

การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส  
เพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง



นางสาวอาภาพร สิงหราช

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต  
สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2552

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

DEVELOPMENT OF A WORK EMPOWERMENT MODEL FOR TEACHER  
USING THE NEO-HUMANIST CONCEPT TO DEVELOP CAPACITY  
IN LEARNER-CENTERED LEARNING MANAGEMENT

Miss. Arpaporn Singharaj



ศูนย์วิทยทรัพยากร

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Doctor of Philosophy Program in Non-Formal Education

Department of Educational Policy, Management and Leadership

Faculty of Education

Chulalongkorn University

Academic year 2009

Copyright of Chulalongkorn University



อภาพร สิงหาราช: การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิด  
นีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง  
(Development of a Work Empowerment Model for Teachers Using the Neo-Humanist  
concept to Develop Capacity in Learner-Centered Learning Management) อ.ที่ปรึกษา  
วิทยานิพนธ์หลัก : รศ.ดร. เกียรติวรรณ อมาตยกุล, อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม: อ.ดร. วรรัตน์  
อภิรักษ์กุล, 402 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) พัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วย  
แนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (2) ศึกษาผลการใช้  
รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน และ (3) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลัง  
อำนาจในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นครูระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานเขตการศึกษา  
กรุงเทพมหานคร จำนวน 60 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 30 คน กลุ่มควบคุม 30 คน การดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน คือ  
ขั้นตอนที่ 1 การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน ขั้นตอนที่ 2 การใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลัง  
อำนาจในการทำงานที่พัฒนาขึ้น และขั้นตอนที่ 3 การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลัง  
อำนาจในการทำงาน

ผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้

1. รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถ  
ในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางประกอบด้วย (1) การกำหนดหลักการ (2) การกำหนดวัตถุประสงค์  
(3) การกำหนดโครงสร้างเนื้อหา (4) การดำเนินการ ได้แก่ (4.1) การสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย (4.2) การสร้างความ  
ตระหนักในตนเอง (4.3) การเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ (4.4) การเสริมสร้างให้ได้แสดงออกถึงความรู้  
ทักษะ ประสบการณ์ และ (5) การประเมินผล

2. ผลการใช้รูปแบบ พบว่า ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของกลุ่มทดลอง  
ก่อนและหลังการทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้น  
ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางหลังการทดลองของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01  
และมีความพึงพอใจเกี่ยวกับรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส  
เพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในระดับมาก

3. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส  
เพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางที่ได้พัฒนาขึ้น ได้แก่ (1) กลุ่มผู้เรียน  
(2) วิทยาการ (3) กิจกรรมการเรียนรู้ (4) สื่อการเรียนรู้ และ (5) สภาพแวดล้อม

ภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา  
สาขาวิชา การศึกษานอกระบบโรงเรียน  
ปีการศึกษา 2552

ลายมือชื่อ.....*Comm Amara*.....  
ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก.....  
ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม.....



## 4884673027 : MAJOR NON-FORMAL EDUCATION

KEYWORDS : WORK EMPOWERMENT / NEO-HUMANIST / LEARNER-CENTERED LEARNING  
MANAGEMENT

ARPAPORN SINGHARAJ: DEVELOPMENT OF A WORK EMPOWERMENT MODEL FOR TEACHERS USING THE NEO-HUMANIST CONCEPT TO DEVELOP CAPACITY IN LEARNER-CENTERED LEARNING MANAGEMENT. THESIS ADVISOR: ASSOC. PROF. KIATIWAN AMARTAYAKUL. PhD., THESIS CO - ADVISOR: WORARAT APINANKUL. PhD., 402 pp.

The purposes of this research were (1) to develop the work empowerment model, using the Neo-humanist concept, for teachers' learner-centered learning management abilities; (2) to study the work empowerment model implementation result; and (3) to study the work empowerment model implemental affecting factors. The 60 teachers, 30 were in the experimental group and 30 were in the controlled group, from the lower secondary school under Bangkok Educational Service Area were the research samples. The research procedures consisted of 3 steps , develop the work empowerment model for teachers' learner-centered learning management using the Neo- humanist concept, implement a work empowerment model and study the work empowerment model implemental affecting factors.

The research results were as follows:

1. The developed work empowerment model, using the Neo- humanist concept, for teachers' learner-centered learning management abilities were consisted of 5 processes (1) the principle setting, (2) the objective setting, (3) the content structure setting, (4) the process-(4.1) relaxing climate creation; (4.2) self-awareness enhancement; (4.3) enhancement of knowledge, skill and experience; and (4.4) express enhancement of knowledge, skill and experience- and (5) the evaluation.

2. The model implementation result indicated that the teachers' learner-centered learning management abilities of the experimental teachers group was significantly higher than before experiment at .01 level and significantly higher than the controlled group at .01 level. Furthermore, it reported that the participants' satisfaction to the developed work empowerment model, using the Neo- humanist concept, for teachers' learner-centered learning management were very high level.

3. The affecting factors to the implementation of the developed work empowerment model were (1) the participants' group, (2) the facilitator, (3) the learning activities, (4) learning media, and (5) the learning environment.

Department: Education Policy, Management and Leadership  
Field of study: Non-Formal Education  
Academic year: 2009

Student's.....*Arpaporn Singharaaj*.....  
Advisor's signature.....*Kiativan Amartayakul*.....  
Co-advisor's signature.....*Worarat Apinankul*.....

## กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความสามารถของรองศาสตราจารย์ ดร. เกียรติวรรณ อมาตยกุล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร. วรรัตน์ อภินันท์กุล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมที่ได้ประสาทความรู้พร้อมทั้งให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ มีคุณค่ายิ่ง และให้กำลังใจในการทำวิจัย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

กราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร. อาชัญญา รัตนอุบล ประธานกรรมการ สอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วีระเทพ ปทุมเจริญวัฒนา และดร. ปาน กิมปี ที่ให้ความกรุณาตรวจสอบและปรับปรุงเนื้อหาสาระรวมทั้งข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัยในครั้งนี้ นอกจากนี้ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์สมจิต สวธนไพบูลย์ ดร. สมชาย บุญศิริภักดิ์ ดร. วิชาญ พันธุ์ประเสริฐ ดร. ภัทรพล มหาพันธ์ ดร. อมรา เขียวรักษา และคณาจารย์ทุกท่านที่มีได้กล่าวถึงในที่นี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่กรุณาตรวจสอบรูปแบบ และเครื่องมือวิจัย พร้อมทั้งให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่องานวิจัย

ขอขอบคุณครูทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการอบรมและปฏิบัติกิจกรรมด้วยความเต็มใจ

ท้ายนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณผู้ที่เสริมสร้างความสำเร็จในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครอบครัว และผู้มีพระคุณทุกท่านที่สนับสนุน และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยอย่างดีตลอดมา

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## สารบัญ

บทที่	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	12
สมมติฐานการวิจัย.....	12
ขอบเขตการวิจัย.....	13
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	14
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	16
2 เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	17
ตอนที่ 1 การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน.....	19
ตอนที่ 2 การพัฒนาบุคคลตามแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส.....	47
ตอนที่ 3 แนวคิดและทฤษฎีการเรียนรู้ทางการศึกษาระบบ.....	61
ตอนที่ 4 แนวคิดและทฤษฎีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง.....	74
ตอนที่ 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	112
ตอนที่ 6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	128
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	134
ขั้นตอนที่ 1 การสร้างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของ ครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการ เรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง.....	135
ขั้นตอนที่ 2 การทดลองใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน ของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการ เรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง.....	153

ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาผลการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้รูปแบบ การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส เพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง.....	157
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	158
ตอนที่ 1 ผลการสร้างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของ ครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการ เรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง.....	159
ตอนที่ 2 ผลการทดลองใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน ของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการ เรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง.....	179
ตอนที่ 3 ผลการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้รูปแบบการเสริมสร้าง พลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนา ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง.....	185
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	190
สรุปผลการวิจัย.....	194
อภิปรายผลการวิจัย.....	198
ข้อเสนอแนะ.....	213
รายการอ้างอิง.....	215
ภาคผนวก.....	229
ภาคผนวก ก รายงานผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย	230
ภาคผนวก ข หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญ.....	232
ภาคผนวก ค ผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย.....	234
ภาคผนวก ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	262
ภาคผนวก จ ผลการทดลองของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม.....	393
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	402



## สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 สรุปผลการสังเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน (รอบแรก พ.ศ. 2544-2548) จำนวนสถานศึกษา 30,010 แห่ง.....	4
2 วิเคราะห์หลักการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน.....	31
3 สังเคราะห์หลักการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครู.....	32
4 วิเคราะห์คุณลักษณะของบุคคลที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน.....	39
5 สังเคราะห์ความหมายของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง.....	78
6 วิเคราะห์หลักการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง.....	83
7 วิเคราะห์แนวการจัดการเรียนรู้ และลักษณะกิจกรรมการเรียนรู้จากสาระที่ บัญญัติไว้ในพ.ร.บ. พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 มาตรา 24.....	89
8 วิเคราะห์รูปแบบ วิธีการ และเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับ พ.ร.บ. พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 มาตรา 24.....	90
9 จำแนกทักษะและคุณลักษณะที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนของรูปแบบ วิธีการ และเทคนิค การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง.....	92
10 สรุปแนวคิด และหลักการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานที่สอดคล้อง กับแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส.....	129
11 สรุปแนวคิด และหลักการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง.....	130
12 โครงสร้างเนื้อหาของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วย แนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นศูนย์กลาง.....	141
13 การดำเนินการอบรมโดยใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครู ด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง.....	146
14 แบบแผนการวิจัย.....	154
15 การดำเนินการทดลองของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม.....	155
16 ข้อมูลภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง.....	159
17 ความต้องการการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของครู.....	161

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
18 ความต้องการเข้าร่วมการอบรมการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของกลุ่มตัวอย่าง.....	163
19 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเข้าร่วมการอบรมการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง.....	163
20 ระยะเวลาในการจัดอบรมการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง.....	164
21 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างในเรื่องระยะเวลาการอบรมการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง.....	165
22 ช่วงเวลาในการจัดอบรมการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง.....	166
23 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างในเรื่องช่วงเวลาการอบรมการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง.....	166
24 รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง.....	167
25 ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง.....	174
26 ผลการประเมินความสอดคล้องของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง.....	176
27 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางก่อนการทดลองของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม.....	179
28 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางหลังการทดลองของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม.....	180
29 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางก่อนและหลังการทดลองของกลุ่มทดลอง.....	181
30 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางก่อนและหลังการทดลองของกลุ่มควบคุม.....	182

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
31 ความพึงพอใจเกี่ยวกับรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของกลุ่มทดลอง.....	183
32 ความเหมาะสมของการอบรมโดยใช้รูปแบบของกลุ่มทดลอง.....	185



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## สารบัญภาพ

ภาพประกอบ	หน้า
1 ระบบการบริหารองค์กร.....	25
2 จิตใต้สำนึก.....	49
3 การทำงานของจิตใต้สำนึกและจิตสำนึก.....	49
4 สัมพันธ์เชื่อมโยงคำพูด จิตใจ สมอง ต่อมไร้ท่อ และอวัยวะต่างๆ.....	50
5 คลื่นเบต้า (Beta Wave).....	51
6 คลื่นอัลฟา (Alpha Wave).....	52
7 ความรักความเมตตาที่ยิ่งใหญ่ (Big love).....	54
8 การตื่นรำเกาหลี.....	60
9 กรอบแนวคิดการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของ ครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง.....	133
10 สรุปรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอ ฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นศูนย์กลาง.....	199

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

“...งานด้านการศึกษาเป็นงานสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งของชาติ เพราะความเจริญและความเสื่อมของชาตินั้นขึ้นอยู่กับการศึกษาของพลเมืองเป็นข้อใหญ่ ตามข้อเท็จจริงที่ทราบกันดีแล้ว ระเบียบนี้บ้านเมืองของเรามีพลเมืองเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งมีสัญญาณบางอย่างเกิดขึ้นด้วยว่าพลเมืองของเราบางส่วนเสื่อมทรามลงไปในความประพฤติ และจิตใจ ซึ่งเป็นอาการที่น่าวิตกว่าถ้าหากยังคงเป็นอยู่ต่อไปเราอาจจะเอาตัวไม่รอด ปรากฏการณ์เช่นนี้นอกจากเหตุอื่นแล้วต้องมีเหตุมาจากการจัดการศึกษาด้วยอย่างแน่นอน จึงพูดได้เต็มปากแล้วว่าเราต้องจัดงานด้านการศึกษาให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น และผู้มีหน้าที่ทางด้านนี้ทุกฝ่ายทุกระดับทุกคนจะต้องทำงานกันจริงๆ ให้หนักแน่นขึ้นอีกมาก ๆ ...” (ประมวลพระบรมราชาธิวาทพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช, 2539)

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 4 ให้ความหมายของ “การศึกษา” เป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคล และสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึกทักษะ การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์ จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมสังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุน ให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต การศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพประชากรให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการประกอบอาชีพ และมีคุณธรรม จริยธรรม ในฐานะพลเมืองดี เป็นรากฐานที่สำคัญในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้า และแก้ไขปัญหาดังกล่าว ในสังคมอันนำไปสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน และพระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 มาตรา 9 กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยโดยให้ความสำคัญแก่ผู้จัดการเรียนรู้ให้มีการดำเนินการที่หลากหลายตามศักยภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน โดยบูรณาการความรู้ ปุถุผังคุณธรรม และค่านิยมที่ดีงาม

ปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมมากขึ้น ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ทำให้การดำรงชีวิตเปลี่ยนไป สังคมในอนาคตจึงต้องการประชากรที่แตกต่างไปจากปัจจุบัน คือต้องเป็นคนสนใจใฝ่รู้ มีความคิด

สร้างสรรค์ รู้จักตนเอง สังคม ชุมชน ประเทศ และโลก คิดเป็น มีวิจารณญาณในการเลือกใช้ เทคโนโลยีใหม่ ๆ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมของการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ยังต้อง เป็นผู้มีความสามารถในการประกอบอาชีพ สามารถพึ่งตนเองได้ และยังคงเป็นผู้มีคุณธรรม และ ค่านิยมที่ดี ผู้ที่ทำหน้าที่จัดการศึกษา คือ ครู ต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ โดยจัดการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษา

การจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายได้นั้น คุณและสำคัญอยู่ที่ครู คุณภาพของครู เป็นหัวใจ ของการศึกษาที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสังคมยุคใหม่ บทบาทของครู ที่สำคัญ คือ การจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ ซึ่งครูต้องมีคุณสมบัติเฉพาะ มีความสามารถสูงในการพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพให้บรรลุเป้าหมาย และเป็นประชากรที่มี คุณภาพในสังคม ซึ่งคุณภาพของบุคลากรเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง การศึกษา วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม (กองเทพ เคลือบพณิชกุล, 2547) แต่ในสภาพจริงครูมีภาระหน้าที่หลายประการด้วยกันทั้งที่เกี่ยวข้อง โดยตรง และโดยอ้อมต่อผู้เรียน ต้องทำงานเกี่ยวข้องกับบุคคลจำนวนมากนับตั้งแต่ผู้เรียน เพื่อน ร่วมงานศึกษานิเทศก์ ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชน ซึ่งมีผลต่อภาระงานที่รับผิดชอบส่งผลให้ครู มีพลังในการทำงานลดลง ภาระงานต่าง ๆ เป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่พ้น อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา (มาลี พรหมพิทักษ์, 2537) และผลดังกล่าวทำให้ครูเกิดความท้อแท้ในการทำงาน ขาดความ กระตือรือร้น และขาดความเอาใจใส่ในการทำงาน มีความผูกพันกับงาน และอาชีพลดลง เป็นเหตุ ให้การทำงานขาดประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชำนาญ แจ่มจำรัส (2538) ศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์ การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด พบว่า ข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนมีความท้อแท้ในด้าน ความอ่อนล้าทางอารมณ์ และความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนเองเนื่องมาจากต้องทำงานที่ รับผิดชอบอยู่เป็นประจำ เป็นระยะเวลาอันยาวนานประกอบกับบุคลากรมีจำนวนจำกัด และ กลุ่มเป้าหมายที่ขอรับบริการมีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างมาก จึงต้องรับผิดชอบงานหลายด้าน ความรู้ ความสามารถของบุคลากรบางตำแหน่งไม่ตรงกับงานที่ทำ มีความขัดแย้งในหน่วยงาน บุคลากร บางคนขาดคุณภาพ เห็นประโยชน์ส่วนตนทำให้ขาดความภาคภูมิใจในตนประเมินค่าตนเองต่ำ เกิดความรู้สึกกังวลในการทำงาน คิดว่าตนเองไม่สามารถทำงานต่างๆ ให้บรรลุผลสำเร็จได้ และ

สอดคล้องกับแนวคิดของอรุณ จันทวานิช (2542)กล่าวว่าครูของกระทรวงศึกษาธิการมีทั้งหมดประมาณ 640,811 คน มีปัญหาคุณภาพของครูที่สำคัญคือ สถานภาพวิชาชีพครูตกต่ำ คนเก่งคนดี ไม่เลือกเรียนวิชาพื้นฐาน มีเจตคติและความเป็นครูตกต่ำลง เนื่องจากขาดโอกาสในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และปัญหาที่สำคัญ คือ คุณภาพของการจัดการเรียนการสอนส่วนใหญ่ยังไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนโดยยึดผู้สอนเป็นสำคัญ ไม่เน้นกระบวนการ ให้ผู้เรียนได้พัฒนาการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ครูจะต้องได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และมีเทคนิคในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ได้รับการพัฒนาให้มีคุณธรรมมีความสำนึก และมีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งต้องพัฒนาระดับวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพที่มีเกียรติเป็นที่ยอมรับของสังคม และต้องสามารถดำรงชีพอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

การจัดการเรียนการสอนส่วนใหญ่ยังเน้นการสอนให้ผู้เรียนคิดแบบแยกส่วน และไม่ต่อเนื่อง ก่อให้เกิดปัญหาด้านพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ไม่เต็มขีดความสามารถ ครูยังมุ่งเน้นองค์ความรู้ที่มีอยู่แล้วถ่ายโอนความรู้สู่ผู้เรียน แม้ว่าในปัจจุบันนักพัฒนาหลักสูตรได้ให้แนวทางการกำหนดสาระหรือประเด็นสำคัญๆ ขององค์ความรู้ไว้อย่างเป็นระบบ แต่การจัดการเรียนการสอนระดับห้องเรียนเป็นงานที่ละเอียดอ่อน ดังรายงานการประเมินผลการปฏิรูปการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2542) พบว่า ครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทั่วประเทศ ประมาณ 600,000 คน มีผู้ที่ปฏิบัติการสอนตามแนวการปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในระดับดี และดีมาก ประมาณ ร้อยละ 30.5 หรือ คิดเป็นจำนวนประมาณ 183,000 คน ในระดับพอใช้ประมาณร้อยละ 38.3 หรือประมาณ 229,800 คน และในระดับต่ำกว่าพอใช้ประมาณร้อยละ 31.2 หรือประมาณ 187,200 คน ซึ่งแสดงให้เห็นว่ายังมีครูอีกจำนวนมากที่อยู่ในระดับพอใช้ และระดับต่ำกว่าพอใช้ที่ไม่สามารถปฏิบัติการสอนตามแนวการปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง จึงเห็นได้ว่าครูที่ทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งของรัฐและเอกชนเป็นเป้าหมายทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่มีความสำคัญเร่งด่วนในการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานให้มีความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

จากรายงานสรุปผลการสังเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (รอบแรก พ.ศ. 2544-2548) จำนวนสถานศึกษา 30,010 แห่ง ดังตารางที่ 1 (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2549)

ตารางที่ 1 สรุปผลการสังเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษา ระดับการศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน (รอบแรก พ.ศ. 2544-2548) จำนวนสถานศึกษา 30,010 แห่ง

ด้าน	ได้มาตรฐาน	ไม่ได้มาตรฐาน
ผู้เรียน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ความเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์</li> <li>- สุขภาพ มีสุขนิสัย สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี มีสุนทรียภาพและลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ</li> <li>- ความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร</li> <li>- ทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง</li> <li>- รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง</li> <li>- ทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต</li> </ul>
ผู้บริหาร	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ภาวะผู้นำ และมีความสามารถในการบริหารจัดการ</li> <li>- ความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การบริหารวิชาการ โดยเฉพาะการมีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น มีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้</li> <li>- การส่งเสริมกิจกรรม และการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ</li> </ul>
ผู้สอน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- วุฒิการศึกษา</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ความเพียงพอของผู้สอน</li> <li>- ความสามารถของผู้สอนในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ</li> </ul>
ภาพรวมของสถานศึกษา	35 %	65 %

จากตารางที่ 1 สรุปผลการสังเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (รอบแรก พ.ศ. 2544-2548) จำนวนสถานศึกษา 30,010 แห่ง พบว่าสถานศึกษาส่วนใหญ่ร้อยละ 65 มีปัญหาสำคัญที่ยังไม่ได้มาตรฐานตามเกณฑ์ที่สำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา คือ ผู้เรียนขาดความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ ความรู้ ทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ตลอดจนทักษะในการทำงาน ด้านผู้บริหารมีการบริหารงานวิชาการที่ไม่เอื้อต่อการเรียนรู้ การส่งเสริมกิจกรรม และการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียน



เป็นสิ่งสำคัญยังไม่ได้มาตรฐาน ส่วนด้านผู้สอน มีปัญหาสำคัญ คือ ความสามารถของผู้สอนในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งปัญหาดังกล่าวเป็นปัญหาที่สอดคล้องสัมพันธ์กันระหว่างผู้สอน ผู้เรียน และผู้บริหาร

สำหรับผลการวิจัยสภาพปัญหาการบริหารและจัดการศึกษาศาสนสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลตามแนวคิดเป็นของครู: กรณีศึกษาอำเภอปัว จังหวัดน่านของสุกิจ อิมแก้ว (2548) พบว่า ปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาศาสนสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลตามความคิดเห็นของครูมีสองประเด็นหลัก ประเด็นแรก คือ ความขาดแคลนบุคลากร และวัสดุอุปกรณ์ ประเด็นที่สอง คือ ครูขาดเทคนิคการสอนที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ และสังเคราะห์ ขาดความรู้ในการจัดทำแผนการเรียนรู้อัตนุภาพการนำภูมิปัญญาท้องถิ่น และเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน และงานวิจัยของธงชัย กิมพันธ์ (2543) ศึกษาความท้อถอยในการปฏิบัติงานการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาพบว่าองค์ประกอบด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ที่สืบเนื่องมาจากว่ามีความรู้ดีกว่าปฏิบัติการสอนมากกว่ารายได้ที่ได้รับ และสภาพการนอนยังไม่ดีมีแต่การสอนแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้นยังต้องปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอีก เช่น งานธุรการ วิชาการ ปกครอง เป็นต้น จึงทำให้มีความรู้ดีกว่าหมดเรี่ยวแรงหลังเลิกงานในแต่ละวัน อ่อนเปลี้ยทั้งทางร่างกาย และจิตใจ และรู้สึกว่าพลังงานของตนเองเหลือน้อยต้องรวบรวมพลังอย่างมากจึงจะทำงานให้หมดไปวันหนึ่งได้ บางรายถึงกับมีความรู้สึกที่ว่าตนไม่มีเรี่ยวแรงเหลืออยู่เลย หากบุคลากรมีพลังอำนาจในการทำงานลดลงจนเกิดความท้อแท้ขึ้นจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพต่ำลงทั้งในด้านการเตรียมการสอนและความเอาใจใส่ต่อผู้เรียนลดลง เกิดความอ่อนล้าทางร่างกาย และจิตใจบ่อยครั้ง รวมทั้งความท้อแท้ให้กับงานน้อยลง (ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ, 2533) จากข้อมูลดังกล่าวชี้ให้เห็นถึงปัญหาในการทำงานของครูที่ส่งผลให้ครูเกิดความท้อแท้ในการทำงาน ขาดความกระตือรือร้น ขาดความเอาใจใส่ในการทำงาน และทำให้การทำงานขาดประสิทธิภาพโดยเฉพาะด้านการจัดการเรียนรู้ซึ่งปัญหาดังกล่าวมีสาเหตุมาจากครูขาดพลังอำนาจในการทำงาน

พลังอำนาจ (Power) เป็นความสามารถที่จะบ่งบอกว่าทำการสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้ สามารถควบคุมหรือมีสิทธิ์ในการปฏิบัติงานมีที่มา 2 แหล่ง คือ 1) พลังอำนาจที่มาจากตำแหน่งหน้าที่ (Position Power) เป็นพลังอำนาจที่มาจากกระทำให้ตำแหน่งหน้าที่ เช่น การให้รางวัล (Reward Power) การบังคับ (Coercive Power) การใช้อำนาจหน้าที่ (Legitimate Power) 2) พลังอำนาจที่มาจากบุคคล (Personal Power) เป็นพลังอำนาจที่เกิดจากการที่บุคคลมีความรู้ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญในศาสตร์แขนงใดแขนงหนึ่ง (Expert Power) แม้จะมีการกล่าวถึงแหล่งที่มาของพลังอำนาจของบุคคล แต่ในความเป็นจริงไม่มีใครสามารถให้พลังอำนาจที่แท้จริง

แก่บุคคลได้ มีแต่บุคคลนั่นเองที่จะสร้างพลังอำนาจที่แท้จริงให้เกิดขึ้นในตนเอง โดยอาศัยเหตุปัจจัยต่างๆ ในแต่ละสถานการณ์ (Sergiovanni and Starratt, 1988 อ้างถึงใน สมชาย บุญศิริเกสัช, 2545) ธรรมชาติของพลังอำนาจ เป็นพลังจากภายใน (Intrinsic) ของบุคคลซึ่งเป็นผลเชื่อมโยงมาจากความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของบุคคล และหน้าที่การงานในองค์การ สำหรับวิจัยนี้มุ่งเน้นการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูให้มีความสามารถในการทำงานด้วยความเชื่อมั่นในตนเอง ตระหนักถึงคุณค่าแห่งตน และสามารถควบคุมการทำงานได้ด้วยตนเอง โดยสังเคราะห์หลักการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของ Blase and Blase, 1994; Harvey and Drolet, 1994 และ Short and Greer, 1997 ดังนี้ การเตรียมความพร้อมของบุคคลโดยสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วมในการทำงาน และสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี เสริมสร้างความตระหนักในการกำหนดวิถีชีวิตของตนเอง เสริมสร้างให้มีความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพในการทำงาน ให้โอกาสในการพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ให้มีความกล้าเผชิญกับงานที่ท้าทายความสามารถ และเสริมสร้างให้ได้แสดงออกถึงความรู้ และทักษะ ประสิทธิภาพในการทำงาน

การวิเคราะห์สภาพปัญหาที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูของสมชาย บุญศิริเกสัช (2545) พบว่า บทบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 81 กำหนดให้มีการพัฒนาวิชาชีพครูซึ่งเป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูให้สามารถพัฒนาตน และพัฒนางานการศึกษาให้บรรลุความมุ่งหมาย และการวิเคราะห์พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 พบว่า พลังอำนาจในการทำงานของครู เป็นพลังสำคัญที่ต้องได้รับการพัฒนาเสริมสร้างเพื่อรองรับการปฏิบัติตามสาระบัญญัติในพระราชบัญญัติการศึกษาในประเด็นสำคัญ ได้แก่

1. การรับรู้และทำความเข้าใจในสาระบัญญัติของพระราชบัญญัติการศึกษาที่จะส่งผลกับปัจจัยพื้นฐานการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน เพื่อปรับวิถีคิดเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานให้เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่
2. การเป็นผู้รับการพัฒนา พระราชบัญญัติการศึกษากำหนดให้พัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีคุณภาพและมาตรฐานการทำงานทันโลก ทันเหตุการณ์เหมาะสมกับที่เป็นวิชาชีพชั้นสูง
3. การเป็นผู้ปฏิบัติ ครู คือ ผู้นำสาระบัญญัติในพระราชบัญญัติการศึกษาส่วนที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตนไปกระทำให้บรรลุผลตามความมุ่งหมายในฐานะผู้ปฏิบัติการให้การศึกษา ครูต้องใช้พลังอำนาจในการทำงานเพื่อพัฒนาระบบการเรียนรู้อให้มีประสิทธิภาพ จัดกิจกรรมที่ผสมผสานสาระความรู้ต่าง ๆ ที่กระตุ้นให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ

จากข้อมูลสรุปได้ว่า ครูเกิดความท้อแท้ในการทำงาน ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ขาดความกระตือรือร้น ขาดความรู้ และความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ซึ่งสภาพปัญหาดังกล่าวส่งผลให้ครูมีพลังอำนาจในการทำงานลดลง และเกิดความท้อถอยในการทำงาน มีสาเหตุสำคัญ 2 ด้าน คือ 1) ด้านจิตใจ ครูมีความรู้สึกที่ว่าทำงานได้อย่างไม่มีประสิทธิภาพ ขาดความมั่นใจในการทำงาน รู้สึกว่างานที่ทำไม่มีคุณค่าต่อตนเอง และไม่มีความเป็นอิสระในการเลือกวิธีทำงาน 2) ด้านความรู้ ความสามารถ ครูขาดความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยที่ครูมีบทบาทสำคัญในการอำนวยความสะดวก ให้ความช่วยเหลือ แนะนำ ส่งเสริม และกระตุ้นให้ผู้เรียนร่วมกันปฏิบัติกิจกรรมตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เป็นการจัดการเรียนรู้ที่ผู้จัดเป็นผู้วางแผนจัดการ ชี้นำ และอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียน โดยจัดสภาพการเรียนรู้ที่เน้นปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอน และผู้เรียน มีการกำหนดเป้าหมาย แหล่งข้อมูล การประเมินผล และจัดการเรียนรู้ที่ปรับตามความต้องการของผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนเรียนรู้จากการคิด ค้นคว้า ปฏิบัติ และสรุปเป็นความรู้ด้วยตนเอง โดยที่แนวการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางมุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการกระทำ สามารถสร้างความรู้ได้ด้วยตนเอง จัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่ร่วมมือกัน ห่วงใยกัน ใช้ประชาธิปไตย รับฟังความคิดเห็น หลีกเลี่ยงการทำโทษ ให้ผู้เรียนได้แสดงออก เพื่อให้ผู้เรียนเรียนรู้อย่างมีความสุข การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ควรส่งเสริมให้ผู้เรียนร่วมมือกันทำกิจกรรม และได้เลือกทำกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ใช้กระบวนการคิด ได้กำหนดทิศทางการเรียนรู้ และใช้กระบวนการกลุ่ม และประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง (Perkins, 1999; ไสว พักขาว, 2541 และอุษณีย์ โพธิ์สุข, 2543)

การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การเรียนการสอนทั้งของผู้สอน และผู้เรียน กล่าวคือ ลดบทบาทของผู้สอนจากการเป็นผู้บอกเล่า บรรยาย สละบทบาทเป็นการวางแผนจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้กิจกรรมต่าง ๆ จะต้องเน้นที่บทบาทของผู้เรียนตั้งแต่เริ่ม คือ ร่วมวางแผนการเรียน การวัดประเมินผล และต้องคำนึงว่า กิจกรรมการเรียนนั้นเน้นการพัฒนากระบวนการคิด วางแผน ลงมือปฏิบัติศึกษา ค้นคว้า รวบรวม ข้อมูลด้วยวิธีการต่าง ๆ จากแหล่งเรียนรู้หลากหลาย ตรวจสอบ วิเคราะห์ข้อมูล การแก้ปัญหา การมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน สามารถสร้างคำอธิบายเกี่ยวกับข้อมูลที่สืบค้นได้ เพื่อนำไปสู่คำตอบของปัญหาหรือคำถามต่าง ๆ และสร้างองค์ความรู้ที่สอดคล้องกับจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 22 ระบุว่า

การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติ ซึ่งการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางมีความหมายเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มีหลักการสำคัญ กล่าวคือ การปรับความคิดของผู้สอนให้มองผู้เรียนบนพื้นฐานความรัก เข้าใจว่าผู้เรียนมีศักยภาพในการเรียนรู้ ผู้สอนควรเอื้ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้โดยยึดชีวิตจริงเน้นการคิดสามารถเชื่อมโยงความรู้ ทักษะประสบการณ์ต่าง ๆ ไปใช้ในชีวิตจริง การออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล และส่งเสริมคุณธรรมนำความรู้ การจัดการเรียนรู้อย่างมีชีวิตชีวา มีความสุข ผู้เรียนมีบทบาทรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเอง และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ มีกระบวนการกลุ่ม ใช้แหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย ให้ผู้เรียนสร้างความรู้ ความเข้าใจด้วยตนเอง และมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงออก ได้ทำกิจกรรม และใช้วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลายตามสภาพจริง

การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้วยการส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางโดยการเสริมสร้างให้ครูมีความเชื่อมั่นในตนเอง และสามารถควบคุมการทำงานได้ด้วยตนเอง มีความรู้ ทักษะ เจตคติ และประสบการณ์ในการทำงาน มีความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคคล ตามแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสที่มุ่งพัฒนามนุษย์ให้สมบูรณ์แบบทั้งด้านร่างกาย และจิตใจเป็นแนวคิดของศรีพระบาทเรนจัน สักการ (Shrii Prabhat Rainjan Sarkar) นักคิดชาวอินเดีย ที่เน้นให้ผู้เรียนเกิดปัญญาอันบริสุทธิ์ขึ้น เรียกว่า Intuition โดยจะสอนให้ผู้เรียนมีการฝึกภาวนาแบบโยคะ และใช้หลักจิตวิทยาตะวันตกมาอธิบายกลไกของจิตว่าจะเข้าสู่ความสงบจนเกิดปัญญาอันบริสุทธิ์ และสามารถนำหลักโยคะที่ลึกซึ้งมาอธิบายธรรมชาติของมนุษย์ และกระบวนการต่างๆ ที่จะทำให้นักเรียนรู้จักตนเองดีขึ้น โดยมีเป้าหมายเพื่อการแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้หมดไปอย่างรวดเร็วมี 3 ด้าน (เกียรติวรรณ อมาตยกุล, 2535) คือ

1. การพัฒนาความรักความเมตตาที่ยิ่งใหญ่ (Universal Love) ในใจของตนเอง โดยมีความเชื่อเกี่ยวกับมนุษย์ว่า มนุษย์ทุกคนเกิดมาพร้อมความดีงาม และความบริสุทธิ์ ความรู้สึกที่ไม่ดีต่างๆ เกิดขึ้นจากการถูกอบรมสั่งสอน (Condition) ที่ไม่ถูกต้องมาแต่เยาว์วัย การเปลี่ยนแปลงสังคมจะต้องเริ่มจากการเปลี่ยนแปลงตัวเองก่อน โดยต้องเปลี่ยนแปลงจิตใจของเราให้หลุดพ้นจากความรู้สึกผูกพันต่างๆ โดยการปฏิบัติ เพื่อพัฒนาจิตใจตามแนวคิด



นี่โอฮิวแมนนิส ที่มีพื้นฐานอยู่บนหลักการของโยคะศาสตร์ (โยคะ แปลว่า Union หรือ ความจำเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน) ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาร่างกาย และจิตใจของเราที่เกิดจากการอบรมสั่งสอนไปสู่จิตเดิมแท้ที่มีแต่ความรักความเมตตาที่ยิ่งใหญ่ ซึ่งเป็นการบริหารจัดการจิตด้วยการทำสมาธิ (Meditation) มีการสร้างภาพในใจและภาวนาคำบางคำที่มีความหมายเกี่ยวกับจุดศูนย์กลางของจักรวาล จิตใจของบุคคลจะเกิดความเมตตาภรณ์ที่แผ่กว้างต่อทุกสรรพสิ่ง นอกจากนี้จะพัฒนาทางด้านจิตใจด้วยการทำสมาธิแล้วร่างกายก็ต้องได้รับการพัฒนาอย่างถูกต้อง บุคคลใดปฏิบัติได้อย่างถูกต้องก็จะมีความคิด ความรู้สึกเพียงแต่การอยู่ดีมีสุขทุกสรรพสิ่งในจักรวาลเท่านั้น

2. กลุ่มพลังแห่งความรัก การทำสมาธิอย่างสม่ำเสมอจะทำให้ผู้ฝึกจิตใจที่ละเอียดอ่อนขึ้น มองเห็นความบริสุทธิ์ดีงามที่มีอยู่ในจิตใจของตนเองและทุกสรรพสิ่งมากขึ้น การรวมตัวของผู้ที่มีจิตใจบริสุทธิ์ดีงามที่มีอยู่ในจิตใจของตนเองและทุกสรรพสิ่งมากขึ้น การรวมตัวของผู้ที่มีจิตใจบริสุทธิ์ที่ดีงามเหล่านี้จะทำให้เกิดการรวมพลังแห่งความรักความเมตตาที่มหาศาลซึ่งจะเป็นเครื่องผลักดันให้มวลมนุษยชาติและทุกสรรพสิ่งในจักรวาลก้าวไปสู่ความสงบสุขและสันติภาพภายในเวลาอันรวดเร็ว

3. การสร้างสรรค์สังคมใหม่ด้วยความรักความเมตตา นักนีโอฮิวแมนนิสจะดำเนินชีวิตเหมือนคนปกติธรรมดาทั่วไปแต่ที่แตกต่างไปก็คือ จิตใจที่เปี่ยมไปด้วยความรักความเมตตาภาวะที่สำคัญที่สุดของเขาก็คือ ภาวะผูกพันในการสร้างความอยู่ดีมีสุขของทุกสรรพสิ่งในจักรวาล

การพัฒนาบุคคลให้สมบูรณ์แบบทั้งด้านร่างกาย และจิตใจตามแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสนั้น สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพครูให้ก้าวหน้า ทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 80 และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบ พ. ศ. 2550 - 2554 ที่กำหนดเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพคนให้คนไทยทุกคนได้รับการพัฒนาทั้งทางร่างกาย จิตใจ ความรู้ ความสามารถ ทักษะการประกอบอาชีพ และมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย เพื่อเสริมสร้างศักยภาพให้กับตนเองที่จะนำไปสู่ความเข้มแข็งของครอบครัว ชุมชน และสังคมไทย ซึ่งการพัฒนาบุคคลให้สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย และจิตใจควรเริ่มที่การเสริมสร้างภาพพจน์ที่ดีให้กับตัวเอง จากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาพพจน์ของตัวเอง พบว่า บุคคลที่มีปัญหาในสังคมมักมีสาเหตุใหญ่มาจากการมีภาพพจน์ด้านลบกับตัวเอง ภาพพจน์ของตัวเองสามารถเปลี่ยนแปลงได้ โดยการทดลองศึกษาวิจัยกับคนจำนวนมากที่แตกต่างกันทั้งเพศ วัย และการศึกษา พบว่า คนเราไม่ว่าจะอยู่ใน

เพศ วัย หรือการศึกษาในระดับใดก็สามารถเปลี่ยนแปลงภาพพจน์ของตัวเองได้ และการเปลี่ยนแปลงนี้จะเปลี่ยนแปลงชีวิตของบุคคลนั้นไปอย่างสิ้นเชิง และพบว่าคนเราไม่สามารถกระทำ หรือการปฏิบัติตัวขัดแย้งกับภาพพจน์ของตัวเองได้ ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงนิสัย ทัศนคติ บุคลิกภาพ ความสามารถ รวมทั้งวิธีการดำเนินชีวิตของคนเราจึงเป็นไปได้ง่ายขึ้น ถ้าการเปลี่ยนแปลงนั้น เริ่มต้นที่ภาพพจน์ของตัวเอง สามารถปฏิบัติได้ด้วยการใช้พลังคำพูด พลังจินตนาการ ภาวะแห่งการรับรู้ พลังสติ และพลังแห่งความรัก (เกียรติวรรณ อมาตยกุล, 2543) ดังนี้

1. พลังคำพูด นักปราชญ์ตะวันออกโบราณได้ค้นพบว่า คำพูด จิตใจ สมอง ต่อมไร้ท่อ และอวัยวะต่างๆ ของคนเรามีการทำงานที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กันเป็นลูกโซ่ ซึ่งความสัมพันธ์เชื่อมโยงคำพูด จิตใจ สมอง ต่อมไร้ท่อ และอวัยวะต่างๆ จะเห็นได้ว่าสมอง คือ เครื่องมือของจิต ทุกคำพูดที่เราได้ยินหรือพูดออกไปจึงมีผลกับตัวเราเองและผู้อื่น บางคำมีผลทางด้านบวก หรือบางคำให้ผลกลางๆ ไม่เป็นบวกเป็นลบ โดยทั่วไปแล้วร่างกายและจิตใจของคนเราจะอยู่ในสภาพที่แข็งแรงสมบูรณ์เป็นปกติ แต่ถ้าเราได้รับข้อมูลด้านลบที่ได้รับมานั้นไม่นาน ความผิดปกติทางร่างกายและจิตใจของคนเราก็จะเกิดขึ้น ถ้าเราพูดอะไรอยู่เสมอๆ หรือเราได้ยินอะไรอยู่เสมอๆ เราจะคิดอย่างนั้นและเป็นอย่างที่เราได้ยินนั้น ถ้าเรารู้จักใช้คำพูดไปในทางที่ถูกต้องเราและคนรอบข้างก็จะได้ประโยชน์มหาศาล แต่ถ้าเราใช้ไปในทางตรงกันข้าม เราและคนรอบข้างก็จะได้รับโทษมหันต์

2. พลังแห่งจินตนาการ (Power of Imagination) คือ คำพูดที่ทำให้เห็นภาพหรือเกิดการจินตนาการจึงเป็นสิ่งที่ยิ่งใหญ่ต่อจิตใจของมนุษย์ นักปราชญ์โบราณผู้ยิ่งใหญ่กล่าวไว้ว่า “จินตนาการเป็นตัวกำหนดชะตาของโลก จินตนาการของคนเราจึงมีความสัมพันธ์เป็นอย่างยิ่งกับการเปลี่ยนแปลงภาพพจน์ตัวเอง นักวิทยาศาสตร์ได้ประมาณเอาไว้ว่าคนทั่วไปมักมีการเรียนรู้สิ่งต่างๆ มากถึง 70 % ของการเรียนรู้ทั้งหมดของชีวิตในช่วง 6 ปีแรกที่เกิดขึ้นมาในโลก ซึ่งในช่วงแรกของชีวิตนี้คนเราจะมีจินตนาการสูงที่สุด การเรียนรู้จึงเกิดขึ้นสูงสุดในช่วงนี้ ดังนั้นผู้ที่ต้องการเปลี่ยนแปลงตัวเองหรือเรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้ง่ายตาย และรวดเร็ว จึงจะต้องพยายามรักษาความสามารถในการจินตนาการที่เรามีอยู่อย่างสูงในวันเด็กนี้ไว้ตลอดชีวิต

3. ภาวะแห่งการรับรู้ (Trance) คือ ภาวะที่สมองของคนเราจะรับหรือส่งข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ปัจจุบันนักวิทยาศาสตร์ได้ประดิษฐ์เครื่องมือ EEG โดยต่อเครื่องมือนี้เข้ากับศีรษะของมนุษย์ เครื่องมือที่ละเอียดอ่อนนี้จะแสดงคลื่นสมองของคนนั้นออกมาในรูปของกราฟทำให้นักวิทยาศาสตร์ทราบว่าสมองของคนเราสามารถส่งคลื่นสมองออกมาได้หลายชนิด และแปรเปลี่ยนไปตามความสงบของจิตใจ เช่น คลื่นเบต้า คลื่นอัลฟา

4. พลังสติ (Power of Concentration) หรือพลังสมาธิ คือ สภาวะที่จิตใจของคนเราเป็นหนึ่งเดียวในการจดจ่อกับสิ่งที่ต้องทำอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำภารกิจใดๆ ในชีวิตเป็นไปได้สูงสุด การฝึกสติหรือฝึกสมาธิจึงเป็นความจำเป็นพื้นฐานในการพัฒนาของทุกเรื่องในชีวิตของคนเรา ตัวอย่างการฝึกสติด้วยการเดินรำเกาชิกิ (Kaoshikii) ให้ประโยชน์แก่ร่างกายจิตใจ

5. พลังแห่งความรัก คือ พลังที่ยิ่งใหญ่ที่สุดในจักรวาล แบ่งความรักได้ 3 ประเภท คือ 1) ความต้องการความรักและความต้องการการยอมรับจากผู้อื่น 2) ความรักในวงแคบๆ และ 3) ความรักความเมตตาที่ยิ่งใหญ่ แนวคิดนีโอฮิวแมนนิสมุ่งเสริมสร้างให้บุคคลมีจิตใจที่กว้างขวาง มีน้ำใจให้กับคนรอบข้างในวงกว้างขึ้น มีความรักความเมตตาให้กับสรรพสิ่งรอบตัว

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงเห็นความจำเป็นในการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูที่ทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานทั้งของรัฐและเอกชนซึ่งเป็นเป้าหมายทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่มีความสำคัญเร่งด่วนในการเสริมสร้างให้ครูมีพลังอำนาจในการทำงานทั้งด้านจิตใจ และด้านความรู้ ความสามารถ โดยการเสริมสร้างให้ครูมีความเชื่อมั่นในตนเอง เห็นคุณค่าของตนเอง และสามารถควบคุมการทำงานด้วยตนเองตามแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสที่เน้นการพัฒนามนุษย์อย่างสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และเสริมสร้างความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางด้วยการปรับความคิดของผู้สอนให้มองผู้เรียนบนพื้นฐานความรัก เข้าใจว่าผู้เรียนมีศักยภาพในการเรียนรู้ ควรเอื้ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ จัดประสบการณ์การเรียนรู้โดยยึดชีวิตจริง เน้นการคิด สามารถเชื่อมโยงความรู้ ทักษะประสบการณ์ต่าง ๆ ไปใช้ในชีวิตจริง จึงได้พัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางด้วยการฝึกอบรมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน มีหลักการสำคัญ คือ 1) การสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย มีส่วนร่วมในการทำงาน และสร้างสัมพันธภาพที่ดี 2) การเสริมสร้างความตระหนักในการกำหนดวิถีชีวิตของตนเองด้วยการเสริมสร้างภาพพจน์ที่ดีต่อตนเอง 3) การเสริมสร้างความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ โอกาสในการพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น กล่าวเผชิญกับงานที่ทำทลายความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางด้วยการปฏิบัติ และฝึกฝน และ 4) การเสริมสร้างให้ได้แสดงออกถึงความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ที่มุ่งเสริมสร้างให้ครูมีความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถควบคุมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางได้ด้วยตนเอง มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางด้วยการพัฒนาตนทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
2. เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางที่พัฒนาขึ้น
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

### สมมติฐานการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีของการวิจัยนี้ ประกอบด้วยแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน การพัฒนาบุคคลตามแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส การศึกษานอกระบบโรงเรียน และการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง สอดคล้องกับผลการวิจัยเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของ Park (1998) พบว่า การเพิ่มพลังอำนาจในการทำงานให้กับผู้สอนด้านเนื้อหา และด้านวิธีการสอนทำให้ผู้สอนมีทัศนคติในทางบวกต่อวิชาชีพครู และงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคคลด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสของสมศักดิ์ เจริญศรี (2543) พบว่าการสอนตามแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสจะทำให้มีผลต่อการเห็นคุณค่าในตนเองสูงกว่านักศึกษาที่สอนตามปกติ ผู้วิจัยคาดว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส สามารถพัฒนาให้ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงตั้งสมมติฐานการวิจัยครั้งนี้ว่า

1. รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางทำให้ครูกลุ่มทดลองมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางหลังการทดลองและก่อนการทดลองแตกต่างกัน
2. รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางทำให้ครูกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางแตกต่างกัน



## ขอบเขตของการวิจัย

### 1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรของการวิจัยครั้งนี้ เป็นครู ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 14,648 คน แบ่งเป็นครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 11,637 คน และสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 3,011 คน

### 2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญ มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ได้ปฏิบัติจริง เกิดการเรียนรู้จากการคิด ค้นคว้า การทดลอง และสรุปเป็นความรู้ด้วยตนเอง ผู้สอนเป็นผู้วางแผน ชี้แนะ และอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้เรียน จัดเนื้อหา กิจกรรมสอดคล้องกับการดำรงชีวิต สามารถนำความรู้ ประสบการณ์ไปใช้ และเชื่อมโยงกับชีวิตจริง เน้นการพัฒนาร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม ส่งเสริมกระบวนการคิด และให้ผู้เรียนรู้วิธีการหาความรู้ ประกอบด้วยเนื้อหา ดังนี้

2.1 แนวคิดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

2.2 แนวคิดการมองผู้เรียนบนพื้นฐานความรัก เข้าใจว่าผู้เรียนมีศักยภาพในการเรียนรู้ และความแตกต่างของผู้เรียน

2.3 บทบาทของผู้สอน ในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

2.4 แนวการจัดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางที่พัฒนาทักษะและคุณลักษณะการค้นคว้า แสวงหาความรู้ การคิด การแก้ปัญหา การเผชิญสถานการณ์ คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม

2.5 การวัดและประเมินผลที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ได้แก่ แนวคิดการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง วิธีการและเครื่องมือการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

### 3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ตัวแปรอิสระ คือ รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

3.2 ตัวแปรตาม คือ ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

## คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

**รูปแบบ** หมายถึง กระบวนการดำเนินการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูให้มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ โครงสร้างเนื้อหา วิธีดำเนินการ และการประเมินผล

**พลังอำนาจในการทำงาน** หมายถึง ความสามารถของครูที่สามารถทำงานด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางได้สำเร็จ โดยมีคุณลักษณะที่มีความรับผิดชอบในการทำงาน มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง มีความกล้าเสี่ยงในการทำสิ่งที่ตนคิดว่าถูกต้อง มีความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน มีอิสระในการทำงาน และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

**การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน** หมายถึง กระบวนการที่ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาความสามารถในการทำงานด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยการเสริมสร้างให้ครูมีความเชื่อมั่นในตนเอง และสามารถควบคุมการทำงานได้ด้วยตนเอง มีความรู้และความสามารถในการทำงาน ด้วยการสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย มีส่วนร่วมในการทำงาน และสร้างสัมพันธภาพที่ดี การเสริมสร้างความตระหนักในการกำหนดวิถีชีวิตของตนเองด้วยการเสริมสร้างภาพพจน์ที่ดีต่อตนเอง การส่งเสริมความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ โอกาสในการพบปะ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น กล้าเผชิญกับงานที่ท้าทายความสามารถด้วยการปฏิบัติ ฝึกฝน และการส่งเสริมให้ได้แสดงออกถึงความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงาน

**ครู** หมายถึง ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาที่ทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นที่มีอายุระหว่าง 18 -60 ปี

**แนวคิดนิโอฮิวแมนนิส** หมายถึง แนวทางการพัฒนามนุษย์ให้มีความสมดุลทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ โดยมีหลักการสำคัญ คือ การสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย การเสริมสร้างภาพพจน์ที่ดีต่อตนเอง และการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติ และการฝึกฝน

**การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง** หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญ หรือเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ได้ปฏิบัติจริง เกิดการเรียนรู้จากการคิด ค้นคว้า การทดลอง และสรุปเป็นความรู้ด้วยตนเอง ผู้สอนเป็นผู้วางแผนชี้แนะ และอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้เรียน จัดเนื้อหา กิจกรรมสอดคล้องกับการดำรงชีวิต สามารถนำความรู้ ประสบการณ์ไปใช้ และเชื่อมโยงกับชีวิตจริง เน้นการพัฒนาร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม ส่งเสริมกระบวนการคิด และให้ผู้เรียนรู้วิธีการหาความรู้ โดยใช้

วิธีการและแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ความต้องการ และ ความสนใจของผู้เรียน

**ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง** หมายถึง ความสามารถในการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ได้ปฏิบัติจริง เกิดการเรียนรู้จากการคิด ค้นคว้า การทดลอง และสรุปเป็นความรู้ด้วยตนเอง โดยผู้สอนเป็นผู้วางแผน ชี้แนะ และอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้เรียน จัดเนื้อหา กิจกรรม สอดคล้องกับการดำรงชีวิต สามารถนำความรู้ ประสบการณ์ไปใช้ และเชื่อมโยงกับชีวิตจริง เน้นการพัฒนาร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม ส่งเสริมกระบวนการคิด และให้ผู้เรียนรู้วิธีการหาความรู้ โดยใช้วิธีการและแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ความต้องการ และความสนใจของผู้เรียน ประกอบไปด้วยความสามารถ ด้านความรู้ ด้านปฏิบัติการ และด้านเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

**ด้านความรู้** หมายถึง ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางที่จัดเนื้อหา กิจกรรมสอดคล้องกับการดำรงชีวิต สามารถนำความรู้ ประสบการณ์ไปใช้ และเชื่อมโยงกับชีวิตจริง เน้นการพัฒนาร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม ส่งเสริมกระบวนการคิด และให้ผู้เรียนรู้วิธีการหาความรู้ โดยใช้วิธีการและแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ความต้องการ และความสนใจของผู้เรียน

**ด้านปฏิบัติการ** หมายถึง ความสามารถในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ ได้ปฏิบัติจริง เกิดการเรียนรู้จากการคิด ค้นคว้า ปฏิบัติ และสรุปเป็นความรู้ด้วยตนเอง

**ด้านเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง** หมายถึง ความรู้สึกที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน โดยจัดเนื้อหา กิจกรรมสอดคล้องกับการดำรงชีวิต สามารถนำความรู้ ประสบการณ์ไปใช้ และเชื่อมโยงกับชีวิตจริง เน้นการพัฒนาร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม ส่งเสริมกระบวนการคิด และให้ผู้เรียนรู้วิธีการหาความรู้ โดยใช้วิธีการและแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ความต้องการ และความสนใจของผู้เรียน

**รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส เพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นศูนย์กลาง** หมายถึง กระบวนการดำเนินการพัฒนาครูให้มีพลังอำนาจในการทำงานด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นศูนย์กลางด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส โดยการเสริมสร้างให้ครูมีความเชื่อมั่น ความตระหนักใน

ตนเอง สามารถควบคุมการทำงานได้ด้วยตนเอง มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ ด้วยหลักการสำคัญ ดังนี้ 1) การสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย มีส่วนร่วมในการทำงาน และสร้างสัมพันธภาพที่ดี 2) การเสริมสร้างความตระหนักในการกำหนดวิธีชีวิตของตนเองด้วยการเสริมสร้างภาพพจน์ที่ดีต่อตนเอง 3) การเสริมสร้างความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ โอกาสในการพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น กล่าวเผชิญกับงานที่ท้าทายความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางด้วยการปฏิบัติ และฝึกฝน และ 4) การเสริมสร้างให้ได้แสดงออกถึงความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีองค์ประกอบ คือ หลักการ วัตถุประสงค์ โครงสร้างเนื้อหา วิธีดำเนินการ และการประเมินผล

**ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง** หมายถึง ปรัชญาการมองต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทางกายภาพ สิ่งแวดล้อม ในขณะที่ดำเนินการทดลองด้วยรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนี้โออิวิแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางที่พัฒนาขึ้น ซึ่งอาจจะเป็นผลในเชิงสนับสนุน หรือในเชิงอุปสรรคต่อการดำเนินการ

### **ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

1. องค์ความรู้เกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนี้โออิวิแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้
2. รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนี้โออิวิแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางที่ทำให้ได้แนวทางในการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนกับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นครูที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. ผลของการใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนี้โออิวิแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางที่เป็นพื้นฐานในการพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นต่อไป
4. ได้แนวทางการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาอย่างสมดุลทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ ที่ส่งเสริมให้เป็นครูที่มีพลังอำนาจในการทำงานด้วยความเชื่อมั่นในตนเอง และสามารถควบคุมการทำงานด้วยตนเองอย่างเต็มศักยภาพ

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส เพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

#### ตอนที่ 1 การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน

- 1.1 ความหมายการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน
- 1.2 องค์ประกอบและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน
- 1.3 หลักการและเป้าหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน
- 1.4 กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน
- 1.5 ลักษณะการเปลี่ยนแปลงของบุคคลที่ได้รับการเสริมพลังอำนาจในการทำงาน
- 1.6 การประเมินพลังอำนาจในการทำงาน
- 1.7 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน
- 1.8 การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานในบริบทของการฝึกอบรม

#### ตอนที่ 2 การพัฒนาบุคคลตามแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส

- 2.1 แนวคิดนีโอฮิวแมนนิส
- 2.2 กิจกรรมการพัฒนาบุคคลตามแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส

#### ตอนที่ 3 แนวคิดและทฤษฎีการศึกษานอกระบบโรงเรียน

- 3.1 การฝึกอบรมสำหรับการศึกษานอกระบบโรงเรียน
- 3.2 แนวคิดการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่
- 3.3 ทฤษฎีการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่

#### ตอนที่ 4 แนวคิดและทฤษฎีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

- 4.1 ความหมายของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
- 4.2 หลักการในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
- 4.3 บทบาทของผู้เรียนและผู้สอนในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
- 4.4 แนวทางการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
- 4.5 ตัวอย่างการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง



4.6 การวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

#### ตอนที่ 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน

5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส

5.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

#### ตอนที่ 6 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ตอนที่ 1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน

การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน (Empowerment) เป็นแนวคิดที่มีความซับซ้อน แต่เดิมนั้นแนวคิดนี้เป็นที่สนใจในวงการจิตวิทยา การเมือง และด้านจริยธรรม โดยเริ่มต้นมาจากแนวคิดทางสังคมวิทยาที่ใช้แก้ปัญหาความขัดแย้งทางวัฒนธรรม ความเหลื่อมล้ำทางสังคม และความด้อยโอกาสหรือการเหยียดผิว เป็นต้น จึงมีการนำแนวคิดนี้มาเชื่อมโยงกับแนวทางการพัฒนาสังคม และถูกกำหนดเป็นกลยุทธ์ของการพัฒนา ซึ่งมีการนำมาใช้อย่างกว้างขวางในสถานการณ์ที่หลากหลาย เช่น การเคลื่อนไหวของกลุ่มสตรี กลุ่มรกร่วมเพศ การส่งเสริมสุขภาพบุคคลและชุมชน การเสริมสร้างพลังอำนาจในผู้ป่วยโรคเอดส์ กลุ่มนักศึกษา ตลอดจนการศึกษา และการพยาบาล เป็นต้น (Gibson, 1991 อ้างถึงใน Rodwell, 1996)

แต่ในปัจจุบัน การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานเป็นแนวคิดที่กล่าวถึงอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กร เพราะเป็นแนวคิดหนึ่งที่ถูกนำมาใช้ในการปรับเปลี่ยนและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานที่ได้รับความนิยม (Scott and Jaffe, 1991) โดยเริ่มมาจากทฤษฎี Y (Theory Y) ของ Douglas Mc. Gregor ซึ่งเป็นแนวคิดที่ใช้ปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร (Kinlaw, 1995) ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กรและบุคลากรในองค์กร ได้แก่ การบริหารแบบมีส่วนร่วม การพัฒนาคุณภาพงาน การมีส่วนร่วมของบุคลากร เป็นต้น และได้รับการยอมรับมากขึ้นเรื่อย ๆ เพราะเป็นแนวคิดที่สอดคล้องกับสถานการณ์ในศตวรรษที่ 21 อย่างยิ่ง เนื่องจากในปัจจุบันองค์กรมีแรงกดดันมากกระทบอย่างมากทั้งจากภายนอกองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม ที่ส่งผลกระทบต่อรูปแบบการบริหารจัดการองค์กร เช่น ผู้บริโภคคำนึงถึงคุณภาพบริหารมากขึ้น แหล่งทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เป็นต้น และแรงกดดันจากภายในองค์กร เช่น ความรู้สึกเบื่อหน่ายของบุคลากร ความคับข้องใจในการทำงานที่เต็มไปด้วยกฎระเบียบและข้อบังคับมาก (Scott and Jaffe, 1991) ซึ่งสภาพการณ์เช่นนี้เกิดขึ้นทั่วทุกองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรราชการซึ่งเป็นองค์กรที่มีขนาดใหญ่ที่สุด มีโครงสร้างที่ทอะทะที่ถูกมองว่าปรับเปลี่ยนได้ยาก แต่ก็เป็นองค์กรที่ควรจะมีการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด (รุ่ง แก้วแดง, 2538) แนวคิดในการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานจึงได้รับการยอมรับจากผู้บริหารองค์กรว่าสามารถทำให้การปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรและพัฒนาองค์กรเป็นไปได้อย่างต่อเนื่องจนประสบความสำเร็จ (Kinlaw, 1995) และเป็นแนวคิดที่สำคัญ เพราะเป็นการพัฒนาศักยภาพบุคคลให้สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อผลผลิตขององค์กร สร้างความรัก และยึดมั่นผูกพันต่อหน่วยงานของตนเอง และการใช้เทคนิคการเสริมสร้างพลังอำนาจในบุคคล

จะนำไปสู่ความมีคุณค่าแห่งตน รู้สึกว่าตนเองมีประโยชน์ มีคุณค่า ช่วยให้คุณมีความแข็งแกร่ง เข้าใจชีวิต เข้าใจเศรษฐกิจและสังคมได้ดี ซึ่งจะส่งผลให้คุณมีพฤติกรรมในทางที่ดี มีความสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้เป็นผลสำเร็จ (อรรถพรณ บุญลือธวัชชัย, 2541)

ความสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานควรอยู่บนพื้นฐานความเชื่อ 3 ประการ (จินตนา ยูนิพันธุ์, 2539) คือ

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน มุ่งที่การนำเอาศักยภาพทางสติปัญญาและพลังในตัวบุคคลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ตนเองและผู้อื่น
2. การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน เป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจนกับการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องครบวงจรในองค์การ
3. การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน เป็นการสร้างสถานการณ์และการเริ่มต้นใหม่ที่มากกว่าการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม หรือในการมีส่วนร่วมของบุคลากร

### 1.1 ความหมายการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน

การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน (Empowerment) มีรากศัพท์มาจากคำว่า พลังอำนาจ (Power) โดย Longman Dictionary (1983) ให้ความหมาย พลังอำนาจ หมายถึง ความสามารถ (to be able) เป็นสิ่งที่จะบ่งบอกว่าทำการสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้ ความสามารถควบคุม หรือมีสิทธิ์ในการปฏิบัติ และความหมายในเชิงกลุ่มคนในองค์กรใด ๆ หมายถึง พลังอำนาจที่ทำให้บุคคลสามารถกระทำการต่าง ๆ ได้มีที่มา 2 แหล่ง ได้แก่ 1. พลังอำนาจที่มาจากตำแหน่งหน้าที่ (Position Power) เป็นพลังอำนาจที่มาจากการกระทำในตำแหน่งหน้าที่ เช่น การให้รางวัล (Reward Power) การบังคับ (Coercive Power) การใช้อำนาจหน้าที่ (Legitimate Power) 2. พลังอำนาจที่มาจากบุคคล (Personal Power) เป็นพลังอำนาจที่เกิดจากการที่บุคคลมีความรู้ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญในศาสตร์แขนงใดแขนงหนึ่ง (Expert Power) แม้จะมีการกล่าวถึงแหล่งที่มาของพลังอำนาจของบุคคล แต่ในความเป็นจริงไม่มีใครสามารถให้พลังอำนาจที่แท้จริงแก่บุคคลได้ บุคคลนั้น ๆ เองที่จะทำให้เกิดพลังอำนาจที่แท้จริงขึ้นในตน โดยอาศัยเหตุปัจจัยต่าง ๆ กันในแต่ละสถานการณ์ (Sergiovanni and Starratt, 1988 อ้างถึงใน สมชาย บุญศิริภัสสร, 2545) ธรรมชาติของพลังอำนาจ เป็นพลังจากภายใน (Intrinsic) ของบุคคลซึ่งเป็นผลเชื่อมโยงมาจากความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของบุคคล และหน้าที่การงานในองค์การเกิดเป็นพลังอำนาจในการทำงานของบุคลากร (Dubrin, 1998 อ้างถึงใน Thomas and Velthouse, 1990) สรุปได้ว่า

พลังอำนาจในการทำงาน เป็นความสามารถของบุคคลที่สามารถทำงานได้สำเร็จซึ่งเป็นผลเชื่อมโยงมาจากความสัมพันธ์ระหว่างหน้าที่การงานในองค์กร และคุณลักษณะของบุคคล

เมื่อพิจารณาความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานจาก Webster's Encyclopedia Unabridged Dictionary (1994) ได้ให้ความหมายไว้ 2 นัยดังนี้

นัยที่ 1 หมายถึง การให้อำนาจหรือให้อำนาจหน้าที่ ซึ่งทำให้บุคคลมีสิทธิมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น และสามารถทำให้บุคคลอื่นยอมทำตามที่ตนต้องการภายในขอบเขตอำนาจหน้าที่ที่บุคคลนั้นมีอยู่

นัยที่ 2 หมายถึง การทำให้สามารถหรือการให้พลัง ซึ่งทำให้บุคคลสามารถกระทำในสิ่งที่สอดคล้องกับความสามารถที่บุคคลมีหรือกระทำการร่วมกับผู้อื่นได้ตามที่ตนมีความสามารถในด้านนั้นๆ

จากความหมายสรุปได้ว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน (Empowerment) มีความหมาย 2 นัย คือ ความหมายในเชิงกลุ่มคนในองค์กรใด ๆ หมายถึง การให้อำนาจที่ทำให้บุคคลมีสิทธิมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น และสามารถทำให้บุคคลอื่นยอมทำตามที่ตนต้องการภายในขอบเขตอำนาจหน้าที่ที่บุคคลนั้นมีอยู่ และความหมายเกี่ยวกับบุคคล หมายถึง การทำให้สามารถหรือการให้พลัง เป็นการทำให้บุคคลสามารถกระทำในสิ่งที่สอดคล้องกับความสามารถที่บุคคลมีหรือกระทำการร่วมกับผู้อื่นได้ตามที่ตนมีความสามารถในด้านนั้น ๆ

การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน เป็นแนวคิดที่มีความหมายหลายมิติ (Kieffer, 1984 อ้างถึงใน Gibson, 1991) ทั้งในเชิงกระบวนการ และเชิงผลลัพธ์ที่สะท้อนให้เห็นคุณภาพการบริการ มีลักษณะเป็นพลวัตร (Hess, 1984 อ้างถึงใน Gibson, 1991) ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานจึงแตกต่างกันตามกลุ่มบุคคลและองค์กร ผู้วิจัยจำแนกความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย 2 ลักษณะ ดังนี้

#### 1. ความหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคคล/ความสามารถของบุคคล

กลุ่มนักวิชาการที่ให้ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคคลหรือความสามารถของบุคคล ดังนี้

อวยพร ตันมุขยกุล (2540) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่เสริมสร้างให้บุคคลในองค์กรมีพลังอำนาจในการควบคุมชีวิตตน เป็นกระบวนการทางสังคมที่แสดงถึงการยอมรับ การส่งเสริม การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน บุคคล เกิดความสามารถที่จะดำเนินการสนองความต้องการของตนเอง แก้ปัญหาของตนเอง และใช้ทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อเกิดความรู้สึกรับรู้ความสามารถควบคุมชีวิตของตนเองได้

อดิพร ทองหล่อ (2546) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน หมายถึง กระบวนการระหว่างบุคคลที่มีการจัดเตรียมเครื่องมือ โอกาส ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม เพื่อการเสริมสร้างและพัฒนาพฤติกรรมที่เหมาะสม เพิ่มประสิทธิภาพและขีดความสามารถในการตัดสินใจและการจัดการกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ด้วยตนเอง ด้วยความเป็นอิสระ มีความรู้สึกมั่นใจและตระหนักในคุณค่าแห่งตนเองว่าสามารถควบคุมความเป็นอยู่และวิถีชีวิตของตนเองได้

จารุวรรณ ศิลปรัตน์ (2548) การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน หมายถึง กระบวนการของการเปลี่ยนแปลง การพัฒนา การมีส่วนร่วม และการเพิ่มพลังการทำงานภายในบุคคล หรือกลุ่มบุคคลด้วยการสนับสนุนส่งเสริมในสิ่งที่เป็นเหตุปัจจัย สภาวะการณ์ต่าง ๆ ที่ช่วยให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลนั้นได้ค้นพบศักยภาพของตนเอง และพัฒนาความสามารถในการทำงานให้เพิ่มมากขึ้น โดยการเปลี่ยนแปลงวิธีการคิด และทำในสิ่งที่แปลกใหม่ และตระหนักในคุณค่าของตนเอง

Gibson (1991) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน หมายถึง กระบวนการทางสังคมที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับ ส่งเสริม และพัฒนาความสามารถของบุคคลในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง สามารถใช้ทรัพยากรที่จำเป็นในการดำรงชีวิต เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง และรู้สึกว่าตนเองมีอำนาจสามารถควบคุมวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของตนเองได้

Clifford (1992) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน หมายถึง แนวทางหรือกระบวนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ที่ไม่มีอำนาจในตัวเองให้มีความรู้สึกมั่นใจเป็นตัวของตัวเอง มีความเป็นอิสระและรู้สึกชีวิตมีคุณค่าและมีคุณภาพ

Terry (1994) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่ต้องอาศัยปัจจัยด้านความรู้ ทักษะความสามารถ ประสบการณ์การทำงาน ความมุ่งมั่น ความไว้วางใจกันของบุคลากร

Short and Greer (1997) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้พัฒนาความสามารถเพื่อเพิ่มพูนความก้าวหน้าในการทำงาน และสามารถตัดสินใจในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง

Dunn (1999) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่ต้องอาศัยปัจจัยด้านความรู้ ทักษะความสามารถ ประสบการณ์การทำงาน ความมุ่งมั่น ความไว้วางใจกันของบุคลากร และได้ทำงานอย่างมีอิสระ



## 2. ความหมายที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพงานและองค์การ

กลุ่มนักวิชาการที่ให้ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพงานและองค์การประกอบด้วย

สมชาย บุญศิริภัสสร (2540) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน หมายถึง กระบวนการจัดกระทำ หรือให้การสนับสนุนในสิ่งที่เป็นเหตุปัจจัย สภาวะการณ์ วิธีการต่างๆ ที่ช่วยให้บุคลากรได้ปฏิบัติในสิ่งที่จะเป็นการพัฒนาพลังความสามารถของตนในการทำงานด้านต่างๆ ให้เพิ่มสูงขึ้น และแสดงพลังอำนาจให้ปรากฏเป็นผลทางการคิด เป็นพฤติกรรมการทำงาน หรือเป็นผลงานที่แสดงพัฒนาการของพลังความสามารถที่ก้าวหน้า ที่ก่อให้เกิดเป็นคุณประโยชน์ต่อบุคคลและองค์การ

Beck (1992) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน มีลักษณะสำคัญ 2 มิติ คือ มิติ 1 การพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นและตระหนักถึงคุณค่าแห่งตน (Self Esteem) และมิติ 2 การพัฒนาความสามารถตนและกำหนดเป้าหมายร่วมกัน สร้างจิตสำนึกทางการเมือง สังคม สภาพแวดล้อม

Bowen and Lawler (1992) อธิบายความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน ว่าเป็นการทำงานร่วมกันของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ โดยมีลักษณะสำคัญ คือ การได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์การ การให้ผลตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน การให้ความรู้ซึ่งช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจและปฏิบัติตามการดำเนินงานขององค์การ และการให้อำนาจในการตัดสินใจ ซึ่งมีอิทธิพลต่อทิศทางการดำเนินงานขององค์การและแนวทางการปฏิบัติงาน

Tebbitt (1993) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์การ โดยมีการเปลี่ยนแปลงการปกครองในองค์การ มีการควบคุม ดูแลโดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรเหล่านี้จะมีอิสระในการทำงาน มีความเป็นตัวของตัวเอง และบุคลากรรู้สึกยึดมั่นในองค์การโดยไม่มี การบังคับหรือเรียกร้องให้กระทำ ซึ่งทำให้บุคลากรทุกคนบรรลุถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วมกัน และใช้กลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Stewart (1994) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน เป็นการปฏิบัติการขั้นสูงที่ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพงาน พัฒนาการตัดสินใจโดยการมอบหมายงาน และให้อำนาจให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในงาน

Kinlaw (1995) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน หมายถึง กระบวนการของการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานในองค์การอย่างต่อเนื่อง โดยการพัฒนาและขยายสิ่งที่มี

อิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคคล และทีมงาน ตลอดจนหน้าที่และความรับผิดชอบ ซึ่งมีผลต่อองค์การโดยรวม

Smith (1996) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน หมายถึง เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพสูงสำหรับการพัฒนาตัวบุคคลและองค์กร เพราะอยู่บนฐานความเชื่อที่ไม่มีใครรู้จักงานนั้นได้ดีกว่าคนที่กำลังทำงานนั้นอยู่ และโดยธรรมชาติของคนส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะพัฒนาศักยภาพ ต้องการมีส่วนร่วม และมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ

Wilson (1996) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน หมายถึง การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างวิริยอุตสาหะ

สรุปได้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานในความหมายที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคคล/ความสามารถของบุคคล เป็นกระบวนการส่งเสริมให้บุคคลสามารถกระทำสิ่งที่สอดคล้องกับความสามารถของตนในลักษณะการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น ครอบคลุมถึงคุณค่าแห่งตนและพัฒนาคุณภาพชีวิต ส่วนการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานในความหมายที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพงานและองค์การ เป็นกระบวนการ/เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพสูงสำหรับการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานในองค์การอย่างต่อเนื่องที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์การ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานที่เกี่ยวกับการพัฒนาความสามารถของบุคคล เป็นกระบวนการที่ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาความสามารถในการทำงานด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยการเสริมสร้างให้ครูมีความเชื่อมั่นในตนเอง และสามารถควบคุมการทำงานได้ด้วยตนเองมีด้านความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการทำงานด้วยความเชื่อมั่นในตนเอง และสามารถควบคุมการทำงานได้ด้วยตนเอง

## 1.2 องค์ประกอบและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน

การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน เป็นการตั้งเป้าหมาย กำหนดกลยุทธ์ และการวางแผนไปสู่การปฏิบัติเพื่อจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การเกิดความรับผิดชอบในงาน กระตุ้นให้ทำงานโดยการปล่อยอำนาจการตัดสินใจไปจากส่วนกลาง รวมถึงการเชื่อมโยงคุณลักษณะทัศนคติ และความสามารถในแต่ละบุคคลกับกลุ่มหรือทีมงาน และให้เข้ากันได้กับสภาพแวดล้อมองค์การโดยการให้อำนาจและโอกาสกับแต่ละบุคคล ได้แสดงศักยภาพให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานจึงเป็นกระบวนการที่มีความซับซ้อนหลายระดับและต้องพิจารณาถึงองค์ประกอบขององค์การทั้ง 3 ระดับ (Scott and Jaffe, 1991) ได้แก่

1. ระดับบุคคล ในระยะแรกของการเกิดองค์การการทำงานนั้น องค์การต้องการเพียงแรงกายของผู้ปฏิบัติงานเท่านั้น โดยผู้ปฏิบัติมีหน้าที่เพียงทำงานตามคำสั่งให้เสร็จสมบูรณ์ และไม่ต้องมีคำถามว่าทำไมต้องทำ แต่ในปัจจุบันองค์การต้องการผู้ปฏิบัติงานที่สามารถตัดสินใจ เป็นนักแก้ปัญหาที่ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และรับผิดชอบในงาน จึงต้องมีการเสริมสร้างพลังอำนาจในระดับบุคคล เพื่อให้บุคลากรมีลักษณะดังกล่าว ให้ทุกคนมีความรู้สึกต้องการทำงานให้ดีที่สุด “เพื่อองค์การ” ไม่ใช่ทำงานเพราะหน้าที่หรือคำสั่งเท่านั้น

2. ระดับทีมงาน ทีมในการทำงาน คือ การมีปฏิสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนในการร่วมกันทำงานเป็นกลุ่ม ทีมงานที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจนั้นทุกคนในทีมงานต้องมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและรับผิดชอบต่อร่วมกันในผลงานที่เกิดขึ้น มีการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของทีมงานอย่างต่อเนื่อง และผลสัมฤทธิ์ในงานหรือผลผลิตจากการทำงานเพิ่มสูงขึ้น นอกจากนั้นแล้วยังต้องมีการติดต่อสื่อสารและการประสานงานแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการทำงานทั้งภายในกลุ่ม และระหว่างกลุ่มอีกด้วย

3. ระดับองค์การ การแบ่งองค์การตามระบบการบริหารมี 2 ลักษณะคือ แบบปิรามิด (Pyramid) และแบบวงกลม ดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 ระบบการบริหารองค์การ

ที่มา Scott, C.D. and Jaffe, D.C. Empowerment: Building a committed workplace. California: Kogan Page, 1991.

การบริหารงานแบบปิรามิดนั้นมีลักษณะการตัดสินใจ การกำหนดเป้าหมาย นโยบาย กระทำจากบนลงล่าง ทุกคนทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย องค์การปรับเปลี่ยนได้ช้า ความยืดหยุ่นน้อย การส่งข้อมูลย้อนกลับและติดต่อสื่อสารทำได้ลำบาก องค์การที่มีลักษณะดังกล่าว คือ องค์การราชการ ส่วนการบริหารงานแบบวงกลมนั้นมีลักษณะตรงกันข้ามเป้าหมายสำคัญของ

องค์การอยู่ที่ผู้รับบริการ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานในองค์การ คือ ภาวะสำคัญที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จขององค์การในลักษณะนี้ส่วนใหญ่เป็นองค์การของภาคเอกชน แต่ในปัจจุบันทุกองค์การพยายามที่จะปรับปรุงพัฒนาระบบการบริหารงานองค์การไปเป็นแบบวงจร ซึ่งถือได้ว่าเป็นก้าวแรกของการที่จะนำไปสู่การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับองค์การ และการปรับโครงสร้าง หรือการดำเนินการทุกอย่างขององค์การต้องมีจุดเน้นที่จะมุ่งไปสู่การเสริมสร้างพลังอำนาจ นั่นคือการทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคาดหวังในความสำเร็จในงานที่ทำได้ทำงานตามความต้องการ ไม่ใช่จากการบีบบังคับหรือเพราะผลตอบแทน แต่ทำงานด้วยความเต็มใจและต้องการความสำเร็จ

ส่วน Kanter (1981) เน้นที่ระบบการปฏิบัติงานในองค์การ โดยกล่าวว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานที่จะเกิดผลดีตามต้องการนั้น ปัจจัยสำคัญคือต้องมีความเกี่ยวเนื่องกันของระบบการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในองค์การ ดังนี้

1. พลังอำนาจสามารถสะสมเพิ่มพูนได้เมื่อบุคคลได้มีโอกาสปฏิบัติงานที่มีลักษณะดังนี้

1.1 งานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ (Discretion) ได้แก่ งานที่ไม่ได้ทำซ้ำซากงานที่มีความยืดหยุ่นปรับได้ตามความเหมาะสม และงานที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ เป็นต้น

1.2 งานที่ได้รับการยอมรับ (Recognition) ได้แก่ งานที่สามารถมองเห็นเป็นรูปธรรม ชัดเจน และเป็นงานที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน

1.3 งานที่ก่อให้เกิดประโยชน์/มีความสำคัญต่อหน่วยงาน (Relevance) ได้แก่ งานที่เป็นศูนย์กลางหรือเกี่ยวข้องกับปัญหาของหน่วยงาน

2. พลังอำนาจจะเกิดขึ้นเมื่อมีปฏิสัมพันธ์ใกล้ชิดกับบุคคลต่าง ๆ ได้แก่

2.1 ผู้ที่ให้การช่วยเหลือสนับสนุน (Sponsors) ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาที่คอยให้การสนับสนุนเบื้องหลัง ให้การปรึกษาเมื่อมีปัญหา

2.2 ผู้ร่วมงานทุกคน (Peer Networks) ได้แก่ การมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน มีความคุ้นเคยกับผู้ร่วมงานที่คอยให้การช่วยเหลือ ให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

2.3 ผู้ใต้บังคับบัญชา (Subordinates) ได้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่คอยช่วยเหลือแบ่งเบาภาระในการปฏิบัติงาน

Chally (1992) ได้เน้นเกี่ยวกับปัจจัยในระดับบุคคล โดยได้กล่าวถึงปัจจัยที่จะมีผลต่อความสามารถของบุคคลในการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ดังนี้

1. การมีแนวคิดเกี่ยวกับตนเองในเชิงบวก เป็นสิ่งสำคัญสำหรับความสำเร็จในการกระทำภารกิจใด ๆ โดยบุคคลจะต้องเชื่อมั่นว่าตนเองเป็นผู้มีความสามารถและมีคุณค่า

2. การมีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งหมายถึงการมีความเข้าใจในแนวคิดที่ผสมผสานความรู้จากการเรียนรู้ในอดีตและปัจจุบันอย่างถ่องแท้ เพื่อสร้างสรรค์ความคิดใหม่ๆ จากจินตนาการ และความคิดของคุณ

3. การมีทรัพยากรหรือแหล่งประโยชน์ คือการมีสิ่งจำเป็นในการใช้อำนวยความสะดวกในการทำงานบรรลุเป้าหมาย หากที่ใดขาดแคลนทรัพยากรการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานย่อมเกิดได้ยาก

4. การมีข้อมูลข่าวสาร หมายถึง ความเป็นผู้รอบรู้และสนใจในข่าวสารชนิดต่างๆ

แนวคิดที่ให้ความสำคัญแก่บุคคลนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Gibson (1993) ที่กล่าวว่า การที่บุคคลจะสามารถเข้าสู่กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานได้มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการเสริมพลังอำนาจในการทำงานของบุคคลนั้น ประกอบด้วยปัจจัยภายในบุคคลและปัจจัยภายนอกบุคคล เนื่องจาก Gibson มีแนวคิดที่ว่าปัจจัยนำที่ทำให้บุคคลเกิดกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน คือ ความคับข้องใจ ความรู้สึกขัดแย้ง การมีปัญหอุปสรรค การมีความคาดหวัง การขาดภาวะสมดุลจะส่งผลให้บุคคลพยายามที่จะกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ประกอบกับการมีความมุ่งมั่น ทู่เมเท ความผูกพัน และความรัก โดยพบว่าความรู้สึกดังกล่าวเป็นสิ่งผลักดันให้บุคคลเกิดพลังที่มีกำลังใจ สามารถกระทำทุกวิถีทางในการแก้ไขปัญหาอุปสรรค เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ดีที่สุด ดังนั้นปัจจัยในการเสริมสร้างพลังอำนาจจึงเกี่ยวกับบุคคลนั้น ๆ โดยตรง คือ

ปัจจัยภายในบุคคล ได้แก่

1. ความเชื่อ (beliefs) ความเชื่อจะมีอิทธิพลอย่างมากในการช่วยให้บุคคลสามารถจัดการกับปัญหาอุปสรรคและความยากลำบากที่เกิดขึ้น การมีความเชื่อที่ดีจะส่งผลให้บุคคลมีความหวัง มองเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในแง่ดี คิดในสิ่งที่ดี รวมทั้งมั่นใจว่าตนมีความสามารถ และมีคุณภาพ

2. ค่านิยม (values) ค่านิยมของบุคคลจะเป็นปัจจัยที่สำคัญ ทั้งค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับองค์การ บุคคล และในด้านบทบาทของตนเอง

3. ประสบการณ์ (experience) ประสบการณ์ที่ผ่านมาของบุคคล ทั้งประสบการณ์จริงในการปฏิบัติงานในสถานการณ์ต่าง ๆ และที่บุคคลได้รับจากการศึกษาข้อมูลความรู้จากแหล่งต่าง ๆ จะช่วยให้มีแนวทางในการจัดการควบคุมสถานการณ์ และการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ



4. เป้าหมายของตนเอง (determination) การมีเป้าหมายในชีวิตจะช่วยผลักดันให้บุคคลมีพลังที่จะกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ โดยจะพยายามทำทุกอย่างเพื่อสิ่งที่ดีที่สุดแม้ว่าจะมีอุปสรรคส่งผลการปฏิบัติงานเป็นไปที่มีประสิทธิภาพ

ส่วนปัจจัยภายนอกบุคคล ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม (social support) ที่บุคคลได้รับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ที่มีส่วนสนับสนุน ควบคุม ให้ความรู้คำแนะนำ กำลังใจและความมั่นใจ ซึ่งทำให้บุคคลสามารถยืนหยัดในการปฏิบัติงานได้ต่อไป

สรุปได้ว่า องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน พิจารณาจากองค์ประกอบขององค์การมี 3 ระดับ (Scott and Jaffe, 1991) คือ ระดับบุคคล เสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถตัดสินใจ เป็นนักแก้ปัญหาที่ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และรับผิดชอบในงาน ระดับทีมงาน เสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานให้ผู้ปฏิบัติมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และรับผิดชอบร่วมกันในผลงานที่เกิดขึ้น มีการปรับปรุง พัฒนาการปฏิบัติงานของทีมงานอย่างต่อเนื่อง และระดับองค์การ เสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคาดหวังในความสำเร็จในงานที่ทำได้ทำงานตามความต้องการ ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน จำแนกตามระบบปฏิบัติงานในองค์การ (Kanter, 1981) พลังอำนาจสามารถสะสมเพิ่มพูนได้เมื่อบุคคลได้มีโอกาสปฏิบัติงาน และพลังอำนาจจะเกิดขึ้นเมื่อมีปฏิสัมพันธ์ใกล้ชิดกับบุคคล และองค์ประกอบและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานระดับบุคคล เกิดจากความต้องการของบุคคลที่เป็นแหล่งของพลังในการทำงานของบุคคลเป็นต้นเหตุสำคัญที่ทำให้บุคคลมีความสามารถในการทำงานได้อย่างเข้มแข็ง คุณลักษณะภายในบุคคล (Chally, 1992) และปัจจัยภายในและภายนอกบุคคล (Gibson, 1993)

### 1.3 หลักการและเป้าหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน

#### 1.3.1 หลักการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน

Sergiovanni (1991) เสนอแนะหลักการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานไว้ ดังนี้

1. ส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
2. ให้การสนับสนุนช่วยเหลือในสิ่งที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่
3. ช่วยขจัดปัญหาอุปสรรคที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ดำเนินต่อไปได้

Sergiovanni ได้ให้ข้อคิดเพิ่มเติมว่า การที่บุคคลมีอิสระที่จะกระทำสิ่งใด ๆ ต้องกระทำด้วยจิตสำนึกด้วยการตัดสินใจที่รอบคอบ สิ่งที่จะทำต้องมีผลแสดงให้เห็นถึงคุณค่าที่บุคคลอื่น

ยอมรับได้ การมีอิสระจึงไม่ใช่ปล่อยให้ทำอะไรอิสระตามใจชอบ แต่ให้บุคคลกระทำการได้อย่างอิสระด้วยความรับผิดชอบ สำนึกในหน้าที่และความมีจิตสำนึกที่ดีต่อบุคคลอื่น และสิ่งอื่นรอบด้าน

Blase and Blase (1994) กล่าวถึง หลักการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานในบริบทของผู้สอน ดังนี้

1. เตรียมความพร้อมของบุคลากรและสถานศึกษา โดยการสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วมในการทำงาน และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน
2. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน
3. สร้างความกระตือรือร้นของการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน
4. ให้ทุกคนทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมอย่างมั่นใจ
5. ให้โอกาสบุคลากรในการพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
6. สร้างความยืดหยุ่นเป็นกันเองในการทำงาน
7. ส่งเสริมคุณธรรมน้ำใจ ความเสียสละของทีมงาน
8. ให้การสนับสนุนช่วยเหลือ เมื่อบุคลากรเผชิญอุปสรรคปัญหา
9. ให้บุคลากรกล้าเผชิญกับงานที่ท้าทายต่อสถานภาพ ความสามารถ

Harvey and Drolet (1994) กล่าวถึง หลักการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน ดังนี้

1. ให้บุคลากรทำงานสำคัญ
2. ให้บุคลากรมีอำนาจวินิจฉัย ตัดสินใจในงานที่ทำ
3. สนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นในการทำงาน
4. ยอมรับในผลงานและให้การชื่นชม
5. สร้างให้เกิดความตระหนักว่าบุคลากรเป็นผู้กำหนดวิถีชีวิตของตนเอง
6. เสริมสร้างทักษะความสามารถในการทำงาน
7. สนับสนุนให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีม
8. สร้างสรรค์ความแปลกใหม่ในองค์กรที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรและการทำงาน

Blanchard and Randolph (1996) กล่าวถึง หลักการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน ดังนี้

1. การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างบุคลากร
2. การให้บุคลากรมีอิสระในการทำงานด้วยตนเอง
3. การสร้างทีมบริหารตนเอง
4. การสร้างความพร้อมรับการตรวจสอบในการทำงาน

Short and Greer (1997) ได้รวบรวมผลการศึกษาค้นคว้าของบุคคลต่าง ๆ พบว่าหลักการพื้นฐานของการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของบุคลากร ประกอบด้วยหลักสำคัญ 2 ประการ ได้แก่

1. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ที่เป็นพลังความสามารถในการทำงาน

2. ส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงออกซึ่งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และพลังในการทำงาน หลักการทั้ง 2 ประการดังกล่าว เป็นสิ่งที่สามารถบริหารจัดการให้เกิดขึ้นได้ในกระบวนการทำงาน โดยส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระ มีขอบเขตความรับผิดชอบในการทำงานมีทางเลือกให้เลือกปฏิบัติ ให้ความควบคุมดูแลงานด้วยตนเอง

จากหลักการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของ Sergiovanni, 1991; Blase and Blase, 1994; Harvey and Drolet, 1994; Blanchard and Randolph, 1996 และ Short and Greer, 1997 ผู้วิจัยวิเคราะห์หลักการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานโดยการจำแนกการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคคล และความสามารถของบุคคลเน้นกระบวนการส่งเสริมให้บุคคลสามารถกระทำสิ่งที่สอดคล้องกับความสามารถของตนในลักษณะการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น และตระหนักถึงคุณค่าแห่งตน ดังตารางที่ 2

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 2 วิเคราะห์หลักการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน

วิเคราะห์หลักการเสริมสร้างพลังอำนาจ ในการทำงานของบุคลากร	Sergiovanni (1991)	Blase and Blase (1994)	Harvey and Drolet (1994)	Blanchard and Randolph (1996)	Short and Greer (1997)
1. ใ้้บุคลากรมีความรู้ในการทำงาน					✓
2. ใ้้บุคลากรมีทักษะในการทำงาน			✓		✓
3. ใ้้บุคลากรมีประสบการณ์ในการทำงาน					✓
4. ได้แสดงออกถึงความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ใน การทำงาน			✓		✓
5. สร้างความตระหนักว่าบุคคลเป็นผู้กำหนดวิถี ชีวิตของตนเอง			✓		
6. เตรียมความพร้อมของบุคคลโดยสร้าง บรรยากาศการมีส่วนร่วมในการทำงานและ สร้างสัมพันธภาพที่ดี		✓			
7. ใ้้โอกาสในการพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น		✓			
8. ใ้้บุคลากรกล้าเผชิญกับงานที่ท้าทายต่อ ความสามารถ		✓			

จากตารางที่ 2 วิเคราะห์หลักการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของ Blase and Blase, 1994; Harvey and Drolet, 1994; Blanchard and Randolph, 1996; Short and Greer, 1997 ตามองค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคคลและความสามารถของบุคคล และสังเคราะห์หลักการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของ Blase and Blase, 1994; Harvey and Drolet, 1994 และ Short and Greer, 1997 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สังเคราะห์หลักการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน

นักวิชาการ	หลักการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน	หลักการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของบุคลากรที่นำมาใช้ในการวิจัย
Blase and Blase (1994)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เตรียมความพร้อมของบุคลากรโดยการสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วมในการทำงาน และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างฝ่ายงาน</li> <li>- ให้โอกาสในการพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น</li> <li>- ให้บุคลากรกล้าเผชิญกับงานที่ท้าทายต่อความสามารถ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เตรียมความพร้อมของบุคคลโดยสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วมในการทำงาน และสร้างสัมพันธภาพที่ดี</li> <li>- ให้โอกาสในการพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น</li> <li>- ส่งเสริมให้มีความกล้าเผชิญกับงานที่ท้าทายความสามารถ</li> <li>- เสริมสร้างความตระหนักในการกำหนดวิถีชีวิตของตนเอง</li> </ul>
Harvey and Drolet (1994)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ให้บุคลากรมีทักษะในการทำงาน</li> <li>- ได้แสดงออกถึงความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพในการทำงาน</li> <li>- สร้างความตระหนักว่าบุคคลเป็นผู้กำหนดวิถีชีวิตของตนเอง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพในการทำงาน</li> <li>- ส่งเสริมให้ครูได้แสดงออกถึงความรู้ และทักษะ ประสิทธิภาพในการทำงาน</li> </ul>
Short and Greer (1997)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพในการทำงาน</li> <li>- ส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงออกซึ่งความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพการทำงาน</li> </ul>	

จาดตารางที่ 3 สังเคราะห์หลักการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน มีหลักการสำคัญ คือ เตรียมความพร้อมของบุคคลโดยสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วมในการทำงาน และสร้างสัมพันธภาพที่ดี เสริมสร้างความตระหนักในการกำหนดวิถีชีวิตของตนเอง ส่งเสริมให้มีความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพในการทำงาน ให้โอกาสในการพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ให้มีความกล้าเผชิญกับงานที่ท้าทายความสามารถ และส่งเสริมให้ได้แสดงออกถึงความรู้ และทักษะ ประสิทธิภาพในการทำงาน



### 1.3.2 เป้าหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน

การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานต้องอาศัยความรู้ ทักษะความสามารถ คุณธรรม จริยธรรมความเชื่อถือไว้วางใจ ความเคารพในกันและกัน ร่วมกันรับผิดชอบ การมีส่วนร่วม ตัดสินใจกำหนดเป้าหมาย วิธีการทำงานร่วมกัน และร่วมมือกันในการปฏิบัติการเสริมพลังอำนาจในการทำงานของบุคลากรมีเป้าหมายดังนี้ (Bolin, 1989; Lashley, 1997; Haksever et al, 2000)

1. ทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน กล้าริเริ่มสร้างสรรค์งาน และนวัตกรรมที่มีประโยชน์ทางการศึกษา (Bolin, 1989)
2. ปลุกจิตสำนึก พัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติภาระหน้าที่ สร้างความรัก ความผูกพันในงาน (Bolin, 1989)
3. สนับสนุนให้บุคลากรสามารถควบคุมการทำงานของตนเอง สามารถคิดตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้งานมีคุณภาพบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ (Bolin, 1989)
4. สร้างสรรค์กระบวนการบริหารจัดการ และสภาพแวดล้อมที่ช่วยให้บุคลากรมีความสุข และสนุกกับการทำงาน (Bolin, 1989)
5. เสริมสร้างคุณธรรมน้ำใจของบุคลากรในการทำงานร่วมกันเป็นทีม (Haksever et al, 2000)
6. ทำให้บุคลากรมีพลังอำนาจต้องการที่จะพัฒนาการทำงาน และมีทัศนคติที่ดีต่อสถานศึกษา (Lashley, 1997)
7. กระตุ้นให้บุคลากรใช้พลังอำนาจที่เพิ่มขึ้น สร้างผลงานการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีมีประโยชน์ และใช้พลังอำนาจเสริมสร้างการรวมพลังต่าง ๆ ในสถานศึกษาให้เกิดพลังอำนาจ สามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายความสำเร็จเดียวกัน (Lashley, 1997)

สรุปได้ว่า เป้าหมายการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของบุคลากรเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน กล้าริเริ่มสร้างสรรค์งานทางการศึกษา ปลุกจิตสำนึก พัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติภาระหน้าที่ สร้างความรัก ความผูกพันในงาน สนับสนุนให้บุคลากรสามารถควบคุมการทำงานของตนเอง สามารถคิดตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้งานมีคุณภาพบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ เสริมสร้างคุณธรรมน้ำใจของบุคลากรในการทำงานร่วมกันเป็นทีม ทำให้บุคลากรมีพลังอำนาจต้องการที่จะพัฒนาการทำงาน และมีทัศนคติที่ดีต่อสถานศึกษา กระตุ้นให้บุคลากรใช้พลังอำนาจที่เพิ่มขึ้น สร้างผลงานการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี มีประโยชน์ และเสริมสร้างการรวมพลังต่าง ๆ ในสถานศึกษาให้เกิดพลังอำนาจ สามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายความสำเร็จเดียวกัน ซึ่งใน

งานวิจัยนี้มุ่งส่งเสริมให้ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงาน กล้าริเริ่มสร้างสรรค์งาน พัฒนา ศักยภาพของตนเองในการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้ครูสามารถควบคุมการทำงานของตนเองเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ และเสริมสร้างคุณธรรมน้ำใจในการทำงานร่วมกัน

#### 1.4 กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน

กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน คือ วิธีการที่บุคลากรประพฤติปฏิบัติในการทำงานตามบทบาทภาระหน้าที่แล้ว ช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรเพิ่มพูนพัฒนาพลังอำนาจการทำงานด้านต่าง ๆ และใช้พลังอำนาจดังกล่าวทำให้งานสำเร็จบรรลุเป้าหมายเกิดประโยชน์กับงานในหน้าที่กับตนเองและองค์การ

กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของบุคลากรตามแนวทางของ Kouzes and Posner (1987) ประกอบด้วย

1. ศึกษาการเรียนรู้บุคลากร เป็นการรู้เขารู้เราเพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการการทำงาน
2. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ มีมนุษยสัมพันธ์ มีความยืดหยุ่นในการทำงาน ทันทการเปลี่ยนแปลง
3. การให้บุคลากรได้ใช้พลังอำนาจ ทรัพยากร ข้อมูลข่าวสารที่มี สนับสนุนช่วยเหลือให้บริการให้เกิดงานที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น
4. การให้บุคลากรมีอำนาจหน้าที่ มีอิสระ มีแบบแผนทิศทางในการทำงานของตนเอง
5. การสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ภายในองค์กรและระหว่างองค์กร เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร เพราะข้อมูลข่าวสาร คือ สิ่งที่จะช่วยเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของบุคลากร
6. การให้บุคลากรแสดงผลงานความสามารถและความเป็นแบบอย่างที่ดี

กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของบุคลากรตามแนวทางของ Clutterbuck and Kernaghan (1994) ประกอบด้วย

1. การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบแก่บุคลากรซึ่งอาจให้รับผิดชอบงานโดยตรงให้รับผิดชอบงานร่วมกันหรือให้รับผิดชอบคิดงานใหม่
2. การพัฒนาคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับงานที่ได้รับมอบหมาย สร้างความไว้วางใจในเพื่อร่วมงาน สร้างความเชื่อมั่นและจิตสำนึกความรับผิดชอบ
3. การให้บุคลากรมีส่วนรับผิดชอบร่วมกันในการทำงาน แบ่งหน้าที่แต่ร่วมกันทำงาน

4. การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ เครือข่ายข้อมูลข่าวสาร เครือข่ายการติดต่อสื่อสาร เพื่อการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด ประสบการณ์ ทักษะความสามารถที่จะช่วยเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน

5. การให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด ทักษะความสามารถ ข่าวสารข้อมูลการเสริมสร้างคุณธรรมน้ำใจในหมู่เพื่อนร่วมงาน

6. การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรและทีมงาน จัดแสดงผลการปฏิบัติงาน

7. การให้การศึกษอบรมวิธีพัฒนาสร้างสรรคงาน

8. การให้ความสำคัญดูแลบุคลากรให้ดีเท่า ๆ กับการให้ความสำคัญกับงาน

9. การให้โอกาสบุคลากรได้แสดงความรู้ ความสามารถอย่างเสมอภาคกัน

10. การสร้างความรับผิดชอบให้บุคคลการทำงานอย่างผู้เชี่ยวชาญ ให้มีการตรวจสอบประเมินตนเอง

11. การส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุข สนุกและเต็มใจในการทำงาน โดยให้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ สร้างความเข้าใจอย่างกระจ่างในเป้าหมาย ขั้นตอนการทำงาน

12. การเสริมสร้างการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เผยแพร่ผลงานความสำเร็จของบุคลากร

13. การให้บุคลากรมีแผนพัฒนาตนเองที่เป็นจริงได้ และติดตามผลการปฏิบัติตามแผนเพื่อปรับปรุงพัฒนาและไปให้ถึงเป้าหมาย

กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของบุคลากรตามแนวทางของ Stone and Sachs (1995) ประกอบด้วย

1. การมอบอำนาจหน้าที่ขอบเขตความรับผิดชอบให้อำนาจการตัดสินใจได้เองในแต่ละสถานการณ์การทำงาน

2. การแสดงภาวะผู้นำในการทำงานร่วมกัน

3. การรับฟังความคิดเห็น เน้นสร้างความเข้าใจร่วมกันทุกฝ่ายในการดำเนินงานตามจุดมุ่งหมายขององค์การ

4. การส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร และองค์การ ให้ประสบความสำเร็จร่วมกันในการทำงาน

5. การอบรมพัฒนาความรู้ ความคิด ทักษะความสามารถแก่บุคลากรในการทำงาน

Witherspoon (1997) กล่าวว่ากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน มีทั้งการปฏิบัติกับระดับความคิดของบุคคล ระดับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และระดับโครงสร้างองค์การ ซึ่งทั้ง 3 ระดับต่างมีจุดเน้น ดังนี้

1. ระดับความคิดของบุคคล เน้นให้บุคคลเชื่อมั่นว่าตนสามารถสร้างสรรค์งาน สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงทำให้เกิดสิ่งใหม่ได้ หรือสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิดพลังอำนาจการทำงาน
2. ระดับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เน้นการบริหารจัดการตนเองของบุคคล ทีมงาน และความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มงานต่าง ๆ ในองค์การ เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน
3. ระดับโครงสร้างองค์การ เน้นการจัดระบบโครงสร้างการทำงาน การกำหนดระเบียบแนวปฏิบัติและจัดการสภาวะแวดล้อม เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดพลังอำนาจการทำงาน

Lashley (1997) กล่าวถึง กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของบุคลากรประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ ดังนี้

1. วิเคราะห์สภาวะการณ์ที่บุคลากรขาดพลังอำนาจในการทำงาน เพื่อหาสาเหตุที่แท้จริง
2. กำหนดยุทธศาสตร์และเทคนิควิธีบริหารจัดการที่จะทำให้เกิดการพัฒนาศักยภาพเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของบุคลากร
3. เตรียมปัจจัยและวิธีเสริมสร้างพลังอำนาจที่จะนำมาใช้ เพื่อให้เกิดความพร้อมและประสิทธิภาพในทางปฏิบัติ

4. ดำเนินการปฏิบัติตามวิธีที่เลือกไว้

5. ประเมินผลการปฏิบัติจากพฤติกรรมและผลงานที่ปรากฏ

การประเมินจะมุ่งเน้นให้ประเมินตนเอง โดยประเมินจากความสามารถในการเลือกทางเลือกที่จะปฏิบัติ ความสามารถในการจัดการ บทบาทการกระทำที่ส่งผลกระทบต่อผลความสำเร็จของงานในแต่ละสถานการณ์ ระดับความรู้สึกผูกพันกับงานที่ทำ และจากผลความสำเร็จของงาน (Thomas and Velthouse, 1990)

Gordon (1999) เสนอให้ใช้แหล่งอิทธิพลของพลังอำนาจเป็นแหล่งกำเนิดวิธีการในกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของบุคลากร ได้แก่

1. วัฒนธรรมองค์การ ใช้กลไกการเปลี่ยนแปลง การแข่งขัน การติดต่อสื่อสาร การสร้างความสัมพันธ์และบรรยากาศการทำงาน ในการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน
2. รูปแบบการบริหาร ใช้การบริหารแบบประชาธิปไตย การกระจายอำนาจ การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นกลไกเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน

3. อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ใช้การกำหนดเป้าหมายการทำงาน ระเบียบปฏิบัติ และใช้การสนับสนุนช่วยเหลือที่เอื้อต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน

4. การสร้างขวัญกำลังใจ ใช้การยกย่องชมเชย การพัฒนาความรู้ ทักษะ ใช้การส่งเสริมการเรียนรู้และการทำงานร่วมกัน เป็นกลไกเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน

การนำกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของบุคลากรสู่การปฏิบัติต้องใช้วิธีการที่หลากหลาย ทั้งนี้เพราะมีความแตกต่างระหว่างบุคคล ระหว่างองค์การ และบริบทของแต่ละสถานการณ์ ได้มีการศึกษา เสนอแนะกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานไว้ต่าง ๆ กันตามแนวทางของแต่ละกลุ่ม แต่ละบุคคล ดังนี้

Ivancevich and Matteson (1999) ศึกษาผลงานที่มีผู้ศึกษาค้นคว้า และกล่าวถึงไว้ว่า กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของบุคลากรประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ ดังนี้

1. วิเคราะห์สภาวะที่ทำให้บุคลากรไม่มีพลังอำนาจการทำงาน
2. กำหนดยุทธศาสตร์และเลือกเทคนิควิธีที่จะใช้เสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของบุคลากร
3. เตรียมความพร้อม เตรียมข้อมูล เตรียมความสามารถของบุคลากรให้พร้อมรับการปฏิบัติการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน
4. ปฏิบัติตามวิธีเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่เลือกไว้
5. การแปลงพลังอำนาจการทำงานสู่พฤติกรรมกรปฏิบัติ เป็นการให้บุคลากรนำพลังอำนาจที่เพิ่มมากขึ้นไปใช้ทำงานให้เป็นประโยชน์

สรุปได้ว่า กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน เป็นวิธีการเสริมสร้างให้บุคลากรเพิ่มพูนพัฒนาพลังอำนาจในการทำงานด้านต่าง ๆ ใช้พลังอำนาจดังกล่าวทำให้งานสำเร็จบรรลุเป้าหมายเกิดประโยชน์กับงานในหน้าที่กับตนเองและองค์การ

### 1.5 ลักษณะการเปลี่ยนแปลงของบุคคลที่ได้รับการเสริมพลังอำนาจในการทำงาน

Gibson (1993) ศึกษาพบว่า เมื่อบุคคลได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานจะทำให้เกิดความสามารถในการควบคุมหรือจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ สามารถดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมาย แม้จะต้องประสบปัญหาอุปสรรคใด ๆ ก็ไม่ย่อท้อ ทำให้บุคคลมีการพัฒนาตนเอง มีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง เห็นคุณค่าในตนเองและมีเป้าหมายในชีวิต ตระหนักในภาระหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ และมีความรับผิดชอบต่อผู้อื่น Gibson เชื่อว่าหากบุคคลรับรู้พลัง



อำนาจในการทำงานของตนเองทุกด้านในระดับสูงจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพในการทำงาน และนำไปสู่ความสำเร็จของงาน

Block (1987) กล่าวว่า บุคคลที่มีพลังอำนาจในตนเองมีลักษณะ ดังนี้ 1. มุ่งมั่นทำงาน ด้วยความรู้สึกพอใจที่จะบริการผู้อื่นมากกว่ามุ่งหวังรางวัลตอบแทนจากภายนอก 2. มีความกล้าเสี่ยงที่จะทำในสิ่งที่ตนคิดว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้อง 3. แสดงความคิดเห็นและความรู้สึกของตนต่อผู้อื่น อย่างเปิดเผย 4. กล้ายอมรับความผิดพลาดของตนเองต่อผู้อื่น 5. เต็มใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อนำมาพัฒนาตนเอง 6. เปิดเผยจริงไม่ใช้อิทธิพลเหนือผู้อื่น

Byham (1988) กล่าวว่า บุคคลที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานจะมีความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน มีความรับผิดชอบ สามารถกำกับตนเอง และควบคุมการทำงานของ ตนเอง มีความไว้วางใจผู้อื่น และทำงานเป็นทีมได้ เป็นผู้มีเป้าหมายและสามารถแก้ปัญหาได้

Manthey (1989) กล่าวว่า บุคคลที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน จะทำให้เกิดคุณลักษณะ ดังนี้ 1. มีความรับผิดชอบ (Responsibility) 2. มีอำนาจหน้าที่ (Authority) และ 3. ตระหนักถึงภาระหน้าที่ (Accountability)

Dobos (1990) กล่าวว่า บุคคลที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานจะก่อให้เกิดคุณลักษณะมีความรับผิดชอบ กล้าเผชิญปัญหา ตระหนักถึงภาระหน้าที่ และการปรับปรุงแก้ไขตนเองเพื่อพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น กล้าเสี่ยง กล้าตัดสินใจเลือกแนวทางที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

Tebbitt (1993) กล่าวว่า บุคคลที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน จะเป็นผู้มีอิสระในการทำงาน มีความเป็นตัวของตัวเอง และรู้สึกยึดมั่นในองค์การ

Blase และ Blase (1994) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานส่งผลต่อผู้สอน ดังนี้

1. ขยายขอบเขตความรู้ ความสามารถของผู้สอน
2. ทำให้ผู้สอนมีอิสระในการสะท้อนภาพความเป็นจริงของการทำงานให้ฝ่ายบริหารรับรู้
3. เพื่อความเชื่อมั่นในตนเองในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้สอน

Smith (1996) มีความเห็นว่า บุคคลที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน จะทำให้เป็นผู้มีความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน รู้สึกพึงพอใจต่อความสำเร็จของงานที่ตนรับผิดชอบ พอใจที่จะติดต่อสื่อสารหรือทำงานร่วมกับผู้อื่น

จากคุณลักษณะของบุคคลที่มีพลังอำนาจในการทำงานของ Block, 1987; Byham, 1988; Manthey, 1989; Dobos, 1990; Gibson, 1993; Tebbit, 1993; Blase and Blase, 1994 และ Smith, 1996 สามารถวิเคราะห์คุณลักษณะของบุคคลที่มีพลังอำนาจในการทำงาน ดังตารางที่ 4



จากตารางที่ 4 วิเคราะห์คุณลักษณะของบุคคลที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานตามแนวคิด Block, 1987; Byham, 1988; Manthey, 1989; Dobos, 1990; Gibson, 1993; Tebbitt, 1993; Blase and Blase, 1994 และ Smith, 1996 มีลักษณะของบุคคลที่มีพลังอำนาจในการทำงานที่สำคัญสอดคล้องกันมากที่สุด คือ มีความรับผิดชอบในการทำงาน และมีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง มีความกล้าเสี่ยงในการทำสิ่งที่ตนคิดว่าถูกต้อง มีความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน มีอิสระในการทำงาน และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ รองลงมา

### 1.6 การประเมินพลังอำนาจในการทำงาน

Martin (1990, อ้างถึงใน Klecker and Loadman, 1996) ได้เสนอแนะให้ประเมินพลังอำนาจในการทำงานของผู้สอนจากสิ่งต่อไปนี้ ได้แก่

1. ความสามารถ ประเมินจากความรู้ ทักษะความสามารถที่จะมีผลต่อการเรียนรู้ของผู้รับการศึกษา
2. การแสดงภาวะผู้นำ ประเมินการแสดงภาวะผู้นำเมื่อมีหน้าที่ต้องรับผิดชอบ
3. การตัดสินใจ ประเมินจากความสามารถในการตัดสินใจทำการสอนให้เกิดผลสำเร็จตามที่คาดหวังหรือทำให้งานบรรลุเป้าหมาย

Wilson (1993) ได้สร้างเครื่องมือวัดการเสริมพลังในตนเองจากทฤษฎีเสริมพลังการทำงานในตนเองของ Block โดยวัดความรู้สึกเป็นอิสระ เป็นตัวของตัวเองของผู้สอนที่อยู่ภายใน และสามารถแสดงออกกับผู้อื่นให้เห็นจากภายนอก เป็นแบบสอบถาม สามารถวัดองค์ประกอบ 3 ชนิดได้แก่ ผู้สอนมีความกล้าเสี่ยงพูดหรือทำในสิ่งที่เขาคิด และรู้สึกว่าเป็นสิ่งสำคัญ ผู้สอนมีความคิดสะท้อนกลับและยอมรับความผิดพลาดของตนเอง และเต็มใจที่จะเรียนรู้จากคำวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่นที่มีความคิดแตกต่างจากตนเอง และผู้สอนเป็นผู้ที่มีความรู้สึกเป็นอิสระ และเป็นตัวของตัวเองอยู่ภายใน

Clutterbuck and Kernaghan, (1994) ได้เสนอแนะสิ่งที่จะใช้เป็นเกณฑ์พิจารณาประเมินพลังอำนาจในการทำงานของบุคคลากร ได้แก่

1. คุณภาพการทำงานทั้งในระดับบุคคล ทีมงาน และองค์การ
2. การสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ในการทำงาน
3. ความรักสถาบันและการรักษาหน้าที่
4. ผลงานที่ประสบความสำเร็จ

5. การเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงพัฒนา

6. การดำรงตนด้วยความมีคุณธรรม น้ำใจ มีพลังอำนาจในการทำงาน

Wallerstein (1994) เสนอว่าการวัดควรครอบคลุมทั้ง 3 แนวทาง และประเด็นที่ควรคำนึงถึงในการวัดและประเมินโครงการที่ใช้ในการศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานควรเป็นลักษณะโครงการยาว เพื่อให้สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงของบุคคลหรือชุมชนได้ ซึ่งกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานควรกระทำต่อเนื่อง มีกระบวนการช่วยเหลือสนับสนุนให้บุคคลสามารถผ่านพ้นอุปสรรคไปได้

นอกจากนี้ได้เสนอตัวชี้วัดการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน โดยแบ่งตัวชี้วัดออกเป็น 2 ประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ตัวชี้วัดการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน ซึ่งเป็นตัวชี้วัดที่แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงความสามารถในระดับบุคคล และกลุ่มที่สามารถทำงานร่วมกันในทิศทางใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานจะเกิดเมื่อบุคคลเพิ่มความสามารถในการแสดงออก มีกิจกรรมร่วมกับบุคคลอื่นเพื่อการเปลี่ยนแปลง ตัวชี้วัดนี้จึงเน้นที่ความสามารถอันเป็นผลจากการกระทำอย่างต่อเนื่องของกระบวนการวิเคราะห์ การมีกิจกรรมและการสะท้อนกลับทั้งระดับบุคคลและกลุ่ม

2. ตัวชี้วัดผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน ซึ่งดูได้จากผลการปฏิบัติการนำไปใช้ รวมถึงการวัดการตัดสินใจ โครงการที่กระทำต่อกิจกรรมที่เกิดขึ้นภายในกลุ่ม ชุมชน และองค์การ

สรุปได้ว่า การประเมินพลังอำนาจในการทำงานควรวัดให้ครอบคลุมทั้ง 3 แนวทาง และประเด็นที่ควรคำนึงถึงในการวัดและประเมินโครงการที่ใช้ในการศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานควรเป็นลักษณะโครงการยาว เพื่อให้สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงของบุคคลหรือชุมชนได้ โดยมีตัวชี้วัดออกเป็น 2 ประเด็นสำคัญ คือ ตัวชี้วัดการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน และตัวชี้วัดผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน ซึ่งดูได้จากผลการปฏิบัติการนำไปใช้ รวมถึงการวัดการตัดสินใจ โครงการที่กระทำต่อกิจกรรมที่เกิดขึ้นภายในกลุ่ม ชุมชน และองค์การ

## 1.7 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน

จากความหมายและหลักการของการเสริมสร้างอำนาจในการทำงานที่กล่าวมาสามารถสรุปแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานได้ดังนี้

1. แนวคิดในหลักความสามารถ (Enablement) คือ การเชื่อมั่นในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในการทำงานในระดับที่สูงขึ้น (Rue and Byars, 1995) ด้วยการส่งเสริมให้บุคลากรสามารถวางแผนและดำเนินการพัฒนาตนเอง (Bell and Gilbert, 1996) ความสามารถ เป็นพลังอำนาจที่เป็นคุณสมบัติของแต่ละบุคคล อันเป็นผลที่เกิดขึ้นจากความถนัดและการเรียนรู้ เมื่อความถนัดแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีการใช้ทักษะของตนในการเรียนรู้ และการปฏิบัติงาน ความสามารถจึงแสดงถึงศักยภาพในการทำงานของบุคคล โดยทั่วไปบุคคลจะมีความสามารถแฝงอยู่ เมื่อได้รับการเสริมพลังอำนาจ ความสามารถแฝงจะแสดงออกมาให้เห็นในรูปของผลการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมาย (Lampe and Parr, 1996) ความสามารถของบุคคลมีหลายด้าน เช่น ความสามารถทางปัญญา ความสามารถทางกาย และความสามารถทางจิต เมื่อรวมความสามารถเหล่านี้เข้าด้วยกันจะส่งผลถึงความสามารถในการทำงานของบุคคล

2. แนวความคิดในหลักความเป็นประชาธิปไตย (Democratization) คือ การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้ทำงานร่วมกันเป็นทีมมากขึ้น มีการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ เพื่อประโยชน์ในการทำงาน Maxcy (1991) กล่าวว่าหลักประชาธิปไตยในการเสริมพลังการทำงาน คือ การที่บุคคลมีสิทธิเสรีภาพตามบทบาทอำนาจหน้าที่ เคารพสิทธิของตนเองและผู้อื่นเคารพกติกาของสังคม มีความเสมอภาคที่จะได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน และรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีความรักสามัคคีเสมือนบุคคลในครอบครัวเดียวกัน

3. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (Maslow's Hierachy of Needs) Maslow ชี้ให้เห็นว่าบุคคลมีความต้องการปัจจัยขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิต ได้แก่ อาหาร ที่อยู่ อาศัย ต้องการความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สิน หน้าที่การงาน ต้องการความรัก และการยอมรับจากผู้อื่น ต้องการฐานะทางสังคมและเกียรติยศศักดิ์ศรี ต้องการบรรลุเป้าหมายสูงสุดในชีวิต ต้องการค้นพบและพัฒนาศักยภาพของตนไปสู่เป้าหมายสูงสุดในชีวิต ความต้องการขั้นสูงตามทฤษฎีของ Maslow เรียกว่าขั้นการประจักษ์ในคุณค่าของตนเอง (The Needs for Self-Actualization) เป็นความต้องการใช้ความสามารถ ศักยภาพเต็มที่ เป็นตัวของตัวเองในการทำกิจกรรมต่างๆ บุคคลที่ได้รับการตอบสนองขั้นนี้ เป็นผู้มีการตัดสินใจดี ยอมรับธรรมชาติของตนและผู้อื่น มีชีวิตเรียบง่าย สนใจปัญหาและตัดสินใจโดยใช้ปัญหาเป็นศูนย์กลาง สามารถสิ้นสุดสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นอย่างมีคุณภาพ ต้องการความเป็นส่วนตัว มีความเป็นตัวของตัวเอง และ



มีเอกลักษณ์ของตนเอง แยกแยะสิ่งดีสิ่งไม่ดีได้ มีอารมณ์ขัน มีการสร้างสรรค์และอื่นๆ ความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของ Maslow ถือเป็นกลไกสำคัญในการกระตุ้นพลังการทำงาน

4. ทฤษฎีการพัฒนาตนเอง (Self-Development Theory) ทฤษฎีการพัฒนาตนเองเชื่อว่า มนุษย์มีกระบวนการพัฒนาตนเอง หลังจากที่ได้ค้นพบศักยภาพในตน เกิดการมุ่งมั่นที่จะพัฒนาศักยภาพความสามารถนั้น ๆ เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่สร้างสรรค์ ส่วนเฉลียว บุรีภักดิ์ (2542) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง คือการสร้างตนให้มีความเจริญ ซึ่งความเจริญดังกล่าวพิจารณาได้ 3 ลักษณะ ได้แก่ 1) การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ เป็นสิ่งที่ตั้งงามให้เกิดกับตน 2) การแก้ปัญหา สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น และบุคคลอื่น 3) การรักษาสິงที่ดี คือ ยังคงรักษาคุณธรรมความดีของตนไว้ได้ ดังนั้น การพัฒนาตนเองจึงถือเป็นการเสริมสร้างพลังการทำงานให้กับตนเองและองค์กร

5. ทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self-Determination Theory) ทฤษฎีการกำหนดตนเองมีความเชื่อพื้นฐานว่า บุคคลมีความต้องการที่จะมีความสามารถ (competence needs) จึงมีการเรียนรู้ฝึกฝนทักษะที่จะนำไปสู่จุดหมาย บุคคลต้องการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น (Relationship needs) จึงมีการผูกมิตรกับผู้ร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน นอกจากนี้บุคคลต้องการความเป็นอิสระ (autonomy needs) ในการกระทำสิ่งต่างๆ (Deci and Ryan, 1985) ทฤษฎีนี้จึงให้ความสำคัญกับวิธีการปฏิบัติ ที่เน้นให้บุคคลมีอิสระในการแสดงออกซึ่งศักยภาพ ความสามารถ สามารถสร้างทางเลือกในการปฏิบัติของตนเอง การกำหนดตนเองจึงถือเป็นการเสริมพลังการทำงานของบุคคล ให้สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และนำตนเองบรรลุถึงเป้าหมายความสำเร็จ

สรุปได้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานเป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับหลักความสามารถ มีความเชื่อมั่นในการพัฒนาความสามารถของบุคคลในการทำงาน ส่งเสริมให้บุคคลสามารถวางแผนและดำเนินการพัฒนาตนเองเป็นพลังอำนาจที่เป็นคุณสมบัติของแต่ละบุคคล หลักความเป็นประชาธิปไตย เน้นให้บุคคลมีสิทธิเสรีภาพตามบทบาทอำนาจหน้าที่ เคารพสิทธิของตนเอง ผู้อื่น เคารพกติกาของสังคม มีความเสมอภาคที่จะได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน รับฟังความคิดเห็น มีความรักสามัคคี ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของ Maslow เชื่อว่าบุคคลมีความต้องการปัจจัยขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิต ต้องการความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สิน หน้าที่การงาน ต้องการความรัก และการยอมรับจากผู้อื่น ต้องการฐานะทางสังคมเกียรติยศศักดิ์ศรี ต้องการบรรลุเป้าหมายสูงสุดในชีวิต ต้องการค้นพบและพัฒนาศักยภาพของตนเองไปสู่เป้าหมายสูงสุดในชีวิต ทฤษฎีการพัฒนาตนเอง เชื่อว่ามนุษย์มีกระบวนการพัฒนาตนเอง หลังจากที่ได้ค้นพบศักยภาพในตน เกิดการมุ่งมั่นที่จะพัฒนาศักยภาพความสามารถนั้น ๆ เพื่อ

นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่สร้างสรรค์ และทฤษฎีการกำหนดตนเองที่มุ่งเสริมสร้างให้บุคคลมีศักยภาพในการทำงาน มีความเชื่อพื้นฐานว่า บุคคลมีความต้องการที่จะมีความสามารถจึงมีการเรียนรู้ฝึกฝนทักษะที่จะนำไปสู่จุดหมาย

## 1.8 การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานในบริบทของการฝึกอบรม

การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานในความหมายทั้งที่เป็นกระบวนการ และผลลัพธ์ มีความสอดคล้องกับแนวคิดของการฝึกอบรม ซึ่งมีเป้าหมายสำคัญที่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยการจัดกิจกรรมอย่างเป็นระบบเพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถ หรือเจตคติของผู้เข้าอบรมก่อให้เกิดประโยชน์ในการแก้ปัญหา หรือพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่ให้บรรลุผลสำเร็จตามความต้องการขององค์การด้วยเหตุนี้การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานจึงสามารถนำมาใช้ในลักษณะของการฝึกอบรมมีลักษณะดังนี้

ลักษณะสำคัญของการฝึกอบรมแบบเสริมพลัง ซึ่งเมื่อนำมาใช้ในบริบทของการฝึกอบรม มีลักษณะสำคัญ (Wallerstein and Berstein, 1998 อ้างถึงใน 1998นิตยา เพ็ญศิริรักษา, 2542) ดังนี้

1. การเรียนการสอน สนับสนุนให้บุคคลมองเห็นความสัมพันธ์ของตนเองกับสิ่งแวดล้อม และเชื่อว่าตนสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตนเอง ชุมชน และสังคมได้
2. การเรียนรู้เริ่มต้นจากประสบการณ์ของบุคคล แล้วให้บุคคลได้คิดวิเคราะห์โดยใช้วิจารณญาณเพื่อโยงปัญหาต่าง ๆ ของตนเข้ากับปัจจัยที่เป็นสาเหตุ การเกิดความเข้าใจดังกล่าวจะนำไปสู่การปรับปรุงพฤติกรรมของบุคคลให้มีความถูกต้องเหมาะสมมากยิ่งขึ้น
3. การให้บุคคลได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้อย่างแท้จริง ในทุกขั้นตอนของการเรียนรู้ ตั้งแต่การเลือกประเด็นที่สนใจ และมีความสำคัญต่อตนเอง การวางแผนกิจกรรม การมีส่วนร่วมในการสนทนา
4. ใช้การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยวิทยากรมีบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้สนับสนุนการเรียนรู้หรือผู้ประสานงาน บุคคลได้แลกเปลี่ยนความรู้ความคิด ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน นอกจากจะทำให้แต่ละคนได้เกิดความรู้ใหม่ที่สอดคล้องกับความเป็นจริงแล้ว ยังช่วยให้เห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกว่าพลังสนับสนุนมากพอที่จะแก้ไข ปัญหา หรือเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ต้องการเปลี่ยนแปลง
5. การเรียนรู้ก่อให้เกิดเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะ ความรู้สึก และทักษะ ซึ่งอาจเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทันที หรือมีการเปลี่ยนแปลงภายหลัง เมื่อได้ลงมือกระทำกิจกรรมต่าง ๆ

นอกจากนี้กระบวนการเรียนรู้จะนำไปสู่การกระทำเพื่อการเปลี่ยนแปลง โดยวิทยากรต้องกระตุ้นและสนับสนุนให้บุคคลมีการวางแผนร่วมกันสำหรับการปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง

6. การเรียนการสอนมีความยืดหยุ่น และเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง วิทยากรมีการปรับเนื้อหา วิธีการ และสื่อการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคคลแต่ละคนและของทีมการเรียนรู้ไม่จำกัดเฉพาะในห้องเรียน เนื่องจากใช้วิธีให้บุคคลได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง และจากการลงมือปฏิบัติด้วยตนเองได้ตลอดเวลา

7. การเรียนการสอนในการฝึกอบรมต้องสนุกสนานไม่น่าเบื่อ สำหรับเทคนิคที่นำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน หรือการฝึกอบรมแบบเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน ส่วนมากเป็นวิธีการส่งเสริมให้มีการสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้ความคิด และการวิเคราะห์ปัญหาที่แท้จริง และเป็นปัญหาที่ผู้เรียนสนใจ เป็นเทคนิคที่ส่งเสริมให้ทีมได้ทำความเข้าใจและวิเคราะห์ปัญหาที่กำลังศึกษาาร่วมกัน เทคนิคเหล่านี้จะเกี่ยวข้องกับกิจกรรม ศิลปะ ดนตรี และการประดิษฐ์สิ่งต่าง ๆ ที่ทำให้ผู้เรียนมีความคิดสร้างสรรค์ และทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกว่าตนมีความสามารถ ได้รับการยอมรับ เกิดการเห็นคุณค่าของตนเอง นำไปสู่ความรู้สึกมีพลัง และสามารถร่วมมือกันแก้ไขปัญหาได้ในที่สุด

วิทยากรในการฝึกอบรมแบบเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานมีหน้าที่เป็นผู้จัดการเรียนรู้ ซึ่งต้องเอื้ออำนวย กระตุ้น สร้างโอกาสให้ผู้เข้าอบรมได้นำประสบการณ์ ความคิดเห็นความเชื่อ และศักยภาพที่มีอยู่ออกมาสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์ความรู้ใหม่รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงในระดับบุคคล และสังคม ข้อควรคำนึงในการเป็นวิทยากรการฝึกอบรมแบบเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานจากความคิดเห็นของนักวิชาการหลายท่าน สรุปได้ดังนี้

#### 1. ด้านบุคลิกภาพ

1.1 ควรเป็นผู้มีบุคลิกภาพดี มีความเชื่อมั่นในตนเอง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีอารมณ์ขัน สื่อสารกับผู้อื่นได้ชัดเจนทั้งการพูด การเคลื่อนไหว และการใช้สายตา

1.2 เป็นผู้รักการเรียนรู้ กระตือรือร้น เปิดเผย จริงใจ พร้อมจะเรียนรู้ไปกับผู้เข้าอบรม อยู่เสมอ

1.3 มีความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนกระบวนการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดไว้ล่วงหน้าได้ รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี

1.4 มีความรู้สึกไวต่อการรับรู้ของผู้อื่น ทั้งด้านอารมณ์ ความรู้สึกและความพร้อมในการเรียนรู้ ตลอดจนจนสถานการณ์ในกลุ่มผู้เข้าอบรมที่อาจเกิดการครอบงำทางความคิด หรือการ

เกิดความขัดแย้งในกลุ่ม ซึ่งวิทยากรต้องสามารถสังเกตให้ได้อย่างรวดเร็ว และแก้ไขสถานการณ์ได้ทันต่อเหตุการณ์

1.5 เป็นผู้อ่อนน้อมถ่อมตน ไม่ทำตนเหนือผู้อื่น ไม่แสดงท่าทางเบียดเบียน หรือหมัดพาลัง

## 2. ด้านความเชื่อ

2.1 มีความเชื่อในศักดิ์ศรีของมนุษย์ และยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล อันเป็นพื้นฐานไปสู่การให้อิสระแก่ผู้อื่นในการจัดการเรียนรู้

2.2 มีจิตสำนึกในคุณธรรม จริยธรรม พร้อมจะช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ

2.3 เชื่อมมั่นในการมีส่วนร่วม และการพัฒนาที่ยั่งยืน

## 3. ด้านความรู้และทักษะ

3.1 มีความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาที่จำเป็นในการจัดการฝึกอบรมเป็นอย่างดี รวมถึงเนื้อหาอื่น ๆ ที่จะส่งผลต่อเนื้อหาสาระของการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3.2 มีทักษะในการฟัง และตั้งคำถาม เพื่อกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยน การระดมความคิดเห็นและการสร้างการมีส่วนร่วม

3.3 มีทักษะในการจับประเด็น และควบคุมประเด็น

3.4 มีทักษะในการวิเคราะห์ ความสามารถในการแยกแยะ เชื่อมโยง และรวบรวมประเด็นต่างๆ เพื่อหาข้อสรุปได้

3.5 มีทักษะการพูดและการนำเสนอที่ดี มีทักษะการใช้สื่อและเทคโนโลยีที่หลากหลาย

สรุปได้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานมีความหมายสอดคล้องกับแนวคิดการฝึกอบรมที่มีเป้าหมายสำคัญ เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลด้วยการจัดกิจกรรมอย่างเป็นระบบที่เสริมสร้างความรู้ ความสามารถ และทัศนคติต่อการทำงานเพื่อให้สามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีลักษณะสำคัญ คือ ส่งเสริมให้บุคคลเชื่อว่าตนสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตนเองได้ สามารถคิดวิเคราะห์เชื่อมโยงปัญหาต่าง ๆ เข้ากับปัจจัยที่เป็นสาเหตุเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงพฤติกรรม โดยเน้นให้บุคคลได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้อย่างแท้จริง กิจกรรมมีความยืดหยุ่น และมีความสนุกสนานในการเรียนรู้



## ตอนที่ 2 การพัฒนาบุคคลตามแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส

### 2.1 แนวคิดนีโอฮิวแมนนิส

นีโอฮิวแมนนิส หรือเรียกอีกอย่างว่า มนุษยนิยมแนวใหม่ที่ได้รับแนวความคิดจากปรัชญา กลุ่มมนุษยนิยมที่ให้ความสำคัญแก่มนุษย์ มีความเชื่อว่ามนุษย์เท่านั้นที่มีจุดเริ่มต้นมาจากสิ่งเดียวกัน และมีลักษณะจิตใจที่กว้างขวางและงดงาม มีความรู้สึกรักเมตตา ผูกพันต่อมนุษยชาติ ทั่วไป (Humanist sentiment) โดยไม่มีการแบ่งแยกชนชั้น วรรณะ สีผิว ชาติ ศาสนา เป็นต้น (เกียรติวรรณ อมาตยกุล, 2531) นีโอฮิวแมนนิส เป็นแนวคิดของศรีพระบาทเรนจัน สักการ (Shrii Prabhat Rainjan Sarkar) นักคิดชาวอินเดีย เป็นแนวคิดหนึ่งที่เน้นให้ผู้เรียนเกิดปัญญาอันบริสุทธิ์ ที่เรียกว่า Intuition ขึ้น โดยจะสอนให้ผู้เรียนมีการฝึกภาวนาแบบโยคะ และใช้หลักจิตวิทยา ตะวันตกมาอธิบายกลไกของจิตว่าจะเข้าสู่ความสงบจนเกิดปัญญาอันบริสุทธิ์นี้ได้อย่างไร นีโอฮิวแมนนิสสามารถนำหลักโยคะที่ลึกซึ้งมาอธิบายธรรมชาติของมนุษย์และกระบวนการต่างๆ ที่จะทำให้นักเรียนรู้จักตนเองดีขึ้น เป้าหมายของแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสไม่ใช่เป็นการวิเคราะห์ปัญหาของโลกที่เกิดขึ้นเท่านั้น แต่มีเป้าหมายคือ การแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้หมดไปอย่างรวดเร็ว ทางแก้ไขตามแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสดังนี้ (เกียรติวรรณ อมาตยกุล, 2535)

1. การพัฒนาความรักความเมตตาที่ยิ่งใหญ่ (Universal Love) ในใจของตนเองแนวคิด นีโอฮิวแมนนิสมีความเชื่อเกี่ยวกับมนุษย์ว่า มนุษย์ทุกคนเกิดมาพร้อมความดีงามและความบริสุทธิ์ ความรู้สึกที่ไม่ดีต่างๆ เกิดขึ้นจากการถูกอบรมสั่งสอน (Condition) ที่ไม่ถูกต้องมาแต่เยาว์วัย การเปลี่ยนแปลงสังคมจะต้องเริ่มจากการเปลี่ยนแปลงตัวเองก่อน โดยต้องเปลี่ยนแปลงจิตใจของเราให้หลุดพ้นจากความรู้สึกผูกพันต่างๆ โดยการปฏิบัติเพื่อพัฒนาจิตใจตามแนวคิด นีโอฮิวแมนนิสที่มีพื้นฐานอยู่บนหลักการของโยคะศาสตร์ (โยคะ แปลว่า Union หรือ ความจำเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน) ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาร่างกายและจิตใจของเราที่เกิดจากการอบรมสั่งสอนไปสู่จิตเต็มแท้ที่มีแต่ความรักความเมตตาที่ยิ่งใหญ่ กระบวนการที่จะรู้สึกได้ถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของทุกๆ สรรพสิ่งในจักรวาลนี้เรียกว่า “คิดอย่างไรเป็นอย่างนั้น” (As think, so you become) ซึ่งเป็นการบริหารจัดการจิตด้วยการทำสมาธิ (Meditation) ซึ่งจะมีการสร้างภาพในใจและภาวนาคำบางคำที่มีความหมายเกี่ยวกับจุดศูนย์กลางของจักรวาล จิตใจของบุคคลจะเกิดความเมตตาากรุณาที่แผ่กว้างต่อทุกสรรพสิ่ง นอกจากจะพัฒนาทางด้านจิตใจด้วยการทำสมาธิแล้ว ร่างกายก็ต้องได้รับการพัฒนาอย่างถูกต้องด้วย บุคคลใดปฏิบัติได้อย่างถูกต้องก็จะมี ความคิด ความรู้สึกเพียงแต่การอยู่ดีมีสุข ทุกสรรพสิ่งในจักรวาลเท่านั้น

2. กลุ่มพลังแห่งความรัก การทำสมาธิอย่างสม่ำเสมอจะทำให้ผู้ฝึกจิตใจที่ละเอียดอ่อนขึ้น มองเห็นความบริสุทธิ์ดีงามที่มีอยู่ในจิตใจของตนเองและทุกสรรพสิ่งมากขึ้น การรวมตัวของผู้ที่



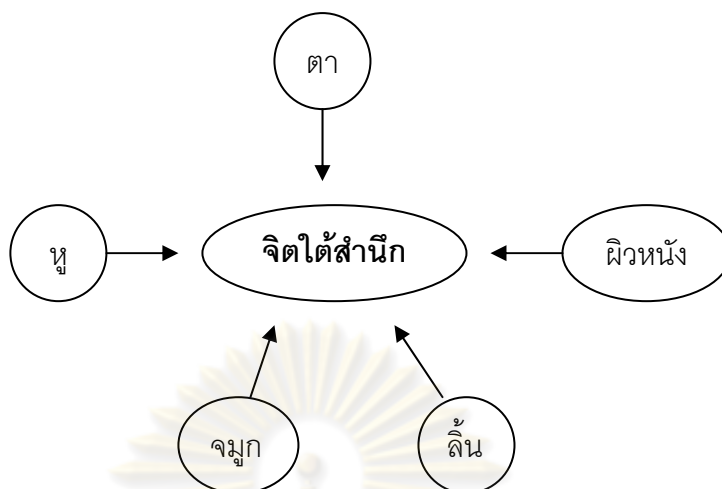
จิตใจบริสุทธิ์ที่ดั่งงามที่มีอยู่ในจิตใจของตนเองและทุกสรรพสิ่งมากขึ้น การรวมตัวของผู้ที่มีจิตใจบริสุทธิ์ที่ดั่งงามเหล่านี้จะทำให้เกิดการรวมพลังแห่งความรักความเมตตาที่มหาศาลซึ่งจะเป็นเครื่องผลักดันให้มวลมนุษยชาติและทุกสรรพสิ่งในจักรวาลก้าวไปสู่ความสงบสุขและสันติภาพภายในเวลาอันรวดเร็ว

3. การสร้างสรรค์สังคมใหม่ด้วยความรักความเมตตา นักนีโอฮิวแมนนิส จะดำเนินชีวิตเหมือนคนปกติธรรมดาทั่วไปแต่ที่แตกต่างไปก็คือ จิตใจที่เปี่ยมไปด้วยความรักความเมตตาภาวะที่สำคัญที่สุดของเขาก็คือ ภาวะผูกพันในการสร้างความอยู่ดีมีสุขของทุกสรรพสิ่งในจักรวาล ภาพพจน์ของตัวเอง (Psychology of self image) เป็นความรู้สึกที่เรามีต่อตัวเองโดยตรง โดยที่มีความเชื่อฝังใจที่หยั่งลึกลงไปจิตใจได้สำนึกของคนเราที่ทำให้เราเชื่อว่าตัวเองเป็นอย่างไร เช่น บุคคลที่มีปัญหาในสังคมมักมีสาเหตุใหญ่มาจากการมีภาพพจน์ด้านลบกับตัวเอง เช่น คนที่ชอบโยนความผิดของตนเองให้ผู้อื่น สาเหตุเพราะไม่ยอมรับว่าทุกสิ่งทุกอย่างที่เกิดขึ้นนั้นตนมีส่วนในการรับผิดชอบในเรื่องนั้นๆ ด้วย คนที่มีภาพพจน์ด้านลบเกี่ยวกับตัวเองมักจะโทษผู้อื่นแทนที่จะบอกว่าตัวเองก็มีส่วนทำให้เกิดปัญหาขึ้น เป็นต้น ภาพพจน์ของตัวเองสามารถเปลี่ยนแปลงได้ ผลการศึกษาวิจัยกับคนจำนวนมากที่แตกต่างกันทั้งเพศ วัย และการศึกษา พบว่าคนเราไม่ว่าจะอยู่ในเพศ วัย หรือการศึกษาระดับใดก็สามารถเปลี่ยนแปลงภาพพจน์ของตัวเองได้ และการเปลี่ยนแปลงนี้จะเปลี่ยนแปลงชีวิตของบุคคลนั้นไปอย่างสิ้นเชิง และพบว่าคนเราไม่สามารถมีการกระทำหรือการปฏิบัติตัวที่ขัดแย้งกับภาพพจน์ของตนเองได้ สรุปได้ว่า การเปลี่ยนแปลงนิสัยทัศนคติ บุคลิกภาพ ความสามารถ รวมทั้งวิธีการดำเนินชีวิตของคนเราจะเป็นไปได้ง่ายขึ้น ถ้าการเปลี่ยนแปลงนั้นเริ่มต้นที่ภาพพจน์ของตัวเอง (เกียรติวรรณ อมาตยกุล, 2543)

นักปราชญ์โบราณชาวตะวันออกได้ศึกษาและรู้จักการทำงานของจิตใจมนุษย์มาหลายพันปีแล้ว และได้แบ่งระดับจิตของมนุษย์ออกเป็น 3 ระดับใหญ่ๆ คือ จิตสำนึก (Conscious Mind) จิตใต้สำนึก (Subconscious Mind) และจิตเหนือสำนึก (Superconscious Mind) ดังนี้

1. จิตสำนึก (Conscious Mind) หรือประสาทสัมผัสทั้งห้า (ตา หู จมูก ลิ้น ผิวน้ำ) ของคนเรามีหน้าที่หลักในการรับรู้ นึกคิด และสั่งการ เพื่อใช้ในการดำเนินชีวิตในแต่ละวันของคนเรา เช่น ควบคุมเกี่ยวกับการกิน การนอน การขับถ่าย การสืบพันธุ์ การทำงานต่างๆ ของคนเรา เป็นต้น

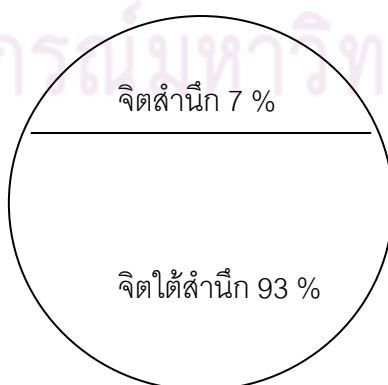
2. จิตใต้สำนึก (Subconscious Mind) ทำหน้าที่ควบคุมการทำงานของจิตสำนึกของคนเราอยู่ตลอดเวลา ซึ่งจิตสำนึกที่แตกต่างกันหรือเหมือนกัน เช่น คนบางคนชอบทานเค้กส่วนคนบางคนชอบทานผลไม้ เป็นต้น นักปราชญ์โบราณได้อธิบายการทำงานของจิตใต้สำนึกไว้อย่างลึกซึ้งว่า คนเราทุกคนเปรียบได้กับเครื่องคอมพิวเตอร์แต่ละเครื่องซึ่งได้รับข้อมูลที่ผ่านจิตสำนึกของเราทั้งสิ้นดังแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 จิตใต้สำนึก

จากแผนภาพที่ 2 จะเห็นได้ว่าจิตใต้สำนึกของคนเราแต่ละคนจะเป็นศูนย์ บันทึกข้อมูลที่ยิ่งใหญ่ที่สุด ทุกประสบการณ์ที่ผ่านจิตสำนึกของคนเรา(ตา หู จมูก ลิ้น ผิวหนัง) จะถูกบันทึกอยู่ในจิตใต้สำนึกของคนเราแต่ละคนและข้อมูลที่บันทึกไว้ในจิตใต้สำนึกนี้เองจะเป็นตัวกำหนดภาพพจน์ของตัวเอง ทัศนคติ นิสัยใจคอ และพฤติกรรมต่างๆ ของคนเราอย่างแท้จริง ดังนั้นสิ่งที่เราเห็นสิ่งที่เราได้ยิน (โดยเฉพาะในวัยเด็ก ซึ่งเป็นช่วงชีวิตที่จิตใต้สำนึกทำงานดีที่สุด) จึงมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อภาพพจน์ของตัวเอง อารมณ์ ความรู้สึก ทัศนคติ และพฤติกรรมของคนเรา ซึ่งจิตใต้สำนึกไม่สามารถแยกแยะ วิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ ที่ผ่านเข้ามาทางจิตสำนึกได้เลยว่าดี เลว ถูก ผิด เหมาะสมหรือไม่เหมาะสมดังนั้นจิตใต้สำนึกของคนเราจึงมีหน้าที่รับได้แต่ข้อมูลดิบ

จากการศึกษาทดลองของนักปราชญ์โบราณพบว่า จิตใต้สำนึกของคนเรามีอำนาจเหนือกว่าจิตสำนึกของคนเรามากมาย ดังที่นักจิตวิทยาตะวันตกได้ประมาณไว้ดังแผนภาพที่ 3

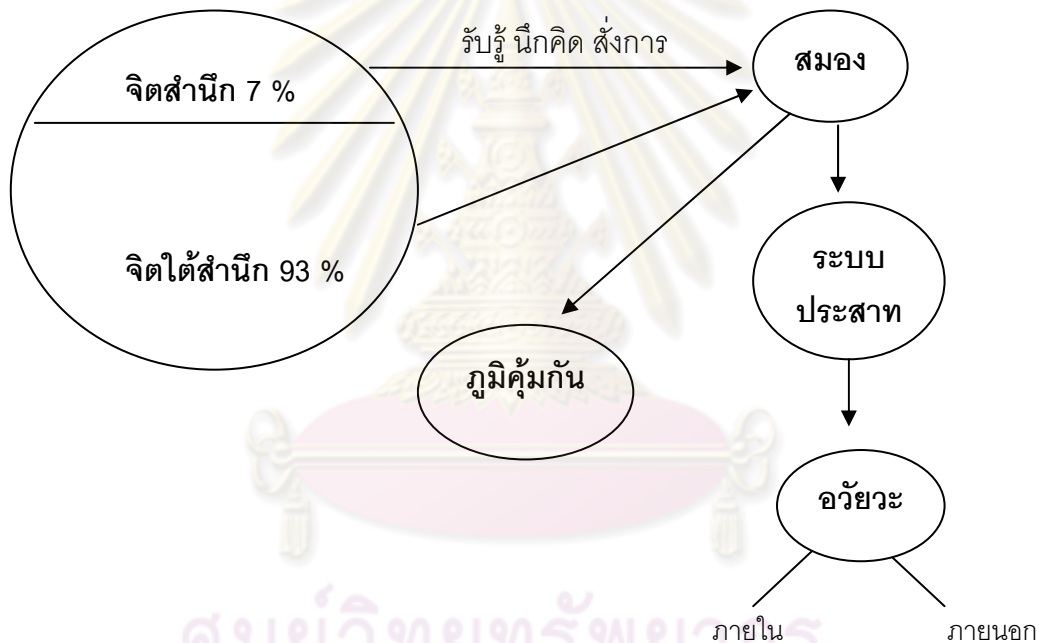


แผนภาพที่ 3 การทำงานของจิตใต้สำนึกและจิตสำนึก

จากการทดลองพบว่าจิตใต้สำนึกของคนเรามีพลังมหาศาล มีอำนาจเหนือกว่าจิตสำนึกของคนเรามากมายเปรียบได้กับส่วนของก้อนหินมน้ำแข็งที่จมอยู่ใต้น้ำแข็ง ส่วนพลังจากจิตสำนึกเปรียบได้กับส่วนของหินเล็กๆ ที่ลอยอยู่บนพื้น และเมื่อไรก็ตามที่ข้อมูลเกิดความขัดแย้งกันระหว่างข้อมูลจากจิตสำนึกและข้อมูลจากจิตใต้สำนึก ผู้ชนะคือข้อมูลจากจิตใต้สำนึกเสมอ

วิธีการเสริมสร้างภาพพจน์ด้านบวกได้ด้วยการใช้พลังคำพูด พลังจินตนาการ ภาวักแห่งการรับรู้ พลังสติ และพลังแห่งความรัก ดังนี้

1. พลังคำพูด นักปราชญ์ตะวันออกโบราณได้ค้นพบว่า คำพูด จิตใจ สมอง ต่อมไร้ท่อ และอวัยวะต่างๆ ของคนเรามีการทำงานที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กันเป็นลูกโซ่ ดังแผนภาพที่ 4



แผนภาพที่ 4 สัมพันธ์เชื่อมโยงคำพูด จิตใจ สมอง ต่อมไร้ท่อ และอวัยวะต่างๆ

จากแผนภาพที่ 4 จะเห็นได้ว่าสมอง คือ เครื่องมือของจิต ทุกคำพูดที่เราได้ยินหรือพูดออกไปจึงมีผลกับตัวเราเองและผู้อื่น บางคำมีผลทางด้านบวก หรือบางคำให้ผลกลางๆ ไม่เป็นบวกเป็นลบ โดยทั่วไปแล้วร่างกายและจิตใจของคนเราจะอยู่ในสภาพที่แข็งแรงสมบูรณ์เป็นปกติ แต่ถ้าเราได้รับข้อมูลด้านลบที่ได้รับมานั้นไม่ช้าก็เร็ว และเมื่อนั้นเองความผิดปกติทางร่างกายและจิตใจของคนเราก็จะเกิดขึ้น ถ้าเราพูดอะไรอยู่เสมอๆ หรือเราได้ยินอะไรอยู่เสมอๆ เราจะคิดอย่างนั้นและเป็นอย่างที่เราได้ยินนั้น ถ้าเรารู้จักใช้คำพูดไปในทางที่ถูกต้อง เราและคนรอบข้างก็จะได้

ประโยชน์มหาศาล แต่ถ้าเราใช้ไปในทางตรงกันข้ามเราและคนรอบข้างก็จะได้รับโทษมหันต์ นักปราชญ์โบราณได้แนะนำเทคนิคง่ายๆ ในการพัฒนาร่างกาย จิตใจ และความรู้สึกที่ดีแก่คนเรา ไว้ 2 วิธี ได้แก่ การใช้คำพูดดีๆ กับตัวเอง (Auto-suggestion) และการรับฟังคำพูดดีๆ จากผู้อื่น (Outer-suggestion) ซึ่งเทคนิคทั้งสองประการขึ้นอยู่กับพื้นฐานของความเชื่อที่ว่า “ข้อมูลที่ถูกบันทึกไว้ในจิตใต้สำนึกของคนเราสามารถเปลี่ยนแปลงได้จากทั้งคำพูดของตัวเองและคำพูดของผู้อื่น”

2. พลังแห่งจินตนาการ (Power of Imagination) คือคำพูดที่ทำให้เห็นภาพหรือเกิดการจินตนาการจึงเป็นสิ่งที่ยิ่งใหญ่ต่อจิตใจของมนุษย์ นักปราชญ์โบราณผู้ยิ่งใหญ่กล่าวไว้ว่า “จินตนาการเป็นตัวกำหนดชะตาของโลก จินตนาการของคนเราจึงมีความสัมพันธ์เป็นอย่างยิ่งกับการเปลี่ยนแปลงภาพพจน์ตัวเอง นักวิทยาศาสตร์ได้ประมาณเอาไว้ว่าคนทั่วไปมักมีการเรียนรู้สิ่งต่างๆ มากถึง 70 % ของการเรียนรู้ทั้งหมดของชีวิตในช่วง 6 ปีแรกที่เกิดขึ้นมาในโลก ซึ่งในช่วงแรกของชีวิตนี้คนเราจะมีจินตนาการสูงที่สุด การเรียนรู้จึงเกิดขึ้นสูงสุดในช่วงนี้ ดังนั้นผู้ที่ต้องการเปลี่ยนแปลงตัวเองหรือเรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้อย่างง่ายดาย และรวดเร็ว จึงจะต้องพยายามรักษาความสามารถในการจินตนาการที่เรามีอยู่อย่างสูงในวันเด็กนี้ไว้ตลอดชีวิต

3. ภาวะแห่งการรับรู้ (Trance) คือ สภาวะที่สมองของคนเราจะรับหรือส่งข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ปัจจุบันนักวิทยาศาสตร์ได้ประดิษฐ์เครื่องมือ EEG โดยต่อเครื่องมือนี้เข้ากับศีรษะของมนุษย์ เครื่องมือที่ละเอียดอ่อนนี้จะแสดงคลื่นสมองของคนนั้นออกมาในรูปของกราฟทำให้นักวิทยาศาสตร์ทราบว่าสมองของคนเราสามารถส่งคลื่นสมองออกมาได้หลายชนิดและแปรเปลี่ยนไปตามความสงบของจิตใจ เช่น คลื่นเบต้า คลื่นอัลฟา ดังแผนภาพที่ 5



แผนภาพที่ 5 คลื่นเบต้า (Beta Wave)

คลื่นเบต้า (Beta Wave) เป็นคลื่นสมองที่เกิดขึ้นในสภาวะปกติจนถึงวุ่นวายสับสนของคนเรา ซึ่งมีความถี่ประมาณ 13 รอบต่อวินาทีจนถึง 40 รอบต่อวินาที ยิ่งความถี่ของคลื่นสูงขึ้นไปเท่าไรจิตใจของคนเราก็ด่วนวายสับสนมากยิ่งขึ้นไปเท่านั้น นักวิทยาศาสตร์ตะวันตกเป็นจำนวนมากเริ่มยอมรับแล้วว่าในสภาวะที่สมองของคนเราส่งคลื่นสมองสูง ๆ ออกมาสมองของคนเราจะมีการ

รับรู้ข้อมูลต่างๆ ที่ผ่านเข้ามาทางจิตสำนึกได้น้อยมากและจิตได้สำนึกของคนเราจะบันทึกข้อมูลต่างๆ ได้น้อยมากและสั้นมากเช่นเดียวกัน

คลื่นอัลฟา (Alpha Wave) เป็นคลื่นสมองที่เกิดขึ้นในสภาพของคนที่มีจิตใจสงบเยือกเย็น จะเกิดคลื่นอีกชนิดหนึ่งในสมองที่เรียกว่า คลื่นอัลฟา ซึ่งมีความถี่ช้ากว่าประมาณ 8-13 รอบต่อวินาที มีจังหวะที่ช้ากว่า มีขนาดใหญ่กว่า และมีพลังงานมากกว่าคลื่นเบต้าตามแผนภาพที่ 6



แผนภาพที่ 6 คลื่นอัลฟา (Alpha Wave)

ในสภาวะที่จิตใจของคนเราสงบ เยือกเย็น สมองจะส่งคลื่นชนิดหนึ่งออกมาเรียกว่า คลื่นอัลฟา คลื่นชนิดนี้มีความถี่ประมาณ 8-13 รอบต่อวินาที เป็นคลื่นที่มีจังหวะช้ากว่า แต่มีขนาดใหญ่กว่าและมีพลังงานมากกว่าคลื่นเบต้ามาก ในสภาวะที่คนเราส่งคลื่นชนิดนี้ออกมา จะมีจิตใจสงบ เยือกเย็น สมดุล แต่มีความตื่นตัวพร้อมที่จะทำกิจกรรมใดๆ ของชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ในสภาวะคลื่นสมองต่างๆ นี้เองเป็นสภาวะที่สมบูรณ์แบบที่สุดที่จิตได้สำนึกของตนเองจะมีสภาพคล้ายเป็นฟองน้ำที่สามารถซึมซับหรือรับข้อมูลใหม่ๆ เข้ามาได้อย่างรวดเร็ว การเปลี่ยนแปลงภาพพจน์ของตัวเองของคนเราส่งคลื่นอัลฟาออกมา และเราเรียกสภาวะที่สมองส่งคลื่นสมองต่างๆ ออกมานี้ว่า ภาวะแห่งการรับรู้ (Trance) เราสามารถเข้าสู่ภาวะแห่งการรับรู้ได้ด้วยวิธีการง่ายๆ โดยเริ่มจากการเปิดเพลงคลาสสิกเบาๆ ให้จิตใจผ่อนคลายแล้วนอนลงในท่านอนตายของโยคะจดจ่ออยู่กับลมหายใจของเราเท่านั้น หายใจลึกๆ ช้าๆ

4. พลังสติ (Power of Concentration) พลังสติ หรือพลังสมาธิ หมายถึง สภาวะที่จิตใจของคนเราเป็นหนึ่งเดียวในการจดจ่อกับสิ่งที่ต้องทำอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำภารกิจใดๆ ในชีวิตเป็นไปได้สูงสุด สามารถแบ่งออกได้ 3 ประเภท ตามระดับของพลังจิต ดังนี้ ประเภทแรก คือ คนที่มีพลังสติน้อย คนเหล่านี้มักจะควบคุมจิตใจของตนเองไม่ค่อยได้ มีสมาธิสั้น มีความสามารถในการควบคุมจิตใจให้จดจ่อกับภารกิจในปัจจุบันได้น้อย มักปล่อยให้จิตใจล่องลอยไปกับเรื่องในอดีตและอนาคตอยู่เสมอ ควบคุมความคิดของตนเองไม่ค่อยได้ สิ่งเร้ารอบตัวมีอิทธิพลต่อจิตใจและอารมณ์ของคนประเภทนี้มากที่สุด ประเภทที่สอง คือ คนที่มีสติค่อนข้างดี หรือมีสมาธิค่อนข้างสูง มีความสามารถในการควบคุมจิตใจของตนเองให้จดจ่อกับภารกิจที่จะต้อง



ทำในปัจจุบันได้ค่อนข้างดี สามารถควบคุมความคิดของตนเองให้คิดในเรื่องที่ควรคิดและไม่คิดในเรื่องที่ไม่ควรคิดได้อย่างดี สิ่งเร้ารอบตัวมีอิทธิพลต่อจิตใจและอารมณ์ของคนประเภทนี้น้อยกว่าคนประเภทแรกมาก ประเภทที่สาม คือ คนที่สามารถควบคุมจิตใจของตนเองได้อย่างยอดเยี่ยม มีสติหรือมีสมาธิสูง สามารถควบคุมจิตใจของตนเองให้จดจ่อกับภารกิจที่จะต้องทำในปัจจุบันได้อย่างดีเป็นระยะเวลาอันสามารถควบคุมจิตใจตนเองให้อยู่เหนือสิ่งเร้ารอบตัวที่จะเบี่ยงเบนความสนใจของเราให้หันเหออกไปจากสิ่งที่ตัวเองทำอยู่ในปัจจุบันได้เป็นอย่างดี เช่น ดูหนังสือได้อย่างมีสมาธิในขณะที่คนรอบข้างคุยกันเสียงดังอย่างสนุกสนาน ไม่ทานอาหารที่เป็นโทษต่อร่างกายต่างๆ ที่เพื่อนทุกคนในโต๊ะอาหารกำลังทานอาหารนั้นอยู่อย่างเอร็ดอร่อย เป็นต้น ความจริงแล้วเราทุกคนมีสติด้วยกันทุกคนจะต่างกันก็แต่เพียงว่าบางคนได้รับการฝึกฝนในเรื่องนี้มากก็มีสติสูง บางคนได้รับการฝึกฝนในเรื่องนี้มาน้อยก็เป็นคนที่ไม่ค่อยมีสติ คนที่มีสติสูงก็จะมีความรู้สึกตัวสูงทั้งทางร่างกายและทางจิตใจ สามารถควบคุมทุกอิริยาบถของชีวิตได้อย่างเหมาะสม เช่น การนั่ง ยืน เดิน วิ่ง เป็นต้น บุคคลเหล่านี้จะมีบุคลิกภาพที่สง่างาม สාරวม สามารถควบคุมพฤติกรรมของชีวิตของตัวเองได้ สติจึงเปรียบเสมือนเป็นหางเสือของชีวิตที่คอยควบคุมชีวิตของคนเราให้เดินไปตามทิศทางที่เรามุ่งหมายได้อย่างรวดเร็วแน่นอนและมั่นคง การฝึกสติ หรือฝึกสมาธิจึงเป็นความจำเป็นพื้นฐานในการพัฒนาของทุกเรื่องในชีวิตของคนเรา

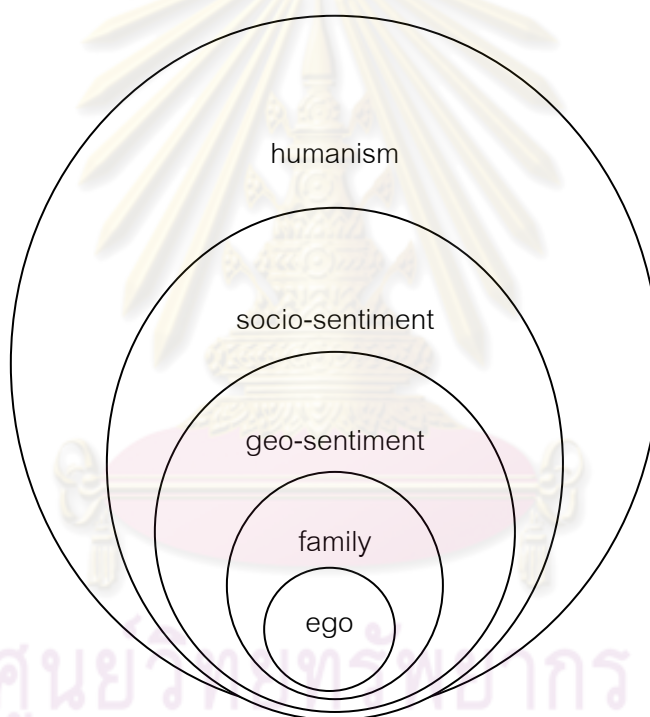
5. พลังแห่งความรัก ความรักเป็นพลังที่ยิ่งใหญ่ที่สุดในจักรวาล สามารถแบ่งความรักได้ 3 ประเภท คือ ความต้องการความรักและความต้องการการยอมรับจากผู้อื่น (Love need) ความรักในวงแคบๆ (Small love) และความรักความเมตตาที่ยิ่งใหญ่ (Big love) ดังนี้

5.1 ความต้องการความรักและความต้องการการยอมรับจากผู้อื่น (Love need) เป็นความต้องการของมนุษย์ทุกคนที่ต้องการให้ผู้อื่นชอบเรา รักเรา เห็นอกเห็นใจเรา ยอมรับเรา เห็นคุณค่า และความสามารถในตัวเรา ความต้องการความรักประเภทนี้สามารถปรากฏออกมาได้หลายๆ รูปแบบ เช่น ความต้องการที่จะให้คนอื่นฟังเมื่อเรากำลังพูด ความต้องการคำชม คำยกย่อง เกียรติยศชื่อเสียง เงินทอง คนรัก เป็นต้น เพื่อเราจะได้รู้สึกว่าเราเป็นที่ยอมรับ และเป็นที่รักของผู้อื่น เหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะภาพพจน์ของตัวเองเป็นตัวกำหนดความต้องการความรัก และการยอมรับของคนเรา ถ้าเรามีภาพพจน์ด้านบวกกับตัวสูงเท่าไร ความต้องการความรักและความต้องการการยอมรับจากผู้อื่นก็จะน้อยลง

5.2 ความรักในวงแคบ ๆ (Small love) เป็นความรักที่มีอยู่ในวงแคบที่เราเห็นได้ทั่วไปไปจากคนที่ไม่ค่อยได้มีการพัฒนาทางจิตใจมากนัก ความรักที่แคบที่สุด คือ คนที่มีความรักให้แก่ตนเองเท่านั้น ความรักที่กว้างออกไปอีกหน่อย ได้แก่ คนที่มีความรักให้แก่ตนเองและคนใกล้ชิด

มากๆ เท่านั้น เช่น คนรัก หรือคนในครอบครัว เป็นต้น คนที่มีความรักในวงแคบๆนี้ มักจะมีชีวิตที่ทุกข์ระทมเมื่อต้องพลัดพรากหรือสูญเสียสิ่งตัวเองรัก เพราะสิ่งที่ตัวเองรักมีจำนวนจำกัด เมื่อต้องสูญเสียสิ่งนั้นไปก็จะต้องเสียใจเป็นธรรมดา

5.3 ความรักความเมตตาที่ยิ่งใหญ่ (Big love) เป็นความรักที่มีพลังยิ่งใหญ่ที่สุด เป็นพลังที่ทำให้เรารู้สึกว่าตัวเราเองเป็นสิ่งที่มีความค่าและทุกสรรพสิ่งในจักรวาลนี้ก็เป็นสิ่งที่มีความค่าแตกต่างกันทำให้เราเคารพตัวเราเองและทุกสิ่งทุกอย่างที่เราต้องมีความสัมพันธ์ด้วยเป้าหมายสูงสุดของการพัฒนาจิตใจตามแนวนี้ไอฮิวแมนนิสก็คือ การฝึกจิตที่ทำให้คนเรามีจิตใจกว้างขวางขึ้น มีน้ำใจให้กับคนรอบข้างในวงที่กว้างขึ้น มีความรักความเมตตาให้กับสรรพสิ่งในวงที่กว้างขึ้น ดังแผนภาพที่ 7



แผนภาพที่ 7 ความรักความเมตตาที่ยิ่งใหญ่ (Big love)

Big love	=	ความรักความเมตตาที่ยิ่งใหญ่
humanism	=	รักมนุษยชาติ
socio-sentiment	=	รักคนที่มีสีผิว ศาสนา ชนชั้นหรือเพศเดียวกัน
geo-sentiment	=	รักคนในดินแดนเดียวกัน
family	=	รักคนในครอบครัว
ego	=	รักตนเอง

จากแผนภาพที่ 7 ความรักความเมตตาที่ยิ่งใหญ่ (Big love) ยิ่งรัศมีของวงกลมแผ่กว้าง ออกไปเท่าใดจิตใจของคนเราก็จะมีการพัฒนาสูงขึ้นไปเท่านั้น และความสงบสุข (Bliss) ของจิตใจ ก็จะมีมากขึ้นไปด้วย ความรักความเมตตาที่ยิ่งใหญ่ (Big love) นอกจากจะทำให้ตัวเราเองมีความสุขที่ยิ่งใหญ่แล้วยังทำให้ผู้ที่อยู่ใกล้ซิดได้รับรัศมีของความสุขนั้นไปด้วย และที่สำคัญที่สุด จากกฎของฟิสิกส์ Action = Reaction ผู้ที่มีความรักความเมตตาที่ยิ่งใหญ่นี้จะได้รับความรักจาก คนรอบข้างสะท้อนกลับมาในปริมาณที่มากด้วย การฝึกพัฒนาจิตได้สำนึกของเราให้เกิดความรัก ความเมตตาที่ยิ่งใหญ่ (Big love) ด้วยการจูงจิตเข้าสู่สภาวะอัลฟาและคำพูดด้านบวก

สรุปได้ว่าแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส เป็นแนวคิดของศรีพระบาทเรนจัน สักการ (Shrii Prabhat Rainjan Sarkar) นักคิดชาวอินเดีย เป็นแนวคิดหนึ่งที่น่าสนใจให้ผู้เรียนเกิดปัญญาอันบริสุทธิ์ที่เรียกว่า Intuition ขึ้น โดยสอนให้ผู้เรียนฝึกภาวนาแบบโยคะ และใช้หลักจิตวิทยาตะวันตกมาอธิบายกลไก ของจิตให้มีความรัก ความเมตตา หรือความรักไร้จำแนกนั้นถือเป็นสิ่งสำคัญที่สุด และการสร้าง ภาพพจน์ที่ดีให้กับตนเอง เป็นความรู้สึกที่เรามีต่อตัวเองโดยตรงที่เกิดจากความเชื่อฝังใจที่ยัง ลึกลงไปในจิตใต้สำนึก ซึ่งการเปลี่ยนแปลงภาพพจน์ของตนเองจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลง นิสัย ทักษะคนดี บุคลิกภาพ ความสามารถ และวิธีการดำเนินชีวิต โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนามนุษย์ ให้มีความสุขสมดุลทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ

## 2.2 กิจกรรมการพัฒนาบุคคลตามแนวนีโอฮิวแมนนิส

กิจกรรมการพัฒนาบุคคลตามแนวนีโอฮิวแมนนิส เป็นกระบวนการหรือแนวทางที่ทำให้ บุคคลเกิดการพัฒนาด้านร่างกาย (Physical) จิตใจ (Mental) จิตวิญญาณ (Spirit) โดยเชื่อว่า คนที่สมบูรณ์จะต้องได้รับการพัฒนาทั้ง 3 ด้านควบคู่กันไปอย่างเหมาะสม กิจกรรมการพัฒนา บุคคลตามแนวนีโอฮิวแมนนิส ประกอบด้วยกิจกรรมที่พัฒนาในทุกด้านของชีวิตโดยมุ่งพัฒนา ความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) ดังนี้

1. การสร้างความรู้สึกที่ดี โดยการสร้างความรู้สึกด้วยการ Empowerment หรือการให้ ความรัก การให้พลังด้านบวก คือ ความคิด คำพูด การกระทำที่ทำให้ตัวเรา และคนรอบข้างมีพลัง ด้านบวกมากยิ่งขึ้น ผู้ที่ได้พลังด้านบวกมากก็จะกลายเป็นคนที่คิดด้านบวก ทำด้านบวกมากขึ้น ในทางตรงกันข้าม บุคคลที่ได้รับความรักหรือได้รับพลังด้านบวกน้อยก็จะกลายเป็นคนที่มี ความคิดด้านบวกทำด้านบวกน้อย ความสัมพันธ์ที่ไม่ดีนี้เราอาจเรียกได้ว่า การให้พลังด้านลบ หรือการดูดพลัง คือการใช้ความคิด คำพูด และการกระทำที่ทำให้คนรอบข้างของเรามีพลังด้าน

บวกในตัวลดน้อยลง โดยกิจกรรมการให้ความรัก การให้พลังด้านบวกด้วยการแสดงพฤติกรรมทั้งต่อตัวเอง และคนรอบข้าง (เกียรติวรรณ อมาตยกุล, 2545) ดังนี้

1.1 การยิ้ม รอยยิ้มเป็นสัญลักษณ์ที่สำคัญที่สุดข้อหนึ่งของคนที่คิดด้านบวก ทำด้านบวก การที่เรายิ้มให้กับใครก็หมายความว่าเราให้เกียรติและมีความเคารพให้กับคน ๆ นั้น คนทุกคนไม่ว่าเด็ก ผู้ใหญ่ ผู้หญิง ผู้ชาย มีการศึกษามาก มีการศึกษาน้อย ร่ำรวย ยากจน ฯลฯ ล้วนแล้วแต่ต้องการที่จะได้รับเกียรติ ได้รับการยอมรับ ได้รับการเคารพจากผู้อื่นด้วยกันทั้งนั้น ดังนั้น ถ้าเรายิ้มให้กับใครก็เหมือนกับว่าเรากำลังเติมพลังให้คนผู้นั้น และที่สำคัญที่สุดเราก็มักจะได้รับรอยยิ้มกลับคืนมา ดังคำกล่าวที่ว่า รอยยิ้มหนึ่งเกิดขึ้นหลังรอยยิ้มหนึ่งเสมอ เราจึงควรฝึกยิ้มเสมอ ๆ ยิ้มบ่อย ๆ และยิ้มให้กับทุกคนที่เราจะยิ้มให้ได้และในทุกสถานการณ์ของชีวิต

1.2 ชม ในความหมายที่ถูกต้องแล้ว การชมใครหมายถึงการพูดถึงส่วนที่ดีของคน ๆ นั้น คนเราทุกคนมีทั้งส่วนที่ดีและส่วนที่ไม่ดี ซึ่งทุกคนต่างก็อยากได้ยินคนอื่นพูดถึงส่วนที่ดีของเราจริง ๆ แล้วคำชมเปรียบได้กับน้ำทิพย์ที่ขลิบจิตใจมนุษย์เราให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง เกิดกำลังใจ เกิดพลังที่จะต่อสู้กับปัญหาต่าง ๆ ด้วยนั้นถ้าเราต้องการให้พลังด้านบวกแก่ใคร ต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีกับใคร เราควรที่จะหมั่นชมคนผู้นั้นอยู่เสมอๆ ทั้งต่อหน้า และลับหลัง โดยหลีกเลี่ยงการตำหนิติเตียน

1.3 สบตา ดวงตาเปรียบเสมือนหน้าต่างของดวงใจ ความรู้สึกต่างๆ ของเราสามารถส่งออกมาได้ทางดวงตา เมื่อมีใครมาสบตาเรา มองเราด้วยความรู้สึกที่ดี ขึ้นชมในตัวเรา ให้เกียรติเรา หัวใจของเราจะรู้สึกพองโต รู้สึกอบอุ่น เชื่อมมัน อยากทำสิ่งดีๆ ให้กับตัวเอง และคนรอบข้าง เพื่อเป็นการเพิ่มพลังให้กับตัวเองและผู้อื่น เราควรฝึกสบตากับคนที่เรากำลังพูดด้วยให้เป็นนิสัย หรือสบตากับผู้พูดในขณะที่เราเป็นผู้ฟังด้วยความรู้สึกที่ดีๆ อยู่เสมอ

1.4 สัมผัส การสัมผัสมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อชีวิตของคนเรา ดังที่นักจิตวิทยาผู้มีชื่อเสียงคนหนึ่งได้กล่าวไว้ว่า คนเราต้องการการสัมผัสอย่างน้อยวันละสี่ครั้ง เพื่อการมีชีวิตที่รอดแปดครั้งเพื่อการมีชีวิตอยู่อย่างปกติ และสิบสองครั้งเพื่อการมีชีวิตอยู่อย่างมีความสุข ดังนั้น การสัมผัสก็จะช่วยให้เรากลายเป็นคนดีและมีความสุข

1.5 สวัสดิ์ เมื่ออุ้งมือทั้งสองข้างของคนเราประกบกันในท่าไหว้จะส่งพลังสูงส่ง การทักทาย และการลาจากกันของคนเรามีได้หลายวิธี เช่น การจับมือ การโอบกอด การโค้งคำนับ ฯลฯ แต่ไม่มีวิธีใดที่จะเป็นการเพิ่มพลังด้านบวกให้กับตัวเอง และผู้อื่นได้เท่ากับการสวัสดิ์ด้วยการไหว้แบบชาวตะวันออก เราจะรู้สึกดีเมื่อมีใครมาสวัสดิ์เรา และเราก็ควรที่จะสวัสดิ์ตอบกลับทุกครั้ง การสวัสดิ์จนเคยชินเป็นนิสัยทำให้เราลดอัตตาของตัวเองเองลง มีความเคารพให้แกผู้อื่น และ

มีความเคารพให้กับตัวเองมากขึ้น การสวัสดิ์จึงเป็นวิธีที่ง่ายที่สุดวิธีหนึ่งในการให้พลังด้านบวกแก่ผู้อื่น และตัวเราเอง

2. การสร้างภาพพจน์ของตัวเองด้านบวก คือความรู้สึกที่เรามีต่อตัวเองด้านบวก โดยเรารู้สึกกับตัวเองอย่างไรก็รู้สึกกับคนอื่นอย่างนั้น เช่น รู้สึกบวกกับตัวเองก็จะรู้สึกบวกกับผู้อื่น โดยภาพพจน์ของตัวเอง (Self Image หรือ Self Concept) เป็นความรู้สึกที่เรามีต่อตัวเอง ความรู้สึกนี้เป็นความรู้สึกที่เรามีต่อตัวเองโดยตรง ความรู้สึกที่เรามีต่อตัวเองนี้ คือ ความเชื่อที่ฝังใจที่ยังลึกกลงไปในจิตใต้สำนึกของคนเราที่ทำให้เราเชื่อว่าตัวเราเป็นคนอย่างไร โดยทุกๆ อารมณ์ ความรู้สึก การกระทำ พฤติกรรม ทักษะรวมทั้งความสามารถด้านต่างๆ ของคนเรามีความสัมพันธ์โดยตรงกับภาพพจน์ของตัวเอง และภาพพจน์ของตัวเองสามารถเปลี่ยนแปลงได้ จึงสรุปได้ว่า การเปลี่ยนแปลงนิสัย ทักษะ บุคลิกภาพ ความสามารถ รวมทั้งวิธีการดำเนินชีวิตของคนเราจะเป็นไปได้ง่ายขึ้น ถ้าการเปลี่ยนแปลงนั้นเริ่มต้นที่ภาพพจน์ของตัวเอง โดยกิจกรรมที่ใช้จะช่วยสร้างภาพพจน์ของตัวเองด้านบวก (เกียรติวรรณ อมาตยกุล, 2540) เช่น

2.1 กิจกรรมการใช้คำพูดด้านบวกกับตัวเองและผู้อื่น ด้วยการใช้ประโยคคำพูดด้านบวก โดยการใช้คำพูดดี ๆ กับตัวเอง และการรับฟังคำพูดดี ๆ จากผู้อื่น เช่น ...เป็นคนที่ยอดเยียม ...เป็นคนที่มีความสามารถ ...เป็นคนที่มีความมั่นใจและน่ารัก ...เป็นคนที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นต้น โดยกิจกรรมนี้จะช่วยเปลี่ยนแปลงภาพพจน์ของตัวเองให้เป็นบวกจากคำพูดของตัวเองและคำพูดของผู้อื่น

2.2 กิจกรรมพลังแห่งจินตนาการ ด้วยการใช้คำพูดที่ทำให้เห็นภาพหรือเกิดการจินตนาการ (ต้องเปิดเพลงคลาสสิกเบา ๆ ให้จิตใจผ่อนคลาย) โดยการนึกภาพต่างๆ ตามที่บอก โดยกิจกรรมนี้จะช่วยส่งเสริมการสร้างภาพพจน์ด้านบวกให้กับตัวเองได้ง่ายยิ่งขึ้น เนื่องจากจินตนาการที่ดีจะทำให้เราคิดด้านบวกกับตัวเองได้ง่ายขึ้น จะทำให้เราสามารถเปลี่ยนแปลงภาพพจน์ของตนเองได้ดีขึ้น

3. การทำให้คลื่นสมองต่ำ คือการทำให้คลื่นสมองเป็นคลื่นอัลฟา มีความถี่ประมาณ 8-13 รอบต่อวินาที โดยจิตใจจะสงบ เยือกเย็น เกิดอารมณ์ด้านบวก เกิดความสมดุล และช่วยให้มีอารมณ์ดี ร่าเริง เบิกบาน มีความคิดสร้างสรรค์สูง มีภูมิคุ้มกันในร่างกายสูง มีจินตภาพ ความจำดี มีการผ่อนคลายสูง มีสมาธิสูง และมีพลังความคิดด้านบวกสูง โดยกิจกรรมที่ใช้เพื่อทำให้คลื่นสมองต่ำ เช่น



3.1 โยคะ วิธีการปฏิบัติเพื่อพัฒนาจิตใจตามแนวนี้โอฮิวแมนนิสนี้มีพื้นฐานอยู่บนหลักของโยคะศาสตร์ ที่มีมาแต่โบราณ กระบวนการฝึกโยคะเป็นกระบวนการพัฒนาร่างกายและจิตใจของเราที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าวิจัยตนเองของนักบุญ นักบวช ที่ถูกต้องตามหลักวิทยาศาสตร์ต่อเนื่องกันมาเป็นเวลาหลายพันปี ซึ่งเป้าหมายสูงสุดของการฝึกโยคะ คือ การชำระล้างจิตใจที่หยาบกระด้างของคนเรา (จิตใจที่เต็มไปด้วยความรู้สึกในทางลบ เช่น ความเกลียด ความกลัว ความอิจฉาริษยา ความโกรธ ความหยิ่งทะนงในตนเอง ความยึดมั่นถือมั่นในวัตถุต่างๆ) ที่เกิดจากการอบรมสั่งสอนที่ไม่ถูกต้องให้กลับไปสู่จิตเดิมแท้ของคนเรา ที่มีแต่ความรัก ความเมตตาที่ยิ่งใหญ่ให้แก่ทุกสรรพสิ่งประหนึ่งว่าจิตใจของผู้ฝึกแต่ละคนเป็นศูนย์กลางของทุกสรรพสิ่งในจักรวาล ดังนั้นโยคะจึงไม่ได้เป็นเพียงท่าออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ ความงาม และความยืดหยุ่นของชีวิตอย่างที่คนทั่วไปเข้าใจเท่านั้น แต่ยังเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของการฝึกฝนร่างกายและจิตใจเพื่อเป็นการเตรียมตัวก่อนที่จะพัฒนาเข้าสู่จิตใจส่วนลึกอีกด้วย

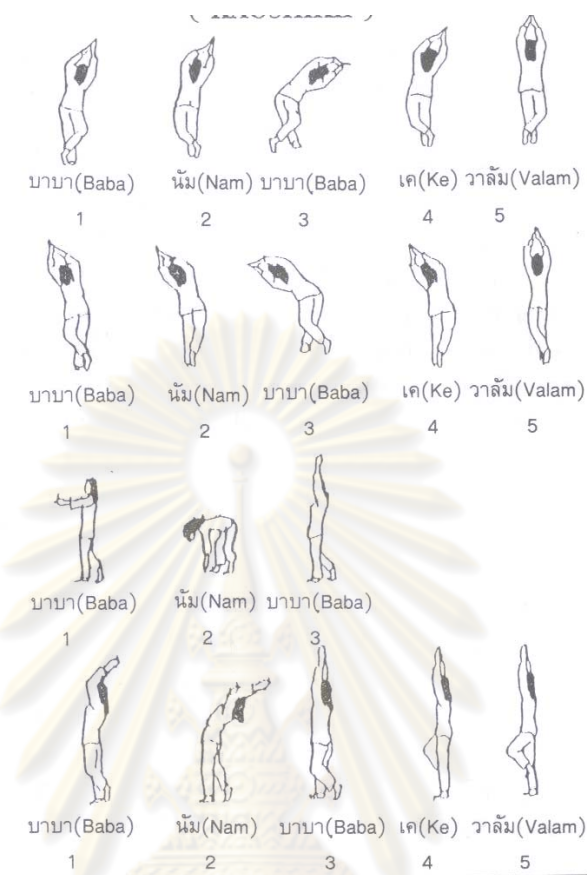
3.2 สมาธิ กระบวนการปฏิบัติทางจิตใจเพื่อที่จะรู้สึกได้ถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของทุกสรรพสิ่งในจักรวาลนี้เรียกว่า Proto-Psycho-Spiritual ซึ่งใช้หลักการพัฒนาจิตของนักบวชโบราณที่ว่าเราเป็นอย่างไรที่เราคิด หรือจิตใจของเราจะเปลี่ยนไปตามที่เราคิด ซึ่งแนวคิดนี้กำลังเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางของนักจิตวิทยาสมัยปัจจุบัน กระบวนการนี้จึงเป็นการบริหารจิตใจด้วยการทำสมาธิ ด้วยการสร้างภาพและภavnาคำบางคำที่มีความหมายเกี่ยวกับศูนย์กลางของจักรวาล และจิตใจของบุคคลนั้นจะเกิดความเมตตาภavnาที่แผ่กว้างต่อทุกสรรพสิ่ง

3.3 การเต้นเกาชิกิ (Kaoshikii) เกาชิกิ มาจากคำภาษาสันสกฤตว่า kosa ซึ่งแปลว่าระดับจิตของมนุษย์ ดังนั้นการเต้นเกาชิกิจึงเป็นการพัฒนาทุกระดับจิต (จิตสำนึก จิตใต้สำนึก และจิตเหนือสำนึก) ของมนุษย์ที่เริ่มตั้งแต่ระดับจิตนอกสุดของคนเรา คือ ร่างกาย ท่าเต้นรำนี้ประดิษฐ์ขึ้นโดย PR Sarkar โยคีผู้ยิ่งใหญ่แห่งศตวรรษนี้ในปี ค.ศ. 1978 การเต้นเกาชิกินี้จะประกอบด้วย 18 จังหวะ ไปทางขวา 5 จังหวะ ไปทางซ้าย 5 จังหวะ ไปข้างหน้า 3 จังหวะ และไปทางด้านหลัง 5 จังหวะ ขณะที่เต้นจะมีการเคลื่อนไหวที่สัมพันธ์กันทั้งมือและเท้าพร้อมกัน กับภavnาคำที่เป็นภาษาสันสกฤตว่า BABA NAM KEVA LAM (บาบา นัม เควาลัม) ซึ่งแปลเป็นภาษาอังกฤษได้ว่า Love is every where หรือ แปลเป็นภาษาไทยได้ว่า ความรักมีอยู่ในทุกหนทุกแห่ง หรือมีความรักให้กับตัวเอง และมีความรักให้กับทุกสิ่งทุกอย่าง ผู้เต้นจะเริ่มต้นด้วยการยกมือพนมตรงขึ้นไปเหนือศีรษะ ท่าเต้นนี้ศีรษะของผู้เต้นจะอยู่ระหว่างแขนทั้งสองข้างที่เหยียดตรงนี้ตลอดเวลา การเคลื่อนไหวเริ่มจากการเอียงร่างกาย

- เอียงไปทางขวา 3 จังหวะ แล้วกลับไปเต็มที่เดิม 2 จังหวะ
- เอียงไปทางซ้าย 3 จังหวะ แล้วกลับไปเต็มที่เดิม 2 จังหวะ
- ก้มลงไปข้างหน้า 2 จังหวะ แล้วกลับมาเต็มที่เดิม 1 จังหวะ
- เอนไปข้างหลัง 2 จังหวะ แล้วกลับมาเต็มที่เดิม 1 จังหวะ

จบท่าเดินรำ 1 รอบด้วยการเหยียบแรงๆ บนพื้นด้วยเท้าขวาและเท้าซ้ายในขณะที่เคลื่อนไหวด้วยส่วนบนของร่างกาย เท้าของผู้ฝึกก็จะมีอาการเคลื่อนไหวเป็นจังหวะที่สอดคล้องกัน โดยจังหวะแรกเท้าขวาจะไปแตะพื้นหลังเท้าซ้ายแล้วชักเท้าขวากลับที่เดิม เท้าขวาเรียบติดพื้น เท้าซ้ายจะไปแตะพื้นหลังเท้าขวาแล้วชักเท้ากลับที่เดิม เท้าซ้ายเรียบติดพื้น ทำสลับกันเช่นนี้ไปเรื่อยๆ ผู้ฝึกจะมีการพัฒนาสติเป็นอย่างมาก เนื่องจากต้องควบคุมการทำงานของร่างกายส่วนบนและส่วนล่างให้ประสานกัน พร้อมๆ กับภาวนาคำว่า BABA NAM KEVA LAM และคิดถึง ความหมายของคำคำนี้อยู่ตลอดเวลา เกาซิกินีมีประโยชน์ต่อทุกส่วนของร่างกายจากหัวถึงเท้า และมีประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับสุขภาพสตรีทำให้กระดูกสันหลังยืดหยุ่น ลดไขมันบริเวณหน้าท้อง ทำให้ประจำเดือนมาสม่ำเสมอ บริหารอวัยวะภายในช่วยลดความเจ็บปวดขณะที่มีประจำเดือนทำ ให้เด็กคล่องตัวทำให้เลือดไปเลี้ยงที่สมองมากขึ้น กระตุ้นการทำงานของหัวใจ และระบบไหลเวียนของโลหิต ทำให้ข้อต่อต่างๆ เช่น หัวเข่า สะโพก เอว คอ เป็นต้น มีความคล่องตัวขึ้น ถ้าเราเดินช้าๆ จะเป็นการฝึกสติถ้าเดินเร็วจะได้ประโยชน์ของการออกกำลังกายแบบ aerobic ดังนั้นเกาซิกินีจึงเป็นการฝึกสติเพื่อสุขภาพกาย จิตที่มีประโยชน์ยิ่งของคนเรา ถ้าเราฝึกเดินเกาซิกินีอย่างสม่ำเสมอทุกวันเวลาเช้า 10-20 รอบ เวลาเย็น 10-20 รอบ ภายในเวลา 2-3 สัปดาห์เราจะเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างมหัศจรรย์ที่เกิดขึ้นทั้งทางร่างกายและจิตใจของเรา โดยเฉพาะในเรื่องของสติที่เราจะมีสูงขึ้นเองโดยอัตโนมัติในทุกๆ การกระทำของชีวิต ดังแผนภาพที่ 8

ศูนย์วิทยุทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



### แผนภาพที่ 8 การเดินรำเกาชิกิ

การเดินรำเกาชิกิ สามารถบริหารร่างกายและต่อมไร้ท่อที่ต่างๆ ในร่างกายตั้งแต่ศีรษะจนถึงปลายเท้า เพียงแค่ปฏิบัติให้ถูกต้อง 5 นาที (เช้า) และ 5 นาที (เย็น) จะทำให้ร่างกายแข็งแรง รูปร่างได้สัดส่วนสวยงาม และมีจิตใจที่เข้มแข็ง เกาชิกิให้ประโยชน์แก่ร่างกายจิตใจ

3.4 การนอนตาย การนอนตายเป็นท่าการฝึกผ่อนคลายอย่างล้ำลึก เริ่มจากการเปิดเพลงคลาสสิกเบา ๆ ให้จิตใจผ่อนคลาย แล้วนอนลงในท่านอนตายของโยคะ ทำนี้จะทำให้ผู้นอนมีการผ่อนคลายสูงที่สุด เพราะเลือดจะไปอวัยวะทุกส่วนในร่างกายได้อย่างสม่ำเสมอ ตั้งแต่ปลายเท้าไปจนถึงศีรษะ ผู้ฝึกทำนี้จะนอนหงาย หลับตา กางแขน ขา ออกจากกันเล็กน้อย โดยนอนบนพื้นที่แข็งเรียบ และไม่มีการใช้หมอนหนุนศีรษะเพื่อให้เลือดไปเลี้ยงได้ในทุกส่วนของร่างกาย ฝ่ามือทั้งสองหงายขึ้น

สรุปได้ว่ากิจกรรมการพัฒนาบุคคลตามแนวนีโอฮิวแมนนิส เป็นกระบวนการที่ทำให้บุคคลเกิดการพัฒนาด้านร่างกาย (Physical) จิตใจ (Mental) และจิตวิญญาณ (Spirit) ทั้ง 3 ด้านควบคู่กันไปอย่างเหมาะสม กิจกรรมการพัฒนาบุคคลตามแนวนีโอฮิวแมนนิส

ประกอบด้วยกิจกรรมที่สำคัญ ดังนี้ 1) กิจกรรมการสร้างความรู้สึที่ดี โดยการสร้างความรู้สึที่ดีด้วยการให้ความรัก และให้พลังด้านบวก เช่น การยิ้ม การชม การสบตา การสัมผัส และกล่าวคำสวัสดิ์ 2) กิจกรรมการสร้างภาพพจน์ของตัวเองด้านบวก เช่น กิจกรรมการใช้คำพูดด้านบวกกับตัวเองและผู้อื่น กิจกรรมพลังแห่งจินตนาการ 3) การทำให้คลื่นสมองต่ำ เช่น โยคะ การทำสมาธิ การเดิน เกาซิกิ และการนอนตาย

### ตอนที่ 3 แนวคิดและทฤษฎีทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาตรา 8 กำหนดการจัดการศึกษาให้ยึดหลักการศึกษาดลอดชีวิตสำหรับประชาชนซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน ที่ยึดหลักการสำคัญของการศึกษาดลอดชีวิต ถือว่าคนเราทุกคนไม่ว่าอยู่ในช่วงอายุใด จะต้องศึกษาหาความรู้ต่อเนื่องกันไป ไม่มีวันจบสิ้นตามสภาพและความจำเป็นในชีวิต โดยมีหลักการสำคัญ คือ

1. ส่งเสริมให้บุคคลใฝ่ใจแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองตลอดเวลา นั่นคือในกระบวนการศึกษานั้นต้องเสริมสร้างแรงจูงใจในการใฝ่รู้ ใฝ่เรียน ให้เกิดขึ้นกับประชาชนให้เขาสามารถเรียนได้ด้วยตนเอง มีความคิดริเริ่ม และพยายามที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
2. ค้นหาเอกภาพและความต่อเนื่องในการจัดการศึกษา นั่นคือ ความพยายามในการประสานกิจกรรมการศึกษา 3 ระบบ คือ ในระบบโรงเรียน นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ให้มีความสอดคล้อง และเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และที่สำคัญอย่างยิ่งทำให้การศึกษามีความประสานสอดคล้องกับสภาพการดำรงชีวิตและอาชีพทางการงานของบุคคล
3. มุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิต และพัฒนาสังคมโดยส่วนรวม นั่นคือ มุ่งพัฒนาทุกแง่มุมในชีวิตมนุษย์เพื่อให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ในขณะที่เดียวกันก็ก่อให้เกิดการพัฒนาสังคมโดยส่วนรวมด้วย

#### 3.1 การฝึกอบรมสำหรับการศึกษานอกระบบโรงเรียน

นักการศึกษาได้ให้ความหมายการศึกษานอกระบบโรงเรียนไว้ต่างกัน สามารถสรุปความหมายว่า การศึกษานอกระบบโรงเรียน หมายถึง กิจกรรมทางการศึกษา และมวลประสบการณ์ความรู้ใด ๆ ก็ตามที่ได้จัดขึ้นโดยบุคคล หน่วยงาน และสถาบันต่าง ๆ ในสังคม โดยได้จัดขึ้นนอกเหนือไปจากการศึกษาในระบบโรงเรียนภาคปกติ เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่พึงประสงค์ของกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ โดยยึดหลักการที่ว่าเป็นการสนองความต้องการ ความสนใจ และแก้ปัญหาให้แก่กลุ่มเป้าหมาย โดยการฝึกอบรมสำหรับการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่เป็นกระบวนการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน

ต่าง ๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ ความเข้าใจ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ และทัศนคติ ค่านิยมของกลุ่มผู้เข้ารับการอบรมด้วยการใช้วิธีการฝึกอบรมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนประเภทต่าง ๆ และสนับสนุนให้ผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วมในการฝึกอบรมนั้น ๆ ร่วมกับผู้ให้การฝึกอบรม โดยคาดหวังว่าผู้เข้ารับการอบรมจะสามารถนำความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ได้รับการพัฒนาไปใช้ประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของตนเอง สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น และเปลี่ยนแปลงพัฒนาความสามารถของบุคคลในการดำรงชีวิตในสังคมให้ดียิ่งขึ้น ตลอดจนสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและอนาคต โดยมีเป้าหมายการฝึกอบรมสำหรับการศึกษานอกระบบโรงเรียน ดังนี้ (อาชัญญา รัตนอุบล, 2540)

1. สนับสนุนให้บุคคลสามารถทำงานในตำแหน่งหน้าที่ที่ตนปฏิบัติอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ เนื่องจากบุคคลที่กำลังปฏิบัติงานอยู่นั้นอาจจะมีปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และไม่สามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างเต็มที่ การฝึกอบรมสำหรับการศึกษานอกระบบโรงเรียนจะมีส่วนช่วยในส่วนนี้ โดยการช่วยให้บุคคลนั้นสามารถแก้ไขปัญหาค่าที่ตนเผชิญอยู่ และฝึกฝนทักษะต่าง ๆ ที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการทำงานของตนได้

2. พัฒนาบุคคลให้ถึงขีดความสามารถของตนที่ตนควรจะไปถึง การฝึกอบรมสำหรับการศึกษานอกระบบโรงเรียนจะมีส่วนช่วยพัฒนาศักยภาพ ความสามารถของบุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมให้เจริญงอกงามไปในทิศทาง และปริมาณที่บุคคลนั้นควรจะไปถึง

3. พัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรมสำหรับการศึกษานอกระบบโรงเรียนให้เหมาะสมโดยใช้วิธีการฝึกอบรมเป็นสื่อในการนำความรู้ ความเข้าใจและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ไปสู่ผู้เข้ารับการอบรม ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเป็นผู้ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคโลกาภิวัตน์ ตลอดจนมีทัศนคติ ค่านิยมที่ถูกต้อง เป็นคนที่สมบูรณ์ สามารถมีความเป็นอยู่อย่างมีความสุขและดำรงชีวิตในสังคมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมและถูกต้อง

การฝึกอบรมสำหรับการศึกษานอกระบบโรงเรียนแบ่งเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. การฝึกอบรมสำหรับการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่ยึดผู้รับการฝึกอบรม หรือผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เป็นการฝึกอบรมที่เปิดโอกาสอย่างเต็มที่ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือผู้เรียนมีส่วนร่วมสำคัญในการวางแผนการฝึกอบรมที่จะจัดขึ้น ได้มีโอกาสในการกำหนดวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ มีส่วนในการออกแบบวิธีการฝึกอบรม ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเลือกเนื้อหา สื่อการเรียนรู้อ และการประเมินผล เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการ และความสนใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็น



ส่วนใหญ่ ส่วนผู้ให้การฝึกอบรมหรือวิทยากรจะทำหน้าที่คอยอำนวยความสะดวก และประสานงานเพื่อให้การฝึกอบรมดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การฝึกอบรมสำหรับการศึกษาจากระบบโรงเรียนที่ยึดผู้ให้การฝึกอบรมหรือวิทยากรเป็นผู้กำหนดแผนการในการฝึกอบรมไม่ว่าจะเป็นผู้กำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ รูปแบบการฝึกอบรม กำหนดเนื้อหา เลือกรูปแบบการฝึกอบรม สื่ออุปกรณ์ และการประเมินผล โดยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม หรือผู้เรียนมีส่วนร่วมในการฝึกอบรมในฐานะผู้รับความรู้เท่านั้น ไม่จำเป็นต้องเข้ามามีส่วนในการตัดสินใจในกระบวนการฝึกอบรมแต่อย่างใด

3. การฝึกอบรมสำหรับการศึกษาจากระบบโรงเรียนที่ยึดการผสมผสานระหว่างผู้รับการฝึกอบรม และผู้ให้การฝึกอบรม เป็นการฝึกอบรมที่เน้นการผสมผสานระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้ให้การฝึกอบรมเป็นสำคัญโดยการร่วมมือระหว่างผู้รับการฝึกอบรมและผู้ให้การฝึกอบรมในการวางแผนในกระบวนการฝึกอบรมสำหรับการศึกษาจากระบบโรงเรียนที่จัดขึ้น โดยร่วมมือและประสานความสัมพันธ์ในการกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ออกแบบรูปแบบการฝึกอบรมร่วมกัน ช่วยกันกำหนดเนื้อหาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ร่วมมือกันเลือกรูปแบบการฝึกอบรม สื่ออุปกรณ์การเรียนรู้ และร่วมกำหนดแนวทางและวิธีการประเมินผล

รูปแบบของกระบวนการฝึกอบรมสำหรับการศึกษาจากระบบโรงเรียนมี 11 ขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้น ก่อนที่จะมีการจัดการฝึกอบรมใด ๆ ขึ้น ผู้จัดการฝึกอบรมควรจะได้มีโอกาสศึกษาข้อมูลที่เป็นปัญหา และเกี่ยวข้องกับสภาพการณ์ของปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างละเอียดลึกซึ้งในลักษณะของความเป็นมา สาเหตุของปัญหา หนทางที่จะนำไปสู่การแก้ปัญหา นั้นๆ ความเป็นไปได้ที่จะนำการฝึกอบรมมาใช้แก้ไขปัญหานั้นๆ โดยผู้จัดการฝึกอบรมควรร่วมมือประสานงานกับผู้รับผิดชอบ และผู้ที่เกี่ยวข้องในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารงาน ผู้ปฏิบัติ หรือแม้แต่ตัวผู้เข้ารับการฝึกอบรมเอง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริง และเชื่อถือได้ นอกจากนี้แล้วผู้จัดการฝึกอบรมควรจะได้มีโอกาสศึกษาข้อมูลจากแหล่งอื่น ๆ ที่เชื่อถือได้เพิ่มเติม เช่น เอกสารรายงานประจำเดือน เอกสารประจำปีของหน่วยงาน นอกเหนือไปจากการตรวจสอบ และสอบถามโดยตรงจากตัวบุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2. ศึกษาหลักการ เป้าหมายขององค์การ หรือหน่วยงาน เมื่อผู้จัดการฝึกอบรมเข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้นแล้ว ผู้จัดการฝึกอบรมควรจะได้ศึกษาปรัชญา อุดมการณ์ หลักการ เป้าหมาย นโยบายหลัก นโยบายรองขององค์การหรือหน่วยงานและแนวโน้มขององค์การในอนาคต การวางแผนกำลังคน การวิเคราะห์บรรยากาศภายนอกและภายในขององค์การหรือหน่วยงาน ตลอดจนกระบวนการทำงานขององค์การ และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ขององค์การ หน่วยงานหรือ

สถาบันการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่จัดกับสิ่งแวดล้อมภายนอก เพื่อมีวัตถุประสงค์ที่จะได้เข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น ทำให้สามารถกำหนดกรอบความคิดหรือแนวทางการแก้ไขปัญหาด้วยการฝึกอบรมได้อย่างชัดเจนขึ้น

3. วิเคราะห์มาตรฐานของงาน ผู้จัดการฝึกอบรมควรต้องศึกษา และวิเคราะห์รายละเอียดของมาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรตามที่ได้รับมอบหมายอย่างละเอียดและชัดเจน เพื่อให้ได้ทราบผลของการปฏิบัติงานหรือผลผลิตจากการปฏิบัติงานนั้น ซึ่งเพื่อได้ทราบผลการปฏิบัติงานดังกล่าวแล้ว ผู้จัดการฝึกอบรมก็จะสามารถนำผลการปฏิบัติงานมาพิจารณาวิเคราะห์ว่าองค์การนั้น หรือหน่วยงานนั้นต้องการผลผลิตงานที่มีมาตรฐานในระดับใด ปริมาณมากน้อยเพียงใด คุณภาพควรเป็นอย่างไร ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ระเบียบการปฏิบัติเพียงไร และมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด โดยอาจศึกษาจากลักษณะงาน และลักษณะเฉพาะของแต่ละงาน เมื่อผู้จัดการฝึกอบรมได้ทราบผลการวิเคราะห์มาตรฐานของงานแล้ว ก็จะพบว่าการทำงานนั้น ๆ มีส่วนขาดมากน้อยเพียงใด และเป็นเพราะสาเหตุใด ซึ่งสาเหตุอาจเกิดขึ้นจากการบกพร่องหรือขาดความรู้ ทักษะ ทศนคติในการปฏิบัติงาน หรืออาจจะเกิดจากปัจจัยอื่น ๆ เช่น การประสานงาน การบริหารงาน หรือการจัดรูปแบบการปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสม ซึ่งก็จะทำให้ได้ทราบถึงปัญหาที่แท้จริง และได้ขจัดสาเหตุของปัญหาได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม การวิเคราะห์พนักงานขององค์การนั้น นอกจากจะวิเคราะห์ความสามารถในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพของการทำงาน

4. สร้างบรรยากาศ การสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง อบอุ่น ไม่เคร่งครัดในระเบียบหรือหลักเกณฑ์มากจนเกินไปจะเป็นบรรยากาศที่เอื้อ หรือสนับสนุนให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความต้องการ และความสนใจที่อยากจะเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ไม่ต้องมีการบังคับให้เข้ารับการฝึกอบรม ตลอดจนการสร้างบรรยากาศของการยอมรับซึ่งกันและกัน บรรยากาศที่มีความอิสระ และบรรยากาศแห่งความประสบความสำเร็จ ปัจจัยอีกประการหนึ่งที่สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ คือ การยอมและรู้จักเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง เพื่อจะได้ทราบว่าสิ่งที่เรียนรู้ใหม่นั้นมีความเหมาะสม และสอดคล้องกับประสบการณ์เดิม ความรู้เดิมที่ตนมีอยู่แล้วหรือไม่อย่างไร ควรปรับปรุงอย่างไรในกรณีนี้ อาจจะใช้การประเมินผลการเรียนรู้จากบุคคลนั่นเอง เพื่อนคนอื่น ๆ ที่ได้รับการฝึกอบรม หรือวิทยากรก็ได้

5. วางแผนร่วมกัน การวางแผนร่วมกัน เป็นการสนับสนุนให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมทุกคนไม่ว่าจะเป็นผู้ให้การฝึกอบรม หรือผู้เข้ารับการฝึกอบรม สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างพร้อมเพียงปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย และในขอบเขตภาระหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ สามารถทำให้

แนวทางการปฏิบัติ และเตรียมการแก้ไขปัญหที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างทันท่วงที ตลอดจนสามารถทำให้การฝึกอบรมนั้นประสบความสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ที่ได้เสนอไว้

6. วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น ผู้จัดการฝึกอบรมสำหรับการศึกษานอกระบบโรงเรียนจะต้องวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมในเรื่องของพื้นฐานทั่วไป เช่น คุณสมบัตินิสัย พฤติกรรม วัย จำนวน การทำงาน ประสบการณ์เดิม พื้นฐานการศึกษา ความสามารถพิเศษ ความสนใจ ฯลฯ ซึ่งผู้จัดการฝึกอบรมอาจใช้วิธีการศึกษาข้อมูลต่าง ๆ เหล่านี้ และวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นได้จากการใช้แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ การสัมภาษณ์ การพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการ การสำรวจ การทดสอบจากบุคคลที่ทำงาน และประสบปัญหาโดยตรง หรือจากหัวหน้าหน่วยงาน เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา นอกจากนี้แล้วอาจวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นได้จากเอกสารการประเมินผลงานของแต่ละฝ่าย แต่ละหน่วยงาน ผู้จัดการฝึกอบรมควรต้องวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม จากบุคลากรในหน่วยงานเมื่อเกิดปัญหา อุปสรรค และข้อขัดข้องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกาปฏิบัติงานของบุคคลนั้น ซึ่งความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมที่เกิดจากปัญหาดังกล่าวอาจเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันทันทีทันใด และอาจทำให้เกิดความเสียหายแก่หน่วยงานหรือองค์กรนั้น จึงต้องจัดการแก้ปัญหาให้ทันท่วงทีโดยการจัดการฝึกอบรมให้บุคลากร เช่น การขาดความรู้ ทักษะ ทักษะทัศนคติในเรื่องบางเรื่องี่จำเป็น นอกจากนั้นแล้วความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมอาจเกิดจากปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต ด้วยเหตุนี้จึงต้องป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาขึ้น เช่น ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสมัยใหม่ ยังไม่มีผู้ที่มีความรู้เพียงพอจึงจำเป็นต้องจัดการฝึกอบรมเพื่อเตรียมการดังกล่าว หรือความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมที่ต้องการปรับระดับความรู้ ทักษะ ทักษะทัศนคติของบุคลากรในองค์กรโดยทั่วไป เพื่อจะเป็นประโยชน์ต่อตัวบุคลากรในหน่วยงานเอง และเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือองค์กร เช่น การอบรมเรื่องมนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงาน การใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้คอมพิวเตอร์พื้นฐาน เป็นต้น

7. กำหนดวัตถุประสงค์ เมื่อทราบความต้องการจำเป็นของผู้รับการฝึกอบรมแล้ว ผู้จัดการฝึกอบรมสำหรับการศึกษานอกระบบโรงเรียนควรลงมือกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรมให้ชัดเจนว่าต้องการจะพัฒนาอะไร เพื่อที่จะสอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของผู้เข้ารับการฝึกอบรม กำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการการฝึกอบรม ระบุเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายของพฤติกรรมที่พึงปรารถนาภายหลังจากการเสร็จสิ้นการฝึกอบรม

8. สร้างหลักสูตร และเนื้อหาในการฝึกอบรม การสร้างหลักสูตร และเนื้อหาในการฝึกอบรมจะสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่กำหนดไว้ ซึ่งควรนำข้อมูลมาจากแนวคิด

หลักการ ทฤษฎี ความต้องการจำเป็น ฯลฯ โดยควรกำหนดในลักษณะของโครงสร้างของหลักสูตรก่อน แล้วจึงแบ่งโครงสร้างของหลักสูตรออกเป็นหมวดหมู่วิชาต่าง ๆ แล้วจึงกำหนดเนื้อหาสาระที่เหมาะสมภายใต้หมวดหมู่วิชาแต่ละหมวดหมู่เพื่อความเหมาะสมต่อไป หลักสูตรการฝึกอบรมสำหรับการศึกษานอกระบบโรงเรียน จึงหมายถึงประมวลความรู้ เนื้อหาสาระ และประสบการณ์ความรู้ตามที่หน่วยงาน องค์กร หรือผู้จัด ผู้บริหารโครงการการฝึกอบรมได้จัดเสนอให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพึงได้รับการพัฒนา โดยให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการการฝึกอบรมที่ได้กำหนดไว้ หลักสูตร และเนื้อหาการฝึกอบรมที่ดีจะช่วยให้ผู้จัดการฝึกอบรม หรือผู้บริหารโครงการฝึกอบรมสามารถปฏิบัติ และดำเนินการได้อย่างถูกต้อง และได้ทราบถึงแนวทางที่จะจัดวิธีการ เทคนิค กิจกรรมการฝึกอบรมที่จะทำให้ผู้รับการฝึกอบรมได้พัฒนาความรู้ ทักษะ ทศนคติ และความสามารถซึ่งจะทำให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นตามวัตถุประสงค์ของโครงการการฝึกอบรม โดยมีขั้นตอนการสร้างหลักสูตรและเนื้อหาในการฝึกอบรมดังต่อไปนี้

8.1 ทบทวนข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎี หลักการ หน้าที่ มาตรฐานของงาน ความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม

8.2 กำหนดโครงสร้างของหลักสูตร

8.3 กำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

8.4 กำหนดรายละเอียดของเนื้อหาสาระ

8.5 กำหนดขอบเขตของเนื้อหา

8.6 กำหนดวัตถุประสงค์

8.7 กำหนดเทคนิค วิธีการ ฝึกอบรม กิจกรรม อุปกรณ์ สื่อการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับเนื้อหาของแต่ละหัวข้ออบรม

8.8 กำหนดวิธีการประเมินผล

8.9 การนำหลักสูตรไปใช้

8.10 การประเมินผลหลักสูตร

8.11 การปรับปรุงหลักสูตร

9. ออกแบบแนวทางการฝึกอบรม การออกแบบแนวทางการฝึกอบรม เป็นการกำหนดวิธีการ เทคนิคที่จะใช้ในการฝึกอบรม วิธีการถ่ายทอดความรู้ ความคิดเห็น ข้อเท็จจริง หรือข้อมูลต่าง ๆ ให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสำหรับการศึกษานอกระบบโรงเรียน เพื่อให้เกิดการพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ควรคำนึงถึงปัจจัยสำคัญคือ



9.1 พิจารณาถึงความเหมาะสมของเทคนิคที่จะนำมาใช้ คือ ต้องเหมาะสมกับลักษณะของหัวข้อวิชา และสอดคล้องกับความต้องการของพัฒนานั้น ๆ ด้วย

9.2 พิจารณาถึงขนาดของกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม ว่ามีมากน้อยเพียงใด ลักษณะของการฝึกอบรมนั้นเป็นประการใด ควรจะแบ่งเป็นกลุ่มย่อยหรือไม่ กลุ่มละเท่าใด แล้วเลือกใช้เทคนิคการฝึกอบรมให้เหมาะสม

9.3 พิจารณาถึงลักษณะของกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม ว่ามีพื้นฐานความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ แตกต่าง หรือคล้ายคลึงกัน ควรเลือกใช้เทคนิคการฝึกอบรมแบบใด จึงจะเหมาะสม และอำนวยความสะดวกสูงสุด

9.4 พิจารณาถึงความสามารถ ความคุ้นเคย ต่อเทคนิคการฝึกอบรมที่จะนำไปใช้ว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมคุ้นเคยต่อวิธีการนั้นๆ หรือไม่

9.5 พิจารณาถึงเวลา และอุปกรณ์ที่จะนำมาใช้ว่ามีเวลาเพียงพอ และสะดวกแก่การจัดหาหรือไม่

9.6 พิจารณาถึงงบประมาณที่มีอยู่กับค่าใช้จ่ายที่จะต้องจัดทำเพียงพอหรือไม่

9.7 พิจารณา และประเมินค่าเกี่ยวกับทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่าเป็นอย่างไร มีปฏิภรียาในทางต่อต้านชัดเจน เจือยชา หรือขวนขวาย ใครู้ในวิชาการใหม่ๆ ทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความสำคัญต่อการเลือกสรรเทคนิคการฝึกอบรมมาก

10 ดำเนินการฝึกอบรม เมื่อแผนการและโครงการฝึกอบรมจากข้อ 1-9 พร้อมที่จะดำเนินการแล้ว ผู้จัดการฝึกอบรมก็จะสามารถเริ่มดำเนินการฝึกอบรมได้ โดยเริ่มได้ตั้งแต่การเปิดรับสมัครผู้เข้ารับการฝึกอบรม เตรียมการต่าง ๆ ให้พร้อมไม่ว่าจะเป็นการเชิญวิทยากร พิธีการเตรียมกิจกรรม เตรียมสถานที่ อุปกรณ์สื่อที่ใช้ในการฝึกอบรม เครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ เอกสารประกอบการฝึกอบรม ตลอดจนการประเมินผล

11 ประเมินผล และให้ผลย้อนกลับ การประเมินผลและให้ผลย้อนกลับ จะเป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้จัดการฝึกอบรม วิทยากร ผู้บริหารโครงการ ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องต่างๆ ได้ทราบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เกิดการเรียนรู้ หรือพัฒนาเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมความรู้ ทักษะ ทัศนคติอย่างไรบ้าง นอกจากนี้แล้วผลของการฝึกอบรมที่ได้เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่กำหนดไว้แล้วจะทำให้ทราบว่าได้เป็นไปตามระดับ หรือเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ อย่างไร อันจะนำไปสู่การตัดสินใจ ปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงโครงการฝึกอบรมต่อไป

สรุปได้ว่าการศึกษานอกระบบโรงเรียน หมายถึง กิจกรรมทางการศึกษา และมวลประสบการณ์ความรู้ใด ๆ ก็ตามที่ได้จัดขึ้นโดยบุคคล หน่วยงาน และสถาบันต่างๆ ในสังคม



โดยจัดขึ้นนอกเหนือไปจากการศึกษาในระบบโรงเรียนภาคปกติ เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่พึงประสงค์ของกลุ่มเป้าหมายต่างๆ โดยยึดหลักการที่ว่าเป็นการสนองความต้องการ ความสนใจ และแก้ปัญหาให้แก่กลุ่มเป้าหมาย ด้วยการฝึกอบรมสำหรับการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่เป็นกระบวนการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ ความเข้าใจ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ และทัศนคติ ค่านิยมของกลุ่มผู้เข้ารับการอบรมด้วยการใช้วิธีการฝึกอบรมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน ประเภทต่าง ๆ และสนับสนุนให้ผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วมในการฝึกอบรมนั้นๆ ร่วมกับผู้ให้การฝึกอบรม โดยคาดหวังว่าผู้เข้ารับการอบรมจะสามารถนำความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ได้รับการพัฒนาไปใช้ประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของตน สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น และเปลี่ยนแปลงพัฒนาความสามารถของบุคคลในการดำรงชีวิตในสังคมให้ดียิ่งขึ้น ตลอดจนสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และอนาคต การฝึกอบรมสำหรับการศึกษานอกระบบโรงเรียนแบ่งเป็น 3 ประเภท คือ 1) การฝึกอบรมสำหรับการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่ยึดผู้รับการฝึกอบรม หรือผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง 2) การฝึกอบรมสำหรับการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่ยึดผู้ให้การฝึกอบรมหรือวิทยากร และ 3) การฝึกอบรมสำหรับการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่ยึดการผสมผสานระหว่างผู้รับการฝึกอบรม และผู้ให้การฝึกอบรม โดยรูปแบบของกระบวนการฝึกอบรมสำหรับการศึกษานอกระบบโรงเรียนมีการดำเนินการ 11 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้น 2) ศึกษาหลักการ เป้าหมายขององค์การ หรือหน่วยงาน 3) วิเคราะห์มาตรฐานของงาน 4) สร้างบรรยากาศ 5) วางแผนร่วมกัน 6) วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น 7) กำหนดวัตถุประสงค์ 8) สร้างหลักสูตร และเนื้อหาในการฝึกอบรม 9) ออกแบบแนวทางการฝึกอบรม 10) ดำเนินการฝึกอบรม และ 11) ประเมินผล และให้ผลย้อนกลับ

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำกระบวนการฝึกอบรมสำหรับการศึกษานอกระบบโรงเรียนมาพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางที่สอดคล้องกับรูปแบบเชิงภาษา (Semantic Model) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาในการอธิบาย และแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่สามารถอธิบายหลักการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานที่เน้นการส่งเสริมให้บุคคลมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และตระหนักถึงคุณค่าในตนเอง ซึ่งเป็นรูปแบบที่มีองค์ประกอบที่เหมาะสม สอดคล้องโดยมีองค์ประกอบสำคัญ 5 องค์ประกอบ (Keeves, 1997) คือ 1) หลักการ เป็นการอธิบายแนวคิดทฤษฎีที่นำมาเป็นพื้นฐานในการกำหนดหลักการของรูปแบบ โดยการประยุกต์ใช้ทฤษฎีให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการสร้างรูปแบบ

2) วัตถุประสงค์ เป็นการอธิบายถึงความมุ่งหวังในการสร้างรูปแบบ 3) โครงสร้างเนื้อหา เป็นการอธิบายที่มาในการกำหนดโครงสร้างเนื้อหา และเนื้อหาสาระของรูปแบบ ซึ่งกำหนดขึ้นจากข้อมูลพื้นฐาน 4) วิธีดำเนินการ เป็นรายละเอียดขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานให้กับครู และ 5) การประเมินผล เป็นการกำหนดวิธีการประเมินผล การสร้างและนำรูปแบบไปใช้ ได้แก่ 5.1) ประเมินความเหมาะสม และความสอดคล้องของรูปแบบ 5.2) ประเมินผลการใช้รูปแบบ โดยประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ด้านความรู้ ด้านปฏิบัติการ ด้านเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และความพึงพอใจเกี่ยวกับรูปแบบ และ 5.3) ประเมินความเหมาะสมของการนำรูปแบบไปใช้

### 3.2 แนวคิดการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่

นักการศึกษา มนุษยนิยมมีจุดมุ่งหมายของการศึกษาที่มุ่งพัฒนาบุคคลให้เป็นผู้ที่เปิด สำหรับการเปลี่ยนแปลง และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง บุคคลแสวงหาการรู้จัก และเข้าใจในตนเอง เพื่อพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ (Self-actualization) บุคคลสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นทำหน้าที่ และประโยชน์ให้กับตนเอง บุคคลอื่น และสังคมได้อย่างเต็มที่ มนุษยนิยมจึงเน้นการเรียนรู้ของ บุคคลมากกว่าการถ่ายทอดข้อมูล และองค์ความรู้ แต่ก็ไม่ได้หมายความว่า จะขาดเนื้อหาสาระ แต่จะเน้นที่กระบวนการศึกษา โดยใช้วิธีสอนเนื้อหาสาระที่เน้นความเป็นมนุษย์ ให้ความสำคัญ ในการเรียนรู้แก่ผู้เรียน ให้การศึกษาที่ผู้เรียนมีการพัฒนาตนเองทั้งด้านความรู้ สติปัญญา ความสามารถในการเข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่น และสามารถสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ ในการศึกษาผู้ใหญ่ และการศึกษานอกระบบตระหนักว่าผู้เรียนผู้ใหญ่จำเป็นต้องแสวงหาคุณค่า และเจตคติที่เขาไม่ได้ รับเมื่ออยู่ในวัยเรียน มีองค์ประกอบของมนุษยนิยมหลายประการทั้งในการจัดการศึกษา และ ในกระบวนการเรียนการสอนนอกระบบ และการศึกษาผู้ใหญ่สรุปได้ดังนี้ (Elias และ Merriam, 1995 อ้างถึงใน สอนง โสทธิวิเศษ, 2544)

1. ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ (Learner-Centered) ผู้สอนไม่จำเป็นต้องรู้ ทุกอย่าง และรู้อย่างดีที่สุดเมื่อทำงานกับผู้เรียนผู้ใหญ่ โดยแนวคิดมนุษยนิยมเชื่อว่า ทุกคนมี เสรีภาพ มีความรับผิดชอบ และมีความดีโดยธรรมชาติ หลักสูตรและวิธีการสอนควรช่วยให้ผู้เรียน สามารถกำหนดความต้องการในการเรียนรู้ของตนเอง ผู้เรียนควรมีอิสระที่จะเลือกเรียนรู้ในสิ่งที่ เขาต้องการ และจำเป็น ผู้สอนควรช่วยแนะแนวทางหรืออำนวยความสะดวกในกระบวนการ และ เน้นในกระบวนการเรียนรู้ไม่ใช่การสอน ผู้เรียนต้องมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้ และการพัฒนา ตนเอง ผู้เรียนแต่ละคนมีลักษณะเฉพาะที่ต้องนำมาพิจารณาในกระบวนการเรียนการสอน และ

ส่งเสริมให้มีกระบวนการศึกษาได้พัฒนาผู้เรียนทางด้านอารมณ์ เจตคติ ร่างกาย และสติปัญญา หรือบุคลิกภาพทั้งหมดในทุกมิติของความเป็นมนุษย์ที่ทำให้มนุษย์แตกต่างจากสัตว์ นักมนุษยนิยม Abraham Maslow และ Carl Rogers มองว่าการศึกษเป็นวิธีการผลักดันให้เกิดการพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ หรือ “ช่วยให้บุคคลเป็นคนที่ดีที่สุดที่เขาสามารถจะเป็นได้” นักมนุษยนิยมหลายท่านได้ให้ตัวอย่างลักษณะของบุคคลที่พัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ (the self-actualization Person) เช่น เป็นผู้ที่มีมองอะไรตามสภาพจริง ยอมรับตนเอง ผู้อื่น และธรรมชาติของโลกที่เป็นจริง มีความคิด มีอารมณ์ และแสดงออกตามธรรมชาติ มองปัญหาเป็นศูนย์กลางมากกว่าตนเองเป็นศูนย์กลาง มีอำนาจในการปกครองตนเอง มีความเป็นอิสระ และสามารถยังคงความเป็นจริงในการเผชิญกับการปฏิเสธไม่ยอมรับ หรือความไม่เป็นที่นิยม มีความเป็นประชาธิปไตยในการตัดสินใจเรื่องต่างๆ และมีความเป็นกันเองกับบุคคลต่างๆ ทุกเชื้อชาติและชนชั้น สนใจในสวัสดิภาพความเป็นอยู่ของครอบครัว และชุมชนโลก มีการพัฒนาความรู้สึกด้านคุณธรรมสูงมาก เป็นต้น สำหรับ Rogers เชื่อว่าบุคคลที่พัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ อันเป็นเป้าหมายของกระบวนการศึกษา เขาเห็นว่าการเน้นที่ตัวผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในกระบวนการเรียนเป็นหลักการที่สำคัญมากกว่ารูปแบบการเรียนรู้เป็นรายบุคคลเพราะเป็นหลักการของกระบวนการศึกษาในภาพรวม

2. ผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Teacher as Facilitator) บทบาทของครูเป็นผู้อำนวยความสะดวก ผู้ช่วย และเป็นหุ้นส่วนในกระบวนการเรียนรู้ ครูไม่เพียงแต่เป็นผู้ให้ข้อมูล บทบาทของครูสร้างเงื่อนไข หรือสถานการณ์ให้การเรียนรู้เกิดขึ้น ในการเป็นเจ้าของบทบาทผู้อำนวยความสะดวก ครูต้องมีความไว้วางใจผู้เรียน และเชื่อในสมมติฐานว่าผู้เรียนมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้ของตนเอง ในเรื่องนี้จะเป็นการยากสำหรับครูที่ยึดติดกับการสอนที่มีอำนาจเหนือผู้เรียน นอกจากนี้ผู้สอนต้องยอมรับประสบการณ์ของผู้เรียน ใช้ประโยชน์จากประสบการณ์ และศักยภาพของผู้เรียนอย่างเต็มที่ โดยเฉพาะในการสอนผู้ใหญ่ ประสบการณ์ของผู้เรียนผู้ใหญ่แต่ละคนจะมีมากเป็นพื้นฐานสำหรับการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ Carl Roger เป็นนักจิตวิทยาชาวอเมริกันได้ทำงานกับผู้ใหญ่ทั้งในด้านการบำบัดทางจิต และการศึกษา ได้กำหนดลักษณะแนวทางสำหรับผู้อำนวยความสะดวกที่มีคุณภาพ ภายใต้อาสาเชื่อพื้นฐานด้านมนุษยนิยมไว้ว่า ผู้อำนวยความสะดวกควรมีลักษณะดังนี้

2.1 สร้างบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในกลุ่มผู้เรียน

2.2 ช่วยดึงและทำความเข้าใจในจุดมุ่งหมายในการเรียนของแต่ละคนในกลุ่มผู้เรียน ยอมรับในจุดมุ่งหมายที่หลากหลาย

2.3 การอำนวยความสะดวก ขึ้นอยู่กับความพร้อมในการเรียนของผู้เรียนแต่ละคน ดำเนินการส่งเสริมให้จุดมุ่งหมายของแต่ละคนมีความหมายสำหรับเขา ในขณะที่มีแรงผลักดันเป็นแรงจูงใจเบื้องหลังการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญของแต่ละคน

2.4 พยายามจัดการ และจัดหาทรัพยากรในการเรียนรู้ให้กว้างขวางและเป็นไปได้มากที่สุด

2.5 ทำตัวเองให้เป็นทรัพยากรในการเรียนรู้ให้กว้างขวางและเป็นไปได้มากที่สุด

2.6 ยอมรับการแสดงออกของกลุ่มผู้เรียนทั้งด้านเนื้อหาวิชาการและเจตคติทางอารมณ์

2.7 เมื่อเกิดบรรยากาศในการยอมรับ การมีส่วนร่วมของผู้เรียนในกลุ่มหรือห้องเรียน ผู้อำนวยความสะดวกควรปฏิบัติตนเสมือนผู้เรียนที่มีส่วนร่วมในกลุ่ม เพื่อเป็นสมาชิกของกลุ่ม แสดงทัศนคติความเห็นในประเด็นเสมือนผู้เรียนคนหนึ่ง

2.8 มีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนทั้งความรู้สึก และแนวความคิดริเริ่มต่างๆ

2.9 มีความตั้งใจ ว่องไว และแสดงออกที่บ่งชี้ความรู้สึกที่ตั้งใจ และให้นำหนัก ความสำคัญตลอดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของกลุ่ม

2.10 ยอมรับข้อจำกัดของตนเองในฐานะผู้นำ และเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้แก่กลุ่มผู้เรียน

3. ลักษณะของการเรียนรู้ (The Act of Learning) มนุษยนิยมมีทัศนะว่าการเรียนรู้เป็น ความพยายามส่วนบุคคล การรับรู้เป็นมโนทัศน์ที่สำคัญในความคิดของมนุษย์แต่ละบุคคลเลือก การรับรู้ และแสดงพฤติกรรมที่ขึ้นอยู่กับการรับรู้นั้นๆ การรับรู้ของแต่ละบุคคลจึงแตกต่างกัน ผู้เรียนจะเรียนรู้แตกต่างกัน ผู้เรียนเรียนสิ่งที่เขารับรู้ว่ามีค่าจำเป็น มีความสำคัญ หรือ มีความหมายสำหรับเขา ความหมายขึ้นอยู่กับการผสมผสานเนื้อหาสาระที่ขึ้นอยู่กับเป้าหมาย ความสนใจ เจตคติ ความเชื่อของบุคคลนั้นๆ มโนทัศน์เกี่ยวกับตนเองมีความสำคัญในการเรียนรู้ อย่างมาก ไม่ว่าจะมโนทัศน์เกี่ยวกับตนเองในด้านบวก หรือด้านลบของแต่ละคน จะมีผลในการส่งเสริมการเรียนรู้ หรืออุปนิสัยการเรียนรู้ของเขา Rogers เชื่อว่ามีคนที่จริง และคนที่ เป็น อุดมคติ ความแตกต่างทั้งสองอย่างนี้สามารถเป็นสิ่งเฝ้าสำหรับการเรียนรู้ได้ เพราะแต่ละคน แตกต่างกัน การรับรู้เป็นการเลือกสรร และมโนทัศน์เกี่ยวกับตนเองมีความแตกต่าง ดังนั้นในการ เรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดจึงเป็นการเรียนแบบค้นคว้า หรือการทดลอง ซึ่งเป็นวิธีเรียนที่มีความหมายสำหรับผู้เรียนมากที่สุด Rogers เรียกการเรียนรู้ที่มีความหมายนี้ว่าเป็นประสบการณ์ และได้สรุปหลักการเรียนรู้ไว้ดังนี้



3.1 การมีส่วนร่วม (Personal Involvement) ผู้เรียนควรมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ ทั้งด้านความรู้ และทัศนคติ

3.2 การริเริ่มด้วยตนเอง (Self-Initiated) ความรู้สึกของความจำเป็นที่ต้องค้นพบมาจากภายในตัวผู้เรียนเอง

3.3 การให้ผลอย่างกว้างขวาง (Pervasive) การเรียนรู้มีผลกระทบต่อทัศนคติ หรือบุคลิกภาพของผู้เรียน

3.4 การประเมินผลโดยผู้เรียน (Evaluated by the Learner) ผู้เรียนสามารถประเมินได้ดีที่สุด ถ้าประสบการณ์นั้นตอบสนองความต้องการของตนเอง

3.5 สาระสำคัญคือความหมาย (Essence is Meaning) เมื่อการเรียนรู้เกิดจากประสบการณ์ ผู้เรียนจะประสานประสบการณ์จากการเรียนรู้เข้ากับประสบการณ์ทั้งหมดของเขา

4. การประเมินตนเอง (Self-evaluation) การประเมินผลเป็นกระบวนการที่บูรณาการกับกระบวนการเรียนรู้ สำหรับมนุษยนิยมแล้วการประเมินตนเองเป็นวิธีการที่มีความหมายที่สุด ไม่ว่าจะการเรียนรู้จะเกิดขึ้นในรูปแบบใดก็ตาม ผู้เรียนเป็นผู้ประเมินที่ดีที่สุดว่าการเรียนรู้ได้ตอบสนองความต้องการ และความสนใจของเขาได้เพียงใด

### 3.3 ทฤษฎีการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่

สนอง โลกิตวิเศษ (2544) กล่าวว่า Knowes (1980) นักการศึกษาผู้ใหญ่แบบมนุษยนิยม ได้พยายามแปลเป้าหมายทางด้านมนุษยนิยมมาเป็นกรอบทฤษฎี สำหรับนักการศึกษาผู้ใหญ่ เรียกว่า เทคโนโลยีของการสอนผู้ใหญ่ โดยใช้คำ “Andragogy” ซึ่งหมายถึงศิลปะและศาสตร์ของการสอนผู้ใหญ่ ประกอบด้วยสมมติฐาน 4 ข้อ ดังนี้

1. มโนทัศน์ของผู้เรียน (a self concept relating to self direction versus control by others) จะค่อย ๆ เปลี่ยนจากเด็กที่มีบุคลิกภาพที่ต้องพึ่งพาผู้อื่นมาสู่การเป็นผู้ใหญ่ที่นำตนเอง จึงตั้งสมมติฐานว่าผู้ใหญ่เรียนรู้โดยการนำตนเอง ดังนั้นบรรยากาศในการเรียนเป็นการสนับสนุนให้ความร่วมมือ เป็นกันเอง ไม่เป็นทางการ มีความไว้วางใจ และทำให้ผู้เรียนผู้ใหญ่รู้สึกเป็นที่ยอมรับ และนับถือ ผู้เรียนผู้ใหญ่มีความสามารถในการกำหนดความต้องการการศึกษา การวิเคราะห์ความต้องการการเรียนรู้ และการประเมินการเรียนรู้ของตนด้วยตนเอง

2. บทบาทของประสบการณ์ของผู้เรียนเป็นแหล่งทรัพยากรในการเรียนรู้ (role of experience as a resource for learning) การใช้ประสบการณ์ของผู้ใหญ่เป็นแหล่งทรัพยากรในการเรียน และเน้นย้ำการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้จากประสบการณ์ Knowes แนะนำ



ให้เริ่มต้นให้ผู้เรียนผู้ใหญ่มีความรับผิดชอบในการเรียนรู้ของตนเองผ่านการสืบสวนโดยการนำตนเอง การร่วมมือกับเพื่อนในการเรียนมากกว่าการแข่งขันกันเรียน การเรียนรู้โดยการวิเคราะห์ ประสพการณ์ของบุคคล วิธีการเรียนรู้จากประสพการณ์อื่นๆ เช่น การทดลอง การอภิปราย การแก้ปัญหา การจำลองสถานการณ์ การออกไปศึกษาออกสถานที่ เป็นต้น

3. ความพร้อม ที่จะเรียนอยู่บนภาระงานเชิงพัฒนาการ และบทบาททางสังคม (readiness to learn based on developmental tasks and social roles) ผู้ใหญ่จะไม่เรียนรู้สิ่งที่ไม่เกี่ยวข้องกับชีวิต สิ่งที่เกี่ยวข้องขึ้นอยู่กับสิ่งที่เป็นความต้องการ และความสนใจของเขา และสิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดแรงจูงใจภายในที่จะเรียน

4. การนำผลการเรียนรู้ไปใช้ประโยชน์ได้ทันที (a time perspective based on the immediacy of application of learning and on problems versus subject centered learning) ผู้ใหญ่เรียนเพื่อต้องการนำความรู้ไปใช้ได้ทันทีซึ่งตรงกันข้ามกับเด็กที่เรียนเพื่อนำไปใช้ต่อไป

Knowes ได้สรุปเป็นทฤษฎีการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่สมัยใหม่ (modern adult learning theory) ดังนี้ (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์, 2524)

1. ความต้องการและความสนใจ (need and interests) หมายความว่า ผู้ใหญ่จะถูกชักจูงให้เกิดการเรียนรู้ได้ดี หากตรงกับความต้องการและความสนใจของเขา สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตผู้ใหญ่ (life situation) หมายความว่า การเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะได้ผลดี ถ้าผู้สอนยึดเอาตัวผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในการเรียนการสอน ดังนั้นการจัดหน่วยการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่จึงควรยึดสถานการณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความเป็นอยู่ของผู้ใหญ่เป็นสำคัญมิใช่ยึดเนื้อหาวิชา

2. สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตผู้ใหญ่ (life situation) หมายความว่า การเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะได้ผลดี ถ้าผู้สอนยึดเอาตัวผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในการเรียนการสอน ดังนั้นการจัดหน่วยการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่จึงควรยึดสถานการณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความเป็นอยู่ของผู้ใหญ่เป็นสำคัญมิใช่ยึดเนื้อหาวิชา

3. การวิเคราะห์ประสพการณ์ (analysis of experience) คือ การที่ผู้สอนพยายามวิเคราะห์ประสพการณ์ของผู้ใหญ่แต่ละคนอย่างละเอียดว่ามีส่วนใดที่พอจะนำมาใช้ในการเรียนการสอนได้บ้าง และหาทางนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์

4. ผู้ใหญ่ต้องการเป็นผู้นำตนเอง (self directing) ซึ่งเป็นความต้องการที่อยู่ในส่วนลึกของผู้ใหญ่ คือ การมีความรู้สึกต้องการที่จะสามารถนำตนเองได้ เพราะฉะนั้น ครูจึงควรมีบทบาท

เป็นแต่เพียงผู้ให้คำปรึกษา หรือร่วมกับผู้เรียนในการค้นหาคำตอบ ไม่ควรเป็นผู้ชี้แนะ หรือทำตัวเป็น “ผู้สอน” โดยตรงแต่คอยทำหน้าที่ประเมินว่าเขาคล้อยตามหรือไม่ เพียงใด

5. ความแตกต่างระหว่างบุคคล (individual differences) โดยธรรมชาติแล้ว คนเราย่อมมีความแตกต่างกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อคนเรามีอายุมากขึ้น ความแตกต่างย่อมเพิ่มขึ้น ดังนั้นในการสอนผู้ใหญ่จะต้องคำนึงถึงรูปแบบของการเรียนการสอน (style)

สรุปได้ว่า ทฤษฎีการสอนผู้ใหญ่ เป็นแนวคิดเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายที่เป็นไปในลักษณะพัฒนามนุษย์ให้เต็มตามศักยภาพ โดยพัฒนาบุคลิกภาพและสติปัญญา ส่งเสริมความเป็นมนุษย์ ส่งเสริมการรู้จักและเข้าใจตนเองอย่างเต็มศักยภาพ ส่งเสริมการเรียนรู้โดยคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต

#### ตอนที่ 4 แนวคิดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

##### 4.1 ความหมายของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

การจัดการศึกษาของประเทศไทยในปัจจุบันเป็นการจัดการศึกษาตามแนวปฏิรูปการศึกษาที่มุ่งเน้นให้มีการปฏิรูปการเรียนรู้โดยถือว่าผู้เรียนเป็นศูนย์กลางหรือเป็นสำคัญของการเรียนรู้มากกว่าการยึดผู้สอนเป็นสำคัญเหมือนก่อนมา แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางได้มีนักการศึกษาให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ไว้หลากหลาย ดังนี้

ชาตรี เกิดธรรม (2542) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเป็นการสอนที่จัดเนื้อหา และกิจกรรมที่สอดคล้องกับการดำรงชีวิตที่เหมาะสมกับความสามารถ และความสนใจของผู้เรียน เป็นการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือกระทำด้วยตนเอง ตั้งแต่คิดค้นคว้าความรู้ และลงมือปฏิบัติจริงทุกขั้นตอนจนเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ผู้สอนทำหน้าที่เป็นผู้แนะนำหรือให้คำปรึกษา เป็นการเรียนที่เน้นให้ผู้เรียนรู้วิธีการหาความรู้ (Learn how to learn) ซึ่งมีคุณค่ามากกว่าการเรียนรู้ตัวความรู้

วัฒนาพร ระงับทุกข์ (2542) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางหมายถึง การจัดการเรียนรู้ที่มุ่งจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับการดำรงชีวิต เหมาะสมกับความสามารถ และความสนใจของผู้เรียนโดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและลงมือปฏิบัติจริงทุกขั้นตอน

คณะอนุกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้ (2543) ได้กล่าวถึงการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่สุดไว้ว่าเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน ให้ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้จากแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย และสามารถนำวิธีการเรียนรู้ไปใช้ในชีวิตจริงได้

อีกทั้งเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ

ชนาธิป พรกุล (2543) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากการคิด การค้นคว้า การทดลอง การสรุปเป็นความรู้โดยผู้เรียนเอง ผู้สอนจะเปลี่ยนบทบาทหน้าที่จากการถ่ายทอดความรู้มาเป็นผู้วางแผน จัดการชี้แนะและอำนวยความสะดวกให้กับผู้เรียน

ทศนา แคมมณี (2543) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง หมายถึง การจัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนเป็นจุดสนใจ (Center of attention) หรือเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้ โดยดูได้จากการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งหากผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดขึ้นมา ผู้เรียนมีบทบาทในการเรียนรู้มาก และควรเกิดการเรียนรู้ที่ดีตามมา

ศิริชัย กาญจนวาสี (2543) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง หมายถึง กระบวนการพัฒนาร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรมของผู้เรียนด้วยการยึดผู้เรียนเป็นแกนกลางของการพัฒนาความเจริญงอกงาม สร้างการมีส่วนร่วม ร่วมคิด ร่วมทำ โดยผู้สอนทำหน้าที่วางแผน จัดกิจกรรม กระตุ้นให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ส่งเสริมความคิดและอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนอย่างเต็มที่สอดคล้องกับศักยภาพ ความต้องการ และความสนใจของผู้เรียน

กรมวิชาการ (2544) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางไว้ 2 แนวทาง คือ ความหมายในเชิงปรัชญา และความหมายในเชิงปฏิบัติการ

ความหมายในเชิงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เป็นการจัดการเรียนรู้ที่เอาชีวิตจริงและเงื่อนไขการรับรู้ของผู้เรียนเป็นตัวตั้ง ผู้เรียนมีอิสรภาพ ได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาเต็มศักยภาพของมนุษย์ทั้งจิต ร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม ผู้เรียนได้รับการพัฒนาแบบองค์รวม ได้รับการฝึกให้มีศักยภาพในการสร้างรูปแบบการคิด ผู้เรียนเป็นผู้ทำกิจกรรมการเรียนรู้ได้ถูกต้อง แม่นยำด้วยความรู้สึที่ดั่งาม เรียนรู้วิธีการเรียนรู้ เรียนรู้จากการปฏิบัติของตนเอง คิดอย่างมีระบบ และมีวิจารณญาณอยู่ร่วมกับคนอื่นอย่างมีความสุข เรียนรู้ตลอดชีวิตและเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

ความหมายเชิงปฏิบัติ ให้ความหมายการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยแยกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความหมายเชิงปฏิบัติการด้านผู้เรียน การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติจริง ได้พัฒนากระบวนการคิดวิเคราะห์ ศึกษา ค้นคว้า ทดลอง และแสวงหาความรู้ด้วยตนเองตามความถนัด ความสนใจ

ด้วยวิธีการ กระบวนการ และใช้หลักการเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งในและนอกห้องเรียน ผู้เรียนมีผล การเรียนรู้ได้มาตรฐานตามที่หลักสูตรกำหนด มีความรู้สึกชื่นชมยินดีในผลการปฏิบัติของตน สามารถนำความรู้และประสบการณ์ไปพัฒนาคุณภาพชีวิตของตน สังคม และส่วนรวม

2) ความหมายเชิงปฏิบัติการด้านผู้สอน การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้จัดหรือผู้สอนดำเนินการให้สอดคล้องกับผู้เรียนตามความแตกต่าง ระหว่างบุคคล ความสามารถทางด้านปัญญา วิธีการเรียนรู้โดยบูรณาการคุณธรรม ค่านิยมอันพึง ประสงค์ วางแผนการจัดกิจกรรม และประสบการณ์การเรียนรู้อย่างเป็นระบบให้ผู้เรียนได้พัฒนา สติปัญญา อารมณ์ และทักษะการปฏิบัติ ส่งเสริม สนับสนุนการนำความรู้ไปใช้ในแหล่งความรู้ ที่หลากหลายและเชื่อมโยงกับชีวิตจริง และ 3) ความหมายเชิงปฏิบัติการด้านการจัดการเรียน การสอน การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ผู้สนับสนุน การเรียนรู้มีส่วนร่วม โดยส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดทำสาระของหลักสูตรให้สอดคล้องกับปัญหา และความต้องการของผู้เรียน หาวิธีสนับสนุน ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ใน สถานศึกษาให้พัฒนากระบวนการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ผู้สอนทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียน และสนับสนุนด้านทรัพยากร การลงทุนเพื่อการศึกษา พร้อมทั้งดูแล ตรวจสอบกระบวนการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ (2544) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เป็นแนว การจัดการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนสร้างความรู้และสิ่งประดิษฐ์ใหม่ โดยใช้กระบวนการต่างๆ ได้แก่ กระบวนการคิด กระบวนการกลุ่ม และการให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับสังคม สามารถนำ ความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้ โดยผู้สอนมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดประสบการณ์การ เรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน ซึ่งกิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดขึ้นต้องสอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของ ผู้เรียน เน้นการบูรณาการเนื้อหา วิธีการสอน และใช้แหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย รวมถึงวิธีการ วัดผลที่หลากหลายและประเมินตามสภาพจริง

Brandes and Ginnis (1988) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง หมายถึง ระบบการจัดการเรียนรู้ซึ่งมีผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญด้วยความเชื่อที่ว่ามนุษย์ทุกคนมีสิทธิ ที่จะบรรลุศักยภาพสูงสุดของตนเองได้ ผู้เรียนจะได้รับการส่งเสริมให้เข้าร่วมและรับผิดชอบ การเรียนรู้ของตน

Bergquist and Phillips (1996) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ผู้สอน คือ ผู้อำนวยความสะดวกและมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับผู้เรียนแต่ละคน เป็นการจัดสภาพ การเรียนที่เน้นปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอน และผู้เรียน มีการกำหนดเป้าหมาย แหล่งข้อมูล

และการประเมินผล เป็นการจัดการเรียนรู้ที่ปรับตามความต้องการของผู้เรียน ผู้เรียนจะมีการอภิปรายกลุ่ม การแสดงบทบาทสมมติ การเสริมแรง การลงมือปฏิบัติภาคสนาม

Arizona University (2000) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เป็นการจัดวางตำแหน่งผู้เรียนไว้เป็นศูนย์กลางของการศึกษา ซึ่งเริ่มต้นด้วยการทำความเข้าใจบริบทของการศึกษาของผู้เรียน ต่อเนื่องไปถึงผู้สอนประเมินผลความก้าวหน้าของผู้เรียนตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ การจัดการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางนี้พยายามอย่างที่สุดที่จะให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคล พื้นฐานความสามารถ มีความยืดหยุ่น มีความหลากหลายในวิธีการที่นำมาใช้ และไม่ถูกบังคับด้วยเวลาและสถานที่

Sener, J (2000) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เป็นรูปแบบการเรียนรู้ซึ่งวางตำแหน่งผู้เรียนไว้ที่ศูนย์กลางของกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งถูกจำแนกออกจากการเรียนรู้ที่เน้นผู้สอนเป็นศูนย์กลางหรือการสอนที่เน้นผู้สอนเป็นศูนย์กลาง

จากความหมายที่ได้อธิบายมาข้างต้นได้ทำการสังเคราะห์และสรุปความหมายของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ดังตารางที่ 5



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ 5 สังเคราะห์ความหมายของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

ประเด็น	ชาติเรียม (2542)	วัฒนาพร ระงับทุกข์ (2542)	คณะอนุกรรมการปฏิรูปการ เรียนรู้ (2543)	ชนาธิป พงกุล (2543)	ทิศนา เขมมณี (2543)	ศิริชัย กัญจนภัส (2543)	กรมวิชาการ (2544)	พิมพ์พันธ์ ดตะคุปต์(2544)	Brandes and Ginnis (1988)	Bergquist and Phillips (1996)	Arizona University (2000)	Sener, J (2000)
1. ผู้เรียนเป็นผู้มีบทบาท สำคัญ/เป็นศูนย์กลางของ การเรียนรู้			✓		✓	✓					✓	✓
2. ผู้เรียนมีส่วนร่วมใน กิจกรรมการเรียนรู้ ได้ ปฏิบัติจริง ร่วมคิด ร่วมทำ	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓		
3. ผู้เรียนเรียนรู้จากการ คิด ค้นคว้า การทดลอง และสรุปเป็นความรู้โดย ผู้เรียนเอง				✓			✓	✓		✓		
4. ผู้สอนเป็นผู้วางแผน ชี้แนะ และอำนวยความสะดวก สะดวกให้แก่ผู้เรียน	✓			✓		✓		✓		✓		
5. ใช้วิธีการและแหล่งการ เรียนรู้ที่หลากหลาย			✓				✓	✓				
6. จัดเนื้อหา กิจกรรม สอดคล้องกับการดำรงชีวิต สามารถนำ ความรู้ ประสบการณ์ไปใช้และ เชื่อมโยงกับชีวิตจริง	✓	✓	✓				✓	✓				
7. คำนึงถึงความแตกต่าง ระหว่างบุคคล ความต้องการ และความสนใจของผู้เรียน	✓	✓				✓	✓	✓			✓	
8. มีการวางแผนการจัด กิจกรรมและจัดประสบการณ์ การเรียนรู้อย่างเป็นระบบ						✓	✓					

ตารางที่ 5 สังเคราะห์ความหมายของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (ต่อ)

ประเด็น	ชาติร์ เกิดธรรม (2542)	วัฒนาพร ระงับทุกข์ (2542)	คณะอนุกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้ (2543)	ชนาธิป พรกุล (2543)	พิตนา เขมมณี (2543)	ศิริชัย กาญจนเสรี (2543)	กรมวิชาการ (2544)	พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์(2544)	Brandes and Ginnis (1988)	Bergquist and Phillips (1996)	Arizona University (2000)	Sener, J (2000)
9. เป็นกระบวนการพัฒนาร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม						✓	✓					
10. จัดกิจกรรมกระตุ้นผู้เรียนให้มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม						✓		✓				
11. เน้นให้ผู้เรียนรู้วิธีการหาความรู้		✓		✓			✓					
12. ส่งเสริมกระบวนการคิด						✓		✓				

จากตารางที่ 5 สังเคราะห์ความหมายของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญ หรือเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ได้ปฏิบัติจริง เกิดการเรียนรู้จากการคิด ค้นคว้า การทดลอง และสรุปเป็นความรู้ด้วยตนเอง ผู้สอนเป็นผู้วางแผน ชี้แนะ และอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้เรียน จัดเนื้อหา กิจกรรมสอดคล้องกับการดำรงชีวิต สามารถนำความรู้ ประสบการณ์ไปใช้ และเชื่อมโยงกับชีวิตจริง เน้นการพัฒนาร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม ส่งเสริมกระบวนการคิด และให้ผู้เรียนรู้วิธีการหาความรู้ โดยใช้วิธีการและแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ความต้องการ และความสนใจของผู้เรียน

#### 4.2 หลักการในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

หลักการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางมีผู้เสนอหลายแนวคิด ดังนี้

ไสว พักขาว (2541) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางมีหลักการที่สำคัญ ดังนี้

1. ผู้สอนจัดการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างความรู้เอง
  2. ผู้สอนต้องใช้ทักษะกระบวนการเพื่อให้ผู้เรียนได้ใช้กระบวนการคิด (Thinking process) และกระบวนการกลุ่ม (Group process) เพื่อให้ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง
  3. ผู้สอนให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ (Participation) คิด ปฏิบัติ สรุปความรู้ด้วยตนเอง ส่งเสริมให้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม สมาชิกต่างกลุ่มและปฏิสัมพันธ์กับผู้สอน
  4. ผู้สอนสร้างบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนอย่างมีความสุข (Happy learning)
  5. ผู้สอนประเมินผลด้านเนื้อหาสาระและทักษะกระบวนการ เป็นการประเมินผลตามสภาพจริง (Authentic assessment)
  6. ให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน (Application)
  7. ผู้สอนเปลี่ยนบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator)
- วัฒนาพร ระงับทุกข์ (2542) ได้กล่าวถึงหลักการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางว่า เพื่อให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างได้ผล การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ควรยึดหลักดังต่อไปนี้
1. การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ควรเป็นไปอย่างมีชีวิตชีวา ดังนั้นผู้เรียนจึงควรมีบทบาทรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเองและมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน
  2. การเรียนรู้เกิดขึ้นได้จากแหล่งต่าง ๆ กัน มิใช่จากแหล่งใดแหล่งหนึ่งเพียงแหล่งเดียว ประสบการณ์ความนึกคิดของแต่ละบุคคลถือว่าเป็นแหล่งการเรียนรู้ที่สำคัญ
  3. การเรียนรู้ที่จะต้องเป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากการสร้างความรู้ ความเข้าใจด้วยตนเอง จึงจะช่วยให้ผู้เรียนจดจำและสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้ การเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นผู้ค้นพบด้วยตนเองมีส่วนช่วยให้เกิดความเข้าใจลึกซึ้งและจดจำได้ดี
  4. การเรียนรู้กระบวนการเรียนรู้มีความสำคัญ หากผู้เรียนเข้าใจและมีทักษะในเรื่องกระบวนการเรียนรู้แล้วจะสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการแสวงหาความรู้และคำตอบต่างๆ ที่ตนต้องการ
  5. การเรียนรู้ที่มีความหมายแก่ผู้เรียน คือ การเรียนรู้ที่สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน
- อุษณีย์ โพธิสุข (2543) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางมีหลักการจัดการด้านต่าง ๆ ดังนี้
1. มีกิจกรรมหลากหลายที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลได้ การสอนต้องตอบสนองวิธีการทำงานของสมอง(Whole brain approach) ที่แตกต่างกันใช้จิตวิทยาแตกต่างกัน

2. จัดการสอนที่เน้นการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะการคิดระดับสูง เช่น การคิดวิเคราะห์โดยใช้หลักเหตุผล ตรรกะ การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์
  3. การสอนแบบบูรณาการวิชาต่างๆ เข้าด้วยกัน
  4. ผู้เรียนต้องมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ของตน สามารถกำหนดทิศทางการเรียนรู้เสนอสิ่งที่อยากเรียนรู้
  5. ผู้เรียนต้องมีส่วนร่วมทั้งกับสังคมและสังคมต้องมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
  6. การพัฒนาหลักสูตร การวางแผนการจัดการเรียนรู้และประเมินผลการเรียนรู้ต้องสอดคล้องกัน
  7. เน้นการสอนทั้งรูปแบบเรียนรู้โดยจิตใต้สำนึก (Subconscious) และจิตสำนึก (Conscious)
  8. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงออก ได้ทำกิจกรรม ผู้สอนลดบทบาทการควบคุมและใช้เวลาเพื่อการกำกับดูแลและแนะนำช่วยเหลือผู้เรียน
  9. การสอนไม่จำกัดเฉพาะในห้องเรียนเท่านั้น
- กรมวิชาการ (2544) ได้เสนอแนะหลักการในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ดังนี้
1. การปรับความคิดของผู้สอนให้มองผู้เรียนบนพื้นฐานของความรัก ความเข้าใจว่าผู้เรียนมีศักยภาพในการเรียนรู้ พร้อมเอื้ออำนวยอำนวยความสะดวก จัดบรรยากาศให้เอื้อต่อผู้เรียนในการแสวงหาความรู้ มีอิสระในการคิด ลงมือปฏิบัติจริง
  2. การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ยึดหลักการพัฒนาผู้เรียนให้ถึงศักยภาพสูงสุด คือ ผู้เรียนได้พัฒนาทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ และสังคม หลังเรียนหรือหลังฝึกกิจกรรม มีความรู้สึกที่ดีเกี่ยวกับตนเอง ภาคภูมิใจในผลการปฏิบัติของตน
  3. ยึดหลักชีวิตจริงของผู้เรียนเป็นหลักในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ เน้นให้ผู้เรียนมีศักยภาพในการคิดเชิงระบบ และคิดอย่างมีวิจารณญาณมีรูปแบบการคิดของตนเอง ค้นพบตนเอง สามารถเชื่อมโยงความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ต่างๆ ไปใช้ในชีวิตจริงได้
  4. การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ยึดหลักความแตกต่างระหว่างบุคคล
  5. การจัดประสบการณ์โดยใช้คุณธรรมนำความรู้ บูรณาการคุณธรรมในการจัดประสบการณ์ทุกกลุ่มวิชาและทุกขั้นตอนในการจัดการเรียนรู้ถือว่าผู้สอนทุกคนมีหน้าที่พัฒนาผู้เรียนให้ประพฤติตนยึดหลักคุณธรรม และพัฒนาให้มีค่านิยมอันพึงประสงค์

6. การออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ใช้กระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายสอดคล้องกับธรรมชาติวิชา และวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียน ใช้วิธีวัดและประเมินด้วยวิธีการที่หลากหลายตามสภาพจริง ถือว่าการวัดและประเมินเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนรู้ และใช้กระบวนการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้

Perkins (1999) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางมีหลักการ ดังนี้

1. การออกแบบการเรียนการสอนจะยึดหลักการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการกระทำ
  2. การเรียนการสอนมุ่งให้ผู้เรียนทำกิจกรรมประเภทต่างๆ เป็นกิจกรรมที่มีจุดหมายผู้เรียนมีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้น ผู้เรียนร่วมมือกันทำกิจกรรมและได้เลือกทำกิจกรรม
  3. ใช้วิธีการสอนและสื่อการเรียนการสอนที่หลากหลาย
  4. ผู้เรียนสร้างความรู้หรือค้นพบความหมายของสิ่งต่างๆ ด้วยตนเอง ซึ่งอาจจะใช้วิธีการหรือกระบวนการ เช่น ผู้เรียนค้นพบ (Discovery) โดยใช้วิธีสอนแบบโครงการ (Project Method) ผู้เรียนมีอิสระในการคิด ตั้งคำถาม ขบคิด (Reflect) มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งต่างๆ ผู้เรียนทำ และรู้ความหมายของการกระทำ ผู้เรียนได้รวบรวมจัดวิเคราะห์สารสนเทศและสรุปผลที่มีความหมายสำหรับตน ผู้เรียนมีประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรม ชับซ้อนและหลากหลาย การใช้คำถามที่ส่งเสริมการอภิปราย ผู้เรียนมีส่วนร่วม มีส่วนช่วยเหลือในการเรียนรู้ การเรียนรู้จากปัญหา (Problem – based learning)
  5. จัดห้องเรียนให้เอื้อต่อการทำกิจกรรมประเภทต่างๆ ไม่ควรจัดโต๊ะเรียนแบบตายตัว
  6. บรรยากาศการเรียนการสอนควรมีลักษณะเน้นการร่วมมือกัน ห่วงใยกัน ไม่แข่งขันกัน ใช้วิธีประชาธิปไตย รับฟังความคิดเห็นและกระบวนการคิดของผู้เรียนและหลีกเลี่ยงการทำโทษ
- จากหลักการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางสามารถวิเคราะห์ได้ดังตารางที่ 6

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ 6 วิเคราะห์หลักการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

วิเคราะห์หลักการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	ไสว พักขาว (2541)	วัฒนาพร ระวัง ทุกข์ (2542)	อุษณีย์ โพธิ์สุข (2543)	กรมวิฑาร (2544)	Perkins (1999)
1. ปรับความคิดของผู้สอนให้มองผู้เรียนบนพื้นฐานความรัก เข้าใจว่าผู้เรียนมีศักยภาพในการเรียนรู้ ผู้สอนควรเชื่ออำนาจความสะอาดในการเรียนรู้	✓			✓	
2. จัดประสบการณ์การเรียนรู้โดยยึดชีวิตจริง เน้นการคิด สามารถเชื่อมโยงความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ต่าง ๆ ไปใช้ในชีวิตรจริง	✓	✓	✓	✓	
3. ออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล และส่งเสริมคุณธรรมนำความรู้			✓	✓	✓
4. ใช้วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลายตามสภาพจริง	✓			✓	
5. จัดกระบวนการเรียนรู้อย่างมีชีวิตชีวา มีความสุข ผู้เรียนมีบทบาทรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเอง และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ มีกระบวนการกลุ่ม	✓	✓	✓		✓
6. จัดการเรียนรู้จากแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย ให้ผู้เรียนสร้างความรู้ ความเข้าใจด้วยตนเอง และมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง	✓	✓	✓		✓
7. การจัดการเรียนรู้เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงออกและได้ทำกิจกรรม			✓		✓

จากตารางที่ 6 วิเคราะห์หลักการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ผู้วิจัยได้สังเคราะห์หลักการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ดังนี้ 1. การปรับความคิดของผู้สอนให้มองผู้เรียนบนพื้นฐานความรัก เข้าใจว่าผู้เรียนมีศักยภาพในการเรียนรู้ ผู้สอนควรเชื่ออำนาจ

สะดวกในการเรียนรู้ 2. การจัดประสบการณ์การเรียนรู้โดยยึดชีวิตจริง เน้นการคิด สามารถเชื่อมโยงความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ต่าง ๆ ไปใช้ในชีวิตจริง 3. การออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล และส่งเสริมคุณธรรมนำความรู้ 4. การจัดการเรียนรู้ที่มีชีวิตชีวา มีความสุข ผู้เรียนมีบทบาทรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเอง และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ มีกระบวนการกลุ่ม ใช้แหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย ให้ผู้เรียนสร้างความรู้ ความเข้าใจด้วยตนเอง และมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงออก และได้ทำกิจกรรม และ 5. ใช้วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลายตามสภาพจริง

#### 4.3 บทบาทของผู้เรียนและผู้สอนในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543) กล่าวถึงบทบาทที่สำคัญของผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ดังนี้

1. ควบคุม กำกับ การเรียนรู้ของตนเอง รับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเอง
2. ทำกิจกรรมต่างๆ ตามที่กลุ่มร่วมกันกำหนดไว้
3. เรียนรู้อย่างกระตือรือร้นด้วยตนเองมากกว่าการสอนโดยผู้สอน
4. คิดริเริ่ม ลองผิดลองถูก
5. ทำงาน ร่วมกันอภิปราย ปรึกษากันอย่างกระตือรือร้นในกลุ่มผู้เรียน
6. ขอความช่วยเหลือจากผู้สอนเมื่อมีปัญหา
7. ตั้งคำถามและค้นคว้าหาคำตอบอย่างกระตือรือร้น
8. มีความพึงพอใจในความสำเร็จ แม้จะเป็นเรื่องเล็กๆ เรื่องน้อยๆ
9. ร่วมวางแผน ร่วมกระบวนการเรียนการสอน ร่วมประเมินผล และพัฒนาการเรียนรู้ตาม

ศักยภาพ ความต้องการ ความสนใจและความถนัดของแต่ละบุคคลของผู้เรียน

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2543) กล่าวถึง บทบาทของผู้สอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ไว้ดังนี้

1. ผู้สอนต้องเปลี่ยนกระบวนทัศน์เกี่ยวกับการเรียนรู้ใหม่ การเปลี่ยนวิธีคิดที่ว่าความเชื่อของตนเองไม่สามารถเปลี่ยนความเชื่อคนอื่นได้ การเรียนรู้แนวใหม่ที่เชื่อว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ มีวิธีการเรียนที่แตกต่างกันและใช้เวลาไม่เท่ากันที่จะพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของตนเองให้เติบโตเต็มศักยภาพ

2. ผู้สอนมีความเชื่อว่าความรู้เป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นใหม่ตลอดเวลา การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้จะกระตุ้นให้ผู้เรียนค้นพบความรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้จากประสบการณ์ การเรียนรู้ตามสภาพจริงเป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้เพื่อสร้างโอกาสให้ผู้เรียนเติบโตตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล

3. การเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นผู้ลงมือปฏิบัติ ผู้สอนจะมีบทบาทในการวางแผนการเรียนการสอนและการออกแบบกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนสร้างความรู้

4. เน้นกระบวนการมากกว่าเนื้อหา กระบวนการเรียนรู้ที่มาจากผู้เรียนจะมีความหลากหลายขึ้นอยู่กับศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคลไม่ใช่คุณภาพของการจำ แต่เป็นศักยภาพของความใส่ใจและแรงผลักดันของแต่ละบุคคล อารมณ์พื้นฐานของผู้เรียนจะพัฒนาไปสู่คุณธรรมและจริยธรรม

5. พัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม ธรรมชาติของผู้เรียนจะมีศักยภาพที่หลากหลาย และซับซ้อน การออกแบบกิจกรรมต้องเหมาะกับผู้เรียน คำนึงถึงจุดมุ่งหมายหรือความต้องการความสนใจของผู้เรียน ความรู้เดิมของผู้เรียนและสาระที่จะเรียนรู้ใหม่

6. กิจกรรมการเรียนรู้เป็นโครงสร้างแบบเปิดมีความยืดหยุ่นหลากหลาย ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรม เรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง เช่น ทักษะการคิด ทักษะกระบวนการ ทักษะการจัดการ และทักษะการทำงานกลุ่ม ซึ่งจะหลอมรวมเป็นทักษะชีวิตของผู้เรียนต่อไป

7. การประเมินผลการเรียน ใช้การประเมินที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง เพราะการเรียนรู้ยังดำเนินอย่างต่อเนื่องขณะมีการประเมิน การประเมินตามสภาพจริงต้องการให้ผู้เรียนประยุกต์ความรู้เดิมกับสถานการณ์ใหม่ ผู้สอนจะต้องแยกแยะว่าอะไรเป็นสิ่งที่ผู้เรียนทำได้และอะไรเป็นสิ่งที่ได้ที่ผู้เรียนประยุกต์ขึ้น ทำให้เกิดแนวทางปฏิบัติที่หลากหลายเพื่อประเมินการพัฒนาการเรียน รู้ของผู้เรียน

วัฒนาพร ระงับทุกข์ (2542) กล่าวถึง บทบาทของผู้สอนในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ดังนี้

#### 1. บทบาทด้านการเตรียมการ ประกอบด้วย

1.1 การเตรียมตนเอง ผู้สอนจะต้องเตรียมตนเองให้พร้อมสำหรับบทบาทของผู้เป็นแหล่งความรู้ (resource person) ซึ่งจะต้องให้คำอธิบายคำแนะนำ คำปรึกษา ให้ข้อมูลความรู้ที่ชัดเจนแก่ผู้เรียน รวมทั้งแหล่งความรู้ที่จะแนะนำให้ผู้เรียนไปศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลได้ ดังนั้น ผู้สอนจะต้องมีภาระหนักเตรียมตนเองด้วยการอ่าน การค้นคว้า การทดลองปฏิบัติต่างๆ

ในหัวข้อเนื้อหาที่ตนรับผิดชอบรวมทั้งข้อมูลและประสบการณ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องที่จะเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน

1.2 การเตรียมแหล่งข้อมูล เมื่อบทบาทของผู้สอนไม่ใช่ผู้บอกเล่ามรดกความรู้ก็ต่อไป ผู้สอนจึงต้องเตรียมแหล่งข้อมูลความรู้แก่ผู้เรียน ทั้งในรูปแบบของสื่อการเรียน ใบความรู้ และวัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ ที่จะใช้ประกอบกิจกรรมในห้องเรียน หรือศูนย์การเรียนรู้ด้วยตนเองที่มีข้อมูลความรู้ที่ผู้เรียนสามารถเลือกศึกษาค้นคว้าตามความต้องการ หรือแหล่งเรียนรู้ต่างๆ เช่น ศูนย์วิทยบริการ ศูนย์สื่อ ห้องสมุด ห้องโสตทัศนศึกษา ห้องสมุดวิชา ห้องปฏิบัติการวิชาต่างๆ และห้องพิพิธภัณฑ์ ในโรงเรียน ทั้งนี้รวมไปถึงแหล่งเรียนรู้ภายนอกโรงเรียนด้วย ซึ่งผู้สอนสามารถทำบัญชีรายชื่อ หนังสือ อุปกรณ์ หรือสื่อต่าง ๆ ไว้สำหรับผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้าตามที่กำหนดในกิจกรรมการเรียน หรือศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมทั้งในและนอกเวลาเรียน

1.3 การเตรียมกิจกรรมการเรียน บทบาทของผู้สอนก่อนการเรียนการสอนทุกครั้ง คือ การวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนตามจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนด ผู้สอนจะต้องวิเคราะห์จุดประสงค์การเรียนรู้เพื่อให้ได้สาระสำคัญและเนื้อหาข้อความรู้อันจะนำไปสู่การออกแบบกิจกรรมการเรียนที่เน้นให้ผู้เรียนมีบทบาทในการเรียนรู้ตามที่กำหนด โดยบทบาทในส่วนนี้ผู้สอนจะทำหน้าที่คล้ายผู้จัดการ (manager) ที่กำหนดบทบาทการเรียนรู้ และความรับผิดชอบแก่ผู้เรียน ให้เขาได้ทำกิจกรรมตามความต้องการ ความสามารถ และความสนใจของแต่ละคน

1.4 การเตรียมสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ เมื่อออกแบบหรือกำหนดกิจกรรมการเรียนแล้ว ผู้สอนจะต้องพิจารณาและกำหนดว่าจะใช้สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ใด เพื่อให้กิจกรรมการเรียนดังกล่าว บรรลุผล แล้วจัดเตรียมให้พร้อม บทบาทของผู้สอนตรงนี้จึงเป็นผู้อำนวยความสะดวก (facilitator) เพื่อให้การเรียนรู้บรรลุผล

1.5 การเตรียมการวัดและประเมินผล บทบาทในด้านการเตรียมการอีกประการหนึ่ง คือ การเตรียมวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น โดยการวัดให้ตรงตามจุดประสงค์การเรียนรู้ และวัดให้ครอบคลุมทั้งในส่วนของกระบวนการ (Process) และผลงาน (Product) ที่เกิดขึ้นทั้งด้านพุทธิพิสัย (Cognitive) จิตพิสัย (Affective) และทักษะพิสัย (Skill) โดยเตรียมวิธีการวัดและเครื่องมือวัดให้พร้อมก่อนทุกครั้ง

2. บทบาทด้านการดำเนินการ เป็นบทบาทขณะผู้เรียนดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอน ประกอบด้วย

2.1 การเป็นผู้ช่วยเหลือให้คำแนะนำปรึกษา (Helper and Advisor) คอยให้คำตอบเมื่อผู้เรียนต้องการความช่วยเหลือ เช่น ให้ข้อมูลหรือความรู้ในเวลาที่คุณเรียนต้องการเพื่อให้การเรียนรู้นั้นมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.2 การเป็นผู้สนับสนุนและเสริมแรง (Supporter and Encourager) ช่วยสนับสนุนหรือกระตุ้นให้ผู้เรียนสนใจเข้าร่วมกิจกรรมหรือลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง

2.3 การเป็นผู้ร่วมทำกิจกรรม (Active Participant) โดยเข้าร่วมทำกิจกรรมในกลุ่มผู้เรียนพร้อมทั้งให้ความคิด และความเห็นหรือช่วยเชื่อมโยงประสบการณ์ส่วนตัวของผู้เรียนขณะทำกิจกรรม

2.4 การเป็นผู้ติดตามตรวจสอบ (Monitor) ตรวจสอบผลการทำงานตามกิจกรรมของผู้เรียน เพื่อให้ถูกต้องชัดเจนและสมบูรณ์ก่อนให้ผู้เรียนสรุปเป็นข้อความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้

2.5 การเป็นผู้สร้างเสริมบรรยากาศที่อบอุ่นเป็นมิตรโดยการสนับสนุนเสริมแรงและกระตุ้นให้ผู้เรียนได้เข้าร่วมทำงานกับกลุ่ม แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยเต็มที่ ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน อภิปรายโต้แย้งแสดงความคิดเห็นด้วยท่วงท่อนนุ่มนวลให้เกิดเกียรติและเป็นมิตร โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เป้าหมายของกลุ่มบรรลุความสำเร็จ

3. บทบาทด้านการประเมินผล เป็นบทบาทที่ผู้สอนต้องดำเนินการเพื่อการตรวจสอบว่าสามารถจัดการเรียนการสอนบรรลุผลตามจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้หรือไม่ ทั้งนี้ ผู้สอนควรเตรียมเครื่องมือและวิธีการให้พร้อมก่อนถึงขั้นตอนการวัดและประเมินผลทุกครั้งและการวัดควรให้ครอบคลุมทุกด้าน โดยเน้นการวัดจากสภาพจริง (Authentic measurement) จากกาปฏิบัติ (Performance) และจากแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) ซึ่งในการวัดและประเมินผลนี้นอกจากผู้สอนจะเป็นผู้วัดและประเมินผลเองแล้ว ผู้สอนและสมาชิกของแต่ละกลุ่มควรจะมีบทบาทร่วมวัดและประเมินตนเองและกลุ่มด้วย

Fennimore (1995) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้สอนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ดังนี้

1. สามารถตัดสินใจในการเลือกใช้ทฤษฎีต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม เช่น ทฤษฎีความพร้อม ทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์ ทฤษฎีการพัฒนาคิดใจ และทฤษฎีการเจริญเติบโตทางปัญญา
2. รู้วิธีการว่าผู้เรียนควรจะเรียนอย่างไร
3. เตรียมการสอนด้วยกิจกรรมที่เหมาะสม
4. เข้าใจจิตใจผู้เรียนเป็นอย่างดี
5. มีการสื่อสารเป้าหมายการเรียนรู้กับผู้เรียนและผู้ปกครองได้เป็นอย่างดี



6. ให้ความสำคัญและมีความเข้าใจอย่างถ่องแท้ต่อการประเมินผลกระบวนการเรียนการสอนในชั้นเรียน

7. ให้ผู้เรียนทราบความหมายของการประเมินผล และมีข้อมูลเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินเพื่อให้นักเรียนจะได้เลือกใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่าบทบาทของผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางผู้เรียนต้องรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเอง ร่วมกับเพื่อนร่วมกลุ่มทำกิจกรรมอย่างกระตือรือร้น ร่วมกันคิด วิเคราะห์ ศึกษา ทดลอง โดยแบ่งหน้าที่กันในกลุ่มเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามจุดหมายที่ตั้งไว้ ส่วนผู้สอนมีบทบาทสำคัญต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนมากขึ้น ทำหน้าที่คอยอำนวยความสะดวก ให้ความช่วยเหลือ แนะนำ ส่งเสริม กระตุ้นผู้เรียนให้ร่วมกันทำกิจกรรมเพื่อให้บรรลุ จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

#### 4.4 แนวทางการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

เมื่อมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 คำว่า “ผู้เรียนเป็นสำคัญ” ได้ปรากฏขึ้นในหมวด 4 มาตรา 22 กล่าวคือ “การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติ และเต็มตามศักยภาพ” คำดังกล่าวจึงถูกนำมาใช้อย่างแพร่หลายในวงการศึกษาแทนที่คำว่า “ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง” เพื่อเน้นย้ำให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องตระหนักถึงภารกิจในการจัดการเรียนรู้ เพื่อประโยชน์สูงสุดที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน (ณัฐฤดี กิจเจริญ, 2545)

การจัดการเรียนรู้ให้บรรลุเจตนารมณ์ของการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้นั้นกลไกสำคัญที่จะขับเคลื่อนพาผู้เรียนไปสู่เป้าหมายการเรียนรู้ที่กำหนด ผู้สอนต้องศึกษาทำความเข้าใจและฝึกฝนใช้รูปแบบ วิธีการ และเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางให้เชี่ยวชาญ โดยการวิเคราะห์แนวทางการจัดการเรียนรู้และลักษณะของกิจกรรมการเรียนรู้จากสาระที่บัญญัติไว้ใน พ.ร.บ. พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 24 แนวทางการจัดการเรียนรู้ ดังตารางที่ 7 (วัฒนาพร ระงับทุกข์, 2545)

ตารางที่ 7 วิเคราะห์แนวการจัดการเรียนรู้ และลักษณะกิจกรรมการเรียนรู้จากสาระที่บัญญัติไว้ใน พ.ร.บ. พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 มาตรา 24

มาตรา 24 ข้อที่	แนวการจัดการเรียนรู้	ลักษณะกิจกรรมการเรียนรู้
1	จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัด และความแตกต่างของผู้เรียน	หลากหลาย สนองความสนใจ ความถนัด ความแตกต่าง และวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียน
2	ฝึกทักษะ กระบวนการคิดการจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และประยุกต์ใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา	เน้นฝึกทักษะ กระบวนการคิด กระบวนการจัดการ กระบวนการเผชิญสถานการณ์และกระบวนการแก้ปัญหา
3	ให้ผู้เรียนเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง	จัดให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง ฝึกทักษะการคิด ทักษะการปฏิบัติ ทักษะการอ่าน และทักษะการค้นคว้าและแสวงหาความรู้
4	ผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างสมดุล รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชาต่อเนื่อง	บูรณาการสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุล ส่งเสริมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์
5	ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน อำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกัน จากสื่อและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย	สร้างเสริมบรรยากาศและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เหมาะสม โดยผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ฝึกกระบวนการค้นหาความรู้อย่างเป็นระบบ เน้นการเรียนรู้จากสื่อและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย
6	พ่อแม่ ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาทุกสถานที่	ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน ในเวลาและนอกเวลาเรียน ใช้ประโยชน์จากแหล่งเรียนรู้ในชุมชนและภูมิปัญญาท้องถิ่น

จากตารางที่ 7 วิเคราะห์แนวการจัดการเรียนรู้ และลักษณะกิจกรรมการเรียนรู้จากสาระที่บัญญัติไว้ในพ.ร.บ. พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 มาตรา 24 สามารถสรุปรวมลักษณะสำคัญหลัก ๆ ของกิจกรรมการเรียนรู้และกำหนดเป็นรูปแบบ วิธีการและเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องได้ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 วิเคราะห์รูปแบบ วิธีการ และเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับ พ.ร.บ. พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 24

ลักษณะสำคัญของกิจกรรมการเรียนรู้	รูปแบบ วิธีการ และเทคนิคการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
1. หลากหลาย สนองความสนใจ ความถนัด ความแตกต่าง และวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียน	การเรียนรู้เป็นรายบุคคล การเรียนเป็นกลุ่ม โครงการงาน วัฏจักรการเรียนรู้ การใช้สื่อ เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้
2. ฝึกทักษะการคิด	การตั้งคำถาม การสร้างแผนผังความคิด กระบวนการคิด แผนผังกราฟิก กระบวนการแก้ปัญหา โครงการงาน วัฏจักรการเรียนรู้
3. ฝึกทักษะการจัดการ	กระบวนการจัดการ กระบวนการบูรณาการ การเรียนเป็นรายบุคคล การเรียนเป็นกลุ่ม รายงาน โครงการงาน
4. ฝึกทักษะการเผชิญสถานการณ์และประยุกต์ใช้เพื่อป้องกันและแก้ปัญหา	การฝึกปฏิบัติการ กระบวนการแก้ปัญหา เกม กรณีศึกษา บทบาทสมมติ สถานการณ์จำลอง Storyline method
5. เน้นการฝึกปฏิบัติ และการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง	การฝึกปฏิบัติการกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ โครงการงาน ทักษะศึกษา กระบวนการสืบเสาะหาความรู้ การเรียนแบบค้นพบ
6. ฝึกทักษะการแสวงหาความรู้	การเรียนแบบค้นพบ กระบวนการสืบเสาะหาความรู้ กระบวนการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง รายงาน โครงการงาน การฝึกปฏิบัติการ
7. บูรณาการสาระความรู้ด้านต่าง ๆ	กระบวนการบูรณาการ โครงการงาน Storyline method วัฏจักรการเรียนรู้

ตารางที่ 8 วิเคราะห์รูปแบบ วิธีการ และเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับพ.ร.บ. พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 24 (ต่อ)

ลักษณะสำคัญของกิจกรรมการเรียนรู้	รูปแบบ วิธีการ และเทคนิคการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
8. เน้นการสร้างเสริมจิตพิสัย คุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์	การเรียนรู้แบบร่วมมือ การเรียนแบบมีส่วนร่วม เพลง เกม ละคร บทบาทสมมติ สถานการณ์จำลอง Storyline method โครงการ
9. เรียนรู้จากสื่อและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย	การใช้สื่อ แหล่งเรียนรู้และเทคโนโลยี
10. จัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการเรียนรู้	ทัศนศึกษา เพลง เกม ละคร การฝึกปฏิบัติ การใช้สื่อ แหล่งเรียนรู้และเทคโนโลยี
11. ฝึกการวิจัย กระบวนการค้นหาความรู้ อย่างเป็นระบบ	การค้นพบ การวิจัย ค้นรายงาน กรณีศึกษา โครงการ กระบวนการทางวิทยาศาสตร์
12. ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน ในเวลาและนอกเวลาเรียน ใช้ประโยชน์จากแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น	รายงาน กรณีศึกษา ทัศนศึกษา โครงการ ละคร นิทรรศการ

จากตารางที่ 8 วิเคราะห์รูปแบบวิธีการและเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ. ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ. ศ. 2545 มาตรา 24 สามารถจำแนกทักษะและคุณลักษณะที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนของรูปแบบวิธีการและเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 จำแนกทักษะและคุณลักษณะที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนของรูปแบบ วิธีการ และเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

กลุ่มที่	ทักษะ/คุณลักษณะที่มุ่งพัฒนาผู้เรียน	รูปแบบ วิธีการ และเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
1	การค้นคว้า แสวงหาความรู้	กระบวนการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง กระบวนการสืบเสาะหาความรู้ กระบวนการค้นพบ กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ รายงาน กรณีศึกษา การทดลอง การฝึกปฏิบัติ โครงการ ทักษะการวิจัย การใช้เส้นเล่าเรื่อง วัฏจักรการเรียนรู้
2	การคิด การแก้ปัญหา การเผชิญสถานการณ์	การตั้งคำถาม การสร้างแผนผังความคิด แผนผังกราฟิก การพัฒนาการคิดมิติต่าง ๆ กระบวนการคิดวิจารณ์ กระบวนการคิดสร้างสรรค์ การคิดแบบหมวก 6 ใบ กระบวนการแก้ปัญหา กระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการ
3	การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม	เกม ละคร บทบาทสมมติ สถานการณ์จำลอง กรณีศึกษา การศึกษาเป็นรายบุคคล การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม การเรียนรู้แบบร่วมมือ

จากตารางที่ 9 จำแนกทักษะและคุณลักษณะที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนของรูปแบบ วิธีการ และเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางสามารถจำแนกได้ 3 กลุ่มที่สำคัญ คือ กลุ่มที่ 1 พัฒนาทักษะและคุณลักษณะการค้นคว้า แสวงหาความรู้ มีรูปแบบ วิธีการ และเทคนิคการจัดการ



เรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง คือ กระบวนการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง กระบวนการสืบเสาะหาความรู้ กระบวนการค้นพบ กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ รายงาน กรณีศึกษา การทดลอง การฝึกปฏิบัติ การโครงการ ทักษะการวิจัย การใช้เส้นเล่าเรื่อง และวัฏจักรการเรียนรู้ กลุ่มที่ 2 พัฒนาทักษะและคุณลักษณะการคิด การแก้ปัญหา การเผชิญสถานการณ์ มีรูปแบบ วิธีการ และเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง คือ การตั้งคำถาม การสร้างแผนผังความคิด แผนผังกราฟิก การพัฒนาการคิดมิติต่าง ๆ กระบวนการคิดวิจารณ์ญาณ กระบวนการคิดสร้างสรรค์ การคิดแบบหมวก 6 ใบ กระบวนการแก้ปัญหา กระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการ และกลุ่มที่ 3 พัฒนาทักษะและคุณลักษณะการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม มีรูปแบบ วิธีการ และเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง คือ เกม ละคร บทบาทสมมติ สถานการณ์จำลอง กรณีศึกษา การศึกษาเป็นรายบุคคล การเรียนแบบมีส่วนร่วม และการเรียนรู้แบบร่วมมือ

#### 4.5 ตัวอย่างการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

จากการจำแนกรูปแบบ วิธีการ และเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางตามทักษะและคุณลักษณะที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนจำแนกได้ 3 กลุ่มคือ กลุ่มที่ 1 พัฒนาทักษะและคุณลักษณะการค้นคว้า แสวงหาความรู้ กลุ่มที่ 2 พัฒนาทักษะและคุณลักษณะการคิด การแก้ปัญหา การเผชิญสถานการณ์ และกลุ่มที่ 3 พัฒนาทักษะและคุณลักษณะการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกตัวอย่างการจัดการเรียนรู้ที่สำคัญดังนี้

กลุ่มที่ 1 พัฒนาทักษะและคุณลักษณะการค้นคว้า แสวงหาความรู้ เช่น 1) การจัดการเรียนรู้แบบสร้างองค์ความรู้ 2) การจัดการเรียนรู้แบบโครงการ 3) การจัดการเรียนรู้แบบประสบการณ์และที่เน้นการปฏิบัติ และ 4) การจัดการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ เป็นต้น

1. การจัดการเรียนรู้แบบสร้างองค์ความรู้ มีลักษณะเด่นคือ การให้ความสำคัญของกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนและความสำคัญของความรู้เดิม ผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเป็นผู้แสดงความรู้และสร้างความรู้ด้วยตนเอง ผู้เรียนสังเกตสิ่งที่ตนอยากเรียนรู้แล้วค้นคว้าแสวงหาความรู้เพิ่ม เชื่อมโยงกับความรู้เดิม ประสบการณ์เดิม ผนวกกับความรู้ใหม่จนสร้างสรรค์เกิดเป็นองค์ความรู้และประสบการณ์ใหม่ กล่าวโดยสรุปเป็นการเรียนรู้โดยให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติจริง ค้นหาความรู้ด้วยตนเอง จนค้นพบความรู้และรู้จักสิ่งที่ค้นพบ เรียนรู้วิเคราะห์ต่อจนรู้จริง รู้ลึกซึ่งว่าสิ่งนั้นคืออะไร มีความสำคัญมากน้อยเพียงไร การเรียนรู้แบบนี้จะส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาความ

สามารถในการคิด พร้อมทั้งฝึกให้ผู้เรียนมีทักษะทางสังคมที่ดีได้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน มีขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2550)

1.1 ขั้นแนะนำ เป็นขั้นที่ผู้เรียนจะรับรู้ถึงจุดมุ่งหมายของบทเรียนและมีแรงจูงใจในการเรียนรู้

1.2 ขั้นทบทวนความรู้เดิม เป็นขั้นที่ผู้เรียนแสดงออกถึงความรู้ความเข้าใจเดิมที่มีอยู่ในเรื่องที่กำลังเรียนรู้

1.3 ขั้นปรับเปลี่ยนความคิด เป็นขั้นตอนที่สำคัญของการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางสร้างองค์ความรู้ ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนย่อยดังนี้

1.3.1 ทำความกระจ่าง และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน เป็นการกระตุ้นให้ผู้เรียนใช้ทักษะการคิดเพื่อให้เกิดองค์ความรู้

1.3.2 การสร้างความคิดใหม่จากการอภิปรายร่วมกันและสาธิต ทำให้ผู้เรียนสามารถกำหนดความคิดใหม่หรือความรู้ใหม่ได้

1.3.3 ประเมินความคิดใหม่ โดยการทดลองหรือการคิดอย่างลึกซึ้ง

1.4 ขั้นนำความคิดไปใช้ เป็นขั้นตอนที่ผู้เรียนมีโอกาสใช้แนวคิดหรือความรู้ความเข้าใจมาพัฒนา ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความหมาย

1.5 ขั้นทบทวน เป็นขั้นตอนสุดท้ายผู้เรียนจะได้ทบทวนความคิด ความเข้าใจ โดยการเปรียบเทียบความคิด ระหว่างความคิดเดิมกับความคิดใหม่

2. การจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน ลักษณะเด่น คือ เป็นกระบวนการแสวงหาความรู้ หรือการค้นคว้าหาคำตอบในสิ่งที่ผู้เรียนอยากรู้หรือสงสัยด้วยวิธีการต่าง ๆ เป็นวิธีการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้เลือกศึกษาตามความสนใจของตนเอง หรือของกลุ่มเป็นการตัดสินใจร่วมกันจนได้ชิ้นงานที่สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ได้ในชีวิตจริง การเรียนรู้แบบโครงงาน เป็นการเรียนรู้ที่ใช้เทคนิคหลากหลายรูปแบบนำมาผสมผสานกัน ได้แก่ กระบวนการกลุ่ม การฝึกคิด การแก้ปัญหา การเน้นกระบวนการ การสอนแบบปริศนาความคิด และการสอนแบบร่วมกันคิด ทั้งนี้มุ่งหวังให้ผู้เรียนเรียนรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งจากความสนใจอยากรู้อยากเรียนของผู้เรียนเอง โดยใช้กระบวนการและวิธีการทางวิทยาศาสตร์ ผู้เรียนจะเป็นผู้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อค้นหาคำตอบด้วยตนเอง เป็นการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์ตรงกับแหล่งความรู้เบื้องต้น ผู้เรียนสามารถสรุปความรู้ได้ด้วยตนเอง ซึ่งความรู้ที่ผู้เรียนได้มาไม่จำเป็นต้องตรงกับตำรา แต่ผู้สอนจะสนับสนุนให้ผู้เรียนศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมจากแหล่งเรียนรู้และปรับปรุงความรู้ที่ได้ให้สมบูรณ์ มีขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2550)

2.1 **ขั้นนำเสนอ** เป็นขั้นที่ผู้สอนให้ผู้เรียนศึกษาใบความรู้กำหนดสถานการณ์ ศึกษา สถานการณ์ เล่นเกม ดูรูปภาพ หรือผู้สอนใช้เทคนิคการตั้งคำถามเกี่ยวกับสาระการเรียนรู้ที่กำหนดในแผนการจัดการเรียนรู้แต่ละแผน เช่น สาระการเรียนรู้ตามหลักสูตรและสาระการเรียนรู้ที่เป็นขั้นตอนของโครงการเพื่อให้เป็นแนวทางในการวางแผนการเรียนรู้

2.2 **ขั้นวางแผน** เป็นขั้นที่ผู้เรียนร่วมกันวางแผน โดยการระดมความคิด อภิปรายหาข้อสรุปของกลุ่ม เพื่อให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ

2.3 **ขั้นปฏิบัติ** เป็นขั้นที่ผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรม เขียนสรุปรายงานผลที่เกิดขึ้นจากการวางแผนร่วมกัน

2.4 **ขั้นประเมินผล** เป็นขั้นการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง โดยให้บรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้โดยมีผู้สอนผู้เรียนและเพื่อนร่วมกันประเมิน

3. **การจัดการเรียนรู้แบบประสบการณ์และที่เน้นการปฏิบัติ** มีลักษณะเด่นคือ ผู้เรียนได้มีโอกาสรับประสบการณ์ แล้วได้รับการกระตุ้นให้สะท้อนสิ่งต่าง ๆ ที่ได้จากประสบการณ์ออกมา เพื่อพัฒนาทักษะใหม่ ๆ เจตคติใหม่ ๆ หรือวิธีการใหม่ ๆ ใช้ทรัพยากรทั้ง 4 ด้าน คือ เวลา สถานที่ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และสื่อการสอนเป็นตัวเชื่อมโยงให้ผู้เรียนก้าวสู่การเรียนรู้โลกรอบตัว ผู้เรียนได้ประยุกต์ใช้ความคิด ประสบการณ์ ความสามารถ และทักษะต่างๆ ในเวลาเดียวกันจนสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง และผู้เรียนได้แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดและประสบการณ์ระหว่างผู้เรียนด้วยกัน มีขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2550)

3.1 **ขั้นจัดประสบการณ์** เป็นขั้นลงมือหรือทำกิจกรรมจากสภาพจริง เช่น การเก็บรวบรวมข้อมูลราคาสินค้าในตลาด แหล่งเรียนรู้ การสัมภาษณ์หรือการปฏิบัติกรต่าง ๆ

3.2 **ขั้นนำเสนอและแลกเปลี่ยนประสบการณ์** เป็นขั้นของการพูด การเขียน เช่น การนำข้อมูลที่ได้จากขั้นประสบการณ์มานำเสนอ ซึ่งอาจทำได้ทั้งการพูดและการเขียน อาจเขียนลงในแผนภูมิหรือตารางพร้อมนำเสนอด้วยปากเปล่า

3.3 **ขั้นอภิปรายผล** เป็นขั้นของการอภิปรายซักถามเพื่อความเข้าใจที่แจ่มชัดและเพื่อให้ได้แนวคิดต่อการประยุกต์ใช้ ขั้นนี้ทั้งผู้สอนและผู้เรียนอาจร่วมกันในการตั้งคำถามเพื่อการอภิปรายร่วมกัน

3.4 **ขั้นสรุปพาดพิง** เป็นขั้นของการสรุปผลการเรียนรู้จากกระบวนการทั้ง 3 ขั้นข้างต้น โดยสรุปพาดพิงสู่หลักการสู่มุมมองหรือแบบแผนที่กว้างขวางขึ้น อาจร่วมกันสรุปหรือการลงมือกระทำ

3.5 ชั้นประยุกต์ใช้ เป็นขั้นการนำสิ่งที่ได้จากการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ซึ่งอาจจัดทำเป็นลักษณะโครงการ การทดลอง การแก้ปัญหาหรือการค้นคว้าวิจัยต่อไป ซึ่งถือเป็นการลงมือกระทำ/ปฏิบัติเป็นวงจรต่อไป

4. การจัดการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ มีลักษณะเด่นคือ ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริง ค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง ได้ฝึกทำงานเป็นกลุ่มร่วมคิดร่วมทำร่วมแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ และทักษะกระบวนการต่าง ๆ ผู้เรียนได้ฝึกทักษะการสังเกตการเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การตีความและการสรุปความ คิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ผู้เรียนได้ประเมินผลการทำงานด้วยตนเอง ผู้เรียนสามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้และเผยแพร่ความรู้ได้ ผู้สอนเป็นที่ปรึกษาให้ความรู้ ให้คำแนะนำ ให้การสนับสนุน มีขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2550)

4.1 ขั้นสำรวจ ผู้สอนให้ผู้เรียนศึกษา สำรวจแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน และในชุมชนของผู้เรียน

4.2 ขั้นเรียนรู้ เป็นขั้นที่ผู้เรียนได้ศึกษาแหล่งเรียนรู้ และปฏิบัติกิจกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ และมีการวางแผนร่วมกันในการปฏิบัติงาน

4.3 ขั้นประเมินผล เป็นขั้นตอนการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง โดยให้บรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในการจัดการเรียนรู้โดยมีผู้สอน ผู้เรียน ผู้ปกครอง เป็นผู้ประเมิน

4.4 ขั้นนำไปใช้ เป็นขั้นที่ผู้เรียนสามารถนำความรู้ที่ได้จากแหล่งเรียนรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน

4.5 ชั้นประยุกต์ความรู้และเผยแพร่ผลงาน เป็นขั้นที่ผู้เรียนนำความรู้ที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและเผยแพร่ นำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียนต่อไป

กลุ่มที่ 2 พัฒนาทักษะและคุณลักษณะการคิด การแก้ปัญหา การเผชิญสถานการณ์ เช่น

- 1) การจัดการเรียนรู้แบบพัฒนากระบวนการคิดด้วยการใช้คำถามหมวกความคิด 6 ใบ
- 2) การจัดการเรียนรู้แบบกระบวนการแก้ปัญหา 3) การจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน
- 4) การจัดการเรียนรู้แบบส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และ 5) การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการสู่พหุปัญญา เป็นต้น

1. การจัดการเรียนรู้แบบพัฒนากระบวนการคิดด้วยการใช้คำถามหมวกความคิด 6 ใบ มีลักษณะเด่น คือ การจัดการเรียนรู้ด้วยการใช้คำถาม เป็นวิธีการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาการคิดของผู้เรียนให้มีความสามารถด้านทักษะการคิดอย่างเป็นระบบ จุดเน้น คือ การกระตุ้นผู้เรียนให้สามารถคิดและตั้งคำถามกระตุ้นให้เกิดความสนใจใฝ่รู้ และคิดหาคำตอบที่ถูกต้อง คำถามมีส่วน



สำคัญที่จะจุดประกายให้ผู้เรียนฉุกคิด เกิดข้อสงสัย ใคร่รู้เพื่อแสวงหาคำตอบและความรู้ต่อไป อย่างไม่มีที่สิ้นสุด การใช้คำถามจึงเป็นการกระตุ้นผู้เรียนให้คิดเป็น คิดได้ การใช้คำถามเพื่อให้เกิดกระบวนการคิดมีวิธีหลากหลายด้วยการใช้คำถามหมวดความคิด 6 ใบ มีลักษณะเด่น คือ การใช้สี่หมวด ได้แก่ หมวดสีเขียว หมวดสีแดง หมวดสีเหลือง หมวดสีดำ หมวดสีเขียวยาว หมวดสีฟ้า เป็นกรอบแนวทางในการตั้งคำถามเพื่อค้นหาคำตอบ ผู้เรียนสามารถค้นหาคำตอบจากเรื่องใดเรื่องหนึ่งได้อย่างรอบด้าน และได้แสดงบทบาทการคิดในทุกแง่มุมตามสีของหมวด สีของหมวดแต่ละใบจะมีความหมายที่บอกให้ทราบว่าผู้สอนต้องการให้ผู้เรียนคิดไปทางใด ซึ่งเป็นแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่ช่วยเพิ่มพูนทักษะการคิดของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ 4 ขั้นตอน ดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2550)

1.1 ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน เป็นการจัดกิจกรรมที่เน้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจมีความพร้อมที่จะเรียนรู้โดยใช้วิธีการและสื่อที่หลากหลายประกอบการใช้คำถาม กระตุ้นซักถาม ทบทวน หรือแสดงความคิดเห็นให้ผู้เรียนนำประสบการณ์เดิมมาเชื่อมโยงกับประสบการณ์ใหม่

1.2 ขั้นดำเนินการสอน เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อกระตุ้นการคิดด้วยการใช้คำถามหมวดความคิด 6 ใบ ลักษณะกิจกรรมมุ่งให้ผู้เรียนมีบทบาทและมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้มากที่สุด คือ ให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ร่วมกันแสดงออกด้วยการตั้งคำถาม ตอบคำถาม โดยออกแบบกรอบของการคิดด้วยการใช้คำถามตามสีของหมวด (หมวดแต่ละสีใช้แทนวิธีคิดแต่ละแบบ) ซึ่งจะใช้หมวดสีใดก่อนหลังก็ได้ และผู้เรียนสามารถใช้คำถามของหมวดแต่ละสีได้ไม่จำกัดจำนวนครั้งจนกระทั่งได้คำตอบหรือองค์ความรู้ในเรื่องที่เรียนอย่างชัดเจน ในขั้นตอนนี้จึงจำเป็นต้องมีการร่วมกันวิเคราะห์เพื่อให้ได้ความจริง ข้อเท็จจริง หรือคำตอบที่ต้องการ ลักษณะคำถามที่นำมาใช้ในขั้นตอนนี้เป็นดังนี้ หมวดสีเขียว ใช้คำถามที่กระตุ้นให้เสนอข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงจากการอ่าน การสังเกต หรือเหตุการณ์ เป็นต้น หมวดสีแดง ใช้คำถามกระตุ้นเพื่ออธิบายความรู้สึกต่อข้อมูลเรื่องราว หรือเหตุการณ์ เป็นต้น หมวดสีเหลือง ใช้คำถามให้ค้นหาข้อดี หรือจุดเด่นของข้อมูล เรื่องราว หรือเหตุการณ์ เป็นต้น หมวดสีดำ ใช้คำถามให้ระบุสาเหตุของปัญหา ความไม่สมบูรณ์ ความล้มเหลว เป็นต้น หมวดสีเขียวยาว เป็นคำถามเสนอวิธีแก้ไข การเปลี่ยนไปสู่สิ่งที่ดีกว่า ทางเลือกใหม่ เป็นต้น หมวดฟ้า ใช้คำถามเพื่อตัดสินใจ หรือสรุปข้อมูล เช่น ข้อคิดความรู้อันที่ได้รับ ทางเลือกที่จะนำไปปฏิบัติ เป็นต้น

1.3 ขั้นสรุป เป็นการสรุปผลการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม โดยผู้เรียนร่วมกันสรุปความรู้ ภาพรวมของเรื่องที่เรียนหรือสรุปสาระสำคัญของ



บทเรียน โดยนำความรู้ที่ได้ทั้งหมดมานำเสนอแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันสรุปข้อค้นพบ หรือสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ใหม่

1.4 ขั้นประเมินผล ควรใช้วิธีการที่หลากหลาย ประเมินสิ่งที่ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการจัดกิจกรรม ซึ่งได้จากการสรุป การทดสอบ การบันทึก การตรวจผลงาน การประเมินผล อาจเปิดโอกาสให้ผู้เรียน เพื่อน ผู้ปกครอง หรือชุมชนร่วมประเมินผลได้

2. การจัดการเรียนรู้แบบกระบวนการแก้ปัญหา มีลักษณะเด่น คือ ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติกิจกรรม มีชิ้นงานที่เป็นรูปธรรม ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับผู้สอนและเพื่อน ได้พัฒนาทักษะการคิดแก้ปัญหา และตระหนักรู้ในปัญหาที่อาจเกิดขึ้น สามารถใช้ทักษะการคิดแก้ปัญหา และตระหนักรู้ในปัญหาที่อาจเกิดขึ้น สามารถใช้ทักษะการคิดแก้ปัญหาที่พบ การจัดการเรียนรู้แบบกระบวนการแก้ปัญหามีความสำคัญต่อการเรียนรู้เป็นอย่างมาก เพราะเป็นการเรียนรู้จากปัญหาของชีวิต และมีความหมายต่อผู้เรียน ผู้เรียนได้ฝึกคิดด้วยตนเองจากสถานการณ์หรือปัญหาที่น่าสนใจท้าทายให้คิด กระบวนการเรียนรู้ช่วยพัฒนาทักษะการคิดของผู้เรียนอย่างเป็นลำดับขั้นตอนโดยผ่านการวิเคราะห์หรืออย่างเป็นระบบตามกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ การจัดการเรียนรู้ใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น บทบาทสมมติ โครงการ การสืบสวนสอบสวน การศึกษานอกสถานที่ การเรียนรู้แบบนี้จะกระตุ้นความสนใจของผู้เรียนให้ตั้งใจเรียนมากขึ้น พร้อมไปกับการเห็นประโยชน์ของการเรียนรู้ สร้างนิสัยใฝ่รู้ รักการค้นคว้าหาความรู้ และฝึกนิสัยให้เป็นคนมีเหตุผล และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ 5 ขั้นตอนดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2550)

2.1 ขั้นกำหนดปัญหา ปัญหาที่นำมาใช้ในบทเรียนอาจได้มาจากแหล่งต่างๆ เช่น ภาพเหตุการณ์ การสาธิต การเล่าเรื่อง การให้ดูภาพยนตร์ สไลด์ การถามปัญหา เกม ข่าว เหตุการณ์ประจำวันที่น่าสนใจ การสร้างสถานการณ์/บทบาทสมมติ ของจริง หรือสถานการณ์จริง

2.2 ขั้นตั้งสมมติฐาน สมมติฐานจะเกิดขึ้นได้จากการสังเกต การรวบรวมข้อมูล ข้อเท็จจริงและประสบการณ์เดิม จนสามารถนำมาคาดคะเนคำตอบของปัญหาอย่างมีเหตุผล

2.3 ขั้นเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นขั้นตอนของการรวบรวมข้อมูลจากการอ่าน การสังเกต การสัมภาษณ์ การสืบค้นข้อมูลด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่หลากหลายหรือทำการทดลอง มีการจดบันทึกข้อมูลอย่างละเอียด เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลให้ได้คำตอบของปัญหาในที่สุด

2.4 ขั้นวิเคราะห์ข้อมูล เป็นขั้นตอนนำเสนอข้อมูลที่ได้จากการสืบค้นหรือทำการทดลองนำมาตีแผ่เปิดโอกาสให้สมาชิก (ผู้เรียน) ได้มีการอภิปราย ชักถาม ตอบคำถาม แสดงความคิดเห็น โดยมีผู้สอนคอยช่วยเหลือ และแนะนำอันจะนำไปสู่การสรุปข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

2.5 ขั้นสรุปและประเมินผล เป็นขั้นสุดท้ายของกระบวนการเรียนรู้แบบกระบวนการแก้ปัญหาเป็นการสรุปข้อมูลที่ได้จากแหล่งต่าง ๆ แล้วสรุปเป็นผลการเรียนรู้ หลังจากนั้นผู้สอนและผู้เรียนร่วมกันประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างหลากหลาย และนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนต่อไป

3. การจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน มีลักษณะเด่น เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เริ่มต้นจากปัญหาที่เกิดขึ้นโดยการสร้างความรู้จากกระบวนการทำงานกลุ่ม เพื่อแก้ปัญหา หรือสถานการณ์เกี่ยวกับชีวิตประจำวันและมีความสำคัญต่อผู้เรียน ตัวปัญหาจะเป็นจุดตั้งต้นของกระบวนการเรียนรู้และเป็นตัวกระตุ้นการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาด้วยเหตุผล และการสืบค้นหาข้อมูลเพื่อเข้าใจกลไกของตัวปัญหา รวมทั้งวิธีการแก้ปัญหา การเรียนรู้แบบนี้มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนในด้านทักษะและกระบวนการเรียนรู้ และพัฒนาผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้ในด้านทักษะและกระบวนการเรียนรู้ และพัฒนาผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้โดยการชี้นำตนเองซึ่งผู้เรียนได้ฝึกฝนการสร้างความรู้โดยผ่านกระบวนการคิดด้วยการแก้ปัญหาอย่างมีความหมายต่อผู้เรียน มีขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2550)

3.1 ขั้นกำหนดปัญหา เป็นขั้นที่ผู้สอนจัดสถานการณ์ต่าง ๆ กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ และมองเห็นปัญหา สามารถกำหนดสิ่งที่เป็นปัญหาที่ผู้เรียนอยากรู้ อยากเรียนได้ และเกิดความสนใจที่จะค้นหาคำตอบ

3.2 ขั้นทำความเข้าใจกับปัญหา ผู้เรียนจะต้องทำความเข้าใจปัญหาที่ต้องการเรียนรู้ ซึ่งผู้เรียนจะต้องสามารถอธิบายสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาที่ได้

3.3 ขั้นดำเนินการศึกษาค้นคว้า ผู้เรียนกำหนดสิ่งที่ต้องเรียน ดำเนินการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองด้วยวิธีการหลากหลาย

3.4 ขั้นสังเคราะห์ความรู้ เป็นขั้นที่ผู้เรียนนำความรู้ที่ได้ค้นคว้ามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน อภิปรายผลและสังเคราะห์ความรู้ที่ได้มาว่ามีความเหมาะสมหรือไม่เพียงใด

3.5 ขั้นสรุปและประเมินค่าของคำตอบ ผู้เรียนแต่ละกลุ่มสรุปผลงานของกลุ่มตนเอง และประเมินผลงานว่าข้อมูลที่ศึกษาค้นคว้ามีความเหมาะสมหรือไม่เพียงใด โดยพยายามตรวจสอบแนวคิดภายในกลุ่มของตนเองอย่างอิสระทุกกลุ่มช่วยกันสรุปองค์ความรู้ในภาพรวมของปัญหาอีกครั้ง

3.6 นำเสนอและประเมินผลงาน ผู้เรียนนำข้อมูลที่ได้มาจัดระบบองค์ความรู้และนำเสนอเป็นผลงานในรูปแบบที่หลากหลาย ผู้เรียนทุกกลุ่มและผู้เกี่ยวข้องกับปัญหาร่วมกันประเมินผลงาน

4. การจัดการเรียนรู้แบบส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ มีลักษณะเด่น คือ ผู้เรียนมีความคิดอิสระ ไม่มีรูปแบบตายตัว ใช้ได้ทุกโอกาส ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง มีการบูรณาการในตัวเอง มีความยืดหยุ่นคล่องตัวสูง เปิดทางเลือกให้ผู้เรียนหาคำตอบที่หลากหลาย ผู้เรียนสร้างชิ้นงานผลงาน สิ่งประดิษฐ์แปลกใหม่ที่เป็นรูปธรรม เชื่อมโยงความคิดที่เป็นระบบอย่างมีขั้นตอนจากง่ายไปยากและจากใกล้ตัวไปไกลตัว นำไปจัดการเรียนรู้ได้กับทุกกลุ่มสาระและสามารถเชื่อมโยงได้กับรูปแบบการเรียนรู้อื่น ๆ มีขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2550)

4.1 ขั้นสร้างความตระหนัก เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่ผู้สอนใช้เทคนิคต่างๆ ในการกระตุ้นเร้า เรียกร้องความสนใจของผู้เรียนเข้าสู่เรื่องที่จะเรียนรู้ เช่น เกม เพลง นิทาน ลีลา ท่าทางต่างๆ ที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดความคิดจินตนาการ

4.2 ขั้นระดมพลังความคิด เป็นการดึงศักยภาพของผู้เรียนทุกคนเพื่อให้สามารถค้นหาคำตอบ ผู้เรียนทุกคนจะต้องมีส่วนร่วมโดยมีผู้สอนทำหน้าที่เหมือนผู้อำนวยการความสะดวกทุกขั้นตอน

4.3 ขั้นสร้างสรรค์ชิ้นงาน เมื่อผู้เรียนได้ผ่านกระบวนการเรียนรู้คิดหาคำตอบแล้ว ผู้เรียนเกิดจินตนาการในการสร้างสรรค์ผลงานในรูปแบบต่างๆ เช่น บทร้อยกรอง บทเพลง ปริศนา คำทาย งานประดิษฐ์ รูปทรง มิติ เป็นต้น

4.4 ขั้นนำเสนอผลงาน เป็นขั้นตอนสำคัญที่ผู้เรียนได้มีโอกาสนำเสนอผลงาน วิพากษ์วิจารณ์ แสดงความคิดเห็นผลจากการนำเสนอของผู้อื่น เป็นขั้นที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ การรู้จักการยอมรับ การนำเหตุผล การประยุกต์ การนำไปใช้ ทำให้ผู้เรียนเกิดความภาคภูมิใจ

4.5 ขั้นวัดและประเมินผล เป็นการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายเน้นให้ผู้เรียนรู้จักประเมินผลงานของตนเองและผู้อื่น มีการยอมรับ แก้ไขบนพื้นฐานของหลักการทางประชาธิปไตย

4.6 ขั้นเผยแพร่ผลงาน ผลงานของผู้เรียนทุกคนทุกกลุ่ม ได้นำไปเผยแพร่ในรูปแบบต่างๆ เช่น จัดนิทรรศการ และการนำผลงานสู่สาธารณชน เป็นการนำเสนอความรู้ความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนเพื่อให้เพื่อน ผู้ปกครอง ชุมชน และบุคคลที่เกี่ยวข้องได้ชื่นชมผลงาน

5. การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการสู่พหุปัญญา มีลักษณะเด่นคือ เป็นการพัฒนาระบบการเรียนรู้การสอนในลักษณะเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างสาระการเรียนรู้ และความสามารถทางการเรียนรู้ที่มีอยู่ในตัวผู้เรียนตามทฤษฎีพหุปัญญาของโฮวาร์ด การ์ดเนอร์

ซึ่งจำแนกไว้ 8 ด้าน ได้แก่ ด้านวาจา/ภาษา ด้านดนตรี/จังหวะ ด้านตรรกะ/คณิตศาสตร์ ด้านทัศนสัมพันธ์/มิติสัมพันธ์ ด้านร่างกาย/การเคลื่อนไหว ด้านธรรมชาติ ด้านการรู้จักตนเอง และด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนแต่ละคนได้พัฒนาศักยภาพและความสามารถในการแก้ปัญหา รวมถึงการสร้างผลงานและเกิดผลลัพธ์การเรียนรู้อย่างมีความสุขและยั่งยืน มีขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2550)

### 5.1 ขั้นตอนการเตรียมการ

#### 5.1.1 วิเคราะห์ผู้เรียน

#### 5.1.2 จัดทำเอกสารตามองค์ประกอบของแนวทาง ฯ

#### 5.1.3 ประสานการบูรณาการสู่พหุปัญญา

#### 5.1.4 การใช้แนวทางฯ สื่อ/อุปกรณ์ กิจกรรมการสอน วิธีการประเมินผล

### 5.2 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้

#### 5.2.1 นำเข้าสู่บทเรียน

#### 5.2.2 กิจกรรมการเรียนรู้

#### 5.2.3 สรุป

#### 5.2.4 การวัดและประเมินผล

กลุ่มที่ 3 พัฒนาทักษะและคุณลักษณะการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม เช่น 1) การจัดการเรียนรู้โดยใช้เกม 2) การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ และ 3) การจัดการเรียนรู้แบบแสดงบทบาทสมมติ เป็นต้น

1. การจัดการเรียนรู้โดยใช้เกม เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้สอนให้ผู้เรียนเล่นเกมที่มีกฎเกณฑ์ กติกา เงื่อนไข หรือข้อตกลงร่วมกันที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อน ทำให้เกิดความสนุกสนานรื่นเริง เป็นการออกกำลังกายเพื่อพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์การเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่นโดยมีการนำเนื้อหาข้อมูลของเกม พฤติกรรมการเล่น วิธีการเล่นและผลการเล่นเกมมาใช้ในการอภิปรายเพื่อสรุปผลการเรียนรู้ มีขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ ดังนี้ (สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ, 2550)

1.1 ขั้นตอนเลือกเกม เกมที่นำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ส่วนใหญ่จะเป็นเกมที่เรียกว่า “เกมการศึกษา” คือ เป็นเกมที่มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนโดยมุ่งให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ ดังนั้นผู้สอนจะต้องเลือกเกมเพื่อนำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ดังนี้

1.1.1 ผู้สอนสร้างเกมขึ้นมาให้เหมาะกับวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ ซึ่งหากผู้สอนต้องการสร้างเกมขึ้นใช้เอง ผู้สอนจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการสร้าง และจะต้องทดลองใช้เกมที่สร้างหลาย ๆ ครั้ง จนกระทั่งมั่นใจว่าสามารถใช้ได้ดีตามวัตถุประสงค์

1.1.2 ผู้สอนเลือกเกมที่มีผู้สร้างขึ้นไว้แล้วนำมาดัดแปลงให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการสอนของตนก็ได้ ซึ่งการดัดแปลงนั้นผู้สอนจำเป็นต้องศึกษาเกมนั้นให้เข้าใจ แล้วจึงดัดแปลงหรือทดลองใช้ก่อนเพื่อจะได้เห็นประเด็นหรือข้อขัดข้องต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้มีการเตรียมการป้องกันหรือแก้ไขไว้ล่วงหน้า

1.2 ชั้นชี้แจงการเล่นและกติกา ผู้สอนควรดำเนินการดังนี้

1.2.1 บอกชื่อเกมแก่ผู้เล่น

1.2.2 ชี้แจงกติกา โดยผู้สอนควรจัดลำดับขั้นตอนและให้รายละเอียดที่ชัดเจน พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้เรียนซักถามได้

1.2.3 สาธิตการเล่นที่มีวิธีการเล่นที่ซับซ้อนบางครั้งอาจต้องมีการสาธิตก่อน

1.2.4 ซ้อมก่อนเล่นจริง เกมที่มีวิธีการเล่นที่ซับซ้อน นอกจากสาธิตแล้วยังอาจจำเป็นที่จะให้ผู้เรียนลองซ้อมเล่นก่อนเพื่อความเข้าใจที่ชัดเจน

1.3 ชั้นเล่นเกม

1.3.1 จัดสถานที่สำหรับการเล่นเกมให้อยู่ในสภาพที่เอื้อต่อการเล่น

1.3.2 ให้ผู้เรียนเล่นเกมและผู้สอนควบคุมการเล่นให้เป็นไปตามขั้นตอนและในบางกรณีต้องควบคุมเวลาในการเล่นด้วย

1.3.3 ผู้สอนควรติดตามสังเกตพฤติกรรมการเล่นของผู้เรียนอย่างใกล้ชิด และควรบันทึกข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนไว้ เพื่อไปใช้โดยการอภิปรายหลังการเล่น หรือผู้สอนอาจมอบหมายให้ผู้เรียนบางคนทำหน้าที่สังเกตการเล่น บันทึกพฤติกรรมและควบคุมเวลาเล่นด้วยก็ได้

1.4 ชั้นอภิปรายหลังการเล่นและสรุปผล ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่สำคัญมากสำหรับการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกม เพราะจุดเน้นของเกมอยู่ที่การเรียนรู้ทฤษฎีต่าง ๆ ที่จะเอาชนะอุปสรรคเพื่อให้ไปถึงเป้าหมายที่ต้องการและโยงเข้าประเด็นการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังนั้นการดำเนินการอภิปรายหลังการเล่นควรดำเนินการดังนี้

1.4.1 ผู้สอนควรตั้งประเด็นคำถามเพื่อนำไปสู่การอภิปราย เช่น ผู้ชนะมีวิธีการเล่นอย่างไร ผู้ชนะหรือผู้แพ้มีความรู้สึกอย่างไร ผู้ชนะเล่นเกมชนะเพราะเหตุใด และผู้แพ้เล่นเกมแพ้เพราะเหตุใด



1.4.2 ประเด็นคำถามเกี่ยวกับเทคนิคหรือทักษะต่างๆ ที่ผู้เรียนได้รับ เช่น ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะอะไรบ้าง ได้พัฒนามากน้อยเพียงใดประสบความสำเร็จตามที่ต้องการหรือไม่ มีข้อผิดพลาดอะไรบ้าง และจะมีวิธีใดที่จะช่วยให้ประสบความสำเร็จมากขึ้น

1.4.3 ประเด็นคำถามเกี่ยวกับเนื้อหาสาระต่างๆ ที่ได้รับ เช่น การทดสอบความรู้ เป็นต้น

2. การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่จัดให้ผู้เรียนได้ร่วมมือและช่วยเหลือกันในการเรียนรู้โดยแบ่งกลุ่มผู้เรียนที่มีความสามารถต่างกันออกเป็นกลุ่มเล็กๆ ซึ่งเป็นลักษณะการรวมกลุ่มอย่างมีโครงสร้างที่ชัดเจน มีการทำงานร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีการช่วยเหลือพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีความรับผิดชอบร่วมกันทั้งในส่วนตนและส่วนรวมเพื่อให้ตนเองและสมาชิกทุกคนในกลุ่มประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ดังนี้ (สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ, 2550)

### 2.1 ขั้นเตรียม

2.1.1 แจกจุดประสงค์การเรียนรู้

2.1.2 จัดขนาดของกลุ่ม

2.1.3 จัดผู้เรียนเข้ากลุ่ม

2.1.4 จัดชั้นเรียน

2.1.5 จัดเตรียมสื่อและแหล่งเรียนรู้

### 2.2 ขั้นเริ่มบทเรียน

2.2.1 จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่ม

2.2.2 อธิบายภาระงาน

2.2.3 สร้างข้อตกลงการประเมินผล

2.2.4 เสริมสร้างความรับผิดชอบ

2.2.5 กำหนดพฤติกรรมทางสังคมที่พึงปรารถนา

### 2.3 ขั้นดูแลกำกับการเรียนรู้

2.3.1 สังเกตพฤติกรรมและความก้าวหน้า

2.3.2 ร่วมเรียนรู้

2.3.3 สรุปผลการเรียนรู้

### 2.4 ขั้นประเมินผล

2.4.1 ประเมินผลงานด้านวิชาการ

## 2.4.2 ประเมินผลงานด้านสังคม

3. การจัดการเรียนรู้แบบแสดงบทบาทสมมติ เป็นกระบวนการที่ผู้สอนกำหนดหัวข้อเรื่อง ปัญหาหรือสถานการณ์ขึ้นมาให้คล้ายกับสภาพความเป็นจริง แล้วให้ผู้เรียนสวมบทบาท หรือแสดงบทบาทนั้นตามความรู้สึกนึกคิดและประสบการณ์ของผู้เรียนที่คิดว่าควรจะเป็น ภายหลังของการแสดงบทบาทสมมติจะต้องมีการอภิปรายเกี่ยวกับการแสดงออกทั้งด้านความรู้ และพฤติกรรมของผู้แสดงเพื่อการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ มีขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ ดังนี้ (สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ, 2550)

3.1 ขั้นเตรียมการ เป็นขั้นที่ผู้สอนกำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน สร้างสถานการณ์และกำหนดบทบาทสมมติซึ่งบทบาทสมมติที่ใช้ประกอบการเรียนการสอนในปัจจุบันแยกออกเป็น 3 วิธีดังนี้

3.1.1 การแสดงบทบาทสมมติแบบไม่มีบทเตรียมไว้ ซึ่งผู้แสดงไม่จำเป็นต้องฝึกซ้อมก่อนที่จะแสดง เมื่อเรียนถึงเรื่องใดตอนใดก็แสดงได้ทันทีโดยแสดงไปตามความรู้สึกนึกคิดของตนเอง เช่น เป็นครู ทหาร หรือบุคคลสำคัญต่าง ๆ ในชุมชน เป็นต้น

3.1.2 การแสดงบทบาทสมมติแบบเตรียมบทไว้พร้อม ผู้สอนจะเตรียมบทไว้ล่วงหน้า บอกความคิดรวบยอดและบทบาทให้ผู้แสดงทราบ ซึ่งผู้แสดงอาจแสดงตามบทที่กำหนดบ้างหรืออาจคิดบทบาทขึ้นเองตามความคิด ความพอใจของตนแต่ต้องตรงกับเนื้อหาที่กำหนดให้

3.1.3 การแสดงบทบาทสมมติแบบแสดงละคร ผู้สอนกำหนดบทบาทไว้แล้ว ผู้แสดงจะต้องฝึกซ้อมแสดงและพูดตามบทที่ผู้สอนกำหนดขึ้น

3.2 ขั้นเริ่มบทเรียน ควรกระตุ้นความสนใจผู้เรียนให้คิดและอยากติดตามเรื่องราวต่างๆ ซึ่งอาจทำได้หลายวิธี เช่น การเชื่อมโยงประสบการณ์ใกล้ตัวผู้เรียน การเชื่อมโยงประสบการณ์ที่ผู้เรียนได้รับในอดีต การเล่าเรื่องราวหรือสถานการณ์สมมติที่เตรียมมาแล้ว และทิ้งท้ายด้วยปัญหาการชี้แจงให้เห็นประโยชน์จากการเข้าร่วมแสดงและร่วมกันคิดแก้ปัญหา การใช้คำถามนำซึ่งเป็นคำถามหลักในประเด็นที่ต้องการกระตุ้นให้เกิดการคิด เป็นต้น

3.3 ขั้นเลือกผู้แสดง การเลือกผู้แสดงขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียน และควรให้โอกาสผู้เรียนอาสาสมัครแสดงบทบาทด้วยความเต็มใจ เมื่อเลือกผู้แสดงครบถ้วนโดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งแล้ว ควรให้เวลาในการเตรียมการแสดงและการฝึกซ้อมพอสมควร

3.4 ขั้นกำหนดตัวผู้สังเกตการณ์หรือผู้ชม ผู้สอนควรซ้อมความเข้าใจกับผู้ชม หรือผู้สังเกตการณ์ว่า การแสดงบทบาทสมมติที่จัดขึ้นนี้มีได้มุ่งนำเสนอเพื่อความสนุกสนาน ความบันเทิงแต่ที่จริงแล้วจุดประสงค์ที่สำคัญมุ่งให้เกิดการเรียนรู้แก่ผู้แสดง และผู้ชม หรือ

ผู้สังเกตการณ์ ดังนั้นผู้ชมควรสังเกตและมีแบบบันทึกการสังเกตเพื่อสะดวกในการเก็บข้อมูลต่างๆ ได้อย่างครบถ้วน

3.5 ชั้นแสดง การใช้อุปกรณ์ประกอบการแสดง ควรใช้เศษวัสดุโดยการใช้อุปกรณ์หมุนเวียนนำกลับมาใช้ใหม่ หรือซ่อมแซมใช้ เพื่อเป็นการประหยัดและปลูกจิตสำนึกในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์คุ้มค่า จัดเป็นฉาก การแสดงให้ดูสมจริงสมจัง เมื่อทุกฝ่ายพร้อมแล้วให้เริ่มการแสดงตามเวลาที่กำหนด ผู้แสดงควรดูแลกำกับการแสดงอย่างใกล้ชิด ไม่ควรให้ใช้เวลายืดเยื้อยาวนานเกินไปหรือแสดงออกนอกเรื่องหรือวอกวนไปมาจนผู้ชมเกิดความรำคาญ หรือความสับสนไม่สามารถจับประเด็นตามที่ต้องการได้

3.6 ชั้นวิเคราะห์และอภิปรายผลการแสดง ชั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์การเรียนรู้ เทคนิคที่จำเป็นคือการสัมภาษณ์ความรู้สึกของผู้แสดงและการจดบันทึก ต่อจากนั้นจึงสัมภาษณ์ผู้ชม/ผู้สังเกตการณ์ต่าง ๆ จากข้อมูลที่บันทึกไว้ เพื่อนำข้อมูลเหล่านั้นมาเป็นประเด็นในการอภิปรายสะท้อนความคิดเห็นและสรุปประเด็นสำคัญในการเรียนรู้

3.7 ชั้นแลกเปลี่ยนประสบการณ์และสรุป เมื่อได้วิเคราะห์และอภิปรายผลของการแสดงแล้ว ผู้สอนจะเป็นผู้เฝ้าและสนใจให้ผู้เรียนได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ต่างๆ เพื่อให้เกิดแนวคิดกว้างขวางขึ้น โดยให้ข้อคิดว่าสิ่งที่ได้เรียนรู้หรือพบเห็นมานั้น เป็นสิ่งที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับพื้นฐานความเป็นจริงในวิถีชีวิตทั้งนั้น แล้วให้ผู้เรียนช่วยกำหนดกรอบแนวคิดของเรื่องสรุปประเด็นให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของการแสดงที่กำหนดไว้

จากตัวอย่างการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางดังกล่าว เป็นการจัดการเรียนรู้ที่ใช้เทคนิคการสอน และวิธีการสอนที่หลากหลายเพื่อนำให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ เกิดการเรียนรู้จากการคิด ค้นคว้า การทดลอง และสรุปเป็นความรู้ด้วยตนเอง ผู้สอนเป็นผู้วางแผน ชี้แนะ และอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้เรียน จัดเนื้อหา กิจกรรมสอดคล้องกับการดำรงชีวิต สามารถนำความรู้ ประสบการณ์ไปใช้ และเชื่อมโยงกับชีวิตจริง เน้นการพัฒนาร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม ส่งเสริมกระบวนการคิด และให้ผู้เรียนรู้วิธีการหาความรู้ โดยใช้วิธีการและแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย ซึ่งสามารถกำหนดลักษณะการจัดการเรียนรู้ตามหลักการสอนทั่วไปได้ 3 ขั้นตอน คือ 1) ชี้นำเข้าสู่บทเรียน 2) ชั้นกิจกรรม และ 3) ชั้นสรุป

#### 4.6 การวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

การวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เป็นการวางแผนเพื่อจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับผู้เรียน เป็นภารกิจสำคัญของผู้สอน แผนการจัดการเรียนรู้ หรือแผนการสอนจึงเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้สอนที่ใช้ในการเตรียมการล่วงหน้าว่าจะสอนอะไร เพื่อจุดประสงค์อะไรบ้าง สอนอย่างไร ใช้สื่ออะไร และจะประเมินผลการเรียนรู้อย่างไร การที่ผู้สอนวางแผนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้องตามหลักการย่อมช่วยให้เกิดความมั่นใจในการดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนส่งผลให้ผลลัพธ์ของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ดำเนินไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางที่ตั้งใจไว้ย่อมมีประสิทธิภาพ การวางแผนการจัดการเรียนรู้ เป็นคำใหม่ที่น่าสนใจในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 แทนคำว่า “การวางแผนการสอน” ที่มาของการใช้คำว่า “แผนการจัดการเรียนรู้” แทนคำว่า “แผนการสอน” เพราะต้องการให้ผู้สอนเกิดความตระหนักในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ/ศูนย์กลาง เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายของการจัดการศึกษาที่บัญญัติไว้ในมาตรา 22 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขปรับปรุง พ.ศ. 2545 ที่ว่าการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด ดังนั้นแผนการจัดการเรียนรู้จึงเป็นการเตรียมกิจกรรมและข้อมูลที่ต้องใช้ในการสอนของผู้สอนล่วงหน้าอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งในแผนการจัดการเรียนรู้ควรประกอบด้วย ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง/ตัวบ่งชี้ จุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ (เนื้อหา) ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ สื่อและแหล่งการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล โดยผู้สอนต้องจัดเตรียมข้อมูลอย่างสอดคล้องต่อเนื่องกัน เพื่อประโยชน์ในการนำไปใช้ปฏิบัติจริง การวางแผนการจัดการเรียนรู้มีความสำคัญ ดังนี้ (พรพิมล พรพิรชนม์, 2550)

1. ทำให้ผู้สอนจัดการเรียนรู้ด้วยความมั่นใจ เป็นไปตามลำดับขั้นตอนอย่างราบรื่นไม่ติดขัด เพราะได้เตรียมการทุกอย่างไว้พร้อมแล้ว การสอนก็จะดำเนินไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางอย่างสมบูรณ์

2. ทำให้เป็นการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณค่าคุ้มกับเวลาที่ผ่านไป เพราะผู้สอนจัดการเรียนรู้ อย่างมีแผนมีเป้าหมายและมีทิศทางในการจัดการเรียนรู้ ผู้เรียนก็จะได้รับความรู้ ความคิด เกิดเจตคติ เกิดทักษะ และเกิดประสบการณ์ใหม่ตามที่ผู้สอนวางแผนไว้ ทำให้เป็นการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณค่า

3. ทำให้เป็นการจัดการเรียนรู้ที่ตรงตามหลักสูตร เพราะผู้สอนต้องศึกษาหลักสูตรทั้งด้าน จุดประสงค์ เนื้อหาสาระที่จะสอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การใช้สื่อการสอน และการวัดผลประเมินผล แล้วจัดทำออกมาเป็นแผนการจัดการเรียนรู้

4. ทำให้การจัดการเรียนรู้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพดีกว่าการจัดการเรียนรู้ที่ไม่มีการ วางแผนการจัดการเรียนรู้ เนื่องจากในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ผู้สอนต้องวางแผนอย่าง รอบคอบในทุกองค์ประกอบของการสอนรวมทั้งการจัดเวลา สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก ต่าง ๆ ซึ่งจะเอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้โดยสะดวกและง่ายขึ้น

5. ทำให้ผู้สอนมีเอกสารเตือนความจำ สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้ ต่อไป และยังเป็นประโยชน์สำหรับเป็นแนวทางให้กับผู้เข้าสอนแทน ในกรณีจำเป็นเมื่อผู้สอนไม่ สามารถจัดการเรียนรู้ได้ ทำให้ผู้เรียนได้รับความรู้และประสบการณ์ที่ต่อเนื่องกัน

6. ทำให้ผู้เรียนเกิดเจตคติที่ดีต่อผู้สอนและวิชาที่เรียน ทั้งนี้เพราะผู้สอนจัดการเรียนรู้ด้วยความพร้อม

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ส่งผลให้สถานศึกษาชั้นพื้นฐานมี หน้าที่ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเอง โดยคำนึงถึงหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาชั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2545 โดยมีขั้นตอนการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ดังนี้

1. วิเคราะห์คำอธิบายรายวิชา และหน่วยการเรียนรู้ที่สถานศึกษาจัดทำขึ้น เพื่อเป็น ประโยชน์ในการพิจารณาการเขียนรายละเอียดของแต่ละหัวข้อในองค์ประกอบของแผนการ จัดการเรียนรู้

2. วิเคราะห์ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง เพื่อนำมากำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ โดยให้ ครอบคลุมพฤติกรรมทั้งด้านความรู้ (K) ด้านทักษะ/กระบวนการ (P) ด้านเจตคติ คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม (A)

3. วิเคราะห์สาระการเรียนรู้ โดยเลือกและขยายสาระการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทของ ผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น สาระการเรียนรู้ต้องมีความเที่ยงตรง ปฏิบัติได้จริง ทันสมัย และเป็น ตัวแทนของความรู้

4. วิเคราะห์กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อเลือกวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ เหมาะสมกับการเรียนรู้เรื่องนั้น ๆ และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในการวิเคราะห์กระบวนการจัดการ เรียนรู้ที่ผู้สอนควรตระหนักถึงลักษณะกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการ เรียนรู้



5. วิเคราะห์สื่อและแหล่งการเรียนรู้ โดยคัดเลือกสื่อการเรียนรู้ และแหล่งการเรียนรู้ที่เหมาะสมสอดคล้องกับกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งอาจเป็นได้ทั้งสื่อภายในห้องเรียน นอกห้องเรียน หรือนอกโรงเรียน เช่น เป็นสื่อจากธรรมชาติ แหล่งเรียนรู้ในชุมชน บุคคลที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นต้น

6. วิเคราะห์กระบวนการวัด และประเมินผล โดยเลือกใช้วิธีการวัดผล ประเมินผลที่หลากหลายด้วยเครื่องมือที่สอดคล้องและครอบคลุมการวัดผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง หรือมาตรฐานการเรียนรู้ และนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนรู้ของผู้เรียน

การเขียนรายละเอียดในองค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้มีดังนี้

1. การเขียนส่วนของหัวเรื่อง (Heading) เป็นส่วนแรกของแผนการจัดการเรียนรู้ เป็นส่วนที่บอกรายละเอียดเบื้องต้นของแผนการจัดการเรียนรู้ มีแนวการเขียนดังต่อไปนี้

- 1.1 ระบุลำดับที่ของแผนการจัดการเรียนรู้
- 1.2 ระบุกลุ่มสาระการเรียนรู้
- 1.3 ระบุลำดับชั้นที่สอน
- 1.4 ระบุหน่วยการเรียนรู้
- 1.5 ระบุหัวเรื่อง
- 1.6 ระบุเวลาที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้

ตัวอย่างการเขียนส่วนของหัวเรื่อง

แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 1

กลุ่มสาระการเรียนรู้..... ชั้น .....

หน่วยการเรียนรู้ที่.....เรื่อง .....เวลา.....ชั่วโมง

2. การเขียนสาระสำคัญ (Concept) หรือความคิดรวบยอด เป็นข้อความที่เขียนเพื่อระบุให้เห็นแก่น หรือเห็นข้อสรุปที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนหลังจากการเรียนรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่ง ทั้งด้านเนื้อหา ความรู้ ด้านทักษะ หรือด้านเจตคติซึ่งขึ้นอยู่กับลักษณะความเหมาะสมของเรื่องที่น่าเสนอ มีแนวการเขียนดังนี้

2.1 เขียนในลักษณะสรุปเนื้อหาความรู้ ทักษะหรือเจตคติที่เป็นเป้าหมายด้วยภาษาที่รัดกุมและชัดเจน

2.2 เขียนในลักษณะความเรียงหรือเป็นข้อในกรณีที่มีการจัดการเรียนรู้ครั้งนั้นมีมากกว่า

1 สาระสำคัญ

### 2.3 การจัดการเรียนรู้ในระดับต้น ๆ ควรมีสาระสำคัญเดียวในการเรียนรู้ครั้งหนึ่ง

ตัวอย่างการเขียนสาระสำคัญ	รากของพีชมี 3 ชนิด ได้แก่ รากแก้ว รากฝอย และรากแขนง
สาระสำคัญในเชิงเนื้อหาความรู้	การใช้กระบวนการเขียน ประกอบด้วย ขั้นตอน การเตรียมการเขียน การร่างข้อเขียน การปรับปรุงข้อเขียน การบรรณาธิการกิจ และการเขียนให้สมบูรณ์ ทำให้ได้ข้อเขียนที่มีความถูกต้องเหมาะสม
สาระสำคัญในเชิงเจตคติ	ความขยันหมั่นเพียรเป็นสิ่งที่นำไปสู่ความสำเร็จ

3. การเขียนจุดประสงค์การเรียนรู้ (Objective) เป็นข้อความที่ระบุคุณลักษณะด้านเนื้อหาความรู้ด้านทักษะ กระบวนการ หรือด้านคุณธรรม จริยธรรม เจตคติหรือค่านิยมที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน หลังจากที่ได้เรียนรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่ง การเขียนจุดประสงค์ในแผนการจัดการเรียนรู้ มีวิธีการเขียนหลายลักษณะ แต่โดยทั่วไปนิยมเขียนในลักษณะของจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่นำไปสู่ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของแผนการจัดการเรียนรู้

ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง/ตัวชี้วัด เป็นข้อความที่ระบุถึงสิ่งที่เป็นเป้าหมายสำคัญที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนหลังจากที่ได้เรียนรู้ในแต่ละแผนการจัดการเรียนรู้

จุดประสงค์การเรียนรู้ เป็นจุดประสงค์ย่อยที่แตกออกจากผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง เพื่อแสดงให้เห็นพฤติกรรมที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน เมื่อผู้เรียนแสดงพฤติกรรมได้ตามที่กำหนดไว้ก็จะบรรลุตามเป้าหมายของการจัดการเรียนรู้หรือผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง จุดประสงค์การเรียนรู้นิยมเขียนในรูปแบบของจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม เป็นจุดประสงค์ที่บ่งชี้ถึงพฤติกรรมที่ผู้เรียนสามารถแสดงออกหลังจากที่ได้เรียนรู้ตามแผนการจัดการที่ผู้สอนกำหนดไว้ พฤติกรรมดังกล่าวต้องเป็นพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้อย่างชัดเจน จุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่สมบูรณ์ควรจะประกอบด้วยส่วนสำคัญ 3 ส่วน ได้แก่ สถานการณ์หรือเงื่อนไขที่ผู้สอนตั้งขึ้น พฤติกรรมของผู้เรียนที่คาดหวังให้แสดงออก และเกณฑ์บ่งชี้ความสามารถของผู้เรียนที่จะแสดงพฤติกรรม

พฤติกรรมของผู้เรียนที่ผู้สอนคาดหวังให้แสดงออกมามากจะใช้คำว่า  
: อธิบาย บรรยาย บอก เขียน วาด ชี้ คำนวณ ตอบ ท่อง เปรียบเทียบ สร้าง ทดลอง วิเคราะห์  
ยกตัวอย่าง สาธิต เป็นต้น คำที่ไม่ควรนำมาใช้ เช่น รู้ เข้าใจ ซาบซึ้ง ตระหนัก จิตนาการ เป็นต้น

เกณฑ์ของระดับความสามารถของพฤติกรรมที่นักเรียนแสดงออกมามากจะใช้คำว่า : ได้ถูกต้อง ได้ทุกข้อ ได้ 8 ข้อใน 10 ข้อ ภายใน 5 นาที

แนวการเขียนจุดประสงค์การเรียนรู้ควรเขียนให้เห็นรายละเอียดของพฤติกรรมที่สามารถวัดและสังเกตได้ เขียนด้วยภาษาที่รัดกุม ชัดเจน สื่อความได้ดี เขียนให้สัมพันธ์กับสาระสำคัญ ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง และเขียนให้ครอบคลุมพฤติกรรมทั้งด้านความรู้ (K) ด้านทักษะ/กระบวนการ (P) ด้านเจตคติ คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม (A)

ด้านความรู้ (K) เป็นจุดประสงค์ที่เกี่ยวข้องกับความรู้ ความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมิน หรือตัดสินคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ

ด้านทักษะ/กระบวนการ (P) เป็นจุดประสงค์ที่เกี่ยวกับความคล่องแคล่ว ความชำนาญในการปฏิบัติกิจกรรมได้อย่างถูกต้อง มีความสามารถในการดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้เวลาไม่มากนัก

ด้านเจตคติ คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม (A) เป็นจุดประสงค์ที่เกี่ยวกับอารมณ์ ความรู้สึก การเห็นคุณค่า การยอมรับหรือไม่ยอมรับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

4. สาระการเรียนรู้ (Content) เป็นองค์ประกอบที่ทำให้ผู้สอนเห็นภาพของสิ่งที่ต้องสอน โดยรวมอาจประกอบด้วย ทฤษฎี หลักการ วิธีการ ขั้นตอนหรือแนวปฏิบัติ การระบุเนื้อหาในการจัดการเรียนรู้มีแนวการเขียนดังนี้

4.1 เขียนให้สอดคล้องกับสาระสำคัญ ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังจุดประสงค์การเรียนรู้

4.2 กำหนดสาระการเรียนรู้ของการจัดการเรียนรู้แต่ละครั้งให้เหมาะสมกับระยะเวลา วิทย และความสามารถของผู้เรียน

4.3 เขียนสาระการเรียนรู้แบบย่อโดยสรุปเป็นหัวข้อ หรือเป็นประเด็นหากมีเนื้อหามาก ให้ทำเป็นใบความรู้ระบุไว้ในภาคผนวกท้ายแผนการจัดการเรียนรู้

4.4 เขียนเนื้อหาที่จะให้ผู้เรียนเรียนรู้ไว้ตามลำดับ หากแบ่งเป็นหัวข้อย่อยได้ควรแบ่ง เพื่อความชัดเจน

5. การเขียนกิจกรรมการเรียนรู้ (Activities) เป็นสภาพการณ์ที่ผู้สอนกำหนดขึ้น เพื่อนำเสนอสาระการเรียนรู้ วิธีการหรือการปฏิบัติ ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ โดยคำนึงถึงความ

เหมาะสมสอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง จุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ด้านต่าง ๆ มีแนวการเขียนดังนี้

5.1 เขียนให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง จุดประสงค์การเรียนรู้ และสาระการเรียนรู้ ตามขั้นตอนของวิธีการสอนที่ผู้สอนได้เลือก

5.2 เขียนเป็นข้อตามลำดับขั้นตอนของการจัดการเรียนรู้ของวิธีสอน หรือเขียนโดยแบ่งเป็นขั้นตอนหลัก ๆ ได้แก่ ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน ขั้นดำเนินการสอน และขั้นสรุปบทเรียนและประเมินผล

5.3 เขียนโดยระบุให้รู้ว่ากิจกรรมการเรียนรู้แต่ละขั้นใครเป็นผู้มีบทบาทผู้เรียน ผู้สอน หรือทั้งผู้สอนและผู้เรียนร่วมกันกระทำ เป็นต้น

5.4 ไม่ควรระบุรายละเอียดของคำพูดโดยเฉพาะคำพูดของผู้เรียน

6. การเขียนสื่อการเรียนรู้และแหล่งการเรียนรู้ (Materials, Medias and Resources) เป็นสิ่งที่เป็นสื่อกลางที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมีแนวการเขียน ดังนี้

6.1 ระบุสื่อ หรือแหล่งการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้

6.2 ระบุเฉพาะสื่อหรือแหล่งการเรียนรู้ที่ใช้จริงในการจัดการเรียนรู้

6.3 ระบุชื่อหรือประเภทสื่อและรายละเอียดของสื่อการเรียนรู้ เช่น รูปภาพวงจรชีวิต ยุงลาย แผนภูมิแสดงสถิติการเกิด แถบบันทึกภาพและเสียงเรื่องชีวิตในป่าดงดิบ เป็นต้น

6.4 กรณีที่เป็นสื่อที่ใช้เพื่อทำกิจกรรมเป็นรายกลุ่มหรือรายบุคคลให้ระบุจำนวนขึ้นต่อกลุ่มหรือรายบุคคล

6.5 ไม่ควรระบุสิ่งที่มีอยู่แล้วอย่างถาวรในห้องเรียนว่าเป็นสื่อการเรียนรู้ เช่น กระดานดำ ซอล์ก ดินสอ ปากกา เป็นต้น

7. การเขียนวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (Assessment) เป็นการกระทำเพื่อตรวจสอบว่าผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ การวัด (Measurement) เป็นการรวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือและวิธีการต่างๆ เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต การสอบถาม การตรวจผลงาน และการทดสอบ เป็นต้น ส่วนการประเมินผล (Evaluation) เป็นการกำหนดค่า หรือตัดสินสิ่งที่จะวัด เช่น ผ่าน-ไม่ผ่าน ดี-ปานกลาง -อ่อน หรือ กำหนดค่าเป็นระดับ เช่น 5 คะแนน 4 คะแนน 3 คะแนน 2 คะแนน 1 คะแนน หรือ 0 เป็นต้น ปัจจุบันนิยมใช้คำว่า Assessment ในความหมายของการประเมินผลการเรียนรู้ การเขียนวิธีประเมินผลการเรียนรู้มีแนวการเขียนดังนี้

7.1 ระบุวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับจุดประสงค์

## 7.2 ระบุวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ว่าจะใช้วิธีการใดบ้าง

### 7.3 ระบุเนื้อหาที่ต้องการวัดและประเมินผล

สรุปได้ว่าการวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เป็นการเตรียมกิจกรรม และข้อมูลที่ต้องใช้ในการสอนของผู้สอนล่วงหน้า ซึ่งในแผนการจัดการเรียนรู้ควรประกอบด้วย ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง/ตัวบ่งชี้ จุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ (เนื้อหา) ขั้นตอนการ ดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ สื่อและแหล่งการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล ผู้สอนต้องจัดเตรียม ข้อมูลอย่างสอดคล้องต่อเนื่องกันเพื่อประโยชน์ในการนำไปใช้ปฏิบัติจริง โดยคำนึงถึงหลักสูตร แกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2545 มีขั้นตอนการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ดังนี้

- 1) วิเคราะห์คำอธิบายรายวิชา และหน่วยการเรียนรู้ที่สถานศึกษาจัดทำขึ้น
- 2) วิเคราะห์ผลการ เรียนรู้ที่คาดหวัง เพื่อนำมากำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้
- 3) วิเคราะห์สาระการเรียนรู้
- 4) วิเคราะห์ กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
- 5) วิเคราะห์สื่อและแหล่งการเรียนรู้ และ
- 6) วิเคราะห์ กระบวนการวัด และประเมินผล

## ตอนที่ 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน

ประวัติ เอรารวรรณ์ (2539) ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู: การสนทนากลุ่ม โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อใช้การวิจัยแบบสนทนากลุ่มในการศึกษาสภาพการได้รับการเสริมสร้างพลัง อำนาจและความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องในตัวครู และเพื่อศึกษาปัจจัยและเงื่อนไขในการ เสริมสร้างพลังอำนาจครู โดยใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ คือการสนทนากลุ่ม (focus group) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา และใช้โปรแกรมสำเร็จรูป The Ethnograph ผลการศึกษาที่สำคัญคือครูในโรงเรียนที่ทำการศึกษา มีสภาพการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ และเกิดความเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกอย่างต่อเนื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อพลังอำนาจของครู คือ การมีอิสระในการทำงาน การมอบหมายอำนาจหน้าที่ที่ชัดเจน การมีส่วนร่วม บรรยากาศที่ดี ในการทำงาน การทำงานเป็นทีม ข้อมูลย้อนกลับที่มีประโยชน์ การยกย่องยอมรับจากผู้บริหาร ขวัญกำลังใจและรางวัลเมื่อทำงานสำเร็จ โอกาสในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง การให้เกียรติ และ ใ่วางใจจากผู้บริหาร การยอมรับความผิดพลาดโดยครูผู้บริหารร่วมกันรับผิดชอบ สิ่งจูงใจในการ ทำงานของครูที่ส่งผลต่อพลังอำนาจในการทำงานมี 6 ด้าน คือ รางวัลการชมเชย การฝึกอบรม และการพัฒนา สถานภาพ ความเชี่ยวชาญในงาน สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และเงินเดือน สวัสดิการ



เทวี พรหมมินดี (2544) ศึกษาผลของการเสริมพลังอำนาจครูโดยการพัฒนาความสามารถด้านการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนตามแนวคิดความร่วมมือ: การออกแบบด้วยวิธีผสมผสานใช้วิธีการสำรวจสภาพการทำวิจัยปฏิบัติในชั้นเรียนของครูสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น จำแนกตามกลุ่มเขตพื้นที่จำนวน 778 คน และทำการศึกษาพหุกรณีกับครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร 4 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามสภาพการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน แบบบันทึกงานวิจัย และแนวคำถามในการสัมภาษณ์ครูในโรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ครูในกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษามีประสบการณ์ในการทำวิจัยร้อยละ 66.84 โดยครูที่เคยทำวิจัย เคยฝึกอบรมร้อยละ 81.98 มีความต้องการฝึกอบรมร้อยละ 56.57 รูปแบบการวิจัยแบบเป็นทางการร้อยละ 70.1 ลักษณะการทำวิจัยแบบรายบุคคลร้อยละ 78.10 โดยมีรูปแบบความร่วมมือระหว่างบุคคลภายในโรงเรียนมากที่สุด ในการวิจัยนี้ใช้กระบวนการเสริมพลังอำนาจโดยให้ความรู้ สนับสนุน กระตุ้น ส่งเสริม

บุญเรือน ชุ่มแจ่ม (2545) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจของพยาบาลวิชาชีพหอผู้ป่วยวิกฤตโรงพยาบาลศูนย์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาค่าเฉลี่ยปัจจัยบริบทในการทำงาน ได้แก่ การติดต่อสื่อสารของหัวหน้าหอผู้ป่วย สัมพันธภาพเชิงช่วยเหลือและไว้วางใจ การทำงานเป็นทีม และการให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพกับการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบริบทในการทำงานกับการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจของพยาบาลวิชาชีพหอผู้ป่วยวิกฤตโรงพยาบาลศูนย์ กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการในหอผู้ป่วยวิกฤต ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน จำนวน 302 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามปัจจัยบริบทในการทำงานสร้างตามแนวคิดของ Spreitzer (2000) และแบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจสร้างตามแนวคิดของ Spreitzer (1995) ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค เท่ากับ .91, .95, .96, .90 และ .96 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัจจัยบริบทในการทำงาน ได้แก่ การติดต่อสื่อสารของหัวหน้าหอผู้ป่วย สัมพันธภาพเชิงช่วยเหลือและไว้วางใจ การทำงานเป็นทีม และการให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพของพยาบาลวิชาชีพหอผู้ป่วยวิกฤตโรงพยาบาลศูนย์อยู่ในระดับสูง 2. การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจของพยาบาลวิชาชีพหอผู้ป่วยวิกฤตโรงพยาบาลศูนย์อยู่ในระดับสูง 3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบริบทในการทำงาน ได้แก่

การติดต่อสื่อสารของหัวหน้าหอผู้ป่วยสัมพันธ์ภาพเชิงช่วยเหลือและไว้วางใจ การทำงานเป็นทีม และการให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพกับการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจของพยาบาลวิชาชีพหอผู้ป่วยวิกฤตโรงพยาบาลศูนย์อยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดารณี จามจุรี (2545) ศึกษาการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านสุขภาพในผู้ป่วยกลุ่มโรคเรื้อรัง มีจุดมุ่งหมายเพื่อแสวงหากระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมและเอื้ออำนวยให้พยาบาลมีสมรรถนะในการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านสุขภาพในผู้ป่วยกลุ่มโรคเรื้อรัง ประกอบด้วย (1) การศึกษาและวิเคราะห์แนวคิดพลังอำนาจและการกำหนดโครงสร้างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านสุขภาพในผู้ป่วยกลุ่มโรคเรื้อรัง (2) การศึกษากระบวนการพัฒนาพยาบาลเพื่อการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านสุขภาพในผู้ป่วยกลุ่มโรคเรื้อรัง และ (3) การประเมินผลและปรับปรุงรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านสุขภาพในผู้ป่วยกลุ่มโรคเรื้อรัง โดยกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ขั้นตอนการสร้างความร่วมมือ (2) ขั้นตอนการค้นหาสภาพการณ์จริงของผู้ป่วย (3) ขั้นตอนการสะท้อนคิดอย่างมีวิจรรณญาณ (4) ขั้นตอนการสนับสนุน เอื้ออำนวยข้อมูล ความรู้ ทักษะและแหล่งทรัพยากร (5) ขั้นตอนการดำเนินการด้วยตนเอง และ (6) ขั้นตอนการปรับเปลี่ยนความคิดและการคงไว้ซึ่งความสามารถ ผลการทดลองพบว่าหลักสูตรฝึกอบรมมีผลต่อสมรรถนะของพยาบาลที่เข้ารับการอบรมทั้งทางด้านความรู้ ทักษะและเจตคติตามความมุ่งหมายของหลักสูตร โดยมีการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้เพิ่มขึ้นภายหลังการฝึกอบรม ด้านเจตคติสะท้อนการให้คุณค่าการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อการปฏิบัติการพยาบาลเพื่อดูแลผู้ป่วยกลุ่มโรคเรื้อรัง ด้านทักษะสะท้อนผลลัพธ์ของการเรียนรู้ที่ได้รับในด้านการประเมินและวินิจฉัยทางการแพทย์ การสื่อสาร การสะท้อนความคิด การสร้างแรงจูงใจ การใช้กระบวนการกลุ่ม การทำงานเป็นทีม รวมถึงความมั่นใจในการปฏิบัติการพยาบาลเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในผู้ป่วยกลุ่มโรค

สมชาย บุญศิริภัสส์ (2545) ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 8 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยพื้นฐานของครูในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานและพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 8 อยู่ในระดับดี 2) พลังอำนาจการทำงานของครูมีความสัมพันธ์กับทุกด้านในปัจจัยพื้นฐานของครู และทุกด้านในกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษา 3) ปัจจัยพื้นฐานของครูโดยรวมในทุกด้านสามารถอธิบายความแตกต่างของพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษา 3) ปัจจัยพื้นฐานของครู

โดยรวมในทุกด้านสามารถอธิบายความแตกต่างของพลังอำนาจการทำงานของคุณได้เกินกว่า 50 % ทั้งในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมือง และในเขตอำเภอรอบนอกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าปัจจัยพื้นฐานของคุณมีผลต่อพลังอำนาจการทำงานมาก 4) โรงเรียนในเขตอำเภอเมือง พบว่าเฉพาะกระบวนการประเมินตนเอง และพร้อมรับการตรวจสอบเท่านั้นที่สามารถเพิ่มพลังอำนาจการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนโรงเรียนในเขตอำเภอรอบนอก กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานทั้งหมด ซึ่งได้แก่กระบวนการทำงานอย่างมีอิสระ กระบวนการมีส่วนร่วมในการทำงาน และกระบวนการประเมินตนเอง และพร้อมรับการตรวจสอบ ต่างก็สามารถอธิบายพลังอำนาจในการทำงานเพิ่มได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อรวมโรงเรียนทั้งหมดของการวิเคราะห์เข้าด้วยกัน ผลที่ได้เป็นเช่นเดียวกับผลการวิเคราะห์ของโรงเรียนในเขตอำเภอรอบนอก คือ กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานทั้ง 3 กระบวนการ สามารถเพิ่มพลังอำนาจการทำงานของคุณได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยเฉพาะกระบวนการด้านการประเมินตนเอง และพร้อมรับการตรวจสอบ สามารถอธิบายพลังอำนาจการทำงานของคุณได้มากกว่ากระบวนการอื่นๆ

ปิยะธิดา วรญาโณปกรณ์ (2547) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้รวมการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครู ประกอบด้วย 2 มิติ (กระบวนการ และผลลัพธ์) 13 องค์ประกอบ 102 ตัวบ่งชี้ จัดอันดับความสำคัญตามน้ำหนักองค์ประกอบได้ดังนี้ ความพึงพอใจในงาน การสร้างภาวะผู้นำ การสร้างทีมงาน ความผูกพันต่อวิชาชีพครู ความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ความเป็นอิสระ การให้โอกาส การมีส่วนร่วมตัดสินใจ การสร้างแรงจูงใจ สถานภาพครู ความเชื่อมั่นในตนเอง การให้การสนับสนุน และความรู้สึกมีคุณค่าในตน

อรพินทร์ ชูชม (2547) รูปแบบการพัฒนาตนเพื่อเพิ่มพลังจูงใจในการทำงาน: กรณีข้าราชการประถมศึกษา เพื่อวิเคราะห์รูปแบบพลังจูงใจในการทำงาน และศึกษาผลของการใช้โปรแกรมการพัฒนาตนเพื่อเพิ่มพลังจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบวัดตัวแปรต่างๆ ประกอบด้วยตัวแปรที่เป็นสาเหตุของพลังจูงใจ ตัวแปรที่เป็นผลของพลังจูงใจ และพลังจูงใจในการทำงาน ลักษณะแบบวัดเป็นมาตราประเมินค่า 5 ระดับ ได้แก่ จริง ถึงไม่จริง โดยเครื่องมือวัดตัวแปรต่างๆ มีคุณภาพอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ทั้งอำนาจจำแนก ความเที่ยงตรง และความเชื่อถือได้ การวิเคราะห์ข้อมูลทำได้โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณชนิดเป็นกลุ่มตามลำดับขั้นเพื่อเปรียบเทียบอำนาจในการอธิบายพลังจูงใจในการทำงานจากกลุ่มปัจจัยต่างๆ ใช้การวิเคราะห์เส้นทางเพื่อหารูปแบบ

ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเหตุและผลของพลังงูใจในการทำงาน และใช้การทดสอบทีเพื่อศึกษาผลของการใช้โปรแกรมการพัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อเพิ่มพลังงูใจในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยภูมิหลัง จิตลักษณะ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพลังงูใจในการทำงานได้ร้อยละ 46.50 โดยมีปัจจัยจิตลักษณะ สามารถอธิบายความแปรปรวนของพลังงูใจในการทำงานได้ร้อยละ 46.50 โดยมีปัจจัยจิตลักษณะ สามารถอธิบายความแปรปรวนของพลังงูใจในการทำงานได้มากที่สุด รองลงมาคือปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยภูมิหลังตามลำดับ
2. รูปแบบพลังงูใจในการทำงานประกอบด้วยอิทธิพลปัจจัยจิตลักษณะและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อพลังงูใจในการทำงาน และพลังงูใจในการทำงานมีอิทธิพลโดยตรงต่อความพึงพอใจในงานและประสิทธิผลในการทำงาน โดยการมองโลกในแง่ดี การเห็นคุณค่าในตนเอง นโยบายและการบริหารงาน และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนมีอิทธิพลโดยตรงในทางบวกต่อพลังงูใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่วิธีการเผชิญปัญหาแบบถอยหนีมีอิทธิพลในทางลบต่อพลังงูใจในการทำงาน และ
3. ข้าราชการครูระดับประถมศึกษาที่มีพลังงูใจในการทำงาน มีการมองโลกในแง่ดี ใช้วิธีการเผชิญปัญหา และมีการเห็นคุณค่าในตนเอง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างก่อนและหลังการใช้โปรแกรมการพัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อเพิ่มพลังงูใจในการทำงาน

จากรวรรณ ศิลปรัตน์ (2548) ได้พัฒนารูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล พบว่า 1) ศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ ด้านการแสวงหา ความรู้ ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ด้านการคิด ด้านการรู้จักและเข้าใจตนเอง ด้านการจัดการเรียนการสอนและด้านการสื่อสาร 2) รูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาลที่พัฒนาแล้ว มีลักษณะ 4 ประการ คือ ส่งเสริมให้ครูรู้จักและเข้าใจตนเอง ส่งเสริมให้ครูสร้างทีมและทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้ครูเรียนรู้และพัฒนาตนเองด้วยการลงมือทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนด้วยตนเอง และส่งเสริมให้ครูสะท้อนคิดการเรียนรู้ของตนเอง โดยมีขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ 4 ขั้นตอน คือ ขั้นประสบการณ์ ขั้นนำเสนอ ขั้นอภิปรายและสรุป และขั้นสะท้อนคิด 3) ผลการทดลองใช้รูปแบบเสริมพลังการทำงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล พบว่า

- 3.1) ครูอนุบาลมีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ตนเองเกี่ยวกับศักยภาพการเป็นนักวิจัยทุกด้านหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
- 3.2) ครูอนุบาลมีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ตนเองเกี่ยวกับความสามารถในการเสริมพลังการทำงานในตนเอง หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
- 3.3) จากการประเมินตามสภาพจริง พบว่า



ครูอนุบาลมีศักยภาพการเป็นนักวิจัยทุกด้าน และมีความสามารถเสริมพลังการทำงานในตนเอง สอดคล้องกับการรับรู้ตนเอง

สุเมธ งามกนก (2549) ศึกษาหลักสูตรฝึกอบรมเพิ่มอำนาจในการทำงานเพื่อพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานพบว่า หลักการเพิ่มอำนาจในการทำงาน ประกอบด้วย การเข้าถึงข้อมูล การมีส่วนร่วม การให้อิสระในการทำงาน และการสร้างแรงจูงใจ รูปแบบการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ 2 รูปแบบ คือ การฝึกอบรมในที่ทำงาน (On the job Training) และการเรียนรู้โดยผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) ที่ [ww.bps2.moe.go.th/km](http://ww.bps2.moe.go.th/km) ซึ่งมีเนื้อหาในบทเรียนประกอบด้วย 3 หน่วยการเรียนรู้ สมรรถนะที่สำคัญของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน กระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย สมรรถนะด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านบุคลิกลักษณะ และข้อมูลพื้นฐานสำหรับการสร้างหลักสูตร การสอน ประกอบด้วย การสร้างโครงร่างหลักสูตร การตรวจสอบโครงร่างหลักสูตร การปรับปรุงหลักสูตรก่อนนำไปทดลองใช้ ผลการทดลองพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถผ่านจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมร้อยละ 80 ขึ้นไป เมื่อพิจารณาสมรรถนะด้านทักษะในการปฏิบัติงาน และด้านบุคลิกลักษณะในการปฏิบัติงาน พบว่า สามารถพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 5.57 และพัฒนาด้านบุคลิกลักษณะในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 5.00 แสดงว่าหลักสูตรฝึกอบรมสามารถพัฒนาสมรรถนะด้านทักษะในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะด้านบุคลิกลักษณะของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนได้จริง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก

สถาพร บุตรไสย (2549) ศึกษาอิทธิพลของกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อพลังอำนาจครู พบว่า 1. พลังอำนาจครูจำแนกตามภูมิหลัง พบว่า เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับที่สอนและระยะเวลาในการรับราชการไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด และตำแหน่งหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยของพลังอำนาจครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 โดยครูที่มีการศึกษาสูงสุดปริญญาโทมีค่าเฉลี่ยของพลังอำนาจสูงกว่าครูที่มีการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี และผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยของพลังอำนาจสูงกว่าครูผู้สอน 2. โมเดลแสดงกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อพลังอำนาจครูที่สร้างขึ้น ตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของพลังอำนาจครูทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ สถานภาพ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความเป็นอิสระและผลกระทบได้ร้อยละ 40,26,12,23,28 และร้อยละ 4 ตามลำดับ 3. ตัวแปรการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจได้รับอิทธิพลทางตรงจากการส่งเสริมความร่วมมือสูงสุด รองลงมาคือ การสร้างภาวะผู้นำและการสร้าง



บรรยากาศ ตัวแปรความก้าวหน้าในวิชาชีฟได้รับอิทธิพลทางตรงจากการสร้างบรรยากาศสูงสุด รองลงมาคือการสร้างภาวะผู้นำและการสร้างทีมงาน ตัวแปรสถานภาพได้รับอิทธิพลทางตรงจากการส่งเสริมความร่วมมือและการสร้างแรงจูงใจ และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากการส่งเสริมความร่วมมือและการสร้างภาวะผู้นำโดยส่งผ่านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ตัวแปรความเชื่อมั่นในตนเองได้รับอิทธิพลทางตรงจากการสร้างภาวะผู้นำและได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากการสร้างบรรยากาศและการสร้างภาวะผู้นำโดยส่งผ่านความก้าวหน้าในวิชาชีพตัวแปรความเป็นอิสระได้รับอิทธิพลทางตรงจากการสร้างภาวะผู้นำสูงสุด รองลงมาคือการสร้างบรรยากาศและการสร้างทีมงาน ตัวแปรผลกระทบได้รับอิทธิพลทางตรงจากการสร้างบรรยากาศ

เพ็ญพรรณ ขจรศิลป์ (2549) ได้พัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของ คณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษาวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า สภาพการดำเนินงานกิจกรรมนักศึกษาของคณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษาวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในปัจจุบัน ประกอบด้วย 8 ประเด็น คือ นโยบาย แนวคิดและหลักการ การดำเนินงาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ความสำเร็จ ปัญหา ข้อเสนอแนะ ผลการดำเนินงานการประกันคุณภาพด้านกิจกรรมนักศึกษาและการเสริมสร้างพลังอำนาจของการดำเนินงานกิจกรรมนักศึกษา สภาพการมีพลังอำนาจในตนเองของคณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษาวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขจำนวน 713 คน มีฐานนิยมของคะแนนพลังอำนาจอยู่ที่ 58 คะแนนจากคะแนนเต็ม 100 รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษาวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย 1) หลักการและเหตุผลของรูปแบบ 2) โครงสร้างเนื้อหาและหน่วยงานผู้รับผิดชอบการใช้รูปแบบ 3) ขั้นตอนการดำเนินการรูปแบบ และ 4) การประเมินผลการใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจที่พบว่าหลังการเข้าร่วมโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจ คะแนนเฉลี่ยการตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเอง การรับรู้ความสามารถของตนเองและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักศึกษาเพิ่มขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความสำเร็จของการใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ ของคณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษาวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขเห็นได้จากฐานนิยมของคะแนนพลังอำนาจในตอนแรกของนักศึกษาวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี ซึ่งอยู่ที่ 53 คะแนนจากคะแนนเต็ม 100 และหลังเข้าร่วมโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจอยู่ที่ 68 คะแนนจากคะแนนเต็ม 100 เพิ่มขึ้น 15 คะแนน หรือร้อยละ 30

Wilson, Coolican and Meachem (1996) ศึกษาปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นกับผู้สอนโดยสนใจในความแตกต่างของพฤติกรรมของผู้สอนที่มีพลังสูงและพลังต่ำ ศึกษาประเด็นแรงจูงใจใน

การทำงานให้สำเร็จในบริบทของการทำงานร่วมกันและการทำงานกับผู้บังคับบัญชา โดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ โดยพัฒนาแบบวัดพลังอำนาจของ Wilson (1993) ซึ่งเป็นผู้สร้างแบบวัดพลังอำนาจตามแนวคิดทฤษฎี Maslow (1954) (SEI Self Empowerment Index) ซึ่งแบบวัดพลังอำนาจดังกล่าวเป็นแบบวัดที่ประกอบด้วยข้อคำถาม 25 ข้อ และวัดค่าความเที่ยงได้เท่ากับ .84 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ผู้สอนที่มีพลังสูงและพลังต่ำ ซึ่งได้จากการสำรวจด้วยแบบวัดพลังอำนาจที่ผู้วิจัยออกแบบขึ้น (SEI) หลังจากนั้นทำการคัดเลือกผู้สอนที่มีพลังต่ำและพลังสูงกลุ่มละ 3 คน เพื่อศึกษาโดยวิธีการเชิงคุณภาพ (Multi-case study) โดยทำการวิจัยภายใต้กรอบแนวคิดที่อธิบายเรื่องพลังอำนาจใน 3 ประเด็น คือ 1) ประเด็นด้านเป้าหมายและการกำหนดภาระงาน 2) ประเด็นด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานให้สำเร็จ และ 3) ประเด็นด้านการตัดสินใจในการเลือกปฏิบัติเพื่อที่จะบรรลุสิ่งที่ตนต้องการ ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดในมิติของการใช้ทฤษฎีด้านแรงจูงใจภายในเป็นตัวอธิบายถึงพลังอำนาจในการทำงานโดยการศึกษาและวิเคราะห์ผลการวิจัยพบว่า ผู้สอนที่มีพลังสูงจะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีการรับรู้ตนเองในเชิงบวก คิดว่าตนเองมีอำนาจในการตัดสินใจสูงเนื่องจากได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมและผู้บริหาร ในขณะที่ผู้สอนที่มีพลังต่ำจะมีลักษณะตรงกันข้าม คือ ผู้สอนที่มีพลังต่ำมักเก็บตัวไม่เข้าสังคม พบผู้บริหารยามจำเป็นและคิดว่าตนเองไม่มีความสามารถเพียงพอ ผู้วิจัยได้เสนอแนะว่าการจะเพิ่มพลังผู้สอนที่มีพลังต่ำควรจัดสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อผู้สอนให้รับรู้ตนเองในเชิงบวกโดยเริ่มที่ผู้บริหาร และปรับวัฒนธรรมองค์กรให้มีกิจกรรมที่ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันให้มากขึ้น

Klecker and Loadman (1998) ศึกษามิติของการวัดพลังอำนาจการทำงานครูโดยศึกษาว่าองค์ประกอบด้านข้อมูลพื้นฐานครูด้านต่างๆ นั้นมีด้านใดที่ครูกลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์กับระดับพลังอำนาจครู กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ครูประจำชั้น จำนวน 10,544 คน โดยใช้แบบวัดพลังอำนาจ (SPES) The School Participant Empowerment Scale ซึ่งพัฒนาโดย Short and Rinehart (1992) อัตราการตอบกลับของแบบสอบถาม คือ 39 % การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง Two-way ANOVA และเปรียบเทียบความแตกต่างโดยวิธีเชฟเฟ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าองค์ประกอบด้านความเป็นครูมืออาชีพ หรือความเชี่ยวชาญในการทำงาน ความสามารถในการปฏิบัติ ความเติบโตในวิชาชีพครู เป็นองค์ประกอบที่ทำให้ครูเกิดพลังอำนาจมากกว่าองค์ประกอบด้านอื่นๆ

Park (1998) ศึกษาการเพิ่มอำนาจให้กับผู้สอน และผลกระทบที่เกิดกับชีวิตของผู้สอน และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายแห่งประเทศสหรัฐอเมริกา จากการวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) พบว่า การเพิ่มอำนาจให้กับผู้สอนมี 3 ประการ

คือ ด้านเนื้อหา ด้านวิธีการสอน และการมีอิทธิพลต่อการกำหนดนโยบายของสถานศึกษา ซึ่งการมีอำนาจใน 3 ประเด็นดังกล่าวทำให้ผู้สอนมีทัศนคติในทางบวกต่อวิชาชีพครู อย่างไรก็ตามการเพิ่มอำนาจให้กับผู้สอนไม่มีผลกระทบโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

Spreitzer (1995) ได้ตรวจสอบโครงสร้างพลังอำนาจที่เสนอให้กับผู้จัดการจำนวน 393 คน จากบริษัทอุตสาหกรรม และพนักงาน จำนวน 128 คน จากบริษัทประกันภัย ผลการวิจัยพบว่า

1. เครื่องมือวัดพลังอำนาจในการทำงาน มีความเที่ยงตรงเชิงเอกนัย และอนเอกนัย แสดงว่า พลังอำนาจในการทำงาน ประกอบด้วย มิติ 4 มิติ ที่แตกต่างกัน และแต่ละมิติมีส่วนเกี่ยวข้องกับโครงสร้างพลังอำนาจทางในการทำงานในภาพรวมด้วย โดยความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของเครื่องมือวัดพลังอำนาจทางจิตได้รับการยืนยันจากข้อมูลที่ได้จากผู้จัดการ และพนักงานจากบริษัทประกันภัย

2. โมเดลโครงสร้างปัจจัยเหตุของพลังอำนาจในการทำงานมีความสอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากผู้จัดการ ( $AGFI = .92$ ) โดยการเห็นคุณค่าในตนเอง ( $r = .15$ ) และการเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับพันธกิจขององค์กร ( $r = .45$ ) มีความสัมพันธ์กับพลังอำนาจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจในตนกับพลังอำนาจในการทำงาน

3. โมเดลโครงสร้างผลที่ตามมาของพลังอำนาจในการทำงาน มีความสอดคล้องน้อยกับข้อมูล ( $AGFI = .78$ ) แต่พบว่าพลังอำนาจมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความคิดค้นสิ่งใหม่ๆ และความมีประสิทธิภาพของการจัดการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Wunder (1998) ศึกษาการเพิ่มอำนาจและชุมชนวิชาชีพ: ภาวะผู้นำการสร้างประสิทธิภาพ การสร้างแรงจูงใจ และการสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้สอน ผลการศึกษาพบว่า การเพิ่มอำนาจส่งผลกระทบในทางบวกต่อผู้สอนเป็นรายบุคคลมากกว่าส่งผลกระทบต่อผู้สอนในภาพรวมทั้งโรงเรียน

Ross (1999) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเพิ่มอำนาจให้กับผู้สอน ประสิทธิภาพของผู้สอน ภาวะผู้นำของผู้สอน และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ผลการวิจัยพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอยู่ในภาวะถดถอยตลอดระยะเวลาที่มีการเพิ่มอำนาจให้กับผู้สอน การเพิ่มประสิทธิภาพให้กับผู้สอน และการเปลี่ยนบทบาทของผู้สอนจากผู้สอนมาเป็นผู้นำ โดยลักษณะภาวะถดถอยดังกล่าวไม่ได้เป็นตัวทำนายพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญแต่อย่างใด

Davis and Wilson (2000) ศึกษาความพยายามของผู้บริหารในการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ศึกษาผลของแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และความตึงเครียดในงาน โดยสนใจพลังจากภายในตัวครูเอง (Intrinsic) ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจและความตึงเครียดในงาน โดยมี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ ศึกษาวิธีการที่ผู้บริหารใช้ในการเสริมพลังผู้สอน โดยมีตัวแปรที่ศึกษา คือ พฤติกรรมการเสริมพลังอำนาจผู้สอนของผู้บริหาร แรงจูงใจในการทำงานของผู้สอน ความพึงพอใจในงานของผู้สอน และความเครียดในงานของผู้สอน พลังอำนาจซึ่งเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับพลังอำนาจในองค์กร และการศึกษาที่โรงเรียนได้จัดการเรื่องพลังอำนาจ เป็นเรื่องกระบวนการแบ่งปันอำนาจในการตัดสินใจ โดยใช้กรอบแนวคิดแบบ Cognitive Model of Empowerment ของ Vogt and Murrell's (1990) ในการศึกษาและวิเคราะห์ตัวแปรในโมเดลการเสริมพลังอำนาจโดยให้ความรู้ที่สนใจตัวแปร 4 ด้าน คือ 1) ด้านผลกระทบ (Impact) ระดับพฤติกรรมของบุคคลที่ใช้จัดการกับงานเช่นจะทำงานนั้นอย่างไร แค่นั้น โดยมองที่ผลกระทบที่ตามมาจากการทำงานนั้น 2) การรับรู้ความสามารถและศักยภาพในตนเอง (Competence) 3) การให้คุณค่า หรือตัดสินใจมาตรฐานในการทำงานของตน (Meaningfulness) และ 4) ทางเลือกในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานนั้น (Choice) เช่น ความยืดหยุ่น สร้างสรรค์ หรือการต่อรอง ข้อบังคับในตนเอง เป็นต้น วิธีการศึกษาใช้การสำรวจโดยใช้แบบสอบถามส่งทางไปรษณีย์ถึงผู้สอน และผู้บริหารซึ่งมีอัตราการตอบกลับ ร้อยละ 40-59 ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันน้อยคือ ตัวแปรพฤติกรรมการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สอนโดยผู้บริหารกับตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ .38 และแรงจูงใจในการทำงานของผู้สอนมีความสัมพันธ์กับภาวะความพึงพอใจและความเครียดในการทำงานของผู้สอนระดับปานกลาง คือ .56 และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ในเชิงตรงกันข้าม คือ ความเครียดในการทำงาน -.53

Martin and Crossland (2000) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเพิ่มอำนาจให้กับผู้สอน ความรู้สึกที่รับผิดชอบของผู้สอนในผลกระทบ และผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนผลการศึกษ พบว่ารูปแบบในการเพิ่มอำนาจให้กับผู้สอน และความรู้สึกที่รับผิดชอบของผู้สอนต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนนับว่ามีความสำคัญต่อบรรยากาศในสถานศึกษา และนอกจากนี้ยังจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพให้กับผู้สอนอีกด้วย

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน พบว่ามีการนำการเสริมสร้างพลังอำนาจไปศึกษาวิจัยในหลายวิชาชีพ เช่น พยาบาล ครู เจ้าหน้าที่ เป็นต้น และมีประเด็นที่ได้จากการศึกษางานวิจัย คือ การกำหนดรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้วยรูปแบบเชิงภาษา (Semantic Model) และการกำหนดขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง



## 5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส

วิลโด องค์อนันต์คุณ (2531) ศึกษาและวิเคราะห์แนวคิดแบบนีโอฮิวแมนนิสที่มีส่วนสัมพันธ์กับการพัฒนามนุษย์ในด้านต่าง ๆ ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ ภูมิปัญญา และสังคมอย่างละเอียด เพื่อเป็นพื้นฐานในการนำมาศึกษาและใช้ประโยชน์ในการพัฒนามนุษย์ พบว่า มนุษย์จะพัฒนาทางด้านร่างกายได้โดยการกินอาหารอย่างถูกต้อง ออกกำลังกายอย่างถูกต้อง และมีการปฏิบัติตามหลักการปฏิบัติตน 16 ประการแบบนีโอฮิวแมนนิสอย่างถูกต้องและสม่ำเสมอ มนุษย์จะพัฒนาสังคมได้โดยการปรับระบบสังคมเสียใหม่ตามทฤษฎีเศรษฐกิจสังคมแบบเพิร์ธาท์ และมีการปฏิบัติตามหลักคุณธรรมที่เรียกว่า ยามะนิยามะ มนุษย์จะพัฒนาจิตใจและภูมิปัญญาได้โดยการฝึกสมาธิแบบนีโอฮิวแมนนิสจนเกิดการหยั่งรู้เอง ความปิติสุขและความรักสากลที่ไม่มีการแบ่งแยกชั้น และศึกษาเรื่องประวัติความเป็นมา และกิจกรรมการทำงานของกลุ่มนีโอฮิวแมนนิสในด้านต่างๆ อีกด้วย ซึ่งจะทำให้ผู้สนใจสามารถเข้าใจแนวคิด และจุดมุ่งหมายกลุ่มนีโอฮิวแมนนิสได้ดีขึ้น

เยาวลักษณ์ โพธิสุทธิ (2540) ศึกษาเจตคติที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาตนเอง และการนำความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองไปปฏิบัติในชีวิตประจำวันของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรการสร้างพลัง และความสำเร็จของชีวิตด้วยจิตวิทยานีโอฮิวแมนนิสของสำนักเสริมศึกษาและบริการสังคม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า 1. ผู้ผ่านการอบรม (หลักสูตร การสร้างพลังและความสำเร็จของชีวิตด้วยจิตวิทยานีโอฮิวแมนนิส) มีเจตคติที่ดีต่อกิจกรรมการพัฒนาตนเองใน 5 กิจกรรม คือ กิจกรรมการฝึกสมาธิ กิจกรรมการฝึกโยคะ-อาสนะ กิจกรรมการจูงจิตใต้สำนึก กิจกรรมการออกกำลังกายโดยการเต้นเกาซิกิ กิจกรรมการรับประทานอาหารที่มีคุณค่า และมีเจตคติที่ดีมากต่อกิจกรรมการสร้างความรู้สึที่ดีให้กับตนเองและผู้อื่น 2. ผู้ผ่านการอบรมส่วนใหญ่มีการปฏิบัติตามกิจกรรมการพัฒนาตนเองบ้างในเวลาที่เมื่อมีโอกาส โดยเฉพาะการฝึกโยคะ อาสนะ การจูงจิตใต้สำนึก การออกกำลังกายโดยการเต้นเกาซิกิ และการรับประทานอาหารที่มีคุณค่า สำหรับการฝึกสมาธิส่วนใหญ่ไม่เคยปฏิบัติเลย ส่วนการสร้างความรู้สึที่ดีให้กับตนเองและผู้อื่นพบว่าผู้ผ่านการอบรมส่วนใหญ่ปฏิบัติสม่ำเสมอทุกเวลาที่มีโอกาส

สมศักดิ์ เจริญศรี (2543) ศึกษาผลการสอนตามแนวนีโอฮิวแมนนิสที่มีต่อการเห็นคุณค่าในตนเองของนักศึกษาการศึกษานอกโรงเรียนแบบทางไกล และเพื่อเปรียบเทียบการเห็นคุณค่าในตนเองระหว่างกลุ่มที่สอนโดยครูตามแนวนีโอฮิวแมนนิสกับกลุ่มที่สอนแบบปกติ โดยมีสมมติฐานของการวิจัยว่า การสอนตามแนวนีโอฮิวแมนนิสจะทำให้มีผลต่อการเห็นคุณค่าในตนเองสูงกว่านักศึกษาที่สอนตามปกติใช้การวิจัยกึ่งทดลองโดยรูปแบบของการทดลองมีสองกลุ่ม คือ



กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมมีการทดสอบก่อนและหลังการทดลอง กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษา การศึกษานอกโรงเรียนแบบทางไกล อำเภอภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี กลุ่มผู้สังเกต จำนวน 40 คน โดยคัดเลือกจากกลุ่มที่คะแนนการเห็นคุณค่าในตนเองใกล้เคียงกัน และคัดเลือกผู้อาสาสมัครเข้ากลุ่มทดลอง จำนวน 20 คน ที่อาสาสมัครเข้าเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย กลุ่มทดลองเรียนตามครูที่สอนตามแนวনীโอฮิวแมนนิส เป็นเวลา 15 วันๆ ละ 5 ชั่วโมงรวมเป็นเวลา 75 ชั่วโมง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบวัดการเห็นคุณค่าในตนเอง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการทดสอบค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนการเห็นคุณค่าในตนเอง ผลการวิจัยพบว่าการเห็นคุณค่าในตนเอง ระยะเวลาหลังการทดลอง ของกลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วีระเทพ ปทุมเจริญวัฒนา (2545) ศึกษาการพัฒนา รูปแบบการเสริมสร้างอุปนิสัย 7 ประการตามแนวคิดของสตีเฟน อาร์ โควี สำหรับเยาวชนตอนปลายโดยใช้หลักการของนีโอฮิวแมนนิส และการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน โดยสร้างโปรแกรมฝึกอบรมแล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างเป็นเยาวชนที่อยู่ในหมู่ 3 ตำบลบึงยี่โถ อำเภอ ธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี จำนวน 36 คน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มทดลองเข้าร่วมโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อการเสริมสร้างอุปนิสัย 7 ประการตามแนวคิดของสตีเฟน อาร์ โควี และกลุ่มควบคุมไม่ได้เข้าโปรแกรมนี้ กลุ่มทดลองจะเข้าร่วมโปรแกรมดังกล่าวนี้ใน 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 การเข้าร่วมฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อการเสริมสร้างอุปนิสัย 7 ประการตามแนวคิดของสตีเฟน อาร์ โควี เป็นเวลา 20 ชั่วโมง และส่วนที่ 2 เป็นการจัดโครงการค่ายอาสาพัฒนาเป็นเวลา 12 วัน พบว่า 1. รูปแบบการเสริมสร้างอุปนิสัย 7 ประการตามแนวคิดของสตีเฟน อาร์ โควี มีกระบวนการได้แก่ 1) การกำหนดวัตถุประสงค์ทางการศึกษา 2) การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ 3) การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ได้แก่ การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ผ่อนคลาย การเสริมสร้างภาพพจน์ที่ดีต่อตนเอง การเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติจริง และการฝึกฝนทั้งรายบุคคลและเป็นกลุ่ม และการจูงใจเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ 4) การประเมินผลการเรียนรู้ พบว่า ความคิดเห็นต่อรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด 2. ผลการทดลองใช้รูปแบบ พบว่า เยาวชนกลุ่มทดลองมีอุปนิสัย 7 ประการหลังการทดลองสูงกว่าเยาวชนกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงอุปนิสัย 7 ประการหลังการทดลองมากกว่าร้อยละ 80

วรรัตน์ อภินันท์กุล (2548) การพัฒนารูปแบบกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ประสบความสำเร็จ ตามกฎแห่งความสำเร็จของนโปเลียนฮิลล์ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบกิจกรรมการศึกษา

นอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ที่ประสบความสำเร็จตามกฎแห่งความสำเร็จของนโปเลียนฮิวส์ โดยสร้างโปรแกรมและคู่มือการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวนีโอฮิวแมนนิส เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ที่ประสบความสำเร็จตามกฎแห่งความสำเร็จของนโปเลียน ฮิลล์ โดยนำไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนิสิตคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 40 คน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มทดลองเข้าร่วมกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวนีโอฮิวแมนนิส เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ที่ประสบความสำเร็จตามกฎแห่งความสำเร็จของนโปเลียนฮิลล์ และกลุ่มควบคุมไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมนี้ กลุ่มทดลองจะเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าวนี้ใน 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 การเข้าร่วมโปรแกรมเชิงปฏิบัติการ เป็นเวลา 40 ชั่วโมง และส่วนที่ 2 เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยเรียนจากคู่มือ เป็นเวลา 15 ชั่วโมง ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ 1. กระบวนการของรูปแบบ ได้แก่ (1) การกำหนดวัตถุประสงค์ทางการศึกษา (2) การเลือกประสบการณ์การการเรียนรู้ (3) การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ (4) การประเมินผลการเรียนรู้ 2. ผลการทดลองใช้รูปแบบพบว่า กลุ่มทดลองมีการเรียนรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ที่ประสบความสำเร็จหลังการทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องของหลักการนีโอฮิวแมนนิส พบว่ามีการนำหลักการนี้ไปประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมการศึกษาผลการสอนตามแนวนีโอฮิวแมนนิสที่มีต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง และการพัฒนาอุปนิสัย เป็นต้น และมีประเด็นที่ได้จากการศึกษางานวิจัย คือ แนวคิดในการพัฒนากิจกรรมตามแนวนีโอฮิวแมนนิส ได้แก่ การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ผ่อนคลาย การเสริมสร้างภาพพจน์ที่ดีต่อตนเอง การเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติจริง และการฝึกฝนทั้งรายบุคคลและเป็นกลุ่ม และการจูงใจเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้

### 5.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

ประชด ศรีเคนชันธ์ (2547) ศึกษาการพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยใช้บทเรียนสำเร็จรูป โรงเรียนบ้านโนนลาด อำเภอนาทอง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาความสามารถของเด็กได้รับการพัฒนาตามศักยภาพและเต็มศักยภาพ ครูผู้สอนต้องมีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยวิธีการที่หลากหลายได้ มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยใช้บทเรียนสำเร็จรูป โรงเรียนบ้านโนนลาด อำเภอนาทองตามกรอบการศึกษา 3 ด้าน คือ ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยใช้บทเรียนสำเร็จรูป ครูสามารถจัดแผนการ

จัดการเรียนรู้และบทเรียนสำเร็จรูป และครูสามารถนำแผนการจัดการเรียนและบทเรียนสำเร็จรูปไปใช้ได้โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติการสังเกตการณ์ และการสะท้อนผล พบว่า 1. ครูเกิดการเปลี่ยนแปลง โดยมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยใช้บทเรียนสำเร็จรูปได้ 2. ด้านการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และจัดทำบทเรียนสำเร็จรูปประกอบการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผน พบว่า ภายหลังจากพัฒนาตามกิจกรรมการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การปฏิบัติจริง การนิเทศในวงรอบที่ 1 และการนิเทศอีกครั้งในวงรอบที่ 2 พบว่าผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความสามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และบทเรียนสำเร็จรูปได้สำเร็จ และผ่านการประเมินตรวจสอบโดยวิทยากรและผู้ศึกษาค้นคว้าอยู่ในเกณฑ์ดี 3. ด้านการนำแผนการจัดการเรียนรู้ และบทเรียนสำเร็จรูปไปใช้กิจกรรมการเรียนรู้ พบว่า ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าสามารถนำแผนการจัดการเรียน และบทเรียนสำเร็จรูปที่พัฒนาขึ้นไปใช้จัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นักเรียนมีความพอใจ และมีความรู้เพิ่มขึ้นจากการเรียนปกติ โดยสรุปการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า การใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการพัฒนาครูผู้สอนในการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยใช้บทเรียนสำเร็จรูปจัดว่าเป็นกระบวนการที่สามารถทำให้ครูได้รับการพัฒนาบรรลุเป้าหมายได้

รุ่งอรุณ เรื่องอำพร (2547) ศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการจัดการจัดกิจกรรมและการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เพื่อศึกษาสภาพปัญหา และแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร พบว่า 1) สภาพการจัดการจัดกิจกรรมและการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านการจัดการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนรักสถานศึกษาของตน และมีความกระตือรือร้นในการไปเรียน รองลงมาได้แก่ ด้านการส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย การทำงานร่วมกับผู้อื่น และความรับผิดชอบกลุ่มร่วมกัน และด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาสุนทรียภาพอย่างครบถ้วนทั้งทางด้านดนตรี ศิลปะและกีฬา ตามลำดับ 2) ปัญหาการจัดการจัดกิจกรรมและการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร โดยภาพรวมมีปัญหาลงอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัญหาการจัดการจัดกิจกรรมและการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มี

ปัญหาค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านการนำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยี และสื่อที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 3) แนวทางการพัฒนาการจัดกิจกรรม และ การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษากำแพงเพชร สรุปได้ดังนี้ 3.1) ควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนการ จัดการเรียนรู้อื่นๆ 3.2) ควรจัดกิจกรรมส่งเสริม กระตุ้น และกำหนดสถานการณ์ ให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วม 3.3) ควรจัดกิจกรรมการเรียนรู้อื่นๆ ที่กระตุ้นทักษะการสร้างสรรค์ความรู้ด้วยตนเอง 3.4) ควรประสานงานกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรต่าง ๆ ในท้องถิ่น เพื่อขอสนับสนุนในการ จัดแหล่งเรียนรู้ในชุมชน 3.5) ควรปลูกฝังให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมอย่างต่อเนื่อง 3.6) ควรขอขบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงาน เพื่อขอความช่วยเหลือในด้านอุปกรณ์ต่างๆ 3.7) ควรจัดกิจกรรมการเรียนการสอนระบบกลุ่มให้มากขึ้น มีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน 3.8) ควรศึกษา และจัดทำเครื่องมือการประเมินพัฒนาการของผู้เรียนในรูปแบบต่าง ๆ ครอบคลุม ทุกด้าน 3.9) ควรปลูกฝัง สร้างจิตสำนึก ความรับผิดชอบ ระหว่างครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน

อดุลย์ เจียกุลธร (2550) พัฒนาหลักสูตรการอบรมครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระนอง เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัญหา การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูโรงเรียนในกลุ่มละอูนก้าวหน้า 2) พัฒนา หลักสูตรฝึกอบรมครูผู้สอน เรื่องการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนใน กลุ่มละอูนก้าวหน้า และ 3) เพื่อทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมบุคลากรในการจัดการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนในกลุ่มละอูนก้าวหน้า ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาระนอง ในการศึกษาค้นคว้าวิจัยแบ่งขั้นตอนในการศึกษาออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอน ที่ 1 การศึกษาสภาพปัญหา เพื่อตรวจสอบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครู กลุ่มละอูนก้าวหน้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระนอง จำนวน 80 คน โดยใช้ แบบสอบถาม ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาหลักสูตร โดยการตรวจสอบความเหมาะสม และ ความสอดคล้องของหลักสูตรจากผู้เชี่ยวชาญ และขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรโดยทดลอง ใช้กับครูผู้สอนทุกคนของโรงเรียนกลุ่มละอูนก้าวหน้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระนอง จำนวน 80 คน ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ค่าที (t-test) พบว่า 1) ปัญหาในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พบว่า ครูขาดทักษะ ความชัดเจน และความพร้อมในการเขียนแผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูขาด ประสบการณ์และทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และต้องยึด ติดกับหนังสือเรียน ครูมีความรู้ในเทคนิควิธีการสอนและการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เน้นผู้เรียนเป็น



สำคัญน้อย การวัดผลประเมินผลไม่สามารถทำอย่างหลากหลายวิธีและไม่สามารถวัดผลประเมินผล โดยคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียน และสื่ออุปกรณ์ไม่เพียงพอต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 2) การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูโรงเรียนในกลุ่มละอุนก้าวหน้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระนอง เนื้อหาสาระสำคัญประกอบด้วย ความสำคัญของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เทคนิคการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ แนวทางการประเมินผลการเรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ สามารถนำไปใช้เป็นหลักสูตรฝึกอบรมได้ 3) ผลการนำหลักสูตรไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ของครูโรงเรียนในกลุ่มละอุนก้าวหน้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระนอง จำนวน 80 คน ใช้ระยะเวลาในการอบรมจำนวน 3 วัน และประเมินผลกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบทดสอบ เพื่อวัดความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญก่อนและหลังเข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 20 ข้อ และมีค่าพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง พบว่า มีการศึกษาพัฒนาความรู้ ความสามารถของผู้สอนในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนได้พัฒนาศักยภาพด้วยการใช้บทเรียนสำเร็จรูป การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม และมีประเด็นที่ได้จากการศึกษางานวิจัยคือ แนวทางในการกำหนดโครงสร้างเนื้อหาสาระของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางที่เสริมสร้างให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และการฝึกทักษะ ประสพการณ์ในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น



## ตอนที่ 6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของบุคคลากร การพัฒนาบุคคลตามแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส และหลักการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ปัจจัยนำเข้า เป็นการศึกษารวบรวมข้อมูล แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากเอกสาร เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยมีการศึกษาข้อมูลพื้นฐานดังนี้

1.1 ศึกษารวบรวมข้อมูล แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากเอกสาร ดังนี้

1.1.1 แนวคิด และหลักการของการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน (Blase and Blase,1994; Harvey and Drolet, 1994 และ Short and Greer,1997)

1.1.2 แนวคิด และหลักการพัฒนาบุคคลตามแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส (Shrii Prabhat Rainjan Sarkar อ้างถึงในเกียรติวรรณ อมาตยกุล, 2531)

1.1.3 แนวคิด และหลักการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (ไสว พักขาว, 2541; วัฒนาพร ระจับทุกข์, 2542; อุษณีย์ โพธิสุข, 2543; กรมวิชาการ, 2544; Perkins, 1999)

จากปัจจัยนำเข้าที่กล่าวมา ผู้วิจัยได้นำมาจัดทำกรอบแนวคิดการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางโดยวิเคราะห์ประเด็นที่ใช้ในการวิจัย ดังตารางที่ 10-11

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 10 สรุปแนวคิด และหลักการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานที่สอดคล้องกับแนวคิด  
นีโอฮิวแมนนิส

แนวคิดการเสริมสร้าง พลังอำนาจในการทำงาน	แนวคิด นีโอฮิวแมนนิส	ประเด็นที่ใช้เป็น กรอบแนวคิดในการวิจัย
หลักการ: 1. เตรียมความพร้อมของบุคคล โดยสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วม ในการทำงาน และสร้าง สัมพันธภาพที่ดี 2. เสริมสร้างความตระหนักใน การกำหนดวิถีชีวิตของตนเอง 3. ส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการทำงาน 4. ให้โอกาสในการพบปะ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น 5. ส่งเสริมให้มีความกล้าเผชิญ กับงานที่ท้าทายความสามารถ 6. ส่งเสริมให้ได้แสดงออกถึง ความรู้ และทักษะ ประสบการณ์ ในการทำงาน	หลักการ: 1. การสร้างบรรยากาศที่ ผ่อนคลาย 2. การเสริมสร้าง ภาพพจน์ที่ดีต่อตนเอง 3. การเรียนรู้ด้วยการ ปฏิบัติและฝึกฝน	หลักการ: 1. การสร้างบรรยากาศที่ผ่อน คลาย มีส่วนร่วมในการทำงาน และสร้างสัมพันธภาพที่ดี 2. การเสริมสร้างความ ตระหนักในการกำหนดวิถีชีวิต ของตนเองด้วยการเสริมสร้าง ภาพพจน์ที่ดีต่อตนเอง 3. การส่งเสริมความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ โอกาสในการ พบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น กล้าเผชิญกับงานที่ท้าทาย ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางด้วย การปฏิบัติ และฝึกฝน 4. การส่งเสริมให้ได้แสดงออก ถึงความรู้ ทักษะและประสบการณ์ ในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นศูนย์กลาง

จากตารางที่ 10 ผู้วิจัยได้ประยุกต์แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานกับ  
แนวคิดนีโอฮิวแมนนิส มากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ  
ในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้น  
ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เป็นกระบวนการส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาความสามารถในการทำงานด้านการ

จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยการเสริมสร้างให้ครูมีความเชื่อมั่นในตนเอง และสามารถควบคุมการทำงานได้ด้วยตนเอง มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางด้วยการพัฒนาตนทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ โดยมีหลักการสำคัญ ดังนี้

- 1) การสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย มีส่วนร่วมในการทำงาน และสร้างสัมพันธภาพที่ดี
- 2) การเสริมสร้างความตระหนักในการกำหนดวิถีชีวิตของตนเองด้วยการเสริมสร้างภาพจน์ที่ดีต่อตนเอง
- 3) การส่งเสริมความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ โอกาสในการพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น กล่าวเชิฐกับงานที่ทำหยาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางด้วยการปฏิบัติ และฝึกฝน และ
- 4) การส่งเสริมให้ได้แสดงออกถึงความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และได้วิเคราะห์แนวคิด และหลักการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดเนื้อหาสาระในการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 สรุปแนวคิด และหลักการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

แนวคิด และหลักการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	ประเด็นที่ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ปรับความคิดของผู้สอนให้มองผู้เรียนบนพื้นฐานความรัก เข้าใจว่าผู้เรียนมีศักยภาพในการเรียนรู้ ผู้สอนควรเอื้ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้</li> <li>2. จัดประสบการณ์การเรียนรู้โดยยึดชีวิตจริง เน้นการคิด สามารถเชื่อมโยงความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ต่าง ๆ ไปใช้ในชีวิตจริง</li> <li>3. ออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล และส่งเสริมคุณธรรมนำความรู้</li> <li>4. จัดการเรียนรู้อย่างมีชีวิตชีวา มีความสุข ผู้เรียนมีบทบาทรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเอง และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ มีกระบวนการกลุ่ม</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การปรับความคิดของผู้สอนให้มองผู้เรียนบนพื้นฐานความรัก เข้าใจว่าผู้เรียนมีศักยภาพในการเรียนรู้ ผู้สอนควรเอื้ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้</li> <li>2. การจัดประสบการณ์การเรียนรู้โดยยึดชีวิตจริง เน้นการคิด สามารถเชื่อมโยงความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ต่าง ๆ ไปใช้ในชีวิตจริง</li> <li>3. การออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล ส่งเสริมคุณธรรมนำความรู้</li> <li>4. การจัดการเรียนรู้ที่มีความสุข ผู้เรียนมีบทบาทรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเอง และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ มีกระบวนการกลุ่ม</li> </ol>

ตารางที่ 11 สรุปแนวคิด และหลักการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (ต่อ)

แนวคิด และหลักการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	ประเด็นที่ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย
5. จัดการเรียนรู้จากแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย ให้ผู้เรียนสร้างความรู้ ความเข้าใจด้วยตนเอง และมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง	5. การจัดการเรียนรู้จากแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย ให้ผู้เรียนสร้างความรู้ ความเข้าใจด้วยตนเอง และมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง
6. จัดการเรียนรู้เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงออก และได้ทำกิจกรรม	6. การจัดการเรียนรู้เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงออก และได้ทำกิจกรรม
7. ใช้วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลายตามสภาพจริง	7. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลายตามสภาพจริง

จากตารางที่ 11 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์แนวคิดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยที่เป็นเนื้อหาของรูปแบบ ดังนี้ 1) การปรับความคิดของผู้สอนให้มองผู้เรียนบนพื้นฐานความรัก เข้าใจว่าผู้เรียนมีศักยภาพในการเรียนรู้ ผู้สอนควรเอื้ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ 2) การจัดประสบการณ์การเรียนรู้โดยยึดชีวิตจริง เน้นการคิด สามารถเชื่อมโยงความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ต่างๆ ไปใช้ในชีวิตจริง 3) การออกแบบการจัดการเรียนรู้อันหลากหลายตอบสนองของความแตกต่างระหว่างบุคคล และส่งเสริมคุณธรรมนำความรู้ 4) การจัดการเรียนรู้อย่างมีความสุข ผู้เรียนมีบทบาทรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเอง และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ มีกระบวนการกลุ่ม 5) การจัดการเรียนรู้จากแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย ให้ผู้เรียนสร้างความรู้ ความเข้าใจด้วยตนเอง และมีทักษะในการแสวงหาความรู้ 6) การจัดการเรียนรู้เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงออก และได้ทำกิจกรรม และ 7) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลายตามสภาพจริง

2. กระบวนการ เป็นขั้นตอนที่ดำเนินการนำปัจจัยนำเข้าทั้งหมดมากำหนดเป็นรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนี้โอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Keeves, 1997) มีรายละเอียดดังนี้

### 2.1 หลักการ

### 2.2 วัตถุประสงค์

### 2.3 โครงสร้างเนื้อหา

#### 2.4 วิธีดำเนินการ

##### 2.4.1 กำหนดวัตถุประสงค์ของการอบรม

##### 2.4.2 เลือกและออกแบบกิจกรรมการอบรม

2.4.2.1 การสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย มีส่วนร่วมในการทำงานและสร้างสัมพันธภาพที่ดี

2.4.2.2 การเสริมสร้างความตระหนักในการกำหนดวิถีชีวิตของตนเอง ด้วยการเสริมสร้างภาพพจน์ที่ดีต่อตนเอง

2.4.2.3 การส่งเสริมความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางด้วยการปฏิบัติ และฝึกฝน

2.4.2.4 การส่งเสริมให้ได้แสดงออกถึงความรู้ และทักษะ ประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

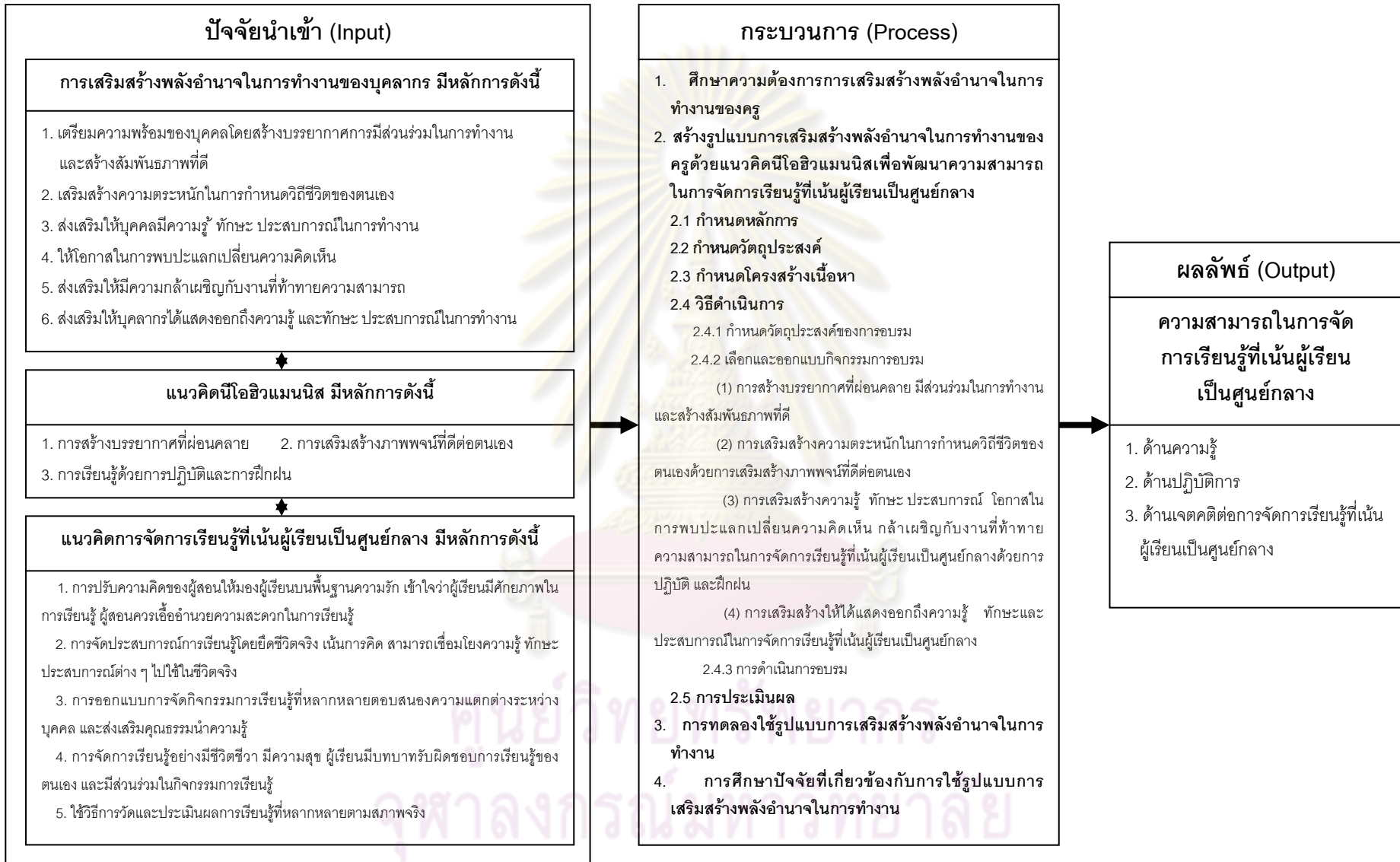
##### 2.4.3 การดำเนินการอบรม

#### 2.5 การประเมินผล

3. ผลลัพธ์ เป็นผลที่เกิดขึ้นหลังจากพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ดำเนินการวัดความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยทดสอบด้านความรู้ ด้านปฏิบัติการ และด้านเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางหลังการทดลองเพื่อให้ได้รูปแบบที่สมบูรณ์

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย





แผนภาพที่ 9 กรอบแนวคิดการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส เพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางโดยใช้การวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ดำเนินการ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

เป็นการศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการสร้างรูปแบบโดยการศึกษาจากเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การอบรมสัมมนา การฝึกปฏิบัติจริงตามแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส และการศึกษาความต้องการการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เพื่อสร้างและตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบ

ขั้นตอนที่ 2 การใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

เป็นการนำรูปแบบไปทดลองใช้กับครู จำนวน 60 คน โดยใช้แบบแผนการทดลองแบบ Non-Randomized Control Group Pretest-Posttest Design มีการทดสอบก่อนและหลังการทดลองของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมด้วยแบบวัดความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และการประเมินความพึงพอใจหลังการทดลองโดยใช้สถิติ t-test

ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

เป็นการศึกษาปัจจัย ปัญหา ข้อเสนอแนะการใช้รูปแบบ โดยศึกษาความคิดเห็นด้วยการสอบถาม และการอภิปรายกลุ่ม เพื่อนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไขรูปแบบให้มีประสิทธิภาพและเหมาะสมในการใช้ต่อไป

**ขั้นตอนที่ 1 การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง** ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการสร้างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

1.1 ศึกษาจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน การพัฒนาตามแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส และแนวคิดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสังเคราะห์ข้อค้นพบที่ได้ เพื่อนำมากำหนดโครงสร้างรูปแบบ

1.2 เข้าร่วมอบรมสัมมนา และฝึกฝนปฏิบัติจริงตามแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างรูปแบบ ดังนี้

1.2.1 เข้าร่วมอบรมสัมมนาหลักสูตรการสร้างพลัง และความสำเร็จของชีวิตด้วยจิตวิทยานีโอฮิวแมนนิส ระหว่างวันที่ 21-22 มีนาคม 2549 และระหว่างวันที่ 24-25 ธันวาคม 2549 เวลา 09.00 – 17.00 น. ณ โรงแรมอินทรา กรุงเทพมหานคร โดย รศ.ดร. เกียรติวรรณ อมาตยกุล เป็นวิทยากร

1.2.2 เข้าร่วมเรื่อง การเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาผู้เรียนด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส ระหว่างวันที่ 28-29 มีนาคม 2550 เวลา 08.00-15.00 น. ณ โรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ กรุงเทพมหานคร โดย รศ.ดร. เกียรติวรรณ อมาตยกุล เป็นวิทยากร

1.2.3 ฝึกโยคะและสมาธิตามแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส ระหว่างวันที่ 1 เมษายน – 6 พฤษภาคม 2550 เวลา 09.00 - 11.00 น. ณ โรงเรียนอมาตยกุล กรุงเทพมหานคร โดยอาจารย์ กำพล วณิชวรสกุล เป็นวิทยากร

1.2.4 เข้าร่วมโครงการปฏิบัติธรรมเพื่อเสริมพลังกัลยาณมิตร ระหว่างวันที่ 14-16 มีนาคม 2551 ณ ศูนย์ปฏิบัติธรรมและฝึกอบรมเสริมรังสี อ. ปากช่อง จ.นครราชสีมา โดยศูนย์พัฒนาวิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2. ศึกษาข้อมูลความต้องการการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ดังนี้

2.1 กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร เป็นครู ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 14,648 คน แบ่งเป็นครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น

พื้นฐาน จำนวน 11,637 คน และสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 3,011 คน

กลุ่มตัวอย่าง เป็นครู ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษากรุงเทพมหานคร โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) จำนวน 400 คน แบ่งเป็นครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 316 คน และสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 84 คน โดยการคำนวณจาก สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane)

2.2 สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ดังนี้

2.2.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น ศูนย์กลาง

2.2.2 วิเคราะห์เนื้อหาสาระสำคัญในเรื่องการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น ศูนย์กลาง

2.2.3 สร้างแบบสอบถามความต้องการการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของครู ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลภูมิหลัง ประกอบด้วยข้อคำถามมีให้เลือกตอบหรือเติมคำใน ช่องว่างเพื่อให้ครูบรรยายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของตนเอง

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความต้องการการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครู ในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง แบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 ถามเกี่ยวกับเนื้อหา ความรู้ที่ต้องการได้รับการอบรม ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับทักษะ ประสิทธิภาพการ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ซึ่งทั้งสองตอนเป็นข้อคำถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วน ประเมินค่า (rating scale) 5 ระดับ เพื่อตรวจสอบว่าผู้ตอบมีระดับความต้องการในเรื่องนั้น ๆ มากน้อยเพียงใด มีความหมายดังนี้

- 5 หมายความว่า ผู้ตอบมีความต้องการในประเด็นที่ถามมากที่สุด
  - 4 หมายความว่า ผู้ตอบมีความต้องการในประเด็นที่ถามมาก
  - 3 หมายความว่า ผู้ตอบมีความต้องการในประเด็นที่ถามปานกลาง
  - 2 หมายความว่า ผู้ตอบมีความต้องการในประเด็นที่ถามน้อย
  - 1 หมายความว่า ผู้ตอบมีความต้องการในประเด็นที่ถามน้อยที่สุด
- การพิจารณาแปลผลตามเกณฑ์คะแนนเฉลี่ย ดังนี้
- 4.50 – 5.00 หมายความว่า มีความต้องการในระดับมากที่สุด

3.50 – 4.49 หมายความว่า มีความต้องการในระดับมาก

2.50 – 3.49 หมายความว่า มีความต้องการในระดับปานกลาง

1.50 – 2.49 หมายความว่า มีความต้องการในระดับน้อย

1.00 – 1.49 หมายความว่า มีความต้องการในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ข้อมูลความต้องการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการอบรม ข้อคำถามในส่วนนี้เป็นแบบให้เลือกตอบและเติมคำในช่องว่าง

2.2.4 นำแบบสอบถามไปตรวจสอบการใช้ภาษา ความเหมาะสมของข้อคำถาม และความครบถ้วนของทักษะที่ต้องการ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษานอกระบบโรงเรียน จำนวน 2 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัย จำนวน 1 ท่าน และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง 2 ท่าน

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองกับครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 316 คน และสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 84 คน รวมทั้งหมด 400 คน

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนความคิดเห็นที่เป็นข้อคำถามปลายเปิด และใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ในด้านความต้องการเข้าร่วมการอบรม

3. ศึกษาเอกสาร ตำราเกี่ยวกับการสร้างรูปแบบแล้วนำมากำหนดองค์ประกอบของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางแบบ Semantic Model คือ เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาในการอธิบาย และแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ของรูปแบบ (Keeves, 1997) มีองค์ประกอบสำคัญ คือ หลักการ วัตถุประสงค์ โครงสร้างเนื้อหา วิธีดำเนินการ และการประเมินผล มีรายละเอียดดังนี้

3.1 หลักการ เป็นการอธิบายแนวคิดทฤษฎีที่นำมาเป็นพื้นฐานในการกำหนดหลักการของรูปแบบ โดยการประยุกต์ใช้ทฤษฎีให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการสร้างรูปแบบ

3.2 วัตถุประสงค์ เป็นการอธิบายถึงความมุ่งหวังในการสร้างรูปแบบ

3.3 โครงสร้างเนื้อหา เป็นการอธิบายที่มาในการกำหนดโครงสร้างเนื้อหา และเนื้อหาสาระของรูปแบบ ซึ่งกำหนดขึ้นจากข้อมูลพื้นฐาน

3.4 วิธีดำเนินการ เป็นรายละเอียดขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานให้กับครู



3.5 การประเมินผล เป็นการกำหนดวิธีการประเมินผลการสร้างและนำรูปแบบไปใช้ ดังนี้ 1) ประเมินความเหมาะสม และความสอดคล้องของรูปแบบ และ2) ประเมินผลการใช้รูปแบบ โดยประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ด้านความรู้ ด้านปฏิบัติการ ด้านเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และความพึงพอใจเกี่ยวกับรูปแบบ และ3) ประเมินความเหมาะสมของการนำรูปแบบไปใช้

4. ร่างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส เพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มีรายละเอียดดังนี้

4.1 กำหนดหลักการพื้นฐานของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ดังนี้

4.1.1 การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส เป็นลักษณะการเสริมสร้างพลังอำนาจในตนเองของครู เนื่องจากการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน เป็นกระบวนการที่ส่งเสริมให้ครูด้วยการเสริมสร้างให้ครูมีความเชื่อมั่นในตนเอง และสามารถควบคุมการทำงานได้ด้วยตนเอง มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยมีหลักการดังนี้ 1) การสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย มีส่วนร่วมในการทำงาน และสร้างสัมพันธภาพที่ดี 2) การเสริมสร้างความตระหนักในการกำหนดวิถีชีวิตของตนเองด้วยการเสริมสร้างภาพพจน์ที่ดีต่อตนเอง 3) การส่งเสริมความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ โอกาสในการพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น กล้าเผชิญกับงานที่ทำทลายความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ด้วยการปฏิบัติ และฝึกฝน และ4) การส่งเสริมให้ได้แสดงออกถึงความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

4.1.2 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญ หรือเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ได้ปฏิบัติจริง เกิดการเรียนรู้จากการคิด ค้นคว้า การทดลอง และสรุปเป็นความรู้ด้วยตนเอง ผู้สอนเป็นผู้วางแผน ชี้แนะ และอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้เรียน จัดเนื้อหา กิจกรรมสอดคล้องกับการดำรงชีวิต สามารถนำความรู้ ประสบการณ์ไปใช้ และเชื่อมโยงกับชีวิตจริง เน้นการพัฒนาร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม ส่งเสริมกระบวนการคิด และให้ผู้เรียนรู้วิธีการหาความรู้ โดยใช้วิธีการและแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ความต้องการ และความสนใจของผู้เรียน โดยการเสริมสร้างให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจ ทศนคติ และความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

4.1.3 กระบวนการ มีเป้าหมายให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ และเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง จึงควรมีทั้งกิจกรรมระหว่างกรอบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสที่ก่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และมีกิจกรรมการฝึกทักษะที่สนับสนุนให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ฝึกฝนทักษะการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เพื่อให้ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางด้วยความรู้สึกมั่นใจเป็นตัวของตัวเอง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความเป็นอิสระพึ่งตนเอง และตระหนักในคุณค่าของตนเองด้วยการพัฒนาตนทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

#### 4.1.4 รูปแบบกิจกรรมการอบรมมี 2 แบบดังนี้

4.1.4.1 กิจกรรมระหว่างกรอบการอบรม เป็นการจัดกิจกรรมที่ทำให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางโดยการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส โดยนำแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่มาเป็นหลักในการดำเนินการฝึกอบรมในด้านการเลือกเทคนิควิธีการฝึกอบรม และการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม โดยเน้นกิจกรรมที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความต้องการและสนใจที่จะเรียนรู้ เน้นความสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันหรือประสบการณ์ของผู้เข้ารับการอบรม สอดคล้องกับความหลากหลายและความแตกต่างระหว่างบุคคล รวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมได้นำตนเองและมีส่วนร่วมในการเรียนรู้

4.1.4.2 กิจกรรมการฝึกทักษะ เป็นกิจกรรมที่ทำให้ครูมีโอกาสนำความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานตามแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสด้วยตนเองไปใช้ในการทำงานด้านการวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

4.2 กำหนดวัตถุประสงค์ เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสให้ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ด้านความรู้ ปฏิบัติการ และเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

4.3 กำหนดโครงสร้างเนื้อหา โดยวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน การพัฒนาตนตามแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และสอบถามความต้องการในการอบรมการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง พบว่า ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้านเนื้อหาความรู้ในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น

ศูนย์กลาง และด้านทักษะ ประสบการณ์ในระดับมาก ดังนี้ 1) แนวคิดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 2) แนวคิดการมองผู้เรียนบนพื้นฐานความรัก เข้าใจว่าผู้เรียนมีศักยภาพในการเรียนรู้และความแตกต่างของผู้เรียน 3) บทบาทของผู้สอน ในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง 4) แนวการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะและคุณลักษณะการค้นคว้า แสวงหาความรู้ 5) แนวการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะและคุณลักษณะการคิด การแก้ปัญหา การเผชิญสถานการณ์ 6) แนวการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะและคุณลักษณะการด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม 7) แนวคิดการวัดและประเมินผลที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และวิธีการวัดและประเมินผลที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และด้านทักษะ และประสบการณ์ดังนี้ 1) การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ และการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง 2) การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ผู้วิจัยจึงนำมากำหนดโครงสร้างเนื้อหาดังตารางที่ 12



ศูนย์วิทยทรัพย์ากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 12 โครงสร้างเนื้อหาของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

วัตถุประสงค์	เนื้อหาสาระ	ชื่อกิจกรรม	เวลา (ชม.)	จุดประสงค์ของกิจกรรม
เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้วยแนวคิดนีโอ ฮิวแมนนิส ให้ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ด้านความรู้ ปฏิบัติการ และเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	1. แนวคิดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545	1. ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	4	1. เสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้วยการจูงใจผู้สภวาระ อัลฟา และตระหนักถึงความสามารถในตนเอง 2. เปรียบเทียบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้สอนกับผู้เรียน เป็นศูนย์กลาง 3. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง 4. วิเคราะห์ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง 5. มีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
	2. แนวคิดการมองผู้เรียนบนพื้นฐานความรัก เข้าใจว่าผู้เรียนมีศักยภาพในการเรียนรู้ และความแตกต่างของผู้เรียน	2. การเสริมสร้างศักยภาพการเรียนรู้	4	1. เสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้วยการฝึกสติโดยการเดินรำเพาซิกิ และการตระหนักถึงการสร้างภาพพจน์ด้านบวกด้วยการพูดด้านบวก 2. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเสริมสร้างศักยภาพการเรียนรู้ และการสร้างความรู้สึกที่ดีด้วยการให้ความรัก การให้พลังด้านบวก 3. ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่พัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน 4. มีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

ตารางที่ 12 โครงสร้างเนื้อหาของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิด  
นีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นศูนย์กลาง (ต่อ)

วัตถุประสงค์	เนื้อหาสาระ	ชื่อกิจกรรม	เวลา (ชม.)	จุดประสงค์ของกิจกรรม
	3. บทบาทของผู้สอน ในการจัดการเรียนรู้ที่ เน้นผู้เรียนเป็น ศูนย์กลาง	3. บทบาทสำคัญ ในการจัดการ เรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นศูนย์กลาง	4	1. เสริมสร้างพลังอำนาจในการ ทำงานด้วยการฝึกสติโดยการบริหาร ร่างกายด้วยโยคะอาสนะ 2. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ บทบาทของผู้สอนที่ส่งเสริมการจัดการ เรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง 3. ตระหนักถึงบทบาทของผู้สอนที่ ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
	4. เทคนิคการจัดการ เรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น ศูนย์กลาง	4. เทคนิคการ จัดการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็น ศูนย์กลาง	4	1. เสริมสร้างพลังอำนาจในการ ทำงานด้วยการฝึกสติโดยการเดินรำ เกาซิกิ และการตระหนักถึง ความสามารถในตนเองด้วยการ กำหนดจุดมุ่งหมายในการทำงาน 2. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ เทคนิคสำคัญในการจัดการเรียนรู้ที่ เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง 3. ฝึกเทคนิคการตั้งคำถาม และการใช้ แผนภูมิความคิดในการจัดการเรียนรู้ 4. มีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้ที่ เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
	5. รูปแบบการจัดการ จัดการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยการพัฒนาทักษะ และคุณลักษณะการ ค้นคว้า แสวงหาความรู้	5. การจัดการ เรียนรู้ที่พัฒนา ทักษะการค้นคว้า แสวงหาความรู้	4	1. เสริมสร้างพลังอำนาจในการ ทำงานด้วยการฝึกสติโดยการเดินรำ เกาซิกิ การบริหารร่างกายด้วยโยคะ อาสนะ และการตระหนักถึง ความสามารถในการทำงานด้วยการ ประเมินตนเอง



ตารางที่ 12 โครงสร้างเนื้อหาของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิด  
นีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นศูนย์กลาง (ต่อ)

วัตถุประสงค์	เนื้อหาสาระ	ชื่อกิจกรรม	เวลา (ชม.)	จุดประสงค์ของกิจกรรม
				2. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยเน้นการพัฒนาทักษะด้านการค้นคว้า แสวงหาความรู้ 3. วางแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยเน้นการพัฒนาทักษะด้านการค้นคว้า แสวงหาความรู้ 4. มีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
	6. รูปแบบการจัดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยการพัฒนาทักษะและคุณลักษณะการคิด การแก้ปัญหา การเผชิญสถานการณ์	6. การจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะการคิด การแก้ปัญหา การเผชิญสถานการณ์	4	1. เสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้วยการฝึกสติโดยการเดินรำเพาซิกิ การบริหารร่างกายด้วยโยคะ อาสนะ และการตระหนักรู้ถึงความสามารถในการทำงานด้วยการวิเคราะห์ตนเอง 2. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยเน้นการพัฒนาทักษะด้านการคิด การแก้ปัญหา การเผชิญสถานการณ์ 3. วางแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยเน้นการพัฒนาทักษะด้านการคิด การแก้ปัญหา การเผชิญสถานการณ์ 4. มีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

ตารางที่ 12 โครงสร้างเนื้อหาของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิด  
นีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นศูนย์กลาง (ต่อ)

วัตถุประสงค์	เนื้อหาสาระ	ชื่อกิจกรรม	เวลา (ชม.)	จุดประสงค์ของกิจกรรม
	7. รูปแบบการจัดการ จัดการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยการพัฒนาทักษะ และคุณลักษณะด้าน คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม	7. การจัดการเรียนรู้ ที่พัฒนา คุณลักษณะด้าน คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม	4	1. เสริมสร้างพลังอำนาจในการ ทำงานด้วยการฝึกสติโดยการตั้งร่ำ ภาชิกิ การบริหารร่างกายด้วยโยคะ อาสนะ และการตระหนักถึง ความสามารถในการทำงานด้วยเกม 2. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยเน้นการพัฒนาคุณลักษณะ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม 3. วางแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยเน้นการ พัฒนาคุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม 4. มีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้ที่ เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
	8. การวัดและ ประเมินผลที่เน้นผู้เรียน เป็นศูนย์กลาง ได้แก่ แนวคิดการวัดและ ประเมินผลตามสภาพ จริง วิธีการและเครื่องมือ การวัดและประเมินผล ตามสภาพจริง	8. เทคนิคการวัด และประเมินผล การเรียนรู้	4	1. เสริมสร้างพลังอำนาจในการ ทำงานด้วยการฝึกสติโดยการตั้งร่ำ ภาชิกิ การบริหารร่างกายด้วยโยคะ อาสนะ และการตระหนักถึง ความสามารถในการวัด ประเมินผล การเรียนรู้ 2. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ แนวคิด และเทคนิคการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง 3. ฝึกสร้างเครื่องมือการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง 4. มีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้ที่ เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

4.4 กำหนดวิธีการดำเนินการของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เป็นการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส โดยใช้กระบวนการอบรม ดังนี้

4.4.1 กำหนดวัตถุประสงค์การอบรมให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส คือ เมื่อสิ้นสุดการอบรมแล้วผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความสามารถดังนี้

4.4.1.1 มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส และการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

4.4.1.2 มีความสามารถในการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส และวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

4.4.1.3 มีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

4.4.2 เลือกลงและออกแบบกิจกรรมการอบรม มีการดำเนินกิจกรรม 4 ขั้นตอนดังนี้

4.4.2.1 ขั้นที่ 1 การสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย เป็นการจัดกิจกรรมที่เน้นให้ผู้เข้ารับการอบรมมีคลื่นสมองต่ำ จิตใจจะสงบ เยือกเย็น เกิดอารมณ์ด้านบวก เกิดความสมดุล และช่วยให้มีอารมณ์ดี ร่าเริง เบิกบาน มีความคิดสร้างสรรค์สูง มีการผ่อนคลายสูง มีสมาธิสูง มีพลังความคิดด้านบวกสูง มีส่วนร่วมในการทำงาน และสร้างสัมพันธภาพที่ดี ได้แก่ กิจกรรมจูงใจเข้าสู่สภาวะอัลฟา กิจกรรมสมาธิ กิจกรรมพลังคำพูด กิจกรรมการเดินรำเกาซิกิ และกิจกรรมโยคะอาสนะ

4.4.2.2 ขั้นที่ 2 การเสริมสร้างความตระหนักในตนเอง เป็นการจัดกิจกรรมที่เน้นให้ผู้เข้ารับการอบรมรับรู้ถึงความสามารถในการทำงานของตนเอง และสามารถกำหนดวิถีชีวิตในการทำงานได้ด้วยตนเอง และมีภาพพจน์ที่ดีต่อตนเอง ได้แก่ กิจกรรมสัญลักษณ์แทนตน กิจกรรมพลังคำพูด กิจกรรมบทบาทสมมติ กิจกรรมเกมนกบิน กิจกรรมสำรวจตน กิจกรรมระดมความคิด

4.4.2.3 ขั้นที่ 3 การเสริมสร้างความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ การจัดกิจกรรมที่เน้นให้ผู้เข้ารับการอบรมมีโอกาสในการพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น กล่าวเผชิญกับงานที่ท้าทายความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางด้วยการปฏิบัติ และฝึกฝน

4.4.2.4 ขั้นที่ 4 การเสริมสร้างให้ได้แสดงออกถึงความรู้ และทักษะ ประสบการณ์ การจัดกิจกรรมที่เน้นให้ผู้เข้ารับการอบรมได้นำเสนอความคิด และการวางแผนในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

4.4.3 กิจกรรมการอบรมด้วยรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มีการดำเนินการอบรม ดำเนินการ 3 ระยะ เป็นเวลา 126 ชั่วโมง ดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 การดำเนินการอบรมโดยใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

การดำเนินการ	กิจกรรม	เวลา ชม.
ระยะที่ 1 การเสริมสร้างพลังอำนาจในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	การจัดกิจกรรมเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส โดยมีกิจกรรมการอบรม 8 กิจกรรม	32
	กิจกรรมที่ 1 ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	4
	กิจกรรมที่ 2 การเสริมสร้างศักยภาพการเรียนรู้	4
	กิจกรรมที่ 3 บทบาทสำคัญในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	4
	กิจกรรมที่ 4 เทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	4
	กิจกรรมที่ 5 การจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะการค้นคว้า แสวงหาความรู้	4
	กิจกรรมที่ 6 การจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะการคิด การแก้ปัญหา การเผชิญสถานการณ์	4
	กิจกรรมที่ 7 การจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาคุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม	4
	กิจกรรมที่ 8 เทคนิคการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	4

ตารางที่ 13 การดำเนินการอบรมโดยใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (ต่อ)

การดำเนินการ	กิจกรรม	เวลา ชม.
ระยะที่ 2 ปฏิบัติการวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	การฝึกการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส เป็นเวลา 3 สัปดาห์ๆ ละ 3 ชั่วโมง รวมเวลา 9 ชั่วโมง และปฏิบัติการวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางด้วยตนเอง เป็นเวลา 3 สัปดาห์ๆ ละ 15 ชั่วโมง รวมเวลา 45 ชั่วโมง และในแต่ละสัปดาห์มีการอบรมให้คำแนะนำในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เป็นเวลา 3 วันๆละ 8 ชั่วโมง รวมเวลา 24 ชั่วโมง	78
ระยะที่ 3 การนำเสนอผลการเสริมสร้างพลังอำนาจในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	การนำเสนอผลการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส และการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	16
	<b>รวม</b>	<b>126</b>

#### 4.4.4 กำหนดกิจกรรมการอบรม ดังนี้

##### 4.4.4.1 หัวข้อการอบรม

- 1) แนวคิดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545
- 2) แนวคิดการมองผู้เรียนบนพื้นฐานความรัก เข้าใจว่าผู้เรียนมีศักยภาพในการเรียนรู้ และความแตกต่างของผู้เรียน
- 3) บทบาทของผู้สอนในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
- 4) แนวการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะและคุณลักษณะการค้นคว้า แสวงหาความรู้



5) แนวทางการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะและคุณลักษณะการคิด การแก้ปัญหา การเผชิญสถานการณ์

6) แนวทางการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะและคุณลักษณะการ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม

7) การวัดและประเมินผลที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเกี่ยวกับ แนวคิดการวัดและประเมินผลที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และวิธีการวัดและเครื่องมือในการวัดและ ประเมินผลที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

4.4.4.2 ผู้เข้ารับการอบรม ได้แก่ ครูที่มีคะแนนความสามารถในการ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางอยู่ในระดับต่ำ จำนวน 30 คน

4.4.4.3 วิธีการอบรม ประกอบด้วยกิจกรรม 3 กิจกรรมหลัก คือ 1) การอบรมในห้องอบรม ได้แก่ การเสริมสร้างพลังอำนาจในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น ศูนย์กลางด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส 2) การฝึกปฏิบัติ ได้แก่ ฝึกปฏิบัติการเสริมสร้างพลังอำนาจ ในการทำงานด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส และปฏิบัติการวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น ศูนย์กลาง 3) การนำเสนอผล ได้แก่ การนำเสนอผลการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

4.4.4.4 วิทยากร ผู้วิจัยเป็นวิทยากร

4.4.4.5 สถานที่ ห้องประชุม ศ. ดร. สาโรช บัวศรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

#### 4.5 การประเมินผล มีดังนี้

4.5.1 ประเมินความเหมาะสม และสอดคล้องของรูปแบบ ดังนี้

4.5.1.1 ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของรูปแบบ ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ โครงสร้างเนื้อหา วิธีดำเนินการ และการประเมินผลโดยผู้เชี่ยวชาญ

4.5.1.2 ประเมินความสอดคล้องของรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ

4.5.2 ประเมินผลการนำรูปแบบไปใช้อบรม ได้แก่

4.5.2.1 ประเมินจากแบบวัดความสามารถทางการจัดการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ด้านความรู้ ด้านปฏิบัติการ และด้านเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นศูนย์โดยเปรียบเทียบกับหลังการอบรม และกับผู้ที่ไม่ได้เข้าอบรม

4.5.2.2 ประเมินความพึงพอใจเกี่ยวกับรูปแบบการเสริมสร้างพลัง อำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการ เรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

5. ตรวจสอบรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ดังนี้

5.1 กำหนดเกณฑ์ในการเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ คือ เป็นผู้ที่มีผลงานทางวิชาการต่อเนื่องมาเป็นระยะเวลาอย่างน้อย 5 ปี (อุทุมพร จามรมาน, 2537) ซึ่งประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่านดังนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษาจากระบบโรงเรียน จำนวน 2 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัย จำนวน 1 ท่าน และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง 2 ท่าน

5.2 ตรวจสอบความเหมาะสม ความครอบคลุม ความชัดเจนของการใช้ภาษา และความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเหมาะสมอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.91$ )

5.3 ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิตัดสินว่าข้อประเมินแต่ละข้อมีความสอดคล้องหรือไม่แน่ใจ และไม่สอดคล้อง โดยใช้สูตรในการคำนวณดัชนีความสอดคล้อง (Index of consistency: IOC) ซึ่งถือเกณฑ์ IOC มากกว่า 0.5 จึงยอมรับว่ารูปแบบมีความสอดคล้อง มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่าง 0.80 – 1.00

5.4 ปรับปรุงรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยสรุปดังนี้ 1) การเพิ่มวัตถุประสงค์ให้ครอบคลุมคำว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน และแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส 2) เพิ่มการพิจารณาวัตถุประสงค์ในตารางโครงสร้างเนื้อหาของรูปแบบ 3) กิจกรรมทุกกิจกรรมควรเน้นให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมในการเรียนรู้โดยเน้นที่ผู้เข้าอบรมเป็นศูนย์กลาง และให้ผู้เข้าอบรมได้นำเสนอและวิเคราะห์ประสบการณ์ในการทำงานด้านการจัดการเรียนรู้

6. สร้างเครื่องมือประเมินผลการใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ดังนี้

6.1 แบบวัดความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ด้านความรู้ ดำเนินการดังนี้

6.1.1 ศึกษาวิธีสร้างแบบวัดจากเอกสารที่เกี่ยวกับการวัดผลประเมินผล

6.1.2 สร้างแบบวัดความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ด้านความรู้

6.1.3 ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาโดยนำเสนอต่ออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษานอกระบบโรงเรียน จำนวน 2 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัย จำนวน 1 ท่าน และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง 2 ท่าน ตรวจสอบความสอดคล้อง (IOC) ความเหมาะสมของข้อคำถาม และจำนวนข้อคำถามรวม ทั้งพิจารณาความชัดเจนของการใช้ภาษา มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 – 1.00 และปรับปรุงแบบวัดตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยปรับข้อคำถามบางข้อเพื่อความชัดเจนยิ่งขึ้น และปรับข้อคำถามที่ยาวให้สั้นลง

6.1.4 นำแบบวัด ไปทดสอบกับครู ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานครที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

6.1.5 ตรวจสอบ และนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความยากง่าย (P) และค่าอำนาจจำแนก (r) มีค่าความยากง่าย (p) มีค่า ระหว่าง .49 - .77 และค่าอำนาจจำแนก (r)มีค่า ระหว่าง .29 - .62

6.1.6 นำผลการทดสอบมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตร K.R. 21 ของคูเดอร์ ริชาร์ดสัน มีค่า .81

6.1.7 นำแบบทดสอบไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริงต่อไป

6.2 แบบวัดความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ด้านปฏิบัติการ ดำเนินการดังนี้

6.2.1 ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการสร้างแบบวัดด้านปฏิบัติการจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง

6.2.2 สร้างแบบวัดความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ด้านปฏิบัติการ

6.2.3 ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาโดยนำเสนอต่ออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษานอกระบบโรงเรียน จำนวน 2 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัย จำนวน 1 ท่าน และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง 2 ท่าน ตรวจสอบความสอดคล้อง (IOC) ความเหมาะสมของข้อคำถาม และจำนวนข้อคำถามรวมทั้งพิจารณาความชัดเจนของการใช้ภาษา มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 – 1.00 และปรับปรุงแบบวัดตามคำแนะนำของ

ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยเพิ่มเกณฑ์การประเมินข้อ 3.3 คือ การประยุกต์ใช้สิ่งที่มีอยู่เป็นสื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และ ข้อ 4.5 คือ การประเมินตนเองของผู้เรียน

6.2.4 นำแบบวัดไปทดสอบกับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

6.2.5 ตรวจสอบ และนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความสอดคล้องของผู้ให้คะแนน (RAI) มีค่า .86

6.2.6 นำผลการทดสอบมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach มีค่า .82

6.2.7 นำแบบวัดเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริงต่อไป

6.3 แบบวัดความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ด้านเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

6.3.1 ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการสร้างแบบสอบถามจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง

6.3.2 สร้างแบบวัดความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ด้านเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง แบบมาตราส่วนประมาณค่าแบบลิเคอร์ท (Likert Scale) 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

โดยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้

4.50 – 5.00 หมายถึง มีเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในระดับมากที่สุด

3.50 - 4.49 หมายถึง มีเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในระดับมาก

2.50 – 3.49 หมายถึง มีเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในระดับปานกลาง

1.50 – 2.49 หมายถึง มีเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในระดับน้อย

1.00 – 1.49 หมายถึง มีเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในระดับน้อยที่สุด

6.3.3 ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาโดยนำเสนอต่ออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษานอกระบบโรงเรียน จำนวน 2 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัย จำนวน 1 ท่าน และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง 2 ท่าน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้อง (IOC) ความเหมาะสมของข้อความ และจำนวนข้อความรวมทั้งพิจารณาความชัดเจนของการใช้ภาษามีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 – 1.00 และปรับปรุงแบบวัดตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยปรับข้อความบางข้อเพื่อความชัดเจนยิ่งขึ้น และปรับข้อความที่ยาวให้สั้นลง

6.3.4 นำแบบวัดความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ด้านเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางไปทดลองใช้กับครู แล้วนำผลการตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยวิธีการแจกแจงที่ (t-distribution) มีค่าอำนาจจำแนก (t) ระหว่าง 1.88 – 4.90

6.3.5 นำผลการสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  - Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) มีค่า .79

6.3.6 นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริงต่อไป

6.4 แบบสอบถามความพึงพอใจเกี่ยวกับรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

6.4.1 ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการสร้างแบบสอบถามจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง

6.4.2 สร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าแบบลิเคอร์ท (Likert Scale) 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับมาก

3 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50–5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด



ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

6.4.3 ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามความพึงพอใจเกี่ยวกับรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษานอกระบบโรงเรียน จำนวน 2 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัย จำนวน 1 ท่าน และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง 2 ท่าน ตรวจสอบความสอดคล้อง (IOC) ความเหมาะสมของข้อความถาม และจำนวนข้อความถาม ทั้งพิจารณาความชัดเจนของการใช้ภาษา มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 – 1.00 และตรวจสอบการใช้ภาษาแล้ว ไม่มีการแก้ไข

6.4.5 นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริงต่อไป

**ขั้นตอนที่ 2 การใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ดำเนินการดังนี้**

1. การออกแบบการทดลองรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ใช้การวิจัยเชิงทดลองแบบกึ่งทดลอง (Quasi-Experimental Research) ประกอบด้วยกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมที่สมาชิกได้มาโดยสุ่มแบบจับคู่ และใช้การประเมินก่อนและหลังการทดลอง (Non-Randomized Control Group Pretest-Posttest Design) (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2536) ซึ่งมีแบบแผนการวิจัยดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14 แบบแผนการวิจัย

กลุ่ม	การประเมิน ก่อนการทดลอง	ทดลอง	การประเมิน หลังการทดลอง
กลุ่มทดลอง (E)	OE <sub>1</sub>	X	OE <sub>2</sub>
กลุ่มควบคุม (C)	OC <sub>1</sub>	-	OC <sub>2</sub>

### สัญลักษณ์ที่ใช้ในแบบแผนการทดลอง

OE<sub>1</sub> หมายถึง การประเมินก่อนการทดลองของกลุ่มทดลอง

OC<sub>1</sub> หมายถึง การประเมินก่อนการทดลองของกลุ่มควบคุม

X หมายถึง การใช้รูปแบบ

OE<sub>2</sub> หมายถึง การประเมินหลังการทดลองของกลุ่มทดลอง

OC<sub>2</sub> หมายถึง การประเมินหลังการทดลองของกลุ่มควบคุม

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครที่สนใจเข้าร่วมการอบรม จำนวน 60 คน แบ่งเป็นครูที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 39 คน และสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 21 คน โดยแบ่งเป็นกลุ่มทดลอง จำนวน 30 คน และกลุ่มควบคุม จำนวน 30 คน

3. เนื้อหาที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานตามแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส และการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

4. ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า 126 ชั่วโมง

5. วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

5.1 ทดสอบก่อน (Pre-test) โดยใช้แบบวัดความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางด้านความรู้ ด้านปฏิบัติการ และด้านเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางแล้ว ตรวจสอบผลการทดสอบและจัดเรียงคะแนนจากมากไปหาน้อย แล้วจับคู่คะแนนเหมือนกันเข้ากลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 30 คน

5.2 ทดลอง โดยกลุ่มทดลอง จัดการอบรมโดยใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการ

เรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และกลุ่มควบคุม จัดการอบรมการเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ โดยผู้วิจัย ดังตารางที่ 15

ตารางที่ 15 การดำเนินการทดลองของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

กลุ่มทดลอง	กลุ่มควบคุม
<p>ระยะที่ 1 การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน วันที่ 4 -7 เมษายน 2552</p> <p>จัดกิจกรรมเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส</p>	<p>ระยะที่ 1 การเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ วันที่ 8 เมษายน 2552</p> <p>จัดกิจกรรมการเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 โดยการศึกษา อภิปราย และแลกเปลี่ยนเรียนรู้</p>
<p>ระยะที่ 2 ปฏิบัติการวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง วันที่ 25 เมษายน 2552, วันที่ 2 และ 9 พฤษภาคม 2552</p> <p>ฝึกการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส และปฏิบัติการวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางด้วยตนเองและในแต่ละสัปดาห์มีการอบรมให้คำแนะนำในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง</p>	<p>ระยะที่ 2 การวางแผนการจัดการเรียนรู้ วันที่ 3 พฤษภาคม 2552</p> <p>ปฏิบัติการวางแผนการจัดการเรียนรู้ และอบรมให้คำแนะนำในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง</p>
<p>ระยะที่ 3 นำเสนอผลการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน วันที่ 30-31 พฤษภาคม 2552</p> <p>นำเสนอผลการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส และการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง</p>	<p>ระยะที่ 3 นำเสนอผลการจัดการเรียนรู้ วันที่ 6 มิถุนายน 2552</p> <p>นำเสนอผลการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง</p>

5.3 เมื่อสิ้นสุดการทดลองแล้วทดสอบ (Post-test) ด้วยแบบวัดความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางด้านความรู้ ด้านปฏิบัติการ และด้านเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

5.4 ตรวจสอบผลการทดสอบ และวิเคราะห์คะแนนด้วยวิธีการทางสถิติโดยใช้สถิติ t-test

## 6. การวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 วิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานโดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) มีดังนี้

6.1.1 ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของครูกลุ่มทดลองก่อนและหลังใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

6.1.2 ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของครูกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุมหลังใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

7. การวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยโปรแกรม SPSS for Windows version 11 ดังนี้

7.1 การวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน โดยหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

7.2 การวิเคราะห์สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบค่าที (t-test) ดังนี้

7.2.1 การวิเคราะห์คะแนนเฉลี่ยโดยใช้ค่า t- test แบบกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เป็นอิสระกัน (Dependent)

7.2.2 การวิเคราะห์คะแนนเฉลี่ยโดยใช้ค่า t- test แบบกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระกัน (Independent)

### ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางไปใช้

ผู้วิจัยได้ศึกษาความคิดเห็นโดยการสอบถาม และการอภิปรายของกลุ่มทดลองเกี่ยวกับการนำรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางไปใช้เพื่อนำผลที่ได้รับไปปรับปรุงแก้ไขรูปแบบให้มีประสิทธิภาพ และเหมาะสมในการใช้ต่อไป มีการดำเนินการดังนี้

1. สร้างแบบสอบถามความเหมาะสมของการอบรมโดยใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของกลุ่มทดลองโดยกำหนดประเด็น คือ วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย เนื้อหาสาระ กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ สภาพแวดล้อม ปัญหาที่เกิดขึ้นพร้อมข้อเสนอแนะ

2. ตรวจสอบแบบสอบถามโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษานอกระบบโรงเรียน จำนวน 2 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัย จำนวน 1 ท่าน และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง 2 ท่าน ตรวจสอบความสอดคล้อง (IOC) ความเหมาะสมของข้อคำถาม และจำนวนข้อคำถาม ทั้งพิจารณาความชัดเจนของการใช้ภาษา มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80–1.00 และตรวจสอบการใช้ภาษาแล้ว ไม่มีการแก้ไข

3 ดำเนินการอภิปรายกลุ่มทดลอง โดยผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเป็นเป็นแนวทางในการสนทนา

4 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ในด้านภาพรวมของรูปแบบที่จัด และด้านองค์ประกอบของรูปแบบ คือ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระ กิจกรรมการเรียนรู้ และการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

เป็นการนำเสนอผลการศึกษาค้นคว้าความต้องการการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ผลการสร้างรูปแบบ และผลการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบ

ตอนที่ 2 ผลการใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และความพึงพอใจเกี่ยวกับรูปแบบ

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาค้นคว้าวิจัยเงื่อนไขที่มีต่อการนำรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางไปใช้

เป็นการนำเสนอผลการสอบถามความเหมาะสมของการอบรมโดยใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และผลการอภิปรายกลุ่มของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อรูปแบบ

**ตอนที่ 1 ผลการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง**

1. ผลการศึกษาข้อมูลความต้องการการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยใช้แบบสอบถามครู ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม.มท.นค. ดังตารางที่ 16 - 23

1.1 ข้อมูลภูมิหลัง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 ข้อมูลภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	88	22.00
หญิง	312	78.00
<b>รวม</b>	<b>400</b>	<b>100.00</b>
<b>อายุ</b>		
20 - 25 ปี	61	15.25
26 - 30 ปี	90	22.50
31 - 35 ปี	59	14.75
36 - 40 ปี	56	14.00
41 - 45 ปี	41	10.25
46 - 50 ปี	32	8.00
51 - 55 ปี	37	9.25
56 - 60 ปี	24	6.00
<b>รวม</b>	<b>400</b>	<b>100.00</b>
<b>สังกัด</b>		
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	316	79
สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน	84	21
<b>รวม</b>	<b>400</b>	<b>100.00</b>

ตารางที่ 16 ข้อมูลภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

ลักษณะภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
วุฒิการศึกษา		
ระดับปริญญาตรี	383	95.75
ระดับปริญญาโท	17	4.25
รวม	400	100.00
ประสบการณ์ในการทำงานด้านการจัดการเรียนรู้		
ต่ำกว่า 1 ปี	9	2.25
1 – 3 ปี	66	16.50
4 – 6 ปี	82	20.50
7 – 9 ปี	116	29.00
10 – 12 ปี	42	10.50
13 – 15 ปี	40	10.00
มากกว่า 15 ปี	45	11.25
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 16 พบว่ากลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้เป็นเพศชาย ร้อยละ 22.00 และเพศหญิง ร้อยละ 78.00

อายุของกลุ่มตัวอย่างระหว่าง 26 – 30 ปี ร้อยละ 22.50 อายุระหว่าง 20 – 25 ปี ร้อยละ 15.25 อายุระหว่าง 31 – 35 ปี ร้อยละ 14.75 อายุระหว่าง 36 – 40 ปี ร้อยละ 14.00 อายุระหว่าง 41 – 45 ปี ร้อยละ 10.25 อายุระหว่าง 51 – 55 ปี ร้อยละ 9.25 อายุระหว่าง 46 – 50 ปี ร้อยละ 8.00 และ อายุระหว่าง 56 – 60 ปี ร้อยละ 6.00

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ร้อยละ 79 และสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ร้อยละ 21

วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 95.75 และระดับปริญญาโท ร้อยละ 4.25

ประสบการณ์ในการทำงานด้านการจัดการเรียนรู้ ระหว่าง 7 – 9 ปี ร้อยละ 29.00 ระหว่าง 4 – 6 ปี ร้อยละ 20.50 ระหว่าง 1 – 3 ปี ร้อยละ 16.50 มากกว่า 15 ปี ร้อยละ 11.25 ระหว่าง 10 - 12 ปี ร้อยละ 10.50 ระหว่าง 13 – 15 ปี ร้อยละ 10.00 และต่ำกว่า 1 ปี ร้อยละ 2.25

ในภาพรวมภูมิหลัง พบว่าครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 78.00) มีอายุระหว่าง 26 -30 ปี (ร้อยละ 22.50) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ร้อยละ 79 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 95.75) และมีประสบการณ์ในการทำงานด้านการจัดการเรียนรู้เป็นเวลา 7 – 9 ปี (ร้อยละ 29.00)

1.2 ข้อมูลความต้องการการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ดังตารางที่ 17

ตารางที่ 17 ความต้องการการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของครู

ประเด็น	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. เนื้อหาความรู้ที่ต้องการได้รับ			
1.1 แนวคิดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545	4.07	0.71	มาก
1.2 แนวคิดการมองผู้เรียนบนพื้นฐานความรัก เข้าใจว่าผู้เรียนมีศักยภาพในการเรียนรู้ และความแตกต่างของผู้เรียน	4.09	0.77	มาก
1.3 บทบาทของผู้สอน ในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	4.25	0.76	มาก
1.4 แนวทางการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะและคุณลักษณะการค้นคว้า แสวงหาความรู้	4.10	0.55	มาก
1.5 แนวทางการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะและคุณลักษณะการคิด การแก้ปัญหา การเผชิญสถานการณ์	4.05	0.67	มาก
1.6 แนวทางการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะและคุณลักษณะการด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม	4.04	0.72	มาก

ตารางที่ 17 ความต้องการการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของครู (ต่อ)

ประเด็น	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1.7 การวัดและประเมินผลที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง			
1.7.1 แนวคิดการวัดและประเมินผลที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	4.35	0.72	มาก
1.7.2 วิธีการวัด และประเมินผลที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	4.11	0.70	มาก
2. ทักษะ และประสบการณ์ที่ท่านต้องการได้รับ			
2.1 การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ และการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	4.30	0.71	มาก
2.2 การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	4.25	0.69	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่าครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้านเนื้อหาความรู้ และด้านทักษะ ประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในระดับมาก ดังนี้ 1.7.1) แนวคิดการวัดและประเมินผลที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ( $\bar{X} = 4.35$ ) 2.1) การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ และการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ( $\bar{X} = 4.30$ ) 1.3) บทบาทของผู้สอน ในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ( $\bar{X} = 4.25$ ) 2.2) การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ( $\bar{X} = 4.25$ ) 1.7.2) วิธีการวัดและประเมินผลที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ( $\bar{X} = 4.11$ ) 1.4) แนวทางการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะและคุณลักษณะการค้นคว้า แสวงหาความรู้ ( $\bar{X} = 4.10$ ) 1.2) แนวคิดการมองผู้เรียนบนพื้นฐานความรัก เข้าใจว่าผู้เรียนมีศักยภาพในการเรียนรู้ และความแตกต่างของผู้เรียน ( $\bar{X} = 4.09$ ) 1.1) แนวคิดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 ( $\bar{X} = 4.07$ ) 1.5) แนวทางการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะและคุณลักษณะการคิด การแก้ปัญหา การเผชิญสถานการณ์ ( $\bar{X} = 4.05$ ) และ 1.6) แนวทางการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะและคุณลักษณะการด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม ( $\bar{X} = 4.04$ )



1.3 ข้อมูลความต้องการเกี่ยวกับการจัดอบรมการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางดังนี้

1.3.1 ความต้องการเข้าร่วมการจัดอบรมการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และมีเหตุผลของความต้องการเข้าร่วมการอบรม ดังตารางที่ 18 - 19

ตารางที่ 18 ความต้องการเข้าร่วมการอบรมการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของกลุ่มตัวอย่าง

ประเด็น	จำนวน (คน)	ร้อยละ
- ต้องการเข้าร่วม	383	95.75
- ไม่ต้องการเข้าร่วม	17	4.25
รวม	400	100.00

จากรายการที่ 18 พบว่าครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีความต้องการเข้าร่วมการอบรมการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ร้อยละ 95.75และไม่ต้องการเข้าร่วม ร้อยละ 4.25 ซึ่งให้เหตุผลที่ต้องการเข้าร่วมการอบรม ดังตารางที่ 19

ตารางที่ 19 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเข้าร่วมการอบรมการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
- ต้องการนำความรู้ ความสามารถที่ได้รับไปพัฒนาการเรียนการสอน	136	35.51
- ต้องการเสริมสร้างศักยภาพในการทำงาน และการจัดการเรียนรู้	113	29.50
- เป็นกิจกรรมที่สำคัญ และจำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอนในปัจจุบัน	76	19.84
- เป็นการเปิดโลกทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้ให้มีความหลากหลายมากขึ้น	58	15.14
รวม	383	100.00

จากตารางที่ 19 พบว่าครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีเหตุผลในการเข้าร่วมการอบรมการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เพราะต้องการนำความรู้ ความสามารถที่ได้รับไปพัฒนาการเรียนการสอน (ร้อยละ 35.51) ต้องการเสริมสร้างศักยภาพในการทำงาน และการจัดการเรียนรู้ (ร้อยละ 29.50) เป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญ และจำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอนในปัจจุบัน (ร้อยละ 19.84) และเป็นการเปิดโลกทัศน์ทางด้านการจัดการเรียนรู้ให้มีความหลากหลายมากขึ้น (ร้อยละ 15.14)

1.3.2 ระยะเวลาในการจัดอบรมการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และมีเหตุผลของความต้องการเข้าร่วมการอบรม ดังตารางที่ 20 – 21

ตารางที่ 20 ระยะเวลาในการจัดอบรมการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

ระยะเวลา (วัน)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	48	12.53
2	42	10.97
3	92	24.02
4	124	32.38
5	47	12.27
7	30	7.83
รวม	383	100.00

จากตารางที่ 20 พบว่าครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นว่าระยะเวลาในการอบรมการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางควรเป็น 4 วัน (ร้อยละ 32.38) ควรเป็น 3 วัน (ร้อยละ 24.02) ควรเป็น 1 วัน (ร้อยละ 12.53) ควรเป็น 5 วัน (ร้อยละ 12.27) ควรเป็น 2 วัน (ร้อยละ 10.97) และควรเป็น 7 วัน (ร้อยละ 7.83) ตามลำดับ สำหรับกลุ่มตัวอย่างระยะเวลาการจัดการอบรมควรเป็น 4 วัน ซึ่งให้เหตุผลไว้ ดังตารางที่ 22

ตารางที่ 21 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างในเรื่องระยะเวลาการอบรมการเสริมสร้างพลังอำนาจ  
ในการทำงานด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
- เป็นระยะเวลาที่เหมาะสมกับเนื้อหาสาระ และการปฏิบัติกิจกรรม	64	51.61
- เป็นระยะเวลาที่ไม่กระชั้นชิด หรือมากเกินไป และไม่น่าเบื่อ	28	22.58
- เป็นระยะเวลาที่ทำให้มีเวลาฝึกปฏิบัติ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างวิทยากร และผู้เข้ารับการอบรม	20	16.13
- สามารถสร้างความรู้ ความเข้าใจในการอบรมได้	12	9.68
รวม	124	100.00

จากตารางที่ 21 พบว่าครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นว่าระยะเวลาในการอบรมการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางควรเป็น 4 วัน ส่วนใหญ่ให้เหตุผลประกอบว่าเป็นระยะเวลาที่เหมาะสมกับเนื้อหาสาระ และการปฏิบัติกิจกรรม (ร้อยละ 51.61) และเป็นระยะเวลาที่ไม่กระชั้นชิด หรือมากเกินไป และไม่น่าเบื่อ (ร้อยละ 22.58)

1.3.3 ช่วงเวลาในการจัดอบรมการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และมีเหตุผลของความต้องการเข้าร่วมการอบรม ดังตารางที่ 22 – 23

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 22 ช่วงเวลาในการจัดอบรมการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

ช่วงเวลา (เดือน)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มีนาคม	67	17.49
เมษายน	162	42.29
พฤษภาคม	102	26.63
ตุลาคม	52	13.57
รวม	383	100.00

จากตารางที่ 22 พบว่าครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นว่าช่วงเวลาในการอบรมการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางควรเป็นเดือนเมษายน (ร้อยละ 42.29) เดือนพฤษภาคม (ร้อยละ 26.63) เดือนมีนาคม (ร้อยละ 17.49) และเดือนตุลาคม (ร้อยละ 13.57) ตามลำดับ ซึ่งให้เหตุผลดังตารางที่ 24

ตารางที่ 23 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างในเรื่องช่วงเวลาการอบรมการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
- เป็นช่วงเวลาปิดเทอม ไม่มีภาระงานด้านการจัดการเรียนรู้	168	43.86
- เป็นช่วงเวลาในการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงานเพื่อพัฒนาวิชาชีพ	141	36.81
- เป็นช่วงเวลาในการพัฒนา และเตรียมการจัดการเรียนรู้ในปีการศึกษาใหม่	74	19.32
รวม	383	100.00

จากตารางที่ 23 พบว่าครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นว่าช่วงเวลาในการอบรมการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางควรเป็นเดือนเมษายน และให้เหตุผลประกอบว่าเป็นช่วงเวลาปิดเทอม ไม่มีภาระงานด้านการจัดการเรียนรู้

(ร้อยละ 43.68) เป็นช่วงเวลาในการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงานเพื่อพัฒนาวิชาชีพ (ร้อยละ 36.81) และเป็นช่วงเวลาในการพัฒนา และเตรียมการจัดการเรียนรู้ในปีการศึกษาใหม่ (ร้อยละ 19.32)

2. ผลการสร้างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ดังตารางที่ 24

ตารางที่ 24 รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

องค์ประกอบ ของรูปแบบ	รายละเอียด
1. หลักการ	<p>1. การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส เป็นลักษณะการเสริมสร้างพลังอำนาจในตนเองของครู เนื่องจากการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน เป็นกระบวนการที่ส่งเสริมให้ครูด้วยการเสริมสร้างให้ครูมีความเชื่อมั่นในตนเอง และสามารถควบคุมการทำงานได้ด้วยตนเอง มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยมีหลักการดังนี้ 1.1 การสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย มีส่วนร่วมในการทำงาน และสร้างสัมพันธภาพที่ดี 1.2 การเสริมสร้างความตระหนักในการกำหนดวิถีชีวิตของตนเองด้วยการเสริมสร้างภาพพจน์ที่ดีต่อตนเอง 1.3 การส่งเสริมความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ โอกาสในการพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น กล่าวเผชิญกับงานที่ทำทลายความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางด้วยการปฏิบัติ และฝึกฝน และ 1.4 การส่งเสริมให้ได้แสดงออกถึงความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Short and Greer,1997; Blase and Blase,1994; Harvey and Drolet, 1994) และ(Shrii Prabhat Rainjan Sarkar; อ้างถึงใน เกียรติวรรณ อมาตยกุล, 2531)</p>



ตารางที่ 24 รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (ต่อ)

องค์ประกอบ ของรูปแบบ	รายละเอียด
1. หลักการ (ต่อ)	<p>2. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญ หรือเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ได้ปฏิบัติจริง เกิดการเรียนรู้จากการคิด ค้นคว้า การทดลอง และสรุปเป็นความรู้ด้วยตนเอง ผู้สอนเป็นผู้วางแผน ชี้แนะ และอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้เรียน จัดเนื้อหา กิจกรรมสอดคล้องกับการดำรงชีวิต สามารถนำความรู้ ประสบการณ์ไปใช้ และเชื่อมโยงกับชีวิตจริง เน้นการพัฒนาร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม ส่งเสริมกระบวนการคิด และให้ผู้เรียนรู้วิธีการหาความรู้ โดยใช้วิธีการและแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ความต้องการ และความสนใจของผู้เรียน โดยการเสริมสร้างให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (ไสว พักขาว, 2541; วัฒนาพร ระงับทุกข์, 2542; อุษณีย์ โพธิสุข, 2543; กรมวิชาการ, 2544; Perkins, 1999)</p> <p>3. กระบวนการ มีเป้าหมายให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ และเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง จึงควรมีทั้งกิจกรรมระหว่างกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสที่ก่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และมีกิจกรรมการฝึกทักษะที่สนับสนุนให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้ฝึกฝนทักษะการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เพื่อให้ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางด้วยความรู้สึกมั่นใจเป็นตัวของตัวเอง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความเป็นอิสระพึ่งตนเอง และตระหนักในคุณค่าของตนเองด้วยการพัฒนาตนทั้งด้านร่างกายและจิตใจ</p>

ตารางที่ 24 รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (ต่อ)

2. วัตถุประสงค์	เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสให้ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ด้านความรู้ ปฏิบัติการ และเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
3. โครงสร้าง	เนื้อหาสาระ มีดังนี้
เนื้อหา	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. แนวคิดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545</li> <li>2. แนวคิดการมองผู้เรียนบนพื้นฐานความรัก เข้าใจว่าผู้เรียนมีศักยภาพในการเรียนรู้ และความแตกต่างของผู้เรียน</li> <li>3. บทบาทของผู้สอน ในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง</li> <li>4. เทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง</li> <li>5. แนวทางการจัดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางโดยการพัฒนาทักษะและคุณลักษณะการค้นคว้า แสวงหาความรู้</li> <li>6. แนวทางการจัดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางโดยการพัฒนาทักษะและคุณลักษณะการคิด การแก้ปัญหา การเผชิญสถานการณ์</li> <li>7. แนวทางการจัดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางโดยการพัฒนาทักษะและคุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม</li> <li>8. การวัดและประเมินผลที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ได้แก่ แนวคิดการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง วิธีการและเครื่องมือการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง</li> </ol> <p>มีกิจกรรม 8 กิจกรรมดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง</li> <li>2. การเสริมสร้างศักยภาพการเรียนรู้</li> <li>3. บทบาทสำคัญในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง</li> <li>4. เทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง</li> <li>5. การจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะการค้นคว้า แสวงหาความรู้</li> </ol>

ตารางที่ 24 รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (ต่อ)

องค์ประกอบ ของรูปแบบ	รายละเอียด
3. โครงสร้าง เนื้อหา (ต่อ)	<p>6. การจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะการคิด การแก้ปัญหา การเผชิญสถานการณ์</p> <p>7. การจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาคุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม</p> <p>8. เทคนิคการวัดและประเมินผลการเรียนรู้</p>
4. วิธีการ ดำเนินการ (ต่อ)	<p>มีขั้นตอนการดำเนินการ 4 ขั้นตอนดังนี้</p> <p>1. กำหนดวัตถุประสงค์การอบรม ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครู คือ เมื่อสิ้นสุดการอบรมแล้วผู้เข้าอบรมมีความรู้ เจตคติ และความสามารถดังนี้</p> <p>1.1 มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส และการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง</p> <p>1.2 มีความสามารถในการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส และวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง</p> <p>1.3 มีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง</p> <p>2. เลือกลงและออกแบบกิจกรรมการอบรม มีขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม 4 ขั้นตอนดังนี้</p> <p>ขั้นที่ 1 การสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย เป็นการจัดกิจกรรมที่เน้นให้ผู้เข้ารับการอบรมมีคลื่นสมองต่ำ จิตใจจะสงบ เยือกเย็น เกิดความสมดุล และช่วยให้มีอารมณ์ดี ร่าเริง เบิกบาน มีความคิดสร้างสรรค์สูง มีการผ่อนคลายสูง มีสมาธิสูง มีพลังความคิดด้านบวกสูง มีส่วนร่วมในการทำงาน และสร้างสัมพันธภาพที่ดี ได้แก่ กิจกรรมจูงจิตเข้าสู่สภาวะอัลฟา กิจกรรมสมาธิ กิจกรรมพลังคำพูด กิจกรรมการเดินรำเกาซิกิ และกิจกรรมโยคะอาสนะ</p>

ตารางที่ 24 รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (ต่อ)

องค์ประกอบ ของรูปแบบ	รายละเอียด
4. วิธีการ ดำเนินการ (ต่อ)	<p>ขั้นที่ 2 การเสริมสร้างความตระหนักในตนเอง เป็นการจัดกิจกรรมที่เน้นให้ผู้เข้ารับการอบรมรับรู้ถึงความสามารถในการทำงานของตนเอง และสามารถกำหนดวิถีชีวิตในการทำงานได้ด้วยตนเอง และมีภาพพจน์ที่ดีต่อตนเอง ได้แก่ กิจกรรมสัญลักษณ์แทนตน กิจกรรมพลังคำพูด กิจกรรมบทบาทสมมติ กิจกรรมเกมนกบิน กิจกรรมสำรวจตน กิจกรรมระดมความคิด</p> <p>ขั้นที่ 3 การเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ เป็นการจัดกิจกรรมที่เน้นให้ผู้เข้ารับการอบรมมีโอกาสในการพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น กล้าเผชิญกับงานที่ท้าทายความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางด้วยการปฏิบัติ และฝึกฝน</p> <p>ขั้นที่ 4 การเสริมสร้างให้ได้แสดงออกถึงความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ การจัดกิจกรรมที่เน้นให้ผู้เข้ารับการอบรมได้นำเสนอความคิดและการวางแผนในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง</p>
	<p>3. การดำเนินการอบรม ดำเนินการ 3 ระยะ เป็นเวลา 126 ชม. ดังนี้</p> <p>ระยะที่ 1 การเสริมสร้างพลังอำนาจในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เป็นการจัดกิจกรรมเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส เป็นเวลา 32 ชั่วโมง</p> <p>ระยะที่ 2 ปฏิบัติการวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เป็นการฝึกการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส เป็นเวลา 3 สัปดาห์ ๆ ละ 3 ชั่วโมง รวมเวลา 9 ชั่วโมง และปฏิบัติการวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางด้วยตนเอง เป็นเวลา 3 สัปดาห์ ๆ ละ 15 ชั่วโมง รวมเวลา 45 ชั่วโมง และในแต่ละสัปดาห์มีการอบรมให้คำแนะนำในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เป็นเวลา 3 วัน ๆ ละ 8 ชั่วโมง รวมเวลา 24 ชั่วโมง รวมเวลาทั้งหมด 78 ชั่วโมง</p>

ตารางที่ 24 รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (ต่อ)

องค์ประกอบ ของรูปแบบ	รายละเอียด
4. วิธีการ ดำเนินการ (ต่อ)	<p>ระยะที่ 3 การนำเสนอผลการเสริมสร้างพลังอำนาจในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เป็นการแสดงผลการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส และการวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เวลา 16 ชั่วโมง</p> <p>4. กิจกรรมการอบรม</p> <p>4.1 หัวข้อการอบรม</p> <p>4.1.1 แนวคิดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545</p> <p>4.1.2 แนวคิดการมองผู้เรียนบนพื้นฐานความรัก เข้าใจว่าผู้เรียนมีศักยภาพในการเรียนรู้ และความแตกต่างของผู้เรียน</p> <p>4.1.3 บทบาทของผู้สอนในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง</p> <p>4.1.4 แนวการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะและคุณลักษณะการค้นคว้า แสวงหาความรู้</p> <p>4.1.5 แนวการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะและคุณลักษณะการคิด การแก้ปัญหา การเผชิญสถานการณ์</p> <p>4.1.6 แนวการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะและคุณลักษณะการด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม</p> <p>4.1.7 การวัดและประเมินผลที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเกี่ยวกับแนวคิดการวัดและประเมินผลที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และวิธีการวัดและเครื่องมือในการวัดและประเมินผลที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง</p> <p>4.2 ผู้เข้ารับการอบรม ได้แก่ ครูที่มีคะแนนความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางอยู่ในระดับต่ำ (มีคะแนนต่ำกว่าร้อยละ 60) จำนวน 30 คน</p>



ตารางที่ 24 รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (ต่อ)

องค์ประกอบ ของรูปแบบ	รายละเอียด
4. วิธีการ ดำเนินการ (ต่อ)	<p>4.3 วิธีการอบรม ประกอบด้วยกิจกรรม 3 กิจกรรมหลัก คือ</p> <p>1) การอบรมในห้องอบรม 2) การฝึกปฏิบัติ และ 3) การนำเสนอผล</p> <p>4.4 วิทยากร ผู้วิจัยเป็นวิทยากร</p>
5. การประเมินผล	<p>1. ประเมินความเหมาะสม และสอดคล้องของรูปแบบ</p> <p>1.1 ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของรูปแบบ ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ โครงสร้างเนื้อหา วิธีดำเนินการ และการประเมินผล โดยผู้เชี่ยวชาญ</p> <p>1.2 ประเมินความสอดคล้องของรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ</p> <p>2. ประเมินผลการนำรูปแบบไปใช้อบรม ได้แก่</p> <p>2.1 ประเมินจากแบบวัดความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ด้านความรู้ ด้านปฏิบัติการ และด้านเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์โดยเปรียบเทียบก่อนกับหลังการอบรม และกับผู้ที่ไม่ได้เข้าอบรม</p> <p>2.2 ประเมินความพึงพอใจต่อการอบรมด้วยรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง</p>

3. ผลการตรวจสอบรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ดังตารางที่ 25 – 26

3.1 ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ดังตารางที่ 25

ตารางที่ 25 ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1. หลักการของรูปแบบแสดงจุดเน้นของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.20	4.60	ดี
2. องค์ประกอบของรูปแบบเหมาะสมที่จะนำไปใช้	4.20	6.94	ดี
3. วัตถุประสงค์ของรูปแบบชัดเจน	4.00	4.94	ดี
4. เนื้อหาสาระของรูปแบบครอบคลุมการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส	3.80	3.63	ดี
5. เนื้อหาสาระของรูปแบบครอบคลุมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	3.80	6.94	ดี
6. แนวทางการประเมินผลรูปแบบชัดเจน	4.00	4.94	ดี
7. วัตถุประสงค์ของกิจกรรมการอบรมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของรูปแบบ	4.00	8.94	ดี
8. กิจกรรมการอบรมที่ 1- 8 ครอบคลุมการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส และการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	3.80	6.94	ดี
9. กิจกรรมการอบรมสะท้อนให้เห็นหลักการของรูปแบบ	3.60	5.36	ดี

ตารางที่ 25 ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (ต่อ)

ประเด็นการตรวจสอบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
10. แบบวัดความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ด้านความรู้มีความเหมาะสมในการประเมินความรู้ ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ด้านความรู้	3.60	5.36	ดี
11. แบบวัดความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ด้านปฏิบัติการมีความเหมาะสมในการประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	3.80	3.63	ดี
12. แบบวัดความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ด้านเจตคติมีความเหมาะสมในการประเมินเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	4.00	4.94	ดี
13. แบบสอบถามความพึงพอใจเกี่ยวกับรูปแบบมีความเหมาะสมในการประเมินรูปแบบ	4.00	4.94	ดี
รวม	3.91	5.55	ดี

จากตารางที่ 25 พบว่า รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.91$ ) และมีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระหว่าง 3.63- 8.94

3.2 ผลการประเมินความสอดคล้องของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ดังตารางที่ 26

ตารางที่ 26 ผลการประเมินความสอดคล้องของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

ประเด็นการตรวจสอบ	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	ความหมาย
	1	2	3	4	5			
1. ความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบของรูปแบบกับหลักการของรูปแบบ	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
2. ความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบของรูปแบบกับวัตถุประสงค์ของรูปแบบ	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
3. ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์ของรูปแบบกับกระบวนการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม ระยะเวลา เนื้อหา สื่อ และการประเมินผลใน								
...กิจกรรมที่ 1	0	1	1	1	1	4	0.8	สอดคล้อง
...กิจกรรมที่ 2	0	1	1	1	1	4	0.8	สอดคล้อง
...กิจกรรมที่ 3	0	1	1	1	1	4	0.8	สอดคล้อง
...กิจกรรมที่ 4	0	1	1	1	1	4	0.8	สอดคล้อง
...กิจกรรมที่ 5	0	1	1	1	1	4	0.8	สอดคล้อง
...กิจกรรมที่ 6	0	1	1	1	1	4	0.8	สอดคล้อง
...กิจกรรมที่ 7	0	1	1	1	1	4	0.8	สอดคล้อง
...กิจกรรมที่ 8	0	1	1	1	1	4	0.8	สอดคล้อง

จากตารางที่ 26 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณารูปแบบ มีความเห็นสอดคล้องกัน มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 – 1.00

3.3 ผลการปรับปรุงรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ดังนี้

3.3.1 ผลการปรับปรุงรูปแบบตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน มีสาระสำคัญโดยสรุปดังนี้ 1) การเพิ่มวัตถุประสงค์ให้ครอบคลุมคำว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน และแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส 2) เพิ่มการพิจารณาวัตถุประสงค์ในตารางโครงสร้างเนื้อหาของรูปแบบ 3) กิจกรรมทุกกิจกรรมควรเน้นให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมในการเรียนรู้โดยเน้นที่ผู้เข้าอบรมเป็นศูนย์กลาง และให้ผู้เข้าอบรมได้นำเสนอและวิเคราะห์ประสบการณ์ในการทำงานด้านการจัดการเรียนรู้

3.3.2 ผลการปรับปรุงแบบวัดความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ด้านความรู้ ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน มีสาระสำคัญโดยสรุปดังนี้

3.3.2.1 ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ มีความเห็นสอดคล้องกัน มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.80 – 1.00

3.3.2.2 ผลการปรับปรุงแบบวัดตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ มีสาระสำคัญโดยสรุปดังนี้ 1) ปรับข้อความบางข้อเพื่อความชัดเจนยิ่งขึ้น 2) ปรับข้อความที่ยาวให้สั้นลง

3.3.2.3 ผลการวิเคราะห์ค่าความยากง่าย (p) มีค่า ระหว่าง .49 - .77 ค่าอำนาจจำแนก (r) มีค่า ระหว่าง .29 - .62 และค่าความเชื่อมั่น มีค่า .81

3.3.3 ผลการปรับปรุงแบบวัดความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ด้านปฏิบัติการ ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน มีสาระสำคัญโดยสรุปดังนี้

3.3.3.1 ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ มีความเห็นสอดคล้องกัน มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.80 – 1.00

3.3.3.2 ผลการปรับปรุงแบบวัดตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ มีสาระสำคัญโดยสรุปดังนี้ เพิ่มเกณฑ์การประเมินข้อ 3.3 คือ การประยุกต์ใช้สิ่งที่มีอยู่เป็นสื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และ ข้อ 4.5 คือ การประเมินตนเองของผู้เรียน



3.3.3.3 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้ให้คะแนน (RAI) เท่ากับ .86 และค่าความเชื่อมั่น มีค่า .82

3.3.4 ผลการปรับปรุงแบบวัดความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ด้านเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน มีสาระสำคัญโดยสรุปดังนี้

3.3.4.1 ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ มีความเห็นสอดคล้องกัน มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.80 – 1.00

3.3.4.2 ผลการปรับปรุงแบบวัดตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ มีสาระสำคัญโดยสรุปดังนี้ ปรับข้อความบางข้อเพื่อความชัดเจนยิ่งขึ้น และปรับข้อความที่ยาวให้สั้นลง

3.3.4.3 ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก (t) มีค่าระหว่าง 1.88 – 4.90 และค่าความเชื่อมั่น มีค่า .79

3.3.5 ผลการปรับปรุงแบบสอบถามความพึงพอใจเกี่ยวกับรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน มีความเห็นสอดคล้องกัน มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.80 - 1.00 และตรวจสอบการใช้ภาษาแล้ว ไม่มีการแก้ไข

3.3.6 ผลการปรับปรุงแบบสอบถามความเหมาะสมของการอบรมโดยใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน มีความเห็นสอดคล้องกัน มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) 0.80 - 1.00 และตรวจสอบการใช้ภาษาแล้ว ไม่มีการแก้ไข

## ตอนที่ 2 ผลการใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของกลุ่มตัวอย่าง ดังตารางที่ 27 - 30

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ดังตารางที่ 27

ตารางที่ 27 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางก่อนการทดลองของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	กลุ่มตัวอย่าง	n	$\bar{X}$	S.D.	t	p-value
ด้านความรู้	กลุ่มทดลอง	30	15.33	3.03	.794	.431
	กลุ่มควบคุม	30	15.90	2.46		
ด้านปฏิบัติการ	กลุ่มทดลอง	30	36.17	6.54	.185	.854
	กลุ่มควบคุม	30	35.87	6.02		
ด้านเจตคติ	กลุ่มทดลอง	30	6.17	0.87	.141	.889
	กลุ่มควบคุม	30	6.20	0.96		
รวม	กลุ่มทดลอง	30	57.67	7.38	.156	.877
	กลุ่มควบคุม	30	57.97	7.50		

จากตารางที่ 27 พบว่า คะแนนเฉลี่ยของความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ด้านความรู้ ด้านปฏิบัติการ ด้านเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และผลรวมก่อนการทดลองของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ก่อนการทดลองของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ด้านความรู้ ด้านปฏิบัติการ ด้านเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และผลรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนความเบี่ยงเบนมาตรฐานก่อนการทดลองของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม มีค่า 7.38 และ 7.50 ตามลำดับ แสดงว่าหลังการทดลองของกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุมมีการกระจายของคะแนนใกล้เคียงกัน

1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางหลังการทดลองของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ดังตารางที่ 28

ตารางที่ 28 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางหลังการทดลองของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	กลุ่มตัวอย่าง	n	$\bar{X}$	S.D.	t	p-value
ด้านความรู้	กลุ่มทดลอง	30	26.50	1.59	16.872	.000*
	กลุ่มควบคุม	30	18.23	2.16		
ด้านปฏิบัติการ	กลุ่มทดลอง	30	51.77	5.25	8.984	.000*
	กลุ่มควบคุม	30	39.67	5.17		
ด้านเจตคติ	กลุ่มทดลอง	30	8.17	0.95	7.584	.000*
	กลุ่มควบคุม	30	6.33	0.92		
รวม	กลุ่มทดลอง	30	86.43	5.63	16.039	.000*
	กลุ่มควบคุม	30	64.23	5.07		

\*P < .01

จากตารางที่ 28 พบว่า คะแนนเฉลี่ยของความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ด้านความรู้ ด้านปฏิบัติการ ด้านเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และผลรวมหลังการทดลองของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า หลังการทดลองของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ด้านความรู้ ด้านปฏิบัติการ ด้านเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และผลรวมแตกต่างกัน ส่วนความเบี่ยงเบนมาตรฐานหลังการทดลองของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม มีค่า 5.63 และ 5.07 ตามลำดับ แสดงว่าหลังการทดลองกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุมมีการกระจายของคะแนนใกล้เคียงกัน

1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางก่อนและหลังการทดลองของกลุ่มทดลอง ดังตารางที่ 29

ตารางที่ 29 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางก่อนและหลังการทดลองของกลุ่มทดลอง

ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	การทดลอง	n	$\bar{X}$	S.D.	t	p-value
ด้านความรู้	ก่อนทดลอง	30	15.33	3.03	18.018	.000*
	หลังทดลอง	30	26.50	1.59		
ด้านปฏิบัติการ	ก่อนทดลอง	30	36.17	6.54	8.769	.000*
	หลังทดลอง	30	51.77	5.25		
ด้านเจตคติ	ก่อนทดลอง	30	6.17	0.87	10.770	.000*
	หลังทดลอง	30	8.17	0.95		
รวม	ก่อนทดลอง	30	57.67	7.38	15.010	.000*
	หลังทดลอง	30	86.43	5.63		

\*P < .01

จากตารางที่ 29 พบว่า คะแนนเฉลี่ยของความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ด้านความรู้ ด้านปฏิบัติการ ด้านเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และผลรวมก่อนและหลังการทดลองของกลุ่มทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า หลังการทดลองกลุ่มทดลองมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ด้านความรู้ ด้านปฏิบัติการ ด้านเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และผลรวมแตกต่างจากก่อนการทดลอง ส่วนความเบี่ยงเบนมาตรฐานก่อนและหลังการทดลองของกลุ่มทดลอง มีค่า 7.38 และ 5.63 ตามลำดับ แสดงว่า หลังการทดลองกลุ่มทดลองมีการกระจายของคะแนนลดลง

1.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางก่อนและหลังการทดลองของกลุ่มควบคุม ดังตารางที่ 30

ตารางที่ 30 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางก่อนและหลังการทดลองของกลุ่มควบคุม

ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	การทดลอง	n	$\bar{X}$	S.D.	t	p-value
ด้านความรู้	ก่อนทดลอง	30	15.90	2.46	1.270	.214
	หลังทดลอง	30	15.67	2.29		
ด้านปฏิบัติการ	ก่อนทดลอง	30	35.87	6.02	.961	.344
	หลังทดลอง	30	35.70	6.14		
ด้านเจตคติ	ก่อนทดลอง	30	6.20	0.96	1.980	.057
	หลังทดลอง	30	6.37	0.80		
รวม	ก่อนทดลอง	30	57.97	7.50	.942	.354
	หลังทดลอง	30	57.73	7.52		

จากตารางที่ 30 พบว่า คะแนนเฉลี่ยของความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ด้านความรู้ ด้านปฏิบัติการ ด้านเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และผลรวมก่อนและหลังการทดลองของครูในกลุ่มควบคุมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า หลังการทดลองกลุ่มควบคุมมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ด้านความรู้ ด้านปฏิบัติการ ด้านเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และผลรวมไม่แตกต่างจากก่อนการทดลอง ส่วนความเบี่ยงเบนมาตรฐานก่อนและหลังการทดลองของกลุ่มควบคุม มีค่า 7.50 และ 7.52 ตามลำดับ แสดงว่า หลังการทดลองกลุ่มควบคุมมีการกระจายของคะแนนใกล้เคียงกัน



2. ผลการศึกษาคความพึงพอใจเกี่ยวกับรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ดังตารางที่ 31

ตารางที่ 31 ความพึงพอใจเกี่ยวกับรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของกลุ่มทดลอง

ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D	ระดับความพึงพอใจ
1. ระยะเวลาทั้งหมดที่ใช้ในการเรียนรู้ตามรูปแบบ	4.20	0.40	มาก
2. ระยะเวลาของแต่ละกิจกรรมในรูปแบบ	4.17	0.37	มาก
3. บรรยากาศในการเรียนรู้	4.13	0.34	มาก
4. จำนวนสมาชิกในกลุ่มย่อย	4.13	0.34	มาก
5. กิจกรรมระยะที่ 1 การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน			
5.1 กิจกรรมที่ 1 ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	4.33	0.47	มาก
5.2 กิจกรรมที่ 2 การเสริมสร้างศักยภาพการเรียนรู้	4.23	0.43	มาก
5.3 กิจกรรมที่ 3 บทบาทสำคัญในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	4.13	0.34	มาก
5.4 กิจกรรมที่ 4 เทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	4.20	0.40	มาก
5.5 กิจกรรมที่ 5 การจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะการค้นคว้า แสวงหาความรู้	4.30	0.46	มาก
5.6 กิจกรรมที่ 6 การจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะการคิด การแก้ปัญหา การเผชิญสถานการณ์	4.23	0.43	มาก
5.7 กิจกรรมที่ 7 การจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาคุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม	4.13	0.34	มาก

ตารางที่ 31 ความพึงพอใจเกี่ยวกับรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของกลุ่มทดลอง (ต่อ)

ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D	ระดับความพึงพอใจ
5.8 กิจกรรมที่ 8 เทคนิคการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	4.30	0.46	มาก
6. กิจกรรมระยะที่ 2 ปฏิบัติการวางแผนจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	4.37	0.49	มาก
7. กิจกรรมระยะที่ 3 การนำเสนอผลการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน	4.43	0.50	มาก
รวม	4.23	0.41	มาก

จากตารางที่ 31 พบว่า คะแนนเฉลี่ยโดยรวมการประเมินความพึงพอใจเกี่ยวกับรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส เพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มีความพึงพอใจในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.23$ ) และมีความพึงพอใจเกี่ยวกับรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง รายด้าน ในระดับมากตามลำดับ ดังนี้ 1) กิจกรรมระยะที่ 3 การนำเสนอผลการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.43$ ) 2) กิจกรรมระยะที่ 2 ปฏิบัติการวางแผนจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ( $\bar{X} = 4.37$ ) และ 3) กิจกรรมที่ 1 ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ( $\bar{X} = 4.33$ ) และมีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระหว่าง 0.34 - 0.50

### ตอนที่ 3 ผลการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

1. ผลการสอบถามความเหมาะสมของการอบรมโดยใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของกลุ่มทดลอง ดังตารางที่ 32

ตารางที่ 32 ความเหมาะสมของการอบรมโดยใช้รูปแบบของกลุ่มทดลอง

ข้อคำถาม	เหมาะสม	
	จำนวน	ร้อยละ
1. ความเหมาะสมของรูปแบบที่พัฒนาขึ้นในภาพรวม เพื่อมุ่งหวังให้สามารถนำไปใช้ได้จริง	30	100
2. ความเหมาะสมของแต่ละองค์ประกอบของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น		
2.1 วัตถุประสงค์มีความเหมาะสมหรือไม่ เพราะเหตุใด ควรปรับปรุงแก้ไขอย่างไร	30	100
2.2 กลุ่มผู้เรียน มีความเหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้หรือไม่ มีความกระตือรือร้นในการเข้าร่วมกิจกรรม มีส่วนร่วมในการระดมสมองเป็นอย่างไร	30	100
2.3 วิทยากร มีความเหมาะสมในประเด็นกระตุ้นให้กลุ่มระดมสมอง เปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็น สร้างบรรยากาศที่ดีระหว่างดำเนินการหรือไม่ ควรปรับปรุงแก้ไขอย่างไร	30	100
2.4 เนื้อหาสาระ มีความเหมาะสมในประเด็น เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน มีความทันสมัยหรือไม่ ควรปรับปรุงแก้ไขอย่างไร	30	100
2.5 กิจกรรมการเรียนรู้ มีความเหมาะสมในประเด็น สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ขั้นตอนของกิจกรรม ระยะเวลาที่ใช้ สามารถนำกิจกรรมการเรียนรู้ไปใช้ประโยชน์ในการทำงานได้หรือไม่ ควรปรับปรุงอย่างไร	30	100
2.6 สื่อการเรียนรู้มีความเหมาะสมในประเด็น วิทยากรมีความรู้ในเรื่องที่บรรยาย เอกสาร ตำรา มีความพอเพียงหรือไม่ ควรปรับปรุงแก้ไขอย่างไร	30	100
2.7 การวัดและประเมินผลมีความเหมาะสมในประเด็น วิธีการประเมินผล ระยะเวลาที่ใช้ และเครื่องมือในการประเมิน หรือไม่ ควรปรับปรุงแก้ไขอย่างไร	30	100

ตารางที่ 32 ความเหมาะสมของการอบรมโดยใช้รูปแบบของกลุ่มทดลอง (ต่อ)

ข้อคำถาม	เหมาะสม	
	จำนวน	ร้อยละ
3. แบบวัดความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ด้านความรู้	30	100
4. แบบวัดความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ด้านปฏิบัติการ	30	100
5. แบบวัดเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	30	100

จากตารางที่ 32 กลุ่มทดลองมีความเห็นว่า การอบรมโดยใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มีความเหมาะสมทั้งในภาพรวม และในแต่ละองค์ประกอบของรูปแบบ

2. ผลการอภิปรายของกลุ่มของกลุ่มทดลองถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางที่ได้พัฒนาขึ้นไปใช้มี 5 ปัจจัยสำคัญ สรุปผลดังนี้

### 2.1 กลุ่มผู้เรียน

กลุ่มผู้เรียน เป็นครู ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร มีประสบการณ์ในการทำงานด้านการจัดการเรียนรู้ จึงทำให้ผู้เรียนนำประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้มาใช้ในการปฏิบัติกิจกรรมการอบรม และสามารถยกตัวอย่างปัญหาในการจัดการเรียนรู้ได้ชัดเจน มีการระดม และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้อย่างหลากหลาย มีประโยชน์ต่อกิจกรรม มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ มีใจกว้างรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น มีความคิดริเริ่มในการทำสิ่งใหม่ มีความมั่นใจในตนเอง มีความรับผิดชอบในการทำงาน และใฝ่เรียนรู้ ซึ่งจะเห็นได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ต้องคำนึงถึง และเลือกกลุ่มตัวอย่างให้เหมาะสมกับรูปแบบ โดยเฉพาะผู้เรียนที่มีความสนใจใฝ่รู้ ริเริ่มในการทำสิ่งใหม่ และมีความรับผิดชอบในการทำงาน

## 2.2 วิทยาการ

วิทยาการ มีบทบาทในการดำเนินการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อให้ผู้เรียนสามารถเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานได้ด้วยตนเอง โดยวิทยาการเป็นผู้จัดบรรยากาศที่ผ่อนคลาย อบอุ่น เป็นกันเอง กระตุ้นให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็น ความรู้สึก และเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ การฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางให้แก่ผู้เข้าอบรม โดยส่งเสริมให้ผู้เข้าอบรมได้นำประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้มาร่วมอภิปราย และร่วมกันระดมความคิดในการวิเคราะห์ ออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และให้ได้แสดงออกถึงความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้น มีความสุขในการเรียนรู้ และมีผู้ช่วยวิทยาการ เป็นผู้ให้คำแนะนำในการปฏิบัติแก่ผู้เข้าอบรม และเตรียมอุปกรณ์ต่าง ๆ ในกิจกรรม ซึ่งจะเห็นได้ว่าวิทยาการ เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ส่งผลให้ผู้เข้าอบรมมีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นในการทำงาน มีความมั่นใจในตนเอง มีความกล้าทำในสิ่งที่แปลกใหม่ และมีความสุขในการเรียนรู้

## 2.3 กิจกรรมการเรียนรู้

กิจกรรมการเรียนรู้ เป็นการอบรมโดยใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยประยุกต์หลักการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานกับการพัฒนาตนตามแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสมาใช้พัฒนาให้ผู้เข้าอบรมมีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความมั่นใจในตนเอง มีความกล้าเสี่ยงทำในสิ่งที่ถูกต้อง มีความรับผิดชอบ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน มีอิสระในการทำงาน และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ เพื่อให้ผู้เข้าอบรมความรู้ ความเข้าใจ เจตคติ และมีความสามารถจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม 4 ขั้น คือ ขั้นที่ 1 การสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย เป็นการจัดกิจกรรมที่เน้นให้ผู้เข้าอบรมมีคลื่นสมองต่ำ จิตใจจะสงบ เยือกเย็น เกิดความสมดุล และช่วยให้มีอารมณ์ดี ง่าย เบิกบาน มีความคิดสร้างสรรค์สูง มีการผ่อนคลายสูง มีสมาธิสูง มีพลังความคิดด้านบวกสูง มีส่วนร่วมในการทำงาน และสร้างสัมพันธภาพที่ดี ซึ่งกิจกรรมในขั้นนี้ผู้เข้าอบรมส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้มีสมาธิเพิ่มขึ้น ควบคุมอารมณ์ได้ดีขึ้น ปฏิบัติกิจกรรมแล้วรู้สึกดี ทำให้จิตใจเบิกบานแจ่มใส มีบุคลิกภาพดี และพร้อมที่จะทำสิ่งใหม่ และหลังจากการอบรมผู้เข้าอบรมได้นำกิจกรรมนี้ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ของตนเอง ส่งผลให้ผู้เรียนมีสมาธิในการเรียน มีความสนใจการเรียนเพิ่มขึ้น ลดความวุ่นวายในชั้นเรียน ขั้นที่ 2 การเสริมสร้างความตระหนักในตนเอง เป็นการจัดกิจกรรมที่เน้นให้ผู้เข้าอบรมรับรู้ถึงความสามารถของตนเองในการทำงานมี



ความมุ่งมั่นในการทำงาน และสามารถควบคุมแนวทางการทำงานได้ด้วยตนเอง กล่าวถึงสิ่งที่ท้าทายความสามารถ และมีภาพพจน์ที่ดีต่อตนเอง ซึ่งกิจกรรมในขั้นนี้ผู้เข้าอบรมส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เข้าอบรมมีความมั่นใจในตนเอง เห็นความสามารถในตนเองกล้าตัดสินใจในการทำงาน มีกำลังใจพร้อมที่จะแก้ปัญหา ฝ่าฟันอุปสรรคในการทำงาน ผู้เข้าอบรมสามารถนำกิจกรรมนี้ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้ส่งผลให้ผู้เรียนและผู้สอนมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันมากขึ้น ใช้คำพูดด้านบวกมากขึ้น ขั้นที่ 3 การเสริมสร้างความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ เป็นการจัดการกิจกรรมที่เน้นให้ผู้เข้าอบรมได้รับความรู้ ความเข้าใจ เจตคติ และความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยเน้นให้ผู้เข้าอบรมมีโอกาสในการพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เผชิญกับงานที่ท้าทายความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางด้วยการปฏิบัติ และฝึกฝน และขั้นที่ 4 การเสริมสร้างให้ได้แสดงออกถึงความรู้ และทักษะ ประสบการณ์ เป็นการจัดการกิจกรรมที่เน้นให้ผู้เข้าอบรมได้นำเสนอความคิด ความรู้ ความเข้าใจ และการวางแผนในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ซึ่งกิจกรรมในขั้น 3 และขั้น 4 ผู้เข้าอบรมส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นกิจกรรมทำให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ มีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยได้ฝึกปฏิบัติการวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางที่พัฒนาทักษะการค้นคว้า แสวงหาความรู้ การคิด การแก้ปัญหา การเผชิญสถานการณ์ และการพัฒนาคุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม จึงทำให้ผู้เข้าอบรมมีความมั่นใจในการจัดการเรียนรู้มากขึ้น สามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางได้เพิ่มขึ้น มั่นใจในการจัดการเรียนรู้มากขึ้น สามารถจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางให้มีผลสำเร็จตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ หลังจากอบรมแล้วผู้เข้าอบรมได้นำความรู้ ความสามารถไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ ส่งผลให้ผู้เรียนมีความรู้พึงพอใจ กล้าแสดงความคิดเห็น ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียนและผู้สอนดีขึ้น ทำให้บรรยากาศในห้องเรียนดีขึ้น จากความคิดเห็นดังกล่าว เห็นได้ว่ากิจกรรมการเรียนรู้ เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้เข้าอบรมบรรลุวัตถุประสงค์ของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น

#### 2.4 สื่อการเรียนรู้

สื่อการเรียนรู้ที่ใช้ในกิจกรรมมีหลากหลาย และเหมาะสม ด้วยการใช้เสียงเพลง ประกอบกิจกรรมการสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย ส่งผลให้ผู้เข้าอบรมมีคลื่นสมองต่ำ จิตใจจะสงบ เยือกเย็น เกิดความสมดุล มีการผ่อนคลาย และมีสมาธิ การใช้สื่อของจริงจากสิ่งที่อยู่รอบตัวสามารถนำมาใช้ได้เหมาะสมตามต้องการของผู้เข้าอบรมในกิจกรรมเสริมสร้างความรู้ ตระหนักในตนเอง เช่น กิจกรรมสัญลักษณ์แทนตน กิจกรรมบทบาทสมมติ เกมนกบิน เสริมสร้าง

ความตระหนักในตนเอง การใช้สื่อวีดิทัศน์ในการนำเสนอตัวอย่างการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางที่พัฒนาทักษะการค้นคว้า แสวงหาความรู้ การคิด การแก้ปัญหา การเผชิญสถานการณ์ และการพัฒนาคุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม ส่งผลให้ผู้เข้าอบรมได้เห็นวิธีการ ขั้นตอน เทคนิค และบรรยากาศในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างชัดเจน และ การใช้สื่อโสตทัศนูปกรณ์ในการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อนำเสนอความรู้ ผลงาน และผลการปฏิบัติกิจกรรมได้อย่างเหมาะสม และรวดเร็ว จากข้อความคิดเห็นดังกล่าวเห็นได้ว่าสื่อการเรียนรู้เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ส่งผลให้ผู้เข้าอบรมมีความสะดวก รวดเร็วในการเรียนรู้ และปฏิบัติกิจกรรม

### 2.5 สภาพแวดล้อม

สภาพแวดล้อมในการจัดอบรมโดยใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางที่จัด เป็นสถานที่ที่มีขนาดเหมาะสม มีที่สำหรับการฝึกสมาธิ ทำโยคะอาสนะ กิจกรรมต่าง ๆ อย่างสะดวก มีการเตรียมของว่างและอาหารกลางวันอย่างเหมาะสม มีบรรยากาศ เป็นกันเองของผู้เข้าอบรมด้วยกันเอง และทำให้ผู้เข้าอบรมรู้สึกมีความอบอุ่น และมีความสุขในการอบรม จากข้อความคิดเห็นดังกล่าวเห็นได้ว่าสภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ส่งผลให้ผู้เข้าอบรมมีความสุขในการอบรม

3. ปัญหา และข้อเสนอแนะการใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางที่ได้พัฒนาขึ้นไปใช้ ผู้วิจัยสรุปผลได้ดังนี้

#### 3.1 ปัญหาด้านสื่อการเรียนรู้

สื่อการเรียนรู้บางชนิดมีความทันสมัยทำให้ผู้เข้าอบรมต้องเรียนรู้วิธีใช้ เช่น เครื่องวิซวลไลเซอร์ (visualizer) เครื่องวีดิโอโพรเจกเตอร์ (video projector) จึงทำให้เสียเวลาในตอนเริ่มต้น แต่เมื่อใช้ในครั้งต่อไปก็สามารถใช้ได้อย่างคล่องแคล่ว และเป็นประโยชน์ต่อกิจกรรม

#### 3.2 ปัญหาด้านสภาพแวดล้อม

สภาพแวดล้อมในการจัดอบรมโดยใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางที่จัดคือ ห้องประชุมคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งมหาวิทยาลัยกำลังมีการก่อสร้างที่จอดรถใต้ดินด้านหน้าคณะศึกษาศาสตร์จึงทำให้บางช่วงเวลามีเสียงดังจากเครื่องจักรมารบกวน จึงต้องเลื่อนเวลาปฏิบัติกิจกรรมการเสริมสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลายให้เร็วขึ้น และต้องปฏิบัติกิจกรรมในห้องปรับอากาศ

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
2. เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางที่พัฒนาขึ้น
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

#### การดำเนินการวิจัย

การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ใช้การวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ดำเนินการ 3 ขั้นตอน ดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1 การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง** เป็นการศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการสร้างรูปแบบโดยการศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การอบรม และการฝึกปฏิบัติจริงตามหลักนีโอฮิวแมนนิส และศึกษาความต้องการการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เพื่อสร้างรูปแบบ และตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบ ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการสร้างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ดังนี้

1.1 ศึกษาจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน การพัฒนาตนตามแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส และแนวคิดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสังเคราะห์ข้อค้นพบที่ได้ เพื่อนำมากำหนดโครงสร้างรูปแบบ

1.2 เข้าร่วมอบรมสัมมนา และฝึกฝนปฏิบัติจริงตามแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างรูปแบบ

2. ศึกษาข้อมูลความต้องการการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ดังนี้

2.1 กำหนดประชากร เป็นครู ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) จำนวน 400 คน แบ่งเป็นครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 316 คน และสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 84 คน โดยการคำนวณจากสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane)

2.2 สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม

2.3 เก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองกับครู ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน

2.4 วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนความคิดเห็นที่เป็นข้อคำถามปลายเปิด ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ในด้านความต้องการเข้าร่วมการอบรม

3. ศึกษาเอกสาร ตำราเกี่ยวกับการสร้างรูปแบบ แล้วนำมากำหนดองค์ประกอบของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางด้วยรูปแบบเชิงภาษา (Semantic Model) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาในการอธิบายแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ของรูปแบบ (Keeves, 1997) มีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ โครงสร้างเนื้อหา วิธีดำเนินการ และการประเมินผล ดังนี้

4. ร่างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

5. ตรวจสอบรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ และความสอดคล้องของรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

6. สร้างเครื่องมือประเมินผลการใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยสร้างแบบวัดความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางด้านความรู้ ด้านปฏิบัติการ ด้านเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และแบบสอบถามความพึงพอใจเกี่ยวกับรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

**ขั้นตอนที่ 2 การใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง** เป็นการนำรูปแบบไปทดลองใช้กับครู ดำเนินการดังนี้

1. ออกแบบการทดลองใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยใช้การวิจัยเชิงทดลองแบบกึ่งทดลอง (Quasi-Experimental Research) ประกอบด้วยกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมที่ได้มาโดยการสุ่มแบบจับคู่ จำนวน 60 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 30 คน ตามแบบแผนการทดลองแบบ Non-Randomized Control Group Pretest-Posttest Design มีการทดสอบก่อนและหลังการทดลองของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมด้วยแบบวัดความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และจัดเรียงคะแนนจากมากไปหาน้อยแล้ว จับคู่คะแนนเหมือนกันเข้ากลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม

2. กำหนดกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครที่สนใจเข้าร่วมการอบรม จำนวน 60 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 30 คน

3. เนื้อหาที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานตามแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส และการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

4. ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า 126 ชั่วโมง

5. วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

5.1 ทดสอบก่อน (Pre-test) โดยใช้แบบวัดความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางด้านความรู้ ด้านปฏิบัติการ และด้านเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้น



ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางแล้ว ตรวจสอบผลการทดสอบ และจัดเรียงคะแนนจากมากไปหาน้อย จับคู่คะแนนคู่เหมือนกันเข้ากลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 30 คน

5.2 ทดลอง โดยกลุ่มทดลองจัดการอบรมโดยใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และกลุ่มควบคุมจัดการอบรมการเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ โดยผู้วิจัยเป็นผู้จัดอบรม

## 6. วิเคราะห์ข้อมูล ด้วยโปรแกรม SPSS for Windows version 11

**ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง** เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีต่อรูปแบบโดยศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มทดลองด้วยการสอบถามความเหมาะสมของรูปแบบ และการอภิปรายกลุ่มเพื่อนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไขรูปแบบให้มีประสิทธิภาพและเหมาะสมในการใช้ต่อไป ดำเนินการดังนี้

1. สร้างแบบสอบถามความเหมาะสมของการอบรมโดยใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของกลุ่มทดลองโดยกำหนดประเด็น คือ วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย เนื้อหาสาระ กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ สภาพแวดล้อม ปัญหาที่เกิดขึ้นพร้อมข้อเสนอแนะ

2. ตรวจสอบแบบสอบถามโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษานอกระบบโรงเรียน จำนวน 2 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัย จำนวน 1 ท่าน และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง 2 ท่าน ตรวจสอบความสอดคล้อง (IOC) ความเหมาะสมของข้อคำถาม และจำนวนข้อคำถาม ทั้งพิจารณาความชัดเจนของการใช้ภาษา

3 ดำเนินการอภิปรายกลุ่มทดลอง โดยผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเป็นแนวทางในการสนทนา

4 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ในด้านภาพรวมของรูปแบบที่จัด และด้านองค์ประกอบของรูปแบบ คือ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระ กิจกรรมการเรียนรู้ และการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้

## สรุปผลการวิจัย

1. ผลการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง สรุปผลดังนี้

1.1 ผลการศึกษาข้อมูลความต้องการการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มีรายละเอียดดังนี้

1.1.1 ข้อมูลภูมิหลัง ครูส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 26 -30 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและมีประสบการณ์ในการทำงานด้านการจัดการเรียนรู้เป็นเวลา 7-9 ปี

1.1.2 ข้อมูลความต้องการการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง พบว่า ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้านเนื้อหาความรู้ และด้านทักษะ ประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง อยู่ในระดับมาก ดังนี้ 1) แนวคิดการวัดและประเมินผลที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ( $\bar{X} = 4.35$ ) 2) การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ และการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ( $\bar{X} = 4.30$ ) 3) บทบาทของผู้สอนในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ( $\bar{X} = 4.25$ ) 4) การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ( $\bar{X} = 4.25$ ) 5) วิธีการวัดและประเมินผลที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ( $\bar{X} = 4.11$ ) 6) แนวการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะและคุณลักษณะการค้นคว้า แสวงหาความรู้ ( $\bar{X} = 4.10$ ) 7) แนวคิดการมองผู้เรียนบนพื้นฐานความรัก เข้าใจว่าผู้เรียนมีศักยภาพในการเรียนรู้ และความแตกต่างของผู้เรียน ( $\bar{X} = 4.09$ ) 8) แนวคิดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 ( $\bar{X} = 4.07$ ) 9) แนวการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะและคุณลักษณะการคิด การแก้ปัญหา การเผชิญสถานการณ์ ( $\bar{X} = 4.05$ ) และ 10) แนวการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะและคุณลักษณะการด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม ( $\bar{X} = 4.04$ )

1.1.3 ข้อมูลความต้องการเข้าร่วมการอบรมการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ดังนี้

1.1.3.1 ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีความต้องการเข้าร่วมการอบรมการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ร้อยละ 95.75 และไม่ต้องการเข้าร่วม ร้อยละ 4.25 ซึ่งมีเหตุผลในการเข้าร่วมการอบรม เพราะต้องการนำความรู้ ความสามารถที่ได้รับไปพัฒนาการเรียนการสอน ต้องการเสริมสร้างศักยภาพในการทำงาน และการจัดการเรียนรู้ เป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญ และจำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอนในปัจจุบัน และเป็นการเปิดโลกทัศน์ทางด้านการจัดการเรียนรู้ให้มีความหลากหลายมากขึ้น

1.1.3.2 ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นว่ระยะเวลาในการอบรมควรเป็น 4 วัน ส่วนใหญ่ให้เหตุผลประกอบว่าเป็นระยะเวลาที่เหมาะสมกับเนื้อหาสาระ การปฏิบัติกิจกรรม และเป็นระยะเวลาที่ไม่กระชั้นชิด ไม่มากเกินไป และไม่น่าเบื่อ

1.2 ผลการสร้างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เป็นโครงการพัฒนาครูให้มีพลังอำนาจในการทำงานด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส โดยการเสริมสร้างให้ครูมีด้านความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพในการทำงานด้วยการพัฒนาตนทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง และสามารถควบคุมการทำงานได้ด้วยตนเอง โดยมีหลักการสำคัญ ดังนี้ 1) การเตรียมความพร้อมของบุคคลโดยสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย มีส่วนร่วมในการทำงาน และสร้างสัมพันธภาพที่ดี 2) การเสริมสร้างความตระหนักในการกำหนดวิถีชีวิตของตนเองด้วยการเสริมสร้างภาพจน์ที่ดีต่อตนเอง 3) การส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพในการทำงาน มีโอกาสในการพบปะ แลกเปลี่ยน ความคิดเห็น กล่าวเผชิญกับงานที่ท้าทายความสามารถด้วยการปฏิบัติ และฝึกฝน และ 4) การส่งเสริมให้ได้แสดงออกถึงความรู้ และทักษะ ประสิทธิภาพในการทำงานด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ด้วยรูปแบบเชิงภาษา (Semantic Model) ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ โครงสร้างเนื้อหา วิธีดำเนินการ และการประเมินผล

1.3 ผลการตรวจสอบรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางโดยผู้ทรงคุณวุฒิ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.91$ ) และมีความเห็นสอดคล้องกัน มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.80 – 1.00

**2. ผลการใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางสรุปผลดังนี้**

2.1 คะแนนเฉลี่ยของความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางด้านความรู้ ด้านปฏิบัติการ ด้านเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และผลรวม ก่อนทดลองของของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 คะแนนเฉลี่ยของความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางด้านความรู้ ด้านปฏิบัติการ ด้านเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

และผลรวม หลังทดลองของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.3 คะแนนเฉลี่ยของความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางด้านความรู้ ด้านปฏิบัติการ ด้านเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และผลรวม ก่อนและหลังทดลองของกลุ่มทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.4. คะแนนเฉลี่ยของความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางด้านความรู้ ด้านปฏิบัติการ ด้านเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และผลรวม ก่อนและหลังทดลองของกลุ่มควบคุมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.5 ครูมีความพึงพอใจเกี่ยวกับรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.23$ )

### 3. ผลการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง สรุปผลดังนี้

3.1 ผลการสอบถามความเหมาะสมของการใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง พบว่า กลุ่มทดลองมีความเห็นว่า มีความเหมาะสมทั้งในภาพรวม และในแต่ละองค์ประกอบของรูปแบบ

3.2 ผลการอภิปรายกลุ่มของกลุ่มทดลองถึงปัจจัย ปัญหา และข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับการนำรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิด นีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางนำไปใช้ สรุปผลดังนี้

3.2.1 กลุ่มผู้เรียน เป็นครู ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร มีประสบการณ์ในการทำงานด้านการจัดการเรียนรู้ ระหว่าง 2 – 4 ปี

3.2.2 วิทยากร มีบทบาทในการดำเนินการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถปฏิบัติได้ด้วยตนเอง โดยวิทยากรเป็นผู้จัดบรรยากาศที่ผ่อนคลาย อบอุ่น เป็นกันเอง กระตุ้นให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็น และเสริมสร้างความรู้ ฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางให้แก่ผู้เข้าอบรม

3.2.3 กิจกรรมการเรียนรู้ เป็นการอบรมโดยใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน



เป็นศูนย์กลางที่จัด เป็นการประยุกต์หลักการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานกับการพัฒนาตน ตามแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสมาใช้พัฒนาให้ผู้เข้าอบรมมีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความมั่นใจในตนเอง มีความกล้าเสี่ยงทำในสิ่งที่ถูกต้อง มีความรับผิดชอบ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน มีอิสระในการทำงาน และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความสามารถจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม 4 ขั้น คือ ขั้นที่ 1 การสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย ขั้นที่ 2 การเสริมสร้างความตระหนักในตนเอง ขั้นที่ 3 การเสริมสร้างความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และขั้นที่ 4 การเสริมสร้างให้ได้แสดงออกถึงความรู้ และทักษะ ประสบการณ์

3.2.4 สื่อการเรียนรู้ที่ใช้ในกิจกรรมมีหลากหลาย และเหมาะสม ด้วยการใช้นเสียงเพลงประกอบกิจกรรมการสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย ส่งผลให้ผู้เข้าอบรมมีคลื่นสมองต่ำ จิตใจจะสงบ เยือกเย็น เกิดความสมดุล มีการผ่อนคลาย และมีสมาธิ การใช้สื่อของจริงจากสิ่งที่อยู่รอบตัว สามารถนำมาใช้ได้เหมาะสมตามต้องการของผู้เข้าอบรมในกิจกรรมเสริมสร้างความตระหนักในตนเอง การใช้สื่อวีดิทัศน์ในการนำเสนอตัวอย่างการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางที่พัฒนาทักษะการค้นคว้า แสวงหาความรู้ การคิด การแก้ปัญหา การเผชิญสถานการณ์ และการพัฒนาคุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม และการใช้สื่อโสตทัศนูปกรณ์ในการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อนำเสนอความรู้ ผลงาน และผลการปฏิบัติกิจกรรม

3.2.5 สภาพแวดล้อมในการจัดอบรมโดยใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางที่จัด เป็นสถานที่ที่มีขนาดเหมาะสม มีที่สำหรับการฝึกสมาธิ ทำโยคะอาสนะ กิจกรรมต่าง ๆ อย่างสะดวก มีการเตรียมของว่าง และอาหารกลางวันอย่างเหมาะสม

3.3 ปัญหา และข้อเสนอแนะการใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางที่นำไปใช้ สรุปผลดังนี้

3.3.1 ปัญหาด้านสื่อการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้บางชนิดมีความทันสมัยทำให้ผู้เข้าอบรมต้องเรียนรู้วิธีใช้ จึงทำให้เสียเวลาในตอนเริ่มต้น แต่เมื่อใช้ในครั้งต่อไปก็สามารถใช้ได้อย่างคล่องแคล่ว และเป็นประโยชน์ต่อกิจกรรม

3.3.2 ปัญหาด้านสภาพแวดล้อม สภาพแวดล้อมในการจัดอบรมโดยใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางที่จัดคือ ห้องประชุมคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย

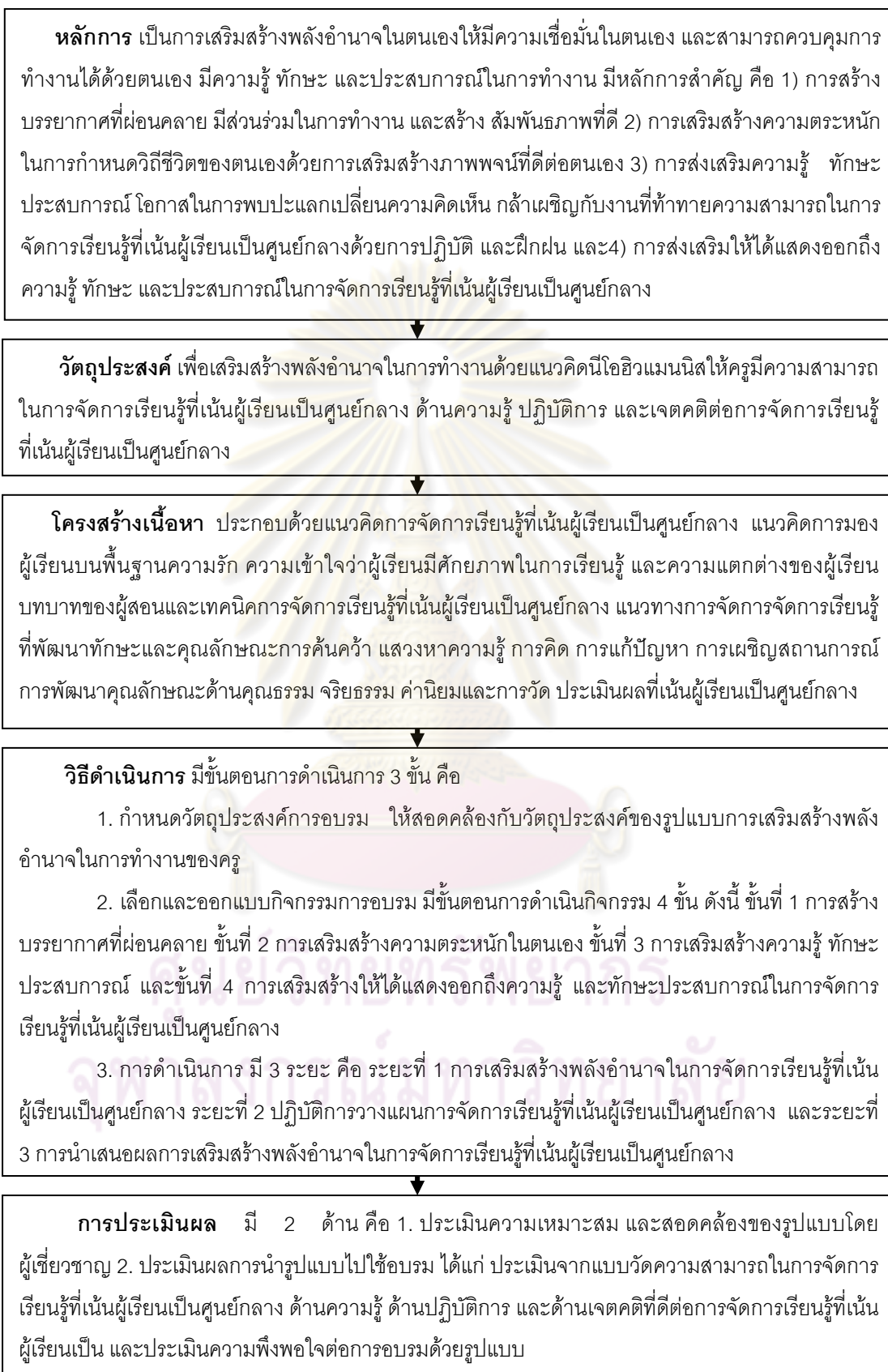


ศรีนครินทร์วิโรฒ ซึ่งมหาวิทยาลัยกำลังมีการก่อสร้างที่จอดรถใต้ดินด้านหน้าคณะศึกษาศาสตร์ จึงทำให้บางช่วงเวลามีเสียงดังจากเครื่องจักรมารบกวน จึงต้องเลื่อนเวลาปฏิบัติกิจกรรมการเสริมสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลายให้เร็วขึ้น และต้องปฏิบัติกิจกรรมในห้องปรับอากาศ

### การอภิปรายผล

จากการวิจัยและพัฒนา รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส เพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มีประเด็นสำคัญในการอภิปราย 3 ประเด็นดังนี้

**ประเด็นที่ 1** รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส เพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับดี และมีค่าดัชนีความสอดคล้อง มีความเห็นสอดคล้องกัน ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด เหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะ รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีกระบวนการจัดทำและพัฒนาอย่างเป็นระบบด้วยรูปแบบเชิงภาษา (Semantic Model) ที่ใช้การอธิบายแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของรูปแบบ (Keeves, 1997) เป็นกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่มีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และเจตคติที่พึงประสงค์ให้กับครู โดยยึดหลักการสำคัญ คือสนองความต้องการ ความสนใจ และแก้ปัญหาให้แก่กลุ่มครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในการจัดการเรียนรู้ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โดยประยุกต์แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน (Short and Greer, 1997; Blase and Blase, 1994 และ Harvey and Drolet, 1994) การพัฒนาบุคคลตามแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส (Shrii Prabhat Rainjan Sarkar อ้างถึงในเกียรติวรรณ อมาตยกุล, 2531) และการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (ไสว พักขาว, 2541; วัฒนาพร ระงับทุกข์, 2542; อุษณีย์ โพธิสุข, 2543; กรมวิชาการ, 2544; Perkins, 1999) มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแผนภาพที่ 10



แผนภาพที่ 10 สรุปรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส เพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

จากแผนภาพที่ 10 แสดงให้เห็นว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นเหมาะต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานตามแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสให้ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางด้วยการพัฒนาตนเองอย่างสมดุลทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ มีองค์ประกอบที่เหมาะสมดังนี้

1) หลักการ เหมาะสมสอดคล้องกับแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของ อรพรรณ บุญลือธวัชชัย (2541) ว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน เป็นแนวคิดที่สำคัญ เพราะเป็นการพัฒนาศักยภาพบุคคลให้สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อผลผลิตขององค์กร สร้างความรัก และการใช้เทคนิคการเสริมสร้างพลังอำนาจในบุคคลจะนำไปสู่ความมีคุณค่าแห่งตน รู้สึกว่าตนเองมีประโยชน์ มีคุณค่า ช่วยให้บุคคลมีความแข็งแกร่ง เข้าใจชีวิต เข้าใจเศรษฐกิจและสังคมได้ดี ส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรมในทางที่ดี มีความสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้ เป็นผลสำเร็จ แนวคิดของ Short and Greer (1997) ว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน เป็นกระบวนการที่ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้พัฒนาความสามารถเพื่อเพิ่มพูนความก้าวหน้าในการทำงาน และสามารถตัดสินใจในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง แนวคิดของ Terry (1994) ว่ากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานต้องอาศัยปัจจัยด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ ประสบการณ์การทำงาน ความมุ่งมั่น ความไว้วางใจกันของบุคลากร แนวคิดของ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุเมธ งามกนก (2549) ศึกษาหลักสูตรฝึกอบรมเพิ่มอำนาจในการทำงานเพื่อพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน กระทรวงศึกษาธิการ กำหนดหลักการเพิ่มอำนาจในการทำงาน ประกอบด้วย การเข้าถึงข้อมูล การให้อิสระในการทำงาน และการสร้างแรงจูงใจ

2) วัตถุประสงค์ เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส ให้บุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ด้านความรู้ ด้านปฏิบัติการ และด้านเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางที่สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาคุณภาพคนไทยทุกคนตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 80 และแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบ พ. ศ. 2550 - 2554 ที่กำหนดเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพคนให้คนไทยทุกคนได้รับการพัฒนาทั้งทางร่างกาย จิตใจ ความรู้ ความสามารถ ทักษะการประกอบอาชีพ และมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต เพื่อเสริมสร้างศักยภาพให้กับตนเองที่จะนำไปสู่ความเข้มแข็งของครอบครัว ชุมชน และสังคมไทย และแนวทางการพัฒนาบุคคลให้สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย และจิตใจควรเริ่มที่การเสริมสร้างภาพพจน์ที่ดีให้กับตัวเอง (เกียรติวรรณ อมาตยกุล, 2540)

3) โครงสร้างเนื้อหา ประกอบด้วยแนวคิดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง แนวคิดการมองผู้เรียนบนพื้นฐานความรัก ความเข้าใจว่าผู้เรียนมีศักยภาพในการเรียนรู้ และความแตกต่างของผู้เรียน บทบาทของผู้สอนในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง แนวทางการจัดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางโดยการพัฒนาทักษะและคุณลักษณะการค้นคว้า แสวงหาความรู้ การคิด การแก้ปัญหา การเผชิญสถานการณ์ การพัฒนาคุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมและการวัด ประเมินผลที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางที่สอดคล้องกับแนวทางการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่มุ่งเสริมสร้างบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นผู้ปฏิบัติทำให้การศึกษาให้มีพลังอำนาจในการทำงาน เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ จัดกิจกรรมที่ผสมผสานสาระความรู้ต่างๆ ที่กระตุ้นให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ

#### 4) วิธิดำเนินการ มีขั้นตอนการดำเนินการ 4 ขั้นตอนดังนี้

4.1 กำหนดวัตถุประสงค์การอบรม ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา

4.2 เลือกและออกแบบกิจกรรมการอบรม โดยการสังเคราะห์หลักการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานกับหลักการพัฒนาตนตามแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส มีขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นที่ 1 การสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย เป็นการจัดกิจกรรมที่เน้นให้ผู้เข้ารับการอบรมมีคลื่นสมองต่ำ จิตใจจะสงบ เยือกเย็น เกิดความสมดุล และช่วยให้มีอารมณ์ดี ร่าเริง เบิกบาน มีความคิดสร้างสรรค์สูง มีการผ่อนคลายสูง มีสมาธิสูง มีพลังความคิดด้านบวกสูง มีส่วนร่วมในการทำงาน และสร้างสัมพันธภาพที่ดี ขั้นที่ 2 การเสริมสร้างความตระหนักในตนเอง เป็นการจัดกิจกรรมที่เน้นให้ผู้เข้ารับการอบรมรับรู้ถึงความสามารถในการทำงานของตนเอง และสามารถกำหนดวิถีชีวิตในการทำงานได้ด้วยตนเอง และมีภาพพจน์ที่ดีต่อตนเอง ขั้นที่ 3 การเสริมสร้างความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ เป็นการจัดกิจกรรมที่เน้นให้ผู้เข้ารับการอบรมมีโอกาสในการพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น กล้าเผชิญกับงานที่ทำทลายความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางด้วยการปฏิบัติ และฝึกฝน และขั้นที่ 4 การเสริมสร้างให้ได้แสดงออกถึงความรู้ และทักษะประสบการณ์ การจัดกิจกรรมที่เน้นให้ผู้เข้ารับการอบรมได้นำเสนอความคิด และการวางแผนในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

4.3 การดำเนินการอบรม มีกระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบมี 3 ระยะเวลา 126 ชั่วโมง ดังนี้ ระยะเวลาที่ 1 การเสริมสร้างพลังอำนาจในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน



เป็นศูนย์กลาง เป็นการจัดกิจกรรมเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส เป็นเวลา 32 ชั่วโมง ระยะเวลาที่ 2 ปฏิบัติการวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เป็นการฝึกการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส เป็นเวลา 3 สัปดาห์ ๆ ละ 3 ชั่วโมง รวมเวลา 9 ชั่วโมง และปฏิบัติการวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางด้วยตนเอง เป็นเวลา 3 สัปดาห์ ๆ ละ 15 ชั่วโมง รวมเวลา 45 ชั่วโมง และในแต่ละสัปดาห์มีการอบรมให้คำแนะนำในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เป็นเวลา 3 วัน ๆ ละ 8 ชั่วโมง รวมเวลา 24 ชั่วโมง รวมเวลาทั้งหมด 78 ชั่วโมง และระยะเวลาที่ 3 การนำเสนอผลการเสริมสร้างพลังอำนาจในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เป็นการนำเสนอผลการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส และผลการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เวลา 16 ชั่วโมง ซึ่งการดำเนินการอบรมด้วยรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เป็นกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ ความเข้าใจ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ และทัศนคติ ค่านิยมของบุคลากรทางการศึกษาด้วยวิธีการฝึกอบรมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่ยึดผู้รับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลาง โดยมุ่งให้บุคลากรทางการศึกษาสามารถนำความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ได้รับการพัฒนาไปใช้ประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของตน สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น และเปลี่ยนแปลงพัฒนาความสามารถของบุคคลในการดำรงชีวิตในสังคมให้ดียิ่งขึ้น ตลอดจนสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และอนาคต

5) การประเมินผล มีการดำเนินการดังนี้ 1) ประเมินความเหมาะสม และสอดคล้องของรูปแบบ โดยประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของรูปแบบ ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ โครงสร้างเนื้อหา วิธีดำเนินการ และการประเมินผลโดยผู้เชี่ยวชาญ และประเมินความสอดคล้องของรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ 2) ประเมินผลการนำรูปแบบไปใช้อบรม ได้แก่ ประเมินจากแบบวัดความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ด้านความรู้ ด้านปฏิบัติการ และด้านเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยเปรียบเทียบก่อนกับหลังการอบรม และกับผู้ที่ไม่ได้เข้าอบรม และประเมินความพึงพอใจต่อการอบรมด้วยรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง



จากเหตุผลดังกล่าว ส่งผลให้รูปแบบที่พัฒนาขึ้น มีคุณภาพ และเหมาะต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานตามแนวนีโอฮิวแมนนิสให้ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางด้วยการพัฒนาตนเองอย่างสมดุลทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของ Cliffort (1992) เป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ที่ไม่มีพลังอำนาจในตัวเองให้มีความรู้สึกมั่นใจเป็นตัวของตัวเอง มีความเป็นอิสระและรู้สึกชีวิตมีคุณค่า มีคุณภาพ และแนวความคิดเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของ Dunn (1999) เป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยปัจจัยด้านความรู้ ทักษะความสามารถ ประสบการณ์การทำงาน ความมุ่งมั่น ความไว้วางใจกันของบุคลากร และได้ทำงานอย่างมีอิสระ และสอดคล้องกับและงานวิจัยของเพ็ญพรรณ ขจรศิลป์ (2549) พัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษาวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ใช้รูปแบบเชิงภาษา (Semantic Model) โดยรูปแบบมีองค์ประกอบ คือ 1) หลักการ และเหตุผลของรูปแบบ 2) โครงสร้างเนื้อหาและหน่วยงานผู้รับผิดชอบการใช้รูปแบบ 3) ขั้นตอนการดำเนินการรูปแบบ และ 4) การประเมินผลการใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ ผลการทดลองพบว่า หลังการเข้าร่วมโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจ คะแนนเฉลี่ยการตระหนักในคุณค่าของตนเอง การรับรู้ความสามารถของตนเองและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักศึกษาเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางจึงมีคุณภาพที่เหมาะสมดี

**ประเด็นที่ 2** การใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มี 2 ประเด็นย่อยดังนี้

**ประเด็นย่อยที่ 1** รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ทำให้นักศึกษากลุ่มทดลองมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง หลังการทดลองกับก่อนการทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มีกิจกรรมสำคัญในระยะเวลาที่ 1 การเสริมสร้างพลังอำนาจในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางมี 8 กิจกรรม คือ กิจกรรมที่ 1

ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง กิจกรรมที่ 2 การเสริมสร้างศักยภาพ การเรียนรู้ กิจกรรมที่ 3 บทบาทสำคัญในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง กิจกรรมที่ 4 เทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง กิจกรรมที่ 5 การจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะ การค้นคว้า แสวงหาความรู้ กิจกรรมที่ 6 การจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะการคิด การแก้ปัญหา การเผชิญสถานการณ์ กิจกรรมที่ 7 การจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาคุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม และกิจกรรมที่ 8 เทคนิคการวัด และประเมินผลการเรียนรู้ โดยมีขั้นตอนในการ ดำเนินกิจกรรม 4 ขั้น คือ ขั้นที่ 1 การสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย ขั้นที่ 2 การเสริมสร้างความ ตระหนักในตนเอง ขั้นที่ 3 การส่งเสริมความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และขั้นที่ 4 การส่งเสริมให้ได้ แสดงออกถึงความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ซึ่งกิจกรรมในแต่ละขั้นมุ่งเสริมสร้างให้ผู้อบรมมีพลัง อำนาจในการทำงานด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ดังนี้

ขั้นที่ 1 การสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย มุ่งเน้นการจัดกิจกรรมที่สร้างบรรยากาศ ให้ผู้เข้าอบรมได้รู้สึกผ่อนคลายด้วยการฝึกสมาธิประกอบเสียงเพลง การจูงใจเข้าสู่สภาวะอัลฟา การฝึกสติด้วยการบริหารร่างกายด้วยโยคะอาสนะ และการเดินรำเกาซิกิ ผลการทดลองพบว่า ผู้อบรมมีความรู้สึกผ่อนคลาย ร่างกายมีความยืดหยุ่นคล่องแคล่วเพิ่มขึ้น มีความพร้อมในการ เรียนรู้ และสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อตนเอง ที่สอดคล้องกับแนวคิดของพัชรีวัลย์ เกตุแก่นจันทร์ (2541) กล่าวว่า การบริหารสมองด้วยการบริหารร่างกายทำให้เกิดความรู้สึกสงบ (Calm) มีความ มั่นใจในตนเอง เรียนและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถควบคุม ขจัดความเครียดได้ และทำ ให้สภาพของจิตใจพร้อมที่จะเรียนรู้ เกิดแรงจูงใจ เกิดความจำ มีอารมณ์ขัน (Humor) และเรียนรู้ อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ในขณะที่เดียวกันคลื่นสมอง (Brain Wave) จะลดความเร็วลงจากคลื่น Beta เป็น Alpha ทำให้เกิดความผ่อนคลาย (Relaxation) เพิ่มขึ้น สมองอยู่ในสภาวะผ่อนคลาย (Relaxed Alertness) ซึ่งเป็นสภาวะที่สมองทำงานมีประสิทธิภาพสูงสุด ประกอบกับการหายใจที่ ถูกต้อง คือ หายใจเข้าลึก ๆ ช้า ๆ และหายใจออกช้า ๆ ให้ช้ากว่าการหายใจเข้า เพื่อให้สมองได้รับ ออกซิเจนอย่างเต็มที่ทำให้สมองมีพลังงานทำงานได้เต็มศักยภาพ และสอดคล้องกับแนวคิดของ ศันสนีย์ ฉัตรคุปต์ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2544) กล่าวว่า การออกกำลังกาย ส่งผลให้สมองหลั่งสารเคมีในสมองที่เป็นสารสื่อประสาท (neurotransmitters) เอนดอร์ฟิน (Endorphins) ทำให้รู้สึกคิดทางบวก มีชีวิตชีวา และมีผลต่อการหลั่งสารโดปามีน ที่เป็นสารที่ ควบคุมการทำงานของสมองซีกซ้ายที่เกี่ยวกับภาษา ความคิด ความจำระยะสั้น ความยืดหยุ่น การคิดแบบนามธรรม กระบวนการคิดวิเคราะห์ อารมณ์ การเรียนรู้ ความจำ และเป็นสารที่

เกี่ยวกับความสุข ดังนั้นกิจกรรมในขั้นนี้จึงส่งผลให้ผู้อบรมมีความพร้อม และมีพลังใจในการเรียนรู้ และปฏิบัติกิจกรรม

ขั้นที่ 2 การเสริมสร้างความตระหนักในตนเอง มุ่งเน้นการจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างให้ผู้อบรมตระหนักถึงความสามารถในการทำงานของตนเอง มีกิจกรรมสำคัญ ได้แก่ กิจกรรมสัญลักษณ์แทนตน พบว่า ผู้เข้าอบรมรับรู้ถึงบทบาทของตนเองในการทำงาน และเห็นคุณค่าของตนเองมากขึ้น กิจกรรมพลังคำพูด พบว่า ผู้อบรมตระหนักถึงผลที่เกิดขึ้นจากการใช้คำพูดด้านบวกต่อตนเอง และผู้อื่น และคำนึงถึงการใช้คำพูดต่อผู้อื่นมากขึ้น ซึ่งกิจกรรมนี้ที่สอดคล้องกับแนวคิดของเกียรตวิวรรณ อมาตยกุล (2539) กล่าวว่า การพูดแบบนี้โอจะทำให้ภาพพจน์ (Self Concept) ของเราเปลี่ยนไปในทางบวกมากยิ่งขึ้น ทำให้เรามีความรู้สึกที่ดีกับโลก และสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัวมากขึ้น กิจกรรมบทบาทสมมติในการจัดการเรียนรู้ เน้นให้ผู้อบรมสะท้อนบทบาทการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้สอนเป็นศูนย์กลาง พบว่า ผู้อบรมเข้าใจ และยอมรับการเปลี่ยนแปลงบทบาทของตนเองในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเพิ่มขึ้น กิจกรรมเกมนกบิน มุ่งเน้นให้ผู้เข้าอบรมตระหนักถึงความสำคัญ และตั้งเป้าหมายในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ พบว่า ผู้อบรมเห็นความสำคัญของการกำหนดเป้าหมายในการทำงานด้วยการเขียนแผนที่การทำงานที่สอดคล้องกับผลการวิจัยของอรพินทร์ ชูชม (2547) ศึกษารูปแบบการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพลังใจในการทำงาน: กรณีข้าราชการประถมศึกษา พบว่า การมองโลกในแง่ดี การเห็นคุณค่าในตนเอง และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนมีอิทธิพลโดยตรงในทางบวกต่อพลังใจในการทำงาน และงานวิจัยของปิยะธิดา วรญาโณภรณ์ (2547) ที่ศึกษาความเชื่อมั่นในตนเอง และความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองเป็นตัวบ่งชี้การเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และงานวิจัยของ Wilson, Coolican and Meachem (1996) พบว่า ผู้สอนที่มีพลังสูงจะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีการรับรู้ตนเองในเชิงบวก คิดว่าตนเองมีอำนาจในการตัดสินใจสูง ในขณะที่ผู้สอนที่มีพลังต่ำจะมีลักษณะตรงกันข้าม คือ ผู้สอนที่มีพลังต่ำมักเก็บตัวไม่เข้าสังคม และคิดว่าตนเองไม่มีความสามารถเพียงพอ ดังนั้นกิจกรรมในขั้นนี้จึงเสริมสร้างความตระหนักในการกำหนดวิถีชีวิตในการทำงานด้วยการเสริมสร้างภาพพจน์ที่ดีต่อตนเองเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

ขั้นที่ 3 การส่งเสริมความรู้ ทักษะ ประสพการณ์ เป็นการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้อบรมได้ร่วมกันระดมความคิด วิเคราะห์ อภิปราย แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ ศึกษาตัวอย่างการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน

เป็นศูนย์กลาง ฝึกวางแผนการจัดการเรียนรู้โดยการฝึกเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางที่พัฒนาทักษะการค้นคว้า แสวงหาความรู้ พัฒนาทักษะการคิด การแก้ปัญหา การเผชิญสถานการณ์ พัฒนาคูณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และเทคนิคการวัด ประเมินผลการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับงานวิจัยของอดุลย์ เจียกุลธร (2550) พัฒนาหลักสูตรการอบรมครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาระนอง พบว่า 1) ผู้สอนขาดทักษะ ความชัดเจน และความพร้อมในการเขียนแผนการ สอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ขาดประสบการณ์และทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และต้องยึดติดกับหนังสือเรียน มีความรู้ในเทคนิควิธีการสอนและการใช้ เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญน้อย การวัดผลประเมินผลไม่สามารถทำอย่าง หลากหลายวิธี และไม่สามารถวัดผลประเมินผล โดยคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียน และสื่อ อุปกรณ์ไม่เพียงพอต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 2) การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการจัด กิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูโรงเรียนในกลุ่มละอูนก้าวหน้า สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระนอง เนื้อหาสาระสำคัญประกอบด้วย ความสำคัญของหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เทคนิคการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ แนวทางการประเมินผลการเรียนที่ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และ3) ผลการนำหลักสูตรไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ของครูโรงเรียนใน กลุ่มละอูนก้าวหน้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระนอง จำนวน 80 คน ใช้ระยะเวลาในการ อบรมจำนวน 3 วัน และประเมินผล กลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบทดสอบ เพื่อวัดความรู้ ความเข้าใจใน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญก่อนและหลังเข้ารับการฝึกอบรม มีค่า พัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ดังนั้นกิจกรรมในขั้นนี้จึงมุ่งส่งเสริมความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ โอกาสในการพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น กล้าเผชิญกับงานที่ท้าทาย ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางด้วยการปฏิบัติ และฝึกฝน จึงส่งผล ให้ผู้อบรมมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

ขั้นที่ 4 การส่งเสริมให้ได้แสดงออกถึงความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ เป็นการ จัดกิจกรรมให้ผู้อบรมนำเสนอผลการปฏิบัติกิจกรรม การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ และแผนการ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางที่พัฒนาทักษะการค้นคว้า แสวงหาความรู้ พัฒนาทักษะ การคิด การแก้ปัญหา การเผชิญสถานการณ์ พัฒนาคูณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และเทคนิคการวัด ประเมินผลการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับงานวิจัยของจรรุวรรณ ศิลปรัตน์ (2548) ได้พัฒนารูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล มีขั้นตอน



การจัดการเรียนรู้ 4 ขั้นตอน คือ ขั้นประสบการณ์ ขั้นนำเสนอ ขั้นอภิปราย สรุป และขั้นสะท้อนคิด ที่ส่งผลให้ครูอนุบาลมีศักยภาพการเป็นนักวิจัย และมีความสามารถเสริมพลังการทำงานในตนเอง ด้านการรับรู้ตนเอง ดังนั้นกิจกรรมในขั้นนี้จึงมุ่งเสริมสร้างให้ผู้อบรมได้แสดงออกถึงความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง จึงทำให้ผู้อบรมมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

จากเหตุผลดังกล่าว แสดงให้เห็นว่ากิจกรรมของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางทำให้ครูกลุ่มทดลองมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง หลังการทดลองกับก่อนการทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**ประเด็นย่อยที่ 2** รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางทำให้ครูกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะ รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มีการดำเนินกิจกรรมที่เป็นระบบเหมาะสมในการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานให้ครูได้เสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางด้วยตนเองโดยการพัฒนาตนทั้งด้านร่างกายและจิตใจตามแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสที่สอดคล้องกับผลการวิจัยของสมศักดิ์ เจริญศรี (2543) ศึกษาผลการสอนตามแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสที่มีต่อการเห็นคุณค่าในตนเองของนักศึกษาการศึกษานอกโรงเรียนแบบทางไกล และเปรียบเทียบการเห็นคุณค่าในตนเองระหว่างกลุ่มที่สอนโดยครูตามแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส กับกลุ่มที่สอนแบบปกติ พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง ระยะเวลาหลังการทดลองของกลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางมีการดำเนินการ 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การเสริมสร้างพลังอำนาจในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เป็นการจัดกิจกรรมเสริมสร้างพลังอำนาจในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส ระยะที่ 2 ปฏิบัติการวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เป็นการจัดกิจกรรมให้ครูได้ฝึกการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส โดยฝึกเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้วย



แนวคิดนี้โอฮิวแมนนิส โดยฝึกสมาธิแบบนี้โอฮิวแมนนิสทุกวัน ๆ ละ 10 นาที ฝึกบริหารร่างกาย และจิตใจด้วยการเต้นรำเกาซิกิ ทุกวัน ๆ ละ 10 นาที ฝึกสติโดยบริหารร่างกายแบบโยคะอาสนะ ทุกวัน ๆ ละ 10 นาที และฝึกใช้คำพูดด้านบวกกับตนเอง และผู้อื่นในการทำงานตามความเหมาะสมทุกวัน เป็นเวลา 3 สัปดาห์ ส่งผลให้ครูที่เข้าอบรมส่วนใหญ่มีความเปลี่ยนแปลงในตนเอง มีสมาธิในการทำงานเพิ่มขึ้น ร่างกายมีความยืดหยุ่น คล่องแคล่วมากขึ้น มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และมีความรู้สึกดีด้านบวกต่อตนเอง บุคคลที่อยู่รอบข้าง และวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางด้วยการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยในแต่ละสัปดาห์มีการอบรมให้คำแนะนำในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความมั่นใจในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเพิ่มขึ้น กล่าวออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีสาระการเรียนรู้สอดคล้องกับชีวิตจริง เช่น กิจกรรมการผลิตไบโอดีเซลจากน้ำมันพืชเหลือทิ้ง กิจกรรมพลังสีเขียวจากน้ำมันมะพร้าว กิจกรรมการลดภาวะโลกร้อน เป็นต้น และระยะที่ 3 การนำเสนอผลการเสริมสร้างพลังอำนาจในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เป็นการจัดกิจกรรมการนำเสนอผลการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้วยแนวคิดนี้โอฮิวแมนนิส และผลการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยครูที่เข้าอบรมส่วนใหญ่นำเสนอกิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่อบอุ่นเป็นกันเอง เน้นให้ผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรมด้วยตนเอง ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ฝึกรวบรวมข้อมูลจากแหล่งเรียนรู้ เน้นให้ผู้เรียนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกลุ่ม มีการเสริมแรงให้ผู้เรียนค้นหาคำตอบ แก้ปัญหาด้วยตนเอง และกลุ่ม มีกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนได้เลือกทำกิจกรรมตามความสามารถ และความสนใจของตนเอง สำหรับกลุ่มควบคุม จัดอบรมการเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ มีการดำเนินการ 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ เป็นการจัดกิจกรรมที่มุ่งเน้นให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ และปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 โดยการศึกษา อภิปราย และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระยะที่ 2 ปฏิบัติการวางแผนการจัดการเรียนรู้ เป็นการจัดกิจกรรมที่มุ่งเน้นให้ครูที่เข้าอบรมได้นำความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ และระยะที่ 3 นำเสนอผลการจัดการเรียนรู้ เป็นการจัดกิจกรรมที่เน้นให้ผู้เข้าอบรมได้นำเสนอผลการจัดการเรียนรู้ ผลการทดลองพบว่าผู้เข้าอบรมส่วนใหญ่จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้สอนเป็นผู้อธิบาย ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เรียน เน้นให้ผู้เรียนจดบันทึกความรู้ ปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ตามสาระการเรียนรู้ และมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดเท่านั้น จึงเห็นได้ว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีขั้นตอนการดำเนินการที่ส่งเสริมให้ผู้อบรมได้ฝึกการเสริมสร้างพลังอำนาจในตนเอง และฝึกปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางที่เน้นการจัดบรรยากาศการ

เรียนรู้ที่อบอุ่นเป็นกันเอง เน้นให้ผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรมด้วยตนเอง ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ฝึกรวบรวม ข้อมูลจากแหล่งเรียนรู้ เน้นให้ผู้เรียนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกลุ่ม มีการเสริมแรงให้ผู้เรียนค้นหา คำตอบ แก้ปัญหาด้วยตนเองและกลุ่ม มีกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนได้เลือกทำกิจกรรมตามความสามารถ และความสนใจของตนเอง และหลักการดำเนินการของรูปแบบสอดคล้องกับธรรมชาติการเรียนรู้ ของผู้ใหญ่ที่ว่าผู้ใหญ่เป็นผู้ที่นำตนเองได้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้จึงต้องใช้พื้นฐานจาก ประสบการณ์เดิมไปสัมพันธ์กับประสบการณ์ใหม่ ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ดียิ่งขึ้น และผู้ใหญ่จะมีความพร้อมที่จะเรียนรู้เมื่อทราบว่าสิ่งที่เรียนรู้นั้นสามารถนำไปแก้ปัญหาในการทำงานได้จริง สามารถนำไปแก้ปัญหาในการทำงานได้จริง และสามารถนำไปปฏิบัติได้ทันที (Knowles, 1980) และแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของ Blase and Blase (1994) ว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน ส่งผลให้ผู้สอนขยายขอบเขตความรู้ ความสามารถ และเพิ่มความเชื่อมั่นในตนเองให้ผู้สอนในการปฏิบัติหน้าที่ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุเมธ งามกนก (2549) ศึกษาหลักสูตรฝึกอบรมเพิ่มอำนาจในการทำงานเพื่อพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ วิเคราะห์นโยบายและแผน กระทรวงศึกษาธิการ มีรูปแบบการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ 2 รูปแบบ คือ การฝึกอบรมในที่ทำงาน (On the job Training) และการเรียนรู้โดยผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) ที่ [www.bps2.moe.go.th/km](http://www.bps2.moe.go.th/km) ซึ่งมีเนื้อหาในบทเรียนประกอบด้วย 3 หน่วยการเรียนรู้ สมรรถนะที่สำคัญของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน กระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย สมรรถนะด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านบุคลิกลักษณะ และข้อมูลพื้นฐานสำหรับการสร้างหลักสูตร การสอน ประกอบด้วย การสร้างโครงร่างหลักสูตร การตรวจสอบโครงร่างหลักสูตร การปรับปรุง หลักสูตรก่อนนำไปทดลองใช้ ผลการทดลองพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถผ่านจุดประสงค์ เชิงพฤติกรรมร้อยละ 80 ขึ้นไป สามารถพัฒนาสมรรถนะด้านทักษะในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะด้านบุคลิกลักษณะของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนได้จริง ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความพึงพอใจต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก

จากเหตุผลดังกล่าว จึงส่งผลให้ครูที่ผ่านการอบรมตามรูปแบบนี้มีโอกาสได้เสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน และนำประสบการณ์เดิมของตนเองมาใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่ในการเรียนรู้ เมื่อประกอบกับได้รับประสบการณ์ใหม่ตามที่วิทยากรจัดให้ในกิจกรรมการเรียนรู้ของรูปแบบที่ได้ออกแบบไว้อย่างเป็นระบบ จึงทำให้ครูกลุ่มทดลองมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางแตกต่างจากครูกลุ่มควบคุมที่ไม่ได้รับการอบรมด้วยรูปแบบที่พัฒนาขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**ประเด็นที่ 3** ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มีปัจจัยที่สำคัญ คือ

1. กลุ่มผู้เรียน เป็นครู ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร มีประสบการณ์ในการทำงานด้านการจัดการเรียนรู้จึงทำให้ผู้เรียนนำประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้มาใช้ในการปฏิบัติกิจกรรมการอบรม และสามารถยกตัวอย่างปัญหาในการจัดการเรียนรู้ได้ชัดเจน มีการระดม และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้อย่างหลากหลาย มีประโยชน์ต่อกิจกรรม มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ มีใจกว้างรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น มีความคิดริเริ่มในการทำสิ่งใหม่ มีความมั่นใจในตนเอง มีความรับผิดชอบในการทำงาน และใฝ่เรียนรู้ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้จัดต้องคำนึงถึง และเลือกกลุ่มตัวอย่างให้เหมาะสมกับรูปแบบ โดยเฉพาะผู้เรียนที่มีความสนใจใฝ่รู้ริเริ่มในการทำสิ่งใหม่ และมีความรับผิดชอบในการทำงาน

2) วิทยากร มีบทบาทในการดำเนินการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อให้ผู้เรียนสามารถเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานได้ด้วยตนเอง โดยวิทยากรเป็นผู้จัดบรรยากาศที่ผ่อนคลาย อบอุ่น เป็นกันเอง กระตุ้นให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็น ความรู้สึก และเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ การฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางให้แก่ผู้เข้าอบรม ส่งเสริมให้ผู้เข้าอบรมได้นำประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้มาร่วมอภิปราย และร่วมกันระดมความคิดเห็นในการวิเคราะห์ ออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และให้ได้แสดงออกถึงความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้น มีความสุขในการเรียนรู้ และมีผู้ช่วยวิทยากร เป็นผู้ให้คำแนะนำในการปฏิบัติแก่ผู้เข้าอบรม และเตรียมอุปกรณ์ต่าง ๆ ในกิจกรรม ซึ่งวิทยากรจึง เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ส่งผลให้ผู้อบรมมีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นในการทำงาน มีความมั่นใจในตนเอง มีความกล้าทำในสิ่งแปลกใหม่ และมีความสุขในการเรียนรู้

3) กิจกรรมการเรียนรู้ เป็นการอบรมโดยใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยประยุกต์หลักการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานกับการพัฒนาตนตามแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสมาใช้พัฒนาให้ผู้เข้าอบรมมีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความมั่นใจในตนเอง มีความกล้าเสี่ยงทำในสิ่งที่ถูกต้อง มีความรับผิดชอบ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน มีอิสระในการทำงาน และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ เพื่อให้ผู้เข้าอบรมความรู้ ความเข้าใจ เจตคติ และมีความสามารถจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีขั้นตอนใน

การดำเนินกิจกรรม 4 ขั้น คือ ขั้นที่ 1 การสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย เป็นการจัดกิจกรรมที่เน้นให้ผู้เข้าอบรมมีคลื่นสมองต่ำ จิตใจจะสงบ เบิกบาน เกิดความสมดุล และช่วยให้มีอารมณ์ดี ว่าเรื่งเบิกบาน มีความคิดสร้างสรรค์สูง มีการผ่อนคลายสูง มีสมาธิสูง มีพลังความคิดด้านบวกสูง มีส่วนร่วมในการทำงาน และสร้าง สัมพันธภาพที่ดี ซึ่งกิจกรรมในขั้นนี้ผู้เข้าอบรมส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้มีสมาธิเพิ่มขึ้น ควบคุมอารมณ์ได้ดีขึ้น ปฏิบัติกิจกรรมแล้วรู้สึกดี ทำให้จิตใจเบิกบานแจ่มใส มีบุคลิกภาพดี และพร้อมที่จะทำสิ่งใหม่ และหลังจากการอบรมผู้เข้าอบรมได้นำกิจกรรมนี้ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ของตนเอง ส่งผลให้ผู้เรียนมีสมาธิในการเรียน มีความสนใจการเรียนเพิ่มขึ้น ลดความวุ่นวายในชั้นเรียน ขั้นที่ 2 การเสริมสร้างความตระหนักในตนเอง เป็นการจัดกิจกรรมที่เน้นให้ผู้เข้าอบรมรับรู้ถึงความสามารถของตนเองในการทำงานมีความมุ่งมั่นในการทำงาน และสามารถควบคุมแนวทางการทำงานได้ด้วยตนเอง ถ้าทำสิ่งที่ท้าทายความสามารถ และมีภาพพจน์ที่ดีต่อตนเอง ซึ่งกิจกรรมในขั้นนี้ผู้เข้าอบรมส่วนใหญ่มีความเห็นว่าเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เข้าอบรมมีความมั่นใจในตนเอง เห็นความสามารถในตนเอง ถ้าตัดสิ้นใจในการทำงาน มีกำลังใจพร้อมที่จะแก้ปัญหา ฝ่าฟันอุปสรรคในการทำงาน ผู้เข้าอบรมสามารถนำกิจกรรมนี้ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลให้ผู้เรียน และผู้สอนมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันมากขึ้น ใช้คำพูดด้านบวกมากขึ้น ขั้นที่ 3 การเสริมสร้างความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ เป็นการจัดกิจกรรมที่เน้นให้ผู้เข้าอบรมได้รับความรู้ ความเข้าใจ เจตคติ และความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยเน้นให้ผู้เข้าอบรมมีโอกาสในการพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เผชิญกับงานที่ท้าทายความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางด้วยการปฏิบัติ และฝึกฝน และขั้นที่ 4 การเสริมสร้างให้ได้แสดงออกถึงความรู้ และทักษะ ประสิทธิภาพ เป็นการจัดกิจกรรมที่เน้นให้ผู้เข้าอบรมได้นำเสนอความคิด ความรู้ ความเข้าใจ และการวางแผนในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ซึ่งกิจกรรมในขั้น 3 และขั้น 4 ผู้เข้าอบรมส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นกิจกรรมทำให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ มีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยได้ฝึกปฏิบัติการวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางที่พัฒนาทักษะการค้นคว้า แสวงหาความรู้ การคิด การแก้ปัญหา การเผชิญสถานการณ์ และการพัฒนาคุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม จึงทำให้ผู้เข้าอบรมมีความมั่นใจในการจัดการเรียนรู้มากขึ้น สามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางได้เพิ่มขึ้น มั่นใจในการจัดการเรียนรู้มากขึ้น สามารถจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางให้มีผลสำเร็จตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ หลังจากอบรมแล้วผู้เข้าอบรมได้นำความรู้ ความสามารถไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ ส่งผลให้ผู้เรียนมีความรู้เพียงพอ ถ้า



แสดงความคิดเห็น ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียนและผู้สอนดีขึ้น ทำให้บรรยากาศในห้องเรียนดีขึ้น จากความคิดเห็นดังกล่าวเห็นได้ว่ากิจกรรมการเรียนรู้ เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้เข้าอบรมบรรลุวัตถุประสงค์ของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น

4) สื่อการเรียนรู้ที่ใช้ในกิจกรรมมีหลากหลาย และเหมาะสม ได้แก่ การใช้เสียงเพลงประกอบกิจกรรมการสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย ส่งผลให้ผู้เข้าอบรมมีคลื่นสมองต่ำ จิตใจจะสงบ เบิกบาน เกิดความสมดุล มีการผ่อนคลาย และมีสมาธิ การใช้สื่อของจริงจากสิ่งที่อยู่รอบตัว สามารถนำมาใช้ได้เหมาะสมตามต้องการของผู้เข้าอบรมในกิจกรรมเสริมสร้างความตระหนักในตนเอง เช่น กิจกรรมสัญลักษณ์แทนตน กิจกรรมบทบาทสมมติ เกมบทบาทเสริมสร้างความตระหนักในตนเอง การใช้สื่อวีดิทัศน์นำเสนอตัวอย่างการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางที่พัฒนาทักษะการค้นคว้า แสวงหาความรู้ การคิด การแก้ปัญหา การเผชิญสถานการณ์ และการพัฒนาคุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม ส่งผลให้ผู้เข้าอบรมได้เห็นวิธีการ ขั้นตอน เทคนิค และบรรยากาศในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างชัดเจน และการใช้สื่อโสตทัศนูปกรณ์ในการนำเสนอความรู้ ผลงาน และผลการปฏิบัติกิจกรรมได้อย่างเหมาะสม จากความคิดเห็นดังกล่าวเห็นได้ว่าสื่อการเรียนรู้เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ส่งผลให้ผู้เข้าอบรมมีความสะดวก รวดเร็วในการเรียนรู้ และปฏิบัติกิจกรรมได้อย่างดี

5) สภาพแวดล้อมในการจัดอบรมโดยใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางที่จัดในสถานที่ที่มีขนาดเหมาะสม มีที่สำหรับการฝึกสมาธิ ทำโยคะอาสนะ และกิจกรรมต่าง ๆ อย่างสะดวก มีการเตรียมของว่าง และอาหารกลางวันอย่างเหมาะสม มีความเป็นกันเองของผู้เข้าอบรมด้วยกันเอง และวิทยากรทำให้บรรยากาศในการอบรมมีความอบอุ่น และมีความสุขในการอบรม จากข้อความความคิดเห็นดังกล่าวเห็นได้ว่าสภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ส่งผลให้ผู้เข้าอบรมมีความสุขในการอบรม

จากเหตุผลดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านกลุ่มผู้เรียน วิทยากร กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการนำรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางที่พัฒนาขึ้นไปใช้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสารีพันธุ์ สุภวรรณ (2545) พบว่า ผู้เรียน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาตามโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน และงานวิจัยของชาลิดี เอี่ยมศรี (2549) พัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะการแก้ปัญหาในการ



ปฏิบัติงานด้านสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องของการนำโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่ได้พัฒนาขึ้นไปใช้ ได้แก่ กลุ่มผู้เรียน ผู้สอนประจำกลุ่ม กิจกรรมการเรียนรู้ แหล่งความรู้และสื่อการเรียนรู้ และสภาพแวดล้อม

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 รูปแบบนี้เหมาะสำหรับการนำไปพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางด้วยการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานตามแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส สำหรับครู จึงควรนำรูปแบบนี้ไปใช้ เพื่อเป็นทางเลือกเพิ่มเติมให้กับครูได้พัฒนาตนทั้งด้านร่างกายจิตใจอย่างยั่งยืน และเพิ่มพูนความรู้ทางด้านการจัดการเรียนรู้

1.2 รูปแบบนี้มีขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมสำคัญ คือ การสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย การเสริมสร้างความตระหนักในตนเอง การเสริมสร้างความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ และฝึกฝน และการเสริมสร้างให้ได้แสดงออกถึงความรู้ และทักษะ ประสิทธิภาพ ผู้นำรูปแบบนี้ไปใช้ควรจัดกิจกรรมให้เหมาะสม เพื่อให้การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสมีประสิทธิภาพ และบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ระยะเวลาในการอบรมด้วยรูปแบบนี้ควรมีความยืดหยุ่นตามความเหมาะสม และควรดำเนินการอบรมในระยะเวลาที่ผู้เข้าอบรมต้องการการฝึกฝน ปฏิบัติกิจกรรม เพื่อให้การอบรมประสบผลสำเร็จ

1.4 วิทยากรต้องให้ความสำคัญทั้งกระบวนการ และสาระการเรียนรู้ โดยวิทยากรต้องกระตุ้นให้ผู้เข้าอบรมมีความกระตือรือร้น และมีความสุขในการเรียนรู้เป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เข้าอบรมนำกระบวนการการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสไปใช้ในชีวิตรจริงอย่างเหมาะสม

1.5 วิทยากรต้องออกแบบกิจกรรมให้เหมาะสมโดยเฉพาะกิจกรรมเสริมสร้างความตระหนักในตนเอง เพราะกิจกรรมนี้เป็นหัวใจสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูตามแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส กิจกรรมที่ออกแบบต้องกระตุ้นให้ผู้เข้าอบรมเกิดความตระหนักถึงความสามารถในการทำงานของตนเอง เช่น กิจกรรมสัญลักษณ์แทนตน จะทำให้ผู้เข้าอบรมรับรู้ถึงบทบาทของตนเองในการทำงาน และเห็นคุณค่าของตนเองมากขึ้น กิจกรรมพลังคำพูด จะทำให้ผู้อบรมตระหนักถึงผลที่เกิดขึ้นจากการใช้คำพูดด้านบวกต่อตนเอง และผู้อื่น และคำนึงถึงการใช้คำพูดต่อผู้อื่นมากขึ้น กิจกรรมเกมนกบิน มุ่งเน้นให้ผู้เข้าอบรมตระหนักถึงความสำคัญ และตั้งเป้าหมายในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น

## 2. ข้อเสนอแนะในการทำงานวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยในเขตพื้นที่การศึกษาอื่น เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ และสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

2.2 ควรมีการวิจัยพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของบุคคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาความสามารถด้านอื่น ๆ เช่น ศักยภาพในการวิจัย สมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ เป็นต้น

2.3 ควรมีการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูในรูปแบบอื่น เช่น การอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e- Learning) เป็นต้น



ศูนย์วิทยพัทยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

กานต์สินี ปิติสุข. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริการที่ดีของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาการวัดผลการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2550.

การศึกษานอกโรงเรียน, กรม. แนวทางและยุทธศาสตร์การจัดการศึกษานอกโรงเรียน. นครราชสีมา: มิตรภาพการพิมพ์, 2544.

กุลศิริภณี ศักดิษฐานนท์. ผลของการสอนวิทยาศาสตร์เรื่องน้ำโดยใช้รูปแบบการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิทยาศาสตร์ศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2547.

กองทัพ เคลือบพนดิชกุล. ปัญหาปฏิรูปการศึกษาไทยกับการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โพธิ์เพชร, 2547.

เกียรติวรรณ อมาตยกุล. นีโอฮิวแมนนิส: ทางเลือกสุดท้ายของคนรุ่นใหม่. กรุงเทพมหานคร: สายส่งศึกษิต, 2531.

เกียรติวรรณ อมาตยกุล. สอนให้เป็นอัจฉริยะตามแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์, 2534.

เกียรติวรรณ อมาตยกุล. คิด-ทำด้านบวก. กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์, 2535.

เกียรติวรรณ อมาตยกุล. นีโอฮิวแมนนิส: เราทั้งสองคือพี่น้องกัน. กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์, 2535.

เกียรติวรรณ อมาตยกุล. Self Esteem พลังแห่งความเชื่อมั่น. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ที พี พรินท์ จำกัด, 2543.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. สรุปการประมาณการเป้าหมายนักเรียน/นักศึกษาในช่วงแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544). กรุงเทพมหานคร: อรรถผลการพิมพ์, 2540.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. การปฏิรูปวิทยาศาสตร์ศึกษาของประเทศญี่ปุ่น. กรุงเทพมหานคร: กลุ่มงานพัฒนานโยบายวิทยาศาสตร์ศึกษา สกศ, 2543.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. การเรียนรู้อย่างมีความสุข : สารเคมีในสมองกับความสุขและการเรียนรู้. ศันสนีย์ ฉัตรคุปต์ และคณะ . กรุงเทพมหานคร: สกศ, 2542.

- คณะอนุกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้. ปฏิรูปการเรียนรู้ ผู้เรียนสำคัญที่สุด. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543.
- จาระทัศน์ จุลบุรณย์. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2545.
- จารุวรรณ ศิลปรัตน์. การพัฒนารูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัย ของครูอนุบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาการศึกษาปฐมวัย บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2548.
- จินตนา ยูนิพันธ์. การเสริมสร้างพลังอำนาจวิชาชีพ. วารสารพยาบาลศาสตร์ 8 (มกราคม- ธันวาคม 2539): 10-17.
- เจดีย์ว บุรีภักดิ์. ทฤษฎีระบบและการพัฒนาที่ยั่งยืน. กรุงเทพมหานคร: แอล ที เพรส, 2542.
- ชนาธิป พรกุล. แคทส์: รูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2543.
- ชาลิตี เขียมศรี. การพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อส่งเสริมการคิดอย่างมี วิจารณญาณและทักษะการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้านสุขภาพของเจ้าหน้าที่ สาธารณสุขระดับตำบล. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาการศึกษานอกระบบ วิทยาลัย คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2549.
- ชำนาญ แจ่มจำรัส. การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์กับความท้าทายในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2538.
- ฐิระ ประवालฤกษ์. การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา, 2538.
- ณัฐวุฒิ กิจรุ่งเรือง. ผู้เรียนเป็นสำคัญและการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ครูมืออาชีพ. กรุงเทพมหานคร: สถาพรบุ๊คส์, 2545.
- ดารณี จามจุรี. การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านสุขภาพในผู้ป่วยกลุ่มโรคเรื้อรัง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทดุษฎีบัณฑิต, สาขาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2545.
- ทิตนา แหมมถณี. 14 วิธีสอนสำหรับครูมืออาชีพ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, 2543.

- เทวี พรหมมินดี. ผลของการเสริมพลังอำนาจครูโดยการพัฒนาความสามารถด้านการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนตามแนวคิดความร่วมมือ: การออกแบบด้วยวิธีผสมผสาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544.
- ธงชัย กิมิพันธ์. การศึกษาความท้อถอยในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, 2543.
- นิตยา เพ็ญศิริรักษา. การสร้างพลังฯ. กรุงเทพมหานคร: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2542.
- บุญเรือน ชุ่มแจ่ม. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจของพยาบาลวิชาชีพหอผู้ป่วยวิกฤตโรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545.
- ประวีต เอรารวรรณ์. การเสริมสร้างพลังอำนาจครู: การสนทนากลุ่ม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- ประชล ศรีเคนพันธ์. การพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยใช้บทเรียนสำเร็จรูป โรงเรียนบ้านโนนลาด อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2547.
- ปิยะธิดา วรญาโณปกรณ์. การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2547.
- ปิยะรัตน์ นิลอัยยกา. การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจสตรีเพื่อป้องกันโรคมะเร็งปากมดลูก. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2548.
- พัชรวิทย์ เกตุแก่นจันทร์. การบริหารสมอง: Brain gym. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาการศึกษาพิเศษ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2541.



- พิศิษฐ ตัณฑวณิช. การประเมินประสิทธิภาพรูปแบบการฝึกอบรม. สุรินทร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 2536.
- พิศาล สร้อยอุรุ่. การศึกษาวิทยาศาสตร์ในประเทศไทย. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2544.
- เพ็ญพรรณ ขจรศิลป์. การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษาวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์, สาขาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2549.
- พรพิมล พรพิรชนม์. การจัดกระบวนการเรียนรู้. สงขลา: ภาควิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2550.
- ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาในภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2533.
- มาลี พรหมพิทักษ์. ความท้อถอยและสาเหตุของความท้อถอยของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์, สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2537.
- มนตรี จุฬาวัดมนทล. นโยบายการผลิตและการพัฒนาครู. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค, 2543.
- เยาวลักษณ์ โพธิ์สุทธิ. เจตคติต่อกิจกรรมการพัฒนาตนเองของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรการสร้างพลังและความสำเร็จของชีวิตด้วยจิตวิทยานี้โอไวแมนนิส ของสำนักเสริมศึกษาและบริการสังคม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์, สาขาการศึกษานอกระบบโรงเรียน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- รุ่ง แก้วแดง. วิสัยทัศน์เชิงระบบราชการไทย. กรุงเทพมหานคร. สำนักพิมพ์มติชน, 2538.
- รุ่งอรุณ เรืองอำพร. การศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางการพัฒนา การจัดกิจกรรมและการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์, สาขาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, 2547.
- ล้วน สายยศ. เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น, 2538.

- วลัยลักษณ์, มหาวิทยาลัย. ประมวลพระบรมราชโองการ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรตั้งแต่พุทธศักราช 2493-2537. นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์, 2539.
- วัฒนาพร ระงับทุกข์. แผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง. กรุงเทพมหานคร: แอล ที เพลส, 2542.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. การพัฒนาหลักสูตรระดับอุดมศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ส่วนวิจัยและพัฒนาสำนักมาตรฐานอุดมศึกษา ทบวงมหาวิทยาลัย, 2543.
- วิชาการ, กรม. การเรียนรู้เป็นลมหายใจของหลักสูตรการศึกษาระดับพื้นฐาน. วารสารข่าววิชาการ. 2 (มิถุนายน 2544) : 3.
- วิล อองค้อนันต์คุณ. ศึกษาและวิเคราะห์แนวคิดแบบนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนามนุษย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาการศึกษานอกระบบโรงเรียน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531.
- วีระเทพ ปทุมเจริญวัฒนา. ศึกษาการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างอุปนิสัย 7 ประการตามแนวคิดของสตีเฟน อาร์ โควี สำหรับเยาวชนตอนปลายโดยใช้หลักการของนีโอฮิวแมนนิสและการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาการศึกษานอกระบบโรงเรียน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545.
- วรรัตน์ อภินันท์กุล. การพัฒนารูปแบบกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ประสบความสำเร็จตามกฎแห่งความสำเร็จของนโปเลียนฮิลล์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาการศึกษานอกระบบโรงเรียน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2548.
- คันสนีย์ ฉัตรคุปต์ และคณะ. การเรียนรู้อย่างมีความสุข: สารเคมีในสมองกับความสุข และการเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร: สกายบุ๊กส์, 2544.
- ศิริดา พรหมเทพ. ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2550.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. การวิจัยกึ่งทดลองของพฤติกรรมศาสตร์: การออกแบบและการวิเคราะห์ข้อมูลในผลิตภัณฑ์ทางการศึกษาจากการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: ฝ่ายวิจัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536.

- ศิริชัย กาญจนวาสี. “มติใหม่ของการประเมินผลและการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง”  
รายงานการเสวนาทางวิชาการ. กรุงเทพมหานคร: สกศ, 2543.
- สถาพร บุตรไสย. อิทธิพลของกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อพลังอำนาจครู.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย, 2549.
- สนอง โฉมทิพย์. ปรัชญาการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษานอกระบบโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร:  
ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2544.
- สภาการศึกษา, สำนักงาน. การจัดการเรียนรู้แบบพัฒนากระบวนการคิดด้วยการใช้คำถามหมวก  
ความคิด ๒ ใบ. กรุงเทพมหานคร: สกศ, 2550.
- สภาการศึกษา, สำนักงาน. การจัดการเรียนรู้แบบกระบวนการแก้ปัญหา. กรุงเทพมหานคร: สกศ  
, 2550.
- สภาการศึกษา, สำนักงาน. การจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน. กรุงเทพมหานคร: สกศ,  
2550.
- สภาการศึกษา, สำนักงาน. การจัดการเรียนรู้แบบสร้างองค์ความรู้. กรุงเทพมหานคร: สกศ,  
2550.
- สภาการศึกษา, สำนักงาน. การจัดการเรียนรู้แบบส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์. กรุงเทพมหานคร:  
สกศ, 2550.
- สภาการศึกษา, สำนักงาน. การจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน. กรุงเทพมหานคร: สกศ, 2550.
- สภาการศึกษา, สำนักงาน. การจัดการเรียนรู้แบบประสบการณ์และที่เน้นการปฏิบัติ.  
กรุงเทพมหานคร: สกศ, 2550.
- สภาการศึกษา, สำนักงาน. การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการสู่ปัญหา. กรุงเทพมหานคร: สกศ  
, 2550.
- สภาการศึกษา, สำนักงาน. การจัดการเรียนรู้จากแหล่งการเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร: สกศ, 2550.
- สารีพันธ์ุ สุภวรรณ. การพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดการเรียนรู้แบบ  
ร่วมกันเพื่อพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาของเด็กเร่ร่อน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ,  
สาขาการศึกษานอกระบบโรงเรียน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545.
- เสถียร กาชันท์. การปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์, 2548.

- ไสว พักขาว. การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง. กรุงเทพมหานคร: เอมพันธ์, 2542.
- สุกิจ อิมแก้ว. สภาพและปัญหาการบริหารและจัดการศึกษาศาสนสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลตามแนวคิดเป็นของครู: กรณีศึกษาอำเภอบัว จังหวัดน่าน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์, 2548.
- สุเมธ งามกนก. การฝึกอบรมเพิ่มอำนาจในการทำงานเพื่อพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน กระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาการศึกษาพิเศษ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2549.
- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. หลักการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, 2524.
- สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ. 20 วิธีการเรียนรู้: เพื่อพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมการเรียนรู้โดยการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง. พิมพ์ครั้งที่ 6 กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์, 2550
- สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ. 19 วิธีการเรียนรู้: เพื่อพัฒนาความรู้ และทักษะ. พิมพ์ครั้งที่ 6 กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์, 2550
- สนธิรัก เทพเจริญ. การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมสำหรับผู้อำนวยความสะดวกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย, สาขาการศึกษานอกระบบโรงเรียน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.
- สมจิต สวธน์ไพบุลย์ และคณะ. การวิจัยและพัฒนาชุดฝึกอบรมการวิเคราะห์หลักสูตรที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์วิทยาศาสตร์ศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2548.
- สมชาย บุญศิริเกสซ์. การศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 8. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2544.
- สมศักดิ์ เจริญศรี. ผลการสอนตามแนวนีโอฮิวแมนนิสที่มีต่อการเห็นคุณค่าในตนเองของนักศึกษาการศึกษานอกโรงเรียนแบบทางไกล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย นอกระบบโรงเรียน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2543.
- อดุลย์ เจียกุลธร. การพัฒนาหลักสูตรการอบรมครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระนอง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, 2550.

- อมรวิทย์ นาคทรพรพ. ความจริงของแผ่นดิน ลำดับที่ 2 ครูเก่ง ๆ ของเรามีอยู่เต็มแผ่นดิน. คณะ  
ศึกษาโครงการการศึกษาไทยในยุคโลกาภิวัตน์. กรุงเทพมหานคร: เจ. พีลิม โปรเซส,  
2542.
- อาชัญญา รัตนอุบล. กระบวนการการฝึกอบรมสำหรับการศึกษานอกระบบโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร:  
บริษัทประชาชนจำกัด, 2540.
- อุมาภรณ์ สุขารมณ. การศึกษาและการสร้างโปรแกรมการพัฒนาแรงจูงใจภายในในการเรียนรู้  
สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าระดับ  
ความสามารถ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, สาขาจิตวิทยาการแนะแนว บัณฑิต  
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2550.
- อรพินท์ ชูชม. รูปแบบการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพลังใจในการทำงาน : กรณีข้าราชการ  
ประถมศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ, 2546.
- อำรุง จันทวานิช. การพัฒนาคุณภาพการศึกษา: แนวทางสู่การปฏิบัติเพื่อการพัฒนาประเทศ.  
พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, 2542.
- อวยพร ตันมุขยกุล. พลังอำนาจกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในวิชาชีพพยาบาล: Power and  
Empowerment in nursing profession. พยาบาลสาร 24 (2540): 1-9.
- อรพรรณ บุญลีอวชชัย. การเสริมสร้างพลังอำนาจกับการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช.  
วารสารการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช 12 (2541): 14-24.
- อดิพร ทองหล่อ. รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์พยาบาล สังกัดสถาบันพระบรม  
ราชชนก. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย, 2546.



## ภาษาอังกฤษ

- Arizona University. Learning centered definitions. [online]. 2000. Available from: <http://ag.arizona.edu/azlearner-whatisit.html>. [2006, July 11]
- Beck, B. Empowerment: A future goal for social work. New Jersey: Appleton and Lange, 1992.
- Bell, B. and Gilbert, J. Teacher Development: A Model from Science Education. London: Falmer Press, 1996.
- Berger, R. L.; McBreen, J. T. and Rifkin, M. J. Human Behavior : A Perspective for the Helping Professions. 4<sup>th</sup> ed. New York: Longman, 1996.
- Blanchard, K.; Carlos, J. P.; and Randolph, A. The 3 Keys to Empowerment: Release the Power within People for Astonishing Results. San Francisco: Berrett Kochler, 2001.
- Blase, J. and Blase, J. R. Empowerment Teacher : What successful Principles Do. Thousand Oaks, California: Corwin Press, 1994.
- Block, P. The Empowerment Manage: Positive Political Skills at work. San Francisco: Jossey Bass Inc, 1987.
- Bolin, F. S. Empowering Leadership. Teacher's College Record. 91 (1989): 81-96.
- Bowen, D. E. and Lawler, E. E. "Empowerment and Coaching." in The Organizational Behavior Reader. 6<sup>th</sup> ed. Englewood Cliffs, N. J: Printice Hall, 1992.
- Bowen, D. E. and Lawler, E. E. The empowerment of service works: what, why, how and when. London: Kogan Page, 1995.
- Brandes, D. and Ginnis, P. A Guide to student-Centered Learning. London: Blackwell Ltd., 1988.
- Bredeson, F. V. Redefining leadership and the roles of school: Responses to changes in the professional work-life of teacher. The High School Journal. 23 (1989): 9-20.
- Byham, W. C. Zapp! The lightning of empowerment. New York: Ballantin Book, 1988.
- Chally, P. S. Empowerment though teaching. Journal Nursing Education 31 (1992 March): 117-120.

- Clifford, P. G. The myth of empowerment. Nursing Administration Quarterly. 16 (1992): 1-5.
- Clutterbuck, D. and Kernaghan, S. The power of Empowerment: Release the Hidden Talents of Your Employees. London: Ko0gan page, 1994.
- Conger, J. A. and Kanungo, N. R. The empowerment process : Integrating theory and practice. Academy of Management Review. 13 (1988): 471-482.
- Deci, E. L. and Ryan, R. M. Intrinsic Motivation and Self - Determination in Human Behavior. New York: Plenum Press, 1985.
- Dobos, C. L. Big fish in a big pool: Empowerment, assertiveness and risk taking among nurse. Today O.R. Nurse. 12 (August 1990): 12-16.
- Duncan, W. L. Total Quality Key Terms and Concepts. New York: AMACOM, 1995.
- Dunn, R. Controlling Teacher Militancy: Will Resent Empowerment Efforts Have Any Impact. [online]. 1999. Available from: [http:// www. Psrf.org/doc/ctm.html](http://www.Psrf.org/doc/ctm.html). [2006, June19]
- Evans, J. R. and Dean, J. W. Total Quality : Management, Organization, and Strategy. South-Western: Thomson, 2003.
- Fennimore, B. S. Student-centered classroom management. New York: Delmar Publishers, 1995.
- Fisher, K. "Leading Self-Directed Work Teams: A Guide to Developing New Team Leadership Skills," [online]. 1993. Available from: [http:// www. Bakersville org/doc/ctm.html](http://www.Bakersville.org/doc/ctm.html). [2006, July 6]
- Franz, C. A cross-cultural study of employee empowerment and organizational justice. Dissertation Abstracts International. 65(4): 2132 Retrieved December 1, 2005, form <http://www.lib.umi.com/dissertations/fullcit/3130337>, 2004.
- Gibson, C. H. A Concept Analysis of empowerment. Journal of Advance Nursing. 16 (1991): 354-361.
- Gibson, C. H. A study of empowerment in mothers of chronically ill children. Michigan: Boston College, 1993.

- Gordon, J. R. Organizational Behavior: A Diagnostic Approach. 6<sup>th</sup> ed. New Jersey: Prentice Hall, 1999.
- Gordon, S. E. We Do: Therefore, We Learn. Training & Development. 47 (1993): 47-52.
- Gutierrez, L. M.; Parsons, R. J. and Cox, E. O. Empowerment in Social Work Practice : A Sourcebook. Pacific. Grove: Brooks / Cole, 1998.
- Haksever, C.; et. al. Service Management and Operations. New Jersey: Prentice Hall, 2000.
- Hawkins, J. Perspectives for Empowerment, Positive Impact. [Online]. 1997. Available from : <http://www.led-edge.com/may9/.htm>. [2006, September 25]
- Harvey, T. R. and Drolet, B. Building Teams, Building People : Expanding the Fifth Resource. Lancaster: Technomic Publishing, 1994.
- Hohn, M. D. Partnering for Empowerment alt Education in Adult Literacy : A single Site Case Study Using Participatory Action Research With A student Action Health Team. Dissertation Abstracts International. 59 (1999): 2301.
- Israel, B. A.; Checkoway, B.; Schulz, A., and Zimmerman, M. Health education and community empowerment: Conceptualizing and measuring perception of individuals, organizational and community control. Health Education Quarterly. (Summer 1994): 149-170.
- Ivancevich, J. M. and Matteson, M. T. Organizational Behavior and Management. 5<sup>th</sup> ed. Boston: McGraw-Hill, 1999.
- Kanter, R. M. Power failure in management circuits. Harvard business review. (1981): 72-82.
- Keeves, J. P. Models and model building. Educational research, methodology and measurement : An International Handbook. 2<sup>nd</sup> ed., Oxford: Peraman Press, 1997.
- Kinlaw, D. C. The practice of empowerment : Making the most of human competence. United state of America: Gower Publishing Limited, 1995.

- Klecker, B. J. and Loadman, W. E. Defining and measuring the dimensions of teacher empowerment in restructuring public schools. Education (Chula Vista Calif) 118 (Spring 1998): 358-370.
- Kouzes, J. M. and Posner, B. Z. "Strengthen Others: Sharing Information and Power" Skyhooks for Leadership. New York: AMACOM, 1987.
- Lampe, D. and Parr, J. Empowering Citizens in Handbook of Public Administration. 2<sup>nd</sup> ed. San Francisco: Jossey-Bass, 1996.
- Lashley, C. Empowering Service Excellence: Beyond the Quick Fix. London: Cassell, 1997.
- Looyen, D. M. Perception of Shared Decision Making: A study of Principals and Teachers in Iowa Secondary Schools (Leadership, Teacher Empowerment). Dissertation Abstracts International. 59 (1999): 4022.
- Manthey, M. Empowerment change: Change empowerment. Nursing Management. 20 (June 1989): 17.
- Martin, B. N., and Crossland, B. J. The Relationships between Teacher Empowerment, Teachers' Sense of Responsibility for Student Outcomes, and Student Achievement. Dissertation Abstracts International. (October 2000) 1293.
- Maxcy, J. S. Educational Leadership: A Critical Pragmatic Perspective. Ontario: OISE Press, 1991.
- Park, B. Teacher Empowerment and Its Effects on Teachers' Lives and Student Achievement in U.S. High School. Dissertation Abstracts International. 59 (1998): 1797.
- Ross, A. T. Exploring Connections Among Teacher Empowerment, Teacher Efficacy, Transformational Leadership, And Student Achievement. Dissertation Abstracts International. 59 (1999): 3311.
- Rodwell, C. M. An Analysis Concept of Empowerment. Journal of Advanced Nursing. 23 (January 1996): 305-313.
- Rue, L. W. and Byars. L. L. Management: Skills & Application. 7<sup>th</sup> ed. Chicago: Irwin, 1995.

- Scott, C. D. and Jaffe, D. T. Empowerment: Building a committed workplace. California: Kogan Page, 1991.
- Sergiovanni, T. J. The Principalsip : A Reflective Practice Perspective. 2<sup>nd</sup> ed. Boston: Allyn and Bacon, 1991.
- Serner, J. Student-centered Learning and Learner-centered design. [online]. 2000. Available from: <http://www.elisp.nv.cc.va.us/scl.html>. [2006, June 20]
- Short, P., and Geer, J. Leadership in Empowered Schools. Themes from Innovation Efforts. New Jersey: Prentice Hall, 1997.
- Smith, J. Empowering people: How to bring out the best in your workforce. London: Kogan Page, 1996.
- Spreitzer, G. M. Psychological Empowerment in the Workplace: Dimentions, Measurement, and Validation. Academy of Management Jurnal. 38 (1995): 1442-1465.
- Stewart, A. M. Empowering People. London: Pitman, 1994.
- Stone, F. M., and Sachs, R. T. The high-value manager: Developing the care Competencies your organization demands. New York: AMACOM, 1995.
- Tate, P. M. A resource allocation perspective on teacher empowerment. Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association: Chicago, 1991.
- Thomas, K. W., and Velthouse, B. A. Cognitive elements of empowerment: An “interpretive” model of intrinsic task motivation. Academy of Management Review. 15 (1990): 666-681.
- Tebbitt, B. V. Demystifying organizational empowerment. Journal of Nursing Administration 23 (January 1993): 18-26.
- Wallerstein, N. Powerless, Empowerment, and Health Education: Implication for Health Promotion Program. American Journal of Health Promotion. 6 (1994):197-205.
- Wilson, S. M. and Meachem, M. How high and low self-empowered teachers work with colleagues and school principles. Journal of Educational Thought 30 (August 1996): 99-177.



- Wilson, S. M. The Self-Empowerment Index: A Measure of Internally and Externally Expressed Teacher Autonomy. Educational and Psychological Measurement. (1993): 53.
- Wilson, T. The Empowerment Manual. London: Gower, 1996.
- Witherspoon, P. D. Communicating Leadership: An Organizational Perspective. Boston: Allyn and Bacon, 1997.
- Wood, J.; et al. Organizational Behavior: A Global Perspective. New York: John Wiley & Sons, 2001.
- Wunder, K. M. Empowerment And Professional Community: Keys To Teacher Efficacy, Motivation, And Morale. Dissertation Abstracts International. 58 (1998): 66-68.



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบ

- |                                 |  |
|---------------------------------|--|
| 1. ดร.ปาน กิมปี                 | สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ<br>การศึกษาตามอัธยาศัย<br>กระทรวงศึกษาธิการ<br>เชี่ยวชาญด้านการศึกษานอกระบบโรงเรียน |
| 2. รศ.ดร.ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ    | คณะครุศาสตร์<br>จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย<br>เชี่ยวชาญด้านการวิจัย   |
| 3. ผศ.ดร.วีระเทพ ปทุมเจริญวัฒนา | คณะครุศาสตร์<br>จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย<br>เชี่ยวชาญด้านการศึกษานอกระบบโรงเรียน<br>และแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส                |
| 4. ดร.ภัทรพล มหาพันธ์           | คณะศึกษาศาสตร์<br>มหาวิทยาลัยศิลปากร<br>เชี่ยวชาญด้านการศึกษานอกระบบโรงเรียน   |
| 5. ดร.สมชาย บุญศิริเกสัช        | คณะครุศาสตร์<br>มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง<br>เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน<br>เป็นศูนย์กลาง               |



ภาคผนวก ข  
หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญ

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย





ที่ ศธ 0512.6(2771)/379

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

19 กุมภาพันธ์ 2552

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ปาน กิมปี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวอาภาพร สิงหาราช นิสิตชั้นปริญญาตรีบัณฑิต ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน อยู่ในระหว่างการดำเนินงานวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส เพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติวรรณ อมาตยกุล และอาจารย์ ดร.วรรณันท์ อภินันท์กุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้เชี่ยวชาญดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อาชญญา รัตนอุบล)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

ฝ่ายวิชาการ หลักสูตรและการสอน

โทร. 0-2218-2680-2 ต่อ 612



ภาคผนวก ค  
ผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1. ผลการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

1.1 ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

ประเด็นการตรวจสอบ	การตัดสิน					ค่าเฉลี่ย	ระดับความเหมาะสม
	5	4	3	2	1		
1. หลักการของรูปแบบแสดงจุดเน้นของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	2	2	1	0	0	4.20	ดี
2. องค์ประกอบของรูปแบบเหมาะสมที่จะนำไปใช้	1	4	0	0	0	4.20	ดี
3. วัตถุประสงค์ของรูปแบบชัดเจน	1	3	1	0	0	4.00	ดี
4. เนื้อหาสาระของรูปแบบครอบคลุมการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส	1	2	2	0	0	3.80	ดี
5. เนื้อหาสาระของรูปแบบครอบคลุมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	0	4	1	0	0	3.80	ดี
6. แนวทางการประเมินผลรูปแบบชัดเจน	1	3	1	0	0	4.00	ดี
7. วัตถุประสงค์ของกิจกรรมการอบรมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของรูปแบบ	0	5	0	0	0	4.00	ดี
8. กิจกรรมการอบรมที่ 1- 8 ครอบคลุมการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส และการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	0	4	1	0	0	3.80	ดี
9. กิจกรรมการอบรมสะท้อนให้เห็นหลักการของรูปแบบ	0	3	2	0	0	3.60	ดี
10. แบบวัดความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางด้านความรู้มีความเหมาะสมในการประเมินความรู้ ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางด้านความรู้	0	3	2	0	0	3.60	ดี

ประเด็นการตรวจสอบ	การตัดสิน					ค่าเฉลี่ย	ระดับความ เหมาะสม
	5	4	3	2	1		
11. แบบวัดความสามารถในการจัดการ เรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ด้านปฏิบัติการ มีความเหมาะสมในการประเมินความสามารถใน การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	1	2	2	0	0	3.80	ดี
12. แบบวัดความสามารถในการจัดการ เรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ด้านเจตคติ มีความเหมาะสมในการประเมินเจตคติต่อการ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	1	3	1	0	0	4.00	ดี
13. แบบสอบถามความพึงพอใจเกี่ยวกับ รูปแบบมีความเหมาะสมในการประเมินรูปแบบ	1	3	1	0	0	4.00	ดี

รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส เพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับดี

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1.2 ผลการประเมินดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

ประเด็นการตรวจสอบ	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	ความหมาย
	1	2	3	4	5			
1. ความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบของรูปแบบกับหลักการของรูปแบบ								
หลักการของรูปแบบ	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
2. ความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบของรูปแบบกับวัตถุประสงค์ของรูปแบบ								
วัตถุประสงค์ของรูปแบบ	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
3. ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์ของรูปแบบกับกระบวนการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม ระยะเวลา เนื้อหา สื่อ และการประเมินผลใน								
...กิจกรรมที่ 1	0	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
...กิจกรรมที่ 2	0	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
...กิจกรรมที่ 3	0	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
...กิจกรรมที่ 4	0	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
...กิจกรรมที่ 5	0	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
...กิจกรรมที่ 6	0	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
...กิจกรรมที่ 7	0	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
...กิจกรรมที่ 8	0	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง

รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.80 – 1.00



1.3 รายละเอียดการพัฒนา รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

องค์ประกอบของรูปแบบ	รายละเอียดในการปรับปรุงของผู้ทรงคุณวุฒิ
<p>วัตถุประสงค์</p> <p>โครงสร้างเนื้อหา</p> <p>วิธีดำเนินการ</p> <p>กิจกรรมที่ 1 ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง</p> <p>1) จุดประสงค์</p> <p>2) แนวคิดของกิจกรรม</p> <p>3) สื่อประกอบกิจกรรม</p> <p>กิจกรรมที่ 2 การเสริมสร้างศักยภาพการเรียนรู้</p> <p>1) ขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม</p>	<p>ควรเพิ่มคำหลักในวัตถุประสงค์ ได้แก่ การเสริมสร้างพลังอำนาจ และแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส</p> <p>ควรเพิ่มการพิจารณาวัตถุประสงค์ของรูปแบบในตารางโครงสร้างเนื้อหาก่อนการพิจารณาเนื้อหาสาระของกิจกรรม</p> <p>ควรเพิ่มจุดประสงค์ เพื่อให้สอดคล้องกับกิจกรรมขั้นที่ 3 การส่งเสริมความรู้ ทักษะและประสบการณ์ คือ เปรียบเทียบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้สอนเป็นศูนย์กลาง</p> <p>ควรเพิ่มแนวคิดที่แสดงให้เห็นว่าผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ คือ เน้นให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติด้วยตนเอง</p> <p>ปรับรายละเอียด และการเขียนคำถูก คำผิดในเอกสารประกอบการอบรมที่ 2 และแบบปฏิบัติกิจกรรมที่ 2</p> <p>ควรปรับกิจกรรมในขั้นที่ 2 การเสริมสร้างความรู้ ทักษะในตนเอง โดยเน้นกิจกรรมที่เสริมสร้างให้ผู้อบรมได้นำเสนอประสบการณ์การทำงานของตนเอง และได้วิเคราะห์ถึงบทบาทในการใช้คำพูดเพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้ตระหนักถึงการใช้คำพูดด้านบวกต่อตนเองและต่อผู้อื่น</p>

องค์ประกอบของรูปแบบ	รายละเอียดในการปรับปรุงของผู้ทรงคุณวุฒิ
<p>กิจกรรมที่ 3 บทบาทสำคัญในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง</p> <p>1) ขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม</p>	<p>ควรปรับกิจกรรมในชั้นที่ 3 การส่งเสริมความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ โดยจัดกิจกรรมให้ผู้เข้าอบรมได้ยกตัวอย่างบทบาทในการจัดการเรียนรู้ที่ตนเองได้ปฏิบัติจริง แล้วร่วมกันแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทที่สำคัญในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง</p>
<p>กิจกรรมที่ 4 เทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง</p> <p>1) ขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม</p>	<p>ควรปรับกิจกรรมชั้นที่ 2 การเสริมสร้างความตระหนักในตนเอง โดยเพิ่มกิจกรรมให้ผู้เข้าอบรมได้ตระหนักถึงความสำคัญของการกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และชั้นที่ 3 การส่งเสริมความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ควรปรับกิจกรรมให้ผู้เข้าอบรมได้แสดงประสบการณ์ในการทำงานของตนเองด้วยแผนภูมิ</p>
<p>กิจกรรมที่ 5 การจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะการค้นคว้า แสวงหาความรู้</p> <p>1) ขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม</p>	<p>ควรปรับปรุงกิจกรรมชั้นที่ 1 การสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย โดยเพิ่มกิจกรรมให้ผู้เข้าอบรมร่วมกันอภิปรายถึงประโยชน์ของการฝึกสมาธิ การบริหารร่างกายตามแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสในการทำงาน และกิจกรรมชั้นที่ 2 การเสริมสร้างความตระหนักในตนเอง โดยเพิ่มกิจกรรมให้ผู้เข้าอบรมร่วมกันระดมความคิดเกี่ยวกับการจัดบรรยากาศในห้องเรียนของตนเอง</p>

องค์ประกอบของรูปแบบ	รายละเอียดในการปรับปรุงของผู้ทรงคุณวุฒิ
<p>กิจกรรมที่ 6 การจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะการคิด การแก้ปัญหา การเผชิญสถานการณ์</p> <p>1) ขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม</p>	<p>ควรปรับปรุงกิจกรรมขั้นที่ 1 การสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย โดยเพิ่มกิจกรรมให้ผู้เข้าอบรมร่วมกันอภิปรายถึงประโยชน์ของการฝึกสมาธิ การบริหารร่างกายตามแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสในการทำงาน และกิจกรรมขั้นที่ 2 การเสริมสร้างความตระหนักในตนเอง โดยเพิ่มกิจกรรมที่เน้นให้ผู้เข้าอบรมได้ร่วมกันสรุปประเภทของการคิด และยกตัวอย่าง</p>
<p>กิจกรรมที่ 7 การจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาคุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม</p> <p>1) ขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม</p>	<p>ควรปรับปรุงกิจกรรมขั้นที่ 1 การสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย โดยเพิ่มกิจกรรมให้ผู้เข้าอบรมร่วมกันอภิปรายถึงประโยชน์ของการฝึกสมาธิ การบริหารร่างกายตามแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสในการทำงาน และกิจกรรมขั้นที่ 2 การเสริมสร้างความตระหนักในตนเอง โดยเพิ่มกิจกรรมที่เน้นให้ผู้เข้าอบรมได้วิเคราะห์ตัวอย่างการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาคุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรม</p>
<p>กิจกรรมที่ 8 เทคนิคการวัดและประเมินผลการเรียนรู้</p> <p>1) ขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม</p>	<p>ควรปรับปรุงกิจกรรมขั้นที่ 1 การสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย โดยเพิ่มกิจกรรมให้ผู้เข้าอบรมร่วมกันอภิปรายถึงประโยชน์ของการฝึกสมาธิ การบริหารร่างกายตามแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสในการทำงาน และ</p>

องค์ประกอบของรูปแบบ	รายละเอียดในการปรับปรุงของผู้ทรงคุณวุฒิ
	<p>กิจกรรมขั้นที่ 3 การส่งเสริมความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ โดยลดกิจกรรมบรรยาย</p> <p>ควรให้ผู้เข้าอบรมได้ปฏิบัติกิจกรรมกลุ่ม โดยให้ตัวแทนแต่ละกลุ่มจับฉลากเพื่อสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลที่ได้รับมอบหมาย</p>

การปรับปรุงรูปแบบตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน มีสาระสำคัญโดยสรุปดังนี้

- 1) การเพิ่มวัตถุประสงค์ให้ครอบคลุมคำว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน และแนวคิดนี้โอฮิวแมนนิส
- 2) เพิ่มการพิจารณาวัตถุประสงค์ในตารางโครงสร้างเนื้อหาของรูปแบบ
- 3) กิจกรรมทุกกิจกรรมควรเน้นให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมในการเรียนรู้โดยเน้นที่ผู้อบรมเป็นศูนย์กลาง และให้ได้นำเสนอและวิเคราะห์ประสบการณ์ในการทำงานด้านการจัดการเรียนรู้

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## 2. ผลการตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

2.1 แบบวัดความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ด้านความรู้

2.1.1 ผลการประเมินความสอดคล้องของแบบวัดความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ด้านความรู้โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	ความหมาย
	1	2	3	4	5			
1	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
2	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
3	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
4	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
5	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
6	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
7	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
8	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
9	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
10	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
11	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
12	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
13	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
14	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
15	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
16	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
17	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
18	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
19	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
20	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
21	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
22	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง



ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	ความหมาย
	1	2	3	4	5			
23	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
24	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
25	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
26	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
27	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
28	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
29	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
30	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
31	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
32	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
33	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
34	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
35	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
36	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
37	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
38	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
39	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
40	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
41	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
42	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง

แบบวัดความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ด้านความรู้ มีค่า  
ดัชนีความสอดคล้อง 1.00

2.1.2 รายละเอียดในการปรับปรุงแบบวัดความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ด้านความรู้โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

จุดประสงค์	ข้อความ	ข้อความที่ปรับปรุงจากผู้เชี่ยวชาญ
1. เข้าใจแนวคิดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	<p>1. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามความสนใจของผู้เรียนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมมากที่สุด โดยผู้สอนเป็นผู้สร้างองค์ความรู้ให้ผู้เรียน (เฉลย ผิด)</p> <p>2. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตัวของผู้เรียนเองตามความถนัด ความสนใจ ซึ่งไม่จำเป็นต้องมีผู้สอน ผู้เรียนก็สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ (เฉลย ผิด)</p> <p>8. ผู้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับศักยภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เป็นผลมาจากการทำงานของสมองอย่างสมดุลเพื่อจะได้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้เหมาะสม (เฉลย ถูก)</p>	<p>1. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมมากที่สุด โดยผู้สอนเป็นผู้สร้างองค์ความรู้ให้ผู้เรียน (เฉลย ผิด)</p> <p>2. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเป็นการจัดกิจกรรมตามความถนัด ความสนใจ ซึ่งไม่จำเป็นต้องมีผู้สอน ผู้เรียนก็สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ (เฉลย ผิด)</p> <p>8. ผู้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับศักยภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อจะได้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้เหมาะสม (เฉลย ถูก)</p>
2. เข้าใจบทบาทของผู้สอนที่จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	<p>9. บทบาทของผู้สอนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางคือ เป็นผู้ช่วยเหลือให้คำแนะนำสนับสนุนผู้เรียนโดยผู้สอนไม่ต้องไปร่วมกิจกรรม (เฉลย ผิด)</p>	<p>9. บทบาทของผู้สอนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางไม่ควรให้ความช่วยเหลือ และคำแนะนำแก่ผู้เรียน (เฉลย ผิด)</p>

จุดประสงค์	ข้อความ	ข้อความ ที่ปรับปรุงจากผู้เชี่ยวชาญ
3. เข้าใจเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	10. บทบาทของผู้สอนในการดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ควรเน้นการอธิบายเนื้อหาสาระมาก ๆ ให้ผู้เรียนเข้าใจก่อนแล้วจึงให้ผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรม (เฉลย ผิด)	10. ผู้สอนควรเน้นการอธิบายเนื้อหาสาระมาก ๆ ให้ผู้เรียนเข้าใจก่อนแล้วจึงให้ผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรม (เฉลย ผิด)
	14. เทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่สำคัญของผู้สอน คือ การใช้คำถามกระตุ้นให้ผู้เรียนได้ใช้ความคิดระดับสูง (เฉลย ถูก)	14. การใช้คำถามที่กระตุ้นให้ผู้เรียนได้ใช้ความคิดระดับสูงเป็นเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่สำคัญ (เฉลย ถูก)
	16. คำถามที่เน้นให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็น และตัดสินใจ เช่น ผู้เรียนเห็นว่าเรื่องไหนสำคัญที่สุด เป็นการกระตุ้นให้ผู้เรียนฝึกทักษะการคิดประเมินผล (เฉลย ถูก)	16. การใช้คำถามที่เน้นให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็น และตัดสินใจ เช่น ผู้เรียนเห็นว่าเรื่องไหนสำคัญที่สุด เป็นการกระตุ้นให้ผู้เรียนฝึกทักษะการคิดประเมินผล (เฉลย ถูก)
	17. คำถามที่เน้นให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็น และการตัดสินใจ เช่น ผู้เรียนเห็นว่าเรื่องไหนสำคัญที่สุด และรองลงมา เป็นคำถามที่กระตุ้นให้ผู้เรียนฝึกทักษะการคิดประเมินผล (เฉลย ถูก)	17. การใช้คำถามที่เน้นให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็น และการตัดสินใจ เช่น ผู้เรียนเห็นว่าเรื่องไหนสำคัญที่สุด และรองลงมา เป็นคำถามที่กระตุ้นให้ผู้เรียนฝึกทักษะการคิดประเมินผล (เฉลย ถูก)
	19. การจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะการค้นคว้า แสวงหาความรู้ เป็นการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง ค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองจนค้นพบความและรู้จากสิ่งที่ค้นพบ (เฉลย ถูก)	19. การจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะการค้นคว้า แสวงหาความรู้ ควรส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติและเรียนรู้จากสิ่งที่ค้นพบ (เฉลย ถูก)

จุดประสงค์	ข้อความ	ข้อความ ที่ปรับปรุงจากผู้เชี่ยวชาญ
	21. การจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะการคิด การแก้ปัญหา และการเผชิญสถานการณ์ เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ (เฉลย ผิด)	21. การจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะการคิด การแก้ปัญหา และการเผชิญสถานการณ์ ควรจัดกิจกรรมที่ง่าย ๆ จะได้ไม่เสียเวลาในการเรียนรู้ (เฉลย ผิด)
4. เข้าใจการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	32. การวัด และประเมินผลการเรียนรู้ ผู้สอนควรสังเกต บันทึกผล รวบรวมข้อมูลการเรียนรู้จากการทำงาน และผลงานของผู้เรียนที่ปฏิบัติ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนตามที่แสดงออกจริง ทั้งในขณะทำกิจกรรมและปฏิบัติงาน (เฉลย ถูก)	32. การวัด และประเมินผลการเรียนรู้ ผู้สอนควรสังเกต บันทึกผล รวบรวมข้อมูลการเรียนรู้จากการทำงาน และผลงานของผู้เรียนที่ปฏิบัติ (เฉลย ถูก)
5. เข้าใจการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้วยแนวคิด นีโอฮิวแมนนิส	40. การฝึกโยคะอาสนะ เป็นท่ากายบริหารที่ง่าย ๆ ทำให้กล้ามเนื้อและประสาทรับความรู้สึกคลายยิ่งขึ้น ผู้ฝึกจะรู้สึกกระปรี้กระเปร่า มีจิตใจที่ร่าเริงเบิกบาน และเพิ่มสมาธิในการทำงาน และมีความสมดุลของร่างกายที่ดียิ่งขึ้น ซึ่งมีประโยชน์ต่อการทำงาน(เฉลย ถูก)	40. การฝึกโยคะอาสนะ เป็นท่ากายบริหารที่ง่าย ๆ ทำให้กล้ามเนื้อและประสาทรับความรู้สึกคลายยิ่งขึ้น ผู้ฝึกจะรู้สึกกระปรี้กระเปร่า มีจิตใจที่ร่าเริงเบิกบาน และเพิ่มสมาธิในการทำงาน (เฉลย ถูก)

**ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม** ข้อคำถามในแต่ละข้อค่อนข้างยาวมาก อาจทำให้ผู้ตอบเกิดความเบื่อหน่ายควรปรับให้สั้นลง

การปรับปรุงแบบวัดความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ด้านความรู้ มีสาระสำคัญโดยสรุปดังนี้ 1) ปรับข้อคำถามบางข้อเพื่อความชัดเจนยิ่งขึ้น 2) ปรับข้อคำถามที่ยาวให้สั้นลง

2.1.3 ผลการวิเคราะห์ค่าความยากง่าย (p) และค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบวัดความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ด้านความรู้

ข้อ	p	r	การคัดเลือก	ข้อ	p	r	การคัดเลือก
1	.53	.60	คัดเลือก	22	.22	.32	ตัดทิ้ง
2	.12	.38	ตัดทิ้ง	23	.70	.43	คัดเลือก
3	.49	.37	คัดเลือก	24	.19	.45	ตัดทิ้ง
4	.74	.53	คัดเลือก	25	.25	.36	ตัดทิ้ง
5	.23	.42	ตัดทิ้ง	26	.66	.34	คัดเลือก
6	.69	.61	คัดเลือก	27	.58	.62	คัดเลือก
7	.31	.42	ตัดทิ้ง	28	.60	.45	คัดเลือก
8	.68	.52	คัดเลือก	29	.27	.41	ตัดทิ้ง
9	.64	.53	คัดเลือก	30	.29	.47	ตัดทิ้ง
10	.77	.49	คัดเลือก	31	.60	.45	คัดเลือก
11	.64	.53	คัดเลือก	32	.69	.61	คัดเลือก
12	.53	.60	คัดเลือก	33	.70	.43	คัดเลือก
13	.61	.58	คัดเลือก	34	.64	.53	คัดเลือก
14	.64	.52	คัดเลือก	35	.57	.38	คัดเลือก
15	.57	.38	คัดเลือก	36	.31	.34	ตัดทิ้ง
16	.27	.39	ตัดทิ้ง	37	.66	.34	คัดเลือก
17	.69	.29	คัดเลือก	38	.34	.41	ตัดทิ้ง
18	.64	.52	คัดเลือก	39	.69	.61	คัดเลือก
19	.68	.62	คัดเลือก	40	.68	.62	คัดเลือก
20	.33	.43	ตัดทิ้ง	41	.58	.62	คัดเลือก
21	.61	.58	คัดเลือก	42	.64	.52	คัดเลือก

แบบวัดความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ด้านความรู้มีค่าความยากง่าย (p) ระหว่าง .12 - .77 ค่าอำนาจจำแนก (r) ระหว่าง .29 - .62 โดยคัดเลือกจำนวน 30 ข้อ มีค่าความยากง่าย (p) ระหว่าง .49 - .77 ค่าอำนาจจำแนก (r) ระหว่าง .29 - .62 และมีค่าความเชื่อมั่น .81



## 2.2 แบบวัดความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ด้านปฏิบัติการ

## 2.2.1 ผลการประเมินความสอดคล้องของแบบวัดความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ด้านปฏิบัติการโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	ความหมาย
	1	2	3	4	5			
1.1	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
1.2	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
1.3	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
1.4	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
1.5	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
2.1	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
2.2	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
2.3	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
2.4	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
2.5	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
2.6	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
2.7	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
3.1	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
3.2	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
3.3	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
4.1	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
4.2	1	1	1	0	1	4	0.80	สอดคล้อง
4.3	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
4.4	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
4.5	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง

แบบวัดความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ด้านปฏิบัติการ  
มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 - 1.00

2.2.2 รายละเอียดในการปรับปรุงแบบวัดความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ด้านปฏิบัติการโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

รายการประเมิน	รายการประเมิน ที่ปรับปรุงจากผู้เชี่ยวชาญ
1. องค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้	ไม่ปรับปรุง
2. กิจกรรมการเรียนรู้	ไม่ปรับปรุง
3. สื่อการเรียนรู้	
3.1 สื่อการเรียนรู้เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้	ไม่ปรับปรุง
3.2 สื่อการเรียนรู้ช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง	ควรเพิ่มการประเมินการประยุกต์ใช้สิ่งที่มีอยู่เป็นสื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้
4. การประเมินผลการเรียนรู้	
4.1 มีการประเมินผลการเรียนรู้ด้านความรู้	ไม่ปรับปรุง
4.2 มีการประเมินผลการเรียนรู้ด้าน ทักษะกระบวนการ	ไม่ปรับปรุง
4.3 มีการประเมินผลการเรียนรู้ด้านความรู้สึกรและการแสดงออกทุกด้าน	ไม่ปรับปรุง
4.4 มีการประเมินคุณภาพของผลงานที่ผู้เรียนสร้างขึ้น	ควรมีการประเมินตนเองของผู้เรียน

แบบวัดความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ด้านปฏิบัติการ ได้รับคำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิให้ปรับปรุงเกณฑ์การประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยเพิ่มเกณฑ์การประเมินข้อ 3.3 มีการประยุกต์ใช้สิ่งที่มีอยู่เป็นสื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และ ข้อ 4.5 มีการประเมินตนเองของผู้เรียน

2.2.3 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้ให้คะแนน RAI (Rater Agreement Indexes) ของแบบวัดความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางด้านปฏิบัติการ

M				$\bar{R}_k$	$ R_{mk} - \bar{R}_k $		
	$M_1$	$M_2$	$M_3$		$M_1$	$M_2$	$M_3$
$K_1$	2.80	2.57	2.17	2.51	0.29	0.06	0.34
$K_2$	2.83	2.93	2.63	2.80	0.03	0.13	0.17
$K_3$	2.37	2.80	2.47	2.55	0.18	0.25	0.08
$K_4$	2.57	2.93	2.57	2.69	0.12	0.24	0.12
$K_5$	2.33	3.83	2.37	2.84	0.51	0.99	0.47
$K_6$	2.90	2.23	1.43	2.19	0.71	0.04	0.76
$K_7$	2.90	2.97	2.77	2.88	0.02	0.09	0.11
$K_8$	2.63	2.87	2.03	2.51	0.12	0.36	0.48
$K_9$	2.80	2.97	2.27	2.68	0.12	0.29	0.41
$K_{10}$	2.73	2.97	0.87	2.19	0.54	0.78	1.32
$K_{11}$	2.80	3.00	2.17	2.66	0.14	0.34	0.49
$K_{12}$	2.77	3.80	2.17	2.91	0.14	0.89	0.74
$K_{13}$	2.67	2.63	2.50	2.60	0.07	0.03	0.1
$K_{14}$	2.20	2.27	1.67	2.05	0.15	0.22	0.38
$K_{15}$	2.57	2.70	2.47	2.58	0.01	0.12	0.11
$K_{16}$	2.53	2.77	2.50	2.60	0.07	0.17	0.1
$K_{17}$	2.47	2.80	2.30	2.52	0.05	0.28	0.22
$K_{18}$	2.20	2.00	2.27	2.16	0.04	0.16	0.11
$K_{19}$	2.07	2.27	2.33	2.22	0.15	0.05	0.11
$K_{20}$	2.37	2.60	1.70	2.22	0.15	0.38	0.52
รวม					$\sum \sum  R_{mk} - \bar{R}_k  = 16.62$		

แบบประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ด้านปฏิบัติการ  
มีค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้ให้คะแนน เท่ากับ .86 และมีค่าความเชื่อมั่น .82

2.3 แบบวัดความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ด้านเจตคติต่อ  
การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

2.3.1 ผลการประเมินความสอดคล้องของแบบวัดความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่  
เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ด้านเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางโดย  
ผู้ทรงคุณวุฒิ

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	ความหมาย
	1	2	3	4	5			
1	0	1	1	1	1	4	0.80	สอดคล้อง
2	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
3	1	-1	1	1	1	3	0.60	สอดคล้อง
4	1	0	1	1	1	4	0.80	สอดคล้อง
5	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
6	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
7	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
8	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
9	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
10	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
11	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
12	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
13	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
14	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
15	1	-1	1	1	1	3	0.60	สอดคล้อง
16	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
17	0	1	1	1	1	4	0.80	สอดคล้อง
18	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
19	0	-1	1	1	1	2	0.40	ไม่สอดคล้อง

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	ความหมาย
	1	2	3	4	5			
20	0	1	1	1	1	4	0.80	สอดคล้อง
21	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
22	0	1	1	1	1	4	0.80	สอดคล้อง
23	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
24	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
25	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
26	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
27	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
28	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
29	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
30	1	0	1	1	1	4	0.80	สอดคล้อง

แบบวัดความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ด้านเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่าง 0.40 - 1.00

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



2.3.2 รายละเอียดในการปรับปรุงแบบวัดความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ด้านเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ข้อ	ข้อความ	ข้อความ ที่ปรับปรุงจากผู้ทรงคุณวุฒิ
1	แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเป็นเรื่องที่น่าสนใจ	ไม่เหมาะสม
2	การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเป็นเรื่องที่ทำทลายความสามารถของผู้สอน	ไม่ปรับปรุง
3.	ไม่มีความจำเป็นที่ผู้สอนต้องจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	ไม่ปรับปรุง
4	การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเป็นเรื่องที่ยุ่งยาก และซับซ้อน	ไม่ปรับปรุง
5	การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเป็นการจำกัดบทบาทของผู้สอน	ไม่ปรับปรุง
6	ข้าพเจ้าอยากหาเวลาไปศึกษา หรืออบรมเพิ่มเติมเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	ไม่ปรับปรุง
7	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าคุณเองไม่ชอบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	ไม่ปรับปรุง
8	ข้าพเจ้าจะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้การจัดการเรียนรู้ประสบความสำเร็จ	ไม่ปรับปรุง
9	ข้าพเจ้าอยากให้ผู้เรียน และผู้ปกครองเห็นประโยชน์ของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	ข้าพเจ้าต้องการให้ผู้เรียน และผู้ปกครองเห็นประโยชน์ของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
10	ข้าพเจ้ามีความเชื่อว่าการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางทำให้ผู้เรียนสนใจ และกระตือรือร้นที่ในเรียนรู้มากขึ้น	ไม่ปรับปรุง

ข้อ	ข้อความ	ข้อความ ที่ปรับปรุงจากผู้ทรงคุณวุฒิ
11	การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางควรส่งเสริมให้มีการเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เดิมกับความรู้ใหม่	ไม่ปรับปรุง
12	การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางผู้สอนควรเน้นความสำคัญเรื่องกระบวนการเรียนรู้เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการแสวงหาความรู้	ไม่ปรับปรุง
13	การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางควรเตรียมเอกสาร สื่อ เครื่องมือต่าง ๆ เพื่อจูงใจให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์	ไม่ปรับปรุง
14	การจัดกิจกรรมที่เน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ ฝึกปฏิบัติ และได้ทำงานกลุ่มจะทำให้ผู้สอนหนักใจ เพราะมีงานเพิ่ม	ไม่ปรับปรุง
15	การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ไม่ควรคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพราะจะเสียเวลามาก	ไม่ปรับปรุง
16	ผู้สอนควรใช้เทคนิคการตั้งคำถามที่กระตุ้นให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะการคิด	ไม่ปรับปรุง
17	ข้าพเจ้าไม่เชื่อว่าการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางทำให้ผู้เรียนสนใจ และกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้มากขึ้น	ไม่ปรับปรุง
18	การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางทำให้ผู้เรียนมีความรู้กว้างขึ้น และเป็นคนทันโลกทันเหตุการณ์	การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางทำให้ผู้เรียนมีความรู้กว้างขึ้น และเป็นคนทันโลก
19	การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางทำให้ข้าพเจ้าเหน็ดเหนื่อย เพราะมีภาระงานมากขึ้น	ไม่ปรับปรุง
20	การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางทำให้ผู้เรียนรู้สึกมีความสุขในการเรียนมากขึ้น	ไม่ปรับปรุง

ข้อ	ข้อความ	ข้อความ ที่ปรับปรุงจากผู้ทรงคุณวุฒิ
21	การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางทำให้ผู้เรียนกล้าแสดงความคิดเห็น และกล้าแสดงออก	ไม่ปรับปรุง
22	การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางทำให้ข้าพเจ้าสามารถพัฒนาผู้เรียนได้ตรงตามศักยภาพ	ไม่ปรับปรุง
23	การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางทำให้ข้าพเจ้าเล็งเห็นความสำคัญของผู้เรียนมากขึ้น	ไม่ปรับปรุง
24	ข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	ไม่ปรับปรุง
25	การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางทำให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้จากแหล่งต่าง ๆ ได้มากขึ้น	ไม่ปรับปรุง
26	การวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางควรศึกษาตัวชี้วัดการเรียนรู้เพื่อกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ที่เหมาะสม	ไม่ปรับปรุง
27	การได้วางแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนได้คิด และได้ปฏิบัติกิจกรรมร่วมกันทำให้ข้าพเจ้ามีความมั่นใจในการจัดการเรียนรู้	ไม่ปรับปรุง
28	การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางสามารถออกแบบกิจกรรมได้หลากหลายตามใจชอบ	ไม่ปรับปรุง
29	การวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางควรศึกษาตัวชี้วัดการเรียนรู้เพื่อกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ที่เหมาะสม	ไม่ปรับปรุง
30	การใช้วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ร่วมกันหลายวิธีกับผู้เรียนกลุ่มเดียวกันจะเป็นการทำงานซ้ำซ้อน	ไม่ปรับปรุง

การปรับปรุงแบบวัดความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง  
ด้านเจตคติ มีสาระสำคัญโดยสรุปดังนี้ 1) ปรับข้อความบางข้อเพื่อความชัดเจนยิ่งขึ้น 2) ปรับข้อ  
คำถามที่ยาวให้สั้นลง

2.3.3 ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ด้านเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

ข้อ	t	การคัดเลือก	ข้อ	t	การคัดเลือก
1	1.23	ตัดทิ้ง	16	2.83	คัดเลือก
2	2.39	คัดเลือก	17	1.16	ตัดทิ้ง
3	1.36	ตัดทิ้ง	18	2.31	คัดเลือก
4	3.11	คัดเลือก	19	1.17	ตัดทิ้ง
5	1.88	คัดเลือก	20	1.23	ตัดทิ้ง
6	1.29	ตัดทิ้ง	21	3.65	คัดเลือก
7	3.24	คัดเลือก	22	1.27	ตัดทิ้ง
8	1.17	ตัดทิ้ง	23	2.31	คัดเลือก
9	1.29	ตัดทิ้ง	24	3.21	คัดเลือก
10	2.83	คัดเลือก	25	2.19	คัดเลือก
11	2.56	คัดเลือก	26	2.83	คัดเลือก
12	2.83	คัดเลือก	27	3.24	คัดเลือก
13	3.24	คัดเลือก	28	2.56	คัดเลือก
14	4.90	คัดเลือก	29	1.23	ตัดทิ้ง
15	4.13	คัดเลือก	30	2.38	คัดเลือก

แบบวัดความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ด้านเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง คัดเลือกจำนวน 20 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (t) ระหว่าง 1.88 – 4.90 และมีค่าความเชื่อมั่น .79

2.4 แบบสอบถามความพึงพอใจเกี่ยวกับรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

2.4.1 ผลการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถามความพึงพอใจเกี่ยวกับรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	ความหมาย
	1	2	3	4	5			
1	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
2	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
3	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
4	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
5	1	1	1	0	1	4	0.80	สอดคล้อง
6	1	1	1	0	1	4	0.80	สอดคล้อง
7	1	1	1	0	1	4	0.80	สอดคล้อง
8	1	1	1	0	1	4	0.80	สอดคล้อง
9	1	1	1	0	1	4	0.80	สอดคล้อง
10	1	1	1	0	1	4	0.80	สอดคล้อง
11	1	1	1	0	1	4	0.80	สอดคล้อง
12	1	1	1	0	1	4	0.80	สอดคล้อง
13	1	1	1	0	1	4	0.80	สอดคล้อง
14	1	1	1	0	1	4	0.80	สอดคล้อง

แบบสอบถามความพึงพอใจเกี่ยวกับรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่าง 0.80 - 1.00



2.4.2 รายละเอียดในการปรับปรุงแบบสอบถามความพึงพอใจเกี่ยวกับรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ข้อ	รายการ	รายการ ที่ปรับปรุงจากผู้เชี่ยวชาญ
1	ระยะเวลาทั้งหมดที่ใช้ในการเรียนรู้ตามรูปแบบ	ไม่ปรับปรุง
2	ระยะเวลาของแต่ละกิจกรรมในรูปแบบ	ไม่ปรับปรุง
3	บรรยากาศในการเรียนรู้	ไม่ปรับปรุง
4	จำนวนสมาชิกในกลุ่มย่อย	ไม่ปรับปรุง
5	กิจกรรมที่ 1 ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	ไม่ปรับปรุง
6	กิจกรรมที่ 2 การเสริมสร้างศักยภาพการเรียนรู้	ไม่ปรับปรุง
7	กิจกรรมที่ 3 บทบาทสำคัญในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	ไม่ปรับปรุง
8	กิจกรรมที่ 4 เทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	ไม่ปรับปรุง
9	กิจกรรมที่ 5 การจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะการค้นคว้า แสวงหาความรู้	ไม่ปรับปรุง
10	กิจกรรมที่ 6 การจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะการคิด การแก้ปัญหา การเผชิญสถานการณ์	ไม่ปรับปรุง
11	กิจกรรมที่ 7 การจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาคุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม	ไม่ปรับปรุง
12	กิจกรรมที่ 8 เทคนิคการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	ไม่ปรับปรุง
13	กิจกรรมระยะที่ 2 การวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	ไม่ปรับปรุง
14	กิจกรรมระยะที่ 3 การนำเสนอผลงาน	ไม่ปรับปรุง

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความสอดคล้อง และการใช้ภาษาแล้วไม่มีการแก้ไข

2.5 แบบสอบถามความเหมาะสมของการฝึกอบรมโดยใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

2.5.1 ผลการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถามความเหมาะสมของการฝึกอบรมโดยใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	ความหมาย
	1	2	3	4	5			
1	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
2.1	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
2.2	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
2.3	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
2.4	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
2.5	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
2.6	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
2.7	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
3	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
4	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
5	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
6	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง

แบบสอบถามความเหมาะสมของการฝึกอบรมโดยใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มีค่าดัชนีความสอดคล้อง 1.00

2.5.2 รายละเอียดในการปรับปรุงแบบสอบถามความเหมาะสมของการอบรมโดยใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ข้อ	รายการ	รายการ ที่ปรับปรุงจากผู้เชี่ยวชาญ
1	ความเหมาะสมของรูปแบบที่พัฒนาขึ้นในภาพรวม เพื่อมุ่งหวังให้สามารถนำไปใช้ได้จริง	ไม่ปรับปรุง
2	ความเหมาะสมของแต่ละองค์ประกอบของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น	
2.1	วัตถุประสงค์มีความเหมาะสมหรือไม่ เพราะเหตุใด ควรปรับปรุงแก้ไขอย่างไร	ไม่ปรับปรุง
2.2	กลุ่มผู้เรียน มีความเหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้หรือไม่ มีความกระตือรือร้นในการเข้าร่วมกิจกรรม มีส่วนร่วมในการระดมสมองเป็นอย่างไร	ไม่ปรับปรุง
2.3	วิทยากร มีความเหมาะสมในประเด็นกระตุ้นให้กลุ่มระดมสมอง เปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็น สร้างบรรยากาศที่ดีระหว่างดำเนินการหรือไม่ ควรปรับปรุงแก้ไขอย่างไร	ไม่ปรับปรุง
2.4	เนื้อหาสาระ มีความเหมาะสมในประเด็น เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน มีความทันสมัยหรือไม่ ควรปรับปรุงแก้ไขอย่างไร	ไม่ปรับปรุง
2.5	กิจกรรมการเรียนรู้ มีความเหมาะสมในประเด็น สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ขั้นตอนของกิจกรรม ระยะเวลาที่ใช้ สามารถนำกิจกรรมการเรียนรู้ไปใช้ ประโยชน์ในการทำงานได้หรือไม่ ควรปรับปรุงอย่างไร	ไม่ปรับปรุง
2.6	สื่อการเรียนรู้มีความเหมาะสมในประเด็น วิทยากรมีความรู้ในเรื่องที่บรรยาย เอกสาร ตำรา มีความพอเพียงหรือไม่ ควรปรับปรุงอย่างไร	ไม่ปรับปรุง

ข้อ	รายการ	รายการ ที่ปรับปรุงจากผู้เชี่ยวชาญ
2.7	การวัดและประเมินผลมีความเหมาะสมในประเด็น วิธีการประเมินผล เวลาที่ใช้ และเครื่องมือในการ ประเมิน หรือไม่ ควรปรับปรุงอย่างไร	ไม่ปรับปรุง
3	แบบวัดความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ด้านความรู้	ไม่ปรับปรุง
4	แบบวัดความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ด้านปฏิบัติการ	ไม่ปรับปรุง
5	แบบวัดเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น ศูนย์กลาง	ไม่ปรับปรุง
6	ประเด็นอื่นที่ควรพัฒนาเพื่อให้รูปแบบมีความ สมบูรณ์และสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือประเด็นใด	ไม่ปรับปรุง

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความสอดคล้อง และการใช้ภาษาแล้วไม่มีการแก้ไข

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ง  
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



**แบบสอบถาม ความต้องการการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน  
ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง**

**คำชี้แจง**

แบบสอบถามฉบับนี้ ใช้ในการสอบถามครูที่ทำหน้าที่จัดการเรียนรู้ โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลภูมิหลังของผู้ตอบ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความต้องการการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

ส่วนที่ 3 ข้อมูลความต้องการเกี่ยวกับการจัดฝึกอบรมการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

**ส่วนที่ 1 ข้อมูลภูมิหลังของผู้ตอบ**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  ที่กำหนดให้ตามความเป็นจริง

1. เพศ  1. ชาย  2. หญิง
2. อายุ  1. 20-25 ปี  2. 26-30 ปี  3. 31-35 ปี  4. 36-40 ปี  
 1. 40-45 ปี  2. 46-50 ปี  3. 51-55 ปี  4. 56-60 ปี
3. วุฒิทางการศึกษา  1. ปริญญาตรี  2. ปริญญาโท  3. อื่นๆ .....
4. ประสบการณ์ในการทำงาน  1. ต่ำกว่า 1 ปี  2. 1-3 ปี  3. 4-6 ปี  
 4. 7-9 ปี  5. 10-12 ปี  6. 13-15 ปี  7. มากกว่า 15 ปี
5. สังกัด  1. สพฐ.  2. เอกชน  3. อื่นๆ .....

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความต้องการการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้านการจัดการ  
เรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

ความต้องการการเสริมสร้างพลังอำนาจ ในการทำงานด้านการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	ระดับความต้องการ				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
ก) เนื้อหาความรู้ที่ท่านต้องการได้รับ					
1. แนวคิดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น ศูนย์กลาง/สำคัญตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545					
2. แนวคิดการมองผู้เรียนบนพื้นฐานความรัก เข้าใจว่า ผู้เรียนมีศักยภาพในการเรียนรู้ และความแตกต่างของผู้เรียน					
3. บทบาทของผู้สอน ในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นศูนย์กลาง/สำคัญ					
4. แนวการจัดการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะและ คุณลักษณะการค้นคว้า แสวงหาความรู้					
5. แนวการจัดการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะและ คุณลักษณะการคิด การแก้ปัญหา การเผชิญสถานการณ์					
6. แนวการจัดการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะและ คุณลักษณะการด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม					
7. การวัดและประเมินผลที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง					
7.1 แนวคิดการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง					
7.2 วิธีการและเครื่องมือการวัดและประเมินผลตาม สภาพจริง					
ข) ทักษะ และประสบการณ์ที่ท่านต้องการได้รับ					
1. การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ และการจัดการ เรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง					
2. การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ที่เน้น ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง					

ส่วนที่ 3 ข้อมูลความต้องการเกี่ยวกับการจัดอบรมการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของคุณ

1. ถ้ามีการจัดอบรมการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของคุณ ท่านคิดว่าต้องการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้หรือไม่

ต้องการเข้าร่วมกิจกรรม เพราะ.....

.....

(ถ้าตอบว่าต้องการเข้าร่วมกิจกรรมให้ตอบในข้อ 2-4)

ไม่ต้องการเข้าร่วมกิจกรรม เพราะ.....

.....

(ข้ามไปตอบในข้อ 4)

2. ท่านคิดว่าระยะเวลาในการจัดอบรมควรเป็น.....วัน

เพราะ.....

.....

3. ท่านคิดว่าควรจัดในช่วงเดือนใด.....

เพราะ.....

.....

4. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

## รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส เพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

### หลักการ

รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เป็นกระบวนการที่ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางด้วยการเสริมสร้างให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถควบคุมการทำงานด้วยตนเอง มีความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ และเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้ด้วยการพัฒนาตนเองอย่างสมดุลทั้งด้านร่างกายและจิตใจที่เสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสโดยการสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย การมีส่วนร่วมในการทำงาน การมีสัมพันธภาพที่ดี สร้างความตระหนักในการควบคุมการทำงานด้วยตนเองด้วยการเสริมสร้างภาพพจน์ที่ดีต่อตนเอง การส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพในการทำงาน มีโอกาสในการพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น กล้าเผชิญกับงานที่ท้าทายด้วยการปฏิบัติ ฝึกฝน และการส่งเสริมให้ได้แสดงออกถึงความรู้ และทักษะ ประสิทธิภาพในการทำงานด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยใช้กระบวนการอบรมการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางที่พัฒนาเนื้อหาสาระจากผลการศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และการสอบถามความ ต้องการการอบรมการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มีหลักการพื้นฐานของรูปแบบ ประกอบด้วย

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส เป็นลักษณะการเสริมสร้างพลังอำนาจในตนเองของครู เนื่องจากการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน เป็นกระบวนการที่ส่งเสริมให้ครูด้วยการเสริมสร้างให้ครูมีความเชื่อมั่นในตนเอง และสามารถควบคุมการทำงานได้ด้วยตนเอง มีความรู้ ทักษะ และประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีหลักการดังนี้

- 1) การสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย มีส่วนร่วมในการทำงาน และสร้างสัมพันธภาพที่ดี
- 2) การเสริมสร้างความตระหนักในการกำหนดวิถีชีวิตของตนเองด้วยการเสริมสร้างภาพพจน์ที่ดีต่อตนเอง
- 3) การส่งเสริมความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ โอกาสในการพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น กล้าเผชิญกับงานที่ท้าทายความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางด้วยการปฏิบัติ และฝึกฝน และ
- 4) การส่งเสริมให้ได้แสดงออกถึงความรู้ ทักษะ และประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

2. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญ หรือเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ได้ปฏิบัติจริง เกิดการเรียนรู้จากการคิด ค้นคว้า การทดลอง และสรุปเป็นความรู้ด้วยตนเอง ผู้สอนเป็นผู้วางแผนชี้แนะ และอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้เรียน จัดเนื้อหา กิจกรรมสอดคล้องกับการดำรงชีวิต สามารถนำความรู้ ประสบการณ์ไปใช้ และเชื่อมโยงกับชีวิตจริง เน้นการพัฒนาร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม ส่งเสริมกระบวนการคิด และให้ผู้เรียนรู้วิธีการหาความรู้ โดยใช้วิธีการและแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ความต้องการ และความสนใจของผู้เรียน (ไสว พักขาว, 2541; วัฒนาพร ระบุว่าทุกข์, 2542; อุษณีย์ โพธิสุข, 2543; กรมวิชาการ, 2544; Perkins, 1999)

3. กระบวนการอบรม มีเป้าหมายให้ผู้มีความรู้ ความเข้าใจ เจตคติและทักษะเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส และมีความสามารถในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และสามารถนำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางไปใช้ได้จริง จึงควรมีทั้งกิจกรรมระหว่างกระบวนการอบรมด้วยการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสที่ก่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และมีกิจกรรมการฝึกทักษะที่สนับสนุนให้ผู้เข้าอบรมได้ฝึกฝนทักษะการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส และฝึกวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเพื่อให้ผู้มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางด้วยความมั่นใจในตนเอง มีความกล้าเผชิญกับงานที่ทำทายความสามารถ มีความเป็นอิสระ ฟังตนเอง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และตระหนักถึงคุณค่าของตนเองด้วยการพัฒนาตนทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

#### 4. รูปแบบกิจกรรมการอบรมมี 2 แบบดังนี้

4.1 กิจกรรมระหว่างกระบวนการอบรม เป็นการจัดการกิจกรรมที่ทำให้ผู้มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางโดยการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส โดยนำแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่มาเป็นหลักในการดำเนินการอบรมในด้านการเลือกเทคนิควิธีการอบรม และการจัดการกิจกรรมการอบรม โดยเน้นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เข้าอบรมเกิดความต้องการ และสนใจที่จะเรียนรู้ เน้นความสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันหรือประสบการณ์ของผู้เข้าอบรม ความหลากหลายและความแตกต่างระหว่างบุคคล รวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมได้นำตนเองและมีส่วนร่วมในการเรียนรู้



4.2 กิจกรรมการฝึกทักษะ เป็นการจัดกิจกรรมที่ทำให้ครุมีโอกาสนำความรู้ ความเข้าใจ เจตคติ และทักษะในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานตามแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสไปพัฒนาตนเองในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

### วัตถุประสงค์

เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสให้ครุมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ด้านความรู้ ด้านปฏิบัติการ และด้านเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

### โครงสร้างเนื้อหา

โครงสร้างเนื้อหาของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครุด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน การพัฒนาตนตามแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และสอบถามความต้องการการอบรมการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ดังนี้

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วัตถุประสงค์	เนื้อหาสาระ	ชื่อกิจกรรม	เวลา (ชม.)	จุดประสงค์ของกิจกรรม
<p>เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้วยแนวคิดนี้โออีวแมนนิสให้ครุมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางด้านความรู้ ปฏิบัติการ และเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง</p>	<p>1. แนวคิดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545</p>	<p>1. ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง</p>	<p>4</p>	<p>1. เสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้วยการจูงใจสู่สภาวะอัลฟา และตระหนักถึงความสามารถในตนเอง</p> <p>2. เปรียบเทียบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้สอนกับผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง</p> <p>3. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง</p> <p>4. วิเคราะห์ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง</p> <p>5. มีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง</p>
	<p>2. แนวคิดการมองผู้เรียนบนพื้นฐานความรัก เข้าใจว่าผู้เรียนมีศักยภาพในการเรียนรู้ และความแตกต่างของผู้เรียน</p>	<p>2. การเสริมสร้างศักยภาพการเรียนรู้</p>	<p>4</p>	<p>1. เสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้วยการฝึกสติโดยการเดินรำเกาซิกิ และการตระหนักถึงการสร้างภาพพจน์ด้านบวกด้วยการพูดด้านบวก</p> <p>2. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเสริมสร้างศักยภาพการเรียนรู้ และการสร้างความรู้สึที่ดีด้วยการให้ความรัก การให้พลังด้านบวก</p>

วัตถุประสงค์	เนื้อหาสาระ	ชื่อกิจกรรม	เวลา (ชม.)	จุดประสงค์ของกิจกรรม
				<p>3. ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่พัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน</p> <p>4. มีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง</p>
	3. บทบาทของผู้สอนในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	3. บทบาทสำคัญในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	4	<p>1. เสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้วยการฝึกสติโดยการบริหารร่างกายด้วยโยคะอาสนะ</p> <p>2. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทของผู้สอนที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง</p> <p>3. ตระหนักถึงบทบาทของผู้สอนที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง</p>
	4. เทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	4. เทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	4	<p>1. เสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้วยการฝึกสติโดยการทำสมาธิ และการตระหนักถึงความสามารถในตนเองด้วยการกำหนดจุดมุ่งหมายในการทำงาน</p> <p>2. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิคสำคัญในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง</p>

วัตถุประสงค์	เนื้อหาสาระ	ชื่อกิจกรรม	เวลา (ชม.)	จุดประสงค์ของกิจกรรม
				<p>3. ฝึกเทคนิคการตั้งคำถาม และการใช้แผนภูมิความคิดในการจัดการเรียนรู้</p> <p>4. มีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง</p>
	<p>5. รูปแบบการจัดการจัดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางโดยการพัฒนาทักษะและคุณลักษณะการค้นคว้า แสวงหาความรู้</p>	<p>5. การจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะการค้นคว้า แสวงหาความรู้</p>	4	<p>1. เสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้วยการฝึกสติโดยการเต็มจำเกาซิกิ การบริหารร่างกายด้วยโยคะอาสนะ และการตระหนักถึงความสามารถในการทำงานด้วยการประเมินตนเอง</p> <p>2. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยเน้นการพัฒนาทักษะด้านการค้นคว้า แสวงหาความรู้</p> <p>3. วางแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยเน้นการพัฒนาทักษะด้านการค้นคว้า แสวงหาความรู้</p> <p>4. มีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง</p>

วัตถุประสงค์	เนื้อหาสาระ	ชื่อกิจกรรม	เวลา (ชม.)	จุดประสงค์ของกิจกรรม
	6. รูปแบบการจัดการจัดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางโดยการพัฒนาทักษะและคุณลักษณะการคิด การแก้ปัญหา การเผชิญสถานการณ์	6. การจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะการคิด การแก้ปัญหา การเผชิญสถานการณ์	4	<p>1. เสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้วยการฝึกสติโดยการเดินรำเกาซิกิ การบริหารร่างกายด้วยโยคะอาสนะ และการตระหนักถึงความสามารถในการทำงานด้วยการวิเคราะห์ตนเอง</p> <p>2. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยเน้นการพัฒนาทักษะด้านการคิด การแก้ปัญหา การเผชิญสถานการณ์</p> <p>3. วางแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยเน้นการพัฒนาทักษะด้านการคิด การแก้ปัญหา การเผชิญสถานการณ์</p> <p>4. มีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง</p>
	7. รูปแบบการจัดการจัดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางโดยการพัฒนาทักษะและคุณลักษณะด้าน	7. การจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาคุณลักษณะด้านคุณธรรม และจริยธรรม และค่านิยม	4	1. เสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้วยการฝึกสติโดยการเดินรำเกาซิกิ การบริหารร่างกายด้วยโยคะอาสนะ และการตระหนักถึงความสามารถในการทำงานด้วยเกม



วัตถุประสงค์	เนื้อหาสาระ	ชื่อกิจกรรม	เวลา (ชม.)	จุดประสงค์ของกิจกรรม
	คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม			<p>2. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยเน้นการพัฒนาคุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม</p> <p>3. วางแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยเน้นการพัฒนาคุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม</p> <p>4. มีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง</p>
	8. การวัด และประเมินผลที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ได้แก่ แนวคิดการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง วิธีการและเครื่องมือการวัด และประเมินผลตามสภาพจริง	8. เทคนิคการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	4	<p>1. เสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้วยการฝึกสติโดยการเดินจำเกาซิกิ การบริหารร่างกายด้วยโยคะอาสนะ และการตระหนักถึงความสามารถในการวัด ประเมินผลการเรียนรู้</p> <p>2. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด และเทคนิคการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง</p> <p>3. ฝึกสร้างเครื่องมือการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง</p> <p>4. มีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง</p>

## วิธีการดำเนินการ

รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เป็นกระบวนการเสริมพลังอำนาจในการทำงานของครูโดยใช้กระบวนการอบรม ดังนี้

### 1. กำหนดวัตถุประสงค์การอบรม

วัตถุประสงค์การอบรมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครู คือ เมื่อสิ้นสุดการอบรมแล้วผู้เข้าอบรมมีความรู้ เจตคติ และความสามารถ ดังนี้

1.1 มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส และการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

1.2 มีความสามารถในการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส และวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

1.3 มีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

### 2. เลือกลงและออกแบบกิจกรรมการอบรม

การอบรมการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครู จัดกิจกรรมการอบรมที่เน้นผู้เข้าอบรมเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ และมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้มากที่สุดเป็นหลัก โดยให้ผู้เข้าอบรมฝึกปฏิบัติการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส และเสริมสร้างความรู้ เจตคติ และความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยมีขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย เป็นการจัดกิจกรรมที่เน้นให้ผู้เข้าอบรมมีคลื่นสมองต่ำ จิตใจจะสงบ เยือกเย็น เกิดความสมดุล และช่วยให้มีอารมณ์ดี ร่าเริง เบิกบาน มีความคิดสร้างสรรค์สูง มีการผ่อนคลายสูง มีสมาธิสูง มีพลังความคิดด้านบวกสูง มีส่วนร่วมในการทำงาน และสร้างสัมพันธภาพที่ดี ได้แก่ กิจกรรมจูงจิตเข้าสู่สภาวะอัลฟา กิจกรรมสมาธิ กิจกรรมพลังคำพูด กิจกรรมการเดินรำเกาซิกิ และกิจกรรมโยคะอาสนะ

ขั้นที่ 2 การเสริมสร้างความตระหนักในตนเอง เป็นการจัดกิจกรรมที่เน้นให้ผู้เข้าอบรมรับรู้ถึงความสามารถในการทำงานของตนเอง และสามารถกำหนดแนวทางในการทำงานได้ด้วยตนเอง และมีภาพพจน์ที่ดีต่อตนเอง ได้แก่ กิจกรรมสัญลักษณ์แทนตน กิจกรรมพลังคำพูด กิจกรรมบทบาทสมมติ กิจกรรมเกมนกกบิน กิจกรรมสำรวจตน กิจกรรมระดมความคิด

ขั้นที่ 3 การส่งเสริมความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ เป็นการจัดกิจกรรมที่เน้นให้ผู้เข้าอบรมมีโอกาสในการพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น กล้าเผชิญกับงานที่ท้าทายความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางด้วยการปฏิบัติ และฝึกฝน

ขั้นที่ 4 การส่งเสริมให้ได้แสดงออกถึงความรู้ และทักษะ ประสบการณ์ การจัดกิจกรรมที่เน้นให้ผู้เข้าอบรมได้นำเสนอความคิด และการวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

### 3. การดำเนินการอบรม ดำเนินการ 3 ระยะ เป็นเวลา 126 ชั่วโมงดังนี้

ระยะที่ 1 การเสริมสร้างพลังอำนาจในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เป็นการจัดกิจกรรมเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส เป็นเวลา 32 ชั่วโมง

ระยะที่ 2 ปฏิบัติการวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เป็นการฝึกการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส เป็นเวลา 3 สัปดาห์ ๆ ละ 3 ชั่วโมง รวมเวลา 9 ชั่วโมง และปฏิบัติการวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางด้วยตนเอง เป็นเวลา 3 สัปดาห์ ๆ ละ 15 ชั่วโมง รวมเวลา 45 ชั่วโมง และในแต่ละสัปดาห์มีการอบรมให้คำแนะนำในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เป็นเวลา 3 วัน ๆ ละ 8 ชั่วโมง รวมเวลา 24 ชั่วโมง รวมเวลาทั้งหมด 78 ชั่วโมง

ระยะที่ 3 การนำเสนอผลการเสริมสร้างพลังอำนาจในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เป็นการแสดงผลการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส และการวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เวลา 16 ชั่วโมง

### 4. กิจกรรมการอบรม

#### 4.1 หัวข้อการอบรม

4.1.1 การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส

4.1.2 แนวคิดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

4.1.3 แนวคิดการเสริมสร้างศักยภาพในการเรียนรู้ และการมองผู้เรียน

บนพื้นฐานความรัก

4.1.4 บทบาทของผู้สอน ในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

4.1.5 เทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

4.1.6 แนวทางการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

4.1.7 การวัดและประเมินผลที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

4.2 ผู้เข้าอบรม ได้แก่ ครูที่มีคะแนนความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางอยู่ในระดับต่ำ จำนวน 30 คน

4.3 วิธีการอบรม ประกอบด้วยกิจกรรม 3 กิจกรรมหลัก คือ 1) การอบรมในห้องอบรม 2) การฝึกปฏิบัติ และ 3) การนำเสนอผล

4.4 วิทยากร ผู้วิจัยเป็นวิทยากร

### การประเมินผล

1. ประเมินความเหมาะสม และสอดคล้องของรูปแบบ

1.1 ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของรูปแบบ ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ โครงสร้างเนื้อหา วิธีดำเนินการ และการประเมินผลโดยผู้เชี่ยวชาญ

1.2 ประเมินความสอดคล้องของรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ

2. ประเมินผลการนำรูปแบบไปใช้อบรม ได้แก่

2.1 ประเมินจากแบบทดสอบความสามารถทางการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ด้านความรู้ ด้านปฏิบัติการ และด้านเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางโดยเปรียบเทียบก่อนกับหลังการอบรม และกับผู้ที่ไม่ได้เข้าอบรม

2.2 ประเมินความพึงพอใจต่อการอบรมการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### กำหนดการอบรม

การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส  
เพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

ระยะที่ 1 การเสริมสร้างพลังอำนาจในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง  
วันเสาร์ที่ 4 เมษายน 2552

08.00 – 08.15 น.	ลงทะเบียน
08.15 – 08.30 น.	พิธีเปิดการอบรม
08.30 – 10.00 น.	กิจกรรมที่ 1 ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น ศูนย์กลาง
10.00 – 10.30 น.	พักรับประทานอาหารว่าง
10.30 – 12.00 น.	กิจกรรมที่ 1 (ต่อ)
12.00 – 13.00 น.	รับประทานอาหารกลางวัน
13.00 – 15.00 น.	กิจกรรมที่ 2 การเสริมสร้างศักยภาพการเรียนรู้
15.00 – 15.30 น.	พักรับประทานอาหารว่าง
15.30 – 17.00 น.	กิจกรรมที่ 2 (ต่อ)

วันอาทิตย์ที่ 5 เมษายน 2552

08.00 – 10.00 น.	กิจกรรมที่ 3 บทบาทสำคัญในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น ศูนย์กลาง
10.00 – 10.30 น.	พักรับประทานอาหารว่าง
10.30 – 12.00 น.	กิจกรรมที่ 3 (ต่อ)
12.00 – 13.00 น.	รับประทานอาหารกลางวัน
13.00 – 15.00 น.	กิจกรรมที่ 4 เทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
15.00 – 15.15 น.	พักรับประทานอาหารว่าง
15.15 – 17.15 น.	กิจกรรมที่ 4 (ต่อ)



### วันจันทร์ที่ 6 เมษายน 2552

- 08.00 – 10.00 น. กิจกรรมที่ 5 การจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะและคุณลักษณะการ  
ค้นคว้า แสวงหาความรู้
- 10.00 – 10.30 น. พักรับประทานอาหารว่าง
- 10.30 – 12.00 น. กิจกรรมที่ 5 (ต่อ)
- 12.00 – 13.00 น. รับประทานอาหารกลางวัน
- 13.00 – 15.00 น. กิจกรรมที่ 6 การจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะและคุณลักษณะการ  
ค้นคว้า แสวงหาความรู้
- 15.00 – 15.15 น. พักรับประทานอาหารว่าง
- 15.15 – 17.15 น. กิจกรรมที่ 6 (ต่อ)

### วันอังคารที่ 7 เมษายน 2552

- 08.00 – 10.00 น. กิจกรรมที่ 7 การจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะและคุณลักษณะการ  
ค้นคว้า แสวงหาความรู้
- 10.00 – 10.15 น. พักรับประทานอาหารว่าง
- 10.15 – 12.00 น. กิจกรรมที่ 7 (ต่อ)
- 12.00 – 13.00 น. รับประทานอาหารกลางวัน
- 13.00 – 15.00 น. กิจกรรมที่ 8 เทคนิคการวัดและประเมินผลการเรียนรู้
- 15.00 – 15.15 น. พักรับประทานอาหารว่าง
- 15.15 – 17.00 น. กิจกรรมที่ 8 (ต่อ)
- 17.00 – 17.15 น. สรุปผลการปฏิบัติกิจกรรม และวางแผนการปฏิบัติกิจกรรม และนัด  
หมายในระยาะที่ 2

## ระยะที่ 2 การวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

### วันเสาร์ที่ 25 เมษายน 2552

08.00 – 08.30 น.	ลงทะเบียน
08.30 – 09.00 น.	กิจกรรม สมาธิด้วยเสียงเพลง
09.00 – 10.00 น.	รายงานผลการเสริมสร้างพลังอำนาจในการจัดการเรียนรู้ด้วยแนวคิด นีโอฮิวแมนนิสด้วยตนเอง (ครั้งที่ 1)
10.00 – 10.30 น.	พักรับประทานอาหารว่าง
10.30 – 12.00 น.	นำเสนอการจัดทำคำอธิบายรายวิชา และหน่วยการเรียนรู้
12.00 – 13.00 น.	รับประทานอาหารกลางวัน
13.00 – 17.00 น.	นำเสนอผลการจัดทำคำอธิบายรายวิชา และหน่วยการเรียนรู้ (ต่อ) ให้คำแนะนำการจัดทำคำอธิบายรายวิชา หน่วยการเรียนรู้ และ แนวทางการวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

### วันเสาร์ที่ 2 พฤษภาคม 2552

08.30 – 09.00 น.	กิจกรรม สมาธิด้วยเสียงเพลง
09.00 – 10.00 น.	รายงานผลการเสริมสร้างพลังอำนาจในการจัดการเรียนรู้ด้วยแนวคิด นีโอฮิวแมนนิสด้วยตนเอง (ครั้งที่ 2) นำเสนอแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ให้คำแนะนำการปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นศูนย์กลาง
10.00 – 10.30 น.	พักรับประทานอาหารว่าง
10.30 – 12.00 น.	นำเสนอแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (ต่อ) ให้คำแนะนำการปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นศูนย์กลาง
12.00 – 13.00 น.	รับประทานอาหารกลางวัน
13.00 – 17.00 น.	นำเสนอแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (ต่อ) ให้คำแนะนำการปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นศูนย์กลาง

## วันเสาร์ที่ 9 พฤษภาคม 2552

- 08.30 – 09.00 น. กิจกรรม สมาธิด้วยเสียงเพลง
- 09.00 – 12.00 น. รายงานผลการเสริมสร้างพลังอำนาจในการจัดการเรียนรู้ด้วยแนวคิด  
นีโอฮิวแมนนิสด้วยตนเอง (ครั้งที่ 3)  
นำเสนอแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางที่ปรับปรุง  
ร่วมกันสะท้อนความคิดจากแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น  
ศูนย์กลางที่ปรับปรุง
- 12.00 – 13.00 น. รับประทานอาหารกลางวัน
- 13.00 – 17.00 น. นำเสนอแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางที่ปรับปรุง  
ร่วมกันสะท้อนความคิดจากแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น  
ศูนย์กลางที่ปรับปรุง (ต่อ)



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### ระยะที่ 3 การนำเสนอผลการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน

#### วันเสาร์ที่ 30 พฤษภาคม 2552

08.00 – 08.30 น.	ลงทะเบียน
08.30 – 09.00 น.	กิจกรรม สมาธิด้วยเสียงเพลง
09.00 – 10.00 น.	สรุปบททวนการฝึกการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน
10.00 – 10.30 น.	พักรับประทานอาหารว่าง
10.30 – 12.00 น.	นำเสนอผลการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน (คนละ 20 นาที) และสะท้อนความคิดโดยวิทยากร และผู้เข้าอบรม (คนละ 10 นาที)
12.00 – 13.00 น.	รับประทานอาหารกลางวัน
13.00 – 17.00 น.	นำเสนอผลการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และสะท้อนความคิดโดยวิทยากร และผู้เข้าอบรม

#### วันอาทิตย์ที่ 31 พฤษภาคม 2552

08.30 – 09.00 น.	กิจกรรม สมาธิด้วยเสียงเพลง
09.00 – 12.00 น.	นำเสนอผลการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และสะท้อนความคิดโดยวิทยากร และผู้เข้าอบรม (ต่อ)
12.00 – 13.00 น.	รับประทานอาหารกลางวัน
13.00 – 16.30 น.	นำเสนอผลการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และสะท้อนความคิดโดยวิทยากร และผู้เข้าอบรม (ต่อ)
16.30 -17.00 น.	กิจกรรม ความประทับใจ

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
.....  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## กิจกรรมที่ 1 ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

### คำชี้แจง

กิจกรรม ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้สอนกับผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

### จุดประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้าอบรม

1. เสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้วยการจูงใจสู่ภาวะอัลฟา และการตระหนักถึงความสามารถในตนเอง
2. เปรียบเทียบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้สอนกับผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
3. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
4. วิเคราะห์ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
5. มีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

### แนวคิดของกิจกรรม

การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ผู้สอนเป็นผู้วางแผน จัดการ ชี้แนะ และอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียน โดยจัดสภาพการเรียนรู้ที่เน้นปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนและผู้เรียน มีการกำหนดเป้าหมาย แหล่งข้อมูล การประเมินผล และจัดการเรียนรู้ตามความต้องการของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยการคิด ค้นคว้า ปฏิบัติ และสรุปเป็นความรู้ด้วยตนเอง สำหรับการจัดการเรียนรู้ให้บรรลุเจตนารมณ์ของการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 ได้นั้นกลไกสำคัญที่จะขับเคลื่อนพาผู้เรียนไปสู่เป้าหมายการเรียนรู้ที่กำหนด ผู้สอนต้องศึกษาทำความเข้าใจแนวคิดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

### สื่อประกอบกิจกรรม

1. เอกสารประกอบการอบรมที่ 1 การจูงใจสู่ภาวะอัลฟา
2. เอกสารประกอบการอบรมที่ 2 แนวคิดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
3. แบบปฏิบัติกิจกรรมที่ 1 สัญลักษณ์แทนตน



4. แบบปฏิบัติกิจกรรมที่ 2 ตัวอย่างแผนการจัดการเรียนรู้
5. เครื่องเสียง และเพลงบาบานัม เควาลัม
6. เครื่องฉายภาพทึบแสง (เครื่องวิซวลไลเซอร์)
7. เครื่องวีดีโอโพรเจกเตอร์
8. กระดาษ Filt Chart ปากกาสีเมจิก และสื่อรอบตัว

เวลาที่ใช้ 4 ชั่วโมง

### ขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม

#### ขั้นที่ 1 การสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย

1.1 วิทยากรชี้แจงจุดมุ่งหมายของกิจกรรม และร่วมกันอภิปรายถึงแนวทางการจัดการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการศึกษา

1.2. ให้ผู้เข้าอบรมทุกท่านนั่งล้อมวงในท่าที่สบายที่สุด ลดความคิดเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัว แล้วหลับตาพร้อมหายใจเข้าลึก ๆ หายใจออกยาว ๆ จากนั้นเลื่อนความสนใจ ดังนี้

- การรับรู้ทางหู ให้รู้ตัวเองว่าเสียงที่ได้ยินขณะนี้คือเสียงอะไร
- แล้วความสนใจมาที่จมูก ว่าตนเองกำลังได้กลิ่นอะไร
- แล้วเลื่อนความสนใจมาที่ปาก ว่ามีความรู้สึกอย่างไรในปาก กำลังรับรสอะไร
- และการรับรู้ผ่านการสัมผัสผิวหนังว่ามีความรู้สึกอย่างไร (ร้อน เย็น ฯลฯ)

1.3 ให้ผู้เข้าอบรมนั่งล้อมเป็นวงกลมเพื่อปฏิบัติกิจกรรมการจูงจิตสู่ภาวะอัลฟา โดยนั่งในท่าที่สบายที่สุด ผ่อนลมหายใจเข้าออก แล้วพยายามตัดความคิดที่เข้ามารบกวนในจิตใจเรา แล้วนอนในท่านอนตายของโยคะ (ท่านอนตายของโยคะเป็นท่าที่เหมาะสมที่สุดสำหรับการผ่อนคลาย นอนหงาย แยกขาจากกันเล็กน้อย มือวางอยู่ข้างลำตัวโดยห่างจากลำตัวเล็กน้อย ฝ่ามือทั้งสองหงายขึ้น ศีรษะไม่หนุนหมอนเพื่อให้เลือดไปเลี้ยงทุกส่วนในร่างกายได้อย่างทั่วถึง) หลับตานึก แล้วจินตนาการตามคำบรรยาย

1.4 หลังจากนั้นกลับเข้าสู่ภาวะปกติ แล้วร่วมกันอภิปรายถึงประโยชน์ของการจูงจิตสู่ภาวะอัลฟาเพื่อให้เกิดสันติสุข และประโยชน์ของการมีคลื่นสมองต่ำในการทำงานด้านการจัดการเรียนรู้

#### ขั้นที่ 2 การเสริมสร้างความตระหนักรู้ในตนเอง

2.1 ให้ผู้เข้าอบรมปฏิบัติกิจกรรม สัญลักษณ์แทนตน โดยเลือกหาวัตถุ สิ่งของที่อยู่รอบตัว หรือวาดภาพที่เป็นสัญลักษณ์แทนลักษณะการทำงานด้านการจัดการเรียนรู้ของตนเอง

2.2 เมื่อทุกคนปฏิบัติเสร็จแล้ว ให้มานั่งล้อมวงเป็นกลุ่มใหญ่วางสัญลักษณ์ไว้ตรงหน้า แล้วให้ผู้เข้าอบรมย้อนความคิดทบทวนเหตุการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตที่ผ่านมา แล้ววิเคราะห์สัญลักษณ์แทนลักษณะการทำงานด้านการจัดการเรียนรู้ที่แสดงออกให้เห็น โดยบันทึกลงในแบบปฏิบัติการ

2.3 ให้ผู้เข้าอบรมนำเสนอสัญลักษณ์แทนตนเองอย่างสั้นๆ จนกระทั่งครบทุกคน แล้วร่วมกันสรุปลักษณะการทำงานด้านการจัดการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรมที่พบส่วนใหญ่ เช่น มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรับผิดชอบในการทำงาน มีความเป็นอิสระในการทำงาน และมีความกล้าเสี่ยงในการทำงานที่ทำหาย

### **ขั้นที่ 3 การส่งเสริมความรู้ ทักษะ ประสบการณ์**

3.1 แบ่งกลุ่มผู้เข้าอบรมกลุ่ม ๆ ละ 3 คน แล้วให้ร่วมกันระดมความคิดเกี่ยวกับลักษณะของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้สอนเป็นศูนย์กลางกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยเขียนลงใน Filt Chart

3.2 ผู้เข้าอบรมนำเสนอผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้สอนเป็นศูนย์กลางกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

3.3 วิทยากรบรรยายเกี่ยวกับแนวความคิดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และแนวความคิดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขปรับปรุง พ.ศ. 2545 แล้วให้ผู้เข้าอบรมศึกษาเอกสารประกอบการอบรม

3.4 ให้ผู้เข้าอบรมร่วมกันวิเคราะห์ตัวอย่างแผนการจัดการเรียนรู้ที่กำหนดในแบบปฏิบัติการกิจกรรมที่ 2 และมีข้อเสนอแนะอย่างไร

### **ขั้นที่ 4 การส่งเสริมให้ได้แสดงออกถึงความรู้ ทักษะ ประสบการณ์**

4.1 ผู้เข้าอบรมแต่ละกลุ่มนำเสนอผลการศึกษา และวิเคราะห์ตัวอย่างแผนการจัดการเรียนรู้ แล้วร่วมกันสรุปถึงความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

4.2 ร่วมกันสรุปถึงความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

### **การประเมินผล**

1. สังเกตการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมของผู้เข้าอบรม
2. แบบปฏิบัติการกิจกรรม

## เอกสารประกอบการอบรมที่ 1 การจูงจิตสู่ภาวะอัลฟา

ภวังค์แห่งการรับรู้ (Trance) คือ สภาวะที่สมองของเราจะรับหรือส่งข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ปัจจุบันนักวิทยาศาสตร์

ได้ประดิษฐ์เครื่องมือ EEG โดยต่อเครื่องมือนี้เข้ากับศีรษะของมนุษย์ เครื่องมือที่ละเอียดอ่อนนี้จะแสดงคลื่นสมองของคนนั้นออกมาในรูปของกราฟทำให้นักวิทยาศาสตร์ทราบว่า สมองของเราสามารถส่งคลื่นสมองออกมาได้หลายชนิดและแปรเปลี่ยนไปตามความสงบของจิตใจ เช่น คลื่นเบต้า คลื่นอัลฟา ดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 คลื่นเบต้า (Beta Wave)

คลื่นเบต้า (Beta Wave) เป็นคลื่นสมองที่เกิดขึ้นในสภาวะปกติจนถึงวุ่นวาย สับสนของคนเรา ซึ่งมีความถี่ประมาณ 13 รอบต่อวินาทีจนถึง 40 รอบต่อวินาที ยิ่งความถี่ของคลื่นสูงขึ้นเท่าไรจิตใจของคนเราก็กว้างวายน่าตื่นตาตื่นใจยิ่งขึ้นไปเท่านั้น นักวิทยาศาสตร์ตะวันตกเป็นจำนวนมากเริ่มยอมรับแล้วว่าในสภาวะที่สมองของเราส่งคลื่นสมองสูง ๆ ออกมาสมองของคนเราจะมีการรับรู้ข้อมูลต่าง ๆ ที่ผ่านเข้ามาทางจิตสำนึกได้น้อยมาก และจิตใต้สำนึกของคนเราจะบันทึกข้อมูลต่าง ๆ ได้น้อยมาก และสั้นมากเช่นเดียวกัน

คลื่นอัลฟา (Alpha Wave) เป็นคลื่นสมองที่เกิดขึ้นในสภาพของคนที่มีจิตใจสงบ เยือกเย็นจะเกิดคลื่นอีกชนิดหนึ่งในสมองที่เรียกว่า คลื่นอัลฟา ซึ่งมีความถี่ช้ากว่าประมาณ 8-13 รอบต่อวินาที มีจังหวะที่ช้ากว่า มีขนาดใหญ่กว่า และมีพลังงานมากกว่าคลื่นเบต้าดังแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 คลื่นอัลฟา (Alpha Wave)

ในสภาวะที่จิตใจของคนเราสงบ เยือกเย็น สมองจะส่งคลื่นชนิดหนึ่งออกมาเรียกว่า คลื่นอัลฟา คลื่นชนิดนี้มีความถี่ประมาณ 8-13 รอบต่อวินาที เป็นคลื่นที่มีจังหวะช้ากว่า แต่มีขนาดใหญ่กว่าและมีพลังงานมากกว่าคลื่นเบต้ามาก ในสภาวะที่คนเราส่งคลื่นชนิดนี้ออกมาจะมีจิตใจสงบ เยือกเย็น สมดุล แต่มีความตื่นตัวพร้อมที่จะทำกิจกรรมใด ๆ ของชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ในสภาวะคลื่นสมองต่ำ ๆ นี้เองเป็นสภาวะที่สมองรูปแบบที่สุด จิตใต้สำนึกของพวกเราจะมีสภาพคล้ายเป็นฟองน้ำที่สามารถซึมซับหรือรับข้อมูลใหม่ ๆ เข้ามาได้อย่างรวดเร็ว การ

เปลี่ยนแปลงภาพพจน์ของตัวเองของคนเราส่งคลื่นอัลฟาออกมา และเราเรียกสภาวะที่สมองส่งคลื่นสมองต่ำ ๆ ออกมานี้ว่า ภาวะแห่งการรับรู้ (Trance) เราสามารถเข้าสู่ภาวะแห่งการรับรู้ได้ด้วยวิธีการง่าย ๆ โดยเริ่มจากการเปิดเพลงคลาสสิกเบา ๆ ให้จิตใจผ่อนคลายแล้วนอนลงในท่านอนตายของโยคะจดจ่ออยู่กับลมหายใจของเราเท่านั้น หายใจลึก ๆ ช้า ๆ

### คำบรรยาย การจูงจิตสู่ภาวะอัลฟา

หาที่มีสิ่งภายนอกมารบกวนจิตใจของเราน้อยที่สุด (อาจเปิดเพลงคลาสสิกเบา ๆ หรือสร้างบรรยากาศของการผ่อนคลาย) ท่านอนตายของโยคะเป็นท่าที่เหมาะสมที่สุดสำหรับการผ่อนคลาย นอนหงาย แยกขาจากกันเล็กน้อย มีอวางอยู่ข้างลำตัวโดยห่างจากลำตัวเล็กน้อย ฝ่ามือทั้งสองหงายขึ้น ศีรษะไม่หนุนหมอนเพื่อให้เลือดไปเลี้ยงทุกส่วนในร่างกายได้อย่างทั่วถึง หลับตานึกและจินตนาการตามไปดังนี้ ...

จดจ่ออยู่กับลมหายใจของเราเท่านั้น หายใจลึก ๆ ช้า ๆ เวลาหายใจเข้าท้องขยาย ลำตัวขยาย เวลาหายใจออกท้องยุบลำตัวยุบและหน้าอกยุบ ตัดความคิดเรื่องอื่น ๆ ออกให้หมด จดจ่อกับลมหายใจของเราเท่านั้น เวลานี้ตัวของเรารู้สึกผ่อนคลายที่สุด เท้าของเราผ่อนคลาย ขยับเท้าของเราเล็กน้อย ขาของเราผ่อนคลาย ท้องของเราผ่อนคลาย อวัยวะภายในของเราผ่อนคลาย หายใจสบาย ๆ ลึก ๆ ช้า ๆ ลำตัว หน้าอกของเราผ่อนคลาย ใบหน้า ลูกตา คิ้วของเราผ่อนคลาย อวัยวะทุกส่วนในใบหน้าของเราผ่อนคลาย ตัวของเราเบาแสนเบาเหมือนกับไม่มีน้ำหนัก เราจินตนาการว่าเราเดินอยู่ลำพังบนท้องทุ่งในชนบทที่มีอากาศบริสุทธิ์ เราสูดหายใจเอาอากาศที่บริสุทธิ์เข้ามาเต็มปอด เรารู้สึกอิสระที่สุด ผ่อนคลายที่สุด เท้าของเราสัมผัสกับพื้นหญ้าพื้นดินที่เป็นธรรมชาติ เราได้ยินเสียงนกร้องที่ไพเราะ ได้ยินเสียงใบไม้ไหว เราเดินต่อไปตามลำพัง เรารู้สึกมีความสุขมาก เบื้องหน้าของเราเป็นชายหาดที่สวยงาม เราได้ยินเสียงคลื่นกระทบฝั่ง เบื้องหน้าของเราคือ ดวงอาทิตย์ที่กำลังจะลับขอบฟ้า เราเห็นดวงอาทิตย์เคลื่อนต่ำลงจนลับขอบฟ้าไปแล้ว เราก็ลงนอนในท่านอนตายที่ชายหาดอย่างสงบตามลำพัง เรารู้สึกผ่อนคลายที่สุด อิสระที่สุด และมีความสุขมากที่สุด ทุกส่วนในร่างกายของเราผ่อนคลาย เรากำลังอยู่ในสภาวะที่ผ่อนคลายที่สุด มือข้างขวาของเรารู้สึกหนัก หนัก หนัก หนักที่สุด เหมือนมีแผ่นเหล็กใหญ่มาวางทับมือข้างขวาของเรา มือข้างซ้ายของเรารู้สึกหนัก หนัก หนัก หนักที่สุด เหมือนมีแผ่นเหล็กใหญ่อีกแผ่นหนึ่งมาทับมือข้างซ้ายของเราไว้ เวลานี้มือข้างซ้ายและข้างขวาของเราหนักจนไม่สามารถขยับเขยื้อนได้ เวลานี้เท้าข้างขวาของเรารู้สึกหนัก หนัก หนัก หนักที่สุด เหมือนมีลูกตุ้มเหล็กมาถ่วงเท้าข้างขวาของเราไว้ เวลานี้เท้าข้างซ้ายของเราหนัก หนัก หนัก หนักที่สุด เหมือนมีลูกตุ้มเหล็กมาถ่วงเท้าข้างซ้าย

ของเราไว้ เท้าข้างซ้ายและข้างขวาของเรารู้สึกหนักมากจนไม่สามารถขยับเขยื้อนไปได้แล้ว เวลานี้ มือข้างขวาของเรารู้สึกร้อน ร้อน ร้อน ร้อนมาก เหมือนมีขดลวดไฟอยู่ในมือข้างขวาของเรา เวลานี้ มือข้างซ้ายของเรารู้สึกร้อน ร้อน ร้อน ร้อนมาก เหมือนมีขดลวดไฟอยู่ในมือข้างซ้ายของเรา เวลานี้ มือข้างขวาและมือข้างซ้ายของเรารู้สึกหนักและร้อนมาก เวลานี้เท้าข้างขวาของเรารู้สึกร้อน ร้อน ร้อน ร้อนมาก เหมือนมีขดลวดไฟอยู่ในเท้าข้างขวาของเรา เวลานี้เท้าข้างซ้ายของเรารู้สึกร้อน ร้อน ร้อน ร้อนมาก เหมือนมีขดลวดไฟอยู่ในเท้าข้างซ้ายของเรา มือและเท้าของเรารู้สึกหนักและร้อนมาก เราไม่สามารถขยับเขยื้อนมือและเท้าของเราได้แล้ว ลมหายใจของเรารู้สึกเบาสบาย ผ่อนคลาย เวลานี้ท้องของเรารู้สึกร้อน ร้อน ร้อน ร้อนมาก เหมือนกับมีน้ำที่กำลังเดือดอยู่ในท้องของเรา หน้าผากของเราเย็นสบาย รู้สึกเหมือนมีลมเย็นพัดผ่าน หน้าผากของเราเวลานี้กำลังอยู่ในสภาวะที่ผ่อนคลายอย่างที่สุด เพื่อที่จะให้เราอยู่ในสภาวะที่ผ่อนคลายยิ่งขึ้นไปอีก จินตนาการว่าเรากำลังลอยอยู่กลางมหาสมุทรที่คลื่นลมกำลังสงบ เราจะนับถอยหลังจากยี่สิบถึงหนึ่ง ในขณะที่เรานับน้อยลง เราจะจมลึกลงในมหาสมุทร ลึกลง ลึกลง ลึกลง ยิ่งเราจมลึกลงเท่าไร เราก็ยิ่งผ่อนคลายมากยิ่งขึ้นเท่านั้น ยี่สิบ สิบเก้า สิบแปด...สิบ ทุกส่วนในร่างกายของเราผ่อนคลายมากขึ้นทุกที เก้า แปด เจ็ด หก...หนึ่ง เวลานี้เราจมลึกอยู่ในมหาสมุทร เรากำลังอยู่ในสภาวะที่ผ่อนคลายที่สุด (ในช่วงเวลานี้เราจินตนาการถึงสิ่งที่เราปรารถนาให้เกิดขึ้นในชีวิตเราให้ชัดเจนที่สุด)

#### วิธีกลับสู่สภาวะปกติ

“ฉัน จะนับ 1 ถึง 10 เมื่อนับถึง 10 ฉันจะรู้สึกตัวขึ้นอีกครั้ง ฉันจะรู้สึกสดชื่น กระปรี้กระเปร่า แข็งแรง มีความรักให้กับตัวเองและผู้อื่นอย่างไม่เคยรู้สึกมาก่อน หนึ่ง สอง สาม สี่ ห้า พลังต่าง ๆ กลับคืนมาสู่ตัวฉัน ฉันรู้สึกแข็งแรงที่สุด สดชื่นที่สุด มีความสุขที่สุด ฉันกลายเป็นคนอารมณ์ดี ยิ้มแย้ม แจ่มใส มีเสน่ห์ น่ารัก คอดและพูดแต่สิ่งที่เป็นบวกแก่ตนเองและผู้อื่น หก เจ็ด แปด เก้า สิบ ขยับมือเท้า พลิกซ้ายขวาและลุกขึ้น”

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



## แบบปฏิบัติการที่ 1 สัญลักษณ์แทนตน

1. บันทึกสัญลักษณ์แทนความสามารถในการทำงานของตนเอง (พลังอำนาจในการทำงาน)



ชื่อสัญลักษณ์.....

2. อธิบายสัญลักษณ์แทนความสามารถในการทำงานของตนเอง (พลังอำนาจในการทำงาน)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. วิเคราะห์ตน โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ใน ○ ที่ตรงกับคุณลักษณะบุคคลที่มีพลังอำนาจในการทำงาน

- มีความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน และมีความรับผิดชอบในการทำงาน
- ความเป็นอิสระพึ่งตนเอง
- มีความกล้าเสี่ยง กล้าตัดสินใจในการทำงาน
- มีความมั่นใจในความสามารถของตนเองว่าจะทำงานได้ประสบผลสำเร็จ
- มีความพึงพอใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น และรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น
- อื่น ๆ .....

## เอกสารประกอบการอบรมที่ 2 แนวคิดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ผู้สอนเป็นผู้วางแผน จัดการ ชี้แนะ และอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียน โดยจัดสภาพการเรียนรู้ที่เน้นปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนและผู้เรียน มีการกำหนดเป้าหมาย แหล่งข้อมูล การประเมินผล และจัดการเรียนรู้ตามความต้องการของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยการคิด ค้นคว้า ปฏิบัติ และสรุปเป็นความรู้ด้วยตนเอง

การจัดการเรียนรู้ให้บรรลุเจตนารมณ์ของการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 ได้นั้นกลไกสำคัญที่จะขับเคลื่อนพาผู้เรียนไปสู่เป้าหมายการเรียนรู้ที่กำหนด ผู้สอนต้องศึกษาทำความเข้าใจและฝึกฝนใช้รูปแบบวิธีการ และเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางให้เชี่ยวชาญโดยการวิเคราะห์จากสาระที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 24 แนวการจัดการเรียนรู้ ดังนี้

มาตรา 24 ข้อที่	แนวการจัดการเรียนรู้	ลักษณะกิจกรรมการเรียนรู้
1	จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัด และ ความแตกต่างของผู้เรียน	หลากหลาย สนองความสนใจ ความถนัด ความแตกต่าง และวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียน
2	ฝึกทักษะ กระบวนการคิดการจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และประยุกต์ใช้ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา	เน้นฝึกทักษะ กระบวนการคิด กระบวนการจัดการ กระบวนการเผชิญสถานการณ์และกระบวนการแก้ปัญหา
3	ให้ผู้เรียนเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รัก การอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง	จัดให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติใน สถานการณ์จริง ฝึกทักษะการคิด ทักษะการปฏิบัติ ทักษะการอ่าน และ ทักษะการค้นคว้าและแสวงหาความรู้
4	ผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่าง สมดุล รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุก วิชาต่อเนื่อง	บูรณาการสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุล ส่งเสริมพัฒนา คุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่ พึงประสงค์

มาตรา 24 ข้อที่	แนวการจัดการเรียนรู้	ลักษณะกิจกรรมการเรียนรู้
5	ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน อำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย	สร้างเสริมบรรยากาศและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เหมาะสม โดยผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ฝึกกระบวนการค้นหาความรู้อย่างเป็นระบบ เน้นการเรียนรู้จากสื่อและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย
6	พ่อแม่ ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ทุกสถานที่	ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน ในเวลาและนอกเวลาเรียน ใช้ประโยชน์จากแหล่งเรียนรู้ในชุมชนและภูมิปัญญาท้องถิ่น

จากลักษณะของกิจกรรมการเรียนรู้ที่วิเคราะห์ได้สามารถสรุปรวมลักษณะสำคัญหลัก ๆ ของกิจกรรมการเรียนรู้และกำหนดเป็นรูปแบบ วิธีการและเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกันได้ดังนี้

ลักษณะสำคัญของกิจกรรมการเรียนรู้	รูปแบบ วิธีการ และเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริม
1. หลากหลาย สนองความสนใจ ความถนัด ความแตกต่าง และวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียน	การเรียนรู้เป็นรายบุคคล การเรียนเป็นกลุ่ม โครงงาน วัฏจักรการเรียนรู้ การใช้สื่อ เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้
2. ฝึกทักษะการคิด	การตั้งคำถาม การสร้างแผนผังความคิด กระบวนการคิด แผนผังกราฟิก กระบวนการแก้ปัญหา โครงงาน วัฏจักรการเรียนรู้
3. ฝึกทักษะการจัดการ	กระบวนการจัดการ กระบวนการบูรณาการ การเรียนเป็นรายบุคคล การเรียนเป็นกลุ่ม รายงาน โครงงาน
4. ฝึกทักษะการเผชิญสถานการณ์และประยุกต์ใช้เพื่อป้องกันและแก้ปัญหา	การฝึกปฏิบัติการ กระบวนการแก้ปัญหา เกม กรณีศึกษา บทบาทสมมติ สถานการณ์จำลอง

ลักษณะสำคัญของกิจกรรมการเรียนรู้	รูปแบบ วิธีการ และเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริม
	Storyline method
5. เน้นการฝึกปฏิบัติ และการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง	การฝึกปฏิบัติการกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ โครงการ ทักษะศึกษา กระบวนการสืบเสาะหาความรู้ การเรียนแบบค้นพบ
6. ฝึกทักษะการแสวงหาความรู้	การเรียนแบบค้นพบ กระบวนการสืบเสาะหาความรู้ กระบวนการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง รายงาน โครงการ การฝึกปฏิบัติการ
7. บูรณาการสาระความรู้ด้านต่าง ๆ	กระบวนการบูรณาการ โครงการ Storyline method วัฏจักรการเรียนรู้
8. เน้นการสร้างเสริมจิตพิสัย คุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์	การเรียนแบบร่วมมือการเรียนแบบมีส่วนร่วม เพลง เกม ละคร บทบาทสมมติ สถานการณ์จำลอง Storyline method โครงการ
9. เรียนรู้จากสื่อและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย	การใช้สื่อ แหล่งเรียนรู้และเทคโนโลยี
10. จัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการเรียนรู้	ทักษะศึกษา เพลง เกม ละคร การฝึกปฏิบัติการ การใช้สื่อ แหล่งเรียนรู้และเทคโนโลยี
11. ฝึกการวิจัย กระบวนการค้นหาความรู้อย่างเป็นระบบ	การค้นพบ การวิจัย ค้นรายงาน กรณีศึกษา โครงการ กระบวนการทางวิทยาศาสตร์
12. ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน ในเวลาและนอกเวลาเรียน ใช้ประโยชน์จากแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น	รายงาน กรณีศึกษา ทักษะศึกษา โครงการ ละคร นิทรรศการ

เมื่อวิเคราะห์ลักษณะสำคัญของกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและกำหนดรูปแบบวิธีการ และเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องแล้วจะเห็นว่า มีหลายเทคนิควิธีการที่สนองกิจกรรมได้หลาย ๆ ลักษณะ สามารถจำแนกเป็นกลุ่มได้ดังนี้

กลุ่มที่	ทักษะ/คุณลักษณะที่มุ่งพัฒนา	รูปแบบ วิธีการ และเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริม
1	การค้นคว้า แสวงหาความรู้	กระบวนการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง กระบวนการสืบเสาะหาความรู้ กระบวนการค้นพบ กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ รายงาน กรณีศึกษา การทดลอง การฝึกปฏิบัติการ โครงการ ทักษะการวิจัย การใช้เส้นเล่าเรื่อง วัฏจักรการเรียนรู้
2	การคิด การแก้ปัญหา การ เผชิญสถานการณ์	การตั้งคำถาม การสร้างแผนผังความคิด แผนผังกราฟิก การพัฒนาการคิดมิติต่าง ๆ กระบวนการคิดวิจารณ์ญาณ กระบวนการคิดสร้างสรรค์ การคิดแบบหมวก 6 ใบ กระบวนการแก้ปัญหา กระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการ
3	การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม	เกม ละคร บทบาทสมมติ สถานการณ์จำลอง กรณีศึกษา การศึกษาเป็นรายบุคคล การเรียนแบบมีส่วนร่วม การเรียนรู้แบบร่วมมือ

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



## แบบปฏิบัติการที่ 2 ตัวอย่างแผนการจัดการเรียนรู้

กลุ่มสาระการเรียนรู้ วิทยาศาสตร์  
เรื่อง การแพร่ของสาร

ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1  
เวลา 2 ชั่วโมง

### ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง

1. ทดลองและอธิบายการเกิดกระบวนการแพร่
2. ออกแบบและทำการทดลองเกี่ยวกับการแพร่ของเซลล์เมื่ออยู่ในสารละลายที่มีความเข้มข้นต่างกัน

### จุดประสงค์การเรียนรู้

1. อธิบายความหมายของการแพร่ได้
2. ทดลองเรื่องการแพร่ของสารได้
3. ยกตัวอย่างการแพร่ที่พบในชีวิตประจำวันได้
4. บรรยายประโยชน์จากการเรียนเรื่องการแพร่ได้

### เนื้อหา/สาระการเรียนรู้

การทดลองการเกิดกระบวนการแพร่ การออกแบบการทดลอง และทำการทดลองเกี่ยวกับการแพร่ของเซลล์เมื่ออยู่ในสารละลายที่มีความเข้มข้นต่างกัน

### กิจกรรม/กระบวนการจัดการเรียนรู้

1. ร่วมกันสนทนาเกี่ยวกับกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการลำเลียงน้ำและแร่ธาตุโดยวิธีการแพร่ แล้วแบ่งผู้เรียนเป็นกลุ่ม ๆ ละ 3 คน และผู้สอนอธิบายขั้นตอนการปฏิบัติการและแนะนำการใช้สารเคมีในการทดลอง
2. ให้ผู้เรียนร่วมกันทำการทดลองที่ 1 การแพร่ของสาร ด้วยโพแทสเซียมเปอร์แมงกาเนต (เกล็ดต่างทับทิม) หย่อนลงในน้ำ แล้วสังเกตการเปลี่ยนแปลงประมาณ 5 นาที จากนั้นให้วาดภาพการทดลองที่สังเกตเป็นลงในแบบบันทึก
3. ร่วมกันอภิปรายผลหลังการทดลองโดยใช้คำถามว่า เพราะเหตุใดน้ำในบีกเกอร์มีสีม่วงและสารที่แพร่ได้มีกี่สถานะ อะไรบ้าง

4. ให้ผู้เรียนร่วมกันทำการทดลองที่ 2 น้ำหอม โดยให้ผู้เรียนทดลองเปิดขวดน้ำหอม แล้วสังเกตเปลี่ยนแปลง แล้วร่วมกันอภิปรายผลการทดลองว่าการที่เราได้กลิ่นน้ำหอมเป็นการแพร่ของสารอย่างไร และเป็นการแพร่ของสารจากสถานะอะไรไปสู่สถานะอะไร

5. ร่วมกันสรุปผลการทดลองจากการปฏิบัติกิจกรรมว่า การแพร่ คือ การกระจายอนุภาคจากที่ที่มีความเข้มข้นของอนุภาคของสารมากไปสู่ที่ที่มีความเข้มข้นของอนุภาคของสารน้อย มีทิศทางการแพร่ไปทุกทิศทุกทาง การทดลองโดยใช้โพแทสเซียมเปอร์แมงกาเนตเป็นตัวตัวอย่างของการแพร่ของแข็งในของเหลว ส่วนน้ำหอมเป็นการแพร่ของของเหลวในอากาศ

6. ให้ผู้เรียนร่วมกันออกแบบการทดลองที่เกี่ยวกับเรื่องการแพร่ของสารที่พบในชีวิตประจำวัน แล้วให้ตัวแทนกลุ่มออกมารายงานหน้าชั้นเรียน

7. ร่วมกันสรุปหลักการแพร่ของสาร และให้ผู้เรียนบอกประโยชน์จากการแพร่ในชีวิตประจำวัน

#### กระบวนการวัดและประเมินผล

1. สังเกตกระบวนการทำงาน และการนำเสนอโดยใช้แบบสังเกต
2. ประเมินแบบบันทึกผลการทดลอง

#### สื่อ/แหล่งการเรียนรู้

1. สารโพแทสเซียมเปอร์แมงกาเนต
2. อุปกรณ์การทดลอง ได้แก่ บีกเกอร์ แท่งแก้วคนสาร น้ำ
3. น้ำหอม

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## กิจกรรมที่ 2 การเสริมสร้างศักยภาพการเรียนรู้

### คำชี้แจง

กิจกรรม แนวคิดการเสริมสร้างศักยภาพการเรียนรู้ เป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องศักยภาพการเรียนรู้ การสร้างความรู้สึที่ดีด้วยการให้ความรัก การให้พลังด้านบวก และออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เสริมสร้างศักยภาพการเรียนรู้ โดยการระดมความคิดเห็น และนำเสนอผลการปฏิบัติกิจกรรม

### จุดประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้าอบรม

1. เสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้วยการฝึกสติโดยการเดินรำเกาซิกิ และการตระหนักถึงการสร้างภาพพจน์ด้านบวกด้วยการพูดด้านบวก
2. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเสริมสร้างศักยภาพการเรียนรู้ และการสร้างความรู้สึที่ดีด้วยการให้ความรัก และการให้พลังด้านบวก
3. ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่พัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน
4. มีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

### แนวคิดของกิจกรรม

ศักยภาพการเรียนรู้เป็นพลังที่มีอยู่ในตัวของบุคคล พร้อมทั้งจะรับรู้สิ่งต่าง ๆ และแสดงออกมาในลักษณะของความสามารถทั้งด้านความรู้ การปฏิบัติและความรู้สึที่นึกคิด ศักยภาพการเรียนรู้ของแต่ละบุคคลจะแตกต่างกันขึ้นอยู่กับประสบการณ์ที่ได้รับ และกระบวนการจัดการศึกษาจะช่วยพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ศักยภาพการเรียนรู้ของมนุษย์ เป็นผลมาจากการทำงานของสมอง สมองเป็นอวัยวะที่สำคัญของมนุษย์ ในสมองมีสารเคมีหลายประเภทที่ทำหน้าที่เป็นสารสื่อที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ การสร้างความสุข ความเศร้า ความคิด ความจำและการเรียนรู้

การสร้างความรู้สึที่ดีด้วยการให้ความรัก การให้พลังด้านบวก เป็นการคิด การใช้คำพูด การกระทำที่ทำให้ตัวเราและคนรอบข้างมีพลังด้านบวกมากยิ่งขึ้น ด้วยการแสดงพฤติกรรมทั้งต่อตัวเอง และคนรอบข้าง ด้วยการยิ้ม การพูดชม การสบตา การสัมผัส และการกล่าวคำสวัสดิ์

### สื่อประกอบกิจกรรม

1. เอกสารประกอบการอบรมที่ 1 การเสริมพลังการทำงานด้วยการเดินเกาซิกิ

2. เอกสารประกอบการอบรมที่ 2 การเสริมสร้างศักยภาพการเรียนรู้
3. แบบปฏิบัติกิจกรรมที่ 1 พลังคำพูด
4. แบบปฏิบัติกิจกรรมที่ 2 การออกแบบกิจกรรมเสริมสร้างศักยภาพการเรียนรู้
5. เครื่องเสียง และเพลงบาบานัม เควาลัม
6. เครื่องฉายภาพทึบแสง (เครื่องวิซวลไลเซอร์)
7. เครื่องวีดีโอโพรเจกเตอร์
8. กระดาษ Filt Chart และปากกาสีเมจิก

เวลาที่ใช้ 4 ชั่วโมง

### ขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม

#### ขั้นที่ 1 การสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย

1.1 วิทยากรชี้แจงจุดมุ่งหมายของกิจกรรม และร่วมกันอภิปรายถึงความหมาย และวิธีการเสริมสร้างศักยภาพการเรียนรู้ให้ผู้เข้าอบรมโดยยกตัวอย่าง

1.2 วิทยากรอธิบายการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้วยการฝึกสติ โดยการเดินรำเกาซิกิ และประโยชน์ในการนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน พร้อมสาธิตท่าการเดินรำเกาซิกิ โดยเริ่มต้นด้วยการยกมือพนมตรงขึ้นไปเหนือศีรษะ แล้วเริ่มเคลื่อนไหวร่างกายจากการเอียงร่างกาย ดังนี้

- 1) เอียงไปทางขวา 3 จังหวะ แล้วกลับไปที่เดิม 2 จังหวะ
- 2) เอียงไปทางซ้าย 3 จังหวะ แล้วกลับไปที่เดิม 2 จังหวะ
- 3) ก้มลงไปข้างหน้า 2 จังหวะ แล้วกลับไปที่เดิม 1 จังหวะ
- 4) เอนไปข้างหลัง 2 จังหวะ แล้วกลับไปที่เดิม 1 จังหวะ

เมื่อจบท่าเดินรำ 1 รอบด้วยการเหยียบแรง ๆ บนพื้นด้วยเท้าขวาและเท้าซ้ายในขณะเคลื่อนไหวด้วยส่วนบนของร่างกาย เท้าของผู้ฝึกก็จะมีอาการเคลื่อนไหวเป็นจังหวะที่สอดคล้องกัน โดยจังหวะแรกเท้าขวาจะไปแตะพื้นหลังเท้าซ้ายแล้วชักเท้าขวากลับที่เดิม เท้าขวาเรียบติดพื้น เท้าซ้ายจะไปแตะพื้นหลังเท้าขวาแล้วชักเท้ากลับที่เดิม เท้าซ้ายเรียบติดพื้น ทำสลับกันเช่นนี้ไปเรื่อย ๆ

1.3 ให้ผู้เข้าอบรมเริ่มฝึกเดินโดยเริ่มฝึกใช้มืออย่างเดียวก่อน แล้วฝึกโดยใช้เท้าอย่างเดียว แล้วฝึกพร้อมกันทั้งมือและเท้า ให้ผู้เข้าอบรมเดินไปประมาณ 15 รอบ หลังจากนั้นผ่อนคลายร่างกายด้วยการทำนอนตายของโยคะประกอบเสียงเพลง

1.4 ร่วมกันอภิปรายถึงการประโยชน์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานโดยการฝึกสติด้วยการเดินรำภาชิกิ และช่วยเสริมสร้างศักยภาพการเรียนรู้ให้กับตนเองและผู้อื่น

### **ขั้นที่ 2 การเสริมสร้างความตระหนักในตนเอง**

2.1 ให้ผู้เข้าอบรมจับคู่กับเพื่อน แล้วสมมติเป็น ก. และ ข. แล้วให้ ก. พูดสิ่งที่จะทำให้ ข รู้สึกประทับใจมากที่สุดภายในเวลา 1 นาที แล้วสลับกัน ให้ ข. พูดสิ่งที่จะทำให้ ก รู้สึกไม่ประทับใจมากที่สุดภายในเวลา 1 นาที

2.2 ให้ผู้เข้าอบรมที่สมมติตนเองเป็น ข. แสดงความรู้สึกที่ได้รับคำพูดที่ทำให้ประทับใจ (คำพูดด้านบวก) และให้ ก. แสดงความรู้สึกที่ได้รับคำพูดที่ทำให้ไม่ประทับใจ (คำพูดด้านลบ)

2.3 ร่วมกันสรุปถึงผลที่เกิดจากการใช้คำพูดด้านบวก และคำพูดด้านลบ

2.4 ให้ผู้เข้าอบรมทบทวนว่าตนเองมักใช้คำพูดอะไรบ้างกับเพื่อนร่วมงานในขณะที่ทำงาน และกับผู้เรียนในขณะที่จัดการเรียนรู้อย่างไร แล้วบันทึกลงในแบบปฏิบัติการกิจกรรมที่ 1 หลังจากนั้นสลับแบบปฏิบัติการกับเพื่อนที่นั่งใกล้ ให้เพื่อนวิเคราะห์คำพูดที่ท่านใช้ในแบบปฏิบัติการเสร็จแล้วส่งกลับคืน เมื่อได้รับแบบปฏิบัติคืนแล้ว พิจารณาคำพูดที่ใช้ควรปรับปรุงหรือพัฒนาหรือไม่

2.5 สุ่มตัวแทนนำเสนอผลการปฏิบัติการกิจกรรมที่ 1 ว่าการใช้คำพูดด้านบวกสามารถทำให้ผู้พูด และผู้ฟังมีความพลังใจเพิ่มขึ้นซึ่งส่งผลดีต่อการดำรงชีวิตและการทำงาน ดังนั้นในการจัดการเรียนรู้ผู้สอนทุกคนควรตระหนักถึงคำพูดที่สื่อสารกับผู้เรียน เพราะการสื่อสารด้วยคำพูดด้านบวกช่วยเสริมสร้างศักยภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน

2.6 ร่วมกันสรุปถึงการเสริมสร้างศักยภาพการเรียนรู้ให้ผู้เรียนโดยการพูดด้านบวกที่เป็น การสร้างความรู้สึกที่ดีให้กับผู้เรียน โดยการยิ้ม พูดชม สบตา สัมผัส และกล่าวคำสวัสดิ์กับผู้เรียน

### **ขั้นที่ 3 การส่งเสริมความรู้ ทักษะ ประสบการณ์**

3.1 ให้ผู้เข้าอบรมแบ่งกลุ่ม ๆ ละ 3 คน ร่วมกันระดมความคิดเกี่ยวกับลักษณะของผู้เรียนยุคใหม่ที่มีศักยภาพการเรียนรู้สูง โดยการวาดภาพประกอบคำอธิบายลงใน Flit Chart พร้อมตกแต่งให้สวยงาม

3.2 นำเสนอลักษณะผู้เรียนยุคใหม่ แล้วร่วมกันสรุปถึงลักษณะสำคัญที่ควรเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีศักยภาพการเรียนรู้ในโลกยุคใหม่

3.3 วิทยากรบรรยายเกี่ยวกับศักยภาพการเรียนรู้ ความสำคัญของสมอง การจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาสมองอย่างสมดุล และการเสริมสร้างศักยภาพการเรียนรู้การสร้างความรู้สึกที่ดีด้วยการให้ความรัก การให้พลังด้านบวก



3.4 ให้ผู้เข้าอบรมออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เสริมสร้างศักยภาพการเรียนรู้อย่างสมดุล (โดยสมองซีกซ้ายมีหน้าที่เกี่ยวกับการคิดเป็นเหตุผล คิดรายละเอียด การวิเคราะห์ เป็นต้น ส่วนสมองซีกขวามีหน้าที่เกี่ยวกับการคิดสร้างสรรค์ จินตนาการ คิดสังเคราะห์ และศิลปะ ดนตรี เป็นต้น)

#### **ขั้นที่ 4 การส่งเสริมให้ได้แสดงออกถึงความรู้ ทักษะ ประสบการณ์**

4.1 ให้ตัวแทนกลุ่มนำเสนอกิจกรรมการเรียนรู้ที่เสริมสร้างศักยภาพการเรียนรู้

4.2 ร่วมกันวิพากษ์ และสะท้อนความคิดต่อกิจกรรมการเรียนรู้ของแต่ละกลุ่ม แล้วร่วมกันสรุปความสำคัญของการเสริมสร้างศักยภาพการเรียนรู้ และแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เสริมสร้างศักยภาพการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน

#### **การประเมินผล**

สังเกตการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมของผู้เข้าอบรม

แบบปฏิบัติกิจกรรม

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## เอกสารประกอบการอบรมที่ 1 การเสริมพลังการทำงานด้วยการเดินรำเกาชิกิ

สติ เป็นสภาวะที่จิตใจของคนเราเป็นหนึ่งเดียวในการจดจ่อกับสิ่งที่ต้องทำอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำภารกิจใดๆ ในชีวิตเป็นไปได้สูงสุด สามารถแบ่งออกได้ 3 ประเภท ตามระดับของพลังจิตดังนี้

ประเภทแรก คือ คนที่มีพลังสติน้อย คนเหล่านี้มักจะควบคุมจิตใจของตนเองไม่ค่อยได้ มีสมาธิสั้น มีความสามารถในการควบคุมจิตใจให้จดจ่อกับภารกิจในปัจจุบันได้น้อย มักปล่อยจิตให้ล่องลอยไปกับเรื่องของอดีตและอนาคตอยู่เสมอ ควบคุมความคิดของตนเองไม่ค่อยได้ สิ่งเร้ารอบตัวมีอิทธิพลต่อจิตใจและอารมณ์ของคนประเภทนี้มากที่สุด

ประเภทที่สอง คือ คนที่มีสติค่อนข้างดี หรือมีสมาธิค่อนข้างสูง มีความสามารถในการควบคุมจิตใจของตนเองให้จดจ่อกับภารกิจที่จะต้องทำในปัจจุบันได้ค่อนข้างดี สามารถควบคุมความคิดของตนเองให้คิดในเรื่องที่ควรคิดและไม่คิดในเรื่องที่ไม่ควรคิดได้อย่างดี สิ่งเร้ารอบตัวมีอิทธิพลต่อจิตใจและอารมณ์ของคนประเภทนี้น้อยกว่าคนประเภทแรกมาก

ประเภทที่สาม คือ คนที่สามารถควบคุมจิตใจของตนเองได้อย่างยอดเยี่ยม มีสติหรือมีสมาธิสูง สามารถควบคุมจิตใจของตนเองให้จดจ่อกับภารกิจที่จะต้องทำในปัจจุบันได้อย่างดีเป็นระยะเวลานานสามารถควบคุมจิตใจตนเองให้อยู่เหนือสิ่งเร้ารอบตัวที่จะเบี่ยงเบนความสนใจของเราให้หันเหออกไปจากสิ่งที่ตัวเองทำอยู่ในปัจจุบันได้เป็นอย่างดี เช่น ดูหนังสือได้อย่างมีสมาธิในขณะที่คนรอบข้างคุยกันเสียงดังอย่างสนุกสนาน ไม่ทานอาหารที่เป็นโทษต่อร่างกายต่างๆ ที่เพื่อนทุกคนในโต๊ะอาหารกำลังทานอาหารนั้นอยู่อย่างเอร็ดอร่อย เป็นต้น

การฝึกสติหรือฝึกสมาธิจึงเป็นความจำเป็นพื้นฐานในการพัฒนาของทุกเรื่องในชีวิตของคนเรา ตัวอย่างการฝึกสติด้วยการเดินรำเกาชิกิ (Kaoshikii) เกาชิกิ มาจากคำภาษาสันสกฤตว่า kosa ซึ่งแปลว่า ระดับจิตของมนุษย์ ดังนั้นการเดินเกาชิกิจึงเป็นการพัฒนาทุกระดับจิต (จิตสำนึก จิตใต้สำนึก และจิตเหนือสำนึก) ของมนุษย์ที่เริ่มตั้งแต่ระดับจิตนอกสุดของคนเรา คือ ร่างกาย ทำเดินรำนี้ประดิษฐ์ขึ้นโดย PR Sarkar โยคีผู้ยิ่งใหญ่แห่งศตวรรษนี้ในปี ค.ศ. 1978 การเดินเกาชิกินี้จะประกอบด้วย 18 จังหวะ ไปทางขวา 5 จังหวะ ไปทางซ้าย 5 จังหวะ ไปข้างหน้า 3 จังหวะ และไปทางด้านหลัง 5 จังหวะ ขณะที่เดินจะมีการเคลื่อนไหวที่สัมพันธ์กันทั้งมือและเท้าพร้อมกัน กับภวนาคำที่เป็นภาษาสันสกฤตว่า BABA NAM KEVA LAM (บาบา นัม เควาลัม) ซึ่งแปลเป็นภาษาอังกฤษได้ว่า Love is every where หรือ แปลเป็นภาษาไทยได้ว่า ความรักมีอยู่ในทุกหนทุกแห่ง หรือมีความรักให้กับตัวเอง และมีความรักให้กับทุกสิ่งทุกอย่าง ผู้เดินจะเริ่มต้นด้วย

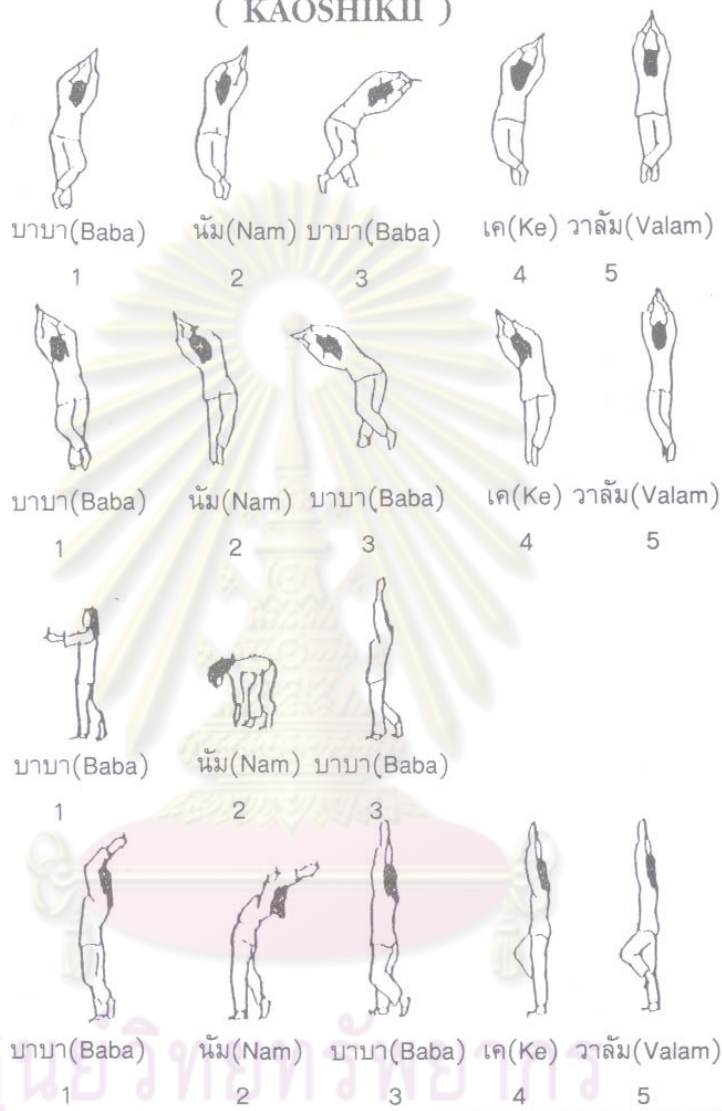
การยกมือพนมตรงขึ้นไปเหนือศีรษะ ท่าเดิมนี้อายุของผู้เดิมนั้นจะอยู่ระหว่างแขนทั้งสองข้างที่เหยียดตรงนี้ตลอดเวลา การเคลื่อนไหวเริ่มจากการเอียงร่างกาย

- เอียงไปทางขวา 3 จังหวะ แล้วกลับไปเดิมนั้น 2 จังหวะ
- เอียงไปทางซ้าย 3 จังหวะ แล้วกลับไปเดิมนั้น 2 จังหวะ
- ก้มลงไปข้างหน้า 2 จังหวะ แล้วกลับมาที่เดิมนั้น 1 จังหวะ
- เอนไปข้างหลัง 2 จังหวะ แล้วกลับมาที่เดิมนั้น 1 จังหวะ

จบท่าเดิมนั้น 1 รอบด้วยการเหยียดแรงๆ บนพื้นด้วยเท้าขวาและเท้าซ้ายในขณะที่เคลื่อนไหวด้วยส่วนบนของร่างกาย เท้าของผู้ฝึกก็จะมีเคลื่อนไหวเป็นจังหวะที่สอดคล้องกัน โดยจังหวะแรกเท้าขวาจะไปแตะพื้นหลังเท้าซ้ายแล้วชักเท้าขวากลับที่เดิม เท้าขวาเหยียดติดพื้น เท้าซ้ายจะไปแตะพื้นหลังเท้าขวาแล้วชักเท้ากลับที่เดิม เท้าซ้ายเหยียดติดพื้น ทำสลับกันเช่นนี้ไปเรื่อยๆ ผู้ฝึกจะมีการพัฒนาสติเป็นอย่างมาก เนื่องจากต้องควบคุมการทำงานของร่างกายส่วนบนและส่วนล่างให้ประสานกัน พร้อมๆ กับภาวนาคำว่า BABA NAM KEVA LAM และคิดถึง ความหมายของคำคำนี้ตลอดเวลา เกาซิกินี้มีประโยชน์ต่อทุกส่วนของร่างกายจากหัวถึงเท้า และมีประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับสุขภาพสตรีทำให้กระดูกสันหลังยืดหยุ่น ลดไขมันบริเวณหน้าท้อง ทำให้ประจำเดือนมาสม่ำเสมอ บริหารอวัยวะภายในช่วยลดความเจ็บปวดขณะที่มีประจำเดือนทำให้เด็กคลอดง่ายทำให้เลือดไปเลี้ยงที่สมองมากขึ้น กระตุ้นการทำงานของหัวใจ และระบบไหลเวียนของโลหิต ทำให้ข้อต่อต่างๆ เช่น หัวเข่า สะโพก เอว คอ เป็นต้น มีความคล่องตัวขึ้น ถ้าเราเต้นช้าๆ จะเป็นการฝึกสติถ้าเต้นเร็วจะได้ประโยชน์ของการออกกำลังกายแบบ aerobic ดังนั้น เกาซิกินี้จึงเป็นการฝึกสติเพื่อสุขภาพกายและจิตที่มีประโยชน์ยิ่งของคนเรา ถ้าเราฝึกเต้นเกาซิกิน้อย่างสม่ำเสมอทุกวันเวลาเช้า 10-20 รอบ เวลาเย็น 10-20 รอบ ภายในเวลา 2-3 สัปดาห์เราจะเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างมหาศาลที่เกิดขึ้นทั้งทางร่างกายและจิตใจของเรา โดยเฉพาะในเรื่องของสติที่เราจะมีสูงขึ้นเองโดยอัตโนมัติในทุกๆ การกระทำของชีวิต

## เกาชิกิ

( KAOSHIKII )



### แผนภาพ การเดินรำเกาชิกิ

การเดินรำเกาชิกิ สามารถบริหารร่างกายและต่อมไร้ท่อต่างๆ ในร่างกายตั้งแต่ศีรษะจนถึงปลายเท้า เพียงแค่ปฏิบัติให้ถูกต้อง 5 นาที (เวลาเช้า) และ 5 นาที (เวลาเย็น) จะทำให้ร่างกายแข็งแรง รูปร่างได้สัดส่วนสวยงาม และมีจิตใจที่เข้มแข็ง เกาชิกิให้ประโยชน์แก่ร่างกายจิตใจของคนเรา

### แบบปฏิบัติการที่ 1 พลังคำพูด

ให้ท่านทบทวนคำพูดที่มักใช้สื่อสารกับเพื่อนร่วมงานในขณะที่ทำงาน และกับผู้เรียน  
ในขณะที่จัดการเรียนรู้ลงในตาราง แล้วให้เพื่อนช่วยวิเคราะห์ความรู้สึกต่อคำพูดที่ท่านใช้

คำพูดที่มักใช้สื่อสารกับเพื่อนร่วมงานในขณะที่ทำงาน	วิเคราะห์ความรู้สึกต่อคำพูด	
	ความรู้สึกดี	ความรู้สึกไม่ดี
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
คำพูดที่มักใช้สื่อสารกับผู้เรียนในขณะที่จัดการเรียนรู้		
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		

ท่านคิดว่าควรปรับปรุงคำพูดที่ใช้สื่อสารกับเพื่อนร่วมงานในขณะที่ทำงานหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

ท่านคิดว่าควรปรับปรุงคำพูดที่ใช้สื่อสารกับผู้เรียนในขณะที่จัดการเรียนรู้หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....



## เอกสารประกอบการอบรมที่ 2 การเสริมสร้างศักยภาพการเรียนรู้

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขปรับปรุง(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคน มีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ (สกศ, 2545)

### ศักยภาพการเรียนรู้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ระบุความหมายศักยภาพ หมายถึง อำนาจหรือคุณสมบัติที่มีแฝงอยู่ในสิ่งต่าง ๆ อาจทำให้พัฒนาหรือปรากฏเป็นที่ประจักษ์ได้ เช่น เขามีศักยภาพในการทำงานสูง ส่วนการเรียนรู้ หมายถึง การศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ หรือความชำนาญ วรวิณี โสมประยูร (2540) กล่าวว่า ศักยภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน หมายถึง การดึงอำนาจแฝง หรือคุณสมบัติที่แฝงในตัวผู้เรียนออกมาให้ปรากฏ แล้วพัฒนาให้สมบูรณ์สูงสุดตาม อัตภาพของแต่ละบุคคล โดยใช้เครื่องมือค้นหาศักยภาพทางสมอง จิตใจ และร่างกาย เมื่อค้นพบแล้วก็จะได้พัฒนาให้สมบูรณ์สูงสุดตามอัตรภาพของแต่ละคน ดังนั้น ศักยภาพการเรียนรู้ เป็น ความสามารถที่แฝงในตัวผู้เรียนที่รอโอกาสพัฒนาให้เกิดเป็นความสามารถที่มีคุณค่าของมนุษย์ ให้ปรากฏออกมาเป็นที่ประจักษ์

ศักยภาพของมนุษย์มีมากมายมหาศาล ซึ่งเป็นผลที่สืบเนื่องมาจากการทำงานของสมอง สมองของมนุษย์เป็นอวัยวะสำคัญที่สุดในการควบคุมพฤติกรรมกรรมการแสดงออก เช่น ระบบการทำงานของหัวใจ ระบบภูมิคุ้มกัน ระบบฮอร์โมน ระบบการคิด และอื่นๆ อีกมากมาย จึงทำให้มนุษย์สามารถคิดแก้ปัญหา คิดสร้างสรรค์นวัตกรรม และเทคโนโลยี สามารถเรียนรู้สิ่งที่เป็น ความดี ความงาม ความรัก สิ่งเป็นประโยชน์ หรือ เป็นโทษ สามารถควบคุมอารมณ์ ความสุข ความทุกข์ ความวิตกกังวล ฯลฯ สมองเป็นศูนย์รวมของเซลล์ประสาทที่ทำให้มนุษย์เกิดการเรียนรู้ อย่างน่ามหัศจรรย์ ถ้าสมองไม่ทำงานเราก็ไม่สามารถมีชีวิตอยู่ได้ ดังนั้นการเรียนรู้เกี่ยวกับ กระบวนการทำงานของสมองจะทำให้ครูเข้าใจในศักยภาพของมนุษย์ และสามารถจัดการเรียนรู้ที่ พัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### การทำงานของสมอง

การทำงานของสมองเกี่ยวข้องกับเซลล์สมอง กล่าวคือ สมองของมนุษย์ประกอบด้วยเซลล์สมองหนึ่งแสนล้านเซลล์ เซลล์สมองหนึ่งเซลล์หลักจะเชื่อมโยงติดต่อกับเซลล์สมองตัวอื่นๆ เป็น หมีนเป็นแสนเซลล์ โดยมีการวางเส้นใยสมองเชื่อมโยงติดต่อกันและมีจุดเชื่อมต่อบริเวณเส้นใย สมองเรียกว่า ซินแนปส์(Synapse) เป็นเส้นเป็นล้านจุดเชื่อมต่อ อาศัยการทำงานของเซลล์สมอง

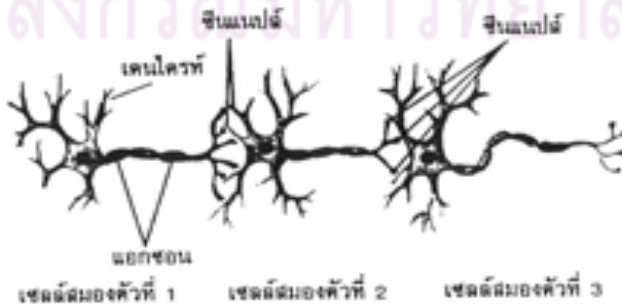
ทำให้สมองสามารถที่จะเรียนรู้ คิดอย่างมีเหตุผล และจดจำเรื่องราวต่างๆ ได้ทำให้ร่างกายมนุษย์สามารถตอบสนองและปรับตัวได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2544)

สมองทำงานอย่างมหัศจรรย์ ทำงานตลอดเวลา การทำงานของสมองขึ้นอยู่กับเซลล์ประสาท ซึ่งจะทำงานเป็นกลุ่ม และติดต่อกัน ทำให้เกิดการ ทำงานโดยมีกระแสไฟฟ้าอยู่ตลอดเวลา ถ้าหากการทำงานและกระแสไฟฟ้านี้หยุดไป เซลล์ประสาท และจุดเชื่อมต่อที่จะมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลและพลังงานก็จะตายไปด้วยดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 เซลล์สมองของมนุษย์

จากแผนภาพที่ 1 เซลล์สมองของมนุษย์แต่ละเซลล์มีเส้นใยสมองแตกแขนงแยกออกมา มากมายเป็นพันๆ เส้นใย และเชื่อมต่อกับเซลล์สมองอื่นๆ เส้นใยสมองเหล่านี้เรียกว่า แอกซอน (axon) และเดนไดรท์(dendrite) และเส้นใยสมองแอกซอน เป็นเส้นใยสมองที่นำสัญญาณส่ง **ข้อมูล** ส่วนเส้นใยสมองเดนไดรท์ เป็นเส้นใยสมองที่มีหน้าที่รับสัญญาณหรือ **รับข้อมูล** จากเซลล์สมองตัวอื่นๆ มาสู่ตัวเซลล์สมอง และเป็นส่วนที่เชื่อมติดต่อกับแอกซอนของเซลล์สมองตัวอื่นๆ ซึ่งในเซลล์สมอง 1 เซลล์จะมีเส้นใยสมองเดนไดรท์หลายเส้น ซึ่งมีการเชื่อมโยงติดต่อกัน ดังแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 การเชื่อมโยงติดต่อกันของเซลล์สมองของมนุษย์

จากแผนภาพที่ 2 การเชื่อมโยงติดต่อกันของเซลล์สมองของมนุษย์โดยเส้นใยสมองแอกซอน และเดนไดรต์ของเซลล์สมองจะมีการเชื่อมโยงติดต่อกัน ช่องว่างระหว่างแต่ละแอกซอนและเดนไดรต์ เรียกว่าจุดเชื่อมต่อ หรือซินแนปส์ (synapse หรือ synaptic gap) ซึ่งจะเป็นช่องว่างที่อยู่ระหว่างแอกซอนของเซลล์สมองตัวหนึ่งกับเดนไดรต์ของเซลล์สมองตัวถัดไป ที่ช่องว่างหรือจุดเชื่อมต่อ หรือซินแนปส์นี้ เป็นบริเวณที่มีการติดต่อกันของเซลล์สมอง 2 ตัว โดยสัญญาณจากเซลล์สมองตัวแรกจะถูกส่งผ่านมา และไปกระตุ้นเซลล์สมองตัวที่ 2 สัญญาณจะเดินทางเดียว บางครั้งเซลล์สมองอาจเกิดอาการเหนื่อยล้าทำให้เกิดปฏิกิริยาต่อต้านกระแสสัญญาณครั้งต่อไป ช่องว่างหรือจุดเชื่อมต่อจะถูกกระทบได้ง่ายจากการขาดออกซิเจน จากการดมยาสลบและจากสารอื่นๆ เช่น ยาที่ใช้ในการรักษาโรค ยาเสพติด หรือสารที่เป็นพิษบางชนิด ซึ่งถ้าถูกกระทบก็จะมีผลต่อการติดต่อสื่อสารข้อมูล หรือสัญญาณระหว่างเซลล์สมองได้ และทำให้สมองส่วนนั้นถูกทำลายหรือสูญเสียการทำงานที่ไป

นอกจากนี้ในการทำงานของสมองยังมีตัวรับข้อมูล(receptor) ที่เป็นส่วนประกอบของเซลล์สมองที่ทำหน้าที่รับสิ่งกระตุ้นและส่งต่อไปยังเซลล์สมองตัวอื่น การทำงานของสมองจะถูกควบคุมโดยระบบประสาท ระบบประสาทประกอบด้วยวงจรของเซลล์สมองต่างๆ ที่ซับซ้อนมากมาย และมีการเชื่อมโยงติดต่อกัน การทำหน้าที่ของระบบประสาท กระทำโดยการส่งข้อมูลหรือสัญญาณในรูปของสารสื่อประสาท ซึ่งจะข้ามช่องว่างระหว่างเซลล์สมองที่เรียกว่าจุดเชื่อมต่อหรือซินแนปส์ และกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของกระแสไฟฟ้า และสารเคมีในสมอง

### สารเคมีในสมอง

สารเคมีในสมองที่เป็นสารสื่อประสาท (neurotransmitters) เป็นสารเคมีที่ใช้ในการสื่อสารข้อมูลระหว่างเซลล์สมองจากเซลล์สมองที่เป็นตัวส่งสัญญาณหรือตัวส่งข้อมูลไปถึงเซลล์สมองที่เป็นตัวรับสัญญาณหรือตัวรับข้อมูล

การติดต่อสื่อสารข้อมูลระหว่างเซลล์สมอง จะใช้สารเคมี ซึ่งทำหน้าที่เป็นสารสื่อประสาท สารเคมีในสมองที่มีผลต่อการเรียนรู้ที่สำคัญ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2544) ได้แก่

**โดปามีน (Dopamine)** ทำหน้าที่เกี่ยวกับการเคลื่อนไหว การรู้สึกตัว ความรู้สึกในทางบวก การตอบสนองทางอารมณ์ ทำให้เกิดความสุขและลดความเจ็บปวด ความคิด ความจำ และการเรียนรู้ ซึ่งการทำหน้าที่ต่างๆ เหล่านี้จะมีความเกี่ยวโยงสัมพันธ์กัน และที่สำคัญเป็นสารเคมีที่สร้างความสุข ทำให้เพิ่มพลังการเรียนรู้

**นอร์เอพิเนฟริน ( Norepinephrine) ในการจัดการเรียนรู้หรือ นอร์อะดรีนาลีน (Noradrenaline) จะเกี่ยวข้องกับอารมณ์การรู้สึกตัว และการตอบสนองต่อความเครียดเป็นหลัก และยังมีส่วนเกี่ยวข้องกับการควบคุมการรู้สึกตัว ความจำ และการเรียนรู้**

**เอนดอร์ฟิน (Endorphins) เป็นสารเคมีในสมองที่ทำให้ผู้เรียนมีความสุขที่เกิดจากการปฏิบัติ หรือการออกกำลังกาย การเคลื่อนไหวผสมผสานในการจัดการเรียนรู้จะทำให้สมองหลั่งสารเอนดอร์ฟินที่เป็นสารที่ทำให้มีความสุขจะทำให้ไปเพิ่มการเรียนรู้มากขึ้น**

**เซโรโตนิน (Serotonin) มีบทบาทสำคัญต่อการทำงานของสมองเกี่ยวข้องกับการหลับ การตื่นตัว การรับรู้ ความอยากอาหาร อารมณ์ การรับรู้ความรู้สึก ความจำ สติปัญญา และมีบทบาทสำคัญต่อความผิดปกติทางจิตใจ โดยเฉพาะในเรื่องความซึมเศร้า พฤติกรรมความก้าวร้าว ซึ่งการทำหน้าที่ต่างๆเหล่านี้จะมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน และมีผลต่อการเรียนรู้ของคนเราเช่นเดียวกัน**

สมองมีหน้าที่การทำงานดังนี้

หน้าที่ของสมองซีกซ้าย	หน้าที่ของสมองซีกขวา
<ul style="list-style-type: none"> <li>- คิดเป็นเหตุผล</li> <li>- มีสามัญสำนึก จิตสำนึก</li> <li>- คิดรายละเอียด</li> <li>- การวิเคราะห์</li> <li>- ทำงานที่ต้องทำทีละอย่าง</li> <li>- ควบคุมเกี่ยวกับภาษา</li> <li>- การพูด การเขียน</li> <li>- การแสดงออก (Expression)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- คิดสร้างสรรค์ จินตนาการ</li> <li>- สัญชาติญาณ</li> <li>- คิดสังเคราะห์</li> <li>- ศิลปะ ดนตรี</li> <li>- ทิศทาง</li> <li>- ทำงานหลายๆอย่างในเวลาเดียวกัน</li> <li>- มองภาพแบบรวมๆ</li> <li>- การผ่อนคลาย</li> <li>- จิตใต้สำนึก</li> <li>- สร้างกระบวนการอย่างรวดเร็ว</li> <li>- รับรู้และเข้าใจ (Reception)</li> </ul>

จากตารางจะเห็นว่าศักยภาพของสมองเป็นการทำงานของสมองที่สมองซีกซ้ายและซีกขวามีการทำงานร่วมกันส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ และถ้ายังได้ใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่

เหมาะสม ผู้เรียนจะเกิดการรับรู้อย่างมีประสิทธิภาพก่อเกิดการพัฒนาศักยภาพ สร้างเสริม เชื่อมโยงประสบการณ์เดิมกับประสบการณ์ใหม่ ความสามารถที่แฝงในตัวผู้เรียนที่พร้อมที่จะรับรู้ และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจากไม่รู้เปลี่ยนมาเป็นรู้ จากทำไม่ได้เปลี่ยนเป็นทำได้ เรียกว่า ศักยภาพ



ตามที่ทราบแล้วว่าสมองทำงานอยู่ตลอดเวลาและกระบวนการทำงานของสมองสรุปได้ว่า

- ถ้าหากกลุ่มเส้นใยใดไม่ได้รับการกระตุ้นจากข้อมูลภายนอก ก็จะไม่เกิดประจุไฟฟ้า กลุ่มเส้นใยประสาทที่ไม่ได้ใช้งานก็จะถูกกำจัดออกไป คงเหลือเฉพาะกลุ่มเส้นใยประสาทและ จุดเชื่อมต่อที่ทำงานบ่อยๆ ทำงานอยู่เสมอ และได้รับข้อมูลจากภายนอกบ่อยๆ

- ปัจจัยของสิ่งแวดล้อมเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้จุดเชื่อมต่อคงอยู่

- เชื่อกันว่า ถ้าหากยังมีเส้นใยประสาท และมีจุดเชื่อมต่อมาก เด็กยิ่งฉลาดและมี ความสามารถสูง

- แต่ถ้าเด็กได้รับข้อมูลไม่ถูกต้อง เส้นใยประสาทและจุดเชื่อมต่อที่มากขึ้นก็ส่งผลให้ เด็กมีพฤติกรรมที่ไม่เป็นผู้สร้างสรรค์

- เซลล์ประสาททำงานเป็นกลุ่มและเกิดกระแสไฟฟ้าตลอดเวลา

- ข้อมูลที่เก็บไว้ในสมองจะมีลักษณะเป็นคลื่นไฟฟ้า มีความถี่เฉพาะ อยู่ในเซลล์ ประสาท

- เมื่อมีข้อมูลใหม่เข้ามาก็จะสร้างเส้นใยกลุ่มใหม่อีก

- ศักยภาพของสมองมีทั้งการทำงานของสมองซีกซ้ายและซีกขวา

สมองที่พร้อมสมบูรณ์สำหรับการเรียนรู้ต้องอาศัยการสานสัมพันธ์ที่ผ่อนคลายระหว่าง ร่างกายและสมองซึ่งต้องตื่นตัวและมีสมาธิ สภาวะเช่นนี้เกิดขึ้นเมื่อ

- ♦ สาระความเครียดต่ำ
- ♦ สมองได้รับออกซิเจนและน้ำอย่างเพียงพอ
- ♦ มีพลังงานที่ได้รับจากการกินอาหารที่มีประโยชน์
- ♦ มีสารเคมีที่เป็นประโยชน์ต่อร่างกายและสมอง
- ♦ ร่างกายและสมองทำงานประสานกันได้ดี
- ♦ มีโอกาสที่จะเรียนรู้และทำงานในแบบของตนเอง
- ♦ เชื่อว่าหลักสูตรที่เรียนสอดคล้องกับชีวิตจริง
- ♦ กำหนดเป้าหมายชีวิตของตนเอง
- ♦ คาดหวังถึงความสำเร็จ (คู่มือครูสำหรับเสริมสร้างสมองของ เด็กวัยเรียน, 2548)



## แบบปฏิบัติการที่ 2 ออกแบบกิจกรรมเสริมสร้างศักยภาพการเรียนรู้

ให้ท่านร่วมกันออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่พัฒนาสมองซีกซ้ายและซีกขวาอย่างสมดุล โดยสมองซีกซ้ายมีหน้าที่เกี่ยวกับการคิดเป็นเหตุผล คิดรายละเอียด การวิเคราะห์ เป็นต้น ส่วนสมองซีกขวามีหน้าที่เกี่ยวกับการคิดสร้างสรรค์ จินตนาการ คิดสังเคราะห์ และศิลปะ ดนตรี เป็นต้น

ชื่อกิจกรรม.....

สาระสำคัญ

.....  
 .....

จุดประสงค์การเรียนรู้

.....  
 .....

กิจกรรมการเรียนรู้

.....  
 .....

.....  
 .....

.....  
 .....

การประเมินผล

.....  
 .....

.....  
 .....



ศูนย์วิทยพัทยากร  
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### กิจกรรมที่ 3 บทบาทสำคัญในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

#### คำชี้แจง

กิจกรรม บทบาทสำคัญในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นให้ผู้เข้าอบรมได้เข้าใจถึงบทบาทของผู้สอนในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง

#### จุดประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้าอบรม

1. เสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้วยการฝึกสติโดยการบริหารร่างกายด้วยโยคะอาสนะ
2. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทของผู้สอนที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
3. ตระหนักถึงบทบาทของผู้สอนที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

#### แนวคิดของกิจกรรม

การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ผู้สอนเป็นผู้วางแผน จัดการ ชี้แนะ และอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียน โดยจัดสภาพการเรียนรู้ที่เน้นปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนและผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเรียนรู้โดยการคิด ค้นคว้า ปฏิบัติ และสรุปความรู้ด้วยตนเอง ดังนั้นบทบาทของผู้สอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้ ได้แก่ การเป็นผู้ฟังที่มีประสิทธิภาพ การเป็นผู้กระตุ้นและเสริมแรง และการเป็นผู้สื่อสารอย่างสร้างสรรค์

#### สื่อประกอบกิจกรรม

1. เอกสารประกอบการอบรมที่ 1 การฝึกสติด้วยโยคะอาสนะ
2. เอกสารประกอบการอบรมที่ 2 บทบาทในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
3. แบบปฏิบัติกิจกรรมที่ 1 แบบฝึกสติด้วยโยคะอาสนะ
4. แบบปฏิบัติกิจกรรมที่ 2 บทบาทสำคัญ
5. เครื่องเสียง และเพลงบายนัม เควาลัม
6. สื่อรอบตัวที่ใช้ประกอบการแสดงบทบาทสมมติ
7. เครื่องฉายภาพทึบแสง (เครื่องวิซวลไลเซอร์)
8. เครื่องวีดีโอโพรเจกเตอร์

เวลาที่ใช้ 4 ชั่วโมง

### ขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม

#### 1. ขั้นสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย

1.1 วิทยากรชี้แจงจุดมุ่งหมายของกิจกรรม แล้วร่วมกันอภิปรายถึงบทบาทของผู้สอนในการจัดการเรียนรู้

1.2 ให้ผู้เข้าอบรมนั่งสมาธิประกอบเพลงบาบานัม เควาลัม แล้ววิทยากรอธิบาย และสาธิตการฝึกสติด้วยโยคะอาสนะตามแบบปฏิบัติกิจกรรมที่ 1 แบบฝึกสติด้วยโยคะอาสนะ

1.3 ให้ผู้เข้าอบรมฝึกโยคะ แล้วร่วมกันอภิปรายถึงประโยชน์ของการฝึกสติด้วยโยคะอาสนะต่อการทำงาน โดยเฉพาะต่อบทบาทของผู้จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

#### ขั้นที่ 2 การเสริมสร้างความตระหนักในตนเอง

2.1 ให้ผู้เข้าอบรมทุกแบ่งกลุ่ม ๆ ละ 5 คน จำนวนกลุ่มตามจำนวนผู้เข้าอบรม แล้วจับฉลากเลือกบทบาทสมมติในการจัดการเรียนรู้อย่างนี้

- 1) ผู้สอนแสดงการกระตุ้นและเสริมแรงให้ผู้เรียน
- 2) ผู้สอนแสดงการไม่กระตุ้นและไม่เสริมแรงให้ผู้เรียน
- 3) ผู้สอนมีการสื่อสารที่สร้างสรรคต่อผู้เรียน
- 4) ผู้สอนมีการสื่อสารที่ไม่สร้างสรรคต่อผู้เรียน
- 5) ผู้สอนเป็นผู้ฟังที่มีประสิทธิภาพ
- 6) ผู้สอนไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน

และให้แต่ละกลุ่มร่วมกันวางแผน และซ้อมการแสดงบทบาทสมมติ

2.2 ให้แต่ละกลุ่มแสดงบทบาทสมมติกลุ่มละ 15 นาที หลังจากนั้นร่วมกันวิเคราะห์ถึงบทบาทของผู้สอนที่เหมาะสมในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

2.3 ให้ผู้เข้าอบรมทุกคนเขียนแสดงบทบาทของตนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองลงในแบบปฏิบัติกิจกรรมที่ 2 บทบาทสำคัญ

#### ขั้นที่ 3 การส่งเสริมความรู้ ทักษะ ประสบการณ์

3.1 วิทยากรบรรยายบทบาทสำคัญในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ได้แก่ การเป็นผู้กระตุ้นและเสริมแรงให้ผู้เรียน การเป็นผู้สื่อสารที่สร้างสรรคต่อผู้เรียน และการเป็นผู้ฟังที่มีประสิทธิภาพ

3.2 ให้ผู้เข้าอบรมแต่ละกลุ่มยกตัวอย่างบทบาทของตนเองในการจัดการเรียนรู้ที่ปฏิบัติจริง แล้วร่วมกันแสดงความคิดเห็น

3.3 ให้ผู้เข้าอบรมออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยผู้สอนมีบทบาทเป็นผู้ฟังที่มีประสิทธิภาพ เป็นผู้กระตุ้นเสริมแรง และเป็นผู้สื่อสารอย่างสร้างสรรค์

#### ขั้นที่ 4 การส่งเสริมให้ได้แสดงออกถึงความรู้ ทักษะ ประสบการณ์

4.1 ให้ผู้เข้าอบรมนำเสนอกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางที่ผู้สอนมีบทบาทเป็นผู้ฟังที่มีประสิทธิภาพ เป็นผู้กระตุ้นเสริมแรง และเป็นผู้สื่อสารอย่างสร้างสรรค์

4.2 ร่วมกันสรุปเกี่ยวกับการบทบาทสำคัญของผู้สอนในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และแนวทางการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยผู้สอนมีบทบาทเป็นผู้ฟังที่มีประสิทธิภาพ เป็นผู้กระตุ้นเสริมแรง และเป็นผู้สื่อสารอย่างสร้างสรรค์

#### การประเมินผล

1. สังเกตการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมของผู้เข้าอบรม
2. แบบปฏิบัติกิจกรรม

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## เอกสารประกอบการอบรมที่ 1 การฝึกสติด้วยโยคะอาสนะ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อระบบการออกกำลังกายชนิดหนึ่งที่มีผลโดยตรงกับต่อมไร้ท่อต่างๆ ของมนุษย์ ระบบการออกกำลังกายที่มีผลโดยตรงต่อต่อมไร้ท่อนี้มีชื่อว่า โยคะอาสนะ หรือท่าฤาษีตัดตน เรียกเป็นภาษาอังกฤษได้ว่า “easy posture” เป็นท่ากายบริหารที่ง่าย ๆ (คนทั่วไปมักคิดว่าโยคะอาสนะเป็นท่าที่ทำยาก ที่คนส่วนใหญ่ทำกันไม่ได้และมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อการบริหารร่างกายเท่านั้น) ท่าทางต่างๆ เหล่านี้มีรูปแบบที่แน่นอนถูกต้องตามหลักวิทยาศาสตร์ การบริหารด้วยท่าอาสนะเหล่านี้แตกต่างจากการออกกำลังกายที่ต้องใช้กำลังและความรุนแรงอย่างสิ้นเชิง อาสนะเป็นการออกกำลังกายที่ค่อนข้างช้านุ่มนวล มีการเคลื่อนไหวอย่างอ่อนช้อยผสมกับการสูดหายใจลึกๆ และสลับด้วยการหยุดนิ่งของร่างกาย เพื่อทำให้กล้ามเนื้อและประสาทรับการผ่อนคลายยิ่งขึ้น การทำอาสนะที่ถูกต้องแทบจะไม่ต้องใช้พลังงานในร่างกายเลยแต่ผู้ฝึกจะรู้สึกกระปรี้กระเปร่า และมีพลังงานเพิ่มขึ้น ผู้ที่ทำอาสนะเป็นประจำจะมีร่างกายแข็งแรง มีจิตใจที่ร่าเริงเบิกบาน นอกจากนั้นการควบคุมลมหายใจ และการทำร่างกายให้หยุดนิ่งได้เป็นเวลานานจากการฝึกฝนอาสนะจะทำให้เราสามารถควบคุมระบบกล้ามเนื้อ ประสาท ความมีสมาธิและความสมดุลของร่างกายได้ดียิ่งขึ้นอีกด้วย

ประโยชน์ของการทำอาสนะ สรุปเป็นข้อใหญ่ๆ ดังนี้

1. การหายใจ การหายใจที่ดีเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุดเรื่องหนึ่งของชีวิต การสูดลมหายใจเข้าออกของเรามีผลโดยตรงกับความสงบทางจิตใจ เช่น ในขณะที่เรามีจิตใจไม่ปกติเราจะหายใจเร็วและสั้น ส่วนในขณะที่เราจิตใจสงบเป็นปกติเราจะหายใจลึกและช้า ท่าบริหารกายแบบอาสนะต่างๆ จะทำให้เราต้องปิดบังอึดัว ซึ่งจะเป็นการบังคับให้เราหายใจลึก และช้า ปอดของเราจะเพิ่มการนำออกซิเจน และพลังงานจากอากาศเข้าสู่ร่างกายได้มากขึ้น กล้ามเนื้อหน้าอกและกล้ามเนื้อกระบังลมจะแข็งแรงมากขึ้นอันจะส่งผลให้การสูดหายใจของเราคล่องแคล่ว และลึกมากขึ้น

2. ระบบประสาท การฝึกทำอาสนะช่วยผ่อนคลายความตึงเครียดของระบบประสาท เพราะการทำอาสนะจะช่วยบริหารบริเวณกระดูกสันหลัง ซึ่งกระดูกสันหลังมีการทำงานเกี่ยวพันโดยตรงกับระบบประสาทส่วนกลาง ดังนั้นการทำอาสนะจะทำให้เส้นใยประสาทบริเวณกระดูกสันหลังแข็งแรงมีกำลังวังชา ผู้ที่ฝึกอาสนะอยู่เสมอจะมีระบบประสาท และมีจิตใจที่เข้มแข็งพร้อมที่จะเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ของชีวิตและไม่ค่อยมีความเครียด

3. การไหลเวียนของโลหิต ปกติคนเรามักจะอยู่ในท่าทางที่โลหิตไหลเวียนมาเลี้ยงส่วนล่างของร่างกายเป็นจำนวนมากเสมอๆ เช่น ในท่าเดิน วิ่ง นั่ง แต่การบริหารกายแบบอาสนะนี้



ส่วนใหญ่จะมีท่าทางที่ทำให้เลือดได้มีโอกาสไหลเวียนไปเลี้ยงร่างกายส่วนบนของเราเป็นอย่างมาก เช่น ท่างู ท่ากระต่าย เป็นต้น จะทำให้เลือดไหลไปเลี้ยงบริเวณสมองของเรามากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ การยืดแขนขา และส่วนต่าง ๆ ของร่างกายยังเป็นการช่วยบริหารข้อต่อ และกำจัดพวกสารตกค้างออกไป ผู้ที่บริหารกายด้วยอาสนะอยู่เสมอมักจะปลอดภัยจากโรคข้ออักเสบ โรคปวดตามข้อ และตามกล้ามเนื้อไปตลอดชีวิต










4. อวัยวะภายในต่าง ๆ ทำอาสนะต่าง ๆ นอกจากมีผลโดยตรงแก่อวัยวะภายนอกของเราแล้วยังมีผลโดยตรงต่ออวัยวะภายใน เช่น หัวใจ ปอด ตับ ไต กระเพาะอาหาร ม้าม ลำไส้ ฯลฯ การทำอาสนะต่างๆ จะช่วยบริหารอวัยวะภายในเหล่านี้ให้ทำหน้าที่ได้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น อวัยวะที่เคยอ่อนแอก็กลับแข็งแรงขึ้น การทำอาสนะยังมีผลต่อต่อไว้ท่อหลายต่อมที่ทำให้เกิดการหลั่งของฮอร์โมน ซึ่งทำให้เกิดความสมดุลทางอารมณ์และความสงบทางจิตใจ ตัวอย่างเช่น ท่ากระต่าย กระหม่อมศิระษะของผู้ฝึกจะถูกกดอยู่กับพื้นช้าแล้วช้าเล่า ซึ่งเป็นการบริหารต่อมไพเนียลอยู่ตลอดเวลา การทำอาสนะทำนองอย่างสม่ำเสมอจะทำให้เรามีความอดกลั้นสูง และมีความสงบทางจิตใจมากขึ้น















ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบปฏิบัติกิจกรรมที่ 1 แบบฝึกสติด้วยโยคะอาสนะ

คำชี้แจง ให้ท่านฝึกโยคะด้วยตนเอง (เวลา 35 นาที)

กิจกรรม	การปฏิบัติ		เวลา
1. การเตรียมความพร้อมของร่างกาย (ด้วยการบริหารข้อเท้า ข้อมือ ข้อศอก หัวไหล่ คอ)			3 นาที
2. ทำงู			2 นาที
3. ทำตั๊กแตน			2 นาที
4. ทำคันไถ ½ ตัว			2 นาที
5. ทำหัวจรดเข่า			2 นาที
6. ทำคีม			2 นาที
7. ทำนั่งเพชร			2 นาที
8. ทำโยคะมุทรา			2 นาที

กิจกรรม	การปฏิบัติ		เวลา
9. ทำบิดสันหลัง			2 นาที
10. ท่ากงล้อ			2 นาที
11. ท่าต้นไม้			2 นาที
12. ท่าศิวะ			2 นาที
การผ่อนคลายอย่างลึก			5 นาที
ฝึกหายใจ			5 นาที

## เอกสารประกอบการอบรมที่ 2 บทบาทในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ผู้สอนเป็นผู้วางแผน จัดการ ชี้แนะ และอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียน โดยจัดสภาพการเรียนรู้ที่เน้นปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนและผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเรียนรู้โดยการคิด ค้นคว้า ปฏิบัติ และสรุปความรู้ด้วยตนเอง ดังนั้นบทบาทของผู้สอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้โดยการคิด ค้นคว้า ปฏิบัติ และสรุปความรู้ด้วยตนเองจึงมีความสำคัญมาก ดังนี้

1. บทบาทเป็นผู้ฟังที่มีประสิทธิภาพ เป็นทักษะที่สำคัญและจำเป็นสำหรับผู้สอนมาก เพราะผู้สอนต้องใช้ตลอดเวลา เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนตลอดเวลา คอยช่วยเหลือสนับสนุนในสิ่งที่ผู้เรียนต้องการและสนใจจะเรียนรู้ ผู้สอนจะต้องมีความอดทน ใส่ใจในสิ่งที่ผู้เรียนพูด ผู้สอนจะต้องปรับบทบาทในการฟังผู้เรียนโดยพยายามคาดเดาว่าผู้เรียนพูดเรื่องใด พยายามวิเคราะห์ สรุปสาระ ประเด็นหลัก อ่ยาค่่วนตัดสินประเมิน ควรรับฟังอย่างเอาใจใส่ สรุปบททวนเพื่อให้เข้าใจผู้เรียนได้ทุกกลุ่มเป้าหมาย

2. บทบาทเป็นผู้กระตุ้น และเสริมแรงให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เป็นสิ่งที่ผู้สอนต้องปฏิบัติด้วยความจริงใจที่จะจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน มีความเข้าใจ และยอมรับว่าผู้เรียนแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ไม่ควรเปรียบเทียบผู้เรียนที่เรียนเก่งกับผู้เรียนที่เรียนอ่อน ควรให้กำลังใจผู้เรียนทุกคน

3. บทบาทเป็นผู้สื่อสารอย่างสร้างสรรค์ เป็นทักษะที่ผู้สอนจะต้องสามารถสื่อความหมายกับผู้เรียนตลอดเวลา โดยใช้คำพูดด้านบวก เช่น คำพูดที่หนุนน้ำใจ คำพูดที่ยุติธรรม คำพูดที่ชื่นชม การใช้ภาษากาย เช่น การยิ้ม การพยักหน้า การใช้มือแสดงอาการต่าง ๆ ที่จะสื่อให้ผู้เรียนเข้าใจ การสัมผัสผู้เรียนที่ละมุนละไมที่แสดงถึงความรัก ความเอ็นดู และความเอาใจใส่

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## แบบปฏิบัติการกิจกรรมที่ 2 บทบาทสำคัญ

คำชี้แจง ให้ผู้เข้าอบรมกำหนดบทบาทของตนเองในการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ลงในกรอบสี่เหลี่ยม

1. การเป็นผู้ฟังที่มีประสิทธิภาพ

.....

.....

.....

.....

.....

2. การเป็นผู้กระตุ้นและเสริมแรงให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

.....

.....

.....

.....

.....

3. การเป็นผู้สื่อสารอย่างสร้างสรรค์

.....

.....

.....

.....

.....



## กิจกรรมที่ 4 เทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

### คำชี้แจง

กิจกรรม เทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และสามารถใช้เทคนิคการตั้งคำถาม และการใช้แผนภูมิความคิดในการจัดการเรียนรู้

### จุดประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้าอบรม

1. เสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้วยการฝึกสติโดยการเดินรำเกาหลี และการตระหนักถึงความสามารถในตนเองด้วยการกำหนดจุดมุ่งหมายในการทำงาน
2. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
3. ฝึกเทคนิคการตั้งคำถาม และการใช้แผนภูมิความคิดในการจัดการเรียนรู้
4. มีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

### แนวคิดของกิจกรรม

เทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางที่สำคัญ ได้แก่ การตั้งคำถาม และการใช้แผนภูมิความคิด

การตั้งคำถาม เป็นวิธีการสำคัญในการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยการคิด การตีความ การไตร่ตรอง การถ่ายทอดความคิดและความเข้าใจ

การใช้แผนภูมิความคิด เป็นวิธีการพัฒนาทักษะการคิดโดยการนำข้อมูลที่กระจัดกระจาย มาจัดให้เป็นระเบียบในรูปแบบที่สามารถอธิบายได้ง่าย และจดจำได้นาน

### สื่อประกอบกิจกรรม

1. เอกสารประกอบการอบรมที่ 1 เทคนิคการตั้งคำถาม
2. เอกสารประกอบการอบรมที่ 2 แผนภูมิความคิด
3. แบบปฏิบัติกิจกรรม การตั้งเป้าหมายในการทำงาน
4. เกมนกบิน
5. เครื่องเสียง และเพลงบาบานัม เควาลัม
6. เครื่องฉายภาพทึบแสง (เครื่องวิซวลไลเซอ์)
7. เครื่องวีดีโอโพรเจกเตอร์

## 8. กระดาษ Filt Chart ปากกาสีเมจิก

เวลาที่ใช้ 4 ชั่วโมง

### ขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม

#### ขั้นที่ 1 การสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย

1.1 วิทยากรชี้แจงจุดมุ่งหมายของกิจกรรม และร่วมกันอภิปรายถึงเทคนิคการจัดการเรียนรู้โดยให้ผู้เข้าอบรมร่วมกันยกตัวอย่าง

1.2 ให้ผู้เข้าอบรมนั่งสมาธิประกอบเพลงบาบานัม เควาดัม แล้วเดินรำเกาซิกิประมาณ 15 รอบ หลังจากนั้นผ่อนคลายร่างกายด้วยการทำนอนตายของโยคะประกอบเสียงเพลง

#### ขั้นที่ 2 การเสริมสร้างความตระหนักในตนเอง

2.1 วิทยากรแนะนำ “เกมนกบิน” ดังนี้

- เตรียมอุปกรณ์ ได้แก่ นกกระดาษจำนวนเท่ากับจำนวนกลุ่ม วางนกไว้ที่เส้นเริ่มต้นหน้ากลุ่ม และจัดทำกรอบที่พื้นบริเวณเส้นชัยของแต่ละกลุ่ม

- ให้ผู้เข้าอบรมเข้าแถวตอนลึกเป็นกลุ่ม ๆ ละ 5 คน

- เมื่อวิทยากรให้สัญญาณเสียงเริ่มต้นกิจกรรม คนที่อยู่หัวแถวต้องพยายามทำให้นกเคลื่อนที่ไปสู่เส้นชัยด้วยวิธีการใดก็ได้ โดยมีเงื่อนไขว่าห้ามแตะต้องตัวนก

- เมื่อนกเข้าสู่เส้นชัยแล้ว ผู้ที่เล่นเก็บนกแล้ววิ่งมาแตะคนต่อไป แล้วไปต่อแถวด้านหลัง เล่นจนครบทุกคนจึงถือว่าจบเกม กลุ่มใดจบเกมก่อนเป็นผู้ชนะ

2.2 ให้ผู้เข้าอบรมร่วมกันวิเคราะห์ข้อคิดจากกิจกรรม โดยมีแนวทางการวิเคราะห์ ดังนี้

- นก เปรียบได้กับอะไรในการทำงาน

- เส้นชัย เปรียบได้กับอะไรในการทำงาน

- การทำให้นกเคลื่อนที่ถึงเส้นชัย เปรียบได้กับอะไรในการทำงาน

- ขณะที่ทำกิจกรรมรู้สึกอย่างไรบ้าง และนี่ถึงอะไรบ้าง

- เมื่อนำนกไปถึงเส้นชัยรู้สึกอย่างไร

- ได้ข้อคิดอะไรบ้างจากการทำกิจกรรม

2.3 ผู้เข้าอบรมแต่ละกลุ่มร่วมกันวิเคราะห์คำตอบ แล้วนำเสนอคำตอบ แล้วร่วมกันสรุปข้อคิดที่ได้จากเกมนกบิน เพื่อให้ผู้เข้าอบรมตระหนักถึงความสำคัญของการกำหนดเป้าหมายในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 ให้ผู้เข้าอบรมตั้งเป้าหมายในการทำงานของตนโดยการเขียนแผนที่การทำงานตั้งแต่เริ่มต้น ถึงปัจจุบัน และตั้งเป้าหมายการทำงานในอนาคตลงในแบบปฏิบัติกิจกรรม แผนที่การทำงาน

2.5 สุ่มตัวแทนผู้เข้าอบรมนำเสนอแผนที่การทำงาน แล้วร่วมกันอภิปรายสรุปถึงความสำคัญของการตั้งเป้าหมายในการทำงาน และวิพากษ์อธิบายเพิ่มเติมว่าการตั้งเป้าหมายในการทำงาน เป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของตนให้มีประสิทธิภาพ

### **ขั้นที่ 3 การส่งเสริมความรู้ ทักษะ ประสบการณ์**

3.1 เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับเทคนิคสำคัญที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ได้แก่ เทคนิคการตั้งคำถามที่ส่งเสริมการคิดด้านความรู้ ความเข้าใจ ด้านการประยุกต์ ด้านการวิเคราะห์ ด้านการสังเคราะห์ และด้านการประเมินผล และการใช้แผนภูมิความคิดในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

3.2 แบ่งผู้เข้าอบรมเป็นกลุ่ม ๆ ละ 3 คน แล้วร่วมกันฝึกตั้งคำถามที่ส่งเสริมการคิดด้านความรู้ ความเข้าใจ ด้านการประยุกต์ ด้านการวิเคราะห์ ด้านการสังเคราะห์ และด้านการประเมินผล

3.3 ให้ผู้เข้าอบรมออกแบบการนำเสนอการตั้งคำถามที่ส่งเสริมการคิด โดยใช้เทคนิคแผนภูมิความคิดลงในกระดาษ Filt Chart

### **ขั้นที่ 4 การส่งเสริมให้ได้แสดงออกถึงความรู้ ทักษะ ประสบการณ์**

4.1 ให้ผู้เข้าอบรมนำเสนอการตั้งคำถามที่ส่งเสริมการคิด โดยใช้เทคนิคแผนภูมิความคิด

4.2 ร่วมกันสรุปเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ด้วยเทคนิคการตั้งคำถาม และการใช้แผนภูมิความคิดในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

#### **การประเมินผล**

1. สังเกตการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมของผู้เข้าอบรม
2. แบบปฏิบัติกิจกรรม

## เอกสารประกอบการอบรมที่ 1 เทคนิคการตั้งคำถาม

1. ควรเริ่มตั้งคำถามในระดับความจำ หรือความเข้าใจ (คำถามระดับต่ำ) ที่ผู้เรียนส่วนใหญ่สามารถตอบได้อย่างถูกต้องก่อน เมื่อผู้เรียนตอบถูกผู้สอนควรแสดงความชื่นชมทันทีด้วยคำพูด หรือใช้ภาษาท่าทาง เช่น พยักหน้า ยิ้มให้ สัมผัส หรือเดินหาผู้ที่ตอบถูก ก่อนที่จะเริ่มคำถามในระดับที่ซับซ้อนยิ่งขึ้น ทั้งนี้ผู้สอนไม่ควรตำหนิผู้เรียนที่ตอบคำถามไม่ถูก

2. เมื่อผู้เรียนประสบความยากลำบากในการตอบคำถาม ผู้สอนควรช่วยผู้เรียนให้ตอบได้ โดยอาจใช้วิธีการนี้

- 2.1 หยุดสักครู่เพื่อให้ผู้เรียนได้มีเวลาคิดหาคำตอบ
- 2.2 แนะนำคำตอบให้บ้างเล็กน้อย
- 2.3 ทวนคำถามซ้ำ
- 2.4 เปลี่ยนวิธีการถามโดยใช้ถ้อยคำใหม่ที่เข้าใจง่ายขึ้น
- 2.5 ตั้งคำถามเพิ่มเติม
- 2.6 กระตุ้นให้ผู้เรียนตั้งสมมติฐานหรือทายคำตอบ เช่น บอกไป
- 2.7 ลดระดับคำถามที่อาจจะยากเกินไปให้ง่ายขึ้น

3. ถามให้ทั่วถึงทุกคน แนวทางที่ดีที่สุดคือ การถามทั้งชั้นเรียน ผู้เรียนแต่ละคนควรเข้าใจว่าตนเองถูกคาดหวังให้ตอบคำถาม ผู้สอนไม่ควรแสดงสัญญาณ หรือท่าทีใด ๆ ว่าผู้เรียนคนใดควรจะตอบคำถามนั้น ผู้เรียนจะร่วมมือในการเรียนเต็มที่เมื่อรู้ว่าตนเองมีส่วนในการเรียนรู้ สิ่งสำคัญคือ ต้องทำให้ผู้เรียนมีความตื่นตัวตลอดเวลา คำถามแต่ละคำถามควรให้ผู้เรียนที่มีความสนใจในการเรียนเป็นผู้ตอบ

4. ควรเพิ่มระดับความยากของคำถามขึ้นตามลำดับ เพื่อให้เด็กได้พัฒนาการคิดในระดับวิเคราะห์ต่อไปได้ ผู้สอนจึงต้องพัฒนาการตั้งคำถามอย่างเป็นระบบ

5. สร้างบรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้ในห้องเรียน

6. ผู้สอนควรกระตุ้นให้ผู้เรียนต้องการ และอยากตอบคำถาม โดยการยกย่องให้คำชมเชยให้กำลังใจ พึงตระหนักว่าผู้เรียนต้องการความมั่นใจ

7. ลักษณะการใช้คำถาม มีดังนี้

- 7.1 ใช้ภาษาชัดเจน เสียงดังฟังชัด เข้าใจง่าย

7.2 เมื่อถามแล้วต้องแสดงความสนใจอย่างจริงจังต่อคำตอบของผู้เรียน โดยการมองหน้าผู้ตอบ กล่าวคำยกย่องชมเชย ขยายคำตอบของเขา หรือให้เพื่อนคนอื่นเพิ่มเติมคำตอบของเขา

7.3 เว้นระยะให้ผู้เรียนคิด และมีสมาธิก่อนตอบ อย่างปรับเปลี่ยนคำถามใหม่ ขณะที่ผู้เรียนยังไม่ได้ตอบคำถามเดิม

7.4 อย่าถามซ้ำ ๆ ซาก ๆ โดยไม่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนตอบคำถาม

7.5 อย่าถามเองตอบเอง ให้รอคำตอบของผู้เรียนอย่างตั้งใจ

7.6 ถามก่อนที่จะระบุชื่อผู้ตอบเป็นคำถามที่ถามผู้เรียนทั้งห้องก่อน แล้วจึงค่อยระบุชื่อผู้ตอบทีหลัง

7.7 ไม่พูดซ้ำคำตอบผู้เรียน ไม่ทวนคำถามบ่อย ๆ เพื่อฝึกสมาธิในการฟังของผู้เรียน ผู้เรียนจะได้สนใจฟังและติดตามบทเรียนตลอดเวลา

7.8 ไม่ทวนคำตอบที่ผู้เรียนตอบ เพื่อให้ผู้เรียนในห้องได้สนใจฟังคำตอบของเพื่อน

7.9 ถ้าผู้เรียนตอบคำถามไม่ครบถ้วน ให้ใช้คำถามเพื่อให้ผู้เรียนขยายความต่อ ผู้สอนควรหลีกเลี่ยงการขยายความต่อคำตอบของผู้เรียน

### ระดับของคำถาม ที่ส่งเสริมคุณภาพการคิด ประกอบด้วย

1. คำถามด้านความรู้ เป็นคำถามที่เน้นให้ผู้เรียนบอกข้อความสำคัญที่ผู้เรียนได้เรียนไปแล้ว โดยตั้งคำถามประเภท ใคร อะไร เมื่อไหร่ และอย่างไร หรือจะให้บรรยายว่าผู้เรียนได้เรียนอะไรไปแล้ว

2. คำถามด้านความเข้าใจ เป็นคำถามที่เน้นให้ผู้เรียนจัดระบบ แยกข้อเท็จจริงกับแนวความคิด ควรให้ผู้เรียนดำเนินการเล่าเรื่องโดยใช้คำพูดของผู้เรียนเอง และถามผู้เรียนถึงหัวข้อสำคัญของเรื่องคืออะไร

3. คำถามด้านการประยุกต์ เป็นคำถามที่เน้นให้ผู้เรียนฝึกการให้ข้อเท็จจริง ข้อมูล กฎ และหลักการ โดยผู้สอนตั้งคำถามดังนี้

- เรื่องนี้เป็นตัวแทนของอะไร หรือเป็นตัวอย่างไรในเรื่องอะไร
- เรื่องนี้ หรือข้อมูลนี้เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นอย่างไร
- ทำไมเรื่องนี้ หรือข้อมูลนี้มีความสำคัญอย่างไร



4. คำถามด้านการวิเคราะห์ เป็นคำถามที่เน้นให้ผู้เรียนแยกเรื่องใหญ่ หรือปัญหาออกเป็น ส่วนย่อย โดยผู้สอนตั้งคำถามดังนี้

- เรื่องนี้ หรือสิ่งนี้มีส่วนประกอบหรือมีขั้นตอนอย่างไรบ้าง
- ให้แยกขั้นตอนออกมาตามลำดับ
- ให้แสดงความเกี่ยวข้องระหว่างขั้นตอนต่าง ๆ
- ให้เปรียบเทียบสิ่งนี้กับสิ่งนั้น
- ให้หาเหตุผลมาสนับสนุน

5. คำถามด้านการสังเคราะห์ เป็นคำถามที่เน้นให้ผู้เรียนรวมแนวคิดต่าง ๆ เข้าเป็นเรื่อง เดียวกัน โดยผู้สอนตั้งคำถามดังนี้

- ผู้เรียนคิดว่าต่อไปนี่จะเป็นอย่างไร
- ผู้เรียนมีอะไรเพิ่มเติมบ้าง
- ผู้เรียนจะวางแผน หรือออกแบบสิ่งนี้ใหม่อย่างไร
- หากนำสิ่งนั้นมารวมกับสิ่งนี้จะเกิดอะไรขึ้น
- ผู้เรียนมีวิธีแก้ปัญหในเรื่องนี้อย่างไรบ้าง

6. คำถามด้านการประเมินผล เป็นคำถามที่เน้นให้ผู้เรียนพัฒนาความคิด การให้ ความเห็น และตัดสินใจ โดยผู้สอนตั้งคำถามดังนี้

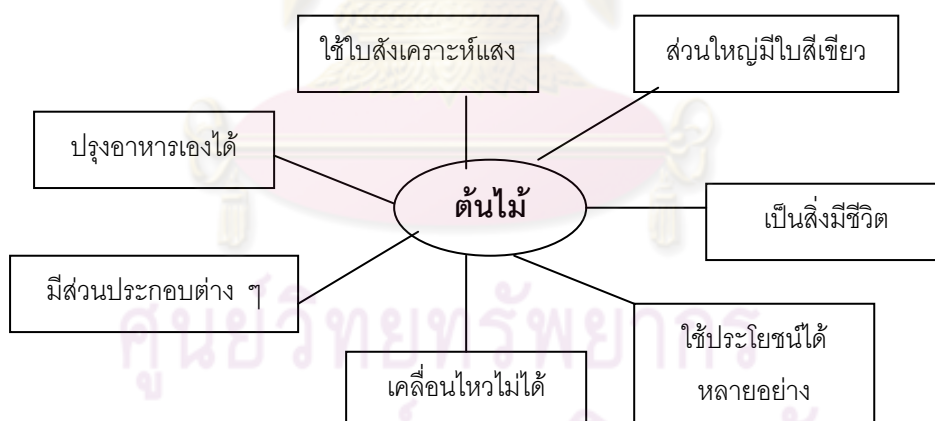
- ผู้เรียนเห็นชอบกับเรื่องนี้หรือไม่
- ผู้เรียนมีความคิดเห็นอย่างไร
- จุดสำคัญของเรื่องคืออะไร
- ผู้เรียนเห็นว่าเรื่องไหนสำคัญที่สุด และรองลงมา
- ผู้เรียนควรตัดสินใจในเรื่องนี้อย่างไร
- ผู้เรียนใช้อะไรเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจ หรือประเมินผล

## เอกสารประกอบการอบรมที่ 2 แผนภูมิความคิด

แผนภูมิความคิด เป็นแผนผังรูปภาพที่แสดงความคิด หรือข้อมูลสำคัญ ๆ ที่เชื่อมโยงกัน อย่างเป็นระบบระเบียบในรูปแบบต่าง ๆ กัน เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถนำเอาข้อมูลที่อยู่อย่างกระจัดกระจายจำนวนมากมาจัดเป็นระบบระเบียบ สามารถอธิบายให้เกิดความเข้าใจ และจดจำความรู้ เนื้อหาสาระนั้น ๆ ได้ง่ายและยาวนาน เนื่องจากมีความเชื่อว่าคนเราจะสามารถจดจำสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นรูปภาพได้ดีกว่าตัวหนังสือ มีหลายรูปแบบสามารถแยกได้ตามจุดประสงค์ในการนำเสนอข้อมูล คือ แผนภูมิความคิดแสดงความคิดรวบยอดของข้อมูล เช่น ผังความคิด (Mind Map) และ ผังมโนทัศน์ (Concept Map) ดังนี้

ผังความคิด (Mind Map) เป็นผังแสดงโครงสร้างสาระความคิดต่าง ๆ ในภาพรวมซึ่งเป็นภาพกว้าง มักใช้สัญลักษณ์และรูปภาพ เพื่อจำแนก หรือจัดเรียงลำดับความสำคัญของสาระหรือข้อมูล จะลากเส้นในลักษณะต่างๆ ทั้งที่เป็นเส้นตรง เส้นโค้ง ทั้งที่มีลูกศรกำกับหรือไม่ก็ได้ เพื่อแสดงการเชื่อมโยงข้อมูล และความคิดต่าง ๆ โดยจะมีคำเชื่อมหรือไม่มีก็ได้ โดยการแสดงตัวแทนความหมายของความคิดนั้นด้วยข้อความที่เป็นวลี คำ ประโยค หรือภาพสัญลักษณ์ก็ได้

ตัวอย่าง ผังความคิดเรื่องต้นไม้



ตัวอย่าง เนื้อหาสาระที่ควรใช้ผังความคิด คือ การวางแผนงานต่าง ๆ ประเด็นสำคัญของเรื่องที่เกิดขึ้น และคำสำคัญของเรื่องี่อ่าน

ผังมโนทัศน์ (Concept Map) นิยมใช้กันอย่างแพร่ในวงการศึกษา ผังมโนทัศน์จะแสดงความคิดของเรื่องราวต่าง ๆ โดยการจัดหมวดหมู่ตามลำดับความสำคัญของข้อมูล โดยแยกเป็นมโนทัศน์หลัก มโนทัศน์รอง มโนทัศน์ย่อย รวมไปถึงตัวอย่าง ซึ่งทำให้สามารถมองเห็นภาพที่ชัดเจนได้ยิ่งขึ้น แต่ละมโนทัศน์จะมีรูปทรงเรขาคณิตล้อมรอบ โดยมีมโนทัศน์หลักอยู่ตรงกลางหรือบนสุด มโนทัศน์รองจะอยู่ถัดไปและวงนอกสุดเป็นมโนทัศน์ย่อย แต่ละมโนทัศน์จะมีเส้นต่าง ๆ

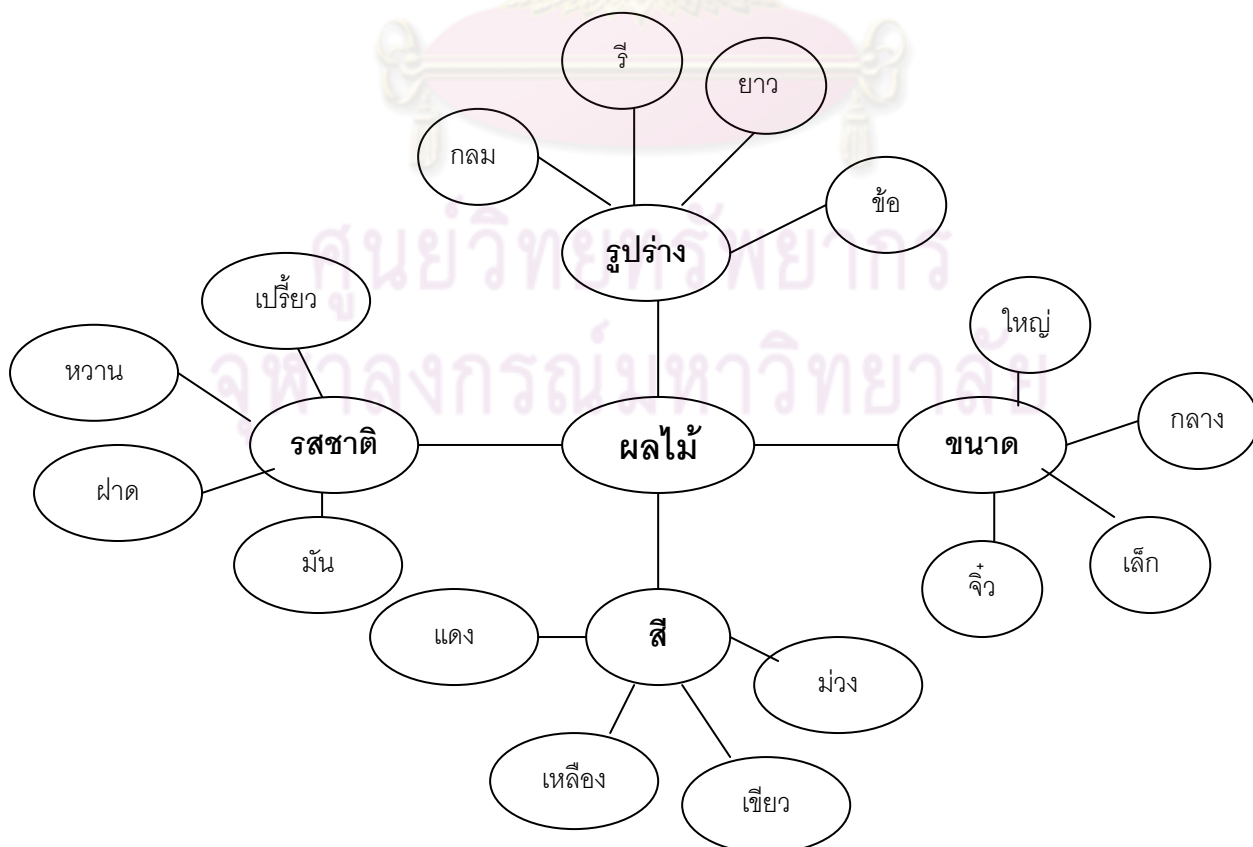
ทั้งเส้นตรง เส้นโค้ง มีลูกศรกำกับ หรืออาจไม่มีลูกศรกำกับก็ได้ เพื่อแสดงความสัมพันธ์ หรือความเชื่อมโยงข้อมูล โดยจะมีคำเชื่อมกำกับ หรือไม่มีก็ได้ โดยปกติจะไม่นิยมใช้ลูกศรแสดงความสัมพันธ์ระหว่างมโนทัศน์ เพราะว่าอาจทำให้สับสนได้ เนื่องจากผังมโนทัศน์ได้แสดงลำดับขึ้นก่อนหลังไว้แล้ว การสร้างผังมโนทัศน์ควรเขียนช้อย่างน้อย 2 ครั้ง เพื่อปรับปรุงแผนผังให้ประณีต ชัดเจน กระชับ มีการปรับปรุงฝึกฝนตนเองโดยการทำหลาย ๆ ครั้ง เพื่อหาข้อบกพร่องในการทำผังมโนทัศน์ โดยมีขั้นตอนการสร้างผังมโนทัศน์ 4 ขั้นตอนดังนี้

1. เขียนคำหลัก หรือชื่อเรื่อง เขียนคำที่เป็นมโนทัศน์ต่างๆ ไว้เป็นรายการทั้งหมด
2. จัดลำดับความสำคัญของมโนทัศน์
3. กำหนดความสัมพันธ์ระหว่างมโนทัศน์

#### ตัวอย่างผังมโนทัศน์ เรื่องผลไม้

ผลไม้มากมายหลายชนิด มีรสชาติแตกต่างกันไป บางชนิดเปรี้ยว บางชนิดหวาน บางชนิดฝาด บางชนิดมัน มีสีต่างกัน เช่น สีส้ม เหลือง เขียว ม่วง ส้ม เป็นต้น มีรูปร่างหลายแบบทั้งมีรูปร่างกลม บางชนิดรี บางชนิดเป็นแฉก ๆ บางชนิดยาว เป็นข้อ ๆ และมีขนาดแตกต่างกันไปทั้งใหญ่ ขนาดกลาง ขนาดเล็ก บางชนิดขนาดจิ๋ว

คำหลัก ได้แก่ ผลไม้ รสชาติ สี รูปร่าง ขนาด



แผนที่การทำงานของ .....

**คำชี้แจง** ให้ท่านเขียนแผนที่การทำงานตั้งแต่เริ่มต้นทำงานจนถึงปัจจุบัน และกำหนดเป้าหมายการทำงานในอนาคต

อายุ ..... ปี เริ่มทำงาน..... ..... ..... มีเป้าหมายในการทำงานหรือไม่ อย่างไร ..... ..... ..... ..... .....	อายุ ..... ปี มีเป้าหมายในการทำงานหรือไม่ อย่างไร ..... ..... ..... ..... .....
--	---

อดีต

..... ..... ..... ..... ..... ..... ..... ..... .....
---

ปัจจุบัน

อายุ ..... ปี มีเป้าหมายในการทำงานอย่างไร ..... ..... ..... ..... .....
---

อนาคต

## กิจกรรมที่ 5 การจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะการค้นคว้า แสวงหาความรู้

### คำชี้แจง

กิจกรรม การจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะการค้นคว้า แสวงหาความรู้ เป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ และสามารถวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางที่พัฒนาทักษะการค้นคว้า แสวงหาความรู้

### จุดประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้าอบรม

1. เสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้วยการฝึกสติโดยการเดินรำเกาศิกิ การบริหารร่างกายด้วยโยคะอาสนะ และการตระหนักถึงความสามารถในการทำงานด้วยการประเมินตนเอง
2. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยเน้นการพัฒนาทักษะการค้นคว้า แสวงหาความรู้
3. วางแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยเน้นการพัฒนาทักษะการค้นคว้า แสวงหาความรู้
4. มีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยเน้นการพัฒนาทักษะการค้นคว้า แสวงหาความรู้

### แนวคิดของกิจกรรม

การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญ หรือเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ได้ปฏิบัติจริง เกิดการเรียนรู้จากการคิด ค้นคว้า การทดลอง และสรุปเป็นความรู้ด้วยตนเอง ผู้สอนเป็นผู้วางแผน ชี้แนะ และอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้เรียน โดยเน้นการพัฒนาทักษะการค้นคว้า แสวงหาความรู้

### สื่อประกอบกิจกรรม

1. เอกสารประกอบการอบรม การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
2. แบบปฏิบัติกิจกรรมที่ 1 สัมผัสตนในการสร้างห้องเรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
3. แบบปฏิบัติกิจกรรมที่ 2 การจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะการค้นคว้า แสวงหาความรู้
4. เครื่องเสียง และเพลงบายนัม เควาลัม
5. วีดิทัศน์ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางที่เน้นการพัฒนาทักษะการค้นคว้า แสวงหาความรู้



6. เครื่องฉายภาพทึบแสง (เครื่องวิซวลไลเซอร์)

7. เครื่องวีดีโอโพรเจกเตอร์

เวลาที่ใช้ 4 ชั่วโมง

### ขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม

#### ขั้นที่ 1 การสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย

1.1 วิทยากรชี้แจงจุดมุ่งหมายของกิจกรรม และร่วมกันอภิปรายถึงแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะการค้นคว้า และแสวงหาความรู้ โดยให้ผู้เข้าอบรมยกตัวอย่าง

1.2 ให้ผู้เข้าอบรมนั่งสมาธิประกอบเพลงบาบานัม เควาลัม แล้วเดินรำเกาซิกิประมาณ 15 รอบ หลังจากนั้นผ่อนคลายร่างกายด้วยการทำอนตายของโยคะประกอบเสียงเพลง และฝึกสติด้วยโยคะอาสนะ

1.3 ร่วมกันอภิปรายถึงประโยชน์ของการนั่งสมาธิ และการบริหารร่างกายตามแนวคิดนี้โอฮิวแมนนิสต่อการทำงาน

#### ขั้นที่ 2 การเสริมสร้างความตระหนักในตนเอง

2.1 ให้ผู้เข้าอบรมระดมความคิดเกี่ยวกับการจัดบรรยากาศในห้องเรียนของตนเอง

2.2 ศึกษา และวิเคราะห์ข้อมูลในแบบปฏิบัติกิจกรรม สำรวจตนในการสร้างห้องเรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

2.3 สุ่มตัวแทนนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ร่วมกันสรุปถึงบทบาทของผู้สอนในการสร้างห้องเรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และทบทวนถึงความสำคัญของการสร้างบรรยากาศในห้องเรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

#### ขั้นที่ 3 การส่งเสริมความรู้ ทักษะ ประสบการณ์

3.1 ให้ผู้เข้าอบรมชมวีดิทัศน์ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะการค้นคว้า แสวงหาความรู้ ด้วยการจัดการเรียนรู้แบบสร้างองค์ความรู้ (จัดทำโดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา)

3.2 ให้ผู้เข้าอบรมร่วมกันสรุปแนวการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะการค้นคว้า แสวงหาความรู้จากวีดิทัศน์ แล้วร่วมกันวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะการค้นคว้า แสวงหาความรู้ และเสนอแนวทางการประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้

3.3 ร่วมกันอภิปรายถึงประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะการค้นคว้า แสวงหาความรู้

3.4 ให้ผู้เข้าอบรมวางแผนการจัดการการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะการค้นคว้า แสวงหาความรู้  
ลงในแบบปฏิบัติกิจกรรม

#### ขั้นที่ 4 การส่งเสริมให้ได้แสดงออกถึงความรู้ ทักษะ ประสบการณ์

4.1 สุ่มผู้เข้าอบรมให้นำเสนอแผนการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะการค้นคว้า แสวงหา  
ความรู้ แล้วร่วมกันสะท้อนความคิดเพิ่มเติม

4.2 ร่วมกันสรุปแนวทางการวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะการค้นคว้า แสวงหา  
ความรู้

#### การประเมินผล

1. สังเกตการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมของผู้เข้าอบรม
2. แบบปฏิบัติกิจกรรม



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## เอกสารประกอบกิจกรรมที่ 1 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

ตัวอย่างการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางด้วยการพัฒนาทักษะด้านการค้นคว้า แสวงหาความรู้ ตัวอย่างเช่น การจัดการเรียนรู้แบบสร้างองค์ความรู้ มีลักษณะเด่นคือ การให้ความสำคัญของกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนและความสำคัญของความรู้เดิม ผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเป็นผู้แสดงความรู้และสร้างความรู้ด้วยตนเอง ผู้เรียนสังเกตสิ่งที่ตนอยากเรียนรู้แล้วค้นคว้าแสวงหาความรู้เพิ่ม เชื่อมโยงกับความรู้เดิม ประสบการณ์เดิม ผนวกกับความรู้ใหม่จนสร้างสรรค์เกิดเป็นองค์ความรู้และประสบการณ์ใหม่ กล่าวโดยสรุปเป็นการเรียนรู้โดยให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติจริง ค้นหาคำตอบด้วยตนเอง จนค้นพบความรู้และรู้จักสิ่งที่ค้นพบ เรียนรู้วิเคราะห์ต่อจนรู้จริง รู้ลึกซึ่งว่าสิ่งนั้นคืออะไร มีความสำคัญมากน้อยเพียงไร การเรียนรู้แบบนี้จะส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาความสามารถในการคิด พร้อมทั้งฝึกให้ผู้เรียนมีทักษะทางสังคมที่ดีได้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน มีขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2550)

1. ขั้นแนะนำ เป็นขั้นที่ผู้เรียนจะรับรู้ถึงจุดมุ่งหมายของบทเรียนและมีแรงจูงใจในการเรียนรู้
2. ขั้นทบทวนความรู้เดิม เป็นขั้นที่ผู้เรียนแสดงออกถึงความรู้ความเข้าใจเดิมที่มีอยู่ในเรื่องที่กำลังเรียนรู้
3. ขั้นปรับเปลี่ยนความคิด เป็นขั้นตอนที่สำคัญของการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางสร้างองค์ความรู้ ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนย่อยดังนี้
  - 3.1 ทำความกระจ่าง และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน เป็นการกระตุ้นให้ผู้เรียนใช้ทักษะการคิดเพื่อให้เกิดองค์ความรู้
  - 3.2 การสร้างความคิดใหม่จากการอภิปรายร่วมกันและสาธิต ทำให้ผู้เรียนสามารถกำหนดความคิดใหม่หรือความรู้ใหม่ได้
  - 3.3 ประเมินความคิดใหม่ โดยการทดลองหรือการคิดอย่างลึกซึ้ง
4. ขั้นนำความคิดไปใช้ เป็นขั้นตอนที่ผู้เรียนมีโอกาสใช้แนวคิดหรือความรู้ความเข้าใจมาพัฒนา ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความหมาย
5. ขั้นทบทวน เป็นขั้นตอนสุดท้ายผู้เรียนจะได้ทบทวนความคิด ความเข้าใจ โดยการเปรียบเทียบความคิด ระหว่างความคิดเดิมกับความคิดใหม่

แบบปฏิบัติการกิจกรรมที่ 1 สำรวจจุดเน้นในการสร้างห้องเรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

แนวทางการสร้างห้องเรียน ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	ระดับการปฏิบัติ		เหตุผล
	ปฏิบัติ	ไม่ ปฏิบัติ	
1. ท่านตระหนักว่าผู้เรียนทุกคนมีค่าพอที่ผู้สอนจะทุ่มเท			
2. ท่านเริ่มต้นชั่วโมงเรียนด้วยบรรยากาศที่เป็นมิตร โดยมุ่งเน้น ที่งานเป็นสำคัญ			
3. ท่านให้กำลังใจโดยกล่าวชมเชยให้บ่อยเท่าที่จะทำได้ และ มองความผิดพลาดให้เป็นโอกาสในการเรียนรู้			
4. ท่านสร้างบรรยากาศ และอารมณ์โดยเปิดเพลงช้า หรือเพลง ที่มีจังหวะสนุกสนานเพื่อกล่อมเกลาร่างกาย และสร้าง บรรยากาศ			
5. ท่านยุติธรรม สม่ำเสมอ แต่ต้องกระตือรือร้นและใช้ความคิด สร้างสรรค์ กับเนื้อหาบทเรียนและกระบวนการสอน			
6. ท่านยอมรับผู้เรียนทุกคน เห็นคุณค่าของวิธีการคิด และการ กระทำของแต่ละบุคคล			
7. ท่านใช้วิธีการที่หลากหลาย ทั้งการจัดกลุ่มและกิจกรรม ต่างๆ กระตุ้นรูปแบบการเรียนรู้ที่แตกต่างของผู้เรียนแต่ละคน			
8. ท่านเสนอทางเลือกที่มีโอกาส เพื่อให้ผู้เรียนได้รู้สึกว่าคุณ มีส่วนร่วม			
9. ท่านให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่ดีในห้องเรียน ให้มากกว่าการเตรียมการสอน			
10. ท่านจัดช่วงเวลาทบทวนและไตร่ตรองบทเรียนกันเงียบๆ เพื่อสรุปบทเรียนในบรรยากาศที่เป็นมิตร			

สรุปผลการวิเคราะห์.....

.....

.....

## แบบปฏิบัติการกิจกรรมที่ 2 การจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะการค้นคว้า แสวงหาความรู้

กลุ่มสาระการเรียนรู้ ..... ช่วงชั้น .....

เรื่อง..... เวลา..... ชั่วโมง

ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง/ตัวบ่งชี้

.....

.....

.....

จุดประสงค์การเรียนรู้

.....

.....

.....

.....

เนื้อหา/สาระการเรียนรู้

.....

.....

.....

.....

กิจกรรม/กระบวนการจัดการเรียนรู้

.....

.....

.....

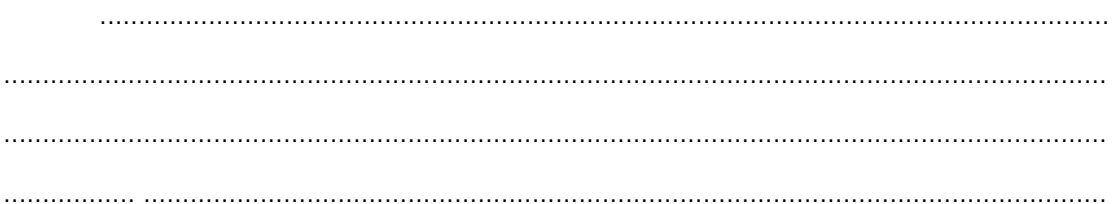




ชื่อ และแหล่งการเรียนรู้

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กระบวนการวัดและประเมินผล



## กิจกรรมที่ 6 การจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะการคิด การแก้ปัญหา การเผชิญสถานการณ์

### คำชี้แจง

กิจกรรม การจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะการคิด การแก้ปัญหา การเผชิญสถานการณ์ เป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ และสามารถวางแผนการจัดการเรียนรู้อันเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยเน้นการพัฒนาทักษะการคิด การแก้ปัญหา การเผชิญสถานการณ์

### จุดประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้าอบรม

1. เสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้วยการฝึกสติโดยการเดินจำเกาซิกิ การบริหารร่างกายด้วยโยคะอาสนะ และการตระหนักถึงความสามารถในการทำงานด้วยการวิเคราะห์ตนเอง
2. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยเน้นการพัฒนาทักษะการคิด การแก้ปัญหา การเผชิญสถานการณ์ และด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม
3. วางแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยเน้นการพัฒนาทักษะการคิด การแก้ปัญหา การเผชิญสถานการณ์
3. มีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยเน้นการพัฒนาทักษะการคิด การแก้ปัญหา การเผชิญสถานการณ์

### แนวคิดของกิจกรรม

การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญ หรือเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ได้ปฏิบัติจริง เกิดการเรียนรู้จากการคิด ค้นคว้า การทดลอง และสรุปเป็นความรู้ด้วยตนเอง ผู้สอนเป็นผู้วางแผน ชี้แนะ และอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้เรียน โดยเน้นการพัฒนาทักษะการคิด การแก้ปัญหา การเผชิญสถานการณ์

### สื่อประกอบกิจกรรม

1. เอกสารประกอบการอบรม การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

2. แบบปฏิบัติกิจกรรม การจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะการคิด การแก้ปัญหา การเผชิญสถานการณ์
3. เครื่องเสียง และเพลงบาบานัม เควาลัม
4. วีดิทัศน์ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
5. เครื่องฉายภาพทึบแสง (เครื่องวีซวลไลเซอร์)
6. เครื่องวีดีโอโพรเจกเตอร์

เวลาที่ใช้ 4 ชั่วโมง

### ขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม

#### ขั้นที่ 1 การสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย

- 1.1 วิทยากรชี้แจงจุดมุ่งหมายของกิจกรรม และร่วมกันอภิปรายถึงการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะการคิด การแก้ปัญหา การเผชิญสถานการณ์
- 1.2 ให้ผู้เข้าอบรมนั่งสมาธิประกอบเพลงบาบานัม เควาลัม แล้วเดินรำเกาซิกิประมาณ 15 รอบ หลังจากนั้นผ่อนคลายร่างกายด้วยการทำนอนตายของโยคะประกอบเสียงเพลง และฝึกสติด้วยโยคะอาสนะ
- 1.3 ร่วมกันอภิปรายถึงประโยชน์ของการนั่งสมาธิ และการบริหารร่างกายตามแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสต่อการทำงาน

#### ขั้นที่ 2 การเสริมสร้างความตระหนักในตนเอง

- 2.1 ให้ผู้เข้าอบรมศึกษาร่วมกันระดมความคิดเกี่ยวกับลักษณะการคิดของมนุษย์ว่ามีกี่ประเภท และการคิดประเภทใดสำคัญที่สุด
- 2.2 สุ่มตัวแทนนำเสนอผลการระดมความคิดเกี่ยวกับลักษณะการคิดของมนุษย์ที่สำคัญพร้อมยกตัวอย่าง
- 2.3 ให้ผู้เข้าอบรมร่วมกันสรุปประเภทของการคิด โดยจำแนกเป็น 2 ประเภท คือ การคิดตามแนวตั้ง เป็นการคิดที่เป็นไปตามขั้นตอน และได้ผลของการคิดอยู่ในกรอบความคิดเดิม เช่น การคิดอย่างมีวิจรรย์ญาณ และการคิดตามแนวนอน เป็นการคิดที่ออกนอกกรอบ คิดแหวกแนว เพื่อให้ได้ผลการคิดใหม่ หรือสิ่งใหม่ แปลกแตกต่างไปจากเดิม เช่น ความคิดสร้างสรรค์ พร้อมยกตัวอย่าง
- 2.4 ให้ผู้เข้าอบรมวิเคราะห์ตนเองว่าส่วนใหญ่แล้วมักใช้การคิดประเภทใดมากที่สุด ร่วมกันสรุปถึงความสำคัญของการคิด และตระหนักถึงความสำคัญของการคิดในการจัดการเรียนรู้

### ขั้นที่ 3 การส่งเสริมความรู้ ทักษะ ประสบการณ์

3.1 ให้ผู้เข้าอบรมชมวีดิทัศน์ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางที่พัฒนาทักษะการคิด การแก้ปัญหา การเผชิญสถานการณ์ โดยจัดการเรียนรู้แบบพัฒนากระบวนการคิดด้วยการใช้คำถามหมวดความคิด 6 ใบ (จัดทำโดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา)

3.2 ให้ผู้เข้าอบรมร่วมกันวิเคราะห์ และสรุปแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่ได้ชม แล้วร่วมกันสรุปแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะการคิด การแก้ปัญหา การเผชิญสถานการณ์ และแนวทางการประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้

3.3 วิทยากรบรรยาย การจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะการคิด การแก้ปัญหา การเผชิญสถานการณ์ พร้อมตัวอย่างการจัดการเรียนรู้

3.4 ให้ผู้เข้าอบรมวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะการคิด การแก้ปัญหา การเผชิญสถานการณ์ ลงในแบบปฏิบัติการ

### ขั้นที่ 4 การส่งเสริมให้ได้แสดงออกถึงความรู้ ทักษะ ประสบการณ์

4.1 สุ่มผู้เข้าอบรมให้นำเสนอแผนการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะการคิด การแก้ปัญหา การเผชิญสถานการณ์ แล้วร่วมกันสะท้อนความคิดเพิ่มเติม

4.2 ร่วมกันสรุปแนวทางการวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะการคิด การแก้ปัญหา การเผชิญสถานการณ์

#### การประเมินผล

1. สังเกตการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการของผู้เข้าอบรม
2. แบบปฏิบัติการ

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## เอกสารประกอบกิจกรรมที่ 1 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

ตัวอย่างการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางด้วยการพัฒนาทักษะการคิด การแก้ปัญหา การเผชิญสถานการณ์ ตัวอย่างเช่น การจัดการเรียนรู้แบบพัฒนากระบวนการคิด ด้วยการใช้คำถามหมวดความคิด 6 ใบ มีลักษณะเด่น คือ การจัดการเรียนรู้ด้วยการใช้คำถาม เป็นวิธีการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาการคิดของผู้เรียนให้มีความสามารถด้านทักษะการคิดอย่างเป็นระบบ จุดเน้น คือ การกระตุ้นผู้เรียนให้สามารถคิดและตั้งคำถามกระตุ้นให้เกิดความสนใจใฝ่รู้ และคิดหาคำตอบที่ถูกต้อง คำถามมีส่วนสำคัญที่จะจุดประกายให้ผู้เรียนอุกคิด เกิดข้อสงสัย ใคร่รู้ เพื่อแสวงหาคำตอบและความรู้ต่อไปอย่างไม่มีที่สิ้นสุด การใช้คำถามจึงเป็นการกระตุ้นผู้เรียนให้คิดเป็น คิดได้ การใช้คำถามเพื่อให้เกิดกระบวนการคิดมีวิธีหลากหลายด้วยการใช้คำถามหมวดความคิด 6 ใบ มีลักษณะเด่น คือ การใช้สีหมวก ได้แก่ หมวกสีขาว หมวกสีแดง หมวกสีเหลือง หมวกสีดำ หมวกสีเขียว หมวกสีฟ้า เป็นกรอบแนวทางในการตั้งคำถามเพื่อค้นหาคำตอบ ผู้เรียนสามารถค้นหาคำตอบจากเรื่องใดเรื่องหนึ่งได้อย่างรอบด้าน และได้แสดงบทบาทการคิดในทุกแง่มุมตามสีของหมวก สีของหมวกแต่ละใบจะมีความหมายที่บอกให้ทราบว่าผู้สอนต้องการให้ผู้เรียนคิดไปทางใด ซึ่งเป็นแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่ช่วยเพิ่มพูนทักษะการคิดของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ 4 ขั้นตอน ดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2550)

1. ชี้นำเข้าสู่บทเรียน เป็นการจัดการกิจกรรมที่เน้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจมีความพร้อมที่จะเรียนรู้โดยใช้วิธีการและสื่อที่หลากหลายประกอบการใช้คำถาม กระตุ้นซักถาม ทบทวนหรือแสดงความคิดเห็นให้ผู้เรียนนำประสบการณ์เดิมมาเชื่อมโยงกับประสบการณ์ใหม่
2. ชี้นำดำเนินการสอน เป็นการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อกระตุ้นการคิดด้วยการใช้คำถามหมวดความคิด 6 ใบ ลักษณะกิจกรรมมุ่งให้ผู้เรียนมีบทบาทและมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้มากที่สุด คือ ให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ร่วมกันแสดงออกด้วยการตั้งคำถาม ตอบคำถามโดยออกแบบกรอบของการคิดด้วยการใช้คำถามตามสีของหมวก (หมวกแต่ละสีใช้แทนวิธีคิดแต่ละแบบ) ซึ่งจะให้ผู้เรียนได้ก่อนหลังก็ได้ และผู้เรียนสามารถใช้คำถามของหมวกแต่ละสีได้ไม่จำกัดจำนวนครั้งจนกระทั่งได้คำตอบหรือองค์ความรู้ในเรื่องที่เรียนอย่างชัดเจน ในขั้นตอนนี้จึงจำเป็นต้องมีการร่วมกันวิเคราะห์เพื่อให้ได้ความจริง ข้อเท็จจริง หรือคำตอบที่ต้องการ ลักษณะคำถามที่นำมาใช้ในขั้นตอนนี้เป็นดังนี้ หมวกสีขาว ใช้คำถามที่กระตุ้นให้เสนอข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงจากการอ่าน การสังเกต หรือเหตุการณ์ เป็นต้น หมวกสีแดง ใช้คำถามกระตุ้นเพื่ออธิบายความรู้สึกรู้สึกต่อข้อมูลเรื่องราว หรือเหตุการณ์ เป็นต้น หมวกสีเหลือง ใช้คำถามให้ค้นหาข้อดี



หรือจุดเด่นของข้อมูล เรื่องราว หรือเหตุการณ์ เป็นต้น หมวกสีดำ ใช้คำถามให้ระบุนสาเหตุของปัญหา ความไม่สมบูรณ์ ความล้มเหลว เป็นต้น หมวกสีเขียว เป็นคำถามเสนอวิธีแก้ไข การเปลี่ยนไปสู่สิ่งที่ดีกว่า ทางเลือกใหม่ เป็นต้น หมวกฟ้า ใช้คำถามเพื่อตัดสินใจ หรือสรุปข้อมูล เช่น ข้อคิด ความรู้ที่ได้รับ ทางเลือกที่จะนำไปปฏิบัติ เป็นต้น

3. ขั้นสรุป เป็นการสรุปผลการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม โดยผู้เรียนร่วมกันสรุปความรู้ ภาพรวมของเรื่องที่เรียนหรือสรุปสาระสำคัญของบทเรียน โดยนำความรู้ที่ได้ทั้งหมดมานำเสนอแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันสรุปข้อค้นพบ หรือสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ใหม่

4. ขั้นประเมินผล ควรใช้วิธีการที่หลากหลาย ประเมินสิ่งที่ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการจัดกิจกรรม ซึ่งได้จากการสรุป การทดสอบ การบันทึก การตรวจผลงาน การประเมินผล อาจเปิดโอกาสให้ผู้เรียน เพื่อน ผู้ปกครอง หรือชุมชนร่วมประเมินผลได้



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**แบบปฏิบัติการกิจกรรม การจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะการคิด การแก้ปัญหา  
การเผชิญสถานการณ์**

กลุ่มสาระการเรียนรู้ ..... ช่วงชั้น .....

เรื่อง..... เวลา..... ชั่วโมง

**ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง/ตัวบ่งชี้**

.....

.....

.....

**จุดประสงค์การเรียนรู้**

.....

.....

.....

.....

**เนื้อหา/สาระการเรียนรู้**

.....

.....

.....

.....

**กิจกรรม/กระบวนการจัดการเรียนรู้**

.....

.....

.....



## กิจกรรมที่ 7 การจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาคุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม

### คำชี้แจง

กิจกรรม การจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาคุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม เป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ และสามารถวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยเน้นการพัฒนาคุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม

### จุดประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้าอบรม

1. เสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้วยการฝึกสติโดยการเดินจำเกาซึกิ การบริหารร่างกายด้วยโยคะอาสนะ และการตระหนักถึงความสามารถในการทำงานด้วยเกม
2. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยเน้นการพัฒนาคุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม
3. วางแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยเน้นการพัฒนาคุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม
4. มีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยเน้นการพัฒนาคุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม

### แนวคิดของกิจกรรม

การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญ หรือเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ได้ปฏิบัติจริง เกิดการเรียนรู้จากการคิด ค้นคว้า การทดลอง และสรุปเป็นความรู้ด้วยตนเอง ผู้สอนเป็นผู้วางแผน ชี้แนะ และอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้เรียน โดยเน้นการพัฒนาคุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม

### สื่อประกอบกิจกรรม

1. เอกสารประกอบการอบรม การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
2. แบบปฏิบัติกิจกรรม การจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม
3. เครื่องเสียง และเพลงบายนัม เควาลัม
4. วีดิทัศน์ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

5. เครื่องฉายภาพทึบแสง (เครื่องวิซวลไลเซอร์)

6. เครื่องวีดีโอโพรเจกเตอร์

**เวลาที่ใช้** 4 ชั่วโมง

### **ขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม**

#### **ขั้นที่ 1 การสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย**

1.1 วิทยากรชี้แจงจุดมุ่งหมายของกิจกรรม และร่วมกันอภิปรายถึงแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาคุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม

1.2 ให้ผู้เข้าอบรมนั่งสมาธิประกอบเพลงบาบานัม เควาลัม แล้วเดินรำเกาชิกิประมาณ 15 รอบ หลังจากนั้นผ่อนคลายร่างกายด้วยการทำอนตายของโยคะประกอบเสียงเพลง และฝึกสติด้วยโยคะอาสนะ

1.3 ร่วมกันอภิปรายถึงประโยชน์ของการนั่งสมาธิ และการบริหารร่างกายตามแนวคิดนี้โออีวแมนนิสต่อการทำงาน

#### **ขั้นที่ 2 การเสริมสร้างความตระหนักในตนเอง**

2.1 ให้ผู้เข้าอบรมศึกษาแบ่งเป็นกลุ่ม ๆ ละ 5 คน แล้วเล่นเกมพื้นที่กระดาษ โดยให้ผู้เข้าอบรมแต่ละกลุ่มยื่นบนกระดาษหนึ่งสี่พิมพ์ โดยยื่นอย่างไรก็ได้ให้ครบทั้ง 5 คน ครั้งที่สองให้พับกระดาษหนึ่งสี่พิมพ์ครึ่งหนึ่งให้ผู้เข้าอบรมแต่ละกลุ่มยื่นบนกระดาษหนึ่งสี่พิมพ์ทุกคน ทำไปเรื่อย ๆ จนกว่าจะพบกลุ่มที่ชนะ

2.2 ให้แต่ละกลุ่มร่วมกันวิเคราะห์ถึงคุณธรรมที่เกิดขึ้นในการเล่นเกมที่กระดาษ แล้วให้ตัวแทนกลุ่มนำเสนอผลการวิเคราะห์ และร่วมกันสรุปคุณธรรมที่เกิดขึ้นจากการเล่นเกม เช่น ความสามัคคี ความอดทน เป็นต้น และตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาคุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม

#### **ขั้นที่ 3 การส่งเสริมความรู้ ทักษะ ประสบการณ์**

3.1 ให้ผู้เข้าอบรมชมวีดิทัศน์ การจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาคุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม โดยจัดการเรียนรู้โดยใช้เกม (จัดทำโดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา)

3.2 ให้ผู้เข้าอบรมร่วมกันวิเคราะห์ และสรุปแนวทางการจัดการการเรียนรู้ที่ได้ชม แล้วร่วมกันสรุปแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาคุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และการประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้



3.3 วิทยากรบรรยายรูปแบบการจัดการการเรียนรู้ที่พัฒนาคุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม พร้อมตัวอย่างการจัดการเรียนรู้

3.4 ให้ผู้เข้าอบรมวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาคุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม ลงในแบบปฏิบัติการกรม

#### **ขั้นที่ 4 การส่งเสริมให้ได้แสดงออกถึงความรู้ ทักษะ ประสบการณ์**

4.1 สุ่มผู้เข้าอบรมนำเสนอแผนการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาคุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม แล้วร่วมกันสะท้อนความคิดเพิ่มเติม

4.2 ร่วมกันสรุปแนวทางการวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางโดยการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาคุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม

#### **การประเมินผล**

1. สังเกตการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการกรมของผู้เข้าอบรม
2. แบบปฏิบัติการกรม

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## เอกสารประกอบกิจกรรม การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

ตัวอย่างการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยการพัฒนาคุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม ตัวอย่างเช่น การจัดการเรียนรู้โดยใช้เกม เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้สอนให้ผู้เรียนเล่นเกมที่มีกฎเกณฑ์ กติกา เงื่อนไข หรือข้อตกลงร่วมกันที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อน ทำให้เกิดความสุขสนุกสนานว่าจริงเป็นการออกกำลังกายเพื่อพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์การเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่นโดยมีการนำเนื้อหาข้อมูลของเกม พฤติกรรมการเล่น วิธีการเล่นและผลการเล่นเกมมาใช้ในการอภิปรายเพื่อสรุปผลการเรียนรู้ มีขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ดังนี้ (สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ, 2550)

1. **ขั้นเลือกเกม** เกมที่นำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ส่วนใหญ่จะเป็นเกมที่เรียกว่า “เกมการศึกษา” คือ เป็นเกมที่มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนโดยมุ่งให้ผู้เล่นเกมเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ ดังนั้นผู้สอนจะต้องเลือกเกมเพื่อนำมาใช้จัดการเรียนรู้ดังนี้

1.1 ผู้สอนสร้างเกมขึ้นมาให้เหมาะกับวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ ซึ่งหากผู้สอนต้องการสร้างเกมขึ้นใช้เอง ผู้สอนจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการสร้าง และจะต้องทดลองใช้เกมที่สร้างหลาย ๆ ครั้ง จนกระทั่งมั่นใจว่าสามารถใช้ได้ดีตามวัตถุประสงค์

1.2 ผู้สอนเลือกเกมที่มีผู้สร้างขึ้นไว้แล้วนำมาดัดแปลงให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการสอนของตนก็ได้ ซึ่งการดัดแปลงนั้นผู้สอนจำเป็นต้องศึกษาเกมนั้นให้เข้าใจ แล้วจึงดัดแปลงหรือทดลองใช้ก่อนเพื่อจะได้เห็นประเด็นหรือข้อขัดข้องต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้มีการเตรียมการป้องกันหรือแก้ไขไว้ล่วงหน้า

2. **ขั้นชี้แจงการเล่นและกติกา** ผู้สอนควรดำเนินการดังนี้

2.1 บอกชื่อเกมแก่ผู้เล่น

2.2 ชี้แจงกติกา โดยผู้สอนควรจัดลำดับขั้นตอนและให้รายละเอียดที่ชัดเจนพร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้เรียนซักถามได้

2.3 สาธิตการเล่นเกมที่วิธีการเล่นที่ซับซ้อนบางครั้งอาจต้องมีการสาธิตก่อน

2.4 ซ้อมก่อนเล่นจริง เกมที่มีวิธีการเล่นที่ซับซ้อน นอกจากสาธิตแล้วยังอาจจำเป็นที่จะให้ผู้เล่นเกมลองซ้อมเล่นก่อนเพื่อความเข้าใจที่ชัดเจน

3. **ขั้นเล่นเกม**

3.1 จัดสถานที่สำหรับการเล่นเกมให้อยู่ในสภาพที่เอื้อต่อการเล่น

3.2 ให้ผู้เรียนเล่นเกมและผู้สอนควบคุมการเล่นให้เป็นไปตามขั้นตอนและในบางกรณีต้องควบคุมเวลาในการเล่นด้วย

3.3 ผู้สอนควรติดตามสังเกตพฤติกรรมการเล่นของผู้เรียนอย่างใกล้ชิด และควรบันทึกข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนไว้ เพื่อไปใช้โดยการอภิปรายหลังการเล่น หรือผู้สอนอาจมอบหมายให้ผู้เรียนบางคนทำหน้าที่สังเกตการเล่น บันทึกพฤติกรรมและควบคุมเวลาเล่นด้วยก็ได้

4. ชั้นอภิปรายหลังการเล่นและสรุปผล ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่สำคัญมากสำหรับการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกม เพราะจุดเน้นของเกมอยู่ที่การเรียนรู้ยุทธวิธีต่าง ๆ ที่จะเอาชนะอุปสรรคเพื่อให้ไปถึงเป้าหมายที่ต้องการและโยงเข้าประเด็นการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังนั้นการดำเนินการอภิปรายหลังการเล่นควรดำเนินการดังนี้

4.1 ผู้สอนควรตั้งประเด็นคำถามเพื่อนำไปสู่การอภิปราย เช่น ผู้ชนะมีวิธีการเล่นอย่างไร ผู้ชนะหรือผู้แพ้มีความรู้สึกอย่างไร ผู้ชนะเล่นเกมชนะเพราะเหตุใด และผู้แพ้เล่นเกมแพ้เพราะเหตุใด

4.2 ประเด็นคำถามเกี่ยวกับเทคนิคหรือทักษะต่างๆ ที่ผู้เรียนได้รับ เช่น ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะอะไรบ้าง ได้พัฒนามากน้อยเพียงใดประสบความสำเร็จตามที่ต้องการหรือไม่ มีข้อผิดพลาดอะไรบ้าง และจะมีวิธีใดที่จะช่วยให้ประสบความสำเร็จมากขึ้น

4.3 ประเด็นคำถามเกี่ยวกับเนื้อหาสาระต่างๆ ที่ได้รับเช่น การทดสอบความรู้เป็นต้น

แบบปฏิบัติการกิจกรรม การจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม

กลุ่มสาระการเรียนรู้ ..... ช่วงชั้น .....

เรื่อง..... เวลา..... ชั่วโมง

ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง/ตัวบ่งชี้

.....

.....

.....

จุดประสงค์การเรียนรู้

.....

.....

.....

.....

เนื้อหา/สาระการเรียนรู้

.....

.....

.....

.....

.....

.....

กิจกรรม/กระบวนการจัดการเรียนรู้

.....

.....

.....

.....





## กิจกรรมที่ 8 เทคนิคการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

### คำชี้แจง

กิจกรรม เทคนิคการประเมินผลการเรียนรู้ เป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด และเทคนิคการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง โดยฝึกปฏิบัติสร้างเครื่องมือวัด และประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง

### จุดประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้าอบรม

1. เสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้วยการฝึกสติโดยการเดินจำเภาชิกิ การบริหารร่างกายด้วยโยคะอาสนะ และการตระหนักถึงความสามารถในการวัด ประเมินผลการเรียนรู้
2. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด และเทคนิคการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง
3. ฝึกการสร้างเครื่องมือการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง
4. มีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

### แนวคิดของกิจกรรม

การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง เป็นเทคนิคการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่ใช้วิธีการและเกณฑ์ที่หลากหลาย โดยผู้เรียนร่วมทำกิจกรรมหรือสร้างผลงานและให้เป็นภาระงานที่มีความหมาย มีคุณค่า มีประโยชน์อย่างแท้จริงของผู้เรียน แนวคิดหลักในการกำหนดรูปแบบการวัดและการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียนต้องให้สอดคล้องตามศักยภาพของผู้เรียน

เครื่องมือวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ประกอบด้วย แบบทดสอบ แบบตรวจผลงาน แบบสังเกตพฤติกรรม แบบบันทึกการสัมภาษณ์หรือแบบบันทึกงานของผู้เรียนและอื่นๆ อีกหลากหลาย เครื่องมือดังกล่าวจะสามารถวัดได้ตรงตามความต้องการเพียงไรขึ้นอยู่กับลักษณะของเครื่องมือ รวมถึงเป้าหมายด้านความรู้ ความคิด ทักษะและคุณลักษณะที่ควรประเมินตามสภาพจริงและเพื่อให้การประเมินตามสภาพจริงบรรลุผลสูงสุดจะต้องคำนึงถึงเทคนิคการประเมินและเทคนิคการสร้างเกณฑ์การประเมินอย่างเหมาะสม

### สื่อประกอบกิจกรรม

1. เอกสารประกอบการอบรม เทคนิคการวัดและประเมินผลการเรียนรู้
2. แบบปฏิบัติกิจกรรม

3. เครื่องเสียง และเพลงบาบานัม เควาลัม
4. เครื่องฉายภาพทึบแสง (เครื่องวิซวลไลเซอร์)
5. เครื่องวีดีโอโพรเจกเตอร์
6. Filt Chart พร้อมปากกาสีเมจิก

**เวลาที่ใช้**      4 ชั่วโมง

### **ขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม**

#### **ขั้นที่ 1 การสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย**

1.1 วิทยากรชี้แจงจุดมุ่งหมายของกิจกรรม แล้วร่วมกันอภิปรายถึงแนวทางการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

1.2 ให้ผู้เข้าอบรมนั่งสมาธิประกอบเพลงบาบานัม เควาลัม แล้วเดินรำเกาซิกิประมาณ 15 รอบ หลังจากนั้นผ่อนคลายร่างกายด้วยการทำอนตายของโยคะประกอบเสียงเพลง และฝึกสติด้วยโยคะอาสนะ

1.3 ร่วมกันอภิปรายถึงประโยชน์ของการนั่งสมาธิ และการบริหารร่างกายตามแนวคิดนี้โอฮิวแมนนิสต่อการทำงาน

#### **ขั้นที่ 2 การเสริมสร้างความตระหนักในตนเอง**

2.1 ให้ผู้เข้าอบรมแบ่งกลุ่ม ๆ ละ 3 คน ร่วมกันระดมความคิดเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่ใช้เป็นประจำในการจัดการเรียนรู้ โดยเขียนวิธีการประเมิน และเกณฑ์การประเมินผลการเรียนรู้ลงใน Filt Chart

2.2 สุ่มตัวแทนกลุ่มนำเสนอวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่ใช้เป็นประจำในการจัดการเรียนรู้ และร่วมกันสะท้อนความคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้ที่ใช้ประจำ

2.3 ร่วมกันสรุปแนวการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่เหมาะสมในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และตระหนักถึงความสำคัญของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง

#### **ขั้นที่ 3 การส่งเสริมความรู้ ทักษะ ประสบการณ์**

3.1 ให้ตัวแทนกลุ่มจับฉลากเพื่อสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้แบบต่าง ๆ

3.2 วิทยากรให้ความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง และแนวทางการสร้างเครื่องมือการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ แล้วร่วมกันสรุปแนวคิด และเทคนิคการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง

3.3 ให้ผู้เข้าอบรมแต่ละกลุ่มร่วมกันออกแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงตามที่จับฉลากได้ และสร้างเกณฑ์การให้คะแนนแบบรูบรีกลงใน Filt Chart

#### ขั้นที่ 4 การส่งเสริมให้ได้แสดงออกถึงความรู้ ทักษะ ประสบการณ์

4.1 ให้ตัวแทนแต่ละกลุ่มนำเสนอเครื่องมือการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง โดยการสร้างเกณฑ์การให้คะแนนแบบรูบรีค แล้วร่วมกันสะท้อนความคิดเพิ่มเติม

4.2 ร่วมกันสรุปแนวทางการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางโดยการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

#### การประเมินผล

1. สังเกตการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมของผู้เข้าอบรม
2. การปฏิบัติงานกลุ่ม



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## เอกสารประกอบการอบรม เทคนิคการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง เป็นเทคนิคการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่ใช้ **วิธีการ และเกณฑ์ที่หลากหลาย** ในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ และ คุณลักษณะฯ ของผู้เรียน อย่างเต็มเวลาของกิจกรรมในแต่ละโปรแกรม โดยให้ผู้เรียนได้ทำกิจกรรมหรือสร้างผลงานออกมาเพื่อแสดงตัวอย่างของความรู้และทักษะที่ตนมี ซึ่งกิจกรรมที่นำมาใช้ในการประเมินนั้น จะมีลักษณะเหมือน และเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมการเรียนรู้ และข้อมูลของการประเมินผลได้มาจากทั้งการเก็บรวบรวมผลงานที่ผู้เรียนได้ปฏิบัติอย่าง **สอดคล้องกับสภาพจริง การสังเกตพฤติกรรม ควบคู่ไปกับการทดสอบความรู้ความเข้าใจ**

การประเมินผลตามสภาพจริง เป็นการประเมินการปฏิบัติภาระงานตามสภาพจริง ซึ่งเป็นภาระงานที่มีความหมาย มีคุณค่า มีประโยชน์อย่างแท้จริงต่อผู้เรียน โดยผู้เรียนต้องใช้การคิด **ระดับสูง** หรือบูรณาการความรู้สาขาต่างๆ มาใช้ในการปฏิบัติเพื่อสร้างความรู้ การประเมินจะประเมินทั้งผลสำเร็จของงานและความคิดหรือการปฏิบัติที่อยู่เบื้องหลังภาระงานนั้น จึงเป็นการสะท้อนตนเองในการปฏิบัติงานของผู้เรียนด้วย (ทรงศรี ตุ่นทอง, 2545)

การวัดและประเมินผลตามสภาพจริงควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. ต้องเสริมสร้างและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน
2. เน้นให้เห็นพัฒนาการเรียนรู้อย่างเด่นชัด
3. ให้ความสำคัญกับจุดเด่นของผู้เรียน
4. ต้องตอบสนองกับหลักสูตรที่มุ่งเน้นผลการเรียนรู้ตามสภาพที่เป็นจริง
5. มีพื้นฐานของสถานการณ์ที่เป็นชีวิตจริง
6. มีพื้นฐานบนการแสดงออกจริง
7. สอดคล้องกับการเรียนการสอนเพื่อการเรียนรู้ที่เป็นจริง
8. มีการจัดการเรียนการสอนโดยมีการวิจัยและพัฒนาที่สอดคล้องกับพัฒนาการของผู้เรียน
9. ต้องเน้นการเรียนรู้ที่มีความหมาย
10. ตอบสนองได้กับทุกบริบท เนื้อหาสาระ
11. ตอบสนองการเรียนรู้และความสามารถของผู้เรียนอย่างกว้างขวาง
12. เกิดความร่วมมือกันระหว่างผู้ปกครอง ผู้สอนและผู้เรียนรวมทั้งบุคคลในวิชาชีพ

อื่นๆ

### เครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง

ในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้สิ่งสำคัญประการหนึ่ง คือ เครื่องมือที่ใช้ต้องมีคุณภาพ และประสิทธิภาพ สามารถใช้วัดได้ตรงตามความต้องการ และ มีความเที่ยงตรงสูง เครื่องมือที่ใช้ในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงนั้น จำแนกได้ดังนี้

1. **แบบทดสอบ** เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการกระตุ้นให้ผู้เรียนได้ตอบ เพื่อแสดงออกตามจุดประสงค์ที่ต้องการได้ โดยแบบทดสอบนี้อาจจะอยู่ในรูปต่างๆ เช่นรูปคำถาม หรือให้แสดงพฤติกรรม เพื่อวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของผู้เรียน ในการวัด ความสามารถระดับสูงควรใช้แบบทดสอบแบบอัตนัย เครื่องมือชนิดนี้ต้องมีการตรวจสอบค่าคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ ความเที่ยงตรง ความยาก-ง่าย ความเชื่อมั่น เพื่อให้เครื่องมืออยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่ดี มีความน่าเชื่อถือ นอกจากนี้แบบทดสอบต้องครอบคลุมผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง/จุดประสงค์การเรียนรู้

2. **แบบตรวจผลงาน** ผลงานของผู้เรียนประกอบด้วย รายงาน ชิ้นงาน โครงงาน โครงการ แฟ้มสะสมงาน และอื่นๆ ในการวัดและประเมินผลเพื่อทราบระดับความสามารถของผู้เรียนจากผลงานนั้น ต้องมีแบบบันทึกตรวจผลงาน ซึ่งมีเกณฑ์ ข้อตกลงที่ยอมรับร่วมกันทั้งครูผู้เรียน และผู้ปกครอง ในการกำหนดเกณฑ์นั้นใช้รูปแบบของรูบรีค เพื่อให้มีความเป็นปรนัย เมื่อผู้ใดนำไปใช้ ผลคะแนนที่ได้รับควรจะได้ใกล้เคียงกัน

3. **แบบสังเกตพฤติกรรม** พฤติกรรมของผู้เรียนในการร่วมกิจกรรมต่างๆ จะประกอบไปด้วยความรู้ ความคิด ความสามารถ ทักษะ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม ความร่วมมือ จำเป็นต้องใช้การสังเกตอย่างต่อเนื่อง เพื่อทราบความเปลี่ยนแปลงของผู้เรียน ดังนั้นเครื่องมือชนิดนี้ควรเป็นแบบบันทึก โดยกำหนดระดับพฤติกรรมที่สังเกตพบว่าจะอยู่ในระดับใด อาจจะจำแนกรายละเอียดลงไปเป็นรายข้อเพื่อให้ครอบคลุมพฤติกรรมทั้งหมด และสรุปผลรวมเป็นพฤติกรรมโดยรวมของผู้เรียน

4. **แบบบันทึกการสัมภาษณ์ หรือแบบบันทึกงานผู้เรียน** การแสดงออกทางความคิดเห็นของผู้เรียนทั้งในรูปแบบเชิงความคิดสร้างสรรค์ ข้อเสนอแนะ และข้อคิดเห็นต่างๆ ครูผู้สอนสามารถทราบระดับความสามารถของผู้เรียนต่างๆ เหล่านี้ได้ด้วยการสัมภาษณ์หรืออ่านบันทึก ดังนั้น แบบบันทึกการสัมภาษณ์หรือบันทึกงานผู้เรียนจึงเป็นการสรุปรวบรวมข้อมูล เพื่อใช้ในการประเมินผลความรู้ และความสามารถของผู้เรียนได้ ซึ่งแบบบันทึกการสัมภาษณ์นี้ ผู้สัมภาษณ์จะต้องกำหนดข้อคำถามให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ที่ต้องการให้ครอบคลุมและให้บันทึกในสิ่งที่จะสนองความต้องการผู้เรียน และพัฒนากระบวนการเรียนรู้ได้ แบบบันทึกดังกล่าวรวมถึงบุคคลที่ผู้เรียนไปติดต่อเพื่อสะท้อนความคิดของผู้เรียนได้อีกด้วย



### การออกแบบการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

สิ่งสำคัญสิ่งแรกที่จะมีการประเมิน คือ จุดประสงค์ของการเรียนรู้ ซึ่งจำเป็นจะต้องแตกเป็นประเด็นย่อยที่สำคัญ ๆ ที่จะเป็นตัวชี้วัดถึงความสำเร็จ หรือการบรรลุจุดประสงค์นั่นเอง นอกจากนี้ผู้สอน หรือผู้เกี่ยวข้องกับการประเมินจะต้องหาวิธีการประเมินที่หลากหลายวิธี และสอดคล้องกับตัวชี้วัดพร้อมทั้งการสร้างเครื่องมือการประเมิน และกำหนดแหล่งข้อมูลที่จะใช้ในการประเมินด้วยดังนี้

ตัวบ่งชี้	วิธีการ	เครื่องมือ	แหล่งข้อมูล
ระบุตัวชี้วัด	1. การสังเกตขณะที่ผู้เรียนทำกิจกรรม	- แบบบันทึกการสังเกต	ระบุแหล่งข้อมูลที่จะใช้ในการประเมิน ซึ่งก็คือ ร่องรอยหรือหลักฐานการเรียนรู้ของผู้เรียนนั่นเอง เช่น - แบบบันทึกต่าง ๆ - แผนที่ความคิดของผู้เรียนที่เขียนขึ้น - รายงานผลการทดลอง - ผลงานที่ผู้เรียนสร้างขึ้น - หนังสือที่ผู้เรียนเขียนขึ้น - ฯลฯ
	2. การซักถามหรือการสัมภาษณ์	- คำถามที่กระตุ้นให้ผู้เรียนคิด - แบบบันทึกการสัมภาษณ์	
	3. การอภิปรายสรุป	- ประเด็นการอภิปราย - แบบสรุปผลการอภิปราย ฯลฯ	
	4. การพิจารณาผลสำเร็จของงาน	- แบบประเมินตนเองของผู้เรียน - แบบประเมินพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม - แบบเช็ครายการต่างๆ - แบบการให้คะแนนผลงาน - ฯลฯ	
	5. การตรวจแบบฝึกหัด	เฉลยแบบฝึกหัด	
	6. การใช้แบบทดสอบ	- ข้อทดสอบชนิดต่างๆ เช่น แบบทดสอบแบบปรนัย ข้อทดสอบแบบอัตนัย	
	7. การบันทึกทักษะการเรียนรู้	- แบบบันทึกทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียน	
	8. การใช้แฟ้มสะสมงาน ฯลฯ	ตัวอย่างผลงานในแฟ้มสะสมงานที่สะท้อนให้เห็นทักษะด้านต่าง ๆ ของผู้เรียน	

## แนวทางการประเมินผลตามสภาพจริง

การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยวิธีการที่หลากหลายนั้นจะเห็นได้ว่าผลงาน/ผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติกิจกรรมของผู้เรียนนั้นจะมี 2 ลักษณะคือ

ลักษณะที่ 1 พฤติกรรมการแสดงออกหรือสิ่งที่ไม่ใช่ผลงาน/ชิ้นงาน ได้แก่ การพูด การฟัง การอ่าน การอภิปราย การร่วมกิจกรรมตามบทบาทที่ได้รับมอบหมายหรือสมมติขึ้น เช่น การเป็นผู้นำกลุ่ม สมาชิกกลุ่ม การแสดงความคิดเห็น เป็นต้น

การเก็บรวบรวมข้อมูลในส่วนนี้เพื่อประกอบการประเมินผล ซึ่งอาจจะเป็นการประเมินผลระหว่างภาคเรียน การประเมินผลปลายภาคเรียน/ปลายปี หรือการประเมินจุดประสงค์นั้นควรใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น

1. การสังเกต เป็นการรวบรวมข้อมูลพฤติกรรมของผู้เรียนในด้านการใช้ความคิด ด้านอารมณ์ ลักษณะนิสัยในขณะปฏิบัติงาน สามารถกระทำได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ ซึ่งการประเมินควรจะเป็นแบบบันทึกการสังเกต

2. การสัมภาษณ์ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลพฤติกรรมด้านต่าง ๆ ของผู้เรียน เช่น ด้านความคิด ความรู้สึก กระบวนการในการทำงาน วิธีแก้ปัญหา ฯลฯ เพื่อใช้ประกอบการสังเกตเพื่อความมั่นใจในการตัดสินใจ

3. การใช้ผลการบันทึกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง เป็นการรวบรวมข้อมูล ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้เรียน ความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยผู้ที่เกี่ยวข้อง ผู้ที่ใกล้ชิดกับผู้เรียนเป็นผู้ให้ข้อมูล เช่น เพื่อนร่วมชั้น ผู้สอน และผู้ปกครอง เป็นต้น

4. การใช้แบบทดสอบที่เน้นการปฏิบัติจริง คำถามในแบบทดสอบควรเป็นคำถามที่เน้นการแสดงถึงภูมิรู้ กระบวนการแก้ปัญหาที่ครอบคลุมความสามารถและเนื้อหาสาระตามหลักสูตรโดยผู้เรียนจะต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนความคิดหลาย ๆ ด้านมาผสมผสานกัน และสามารถแสดงวิธีคิดออกมาเป็นขั้นตอนที่ชัดเจน มีคำตอบที่ถูกต้องได้หลายคำตอบ มีวิธีการคิดหาคำตอบได้หลายวิธีตลอดจนมีเกณฑ์การให้คะแนนที่ชัดเจน

ลักษณะที่ 2 ผลงาน และชิ้นงานที่เกิดขึ้น ได้แก่ ตุ๊กตา บ้านที่ผู้เรียนสร้างขึ้น รายงานเดี่ยว รายงานกลุ่ม รายงานผลการเรียนรู้ หนังสือเล่มเล็กประกอบการเรียน / การอ่านที่ผู้เรียนเขียนขึ้น เป็นต้น การเก็บรวบรวมข้อมูลจากผลงาน/ชิ้นงานที่เกิดขึ้นในลักษณะนี้ ซึ่งอาจจะเป็นการประเมินผลระหว่างภาคเรียน การประเมินผลปลายภาคเรียน/ปลายปี หรือการประเมินจุดประสงค์นั้นควรใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น

1. การตรวจงาน/ผลงาน เช่น การตรวจผลงานภาคปฏิบัติ การตรวจผลงาน/ชิ้นงาน ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

2. การรายงานตนเองของผู้เรียน เป็นลักษณะที่ให้ผู้เรียนเขียนบรรยายหรือตอบคำถามสั้น ๆ เพื่อสะท้อนให้เห็นการเรียนรู้ของผู้เรียนทั้งด้านความรู้ ความเข้าใจ วิธีการคิด วิธีการทำงาน ความพอใจ ความภาคภูมิใจในผลงาน ตลอดจนความต้องการในการพัฒนาผลงานและการพัฒนาตนเองของผู้เรียน

3. การใช้บันทึกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง เป็นการรวบรวมข้อมูล ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลลัพธ์ผลงานของผู้เรียน ความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยผู้เกี่ยวข้อง ผู้ที่ใกล้ชิดกับนักเรียนเป็นผู้ให้ข้อมูล เช่น เพื่อนร่วมชั้น ผู้สอน และผู้ปกครอง เป็นต้น

4. การใช้แฟ้มสะสมผลงาน แฟ้มสะสมผลงานเป็นการสะสมงานของผู้เรียนอย่างมีจุดประสงค์ซึ่งเป็นผลงาน หรือตัวอย่างของผลงาน ซึ่งเป็นร่องรอยหรือหลักฐานการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสร้างขึ้น และเป็นผลงานที่แสดงความสามารถ ความพยายาม ความก้าวหน้า ความถนัด หรือผลสัมฤทธิ์ในเรื่องนั้นๆ หรือหลายๆ เรื่องของผู้เรียน โดยผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนการเรียน

### ลักษณะของเครื่องมือการวัดและประเมินผล

เครื่องมือทุกชนิดทั้งแบบทดสอบ แบบตรวจผลงาน แบบสังเกตพฤติกรรม และแบบบันทึกมี 3 ลักษณะ คือ

1. **มีคำตอบให้เลือก 2 ทางเลือก** ถ้าเป็นแบบทดสอบ เรียกแบบทดสอบถูก-ผิด ถ้าเป็นแบบตรวจผลงาน แบบสังเกต แบบบันทึก เรียก แบบตรวจสอบรายการ หรือแบบสำรวจ (Check list) ผู้สอนหรือผู้เรียนสามารถจดบันทึกการปฏิบัติงานสอน หรือการทำกิจกรรม การปฏิบัติ ผลงานซึ่งประกอบด้วยรายการการปฏิบัติพฤติกรรม การแสดงออกตามขั้นตอน หรือคุณลักษณะที่ควรจะมี แล้วเว้นช่องว่างไว้สำหรับใส่เครื่องหมาย 2 ช่อง เพื่อแสดงว่ามีหรือไม่มี, ใช่หรือไม่ใช่ การให้คะแนน อาจเป็น 1 หรือ 0

2. **มีคำตอบให้เลือกมากกว่า 2 ทาง** อาจเป็น 3,4,5 ฯลฯ ถ้าเป็นแบบทดสอบ เรียกแบบทดสอบแบบเลือกตอบ จับคู่ ถ้าเป็นแบบตรวจผลงาน แบบสังเกตพฤติกรรม แบบบันทึก เรียกแบบประเมินค่าหรือมาตราประเมินค่า หรือมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scales) มีจุดประสงค์ในการประเมินกิจกรรม การปฏิบัติงาน ชิ้นงาน และผลงานโดยจะให้ป็นระดับคุณภาพ อาจเป็นยอดเยี่ยม ปานกลาง ต้องปรับปรุง หรือดีมาก ดี พอใช้ พอปรับปรุงได้ ต้องแก้ไขใหม่ หรือทำงานเสร็จได้ด้วยตนเอง ทำงานเสร็จโดยต้องมีเพื่อนช่วย ทำงานเสร็จโดยต้องการคำแนะนำจากครู การ

ให้คะแนนกำหนดตามคุณสมบัติที่คาดหวังสูงสุด คุณสมบัติที่ยอมรับได้ และคุณสมบัติที่ต้องการพัฒนา

**3. ไม่มีคำตอบให้เลือก** ผู้เรียน ผู้ตอบต้องเขียนคำตอบเองใช้ความสามารถในการสื่อสารด้วยการเขียน การสังเคราะห์ความคิด ถ้าเป็นแบบทดสอบ เรียกแบบตอบสั้น หรือความเรียง ถ้าเป็นแบบตรวจผลงาน แบบสังเกตพฤติกรรม แบบบันทึก ต้องกรอกข้อมูลที่ได้จากสังเกตลงไปเอง โดยมีประเด็นที่ใช้ในการสังเกตกำหนดไว้ ส่วนแบบบันทึกอาจให้บันทึกได้โดยเสรี เพื่อสะท้อนความคิดอย่างอิสระสำหรับผู้เรียนให้ผู้สอนได้พัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการ ความสนใจของผู้เรียนได้เป็นรายบุคคล

### แนวทางการให้คะแนนในการประเมินตามสภาพจริง

การประเมินจากสภาพจริงให้ความสำคัญต่อการประเมินโดยใช้ข้อสอบแบบเขียนตอบ น้อยมาก แต่จะให้ความสำคัญต่อการแสดงออกที่แท้จริงของนักเรียนขณะทำกิจกรรม หรืองานที่กำหนดให้นักเรียนทำจะมีแนวทางไปสู่ความสำเร็จของงานและมีวิธีการหาคำตอบหลายแนวทาง คำตอบที่ได้อาจมิใช่ในแนวทางที่กำหนดไว้เสมอไป จึงทำให้การตรวจให้คะแนน ไม่สามารถให้อย่างชัดเจนแน่นอนเหมือนการตรวจให้คะแนนแบบข้อสอบเลือกตอบ

ดังนั้นการประเมินจากสภาพจริงจึงต้องมีการกำหนดแนวทางการให้คะแนนอย่างชัดเจน การกำหนดแนวทางอาจจัดทำโดยครู คณะครูหรือครูและนักเรียนกำหนดร่วมกัน แนวทางการประเมินนั้นจะต้องมีมาตรฐานว่านักเรียนทำอะไรได้สำเร็จและระดับความสำเร็จอยู่ในระดับใด แนวทางการประเมินที่มีมาตรฐานนี้ เรียกว่า Rubric (กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) การประเมินโดยอิง Rubric นี้ โดยทั่วไปมี 2 แบบ คือ 1. การให้คะแนนภาพรวม (Holistic score) 2. การให้คะแนนแยกองค์ประกอบ (Analytic score)

1. การให้คะแนนภาพรวม (Holistic score) เป็นการให้คะแนนภาพรวมของงาน จะไม่เก็บเป็นคะแนนย่อยแม้ว่าจะใช้การให้คะแนนในการประเมินก็ต้องให้ความหมายของคุณภาพรวมให้ได้

2. การให้คะแนนแยกองค์ประกอบ (Analytic score) เป็นการให้คะแนนแบบแยกองค์ประกอบจะมีการวิเคราะห์ว่าผลงานของนักเรียนสามารถประเมินอะไรได้บ้าง แต่ละประเด็นนักเรียนมีความสามารถอยู่ในระดับใด

## ระยะที่ 2 การวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

**คำชี้แจง** ให้ผู้เข้าอบรมปฏิบัติกิจกรรม ดังนี้

1. ปฏิบัติการเสริมสร้างพลังอำนาจในการจัดการเรียนรู้ด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส สัปดาห์ละ 3 ชั่วโมง เป็นเวลา 3 สัปดาห์ รวมเวลา 9 ชั่วโมง ดังนี้

- 1.1 ควรฝึกสมาธิแบบนีโอฮิวแมนนิสทุกวัน ๆ ละ 10 นาที
- 1.2 ควรฝึกบริหารร่างกายและจิตใจด้วยการเดินรำเกาซิกิ ทุกวัน ๆ ละ 10 นาที
- 1.3 ควรฝึกสติโดยบริหารร่างกายแบบโยคะอาสนะ ทุกวัน ๆ ละ 10 นาที
- 1.4 ควรฝึกใช้คำพูดด้านบวกกับตนเอง และผู้อื่นในการทำงานตามความเหมาะสม

ทุกวัน

2. ปฏิบัติการวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง สัปดาห์ละ 15 ชั่วโมง เป็นเวลา 3 สัปดาห์ เวลา 45 ชั่วโมง ดังนี้

ครั้งที่	กิจกรรม	เวลา (ชม.)
1	- ทบทวนหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2545 - ทบทวนหลักสูตรสถานศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ตนรับผิดชอบ โดยศึกษามาตรฐานการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ มาตรฐานการเรียนรู้ ช่วงชั้น สาระการเรียนรู้ช่วงชั้น ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง และตัวชี้วัด - ทบทวนคำอธิบายรายวิชา และหน่วยการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ	15
2	- ศึกษาแนวทางการวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง จากเอกสารประกอบการอบรม - วิเคราะห์จุดประสงค์การเรียนรู้จากผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง และตัวชี้วัดใน กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ โดยเลือกฝึกปฏิบัติ 1 หน่วยการเรียนรู้ - จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	15
3	- ตรวจสอบ และปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	15

3. จัดอบรมให้คำแนะนำในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางแก่ผู้เข้าอบรม จำนวน 3 วัน เป็นเวลา 24 ชั่วโมง



## แบบปฏิบัติการเสริมสร้างพลังอำนาจในการจัดการเรียนรู้ด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส (ระยะที่ 2)

การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส เป็นกระบวนการที่เสริมสร้างให้บุคคลมีความสามารถในการทำงานด้วยความรู้สึกมั่นใจในความสามารถของตนเอง จะทำงานได้ประสบผลสำเร็จ มีความเป็นอิสระพึ่งตนเอง มีความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน มีความรับผิดชอบ กล้าเสี่ยง กล้าตัดสินใจในการทำงานที่ถูกต้อง สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น และรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่นได้ด้วยการพัฒนาตนทั้งด้านร่างกาย และจิตใจโดยการฝึกปฏิบัติซ้ำ ๆ คือ การเสริมพลังการทำงานด้วยการฝึกสมาธิ การบริหารกายด้วยท่าเกาชิกิ การฝึกโยคะอาสนะ และการใช้คำพูดด้านบวก ให้ท่านบันทึกการฝึกปฏิบัติลงในแบบบันทึก

ครั้งที่	การเสริมพลังการทำงาน	เวลาการปฏิบัติ	การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับตนเอง
	การฝึกสมาธิ แบบนี้โอฮิวแมนนิส		
	การฝึกโยคะอาสนะ		
	การฝึกเต็นรำเกาชิกิ		
	การใช้คำพูดด้านบวก		
	การฝึกสมาธิ แบบนี้โอฮิวแมนนิส		
	การฝึกโยคะอาสนะ		
	การฝึกเต็นรำเกาชิกิ		
	การใช้คำพูดด้านบวก		



## เอกสารประกอบการอบรม การวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

การวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เป็นการวางแผนเพื่อจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับผู้เรียน เป็นภารกิจสำคัญของผู้สอน แผนการจัดการเรียนรู้ หรือแผนการสอนจึงเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้สอนที่ใช้ในการเตรียมการล่วงหน้าว่าจะสอนอะไร เพื่อจุดประสงค์อะไรบ้าง สอนอย่างไร ใช้สื่ออะไร และจะประเมินผลการเรียนรู้อย่างไร การที่ผู้สอนวางแผนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้องตามหลักการย่อมช่วยให้เกิดความมั่นใจในการดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนส่งผลให้ผลลัพธ์ของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ดำเนินไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางที่ตั้งใจไว้ย่อมมีประสิทธิภาพ การวางแผนการจัดการเรียนรู้ เป็นคำใหม่ที่นำมาใช้ในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 แทนคำว่า “การวางแผนการสอน” ที่มาของการใช้คำว่า “แผนการจัดการเรียนรู้” แทนคำว่า “แผนการสอน” เพราะต้องการให้ผู้สอนเกิดความตระหนักในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ/ศูนย์กลาง เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายของการจัดการศึกษาที่บัญญัติไว้ในมาตรา 22 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขปรับปรุง พ.ศ. 2545 ที่ว่าการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด ดังนั้นแผนการจัดการเรียนรู้จึงเป็นการเตรียมกิจกรรมและข้อมูลที่ต้องใช้ในการสอนของผู้สอนล่วงหน้าอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งในแผนการจัดการเรียนรู้ควรประกอบด้วย ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง/ตัวบ่งชี้ จุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ (เนื้อหา) ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ สื่อและแหล่งการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล โดยผู้สอนต้องจัดเตรียมข้อมูลอย่างสอดคล้องต่อเนื่องกัน เพื่อประโยชน์ในการนำไปใช้ปฏิบัติจริง การวางแผนการจัดการเรียนรู้มีความสำคัญ ดังนี้ (พรพิมลพรพิรชนม์, 2550)

1. ทำให้ผู้สอนจัดการเรียนรู้ด้วยความมั่นใจ เป็นไปตามลำดับขั้นตอนอย่างราบรื่นไม่ติดขัด เพราะได้เตรียมการทุกอย่างไว้พร้อมแล้ว การสอนก็จะดำเนินไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางอย่างสมบูรณ์

2. ทำให้เป็นการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณค่าคุ้มกับเวลาที่ผ่านไป เพราะผู้สอนจัดการเรียนรู้ อย่างมีแผนมีเป้าหมายและมีทิศทางในการจัดการเรียนรู้ ผู้เรียนก็จะได้รับความรู้ ความคิด เกิดเจตคติ เกิดทักษะ และเกิดประสบการณ์ใหม่ตามที่ผู้สอนวางแผนไว้ ทำให้เป็นการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณค่า

3. ทำให้เป็นการจัดการเรียนรู้ที่ตรงตามหลักสูตร เพราะผู้สอนต้องศึกษาหลักสูตรทั้งด้าน จุดประสงค์ เนื้อหาสาระที่จะสอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การใช้สื่อการสอน และการ วัดผลประเมินผล แล้วจัดทำออกมาเป็นแผนการจัดการเรียนรู้

4. ทำให้การจัดการเรียนรู้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพดีกว่าการจัดการเรียนรู้ที่ไม่มี การวางแผนการจัดการเรียนรู้ เนื่องจากในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ผู้สอนต้องวางแผนอย่าง รอบคอบในทุกองค์ประกอบของการสอนรวมทั้งการจัดเวลา สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก ต่าง ๆ ซึ่งจะเอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้โดยสะดวกและง่ายขึ้น

5. ทำให้ผู้สอนมีเอกสารเตือนความจำ สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้ ต่อไป และยังเป็นประโยชน์สำหรับเป็นแนวทางให้กับผู้เข้าสอนแทน ในกรณีจำเป็นเมื่อผู้สอนไม่ สามารถจัดการเรียนรู้ได้ ทำให้ผู้เรียนได้รับความรู้และประสบการณ์ที่ต่อเนื่องกัน

6. ทำให้ผู้เรียนเกิดเจตคติที่ดีต่อผู้สอนและวิชาที่เรียน ทั้งนี้เพราะผู้สอนจัดการเรียนรู้ด้วยความพร้อม

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ส่งผลให้สถานศึกษาชั้นพื้นฐานมี หน้าที่ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเอง โดยคำนึงถึงหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาชั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2545 โดยมีขั้นตอนการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ดังนี้

1. วิเคราะห์คำอธิบายรายวิชา และหน่วยการเรียนรู้ที่สถานศึกษาจัดทำขึ้น เพื่อเป็น ประโยชน์ในการพิจารณาการเขียนรายละเอียดของแต่ละหัวข้อในองค์ประกอบของแผนการ จัดการเรียนรู้

2. วิเคราะห์ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง เพื่อนำมากำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ โดยให้ ครอบคลุมพฤติกรรมทั้งด้านความรู้ (K) ด้านทักษะ/กระบวนการ (P) ด้านเจตคติ คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม (A)

3. วิเคราะห์สาระการเรียนรู้ โดยเลือกและขยายสาระการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทของ ผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น สาระการเรียนรู้ต้องมีความเที่ยงตรง ปฏิบัติได้จริง ทันสมัย และเป็น ตัวแทนของความรู้

4. วิเคราะห์กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อเลือกวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ เหมาะสมกับการเรียนรู้เรื่องนั้น ๆ และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในการวิเคราะห์กระบวนการจัดการ เรียนรู้ที่ผู้สอนควรตระหนักถึงลักษณะกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการ เรียนรู้

5. วิเคราะห์สื่อและแหล่งการเรียนรู้ โดยคัดเลือกสื่อการเรียนรู้ และแหล่งการเรียนรู้ที่เหมาะสมสอดคล้องกับกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งอาจเป็นได้ทั้งสื่อภายในห้องเรียน นอกห้องเรียน หรือนอกโรงเรียน เช่น เป็นสื่อจากธรรมชาติ แหล่งเรียนรู้ในชุมชน บุคคลที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นต้น

6. วิเคราะห์กระบวนการวัด และประเมินผล โดยเลือกใช้วิธีการวัดผล ประเมินผลที่หลากหลายด้วยเครื่องมือที่สอดคล้องและครอบคลุมการวัดผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง หรือมาตรฐานการเรียนรู้ และนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนรู้ของผู้เรียน

### การเขียนรายละเอียดในองค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้มีดังนี้

1. การเขียนส่วนของหัวเรื่อง (Heading) เป็นส่วนแรกของแผนการจัดการเรียนรู้ เป็นส่วนที่บอกรายละเอียดเบื้องต้นของแผนการจัดการเรียนรู้ มีแนวการเขียนดังต่อไปนี้

- 1.1 ระบุลำดับที่ของแผนการจัดการเรียนรู้
- 1.2 ระบุกลุ่มสาระการเรียนรู้
- 1.3 ระบุลำดับชั้นที่สอน
- 1.4 ระบุหน่วยการเรียนรู้
- 1.5 ระบุหัวเรื่อง
- 1.6 ระบุเวลาที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้

ตัวอย่างการเขียนส่วนของหัวเรื่อง	
แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 1	
กลุ่มสาระการเรียนรู้.....	ชั้น .....
หน่วยการเรียนรู้ที่.....เรื่อง .....	เวลา.....ชั่วโมง

2. การเขียนสาระสำคัญ (Concept) หรือความคิดรวบยอด เป็นข้อความที่เขียนเพื่อระบุให้เห็นแก่น หรือเห็นข้อสรุปที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนหลังจากการเรียนรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่ง ทั้งด้านเนื้อหา ความรู้ ด้านทักษะ หรือด้านเจตคติซึ่งขึ้นอยู่กับลักษณะความเหมาะสมของเรื่องที่น่าเสนอ มีแนวการเขียนดังนี้

2.1 เขียนในลักษณะสรุปเนื้อหาความรู้ ทักษะหรือเจตคติที่เป็นเป้าหมายด้วยภาษาที่รัดกุมและชัดเจน

2.2 เขียนในลักษณะความเรียงหรือเป็นข้อในกรณีที่การจัดการเรียนรู้ครั้งนั้นมีมากกว่า 1 สาระสำคัญ



### 2.3 การจัดการเรียนรู้ในระดับต้น ๆ ควรมีสาระสำคัญเดียวในการเรียนรู้ครั้งหนึ่ง

ตัวอย่างการเขียนสาระสำคัญ	รากของพีชมี 3 ชนิด ได้แก่ รากแก้ว รากฝอย และรากแขนง
สาระสำคัญในเชิงเนื้อหาความรู้	การใช้กระบวนการเขียน ประกอบด้วย ขั้นตอนการเตรียมการเขียน การยกวางข้อเขียน การปรับปรุงข้อเขียน การบรรณาธิกรณกิจ และการเขียนให้สมบูรณ์ ทำให้ได้ข้อเขียนที่มีความถูกต้องเหมาะสม
สาระสำคัญในเชิงเจตคติ	ความขยันหมั่นเพียรเป็นสิ่งที่นำไปสู่ความสำเร็จ

3. การเขียนจุดประสงค์การเรียนรู้ (Objective) เป็นข้อความที่ระบุคุณลักษณะด้านเนื้อหาความรู้ด้านทักษะ กระบวนการ หรือด้านคุณธรรม จริยธรรม เจตคติหรือค่านิยมที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน หลังจากที่ได้เรียนรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่ง การเขียนจุดประสงค์ในแผนการจัดการเรียนรู้มีวิธีการเขียนหลายลักษณะ แต่โดยทั่วไปนิยมเขียนในลักษณะของจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่นำไปสู่ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของแผนการจัดการเรียนรู้

ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง/ตัวชี้วัด เป็นข้อความที่ระบุถึงสิ่งที่เป็นเป้าหมายสำคัญที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนหลังจากที่ได้เรียนรู้ในแต่ละแผนการจัดการเรียนรู้

จุดประสงค์การเรียนรู้ เป็นจุดประสงค์ย่อยที่แตกออกจากผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง เพื่อแสดงให้เห็นพฤติกรรมที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน เมื่อผู้เรียนแสดงพฤติกรรมได้ตามที่กำหนดไว้ก็จะบรรลุตามเป้าหมายของการจัดการเรียนรู้หรือผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง จุดประสงค์การเรียนรู้นิยมเขียนในรูปแบบของจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม เป็นจุดประสงค์ที่บ่งชี้ถึงพฤติกรรมที่ผู้เรียนสามารถแสดงออกหลังจากที่ได้เรียนรู้ตามแผนการจัดการที่ผู้สอนกำหนดไว้ พฤติกรรมดังกล่าวต้องเป็นพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้อย่างชัดเจน จุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่สมบูรณ์ควรจะประกอบด้วยส่วนสำคัญ 3 ส่วน ได้แก่ สถานการณ์หรือเงื่อนไขที่ผู้สอนตั้งขึ้น พฤติกรรมของผู้เรียนที่คาดหวังให้แสดงออก และเกณฑ์บ่งชี้ความสามารถของผู้เรียนที่จะแสดงพฤติกรรม

พฤติกรรมของผู้เรียนที่ผู้สอนคาดหวังให้แสดงออกมามักจะใช้คำว่า: อธิบาย บรรยาย บอก เขียน วาด ชี้ คำนวน ตอบ ท่อง เปรียบเทียบ สร้าง ทดลอง วิเคราะห์ ยกตัวอย่าง สาธิต เป็นต้น คำที่ไม่ควรนำมาใช้ เช่น รู้ เข้าใจ ซาบซึ้ง ตระหนัก จิตนาการ เป็นต้น

เกณฑ์ของระดับความสามารถของพฤติกรรมที่นักเรียนแสดงออกมามักจะใช้คำว่า : ได้ถูกต้อง ได้ทุกข้อ ได้ 8 ข้อใน 10 ข้อ ภายใน 5 นาที

แนวการเขียนจุดประสงค์การเรียนรู้ควรเขียนให้เห็นรายละเอียดของพฤติกรรมที่สามารถวัดและสังเกตได้ เขียนด้วยภาษาที่รัดกุม ชัดเจน สื่อความได้ดี เขียนให้สัมพันธ์กับสาระสำคัญ ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง และเขียนให้ครอบคลุมพฤติกรรมทั้งด้านความรู้ (K) ด้านทักษะ/กระบวนการ (P) ด้านเจตคติ คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม (A)

ด้านความรู้ (K) เป็นจุดประสงค์ที่เกี่ยวข้องกับความรู้ ความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมิน หรือตัดสินคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ

ด้านทักษะ/กระบวนการ (P) เป็นจุดประสงค์ที่เกี่ยวกับความคล่องแคล่ว ความชำนาญในการปฏิบัติกิจกรรมได้อย่างถูกต้อง มีความสามารถในการดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้เวลาไม่มากนัก

ด้านเจตคติ คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม (A) เป็นจุดประสงค์ที่เกี่ยวกับอารมณ์ ความรู้สึก การเห็นคุณค่า การยอมรับหรือไม่ยอมรับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

4. สาระการเรียนรู้ (Content) เป็นองค์ประกอบที่ทำให้ผู้สอนเห็นภาพของสิ่งที่ต้องสอน โดยรวมอาจประกอบด้วย ทฤษฎี หลักการ วิธีการ ขั้นตอนหรือแนวปฏิบัติ การระบุเนื้อหาในการจัดการเรียนรู้มีแนวการเขียนดังนี้

4.1 เขียนให้สอดคล้องกับสาระสำคัญ ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังจุดประสงค์การเรียนรู้

4.2 กำหนดสาระการเรียนรู้ของการจัดการเรียนรู้แต่ละครั้งให้เหมาะสมกับระยะเวลา วัย และความสามารถของผู้เรียน

4.3 เขียนสาระการเรียนรู้แบบย่อโดยสรุปเป็นหัวข้อ หรือเป็นประเด็นหากมีเนื้อหามากให้ทำเป็นใบความรู้ระบุไว้ในภาคผนวกท้ายแผนการจัดการเรียนรู้

4.4 เขียนเนื้อหาที่จะให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้ตามลำดับ หากแบ่งเป็นหัวข้อย่อยได้ควรแบ่งเพื่อความชัดเจน

5. การเขียนกิจกรรมการเรียนรู้ (Activities) เป็นสภาพการณ์ที่ผู้สอนกำหนดขึ้นเพื่อนำเสนอสาระการเรียนรู้ วิธีการหรือการปฏิบัติ ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ โดยคำนึงถึงความ

เหมาะสมสอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง จุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ด้านต่าง ๆ มีแนวการเขียนดังนี้

5.1 เขียนให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง จุดประสงค์การเรียนรู้ และสาระการเรียนรู้ ตามขั้นตอนของวิธีการสอนที่ผู้สอนได้เลือก

5.2 เขียนเป็นข้อตามลำดับขั้นตอนของการจัดการเรียนรู้ของวิธีสอน หรือเขียนโดยแบ่งเป็นขั้นตอนหลัก ๆ ได้แก่ ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน ขั้นดำเนินการสอน และขั้นสรุปบทเรียนและประเมินผล

5.3 เขียนโดยระบุให้รู้ว่ากิจกรรมการเรียนรู้แต่ละขั้นใครเป็นผู้มีบทบาทผู้เรียน ผู้สอน หรือทั้งผู้สอนและผู้เรียนร่วมกันกระทำ เป็นต้น

5.4 ไม่ควรระบุรายละเอียดของคำพูดโดยเฉพาะคำพูดของผู้เรียน

6. การเขียนสื่อการเรียนรู้และแหล่งการเรียนรู้ (Materials, Medias and Resources) เป็นสิ่งที่เป็นสื่อกลางที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมีแนวการเขียนดังนี้

6.1 ระบุสื่อ หรือแหล่งการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้

6.2 ระบุเฉพาะสื่อหรือแหล่งการเรียนรู้ที่ใช้จริงในการจัดการเรียนรู้

6.3 ระบุชื่อหรือประเภทสื่อและรายละเอียดของสื่อการเรียนรู้ เช่น รูปภาพวงจรชีวิตยูงลาย แผนภูมิแสดงสถิติการเกิด แถบบันทึกภาพและเสียงเรื่องชีวิตในป่าดงดิบ เป็นต้น

6.4 กรณีที่เป็นสื่อที่ใช้เพื่อทำกิจกรรมเป็นรายกลุ่มหรือรายบุคคลให้ระบุจำนวนชิ้นต่อกลุ่มหรือรายบุคคล

6.5 ไม่ควรระบุสิ่งที่มีอยู่แล้วอย่างถาวรในห้องเรียนว่าเป็นสื่อการเรียนรู้ เช่น กระดานดำ ชอล์ก ดินสอ ปากกา เป็นต้น

7. การเขียนวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (Assessment) เป็นการกระทำเพื่อตรวจสอบว่าผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ การวัด (Measurement) เป็นการรวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือและวิธีการต่าง ๆ เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต การสอบถาม การตรวจผลงาน และการทดสอบ เป็นต้น ส่วนการประเมินผล (Evaluation) เป็นการกำหนดค่าหรือตัดสินสิ่งที่จะวัด เช่น ผ่าน-ไม่ผ่าน ดี-ปานกลาง -อ่อน หรือ กำหนดค่าเป็นระดับ เช่น 5 คะแนน 4 คะแนน 3 คะแนน 2 คะแนน 1 คะแนน หรือ 0 เป็นต้น ปัจจุบันนิยมใช้คำว่า Assessment ในความหมายของการประเมินผลการเรียนรู้ การเขียนวิธีประเมินผลการเรียนรู้มีแนวการเขียนดังนี้

7.1 ระบุวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับจุดประสงค์

## 7.2 ระบุวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ว่าจะใช้วิธีการใดบ้าง

### 7.3 ระบุเนื้อหาที่ต้องการวัดและประเมินผล

สรุปได้ว่าการวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เป็นการเตรียมกิจกรรม และข้อมูลที่ต้องใช้ในการสอนของผู้สอนล่วงหน้า ซึ่งในแผนการจัดการเรียนรู้ควรประกอบด้วย ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง/ตัวบ่งชี้ จุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ (เนื้อหา) ขั้นตอนการ ดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ สื่อและแหล่งการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล ผู้สอนต้องจัดเตรียม ข้อมูลอย่างสอดคล้องต่อเนื่องกันเพื่อประโยชน์ในการนำไปใช้ปฏิบัติจริง โดยคำนึงถึงหลักสูตร แกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2545 มีขั้นตอนการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ดังนี้

- 1) วิเคราะห์คำอธิบายรายวิชา และหน่วยการเรียนรู้ที่สถานศึกษาจัดทำขึ้น
- 2) วิเคราะห์ผลการ เรียนรู้ที่คาดหวัง เพื่อนำมากำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้
- 3) วิเคราะห์สาระการเรียนรู้
- 4) วิเคราะห์ กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
- 5) วิเคราะห์สื่อและแหล่งการเรียนรู้ และ
- 6) วิเคราะห์ กระบวนการวัด และประเมินผล

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## การอบรมการเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ของกลุ่มควบคุม

การอบรมการเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ ดำเนินการ 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ ระยะที่ 2 ปฏิบัติการวางแผนการจัดการเรียนรู้ และระยะที่ 3 นำเสนอผลการจัดการเรียนรู้ มีกำหนดการอบรมดังนี้

### ระยะที่ 1 การเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้

วันพุธที่ 8 เมษายน 2552

08.00 – 08.15 น.	ลงทะเบียน
08.15 – 08.30 น.	พิธีเปิดการอบรม
08.30 – 10.00 น.	กิจกรรม การเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้
10.00 – 10.30 น.	พักรับประทานอาหารว่าง
10.30 – 12.00 น.	กิจกรรม (ต่อ)
12.00 – 13.00 น.	รับประทานอาหารกลางวัน
13.00 – 15.00 น.	กิจกรรม (ต่อ)
15.00 – 15.30 น.	พักรับประทานอาหารว่าง
15.30 – 17.00 น.	กิจกรรม (ต่อ)

### ระยะที่ 2 ปฏิบัติการวางแผนการจัดการเรียนรู้

วันอาทิตย์ที่ 3 พฤษภาคม 2552

08.30 – 10.00 น.	นำเสนอแผนการจัดการเรียนรู้ (กลุ่มที่ 1) วิทยากรให้คำแนะนำการปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้
10.00 – 10.30 น.	พักรับประทานอาหารว่าง
10.30 – 12.00 น.	นำเสนอแผนการจัดการเรียนรู้ (กลุ่มที่ 2) วิทยากรให้คำแนะนำการปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้
12.00 – 13.00 น.	รับประทานอาหารกลางวัน
13.00 – 15.00 น.	นำเสนอแผนการจัดการเรียนรู้ (กลุ่มที่ 3 และ 4) วิทยากรให้คำแนะนำการปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้
15.00 – 15.30 น.	พักรับประทานอาหารว่าง
15.30 – 17.00 น.	นำเสนอแผนการจัดการเรียนรู้ (กลุ่มที่ 5 และ 6) วิทยากรให้คำแนะนำการปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้



### ระยะที่ 3 นำเสนอผลการจัดการเรียนรู้

วันเสาร์ที่ 6 มิถุนายน 2552

08.00 – 08.30 น.	ลงทะเบียน
08.30 – 10.00 น.	นำเสนอผลการจัดการเรียนรู้ (กลุ่มที่ 1) และสะท้อนความคิดโดยวิทยากร และผู้เข้าอบรม
10.00 – 10.30 น.	พักรับประทานอาหารว่าง
10.30 – 12.00 น.	นำเสนอผลการจัดการเรียนรู้ (กลุ่มที่ 2) และสะท้อนความคิดโดยวิทยากร และผู้เข้าอบรม
12.00 – 13.00 น.	รับประทานอาหารกลางวัน
13.00 – 15.00 น.	นำเสนอผลการจัดการเรียนรู้ (กลุ่มที่ 3 และ 4) และสะท้อนความคิดโดยวิทยากร และผู้เข้าอบรม
15.00 – 15.30 น.	พักรับประทานอาหารว่าง
15.30 – 17.00 น.	นำเสนอผลการจัดการเรียนรู้ (กลุ่มที่ 5 และ 6) และสะท้อนความคิดโดยวิทยากร และผู้เข้าอบรม

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## กิจกรรม การเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้

### คำชี้แจง

กิจกรรม การเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ เป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจ และปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 โดยการศึกษา อภิปราย และแลกเปลี่ยนเรียนรู้

### จุดประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้าอบรม

1. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544
2. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ คิดวิเคราะห์ และปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544

### แนวคิดของกิจกรรม

สถานศึกษาควรจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้ป้องกันและแก้ไขปัญหา จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่องผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ อำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และมีความรอบรู้

### สื่อประกอบกิจกรรม

1. เอกสารประกอบการอบรม
2. แบบปฏิบัติการกิจกรรม
3. เครื่องฉายภาพทึบแสง (เครื่องวีซวลไลเซอร์)
4. เครื่องวีดีโอโพรเจกเตอร์

เวลาที่ใช้ 8 ชั่วโมง

### การดำเนินกิจกรรม

1. วิทยากรชี้แจงจุดมุ่งหมายของกิจกรรม แล้วร่วมกันอภิปรายเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544
2. ให้ผู้เข้าอบรมแบ่งกลุ่ม ๆ ละ 6 คน แล้วร่วมกันศึกษาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 และมาตรฐานการเรียนรู้ตามภาระงานของผู้เข้าอบรม
3. ให้ผู้เข้าอบรมร่วมกันระดมความคิด และวิเคราะห์สาระการเรียนรู้ จุดประสงค์การเรียนรู้ กำหนดแนวทางการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และเวลาที่ใช้ในแบบปฏิบัติกิจกรรม
4. ให้ผู้เข้าอบรมร่วมกันอภิปราย และยกตัวอย่างการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับจุดหมายของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544
5. ให้ผู้เข้าอบรมแต่ละกลุ่มวางแผนการจัดการเรียนรู้ตามแบบปฏิบัติกิจกรรม แล้วร่วมกันอภิปรายแนวทางการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
6. สุ่มกลุ่มตัวอย่างนำเสนอแนวทางการวางแผนการจัดการเรียนรู้ แล้วร่วมกันแสดงความคิดเห็น พร้อมกันสรุปแนวทางการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544

### การประเมินผล

1. สังเกตการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมของผู้เข้าอบรม
2. แบบปฏิบัติกิจกรรม

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## แบบปฏิบัติ กิจกรรมการจัดการเรียนรู้

แบบปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ เป็นกิจกรรมที่นำความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ มีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

### 1. ศึกษามาตรฐานการเรียนรู้

1.1 มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....

.....

1.2 มาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น.....

.....

1.3 ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง .....

.....

2. วิเคราะห์สาระการเรียนรู้ จุดประสงค์การเรียนรู้ กำหนดแนวทางการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และเวลาที่ใช้

สาระ การเรียนรู้	จุดประสงค์ การเรียนรู้	แนวการจัด การเรียนรู้	ภาระงาน	การวัดและ ประเมินผล	เวลา
<p>ศูนย์วิทยทรัพยากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย</p>					

## 3. การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้

รายวิชา .....สาระที่ ..... ชั้น.....  
 หน่วยที่ ..... เรื่อง..... เวลา.....

---

 มาตรฐานการเรียนรู้
 

.....

.....

.....

 ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง
 

.....

.....

.....

 จุดประสงค์การเรียนรู้
 

.....

.....

.....

.....

 แนวความคิดหลัก
 

.....

.....

.....

.....

 กระบวนการจัดการเรียนรู้
 

.....

.....

.....

.....

ศูนย์วิทยพัชกร  
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



วัสดุ อุปกรณ์ สื่อ และแหล่งการเรียนรู้

เครื่องมือวัด และวิธีการประเมินผล

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บันทึกหลังการจัดการเรียนรู้

## เอกสารประกอบการอบรม การเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดให้มีการจัดทำหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ การดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพ ตลอดจนเพื่อการศึกษาต่อ และให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานจัดทำสาระของหลักสูตร ในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชน และสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และคุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ และกำหนดให้มีการศึกษาภาคบังคับ จำนวน 9 ปี ด้วยวิสัยทัศน์ของรัฐที่เชื่อมั่นในนโยบายการศึกษาในการสร้างคน สร้างงานเพื่อช่วยกอบกู้วิกฤตเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เป็นการสร้างชาติให้มั่นคงได้อย่างยั่งยืน เชื่อมมั่นในนโยบายการศึกษาในการสร้างชาติ ปรับโครงสร้าง และระบบการศึกษายึดหลักการบริหารจัดการที่เน้นคุณภาพ ประสิทธิภาพและความเสมอภาค ใช้เทคโนโลยี

สถานศึกษา ควรจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้ป้องกันและแก้ไขปัญหา จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่องผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ อำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และมีความรอบรู้

หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 มีหลักการดังนี้

1. เป็นการศึกษาเพื่อความเป็นเอกภาพของชาติ มุ่งเน้นความเป็นไทยควบคู่กับความเป็นสากล
2. เป็นการศึกษาเพื่อปวงชน ที่ประชาชนทุกคนจะได้รับการศึกษาอย่างเสมอภาค และเท่าเทียมกัน โดยสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
3. ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาและเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด สามารถพัฒนาตามธรรมชาติ และเต็มตามศักยภาพ
4. เป็นหลักสูตรที่มีโครงสร้างยืดหยุ่นทั้งด้านสาระ เวลา และการจัดการเรียนรู้
5. เป็นหลักสูตรที่จัดการศึกษาได้ทุกรูปแบบ ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายสามารถเทียบโอนผลการเรียนรู้ และประสบการณ์

จุดหมายของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดีมีปัญญา มีความสุข และมีความเป็นไทย มีศักยภาพในการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพ จึงกำหนดจุดหมายซึ่งถือเป็นมาตรฐานการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ดังต่อไปนี้

1. เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัยในตนเอง ปฏิบัติตนตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา หรือศาสนาที่ตนนับถือ มีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมอันพึงประสงค์
  2. มีความคิดสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน รักการอ่าน รักการเขียน และรักการค้นคว้า
  3. มีความรู้อันเป็นสากล รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการ มีทักษะและศักยภาพในการจัดการ การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี ปรับวิธีการคิด วิธีการทำงาน ได้เหมาะสมกับสถานการณ์
  4. มีทักษะและกระบวนการโดยเฉพาะทางคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ทักษะการคิด การสร้างปัญญา และทักษะในการดำเนินชีวิต
  5. รักการออกกำลังกาย ดูแลตนเองให้มีสุขภาพและบุคลิกภาพที่ดี
  6. มีประสิทธิภาพในการผลิตและการบริโภค มีค่านิยมเป็นผู้ผลิตมากกว่าเป็นผู้บริโภค
  7. เข้าใจในประวัติศาสตร์ของชาติไทย ภูมิใจในความเป็นไทย เป็นพลเมืองดียึดมั่นในวิถีชีวิตและการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
  8. มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ภาษาไทย ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี กีฬา ภูมิปัญญาไทย ทรัพยากรธรรมชาติและพัฒนาสิ่งแวดล้อม
  9. รักประเทศชาติและท้องถิ่น มุ่งทำประโยชน์และสร้างสิ่งที่ดีงามให้สังคม  
โครงสร้างของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานดังนี้
1. ระดับช่วงชั้น กำหนดหลักสูตรเป็น 4 ช่วงชั้น ตามระดับพัฒนาการของผู้เรียน ดังนี้
    - ช่วงชั้นที่ 1 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-3
    - ช่วงชั้นที่ 2 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6
    - ช่วงชั้นที่ 3 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3
    - ช่วงชั้นที่ 4 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6
  2. สาระการเรียนรู้ กำหนดสาระการเรียนรู้ตามหลักสูตร ซึ่งประกอบด้วยองค์ความรู้ ทักษะหรือกระบวนการการเรียนรู้ และคุณลักษณะหรือค่านิยม คุณธรรม จริยธรรมของผู้เรียน เป็น 8 กลุ่ม ดังนี้ 1) ภาษาไทย 2) คณิตศาสตร์ 3) วิทยาศาสตร์ 4) สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 5) สุขศึกษาและพลศึกษา 6) ศิลปะ 7) การงานอาชีพและเทคโนโลยี และ 8) ภาษาต่างประเทศ

## ระยะที่ 2 ปฏิบัติการวางแผนการจัดการเรียนรู้

คำชี้แจง ให้ผู้เข้าอบรมปฏิบัติการวางแผนการจัดการเรียนรู้ เวลา 45 ชั่วโมง ดังนี้

ครั้งที่	กิจกรรม	เวลา (ชม.)
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ทบทวนหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2545</li> <li>- ทบทวนหลักสูตรสถานศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ตนรับผิดชอบ โดยศึกษามาตรฐานการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ มาตรฐานการเรียนรู้ ช่วงชั้น สาระการเรียนรู้ช่วงชั้น และผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง</li> <li>- ทบทวนคำอธิบายรายวิชา และหน่วยการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ</li> </ul>	15
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ศึกษาแนวทางการวางแผนการจัดการเรียนรู้</li> <li>- วิเคราะห์จุดประสงค์การเรียนรู้จากผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง และตัวชี้วัดในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ โดยเลือกฝึกปฏิบัติ 1 หน่วยการเรียนรู้ และจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้</li> </ul>	15
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ตรวจสอบ และปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้</li> </ul>	15

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**แบบวัดความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ด้านความรู้**  
**คำชี้แจง** ให้ท่านใส่เครื่องหมาย ✓ หน้าข้อที่เห็นว่าถูก และใส่เครื่องหมาย ✗ หน้าข้อที่เห็นว่าผิด  
 เวลา 30 นาที

- ..... 1. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เป็นการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมมากที่สุด โดยผู้สอนเป็นผู้สร้างองค์ความรู้ให้ผู้เรียน
- ..... 2. กิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ และการเผชิญสถานการณ์ เรียกได้ว่าเป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
- ..... 3. การสร้างเสริมบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ฝึกกระบวนการค้นหาความรู้จากสื่อ และแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายถือได้ว่าเป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
- ..... 4. การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ควรมุ่งพัฒนาสมองซีกซ้ายที่เน้นการคิดวิเคราะห์มากกว่าการพัฒนาสมองซีกขวาที่เน้นการคิดจินตนาการ เพราะจะทำให้ผู้เรียนเป็นคนดีมีเหตุผล
- ..... 5. ผู้จัดการกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับศักยภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อจะได้จัดการกิจกรรมการเรียนรู้ให้เหมาะสม
- ..... 6. ในการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางผู้สอนไม่ควรให้ความช่วยเหลือหรือคำแนะนำแก่ผู้เรียน
- ..... 7. ผู้สอนควรเน้นการอธิบายเนื้อหาสาระมาก ๆ ให้ผู้เรียนเข้าใจก่อนแล้วจึงค่อยให้ผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรม
- ..... 8. บทบาทของผู้สอนในการเป็นผู้ฟังที่มีประสิทธิภาพเป็นสิ่งสำคัญ เพราะจะส่งเสริมให้ผู้เรียนกล้าพูด กล้าแสดงความคิดเห็นของตนเองในการเรียนรู้
- ..... 9. บทบาทของผู้สอนในการเป็นผู้กระตุ้น และเสริมแรงให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เป็นสิ่งที่ผู้สอนทุกคนต้องปฏิบัติเสมอในการจัดการเรียนรู้
- ..... 10. บทบาทของผู้สอนในการเป็นผู้สื่อสารอย่างสร้างสรรค์ ใช้คำพูดด้านบวกเป็นสิ่งสำคัญของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
- ..... 11. การใช้คำถามที่กระตุ้นให้ผู้เรียนได้ใช้ความคิดระดับสูงเป็นเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่สำคัญ
- ..... 12. ผู้สอนควรหลีกเลี่ยงการตั้งคำถามที่เสริมสร้างให้ผู้เรียนได้คิดวิเคราะห์เพราะจะทำให้ผู้เรียนเสียเวลาการปฏิบัติกิจกรรม



- ..... 13. การใช้คำถามที่เน้นให้ผู้เรียนแสดงความเห็น และตัดสินใจ เช่น ผู้เรียนเห็นว่า  
เรื่องไหนสำคัญที่สุด เป็นการกระตุ้นให้ผู้เรียนฝึกทักษะการคิดประเมินผล
- ..... 14. การนำแผนภูมิความคิดมาใช้ในการจัดการเรียนรู้เป็นเทคนิคที่ส่งเสริมให้ผู้เรียน  
นำเสนอข้อมูลอย่างเป็นระบบ และสามารถสื่อสารความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ..... 15. การจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะการค้นคว้า แสวงหาความรู้ ควรส่งเสริมให้  
ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติและเรียนรู้จากสิ่งที่ค้นพบ
- ..... 16. การจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะการคิด การแก้ปัญหา และการเผชิญ  
สถานการณ์ ควรจัดกิจกรรมที่ง่าย ๆ จะได้ไม่เสียเวลาในการเรียนรู้
- ..... 17. การจัดการเรียนรู้โดยใช้เกม ละคร บทบาทสมมติ และสถานการณ์จำลอง  
สามารถพัฒนาคุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมผู้เรียนได้
- ..... 18. การสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ให้อบอุ่น ปลอดภัย มีความสุข เป็นสิ่งสำคัญ  
ในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
- ..... 19. ผู้สอนที่สอนมานานหลายปี และมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้มาก  
ไม่จำเป็นต้องจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ก็ได้
- ..... 20. แผนการจัดการเรียนรู้ที่จัดทำเรียบร้อยแล้ว ถ้าผู้เรียนจะขอมีส่วนร่วมในการ  
กำหนดจุดประสงค์ เป้าหมาย และวิธีการเรียนด้วยตนเองจะทำไม่ได้เพราะจะไม่  
เป็นไปตามแผนที่ผู้สอนกำหนดไว้แล้ว
- ..... 21. สื่อที่ใช้ในกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้สอนต้องเตรียมมาให้พร้อมทุกครั้งและต้องใช้  
เฉพาะที่เตรียมมาเท่านั้นเพื่อความสะดวกเรียบร้อย
- ..... 22. ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ผู้สอนควรเป็นผู้วัดและประเมินผลการเรียนรู้ของ  
ผู้เรียนเพียงคนเดียวเท่านั้นเพื่อความยุติธรรม
- ..... 23. การวัด และประเมินผลการเรียนรู้ ผู้สอนควรสังเกต บันทึกผล รวบรวมข้อมูล  
การเรียนรู้จากการทำงาน และผลงานของผู้เรียนที่ปฏิบัติ
- ..... 24. การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้วยการจูงใจสู่ภาวะอัลฟาสามารถ  
ปฏิบัติได้โดยการนอนในท่านอนตายของโยคะแล้วกำหนดลมหายใจ จินตนาการ  
ตามคำบรรยาย โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้ฝึกมีคลื่นสมองสูง และมีสมาธิมากขึ้น
- ..... 25. การปฏิบัติในท่านอนตายของโยคะควรมีหมอนหนุนศีรษะเพื่อปฏิบัติจะได้  
หายใจได้สะดวกขึ้น

- ..... 26. การฝึกสมาธิโดยใช้เสียงเพลง(คลาสสิก) ช่วยทำให้ผู้ฝึกผ่อนคลาย มีคลื่นสมองต่ำ และมีความคิดสร้างสรรค์
- ..... 27. การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้วยการสร้างภาพพจน์ที่ดีให้กับตนเอง และผู้อื่นสามารถปฏิบัติได้โดยการฝึกคิด พุด และทำด้านบวก
- ..... 28. การเดินรำเกาซิกิ เป็นการฝึกสติโดยการบริหารร่างกาย และจิตใจ ประกอบด้วย การเคลื่อนไหว 20 จังหวะ โดยเคลื่อนที่ไปทางขวา ซ้าย ข้างหน้า และด้านหลัง ด้านละ 5 จังหวะ โดยขณะเดินต้องมีการเคลื่อนไหวสัมพันธ์กันทั้งมือ และเท้า
- ..... 29. การฝึกโยคะอาสนะ หรือท่าฤาษีตัดตน เป็นท่ากายบริหารที่ง่าย ๆ ทำให้กล้ามเนื้อและประสาทรับการผ่อนคลายยิ่งขึ้น ผู้ฝึกจะรู้สึกกระปรี้กระเปร่า มีจิตใจที่ร่าเริงเบิกบาน และเพิ่มสมาธิในการทำงาน
- ..... 30. การฝึกโยคะอาสนะควรทำในท่าที่ยากก่อนแล้วค่อยทำท่าง่าย เพื่อจะได้เกิด ความสมดุลของร่างกายอย่างรวดเร็ว

#### เฉลยคำตอบ

ข้อ	คำตอบ	ข้อ	คำตอบ
1	ผิด	16	ผิด
2	ถูก	17	ถูก
3	ถูก	18	ถูก
4	ผิด	19	ผิด
5	ถูก	20	ผิด
6	ผิด	21	ผิด
7	ผิด	22	ผิด
8	ถูก	23	ถูก
9	ถูก	24	ผิด
10	ถูก	25	ผิด
11	ถูก	26	ถูก
12	ผิด	27	ถูก
13	ถูก	28	ผิด
14	ถูก	29	ถูก
15	ถูก	30	ผิด

## แบบวัดความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ด้านปฏิบัติการ

**คำชี้แจง** แบบวัดเป็นแบบอัตนัย ให้ท่านเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง  
จำนวน 1 ข้อ เวลา 1 ชั่วโมง

ให้ท่านเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในสาระการเรียนรู้ที่ท่าน  
สอนจำนวน 1 แผน เวลา 6 ชั่วโมง ดังรายละเอียด

กลุ่มสาระการเรียนรู้ ..... ระดับชั้น .....

เรื่อง..... เวลา..... ชั่วโมง

### จุดประสงค์การเรียนรู้

.....

.....

.....

.....

.....

### สาระการเรียนรู้

.....

.....

.....

.....

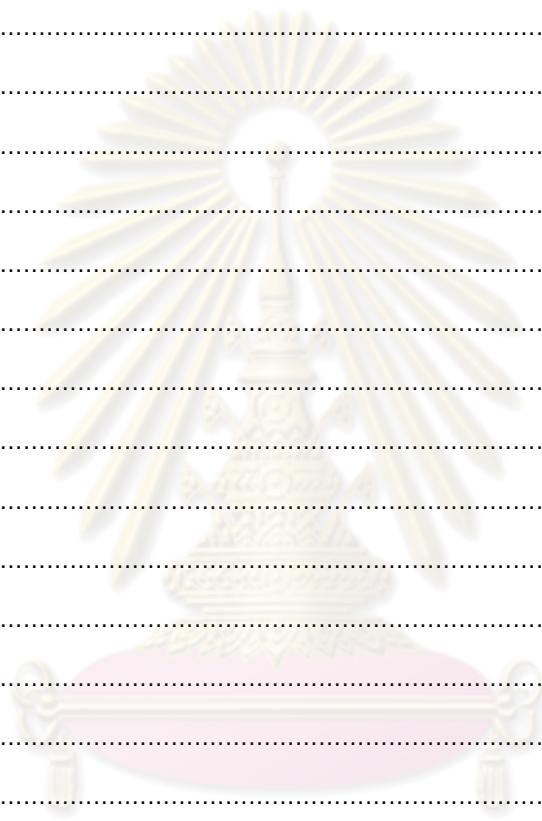
.....

### กิจกรรม/กระบวนการจัดการเรียนรู้

.....

.....

.....



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ชื่อ และแหล่งการเรียนรู้

การวัดและประเมินผล

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



### เกณฑ์การประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

การประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยพิจารณาระดับคุณภาพ จากแผนการจัดการเรียนรู้แบบประเมินค่า ดังนี้

3	หมายถึง	แสดงการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
2	หมายถึง	แสดงการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
1	หมายถึง	แสดงการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
0	หมายถึง	ไม่แสดงการปฏิบัติ

รายการประเมิน	ระดับการปฏิบัติ			
	มาก 3	ปานกลาง 2	น้อย 1	ไม่ปฏิบัติ 0
1. องค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้				
1.1 ความสอดคล้องของสาระการเรียนรู้กับจุดประสงค์การเรียนรู้				
1.2 ความสอดคล้องของจุดประสงค์การเรียนรู้กับกิจกรรมการเรียนรู้				
1.3 ความสอดคล้องของจุดประสงค์การเรียนรู้กับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้				
1.4 ความสอดคล้องของกิจกรรมการเรียนรู้กับสื่อการเรียนรู้				
1.5 ความสอดคล้องของกิจกรรมการเรียนรู้กับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้				
2. กิจกรรมการเรียนรู้				
2.1 มีการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่อบอุ่น เป็นกันเอง				
2.2 มีกิจกรรมที่เน้นให้ผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรมด้วยตนเอง				
2.3 มีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ฝึกรวบรวมข้อมูลจากแหล่งเรียนรู้				
2.4 มีกิจกรรมที่เน้นให้ผู้เรียนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกลุ่ม				
2.5 มีการเสริมแรงให้ผู้เรียนค้นหาคำตอบ แก้ปัญหาด้วยตนเองและกลุ่ม				
2.6 มีกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนได้เลือกทำกิจกรรมตามความสามารถ และความสนใจของตนเอง				
2.7 มีกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนฝึกประเมินผลตนเอง และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น				

รายการประเมิน	ระดับการปฏิบัติ			
	มาก 3	ปานกลาง 2	น้อย 1	ไม่ปฏิบัติ 0
3. สื่อการเรียนรู้				
3.1 สื่อการเรียนรู้เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้				
3.2 มีการประยุกต์ใช้สิ่งที่มีอยู่เป็นสื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้				
3.3 มีการใช้สื่อการเรียนรู้ที่กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความต้องการในการเรียนรู้				
4. การประเมินผลการเรียนรู้				
4.1 มีการประเมินผลการเรียนรู้ด้านความรู้				
4.2 มีการประเมินผลการเรียนรู้ด้าน ทักษะ กระบวนการ				
4.3 มีการประเมินผลการเรียนรู้ด้านความรู้สึกรัก และการแสดงออก				
4.4 มีการประเมินคุณภาพของผลงานที่ผู้เรียนสร้างขึ้น				
4.5 มีการประเมินตนเองของผู้เรียน				
ผลการประเมิน				
รวมผลการประเมิน				
ระดับการประเมิน				

### เกณฑ์การประเมินผล

ระดับคะแนน	ความหมาย
1 – 20 คะแนน	ควรปรับปรุง
21 – 40 คะแนน	พอใช้
41 – 60 คะแนน	ดี

## แบบสอบถาม เจตคติต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

### คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ ใช้ในการสอบถามครูที่ทำหน้าที่จัดการเรียนรู้ โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลภูมิหลังของผู้ตอบ

ส่วนที่ 2 เจตคติต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลภูมิหลังของผู้ตอบ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  ที่กำหนดให้ตามความเป็นจริง

1. เพศ  1. ชาย  2. หญิง
2. อายุ  1. 20-25 ปี  2. 26-30 ปี  3. 31-35 ปี  4. 36-40 ปี  
 1. 40-45 ปี  2. 46-50 ปี  3. 51-55 ปี  4. 56-60 ปี
3. สถานภาพ  1. โสด  2. หย่า  3. สมรส  4. เป็นหม้าย
4. วุฒิต่างการศึกษา  1. ปริญญาตรี  2. ปริญญาโท  3. อื่นๆ .....
5. ประสบการณ์ในการทำงาน  1. ต่ำกว่า 1 ปี  2. 1-3 ปี  3. 4-6 ปี  
 4. 7-9 ปี  5. 10-12 ปี  6. 13-15 ปี  7. มากกว่า 15 ปี
6. สังกัด  1. สพฐ.  2. กทม.  3. เอกชน  5. กศน.  
 6. อื่นๆ .....

## ส่วนที่ 2 เจตคติต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
1. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเป็นเรื่องที่ ท้าทายความสามารถของผู้สอน					
2. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเป็นเรื่องที่ ยุ่งยาก และซับซ้อน					
3. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเป็นการ จำกัดบทบาทของผู้สอน					
4. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าคุณเองไม่ชอบการจัดการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง					
5. ข้าพเจ้ามีความเชื่อว่าการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นศูนย์กลางทำให้ผู้เรียนสนใจ และกระตือรือร้นที่ใน เรียนรู้มากขึ้น					
6. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ควรส่งเสริมให้มีการเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์ เดิมกับความรู้ใหม่					
7. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ผู้สอนควรเน้นความสำคัญเรื่องกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการแสวงหาความรู้					
8. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางควร เตรียมเอกสาร สื่อ เครื่องมือต่าง ๆ เพื่อจูงใจให้ผู้เรียน มีปฏิสัมพันธ์					
9. การจัดกิจกรรมที่เน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ ฝึกปฏิบัติและ ได้ทำงานกลุ่มจะทำให้ผู้สอนหนักใจ เพราะมีงานเพิ่ม					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
10. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ไม่ควรคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพราะจะเสียเวลามาก					
11. ผู้สอนควรใช้เทคนิคการตั้งคำถามที่กระตุ้นให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะการคิด					
12. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางทำให้ผู้เรียนมีความรู้กว้างขึ้น และเป็นคนทันโลก					
13. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางทำให้ผู้เรียนกล้าแสดงความคิดเห็นและกล้าแสดงออก					
14. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางทำให้ข้าพเจ้าเห็นความสำคัญของผู้เรียนมากขึ้น					
15. ข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง					
16. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางทำให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้จากแหล่งต่าง ๆ ได้มากขึ้น					
17. การวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางควรศึกษาตัวชี้วัดการเรียนรู้เพื่อกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ที่เหมาะสม					
18. การได้วางแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนได้คิด และได้ปฏิบัติกิจกรรมร่วมกันทำให้ข้าพเจ้ามีความมั่นใจในการจัดการเรียนรู้					
19. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางสามารถออกแบบกิจกรรมได้หลากหลายตามใจชอบ					
20. การใช้วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ร่วมกันหลายวิธีกับผู้เรียนกลุ่มเดียวกันจะเป็นการทำงานซ้ำซ้อน					



**แบบสอบถามความพึงพอใจเกี่ยวกับ  
รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส  
เพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

- |   |         |                            |
|---|---------|----------------------------|
| 5 | หมายถึง | ระดับความพึงพอใจมากที่สุด  |
| 4 | หมายถึง | ระดับความพึงพอใจมาก        |
| 3 | หมายถึง | ระดับความพึงพอใจปานกลาง    |
| 2 | หมายถึง | ระดับความพึงพอใจน้อย       |
| 1 | หมายถึง | ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด |

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ระยะเวลาทั้งหมดที่ใช้ในการเรียนรู้ตามรูปแบบ					
2. ระยะเวลาของแต่ละกิจกรรมในรูปแบบ					
3. บรรยากาศในการเรียนรู้					
4. จำนวนสมาชิกในกลุ่มย่อย					
5. กิจกรรมที่ 1 ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง					
6. กิจกรรมที่ 2 การเสริมสร้างศักยภาพการเรียนรู้					
7. กิจกรรมที่ 3 บทบาทสำคัญในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง					
8. กิจกรรมที่ 4 เทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง					
9. กิจกรรมที่ 5 การจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะการค้นคว้าแสวงหาความรู้					
10. กิจกรรมที่ 6 การจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะการคิด การแก้ปัญหา การเผชิญสถานการณ์					
11. กิจกรรมที่ 7 การจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาคุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
12. กิจกรรมที่ 8 เทคนิคการวัดและประเมินผลการเรียนรู้					
13. กิจกรรมระยะที่ 2 ปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง					
14. กิจกรรมระยะที่ 3 การนำเสนอผลงาน					

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

1. ความรู้สึกของผู้เข้าอบรมต่อรูปแบบนี้

.....

.....

.....

2. ปัญหาและอุปสรรคในการอบรมด้วยรูปแบบนี้

.....

.....

.....

3. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**แบบสอบถามความเหมาะสมของการอบรมโดยใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ  
ในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถ  
ในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง**

**คำชี้แจง** แบบสอบถามนี้ใช้สอบถามหลังการอบรมเพื่อหาข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะในประเด็น  
คำถาม แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้รูปแบบการเสริมสร้าง  
พลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถใน  
การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

1. ความเหมาะสมของรูปแบบที่พัฒนาขึ้นในภาพรวม เพื่อมุ่งหวังให้สามารถนำไปใช้ได้จริง

การอบรมโดยใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส  
เพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางที่จัด มีความครบถ้วน  
เหมาะสมหรือไม่ ควรปรับปรุงแก้ไขอย่างไร

เหมาะสม

เพราะ .....

ควรปรับปรุง

เพราะ .....

ถ้าควรปรับปรุง ทำอย่างไร .....

2. ความเหมาะสมของแต่ละองค์ประกอบของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น

2.1 วัตถุประสงค์มีความเหมาะสมหรือไม่ เพราะเหตุใด ควรปรับปรุงแก้ไขอย่างไร

เหมาะสม

เพราะ .....

ควรปรับปรุง

เพราะ .....

ถ้าควรปรับปรุง ทำอย่างไร .....

2.2 กลุ่มผู้เรียน มีความเหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้หรือไม่ มีความกระตือรือร้นในการเข้า  
ร่วมกิจกรรม มีส่วนร่วมในการระดมสมองเป็นอย่างไร

เหมาะสม

เพราะ .....

ควรปรับปรุง

เพราะ .....

ถ้าควรปรับปรุง ทำอย่างไร .....

2.3 วิทยากร มีความเหมาะสมในประเด็นกระตุ้นให้กลุ่มระดมสมอง เปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็น สร้างบรรยากาศที่ดีระหว่างดำเนินการหรือไม่ ควรปรับปรุงแก้ไขอย่างไร

เหมาะสม

เพราะ .....

ควรปรับปรุง

เพราะ .....

ถ้าควรปรับปรุง ทำอย่างไร .....

2.4 เนื้อหาสาระ มีความเหมาะสมในประเด็น เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน มีความทันสมัยหรือไม่ ควรปรับปรุงแก้ไขอย่างไร

เหมาะสม

เพราะ .....

ควรปรับปรุง

เพราะ .....

ถ้าควรปรับปรุง ทำอย่างไร .....

2.5 กิจกรรมการเรียนรู้ มีความเหมาะสมในประเด็น สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ขั้นตอนของกิจกรรม ระยะเวลาที่ใช้ สามารถนำกิจกรรมการเรียนรู้ไปใช้ประโยชน์ในการทำงานได้หรือไม่ ควรปรับปรุงอย่างไร

เหมาะสม

เพราะ .....

ควรปรับปรุง

เพราะ .....

ถ้าควรปรับปรุง ทำอย่างไร .....

2.6 สื่อการเรียนรู้มีความเหมาะสมในประเด็น วิทยากรมีความรู้ในเรื่องที่บรรยาย เอกสาร ตำรา มีความพอเพียงหรือไม่ ควรปรับปรุงอย่างไร

เหมาะสม

เพราะ .....

ควรปรับปรุง

เพราะ .....

ถ้าควรปรับปรุง ทำอย่างไร .....

2.7 การวัดและประเมินผลมีความเหมาะสมในประเด็น วิธีการประเมินผล เวลาที่ใช้ และ เครื่องมือในการประเมิน หรือไม่ ควรปรับปรุงอย่างไร

เหมาะสม

เพราะ .....

ควรปรับปรุง

เพราะ .....

ถ้าควรปรับปรุง ทำอย่างไร .....

3. แบบวัดความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ด้านความรู้

เหมาะสม

เพราะ .....

ควรปรับปรุง

เพราะ .....

ถ้าควรปรับปรุง ทำอย่างไร .....

4. แบบวัดความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ด้านปฏิบัติการ

เหมาะสม

เพราะ .....

ควรปรับปรุง

เพราะ .....

ถ้าควรปรับปรุง ทำอย่างไร .....

5. แบบวัดเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

เหมาะสม

เพราะ .....

ควรปรับปรุง

เพราะ .....

ถ้าควรปรับปรุง ทำอย่างไร .....

6. ประเด็นอื่นที่ควรพัฒนาเพื่อให้รูปแบบมีความสมบูรณ์และสามารถนำไปใช้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพคือประเด็นใด





ภาคผนวก จ  
ผลการทดลองของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1. ผลการทดลองรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส เพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมดังนี้

1.1 คะแนนความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางก่อนการทดลอง ของกลุ่มทดลอง

คนที่	คะแนนความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง				คนที่	คะแนนความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง			
	ความรู้	ปฏิบัติการ	เจตคติ	รวม		ความรู้	ปฏิบัติการ	เจตคติ	รวม
	(30)	(60)	(10)	(100)		(30)	(60)	(10)	(100)
1	10	28	6	44	17	16	36	6	58
2	16	26	5	47	18	14	38	7	59
3	14	28	6	48	19	15	39	6	60
4	14	28	7	49	20	13	42	5	60
5	11	34	5	50	21	14	42	6	62
6	12	32	7	51	22	17	38	7	62
7	19	26	6	51	23	22	36	6	64
8	14	32	6	52	24	21	38	6	65
9	13	32	7	52	25	12	48	5	65
10	18	30	5	53	26	13	47	6	66
11	12	36	6	54	27	16	45	6	67
12	13	35	7	55	28	18	45	5	68
13	18	31	6	55	29	18	45	7	70
14	19	30	7	56	30	19	46	8	73
15	13	36	8	57	รวม	460	1085	185	1730
16	16	36	5	57	เฉลี่ย	15.33	36.17	6.17	57.67

1.2 คะแนนความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางก่อนการทดลอง  
ของกลุ่มควบคุม

คนที่	คะแนนความสามารถในการจัดการ เรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง				คนที่	คะแนนความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง			
	ความรู้	ปฏิบัติการ	เจตคติ	รวม		ความรู้	ปฏิบัติการ	เจตคติ	รวม
	(30)	(60)	(10)	(100)		(30)	(60)	(10)	(100)
1	12	28	4	44	17	14	38	7	59
2	15	27	5	47	18	18	34	7	59
3	14	27	7	48	19	15	38	6	59
4	11	33	5	49	20	14	40	7	61
5	14	31	6	51	21	20	36	6	62
6	16	28	8	52	22	16	40	7	63
7	16	30	6	52	23	17	42	5	64
8	14	33	5	52	24	21	38	7	66
9	12	34	6	52	25	18	42	6	66
10	13	34	5	52	26	19	43	5	67
11	16	32	6	54	27	14	48	6	68
12	16	32	7	55	28	16	45	7	68
13	16	33	6	55	29	18	46	6	70
14	18	31	7	56	30	19	46	8	73
15	19	32	6	57	รวม	477	1076	186	1739
16	16	35	7	58	เฉลี่ย	15.90	35.87	6.20	57.97

1.3 คะแนนความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางหลังการทดลอง  
ของกลุ่มทดลอง

คนที่	คะแนนความสามารถในการจัดการ เรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง				คนที่	คะแนนความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง			
	ความรู้ (30)	ปฏิบัติการ (60)	เจตคติ (10)	รวม (100)		ความรู้ (30)	ปฏิบัติการ (60)	เจตคติ (10)	รวม (100)
1	28	49	7	84	17	26	48	9	83
2	28	59	9	96	18	27	56	9	92
3	28	49	9	86	19	25	51	9	85
4	24	50	9	83	20	26	52	6	84
5	27	58	8	93	21	26	57	9	92
6	25	50	9	84	22	24	58	9	91
7	27	55	8	90	23	27	59	7	93
8	25	51	8	84	24	26	56	7	89
9	24	45	9	78	25	27	57	9	93
10	27	59	8	94	26	27	40	9	76
11	25	55	7	87	27	27	50	7	84
12	30	50	7	87	28	23	41	7	71
13	29	54	7	90	29	27	58	9	94
14	27	54	9	90	30	28	41	9	78
15	28	51	9	88	รวม	795	1562	247	2604
16	27	49	9	85	เฉลี่ย	26.50	52.07	8.23	86.80

1.4 คะแนนความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางหลังการทดลอง  
ของกลุ่มควบคุม

คนที่	คะแนนความสามารถในการจัดการ เรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง				คนที่	คะแนนความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง			
	ความรู้	ปฏิบัติการ	เจตคติ	รวม		ความรู้	ปฏิบัติการ	เจตคติ	รวม
	(30)	(60)	(10)	(100)		(30)	(60)	(10)	(100)
1	14	37	6	57	17	15	38	8	61
2	17	33	7	57	18	19	36	7	62
3	19	32	8	59	19	19	40	6	65
4	16	36	6	58	20	20	42	7	69
5	14	38	5	57	21	22	40	6	68
6	19	36	7	62	22	18	45	7	70
7	20	30	7	57	23	19	42	5	66
8	18	45	6	69	24	21	41	5	67
9	16	34	6	56	25	18	44	6	68
10	19	44	5	68	26	19	46	5	70
11	20	42	6	68	27	14	48	6	68
12	18	40	7	65	28	16	45	5	66
13	21	38	8	67	29	18	48	6	72
14	20	35	7	62	30	19	48	6	73
15	21	32	7	60	รวม	547	1190	190	1927
16	18	35	7	60	เฉลี่ย	18.23	39.67	6.33	64.23



## 2. รายชื่อผู้เข้าอบรมของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

## 2.1 รายชื่อผู้เข้าอบรมของกลุ่มทดลอง

ชื่อ	สถานศึกษา	สังกัด	ประสบการณ์
1.นางกุลธิดา	บ้านคลองธรรมชาติ	สพฐ.	2
2.นางสาวจิรภัทร	วัดหลักสี่	สพฐ.	3
3.นางสาวเจริญสุข	อัสสัมชัญ บางรัก	สช.	4
4.นายดำรงค์ศักดิ์	บดินเดชา 4 (สิงห์สิงหนะ)	สพฐ.	3
5.นางสาวรชดา	ลำสาลี (ราษฎร์บำรุง)	สพฐ.	3
6.นายนพคุณ	มัธยมขนาดนาวาอุปลัมภ์	สพฐ.	2
7.นางสาวนุสรา	วัดเศวตฉัตร	สพฐ.	3
8.นางสาวปัทมา	อัสสัมชัญคอนแวนต์สีลม	สช.	2
9.นางสาวมัทยา	อัสสัมชัญ ธนบุรี	สช.	3
10.นางสาววรรณภา	อัสสัมชัญคอนแวนต์สีลม	สช.	3
11.นายศรีชาติ	บ้านขุนประเทศ	สพฐ.	4
12.นางสาวสายพิรุณ	ตั้งพิรุฬห์ธรรม	สพฐ.	3
13.นางสาวสิริลักษณ์	โยธินบูรณะ	สพฐ.	3
14.นางสาวสุพัทธรา	หนองจอกพิทยานุสรณ์	สพฐ.	2
15.นางสาวสุภัทรา	เซนต์เทเรซา	สช.	3
16.นางสาวจิรวรรณ	เซนต์ฟรังซิสเซเวียร์	สช.	2
17.นางซารีนานา	วัดบางประกอก	สพฐ.	3
18.นายประสิทธิ์	บ้านนายเหรียญ	สพฐ.	2
19.นายปรีชา	เตรียมอุดมพัฒนาการ น้อมฯ	สพฐ.	3
20.นางสาวปวีณา	บดินทรเดชา	สพฐ.	2
21.นางสาวพนิดา	มัธยมขนาดนาวาอุปลัมภ์	สพฐ.	2
22.นางสาวพรพรรณ	มัธยมบ้านบางกะปิ	สพฐ.	3
23.นางสาวพรพิมล	วัดไทร	สพฐ.	2
24.นายพฤทธิ	วัดแสงดำ	สพฐ.	2

ชื่อ	สถานศึกษา	สังกัด	ประสบการณ์
25.นางสาวมณีรัตน์	โยนออฟอาร์ค	สช.	3
26.นางสาวรัชต์ธร	ปราโมชวิทยา	สช.	4
27.นางสาววิบุรุษ	คลองทรงกระเทียม	สพฐ.	2
28.นางสาวสายรุ้ง	ศิรินศึกษา (คลองสาน)	สช.	3
29.นางสาวอรกัญญา	พระฤทัยคอนแวนต์	สช.	2
30.นางสาวชมทีศ	ราชินี	สช.	2

ผู้เข้าอบรม เป็นครู ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน แบ่งเป็นครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 19 คน และสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 11 คน และมีประสบการณ์ในการทำงานด้านการจัดการเรียนรู้ ระหว่าง 2-4 ปี

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## 2.2 รายชื่อผู้เข้าอบรมกลุ่มควบคุม

ชื่อ	สถานศึกษา	สังกัด	ประสบการณ์
1. นางสาวสายฝน	จันทร์หุ่นบำเพ็ญ	สพฐ.	3
2. นายวิจิตร	วัดน้อยนพคุณ	สพฐ.	3
3. นางสาวนภาภรณ์	อัสสัมชัญ บางรัก	สช.	2
4. นางสาวอรวรรณ	บางประกอก	สพฐ.	2
5. นายสุศักดิ์	บ้านคลองธรรมชาติ	สพฐ.	2
6. นางสาวอรอนงค์	ไทยนิยมสงเคราะห์	สพฐ.	3
7. นายสยาม	ตั้งพิรุฬห์ธรรม	สพฐ.	3
8. นางสาววันดี	มัธยมบ้านบางกะปิ	สพฐ.	3
9. นางสาวลาวรรณ	พระฤทัยคอนแวนต์	สช.	2
10. นางสาวณัฐณิชา	ราชินี	สช.	2
11. นางสาวกนิษฐา	บดินเดชา (สิงห์สิงหนะ)4	สพฐ.	3
12. นางสาวศิริเพ็ญ	ลำสาลี (ราษฎร์บำรุง)	สพฐ.	2
13. นางสาวศุภวรรณ	มัธยมขนาดนาวาอุปถัมภ์	สพฐ.	2
14. นายธงชัย	วัดเศวตฉัตร	สพฐ.	3
15. นางสาวอัจฉรา	ศิริวิทยศึกษ (คลองสาน)	สช.	3
16. นางสาววิมลรัตน์	วัดหลักสี่	สพฐ.	2
17. นางสาวเกศนีย์	บ้านขุนประเทศ	สพฐ.	3
18. นางสาวนันทกา	เซนต์เทเรซา	สช.	3
19. นางสาวรัชดาภรณ์	อัสสัมชัญศึกษา	สช.	2
20. นางสาวประยงค์	โยนออฟอาร์ค	สช.	3
21. นางปิยะอนงค์	โยธินบูรณะ	สพฐ.	4
22. นางสาวจารุชา	ชอยแอนด์เน็กซ์	สพฐ.	3
23. นางสาวเขาว์ศิริ	หนองจอกพิทยานุสรณ์	สพฐ.	1
24. นางเบญจวรรณ	เซนต์ฟรังซิสเซเวียร์	สช.	2
25. นางสาวนารีรัตน์	อัสสัมชัญ ธนบุรี	สช.	2
26. นางสาวสุชาดา	อัสสัมชัญคอนแวนต์สีลม	สช.	2

ชื่อ	สถานศึกษา	สังกัด	ประสบการณ์
27. นายอดิศักดิ์	คลองทรงกระเทียม	สพฐ.	2
28. นายปริวัติ	วัดแสงดำ	สพฐ.	3
29. นางประภาพรรณ	เตรียมอุดมพัฒนาการ น้อมฯ	สพฐ.	3
30. นางสาวพรรณภา	วัดดิศหิงสาราม	สพฐ.	5

ผู้เข้าอบรม เป็นครู ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน แบ่งเป็นครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 20 คน และสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 10 คน และมีประสบการณ์ในการทำงานด้านการจัดการเรียนรู้ ระหว่าง 2-4 ปี

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวอาภาพร สิงหราช เกิดเมื่อวันที่ 8 สิงหาคม พ. ศ. 2513 ที่จังหวัดชลบุรี ปัจจุบันอยู่บ้านเลขที่ 48/40 หมู่ 5 ซอยบางกรวย-ไทรน้อย 12 ถนนบางกรวย-ไทรน้อย ตำบลบางกรวย อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี รหัสไปรษณีย์ 11130 สำเร็จการศึกษาคณะครุศาสตร์บัณฑิต สาขาการศึกษา(วิทยาศาสตร์ทั่วไป) คณะครุศาสตร์ วิทยาลัยครูสวนดุสิต ปีการศึกษา 2536 สำเร็จการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการมัธยมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา 2545 และศึกษาต่อในหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการศึกษานอกระบบโรงเรียน ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2548 ปัจจุบันปฏิบัติงานตำแหน่งผู้ช่วยนักวิจัย ศูนย์วิทยาศาสตร์ศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



ศูนย์วิทยพัทยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย