

รูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา*

An Empowerment Model to Develop Instructional Competency of Teachers That Promote Happiness Learning of Primary Students

สุดหทัย รุจิรัตน์ (Sudhathai Ruchirat)^{**}

มาเรียม นิลพันธุ์ (Maream Nillapun)^{***}

บทคัดย่อ

การพัฒนารูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้
อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาและหาประสิทธิภาพของรูปแบบ
การเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับ
ประถมศึกษา 2) เพื่อประเมินประสิทธิผลการใช้รูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของ
ครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา และ 3) เพื่อขยายผลรูปแบบการเสริมพลัง
เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา
ผลการวิจัย พบว่า (1) ชื่อรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้
อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา คือ “NICE Model” มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการ
วัตถุประสงค์ กระบวนการเสริมพลัง การวัดและประเมินผล และปัจจัยสนับสนุนในการนำรูปแบบไปใช้
โดยพบว่า รูปแบบฯ มีคุณภาพ (2) ประสิทธิภาพของรูปแบบพบว่า (2.1) ครูผู้สอนมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่
ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขอยู่ในระดับมาก มีพัฒนาการในการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มี
ความสุขสูงขึ้น และเห็นว่ารูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้
อย่างมีความสุขมีความเหมาะสม (2.2) นักเรียนมีพัฒนาการของการเรียนรู้มีความสุขสูงขึ้น (3) ผลการขยาย
ผลรูปแบบพบว่า (3.1) ครูผู้สอนมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขอยู่ในระดับมาก
มีพัฒนาการในการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้มีความสุขสูงขึ้น และเห็นว่ารูปแบบการเสริมพลังเพื่อ

* บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาวิทยานิพนธ์เรื่อง “รูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่
ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา” หลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

An Article in Partial Fulfillment of the Requirements of the Thesis Submitted “An Empowerment Model to
Develop Instructional Competency of Teachers That Promote Happiness Learning of Primary Students” The Degree
Doctor of Philosophy Program in Curriculum and Instruction, Graduate School, Silpakorn University.

^{**} นักศึกษาปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Student of The Degree Doctor of Philosophy Program in Curriculum and Instruction, Graduate School,
Silpakorn University.

^{***} อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาหลักสูตรและวิธีสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Thesis Advisors: Asst. Prof. Maream Nillapun, Ed.D., Curriculum and Instruction Silpakorn University

พัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขมีความเหมาะสม (3.2) นักเรียนมีพัฒนาการของการเรียนรู้อย่างมีความสุขสูงขึ้น

คำสำคัญ : รูปแบบการเสริมพลัง/สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ / การเรียนรู้อย่างมีความสุข

Abstract

The objectives of the research were to: 1) develop and determine the quality of the model, 2) evaluate the effectiveness of the model, and 3) disseminate the model. The result found that: (1) The model called “NICE Model” consisted of 5 components; principles, objective, process, supporting factor and assessment (2)The effectiveness of the Empowerment Model indicated that (2.1) the teachers had instructional competency at the high level, higher development of instructional competency among teachers involved, and 2.2) students showed higher happiness learning. (3) The results of the dissemination indicated that: (3.1) the teachers had instructional competency at the high level, higher development of instructional competency among teachers was evidenced, and 3.2) students showed higher happiness learning.

Keyword : Empowerment Model/ Competency in Instructional of Teachers / Happiness Learning

บทนำ

สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง เป็นวิสัยทัศน์การพัฒนาประเทศในระยะเวลา 5 ปี ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559 สอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อพัฒนาให้คนไทยเป็นบุคคลที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น อย่างมีความสุขโดยสถาบันการศึกษาต้องจัดการเรียนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองเต็ม ศักยภาพ ให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542) ความสุขกับการศึกษาที่ถูกต้อง เป็นเรื่องที่ไม่สามารถแยกจากกันได้ ถ้าไม่สามารถทำให้คนมีความสุข การศึกษาก็ไม่สามารถเกิดขึ้นได้ (พระธรรมปิฎก. ๒๕๕๑ : ๒๒) ซึ่งตรงกับผลการวิจัยของ ศันสนีย์ ฉัตรคุปต์ (2544) ในเรื่องการเรียนรู้อย่างมีความสุข : สารเคมีในสมองกับความสุขและการเรียนรู้ พบว่าสารเคมีที่ก่อให้เกิดความสุข คือ เวกโรตินิน โดปามีน และเอนโดฟิน ซึ่งสารเคมีเหล่านี้จะเปลี่ยนแปลงโดยอิทธิพลของสิ่งแวดล้อม นักเรียนที่เรียนรู้อย่างมีความสุข จะมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตดี อันเป็นผลมาจากการเรียนรู้ โดยผู้เรียนได้รับการตอบสนองจากการใฝ่รู้ การปฏิบัติ การสร้างสรรค์ของตนเอง การใช้ความคิด การให้เหตุผลเกี่ยวกับการบริโภค รวมถึงการเลือกใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดด้วยการอนุรักษ์และเห็นคุณค่า เป็นบุคคลที่บริโภคด้วยปัญญา การที่นักเรียนได้ทำใน

สิ่งที่ตื้นสนใจ สามารถเรียนรู้ให้รู้ความจริง บรรลุความดี ความงาม ความรัก อิสรภาพ มีการแบ่งปันซึ่งกันและกัน และประสบความสำเร็จ (วิชัย วงษ์ใหญ่, 2555: 11) จะเห็นได้ว่าผู้สอนหรือครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญมากที่สุดใน การพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ จากการศึกษาทบทวนเอกสาร และผลการศึกษาวิจัยของ พิมพันธ์ เตชะคุปต์ และพรทิพย์ แข็งขัน (2551 : 5) เรื่อง สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง พบว่า การพัฒนาครูที่หน่วยงานส่วนกลางเป็นผู้ดำเนินการนั้น ส่วนใหญ่ ใช้วิธีการประชุมอบรมที่ใช้การบรรยาย การประชุมกลุ่มย่อย แล้วสรุปความคิดเห็นต่อที่ประชุมใหญ่ และมี ผู้เข้ารับการอบรมค่อนข้างมาก ทำให้ไม่สามารถสื่อสารเป็นรายบุคคลได้อย่างใกล้ชิดทั่วถึง หลังสิ้นสุดการอบรม ไม่สามารถติดตามผลการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง ทำให้ไม่สามารถนำความรู้ที่ได้จากการประชุมอบรมมาใช้ได้ อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จอยซ์และชาวเวอร์ (Joyce and Showers 1988 cited by Costa and Garmston 2002 : 38) ที่พบว่า การฝึกอบรมในภาคทฤษฎีด้วยการบรรยายเพียงอย่างเดียว นั้น ผู้เรียนได้รับความรู้ในระดับต่ำ เกิดทักษะได้ในระดับปานกลาง และสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ในระดับต่ำมาก ดังนั้นในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู โดยการให้ความรู้ด้วยการบรรยาย หรือการฝึกอบรมที่จัด ขึ้นเพียงครั้งคราว อาจไม่เพียงพอที่จะส่งเสริมให้การพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ ของครูได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ สิ่งสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ของครู ซึ่งอยู่ในวัยผู้ใหญ่ คือ การตระหนักถึงวิธีการพัฒนาที่ถูกต้อง เหมาะสม โดยคำนึงถึงหลักการเรียนรู้ของ ผู้ใหญ่ที่สอดคล้องกับความต้องการของครูแต่ละคน แต่ละกลุ่ม หรือแต่ละวัย กระบวนการและกิจกรรมสำหรับ การพัฒนานั้น ต้องช่วยให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ทั้งด้านความรู้ และความสามารถในการคิดระดับสูง มีเทคนิคใหม่ๆ ในการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ รู้เทคนิคและกลยุทธ์ในการจูงใจให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมใน กิจกรรม ในการแสดงออก และในการสร้างสรรค์ความรู้ ตลอดจนการช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต อย่างเต็มศักยภาพ และมีความสุข ดังนั้น การพัฒนาครูจึงมิใช่การพัฒนาด้วยการฝึกอบรมเพียงครั้งเดียว แล้วได้ผลตลอดไป แต่ต้องเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง ประสานเข้าไปในระบบของโรงเรียน ซึ่งการเสริมพลังเป็น กระบวนการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตาม เป้าหมาย (ยุวธิดา ขาปัญญา, 2554) การเสริมพลังมีความสำคัญต่อบุคคล องค์กร และชุมชน ดังนี้ (1) บุคคลที่ ได้รับการเสริมพลังจะมีความรับผิดชอบในการทำงาน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง มีความกล้าเสี่ยงทำในสิ่งที่ตนคิดว่าถูกต้อง ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีอิสระในการทำงาน มีเป้าหมายในชีวิต ตระหนักในภาระหน้าที่ และมีความรับผิดชอบต่อผู้อื่น สามารถกำกับ ตนเองและควบคุมการทำงานของตนเอง สามารถควบคุมหรือจัดการกับสถานการณ์ต่างๆ ได้ สามารถแก้ปัญหา ได้ แสดงความคิดเห็นและความรู้สึกของตนเองอย่างเปิดเผย เต็มใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อนำมาปรับปรุง พัฒนาตน (Gibson, 1993; Tebbit, 1993; Blasé and Blasé, 2001; Smith, 1996) (2) ความสำคัญของการ เสริมพลังต่อองค์กร เป็นการเพิ่มประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์กร มีการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม สามารถพัฒนาผลงานและเพิ่มผลผลิต (Dean & Evan, 1994) (3) ความสำคัญของการเสริมพลังต่อชุมชน คือ ชุมชนมีความรู้สึกมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ และการพัฒนาศักยภาพซึ่งกันและกัน มีการทำกิจกรรมต่างๆ อย่างมีชีวิตชีวา มีการเพิ่มพลังในการเผชิญปัญหาและแก้ไขปัญหา ก่อให้เกิดทุนทางปัญญา (intellectual

capital) และทำให้ชุมชนเข้มแข็ง เช่นเดียวกับที่ Paula M. Short (1992) เสนอ 6 มิติแห่งการเสริมพลัง ประกอบด้วย มิติที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) ทำให้ครูรู้สึกเป็นเจ้าของและมีความมุ่งมั่นที่จะดำเนินการในการจัดการเรียนรู้ มิติที่ 2 ความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Professional Growth) เป็นการพัฒนาครูให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพด้วยการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและเพิ่มทักษะของตัวเอง มิติที่ 3 สถานะทางสังคมของครู (Status) หมายถึงการที่ครูรับรู้ว่าคุณค่าได้รับการยอมรับนับถือในความเป็นมืออาชีพและความชื่นชมจากเพื่อนร่วมงาน มิติที่ 4 ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) เป็นการที่ครูรับรู้ว่าคุณค่าและทักษะและความสามารถที่จะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้มีความสามารถอย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลกระทบท่อการเปลี่ยนแปลงในการเรียนรู้ของนักเรียน มิติที่ 5 ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) เป็นความเชื่อของครูว่าคุณค่าสามารถควบคุมบางแง่มุมของชีวิตการทำงานของตน มิติที่ 6 ผลของการทำงานของครู (Teacher Impact) เป็นการรับรู้ของครูว่าคุณค่ามีผลและมีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตในโรงเรียน จึงเห็นได้ว่ากระบวนการเสริมพลังมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อตัวครู ทีมงาน โรงเรียน และชุมชน ซึ่งมีส่วนช่วยสนับสนุนการจัดการศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ส่งผลให้นักเรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ตามที่คาดหวัง การดำเนินการเสริมพลังของครูให้บรรลุเป้าหมายในเบื้องต้น จำเป็นต้องทำความเข้าใจแนวความคิดหลักที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังครู ที่ประกอบด้วยแนวความคิดอันนำมาสู่การเสริมพลัง และแนวความคิดที่นำการเสริมพลังสู่การปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่การวางแผน การปฏิบัติ การประเมินผล และปรับปรุงการดำเนินการเสริมพลังอย่างมีระบบ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนารูปแบบการเสริมพลัง เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาและหาประสิทธิภาพของรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา
2. เพื่อประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา ดังนี้ (1) เพื่อประเมินผลสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูผู้รับการเสริมพลัง (2) เพื่อศึกษาพัฒนาการเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูผู้รับการเสริมพลัง (3) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูผู้รับการเสริมพลัง เกี่ยวกับรูปแบบการเสริมพลังฯ ที่พัฒนาขึ้น (4) เพื่อศึกษาพัฒนาการความสุขในการเรียนรู้ของนักเรียน
3. เพื่อขยายผลรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา

วิธีการวิจัย

การพัฒนารูปแบบการเสริมพลัง เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา ดำเนินการในลักษณะของการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ซึ่งเป็นการพัฒนาแบบหนึ่งที่ใช้การวิจัยเป็นเครื่องมือหรือเป็นยุทธวิธีในการดำเนินงานโดยมีกระบวนการ 4 ขั้นตอน (มาเรียม นิลพันธุ์, 2555: 230) และประยุกต์ใช้กระบวนการวิจัยแบบผสมผสานวิธี

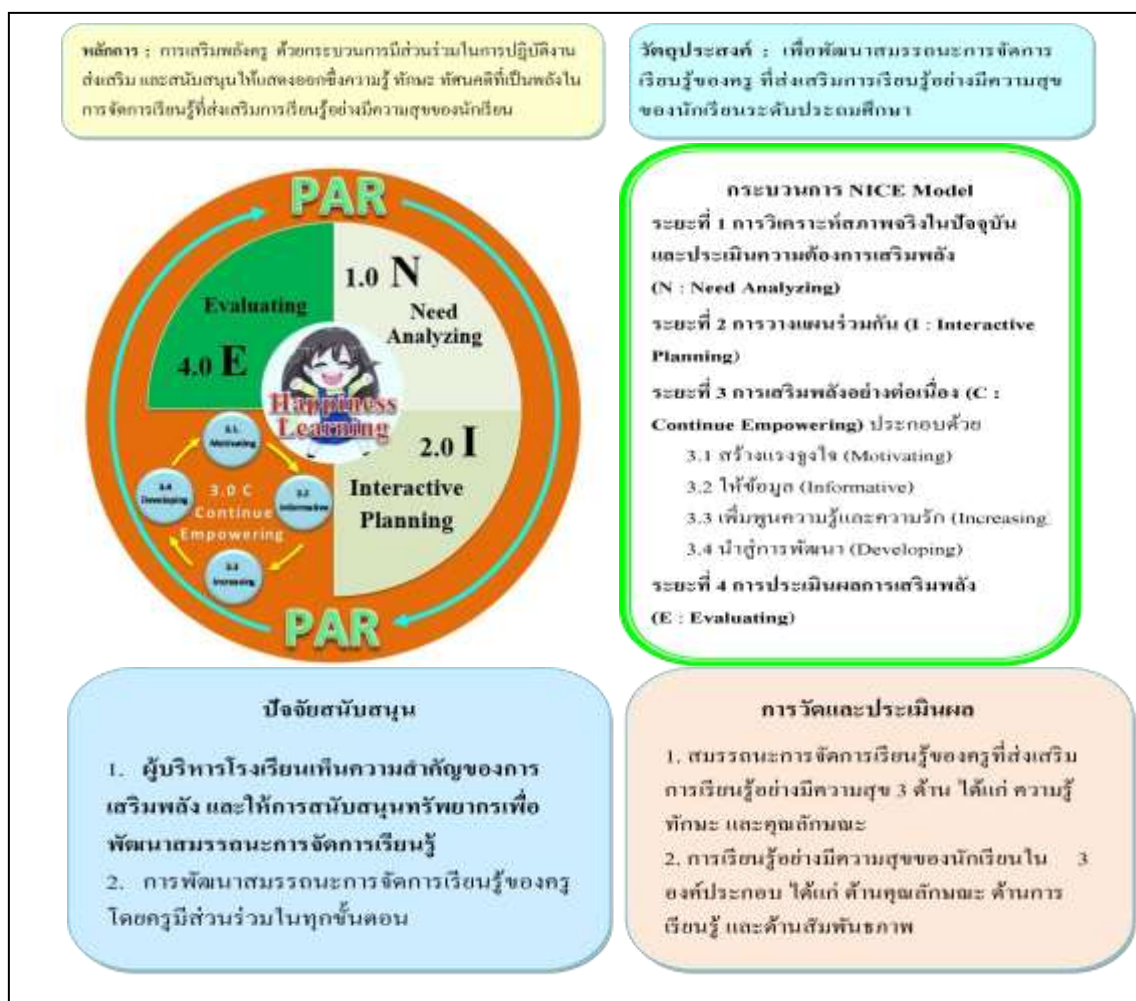
(Mixed Methods Research) ประเภทแบบแผนแบบฝังตึง (Embedded Design) (Cresswell and Clark, 2011: 90-95) เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Method) ผังในงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Method) โดยดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในระหว่างดำเนินการวิจัยร่วมกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) เป็นการวิจัยที่ต้องใช้การมีส่วนร่วมของบุคคลในพื้นที่วิจัย โดยประยุกต์ใช้แบบแผนการวิจัยแบบกึ่งทดลอง (Quasi Experimental Design) แบบตุลยภาพเวลาและกลุ่มตัวอย่างของการทดลองต่อเนื่อง (Equivalent Time-Series Design) (Campbell and Stanley, 1963: 37) โดยนำรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษาไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูและนักเรียนโรงเรียนตรุนาราชบุรี ในปีการศึกษา 2558 ครูผู้สอน จำนวน 4 คน ได้มาด้วยความสมัครใจ โดยมีคุณสมบัติ เป็นครูประจำของโรงเรียนตรุนาราชบุรี จังหวัดราชบุรี ประจำปีการศึกษา 2558 และนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 และ 6 ที่เรียนกับครูผู้สอนซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้ง 4 คน คนละ 1 ห้อง รวมจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 191 คน ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของรูปแบบการเสริมพลังฯ คู่มือการใช้รูปแบบแผนการเสริมพลัง ด้วยการจัดสัมมนาผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ที่มีประสบการณ์ด้านการเสริมพลังการเรียนรู้อย่างมีความสุข การจัดการเรียนรู้ และการวัดประเมินผล จำนวน 12 คน ผลการสัมมนาผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าทุกองค์ประกอบของรูปแบบการเสริมพลังฯ มีความสอดคล้องกันสามารถนำไปใช้ได้ และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ประกอบด้วย แบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู แบบประเมินตนเองของครู แบบสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู แบบสอบถามความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับรูปแบบ แบบประเมินการเรียนรู้ของนักเรียน และแบบบันทึกสะท้อนการเรียนรู้ของนักเรียน มีความสุขของนักเรียน พิจารณาความสอดคล้องโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน พบว่าค่าความสอดคล้องระหว่างประเด็นคำถามกับรายละเอียดที่ศึกษาในแต่ละประเด็นของแบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45) ค่าความสอดคล้องระหว่างประเด็นคำถามกับรายละเอียดที่ศึกษาในแต่ละประเด็นของแบบประเมินตนเองของครู อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.55 ถึง $\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) ค่าความสอดคล้องระหว่างประเด็นคำถามกับรายละเอียดที่ศึกษาในแต่ละประเด็นของแบบสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.89 ถึง $\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) ค่าความสอดคล้องระหว่างประเด็นคำถามกับรายละเอียดที่ศึกษาในแต่ละประเด็นของแบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อรูปแบบ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45 ถึง $\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) ค่าความสอดคล้องระหว่างประเด็นคำถามกับรายละเอียดที่ศึกษาในแต่ละประเด็นของแบบบันทึกสะท้อนการเรียนรู้ของนักเรียน อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.89 ถึง $\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45) ค่าความสอดคล้องระหว่างประเด็นคำถามกับรายละเอียดที่ศึกษาในแต่ละประเด็นของแบบประเมินการเรียนรู้ของนักเรียน อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.55 ถึง $\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00)

ผลการวิจัย

1. ผลการพัฒนาและหาประสิทธิภาพของรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา พบว่า รูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ ปัจจัยสนับสนุน การวัดและประเมินผล และกระบวนการเสริมพลัง ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้น ดังนี้ ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์สภาพจริงในปัจจุบันของครู และประเมินความต้องการเสริมพลัง (Need Analyzing: N) ขั้นที่ 2 การวางแผนร่วมกัน (Interactive Planning: I) ขั้นที่ 3 การเสริมพลังอย่างต่อเนื่อง (Continue Empowering: C) โดยมีรายละเอียดดังนี้ 3.1) สร้างแรงจูงใจ (Motivating) ด้วยการสร้างแรงจูงใจให้ครูผู้สอนตระหนักในคุณค่าของวิชาชีพครู เกิดความรักความศรัทธาในวิชาชีพครู 3.2) ให้ข้อมูล (Informative) ด้วยการกระตุ้นข้อมูลความรู้เดิม และเพิ่มเติมข้อมูลความรู้ใหม่ให้แก่ครูผู้สอนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข 3.3) เพิ่มพูนความรู้และความรัก (Increasing) ด้วยการให้โอกาสครูนำข้อมูลความรู้ที่ได้รับ ไปประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์ด้วยความเป็นอิสระ 3.4) นำสู่การพัฒนา (Developing) ด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ต่อยอด ขั้นที่ 4 การประเมินผลการเสริมพลัง (Evaluating : E) เป็นการสรุปผลการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน ซึ่งผู้วิจัยขอตั้งชื่อว่า “NICE Model”

2. ประสิทธิภาพการใช้รูปแบบ พบว่า 2.1) ผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู พบว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูด้านความรู้และทักษะ ในภาพรวม ครูผู้รับการเสริมพลังมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูด้านความรู้และทักษะ หลังการใช้รูปแบบการเสริมพลัง อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.88$, S.D. = 0.34) 2.2) พัฒนาการของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูผู้รับการเสริมพลัง ด้านความรู้และทักษะในภาพรวมพบว่า มีพัฒนาการสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ตั้งแต่ช่วงเดือนที่ 1 จนถึงช่วงเดือนที่ 3 ในภาพรวมทุกด้านเพิ่มขึ้น 2.3) พัฒนาการของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูผู้รับการเสริมพลัง ด้านคุณลักษณะ ศึกษาโดยใช้แบบสังเกต พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข ระหว่างเดือนกันยายนถึงพฤศจิกายน 2558 พบว่า ครูมีพฤติกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนตามรายการสังเกตในภาพรวมทุกด้านเพิ่มขึ้น 2.4) ความคิดเห็นของผู้รับการเสริมพลังเกี่ยวกับรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา (NICE Model) ที่พัฒนาขึ้น สรุปได้ว่า หลักการ วัตถุประสงค์ ปัจจัยสนับสนุน และขั้นตอนการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา (NICE Model) มีความเหมาะสมในการนำไปใช้ในหลายๆ ด้าน

หลังการทดลองใช้รูปแบบฯ กับกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยแก้ไขปรับปรุงรูปแบบให้สมบูรณ์ขึ้น พบว่ามีรายละเอียดของรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา (NICE Model) ดังแผนภาพ



3. ผลการขยายผลรูปแบบ พบว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูด้านความรู้และทักษะ ในภาพรวม ครูผู้รับการเสริมพลังมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูด้านความรู้และทักษะ หลังการใช้รูปแบบ การเสริมพลัง อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.00$, S.D. = 0.00) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยหลัง สูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบการเสริมพลัง พัฒนาการของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูผู้รับการเสริมพลัง ด้านความรู้และทักษะ ในภาพรวมพบว่า มีพัฒนาการสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ตั้งแต่ช่วงเดือนที่ 1 จนถึง ช่วงเดือนที่ 2 ในภาพรวมทุกด้านเพิ่มขึ้น 2.3) พัฒนาการของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูผู้รับการ เสริมพลัง ด้านคุณลักษณะ ศึกษาโดยใช้แบบสังเกตพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ อย่างมีความสุข ระหว่างเดือนตุลาคมถึงพฤศจิกายน 2558 พบว่า ครูมีพฤติกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ อย่างมีความสุข ของนักเรียนตามรายการสังเกตในภาพรวมทุกด้านเพิ่มขึ้น 2.4) ความคิดเห็นของผู้รับการเสริมพลังเกี่ยวกับ รูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้ อย่างมีความสุขของ นักเรียนระดับประถมศึกษา (NICE Model) ที่พัฒนาขึ้น สรุปได้ว่า หลักการ วัตถุประสงค์ ปัจจัยสนับสนุน และ

ขั้นตอนการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษามีความเหมาะสมในการนำไปใช้ในทุกๆ ด้าน

อภิปรายผลการวิจัย

1. รูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา (NICE Model) ที่มีการดำเนินการตามขั้นตอนด้วยวิธีการเชิงระบบ สอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนารูปแบบ

มีการดำเนินการตามขั้นตอนของวิธีการเชิงระบบ มาพัฒนาและหาประสิทธิภาพของรูปแบบการเสริมพลัง โดยใช้การวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยมีกระบวนการ 4 ขั้นตอน ซึ่งเริ่มการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 วิจัย (Research: R_1) เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐาน สภาพจริง ปัญหาที่เกิดขึ้นหรือการประเมินความต้องการจำเป็นของกลุ่มเป้าหมาย และผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์มาสังเคราะห์ไปสู่ขั้นตอนที่ 2 พัฒนา (Develop: D_1) เป็นการออกแบบและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาโดยนำผลจากขั้นตอนที่ 1 (R_1) มาพัฒนานวัตกรรม ขั้นตอนที่ 3 วิจัย (Research: R_2) เป็นการนำนวัตกรรมไปใช้จริงกับกลุ่มเป้าหมาย และขั้นตอนที่ 4 พัฒนา (Develop: D_2) โดยประเมินประสิทธิผลของนวัตกรรม (มาเรียม นิลพันธุ์, 2555: 230) ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods) ประเภทแบบแผนแบบฝังตึง (Embedded Design) (Creswell and Clark, 2011: 90-96) ทั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาวิเคราะห์สิ่งที่คาดหวังกับสภาพที่เป็นจริงจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง อาทิ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานบริหารวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ครูผู้สอน นักเรียนระดับประถมศึกษา และการสำรวจข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากผู้เชี่ยวชาญด้านการเสริมพลัง/สมรรถนะการจัดการเรียนรู้/การเรียนรู้อย่างมีความสุข และการถอดบทเรียนจากโรงเรียนที่จัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข อีกทั้งได้นำผลการวิเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลัง(Empowerment) สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ (Competency) การเรียนรู้อย่างมีความสุข (Happiness Learning) มาสังเคราะห์เป็นรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา (NICE Model) พบว่า กระบวนการเสริมพลังที่พัฒนาขึ้นนี้ เป็นกระบวนการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีความสามารถเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย อันเกิดจากการมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตน มีแรงจูงใจในการทำงาน รับรู้ถึงการมีพลังในการปฏิบัติงานอย่างอิสระ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สอดคล้องกับงานวิจัย 6 Dimensions ของ Paula M. Short (1992), รูปแบบการจัดการกระบวนการเสริมพลังของ Blasé and Blasé (2001), การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา: การวิจัยทฤษฎีฐานราก ของ ยุวธิดา ขาปัญญา (2554), อาภาพร สิงห์ราช (2552) ศึกษาการพัฒนาแบบการเสริมพลังในการทำงานของครูด้วยแนวคิด ฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง, สุดารัตน์ วัฒนพุกษา (2552) ศึกษาการเสริมพลังครูในโรงเรียนเอกชน ซึ่งงานวิจัยดังกล่าวเป็นรูปแบบเกี่ยวกับการเสริมพลัง โดยใช้กระบวนการในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ โดยมีหลักการ วัตถุประสงค์ ปัจจัยสนับสนุนในการดำเนินงานอย่างชัดเจนเช่นเดียวกับรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา (NICE Model) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

2. จากผลการประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา พบว่า

2.1 สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูด้านความรู้และด้านทักษะ ครูผู้รับการเสริมพลังมีพัฒนาการในการจัดการเรียนรู้ ในภาพรวมทุกด้านเพิ่มขึ้น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ รองลงมาคือ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวัดและประเมินผล อยู่ในระดับดีและปานกลาง ตามลำดับ สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูด้านคุณลักษณะ พบว่า ครูมีพฤติกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนตามรายการสังเกต โดยแยกเป็น 3 ด้าน ดังนี้ ด้านที่ 1 ผู้นำการเรียนรู้ พบว่า ครูมีการสนทนาสร้างความเป็นกันเองกับนักเรียน ชี้แจงจุดประสงค์ของการเรียนรู้ จัดการเรียนรู้โดยเชื่อมโยงเนื้อหาเดิมกับสิ่งที่จะเรียนรู้ มีการซักถามเพื่อประเมินผลระหว่างการเรียนรู้ ด้านที่ 2 การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ พบว่า ครูจัดกิจกรรมที่นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ตัวอย่างเช่น Game Based Learning, Role Play, Task Based Learning, Co-operative Learning และ KWDL รวมถึงการใช้สื่อที่นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ เช่น บัตรคำ บัตรภาพ ตารางร้อยตาราง KWDL โปรแกรม Power Point และเพลง เป็นต้น และด้านที่ 3 ความรักและเมตตาต่อศิษย์ พบว่า ครูเอาใจใส่นักเรียนอย่างทั่วถึง เสริมกำลังใจให้นักเรียนอย่างเหมาะสม จัดการเรียนรู้โดยสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมด้วย ทั้งนี้เป็นเพราะครูได้รับการเสริมพลังและการสร้างแรงจูงใจจากผู้เชี่ยวชาญ รวมถึงการรับข้อมูลจากผู้วิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน ซึ่งมุ่งเน้นการกระตุ้นให้ครูผู้สอนตระหนักในคุณค่าของวิชาชีพครู เกิดความรักความศรัทธาในวิชาชีพครู โดยการถอดบทเรียนจากบุคคลตัวอย่างในวิชาชีพครู และให้โอกาสครูนำข้อมูลความรู้ที่ได้รับ และจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ไปประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์ ด้วยความเป็นอิสระ ในการจัดการเรียนรู้ของตนเอง สร้างองค์ความรู้ด้วยความมั่นใจ ด้วยการเลือกนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ รูปแบบ วิธีการสอน เทคนิคให้มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับการส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน ตลอดจนการแสดงออกถึงความรักและเมตตาต่อนักเรียนทุกคน สอดคล้องกับแนวคิดของ Conger and Kanungo (1988), Paula M. Short (1992) และ Blasé and Blasé (2001) ที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจที่ส่งผลโดยตรงต่อการทำงานของครู ครูรู้สึกเป็นเจ้าของและมีความมุ่งมั่นที่จะดำเนินการจัดการเรียนรู้ ได้รู้ว่าโรงเรียนให้โอกาสที่จะเติบโตและพัฒนาอย่างมืออาชีพในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและเพิ่มทักษะของตนเองตลอดชีวิตการทำงาน ซึ่งการช่วยเหลือครูเป็นการเพิ่มเติมความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้และให้ความช่วยเหลือครูในการพัฒนากลยุทธ์การสอนเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเสริมพลังของครู ด้วยการสร้างความมุ่งมั่นและปรับปรุงการเรียนการสอน ผ่านทักษะครูที่เพิ่มขึ้น เกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) รับรู้ว่าตนมีทักษะและความสามารถที่จะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ สำหรับสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล ที่มีผลการประเมินต่ำสุดนั้น เป็นเพราะครูดำเนินการวัดและประเมินผลโดยตัวครูเอง ทั้งการประเมินก่อน-ระหว่าง-หลังเรียน ไม่ให้โอกาสนักเรียนประเมินตนเอง หรือนักเรียนประเมินเพื่อน หรือผู้ปกครองประเมินผลงานของบุตรหลาน ผู้เสริมพลังจึงชี้ชวนให้ครูเห็นประโยชน์ของการประเมินแบบหลายฝ่ายและหลากหลายวิธีการ อธิบายพร้อมตัวอย่างเพิ่มเติม ร่วมสร้างความเข้าใจ ทบทวน และฝึกฝน โดยผู้เสริมพลังกำกับติดตามให้กำลังใจและ

ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Kurt Lewin (1995 อ้างถึงใน Wiles and Bondi, 2004: 41) ที่เสนอกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงซึ่งมีขั้นตอนพื้นฐานที่สำคัญ 3 ขั้นตอน คือ 1) การละลายความเค้น (Unfreezing) ด้วยการสร้างความตระหนักและเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง 2) การเปลี่ยนแปลง (Change) เป็นขั้นตอนของการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อเป้าหมายการเปลี่ยนแปลงเช่น พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป็นต้น 3) การทำให้การเปลี่ยนแปลงนั้นมีความมั่นคง (Refreezing) มุ่งเน้นการสนับสนุนส่งเสริมให้พฤติกรรมใหม่ ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงนั้นคงอยู่อย่างมั่นคงด้วยการให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนอย่างต่อเนื่องหรือการเสริมพลัง (Empower) นั้นเอง และผลของรูปแบบการพัฒนาครูประถมศึกษาด้านการโค้ชเพื่อการรู้คิดมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด เป็นผลมาจากการใช้กระบวนการเสริมพลังให้กับครูมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพ การเห็นคุณค่าของตนเอง การพัฒนาตนเอง และการพัฒนาวิชาชีพโดยมุ่งเน้นการสร้างพลังจากภายใน หรือแรงจูงใจภายใน ซึ่งเมื่อครูมีพลังจากภายในแล้วจึงสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างรวดเร็ว (มารุต พัฒนา, 2558: 607) เช่นเดียวกับผลของรูปแบบการบริหารจัดการการนิเทศการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ที่ผู้นิเทศให้การเสริมแรงต่อผู้รับการนิเทศด้วยความเหมาะสมสามารถแก้ปัญหาของผู้รับการนิเทศได้ ส่งผลให้ผู้รับการนิเทศมีความมั่นใจและบังเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทำให้งานประสบผลสำเร็จ (ภัณฑิราสุปการ, 2558: 1138)

2.2 ความคิดเห็นของครูผู้รับการเสริมพลังที่มีต่อรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน มีความเหมาะสม เป็นเพราะว่า รูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน ดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจน มีการเสริมพลังโดยผู้เชี่ยวชาญ มีการให้ข้อมูลความรู้เกี่ยวกับวิธีการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข ทั้งในรูปแบบเอกสารและวีดิทัศน์ ที่แสดงการจัดการเรียนรู้ตรงตามวิชาของครูผู้รับการเสริมพลัง ทำให้นำไปประยุกต์ใช้ได้ง่ายขึ้น สอดคล้องกับผลการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ที่ระบุว่า ผู้ใหญ่จะสนใจการเรียนรู้แบบ how-to ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ (Glatthorn, 1990) นอกจากนี้มีแผนการเสริมพลัง และปฏิทินการเสริมพลังที่ชัดเจน โดยครูผู้รับการเสริมพลังมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดปฏิทินการเสริมพลัง ทำให้ครูมีความผูกพันและรู้สึกเป็นเจ้าของกระบวนการเสริมพลังนี้ สอดคล้องกับทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งมีส่วนต่อบุคคล คือ การทำให้ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความมุ่งมั่นและผูกพันในภารกิจนั้นๆ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสนำความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ การปฏิบัติในการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่เป็นการเสริมพลังของครู อาทิ การมอบอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน การมอบความรับผิดชอบการปฏิบัติงานให้บรรล่วัตถุประสงค์ของโรงเรียน ให้ครูมีส่วนร่วมตัดสินใจในกระบวนการที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานหรือในเรื่องที่สนใจ เช่น การกำหนดหลักสูตร การออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ เป็นต้น การจัดสรรให้ครูได้ใช้ทรัพยากร เทคโนโลยีและข้อมูลให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานร่วมกัน และให้โอกาสครูแสดงความคิดเห็น ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ การบริหารแบบมีส่วนร่วมและผลสืบเนื่องทุกประเด็นที่กล่าวมาล้วนมีส่วนเสริมพลังครู (วิเชียร วิทย์อุดม, 2550) โดยมีผู้บริหารโรงเรียนเห็นความสำคัญของการเสริมพลัง และให้การสนับสนุน

ทรัพยากรเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ และเป็นการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู โดยครูมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน เพื่อให้การเสริมพลังเกิดประสิทธิภาพตลอดกระบวนการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย 6 Dimensions ของ Paula M. Short (1992), รูปแบบการจัดการกระบวนการเสริมพลังของ Blasé and Blasé (2001), การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา: การวิจัยทฤษฎีฐานราก ของ ยูธิตา ขาปัญญา (2554), การพัฒนารูปแบบการเสริมพลังในการทำงานของครูด้วยแนวคิดฮีวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ของ อาภาพร สิงหาราช (2552), การเสริมพลังครูในโรงเรียนเอกชน ของ สุภารัตน์ วัฒน พฤษภา (2552) ซึ่งงานวิจัยดังกล่าวเป็นรูปแบบเกี่ยวกับการเสริมพลัง โดยใช้กระบวนการในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบที่พบว่า ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการเสริมพลังมีความคิดเห็นหรือความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการเสริมพลังระดับมาก และมีความเห็นว่ากระบวนการ เสริมพลัง เป็นกระบวนการที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาความสามารถของผู้รับการเสริมพลัง

2.3 ผลการประเมินพัฒนาการการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนเป็นระยะเวลา 3 เดือนพบว่า พัฒนาการการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน ในภาพรวมทุกองค์ประกอบเพิ่มขึ้น และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยของพัฒนาการการเรียนรู้อย่างมีความสุข สูงที่สุดเป็นอันดับ 1 คือด้านสัมพันธภาพ รองลงมาคือด้านการเรียนรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยของพัฒนาการการเรียนรู้อย่างมีความสุขน้อยที่สุดคือด้านคุณลักษณะ ทั้งนี้ เป็นเพราะว่า ในด้านสัมพันธภาพ นักเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนและครูเป็นเพราะนักเรียนชอบทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อน เกิดความสนุกสนาน ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อีกทั้ง นักเรียนรู้สึกได้รับความรักและความเมตตาจากครู ได้รับความช่วยเหลือเมื่อนักเรียนมีปัญหาทำให้นักเรียนเกิดความสุขในการเรียนรู้ สอดคล้องกับนักการศึกษาหลายท่านที่กล่าวไว้ว่า นักเรียนปรับตัวเข้ากับเพื่อนได้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนในชั้นเรียน พร้อมให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมของชั้นเรียนช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน ยอมรับความแตกต่างระหว่างนักเรียนด้วยกันนักเรียนรู้สึกว่าครูมีความรัก ความเมตตา จริงใจ และอ่อนโยนต่อตน ให้คำแนะนำเมื่อนักเรียนต้องการความช่วยเหลือ ยิ้มแย้มแจ่มใสเป็นมิตรกับนักเรียน ให้กำลังใจนักเรียนเวลาปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีความเป็นกันเองกับนักเรียน เอาใจใส่นักเรียนอย่างทั่วถึง (วิชัย วงษ์ใหญ่. 2555 , ศันสนีย์ ฉัตรคุปต์. 2544, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545, ลัดดา หวังภิชิต. 2557, Nodding. 2003, UNESCO. 2007 และ Angus. 2007) ในด้านการเรียนรู้ นักเรียนมีความรู้สึกสนุกที่ได้ทำกิจกรรมที่หลากหลายในขณะเรียน พอใจที่ครูให้โอกาสนักเรียนได้แสดงความสามารถ เห็นประโยชน์จากการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ มีความรู้สึกพอใจที่ทราบผลการประเมินเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของตน สอดคล้องกับนักการศึกษาหลายท่านที่กล่าวไว้ว่า นักเรียนรู้สึกสนุกสนานกับกิจกรรมที่ปฏิบัติ มีความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรม สนใจและตั้งใจเรียน นักเรียนรู้สึกว่าสิ่งที่เรียนรู้ไม่สูญเปล่า สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ครูใช้สื่อประกอบการสอนจัดบรรยากาศในชั้นเรียนผ่อนคลาย ไม่ต้องเครียดนักเรียนสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมได้ (ศันสนีย์ ฉัตรคุปต์. 2544, ลัดดา หวังภิชิต. 2557, UNESCO.2007 และAngus.2007) สำหรับด้านคุณลักษณะของนักเรียน เป็นเพราะนักเรียนเห็นว่าตนมีความสามารถ พอใจในความสามารถของตน พอใจที่ตนสามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย อีกทั้งเห็นว่าตนมีประโยชน์ต่อผู้อื่นมีความตื่นตื้นตันยินดีที่จะได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ

สอดคล้องกับนักการศึกษาหลายท่านที่กล่าวไว้ว่า ความรู้สึกและพฤติกรรมของนักเรียนที่มีความสุขในการเรียนรู้ ประกอบด้วยนักเรียนรู้สึกว่าได้ตนเองได้รับการยอมรับว่าเป็นมนุษย์ที่มีหัวใจ มีความสามารถ นักเรียนรู้สึกว่าการเรียนรู้นั้นไม่สูญเปล่า สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ นักเรียนมีความอยากเรียนรู้ มีความ ใฝ่รู้ใฝ่เรียนศึกษาค้นคว้า มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ค้นคว้าหาคำตอบด้วยตนเอง จากแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย (วิชัย วงษ์ใหญ่. 2555 , ศันสนีย์ ฉัตรคุปต์. 2544, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545, ลัดดา หวังราชิต. 2557, Nodding. 2003, UNESCO. 2007 และ Angus. 2007)

3. ผลการขยายผลรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้มีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา พบว่า ในภาพรวม ครูผู้รับการเสริมพลังมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูด้านความรู้และทักษะ หลังการใช้รูปแบบการเสริมพลัง อยู่ในระดับดี ผลพัฒนาการของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูผู้รับการเสริมพลัง ในภาพรวมทุกด้านเพิ่มขึ้น มีพัฒนาการสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในระดับดี ทั้งนี้เป็นเพราะรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีกระบวนการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง ตั้งแต่การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน การออกแบบและพัฒนา การนำไปใช้ และการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบ และมีการนำผลการทดลองใช้ตามกระบวนการของรูปแบบ และผลการประเมินประสิทธิผลมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ขึ้นก่อนนำรูปแบบไปขยายผล ดังนั้นผลการขยายผลของรูปแบบ จึงสามารถทำให้ครูผู้รับการเสริมพลังมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในระดับดี ผลพัฒนาการของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูในภาพรวมทุกด้านเพิ่มขึ้น อยู่ในระดับดี และนักเรียนเกิดพัฒนาการของการเรียนรู้มีความสุขในภาพรวมทุกองค์ประกอบเพิ่มขึ้น อยู่ในระดับดี

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับนำการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้มีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้ครูผู้รับการเสริมพลังมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้มีความสุขของนักเรียน และนักเรียนมีพัฒนาการเรียนรู้มีความสุขสูงขึ้น ดังนั้น ผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มงาน หรือหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สามารถนำรูปแบบการเสริมพลังฯ ไปใช้เสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้มีความสุขของนักเรียนในระดับชั้นประถมศึกษา โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยสนับสนุน ที่ผู้บริหารโรงเรียนเห็นความสำคัญของการเสริมพลัง และให้การสนับสนุนทรัพยากรเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ และเป็นการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู โดยครูมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน

2. ผู้เสริมพลังควรให้ความสำคัญกับการแสวงหาบุคคลตัวอย่างในวิชาชีพครู ที่มีความรู้ความสามารถ เป็นที่ยอมรับนับถือในแวดวงวิชาชีพครู มาดำเนินการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้การกระตุ้นครูผู้รับการเสริมพลังเกิดความตระหนักในคุณค่าของวิชาชีพครู เกิดความรักความศรัทธาในวิชาชีพครู เห็นคุณค่าและเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของทุกคน เพิ่มพูนความรักและความเมตตาต่อนักเรียน ตลอดจนการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้มีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. จากผลการวิจัยพบว่า ครูผู้รับการเสริมพลังมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ อย่างมีความสุขสูงขึ้น ซึ่งรูปแบบวิธีการจัดการเรียนรู้ของครูผู้รับการเสริมพลัง มุ่งเน้นการจัดกิจกรรมที่นักเรียนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ตั้งแต่การคิด การพูดตอบคำถาม การปฏิบัติสร้างสรรค์ผลงาน ดังนั้น ควรนำเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้เหล่านี้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้โดยประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับเนื้อหาสาระวิชา รวมถึงระดับพัฒนาการของผู้เรียน

4. จากผลการวิจัยพบว่า ครูผู้รับการเสริมพลังมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ด้านการวัดและประเมินผล มีพัฒนาการสูงขึ้น แต่มีระดับคะแนนอยู่ในระดับต่ำสุด ดังนั้น ควรมุ่งเน้นการเสริมพลังครูเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะด้านการวัดประเมินผล ด้วยการสร้างความตระหนักและเห็นคุณค่าของการวัดและประเมินผลแบบหลายฝ่าย ประโยชน์ของการเปิดพื้นที่ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการวัดและประเมินผลมากขึ้น โดยผู้เสริมพลังให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนอย่างต่อเนื่อง

5. จากผลการวิจัยพบว่า การเรียนรู้มีความสุขของนักเรียนมีพัฒนาการสูงขึ้นโดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านสัมพันธภาพ รองลงมาคือด้านการเรียนรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านคุณลักษณะ ดังนั้น จึงควรให้ความสำคัญกับด้านคุณลักษณะมากขึ้น นั่นคือ ผู้เสริมพลังเพิ่มเทคนิควิธีการเสริมพลังที่ส่งเสริม สนับสนุน ครูผู้รับการเสริมพลังให้มีวิธีการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้มีความสุขของนักเรียน โดยมุ่งเน้นคุณลักษณะของการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียน ให้นักเรียนรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองมีความสามารถและพอใจในความสามารถของตน รู้สึกว่าตนเองมีประโยชน์ต่อผู้อื่น มีความใฝ่เรียนรู้ ตื่นเต้นยินดีที่จะได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มุ่งมั่นที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรนำรูปแบบการเสริมพลังไปใช้พัฒนาสมรรถนะด้านอื่นๆ ของครูหรือบุคลากรทางการศึกษา เช่น การพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ธุรการ การพัฒนาสมรรถนะของบรรณารักษ์ เป็นต้น หรือใช้พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ โดยศึกษาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของบุคลากรเพื่อตรวจสอบยืนยันอีกครั้ง

2. การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาองค์ประกอบการเรียนรู้มีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา พบว่ามี 3 องค์ประกอบ ดังนั้น หากจะศึกษาการเรียนรู้มีความสุขของนักเรียนในระดับชั้นอื่น ควรมีการวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อตรวจสอบยืนยันอีกครั้ง

3. ควรมีการวิจัยเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู เมื่อจำแนกตามอายุของครู และหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้

4. ควรมีการวิจัยเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้มีความสุขของนักเรียน เมื่อจำแนกตามระดับชั้น หรือรูปแบบการเรียนรู้ (Learning style) ของนักเรียน

5. ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผลของครู และการเปิดพื้นที่ให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการประเมินผล

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) และคณะ. (2551). **วิถีชุมชน**. กรุงเทพฯ: สันติศิริการพิมพ์.

พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และพรทิพย์ แข็งขัน. (2551). **สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่**

เปลี่ยนแปลง. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.

ภักดีธรา สุปการ. (2558). รูปแบบการบริหารจัดการการนิเทศการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21. วารสาร Veridien E-Journal ปีที่ 8, ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม): 1138.

มารุต พัฒนาผล. (2558). “รูปแบบการพัฒนาครูประถมศึกษาด้านการโค้ชเพื่อการรู้คิด”. วารสาร Veridien E-Journal ปีที่ 8, ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม): ๖๐๗.

มาเรียม นิลพันธุ์. (2555). **วิธีวิจัยทางการศึกษา Research Methodology in Education**. พิมพ์ครั้งที่ 7. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์.

ยุวธิดา ขาปัญญา. (2554). การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา : การวิจัยทฤษฎีฐานราก. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ลัดดา หวังภิชิต. (2557). การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ภาษาอังกฤษที่เสริมสร้างความสุขในการเรียนรู้ของ นักเรียนชั้นประถมศึกษาโรงเรียนสาธิตสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษาดุฎบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วิชัย วงษ์ใหญ่. (2555). **พลังการเรียนรู้ในกระบวนทัศน์ใหม่**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: เอสอาร์พรินตติ้ง.

วิเชียร วิทยอุดม. (2550). **การพัฒนาองค์การ(Organization Development)**. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.

คันสนีย์ ฉัตรคุปต์. (2544). **การเรียนรู้อย่างมีความสุข: สารเคมีในสมองกับความสุขและการเรียนรู้**. กรุงเทพมหานคร: สกายบุ๊กส์.

สุดารัตน์ วัฒนพฤษา. (2552). “การศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนเอกชน” ปริญญาศึกษา ศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). **ทฤษฎีการเรียนรู้อย่างมีความสุข**. กรุงเทพมหานคร: วัฒนาพานิช.

อาภาพร สิงหาราช. (2552). “การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิด

อิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง.” วิทยานิพนธ์
ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน ภาควิชานโยบาย การจัดการ
และความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาษาต่างประเทศ

Angus, D.H. (2007). **Happiness is Love**. Murdoch: Boods Pty.

Blase, J. and Blase, J.R. (2001). **Empowering teachers what successful principals do**. 2 ed.
California: Sage.

Campbell, D.T., and Stanley, J.C. (1963). **Experimental and Quasi-Experimental Design for
Research**. Chicago: Rand McNally.

Conger, J.A. and Kanungo, R.N. (1988) **The empowerment process: Integrating theory and
practice**. Academy of Management Review, 13(3), 471-482.

Costa, A.L., and Robert J.G. (2002). **Cognitive Coaching Foundation Seminar Learning Guide**.
5th ed. Highlands Ranch, CO: Center for Cognitive Coaching.

Creswell, J.W. and Plano, Clark V.L. (2011). **Designing and Conducting Mixed Methods
Research**. 2nd ed. United States of America: Sage Publications, Inc..

Dean, J.W. and Evan, J.R. (1994). **Empowerment and motivation in total quality
Management organization and strategy**. USA: West Press.

Gibson, C.H. (1993). **A study of empowerment in mothers of chronically ill children**.
Michigan: Boston College.

Glatthorn, A.A. (1990). **Supervisory Leadership: Introduction to Instructional Supervision**.
Illinois: Scott, Foreman and Company.

Noddings, N. (2003). **Happiness and Education**. New York: Cambridge University Press.

Paula, M.S. (1992). **Dimensions of Teacher Empowerment**. Reports – Descriptive (141) of The
Pennsylvania State University.

Smith, J. (1996). **Empowering people: How to bring out the best in your workforce**. London:
Kogan Page.

Tebbitt. (1993). Demystifying organization empowerment. [Electronic version]. **Journal of
Nursing Administration**, (23).

UNESCO. (2007). **Education for Sustainable Development: Linking Learning and Happiness**.
Bangkok: UNESCO Bangkok.

Wiles, J., and Joseph, B. (2004). **Supervision: A Guide to Practice**. 6th ed. New Jersey: Pearson
Merrill Prentice Hall.