

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร

สิงหาคม 2560

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึทไวของครู



ปริญญาบัตร
ของ
สุพรรณ สุวรรณชาติ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร

สิงหาคม 2560

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึทไวของครู



บทคัดย่อ
ของ
สุพรรณษา สุวรรณชาติ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร

สิงหาคม 2560

สุพรรณษา สุวรรณชาติ. (2560). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู. ปรินทิฟ. ปร.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม:
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดนุตา จามจุรี รองศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา วัฒนางรงค์
รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒนาผล.

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) พัฒนาสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู 2) พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู 3) ประเมินประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครูที่ได้พัฒนาขึ้น ดำเนินการวิจัยในลักษณะการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) แบบแผนการวิจัยแบบศึกษากลุ่มเดียววัดก่อนและหลังการทดลอง (One-Group Pretest-Posttest Design) การดำเนินการแบ่งเป็น 3 ระยะ ระยะที่ 1 การพัฒนาสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู ระยะที่ 2 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู ระยะที่ 3 การประเมินประสิทธิผลและปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู ผลการวิจัย พบว่า 1) สมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู ประกอบไปด้วยสมรรถนะ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านปฏิสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูและนักเรียนภายในชั้นเรียน ด้านการตอบสนองต่อความต้องการความแตกต่างทางการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล และ ด้านการเสริมสร้างศักยภาพในการแก้ปัญหาของนักเรียน 2) หลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู ประกอบด้วยหน่วยการเรียนรู้ 5 หน่วย ได้แก่ หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 เรื่องความแตกต่างทางด้านการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 เรื่องการเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ภายในชั้นเรียน หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 เรื่องทักษะการแก้ปัญหา หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 เรื่องการออกแบบการจัดการเรียนรู้ และการทดลองปฏิบัติการสอนในชั้นเรียน หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา 3) ประสิทธิภาพของหลักสูตร พบว่า 1) นักศึกษามีสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครูหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) นักศึกษาครูที่เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู ได้คะแนนความรู้ความเข้าใจจากการจัดกิจกรรมตามหน่วยการเรียนรู้ที่ 1-4 ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ 3) นักศึกษาครูที่เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรทั้งหมดมีพัฒนาการในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียนทั้งจากการประเมินของครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์อยู่ในเกณฑ์ที่ดีขึ้น ผลจากการสัมภาษณ์นักเรียน และครูพี่เลี้ยง พบว่า นักศึกษาครูมีสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครูครบทั้ง 3 ด้าน และ 4) นักศึกษาครูที่เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู มีความพึงพอใจต่อหลักสูตรอยู่ในระดับมากที่สุด

DEVELOPMENT OF A COMPETENCY-BASED TRAINING CURRICULUM
FOR ENHANCING TEACHER SENSITIVITY COMPETENCY

AN ABSTRACTS
BY
SUPANSA SUVANCHATREE

A large, faint watermark of the Srinakharinwirot University seal is centered on the page. The seal is circular with a multi-lobed outer border. Inside, there is a grid pattern with a central cross-like symbol. Thai script is visible around the inner circle of the seal.

Presented in Partial Fulfilment of the Requirements for the
Doctor of Philosophy Degree in Curriculum Research and Development
at Srinakharinwirot University

August 2017

Supansa Suvanchatree. (2017). *Development of a Competency-Based Training Curriculum for Enhancing Teachers Sensitivity Competency*. Dissertation Ph.D. (Curriculum Research and Development) Bangkok. Graduate. School, Srinakharinwirot University, Advisory Committee: Asst. Prof. Dr. Danulada Jamjuree, Assoc. Prof. Dr. Achara Wattananarong, Asst. Prof. Dr. Marut Patphol

The purposes of this research are as follows is to: 1) to develop the teacher sensitivity competency; 2) to develop a competency-based training curriculum to enhance teacher sensitivity competency; 3) to evaluate the effectiveness of a competency-based training curriculum to enhance teacher sensitivity competency. The study on Research and Development (R&D) by One-Group Pretest-Posttest Design. The method is divided into three phases. Phase One: the development of teacher sensitivity competency; Phase Two: the development of a competency-based training curriculum to enhance teacher sensitivity competency; Phase Three: evaluating the effectiveness and improving competency-based training in terms of curriculum to enhance the sensitivity competency of teachers has been developed. The results of the research revealed the following: 1. It consists of three competencies: positive interaction between teachers and students in the classroom, responsiveness to individual learning difference needs and capacity to scaffold the problem-solving skills of children; 2. competency-based training curriculum to enhance teacher sensitivity competency and consists of five units: Unit One, Student Learning Difference; Unit Two, Interaction within Classes. Unit Three, problem solving skills. Unit Four Learning Design, Learning Management and classroom teaching experiments. Unit Five: Teaching Activities in Schools; 3. the effectiveness of the curriculum found the following: 1) Student teachers have higher teacher sensitivity competency scores than more established teachers and after learning rather than before learning and at a statistically significant level of .05 level; 2) Student teachers who have experience in performance-oriented training to enhance the sensitivity of teachers have a passing score in terms of knowledge and understanding from activities in units one to four for all the set criteria; 3) All ten student teachers have improve in the design of learning management and classroom learning activities, both from the assessments of mentors and instructors at a higher criteria. Interviews with students and mentors found that student teachers had teacher sensitivity competency in all three aspects; and 4. Student teachers who are trained in a competency-based training curriculum to enhance teacher sensitivity competency have satisfaction with the curriculum at the highest level.

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจากคณาจารย์หลายท่าน ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดนุสดา จามจุรี ประธานกรรมการควบคุม ปริญญานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา วัฒนางรงค์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒนาผล กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่กรุณาสละเวลาอันมีค่า ให้คำปรึกษาแนะนำในการศึกษา วิจัยครั้งนี้ พร้อมทั้งให้กำลังใจและกระตุ้นให้ผู้วิจัยเกิดแรงผลักดันในการทำปริญญานิพนธ์ในทุก ขั้นตอนจนสามารถทำงานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.มนตรี แย้มกสิกร และ อาจารย์ ดร.วิญญู อยู่นิล ที่ได้กรุณาเป็นกรรมการสอบปริญญานิพนธ์

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ทั้งในส่วนของการตรวจสอบ ความเหมาะสมของข้อคำถามแบบสัมภาษณ์เชิงพฤติกรรม การประเมินมาตรฐานสมรรถนะ ความรู้สึกไวของครู การประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของโครงร่างหลักสูตร รวมทั้ง คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตลอดจนให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อ งานวิจัย ขอขอบพระคุณอาจารย์นิเทศก์ ครูพีเลียง ผู้อำนวยการโรงเรียน นักเรียน และนักศึกษาครู ที่ให้ข้อมูลในการสร้างแบบสัมภาษณ์เชิงพฤติกรรม ตลอดจนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี สถานศึกษาที่เป็นหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และนักศึกษาสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป ที่ให้ความอนุเคราะห์ และให้ความร่วมมือในการเก็บ รวบรวมข้อมูลวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างดียิ่ง

เหนือสิ่งอื่นใดผู้วิจัยสำนึกในบุญคุณของบิดาและมารดาของผู้วิจัย ที่ได้อุปถัมภ์ค้ำชู ช่วยเหลือ สนับสนุนทั้งทางด้านงบประมาณและเป็นที่กำลังใจสำคัญจนผู้วิจัยประสบความสำเร็จในวันนี้

คุณค่าและประโยชน์ใด ๆ ที่เกิดจากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาแด่ บิดา มารดา คณาจารย์ และผู้มีพระคุณของผู้วิจัยทุกท่าน ที่ได้ส่งเสริมสนับสนุน ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ ผู้วิจัย จนทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

สุพรรณษา สุวรรณชาติรี

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	7
ความสำคัญของการวิจัย.....	7
ขอบเขตของการวิจัย.....	8
ขอบเขตของเนื้อหา.....	8
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	8
ตัวแปรที่ศึกษา.....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	11
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	14
การพัฒนาวิชาชีพครูกับความรู้สึกละอายใจของครู.....	15
แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะความรู้สึกละอายใจของครู.....	37
แนวคิด และหลักการเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะ.....	46
แนวคิด และหลักการเกี่ยวกับการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะ.....	63
แนวคิด และหลักการเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อ เสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละอายใจของครู.....	70
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	72
ระยะที่ 1 การพัฒนาสมรรถนะความรู้สึกละอายใจของครู.....	72
ระยะที่ 2 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะความรู้สึกละอายใจของครู.....	77
ระยะที่ 3 การประเมินประสิทธิผลและปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละอายใจของครู.....	88

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	97
ผลการพัฒนาสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู.....	97
ผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู.....	105
ผลการประเมินประสิทธิผลและการปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู.....	129
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	148
สรุปผลการวิจัย.....	149
อภิปรายผล.....	155
ปัจจัยความสำเร็จ.....	164
ข้อเสนอแนะ.....	164
บรรณานุกรม.....	167
ภาคผนวก.....	176
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	266

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์คุณลักษณะเกี่ยวกับความรู้สึกไวของครู (Teacher Sensitivity)...	19
2 การสังเคราะห์องค์ประกอบมาตรฐานและสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู.....	23
3 การสังเคราะห์คุณลักษณะของครูที่ดี และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของครู.....	27
4 ผลการสังเคราะห์คุณลักษณะความรู้สึกไวของครู (Teacher Sensitivity) ที่ได้ จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกไวของครู มาตรฐานและสมรรถนะในการ ปฏิบัติงานของครู คุณลักษณะของครูที่ดี และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ของครู.....	29
5 สมรรถนะความรู้สึกไวของครู (Teacher Sensitivity Competency).....	42
6 การสังเคราะห์กิจกรรมการฝึกอบรมเน้นสมรรถนะ.....	55
7 แบบแผนการทดลองกลุ่มเดียวสอบก่อนและหลัง.....	88
8 สรุปรูปขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ ความรู้สึกไวของครู.....	91
9 คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมสมรรถนะความรู้สึกไวของครูทั้ง 3 ด้าน.....	99
10 มาตรฐานสมรรถนะด้านการเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูและนักเรียน ภายในชั้นเรียน.....	100
11 มาตรฐานสมรรถนะด้านการตอบสนองต่อความต้องการความแตกต่างทางการเรียนรู้ ของนักเรียนแต่ละบุคคล.....	100
12 มาตรฐานสมรรถนะด้านศักยภาพในการแก้ปัญหาของนักเรียน.....	101
13 ผลการตรวจสอบยืนยันมาตรฐานสมรรถนะโดยผู้เชี่ยวชาญ.....	102
14 ผลการวิเคราะห์ส่วนต่างสมรรถนะความรู้สึกไวของครู.....	106
15 ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะที่สนับสนุนพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ของสมรรถนะด้านการเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูและนักเรียน ภายในชั้นเรียน.....	107
16 ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะที่สนับสนุนพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ของสมรรถนะด้านการตอบสนองต่อความต้องการความแตกต่างทางการ เรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล.....	109
17 ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะที่สนับสนุนพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ของสมรรถนะด้านการเสริมสร้างศักยภาพในการแก้ปัญหาของนักเรียน.....	110
18 การกำหนดเนื้อหาและกิจกรรมการของหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อ เสริมสร้างความรู้สึกไวของครู.....	118

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
19	ผลการประเมินความเหมาะสมของร่างหลักสูตร โดยผู้เชี่ยวชาญ.....	121
20	ผลการประเมินความสอดคล้องขององค์ประกอบภายในร่างหลักสูตรโดย ผู้เชี่ยวชาญ.....	126
21	ผลการประเมินสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู ก่อนและหลังการฝึกอบรมตาม หลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู...	131
22	ผลการประเมินการเรียนรู้เพื่อวัดความรู้ ความเข้าใจในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ ประเมินจากการสรุปผลการเรียนรู้ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้.....	132
23	ผลการประเมินการออกแบบการจัดการเรียนรู้ และการทดลองปฏิบัติการสอน ในชั้นเรียน.....	136
24	ผลการสังเกตพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมของนักศึกษาครูที่เข้า รับการฝึกอบรม.....	138
25	ผลการออกแบบการจัดการเรียนรู้ในการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่เป็น หน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพ.....	140
26	ผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียนในการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่ เป็นหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพ.....	142
27	ผลการประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาครูที่เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อ หลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู...	143
28	แสดงรายการปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ ความรู้สึกละเอียดของครู.....	147

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	13
2 คุณลักษณะความรู้สึกไวของครู (Teacher Sensitivity Characteristics).....	31
3 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้สึกไวของครู (Teacher Sensitivity).....	36
4 สมรรถนะความรู้สึกไวของครู (Teacher Sensitivity Competency).....	45
5 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะความรู้สึกไวของครู.....	48
6 แนวคิดหลักการเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมเน้นสมรรถนะของ แบลิ่งค์ (Blank).....	52
7 แนวทางการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึก ไวของครู.....	69
8 แนวคิดหลักการการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะความรู้สึกไวของครู.....	71

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การพัฒนาประเทศในทุก ๆ ด้านนั้นตัวแปรที่สำคัญที่สุดคือคุณภาพของคน ซึ่งจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงผลสัมฤทธิ์ของระบบต่าง ๆ อันจะเป็นตัวทำนายถึงศักยภาพของประเทศในอนาคต ส่งผลให้ทั่วโลกต่างมุ่งปรับบทบาทของการศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วของสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเป็นการรองรับความต้องการทางการศึกษาที่เพิ่มมากขึ้นในอนาคต สอดคล้องกับเปรื่อง กิจรัตน์ (2554: 1-7) ที่กล่าวไว้ว่า “การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อันจะส่งผลต่อการพัฒนาสังคมและประเทศชาติโดยตรง การศึกษายังเป็นเครื่องมือสำคัญและเป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาคน” และสอดคล้องกับความมุ่งหมายของการจัดการศึกษาไทย ที่กล่าวไว้ว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ในสังคมที่มีความหลากหลาย” (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545: 1-2) อีกทั้งยังสอดคล้องกับประเด็นการพัฒนาประเทศ ที่ได้กล่าวถึงยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศและการพัฒนาคนที่ถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญ และเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน ไว้ว่า “มุ่งพัฒนาคนไทยให้เข้าสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตและมีความยั่งยืน คิดเป็น ทำเป็น สังเคราะห์ความรู้สังสม และมีการต่อยอดสู่นวัตกรรมความรู้ อีกทั้งปลูกฝังจิตใจที่มีคุณธรรม รวมทั้งเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางครอบครัว ชุมชน และสังคมให้มั่นคง และเอื้อต่อการพัฒนาอย่างสอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต ” (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2553: 39-51)

จากสภาพการจัดการศึกษาของไทยในปัจจุบัน สะท้อนให้เห็นคุณภาพทางการศึกษาได้จากผลสัมฤทธิ์ทางด้านการเรียนรู้ของนักเรียน ไม่ว่าจะเป็นการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาในระดับใด และมาตรฐานการวัดของหน่วยงานใดก็ตาม จะพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของเด็กไทยมีแนวโน้มที่ต่ำลงอย่างเห็นได้ชัด (สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2552: 1-9; 2555: 6-25 และเดลินิวส์, 2555: 1-2) สะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพของการจัดการเรียนการสอน ที่มีส่วนโดยตรงในการผลักดันและพัฒนาคุณภาพทางด้านการเรียนรู้ของนักเรียน และการยกระดับคุณภาพของการศึกษาไทยในการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูเพราะมีข้อค้นพบที่มีหลักฐานยืนยันได้อย่างชัดเจนว่า สาเหตุที่ทำให้นักเรียนไม่สามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่มีนั้น สืบเนื่องมาจากครูยังขาดทักษะในกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน มีการใช้วิธีสอนแบบดั้งเดิมที่ไม่มีการพัฒนา อีกทั้งยังมีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนเกี่ยวกับแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ โดยครูมักจะปล่อยให้ นักเรียนเรียนรู้ตาม

ล้าพัง ไม่มีการอำนวยความสะดวกและให้ความช่วยเหลือเมื่อนักเรียนเกิดข้อสงสัย หรือไม่สามารถแก้ปัญหาหรือทำความเข้าใจกับบทเรียนได้ (อัญญรัตน์ นาเมือง, 2553: 113-115) ดังนั้น การแก้ปัญหาเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ และคุณภาพทางการศึกษานั้น ควรมุ่งเน้นไปที่การผลิตและการพัฒนา “ครูเพื่อศิษย์” โดยประเมินผลการผลิตและพัฒนาครูที่คุณภาพนักเรียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2554: 11) โดยครูจะต้องมีความเข้าใจ และเอาใจใส่ คอยอำนวยความสะดวก (Facilitator) ในการเรียนรู้ให้แก่นักเรียน ให้นักเรียนได้เรียนรู้จากการกระทำ (Learning by Doing) อีกทั้งออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้มีบรรยากาศการเรียนรู้ที่ส่งเสริมหรือกระตุ้นให้นักเรียนใฝ่รู้ ใฝ่เรียน และเป็นการเรียนรู้ที่นักเรียนมีบทบาท (Student Engagement) สูง หรืออาจเรียกว่าเป็นการเรียนรู้แบบที่นักเรียนเป็นผู้กำหนด (Learners-Directed Learning) โดยยึดหลักการสอนให้น้อย เรียนให้มาก (Teach Less, Learn More) (วิจารณ์ พานิช, 2555: 16-65)

อมรวิรัช นาคทรพร (2541: 30-36) กล่าวว่า ความสำเร็จก้าวหน้าของประเทศขึ้นอยู่กับ การศึกษาของคน ครูนับเป็นกลไกสำคัญต่อการศึกษาและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความเจริญ ความก้าวหน้าให้แก่ประเทศชาติ รวมทั้งเป็นความหวังของสังคมที่ปรารถนาให้ครูทำหน้าที่เป็น ตัวแทนความดีทั้งหลายทั้งปวง ด้วยคำกล่าวยกย่องสรรเสริญครูหลากหลายประการเช่น ครู คือ ปุชนิยบุคคล ครู คือ แม่พิมพ์ของชาติ ครู คือ ผู้นำทางวิญญาณให้แก่ศิษย์ และครู คือ พ่อแม่คนที่ สอง ฉะนั้น การศึกษาจึงจัดได้ว่าเป็นรากฐานที่สำคัญมากที่จะช่วยให้คนพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ และการที่คนจะได้รับการศึกษามีคุณภาพ บุคคลที่มีบทบาทสำคัญคือครู ถ้าครูขาดคุณลักษณะที่ดี ในการเป็นครูก็จะส่งผลถึงคุณภาพของนักเรียนและสถาบันการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาแห่งชาติ, 2543: 12-33) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา (2544: 52-68) ที่พบว่า ครูเป็นตัวแปรที่สำคัญมากที่สุดในการกำหนดคุณภาพของการศึกษา เพราะ ลักษณะและพฤติกรรมต่าง ๆ ของครูมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสอนที่มีประสิทธิภาพ โดยผู้ที่ จะถ่ายทอดวิทยาการนั้นต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ดี มีสาระลึกซึ้งสมบูรณ์ มีความสามารถในการสอน การบริหาร การวิจัย คุณลักษณะที่ดีของครูจึงเป็นสิ่งสำคัญ ดังนั้นการมีครูที่ดีในสถาบันก็คือ การมี ทรัพยากรชุมชนความรู้ที่ตนเอง เพราะการที่จะสอนใครได้นั้นครูจะต้องมีความรู้ในศาสตร์นั้นๆ ประกอบ กับการที่มีความสามารถในการถ่ายทอดศาสตร์ได้เป็นอย่างดีด้วยซึ่งในส่วนนี้ของสำนักงานเลขาธิการ สภาการศึกษา (2554: 19) ได้ให้ความสำคัญกับการปรับปรุงการผลิต การพัฒนา และการใช้ครู เพราะถือได้ว่าครูเป็นกลไกที่มีความสำคัญกับการขับเคลื่อนระบบการศึกษาในการเตรียมความ พร้อมและพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ

สามารถปรับตัว และแก้ไขปัญหาที่มีความหลากหลายในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง ตลอดเวลา โดยมีมาตรการที่ให้ความสำคัญกับการสร้างครูพันธุ์ใหม่เพื่อพัฒนาคุณภาพและ มาตรฐานการเรียนรู้ของนักเรียนและส่งเสริมนวัตกรรมหลักสูตรการผลิตครูที่หลากหลาย ซึ่งสอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (2554: 3-4) และสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา (2554: 6) ที่ได้กำหนดมาตรฐานผลการเรียนรู้ ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาครุศาสตร์

และสาขาศึกษาศาสตร์ (หลักสูตร 5 ปี) และคุรุสภา (2556: 43-46) ที่ได้กำหนดสาระความรู้ สมรรถนะและประสบการณ์วิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครู ไว้ทั้งหมด 11 มาตรฐาน และ 2 สาระ การฝึกทักษะ เพื่อเป็นการยกระดับวิชาชีพทางการศึกษา อีกทั้งมีการปรับหลักสูตรจากเดิม 4 ปี เป็นหลักสูตร 5 ปี มีมาตรฐานวิชาชีพ และใบประกอบวิชาชีพมาเป็นตัวยกระดับวิชาชีพให้เป็น วิชาชีพชั้นสูงเทียบเท่ากับวิชาชีพอื่น

การพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนานักเรียนสำหรับการศึกษา ในศตวรรษที่ 21 นั้น หน่วยงานหรือสถาบันที่มีความรับผิดชอบโดยตรงเกี่ยวกับการผลิตครูควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรวิชาชีพครูเพื่อผลิตนักศึกษาครูที่มีคุณลักษณะของครูที่พึง ประสงค์ที่ครอบคลุม 4 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านคุณลักษณะความเป็นครู และด้านการ มีส่วนร่วมและพัฒนาชุมชน/ท้องถิ่น เพื่อผลิตนักศึกษาครูที่มีความรู้ความสามารถทั้งทางด้าน วิชาการ คุณธรรมและจริยธรรมที่เหมาะสมในการปฏิบัติการสอนในชั้นเรียน รู้จักวางแผนและ ออกแบบการเรียนรู้ อีกทั้งคอยอำนวยความสะดวก (Facilitate) ให้เกิดขึ้นกับนักเรียน เพื่อพัฒนา นักเรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และมีทักษะที่สามารถอยู่ในสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงในยุค ปัจจุบันได้ (ชมพูนุช ร่วมชาติ, 2548: 127-193) โดยการพัฒนาหลักสูตรการผลิตครูที่มีความ หลากหลาย มุ่งผลิตครูที่เหมาะสมกับนักเรียนและการศึกษาในแต่ละระดับ ไม่ควรนำจำนวนปีมาใช้ พัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะ แต่ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับความรู้ทางด้านจิตวิทยา ปรัชญา การศึกษา สาระความรู้ในแต่ละระดับชั้น (เป็รื่อง กิจรัตน์, 2554: 1-7) มีความรู้ความสามารถ เกี่ยวกับศาสตร์ทางการสอน การบริหารหลักสูตร และทักษะการจัดการชั้นเรียนสำหรับนักเรียน ที่มีความหลากหลาย (Wilson; & other, 1993: 102)

เมื่อพิจารณาสมรรถนะครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ฉบับที่ 3 แก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช 2553 ที่พอสรุปใจความสำคัญในสิ่งที่ผู้ประกอบวิชาชีพครูพึงมีได้ว่า “ผู้ประกอบวิชาชีพครูพึงมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการเรียนรู้ และการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ นักเรียนเพื่อให้เป็นผู้ที่มีความสมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา จัดกระบวนการเรียนรู้ และอำนวยความสะดวกให้นักเรียนได้เรียนรู้เต็มตามความสามารถ และตามศักยภาพที่มีอยู่ โดยยึด หลักความแตกต่างระหว่างบุคคล และความหลากหลาย” (กรมสามัญศึกษา, 2544: 14-15) ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาครุศาสตร์และสาขาศึกษาศาสตร์ (หลักสูตร 5 ปี) ที่กำหนดให้หลักสูตรการผลิตนิสิต/นักศึกษาครู ให้มีมาตรฐานผลการเรียนรู้ใน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านคุณธรรมจริยธรรม 2) ด้านความรู้ 3) ด้านทักษะทางปัญญา 4) ด้านทักษะความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ 5) ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข และการใช้เทคโนโลยี และ 6) ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2554: 1-24) และ สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาระบบการผลิตครูพันธุ์ใหม่ที่มีการมุ่งเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ (Learning Outcomes) หรือความสามารถหลัก (Core Competencies) ของนักเรียนเป็นสำคัญ และได้มีการผสมผสานแนวคิดการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ในมาตรฐานการเรียนรู้ทั้ง 6 ด้านเพื่อมุ่ง

พัฒนาวิชาชีพครู (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2554: 1-24) ในการผลิตครูพันธุ์ใหม่ให้มีความรู้ ทักษะของการเป็นครูที่ดี และมีศรัทธาในวิชาชีพครูจะต้องอาศัยกระบวนการสร้างประสบการณ์ที่ดี มีขั้นตอนของการปลูกจิตวิญญาณของความเป็นครูอย่างต่อเนื่อง กำหนดให้นักเรียนเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงและได้คลุกคลีกับชั้นเรียน และได้แก่นักเรียนที่เพียงพอ สำหรับการเสริมสร้างทักษะการสอน และมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู ก็จะช่วยทำให้การผลิตครูพันธุ์ใหม่บรรลุตามเป้าหมาย (คณิต เขียววิชัย, 2554: 18-23)

ทั้งนี้ มาตรฐานผลการเรียนรู้ ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาครุศาสตร์และสาขาศึกษาศาสตร์ (หลักสูตร 5 ปี) ได้ระบุความสำคัญเกี่ยวกับความไวในมาตรฐานการเรียนรู้ด้านที่ 4 ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ที่ควรส่งเสริมให้ครูมีความไวในการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น เข้าใจผู้อื่น มีมุมมองเชิงบวก มีวุฒิภาวะทางอารมณ์และทางสังคม และมาตรฐานการเรียนรู้ด้านที่ 5 ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้ครูมีความไวในการวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารทั้งที่เป็นตัวเลขเชิงสถิติ หรือคณิตศาสตร์ ภาษาพูด-เขียน อันมีผลให้สามารถเข้าใจองค์ความรู้ หรือประเด็นปัญหาได้อย่างรวดเร็ว (กระทรวงศึกษาธิการ, 2554: 3-4 และ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2554:6) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยในต่างประเทศที่หน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการผลิตบัณฑิตครูได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้สึกไวของครู (Teacher Sensitivity) เพราะมีหลักฐานในการวิจัยยืนยันได้ว่า ครูที่มีความรู้สึกไว (Sensitive Teacher) สูงต่อลักษณะการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละคนจะเป็นตัวส่งเสริมให้นักเรียนมีความสนใจ และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้อยู่ในเชิงบวก และยังช่วยกระตุ้นให้นักเรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้นด้วย (Melodie, 2004: 477-478) เช่นเดียวกับ มาส์ชเบิร์น และคณะ (Mashburn; et. al, 2008: 732-749) ที่กล่าวว่า การตอบสนอง (Responsive) และความรู้สึกไวของครู (Teacher Sensitivity) มีผลต่อความต้องการทางด้านการเรียนรู้ของนักเรียน อีกทั้งยังสามารถเสริมสร้างทักษะทางด้านภาษาและการเรียนรู้ให้กับนักเรียนได้เป็นอย่างดี ซึ่งจากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนานิสิต/นักศึกษาครูในสถาบันการศึกษาที่เป็นหน่วยงานรับผิดชอบในการผลิตนักศึกษาครูในประเทศไทย ระหว่างปี 2550-2556 นั้น ส่วนใหญ่จะมุ่งไปที่การพัฒนาทักษะกระบวนการ และความรู้ความสามารถเพื่อนำไปใช้ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมศักยภาพของนักเรียน อีกทั้งยังมุ่งไปที่หลักสูตร และการวางแผนนโยบายที่สนับสนุนการพัฒนาครูเป็นหลักสำคัญแต่ยังขาดการพัฒนาสมรรถนะที่มีความจำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอนของครูในการที่จะนำไปใช้ในการปฏิบัติการสอนโดยเฉพาะสมรรถนะความรู้สึกไวของครู ซึ่งเป็นสมรรถนะที่มีความสำคัญสำหรับผู้ที่ประกอบวิชาชีพครู เพื่อให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับความสนใจ และความสามารถของนักเรียนแต่ละบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ (บัณฑิต ฉัตรวิโรจน์, 2550: 101-230; ทรงชัย อักษรคิด, 2553: 80-120; รินรดี พรวิริยะสกุล, 2554: 165-201; รสริน เจริญไธสง, 2554: 90-150 และ อุบลวรรณ หงส์วิทยากร, 2555: 1-12) สอดคล้องกับอีลิตา (Elita, 2009: 1-46) ที่กล่าวไว้ว่า

ความรู้สึกไวของครู (Teacher Sensitivity) ส่งผลกระทบโดยตรงกับความสามารถในการเจริญเติบโตของนักเรียน โดยจะเป็นการสนับสนุนนักเรียนในเชิงบวก เกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนความร่วมมือระหว่างนักเรียนด้วยกัน และการส่งเสริมให้นักเรียนมีเครื่องมือสำคัญในการที่จะใช้แลกเปลี่ยนหรือการเจรจาต่อรองในสิ่งที่เป็นเรื่องยากกับเพื่อนนักเรียน อีกทั้งปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูที่มีความรู้สึกไวต่อนักเรียนจะส่งผลกับพัฒนาการเชิงบวกเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้นักเรียน และการมุ่งเน้นไปที่ความแตกต่างทางด้านการเรียนรู้นักเรียนแต่ละบุคคล (Individual Learning Difference) เพราะครูที่จัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพจะต้องให้การยอมรับนักเรียนที่มีความหลากหลาย (Diverse Learners) ที่มีคุณลักษณะการเรียนรู้ (Learning Characteristics) แตกต่างกัน ประกอบด้วย รูปแบบการรู้คิด (Cognitive Styles) และรูปแบบการเรียนรู้ (Learning Styles) ซึ่งคุณลักษณะการเรียนรู้ส่งผลต่อความสามารถในการเรียนรู้นักเรียนแต่ละบุคคล โดยนักเรียนแต่ละบุคคลมีความแตกต่างในการเรียนรู้ (Melodie; & Sherman, 2004: 465-486) เพราะครูที่มีความสามารถในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการเรียนรู้นักเรียนจะช่วยทำให้สามารถเลือกกลยุทธ์การสอนได้เหมาะสมกับการเรียนรู้นักเรียน (Williamson; & Watson, 2007: 62-77)

สมรรถนะความรู้สึกไวของครูมีความสำคัญต่อผู้ประกอบวิชาชีพครูเป็นอย่างยิ่ง เพราะสมรรถนะดังกล่าวเป็นสมรรถนะที่ให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนการสอนของครูในการที่จะมุ่งให้ครูได้มีการจัดการเรียนการสอนที่มีความเหมาะสมกับความสามารถทางการเรียนรู้นักเรียน ทำให้นักเรียนมีความสุขในการเรียนรู้ เพราะครูที่ได้รับการเสริมสร้างสมรรถนะดังกล่าว จะเป็นครูที่มีความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมในการแสดงออกที่ส่งผลโดยตรงกับประสิทธิภาพทางการเรียนรู้นักเรียน มีความสามารถในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ การควบคุมชั้นเรียน สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งสมรรถนะดังกล่าวยังมุ่งส่งเสริมให้ครูมีคุณลักษณะที่มีความเหมาะสมกับการส่งเสริมการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นกับนักเรียนในการจัดการเรียนการสอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมุ่งส่งเสริมสมรรถนะความรู้สึกไวของครูให้กับกลุ่มของนักศึกษาครูที่กำลังจะออกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่เป็นหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ซึ่งนักศึกษาครูได้มีการเรียนรู้ทั้งในส่วนของความรู้เกี่ยวกับเนื้อหา รายวิชา ทฤษฎี ทักษะต่างๆ ที่มีความสำคัญในการนำไปใช้ในการปฏิบัติการสอน แต่ลักษณะของการเรียนรู้นั้นจะเน้นไปทางทฤษฎีที่มีการเรียนรู้ภายในชั้นเรียนเป็นส่วนใหญ่ ทำให้นักศึกษาครูยังขาดสมรรถนะที่มีความจำเป็นในการนำไปใช้ในการปฏิบัติการสอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสมรรถนะความรู้สึกไวของครูซึ่งเป็นสมรรถนะที่มีความสำคัญสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพครู เพราะมีงานวิจัยที่สามารถยืนยันได้ว่า ครูที่มีสมรรถนะดังกล่าว สามารถที่จะจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการ ความแตกต่าง และรูปแบบการเรียนรู้ของนักเรียน ส่งเสริมให้ชั้นเรียนมีบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้นักเรียน ทำให้นักเรียนมีความสุขในการเรียนรู้ พัฒนาความสามารถของตนเองได้เต็มตามศักยภาพที่มีอยู่ อีกทั้งยังเป็นครูที่

มีคุณลักษณะที่มีความเหมาะสมกับการพัฒนาศักยภาพของนักเรียน มีการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี และมีประสิทธิภาพ (Melodie; & Sherman, 2004: 465-486; Williamson; & Watson, 2007: 62-77 และ Elita, 2009: 1-46)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจในการเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครูในนักศึกษาครู ซึ่งจากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะความรู้สึกละเอียดของครู (Teacher Sensitivity Characteristic) ได้แก่ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกละเอียดของครู งานวิจัยมาตรฐานและสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู และงานวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูที่ดีและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของครู (Chickering, 1987: 1-7; Arnett, 1989: 541-552; Sara, 2003: 151-163; Karen, 2004: 121-153; Allen, 2005: 1-15; Reichel, 2005: 115-124; Elita, 2009: 1-46; Servet, 2011: 224-236; Susan, 2011: ; British Columbia, 2012: 122-139; and Pauline, 2012-2013) พบว่า สมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู ประกอบด้วยสมรรถนะ 3 ด้าน คือ 1) ด้านปฏิสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูและนักเรียนภายในชั้นเรียน (Positive Interaction Between Teacher and Students in Classroom) 2) ด้านการตอบสนองต่อความต้องการความแตกต่างทางการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล (Responsiveness to Individual Learning Difference Needs) และ 3) ด้านศักยภาพในการแก้ปัญหาของนักเรียน (Capacity to Scaffold Children's Problem-solving) โดยมีการผนวกแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะ (Competency) ของ เดวิด แมคเคิลแลนด์ (McCelland, 1979: 1-14) มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู (Teacher Sensitivity Competency) ซึ่งในสมรรถนะแต่ละด้านจะแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์อันเป็นผลมาจากความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะอื่น ๆ (Other Characteristics) เพื่อนำไปใช้ในการเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครูให้กับนักศึกษาครูที่กำลังจะออกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่เป็นหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพให้นักศึกษาครูได้มีสมรรถนะที่จำเป็นในการที่จะนำไปใช้ในการปฏิบัติการสอนให้เป็นไปตามเกณฑ์ข้อบังคับของคุรุสภา ซึ่งผู้วิจัยได้นำแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะ (Competency-Based Training) มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู แนวคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (Experiential Learning) อีกทั้งยังได้นำแนวคิดเกี่ยวกับกลุ่มการศึกษาคู (Teacher Study Groups) มาใช้สำหรับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Learning Community) เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติการเรียนการสอนของนักศึกษาครู โดยการเลือกใช้กลุ่มการศึกษาคูใน 2 ลักษณะ คือ 1) กลุ่มการศึกษาคูแบบการปฏิบัติ (Practices Study Group) และ 2) กลุ่มการศึกษาคูแบบออนไลน์ (Online Study Group) มาใช้เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ระหว่างนักศึกษาครูด้วยกัน ร่วมกับครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศ เพื่อเสริมสร้างให้การจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาครูมีประสิทธิภาพ และเป็นการจัดการเรียนรู้ที่มีความสอดคล้องกับความแตกต่างทางด้านการเรียนรู้ของนักเรียน ส่งเสริมให้นักเรียนมีประสิทธิภาพในการเรียนรู้ได้

เพิ่มมากยิ่งขึ้น โดยหวังว่าการพัฒนาสมรรถนะดังกล่าวจะเป็นแนวทางในการนำไปใช้ในการเสริมสร้างสมรรถนะที่มีความจำเป็นนอกเหนือจากที่ระบุไว้ในหลักสูตรวิชาชีพครูด้วยการระบุไว้เป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการเสริมสร้างและพัฒนาความเป็นครู เพื่อให้ นักศึกษาครูมีความมั่นใจ เป็นการเตรียมความพร้อม และเติมเต็มสมรรถนะให้กับ นักศึกษาครูก่อนการออกปฏิบัติการสอน สามารถที่จะนำความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะที่มีความสำคัญไปใช้เพื่อจัดการเรียนการสอนให้แก่ นักเรียน เพื่อให้ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาที่ดีขึ้นต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู
2. เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู
3. เพื่อประเมินประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ

ความรู้สึกละเอียดของครูที่ได้พัฒนาขึ้น

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ จะทำให้ได้สมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู (Teacher Sensitivity Competency) และหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู ซึ่งมีประโยชน์ต่อการนำไปใช้ ดังนี้

1. สมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครูสำหรับหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการผลิต นักศึกษาครู และหน่วยงานที่มีความรับผิดชอบโดยตรงในการพัฒนาครูประจำการ นำไปใช้ในการกำหนดเป็นสมรรถนะที่มีความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรครูต่อไป

2. หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการผลิต นักศึกษาครูสามารถนำหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครูที่พัฒนานี้ ไปใช้เป็นสัรณหนึ่งในกระบวนการเสริมสร้างและพัฒนาความเป็นครู เพื่อเติมเต็มสมรรถนะให้กับ นักศึกษาครูก่อนการออกปฏิบัติการสอนอันจะช่วยให้ นักศึกษาครูได้นำความรู้ที่ได้ไปใช้เพื่อจัดการเรียนการสอน และพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาที่ดีขึ้น อีกทั้งหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูประจำการสามารถนำไปใช้เสริมสร้างสมรรถนะให้กับครูประจำการ เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกลึกซึ้งของครูให้กับนักศึกษาครูที่กำลังศึกษาอยู่ในชั้นปีที่ 4 ด้วยการใช้รูปแบบการฝึกอบรมเน้นสมรรถนะ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมนักศึกษาครูก่อนออกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่เป็นหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

ขอบเขตของเนื้อหา

หลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกลึกซึ้งของครูพัฒนาขึ้นบนพื้นฐานแนวคิดหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะ (Competency-Based Training -CBT) แนวคิดกลุ่มการศึกษาครู (Teacher Study Groups) และการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (Experiential Learning)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร

นักศึกษาครูที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหลักสูตรวิชาชีพครู (5 ปี) ชั้นปีที่ 4 ภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2558 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ที่จะออกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่เป็นหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพในปีการศึกษา 2559 และได้ยื่นเรื่องสำหรับตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ที่มีสิทธิในการออกปฏิบัติการสอน และผ่านเกณฑ์ที่ทางคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ได้กำหนดไว้จำนวน 415 คน

กลุ่มตัวอย่าง

นักศึกษาครูที่กำลังศึกษาในสาขาวิทยาศาสตร์ทั่วไป หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต (ศึกษาศาสตร์) ชั้นปีที่ 4 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2558 ที่จะออกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่เป็นหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพในปีการศึกษา 2559 และได้ยื่นเรื่องสำหรับตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ที่มีสิทธิในการออกปฏิบัติการสอน และผ่านเกณฑ์ที่ทางคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานีได้กำหนดไว้ ที่ได้จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) จำนวน 10 คน

ตัวแปรที่ศึกษา แบ่งเป็นดังนี้

1. ตัวแปรต้น คือ การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกลึกซึ้งของครู
2. ตัวแปรตาม คือ สมรรถนะความรู้สึกลึกซึ้งของครู (Teacher Sensitivity Competency) ประกอบด้วยสมรรถนะ 3 ด้าน ได้แก่

1.1 ด้านการเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูและนักเรียนภายในชั้นเรียน

1.2 ด้านการตอบสนองต่อความต้องการความแตกต่างทางการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล

1.3 ด้านการเสริมสร้างศักยภาพในการแก้ปัญหาของนักเรียน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของครูที่เป็นผลมาจากความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะอื่น ๆ (Other Characteristics) ที่ช่วยให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูและนักเรียนภายในชั้นเรียน สามารถตอบสนองต่อความต้องการความแตกต่างทางการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคลทั้งความแตกต่างด้านรูปแบบการรู้คิด (Cognitive Styles) และรูปแบบการเรียนรู้ (Learning Styles) และสามารถเสริมสร้างศักยภาพในการแก้ปัญหาของนักเรียนประกอบด้วยสมรรถนะ 3 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูและนักเรียนภายในชั้นเรียน (Positive Interaction between Teacher and Students in Classroom) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูถึงความสามารถในการควบคุมชั้นเรียน จัดบรรยากาศชั้นเรียนที่ผ่อนคลาย มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี รับฟังความคิดเห็นและใส่ใจนักเรียน มีความยืดหยุ่น กระตุ้นให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน

1.2 ด้านการตอบสนองต่อความต้องการความแตกต่างทางการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล (Responsiveness to Individual Learning Difference Needs) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูถึงความสามารถในการเข้าใจความแตกต่างทางด้านการเรียนรู้ของนักเรียน มีความมั่นใจในเชิงวิชาการ สามารถจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อรูปแบบการรู้คิด และการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล สามารถให้คำปรึกษาแก่นักเรียน และมุ่งมั่นในการพัฒนานักเรียนตามศักยภาพของนักเรียนแต่ละบุคคล

1.3 ด้านการเสริมสร้างศักยภาพในการแก้ปัญหาของนักเรียน (Capacity to Scaffold Children's Problem-Solving) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูถึงความสามารถในการรับรู้ว่านักเรียนมีปัญหา สามารถวิเคราะห์ประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้น มีการแก้ไขปัญหาให้กับนักเรียนได้อย่างเหมาะสม สร้างบรรยากาศแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการแก้ไขปัญหา และการเสริมสร้างศักยภาพนักเรียนในการแก้ไขปัญหา

2. หลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู หมายถึง มวลประสบการณ์ที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครูให้กับนักศึกษาครู โดยการนำทฤษฎีในการจัดการเรียนรู้คือ แนวคิดการฝึกอบรมเน้นสมรรถนะ (Competency-Based Training: CBT) แนวคิดกลุ่มการศึกษาครู (Teacher Study Groups) และการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (Experiential Learning) มาใช้ใน

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกลึกซึ้งของครู โดยมีลักษณะการฝึกอบรมใน 2 ลักษณะประกอบด้วย

2.1 การฝึกอบรมเตรียมความพร้อมก่อนออกปฏิบัติการสอนสำหรับนักศึกษาคู เป็นการฝึกอบรมในชั้นเรียนเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกลึกซึ้งของครูให้กับนักศึกษาคูก่อนออกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ด้วยการทบทวนความรู้และทักษะเดิม และเพิ่มเติมในสมรรถนะส่วนขาดในประเด็นเกี่ยวกับ 1) ความแตกต่างด้านการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล 2) การเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ภายในชั้นเรียน 3) ทักษะการแก้ปัญหา 4) การออกแบบการจัดการเรียนรู้ และการทดลองปฏิบัติการสอนในชั้นเรียน โดยใช้เวลา 26 ชั่วโมง

2.2 การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงในการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ภายหลังจากการเตรียมความพร้อมก่อนออกปฏิบัติการสอน ร่วมกับการใช้กลุ่มการศึกษาคู (Teacher Study Groups) ระยะเวลา 2 เดือน

3. กลุ่มการศึกษาคู (Teacher Study Groups: TSG) หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อสนับสนุนการเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกลึกซึ้งของครู โดยมีลักษณะของชุมชนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในช่วงปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาของนักศึกษาคู ด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ใน 2 ลักษณะ คือ

3.1 กลุ่มการศึกษาแบบการปฏิบัติ (Practices Study Group: PSG) เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างอาจารย์นิเทศก์ ครูพี่เลี้ยง และนักศึกษาคู เกี่ยวกับปัญหาในการจัดการเรียนรู้ภายในชั้นเรียนของนักศึกษาคูแต่ละบุคคล โดยมีจุดเน้นอยู่ที่การสะท้อนคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติการสอน และการปรับปรุงการสอนของนักศึกษาคู โดยมีอาจารย์นิเทศก์ และครูพี่เลี้ยง ทำหน้าที่เอื้ออำนวยในการเรียนรู้และแก้ปัญหา กำหนดให้มีกิจกรรมนี้ทุก 2 สัปดาห์ เป็นระยะเวลา 2 เดือน ในช่วงระหว่างที่นักศึกษาคูปฏิบัติการสอน

3.2 กลุ่มการศึกษาแบบออนไลน์ (Online Study Group: OSG) เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างอาจารย์นิเทศก์ กับนักศึกษาคูเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ภายในชั้นเรียนของนักศึกษาคูแต่ละบุคคล โดยนำเครือข่ายเทคโนโลยีการสื่อสารของ Facebook จัดตั้งเป็นกลุ่มเพื่อสร้างชุมชนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กำหนดให้มีกิจกรรมนี้สัปดาห์ละ 3 วัน เป็นระยะเวลา 2 เดือน ในช่วงระหว่างที่นักศึกษาคูปฏิบัติการสอน

4. ประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกลึกซึ้งของครู หมายถึง ผลที่เกิดจากการทดลองใช้หลักสูตรที่บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนด โดยประเด็นในการตรวจสอบประสิทธิผลของหลักสูตร มีดังนี้

4.1 สมรรถนะความรู้สึกลึกซึ้งของครูที่เกิดขึ้นกับนักศึกษาคูที่เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรก่อนและหลังการฝึกอบรมแตกต่างกัน โดยการประเมินตนเองของนักศึกษาคูเกี่ยวกับสมรรถนะความรู้สึกลึกซึ้งของครูทั้งก่อน และหลังการเข้ารับการฝึกอบรม โดยแบบประเมินสมรรถนะความรู้สึกลึกซึ้งของครู ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตรวัดรูปรีด (Scoring Rubric) 6 ระดับ เพื่อประเมินสมรรถนะความรู้สึกลึกซึ้งของครูทั้ง 3 ด้าน

4.2 พฤติกรรมของนักศึกษาครูตามตัวบ่งชี้สมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครูที่เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรทั้ง 3 ด้าน โดยแบ่งการประเมินออกเป็น 2 ระยะ คือ

4.2.1 การประเมินพฤติกรรมระหว่างฝึกอบรมเตรียมความพร้อมก่อนออกปฏิบัติการสอน โดยใช้

1) แบบสรุปการเรียนรู้เรื่อง ความแตกต่างทางการเรียนรู้นักเรียนแต่ละบุคคล การสร้างปฏิสัมพันธ์ภายในชั้นเรียน และทักษะการแก้ปัญหา

2) แบบสังเกตพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมของนักศึกษาครูที่เข้ารับการฝึกอบรมในแต่ละหน่วยการเรียนรู้

3) แบบสะท้อนคิดรายบุคคลของนักศึกษาครูที่เข้ารับการฝึกอบรมในแต่ละหน่วยการเรียนรู้

4) แบบประเมินความสามารถในการออกแบบการเรียนการสอน

5) แบบประเมินความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

4.2.2 การประเมินผลการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษารายบุคคล (Performance Appraisal) โดยใช้

1) แบบประเมินความสามารถในการออกแบบการเรียนการสอน

2) แบบประเมินความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

3) แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นของนักเรียนและครูพี่เลี้ยงเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู

4) แบบบันทึกการเข้าร่วมกลุ่มการศึกษาคู

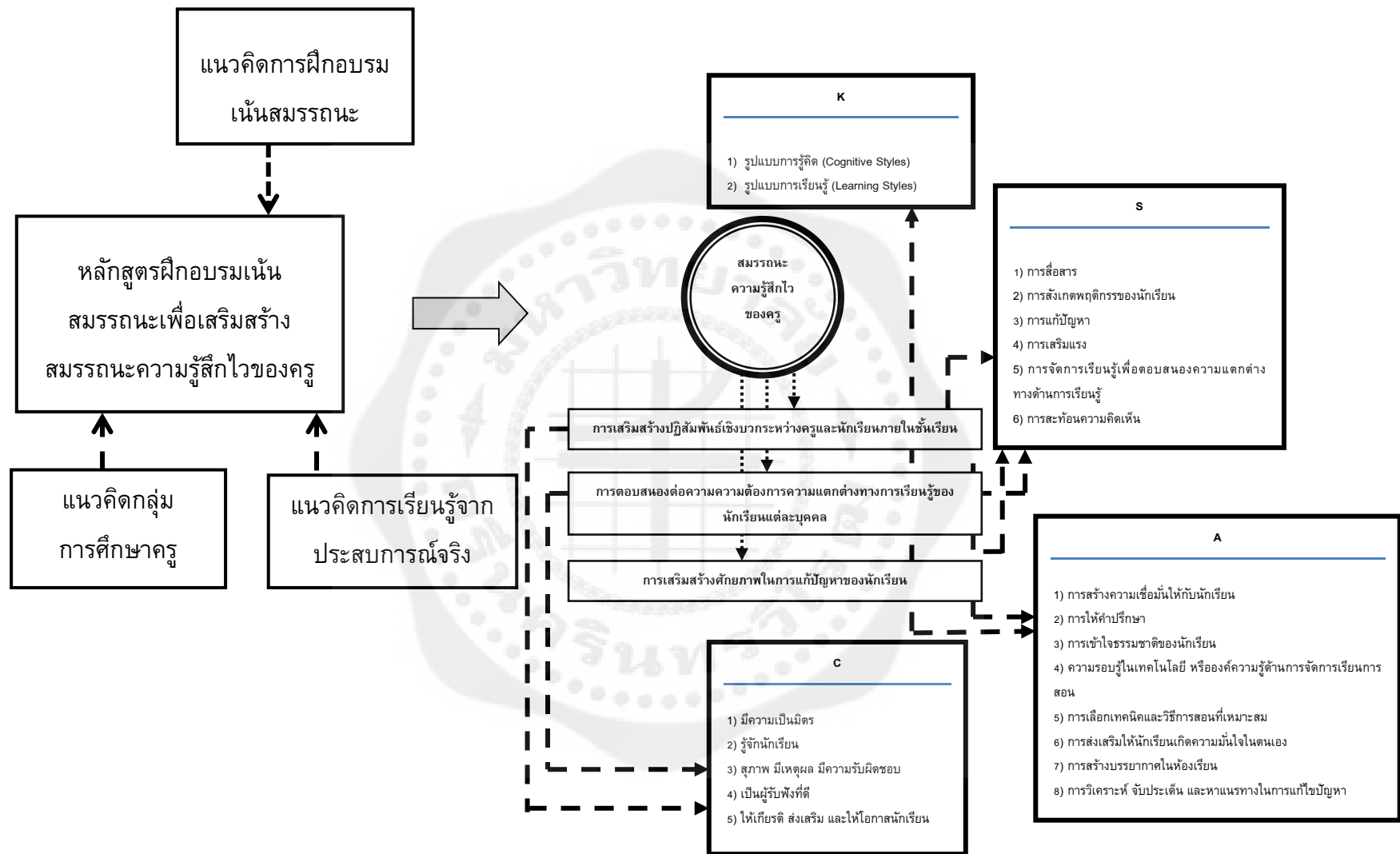
4.3 ความพึงพอใจของนักศึกษาครูที่เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู หมายถึง ระดับความรู้สึกของนักศึกษาครูที่สะท้อนให้เห็นถึงการยอมรับ และการให้ความสำคัญต่อกระบวนการพัฒนาสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู โดยใช้แบบประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาครูที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู

กรอบแนวคิดการวิจัย

หลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู สร้างบนพื้นฐานแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะ (Competency Based Approach) โดยที่สมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู (Teacher Sensitivity) พัฒนามาจากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับแนวคิดความรู้สึกละเอียดของครู (Teacher Sensitivity) ร่วมกับการสัมภาษณ์โดยอิงพฤติกรรม (Behavioral Event Interview) สำหรับหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู พัฒนาขึ้นโดยใช้แนวคิดการฝึกอบรมเน้นสมรรถนะ (Competency-Based Training: CBT) แนวคิดกลุ่มการศึกษาคู (Teacher Study Groups) และการเรียนรู้จาก

ประสบการณ์จริง (Experiential Learning) เพื่อการเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครูใน 3 ด้าน คือ 1) การเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูและนักเรียนภายในชั้นเรียน (Positive Interaction Between Teacher and Students in Classroom) 2) การตอบสนองต่อความต้องการ ความแตกต่างทางการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล (Responsiveness to Individual Learning Difference Needs) และ 3) การเสริมสร้างศักยภาพในการแก้ปัญหาของนักเรียน (Capacity to Scaffold Children's Problem-solving) สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแสดงในแผนภาพที่ 1





ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง หลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู ผู้วิจัยได้ดำเนินการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. การพัฒนาวิชาชีพครูกับความรู้สึกละเอียดของครู (Teacher Sensitivity)
 - 1.1 ความหมายของความรู้สึกละเอียดของครู
 - 1.2 คุณลักษณะความรู้สึกละเอียดของครู
 - 1.3 ความรู้สึกละเอียดของครูกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียน
 - 1.4 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้สึกละเอียดของครูเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู
2. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู (Teacher Sensitivity Competency)
 - 2.1 ความหมายของสมรรถนะ
 - 2.2 การพัฒนาสมรรถนะ
 - 2.3 สมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู
3. แนวคิด และหลักการเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะ
 - 3.1 การพัฒนาหลักสูตร
 - 3.2 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะ (Competency-Based Training)
 - 3.3 กลุ่มการศึกษาครู (Teacher Study Groups)
 - 3.4 การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
4. แนวคิด และหลักการเกี่ยวกับการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะ
 - 4.1 การประเมินหลักสูตร
 - 4.2 การประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะ
 - 4.3 การประเมินตามสภาพจริง
5. แนวคิด และหลักการเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู
โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การพัฒนาวิชาชีพครูกับความรู้สึกไวของครู (Teacher Sensitivity)

1.1 ความหมายของความรู้สึกไวของครู

ความรู้สึกไวของครู (Teacher Sensitivity) ในการจัดการศึกษาทั่วไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศไทยยังไม่มีหลักฐานยืนยันชัดเจน หรืออาจกล่าวได้ว่ายังมีส่วนน้อยมากกับการให้ความสนใจในการพัฒนาเกี่ยวกับความรู้สึกไวของครู (Teacher Sensitivity) อีกทั้งคำว่า “*Teacher Sensitivity*” ยังไม่ได้มีการบัญญัติศัพท์ที่ใช้เรียกในวงการศึกษานักเรียนของไทยในพจนานุกรมศึกษาศาสตร์ฉบับราชบัณฑิตยสถาน แต่ได้มีการบัญญัติศัพท์คำที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน คือ คำว่า “*Sensitivity Training*” ไว้ในศัพท์บัญญัติการศึกษา ฉบับกรมวิชาการ ไว้ว่า การฝึกการรับรู้ตนเองและผู้อื่น (คณะกรรมการบัญญัติศัพท์, 2544: 468) ซึ่งเป็นการฝึกลักษณะทางจิตที่ทำให้เกิดความไว ที่เรียกว่า การฝึกลักษณะที่เกิดความรู้สึกเฉียบไว (เรียรชัย เอี่ยมวรเมธ, 2553: 10-18) แต่สามารถหาความหมายของคำว่า “*Sensitivity*” เพื่อนำมาเทียบเคียงความหมายของคำได้จาก พจนานุกรมศัพท์ภาษาอังกฤษทั้งที่เป็นฉบับอังกฤษ-ไทย และฉบับอังกฤษ-อังกฤษ ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายของคำดังกล่าวไว้ดังนี้

พจนานุกรมศัพท์อังกฤษฉบับอังกฤษ-ไทย ได้มีการให้ความหมายของคำว่า Sensitivity ไว้ว่า หมายถึง การไวต่อความรู้สึก (กนิษฐา นาวารัตน์ และคณะ, 2540: 554) เช่นเดียวกับ วิทย์ เทียงบุรธรรม (2545: 2176) ที่กล่าวไว้ว่า Sensitivity หมายถึง ความรู้สึกไว หรือความไวต่อสิ่งกระตุ้นที่ส่งผลต่อไหวพริบ อารมณ์ และความสามารถในการรับการกระตุ้นจากภายนอกและเรียรชัย เอี่ยมวรเมธ (2553:10-18) ได้ให้ความหมายของคำว่า Sensitivity ว่าหมายถึง ลักษณะของความรู้สึกไว ลักษณะรับความรู้สึกได้ไว และลักษณะเฉียบไว ซึ่งแตกต่างกับ ปริมา มัลลิกามาส และคณะ (2012: 799) ที่กล่าวว่า Sensitivity หมายถึง ความสามารถที่จะสนองตอบทางอารมณ์อย่างรวดเร็ว

สำหรับพจนานุกรมศัพท์อังกฤษฉบับอังกฤษ-อังกฤษ ได้มีการให้ความหมายของคำว่า Sensitivity หมายถึง คุณภาพและระดับของความรู้สึกไวต่อการรับรู้หรือการตอบสนองกับความรู้สึกของบุคคลหรือความไวต่อความรู้สึก (Lesley Brown, 1993: 2777) ในขณะที่ อาดัม และคณะ (Adam; et al., 2005: 1494) ได้ให้ความหมายของคำว่า Sensitivity หมายถึง การทำความเข้าใจบุคคล ความสามารถในการทำความเข้าใจปัญหาและความรู้สึกของบุคคล เช่นเดียวกับ ไมเคิล และ กวินเนธ (Michael; & Gwyneth, 2007: 1352) ได้ให้ความหมายว่า การทำความเข้าใจเกี่ยวกับความรู้สึกของบุคคลหนึ่งและการคอยระมัดระวังเกี่ยวกับสิ่งที่มารุกรานบุคคลนั้น ๆ อีกทั้งยังกล่าวว่า ระบบการศึกษาไม่ได้แสดงให้เห็นเกี่ยวกับความไวที่เกี่ยวข้องกับความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรม

จากความหมายข้างต้น สามารถสรุปความหมายของคำว่า Sensitivity ได้ว่ามีความเกี่ยวข้องกับ 1) ความไว 2) ความไวต่อความรู้สึก และ 3) ความรู้สึกไว ซึ่งเป็นลักษณะของบุคคลที่มีความไว (Sensitivity) ต่อความรู้สึกและสิ่งที่มีกระตุ้นอวัยวะสัมผัสต่าง ๆ ทำให้เกิดอารมณ์

ความรู้สึก และความพยายามทำความเข้าใจเกี่ยวกับความสามารถ ความรู้สึกที่แสดงออก ปัญหาของบุคคล เพื่อสามารถที่จะตอบสนอง (Responsiveness) ต่อสิ่งที่มากระตุ้นนั้นอย่างทันทีทันใด และถูกต้องแม่นยำ

เมื่อนำคำว่า “*Sensitivity*” มาเทียบเคียงความหมายจากการนำมาใช้ในวงการวิชาการของประเทศไทย เพื่อให้เกิดความชัดเจนอีกครั้งว่า ควรเลือกใช้คำใดที่มีความเหมาะสมมากที่สุด โดยได้มีผู้ศึกษาไว้ในแง่มุมต่าง ๆ ดังนี้ “*Sensitivity Training*” ในแง่มุมทางด้านการแพทย์ เพื่อเป็นการพัฒนานักศึกษาแพทย์เกี่ยวกับการฝึกความไวต่อการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นที่มีต่อการร่วมรู้สึกเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างบุคคล (รัชฎา โสภณ, 2546: 5) เมื่อมองในแง่มุมทางด้านศิลปะจะเป็นการฝึกความไวต่อแบบอย่างจิตรกรรม เพื่อทำการแยกแยะและสังเกตเห็นถึงความแตกต่างของผลงานทางศิลปะ (ปราโมท ศรีปลั่ง, 2543: 89)

สมุทร ชำนาญ (2554- 2555: 8-9) ได้มีการนำ “*Sensitivity*” มาใช้ในมุมมองเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาท่ามกลางความหลากหลายทางวัฒนธรรมในประเด็นเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาต่อการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร เกี่ยวกับความไวต่อวัฒนธรรม (Culture Sensitivity) ว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคคลในสถานศึกษาทั้งในส่วนผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ เพราะในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงภายใต้กระแสการไหลเวียนของวัฒนธรรมที่เป็นไปอย่างรวดเร็วและง่ายดาย ดังนั้นการทำความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมที่มีความหลากหลายจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ เช่น การเรียนรู้ในการใช้ภาษาท้องถิ่น (Native Language) วัฒนธรรมข้ามชาติ (Cross-cultural) ความอดทน (Patient) การปรับตัว (Adaptable) มีความยืดหยุ่น (Flexible) และพร้อมที่จะเรียนรู้ (Willing to Listen and Learn)

จากการให้ความหมายข้างต้น และการเทียบเคียงการให้ความหมายในการศึกษาเกี่ยวกับ “*Sensitivity*” ในวงการศึกษานักเรียนของไทย พอสรุปได้ว่า เมื่อนำ “*Sensitivity*” มาศึกษาในแง่มุมเกี่ยวกับการพัฒนาครู โดยการใช้คำว่า “*Teacher Sensitivity*” นั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดคำในภาษาไทยว่า “*ความรู้สึกไวของครู (Teacher Sensitivity)*” และให้ความหมายว่าคือคุณลักษณะของครูที่ไวต่อการรับรู้ลักษณะการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละบุคคล และสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมเพื่อพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละบุคคล ซึ่ง อิลิตา (Elita, 2009: 1-46) ได้กล่าวถึง ความรู้สึกไวของครู (Teacher Sensitivity) ว่าส่งผลกระทบโดยตรงกับความสามารถในการเจริญเติบโตของผู้เรียน โดยจะเป็นการสนับสนุนผู้เรียนในเชิงบวกเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนความร่วมมือระหว่างผู้เรียนด้วยกัน และการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีเครื่องมือสำคัญในการที่จะใช้แลกเปลี่ยนหรือการเจรจาต่อรองในสิ่งที่เป็นเรื่องยากกับเพื่อนผู้เรียนอีกทั้งปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูที่มีความรู้สึกไวต่อผู้เรียนจะส่งผลกระทบต่อพัฒนาการในเชิงบวกเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียนอีกด้วย

ทั้งนี้ความรู้สึกไวของครู (Teacher Sensitivity) จะให้ความสำคัญกับความสามารถทางด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคน ความแตกต่างหลากหลายของผู้เรียน (Diverse Learners) ไม่ว่าจะเป็นความหลากหลายทางด้านภูมิหลัง เชื้อชาติ ศาสนา เพศ สติปัญญา อายุ ของผู้เรียนแต่ละบุคคล หรือ

ความหลากหลายทางด้านพหุวัฒนธรรม (Multicultural) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง **ความแตกต่างทางด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละบุคคล (Individual Learning Difference)** มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู เพราะครูที่จัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพจะต้องให้การยอมรับผู้เรียนที่มีความหลากหลาย (Diverse Learners) ที่มีคุณลักษณะการเรียนรู้ (Learning Characteristics) แตกต่างกัน ซึ่งประกอบด้วย การควบคุมทางปัญญา/ด้านความคิด (Cognitive Control) รูปแบบการรู้คิด (Cognitive Styles) รูปแบบการเรียนรู้ (Learning Style) และรูปแบบการคิด (Thinking Styles) ซึ่งคุณลักษณะการเรียนรู้ส่งผลต่อความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคน ซึ่งมีความแตกต่างในการเรียนรู้และรูปแบบการรับรู้ที่แตกต่างกัน (Melodie; & Rosenfeld, 2004: 465-486) ครูที่มีความสามารถในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะการเรียนรู้ของผู้เรียนจะสามารถเลือกกลยุทธ์การสอนได้อย่างเหมาะสมกับการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละบุคคล (Williamson; & Watson, 2007: 62-77) ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้เต็มตามศักยภาพที่ตนเองมีอยู่ เพราะรูปแบบการเรียนรู้ (Learning Styles) ของผู้เรียนแต่ละคนนั้น จะทำให้ครูทราบถึงความแตกต่างระหว่างคุณลักษณะทางการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคนด้วย

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ได้สรุปนิยามเกี่ยวกับความหมายของคำว่า “ความรู้สึกไวของครู (Teacher Sensitivity)” ว่าหมายถึง คุณลักษณะของครูที่ไวต่อความแตกต่างทางด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละบุคคล (Individual Learning Difference) ทั้งทางด้านรูปแบบการรู้คิด (Cognitive Styles) และรูปแบบการเรียนรู้ (Learning Style) สามารถออกแบบและจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมและพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพทางด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละบุคคล

1.2 คุณลักษณะความรู้สึกไวของครู

ความรู้สึกไวของครู (Teacher Sensitivity) สำหรับการวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากการศึกษาในเรื่องดังกล่าวในประเทศไทยยังขาดเอกสารและงานวิจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรง ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยในต่างประเทศที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับความรู้สึกไวของครู (Teacher Sensitivity) จากเรื่องต่อไปนี้ คือ 1) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกไวของครู 2) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานและสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู และ 3) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของครูที่ดี และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของครู โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกไวของครู (Teacher Sensitivity) ได้มีผู้ทำการวิจัยเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวที่สามารถสืบค้นได้โดยตรงจากคำว่า “Teacher Sensitivity” ในระหว่างปี คศ.1989-2009 พบว่ามีจำนวน 3 เรื่อง ดังนี้

อาแนท (Arnett, 1989: 541-552) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสิ่งที่เป็หัวใจของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก: การทำนายเกี่ยวกับความรู้สึกไวของครูที่เป็นส่วนสำคัญในการดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยใช้แบบสำรวจ Caregiver Interaction Scale เพื่อเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกไวของครูใน 4 ประเด็น ได้แก่ 1) ปฏิสัมพันธ์เชิงบวก (Positive Interaction) โดยมีลักษณะของความอบอุ่น

ความกระตือรือร้น และพฤติกรรมที่มีการพัฒนาอย่างเหมาะสม (Warmth, Enthusiasm and Developmentally Appropriate Behavior) 2) การลงโทษ (Punitiveness) เป็นลักษณะของความไม่เป็นมิตร พฤติกรรมชอบจับผิด (Hostile, Critical Behavior toward Children) 3) การวางเฉย (Detachment) เป็นลักษณะของการขาดความสนใจและขาดการมีส่วนร่วมกับเด็ก (Lack of Interest and Lack of Involvement with Child) 4) การปล่อยให้ทำได้ตามอำเภอใจ (Permissiveness) เป็นลักษณะของความหละหลวมต่อพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของผู้เรียน (Laxness towards Children's Misbehavior) ผลการศึกษาพบว่า ปฏิสัมพันธ์เชิงบวก (Positive Interaction) ในลักษณะของความอบอุ่น ความกระตือรือร้น และพฤติกรรมที่มีการพัฒนาอย่างเหมาะสม (Warmth, Enthusiasm and Developmentally Appropriate Behavior) ส่งผลต่อความรู้สึกไวของครู ทั้งในผู้เรียนและครู

ซารา (Sara, 2003: 151-163) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้สึกไวและการตอบสนองของนักศึกษาครูที่มีต่อนักเรียนที่มีความบกพร่อง ซึ่งการวิจัยนี้เป็นการพัฒนาทางจิตวิทยาการศึกษาที่ให้ความสำคัญกับความรู้สึกไวในการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียนในการส่งเสริมทางด้านสังคม อารมณ์ และการเรียนรู้ทางด้านวิชาการของนักเรียน โดยมีประเด็นเกี่ยวกับความรู้สึกไวของครู คือ 1) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียนที่เห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน (Sensitive Teacher-child Interaction) 2) ปฏิสัมพันธ์เชิงบวก (Positive Interaction) 3) ครูที่มีความอบอุ่นเป็นมิตร (Teacher Warmth) 4) คุณลักษณะของครูแต่ละบุคคล (The Characteristics of Individual) 5) กระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร (The Information Exchange Processes) และ 6) ความแตกต่างทางด้านวุฒิภาวะและประสบการณ์ระหว่างครูและนักเรียน (The Differences in Maturity and Experiences Between the Teacher and Child)

อีลิตา (Elita, 2009: 1-46) ได้ศึกษาการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับสุขภาพจิตของเด็กปฐมวัย: การพัฒนาแนวทางในการพัฒนาระบบที่เกี่ยวกับความรู้สึกไวของครู ที่มีความต่อเนื่องกับการพัฒนาวิชาชีพ โดยใช้แบบสอบถาม Caregiver Interaction Scale (CIS) ของ อาเนทท์ (Arnett, 1989: 62-65) เพื่อเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกไวของครู จุดเน้นจะอยู่ที่คุณภาพในการสร้างปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและการจัดการเรียนรู้ระหว่างครูและนักเรียน โดยมีรายละเอียดดังนี้ คือ 1) ปฏิสัมพันธ์ในการจัดการเรียนรู้ระหว่างครูและนักเรียน (Instructional Interaction between Teacher and Children) 2) ผลกระทบของครู (Teacher Affect) 3) ความเอาใจใส่ (Attentiveness) 4) การตอบสนองต่อความต้องการของแต่ละบุคคล (Responsiveness to Individual Needs) 5) การสร้างความสามารถในการแก้ปัญหาของนักเรียน (Capacity to Scaffold Children's Problem-solving) และ 6) กิจกรรมในชั้นเรียน (Classroom Activities)

จากการศึกษางานวิจัยที่กล่าวถึงคุณลักษณะความรู้สึกไวของครู ทั้ง 3 เรื่องในเบื้องต้น ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์ความรู้สึกไวของครู (Teacher Sensitivity) ดังตารางที่ 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์คุณลักษณะความรู้สึกไวของครู (Teacher Sensitivity)

อาแนท (Arnett, 1989)	ซารา (Sara, 2003)	อีลิตา (Elita, 2009)	ผลการสังเคราะห์
1. ปฏิสัมพันธ์เชิงบวก (Positive Interaction) โดยมีลักษณะของความอบอุ่น ความกระตือรือร้น และพฤติกรรมที่มีการพัฒนาอย่างเหมาะสม (Warmth, Enthusiasm and Developmentally Appropriate Behavior)	1. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียนที่เห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน (Sensitive Teacher-child Interaction) 2. ปฏิสัมพันธ์เชิงบวก (Positive Interaction) 3. กระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร (The Information Exchange Processes) 4. ครูที่มีความอบอุ่นเป็นมิตร (Teacher Warmth) 5. คุณลักษณะของครูแต่ละบุคคล (The Characteristics of Individual) 6. ความแตกต่างทางด้านวุฒิภาวะและประสบการณ์ระหว่างครูและนักเรียน (The Differences in Maturity and Experiences Between the Teacher and Child)	1. ปฏิสัมพันธ์ในการจัดการเรียนรู้ระหว่างครูและนักเรียน (Instructional Interaction Between Teacher and Children) 2. ความเอาใจใส่ (Attentiveness) ที่ครูมีต่อนักเรียน 3. กิจกรรมในชั้นเรียน (Classroom Activities) 4. การตอบสนองต่อความต้องการของแต่ละบุคคล (Responsiveness to Individual Needs) 5. การเสริมสร้างศักยภาพในการแก้ปัญหาของนักเรียน (Capacity to Scaffold Children's Problem-solving) 6. ผลกระทบต่อครู (Teacher Affect)	1. คุณลักษณะของครู: เอาใจใส่ อบอุ่น เป็นมิตร กระตือรือร้น มีการพัฒนาพฤติกรรมที่เหมาะสม 2. ปฏิสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูและนักเรียน (Positive Interaction Between Teacher and Students) 3. ตอบสนองต่อความต้องการทางด้านความแตกต่างของนักเรียนแต่ละบุคคล (Responsiveness to Individual Needs) 4. ศักยภาพในการแก้ปัญหาของนักเรียน (Capacity to Scaffold Children's Problem-Solving)

จากตารางที่ 1 ผลการสังเคราะห์คุณลักษณะความรู้สึกลึกซึ้งของครูที่ได้จากการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้ในการสังเคราะห์คุณลักษณะความรู้สึกลึกซึ้งของครู ประกอบด้วย 4 ด้าน มีรายละเอียดดังนี้

1. คุณลักษณะของครูผู้สอน (Arnett,1989: 541-552) จะต้องเป็นครูที่มีลักษณะของความอบอุ่นเป็นมิตร กระตือรือร้น มีการพัฒนาพฤติกรรมที่เหมาะสม (Warmth, Enthusiasm and Developmentally Appropriate Behavior) ต่อการเรียนรู้ของนักเรียน อีกทั้งยังต้องเป็นครูที่มีความเอาใจใส่ (Attentiveness) ต่อนักเรียน

2. ปฏิสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูและนักเรียน (Positive Interaction Between Teacher; & Students) (Arnett,1989: 541-552; Sara,2003:151-163 and Elita, 2009: 1-46) เป็นปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นภายในชั้นเรียนที่มุ่งส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนระหว่างครูและนักเรียน ตลอดจนระหว่างนักเรียนและเพื่อนร่วมชั้นเรียน ในขณะที่มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน รวมถึงกระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร (The Information Exchange Processes) ที่มีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้และการจัดกิจกรรมในชั้นเรียน (Classroom Activities)

3. ตอบสนองต่อความต้องการด้านความแตกต่างของนักเรียนแต่ละบุคคล (Responsiveness to Individual Difference Needs) (Sara, 2003: 151-163; & Elita, 2009: 1-46) โดยเฉพาะอย่างยิ่งความแตกต่างทางด้านการเรียนรู้ เพราะนักเรียนแต่ละบุคคลจะมีรูปแบบการรู้คิด (Cognitive Styles) และรูปแบบการเรียนรู้ (Learning Styles) ที่แตกต่างกัน

4. ศักยภาพในการแก้ปัญหาของนักเรียน (Capacity to Scaffold Children's Problem-solving) (Elita, 2009: 1-46) ซึ่งครูผู้สอนควรมีความสามารถในการแก้ปัญหา และส่งเสริมศักยภาพเกี่ยวกับทักษะในการแก้ปัญหาให้กับนักเรียนได้

2) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานและสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู จากการศึกษางานวิจัยในระหว่างปี คศ. 2011-2013 พบว่ามี 4 เรื่อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

เชอเวท (Servet, 2011: 224-236) ได้เสนอ 7 องค์ประกอบสำคัญสำหรับร่างมาตรฐานวิชาชีพสำหรับครูและนักการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งกล่าวโดยสรุปได้ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 รู้จักนักเรียนและรู้ว่านักเรียนเรียนอย่างไร (Know the Students and How They Learn)

มาตรฐานที่ 2 รู้เนื้อหาและรู้ว่าจะใช้วิธีการสอนอย่างไรในการสอนเนื้อหานั้น ๆ (Know the Content and How to Teach It)

มาตรฐานที่ 3 วางแผนและนำไปใช้จัดการสอนและการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Plan for and Implement Effective Teaching and Learning)

มาตรฐานที่ 4 สร้างสรรค์และคงไว้ซึ่งสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีความปลอดภัย (Create and Maintain Supportive and Safe Learning)

มาตรฐานที่ 5 ประเมิน ให้ข้อมูลป้อนกลับและรายงานผลการเรียนรู้ของนักเรียน (Assess, Provide Feedback and Report on Student Learning)

มาตรฐานที่ 6 มีส่วนร่วมในการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ (Engage in Professional Learning)

มาตรฐานที่ 7 มีส่วนร่วมอย่างมืออาชีพกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง/ผู้ดูแลเด็ก และชุมชน (Engage Professionally with Colleagues, Parent/Careers and the Community)

พัลลิน (Pauline, 2012: 36-42) ได้ทำการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาเกี่ยวกับการเริ่มต้นอาชีพของครูใหม่ในประเทศมาเลเซีย โดยทำการสัมภาษณ์ครูที่เริ่มทำงานในช่วงเวลา 1-3 ปี ผลการศึกษาช่วยสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดของสมรรถนะของครูใหม่ 5 แนวทาง คือ 1) ความสามารถในการจัดการชั้นเรียนและพฤติกรรมของนักเรียน (The Ability to Manage Classroom and Student Behavior) 2) ความรู้จริงในวิชาที่สอน (A Strong Knowledge of Subject Content) 3) ความสามารถในการเข้าถึงความช่วยเหลือและการสนับสนุน (The Ability to Reach Out for Assistance and Support) 4) ความเข้าใจนักเรียนที่สอน (Understanding the Students They Teach) และ 5) การเป็นครูมืออาชีพ (Possessing Values of Professionalism)

บริติช โคลัมเบีย (British Columbia, 2013: 122-139) กำหนดมาตรฐานและสมรรถนะที่นักการศึกษา/ครูควรทำความเข้าใจเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ มีดังนี้ 1) การให้ความสำคัญและใส่ใจนักเรียนทุกคนและปฏิบัติในสิ่งที่พวกเขาสนใจ (Educators Value and Care for All Students and Act in Their Best Interests) 2) การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านจริยธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต (Educators are Role Models Who Act Ethically and Honestly) 3) มีความเข้าใจและสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ให้เหมาะสมกับพัฒนาการและการเจริญเติบโตของนักเรียน (Educators Understand and Apply Knowledge of Student Growth and Development) 4) ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนของพ่อแม่ ผู้ปกครอง ครอบครัวและชุมชนในโรงเรียน (Educators Value the Involvement and Support of Parents, Guardians, Families and Communities in Schools) 5) ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพในการจัดการชั้นเรียน การวางแผน การจัดเรียนการสอน การวัดและประเมินผล และการรายงานผล (Educators Implement Effective Practices in Areas of Classroom Management, Planning, Instruction, Assessment, Evaluation and Reporting) 6) มีฐานความรู้ที่เป็นสากลและมีความเข้าใจในเนื้อหาที่ทำการสอน (Educators Have Broad Knowledge Base and Understand the Subject Areas They Teach) 7) มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (Educators Engage in Career-Long Learning) และ 8) การยังประโยชน์ต่อวิชาชีพ (Educators Contribute to The Profession)

พัลลิน (Pauline, 2013: 46-64) ได้อธิบายแนวคิดสมรรถนะของครูที่มีความจำเป็นต่อวิชาชีพ มีลักษณะดังนี้

1. การเน้นไปที่การควบคุม (Focus on Control)

ลักษณะที่ 1 การตระหนักถึงการควบคุม (Teacher Awareness with Control) มีจุดเน้นอยู่ที่การจัดการชั้นเรียนและการจัดการพฤติกรรมของนักเรียน โดยใช้กลยุทธ์การควบคุมที่มี

ความเหมาะสม และความเป็นระเบียบเรียบร้อยในการสร้างให้เกิดสิ่งแวดล้อมที่ดีในการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียน

2. การเน้นไปที่การปฏิบัติเกี่ยวกับการสอน (Focus on the Practice of Teaching)

คุณลักษณะที่ 2 มีความรู้เกี่ยวกับสาระวิชา (Knowing Subject Matter) ครูที่มีความสามารถ และทำให้ผู้อื่นเกิดความเชื่อมั่นควรมีความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาวิชาอย่างกว้างขวาง และลึกซึ้ง

คุณลักษณะที่ 3 มีความเข้าใจในตัวนักเรียน (Understanding Students) เป็นความสามารถของครูในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับจุดแข็ง (The Strength) จุดอ่อน (Weaknesses) และศักยภาพในการเรียนรู้ของนักเรียน จุดเน้นของแนวคิดนี้ คือ ความสามารถของครูที่จะทำความเข้าใจศักยภาพในการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละคน

3. การเน้นไปที่การสื่อสารในเชิงบวก (Focus on Positive Communication)

คุณลักษณะที่ 4 การเข้าถึงความช่วยเหลือและการสนับสนุน (Reaching Out for Assistance and Support) จุดเน้นของแนวคิดนี้ คือความสามารถของครูในการขอรับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลภายนอกที่อยู่ในสภาพแวดล้อมของโรงเรียน มีความเชื่อที่ว่าความสามารถในการสื่อสารกับผู้สอนคนอื่น ๆ เป็นลักษณะของความสามารถที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการแบ่งปันมุมมองใหม่ ๆ ที่ได้จากการสื่อสารในเชิงบวก

4. การเน้นไปที่การเป็นครูมืออาชีพ (Focus on Becoming a Professional Teacher)

คุณลักษณะที่ 5 การเป็นครูมืออาชีพ (Possessing Values of Professionalism) เป็นความสามารถในการแสดงออกถึงความเป็นมืออาชีพ ปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ภาระหน้าที่ มีความกระตือรือร้น (Enthusiasm) และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบเป็นอย่างดี (Undertaking Their Responsibilities Well)

จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับมาตรฐานและสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู ทั้ง 4 เรื่อง ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์ห่อหุ้มประกอบมาตรฐานและสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู ดังตารางที่ 2

ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบมาตรฐานและสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู

เชอเวท (Servet, 2011)	พัวลิน (Pauline, 2012)	บริติช โคลัมเบีย (British Columbia, 2013)	พัวลิน (Pauline, 2013)	ผลการสังเคราะห์
1. รู้จักนักเรียนและรู้นักเรียนเรียนอย่างไร (Know the Students and How They Learn) 2. รู้เนื้อหาและรู้อะไรจะใช้วิธีการสอนอย่างไรในการสอนเนื้อหา นั้น ๆ (Know The Content and How to Teach It) 3. วางแผนและนำไปใช้จัดการสอนและการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Plan for and Implement Effective Teaching and Learning) 4. สร้างสรรค์และคงไว้ซึ่งสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีความปลอดภัย (Create and Maintain Supportive and Safe Learning) 5. การประเมินให้ข้อมูลป้อนกลับและรายงานผลการเรียนรู้ของนักเรียน (Assess, Provide Feedback and Report on Student Learning) 6. การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ (Engage in Professional Learning)	1. ความสามารถในการจัดการชั้นเรียนและพฤติกรรมของนักเรียน (The Ability to Manage Classroom and Student behavior) 2. ความรู้จริงในวิชาที่สอน (A Strong Knowledge of Subject Content) 3. ความสามารถในการเข้าถึงการให้ความช่วยเหลือและการสนับสนุน (The Ability to Reach Out for Assistance and Support) 4. ความเข้าใจนักเรียนที่สอน (Understanding the Students They Teach) 5. การเป็นครูมืออาชีพ (Possessing Values of Professionalism)	1. การให้ความสำคัญและใส่ใจนักเรียนทุกคนและปฏิบัติในสิ่งที่พวกเขาสนใจ (Educators Value and Care for All Students and Act in Their Best Interests) 2. การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านจริยธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต (Educator are Role Models Who Act Ethically and Honestly) 3. มีความเข้าใจและสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ให้เหมาะสมกับพัฒนาการและการเจริญเติบโตของนักเรียน (Educator Understand and Apply Knowledge of Student Growth and Development) 4. ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนของพ่อแม่ ผู้ปกครอง ครอบครัว และชุมชนในโรงเรียน (Educator Value the Involvement and Support of Parents, Guardians, Families and Communities in Schools)	1. มีความเข้าใจในตัวนักเรียน (Understanding Students) 2. การเข้าถึงความช่วยเหลือและการสนับสนุน (Reaching Out for Assistance and Support) 3. การตระหนักถึงการควบคุม (Teacher Awareness with Control) 4. มีความรู้เกี่ยวกับสาระวิชา (Knowing Subject Matter) 5. ความเป็นมืออาชีพ (Possessing Values of Professionalism)	1. เข้าใจนักเรียน (understanding students) 2. เข้าถึงความช่วยเหลือและการสนับสนุนในการเรียนรู้ (Reaching Out for Assistance and Support Learning) 3. ความสามารถในการจัดการชั้นเรียนและพฤติกรรมของนักเรียน (The Ability to Manage Classroom and Student Behavior) 4. มีความรู้ที่เป็นสากล และมีความเข้าใจเกี่ยวกับสาระวิชาที่สอน (Abroad Knowledge Base and Understand the Subject Areas They Teach) 5. ความเป็นมืออาชีพ (Possessing Values of Professionalism) 6. การประเมินให้ข้อมูลป้อนกลับและรายงานผลการเรียนรู้ของนักเรียน (Assess, Provide Feedback and Report on Student Learning)

ตาราง 2 (ต่อ)

เซอเวท(Servet, 2011)	พัวลิน(Pauline, 2012)	บริติช โคลัมเบีย (British Columbia, 2013)	พัวลิน(Pauline, 2013)	ผลการสังเคราะห์
7. การมีส่วนร่วมอย่างมืออาชีพกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง/ผู้ดูแล และชุมชน (Engage Professionally With Colleagues, Parent/Carers and the Community)		5. ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพในการจัดการชั้นเรียน การวางแผน การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล และการรายงานผล (Educator Implement Effective Practices in Areas of Classroom Management, Planning, Instruction, Assessment, Evaluation and Reporting) 6. มีฐานความรู้ที่เป็นสากลและมีความเข้าใจในเนื้อหาที่ทำการสอน(Educator Have Abroad Knowledge Base and Understand the Subject Areas They Teach) 7. มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (Educator Engage in Career-long Learning) 8. การยังประโยชน์ต่อวิชาชีพ (Educator Contribute to the Profession)		

จากตารางที่ 2 ผลการสังเคราะห์มาตรฐานและสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู ทำให้ได้องค์ประกอบมาตรฐานและสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 ด้านเพื่อนำมาใช้ในการสังเคราะห์คุณลักษณะความรู้สึกละเอียดของครู มีรายละเอียดดังนี้

1. เข้าใจนักเรียน (Understanding Students) (Servet, 2011: 224-236; Pauline, 2012: 36-42; British Columbia, 2013: 122-139 and Pauline, 2013: 46-64) ที่สอน และครูควรให้ความสำคัญและความเอาใจใส่สำหรับนักเรียนทุกคนในสิ่งที่นักเรียนปฏิบัติและให้ความสนใจเป็นอย่างดี เพื่อประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้

2. เข้าถึงความช่วยเหลือและการสนับสนุนในการเรียนรู้ (Reaching Out For Assistance and Support Learning) (Pauline, 2012: 36-42; British Columbia, 2013: 122-139 and Pauline, 2013: 46-64) ทั้งแหล่งการให้ความช่วยเหลือจากเพื่อนครู และสิ่งแวดล้อมที่จัดขึ้น เพื่อที่จะนำข้อมูลที่ได้จากการให้ความช่วยเหลือ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาใช้ในการให้ความช่วยเหลือทางด้านการเรียนรู้ที่มีความเหมาะสมกับพัฒนาการและความสามารถทางด้านการเรียนรู้ของนักเรียนในแต่ละช่วงวัย เพื่อให้นักเรียนสามารถนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม

3. สามารถจัดการชั้นเรียนและพฤติกรรมของนักเรียน (The Ability to Manage Classroom and Student Behavior) (Pauline, 2012-2013) ครูควรมีทักษะ และความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมของนักเรียน และจัดการชั้นเรียนที่ส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างเต็มตามความสามารถ

4. มีความรู้ที่เป็นสากล และมีความเข้าใจเกี่ยวกับสาระวิชาที่สอน (Abroad Knowledge Base and Understand the Subject Areas They Teach) (Servet, 2011: 224-236; Pauline, 2012: 36-42; British Columbia, 2013: 122-139 and Pauline, 2013: 46-64) มีการวางแผนการจัดการเรียนรู้ และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ให้เหมาะสมกับพัฒนาการและการเจริญเติบโตของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังต้องมีการพัฒนาตนเอง และแสวงหาความรู้ที่เป็นทั้งสาระความรู้เชิงวิชาการ และสาระความรู้ที่มีความสำคัญกับการดำเนินชีวิต เพื่อเป็นพื้นฐานที่ดีในการที่จะถ่ายทอดความรู้ให้กับนักเรียน

5. มีความเป็นมืออาชีพ (Possessing Values of Professionalism) (Servet, 2011: 224-236; Pauline, 2012: 36-42 and Pauline, 2013: 46-64) ทั้งในเรื่องของคุณธรรม จริยธรรม และมีความรู้ที่หลากหลาย เหมาะสมกับความเป็นครู

6. ประเมินพร้อมให้ข้อมูลป้อนกลับ และรายงานผลการเรียนรู้ของนักเรียน (Assess, Provide Feedback; & Report on Student Learning) (Servet, 2011: 224-236 and British Columbia, 2013: 122-139) เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงการวางแผนการจัดการเรียนรู้ และการเรียนการสอน ให้มีความเหมาะสมกับความสามารถทางด้านการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละคน อีกทั้งยังเป็นการให้ข้อมูลเพื่อให้นักเรียนพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขตนเองตามผลการประเมิน

3) งานวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูที่ดี และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของครู จากการศึกษางานวิจัย ในระหว่างปี คศ. 1987-2005 พบว่ามี 5 เรื่อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

ซิคเคอริง (Chickering, 1987: 1-7) ได้เสนอแนวทางการสอน 7 หลักการสำหรับการปฏิบัติที่ดีในการจัดการศึกษาในระดับปริญญาตรี ดังนี้ 1) การติดต่อระหว่างที่มีผู้สอนและนักเรียน (Contact Between Faculty and Students) 2) ความร่วมมือระหว่างนักเรียน (Cooperation among Students) 3) การใช้เทคนิคการสอนเชิงรุก (The Use of Active Learning Techniques) 4) การให้ข้อมูลป้อนกลับโดยทันที (Prompt Feedback) 5) เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (Time Spent on Task) 6) ความคาดหวังสูง (High Expectation) 7) คำนึงถึงวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย (Respect for Diverse Ways Learning)

คาเรน (Karen, 2004: 121-153) ได้ศึกษาเกี่ยวกับลักษณะของครูที่ดี พบว่า ครูที่ดีจำเป็นต้องมีคุณลักษณะของการเอาใจใส่ (Caring) ไม่น่าเบื่อ (Not Boring) มีความสุภาพ (Polite) และมีความอดทน (Patient)

อัลลีน (Allen, 2005: 1-15) ได้ศึกษาเกี่ยวกับลักษณะของการปฏิบัติตนเพื่อการเป็นครูที่ดี ดังนี้ 1) ใช้การสะท้อนคิดในการเรียนการสอนและการเรียนรู้ (Reflection on Teaching and Learning) 2) ใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ในการเรียนการสอนและการเรียนรู้ (The Use of Evidence-informed Approaches to Teaching and Learning) 3) เข้าร่วมในการประชุมและการประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการเรียนการสอนและการเรียนรู้ (Attendance at Conferences and Workshops on Teaching and Learning) 4) อภิปรายกับเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับการเรียนการสอนและการเรียนรู้ (Discussion with Colleagues about Teaching and Learning)

ไนริท และ ซารา (Nirit; & Sara, 2009: 115-124) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความเป็นมืออาชีพของครูที่ดี (Good Teacher) พบว่าเป็นผู้ที่ 1) รู้เกี่ยวกับสาระวิชาเป็นอย่างดี (Knows the Subjects Matter Well) 2) มีความอดทนและความชัดเจนในการอธิบาย (Explains Patiently and Clearly) 3) มีลักษณะน่าสนใจ (Teachers in an Interesting Manner) 4) แนะนำนักเรียนเกี่ยวกับวิธีการแก้ปัญหา (Instructs the Students How to Solve Problems) นอกจากนี้ยังได้พบคุณสมบัติส่วนบุคคลของการเป็นครูที่ดี (Good Teacher) ดังนี้ 1) เคารพในตัวของนักเรียน (Respects His Students) 2) เข้าใจปัญหาของนักเรียน (Understands the Students' Problems) 3) เป็นผู้รับฟังที่ดี (Is a Good Listener) 4) เป็นผู้ที่มีความอบอุ่น (Is Warm) 5) เอาใจใส่ (Caring) 6) เชื่อในความสามารถของนักเรียน (Believes in His Students' Ability) และ 7) มีอารมณ์ขัน (Has a Sense of Humor)

จากงานวิจัยที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูที่ดี และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์คุณลักษณะของครูที่ดี และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของครู ดังแสดงในตารางที่ 3

ตาราง 3 แสดงการสังเคราะห์คุณลักษณะของครูที่ดี และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของครู

ชิคเคอริง (Chickering, 1987)	คาเรน (Karen, 2004)	อัลลีน (Allen, 2005)	ไนริท และ ซาร่า (Nirit and Sara, 2009)	ผลการสังเคราะห์
1. การติดต่อระหว่างทีมผู้สอนและนักเรียน (Contact Between Faculty and Students) 2. ความร่วมมือระหว่างนักเรียน (Cooperation among Students) 3. การใช้เทคนิคการสอนเชิงรุก (The Use of Active Learning Techniques) 4. การให้ข้อมูลป้อนกลับโดยทันที (Prompt Feedback) 5. เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (Time Spent on Task) 6. ความคาดหวังสูง (High Expectation) 7. คำนึงถึงวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย (Respect for Diverse Ways Learning)	1. การเอาใจใส่ (Caring) 2. มีความสุภาพ (Polite) 3. ไม่น่าเบื่อหน่าย (Not Boring) 4. มีความอดทน (Patient)	1. ใช้การสะท้อนคิดในการสอนและการเรียนรู้ (Reflection on Teaching and Learning) 2. การใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ในการเรียนการสอนและการเรียนรู้ (The Use of Evidence-Informed Approaches to Teaching And Learning) 3. การเข้าร่วมในการประชุมและการประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการเรียนการสอนและการเรียนรู้ (Attendance at Conferences and Workshops on Teaching and Learning) 4. การอภิปรายกับเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้ (Discussion with Colleagues about Teaching and Learning)	1. เป็นผู้รับฟังที่ดี (Is a Good Listener) 2. เป็นผู้ที่มีความอบอุ่น (Is Warm) 3. การเอาใจใส่ (Caring) 4. เคารพในตัวนักเรียน (Respects His Students) 5. เชื่อในความสามารถของนักเรียน (Believes in His Students' Ability) 6. เข้าใจเกี่ยวกับปัญหาของตัวนักเรียน (Understands the Students' Problems) 7. มีอารมณ์ขัน (Has a Sense of Humor)	1. คุณลักษณะของครู : การเอาใจใส่ (Caring) มีความสุภาพ (Polite) ไม่น่าเบื่อหน่าย (Not Boring) มีความอดทน (Patient) เป็นผู้รับฟังที่ดี (Is a Good Listener) และเป็นผู้ที่มีความอบอุ่น (Is Warm) 2. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียนภายในชั้นเรียน (Teacher-pupil Interaction in Classroom) 3. การให้ข้อมูลป้อนกลับในทันทีทันใด และการสะท้อนความคิดในการจัดการเรียนรู้ (Prompt Feedback and Reflection on Instruction) 4. การให้ความเคารพและเชื่อในความสามารถทางการเรียนรู้ที่มีความหลากหลายของนักเรียน (Respects and Believes in Ability for Diverse Ways Learning) 5. เข้าใจเกี่ยวกับปัญหาของตัวนักเรียน (Understands the Students' Problems)

จากตารางที่ 3 ผลจากการสังเคราะห์คุณลักษณะของครูที่ดี และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของครู ทำให้ได้องค์ประกอบคุณลักษณะของครูที่ดี และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของครู 5 ด้าน เพื่อนำมาใช้ในการสังเคราะห์คุณลักษณะความรู้สึกละเอียดของครู มีรายละเอียดดังนี้

1. คุณลักษณะของครู (Karen, 2004: 121-153; & Nirit; & Sara, 2009: 115-124) ลักษณะของการเป็นครูที่ดี และมีพฤติกรรมที่เหมาะสมในการจัดการเรียนการสอน ควรเป็นครูที่มีการเอาใจใส่ (Caring) มีความสุภาพ (Polite) ไม่น่าเบื่อ (Not Boring) มีความอดทน (Patient) เป็นผู้รับฟังที่ดี (Is A Good Listener) และเป็นผู้ที่มีความอบอุ่น (Is Warm) ซึ่งมีผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการเรียนและความตั้งใจของนักเรียน

2. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียนภายในชั้นเรียน (Teacher-pupil Interaction in Classroom) (Chickering, 1987: 1-7; Karen, 2004: 121-153; & Nirit; & Sara, 2009: 115-124) โดยให้ความสำคัญกับการติดต่อระหว่างคณะผู้สอนและนักเรียน (Contact Between Faculty and Students) และการให้ความร่วมมือระหว่างนักเรียน (Cooperation among Students) ด้วยกันเองในการจัดการเรียนรู้

3. การให้ข้อมูลป้อนกลับในทันทีทันใดและการสะท้อนความคิดในการเรียนการสอน (prompt feedback and reflection on instruction) (Chickering, 1987: 1-7 and Allen, 2005: 1-15)

4. การให้ความเคารพและเชื่อในความสามารถทางการเรียนรู้ที่มีความหลากหลายของนักเรียน (Respects and Believes in Ability for Diverse Ways Learning) (Chickering, 1987: 1-7; Allen, 2005: 1-15 and Nirit; & Sara, 2009: 115-124)

5. เข้าใจในปัญหาของนักเรียน (Understands the Students' Problems) (Nirit and Sara, 2009: 115-124)

ผลการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกละเอียดของครู มาตรฐานและสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู คุณลักษณะของครูที่ดี และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของครู นำมาสังเคราะห์เพื่อหาคุณลักษณะความรู้สึกละเอียดของครู ดังแสดงในตารางที่ 4

ตาราง 4 ผลการสังเคราะห์คุณลักษณะความรู้สึกละเอียดของครู (Teacher Sensitivity) ที่ได้จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกละเอียดของครู มาตรฐานและสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู คุณลักษณะของครูที่ดี และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของครู

ความรู้สึกละเอียดของครู	มาตรฐานและสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู	คุณลักษณะของครูที่ดี และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของครู	ผลการสังเคราะห์
- ปฏิสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูและนักเรียน(Positive Interaction between Teacher and Students) - คุณลักษณะของครู: เอาใจใส่ อบอุ่นเป็นมิตร กระตือรือร้น มีการพัฒนาพฤติกรรมที่เหมาะสม	- การจัดการชั้นเรียนและพฤติกรรมของนักเรียน (The Ability to Manage Classroom and Student Behavior) - การประเมินให้ข้อมูลป้อนกลับและรายงานผลการเรียนรู้ของนักเรียน (Assess, Provide Feedback and Report on Student Learning)	- ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียนภายในชั้นเรียน (Teacher-Pupil Interaction in Classroom) - คุณลักษณะของครู : การเอาใจใส่ (Caring) มีความสุภาพ (Polite) ไม่น่าเบื่อหน่าย (Not Boring) มีความอดทน (Patient) เป็นผู้รับฟังที่ดี (Is a Good Listener) และเป็นผู้ที่มีความอบอุ่น (Is Warm) - การให้ข้อมูลป้อนกลับในทันทีทันใดและการสะท้อนความคิดในการจัดการเรียนรู้ (Prompt Feedback and Reflection on Instruction)	- ปฏิสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูและนักเรียนภายในชั้นเรียน (Positive Interaction between Teacher and Students in Classroom)
- ตอบสนองต่อความต้องการทางด้านความแตกต่างของนักเรียนแต่ละบุคคล (Responsiveness to Individual Needs)	- เข้าใจนักเรียน (Understanding Students) - เข้าถึงการให้ความช่วยเหลือและการสนับสนุนในการเรียนรู้ (Reaching Out for Assistance and Support Learning)	- การให้ความเคารพและเชื่อในความสามารถทางการเรียนรู้ที่มีความหลากหลายของนักเรียน (Respects and Believes in Ability for Diverse Ways Learning)	- การตอบสนองต่อความต้องการความแตกต่างทางการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล (Responsiveness to Individual Learning Difference Needs)
- ศักยภาพในการแก้ปัญหาของนักเรียน (Capacity to Scaffold Children's Problem-solving)		- เข้าใจเกี่ยวกับปัญหาของตัวนักเรียน (Understands the Students' Problems)	- ศักยภาพในการแก้ปัญหาของนักเรียน (Capacity to Scaffold Children's Problem-solving)

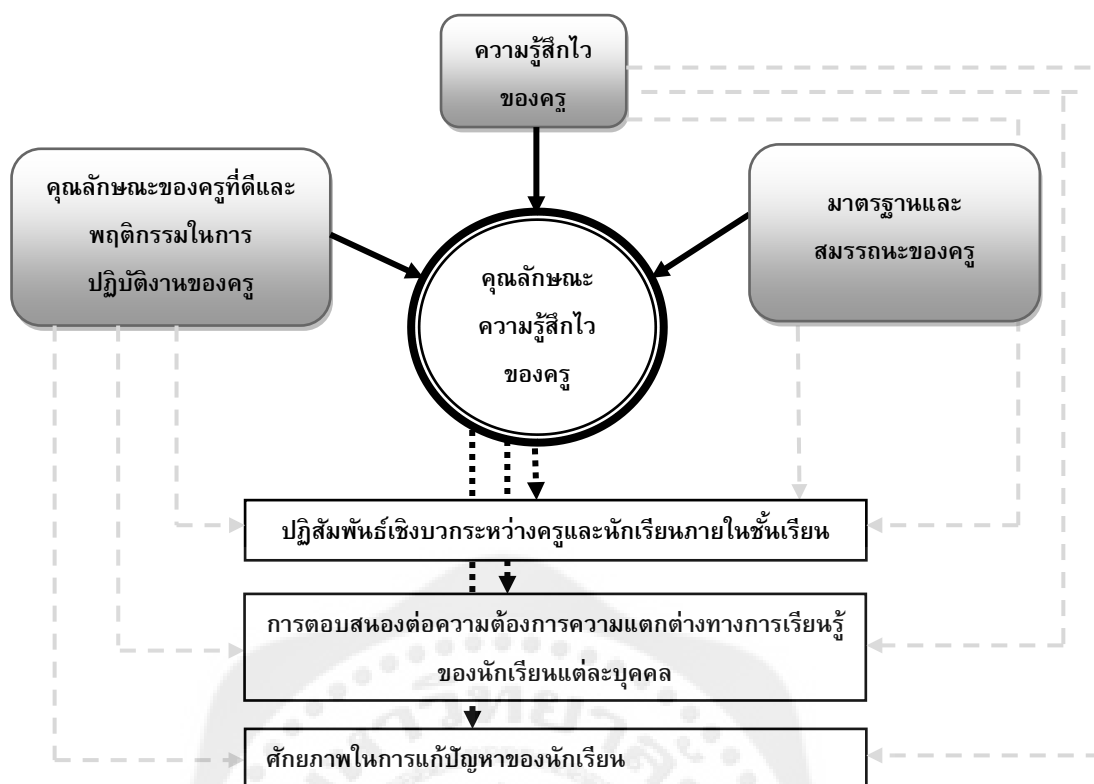
จากตารางที่ 4 คุณลักษณะความรู้สึกละเอียดของครู ประกอบด้วยคุณลักษณะ 3 ด้าน มีรายละเอียดดังนี้

1. ปฏิสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูและนักเรียนภายในชั้นเรียน (Positive Interaction between Teacher and Students in Classroom)
2. การตอบสนองต่อความต้องการความแตกต่างทางการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล (Responsiveness to Individual Learning Difference Needs)
3. ศักยภาพในการแก้ปัญหาของนักเรียน (Capacity to Scaffold Children's Problem-solving)

โดยมีรายละเอียดในแต่ละองค์ประกอบความรู้สึกละเอียดของครู ดังนี้

1. ปฏิสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูและนักเรียนภายในชั้นเรียน (Positive Interaction between Teacher and Students in Classroom) หมายถึง การแสดงออกของครูถึงความอบอุ่น ความกระตือรือร้น มีความเอาใจใส่ ให้การดูแล เห็นอกเห็นใจ มีความอดทน เป็นผู้รับฟังที่ดี มีการให้ข้อมูลย้อนกลับ การเสริมแรง และทักษะในการควบคุมชั้นเรียน เพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการเรียนรู้ของนักเรียน (Chickering, 1987; Arnett, 1989; Sara, 2003; Karen, 2004; Kristin, 2004; Allen, 2005; Nirit; & Sara, 2009; Elita, 2009 and Pauline, 2012-2013)
2. การตอบสนองต่อความต้องการความแตกต่างทางการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล (Responsiveness to Individual Learning Difference Needs) หมายถึง การแสดงออกของครูถึงความสามารถในการจัดการเรียนรู้เพื่อตอบสนองความแตกต่างด้านการเรียนรู้ของนักเรียน ทั้งด้านรูปแบบการรู้คิด (Cognitive Styles) และรูปแบบการเรียนรู้ (Learning Styles) (Chickering, 1987; Sara, 2003; Allen, 2005; Nirit; & Sara, 2009; Elita, 2009; Servet, 2011; British Columbia, 2012 and Pauline, 2012-2013)
3. ศักยภาพในการแก้ปัญหาของนักเรียน (Capacity to Scaffold Children's Problem-solving) หมายถึง การแสดงออกของครูถึงความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ของนักเรียน (Understands the Students' Problems) (Nirit; & Sara, 2009 และ Elita, 2009)

จากคุณลักษณะความรู้สึกละเอียดของครู ทั้ง 3 ด้าน เมื่อนำมาเชื่อมโยงความสัมพันธ์กับมาตรฐานและสมรรถนะของครู คุณลักษณะของครูที่ดี และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของครูสามารถสรุปได้ดังแสดงในแผนภาพที่ 2



ภาพประกอบ 2 คุณลักษณะความรูสึกไวของครู (Teacher Sensitivity Characteristics)

1.3 ความรูสึกไวของครูกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรูของผูเรียน

เป้าหมายสูงสุดในการพัฒนาการศึกษาอยู่ที่คุณภาพของตัวผูเรียน โดยใหความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรูของนักเรียนเป็นหลัก ซึ่งเป็สิ่งที่สะท้อนว่าการจัดการศึกษาสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไวหรือไม โดยมีการใหคํานิยามเกี่ยวกับความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรูในภาษาไทย และการบัญญัติศัพท์ภาษาอังกฤษที่มีความเกี่ยวขงกันไวอยางหลากหลาย พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ ฉบับราชบัณฑิตยสถาน ไดบัญญัติศัพท์คําวา Achievement ไวว้ 1) ผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ผลการเรียนรูที่วัดหรือเทียบจากเกณฑ์ที่กำหนด โดยใชแบบทดสอบหรือเครื่องมืออื่นที่เหมาะสมประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และ 2) ความสำเร็จ หมายถึง ผลการบริหารจัดการที่บรรลุตามวัตถุประสงค์ และมีคุณค่าตามเกณฑ์ที่กำหนด ส่วผลสัมฤทธิ์การเรียนรู (Learning Achievement) หมายถึง ความรู ความเข้าใจ ทักษะ กระบวนการ และเจตคติที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู ซึ่งสามารถสังเกต วัด และทดสอบได้ และคําวา ผลลัพ์การเรียนรู (Learning Outcome) หมายถึง ความรู ทักษะ เจตคติ และพฤติกรรม รวมทั้งผลผลิตที่เกิดขึ้นจากการเรียนรูของนักเรียน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2555: 9-329)

จากความหมายข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ หมายถึง คุณลักษณะ ความรู้ ความสามารถของนักเรียน อันเกิดจากกระบวนการเรียนรู้ หรือมวลประสบการณ์ที่ได้รับจากการจัดการเรียนการสอน และผลจากการเรียนรู้ของนักเรียนที่สะท้อนออกมาเป็นความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ กระบวนการ และเจตคติ ซึ่งสามารถสังเกต วัด และทดสอบได้ โดยจะเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเกณฑ์ที่กำหนดไว้

การอธิบายเกี่ยวกับความรู้สึกไวของครูกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของนักเรียนนั้น จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า

1. ความรู้สึกไวของครู (Teacher Sensitivity) ช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้เต็มตามศักยภาพ โดยการที่ครูให้ความสำคัญเกี่ยวกับความแตกต่างทางด้านการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคลนั้น จะมีส่วนช่วยส่งเสริมให้การจัดการเรียนการสอนของครูประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น เพราะครูที่มีความสามารถในการทำความเข้าใจความแตกต่างทางด้านการเรียนรู้นั้น จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในตนเองใน 3 ด้าน คือ 1) ความเข้าใจตนเองว่าเป็นนักเรียน/ครู 2) การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับความเชื่อของครู ได้แก่ ความเชื่อเกี่ยวกับตนเอง โดยการยอมรับความสามารถทางด้านการเรียนรู้ของตนเอง และตระหนักเกี่ยวกับขีดจำกัดในการเรียนรู้ของตนเอง จะเป็นตัวไปเปลี่ยนความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถ และขีดจำกัดในการเรียนรู้ของผู้เรียน ส่งผลให้ครูมีความอดทน และการยอมรับความแตกต่างในการเรียนรู้ของแต่ละบุคคลได้มากยิ่งขึ้น และ 3) การเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานของครูนั้น จะทำให้ครูให้การยอมรับความแตกต่างและความต้องการทางการเรียนรู้ของนักเรียนที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการเรียนรู้ที่มีความแตกต่างกัน ดังนั้นการจัดการเรียนการสอนของครูจึงต้องคำนึงถึงการจัดการเรียนการสอนที่ตอบสนองต่อการเรียนรู้ของนักเรียน โดยมุ่งส่งเสริมให้นักเรียนมีความร่วมมือในการเรียนรู้และประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ (Melodie, 2004: 475-478) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาชเบิร์น และคณะ (Mashburn; et.al., 2008) ที่กล่าวว่า ความรู้สึกไวของครู (Teacher Sensitivity) และการตอบสนอง (Responsive) ของครูมีผลต่อความต้องการทางด้านการเรียนรู้ของนักเรียน และยังสามารถเสริมสร้างทักษะทางด้านภาษาและการเรียนรู้ให้กับนักเรียนได้เป็นอย่างดี และจะมีส่วนสำคัญในการช่วยให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของนักเรียนดีขึ้น

2. ความรู้สึกไวของครู (Teacher Sensitivity) ส่งผลต่อพัฒนาการทางด้านสังคม และพัฒนาการทางด้านอารมณ์ของนักเรียน อีกทั้งยังมีส่วนช่วยตอบสนองต่อปฏิกริยาและการส่งเสริมพัฒนาการทางด้านสังคมของนักเรียน เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ และมีความสามารถทางด้านพฤติกรรมที่อยู่ร่วมกับเพื่อนในชั้นเรียนได้ (Elita, 2009: 3-5) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ซารา และคณะ (Sara, et.al., 2003: 151-153) พบว่า ครูที่มีความรู้สึกไวต่อปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนจะแสดงให้เห็นถึงพัฒนาการทางด้านสังคมและอารมณ์เกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียนซึ่งเป็นส่วนส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการพัฒนาทักษะทางด้านวิชาการ อีกทั้งครูที่มีลักษณะของความอบอุ่นจะช่วยส่งเสริมให้เกิดปฏิสัมพันธ์ในเชิงบวกเกี่ยวกับการให้การยอมรับ การให้ความเคารพต่อการตอบสนองต่อมุมมองทางด้านการเรียนรู้ของนักเรียนที่มีคุณภาพ สร้างให้เกิดความสัมพันธ์ใน

เชิงบวกภายในชั้นเรียน และยังช่วยให้นักเรียนสามารถที่จะจัดการเกี่ยวกับความขัดแย้งภายในตนเอง อีกทั้งส่งเสริมพฤติกรรมทางด้านการเรียนรู้ในเชิงบวกให้เกิดขึ้นแก่นักเรียน อีกทั้งตัวครูเองยังเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญในการสร้างปฏิสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นระหว่างภายในชั้นเรียน และยังเป็นการพัฒนาให้นักเรียนเกี่ยวกับพัฒนาการทางด้านสังคม และพัฒนาการทางด้านอารมณ์ เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีความพร้อม และมีพัฒนาการทางด้านการเรียนรู้ที่ดี (Emily, 2007: 327-328) อีกทั้ง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูที่มีความรู้สึกไวที่มีต่อนักเรียนจะส่งผลกับพัฒนาการในเชิงบวกเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางด้านการเรียนรู้ของนักเรียน (Elita, 2009: 3-5)

จากเอกสารและงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกไวของครูกับผลสัมฤทธิ์ทางด้านการเรียนรู้ของนักเรียนได้ว่า ครูที่มีความรู้สึกไวจะสามารถส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภายในชั้นเรียนให้มีลักษณะเป็นไปในเชิงบวก อีกทั้งยังสามารถส่งเสริมปฏิสัมพันธ์เชิงบวกให้เกิดขึ้นระหว่างครู นักเรียน และเพื่อนร่วมชั้นเรียน ซึ่งครูที่มีลักษณะดังกล่าวจะสามารถเข้าใจความแตกต่างทางด้านการเรียนรู้ของนักเรียน และสามารถตอบสนองต่อความต้องการทางด้านการเรียนรู้แต่ละบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้นักเรียนมีความสุขที่ได้เรียนรู้ และเรียนร่วมกันกับเพื่อนร่วมชั้นเรียน อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาทางด้านอารมณ์ สังคม และทักษะความสามารถทางด้านวิชาการของนักเรียนให้เป็นไปในเชิงบวกอีกด้วย

1.4 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้สึกไวของครูเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู

“ครู” มีรากศัพท์มาจากภาษาบาลีว่า “คุรุ-คุรุ” หรือจากภาษาสันสกฤตว่า “คุรุ” ทั้งนี้ คำว่า “ครู” หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนสั่งสอนหรือถ่ายทอดความรู้ รวมถึงส่งเสริมและจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายอย่างมีคุณธรรมและคุณภาพ เพื่อให้ผู้เรียนได้มีความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดี และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในสถานศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546: 225; ราชบัณฑิตยสถาน, 2555: 530 และ คุรุสภา, 2556: 66) ทั้งนี้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 52 ได้กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการทำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครูคณาจารย์รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และพัฒนาครูประจำการอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรี, 2545: 30) มีการยกระดับวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยในปี พ.ศ. 2547 ได้มีการปรับเวลาการศึกษาสำหรับนักศึกษาครูจากเดิมมีเวลาการศึกษาในสถาบันการศึกษาเป็นเวลา 3.5 ปี และการฝึกสอนในสถานศึกษาเป็นเวลา 1 ภาคการศึกษา รวมเวลาทั้งสิ้นเป็นเวลา 4 ปี ในการสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี สาขาคุรุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ต่อมาในปี พ.ศ. 2547 ได้มีการปรับหลักสูตรโดยเพิ่มเวลาเรียนเฉพาะ

การศึกษาความรู้ และการเตรียมความพร้อมก่อนการออกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาเป็นเวลา 4 ปี และมีการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่เป็นหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ที่ได้รับการรับรอง และผ่านเกณฑ์ที่ทางคุรุสภากำหนดเป็นระยะเวลา 1 ปี รวมเวลา 5 ปี สำหรับการสำเร็จการศึกษา และเป็นบัณฑิตสาขาครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ โดยมีมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาครุศาสตร์และสาขาศึกษาศาสตร์ (หลักสูตร 5 ปี) ที่หน่วยงานผู้ผลิตจะต้องคำนึงถึง เพื่อเป็นการยกฐานะให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยมีการควบคุมการผลิต ทั้งในด้านหลักสูตร กิจกรรมการจัดการเรียนการสอน คุณวุฒิของอาจารย์ประจำหลักสูตรและอาจารย์ผู้สอน เพื่อให้กระบวนการผลิตมีคุณภาพ ดังได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวด 7 ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ยุทธศาสตร์ และมาตรการปฏิรูประบบการศึกษาของประเทศ ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ และมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาครุศาสตร์และสาขาศึกษาศาสตร์ (หลักสูตร 5 ปี) (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2553: 18-19 และ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552: 1-13)

การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 ได้กล่าวถึง การพัฒนาครู ไว้ว่า ในส่วนของกระบวนการเรียนรู้ พบว่า ครูยังขาดทักษะในกระบวนการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ยังมีการใช้วิธีสอนแบบเดิมไม่มีการพัฒนา อีกทั้งยังมีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนเกี่ยวกับแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยครูมักจะปล่อยให้ผู้เรียนเรียนรู้ตามลำพัง ไม่มีการอำนวยความสะดวกและให้ความช่วยเหลือเมื่อผู้เรียนเกิดข้อสงสัย หรือไม่สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากบทเรียน (อัญญรัตน์ นาเมือง, 2553: 113-115) จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการปฏิรูปอย่างเร่งด่วนเกี่ยวกับการผลิตและพัฒนา “ครูเพื่อศิษย์” โดยประเมินผลการผลิตและพัฒนาครูที่คุณภาพผู้เรียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2554: 11) โดยครูจะต้องมีความเข้าใจ และเอาใจใส่ คอยอำนวยความสะดวก (Facilitator) ในการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการกระทำ (Learning by Doing) อีกทั้งออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้มีบรรยากาศการเรียนรู้ที่ส่งเสริมหรือกระตุ้นให้ผู้เรียนใฝ่รู้ ใฝ่เรียน และเป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีบทบาท (Student Engagement) สูง/อาจเรียกว่าเป็นการเรียนแบบที่ผู้เรียนเป็นผู้กำหนด (Learners-directed Learning) โดยยึดหลักการสอนให้น้อย เรียนมาก (Teach Less, Learn More) (วิจารณ์ พานิช, 2555: 16-65) ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาครุศาสตร์และสาขาศึกษาศาสตร์ (หลักสูตร 5 ปี) เกี่ยวกับมาตรฐานผลการเรียนรู้ทั้งหมด 6 ด้านสำหรับผู้เป็นบัณฑิตครูยุคใหม่ คือ 1) ด้านคุณธรรม จริยธรรมที่มุ่งส่งเสริมให้ครูมีคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ มีความเข้าใจผู้อื่น และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน 2) ด้านความรู้ มีความรู้ครอบคลุมทั้งความรู้ทั่วไป และความรู้ที่ลุ่มลึกในศาสตร์วิชาที่สอน และมีความสามารถในการบูรณาการความรู้ข้ามศาสตร์ และนำมาประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง ตระหนักถึงความสำคัญของวิทยาการทางด้านความรู้ และให้ความสำคัญกับการวิจัยในการต่อยอดความรู้ 3) ด้านทักษะทางปัญญา มีความสามารถในการวิเคราะห์ และทักษะในการแก้ปัญหาอย่างลึกซึ้ง โดยอาศัยแนวทางในการวิจัย คิดค้น และสร้าง

ให้เกิดองค์ความรู้ขึ้นใหม่ อย่างสร้างสรรค์ 4) ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ได้ระบุถึง การมีความไวในการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น เข้าใจผู้อื่น โดยใช้มุมมองในเชิงบวก มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น 5) ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ได้ระบุเกี่ยวกับ ความไวในการวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารทั้งที่เป็นตัวเลขเชิงสถิติ หรือคณิตศาสตร์ ภาษาพูด-เขียน อันมีผลให้สามารถเข้าใจองค์ความรู้ หรือประเด็นปัญหาได้อย่างรวดเร็ว เลือกใช้ข้อมูลสารสนเทศ และมีความสามารถในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพทั้งการพูด การเขียน และ 6) ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้ที่มีรูปแบบหลากหลาย ทั้งรูปแบบที่เป็นทางการ (Formal) รูปแบบกึ่งทางการ (Non-formal) และรูปแบบไม่เป็นทางการ (Informal) อย่างสร้างสรรค์ มีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนที่หลากหลาย มีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้ในวิชาเอกที่จะสอนอย่างบูรณาการ มีความสามารถใช้ภาษาต่างประเทศในการเรียนการสอน และสามารถจัดการเรียนรู้เพื่อสร้างทักษะที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.2552: 1-13)

ทั้งนี้ มาตรฐานผลการเรียนรู้ ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาครุศาสตร์และสาขาศึกษาศาสตร์ (หลักสูตร 5 ปี) ได้ระบุความสำคัญเกี่ยวกับความไวไว้ในมาตรฐานการเรียนรู้ ด้านที่ 4 ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ที่ควรส่งเสริมให้ครูมีความไวในการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น เข้าใจผู้อื่น มีมุมมองเชิงบวก มีวุฒิภาวะทางอารมณ์และทางสังคม และมาตรฐานการเรียนรู้ด้านที่ 5 ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้ครูมีความไวในการวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารทั้งที่เป็นตัวเลขเชิงสถิติ หรือคณิตศาสตร์ ภาษาพูด-เขียน อันมีผลให้สามารถเข้าใจองค์ความรู้ หรือประเด็นปัญหาได้อย่างรวดเร็ว (สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา, 2554: 6) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยในต่างประเทศที่หน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการผลิตบัณฑิตครู ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้สึกไวของครู (Teacher Sensitivity) เพราะมีหลักฐานในการวิจัยยืนยันได้ว่า ครูที่มีความรู้สึกไว (Sensitivity Teacher) ต่อลักษณะการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคลสูงนั้น จะเป็นตัวส่งเสริมให้นักเรียนมีความสนใจ และมีผลสัมฤทธิ์ทางด้านการเรียนรู้อยู่ในเชิงบวก และยังช่วยกระตุ้นให้นักเรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้นด้วย (Melodie, 2004: 477-478) เช่นเดียวกับ มาส์ชเบิร์น และคณะ (Mashburn; et. al, 2008: 732-749) ที่กล่าวว่า การตอบสนอง (Responsive) และความรู้สึกไวของครู (Teacher Sensitivity) มีผลต่อความต้องการทางด้านการเรียนรู้ของนักเรียน อีกทั้งยังสามารถเสริมสร้างทักษะทางด้านภาษาและการเรียนรู้ให้กับนักเรียนได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับอีลิตา (Elita, 2009: 1-46) ที่กล่าวไว้ว่า ความรู้สึกไวของครู (Teacher Sensitivity) ส่งผลกระทบโดยตรงกับความสามารถในการเจริญเติบโตของนักเรียน โดยจะเป็นการสนับสนุนนักเรียนในเชิงบวก เกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนความร่วมมือระหว่างนักเรียนด้วยกัน และการส่งเสริมให้นักเรียนมีเครื่องมือสำคัญในการที่จะใช้แลกเปลี่ยนหรือการเจรจาต่อรองในสิ่งที่เป็นเรื่องยากกับเพื่อนนักเรียน อีกทั้งปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูที่มีความรู้สึกไวต่อนักเรียนจะส่งผลกับพัฒนาการในเชิงบวกเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางด้านการเรียนรู้ของนักเรียนและจะมีการมุ่งเน้นไปที่ความแตกต่างทางด้านการเรียนรู้

ของนักเรียนแต่ละบุคคล (Individual Learning Difference) เพราะครูที่จัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพจะต้องให้การยอมรับนักเรียนที่มีความหลากหลาย (Diverse Learners) ที่มีคุณลักษณะการเรียนรู้ (Learning Characteristics) แตกต่างกัน ประกอบด้วย รูปแบบการรู้คิด (Cognitive Styles) และ รูปแบบการเรียนรู้ (Learning Style) ซึ่งคุณลักษณะการเรียนรู้ส่งผลต่อความสามารถในการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล โดยนักเรียนแต่ละบุคคลมีความแตกต่างในการเรียนรู้และรูปแบบการรับรู้ที่ต่างกัน (Melodie; & Rosenfeld, 2004: 465-486) เพราะครูที่มีความสามารถในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการเรียนรู้ของนักเรียนจะช่วยทำให้สามารถเลือกกลยุทธ์การสอนได้อย่างมีความเหมาะสมกับการเรียนรู้ของนักเรียน (Williamson; & Watson, 2007: 62-77)

ความรู้สึกละเอียดของครู (Teacher Sensitivity) มีความสำคัญต่อการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละคน ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในนักศึกษาครูที่จะจบการศึกษาออกไปเป็นครูในอนาคต โดยพัฒนาความรู้สึกละเอียดของครู (Teacher Sensitivity) ที่มีต่อความแตกต่างด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละบุคคล (Individual Learning Difference) ใน 2 ประเด็นคือ รูปแบบการรู้คิด (Cognitive Styles) และ รูปแบบการเรียนรู้ (Learning Styles) ซึ่งมีส่วนสำคัญกับประสิทธิภาพของนักศึกษาครูที่จะออกปฏิบัติการสอนในหน่วยฝึก เพื่อส่งเสริมความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ และการปฏิบัติการสอนของนักศึกษาครู โดยกำหนดให้ความรู้สึกละเอียดของครูเป็นสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับนักศึกษาครู ทั้งนี้สามารถอธิบายแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้สึกละเอียดของครู (Teacher Sensitivity) ดังแสดงในภาพที่ 3



ภาพประกอบ 3 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้สึกละเอียดของครู (Teacher Sensitivity)

2. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู (Teacher Sensitivity Competency)

2.1 ความหมายของสมรรถนะ

คำว่า สมรรถนะ (Competence) หรือ สมรรถนะ (Competency) ได้มีการบัญญัติไว้ในพจนานุกรมศึกษาศาสตร์ ฉบับราชบัณฑิตยสถาน โดยให้ความหมายไว้ว่า คุณลักษณะและพฤติกรรมที่บ่งชี้ถึงความสามารถของบุคคลที่นำความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่มีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติงาน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2555: 102) ซึ่งแนวคิดทางด้านจิตวิทยาใช้คำว่า Ability หมายถึงความสามารถในการเรียนรู้ที่จะปฏิบัติงานหรือความสามารถและความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน ณรงค์วิทย์ แสงทอง (2547: 9) ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า Competency หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ทศนคติ (Attitude) ความเชื่อ (Belief) และอุปนิสัย (Trait) สอดคล้องกับ ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล (2549: 12) ที่กล่าวว่า Competency หมายถึง ทักษะ ความรู้ และความสามารถ หรือคุณลักษณะ (Skill, Knowledge and Attribute) ของบุคลากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ส่วน อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2551: 36) กล่าวว่า Competency หมายถึง ขีดความสามารถ ศักยภาพ สมรรถนะ หรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ซึ่งเป็นการกระทำหรือการแสดงผลของบุคลากรในองค์กร โดยมีความเชื่อว่า Competency จะส่งผลต่อผลลัพธ์หรือ Key Performance Indicators (KPIs) ที่กำหนดขึ้น ดังนั้น Competency จึงเป็นคุณสมบัติหรือปัจจัยการประเมินที่มักนิยมนำมาใช้เพื่อวัดความสามารถของบุคลากรในปัจจุบัน และการเตรียมความพร้อมของพนักงานในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับ โบยาทซิส (Boyatzis, 1982: 110-111) สเปนเซอร์ และ สเปนเซอร์ (Spencer; & Spencer, 1993: 223) ที่กล่าวว่า Competency หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying Characteristics) ที่มีอยู่ภายในตัวของแต่ละบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ (Motive) อุปนิสัย (Trait) ทักษะ (Skills) จินตภาพส่วนตน (Self-Image) บทบาททางสังคม (Social Role) หรือองค์ความรู้ (Body of Knowledge) และเป็นคุณลักษณะที่เป็นตัวผลักดันหรือมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (Causal Relationship) ให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ/หรือสูงกว่าเกณฑ์อ้างอิง (Criterion Reference) หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

แต่เดิมนั้นแนวคิดเกี่ยวกับการนำคำว่า สมรรถนะ (Competency) ก่อนจะมีการนำมาใช้ในองค์กร หรือหน่วยงานต่าง ๆ นั้น เดวิด แมคเคลแลนด์ (David McClelland) นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัย Harvard ได้กล่าวไว้เมื่อปี ค.ศ.1960 เกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency) ไว้ว่า เป็นความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคคล (Excellent Performance) ในองค์กร กับระดับทักษะ ความรู้ ความสามารถ โดยกล่าวว่า การวัด IQ และการทดสอบบุคลิกภาพ ยังไม่เหมาะสมและไม่สามารถที่จะประเมินความสามารถ หรือสมรรถนะของบุคคลได้ เพราะลักษณะดังกล่าวไม่ได้สะท้อนให้เห็นถึงความสามารถในการปฏิบัติงานที่แท้จริง (McClelland, 1973: 1-14) ดังนั้นผู้ที่ได้ริเริ่มการใช้คำว่า Competency สำหรับการอธิบายคุณลักษณะของบุคคลในการปฏิบัติงาน คือ แมค

เคลแลนด์ ซึ่งต่อมาได้ก่อตั้งบริษัท Hay McBer โดยได้อธิบายแนวคิดดังกล่าวไว้ในบทความเรื่อง Testing for Competency Rather than for Intelligence ในปี 1973 และได้ให้ความหมาย สมรรถนะ (Competency) ว่าหมายถึง บุคลิกหรือคุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล สามารถ ผลักดันให้บุคคลนั้น ๆ สามารถสร้างสรรค์ผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือสร้างผลงานได้ตามเกณฑ์ ซึ่ง ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะอื่น ๆ (Other Characteristics) ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวทางในการ พัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ของภาครัฐ ของสำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อความสำเร็จของส่วนราชการ (สำนักงานคณะกรรมการ ศึกษาชั้นพื้นฐาน, 2553: 10-15)

จากการให้ความหมายของคำว่า สมรรถนะ (Competency) ข้างต้น ผู้วิจัยได้ให้ ความสำคัญกับคุณลักษณะของ Competency ในแง่ความหมายของ แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1979: 1-14) ที่ประกอบไปด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) และ คุณลักษณะอื่น ๆ (Other Characteristics) ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ดังนั้นเมื่อนำมาใช้กับ สมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู (Teacher Sensitivity Competency) จึงหมายถึง คุณลักษณะเชิง พฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) และ คุณลักษณะอื่น ๆ (Other Characteristics) ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ที่ช่วยให้ครูสามารถ จัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างทางด้านการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคลได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

2.2 การพัฒนาสมรรถนะ

การพัฒนาสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู ได้มีการศึกษาศึกษาแนวคิด ทฤษฎีจากเอกสาร และงานวิจัยจากต่างประเทศระหว่างปี 1987-2013 พบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะความรู้สึกละเอียดของครู จำนวน 3 เรื่อง (Arnett, 1989: 541-552; Sara, 2003: 151-161 and Elita, 2009: 1-46) งานวิจัยที่เกี่ยวกับมาตรฐานและสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 3 เรื่อง (Servet, 2011; British Columbia, 2013; and Pauline, 2012-2014: 65-79) และงานวิจัยที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของ ครูที่ดี และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 5 เรื่อง (Chickering, 1987: 1-7; Karen, 2004: 69-89; Allen, 2005: 1-15; Nirit, & Sara, 2009: 115-124 and Susan, 2011: 1-27) และ แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะตามแนวคิดของเดวิด แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1979: 1-14) จากนั้น นำเทคนิคเกี่ยวกับการสัมภาษณ์เชิงพฤติกรรม (Behavioral Event Interviews-BEI) มาใช้ ซึ่งเป็น เทคนิคการสัมภาษณ์เน้นสมรรถนะ (Competency-Based Interview) กระบวนการใช้คำถามจะ เกี่ยวกับพฤติกรรมหรือสิ่งที่ผู้ให้สัมภาษณ์เคยมีประสบการณ์มาก่อน ในส่วนของนักศึกษาครู จะเป็นลักษณะของสมรรถนะที่ได้รับการพัฒนามาตลอดในหลักสูตรที่ผ่านมามาตลอด 4 ปี โดยทำการ สัมภาษณ์กลุ่มบุคคลที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับการผลิตนักศึกษาครู (Stakeholder) มาใช้เป็นแนวทาง

ในการคาดการณ์พฤติกรรมหรือคุณลักษณะที่มีความต้องการในการปฏิบัติซึ่งพัฒนาโดย แมคเคลแลนด์ ในปี ค.ศ. 1970 เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการค้นหาสมรรถนะที่มีความจำเป็นของบุคลากรภายในหน่วยงาน โดยมีขั้นตอนในการสัมภาษณ์ ดังนี้ (คุณิกร ศรีประดู่, 2554: 30)

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ และการสัมภาษณ์เชิงพฤติกรรม

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดสถานการณ์การสัมภาษณ์ โดยอาศัยเทคนิค STAR ได้แก่ คำถามเกี่ยวกับสถานการณ์ (Situation- S) คำถามเกี่ยวกับภาระหน้าที่ (Task- T) คำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติ (Action- A) และคำถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติ (Result- R) โดยคำถามเกี่ยวกับสถานการณ์ (S) และคำถามเกี่ยวกับภาระหน้าที่ (T) อาจรวมเป็นคำถามเดียวกันได้

ขั้นตอนที่ 3 นำคำถามที่กำหนดมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง จากนั้นนำแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของข้อคำถามและปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสัมภาษณ์ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความเหมาะสมของข้อคำถาม จากนั้นปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

ขั้นตอนที่ 5 นำแบบสัมภาษณ์ไปทดลองใช้ (Try Out) แล้วปรับปรุงข้อคำถามให้ตรงประเด็นที่ต้องการศึกษาและปรับภาษาให้เข้าใจง่าย

สำหรับขั้นตอนในการสัมภาษณ์เชิงพฤติกรรม (Behavioral Event Interviews-BEI) แบ่งได้เป็น 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย (Kumar,2004: 7)

ขั้นตอนที่ 1 การแนะนำและการอธิบาย (Introduction and Explanation) เป็นการเตรียมความพร้อมระหว่างผู้สัมภาษณ์และผู้ถูกสัมภาษณ์โดยการอธิบายวัตถุประสงค์ และการใช้ประโยชน์จากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยใช้เวลาประมาณ 5-10 นาที

ขั้นตอนที่ 2 การบรรยายลักษณะงาน (Job Description) เป็นการให้ผู้ถูกสัมภาษณ์อธิบายเกี่ยวกับลักษณะของภารกิจในงาน (Job Task) ความรับผิดชอบ (Responsibilities) และผลงานที่ต้องการ (Desired Output) ขั้นตอนนี้ใช้เวลาประมาณ 10-15 นาที

ขั้นตอนที่ 3 เหตุการณ์เชิงพฤติกรรม (Behavioral Event) เป็นการให้ผู้ถูกสัมภาษณ์อธิบายเกี่ยวกับเหตุการณ์วิกฤต (Critical Incidents) ขั้นตอนนี้ใช้เวลาส่วนใหญ่ของการสัมภาษณ์ โดยใช้เทคนิค STAR ในการระบุข้อคำถาม

ขั้นตอนที่ 4 คุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ (Characteristics Needs to Do the Job) เป็นการให้ผู้ถูกสัมภาษณ์อธิบายเกี่ยวกับคุณลักษณะ ความรู้ ทักษะ หรือความสามารถที่คิดว่ามีความจำเป็นในการปฏิบัติงาน

ขั้นตอนที่ 5 สรุปจบและสรุปใจความสำคัญ (Conclusion and Summary) เป็นการสรุปเพื่อจบการสัมภาษณ์ (Conclude the Interview) โดยการขอบคุณผู้ถูกสัมภาษณ์ที่สละเวลาและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์และเมื่อสัมภาษณ์เสร็จ ผู้สัมภาษณ์ควรสรุปใจความสำคัญ (Summarize) ที่ได้

จากการสัมภาษณ์โดยบันทึกข้อมูลสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานไว้สำหรับตรวจสอบกับการสัมภาษณ์ครั้งต่อไป

ผลจากการนำเทคนิคเกี่ยวกับการสัมภาษณ์เชิงพฤติกรรม (Behavioral Event Interviews-BEI) มาใช้ในการสัมภาษณ์กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการผลิตนักศึกษาครู (Stakeholder) เพื่อให้ได้สมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครูที่มีความจำเป็นในการพัฒนา และมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการจัดการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมให้นักศึกษามีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการจัดการเรียนการสอนเพื่อมุ่งส่งเสริมให้นักเรียนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.3 สมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู (Teacher Sensitivity Competency)

จากการสังเคราะห์คุณลักษณะความรู้สึกละเอียดของครู (Teacher Sensitivity Characteristics) ที่ประกอบด้วยคุณลักษณะ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ปฏิสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูและนักเรียนภายในชั้นเรียน (Positive Interaction between Teacher and Students in Classroom) 2) การตอบสนองต่อความต้องการความแตกต่างทางการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล (Responsiveness to Individual Learning Difference Needs) และ 3) ศักยภาพในการแก้ปัญหาของนักเรียน (Capacity to Scaffold Children's Problem-Solving) เมื่อนำแนวคิดสมรรถนะของแมคเคิลแลนด์ มาใช้ประกอบการอธิบาย โดยที่สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และ คุณลักษณะอื่นๆ (Other Characteristics) ทำให้สมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครูที่ประกอบด้วย 3 ด้าน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ปฏิสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูและนักเรียนภายในชั้นเรียน (Positive Interaction Between Teacher and Students in Classroom) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูในการแสดงออกถึงความอบอุ่น ความกระตือรือร้น มีความเอาใจใส่ ให้การดูแล เห็นอกเห็นใจ มีความอดทน เป็นผู้รับฟังที่ดี มีการให้ข้อมูลย้อนกลับ การเสริมแรง และทักษะในการควบคุมชั้นเรียน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งเมื่อนำมาเทียบกับสมรรถนะวิชาชีพครูไทย ที่ได้ทำการวิจัยโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สุรศักดิ์ ปาเฮ, 2556: 10) จัดอยู่ในสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) และสมรรถนะย่อยที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management) ที่กล่าวไว้ว่า เป็นลักษณะของการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การกำกับดูแลชั้นเรียนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของนักเรียน เป็นทักษะที่มีความสำคัญสำหรับครูที่จะต้องมีการบริหารจัดการชั้นเรียนให้มีความเหมาะสม และมุ่งส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนให้ได้มีประสิทธิภาพมากที่สุด (Lunch, 1997: 108-110 และ Schunk, 2004: 10) และสมรรถนะย่อยที่ 5 ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) ที่กล่าวได้ว่า ครูควรที่จะมีคุณลักษณะ พฤติกรรม และภาวะที่ีมีความเหมาะสมกับความเป็นครู ที่แสดงถึงความสัมพันธ์ส่วนบุคคล การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในชั้นเรียน และภายนอกห้องเรียน เพื่อส่งเสริมการพัฒนานักเรียนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ในส่วนของปฏิสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูและ

นักเรียนภายในชั้นเรียน (Positive Interaction between Teacher and Students in Classroom) นั้น จากองค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์งานวิจัย เมื่อนำมาพิจารณาตามแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency) ของ David McClland (1973: 10) พบว่า ปฏิสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูและนักเรียนภายในชั้นเรียน (Positive Interaction between Teacher and Students in Classroom) มีองค์ประกอบของสมรรถนะที่มีความจำเป็นในการพัฒนานักศึกษาคืออยู่ 2 องค์ประกอบ คือ 1) ทักษะ (Skill) ที่ประกอบไปด้วย การสื่อสาร การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสะท้อนความคิดเห็นอย่างทันที่ทันใด และ การเสริมแรง และ 2) คุณลักษณะอื่นๆ (Other Characteristics) ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการชั้นเรียนให้มีประสิทธิภาพ ประกอบไปด้วย ความกระตือรือร้น ความเอาใจใส่ และการเป็นผู้รับฟังที่ดี

2. การตอบสนองต่อความต้องการความแตกต่างทางการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล (Responsiveness to Individual Learning Difference Needs) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูถึงความสามารถในการจัดการเรียนรู้เพื่อตอบสนองความแตกต่างทางด้านการเรียนรู้ของนักเรียน ทางด้านรูปแบบการรู้คิด (Cognitive Styles) และรูปแบบการเรียนรู้ (Learning Styles) ซึ่งเมื่อนำมาเทียบเคียงกับสมรรถนะวิชาชีพครูไทย ที่ได้ทำการวิจัยโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สุรศักดิ์ ปาเฮ, 2556: 10) จัดอยู่ในสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) และสมรรถนะย่อยที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) ที่กล่าวไว้ว่า ครูควรมีความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ โดยมีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ และสมรรถนะย่อยที่ 5 ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) ที่กล่าวได้ว่า ครูควรที่จะมีคุณลักษณะ พฤติกรรม และวุฒิภาวะที่มีความเหมาะสมกับความเป็นครู ที่แสดงถึงความสัมพันธ์ส่วนบุคคล การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในชั้นเรียน และภายนอกห้องเรียน เพื่อส่งเสริมให้เกี่ยวกับการพัฒนานักเรียนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เมื่อนำมาพิจารณาตามแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency) ของ David McClland (1973: 10) พบว่า การตอบสนองต่อความต้องการความแตกต่างทางการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล (Responsiveness to Individual Learning Difference Needs) มีองค์ประกอบของสมรรถนะที่มีความจำเป็นในการพัฒนานักศึกษาคืออยู่ 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความรู้ (Knowledge) ที่ประกอบไปด้วย ความรู้เกี่ยวกับรูปแบบการรู้คิด (Cognitive Styles) และรูปแบบการเรียนรู้ (Learning Styles) 2) ความสามารถ (Ability) ที่ประกอบไปด้วย ความสามารถเกี่ยวกับการออกแบบ และการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างทางด้านการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล และ 3) คุณลักษณะ อื่น ๆ (Other Characteristics) ที่มีความสำคัญเกี่ยวกับการออกแบบ และจัดการเรียนรู้ของครู ประกอบด้วย ครูควรมีความเข้าใจ และมีความเชื่อมั่นในความสามารถของนักเรียนแต่ละบุคคล

3. ศักยภาพในการแก้ปัญหาของนักเรียน (Capacity to Scaffold Children's Problem-Solving) (Nirit; & Sara, 2009: 25-30; Elita, 2009: 12-16) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูถึงความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ของนักเรียน เป็นทักษะที่มีความสำคัญ

กับการปฏิบัติการเรียนการสอนของครู โดยศักยภาพในการแก้ปัญหาของนักเรียนนั้นเมื่อนำมาเทียบเคียงกับสมรรถนะวิชาชีพครูไทย ที่ได้ทำการวิจัยโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สุรศักดิ์ ปาเฮ, 2556: 10) จัดอยู่ในสมรรถนะประจำสายงาน (Functional competency) และสมรรถนะย่อยที่ 4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนานักเรียน (Analysis; & Synthesis; & Classroom Research) ได้กล่าวไว้ว่า ความสามารถในการทำความเข้าใจ เกี่ยวกับการแยกประเด็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างเป็นระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนานักเรียน เมื่อนำมาพิจารณาตามแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency) ของ เดวิด แมคเคลแลนด์ (David McClland, 1973: 10) พบว่า ศักยภาพในการแก้ปัญหาของนักเรียน (Capacity to Scaffold Children's Problem-Solving) มีองค์ประกอบของสมรรถนะที่มีความจำเป็นในการพัฒนานักศึกษาครูอยู่ 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ทักษะ (Skills) ของครูจะต้องมีทักษะในการแก้ปัญหา และ 2) ความสามารถ (Ability) ของครูเกี่ยวกับการเสริมสร้างศักยภาพในการแก้ปัญหา

สมรรถนะความรู้สึกไวของครู (Teacher Sensitivity Competency) ทั้ง 3 ด้าน สามารถอธิบายตามตารางที่ 5

ตาราง 5 สมรรถนะความรู้สึกไวของครู (Teacher Sensitivity Competency)

ข้อความ	ความรู้ (Knowledge)	ทักษะ (Skill)	ความสามารถ (Ability)	คุณลักษณะอื่น ๆ (Other Characteristics)
1.ปฏิสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูและนักเรียนภายในชั้นเรียน (positive interaction between teacher and students in classroom)		- การสื่อสาร - แลกเปลี่ยนเรียนรู้ - การสะท้อนความคิดเห็น - การเสริมแรง		- กระตือรือร้น - ความเอาใจใส่ - การเป็นผู้รับฟังที่ดี
2. การตอบสนองต่อความต้องการความแตกต่างทางการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล (Responsiveness to individual learning difference needs)	- รูปแบบการรู้คิด - รูปแบบการเรียนรู้	- การจัดการเรียนรู้เพื่อตอบสนองความแตกต่าง 1) การรู้คิด และ 2) รูปแบบการเรียนรู้	- การตอบสนองต่อความต้องการความแตกต่างทางการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล	- เข้าใจนักเรียนและเชื่อใจในความสามารถของนักเรียน

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อความ	ความรู้ (Knowledge)	ทักษะ (Skill)	ความสามารถ (Ability)	คุณลักษณะอื่น ๆ (Other Characteristics)
3. ศักยภาพในการแก้ปัญหาของนักเรียน (capacity to scaffold children's problem-solving)		- การแก้ปัญหา	- การเสริมสร้างศักยภาพในการแก้ปัญหาของนักเรียน	
ผลสรุป	- รูปแบบการรู้คิด - รูปแบบการเรียนรู้	- การสื่อสาร - แลกเปลี่ยนเรียนรู้ - การสะท้อนความคิดเห็น - การเสริมแรง - การจัดการเรียนรู้เพื่อตอบสนองความแตกต่าง - การแก้ปัญหา	- การตอบสนองต่อความต้องการความแตกต่างทางการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล - การเสริมสร้างศักยภาพในการแก้ปัญหาของนักเรียน	- กระตือรือร้น - ความเอาใจใส่ - การเป็นผู้รับฟังที่ดี - เข้าใจนักเรียนและเข้าใจในความสามารถของนักเรียน

จากตารางที่ 5 เมื่อนำสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู (Teacher Sensitivity Competency) มาวิเคราะห์ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะที่มีผลต่อพฤติกรรมแสดงออกหรือสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู พบว่า การที่ครูจะมีสมรรถนะดังกล่าวได้นั้น สิ่งที่ต้องมีมาก่อนได้แก่

1. ความรู้ (Knowledge) นอกเหนือจากความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาสาระในรายวิชาที่จะทำการสอนแล้วนั้น การที่ครูจะสามารถตอบสนองต่อความต้องการความแตกต่างทางการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละคนได้นั้น จำเป็นที่ครูจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับ 1) รูปแบบการรู้คิด (Cognitive Styles) และ 2) รูปแบบการเรียนรู้ (Learning Styles) ของผู้เรียนเพื่อให้สามารถประเมินความแตกต่างทางการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละคนสำหรับเป็นข้อมูลในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมศักยภาพของนักเรียน

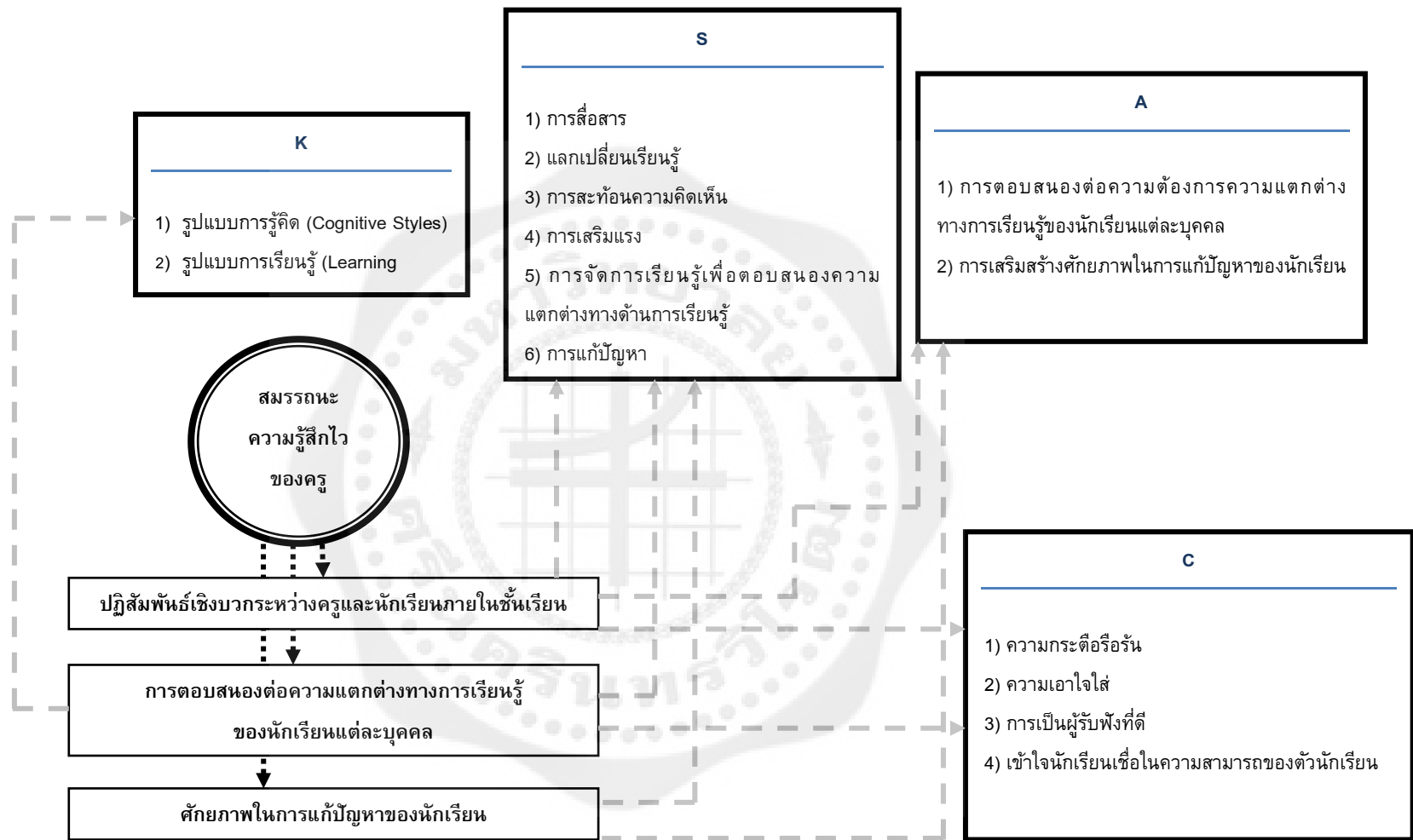
2. ทักษะ (Skills) นอกเหนือจากความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาสาระในรายวิชาที่จะทำการสอนแล้วนั้น การที่ครูจะสามารถจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ที่มีลักษณะของการสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูและนักเรียนภายในชั้นเรียน และจัดการเรียนการสอนเพื่อสนองตอบต่อความต้องการความแตกต่างทางการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละคนได้นั้น จำเป็นที่ครูจะต้องมีทักษะเกี่ยวกับ 1) การสื่อสาร 2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3) การสะท้อนความคิดเห็น 4) การเสริมแรง 5) การจัดการเรียนรู้เพื่อตอบสนองความแตกต่างทางด้านการเรียนรู้ และ

6) การแก้ปัญหาของนักเรียนที่เกิดขึ้นได้นั้น จะเป็นส่วนช่วยส่งเสริมให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ และเป็นการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมศักยภาพของนักเรียน

3. ความสามารถ (Ability) นอกเหนือจากความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาสาระในรายวิชา และทักษะในการจัดการเรียนการสอนแล้วนั้น การที่ครูจะสามารถจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ที่มีลักษณะของการสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูและนักเรียนภายในชั้นเรียนนั้น ตลอดจนสามารถควบคุมชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครูจะต้องมีความสามารถเกี่ยวกับ 1) การตอบสนองต่อความต้องการความแตกต่างทางการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล และ 2) การเสริมสร้างศักยภาพในการแก้ปัญหาของนักเรียนเพื่อทำให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. คุณลักษณะอื่นๆ (Other Characteristics) นอกเหนือจากความรู้ ทักษะ และความสามารถในการจัดการเรียนการสอนโดยทั่วไปแล้วนั้น การที่ครูจะสามารถจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ที่มีลักษณะของการสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูและนักเรียนภายในชั้นเรียนนั้น การที่ครูจะสามารถจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ที่มีลักษณะของการสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูและนักเรียนภายในชั้นเรียน และจัดการเรียนการสอนเพื่อสนองตอบต่อความต้องการความแตกต่างทางการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละคนได้นั้น จำเป็นที่ครูจะต้องมีคุณลักษณะเกี่ยวกับ 1) ความกระตือรือร้น 2) ความเอาใจใส่ 3) การเป็นผู้รับฟังที่ดี และ 4) เข้าใจนักเรียนเชื่อในความสามารถของตัวนักเรียน จะเป็นช่วยส่งเสริมให้การจัดการเรียนการสอนของครูมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู สามารถสรุปได้ดังภาพที่ 4



ภาพประกอบ 4 สมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู (Teacher Sensitivity Competency)

3. แนวคิด และหลักการเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะ

3.1 การพัฒนาหลักสูตร

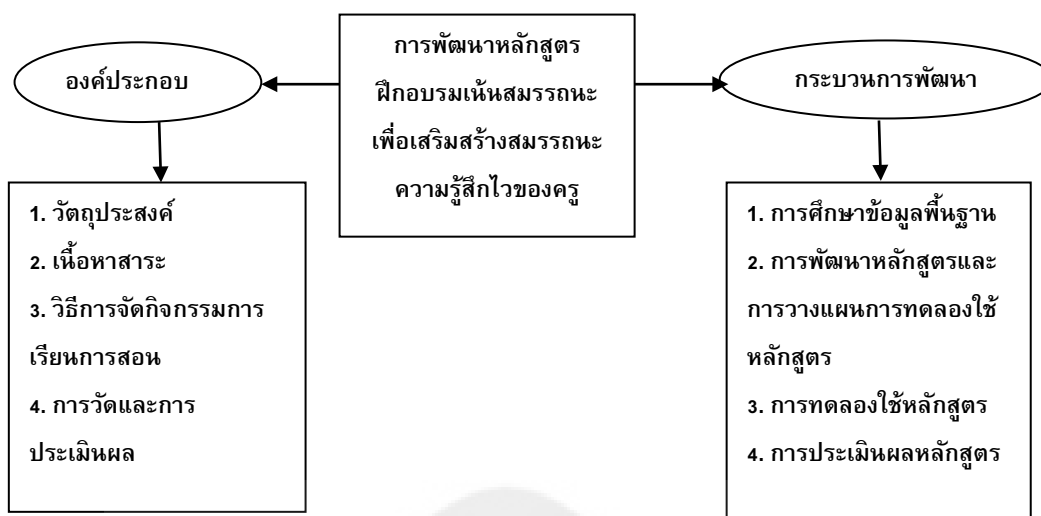
การพัฒนาสมรรถนะที่มีความสำคัญกับการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของ การจัดการศึกษาถือได้ว่า หลักสูตรเป็นส่วนที่มีความสำคัญ และเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะ ที่พึงประสงค์ให้เกิดขึ้นกับนักศึกษาครู เพื่อพัฒนานักศึกษาครูให้มีคุณลักษณะและสมรรถนะที่ เหมาะสมกับการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา โดยได้มีนักการศึกษาที่มีชื่อเสียง และได้รับการ ยอมรับในวงการของการพัฒนาหลักสูตรโดยทั่วไปได้ให้นิยามเกี่ยวกับคำว่า Curriculum ที่มาจาก คำภาษาอังกฤษ และได้ให้ความหมายของคำว่า หลักสูตร ว่าหมายถึง มวลประสบการณ์ทั้งหมดที่ ได้วางแผนให้กับนักเรียน โดยสถานศึกษาเป็นผู้ดำเนินการ (Posner,1995: 7) ส่วน โอлива (Oliva, 1982: 10) กล่าวว่า หลักสูตร คือ แผนหรือโปรแกรมสำหรับประสบการณ์ทั้งหลายที่นักเรียน จะต้องประสบภายใต้การอำนวยการของโรงเรียนหรือสถานศึกษา ส่วน วิชัย วงษ์ใหญ่ (2554: 6) ได้ให้ความหมายหลักสูตรไว้ 2 แนว คือ 1) ความหมายอย่างแคบ หลักสูตร คือ วิชาที่สอน ส่วน 2) ความหมายอย่างกว้าง หลักสูตร คือ มวลประสบการณ์ทั้งหลาย ที่จัดให้กับนักเรียนทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษาซึ่งสามารถจัดได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม

ในส่วนองค์ประกอบของหลักสูตรได้มีผู้อธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบไว้หลากหลายท่าน เช่น ราล์ฟ เทเลอร์ (Ralph Tyler,1949: 1) กล่าวว่า หลักสูตรมีองค์ประกอบหรือโครงสร้างอยู่ ด้วยกัน 4 ประการ คือ 1) จุดมุ่งหมาย (Education Purpose) ที่โรงเรียนหรือสถานศึกษาต้องการให้ นักเรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหลังจากการเรียนรู้ผ่านหลักสูตร 2) ประสบการณ์ (Education Experience) ที่โรงเรียนหรือสถานศึกษาจัดขึ้นเพื่อให้นักเรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามที่ จุดมุ่งหมายได้ตั้งไว้ และบรรลุผลตามความต้องการ 3) วิธีการจัดประสบการณ์ (Organizational of Educational Experience) เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และ 4) วิธีการประเมินผล (Determination of What to Evaluation) เพื่อเป็นการตรวจสอบพฤติกรรมที่ นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงและเทียบเคียงกับจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ส่วน ฮิลดา ทาบา (Hilda Taba, 1962: 422-423) กล่าวว่า หลักสูตร มีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ 1) วัตถุประสงค์ทั่วไปหรือ วัตถุประสงค์เฉพาะ 2) เนื้อหาวิชาและจำนวนชั่วโมงสอนในแต่ละวิชา 3) กระบวนการจัดการเรียน การสอนหรือการนำหลักสูตรไปใช้ และ 4) วิธีการประเมินผลการสอนตามหลักสูตร และ บัวร์แชมป์ (Beauchamp,1981: 107-109) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักสูตรว่ามี 4 ประการ คือ 1) เนื้อหา สารและวิธีการ 2) จุดมุ่งหมายทั่วไปและจุดมุ่งหมายเฉพาะ 3) การนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการ เรียนการสอน และ 4) การประเมินผล

สำหรับกระบวนการที่นิยมนำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรกันอย่างได้รับความนิยมแพร่หลาย เป็นอย่างมากนั้น ได้แก่ กระบวนการพัฒนาหลักสูตรของ ราล์ฟ เทเลอร์ (Ralph Tyler,1949: 1) โดยมีการตั้งคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรไว้ให้นักพัฒนาหลักสูตรทำความเข้าใจไว้ 4 ข้อ ดังนี้ 1) มีวัตถุประสงค์ทางการศึกษาอะไรบ้าง ที่ทางโรงเรียนต้องจัดให้นักเรียนได้รับ 2) มีประสบการณ์

ทางการศึกษาอะไรบ้างที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์เหล่านี้ 3) จะจัดประสบการณ์ทางการศึกษาอะไรบ้างเพื่อให้นักเรียนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ทางการศึกษาที่ตั้งไว้ และ 4) จะใช้วิธีการประเมินประสบการณ์ทางการศึกษาอย่างไร จึงจะตัดสินใจได้ว่านักเรียนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ทางการศึกษาที่ตั้งไว้ โดยคำถาม 4 ข้างต้น สอดคล้องกับองค์ประกอบของหลักสูตรที่ได้ให้ไว้ข้างต้น ซึ่งในเวลาต่อมา ฮิลดา ทาบา (Hilda Taba, 1962: 12) ได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาหลักสูตรไว้ด้วยกัน 7 ขั้นตอน คือ 1) การสำรวจและวินิจฉัยปัญหาความต้องการและความจำเป็นต่าง ๆ 2) การกำหนดจุดมุ่งหมายของการศึกษา 3) การเลือกเนื้อหาสาระที่จะนำมาสอน 4) การจัดลำดับเนื้อหาสาระ 5) การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ 6) การจัดลำดับประสบการณ์การเรียนรู้ และ 7) กำหนดวิธีการประเมินผลและแนวทางปฏิบัติ ส่วน วิชัย วงษ์ใหญ่ (2551: 25-26) ได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาหลักสูตรที่นำไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรทั่วไปไว้ว่ามีขั้นตอนหลัก 4 ขั้นตอน คือ 1) การเตรียมการโดยการศึกษารวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตร 2) การพัฒนาหลักสูตรและวางแผนการใช้หลักสูตร โดยมีการกำหนดหลักการ จุดประสงค์ โครงสร้าง เนื้อหาวิชา กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลการศึกษา ซึ่งองค์ประกอบทั้งหมดนี้เรียกว่าโครงสร้างหลักสูตร 3) การดำเนินการใช้หลักสูตร โดยนำโครงสร้างหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นไปดำเนินการทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมายที่ได้มีการกำหนดไว้ และ 4) การตรวจสอบกระบวนการใช้หลักสูตรหรือการประเมินหลักสูตร ซึ่งถือว่าเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญมาก เพราะเป็นขั้นตอนตรวจสอบว่าหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นและนำไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมายแล้วนั้น สามารถบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ มีจุดเด่น จุดด้อยอย่างไร และต้องมีการปรับปรุงแก้ไขในส่วนใดของหลักสูตรเพื่อให้ได้หลักสูตรที่มีคุณภาพตามความต้องการ

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรข้างต้น ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของความหมาย องค์ประกอบและกระบวนการในการพัฒนาหลักสูตร มาใช้กำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู เพื่อเป็นการเสริมสร้างสมรรถนะที่มีความสำคัญให้กับนักศึกษาครูเพื่อนำไปใช้ระหว่างปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่เป็นหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพ โดยกำหนดให้มีองค์ประกอบของหลักสูตร คือ 1) วัตถุประสงค์ 2) เนื้อหาสาระ 3) วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และ 4) การวัดและประเมินผล อีกทั้งมีกระบวนการพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2) การพัฒนาหลักสูตรและการวางแผนการทดลองใช้หลักสูตร 3) การทดลองใช้หลักสูตร และ 4) การประเมินผลหลักสูตร สามารถอธิบายเกี่ยวกับแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู ดังแสดงในแผนภาพที่ 5



ภาพประกอบ 5 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกรักของครู

3.2 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะ (Competency-Based Training)

พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ ฉบับราชบัณฑิตยสถานได้มีการบัญญัติคำที่มีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า Competency-Based Training ที่นำมาใช้ในวงการการศึกษาไทยไว้ เช่นคำว่า หลักสูตรเน้นสมรรถนะ (Competency-based Curriculum) การศึกษาเน้นสมรรถนะ (Competency-based Education) การฝึกหัดครูเน้นสมรรถนะ (Competency-based Teacher Education) และการสอนเน้นสมรรถนะ (Competency-based Teaching) (ราชบัณฑิตยสถาน, 2555: 102-103) ดังนั้น เมื่อเทียบเคียงลักษณะของการบัญญัติคำในพจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ ฉบับราชบัณฑิตยสถาน แล้วนั้น สามารถอนุมานได้ว่า Competency-Based Training ใช้เรียกในภาษาไทยได้ว่า การฝึกอบรมเน้นสมรรถนะ

สำหรับการฝึกอบรมเน้นสมรรถนะ (Competency-Based Training) วู (Wu, 2013: 261) ได้กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรมเน้นสมรรถนะนั้น ไม่ได้เป็นลักษณะของการนำไปใช้เพื่อการปรับปรุงความรู้ ความสามารถ และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานเท่านั้น แต่เป็นการเตรียมความพร้อมของผู้ปฏิบัติงานสำหรับการที่จะทำให้บรรลุถึงเป้าประสงค์หลักขององค์กรที่ได้ตั้งไว้ อีกทั้งการฝึกอบรมเน้นสมรรถนะ ยังเป็นการเตรียมผู้ปฏิบัติงานให้มีความพร้อมและความสามารถเพียงพอในการปฏิบัติงานจริงในชีวิตประจำวัน สอดคล้องกับ สมิท และคณะ (Smith; et al, 2005: 121-130) ที่กล่าวว่า การฝึกอบรมเน้นสมรรถนะ (Competency-based training) มีประโยชน์อย่างมากกับการนำไปใช้ในหน่วยงานเพื่อการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรที่เป็นกำลังหลักของหน่วยงานมีความรู้ความสามารถ โดยการฝึกอบรมเน้นไปที่ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานมากกว่าทักษะงานทางด้าน

วิชาการ และ สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2550: 110) ได้กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเป็น การพัฒนาพนักงานในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถและมีความเชี่ยวชาญ ที่มีความสอดคล้องกับ ความเชี่ยวชาญขององค์กรที่ได้กำหนดไว้ ผ่านระบบการฝึกอบรมขององค์กร โดยองค์กรจะต้อง ค้นหาว่าพนักงานแต่ละตำแหน่งมีความจำเป็นต้องมีสมรรถนะอะไรบ้าง และสมรรถนะเหล่านั้นจะ สามารถพัฒนาให้พนักงานมีสมรรถนะดังกล่าวได้ด้วยวิธีการใด

แนวทางการฝึกอบรมเน้นสมรรถนะ (Competency-Based Training Approach) ของ แบล็งค์ (Blank, 1982: 4-16) เป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมและมีความน่าสนใจในการนำมาใช้เป็น กรอบแนวคิดพื้นฐานเพื่อการพัฒนา รูปแบบการฝึกอบรมเน้นสมรรถนะ แนวคิดนี้เริ่มต้นจากปรัชญา พื้นฐาน 2 ประการได้แก่ สมรรถนะของมนุษย์ (Human Competency) ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยมีความเชื่อว่า ความรู้ ทักษะ หรือความสามารถใด ๆ ก็ตามจะมีคุณค่าเพียง เล็กน้อยเท่านั้นถ้าไม่สามารถแสดงออกมาได้ในขณะที่มีความเชื่อเกี่ยวกับพื้นฐานการเรียนรู้ของ มนุษย์ที่มีการพัฒนาจนเกิดความเชี่ยวชาญ (Mastery Learning)ว่าจะเกิดขึ้นได้ถ้าหากมนุษย์ได้รับการ จัดสรรกระบวนการเรียนการสอนที่มีคุณภาพและการให้เวลาสำหรับการเรียนรู้อย่างเต็มที่และ เพียงพอ อีกทั้งยังกล่าวไว้ว่า การฝึกอบรมเน้นสมรรถนะ เป็นลักษณะของการฝึกอบรมที่มีความ เป็นระบบ เป็นการมุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม (Student Outcome) มีการกำหนดรายละเอียดต่าง ๆ ในการพัฒนา รูปแบบการฝึกอบรมบนพื้นฐานตามความ ต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม รวมทั้งสมรรถนะเป้าหมายปลายทางของการฝึกอบรม มีการจัด สื่อการเรียนการสอน วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่มีความเหมาะสมกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Student-Centered) โดยผู้เรียนแต่ละคนจะได้รับเวลาในการฝึกหัดและการ เรียนรู้เพียงพอสอดคล้องในแต่ละทักษะหรือภาระงาน (Task) รวมทั้งเครื่องมือที่ใช้ในการเรียนรู้จะได้รับ การออกแบบมาเพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดความเชี่ยวชาญ และทำให้ผู้เรียนแต่ละคนสามารถยกเลิก ลดลงหรือเพิ่มระดับความเร็วในการเรียนรู้ หรือเรียนรู้ซ้ำได้ตามความจำเป็นเพื่อประสิทธิผลในการ เรียนรู้ ลักษณะที่สำคัญของการฝึกอบรมแบบเน้นสมรรถนะ คือ ต้องมีผลสะท้อนกลับ (Feedback) เกี่ยวกับการเรียนรู้อย่างเป็นระยะ ๆ ตลอดกระบวนการเรียนรู้ของการฝึกอบรม เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ เข้ารับการฝึกอบรมสามารถปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติภาระงาน (Task) ได้อย่างถูกต้อง และมีความ เหมาะสม โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนจะได้รับการประเมินความสำเร็จในแต่ละภารกิจ ทั้งนี้ผล การปฏิบัติงานได้รับการเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่ได้กำหนดไว้ในหลักสูตร โดยมีหลักการที่ สำคัญ 7 ประการ คือ 1) ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ในระดับสูง ถ้าได้รับการจัดการเรียนการสอนที่มี คุณภาพและมีเวลาในการฝึกฝนอย่างเพียงพอ 2) ไม่มีการคาดหวังว่าผู้เรียนจะเรียนรู้ได้ดีเพียงใด 3) ความแตกต่างในระดับการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคน มีสาเหตุมาจากสภาพการฝึกอบรมที่ไม่ เหมาะสมไม่ใช่ความสามารถของตัวผู้เรียน 4) ผู้เรียนส่วนใหญ่จะสามารถเรียนรู้ได้ดีและมีแรงจูงใจ ในการเรียนรู้ไปพร้อม ๆ กับคนอื่นก็ต่อเมื่อได้รับเงื่อนไขในการเรียนรู้เป็นอย่างดีพอใจ 5) เน้นที่ ความแตกต่างในการเรียนรู้ไม่ใช่ที่ความแตกต่างของผู้เรียน 6) การจัดการเรียนการสอนที่มีคุณค่า

ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่มีคุณค่า และ 7) สิ่งที่มีความสำคัญที่สุด คือ การเรียนรู้เกิดจากประสบการณ์ตรงหรือการลงมือกระทำของผู้เรียน (Learning by Doing)

การพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมเน้นสมรรถนะนั้น แบล็งค์ (Blank, 1982: 25-28) ได้กล่าวไว้ว่ามี 6 กิจกรรม 12 ภารกิจ โดยช่วงแรกประกอบด้วย 4 ภารกิจ (กิจกรรมที่ 1-4) เป็นการอธิบายถึงสมรรถนะความสามารถที่ต้องการในงานนั้น ๆ ซึ่งการทำงานจะต้องมีการแยกแยะคัดเลือก และมีการกำหนดถึงคุณสมบัติ และช่วงหลังประกอบด้วย 8 ภารกิจ (กิจกรรมที่ 5-12) เป็นช่วงของการออกแบบหลักสูตรฝึกอบรม เป็นการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมของบุคลากรในการเข้าสู่การทำงานและพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพ โดยมีรายละเอียดดังนี้

กิจกรรมที่ 1 การระบุลักษณะเฉพาะของงานและสิ่งที่ต้องเรียนรู้ก่อนของผู้เรียน (Identifying Specific Occupations and Prerequisites) ประกอบด้วย 2 ภารกิจ คือ 1) การกำหนดลักษณะเฉพาะของงาน (Identify and Describe Specific Occupation) และ 2) การกำหนดสิ่งที่ต้องเรียนรู้ก่อนของผู้เรียน (Identify Essential Student Prerequisites)

กิจกรรมที่ 2 การระบุและวิเคราะห์สมรรถนะของผู้เรียน (Identify and Analyzing Student Competencies) ประกอบด้วย 2 ภารกิจ คือ 1) การระบุและตรวจสอบภาระงาน (Identify and Verify Job Tasks) และ 2) วิเคราะห์ภาระงานและความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน (Analyze Job Task and Necessary Knowledge Tasks)

ภารกิจที่ 3 การเขียนและการจัดลำดับวัตถุประสงค์ของผลการปฏิบัติงาน (Writing and Sequencing Terminal Performance Objectives) ประกอบด้วย 2 ภารกิจ คือ 1) การเขียนวัตถุประสงค์ของผลการปฏิบัติงาน (Write Terminal Performance Objectives) และ 2) การจัดเรียงลำดับภาระงานและวัตถุประสงค์ของผลการปฏิบัติงาน (Sequence Tasks and Terminal Performance Objectives)

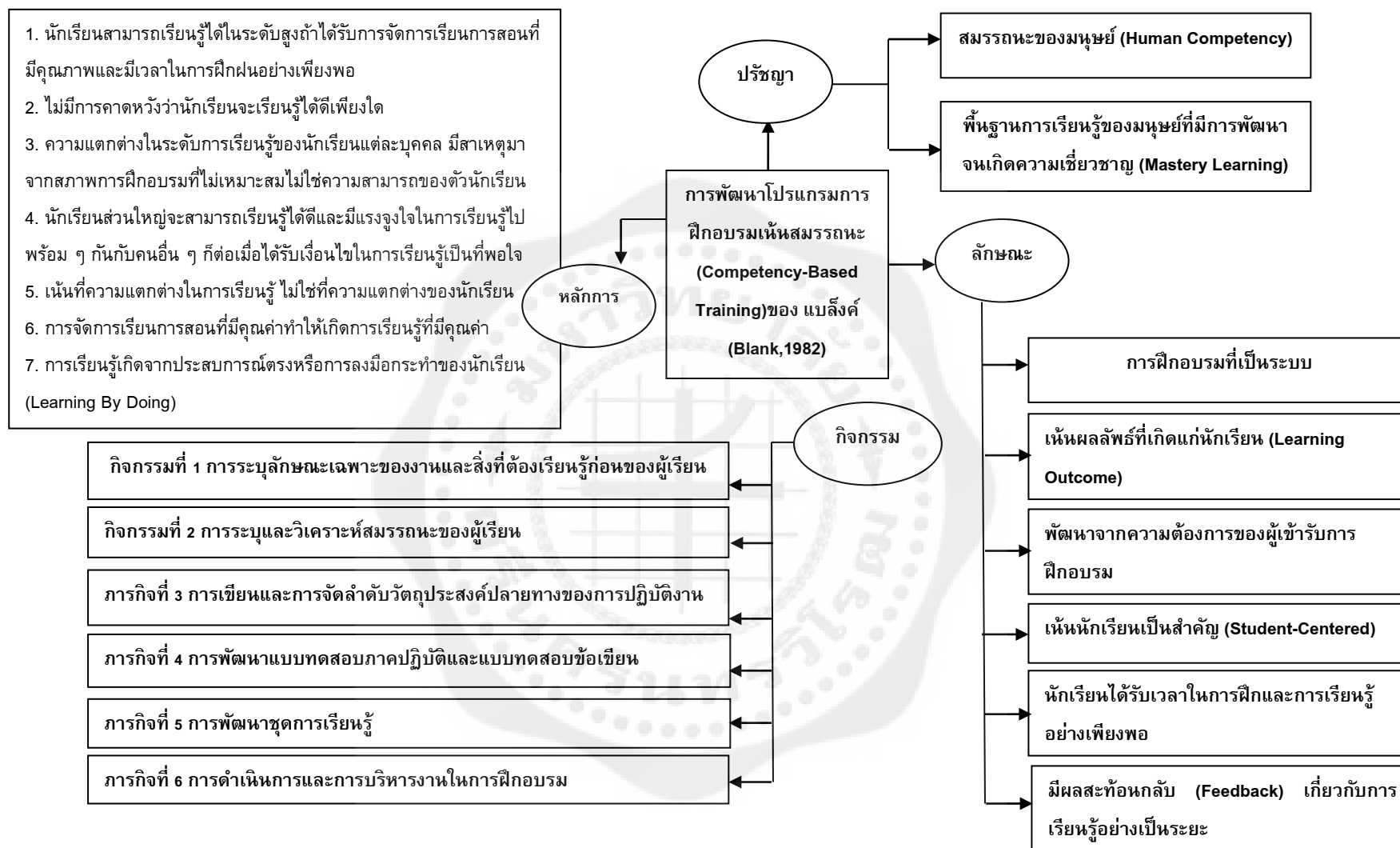
ภารกิจที่ 4 การพัฒนาแบบทดสอบภาคปฏิบัติและแบบทดสอบข้อเขียน (Developing performance and written tests) ประกอบด้วย 2 ภารกิจ คือ 1) การพัฒนาแบบทดสอบวัดผลงานภาคปฏิบัติ (Develop Performance Tests) และ 2) การพัฒนาแบบทดสอบข้อเขียน (Develop Written Tests)

ภารกิจที่ 5 การพัฒนาชุดการเรียนรู้ (Learning Packages) ประกอบด้วย 2 ภารกิจ คือ 1) การพัฒนาร่างแนวทางการจัดการเรียนรู้ (Develop Draft of Learning Guides) และ 2) การทดสอบ ทดลอง และปรับปรุงแนวทางการจัดการเรียนรู้ (Try Out, Field Test, and Revise)

ภารกิจที่ 6 การดำเนินการและการบริหารการฝึกอบรม (Implement and managing the Training Program) ประกอบด้วย 2 ภารกิจ คือ 1) การพัฒนาระบบบริหารการจัดการเรียนรู้ (Develop System of Manage Learning) และ 2) การนำโปรแกรมการฝึกอบรมสู่การปฏิบัติและการประเมินผล (Implement; & Evaluate Training Program)

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปแนวคิดการพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมเน้น
สมรรถนะ (Competency-based Training) ของ แบลิ่งค์ (Blank, 1982: 25-28) ดังแสดงในแผนภาพ
ที่ 6





ภาพประกอบ 6 แนวคิดหลักการเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมเน้นสมรรถนะของ แบลิ่งค์ (Blank)

ดูบัวส์ และคณะ (Dubois; et.al. 2004: 125-139) ได้แบ่งรูปแบบสำหรับการออกแบบระบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นสมรรถนะ (Model for Competency-Based Instructional Systems Design- ISD) ออกเป็น 9 กิจกรรม ดังนี้

- กิจกรรมที่ 1 การวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงาน (Performance Analysis)
- กิจกรรมที่ 2 การตรวจสอบความต้องการในการฝึกอบรมขององค์กร บุคคลากร และการปฏิบัติงาน (Examine Organization, Individual and Work Requirement)
- กิจกรรมที่ 3 การประเมินความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training needs assessment)
- กิจกรรมที่ 4 การเขียนวัตถุประสงค์ในการจัดการเรียนรู้ (Write instructional objectives)
- กิจกรรมที่ 5 การกำหนดเนื้อหาเกี่ยวกับการฝึกอบรม (Decide to Prepare Training Content)
- กิจกรรมที่ 6 การเลือกวิธีการที่มีความเหมาะสมในการฝึกอบรม (Select a Method)
- กิจกรรมที่ 7 การประเมินระหว่างการฝึกอบรม (Formative Evaluation)
- กิจกรรมที่ 8 การดำเนินการฝึกอบรมตามแผนที่วางไว้ (Implementation)
- กิจกรรมที่ 9 การประเมินเพื่อสรุปผลการฝึกอบรม (Summative Evaluation)

รูอิส และคณะ (Ruiz; et.al, 2012: 2372-2379) ได้กล่าวถึงการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะว่า ได้มีการนำหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่และปรัชญาการศึกษาสำหรับประชาชน (Popular Education) มาใช้ในการพัฒนาหลักสูตร โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบมีปฏิสัมพันธ์และการมีส่วนร่วม (Interactive and Participatory) เพื่อให้ผู้ใหญ่เรียนรู้ได้ดีที่สุดผ่านประสบการณ์ การให้ข้อมูลย้อนกลับ และแนวคิดที่มีลักษณะเป็นนามธรรม การออกแบบการฝึกอบรมใช้เทคนิคที่มองว่าผู้เข้าอบรมเป็นเสมือนทั้งผู้สอนและผู้เรียน และการจัดการเรียนรู้จะเน้นที่การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ ประกอบด้วยกิจกรรม 7 กิจกรรม คือ

- กิจกรรมที่ 1 การกำหนดหลักการที่ใช้สำหรับการฝึกอบรม (Establish Training Core)
- กิจกรรมที่ 2 การทบทวนเกี่ยวกับสมรรถนะหลัก (Review Core Competency)
- กิจกรรมที่ 3 การประเมินทักษะเฉพาะ (Assess Needed Research Specialization Skills)
- กิจกรรมที่ 4 การกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม (Identify and Adopt Training Curriculum)
- กิจกรรมที่ 5 การกำหนดวิธีการเรียนรู้ (Identify Learning Methodologies)
- กิจกรรมที่ 6 การดำเนินการฝึกอบรม (Implement Training)
- กิจกรรมที่ 7 การประเมินการฝึกอบรม (Evaluate Training)

วู (Wu, 2013: 262-263) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการฝึกอบรมเน้นสมรรถนะในภาคราชการของประเทศไต้หวัน กล่าวว่ามีการพัฒนา ดังนี้

กิจกรรมที่ 1 กระบวนการหาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับข้าราชการ (Competency-Setting Process) สามารถหาสมรรถนะที่จำเป็นได้จากกระบวนการดังนี้ การวิจัยเชิงนโยบายโดยผู้เชี่ยวชาญภายนอกหน่วยงาน การตรวจสอบโดยคณะผู้บริหาร การวิเคราะห์งานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การสอบถามความคิดเห็นที่เป็นมุมมองเกี่ยวกับความรู้ ความสามารถจากข้าราชการระดับสูงและระดับกลาง และการวิเคราะห์สมรรถนะในเชิงพลวัต

กิจกรรมที่ 2 จัดทำรายการสมรรถนะ (Competency Items) ที่จะทำให้ข้าราชการสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กิจกรรมที่ 3 หาความแตกต่างของสมรรถนะที่ข้าราชการแต่ละคนมีอยู่ กับสมรรถนะที่หน่วยงานมีความคาดหวัง (Competency Gap)

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2551: 46-136) ได้กล่าวถึง การพัฒนาบุคลากรที่เน้นสมรรถนะ (Competency-Based) ไว้ว่า มีลักษณะของการพัฒนาใน 2 ลักษณะ คือ 1) การเรียนรู้สมรรถนะ (Competency-Based Learning) และ 2) การฝึกอบรมเน้นสมรรถนะ (Competency-Based Training) โดยการเรียนรู้เน้นสมรรถนะนั้น มุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในระยะยาว เพื่อให้บุคลากรรู้จักเรียนรู้ที่จะพัฒนาตนเองหรือเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) ได้ในที่สุด กล่าวคือ บุคลากรจะต้องสามารถแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองได้อยู่ตลอดเวลาจนก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานหรือเกิดผลงาน (Performance) เป็นไปตามที่องค์กรคาดหวัง ส่วนการฝึกอบรมเน้นสมรรถนะนั้น มุ่งการพัฒนาบุคลากรในระยะสั้น โดยมีการกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมให้มีความสอดคล้องกับรูปแบบสมรรถนะ (Competency Model) ขององค์กร เพื่อลดช่องว่างและพัฒนาให้บุคลากรมีความสามารถในระดับที่องค์กรตั้งเป้าหมายไว้ โดยมีกิจกรรมต่าง ๆ ประกอบด้วย

กิจกรรมที่ 1 การตัดสินใจว่าควรมีการพัฒนาสมรรถนะใดให้เกิดขึ้นในตัวบุคลากร

กิจกรรมที่ 2 การเลือกวิธีการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด ให้เหมาะสมกับองค์กร และผู้เข้ารับการฝึกอบรม

กิจกรรมที่ 3 การกำหนดหลักสูตรฝึกอบรม

กิจกรรมที่ 4 การฝึกอบรมวิทยากร

กิจกรรมที่ 5 การฝึกอบรมบุคลากรตามโปรแกรมการฝึกอบรมที่กำหนดไว้

กิจกรรมที่ 6 การประเมินหลักสูตรการฝึกอบรม

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรเน้นสมรรถนะ (Competency-Based Training) จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น สามารถสังเคราะห์กิจกรรมการฝึกอบรมเน้นสมรรถนะได้ดังตารางที่ 6

ตาราง 6 การสังเคราะห์กิจกรรมการฝึกอบรมเน้นสมรรถนะ

แบลิ่งค์	ดูบัวส์และรอตเวิร์ล	รูอิสและคณะ	วุ	สุกัญญา รัตมีธรรมโชติ	กิจกรรมการฝึกอบรม เน้นสมรรถนะ
1. การกำหนดภาระงาน และวิชาที่ต้องเรียนมาก่อน 2. การกำหนดและ วิเคราะห์สมรรถนะของ นักเรียน 3. การเขียนและการ จัดลำดับวัตถุประสงค์ ปลายทางของการ ปฏิบัติงาน 4. การพัฒนาแบบทดสอบ ภาคปฏิบัติและ แบบทดสอบข้อเขียน 5. การพัฒนาชุดการ เรียนรู้	1. การวิเคราะห์ผลการ ปฏิบัติงาน 2. การตรวจสอบความ ต้องการในการ ฝึกอบรมขององค์กร บุคลากร และการ ปฏิบัติงาน 3. การประเมินความ จำเป็นในการฝึกอบรม 4. การเขียน วัตถุประสงค์ในการ จัดการเรียนรู้ 5. การกำหนดเนื้อหา เกี่ยวกับการฝึกอบรม	1. การกำหนด หลักการที่ใช้สำหรับ การฝึกอบรม 2. การทบทวน เกี่ยวกับสมรรถนะ หลัก 3. การประเมิน ทักษะเฉพาะ 4. การกำหนด หลักสูตรการ ฝึกอบรม 5. การกำหนด วิธีการเรียนรู้ 6. การดำเนินการ ฝึกอบรม	1. กระบวนการหา สมรรถนะที่จำเป็น สำหรับข้าราชการ 2. จัดทำรายการ สมรรถนะ 3.หาความแตกต่าง ของสมรรถนะที่ ข้าราชการแต่ละคนมี อยู่ กับสมรรถนะที่ หน่วยงานมีความ คาดหวัง	1. การตัดสินใจว่าควรมี การพัฒนาสมรรถนะใด ให้เกิดขึ้นในตัวบุคลากร 2. การเลือกวิธีการ พัฒนาบุคลากรที่มี ประสิทธิภาพมากที่สุด ให้เหมาะสมกับองค์กร และผู้เข้ารับการฝึกอบรม 3. การกำหนดหลักสูตร ฝึกอบรม 4. การฝึกอบรมวิทยากร 5. การฝึกอบรมบุคลากร ตามโปรแกรมการ ฝึกอบรมที่กำหนดไว้	1. การวิเคราะห์และกำหนด สมรรถนะที่จำเป็น 2. การประเมินสมรรถนะที่ เป็นส่วนขาด (Competency Gap) 3. การพัฒนาหลักสูตร 4. การดำเนินการฝึกอบรม 5. การประเมินหลักสูตร ฝึกอบรม

ตาราง 6 (ต่อ)

แบลิ่งค์	ดูบัวส์และรอตเทิล	รูอิสและคณะ	วุ	สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ	กิจกรรมการฝึกอบรม เห็นสมรรถนะ
6. การดำเนินการและการ บริหารงานในการฝึกอบรม	6. การเลือกวิธีการที่มี ความเหมาะสมในการ ฝึกอบรม 7. การประเมินระหว่าง การฝึกอบรม 8. การดำเนินการ ฝึกอบรมตามแผนที่ วางไว้ 9. การประเมินเพื่อ สรุปผลการฝึกอบรม	7. การประเมินการ ฝึกอบรม		6. การประเมินหลักสูตร การฝึกอบรม	

จากตารางที่ 6 ที่ได้ทำการสังเคราะห์กิจกรรมการฝึกอบรมเน้นสมรรถนะจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสังเคราะห์กิจกรรมที่มีความสำคัญในการนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของนักศึกษาครู โดยมีกิจกรรมที่นำมาใช้ 5 กิจกรรม ดังนี้ 1) การวิเคราะห์และกำหนดสมรรถนะที่จำเป็น เป็นขั้นตอนของการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสร้างเป็นร่างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู และสร้างเป็นแบบประเมินสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู 2) การประเมินสมรรถนะที่เป็นส่วนขาด (Competency Gap) เป็นขั้นตอนของการประเมินสมรรถนะที่เป็นส่วนที่นักศึกษาครูขาด กับส่วนที่มีอยู่จริง โดยใช้แบบประเมินสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู 3) การพัฒนาหลักสูตร เป็นขั้นตอนของการนำผลที่ได้จากการประเมินสมรรถนะที่เป็นส่วนขาดของนักศึกษาครูมาใช้เป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู 4) การดำเนินการฝึกอบรม เป็นขั้นตอนของการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมให้กับกลุ่มนักศึกษาครู ตามแนวทางของกิจกรรมที่ได้กำหนดไว้ในหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู และ 5) การประเมินหลักสูตรฝึกอบรม เป็นขั้นตอนของการประเมินประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อสมรรถนะเสริมสร้างความรู้สึกละเอียดของครูตามแนวทางที่ได้กำหนดไว้ในตัวหลักสูตร

3.3 กลุ่มการศึกษาครู (Teacher Study Groups)

กลุ่มการศึกษาครู (Teacher Study Groups) เป็นกลุ่มการศึกษาทางวิชาชีพที่ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างนักศึกษาครู ครูพี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศก์ และเพื่อนนักศึกษาครูด้วยกันเอง โดยการนำผลที่ได้รับประสบการณ์มาจากการจัดการเรียนการสอนในแต่ละครั้ง เพื่อนำเอาสิ่งที่เป็นจุดเด่น และจุดด้อยในการจัดการเรียนการสอนมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน เพื่อให้นักศึกษาครูได้รับประสบการณ์ และสร้างองค์ความรู้ผ่านมุมมองที่มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมให้นักศึกษาครูได้มีการปรับปรุงการเรียนการสอนของตนเองให้เหมาะสมกับกลุ่มของผู้เรียนมากยิ่งขึ้น เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาผู้เรียนที่มีคุณภาพ และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ตรงตามเป้าประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ (Birchak; et al., 1998: 40-45 and Cayuso; et. al., 2004: 5-12) โดยกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่สร้างขึ้นจะเป็นกลุ่มที่มีขนาดเล็ก ซึ่งจะมีจำนวนสมาชิกอยู่ประมาณ 6-12 คน เพื่อให้สมาชิกแต่ละคนสามารถให้ข้อเสนอแนะ และร่วมกันการอภิปราย ตลอดจนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่าง ทั้งนี้ ประเภทของกลุ่มการศึกษาครู แบ่งออกได้เป็น 4 กลุ่ม ดังนี้ (Cayuso; et. al.: 2004: 5-12)

กลุ่มการศึกษาแบบหัวข้อ (Topic Study Group)

ลักษณะของกลุ่มการศึกษาแบบหัวข้อ (Topic Study Group) สมาชิกภายในกลุ่มจะทำการเลือกปัญหาที่ทำให้เกิดความวิตกกังวลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของสมาชิกภายในกลุ่ม และจะมีการทำวิจัยตามสารสนเทศที่ปรากฏอยู่ในหัวข้อนั้น โดยสามารถสืบค้นข้อมูล และสารสนเทศได้

จากตำรา บทความ หรือชุดวิดีโอ อีกทั้งยังเป็นการแสวงหาความร่วมมือมากกว่าเพียงแต่การนำเสนอปัญหา หรือการบอกเล่า โดยครูมีโอกาสนในการที่จะฝึกฝนทักษะการเรียนการสอน (Teaching Skills) และได้รับคำแนะนำที่มีความหลากหลายเกี่ยวกับการสืบทอด และแหล่งข้อมูลที่มีความน่าสนใจในการที่จะนำมาใช้เป็นแนวทางในการวิจัยหรือแก้ปัญหา (Cayuso; et.al: 2004: 20-26) โดย อัลลิ่งตัน (Allington, 2001: 30-32) ได้กล่าวว่า กลุ่มการศึกษาแบบหัวข้อมีลักษณะที่คล้ายคลึงกับประเภทของกลุ่มการศึกษาแบบ TAPER (Teacher as Professional Education Reader) ซึ่งเป็นกลุ่มการศึกษาที่มุ่งพัฒนาความชำนาญส่วนบุคคล โดยการตรวจสอบความชัดเจนของแนวคิดที่ทำการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากตำรา ซึ่งเกิดจากการเชื่อมโยงระหว่างการอ่านและการปฏิบัติงานภายในชั้นเรียน

กลุ่มการศึกษาแบบการปฏิบัติ (Practices Study Group)

คายุโซ และคณะ (Cayuso; et.al., 2004: 22-26) ลักษณะของกลุ่มการศึกษาแบบการปฏิบัติมีจุดเน้นอยู่ที่การสะท้อนคิดเมื่อสิ้นสุดการจัดการเรียนการสอนในแต่ละครั้งของครู ว่าจะต้องมีการปรับปรุงแนวทางการสอนอย่างไรในครั้งต่อไป โดยสมาชิกครูแต่ละคนสามารถที่จะสะท้อนคิดการจัดการเรียนการสอนของตนเองและเพื่อนครูที่เข้าร่วมกลุ่มการศึกษาแบบการปฏิบัตินี้ได้จากกิจกรรมที่มีความหลากหลายที่มีความแตกต่างกัน เช่น การดูวิดีโอเทปเกี่ยวกับการสอนที่เป็นของตนเองหรือของผู้อื่น การสังเกตการสอนในชั้นเรียนของครูคนอื่น หรือการร่วมอภิปรายภายในกลุ่มเกี่ยวกับแนวทางที่เป็นปัญหาที่จะต้องมีการปรับปรุงในการนำเสนอเพื่อใช้เป็นบทเรียน การบริหารจัดการภายในชั้นเรียน การดำเนินการเรียนการสอน ข้อคำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติและรูปแบบการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งจะมีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มการศึกษาแบบหัวข้อ (Topic Study Group) โดยกลุ่มการศึกษาแบบการปฏิบัติ (Practices Study Group) อาจมีการศึกษาจากตำรา บทความ หรือวิดีโอร่วมด้วย โดยครูจะทำการทดสอบแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนการสอน การนำไปใช้ หรือกลยุทธ์ภายในชั้นเรียน เมื่อมีการประชุมกลุ่มมีสิ่งที่จะต้องปฏิบัติดังนี้

- แบ่งปันบทเรียนหรือกลยุทธ์การปฏิบัติหรือปฏิบัติการสอนภายในชั้นเรียน
- แบ่งปันตัวอย่างของงานและ/หรือผลผลิตจากบทเรียนมาแสดงให้เห็นหรือบอกเล่า
- แบ่งปันวิดีโอเทปเกี่ยวกับการสอนของตนเองเพื่อใช้เป็นบทเรียน หรือกลยุทธ์ในการที่จะสอบถาม รับฟังความคิดเห็น และคำแนะนำ
- จัดให้มีการสอนแบบย่อส่วน เกี่ยวกับส่วนที่เหลือของกลุ่มในแง่ของการกลุ่ม

การศึกษา

กลุ่มการศึกษาแบบโครงการสืบเสาะของครู (Teacher Inquiry Project Study Group)

ในบางครั้งอาจเรียกว่ากลุ่มการวิจัยเชิงปฏิบัติการ โดยแทนที่จะมีเพียงทรัพยากร ผู้มีส่วนร่วมสามารถที่จะทำวิจัยด้วยตนเอง โดยจุดเน้นหลักอยู่ที่การรวบรวมแหล่งข้อมูลจากผู้มีส่วนร่วม และข้อมูลที่มีปัญหาเกี่ยวกับหัวข้อโดยเฉพาะ เครื่องมือ คือ การวิจัยและการประเมินเกี่ยวกับการตรวจสอบประสิทธิภาพในห้องเรียนของครูแต่ละคน (Cayuso; et.al: 2004: 22-26)

กลุ่มการศึกษาแบบออนไลน์ (Online Study Group)

ลักษณะของการพบปะของกลุ่มการศึกษาแบบออนไลน์ (Online Study Group) ได้มีการนำเทคโนโลยีเครือข่าย เช่น การเข้าร่วมกลุ่มบน google หรือการใช้โปรแกรมค้นหา (Search Engine) ได้อย่างหลากหลาย การใช้ Facebook และ Line มาใช้เพื่อเป็นช่องทางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยมีการกำหนดหัวข้อ และช่วงเวลาในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพบปะกันไว้ล่วงหน้า ซึ่งในแต่ละครั้งที่มีการนัดหมายจะมีหัวข้อ และประเด็นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่มีความแตกต่างกันไป โดยจะมีผู้คอยดูแลกระดานอภิปราย (Discussion Boards) ซึ่งนักศึกษาครู และอาจารย์นิเทศก์ที่เป็นสมาชิกในกลุ่มอาจมีการเข้ามาตั้งประเด็นปัญหาที่มีข้อสงสัย เพื่อทำการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และร่วมอภิปรายเพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาหรือข้อสงสัยที่เกิดขึ้น หรืออาจเป็นการนำเสนอประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนที่ประสบความสำเร็จมาเสนอให้สมาชิกในกลุ่มได้เรียนรู้ โดยมีการแบ่งปันประสบการณ์ที่ได้เรียนรู้ของตนเองกับประสบการณ์ที่ได้เรียนรู้จากเพื่อนนักศึกษาครู และอาจารย์นิเทศก์ในบริบทที่มีความแตกต่างกัน กลุ่มการศึกษานี้มีประโยชน์โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเรียนรู้เกี่ยวกับประสบการณ์การสอนของนักศึกษาครูคนอื่น โดยสามารถนำมาเปรียบเทียบและเทียบเคียงกับการจัดการเรียนการสอนของตนเองได้ (Cayuso; et.al.: 2004: 22-26)

ทั้งนี้ ประโยชน์ของกลุ่มการศึกษาครู (Teacher Study Groups) มีดังนี้ (Cayuso; et.al.: 2004: 22-26)

1. ให้โอกาสครูในการวิเคราะห์ความหลากหลายเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ทั้งการสังเกตอย่างไม่เป็นทางการ ตัวอย่างของงานเขียนและโครงงานของนักเรียน ผลสะท้อนกลับจากนักเรียน และผลการทดสอบ เมื่อพิจารณาความก้าวหน้าของบุคคลและการเรียนรู้ร่วมกันของครูและนักเรียน (Collective Learning)
2. สามารถใช้ตรรกะที่เป็นวิธีการได้ในระยะยาวเกี่ยวกับการวางแผนของสถาบัน นำเป้าหมายของสถาบันและการพิจารณาเกี่ยวกับความต้องการของนักเรียน/ครูแต่ละบุคคล
3. การสำรองเวลาสำหรับการเรียนรู้เกี่ยวกับวิชาชีพที่จะเกิดขึ้นในแนวทางที่มีความหมาย
4. ส่งเสริมและตรวจสอบครูในฐานะผู้นำและผู้เชี่ยวชาญในแต่ละสาขา
5. การเสริมสร้างความรู้ของครูและความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครู
6. กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้แบบสืบสวนสอบสวนและทำให้เกิดการสะท้อนคิด
7. เอื้ออำนวยสำหรับการศึกษากลุ่มและการศึกษาบุคคล
8. เป็นไปตามมาตรฐานของการสอนที่ดีและการปฏิบัติการเรียนรู้ที่ดี
9. ใช้เป็นการเปิดช่องทางของการสื่อสาร การแบ่งปันสารสนเทศ และการสร้างชุมชนแห่งความร่วมมือที่กว้างขวางเพื่อเป็นการให้บริการในการพัฒนาวิชาชีพ
10. การประเมินผล และการวินิจฉัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแนวคิดเกี่ยวกับกลุ่มการศึกษาครู (Teacher Study Groups) มาใช้เป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมในหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้

ไวของครูในลักษณะของชุมชนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างอาจารย์นิเทศก์ ครูพี่เลี้ยง และ นักศึกษาครู ใน 2 ลักษณะ คือ 1) กลุ่มการศึกษาแบบการปฏิบัติ (Practices Study Group) มีจุดเน้นอยู่ที่การสะท้อนคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติการสอน และการปรับปรุงการสอนของนักศึกษาครู โดยมีครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์ ตลอดจนนักศึกษาครูร่วมกันเสนอแนะแนวทางในการเรียนรู้และการแก้ปัญหา และ 2) กลุ่มการศึกษาแบบออนไลน์ (Online Study Group) โดยการนำเทคโนโลยี การสื่อสารที่มีความทันสมัย และมีประสิทธิภาพของ Facebook มาใช้เพื่อจัดตั้งเป็นกลุ่มในการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างอาจารย์นิเทศก์และนักศึกษาครู โดยมีการจัดกิจกรรมได้ตลอดระยะเวลา ที่นักศึกษาครูมีข้อสงสัย โดยการฝากข้อสงสัย และขอเสนอแนะไว้ในกระดานแสดงความคิดเห็น

3.4 การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

การนำแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมาใช้ในการจัด กิจกรรมการเรียนการสอนในหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกลึก ใจของครูนั้น เป็นหลักการการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับแนวคิดการฝึกอบรมเน้นสมรรถนะ (Competency-Based Training) ที่เน้นกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีส่วนร่วม ในการเรียนการสอนมากที่สุด เพราะมีความเชื่อว่า ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะอื่น ๆ (Other Characteristics) เกิดขึ้นจากการที่ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เกิดขึ้นในหลักสูตร ซึ่ง กรมวิชาการ (2543: 45-50) ได้เสนอหลักการในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ไว้ดังนี้

1. การปรับความคิดของผู้สอนให้มองผู้เรียนบนพื้นฐานของความรักความเข้าใจว่า ผู้เรียนมีศักยภาพในการเรียนรู้ พร้อมเอื้ออำนวยความสะดวก จัดบรรยากาศให้เอื้อต่อนักเรียนใน การแสวงหาความรู้ มีอิสระในการคิด ลงมือปฏิบัติจริง
2. การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ยึดหลักการพัฒนาผู้เรียนให้ถึงศักยภาพสูงสุด คือ ผู้เรียนได้พัฒนาทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์และสังคม หลังเรียนหรือหลังฝึกกิจกรรม มีความรู้สึกที่ดีเกี่ยวกับตนเอง ภาคภูมิใจในผลการปฏิบัติของตน
3. การยึดชีวิตจริงของผู้เรียนเป็นหลักในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ เน้นให้ผู้เรียน มีศักยภาพในการคิดเชิงระบบ และคิดอย่างมีวิจารณญาณ มีการรู้คิดของตนเอง ค้นพบตนเอง สามารถเชื่อมโยงความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ต่าง ๆ ไปใช้ในชีวิตได้
4. การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ยึดหลักความแตกต่างระหว่างบุคคล
5. การจัดประสบการณ์โดยใช้คุณธรรมนำความรู้ บูรณาการคุณธรรมในการจัด ประสบการณ์ทุกกลุ่มวิชาและทุกขั้นตอนในการจัดการเรียนการสอน ถือว่าผู้สอนทุกคนมีหน้าที่ใน การพัฒนาผู้เรียนให้ประพฤติตนยึดหลักคุณธรรม และพัฒนาให้มีค่านิยมอันพึงประสงค์

6. การออกแบบการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนการสอนใช้กระบวนการเรียนรู้ที่มีความหลากหลายสอดคล้องกับธรรมชาติวิชา และวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียน ใช้วิธีการวัดและประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลายตามสภาพจริงและถือว่าการวัดและประเมินเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนรู้ และใช้กระบวนการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้

รูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

แอนดรูว์ และไอแซคส์ (Andrew; & Issaacs, 1995: 136-142) ได้นิยามรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามแนวทฤษฎีปัญญานิยม (Cognitive Psychology) ซึ่งเรียกว่าการสอนแบบสรรค์สร้างความรู้ (Constructivist) เพื่อการสอนและการเรียนรู้ไว้ดังนี้

1. การเรียนรู้เป็นทั้งกระบวนการส่วนบุคคลและกระบวนการทางสังคม
2. ผู้เรียนตัดสินใจเองว่าต้องการที่จะเรียนรู้อะไรโดยการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้

เฉพาะตน

3. ผู้เรียนสร้างความรู้ที่มีความหมายต่อตัวนักเรียนเอง ซึ่งเป็นผลมาจากกิจกรรมของตนเอง และการแลกเปลี่ยนกับบุคคลอื่น
4. ยุทธวิธีการเรียนรู้ประกอบด้วย การค้นคว้าจากห้องสมุด การเรียนรู้ด้วยโจทย์ปัญหา
5. การสอนในชั้นเรียนที่เป็นตัวกระตุ้นการเรียนรู้ที่แท้จริงนั้นเกิดขึ้นภายนอกห้องเรียนเป็นส่วนใหญ่
6. ห้องเรียนไม่จำเป็นต้องมีแบบแผน กิจกรรมมีแบบเฉพาะบุคคล การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและไม่จำเป็นต้องมีการเช็คชื่อเข้าชั้นเรียน
7. ผู้เรียนต้องมีส่วนร่วมในวิชานั้น ๆ และเปลี่ยนข้อมูลใหม่ที่ได้รับให้เป็นความเข้าใจส่วนบุคคลและเชื่อมโยงกับความรู้เดิม

อีแกนและกิบป์ (Egan; & Gibb, 1997: 120) เสนอแนะว่า การเรียนรู้จะต้องมุ่งไปที่ผู้เรียนว่าต้องการจะเรียนรู้อะไรและการเรียนการสอนจะต้องเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จึงต้องระบุงถึงตัวแปรที่สามารถสนับสนุนการเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นสำคัญให้มีประสิทธิภาพและมีความหมายสำหรับผู้เรียนไว้ดังนี้

1. การสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญจะต้องมีความชัดเจนและสามารถเข้าใจได้
2. การสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญจะต้องตอบสนองวิถีทางที่ให้ผู้เรียนเรียนรู้ติดต่อสื่อสารได้
3. การสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญควรจะยอมรับความสนใจและแรงจูงใจของผู้เรียน
4. การสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญต้องให้เคารพในธรรมชาติของสังคมแห่งการเรียนรู้
5. การสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญจะต้องเป็นที่ดึงดูดใจ
6. การสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญควรจะเน้นที่ความต้องการของผู้เรียนเพื่อการย้อนกลับที่มีความหมายและคุ้มค่า

การเรียนรู้แบบร่วมมือ

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) เป็นยุทธวิธีในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่จัดผู้เรียนอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มเล็ก ๆ โดยทั่วไปจะจัดกลุ่มละ 4 คน แบบลดความสามารถให้ทำงานและเรียนรู้ร่วมกัน มีการช่วยเหลือกันในการผสมผสานความรู้ที่มีอยู่เดิมกับความรู้ใหม่และค้นพบความหมายของสิ่งที่ศึกษาด้วยกลุ่มของเขาเอง โดยการทำกิจกรรมในการสืบเสาะแนวความคิดและแก้ปัญหา ซึ่งต้องมีการอธิบาย อภิปรายกันในกลุ่ม

การเรียนรู้แบบร่วมมือมีพื้นฐานมาจากปรัชญาการศึกษาแบบพัฒนาการนิยม (Progressivism) ที่เน้นการให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดทิศทางการพัฒนาตนเอง จึงทำให้เกิดการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่ง ดิวอี้ (Dewey, 1922: 265-268) ได้นำเสนอปรัชญาการศึกษาแบบพัฒนาการนิยมที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายจนถึงปัจจุบัน นอกจากนี้ยังได้นำแนวคิดจากทฤษฎีสถาน (Field Theory) ของ เลวิน (Lewin, 1938: 82-83) ที่เน้นว่าการพึ่งพาซึ่งกันและกันเป็นตัวกำหนดวิธีการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งแนวคิดดังกล่าวได้นำนักศึกษานำไปพัฒนาเป็นรูปแบบต่าง ๆ ของการเรียนรู้แบบร่วมมือมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างแพร่หลายจนถึงปัจจุบัน

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing)

ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความรู้ภายในบุคคลกับความรู้ที่อยู่ภายนอกบุคคล ตามแนวคิดและสมมติฐานของ นานากะและทาคิวชิ (Nanaka; & Takeuchi, 1995: 96-100) จำแนกเป็น 4 ลักษณะดังนี้

1. สังคมประภิต (Socialization) การแบ่งปันและสร้างความรู้ที่ฝังลึก (Tacit Knowledge) จากความรู้ที่ฝังลึก (Tacit Knowledge) ของผู้ที่สื่อสารระหว่างกัน โดยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ตรง
2. การนำความรู้สู่ภายนอก (Externalization) การสร้างและแบ่งปันความรู้จากสิ่งที่มีและเผยแพร่ออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร เป็นการแปลงจากความรู้ที่ฝังลึก (Tacit Knowledge) เป็นความรู้แบบชัดแจ้ง (Explicit Knowledge)
3. การนำผนวกความรู้ (Combination) เป็นการแปลงความรู้แบบชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) จากความรู้แบบชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) โดยรวบรวมความรู้ประเภทชัดแจ้ง (Explicit) ที่เรียนรู้ มาสร้างเป็นความรู้ประเภทชัดแจ้ง (Explicit) ใหม่
4. การรวมโดยการผ่านการเรียนรู้ (Internalization) เป็นการแปลง ความรู้แบบชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) มาเป็นความรู้ที่ฝังลึก (Tacit Knowledge) มักจะเกิดจากการนำความรู้ที่เรียนมาไปปฏิบัติ

จากแนวทางการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) ทั้ง 4 รูปแบบ ข้างต้น แสดงให้เห็นว่า ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความรู้ภายในบุคคลกับความรู้ที่อยู่ภายนอกบุคคลสามารถเกิดขึ้นได้โดยผ่านกระบวนการสื่อสารระหว่างกัน ซึ่งทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ตรง เพื่อทำการ

แปลงจากความรู้ที่ฝังลึก (Tacit Knowledge) เป็นความรู้แบบชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ที่ทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ที่จะสร้างความรู้ที่ฝังลึก (Tacit Knowledge) ที่ได้จากกระบวนการปฏิบัติ

จากแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้วิจัยได้เลือกใช้การกิจกรรมการฝึกอบรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพราะแนวคิดดังกล่าวเป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับความแตกต่างทางด้านการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละบุคคล ลักษณะการจัดกิจกรรมในการฝึกอบรมจะเป็นไปในลักษณะที่สอดคล้องกับแนวทางในการปฏิรูปการจัดการเรียนการสอนยุคใหม่ และสอดคล้องกับทักษะการเรียนรู้การสอนในศตวรรษที่ 21 เพราะมีการส่งเสริมให้มีการเปลี่ยนแปลงบทบาทของวิทยากรจากผู้ป้อนเนื้อหาความรู้ เป็นผู้ที่คอยช่วยเหลือ และคอยอำนวยความสะดวก (Facilitator) ให้เกิดขึ้นกับนักศึกษาครูที่เข้ารับการฝึกอบรม อีกทั้งเป็นลักษณะการจัดกิจกรรมในการฝึกอบรมจะมีความยืดหยุ่นสูง และสามารถเลือกเทคนิคและวิธีการสอนได้อย่างมีความหลากหลาย

4. แนวคิด และหลักการเกี่ยวกับการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะ

คำภาษาอังกฤษที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการประเมิน และมักจะคุ้นเคยเป็นอย่างมากในวงการทางการศึกษา คือคำว่า Assessment หรือที่ในภาษาไทยใช้คำว่า การประเมิน โดยมีผู้ให้ความหมายพอสรุปได้ว่า การประเมิน (Assessment) หมายถึง กระบวนการรวบรวมและสังเคราะห์ข้อมูลที่มีความสำคัญ หรือการจัดกลุ่มข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบและมีความหลากหลายเพื่อนำสารสนเทศที่ได้มาแปลค่าการวัดผลหรือผลความก้าวหน้า โดยนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แล้วอธิบายเป็นระดับคุณภาพ ซึ่งมีทั้งที่เป็นตัวเลข (เช่น 4 3 2 1 0) ตัวอักษร (เช่น ก ข ค ง จ) และตัวหนังสือ (เช่น ดีมาก ดี ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด) เป็นต้น (สุวิมล ว่องวาณิช, 2548: 90-96; เสนอ ภิรมจิตร์ผ่อง, 2544: 44-46 และ ไตรรงค์ เจนการ, 2551: 51) อีกทั้ง การประเมินมีความหมายครอบคลุมถึงการประเมินผล (Evaluation) ด้วย (ราชบัณฑิตยสถาน, 2555: 36) โดยมีความหมาย 2 ลักษณะ กล่าวคือ 1) การตัดสินคุณค่าที่เกิดจากการวัดหรือเปรียบเทียบตามเกณฑ์ที่กำหนด และ 2) หน้าที่อย่างหนึ่งในการบริหารจัดการเพื่อตรวจสอบผลการปฏิบัติงานโดยเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายตามแผน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2555: 206) จากความหมายของการประเมินที่ได้กล่าวมาข้างต้น งานวิจัยนี้จะใช้คำว่า การประเมิน ทั้งในความหมายของการประเมิน (Assessment) และการประเมินผล (Evaluation) โดยใช้การประเมิน (Assessment) ในแง่มุมของการติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียนเพื่อการพัฒนา และการประเมินผล (Evaluation) เพื่อประเมินประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรมตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

สำหรับหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกลึกซึ้งของครูนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการประเมิน 2 แนวคิดด้วยกัน คือ 1) แนวคิดเกี่ยวกับการประเมิน การฝึกอบรมเน้นสมรรถนะ และ 2) แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินตามสภาพจริง โดยมีรายละเอียด ของแต่ละแนวคิดดังต่อไปนี้

5.1 การประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะ

การฝึกอบรมเน้นสมรรถนะ (Competency-Based Training) คือ การฝึกอบรมที่ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นแก่ผู้เรียน (Learner Outcomes) มีกิจกรรมการเรียนรู้แบบผู้เรียน เป็นศูนย์กลาง (Learner-Centered Learning) ผู้เรียนแต่ละคนได้รับเวลาที่เพียงพอสำหรับการ เรียนรู้ และต้องมีการสะท้อนกลับ (Feedback) เป็นระยะ ๆ ตลอดกระบวนการเรียนรู้ โดยผู้เข้า อบรมแต่ละคนจะได้รับการประเมินความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยเปรียบเทียบกับ มาตรฐานที่กำหนดไว้ มุ่งเน้นที่การพัฒนาทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge) เจตคติ (Attitude) เพื่อให้บรรลุตามมาตรฐานสมรรถนะ (Competency Standard) (Blank, 1982: 4-16; Dubois; & Rothwell, 2004: 46-55; Wu, 2013: 262-263 และ สุกัญญา รัตมีธรรมโชติ, 2550: 110) ดังนั้นการ ประเมินการฝึกอบรมแบบนี้จึงมีความแตกต่างกับการประเมินผลการฝึกอบรมโดยทั่วไป ซึ่งแบล็งค์ (Blank, 1982: 332-333) ได้กล่าวถึงการประเมินการฝึกอบรมเน้นสมรรถนะว่า ประกอบด้วย การ ประเมินระหว่างฝึกอบรม (Evaluation Existing Program) กับการประเมินหลังการฝึกอบรมเสร็จสิ้น (Evaluation Newly Implemented Program) เช่นเดียวกับหลักการประเมินย่อยหรือการประเมิน ระหว่างดำเนินการ (Formative Evaluation) และการประเมินผลรวมหรือการประเมินเมื่อเสร็จสิ้น การดำเนินการ (Summative Evaluation) โดยสิ่งสำคัญในการประเมิน ประกอบด้วย

1. การวินิจฉัยระดับความสามารถของผู้เข้าอบรม (Diagnostic)
2. ผลสะท้อนที่ได้รับ (Providing Feedback) ผู้เข้าอบรมควรได้รับผลสะท้อนกลับ

จากการเรียนรู้ทั้งด้านความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) โดยการประเมินตนเอง (Self-Check) ตลอดการฝึกอบรม

3. การประเมินความรู้ (Assessing Mastery) ควรให้ผู้เข้าอบรมแต่ละคนแสดงให้เห็น ความรอบรู้ในแต่ละภาระงาน (Task) ก่อนที่โปรแกรมฝึกอบรมจะเสร็จสิ้น การประเมินใน ลักษณะนี้เป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่ทำให้การฝึกอบรมเน้นสมรรถนะ (Competency-Based Training) แตกต่างกับการฝึกอบรมแบบเดิม (Tradition Training Program)

4. การประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการฝึกอบรม (Evaluation Training Materials) เพื่อ ประเมินประสิทธิภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการฝึกอบรม

แนวคิดของแบล็งค์ (Blank) ข้างต้นสอดคล้องกับแนวคิดของ แม็คอีวอย และคณะ (McEvoy; et.al. 2005: 383-402) ที่ได้กล่าวถึงการประเมินผลการฝึกอบรมเน้นสมรรถนะ ว่า ประกอบด้วย

1. การประเมินตนเอง ซึ่งการประเมินตนเองจะเป็นกระบวนการสะท้อนกลับที่ช่วยส่งเสริมปรัชญาการเรียนรู้จากประสบการณ์

2. การประเมินผู้เรียนในระหว่างการฝึกปฏิบัติการ (Workshop) ซึ่งผู้เรียนต้องเกี่ยวข้องกับการทำกิจกรรมหลาย ๆ กิจกรรม และจะได้รับการประเมินทั้งจากผู้สอนและเพื่อนในกลุ่ม ซึ่งการประเมินอย่างต่อเนื่องนี้เป็นลักษณะพิเศษของหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะ

เช่นเดียวกับแนวคิดของ ดูบัวส์ และคณะ (Dubois; et.al. 2004: 137-138) ที่กล่าวไว้ว่าการประเมินผลเป็นสิ่งสำคัญในการฝึกอบรม เพราะผู้มีอำนาจตัดสินใจขององค์กร ต้องการทราบผลตอบแทนที่ได้จากการลงทุนจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร และหากการฝึกอบรมนั้น เป็นการฝึกอบรมเน้นสมรรถนะ คำตอบจะเห็นได้ชัดเจนเพราะทุกขั้นตอนของกระบวนการฝึกอบรมถูกเชื่อมโยงกับผลของความสำเร็จ ซึ่งสมรรถนะของบุคลากรคือสิ่งที่ทำให้บรรลุผล นอกจากนี้ ในการจัดการฝึกอบรมเน้นสมรรถนะ ควรให้ความสำคัญกับ 2 คำถามหลักในการประเมินผลการฝึกอบรมเน้นสมรรถนะ คือ

1. ทำอย่างไร การฝึกอบรมจึงจะประสบความสำเร็จได้ดีในการสร้างสมรรถนะที่เกี่ยวข้อง และสัมพันธ์กับสิ่งสำคัญที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

2. ทำอย่างไร การปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการอบรมจะเข้ากันได้เป็นอย่างดีกับความต้องการขององค์กรและลูกค้า เพื่อรักษาความได้เปรียบในการแข่งขันและการบริการลูกค้าให้ได้ที่สุด

คำถามเหล่านี้อาจตอบได้โดยการขอให้ผู้เข้ารับการอบรมสร้างสรรค์ผลงานหรือฝึกปฏิบัติการให้บริการแล้ววัดผลเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ก่อนล่วงหน้า ซึ่งก็คือผลการประเมินผลงาน (Output) นั้นเอง

จากที่กล่าวมาข้างต้น พอสรุปได้ว่า การฝึกอบรมเน้นสมรรถนะ (Competency-Based Training) มีลักษณะของการฝึกอบรมที่ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นแก่ผู้เรียน (Learner Outcomes) มีกิจกรรมการเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Learner-Centered Learning) ผู้เรียนแต่ละคนได้รับเวลาที่เพียงพอสำหรับการเรียนรู้ และจะมีการสะท้อนกลับ (Feedback) เกี่ยวกับผลการเรียนรู้เป็นระยะ ๆ ตลอดกระบวนการเรียนรู้ โดยผู้เข้าอบรมแต่ละคนจะได้รับการประเมินความสำเร็จในการปฏิบัติการงาน โดยมีการประเมินผลการเรียนรู้ใน 2 ส่วน คือ 1) การประเมินย่อยหรือการประเมินระหว่างดำเนินการ (Formative Evaluation) และ 2) การประเมินผลรวมหรือการประเมินเมื่อเสร็จสิ้นการดำเนินการ (Summative Evaluation)

5.2 การประเมินตามสภาพจริง

การประเมินตามสภาพจริง (Authentic Assessment) พจนานุกรมศึกษาศาสตร์ ฉบับราชบัณฑิตยสถานได้ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง การประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียนจากพฤติกรรมกระบวนการทำงาน และผลงานในบริบทของการเรียนการสอนตามสภาพจริง (ราชบัณฑิตยสถาน,

2555: 42) ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540: 175) ที่กล่าวไว้ว่า การประเมินตามสภาพจริง หมายถึง การประเมินการกระทำ การแสดงออกหลากหลายด้านของผู้เรียนที่เป็นไปตามสภาพความเป็นจริงทั้งในและนอกห้องเรียน มีลักษณะเป็นการประเมินแบบไม่เป็นทางการ มุ่งเน้นประเมินการทำงานของผู้เรียนความสามารถในการแก้ไขปัญหาและการแสดงออกโดยเน้นผู้เรียนเป็นผู้ค้นพบและเป็นผู้ผลิตความรู้ที่ผู้เรียนได้มีโอกาสฝึกปฏิบัติจริงหรือคล้ายจริงได้แสดงออกอย่างเต็มความสามารถ เช่นเดียวกับกรมวิชาการกระทรวงศึกษาธิการ (2545: 20) ได้กล่าวว่า การประเมินตามสภาพจริง หมายถึง การประเมินจากการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งโดยงานหรือกิจกรรมที่มอบหมายให้ผู้ปฏิบัติจะเป็นงานหรือสถานการณ์ที่เป็นจริง (Real Life) หรือใกล้เคียงกับชีวิตจริง จึงเป็นงานที่มีสถานการณ์ซับซ้อน (Complexity) และเป็นองค์รวม (Holistic) มากกว่างานปฏิบัติในกิจกรรมการเรียนรู้ทั่วไปสำหรับ สุวิมล ว่องวานิช (2546: 13) กล่าวว่า การประเมินตามสภาพจริง หมายถึง กระบวนการตัดสินความรู้ความสามารถ และทักษะต่าง ๆ ของผู้เรียนในสภาพที่สอดคล้องกับชีวิตจริง โดยใช้เรื่องราว เหตุการณ์สภาพจริงหรือคล้ายจริงที่ประสบในชีวิตประจำวันเป็นสิ่งเร้าให้ผู้เรียนตอบสนองโดยการแสดงออกลงมือกระทำหรือผลิตจากกระบวนการทำงานตามที่คาดหวังและผลผลิตที่มีคุณภาพ จะเป็นการสะท้อนภาพเพื่อลงข้อสรุปถึงความรู้ความสามารถและทักษะต่าง ๆ ของผู้เรียนว่ามีมากน้อยเพียงใด น่าพอใจหรือไม่ และมีความสำเร็จอยู่ในระดับใด

จากที่กล่าวมาข้างต้น พอสรุปได้ว่า การประเมินตามสภาพจริง (Authentic assessment) หมายถึง การประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียน มุ่งเน้นการประเมินพฤติกรรมและกระบวนการปฏิบัติงานตามสภาพจริง ผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อเป็นการประเมินความรู้ ความสามารถ และทักษะต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นผ่านประสบการณ์การทำงานโดยตรงของผู้เรียน

แนวคิดและหลักการประเมินตามสภาพจริง

ได้มีผู้กล่าวถึงแนวคิดและหลักการประเมินตามสภาพจริง ที่สำคัญไว้ดังต่อไปนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2542: 183 และ อนุวัติ คุณแก้ว, 2548: 113)

1. การประเมินตามสภาพจริงไม่เน้นการประเมินทักษะพื้นฐาน (Skill Assessment) เป็นการประเมินทักษะการคิดที่ซับซ้อน (Complex Thinking Skill) ในการทำงาน การให้ความร่วมมือ ทักษะการแก้ปัญหา และการประเมินตนเองทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน
2. การประเมินตามสภาพจริงเป็นการวัดและประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนแต่ละคนบนพื้นฐานเกี่ยวกับทฤษฎีทางด้านพฤติกรรมกรเรียนรู้ และพื้นฐานของพัฒนาการและการเรียนรู้ทางสติปัญญา โดยใช้เครื่องมือและวิธีการประเมินที่มีความหลากหลาย
3. การประเมินตามสภาพจริงเป็นการสะท้อนให้เห็นการสังเกตสภาพงานปัจจุบัน (Current Work) ของผู้เรียนและสิ่งที่คุณเรียนสามารถปฏิบัติได้จริง

4. การประเมินตามสภาพจริง ใช้ผู้ประเมินที่มีความหลากหลายโดยมีการประชุมระหว่างกลุ่มผู้ประเมินเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับตัวผู้เรียน เช่น ผู้สอน ผู้เรียน เพื่อน และผู้ปกครอง เป็นต้น จึงทำให้ผลการประเมินมีความเที่ยงตรง เพราะได้รับมุมมองจากผู้ประเมินที่มีความหลากหลาย

5. การประเมินตามสภาพจริง มีลักษณะของการประเมินที่มีการดำเนินการไปพร้อมกับการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาที่มีการจัดการเรียนการสอน อีกทั้งยังเน้นการปฏิบัติจริงในสภาพที่ใกล้เคียงหรือสภาพที่เป็นจริงในชีวิตประจำวัน มีการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง

6. การประเมินตามสภาพจริงควรมีการประเมินทั้ง 2 ลักษณะคือ การประเมินที่เน้นการปฏิบัติจริง และการประเมินจากแฟ้มสะสมงาน

ลักษณะสำคัญของการวัดและการประเมินตามสภาพจริง

ลักษณะสำคัญของการวัดและการประเมินผลตามสภาพจริงมีดังนี้ (กรมวิชาการ, 2545 : 159 และ ชวลิต ชูก่าแพง, 2550: 39-40)

1. การประเมินตามสภาพจริงมีลักษณะการประเมินกระบวนการคิดที่มีความซับซ้อนเกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงาน และศักยภาพของผู้เรียน อีกทั้งยังเป็นการประเมินที่ออกแบบขึ้นเพื่อประเมินการปฏิบัติงานในสภาพที่เป็นจริง

2. เป็นการประเมินความสามารถของผู้เรียน เพื่อวินิจฉัยผู้เรียนในส่วนที่ควรส่งเสริมและส่วนที่ควรแก้ไขปรับปรุง เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาอย่างเต็มศักยภาพตามความสามารถ ความสนใจและความต้องการของแต่ละบุคคล

3. เป็นการประเมินที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมประเมินผลงานของทั้งตนเองและของเพื่อนร่วมห้อง เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักตัวเอง เชื่อมั่นตนเอง สามารถพัฒนาข้อมูลได้

4. ข้อมูลที่ประเมินได้จะต้องสะท้อนให้เห็นถึงกระบวนการเรียนการสอนและการวางแผนการสอนของผู้สอนว่าสามารถตอบสนองความสามารถ ความสนใจ และความต้องการของผู้เรียนแต่ละบุคคลได้หรือไม่

5. เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินเป็นเกณฑ์ประเมิน “แก่นแท้” (Essentials) ของการปฏิบัติมากกว่าเป็นเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานที่ถูกสร้างขึ้นจากผู้ใดคนหนึ่งโดยเฉพาะ เป็นเกณฑ์ที่สามารถเปิดเผยและรับรู้กันอยู่ในโลกของความเป็นจริงของตัวผู้เรียนเองและผู้อื่น

6. มีการประเมินตนเอง (Self-Assessment) จุดประสงค์ต้องการประเมินตามสภาพจริงคือ 1) เพื่อช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาความสามารถในการประเมินงานของตน โดยเทียบวัดกับมาตรฐานทั่วไปของสาธารณชน (Public Standard) 2) เพื่อปรับปรุง ขยับขยาย และเปลี่ยนทิศทางการดำเนินงาน และ 3) เพื่อริเริ่มในการวัดความก้าวหน้าของตนในแบบต่าง ๆ หรือจุดต่าง ๆ อย่างที่ไม่มีการวัดเช่นนี้มาก่อน

7. มีการนำเสนอผลงาน กิจกรรมการนำเสนอทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ยังรากลึก เนื่องจากผู้เรียนได้สะท้อนความรู้สึกของตนเองว่ารู้อะไร และนำเสนอเพื่อให้ผู้อื่นสามารถเข้าใจได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้แน่ใจว่าผู้เรียนได้เรียนรู้ในหัวข้อนั้น ๆ อย่างแท้จริง

8. วิธีการประเมินผู้เรียนเกี่ยวกับความรู้ ความสามารถ และทักษะต่าง ๆ ด้วยวิธีที่หลากหลายในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างมีความต่อเนื่อง

เทคนิควิธีที่ใช้ในการประเมินตามสภาพจริง

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กล่าวถึง วิธีการประเมินตามสภาพจริงไว้ ดังนี้ (ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์, 2553: 216-225)

1. การสังเกต เป็นวิธีการที่ดีมากวิธีหนึ่งในการเก็บข้อมูลพฤติกรรมด้านการใช้ความคิด
2. การปฏิบัติงาน โดยเฉพาะด้านอารมณ์ ความรู้สึก และลักษณะนิสัยที่สามารถทำได้ตลอดเวลา ทุกสถานที่ ทั้งในห้องเรียน นอกห้องเรียน หรือในสถานการณ์อื่นนอกโรงเรียน

การสัมภาษณ์ เป็นอีกวิธีการหนึ่งที่ใช้สำหรับเก็บข้อมูลพฤติกรรมด้านต่าง ๆ ได้ดี เช่น ทางด้านความคิด (สติปัญญา) ความรู้สึก กระบวนการและขั้นตอนในการปฏิบัติงาน วิธีการแก้ปัญหา เป็นต้น อาจใช้ประกอบรวมกับการสังเกตเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความเที่ยงตรง และสร้างความมั่นใจได้มากยิ่งขึ้น

3. การตรวจงาน เป็นการวัดและประเมินผลที่เน้นการนำผลการประเมินไปใช้ทันทีใน 2 ลักษณะ คือ 1) เพื่อการช่วยเหลือผู้เรียนและเพื่อปรับปรุงการสอนของผู้สอน จึงเป็นการประเมินที่ควรดำเนินการตลอดเวลา เช่น การตรวจแบบฝึกหัด ผลงานภาคปฏิบัติ โครงการ/โครงงานต่าง ๆ ที่เป็นการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายในการจัดการเรียนการสอน อีกทั้ง ควรเลือกใช้แบบฝึกหัดที่มีลักษณะให้ผู้เรียนเขียนตอบ เพื่อเป็นการเรียบเรียง สร้างสรรค์ ความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อคำตอบ (ไม่ใช่แบบฝึกหัดที่เลียนแบบข้อสอบเลือกตอบ ซึ่งมักเป็นเพียงการประเมินทักษะทางด้านความรู้ ความจำ เท่านั้น) งานโครงการ โครงงาน ที่มีการเน้นความคิดขั้นสูงในการวางแผนการจัดการดำเนินการและแก้ปัญหา ซึ่งเป็นสิ่งที่ควรประเมินควบคู่ไปด้วยเสมอในการตรวจผลงาน ทั้งที่เป็นงานเขียนและการปฏิบัติงาน

4. การรายงานตนเอง เป็นการให้ผู้เรียนเขียนบรรยายหรือตอบคำถามสั้น ๆ หรือตอบแบบสอบถามที่ครูสร้างขึ้น เพื่อสะท้อนถึงการเรียนรู้ของผู้เรียน ทั้งด้านความรู้ ความเข้าใจ วิธีการคิด วิธีการทำงาน ความพึงพอใจในผลงาน และความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น

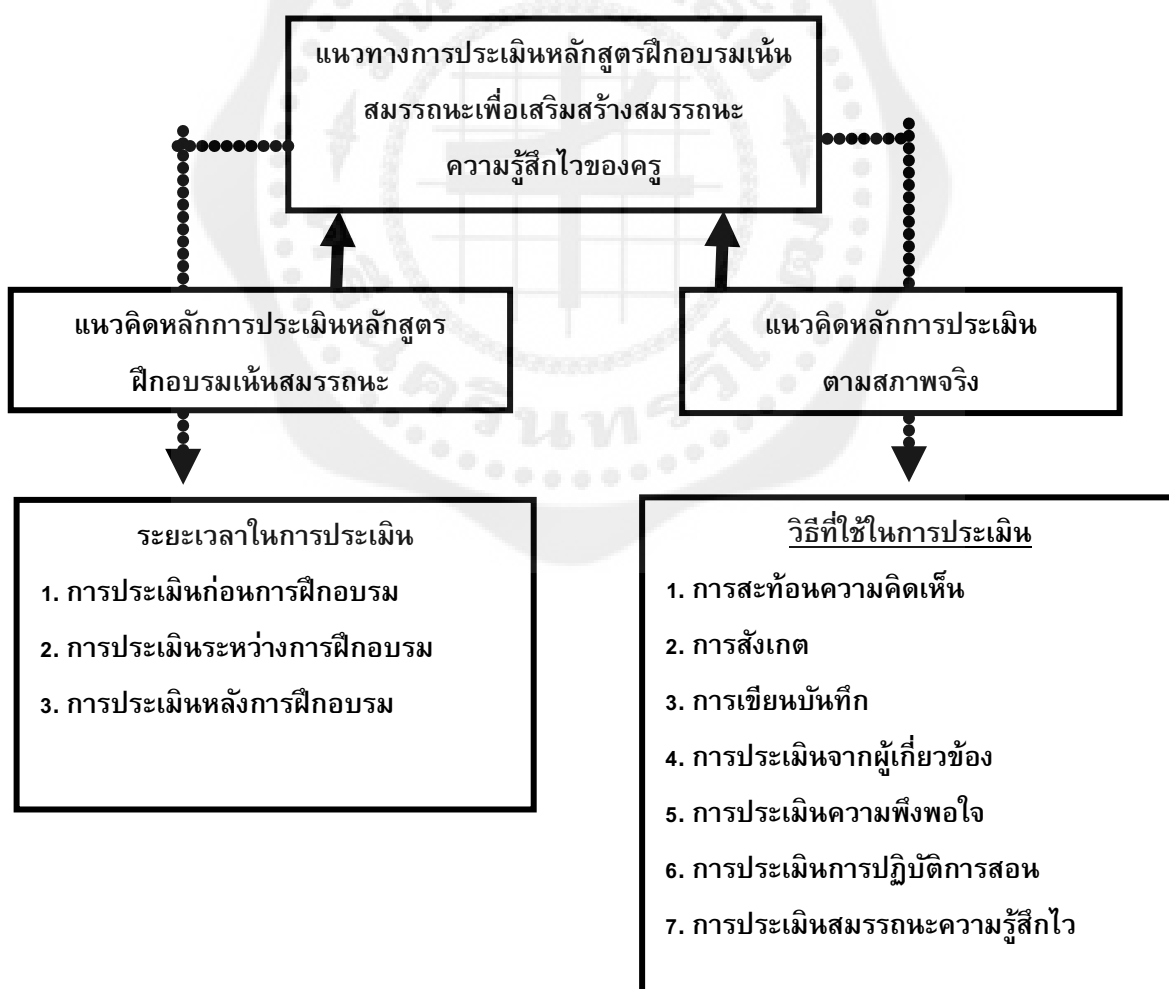
5. การใช้บันทึกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง เป็นการรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้เรียน ผลงานผู้เรียน โดยเฉพาะความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของผู้เรียนจากแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ

6. การใช้ข้อสอบแบบเน้นการปฏิบัติจริง ในกรณีที่ผู้สอนต้องการใช้แบบทดสอบ ควรใช้แบบทดสอบภาคปฏิบัติที่เน้นการปฏิบัติจริง ซึ่งมีลักษณะดังต่อไปนี้ 1) ปัญหาต้องมีความหมายต่อผู้เรียน และมีความสำคัญเพียงพอที่จะแสดงถึงภูมิความรู้ของผู้เรียนในระดับชั้นนั้น ๆ

2) เป็นปัญหาที่เลียนแบบสภาพจริงในชีวิตของผู้เรียน 3) แบบทดสอบต้องครอบคลุมทั้งความสามารถและเนื้อหาตามหลักสูตร 4) ผู้เรียนต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ความคิดหลากหลายด้าน มาผสมผสานกัน และแสดงวิธีคิดได้เป็นลำดับขั้นตอนที่ชัดเจน 5) ควรมีคำตอบถูกได้หลายคำตอบ และมีวิธีการหาคำตอบได้หลายวิธี และ 6) มีเกณฑ์การให้คะแนนตามความสมบูรณ์ของคำตอบอย่างชัดเจน

7. การประเมินโดยใช้แฟ้มสะสมผลงาน ซึ่งหมายถึง สิ่งที่ใช้สะสมงานของผู้เรียนอย่างมีจุดประสงค์ อาจเป็นแฟ้ม กล้อง แผ่นดิสก์ อัลบั้ม ฯลฯ ที่แสดงให้เห็นถึงความพยายาม ความก้าวหน้า และผลสัมฤทธิ์ในเรื่องนั้น ๆ หรือหลาย ๆ เรื่อง การสะสมผลงานนั้น ผู้เรียนจะมีส่วนร่วมในการเลือกเนื้อหา เกณฑ์การเลือก เกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินความสามารถ คุณสมบัติ และหลักฐานที่สะท้อนตนเอง

จากที่ศึกษาเกี่ยวกับหลักการและแนวคิดในการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะ สามารถนำมาประยุกต์ใช้สำหรับการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้สึกรักของครูสรุปได้ตามแผนภาพที่ 7

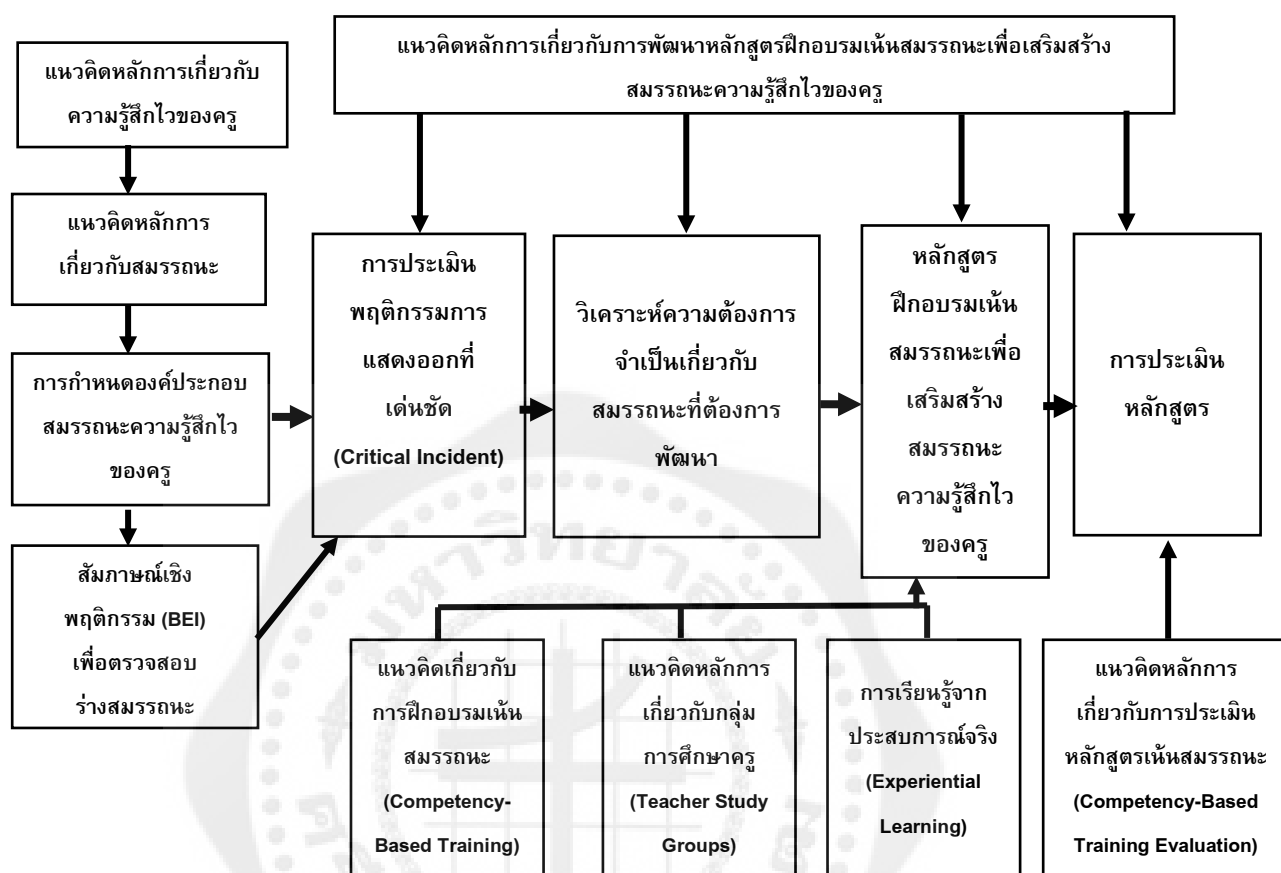


ภาพประกอบ 7 แนวทางการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู จากแผนภาพที่ 7 แสดงแนวทางการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู ซึ่งอธิบายความสัมพันธ์ระหว่าง 2 แนวคิด คือ 1) แนวคิดหลักการ-ประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะ และ 2) แนวคิดหลักการ-ประเมินตามสภาพจริง โดยแบ่งการประเมินออกเป็น 3 ระยะ- คือ 1) การประเมินก่อนการฝึกอบรม 2) การประเมินระหว่างการฝึกอบรม และ 3) การประเมินหลังการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาการของนักศึกษาครู ที่เป็นผลจากการพัฒนาสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู โดยเลือกใช้วิธีการที่มีความหลากหลาย ได้แก่ 1) การสะท้อนความคิดเห็น 2) การสังเกต 3) การเขียนบันทึก 4) การประเมินจากผู้เกี่ยวข้อง 5) การประเมินความพึงพอใจ 6) การประเมินการปฏิบัติการสอน และ 7) การประเมินสมรรถนะความรู้สึกละเอียด โดยในระหว่างการประเมินนักศึกษาครูจะได้รับการสะท้อนกลับ (Feedback) เกี่ยวกับผลการประเมินเป็นระยะ ๆ ตลอดกระบวนการจัดการเรียนรู้

5. แนวคิด และหลักการเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครูในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยในลักษณะการวิจัยและพัฒนา (Research; & Development) ซึ่งมีพื้นฐานมาจากแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูที่มีการกำหนดมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาครุศาสตร์และสาขาศึกษาศาสตร์ (หลักสูตร 5 ปี) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2552: 1-13) และ ครุสภา (2556: 43-47) ที่ได้กำหนดสาระความรู้ สมรรถนะและประสบการณ์วิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครู ตามข้อบังคับครุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ประกอบไปด้วย 9 มาตรฐานความรู้ และ 2 สาระการฝึกทักษะ และสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพมาใช้เป็นแนวทางเพื่อตรวจสอบเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาวิชาชีพครูในยุคปัจจุบัน จากนั้นใช้แนวคิดเกี่ยวกับความรู้สึกละเอียดของครู (Teacher Sensitivity) และแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดองค์ประกอบของสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู โดยการสัมภาษณ์เชิงพฤติกรรม (BEI) เพื่อทำการตรวจสอบร่างสมรรถนะ จากนั้นทำการประเมินพฤติกรรมการแสดงออกที่เด่นชัด โดยการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับสมรรถนะที่ต้องการพัฒนา เป็นลักษณะการวิเคราะห์ส่วนต่าง (Gap Analysis) เพื่อนำมาออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู บนฐานแนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมเน้นสมรรถนะ (Competency-Based Training) แนวคิดกลุ่มการศึกษาครู (Teacher Study Groups) และการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (Experiential Learning) มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกิจกรรมในการพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย 5 กิจกรรม ดังนี้ 1) การวิเคราะห์และกำหนดสมรรถนะที่จำเป็น 2) การตรวจสอบความจำเป็นในการฝึกอบรม 3) การ

พัฒนาหลักสูตร 4) การดำเนินการฝึกอบรม และ 5) การประเมินหลักสูตร และสามารถนำมาสรุปเป็นแผนภาพที่ 8



ภาพประกอบ 8 แนวคิดหลักการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรูสึกไของครู

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) แบ่งการดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่

ระยะที่ 1 การพัฒนาสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู

ระยะที่ 2 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู

ระยะที่ 3 การประเมินประสิทธิผลและปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู

โดยแต่ละระยะมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การพัฒนาสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู

เป็นการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเพื่อพัฒนาสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู โดยมีการดำเนินการใน 4 ขั้นตอน มีรายละเอียดในแต่ละขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสังเคราะห์สมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครูจากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู

ขั้นตอนนี้เป็นการวิเคราะห์เอกสาร (Document Analysis) เพื่อสังเคราะห์สมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู

การดำเนินการ

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยจากต่างประเทศระหว่างปี 1987-2014 พบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะความรู้สึกละเอียดของครู จำนวน 3 เรื่อง (Arnett, 1989: 541-552; Sara, 2003: 151-161 and Elita, 2009: 1-46) งานวิจัยที่เกี่ยวกับมาตรฐานและสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 3 เรื่อง (Servet, 2011; British Columbia, 2013; and Pauline, 2012-2014: 65-79) และงานวิจัยที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของครูที่ดี และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 4 เรื่อง (Chickering, 1987: 1-7; Karen, 2004: 69-89; Allen, 2005: 1-15 and Reichel, 2005: 115-124) และแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะตามแนวคิดของเดวิด แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1979: 1-14)

2. สังเคราะห์โครงสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครูจากแนวคิด ทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์ผล

ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ศึกษาวิเคราะห์รูปแบบอุปนัย (Analytic Inductive) ด้วยการนำข้อมูลมาทำการจัดระเบียบข้อมูล ศึกษาและให้ความหมายด้วยการนำ

ข้อความสำคัญ (Significant Statement) มาจัดหมวดหมู่ (Categories) เพื่อให้ได้โครงสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครูจากความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครู (Stakeholder)

ขั้นตอนนี้เป็นการนำโครงสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู 3 ด้าน ที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยในขั้นตอนที่ 1 ประกอบด้วย 1) ด้านปฏิสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูและนักเรียนภายในชั้นเรียน 2) ด้านการตอบสนองต่อความต้องการความแตกต่างทางการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล และ 3) ด้านศักยภาพในการแก้ปัญหาของนักเรียน มาเป็นกรอบในการสัมภาษณ์เชิงพฤติกรรม (Behavioral Event Interview-BEI) โดยใช้เทคนิค STAR กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผู้เกี่ยวข้องกับการผลิตครู เพื่อให้ได้คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครูสำหรับกำหนดร่างมาตรฐานสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู

การดำเนินการ

1. นำโครงสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครูที่ได้จากการสังเคราะห์ในขั้นตอนที่ 1 มาใช้เป็นกรอบในการสัมภาษณ์เชิงพฤติกรรม (Behavior Event Interview-BEI) โดยใช้เทคนิค STAR ซึ่งได้แก่ คำถามเกี่ยวกับสถานการณ์ (Situation-S) คำถามเกี่ยวกับภาระงาน (Task-T) คำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน (Action-A) และคำถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน (Results-R) ซึ่งคำถามที่เกี่ยวกับสถานการณ์ (S) และคำถามที่เกี่ยวกับภาระงาน (T) อาจนำมารวมเป็นคำถามเดียวกันได้ โดยใช้โครงสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครูเป็นตัวกำหนดข้อคำถาม

นำแบบสัมภาษณ์เชิงพฤติกรรม (Behavior Event Interview-BEI) ที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบคุณภาพโดยการนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการสร้างแบบสัมภาษณ์เชิงพฤติกรรม และการพัฒนานักศึกษาคู จำนวน 3 ท่าน (รายชื่อตามภาคผนวก ก)

2. เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของข้อคำถามและนำมาปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามข้อเสนอแนะ

3. นำแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มบุคคลที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย อาจารย์นิเทศก์ 1 คน และนักศึกษาคูที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี หลักสูตรวิชาชีพครู (5 ปี) ชั้นปีที่ 5 คณะศึกษาศาสตร์ ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2558 มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี จำนวน 1 คน รวมจำนวน 2 คน เพื่อตรวจสอบความเข้าใจเชิงภาษา แล้วปรับปรุงข้อคำถามให้ตรงกับประเด็นที่ต้องการศึกษาและปรับภาษาให้เข้าใจง่าย แบบสัมภาษณ์เชิงพฤติกรรมที่ปรับปรุงแล้วจะนำไปใช้สัมภาษณ์ต่อไป

4. นำแบบสัมภาษณ์เชิงพฤติกรรมไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือได้รับผลกระทบจากการปฏิบัติการสอนของนักศึกษาคู (Stakeholder) ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา อาจารย์นิเทศก์ นักศึกษาคูที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี หลักสูตรวิชาชีพครู (5 ปี) ชั้นปีที่ 5 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ครูพี่เลี้ยงที่ดูแลนักศึกษาคูที่

ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่เป็นหน่วยฝึก และตัวแทนนักเรียนที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาที่มีนักศึกษาครูไปปฏิบัติการสอน รวมจำนวน 32 คน ซึ่งเกณฑ์ในการคัดเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูล (Key Informant) ได้แก่

1. ผู้บริหารสถานศึกษา มีประสบการณ์ทางด้านการบริหารในสถานศึกษาที่รับนักศึกษาครูมาปฏิบัติการสอน อย่างน้อย 5 ปีการศึกษา จำนวน 5 คน
 2. อาจารย์นิเทศก์นักศึกษาครูที่มีประสบการณ์ในการเป็นอาจารย์นิเทศก์นักศึกษาครูในการปฏิบัติการสอนอย่างน้อย 5 ปี จำนวน 5 คน
 3. นักศึกษาครูที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี หลักสูตรวิชาชีพครู (5 ปี) ชั้นปีที่ 5 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ที่ผ่านการปฏิบัติการสอนในปีการศึกษา 2558 ที่ได้จากตัวแทนนักศึกษาครูทั้ง 12 สาขาวิชาเอก สาขาวิชาละ 1 คน รวม 12 คน
 4. ครูพี่เลี้ยงที่ดูแลนักศึกษาครู ที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่เป็นหน่วยฝึก และมีประสบการณ์ในการเป็นครูพี่เลี้ยงอย่างน้อย 5 ปี จำนวน 5 คน
 5. ตัวแทนนักเรียนที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาที่มีนักศึกษาครูไปปฏิบัติการสอนอย่างน้อย 5 ปี จำนวน 5 คน
5. สังเคราะห์ร่างมาตรฐานสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครูจากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงพฤติกรรม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสัมภาษณ์เชิงพฤติกรรม (Behavior Event Interview-BEI) มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูล จำนวน 2 ข้อคำถาม และตอนที่ 2 แนวคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ จำนวน 4 ข้อคำถาม ประกอบด้วย คำถามเกี่ยวกับสถานการณ์ (Situation-S) คำถามเกี่ยวกับภาระงาน (Task-T) คำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน (Action-A) และคำถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน (Results-R) ซึ่งคำถามเกี่ยวกับสถานการณ์ (S) และคำถามเกี่ยวกับภาระงาน (T) ได้นำมารวมเป็นคำถามเดียวกัน โดยใช้โครงสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านปฏิสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูและนักเรียนภายในชั้นเรียน 2) ด้านการตอบสนองต่อความต้องการความแตกต่างทางการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล และ 3) ด้านศักยภาพในการแก้ปัญหาของนักเรียน เป็นตัวกำหนดข้อคำถาม (รายละเอียดในภาคผนวก ข)

การวิเคราะห์ผล

ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ที่ความวิเคราะห์สรุปแบบอุปนัย (Analytic Inductive) ด้วยการนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาถอดเทป จัดระเบียบข้อมูล ที่ความ ให้ความหมายด้วยการนำข้อความสำคัญ (Significant Statements) ที่ได้จาก

การสัมภาษณ์มาจัดหมวดหมู่ (Categories) นำมากำหนดเป็นร่างมาตรฐานสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู ประกอบด้วย คำจำกัดความ และพฤติกรรมของสมรรถนะในแต่ละด้าน

ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบความเหมาะสมร่างข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ที่ความวิเคราะห์รูปแบบอุปนัย (Analytic Inductive) ด้วยการนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาถอดเทป จัดระเบียบข้อมูล ที่ความ ให้ความหมายด้วยการนำข้อความสำคัญ (Significant Statements) ที่ได้จากการสัมภาษณ์มาจัดหมวดหมู่ (Categories) นำมากำหนดเป็นร่างมาตรฐานสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู ประกอบด้วย คำจำกัดความ และพฤติกรรมของสมรรถนะในแต่ละด้านของมาตรฐานสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู การศึกษาในขั้นตอนนี้เป็นการนำร่างมาตรฐานสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครูที่ได้จากการพัฒนาในขั้นตอนที่ 2 มาตรวจสอบความเหมาะสมโดยการจัดสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

การดำเนินการ

1. นำร่างมาตรฐานสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครูที่ได้จากการพัฒนาในขั้นตอนที่ 2 มาตรวจสอบความเหมาะสม โดยการจัดสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มผู้เชี่ยวชาญจำนวน 8 คน ซึ่งเป็นอาจารย์ผู้มีประสบการณ์สอนในรายวิชาชีววิทยา มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนานักศึกษาคู และมีความสามารถในการสอนนักศึกษาคูอย่างน้อย 5 ปี ได้ร่วมกันพิจารณาประเด็นด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม และความสอดคล้องของร่างมาตรฐานสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครูในแต่ละด้าน รวมถึงการให้ข้อเสนอแนะ การวิพากษ์ เพื่อปรับปรุงให้ได้มาตรฐานสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครูที่มีความเหมาะสม (รายชื่อตามภาคผนวก ก)

2. นำข้อมูลจากการจัดสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นที่ได้ไปใช้ในการสร้างข้อสรุปมาตรฐานสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบประเมินความเหมาะสมร่างมาตรฐานสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 3 ระดับ คือ มีความสอดคล้อง ไม่แน่ใจ และไม่สอดคล้อง และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม นำแบบประเมินความเหมาะสมของข้อมูลที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นนำร่างมาตรฐานสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู และแบบประเมินเสนอผู้เชี่ยวชาญทำการประเมินโดยการจัดสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ ข้อมูลที่ได้จากการประเมินความเหมาะสมของผู้เชี่ยวชาญ พบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 ถือว่ามีความเหมาะสม (รายละเอียดในภาคผนวก ข)

การวิเคราะห์ผล

1. ข้อมูลผลการประเมินความเหมาะสมร่างมาตรฐานสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence หรือ IOC) ผลการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับร่างมาตรฐานสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยกำหนดค่าการแปลผลจากข้อมูลมาเป็นคะแนน ดังนี้

สอดคล้อง	หมายถึง	+1
ไม่แน่ใจ	หมายถึง	0
ไม่สอดคล้อง	หมายถึง	-1

2. ข้อมูลเชิงคุณภาพจากข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ที่ความวิเคราะห์รูปแบบอุปนัย (Analytic Inductive) เพื่อให้ได้สาระสำคัญที่จะนำไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขร่างมาตรฐานสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู

ขั้นตอนที่ 4 การสร้างแบบประเมินสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู

การศึกษาในขั้นตอนนี้เป็นการนำมาตรฐานสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครูที่ได้จากขั้นตอนที่ 3 มาสร้างแบบประเมินสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู

การดำเนินการ

1. สร้างแบบประเมินสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครูโดยนำมาตรฐานสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครูทั้ง 3 ด้าน ที่ได้จากขั้นตอนที่ 3 มาสร้างแบบประเมินสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบรูบริค (Rubric Scale) 6 ระดับ คือ ระดับ 0 หมายถึง ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ ระดับ 1 หมายถึง มีพฤติกรรมที่แสดงถึงสมรรถนะในระดับพื้นฐาน (Basic Level) ระดับ 2 หมายถึง มีพฤติกรรมที่แสดงถึงสมรรถนะในระดับก้าวหน้า (Advanced Beginner Level) ระดับ 3 หมายถึง มีพฤติกรรมที่แสดงถึงสมรรถนะในระดับผู้มีความสามารถ (Competence Level) ระดับ 4 หมายถึง มีพฤติกรรมที่แสดงถึงสมรรถนะในระดับมาตรฐาน (Standard Level) และ ระดับ 5 หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงสมรรถนะในระดับสูงกว่ามาตรฐาน (Outstanding Level) อีกทั้งมีข้อความแบบปลายเปิดในส่วนของพฤติกรรมที่แสดงออกเฉพาะของสมรรถนะในแต่ละด้านสำหรับผู้ประเมินแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของตนเอง และข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

2. ตรวจสอบคุณภาพแบบประเมินสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครูโดยอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นอาจารย์หรือนักวิชาการทางด้านหลักสูตร/ศึกษาศาสตร์ ที่มีความเชี่ยวชาญในการพัฒนานักศึกษาคู และมีประสบการณ์ในการพัฒนานักศึกษาคูอย่างน้อย 5 ปี จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ โดยใช้แบบประเมินความเหมาะสมของข้อมูลเกี่ยวกับมาตรฐานสมรรถนะ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า

(Rating Scale) 3 ระดับ คือ เห็นด้วย ไม่แน่ใจ และไม่เห็นด้วย และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ข้อมูลที่ได้จากการประเมินความเหมาะสมของผู้เชี่ยวชาญ พบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 ถือว่ามีความเหมาะสม

3. นำแบบประเมินสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครูไปตรวจสอบหาค่าความเที่ยง (Reliability) กับนักศึกษาครูที่กำลังศึกษาอยู่ชั้นปีที่ 4 ในหลักสูตรวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี จำนวน 20 คน ทำการประเมินตนเอง เพื่อหาค่าความเที่ยง (Reliability) และตรวจสอบว่าคำถามในแต่ละสมรรถนะสามารถสื่อความหมายตรงตามความต้องการตลอดจนมีความเหมาะสมหรือไม่ มีความยากง่ายเพียงใดต่อการทำความเข้าใจ จากนั้นนำมาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบประเมินสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach' Alpha) โดยใช้เกณฑ์การยอมรับที่ค่ามากกว่า 0.70 และนำผลที่ได้มาใช้ในการปรับปรุงและแก้ไขแบบประเมินสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.86 แสดงว่าแบบประเมินสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู มีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.70 ขึ้นไป จึงมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ได้

การวิเคราะห์ผล

1. ข้อมูลผลการประเมินความเหมาะสมของแบบประเมินสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence หรือ IOC) ผลการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแบบประเมินสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยกำหนดค่าการแปลผลจากข้อมูลมาเป็นคะแนน ดังนี้

สอดคล้อง	หมายถึง	+1
ไม่แน่ใจ	หมายถึง	0
ไม่สอดคล้อง	หมายถึง	-1

2. แบบประเมินสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครูตรวจสอบหาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient Method) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach' Alpha)

3. ข้อมูลเชิงคุณภาพจากข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ศึกษาวิเคราะห์สรุปแบบอุปนัย (Analytic Inductive) เพื่อให้ได้สาระสำคัญที่จะนำไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขแบบประเมินสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู

ระยะที่ 2 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู

การดำเนินงานในระยะนี้ เป็นระยะของการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ส่วนต่างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู

ขั้นตอนนี้เป็นการศึกษาวิเคราะห์ส่วนต่าง (Gap Analysis) สมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครูใน นักศึกษาครูสำหรับเป็นข้อมูลในการออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู

กลุ่มเป้าหมาย

นักศึกษาครูที่กำลังศึกษาอยู่ชั้นปีที่ 4 หลักสูตรวิชาชีพครู (5 ปี) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 415 คน

การดำเนินการ

1. นำแบบประเมินสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครูที่ได้พัฒนาในระบะที่ 1 และได้ผ่านการ ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือแล้วไปใช้เก็บข้อมูลกับนักศึกษาครูที่กำลังศึกษาอยู่ชั้นปีที่ 4 หลักสูตร วิชาชีพครู (5 ปี) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 415 คน โดยนักศึกษาครูทำการประเมินตนเองด้วยการประเมิน พฤติกรรมการแสดงออกที่เด่นชัด (Critical Incident Technique)

2. วิเคราะห์ส่วนต่าง (Gap Analysis) สมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครูในนักศึกษาครูโดยนำ ผลการประเมินจากข้อ 1 มาวิเคราะห์หาส่วนต่างกับมาตรฐานสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู

3. จัดลำดับความสำคัญของส่วนต่างของสมรรถนะมาจัดลำดับความจำเป็นในการ ฝึกอบรม พิจารณาจากกลุ่มผู้ที่มีสมรรถนะอยู่ในระดับต่ำกว่าระดับที่คาดหวัง คือ ระดับ 4 ซึ่งเป็น สมรรถนะในระดับมาตรฐานเป็นจำนวนมาก พฤติกรรมในสมรรถนะด้านนั้นจะมีความจำเป็นที่ จะต้องได้รับการพัฒนา ก่อน ส่วนสมรรถนะด้านที่มีจำนวนคนที่มีระดับสมรรถนะต่ำกว่าระดับที่ คาดหวังเป็นจำนวนน้อยลงมา จะมีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาในระดับต่อไป ข้อมูลการ จัดลำดับความสำคัญของส่วนต่างสมรรถนะจะถูกนำมาใช้ในการออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมเน้น สมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครูในขั้นตอนที่ 2

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบประเมินสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู (รายละเอียดในภาคผนวก ข) ซึ่งเป็นแบบประเมิน ตนเอง แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู เป็นแบบรูบริค (Rubric Scale) 6 ระดับ ครอบคลุมประเด็นองค์ประกอบสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู

การวิเคราะห์ผล

1. ส่วนต่างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู จากข้อมูลการประเมินสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของ ครูในนักศึกษาครูกับมาตรฐานสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ และร้อยละ

2. ข้อมูลเชิงคุณภาพในส่วนของข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ที่ความ วิเคราะห์สรุปแบบอุปนัย (Analytic Inductive) เพื่อให้ได้สาระสำคัญที่จะนำไปใช้ในการออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาร่างหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนของการพัฒนาร่างหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู ที่พัฒนาขึ้นบนพื้นฐานแนวคิดหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะ (Competency-Based Training -CBT) แนวคิดกลุ่มการศึกษาครู (Teacher Study Groups) และการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (Experiential Learning) รวมถึงการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลหลักสูตร

การดำเนินการ

1. กำหนดความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะอื่น ๆ (Other Characteristics) ที่ต้องได้รับการพัฒนาด้วยการนำพฤติกรรมของแต่ละสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครูที่เป็นส่วนต่างซึ่งมีความจำเป็นที่ต้องพัฒนามาวิเคราะห์หาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู

2. กำหนดร่างหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู โดยนำข้อมูลความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาจากผลการวิเคราะห์ส่วนต่างมากำหนดเป็นเนื้อหาสาระ และกิจกรรมการฝึกอบรมในหลักสูตร ประกอบด้วย กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ 3 กิจกรรม คือ

กิจกรรมที่ 1 การกำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู

กิจกรรมที่ 2 การออกแบบหลักสูตรโดยใช้แนวคิดหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะ (Competency-Based Training -CBT) แนวคิดกลุ่มการศึกษาครู (Teacher Study Groups) และการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (Experiential Learning) สำหรับปัจจัยนำเข้าของหลักสูตรฝึกอบรม คือ องค์ประกอบสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครูที่ได้พัฒนาขึ้น

กิจกรรมที่ 3 การจัดเตรียมแผนการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้จัดเตรียมและมีการออกแบบแผนการเรียนรู้ให้มีความสอดคล้องกับสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครูทั้ง 3 ด้าน คือ 1) การเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูและนักเรียนภายในชั้นเรียน 2) การตอบสนองต่อความต้องการความแตกต่างทางการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล และ 3) การเสริมสร้างศักยภาพในการแก้ปัญหาของนักเรียน โดยลักษณะของกิจกรรมเน้นให้นักศึกษาครูที่เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (Experiential Learning)

กิจกรรมที่ 4 การสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลตามหลักการประเมินผลการฝึกอบรมเน้นสมรรถนะ ประกอบด้วย แบบประเมินสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู โดยใช้การประเมินตามสภาพจริง (Authentic Assessment) ซึ่งเป็นการประเมินการสร้างความรู้จากการปฏิบัติงานและให้ความสำคัญกับกระบวนการปฏิบัติงานของนักศึกษาครูที่เข้ารับการฝึกอบรม เพื่ออธิบายผลการเรียนรู้ของนักศึกษาครูที่เข้ารับการฝึกอบรมในครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. แบบประเมินสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู เป็นแบบรูบรีค (Rubric Scale) 6 ระดับ คือ ระดับ 0 หมายถึง ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ ระดับ 1 หมายถึง มีพฤติกรรมที่แสดงถึงสมรรถนะในระดับพื้นฐาน (Basic Level) ระดับ 2 หมายถึง มีพฤติกรรมที่แสดงถึงสมรรถนะในระดับก้าวหน้า (Advanced Beginner Level) ระดับ 3 หมายถึง มีพฤติกรรมที่แสดงถึงสมรรถนะในระดับผู้มีความสามารถ (Competence Level) ระดับ 4 หมายถึง มีพฤติกรรมที่แสดงถึงสมรรถนะในระดับมาตรฐาน (Standard Level) และ ระดับ 5 หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงสมรรถนะในระดับสูงกว่ามาตรฐาน (Outstanding Level) อีกทั้งมีข้อคำถามแบบปลายเปิดในส่วนของพฤติกรรมที่แสดงออกของสมรรถนะในแต่ละด้านสำหรับผู้ประเมินแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของตนเอง และข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา โดยมีเกณฑ์ผ่านการประเมิน คือ มีค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.51-4.50 ซึ่งมีสมรรถนะอยู่ในระดับ 4 หมายถึง มีพฤติกรรมที่แสดงถึงสมรรถนะในระดับมาตรฐาน (Standard Level)

2. แบบสรุปการเรียนรู้ แบ่งออกเป็น 3 หน่วยการเรียนรู้ ประกอบด้วย

2.1 แบบสรุปการเรียนรู้ เรื่อง ความแตกต่างทางด้านการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล

2.2 แบบสรุปการเรียนรู้ เรื่อง การเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ภายในชั้นเรียน

2.3 แบบสรุปการเรียนรู้ เรื่อง ทักษะการแก้ปัญหา

มีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบปลายเปิด ให้เขียนอธิบายความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องที่ได้อบรม โดยให้นักศึกษาครูที่เข้ารับการฝึกอบรมสรุปผลการเรียนรู้ลงในแบบที่กำหนด โดยแบ่งระดับคุณภาพเป็น 4 ระดับ และกำหนดให้นักศึกษาครูที่ได้คะแนนการประเมินตั้งแต่ระดับ 2 ถือว่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดในหน่วยการเรียนรู้ นั้น ๆ มีเกณฑ์การประเมินและเกณฑ์การผ่านดังนี้

เกณฑ์การประเมิน	ระดับคุณภาพ	เกณฑ์การผ่าน
สรุปผลการศึกษาได้ถูกต้องครบทุกประเด็น	3	ผ่าน
สรุปผลการศึกษาได้ชัดเจน 1 ประเด็น	2	ผ่าน
สรุปผลการศึกษาไม่ถูกต้องชัดเจนทั้ง 2 ประเด็น	1	ไม่ผ่าน
สรุปผลการศึกษาไม่ถูกต้องชัดเจนทุกประเด็น	0	ไม่ผ่าน

3. แบบสังเกตพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมของนักศึกษาครูที่เข้ารับการฝึกอบรมในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 3 ระดับ จำนวน 6 ข้อ ทำการประเมินในระหว่างการฝึกอบรม โดยผู้วิจัย มีเกณฑ์การพิจารณาระดับคุณภาพตามเกณฑ์การตัดสิน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 0.00-1.00	หมายถึง	พฤติกรรมการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับควรปรับปรุง
คะแนนเฉลี่ย 1.01-2.00	หมายถึง	พฤติกรรมการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับพอใช้
คะแนนเฉลี่ย 2.01-3.00	หมายถึง	พฤติกรรมการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับดี

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน วัดความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันในทุกข้อทุกประเด็น โดยค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 ถือว่าองค์ประกอบของแบบสังเกตพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมของนักศึกษาครูที่เข้ารับการฝึกอบรมในแต่ละหน่วยการเรียนรู้มีความสอดคล้องกันสามารถนำไปใช้ได้

4. แบบประเมินความสามารถในการออกแบบการเรียนการสอน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 8 ข้อ ทำการประเมินในระหว่างการฝึกอบรม โดยผู้วิจัย และทำการประเมินในการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่เป็นหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพ โดยครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์ โดยกำหนดเกณฑ์ในการตัดสิน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50	หมายถึง	ความสามารถในการออกแบบการเรียนการสอนอยู่ในระดับน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50	หมายถึง	ความสามารถในการออกแบบการเรียนการสอนอยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50	หมายถึง	ความสามารถในการออกแบบการเรียนการสอนอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50	หมายถึง	ความสามารถในการออกแบบการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00	หมายถึง	ความสามารถในการออกแบบการเรียนการสอนอยู่ในระดับมากที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน วัดความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันในทุกข้อทุกประเด็น โดยค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 ถือว่าองค์ประกอบของแบบประเมินความสามารถในการออกแบบการเรียนการสอนมีความสอดคล้องกันสามารถนำไปใช้ได้ จากนั้นนำไปตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างผู้ประเมิน (Inter-Rater Reliability: IRR) โดยคำนวณความสอดคล้องด้วยสถิติแคปปาของโคเฮน (Cohen's Kappa) ใช้

เกณฑ์พิจารณาระดับความสอดคล้องของสถิติแคปปาของโคเฮนตามแนวทางของ Fleiss Levin และ Paik พบว่ามีค่าความเที่ยงตั้งแต่ 0.70-1.00 แสดงว่ามีความสอดคล้องดีมาก สามารถนำไปใช้ได้

5. แบบประเมินความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน จำนวน 14 ข้อ ทำการประเมินในระหว่างการฝึกอบรม โดยผู้วิจัย และทำการประเมินในการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่เป็นหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพ โดยครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์ โดยกำหนดเกณฑ์การตัดสิน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50	หมายถึง	ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอยู่ในระดับน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50	หมายถึง	ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50	หมายถึง	ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50	หมายถึง	ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00	หมายถึง	ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอยู่ในระดับมากที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน วัดความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันในทุกข้อทุกประเด็น โดยค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 ถือว่าองค์ประกอบของแบบประเมินความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมีความสอดคล้องกัน สามารถนำไปใช้ได้ จากนั้นนำไปตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างผู้ประเมิน (Inter-Rater Reliability: IRR) โดยคำนวณความสอดคล้องด้วยสถิติแคปปาของโคเฮน (Cohen's Kappa) ใช้เกณฑ์พิจารณาระดับความสอดคล้องของสถิติแคปปาของโคเฮนตามแนวทางของ Fleiss Levin และ Paik พบว่ามีค่าความเที่ยงตั้งแต่ 0.75-1.00 แสดงว่ามีความสอดคล้องดีมาก สามารถนำไปใช้ได้

6. แบบประเมินความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกลึกซึ้ง ใช้ประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาครูที่เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตร เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 14 ข้อ โดยกำหนดเกณฑ์การตัดสิน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50	หมายถึง	ความพึงพอใจต่อหลักสูตรระดับน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50	หมายถึง	ความพึงพอใจต่อหลักสูตรระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50	หมายถึง	ความพึงพอใจต่อหลักสูตรระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50	หมายถึง	ความพึงพอใจต่อหลักสูตรระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00	หมายถึง	ความพึงพอใจต่อหลักสูตรระดับมากที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน วัดความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันในทุกข้อทุกประเด็น โดยค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 ถือว่าองค์ประกอบของแบบประเมินความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกไวของครู ที่ใช้ประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาครูที่เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรมีความสอดคล้องกันสามารถนำไปใช้ได้

7. แบบบันทึกการสะท้อนคิดของนักศึกษาครูที่เข้ารับการฝึกอบรมในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ โดยการเขียนรายงานผล (Student Report) ของนักศึกษาครูที่เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติงานในขณะรับการฝึกอบรม และเจตคติต่อการเข้ารับการฝึกอบรม

8. แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นของนักเรียนเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) เกี่ยวกับความพึงพอใจของนักเรียนในการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด 3 ข้อคำถาม ซึ่งข้อคำถามต่าง ๆ สามารถปรับเปลี่ยน เพิ่มเติมเพื่อให้เกิดความชัดเจนของข้อคำตอบได้ โดยมีข้อคำถามดังนี้

8.1 ท่านคิดว่านักศึกษาครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาของท่านมีพฤติกรรมที่เหมาะสมกับการเป็นครูหรือไม่

8.2 ท่านคิดว่าผลการปฏิบัติการสอนของนักศึกษาครูตลอดระยะเวลา 2 เดือนที่ผ่านมามีประสิทธิภาพหรือไม่

8.3 ท่านมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องการให้นักศึกษาครูปรับปรุงหรือไม่เกี่ยวกับการปฏิบัติการสอนตลอดระยะเวลา 2 เดือนที่ผ่านมา

9. แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นของครูพี่เลี้ยงเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) เกี่ยวกับความพึงพอใจของครูพี่เลี้ยงในการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด 3 ข้อคำถาม ซึ่งข้อคำถามต่าง ๆ สามารถปรับเปลี่ยน เพิ่มเติมเพื่อให้เกิดความชัดเจนของข้อคำตอบได้ โดยมีข้อคำถามดังนี้

9.1 ท่านคิดว่านักศึกษาครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาของท่านมีพฤติกรรมที่เหมาะสมกับการเป็นครูหรือไม่

9.2 ท่านคิดว่าผลการปฏิบัติการสอนของนักศึกษาครูตลอดระยะเวลา 2 เดือนที่ผ่านมามีประสิทธิภาพหรือไม่

9.3 ท่านมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องการให้นักศึกษาครูปรับปรุงหรือไม่เกี่ยวกับการปฏิบัติการสอนตลอดระยะเวลา 2 เดือนที่ผ่านมา

10. แบบบันทึกการเข้าร่วมกลุ่มการศึกษาครู (Teacher Study Groups) สำหรับบันทึกการเข้าร่วมกลุ่ม การแสดงความคิดเห็น และการขอคำปรึกษาของนักศึกษาครูจากกลุ่มการศึกษาครูทั้งกลุ่มการศึกษาแบบการปฏิบัติ (Practices Study Group: PSC) และกลุ่มการศึกษาแบบออนไลน์ (Online Study Group) ตลอดระยะเวลา 2 เดือน ทำการบันทึกโดยผู้วิจัยซึ่งอยู่ในฐานะอาจารย์นิเทศก์ โดยมีประเด็นที่ทำการสังเกต 3 ด้าน คือ 1) สิ่งที่น่าสนใจหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 2) พฤติกรรมการแสดงออกในการเข้าร่วมกลุ่ม และ 3) ข้อค้นพบอื่นที่ได้จากการเข้าร่วมกลุ่มของนักศึกษาครู

รายละเอียดแบบประเมินผลการเรียนรู้ของนักศึกษาครูที่เข้ารับการฝึกอบรมดังแสดงในภาคผนวก ค

การวิเคราะห์คุณภาพแบบประเมินผลการเรียนรู้

1. หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ของเครื่องมือจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเกณฑ์การตัดสินคุณภาพของเครื่องมือประเมินผลการเรียนรู้ ควรมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ในแต่ละข้อมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 จึงจะถือว่า เครื่องมือประเมินผลการเรียนรู้นั้นมีคุณภาพสามารถนำไปทดลองใช้ได้ แต่หากพบว่าค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าน้อยกว่า 0.5 ผู้วิจัยจะนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงเครื่องมือประเมินผลการเรียนรู้ต่อไป การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของแบบวัดนี้ใช้ดัชนี IOC (item objective congruence) โดยมีเงื่อนไขให้ผู้เชี่ยวชาญตัดสินอย่างเป็นระบบ ซึ่งมีลักษณะการให้คะแนน คือ

มีความเห็นว่า สอดคล้อง	กำหนดคะแนนเป็น +1
มีความเห็นว่า ไม่แน่ใจ	กำหนดคะแนนเป็น 0
มีความเห็นว่า ไม่สอดคล้อง	กำหนดคะแนนเป็น -1

2. หาค่าความสอดคล้องระหว่างผู้ประเมิน (Inter-Rater Reliability: IRR) โดยคำนวณความสอดคล้องด้วยสถิติแคปปาของโคเฮน (Cohen's Kappa) โดยใช้เกณฑ์พิจารณาระดับความสอดคล้องของสถิติแคปปาของโคเฮนตามแนวทางของ Fleiss Levin และ Paik ค่าความสอดคล้องระหว่างผู้ประเมิน (Inter-Rater Reliability: IRR) มากกว่า 0.70 ขึ้นไปถือว่ามีความสอดคล้องระหว่างผู้ประเมิน โดยเกณฑ์การพิจารณาระดับความสอดคล้อง มีดังนี้

ค่าความเที่ยงตั้งแต่ 0.70-1.00	หมายถึง	ความสอดคล้องมีมาก
ค่าความเที่ยงตั้งแต่ 0.40-0.69	หมายถึง	ความสอดคล้องดี
ค่าความเที่ยงตั้งแต่ 0.00-0.39	หมายถึง	ความสอดคล้องต่ำ

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบร่างหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกลึกซึ้งใจของคุณ

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนของการประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของร่างหลักสูตรก่อนนำไปทดลองใช้ เพื่อศึกษาข้อบกพร่องที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขในด้านความเหมาะสมและความสอดคล้องภายในองค์ประกอบต่างๆ ของหลักสูตร โดยอาศัยผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ

การดำเนินการ

1. กำหนดกรอบประเด็นที่จำเป็นในการประเมิน โดยวิเคราะห์จากการศึกษารายละเอียดของร่างหลักสูตร องค์ประกอบของหลักสูตร แล้วสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมองค์ประกอบต่าง ๆ เกี่ยวกับความเหมาะสม และสอดคล้องของร่างหลักสูตร

2. สร้างแบบประเมินความเหมาะสมของร่างหลักสูตร และแบบประเมินความสอดคล้องขององค์ประกอบภายในร่างหลักสูตร

3. นำแบบประเมินที่สร้างขึ้นตามข้อ 2 เสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของแบบประเมิน ตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร และตรวจสอบความเหมาะสมของภาษาที่ใช้

5. ปรับปรุงแก้ไขแบบประเมินตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำไปใช้ในการประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของร่างหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกลึกซึ้งใจของคุณ

6. ส่งร่างหลักสูตร แบบประเมินความเหมาะสม และแบบประเมินความสอดคล้องของร่างหลักสูตรให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน (รายชื่อตามภาคผนวก ก 3) ประกอบด้วย 1) ผู้เชี่ยวชาญทางด้านหลักสูตร 2) ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการจัดการเรียนการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) ผู้เชี่ยวชาญทางด้านจิตวิทยาการจัดการเรียนรู้ 4) ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการจัดการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษา และ 5) ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการวัดและประเมินผล เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของร่างหลักสูตร และประเมินความสอดคล้องขององค์ประกอบภายในร่างหลักสูตร และความสอดคล้องกับเอกสารประกอบหลักสูตร ตามแบบประเมินที่สร้างขึ้นและขอคำแนะนำเพิ่มเติมที่ต้องการให้ปรับปรุงแก้ไข

7. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการประเมินความเหมาะสมของร่างหลักสูตร และการประเมินความสอดคล้องขององค์ประกอบภายในร่างหลักสูตร และความสอดคล้องกับเอกสารประกอบหลักสูตรของผู้เชี่ยวชาญ

8. นำผลการวิเคราะห์ที่ได้ มาใช้ในการปรับปรุงร่างหลักสูตร โดยพิจารณาผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของร่างหลักสูตร พบว่า ร่างหลักสูตรมีความเหมาะสมอยู่ที่ 4.00-4.80 ถือ

ว่ามีความเหมาะสม และผู้วิจัยได้พิจารณาปรับปรุงในส่วนที่ได้รับข้อเสนอแนะ จากนั้นนำร่างหลักสูตรที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญชุดเดิมอีกครั้งหนึ่ง ส่วนผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องขององค์ประกอบหลักสูตร พบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60-1.00 ถือว่าองค์ประกอบของร่างหลักสูตรมีความสอดคล้องกัน และได้ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้เชี่ยวชาญ และนำผลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน มาใช้เพื่อยืนยันผลเกี่ยวกับความสอดคล้อง และความเหมาะสมของร่างหลักสูตร และปรับแก้ไขตามข้อเสนอแนะที่ได้ เพื่อความสมบูรณ์ของร่างหลักสูตร

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แบบประเมินร่างหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกรักไของครู (รายละเอียดในภาคผนวก ข) แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบประเมินความสอดคล้องของร่างหลักสูตร มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ คือ มีความสอดคล้อง ไม่แน่ใจ และไม่สอดคล้อง ส่วนประกอบที่ประเมินได้แก่ สภาพปัญหาและความต้องการจำเป็น จุดมุ่งหมายของหลักสูตร วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม เนื้อหาสาระ กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรม สื่อ และวิธีการวัดและประเมินผล โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตัดสินว่า องค์ประกอบของหลักสูตรแต่ละด้านสอดคล้องกันหรือไม่

ตอนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสมของร่างหลักสูตร เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ เหมาะสมที่สุด เหมาะสมมาก เหมาะสมปานกลาง เหมาะสมน้อย และเหมาะสมน้อยที่สุด ส่วนประกอบที่ประเมินได้แก่ สภาพปัญหาและความต้องการจำเป็น จุดมุ่งหมายของหลักสูตร วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม เนื้อหาสาระ กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรม สื่อ และวิธีการวัดและประเมินผล โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตัดสินองค์ประกอบของหลักสูตร แต่ละด้านมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

การวิเคราะห์ผล

1. การประเมินความสอดคล้องขององค์ประกอบภายในร่างหลักสูตร และความสอดคล้องกับเอกสารประกอบหลักสูตร ใช้การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence หรือ IOC) ของหลักสูตรโดยกำหนดค่าการแปลผลจากข้อมูลมาเป็นคะแนน ดังนี้

มีความเห็นว่า สอดคล้อง	กำหนดคะแนนเป็น +1
มีความเห็นว่า ไม่แน่ใจ	กำหนดคะแนนเป็น 0
มีความเห็นว่า ไม่สอดคล้อง	กำหนดคะแนนเป็น -1

2. การวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินความเหมาะสมของร่างหลักสูตรใช้วิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความหมายของระดับคะแนนและการแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยความเหมาะสมของโครงสร้างหลักสูตร ดังนี้

แต่ละระดับคะแนนมีความหมายดังนี้

- | | | |
|---------|---------|-------------------------|
| 1 คะแนน | หมายถึง | มีความเหมาะสมน้อยที่สุด |
| 2 คะแนน | หมายถึง | มีความเหมาะสมน้อย |
| 3 คะแนน | หมายถึง | มีความเหมาะสมปานกลาง |
| 4 คะแนน | หมายถึง | มีความเหมาะสมมาก |
| 5 คะแนน | หมายถึง | มีความเหมาะสมมากที่สุด |

การแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยความเหมาะสมของร่างหลักสูตร ดังนี้

- | | | |
|-----------------------|---------|----------------------|
| คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 | หมายถึง | เหมาะสมน้อยที่สุด |
| คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 | หมายถึง | เหมาะสมน้อย |
| คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 | หมายถึง | เหมาะสมปานกลาง |
| คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 | หมายถึง | เหมาะสมมาก |
| คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 | หมายถึง | ความเหมาะสมมากที่สุด |

ขั้นตอนที่ 4 การนำร่างหลักสูตรฝึกอบรมไปทดลองใช้ (Try Out)

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนของการตรวจสอบความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของร่างหลักสูตร ด้วยการนำไปทดลองใช้กับกลุ่มนักศึกษาครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่จะทดลองใช้จริง

กลุ่มตัวอย่าง

นักศึกษาครูในระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 4 หลักสูตรวิชาชีพครู (5 ปี) ที่ลงทะเบียนเรียนในรายวิชา 262-403 ความเป็นครู ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 30 คน

การดำเนินการ

1. นำร่างหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครูไปทดลองใช้กับนักศึกษาครูในระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 4 หลักสูตรวิชาชีพครู (5 ปี) ที่ลงทะเบียนเรียนในรายวิชา 262-403 ความเป็นครู ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของร่างหลักสูตรและนำผลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงร่างหลักสูตรให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น ในขั้นตอนนี้ดำเนินการทดลองสอน 1 หน่วยการเรียนรู้ คือ หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 เรื่อง ความแตกต่างทางด้านการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล ใช้เวลาในการสอน 6 ชั่วโมง

2. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้ร่างหลักสูตรมาปรับปรุงเครื่องมือ กิจกรรมการจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล ให้มีความสมบูรณ์ก่อนนำหลักสูตรไปใช้จริง

ระยะที่ 3 การประเมินประสิทธิผลและปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู

แบบแผนการทดลองและวิธีการดำเนินการทดลอง ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบแผนการวิจัยแบบ □□□□ กลุ่มเดียววัดก่อนและหลังการทดลอง (One-Group Pretest-Posttest Design) (Fitz-Gibbon, 1987: 113) เพื่อประเมินประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรม

กลุ่มตัวอย่าง

นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ชั้นปีที่ 4 สาขาวิทยาศาสตร์ทั่วไป จำนวน 10 คน เป็นการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกคือ เป็นนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ชั้นปีที่ 4 สาขาวิชาที่ผู้วิจัยรับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอน และรับผิดชอบในการนิเทศก์การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่เป็นหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

แบบแผนการทดลอง

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบแผนการทดลองแบบทดสอบก่อนและหลังกับกลุ่มเดียว (One-Group Pretest-Posttest Design) เป็นรูปแบบวิธีการวิจัยศึกษากรณีเดียวสำหรับการทดลองกับกลุ่มเพียงกลุ่มเดียว ซึ่งมีลักษณะเดียวกับรูปแบบดังนี้

ตาราง 7 แบบแผนการทดลองกลุ่มเดียวสอบก่อนและหลัง

T_1	X	T_2
-------	---	-------

เมื่อ T_1 หมายถึง การประเมินสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครูก่อนจัดการเรียนรู้อยู่

X หมายถึง การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู

T_2 หมายถึง การประเมินสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครูหลังจัดการเรียนรู้อยู่

ระยะเวลาที่ใช้ในการทดลอง

ผู้วิจัยทำการฝึกอบรมนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ตามหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู (รายละเอียดในภาคผนวก ค) โดยแบ่งการดำเนินการทดลองเป็น 2 ระยะ ดังนี้

1. ระยะฝึกอบรมเตรียมความพร้อมก่อนออกปฏิบัติการสอน ใช้เวลารวมทั้งสิ้น 26 ชั่วโมง
2. ระยะการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงในการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาภายหลังผ่านการเตรียมความพร้อมก่อนออกปฏิบัติการสอน ร่วมกับการใช้กลุ่มการศึกษาคณะ (Teacher Study Groups) โดยเป็นกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างอาจารย์นิเทศก์ ครูพี่เลี้ยง กับนักศึกษาคณะเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ภายในชั้น

เรียนของนักศึกษาครูแต่ละบุคคล โดยนำเครือข่ายเทคโนโลยีการสื่อสารของ Facebook จัดตั้งเป็นกลุ่มเพื่อสร้างชุมชนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กำหนดให้มีกิจกรรมนี้สัปดาห์ละ 3 วัน เป็นระยะเวลา 2 เดือน ในช่วงระหว่างที่นักศึกษาครูปฏิบัติการสอน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แบบประเมินสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู เป็นแบบรูบริก (Rubric Scale) 6 ระดับ คือ ระดับ 0 หมายถึง ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ ระดับ 1 หมายถึง มีพฤติกรรมที่แสดงถึงสมรรถนะในระดับพื้นฐาน (Basic Level) ระดับ 2 หมายถึง มีพฤติกรรมที่แสดงถึงสมรรถนะในระดับก้าวหน้า (Advanced Beginner Level) ระดับ 3 หมายถึง มีพฤติกรรมที่แสดงถึงสมรรถนะในระดับผู้มีความสามารถ (Competence Level) ระดับ 4 หมายถึง มีพฤติกรรมที่แสดงถึงสมรรถนะในระดับมาตรฐาน (Standard Level) และ ระดับ 5 หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงสมรรถนะในระดับสูงกว่ามาตรฐาน (Outstanding Level) อีกทั้งมีข้อคำถามแบบปลายเปิดในส่วนของพฤติกรรมที่แสดงออกของสมรรถนะในแต่ละด้านสำหรับผู้ประเมินแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของตนเอง และข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาตนเอง

2. แบบสรุปการเรียนรู้ มีลักษณะของข้อคำถามปลายเปิด ให้เขียนอธิบายเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการอบรม แบ่งออกเป็น 3 ฉบับ คือ

- 2.1 แบบสรุปการเรียนรู้ เรื่อง ความแตกต่างทางด้านการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล
- 2.2 แบบสรุปการเรียนรู้ เรื่อง การเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ภายในชั้นเรียน
- 2.3 แบบสรุปการเรียนรู้ เรื่อง ทักษะการแก้ปัญหา

3. แบบสังเกตพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมของนักศึกษาครูที่เข้ารับการฝึกอบรม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 6 ข้อ ทำการประเมินในระหว่างการฝึกอบรม โดยผู้วิจัย

4. แบบประเมินความสามารถในการออกแบบการเรียนการสอน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 8 ข้อ ทำการประเมินในระหว่างการฝึกอบรม โดยผู้วิจัย และทำการประเมินในการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่เป็นหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพ โดยครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์

5. แบบประเมินความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 3 ด้านจำนวน 14 ข้อ ทำการประเมินในระหว่างการฝึกอบรม โดยผู้วิจัย และทำการประเมินในการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่เป็นหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพ โดยครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์

6. แบบประเมินความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู โดยใช้ประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาครูที่เข้ารับการฝึกอบรม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

7. แบบบันทึกการสะท้อนคิดของนักศึกษาครูที่เข้ารับการฝึกอบรม โดยการเขียนรายงานผล (Student report) เพื่อดูผลของการปฏิบัติตนในขณะการรับการฝึกอบรม และเจตคติต่อการรับการฝึกอบรม

8. แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นของนักเรียนเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) เกี่ยวกับความพึงพอใจของนักเรียนในการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด 3 ข้อคำถาม ซึ่งข้อคำถามต่าง ๆ สามารถปรับเปลี่ยน เพิ่มเติมเพื่อให้เกิดความชัดเจนของข้อคำตอบได้

9. แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นของครูพี่เลี้ยงเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) เกี่ยวกับความพึงพอใจของครูพี่เลี้ยงในการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด 3 ข้อคำถาม ซึ่งข้อคำถามต่าง ๆ สามารถปรับเปลี่ยน เพิ่มเติมเพื่อให้เกิดความชัดเจนของข้อคำตอบได้

10. แบบบันทึกการเข้าร่วมกลุ่มการศึกษาคู (Teacher Study Groups) ทำการบันทึกการเข้าร่วมกลุ่ม การแสดงความคิดเห็น และการขอคำปรึกษาของนักศึกษาครูจากกลุ่มการศึกษาคูทั้งกลุ่มการศึกษาแบบการปฏิบัติ (Practices Study Group: PSG) และกลุ่มการศึกษาแบบออนไลน์ (Online Study Group) ตลอดระยะเวลา 2 เดือน ทำการบันทึกโดยผู้วิจัยซึ่งอยู่ในฐานะอาจารย์นิเทศก์

การวิเคราะห์ผล

1. ข้อมูลเชิงปริมาณ หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. ข้อมูลเชิงคุณภาพ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์นำมาถอดเทป จัดระเบียบข้อมูล ให้ความหมาย และจัดกลุ่มข้อมูล (Category)

3. เปรียบเทียบผลการเรียนรู้ก่อน-หลังการฝึกอบรม และประเมินสมรรถนะความรู้สึกละตัวของครูก่อน-หลังการฝึกอบรมของนักศึกษาครู วิเคราะห์ด้วยสถิติ Non-Parametric โดยใช้ Wilcoxon Signed Ranks Test

วิธีการดำเนินการวิจัยทั้ง 3 ระยะข้างต้น สามารถนำมาสรุปเป็นตารางขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละตัวของนักศึกษาวิชาชีพครูได้ตามตารางที่ 8

ตาราง 8 สรุปขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ
ความรู้สึกละเอียดของครู

ขั้นตอนการ วิจัย	แหล่งข้อมูล	เครื่องมือที่ ใช้	การเก็บรวบรวม ข้อมูล	การจัดกระทำ และวิเคราะห์ ข้อมูล	ผลที่ได้
ระยะที่ 1 การพัฒนาสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู					
ขั้นตอนที่ 1 การสังเคราะห์ สมรรถนะ ความรู้สึกละเอียด ของครูจาก แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่ เกี่ยวข้องกับ สมรรถนะ ความรู้สึกละเอียด ของครู	เอกสาร และงานวิจัยที่ เกี่ยวข้อง	เอกสารและ งานวิจัยที่ เกี่ยวข้อง	เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เอกสาร	ทำการวิเคราะห์ เนื้อหา ดีความ สร้างข้อสรุป แบบอุปนัย	โครงสร้าง สมรรถนะ ความรู้สึกละเอียด ของครู
ขั้นตอนที่ 2 ศึกษา คุณลักษณะ เชิงพฤติกรรม สมรรถนะ ความรู้สึกละเอียด ของครูจาก ความคิดเห็น ของผู้ที่ เกี่ยวข้องกับ การผลิตครู	ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการ ผลิตครู จำนวนรวม 32 คน ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา 2) อาจารย์นิเทศก์ 3) นักศึกษาครู 4) ครูพี่เลี้ยง 5) ตัวแทนนักเรียน	แบบ สัมภาษณ์เชิง พฤติกรรม	สัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วน เกี่ยวข้องกับการ ผลิตครู	ทำการวิเคราะห์ เนื้อหา ดีความ สร้างข้อสรุป แบบอุปนัย	ร่าง สมรรถนะ ความรู้สึกละเอียด ของครู
ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบ ความ เหมาะสมร่าง มาตรฐาน สมรรถนะ ความรู้สึกละเอียด ของครู	ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 8 คน	แบบประเมิน ความ เหมาะสมร่าง สมรรถนะ ความรู้สึกละเอียด ของครู	จัดสัมมนา ผู้เชี่ยวชาญ	1. หาคำดัชนี ความสอดคล้อง 2. ข้อมูลจาก ข้อคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะใช้ การวิเคราะห์ เนื้อหา ดีความ สร้างข้อสรุป แบบอุปนัย	ร่าง มาตรฐาน สมรรถนะ ความรู้สึกละเอียด ของครู

ตาราง 8 (ต่อ)

ขั้นตอนการวิจัย	แหล่งข้อมูล	เครื่องมือที่ใช้	การเก็บรวบรวมข้อมูล	การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล	ผลที่ได้
ขั้นตอนที่ 4 การสร้าง แบบประเมิน สมรรถนะ ความรู้สึกละ ของครู	1. ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน 2. นักศึกษาครูที่กำลังศึกษา อยู่ชั้นปีที่ 4 ในหลักสูตร วิชาชีพครู (5 ปี) คณะ ศึกษาศาสตร์	แบบ ประเมิน สมรรถนะ ความรู้สึกละ ไวของครู	1. นำร่างมาตรฐานสมรรถนะ ความรู้สึกละของครูจาก ขั้นตอนที่ 3 มาใช้สร้างแบบ ประเมินสมรรถนะความรู้สึกละ ไว	1. หาค่า ดัชนีความ สอดคล้อง 2. หาค่า สัมประสิทธิ์	แบบ ประเมิน สมรรถนะ ความรู้สึกละ ไวของครู
	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี จำนวน 20 คน		ของครู 2. ตรวจสอบความเที่ยงตรง ทางเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน 3. นำแบบประเมินสมรรถนะ ความรู้สึกละของครูไป ตรวจสอบหาค่าความเที่ยง กับนักศึกษาครูที่กำลังศึกษา อยู่ชั้นปีที่ 4 ในหลักสูตร วิชาชีพครู (5 ปี) คณะ ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี จำนวน 20 คน	แอลฟา ตาม วิธีของ ครอนบาค 3. ข้อมูล จาก ข้อคิดเห็น และ ข้อเสนอแนะ ใช้การ วิเคราะห์ เนื้อหา ตีความสร้าง ข้อสรุปแบบ อุปนัย	

ตาราง 8 (ต่อ)

ขั้นตอนการวิจัย	แหล่งข้อมูล	เครื่องมือที่ใช้	การเก็บรวบรวมข้อมูล	การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล	ผลที่ได้
ระยะที่ 2 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู					
ขั้นตอนที่ 1	นักศึกษาครูที่กำลังศึกษาอยู่	แบบ	นำแบบประเมินสมรรถนะ	1. วิเคราะห์	ส่วนต่าง
การวิเคราะห์	ชั้นปีที่ 4 หลักสูตรวิชาชีพ	ประเมิน	ความรู้สึกละเอียดของครู มาให้	ส่วนต่าง	สมรรถนะ
ส่วนต่าง	ครู (5 ปี) คณะศึกษาศาสตร์	สมรรถนะ	นักศึกษาครูประเมินตนเอง	สมรรถนะ	ความรู้สึกละเอียด
สมรรถนะ	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	ความรู้สึกละเอียด		ความรู้สึกละเอียด	ไวของครูที่
ความรู้สึกละเอียด	ร. วิทยาเขตปัตตานี จำนวน	ไวของครู		ของครู โดย	นำไปใช้ใน
ของครู	415 คน			ใช้ค่าความถี่	การ
				และร้อยละ	ออกแบบ
				2. ข้อมูลเชิง	ร่าง
				คุณภาพ	หลักสูตร
				โดยการ	ฝึกอบรม
				วิเคราะห์	เน้น
				เนื้อหา	สมรรถนะ
				ดีการสร้าง	เพื่อ
				ข้อสรุปแบบ	เสริมสร้าง
				อุปนัย	สมรรถนะ
				ข้อสรุปแบบ	ความรู้สึกละเอียด
				อุปนัย	ไวของครู
				(Inductive)	

ตาราง 8 (ต่อ)

ขั้นตอนการวิจัย	แหล่งข้อมูล	เครื่องมือที่ใช้	การเก็บรวบรวมข้อมูล	การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล	ผลที่ได้
ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนา ร่างหลักสูตร ฝึกอบรมเน้น สมรรถนะ เพื่อ เสริมสร้าง สมรรถนะ ความรู้สึกละ ของครู	1. ส่วนต่างสมรรถนะ ความรู้สึกละของครูที่ได้จาก การประเมินสมรรถนะ ความรู้สึกละของครู ใน ขั้นตอนที่ 1 2. การทบทวนวรรณกรรม 3. ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ	1. ร่าง หลักสูตร ฝึกอบรมเน้น สมรรถนะเพื่อ เสริมสร้าง สมรรถนะ ความรู้สึกละ ของครู 2. ร่าง เครื่องมือที่ใช้ ในการประเมิน ประสิทธิผล หลักสูตร	ผู้เชี่ยวชาญประเมินดัชนี ความสอดคล้อง ความ สอดคล้องของเครื่องมือ และ ค่าความสอดคล้อง ระหว่างผู้ประเมิน	1. หาค่าดัชนี ความ สอดคล้อง ของเครื่องมือ จากความ ความเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ 2. หาค่าความ สอดคล้อง ระหว่างผู้ ประเมิน โดยคำนวณ ความ สอดคล้อง ด้วยสถิติแคป ปาของโคเฮน (Cohen's Kappa) โดย ใช้เกณฑ์ พิจารณา ระดับความ สอดคล้อง ของสถิติแคป ปาของ โคเฮนตาม แนวทางของ Fleiss Levin และ Paik ค่า ความ สอดคล้อง ระหว่างผู้ ประเมิน	1. ร่าง หลักสูตร ฝึกอบรม เน้น สมรรถนะ เพื่อ เสริมสร้าง สมรรถนะ ความรู้สึกละ ของครู 2. ร่าง เครื่องมือที่ใช้ ในการ ประเมิน ประสิทธิผล หลักสูตร

ขั้นตอนการวิจัย	แหล่งข้อมูล	เครื่องมือที่ใช้	การเก็บรวบรวมข้อมูล	การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล	ผลที่ได้
ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบร่างหลักสูตร ฝึกรอบรรมเน้น สมรรถนะ เพื่อ เสริมสร้าง สมรรถนะ	คำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้แก่ 1) ผู้เชี่ยวชาญทางด้านหลักสูตร 2) ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการจัดการเรียนการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) ผู้เชี่ยวชาญ	แบบประเมิน ร่างหลักสูตร ฝึกรอบรรมเน้น สมรรถนะเพื่อ เสริมสร้าง สมรรถนะ	รวบรวมข้อมูลจากความ คิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ	1. หาค่า ความ เหมาะสมและ ความ สอดคล้อง ของโครงร่าง หลักสูตร โดยใช้ ค่าเฉลี่ย และ ส่วน เบี่ยงเบน	หลักสูตร ฝึกรอบรรม เน้น สมรรถนะ เพื่อ เสริมสร้าง สมรรถนะ ความรู้ สึก ไว ของครู
ความรู้ สึก ไว ของครู	ทางด้านการจัดการเรียนรู้อย่างน้อย 4) ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการจัดการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษา 5) ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการวัดและประเมินผล	ความรู้ สึก ไว ของครู		มาตรฐาน 2. หาค่าดัชนี ความ สอดคล้อง	
ขั้นตอนที่ 4 การนำร่าง หลักสูตร ฝึกรอบรรมไป ทดลองใช้	นักศึกษาครูในระดับ ปริญญาตรี ชั้นปีที่ 4 หลักสูตรวิชาชีพครู (5 ปี) ที่ลงทะเบียนเรียนใน รายวิชา 262-403 ความ เป็นครู จำนวน 30 คน	หน่วยการ เรียนรู้ที่ 1 เรื่อง ความ แตกต่าง ทางด้านการ เรียนรู้ของ นักเรียนแต่ละ บุคคล และ เครื่องมือใน การ ประเมินผล การเรียนรู้	นำหน่วยการเรียนรู้ที่ 1 เรื่อง ความแตกต่าง ทางด้านการเรียนรู้ของ นักเรียนแต่ละบุคคล ไป ทดลองสอนกับนักศึกษา ครูในระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 4 หลักสูตร วิชาชีพครู (5 ปี) ที่ ลงทะเบียนเรียนใน รายวิชา 262-403 ความ เป็นครู จำนวน 30 คน โดยใช้เวลาในการสอน 6 ชั่วโมง	1. วิเคราะห์ โดยใช้ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน 2. ข้อมูลเชิง คุณภาพ ให้ การวิเคราะห์ เนื้อหา ตีความสร้าง ข้อสรุปแบบ อุปนัย	หน่วยการ เรียนรู้ที่ 1 เรื่อง ความ แตกต่าง ทางด้านการ เรียนรู้ ของ นักเรียน

ตาราง 8 (ต่อ)

ขั้นตอนการวิจัย	แหล่งข้อมูล	เครื่องมือที่ใช้	การเก็บรวบรวมข้อมูล	การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล	ผลที่ได้
ระยะที่ 3 การประเมินประสิทธิผลและปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกลึกซึ้งใจของครู					
การประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกลึกซึ้งใจของครู	1. นักศึกษาครูที่กำลังศึกษาอยู่ชั้นปีที่ 4 สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป หลักสูตรวิชาชีพครู (5 ปี) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 10 คน 2. นักศึกษาครูที่กำลังศึกษาอยู่ชั้นปีที่ 5 สาขาวิทยาศาสตร์ทั่วไป หลักสูตรวิชาชีพครู (5 ปี) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 10 คน	1. หลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกลึกซึ้งใจของครู 2. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผลของหลักสูตร	แบบแผนการวิจัยแบบทดสอบก่อนและหลังกับกลุ่มเดียว (One-group Pretest-Posttest) แบ่งการทดลองออกเป็น 2 ระยะคือ 1. การเตรียมความพร้อมโดยการฝึกอบรมก่อนออกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่เป็นหน่วยฝึกปฏิบัติวิชาชีพ ใช้เวลา 26 ชั่วโมง 2. การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่เป็นหน่วยฝึกปฏิบัติวิชาชีพ ใช้เวลา 2 เดือน	1. ข้อมูลเชิงปริมาณ หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2. ข้อมูลเชิงคุณภาพ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ นำมาถอดเทปจัดระเบียบข้อมูลตีความให้ความหมายและจัดกลุ่มข้อมูล 3. ประเมินสมรรถนะความรู้สึกลึกซึ้งใจของครูก่อน-หลังการฝึกอบรมของนักศึกษาครูวิเคราะห์ด้วยสถิติ Non-Parametric โดยใช้ Wilcoxon Signed Ranks Test	1.ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเน้น 2. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผลของหลักสูตร

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเพื่อการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู แบ่งการนำเสนอผลการวิจัยเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ผลการพัฒนาสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู

ส่วนที่ 2 ผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู

ส่วนที่ 3 ผลการประเมินประสิทธิผลและการปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู

โดยมีรายละเอียดของผลการดำเนินการในแต่ละระยะ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการพัฒนาสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู

1.1 ผลการสังเคราะห์สมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู

ผลการสังเคราะห์สมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครูได้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีจากเอกสาร และงานวิจัยจากต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกละเอียดของครู พบว่า สมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู ประกอบด้วยสมรรถนะ 3 ด้าน คือ

1) ด้านปฏิสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูและนักเรียนภายในชั้นเรียน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูในการแสดงออกถึงความอบอุ่น ความกระตือรือร้น มีความเอาใจใส่ ให้การดูแล เห็นอกเห็นใจ มีความอดทน เป็นผู้รับฟังที่ดี มีการให้ข้อมูลย้อนกลับ การเสริมแรง และ ทักษะในการควบคุมชั้นเรียน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน

2) ด้านการตอบสนองต่อความต้องการความแตกต่างทางการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูถึงความสามารถในการจัดการเรียนรู้เพื่อตอบสนองความแตกต่างทางด้านการเรียนรู้ของนักเรียน ทางด้านรูปแบบการรู้คิด (Cognitive Styles) และรูปแบบการเรียนรู้ (Learning Styles)

3) ด้านศักยภาพในการแก้ปัญหาของนักเรียน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูถึงความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ของนักเรียนได้

1.2 ผลการศึกษาคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู

ผลการศึกษายืนยันและอธิบายคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครูจากการสัมภาษณ์เชิงพฤติกรรมกับกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการผลิตครู ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา อาจารย์นิเทศก์ นักศึกษาครูที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี หลักสูตรวิชาชีพครู (5 ปี) ชั้นปีที่ 5 ครูพี่เลี้ยง และตัวแทนนักเรียนที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาที่มี

นักศึกษาครูไปปฏิบัติการสอน จำนวน 32 คน พบว่า สมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครูทั้ง 3 ด้าน มีความเหมาะสมสำหรับนักศึกษาครูที่จะออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพ โดยมีการปรับแก้ชื่อของสมรรถนะในบางด้านเพื่อให้มีความเฉพาะเจาะจงและชัดเจนยิ่งขึ้น ทำให้ได้เป็น 1) สมรรถนะด้านการเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูและนักเรียนภายในชั้นเรียน จากเดิม ด้านปฏิสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูและนักเรียนภายในชั้นเรียน 2) สมรรถนะด้านการตอบสนองต่อความต้องการความแตกต่างทางการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล และ 3) สมรรถนะด้านศักยภาพในการแก้ปัญหาของนักเรียน

สำหรับการอธิบายคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครูแต่ละด้าน ผลจากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลแสดงความคิดเห็นต่อคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมการแสดงออกที่มีความเป็นรูปธรรมมากขึ้นสำหรับสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครูในแต่ละด้าน ซึ่งจะมีประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู รวมถึงเครื่องมือวัดและประเมินสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครูในชั้นเรียนต่อไป โดยมีรายละเอียดคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครูแต่ละด้าน ดังนี้

1) สมรรถนะด้านการเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูและนักเรียนภายในชั้นเรียน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูถึงความสามารถในการควบคุมชั้นเรียน จัดบรรยากาศชั้นเรียนที่ผ่อนคลาย มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี รับฟังความคิดเห็นและใส่ใจนักเรียน มีความยืดหยุ่น กระตุ้นให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน

2) สมรรถนะด้านการตอบสนองต่อความต้องการความแตกต่างทางการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูถึงความสามารถในการเข้าใจความแตกต่างทางด้านการเรียนรู้ของนักเรียน มีความมั่นใจในเชิงวิชาการ สามารถจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อรูปแบบการรู้คิด และการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล สามารถให้คำปรึกษาแก่นักเรียน และมุ่งมั่นในการพัฒนานักเรียนตามศักยภาพของนักเรียนแต่ละบุคคล

3) สมรรถนะด้านศักยภาพในการแก้ปัญหาของนักเรียน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูถึงความสามารถในการเข้าใจปัญหาของนักเรียนในการแก้ปัญหาทั้งในชั้นเรียนและนอกชั้นเรียน

เมื่อนำข้อมูลคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครูที่ได้จากการศึกษาข้างต้นมาจัดระเบียบข้อมูลให้อยู่ในรูปแบบมาตรฐานสมรรถนะ ที่ประกอบด้วย หน่วยสมรรถนะ และระดับของสมรรถนะ โดยหน่วยสมรรถนะจะประกอบด้วย ชื่อ และคำจำกัดความ ส่วนระดับของสมรรถนะ จะประกอบด้วย ระดับและตัวชี้วัด ทั้งนี้ การจัดระดับของสมรรถนะ ได้มาจากการนำพฤติกรรมที่เป็นองค์ประกอบของแต่ละสมรรถนะมาจัดกลุ่มตามระดับความสามารถ (Proficiency Level) โดยแบ่งเป็น 6 ระดับ ตามกลุ่มพฤติกรรมที่แสดงจากระดับพื้นฐานถึงระดับสูงกว่ามาตรฐาน กล่าวคือ ระดับ 0 หมายถึง ไม่แสดงพฤติกรรมที่แสดงถึงสมรรถนะด้านนั้น ระดับ 1 หมายถึง มีพฤติกรรมที่แสดงถึงสมรรถนะในระดับพื้นฐาน (Basic Level) ระดับ 2 หมายถึง มีพฤติกรรมที่แสดง

ถึงสมรรถนะในระดับก้าวหน้า (Advanced Beginner Level) ระดับ 3 มีพฤติกรรมที่แสดงถึงสมรรถนะในระดับผู้มีความสามารถ (Competence Level) ระดับ 4 มีพฤติกรรมที่แสดงถึงสมรรถนะในระดับมาตรฐาน (Standard Level) ระดับ 5 มีพฤติกรรมที่แสดงถึงสมรรถนะในระดับสูงกว่ามาตรฐาน (Outstanding Level) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 9-12

ตาราง 9 คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครูทั้ง 3 ด้าน

สมรรถนะ	คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม
การเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูและนักเรียนภายในชั้นเรียน	พฤติกรรมการแสดงออกของครูถึงความสามารถในการควบคุมชั้นเรียน จัดบรรยากาศชั้นเรียนที่ผ่อนคลาย มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี รับฟังความคิดเห็นและใส่ใจนักเรียน มีความยืดหยุ่น กระตุ้นให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน
การตอบสนองต่อความต้องการความแตกต่างทางการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล	พฤติกรรมการแสดงออกของครูถึงความสามารถในการเข้าใจความแตกต่างทางด้านการเรียนรู้ของนักเรียน มีความมั่นใจในเชิงวิชาการ สามารถจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อรูปแบบการรู้คิด และการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล สามารถให้คำปรึกษาแก่นักเรียน และมุ่งมั่นในการพัฒนานักเรียนตามศักยภาพของนักเรียนแต่ละบุคคล
ศักยภาพในการแก้ปัญหาของนักเรียน	พฤติกรรมการแสดงออกของครูถึงความสามารถในการเข้าใจปัญหาของนักเรียนในการแก้ปัญหาทั้งในชั้นเรียนและนอกชั้นเรียน

ตาราง 10 มาตรฐานสมรรถนะด้านการเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูและนักเรียนภายในชั้นเรียน

ระดับสมรรถนะ
ระดับ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน
ระดับ 1 มีความสามารถในการควบคุมชั้นเรียน จัดบรรยากาศชั้นเรียนที่ผ่อนคลาย แสดงออกถึง ความเป็นมิตร เป็นกันเองกับนักเรียน รู้จักนักเรียนอย่างทั่วถึง มีความเอื้อเฟื้อโอปอ้อมอารี
ระดับ 2 แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แสดงออกถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ สามารถเลือกใช้วิธีการแสดงออกที่เหมาะสมที่ไม่เกิดผลในเชิงลบทั้งต่อ ตนเองและผู้อื่น สุขภาพ มีเหตุผล มีความรับผิดชอบ มานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน และรักษาคำมั่น สัญญา
ระดับ 3 แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และรับฟังความคิดเห็น ใส่ใจนักเรียน แสดงออกถึง ความสามารถในการ สื่อสาร เป็นผู้รับฟังที่ดี ให้เกียรตินักเรียน ส่งเสริมและให้โอกาสนักเรียน และช่วยแก้ปัญหาหรือหาแนวทางแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นกับนักเรียน
ระดับ 4 แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และมีความยืดหยุ่น แสดงออกถึง ความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะ หน้า เข้าใจและยอมรับถึงความจำเป็นของการปรับเปลี่ยนวิธีการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น สามารถ ปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลง และปฏิบัติต่อนักเรียนด้วยความยุติธรรม
ระดับ 5 แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสามารถกระตุ้นให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ แสดงออกถึง ความสามารถในการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชั้นเรียน การสะท้อนคิด การเสริมแรงทางบวก รวมถึงการ สร้างแรงจูงใจให้นักเรียนมีความตื่นตัวในการเรียนรู้

ตาราง 11 มาตรฐานสมรรถนะด้านการตอบสนองต่อความต้องการความแตกต่างทางการเรียนรู้ของนักเรียน แต่ละบุคคล

ระดับสมรรถนะ
ระดับ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน
ระดับ 1 มีความสามารถในการเข้าใจความแตกต่างทางด้านการเรียนรู้ของนักเรียน แสดงออกถึง ความสามารถในการเข้าใจลักษณะนิสัยและธรรมชาติการเรียนรู้ของนักเรียน มีทักษะในการสังเกตพฤติกรรมของ นักเรียน เอาใจใส่และยอมรับความสามารถของนักเรียน สามารถเข้าใจถึงสาเหตุแห่งพฤติกรรมของแต่ละบุคคล เพื่อนำมาเป็นปัจจัยในการพัฒนาศักยภาพของนักเรียนแต่ละบุคคลได้
ระดับ 2 แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีความมั่นใจในเชิงวิชาการ แสดงออกถึง ความรอบรู้ในเทคโนโลยี หรือองค์ความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้ สามารถจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการของนักเรียนแต่ละบุคคลได้ อย่างมีประสิทธิภาพ
ระดับ 3 แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อรูปแบบการรู้คิด และการ เรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล แสดงออกถึง ความสามารถที่จะเลือกวิธีการสอน เทคนิคการสอนที่เหมาะสม กับรูปแบบการรู้คิด และรูปแบบการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคลโดยเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ

ตาราง 11 (ต่อ)

ระดับสมรรถนะ
ระดับ 4 แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสามารถให้คำปรึกษาแก่นักเรียน แสดงออกถึง ความสามารถในการให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่นักเรียนตามความจำเป็นหรือความต้องการของนักเรียน เป็นที่ปรึกษาที่มีส่วนช่วยในการตัดสินใจแก่นักเรียน ชี้แนะแหล่งข้อมูล หรือแหล่งทรัพยากรอื่น ๆ ในการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน
ระดับ 5 แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และมีความมุ่งมั่นในการพัฒนานักเรียนตามศักยภาพของนักเรียนแต่ละบุคคล แสดงออกถึง ความเชื่อมั่นให้กับนักเรียนได้แสดงศักยภาพในการเรียนรู้ มอบหมายงานที่เหมาะสมแก่นักเรียน ให้ข้อมูลและข้อคิดเห็นแก่นักเรียนในการพัฒนาหรือส่งเสริมข้อดีและปรับปรุงข้อด้อย

ตาราง 12 มาตรฐานสมรรถนะด้านศักยภาพในการแก้ปัญหาของนักเรียน

ระดับสมรรถนะ
ระดับ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน
ระดับ 1 ระบุว่านักเรียนมีปัญหา แสดงออกถึง ความสามารถในการรับรู้และสังเกตถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และสภาพอารมณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปของนักเรียน
ระดับ 2 แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และวิเคราะห์ประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้น แสดงออกถึง ความสามารถในการวิเคราะห์และจับประเด็นปัญหาทั้งจากการอ่าน การฟัง และการสังเกตพฤติกรรมของนักเรียน พร้อมทั้งระบุสาเหตุของปัญหาได้
ระดับ 3 แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และแก้ไขปัญหให้กับนักเรียนได้อย่างเหมาะสม แสดงออกถึง ความสามารถในการแยกแยะประเด็นปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ เพื่อแสวงหาแนวทางและวิธีการที่หลากหลายในการแก้ไขปัญห
ระดับ 4 แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสร้างบรรยากาศแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการแก้ไขปัญห แสดงออกถึง ความสามารถในการสร้างบรรยากาศในห้องเรียนที่ผ่อนคลาย เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ซักถามโต้แย้ง มีความเป็นประชาธิปไตย ยอมรับความคิดเห็นของนักเรียนเพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน
ระดับ 5 แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และเสริมสร้างศักยภาพนักเรียนในการแก้ไขปัญห แสดงออกถึง ความสามารถในการส่งเสริมให้นักเรียนเกิดความมั่นใจในตนเอง และมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งในชั้นเรียน และนอกชั้นเรียน มีส่วนร่วมในการกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญห และมีส่วนร่วมในการกำหนดกติกาในชั้นเรียน

1.3 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมร่างมาตรฐานสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู

การศึกษาในขั้นตอนนี้ เป็นการนำร่างมาตรฐานสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครูที่ได้จากการพัฒนาในข้อ 1.2 มาหาความเหมาะสม และสร้างข้อสรุปของมาตรฐานสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู โดยการจัดสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ซึ่งเป็นอาจารย์ผู้มีประสบการณ์การสอนในรายวิชาวิชาชีพครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนานักศึกษาครู มีประสบการณ์ในการสอนและการพัฒนานักศึกษาครูอย่างน้อย 5 ปี จำนวน 8 คน ซึ่งผลการประเมินความเหมาะสมมาตรฐานสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครูสรุปได้ดังตารางที่ 13

ตาราง 13 ผลการตรวจสอบยืนยันมาตรฐานสมรรถนะโดยผู้เชี่ยวชาญ

รายละเอียดของสมรรถนะ	ค่า IOC	แปลผล
สมรรถนะด้านการเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูและนักเรียน ภายในชั้นเรียน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูถึงความสามารถในการควบคุมชั้นเรียน จัดบรรยากาศชั้นเรียนที่ผ่อนคลาย มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี รับฟังความคิดเห็นและใส่ใจนักเรียน มีความยืดหยุ่น กระตุ้นให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน	1.00	เหมาะสม
ระดับ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน	1.00	เหมาะสม
ระดับ 1 มีความสามารถในการควบคุมชั้นเรียน จัดบรรยากาศชั้นเรียนที่ผ่อนคลาย แสดงออกถึง ความเป็นมิตร เป็นกันเองกับนักเรียน รู้จักนักเรียนอย่างทั่วถึง มีความเอื้อเฟื้อโอ้อ้อมอารี	1.00	เหมาะสม
ระดับ 2 แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แสดงออกถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ สามารถเลือกใช้วิธีการแสดงออกที่เหมาะสมที่ไม่เกิดผลในเชิงลบทั้งต่อตนเองและนักเรียน สุภาพ มีเหตุผล มีความรับผิดชอบ มานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน และรักษาคำมั่นสัญญา	0.88	เหมาะสม
ระดับ 3 แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และรับฟังความคิดเห็น ใส่ใจนักเรียน แสดงออกถึง ความสามารถในการสื่อสาร เป็นผู้รับฟังที่ดี ให้เกียรตินักเรียน ส่งเสริมและให้โอกาสนักเรียน และช่วยแก้ปัญหาหรือหาแนวทางแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นกับนักเรียน	1.00	เหมาะสม
ระดับ 4 แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และมีความยืดหยุ่น แสดงออกถึง ความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า เข้าใจและยอมรับถึงความจำเป็นของการปรับเปลี่ยนวิธีการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น สามารถปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลง และปฏิบัติต่อนักเรียนด้วยความยุติธรรม	1.00	เหมาะสม

ตาราง 13 (ต่อ)

รายละเอียดของสมรรถนะ	ค่า IOC	แปลผล
ระดับ 5 แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสามารถกระตุ้นให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ แสดงออกถึง ความสามารถในการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชั้นเรียน การสะท้อนคิด การเสริมแรงทางบวก รวมถึงการสร้างแรงจูงใจให้นักเรียนมีความตื่นตัวในการเรียนรู้	1.00	เหมาะสม
สมรรถนะด้านการตอบสนองต่อความต้องการความแตกต่างทางการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูถึงความสามารถในการเข้าใจความแตกต่างทางด้านการเรียนรู้ของนักเรียน มีความมั่นใจในเชิงวิชาการ สามารถจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อรูปแบบการรู้คิด และการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล สามารถให้คำปรึกษาแก่นักเรียนและมุ่งมั่นในการพัฒนานักเรียนตามศักยภาพของนักเรียนแต่ละบุคคล	1.00	เหมาะสม
ระดับ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน	1.00	เหมาะสม
ระดับ 1 มีความสามารถในการเข้าใจความแตกต่างทางด้านการเรียนรู้ของนักเรียน แสดงออกถึง ความสามารถในการเข้าใจลักษณะนิสัยและธรรมชาติการเรียนรู้ของนักเรียน มีทักษะในการสังเกตพฤติกรรมของนักเรียน เอาใจใส่และยอมรับความสามารถของนักเรียน สามารถเข้าใจถึงสาเหตุแห่งพฤติกรรมของแต่ละบุคคล เพื่อนำมาเป็นปัจจัยในการพัฒนาศักยภาพของนักเรียนแต่ละบุคคลได้	0.80	เหมาะสม
ระดับ 2 แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีความมั่นใจในเชิงวิชาการ แสดงออกถึง ความรอบรู้ในเทคโนโลยี หรือองค์ความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้ สามารถจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการของนักเรียนแต่ละบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1.00	เหมาะสม
ระดับ 3 แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อรูปแบบการรู้คิด และการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล แสดงออกถึง ความสามารถที่จะเลือกวิธีการสอน เทคนิคการสอนที่เหมาะสมกับรูปแบบการรู้คิด และรูปแบบการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคลโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	0.80	เหมาะสม
ระดับ 4 แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสามารถให้คำปรึกษาแก่นักเรียน แสดงออกถึง ความสามารถในการให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่นักเรียนตามความจำเป็นหรือความต้องการของนักเรียน เป็นที่ปรึกษาที่มีส่วนช่วยในการตัดสินใจแก่นักเรียน ชี้แนะแหล่งข้อมูล หรือแหล่งทรัพยากรอื่น ๆ ในการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน	1.00	เหมาะสม

ตาราง 13 (ต่อ)

รายละเอียดของสมรรถนะ	ค่า IOC	แปลผล
ระดับ 5 แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และมีความมุ่งมั่นในการพัฒนา นักเรียนตามศักยภาพของนักเรียนแต่ละบุคคล แสดงออกถึง ความ เชื่อมั่นให้กับนักเรียนได้แสดงศักยภาพในการเรียนรู้ มอบหมายงานที่ เหมาะสมแก่นักเรียน ให้ข้อมูลและข้อคิดเห็นแก่นักเรียนในการพัฒนาหรือ ส่งเสริมข้อดีและปรับปรุงข้อด้อย	1.00	เหมาะสม
สมรรถนะด้านศักยภาพในการแก้ปัญหาของนักเรียน หมายถึง พฤติกรรม การแสดงออกของครูถึงความสามารถในการเข้าใจปัญหาของนักเรียนในการ แก้ปัญหาทั้งในชั้นเรียน และนอกชั้นเรียน	1.00	เหมาะสม
ระดับ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน	1.00	เหมาะสม
ระดับ 1 รับรู้ว่านักเรียนมีปัญหา แสดงออกถึง ความสามารถในการรับรู้และ สังเกตถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และสภาพอารมณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปของ นักเรียน	0.88	เหมาะสม
ระดับ 2 แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และวิเคราะห์ประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้น แสดงออกถึง ความสามารถในการวิเคราะห์และจับประเด็นปัญหาทั้งจากการ อ่าน การฟังและการสังเกตพฤติกรรมของนักเรียน พร้อมทั้งระบุสาเหตุของ ปัญหาได้	1.00	เหมาะสม
ระดับ 3 แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และแก้ไขปัญหาให้กับนักเรียนได้ อย่างเหมาะสม แสดงออกถึง ความสามารถในการแยกแยะประเด็นปัญหาใน แง่มุมต่าง ๆ เพื่อแสวงหาแนวทางและวิธีการที่หลากหลายในการแก้ไขปัญหา	0.88	เหมาะสม
ระดับ 4 แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสร้างบรรยากาศแลกเปลี่ยน เรียนรู้ในการแก้ไขปัญหา แสดงออกถึง ความสามารถในการสร้างบรรยากาศ ในห้องเรียนที่ผ่อนคลาย เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ซักถาม โตแย้ง ความเป็น ประชาธิปไตย ยอมรับความคิดเห็นของนักเรียนเพื่อหาแนวทางในการแก้ไข ปัญหาร่วมกัน	1.00	เหมาะสม
ระดับ 5 แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และเสริมสร้างศักยภาพนักเรียนใน การแก้ไขปัญหา แสดงออกถึง ความสามารถในการส่งเสริมให้นักเรียนเกิด ความมั่นใจในตนเอง และมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้น ทั้งในชั้นเรียน และนอกชั้นเรียน มีส่วนร่วมในการกำหนดทางเลือกในการแก้ไข ปัญหา และมีส่วนร่วมในการกำหนดกติกาในชั้นเรียน	0.88	เหมาะสม

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับร่างมาตรฐานสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู สำหรับนักศึกษาครู พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันในทุกข้อทุกประเด็น โดยค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 สรุปได้ว่า มาตรฐานสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครูที่จะนำไปใช้ในการเสริมสร้างสมรรถนะให้กับนักศึกษาครูมีความเหมาะสมในทุกข้อทุกประเด็น และผู้วิจัยได้แก้ไขความหมายของสมรรถนะในด้านที่ 3 ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จากเดิม สมรรถนะด้านศักยภาพในการแก้ปัญหาของนักเรียน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูถึงความสามารถในการเข้าใจปัญหาของนักเรียนในการแก้ปัญหาทั้งในชั้นเรียน และนอกชั้นเรียน เปลี่ยนเป็น สมรรถนะด้านการเสริมสร้างศักยภาพในการแก้ปัญหาของนักเรียน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูถึงความสามารถในการรับรู้ว่ามีปัญหา สามารถวิเคราะห์ประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้น มีการแก้ไขปัญหาให้กับผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม สร้างบรรยากาศแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการแก้ไขปัญหา และการเสริมสร้างศักยภาพผู้เรียนในการแก้ไขปัญหา

1.4 ผลการสร้างแบบประเมินสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู

มาตรฐานสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู สำหรับนักศึกษาครูที่ได้พัฒนาขึ้น นำมาจัดทำเป็นแบบประเมินสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบรูปรีด 6 ระดับ ตั้งแต่ระดับ 0 ถึง 5 ตามระดับความสามาถ (Proficiency Level) ที่ได้พัฒนาขึ้น ผลการประเมินความเที่ยงของแบบประเมินสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู ด้วยการทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มนักศึกษาครูที่กำลังศึกษาอยู่ชั้นปีที่ 4 หลักสูตรวิชาชีพครู (5 ปี) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 20 คน วิเคราะห์ค่าความเที่ยง (Reliability) ด้วยวิธีการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (α Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.85 (รายละเอียดแบบประเมินสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู ดังแสดงในภาคผนวก ข)

ส่วนที่ 2 ผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู

2.1 ผลการวิเคราะห์ส่วนต่างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู

การศึกษาในขั้นนี้เป็นการประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) สำหรับการพัฒนาศักยภาพฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู ตามหลักการฝึกอบรมเน้นสมรรถนะ (Competency-Based Training- CBT) ด้วยการวิเคราะห์หาส่วนต่างของสมรรถนะ (Competency Gap) กับกลุ่มนักศึกษาครูที่กำลังศึกษาอยู่ชั้นปีที่ 4 หลักสูตรวิชาชีพครู (5 ปี) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2558จำนวน 415 คน โดยใช้แบบประเมินสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู ให้นักศึกษาครู

ประเมินตนเอง นำส่วนต่างของสมรรถนะมาจัดลำดับความจำเป็นในการฝึกอบรม พิจารณาจากกลุ่มผู้มีสมรรถนะอยู่ในระดับต่ำกว่าระดับที่คาดหวัง คือ ระดับ 4 ซึ่งเป็นสมรรถนะในระดับมาตรฐานเป็นจำนวนมาก พฤติกรรมในสมรรถนะด้านนั้นจะมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนามาก่อน ส่วนสมรรถนะด้านที่มีจำนวนคนที่มีระดับสมรรถนะต่ำกว่าระดับที่คาดหวังเป็นจำนวนน้อยลงมา ก็จะมี ความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาในลำดับต่อไป ผลการวิเคราะห์ส่วนต่างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครูเพื่อหาความจำเป็นในการฝึกอบรม ปรากฏตามตารางที่ 14

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ส่วนต่างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู

สมรรถนะ	จำนวนผู้รับ การ ประเมิน (n)	ระดับสมรรถนะ					
		0	1	2	3	4	5
สมรรถนะด้านการเสริมสร้าง ปฏิสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูและ นักเรียนภายในชั้นเรียน	415	-	70 (16.9%)	126 (30.3%)	195 (47.0%)	24 (5.8%)	-
สมรรถนะด้านการตอบสนองต่อความ ต้องการความแตกต่างทางการ เรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล	415	-	44 (10.6%)	181 (44.0%)	184 (44.0%)	6 (1.4%)	-
สมรรถนะด้านการเสริมสร้างศักยภาพ ในการแก้ปัญหานักเรียน	415	-	132 (31.8%)	105 (25.3%)	168 (40.5%)	10 (2.4%)	-

จากตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ส่วนต่างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู ระหว่างระดับสมรรถนะที่นักศึกษาครูมีกับระดับสมรรถนะที่คาดหวังตามมาตรฐานสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู เพื่อหาความจำเป็นในการฝึกอบรม พบว่า นักศึกษาครูส่วนมากมีสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครูอยู่ในระดับ 3 ในขณะที่นักศึกษาครูที่ประเมินตนเองว่ามีสมรรถนะอยู่ในระดับ 4 ตามเกณฑ์ที่กำหนดมีเพียงร้อยละ 1.4-5.8 เท่านั้น แสดงว่า นักศึกษาครูส่วนใหญ่มีสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครูในภาพรวมอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง (ระดับ 4) ทั้ง 3 ด้าน จึงมีความจำเป็นที่ควรได้รับการพัฒนาทั้งหมด

ในส่วนข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาที่นักศึกษาครูต้องการได้รับเพิ่มเติมก่อนออกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่เป็นหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูนั้น พบว่า นักศึกษาครูได้เสนอแนะให้มีการพัฒนาเพิ่มเติมเกี่ยวกับเทคนิคในการควบคุมชั้นเรียน กิจกรรมสหธนาคาร เทคนิคการดึงดูดความสนใจ ความรู้และเทคนิคในการจัดการเรียนรู้สำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ การผลิตและเลือกใช้สื่อที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่เป็นหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.2 ผลการพัฒนาร่างหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู

2.2.1 ผลการกำหนดความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะที่ต้องได้รับการพัฒนา

ผลการนำพฤติกรรมที่เป็นองค์ประกอบของสมรรถนะแต่ละด้านมาวิเคราะห์ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะ (Other Characteristics) ที่ต้องได้รับการพัฒนาเพื่อส่งเสริมให้นักศึกษาครูแสดงออกถึงพฤติกรรมที่คาดหวังในระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์ โดยนำไปกำหนดเป็นเนื้อหาสาระ และกิจกรรมการฝึกอบรมของหลักสูตรต่อไป ผลการวิเคราะห์ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ต้องได้รับการพัฒนามีดังนี้

1) สมรรถนะด้านการเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูและนักเรียนภายในชั้นเรียน ซึ่งตามมาตรฐานสมรรถนะกำหนดระดับที่คาดหวังในระดับ 4 กล่าวคือ มีความสามารถในการควบคุมชั้นเรียน การจัดบรรยากาศในชั้นเรียนได้อย่างผ่อนคลาย มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี รับฟังความคิดเห็น ให้ความสนใจนักเรียน มีความยืดหยุ่น และมีความสามารถในการกระตุ้นให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน การที่นักศึกษาครูจะแสดงพฤติกรรมดังกล่าวได้ จะต้องมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาออกนอกฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ประกอบด้วย ทักษะในการสะท้อนคิด การเสริมแรงทางบวก การสร้างแรงจูงใจ ความสามารถในการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชั้นเรียน การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า สำหรับคุณลักษณะที่จำเป็น ได้แก่ ความเป็นมิตร การรู้จักนักเรียน ความสุภาพ มีเหตุผล มีความรับผิดชอบ การเป็นผู้รับฟังที่ดี และความสามารถในการควบคุมอารมณ์ ดังแสดงในตารางที่ 15

ตาราง 15 ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะที่สนับสนุนพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูและนักเรียนภายในชั้นเรียน

พฤติกรรม	สิ่งสนับสนุนให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์			
	ความรู้	ทักษะ	ความสามารถ	คุณลักษณะ
กระตุ้นให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้		การสะท้อนคิด การเสริมแรง ทางบวก และ การสร้าง แรงจูงใจ	ความสามารถใน การส่งเสริมการ แลกเปลี่ยน เรียนรู้ในชั้นเรียน	

ตาราง 15 (ต่อ)

พฤติกรรม	สิ่งสนับสนุนให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์			
	ทักษะ	ความสามารถ	คุณลักษณะ	มีความยืดหยุ่น มีความยืดหยุ่น
☐ ความรู้ ☐ ทักษะ ☐ ความรู้				
ความสามารถในการควบคุมชั้นเรียน จัดบรรยากาศชั้นเรียนที่ผ่อนคลาย				ความเป็นมิตร รู้จักนักเรียน
มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี			การควบคุม อารมณ์ และ สามารถเลือกใช้วิธีการแสดงออกที่เหมาะสม	สุภาพ มีเหตุผล มีความรับผิดชอบ
รับฟังความคิดเห็น ใส่ใจนักเรียน		การสื่อสาร และการแก้ปัญหา		เป็นผู้รับฟังที่ดี ให้เกียรตินักเรียน ส่งเสริมและให้โอกาสนักเรียน

2) สมรรถนะด้านการตอบสนองต่อความต้องการความแตกต่างทางการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล ซึ่งตามมาตรฐานสมรรถนะกำหนดระดับที่คาดหวังในระดับ 4 กล่าวคือ สามารถเข้าใจความแตกต่างทางด้านการเรียนรู้ของนักเรียน มีความมั่นใจในเชิงวิชาการ จัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อรูปแบบการรู้คิด และการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล ให้คำปรึกษาแก่นักเรียน และมีความมุ่งมั่นในการพัฒนานักเรียนตามศักยภาพของนักเรียนแต่ละบุคคล ซึ่งนักศึกษาครูจะแสดงพฤติกรรมดังกล่าวได้ จะต้องมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนามาก่อนออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ประกอบด้วย ความสามารถในการสร้างความเชื่อมั่นและให้คำปรึกษาแก่นักเรียน ทักษะในการสังเกตพฤติกรรมของนักเรียน ความสามารถในการเข้าใจธรรมชาติการเรียนรู้ของนักเรียน ทักษะการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการของนักเรียนแต่ละบุคคล ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ และความรู้เกี่ยวกับรูปแบบการรู้คิด รูปแบบการเรียนรู้ ดังแสดงในตารางที่ 16

ตาราง 16 ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะที่สนับสนุนพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ
สมรรถนะด้านการตอบสนองต่อความต้องการความแตกต่างทางการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละ
บุคคล

พฤติกรรม	สิ่งสนับสนุนให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์			
	ความรู้	ทักษะ	ความสามารถ	คุณลักษณะ
ความมุ่งมั่นในการพัฒนา นักเรียนตามศักยภาพของ นักเรียนแต่ละบุคคล			การสร้าง ความ เชื่อมั่นให้กับ นักเรียน	
การให้คำปรึกษาแก่นักเรียน			ความสามารถใน การให้คำแนะนำ และการเป็นที่ ปรึกษา	
การเข้าใจความแตกต่าง ทางด้านการเรียนรู้ของนักเรียน		ทักษะในการ สังเกต พฤติกรรมของ นักเรียน	การเข้าใจ ลักษณะนิสัย และ ธรรมชาติ การเรียนรู้ของ นักเรียน	
ความมั่นใจในเชิงวิชาการ		การจัดการ เรียนรู้ที่ ตอบสนองความ ต้องการของ นักเรียนแต่ละ บุคคล	ความรอบรู้ใน เทคโนโลยี หรือ องค์ความรู้ด้าน การจัดการเรียนรู้	
การจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนอง ต่อรูปแบบการรู้คิด และการ เรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล	รูปแบบการรู้คิด และ รูปแบบการเรียนรู้		ความสามารถใน การเลือกวิธีการ สอน เทคนิคการ สอนที่เหมาะสม	

3) สมรรถนะด้านการเสริมสร้างศักยภาพในการแก้ปัญหาของนักเรียน ซึ่งตาม
มาตรฐานสมรรถนะกำหนดระดับที่คาดหวังในระดับ 4 กล่าวคือ มีความสามารถในการรับรู้
ว่านักเรียนมีปัญหา วิเคราะห์ประเด็นปัญหา สร้างบรรยากาศแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในการเสริมสร้าง
ศักยภาพที่จะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาให้กับนักเรียนได้อย่างเหมาะสม ซึ่งนักศึกษาคณะครูจะแสดง
พฤติกรรมดังกล่าวได้ จะต้องมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะ ที่จำเป็นต้องได้รับการ
พัฒนาจนออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ที่ประกอบด้วย ความสามารถในการส่งเสริมให้นักเรียนเกิด
ความมั่นใจในตนเองทั้งในและนอกชั้นเรียน ความสามารถในการสร้างบรรยากาศในห้องเรียน

ทักษะการสังเกตการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของนักเรียน ความสามารถในการวิเคราะห์และจับประเด็นปัญหาที่ได้จากการอ่าน การฟัง และการสังเกต พร้อมทั้งหาแนวทางและวิธีการในการแก้ไขปัญหา ดังแสดงในตารางที่ 17

ตาราง 17 ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะที่สนับสนุนพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการเสริมสร้างศักยภาพในการแก้ปัญหาของนักเรียน

พฤติกรรม	สิ่งสนับสนุนให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์			
	ความรู้	ทักษะ	ความสามารถ	คุณลักษณะ
เสริมสร้างศักยภาพในการแก้ไขปัญหาของนักเรียน			การส่งเสริมให้นักเรียนเกิดความมั่นใจในตนเองและการมีส่วนร่วมทั้งในชั้นเรียน และนอกห้องเรียน	
สร้างบรรยากาศแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการแก้ไขปัญหา			การสร้างบรรยากาศในห้องเรียน	
รับรู้ว่านักเรียนมีปัญหา		สังเกตการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของนักเรียน		
วิเคราะห์ประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้น			การวิเคราะห์และจับประเด็นปัญหาจากการอ่าน การฟัง การสังเกต	
แก้ไขปัญหาให้กับนักเรียนได้อย่างเหมาะสม			การหาแนวทางและวิธีการในการแก้ไขปัญหา	

2.2.1 การกำหนดร่างหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกลึกซึ้งของครู

การกำหนดร่างหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกลึกซึ้งของครู ดำเนินการโดยการนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ความรู้ ทักษะ ความสามารถ

และคุณลักษณะที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาจากผลการวิเคราะห์ส่วนต่างมากำหนดเป็นเนื้อหาสาระ และกิจกรรมการฝึกอบรมในร่างหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกไวของครู ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมที่ต้องดำเนินการ 4 กิจกรรม คือ กิจกรรมที่ 1 การกำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตร กิจกรรมที่ 2 การออกแบบหลักสูตรโดยใช้แนวคิดหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะ (Competency-Based Training -CBT) แนวคิดกลุ่มการศึกษาครู (Teacher Study Groups) และการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (Experiential Learning) กิจกรรมที่ 3 การจัดเตรียมแผนการเรียนรู้ และกิจกรรมที่ 4 การสร้างเครื่องมือวัดและประเมินพฤติกรรม การแสดงออกที่สะท้อนการมีสมรรถนะความรู้สึกไวของครู กระบวนการปฏิบัติงานของนักศึกษาครูที่เข้ารับการฝึกอบรม โดยใช้การประเมินตามสภาพจริง เพื่ออธิบายผลการเรียนรู้ของนักศึกษาครู ที่ผ่านการเรียนรู้ตามหลักสูตรที่ได้พัฒนาขึ้น เมื่อได้มีการกำหนดเนื้อหาสาระ และกิจกรรมการฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกไวของครูแล้วนั้น ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการประกอบในการพัฒนาร่างหลักสูตร และเครื่องมือที่ใช้ในการฝึกอบรม มากำหนดเป็นร่างหลักสูตร โดยมีรายละเอียดดังนี้

ร่างหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกไวของครู

สภาพปัญหาและความจำเป็น

การพัฒนาการศึกษาของประเทศถือได้ว่าเป็นภารกิจที่สำคัญที่ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องพึงตระหนักและให้ความสำคัญ เพราะการที่จะสร้างให้เยาวชนซึ่งเป็นกำลังสำคัญของชาตินั้นมีคุณภาพ นอกจากนโยบายการศึกษา หลักสูตรที่มีคุณภาพแล้วนั้น พันเพื่องที่ถือได้ว่าเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญนั้นก็คือ “ครู” ดังนั้นการที่จะสามารถผลิตครูให้ได้มีคุณภาพนั้น เป็นหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงของสถาบันการศึกษาที่ต้องให้ความสำคัญกับกระบวนการในการผลิตนักศึกษาครู ตามมาตรฐานการผลิตของสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา (2554: 6) ที่ได้กำหนดมาตรฐานผลการเรียนรู้ ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาครุศาสตร์และสาขาศึกษาศาสตร์ (หลักสูตร 5 ปี) และคุรุสภา (2556: 43-46) ที่ได้กำหนดสาระความรู้ สมรรถนะและประสบการณ์วิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครู ไว้ทั้งหมด 11 มาตรฐาน และ 2 สาระการฝึกทักษะ เพื่อให้นักศึกษาครูได้มีทั้งความรู้ และประสบการณ์ที่เพียงพอต่อการนำไปใช้ในการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา

มาตรฐานผลการเรียนรู้ ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาครุศาสตร์และสาขาศึกษาศาสตร์ (หลักสูตร 5 ปี) ได้ระบุความสำคัญเกี่ยวกับความไวไวในมาตรฐานการเรียนรู้ด้านที่ 4 ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ที่ควรส่งเสริมให้ครูมีความไวในการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น เข้าใจผู้อื่น มีมุมมองเชิงบวก มีวุฒิภาวะทางอารมณ์และทางสังคม และมาตรฐานการเรียนรู้ด้านที่ 5 ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

ให้ครูมีความไวในการวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารทั้งที่เป็นตัวเลขเชิงสถิติ หรือคณิตศาสตร์ ภาษาพูด-เขียน อันมีผลให้สามารถเข้าใจองค์ความรู้ หรือ ประเด็นปัญหา ได้อย่างรวดเร็ว (กระทรวงศึกษาธิการ, 2554: 3-4 และ สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา, 2554: 6) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยในต่างประเทศที่หน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการผลิตบัณฑิตครู ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้สึกไวของครู (Teacher Sensitivity) เพราะมีหลักฐานในการวิจัยยืนยันได้ว่า ครูที่มีความรู้สึกไว (Sensitivity Teacher) ต่อดัชนีการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคลสูงนั้น จะเป็นตัวส่งเสริมให้นักเรียนมีความสนใจ และมีผลสัมฤทธิ์ทางด้านการเรียนรู้อยู่ในเชิงบวก และยังช่วยกระตุ้นให้นักเรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้นด้วย (Melodie, 2004: 477-478) เช่นเดียวกับ มาส์ชเบิร์น และคณะ (Mashburn; et. al, 2008: 732-749) ที่กล่าวว่า การตอบสนอง (Responsive) และความรู้สึกไวของครู (Teacher Sensitivity) มีผลต่อความต้องการทางด้านการเรียนรู้ของนักเรียน

จากผลการพัฒนาสมรรถนะความรู้สึกไวของครู โดยการวิเคราะห์ส่วนต่าง (Gap Analysis) สมรรถนะความรู้สึกไวของครูตามการประเมินของนักศึกษาครู เพื่อกำหนดเป็นสมรรถนะที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา พบว่า สมรรถนะความรู้สึกไวของครูตามการประเมินของนักศึกษาครู เพื่อกำหนดเป็นสมรรถนะที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ประกอบด้วย

1. สมรรถนะด้านการเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูและนักเรียนภายในชั้นเรียน สิ่งที่ต้องพัฒนาประกอบด้วย ทักษะในการสื่อสาร การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า การสะท้อนคิด การเสริมแรงทางบวก การสร้างแรงจูงใจ ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ ความสามารถในการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชั้นเรียน คุณลักษณะของความเป็นมิตร มีความสุภาพ มีเหตุผล มีความรับผิดชอบ การรู้จักนักเรียน การเป็นผู้รับฟังที่ดี และการให้เกียรตินักเรียน

2. สมรรถนะด้านการตอบสนองต่อความต้องการความแตกต่างทางการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล สิ่งที่ต้องพัฒนาประกอบด้วย ความรู้เกี่ยวกับรูปแบบการรู้คิด รูปแบบการเรียนรู้ ทักษะในการสังเกตพฤติกรรมของนักเรียน ทักษะการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการของนักเรียนแต่ละบุคคล ทักษะในการเข้าใจธรรมชาติการเรียนรู้ของนักเรียน ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ ความสามารถในการให้คำปรึกษาและการสร้างความเชื่อมั่นให้กับนักเรียน

3. สมรรถนะด้านการเสริมสร้างศักยภาพในการแก้ปัญหาของนักเรียน สิ่งที่ต้องพัฒนาประกอบด้วย ทักษะการสังเกตการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของนักเรียน วิเคราะห์และจับประเด็นปัญหาได้จากการอ่าน การฟัง การสังเกต พร้อมทั้งหาแนวทางและวิธีการในการแก้ไขปัญหา มีความสามารถในการสร้างบรรยากาศในห้องเรียน และส่งเสริมให้นักเรียนเกิดความมั่นใจในตนเอง ทั้งในและนอกชั้นเรียน

หลักการของหลักสูตร

1. เน้นการเรียนรู้ตามปรัชญาการศึกษาก้าวหน้านิยม (Progressivism) ซึ่งให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้จากการกระทำหรือประสบการณ์ของนักศึกษาครูที่เข้ารับการฝึกอบรม
2. การออกแบบหลักสูตรใช้แนวคิดการฝึกอบรมเน้นสมรรถนะ (Competency-Based Training: CBT) แนวคิดกลุ่มการศึกษาคู (Teacher Study Groups) และการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (Experiential Learning)
3. รูปแบบการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น (Short Course Training) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครูให้กับนักศึกษาครูที่ออกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่เป็นหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพ โดยผลานวิธีการที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการเรียนรู้ มาออกแบบเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับสมรรถนะความรู้สึกละเอียดที่ต้องการพัฒนาของนักศึกษาครู
4. การประเมิน ประกอบด้วย
 - 4.1 การประเมินผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ของนักศึกษาครูที่เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตร แบ่งเป็น การประเมินผลย่อย (Formative Assessment) ระหว่างการฝึกอบรม ด้วยการประเมินตามสภาพจริง (Authentic Assessment) และการประเมินผลรวม (Summative Assessment) ซึ่งเป็นการประเมินเพื่อเปรียบเทียบการเรียนรู้ก่อนและหลังการฝึกอบรมของนักศึกษาครูที่เข้ารับการฝึกอบรม โดยการประเมินตนเองของนักศึกษาครูเมื่อเริ่มการฝึกอบรมและเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรม และการติดตามประเมินผลเมื่อนักศึกษาครูได้ไปปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่เป็นหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพเป็นระยะเวลา 2 เดือน
 - 4.2 การประเมินความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรของนักศึกษาครูที่เข้ารับการฝึกอบรม โดยทำการประเมินเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรม
 - 4.3 การสัมภาษณ์ความคิดเห็นของครูพี่เลี้ยง และนักเรียนที่มีต่อนักศึกษาครูในแต่ละสถานศึกษาที่เป็นหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครูก่อนการปฏิบัติการสอน สำหรับนักศึกษาครู

โครงสร้างเนื้อหาของหลักสูตร

ประกอบด้วย 5 หน่วยการเรียนรู้ ดังนี้

หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 ความแตกต่างทางด้านการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล

(6 ชั่วโมง) มีสาระการเรียนรู้ประกอบด้วย

1. รูปแบบการเรียนรู้ 4 ด้าน คือ 1) รูปแบบการเรียนรู้แบบการดูหรือการมองเห็น
- 2) รูปแบบการเรียนรู้แบบการฟังหรือการได้ยิน 3) รูปแบบการเรียนรู้แบบการอ่าน และ 4) รูปแบบการเรียนรู้แบบการสัมผัสหรือการเคลื่อนไหวร่างกาย

2. รูปแบบการรู้คิด 2 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มรูปแบบการรู้คิดแบบภาพรวม-วิเคราะห์ และ 2) กลุ่มรูปแบบการรู้คิดแบบถ้อยคำ-ภาพ

3. ทฤษฎีปัญหา 8 ด้าน คือ 1) ปัญหาด้านภาษา 2) ปัญหาด้านตรรกศาสตร์ และคณิตศาสตร์ 3) ปัญหาด้านมิติสัมพันธ์ 4) ปัญหาด้านร่างกายและการเคลื่อนไหว 5) ปัญหาด้านดนตรี 6) ปัญหาด้านมนุษยสัมพันธ์ 7) ปัญหาด้านการเข้าใจตนเอง และ 8) ปัญหาด้านธรรมชาติวิทยา

หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 การเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ภายในชั้นเรียน (6 ชั่วโมง) มีสาระการเรียนรู้ประกอบด้วย

1. การสร้างปฏิสัมพันธ์ภายในชั้นเรียน ประเด็นเกี่ยวกับการสื่อสารภายในชั้นเรียนในลักษณะทั้งที่เป็นวจนภาษา และอวจนภาษา
2. การเสริมแรงทางบวก
3. พฤติกรรมการแสดงออกของครูที่เกิดขึ้นภายในชั้นเรียน

หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 ทักษะการแก้ปัญหา (5 ชั่วโมง) มีสาระการเรียนรู้ประกอบด้วย

1. การเผชิญสถานการณ์
2. การวิเคราะห์และจับประเด็นปัญหา
3. การวิเคราะห์และแยกแยะประเด็นปัญหา
4. การสังเกตพฤติกรรม

หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 การออกแบบการจัดการเรียนรู้ และการทดลองปฏิบัติการสอนในชั้นเรียน (9 ชั่วโมง) มีสาระการเรียนรู้ประกอบด้วย

1. การออกแบบการจัดการเรียนรู้ และการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างทางด้านการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล
2. การทดลองปฏิบัติการสอนในชั้นเรียน โดยทำการทดลองปฏิบัติการสอนคนละ 20 นาที

หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา (2 เดือน)

การจัดกิจกรรมการฝึกอบรม

1. ขั้นตอนการนำเข้าสู่การฝึกอบรม

ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ตามหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู อธิบายวิธีการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการฝึกอบรมที่ได้กำหนดไว้ จากนั้นทำการประเมินสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครูกับกลุ่มนักศึกษาครูที่เข้ารับการฝึกอบรม

2. ขั้นตอนการฝึกอบรม

หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 ความแตกต่างด้านการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล มีรูปแบบกิจกรรมการฝึกอบรม ดังนี้

1. นำเข้าสู่บทเรียนโดยอาจารย์ผู้สอนกล่าวทักทายนักศึกษาครู พร้อมทั้งหยิบยกประเด็นเกี่ยวกับความรู้ความสามารถของบุคคลทั่วไปในทุกอาชีพ
2. ให้นักศึกษาครูแต่ละคนทำแบบประเมินรูปแบบการเรียนรู้ เพื่อให้ทราบถึงความสามารถทางด้านการเรียนรู้ของแต่ละคนว่าถนัดในการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบใด
3. ให้นักศึกษาครูร่วมกันศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการรู้คิดว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไรกับความสามารถทางด้านการเรียนรู้ โดยแบ่งนักศึกษาออกเป็น 5 กลุ่ม จากนั้นจับฉลากเกี่ยวกับทฤษฎีพหุปัญญา โดยแต่ละกลุ่มจะได้รับมอบหมายให้ศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีพหุปัญญาในด้านที่ทางกลุ่มจับฉลากได้ โดยมีแนวทางในการศึกษาดังนี้ 1) ลักษณะของความสามารถในด้านที่จับฉลากได้ 2) ความสามารถของผู้ที่มีลักษณะตามทฤษฎีพหุปัญญาที่จับฉลากได้ 3) อาชีพที่เหมาะสมกับ พหุปัญญาในด้านที่จับฉลากได้ 4) ให้แต่ละกลุ่มร่วมกันแสดงความคิดเห็นว่าลักษณะของพหุปัญญาในด้านที่จับฉลากได้ ถ้าต้องการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมนักเรียนให้มีศักยภาพ ควรจัดกิจกรรมในลักษณะใด (ให้คิดตัวอย่างกิจกรรม) ส่งตัวแทนนำเสนอ
4. ให้แต่ละกลุ่มร่วมกันสะท้อนคิดเกี่ยวกับกิจกรรมในข้อที่ 3 ว่ากลุ่มที่ได้รับมอบหมายได้ปฏิบัติเหมาะสมหรือไม่ พร้อมทั้งร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับกิจกรรมดังกล่าว
5. ให้แต่ละกลุ่มนำตัวอย่างของกิจกรรมดังกล่าว มาจัดในห้องเรียน เพื่อทดสอบว่ากิจกรรมนั้นมีความเหมาะสมกับการพัฒนานักเรียนหรือไม่
6. อาจารย์ผู้สอนและนักศึกษาครูร่วมกันสรุปการเรียนรู้ในหน่วยการเรียนรู้ที่ 1 เรื่อง ความแตกต่างด้านการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล ว่ามีความสำคัญอย่างไรกับการปฏิบัติการสอนของครู และความรู้ดังกล่าวสามารถที่จะส่งเสริมให้นักเรียนเกิดศักยภาพการเรียนรู้ได้อย่างไร โดยสรุปเป็นผังความคิด รวมทั้งให้นักศึกษาครูสรุปบทเรียนโดยการเขียนบันทึกสะท้อนคิดเป็นรายบุคคล

หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 การเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ภายในชั้นเรียน รูปแบบกิจกรรมการฝึกอบรม ดังนี้

1. นำเข้าสู่บทเรียน อาจารย์ผู้สอนกล่าวทักทายนักศึกษาครู พร้อมทั้งทบทวนความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่เรียนในหน่วยการเรียนรู้ที่แล้ว โดยการเปิดการ์ตูนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของเด็กที่มีความบกพร่องทางด้านการเรียนรู้ (Dyslexia Explained: What's It Like Being Dyslexic?)
2. แบ่งกลุ่มให้นักศึกษาครูร่วมกันระดมสมองเกี่ยวกับกิจกรรม “My Idol” ลักษณะครูที่ดีควรนำมาเป็นแบบอย่าง โดยได้รับประสบการณ์เรียนรู้จากครูท่านใด และสรุปรวมลงในกระดาษชาร์ต เพื่อนำเสนอหน้าชั้นเรียน
3. มอบหมายให้นักศึกษาครูแต่ละกลุ่มนำคลิปวิดีโอการจัดการเรียนรู้ของครู (ทั้งคลิปวีดีโอที่ดี และไม่ดี) มาร่วมกันวิเคราะห์พฤติกรรมของครูเกี่ยวกับการพูด การใช้น้ำเสียง การแสดงออกทางสีหน้าและแววตา รวมทั้งภาษาท่าทาง การสังเกตปฏิกิริยาของนักเรียนที่เกิดขึ้น

ในขณะการจัดการเรียนรู้ของครู รวมทั้งการจัดบรรยากาศในชั้นเรียน ว่าครูมีวิธีการจัดการเรียนรู้ อย่างไรให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข จากนั้นสรุปสิ่งที่ได้จากการทำกิจกรรมเพื่อนำเสนอหน้าชั้นเรียน

4. จากกิจกรรมในข้อ 3 ให้นักศึกษาครูร่วมกันทำกิจกรรม “Dose & Don't ” เขียนลงในกระดาษ Post It เพื่อร่วมทำกิจกรรม “Black Board Sharing” เพื่อส่งเสริมบรรยากาศของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

5. สรุปบทเรียนโดยอาจารย์ผู้สอนและนักศึกษาครูสะท้อนคิดและสรุปเกี่ยวกับประเด็นที่ร่วมกันศึกษาว่ามีความสำคัญอย่างไรในการจะนำไปใช้ในการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา เพื่อที่จะจัดให้เกิดห้องเรียนที่มีการเรียนรู้อย่างมีความสุข โดยสรุปเป็นผังความคิด รวมทั้งให้นักศึกษาครูสรุปบทเรียนโดยการเขียนบันทึกสะท้อนคิดเป็นรายบุคคล

หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 ทักษะการแก้ปัญหา รูปแบบกิจกรรมการฝึกอบรม ดังนี้

1. นำเข้าสู่บทเรียนโดยอาจารย์ผู้สอนกล่าวทักทายนักศึกษาครู พร้อมทั้งทบทวนความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่เรียนในหน่วยการเรียนรู้ที่แล้ว จากนั้นเปิดตัวอย่าง Clip Video เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาครู
2. แจกใบงาน โดยให้สมาชิกแต่ละกลุ่มร่วมกันศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ และการแก้ปัญหาของนักเรียน โดยศึกษาจากกรณีศึกษาภาพยนตร์ (The Class)
3. สมาชิกแต่ละคนภายในกลุ่มร่วมกันวิเคราะห์สถานการณ์ของปัญหา เพื่อหาแนวทางเกี่ยวกับการเผชิญสถานการณ์ การวิเคราะห์และจับประเด็นปัญหา การวิเคราะห์และแยกแยะประเด็นปัญหา ตลอดจนหาแนวทางในการแก้ไขปัญห
4. สมาชิกแต่ละกลุ่มนำเสนอผลของการทำกิจกรรม (โดยให้นำเสนอในรูปแบบของการแสดงบทบาทสมมติ)
5. สุ่มตัวแทนกลุ่มสะท้อนคิดในการนำเสนอผลของการทำกิจกรรมแต่ละกลุ่ม
6. อาจารย์ผู้สอนและนักศึกษาครูร่วมกันสรุปเกี่ยวกับบทเรียน และแนวคิดที่ได้จากการทำกิจกรรม พร้อมทั้งให้นักศึกษาครูสรุปบทเรียนโดยการเขียนบันทึกสะท้อนคิดเป็นรายบุคคล

หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 การออกแบบการจัดการเรียนรู้ และการทดลองปฏิบัติการสอนในชั้นเรียน รูปแบบกิจกรรมการฝึกอบรม ดังนี้

1. อาจารย์ผู้สอนแจกใบงาน และให้นักศึกษาครูแต่ละคนทำการออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดยการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับเนื้อหา และธรรมชาติการเรียนรู้ของผู้เรียนในระดับชั้นที่เลือกมา
2. นักศึกษาครูและอาจารย์ผู้สอนร่วมกันตรวจสอบความเหมาะสม และร่วมกันวิพากษ์กิจกรรมการเรียนรู้ที่ได้ออกแบบไว้

3. นำแผนการจัดการเรียนรู้ให้อาจารย์ผู้สอนพิจารณาความเหมาะสม และความสอดคล้องขององค์ประกอบทุกส่วนของแผนการจัดการเรียนรู้ และพิจารณาความเหมาะสม ของกิจกรรมการจัดการเรียนรู้

4. ทดลองปฏิบัติการสอนคนละ 20 นาที

5. อาจารย์ผู้สอนและนักศึกษาครูร่วมกันสรุปเกี่ยวกับบทเรียน และแนวคิดที่ได้ จากการทำกิจกรรมพร้อมทั้งให้นักศึกษาครูสรุปบทเรียนโดยการเขียนบันทึกสะท้อนคิดเป็น รายบุคคล

หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา รูปแบบกิจกรรมการ ฝึกอบรม ดังนี้

1. นิเทศติดตามผลการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาของนักศึกษาครูเดือนละ 2 ครั้ง ระยะเวลา 2 เดือน รวมคนละ 4 ครั้ง

2. การเข้าร่วมกลุ่มการศึกษาครู (Teacher Study Groups) ใน 2 รูปแบบ คือ
1) กลุ่มการศึกษาแบบการปฏิบัติ (Practices Study Group) โดยจะได้รับการควบคุม และได้รับ คำแนะนำในการปฏิบัติการสอน และชี้แนวทางในการแก้ไขปัญหาจากอาจารย์นิเทศก์ และครูพี่เลี้ยง
2) กลุ่มการศึกษาแบบออนไลน์ (Online Study Group) โดยจะได้รับการควบคุม และได้รับ คำแนะนำในการปฏิบัติการสอน และชี้แนวทางในการแก้ไขปัญหาจากอาจารย์นิเทศก์

การประเมินผลการเรียนรู้

การประเมินผลการเรียนรู้ในหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ ความรู้สึกรักของครู สามารถแบ่งได้เป็น 2 ระยะ ดังนี้

1. การประเมินพฤติกรรมระหว่างฝึกอบรมเตรียมความพร้อมก่อนออกปฏิบัติการสอน โดย ประเมิน

1.1 ประเมินความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความแตกต่างด้านการเรียนรู้ของนักเรียน แต่ละบุคคล การเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ภายในชั้นเรียน และทักษะการแก้ปัญหา จากแบบสรุปการ เรียนรู้ที่นักศึกษาครูแต่ละคนได้สรุปหลังจากการเรียนรู้ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้

1.2 สังเกตพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม โดยใช้แบบสังเกต พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมของนักศึกษาครูที่เข้ารับการฝึกอบรม

1.3 การสะท้อนคิดรายบุคคลของนักศึกษาครูในช่วงการฝึกอบรมเตรียมความพร้อม ก่อนออกปฏิบัติการสอน โดยใช้แบบสะท้อนคิดรายบุคคล

1.4 ประเมินความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ของนักศึกษาครูที่เข้ารับการ ฝึกอบรมแต่ละคน โดยใช้แบบประเมินความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้การสอน

1.5 ประเมินความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของนักศึกษาครูที่เข้ารับการ ฝึกอบรมแต่ละคน โดยใช้แบบประเมินความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอน

2. การประเมินผลการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษารายบุคคล (Performance Appraisal)

โดยใช้

2.1 แบบประเมินความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้

2.2 ประเมินความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

2.3 แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นของนักเรียน และครูพี่เลี้ยงเกี่ยวกับการจัดการ

เรียนการสอนของนักศึกษาครู

2.4 บันทึกการเข้าร่วมกลุ่มการศึกษาคู

ร่างหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู สามารถสรุปได้ดังแสดงในตารางที่ 18

ตาราง 18 การกำหนดเนื้อหาและกิจกรรมการของหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างความรู้สึกละเอียดของครู

หน่วยการเรียนรู้ที่	การตอบสนอง	สาระการเรียนรู้	รูปแบบกิจกรรม การฝึกอบรม	จำนวน ชั่วโมง	การประเมินผล
1. ความแตกต่าง ด้านการเรียนรู้ของ นักเรียนแต่ละบุคคล	-สมรรถนะด้านการ ตอบสนองต่อความ ต้องการความ แตกต่างทางการ เรียนรู้ของนักเรียน แต่ละบุคคล	1. รูปแบบการเรียนรู้ 2. รูปแบบการรู้จัก 3. ทฤษฎีพหุปัญญา	1. กระบวนการกลุ่ม 2. การอภิปราย 3. การฝึกปฏิบัติ 4. การสะท้อนคิด	6	1 ประเมินความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ ความแตกต่างทางด้าน การเรียนรู้ของนักเรียน แต่ละบุคคล 2. สังเกตพฤติกรรม การมีส่วนร่วมในการ ทำกิจกรรม 3. ประเมินจากบันทึก สะท้อนคิดรายบุคคล
2. การเสริมสร้าง ปฏิสัมพันธ์ภายใน ชั้นเรียน	-สมรรถนะด้านการ เสริมสร้าง ปฏิสัมพันธ์เชิง บวกระหว่างครูและ นักเรียนภายในชั้น เรียน	1. การสร้าง ปฏิสัมพันธ์ภายในชั้น เรียน 2. การเสริมแรง 3. พฤติกรรมการ แสดงออกของครูที่ เกิดขึ้นภายในชั้นเรียน	1. กระบวนการกลุ่ม 2. การระดมสมอง 3. การอภิปราย 4. การนำเสนอ 5. การแลกเปลี่ยน เรียนรู้ 6. การสะท้อนคิด	6	1. ประเมินความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ การเสริมสร้าง ปฏิสัมพันธ์ภายในชั้น เรียน 2. สังเกตพฤติกรรม การมีส่วนร่วมในการ ทำกิจกรรม

ตาราง 18 (ต่อ)

หน่วยการเรียนรู้ที่	การตอบสนอง	สาระการเรียนรู้	รูปแบบกิจกรรม การฝึกอบรม	จำนวน ชั่วโมง	การประเมินผล
					3. ประเมินจากบันทึกสะท้อนคิดรายบุคคล
3. ทักษะการแก้ปัญหา	-สมรรถนะด้านการเสริมสร้างศักยภาพในการแก้ปัญหาของนักเรียน	1. การเผชิญสถานการณ์ 2. การวิเคราะห์และจับประเด็นปัญหา 3. การวิเคราะห์และแยกแยะประเด็นปัญหา 4. การสังเกตพฤติกรรม	1. กระบวนการกลุ่ม 2. การระดมสมอง 3. การอภิปราย 4. การนำเสนอ 5. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 6. การสะท้อนคิด	5	1. ประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการแก้ปัญหา 2. สังเกตพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม 3. ประเมินจากบันทึกสะท้อนคิดรายบุคคล
4. การออกแบบการจัดการเรียนรู้ และการทดลองปฏิบัติการสอนในชั้นเรียน	- สมรรถนะด้านการตอบสนองต่อความต้องการความแตกต่างทางการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล - สมรรถนะด้านการเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูและนักเรียนภายในชั้นเรียน - สมรรถนะด้านการเสริมสร้างศักยภาพในการแก้ปัญหาของนักเรียน	1. การออกแบบการจัดการเรียนรู้ และการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างทางด้านการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล 2. การทดลองปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนคนละ 20 นาที	1. กระบวนการกลุ่ม 2. การระดมสมอง 3. การอภิปราย 4. การนำเสนอ 5. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 6. การสะท้อนคิด 7. ทดลองปฏิบัติการสอนคนละ 20 นาที	9	1. ประเมินความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ 2. ประเมินความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 3. สังเกตพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม 4. ประเมินจากบันทึกสะท้อนคิดรายบุคคล

ตาราง 18 (ต่อ)

หน่วยการเรียนรู้ที่	การตอบสนอง	สาระการเรียนรู้	รูปแบบกิจกรรม การฝึกอบรม	จำนวน ชั่วโมง	การประเมินผล
5. การปฏิบัติการสอน ในสถานศึกษา	- สมรรถนะด้านการ ตอบสนองต่อความ ต้องการความ แตกต่างทางการ เรียนรู้ของนักเรียน แต่ละ	-	รูปแบบกิจกรรมการ ฝึกอบรม ดังนี้ 1. นิเทศติดตามผล การปฏิบัติการสอนใน สถานศึกษาของ	-	1. ประเมิน ความสามารถในการ ออกแบบการเรียนรู้ 2. ประเมิน ความสามารถในการ จัดกิจกรรมการเรียนรู้
	บุคคล - สมรรถนะด้านการ เสริมสร้าง ปฏิสัมพันธ์เชิงบวก ระหว่างครูและ นักเรียนภายในชั้น เรียน - สมรรถนะด้านการ เสริมสร้างศักยภาพ ในการแก้ปัญหาของ นักเรียน	-	นักศึกษาครูเดือนละ 2 ครั้ง ระยะเวลา 2 เดือน รวมคนละ 4 ครั้ง 2. การเข้าร่วมกลุ่ม การศึกษาครู (Teacher Study Groups) ใน 2 รูปแบบ คือ 1) กลุ่ม การศึกษาแบบการ ปฏิบัติ (Practices Study Group) โดยจะ ได้รับการควบคุม และ ได้รับคำแนะนำในการ ปฏิบัติการสอน และชี้ แนวทางในการแก้ไข ปัญหา จากอาจารย์ นิเทศก์ และครูพี่เลี้ยง 2) กลุ่มการศึกษา แบบออนไลน์ (Online Study Group) โดยจะ ได้รับการควบคุม และ ได้รับคำแนะนำ ในการปฏิบัติการสอน และชี้แนวทางในการ แก้ไขปัญหา จาก อาจารย์นิเทศก์	-	3. บันทึกการเข้าร่วม กลุ่มการศึกษาครู

2.3 ผลการประเมินความเหมาะสม และความสอดคล้องของร่างหลักสูตรฝึกอบรม เห็นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู

2.3.1 ผลการประเมินความเหมาะสมของร่างหลักสูตร โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ซึ่งประกอบด้วย 1) ผู้เชี่ยวชาญทางด้านหลักสูตร 2) ผู้เชี่ยวชาญทางการจัดการเรียนรู้ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) ผู้เชี่ยวชาญทางด้านจิตวิทยาการจัดการเรียนรู้ 4) ผู้เชี่ยวชาญทางการจัดการเรียนรู้ในระดับอุดมศึกษา และ 5) ผู้เชี่ยวชาญทางการวัดและประเมินผล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบประเมินความเหมาะสมของร่างหลักสูตรฝึกอบรมเห็นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ เหมาะสมที่สุด เหมาะสมมาก เหมาะสมปานกลาง เหมาะสมน้อย และเหมาะสมน้อยที่สุด ผลการประเมินความเหมาะสมของร่างหลักสูตรฝึกอบรมเห็นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู ปรากฏตามตารางที่ 19

ตาราง 19 ผลการประเมินความเหมาะสมของร่างหลักสูตร โดยผู้เชี่ยวชาญ

รายการประเมิน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1. ปัญหาและความจำเป็นของหลักสูตร			
1.1 ความจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตร	4.00	0.71	เหมาะสมมาก
1.2 มีความสมเหตุสมผล	4.40	0.55	เหมาะสมมาก
1.3 สอดคล้องกับสภาพความต้องการและความเป็นจริงใน สภาวะการณ์ปัจจุบัน	4.60	0.55	เหมาะสมมากที่สุด
1.4 ระบุแนวทางในการแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม	4.40	0.55	เหมาะสมมาก
2. หลักการของหลักสูตร			
2.1 มีความเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.20	0.45	เหมาะสมมาก
2.2 สามารถนำไปใช้ได้จริง	4.20	0.45	เหมาะสมมาก
2.3 มีแนวคิดทฤษฎีพื้นฐานในการรองรับ	4.60	0.55	เหมาะสมมากที่สุด
3. วัตถุประสงค์ของหลักสูตร	4.60		
3.1 มีความชัดเจน	4.60	0.55	เหมาะสมมากที่สุด
3.2 มีความเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.40	0.55	เหมาะสมมากที่สุด
3.3 มีความเหมาะสมกับนักศึกษาครูที่เข้ารับการฝึกอบรม	4.40	0.55	เหมาะสมมาก
3.4 ครอบคลุมเป้าหมายของหลักสูตรที่กำหนด		0.55	เหมาะสมมาก

ตาราง 19 (ต่อ)

รายการประเมิน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
4. โครงสร้างเนื้อหาของหลักสูตร			
4.1 สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร	4.00	0.71	เหมาะสมมาก
4.2 ตอบสนองวัตถุประสงค์ของหลักสูตร	4.60	0.55	เหมาะสมมากที่สุด
4.3 การจัดเรียงลำดับของสาระการเรียนรู้สอดคล้องกับ เป้าหมายของหลักสูตรที่วางไว้	4.20	0.45	เหมาะสมมาก
4.4 สาระการเรียนรู้สอดคล้องกับความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะที่ต้องการพัฒนา	4.20	0.45	เหมาะสมมาก
5. กิจกรรมการฝึกอบรม			
5.1 ความเป็นไปได้ที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	4.20	0.45	เหมาะสมมาก
5.2 มีความเหมาะสมกับนักศึกษาครูที่เข้ารับการฝึกอบรม และระยะเวลาที่กำหนด	4.20	0.45	เหมาะสมมาก
5.3 มีความน่าสนใจ และส่งเสริมให้นักศึกษาครูที่เข้ารับ การฝึกอบรมได้รับความรู้ ทักษะ ความสามารถ และ คุณลักษณะที่ต้องการพัฒนา	4.40	0.55	เหมาะสมมาก
6. สื่ออุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม			
6.1 มีความเหมาะสมกับกิจกรรมการฝึกอบรม	4.40	0.55	เหมาะสมมาก
6.2 ส่งเสริมให้กิจกรรมการฝึกอบรมบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้ วางไว้	4.20	0.45	เหมาะสมมาก
7. การวัดและประเมินผล			
7.1 ครอบคลุมสิ่งที่ต้องการวัดและประเมินผล	4.40	0.55	เหมาะสมมาก
7.2 มีความสอดคล้องกับความรู้ ทักษะ ความสามารถ และ คุณลักษณะที่ต้องการพัฒนา	4.20	0.45	เหมาะสมมาก
7.3 ตรวจสอบการบรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรได้	4.20	0.45	เหมาะสมมาก

ตาราง 19 (ต่อ)

รายการประเมิน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
8. หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 ความแตกต่างด้านการเรียนรู้ของ นักเรียนแต่ละบุคคล			
8.1 จุดประสงค์การเรียนรู้มีความชัดเจนและสอดคล้องกับ เป้าหมายของหลักสูตร	4.40	0.55	เหมาะสมมาก
8.2 สารการเรียนรู้ช่วยในการบรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้ได้	4.00	0.71	เหมาะสมมาก
8.3 กิจกรรมการฝึกอบรมเหมาะสม นำไปสู่การพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะตามเป้าหมายได้	4.80	4.50	เหมาะสมมากที่สุด
8.4 กิจกรรมการฝึกอบรมช่วยให้บรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้	4.40	0.55	เหมาะสมมาก
8.5 สื่อ วัสดุ อุปกรณ์มีความเหมาะสม	4.60	0.55	เหมาะสมมาก
8.6 การวัดและประเมินผลมีความสอดคล้องกับเป้าหมายหลัก ของหลักสูตรและสามารถตรวจสอบผลการเรียนรู้ของนักศึกษา ครูที่เข้ารับการฝึกอบรมได้	4.60	0.55	เหมาะสมมากที่สุด
9. หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 การเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ภายในชั้น เรียน			
9.1 จุดประสงค์การเรียนรู้มีความชัดเจนและสอดคล้องกับ เป้าหมายของหลักสูตร	4.60	0.55	เหมาะสมมากที่สุด
9.2 สารการเรียนรู้ช่วยในการบรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้ได้	4.60	0.55	เหมาะสมมากที่สุด
9.3 กิจกรรมการฝึกอบรมเหมาะสม นำไปสู่การพัฒนา ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะตามเป้าหมายได้	4.40	0.55	เหมาะสมมาก
9.4 กิจกรรมการฝึกอบรมช่วยให้บรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้	4.60	0.55	เหมาะสมมากที่สุด
9.5 สื่อ วัสดุ อุปกรณ์มีความเหมาะสม	4.40	0.55	เหมาะสมมาก
9.6 การวัดและประเมินผลมีความสอดคล้องกับเป้าหมาย หลักของหลักสูตรและสามารถตรวจสอบผลการเรียนรู้ของ นักศึกษาคูที่เข้ารับการฝึกอบรมได้	4.60	0.55	เหมาะสมมากที่สุด

ตาราง 19 (ต่อ)

รายการประเมิน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
10. หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 ทักษะการแก้ปัญหา			
10.1 จุดประสงค์การเรียนรู้มีความชัดเจนและสอดคล้องกับ เป้าหมายของหลักสูตร	4.60	0.55	เหมาะสมมากที่สุด
10.2 สารการเรียนรู้ช่วยในการบรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้ ได้	4.60	0.55	เหมาะสมมากที่สุด
10.3 กิจกรรมการฝึกอบรมเหมาะสม นำไปสู่การพัฒนา ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะตามเป้าหมายได้	4.80	0.45	เหมาะสมมากที่สุด
10.4 กิจกรรมการฝึกอบรมช่วยให้บรรลุจุดประสงค์การ เรียนรู้	4.60	0.55	เหมาะสมมากที่สุด
10.5 สื่อ วัสดุ อุปกรณ์มีความเหมาะสม	4.00	0.71	เหมาะสมมาก
10.6 การวัดและประเมินผลมีความสอดคล้องกับเป้าหมาย หลักของหลักสูตรและสามารถตรวจสอบผลการเรียนรู้ของ นักศึกษาครูที่เข้ารับการฝึกอบรมได้	4.60	0.55	เหมาะสมมากที่สุด
11. หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 การออกแบบการจัดการเรียนรู้ และ การทดลองปฏิบัติการสอนในชั้นเรียน			
11.1 จุดประสงค์การเรียนรู้มีความชัดเจนและสอดคล้องกับ เป้าหมายของหลักสูตร	4.80	0.45	เหมาะสมมากที่สุด
11.2 สารการเรียนรู้ช่วยในการบรรลุจุดประสงค์การ เรียนรู้ได้	4.00	0.71	เหมาะสมมาก
11.3 กิจกรรมการฝึกอบรมเหมาะสม นำไปสู่การพัฒนา ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะตามเป้าหมายได้	4.60	0.54	เหมาะสมมากที่สุด
11.4 กิจกรรมการฝึกอบรมช่วยให้บรรลุจุดประสงค์การ เรียนรู้	4.60	0.54	เหมาะสมมากที่สุด
11.5 สื่อ วัสดุ อุปกรณ์มีความเหมาะสม	4.00	0.71	เหมาะสมมาก
11.6 การวัดและประเมินผลมีความสอดคล้องกับเป้าหมาย หลักของหลักสูตรและสามารถตรวจสอบผลการเรียนรู้ของ นักศึกษาครูที่เข้ารับการฝึกอบรมได้	4.60	0.55	เหมาะสมมากที่สุด

ตาราง 19 (ต่อ)

รายการประเมิน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
12. หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา			
12.1 จุดประสงค์การเรียนรู้มีความชัดเจนและสอดคล้องกับ เป้าหมายของหลักสูตร	4.20	0.45	เหมาะสมมาก
12.2 กิจกรรมการฝึกอบรมเหมาะสม นำไปสู่การพัฒนา ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะตามเป้าหมายได้	4.60	0.55	เหมาะสมมากที่สุด
12.3 กิจกรรมการฝึกอบรมช่วยให้บรรลุจุดประสงค์การ เรียนรู้	4.20	0.45	เหมาะสมมาก
12.4 การวัดและประเมินผลมีความสอดคล้องกับเป้าหมาย หลักของหลักสูตรและสามารถตรวจสอบผลการเรียนรู้ของ นักศึกษาครูที่เข้ารับการฝึกอบรมได้	4.60	0.55	เหมาะสมมากที่สุด

จากตารางที่ 19 ผลการประเมินความเหมาะสมของร่างหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู พบว่า ด้านปัญหาและความจำเป็นของหลักสูตรมีความสมเหตุสมผล สอดคล้องกับสภาพความต้องการและความเป็นจริงในสภาพการณ์ปัจจุบัน มีการระบุแนวทางในการแก้ปัญหาไว้อย่างเหมาะสม หลักการของหลักสูตรมีความเป็นไปได้ที่สามารถนำไปใช้ได้จริง อีกทั้งยังมีแนวคิดทฤษฎีพื้นฐานในการรองรับ วัตถุประสงค์ของหลักสูตรมีความชัดเจน และเป็นไปได้ เหมาะสมกับนักศึกษาครูที่เข้ารับการฝึกอบรม อีกทั้งยังครอบคลุมเป้าหมายของหลักสูตรที่กำหนดไว้ โครงสร้างเนื้อหาของหลักสูตรมีความสอดคล้อง และตอบสนองต่อ วัตถุประสงค์ มีการจัดเรียงลำดับของสาระการเรียนรู้ได้สอดคล้องกับเป้าหมาย และสอดคล้องกับความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะที่ต้องการพัฒนา กิจกรรมการฝึกอบรมมีความเป็นไปได้ในการบรรลุวัตถุประสงค์ เหมาะสมกับระยะเวลาที่กำหนด อีกทั้งยังมีความน่าสนใจ สามารถส่งเสริมให้นักศึกษาครูได้รับความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะที่ต้องการพัฒนา สื่ออุปกรณ์ การวัดและประเมินผลมีความเหมาะสมกับกิจกรรมการฝึกอบรม ครอบคลุมสิ่งที่ต้องการวัดและพัฒนา อีกทั้งยังสามารถตรวจสอบการบรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรได้ และหน่วยการเรียนรู้ทุกหน่วยการเรียนรู้มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้พัฒนาสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครูให้กับนักศึกษาครู และยังพบว่าร่างหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครูมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด จำนวน 17 ข้อ และเหมาะสมในระดับมาก จำนวน 29 ข้อ ดังนั้นในภาพรวมร่างหลักสูตรที่ได้พัฒนาขึ้นจึงมีความเหมาะสมในระดับมาก ซึ่งถือได้ว่ามีความเหมาะสมตามเกณฑ์ที่กำหนด สามารถนำไปใช้ในการเตรียมความพร้อม และ

เสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกลึกซึ้งของครูให้กับนักศึกษาครูก่อนออกปฏิบัติการสอน และการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่เป็นหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพได้

2.3.2 ผลประเมินความสอดคล้องขององค์ประกอบภายในร่างหลักสูตร

การประเมินความสอดคล้องขององค์ประกอบภายในร่างหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกลึกซึ้งของครู พิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย 1) ผู้เชี่ยวชาญทางด้านหลักสูตร 2) ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการจัดการเรียนรู้ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) ผู้เชี่ยวชาญทางด้านจิตวิทยาการจัดการเรียนรู้ 4) ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการจัดการเรียนรู้ในระดับอุดมศึกษา และ 5) ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการวัดและประเมินผล เป็นผู้ทำการประเมินความสอดคล้อง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบประเมินความสอดคล้องหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกลึกซึ้งของครู เพื่อประเมินความสอดคล้องขององค์ประกอบภายในของร่างหลักสูตร เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ คือ มีความสอดคล้อง ไม่แน่ใจ และไม่สอดคล้อง ผลการประเมินความสอดคล้องขององค์ประกอบภายในร่างหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกลึกซึ้งของครู ปรากฏตามตารางที่ 20

ตาราง 20 ผลการประเมินความสอดคล้องขององค์ประกอบภายในร่างหลักสูตรโดยผู้เชี่ยวชาญ

รายการประเมิน	ค่า IOC	แปลผล
1. ปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรกับหลักการของหลักสูตรฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง
2. ปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม	0.80	สอดคล้อง
3. ปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมกับโครงสร้างของหลักสูตรฝึกอบรม	0.80	สอดคล้อง
4. หลักการของหลักสูตรฝึกอบรมกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม	0.60	สอดคล้อง
5. หลักการของหลักสูตรฝึกอบรมกับโครงสร้างของหลักสูตรฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง
6. วัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรมกับโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง
7. วัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรมกับกิจกรรมการฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง
8. วัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรมกับการประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรม	0.60	สอดคล้อง
9. โครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมกับกิจกรรมการฝึกอบรม	0.80	สอดคล้อง
10. โครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมกับการประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง
11. กิจกรรมการฝึกอบรมกับสื่อและอุปกรณ์การฝึกอบรม	0.8	สอดคล้อง
12. กิจกรรมการฝึกอบรมกับการประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง

จากตารางที่ 20 พบว่า ผลการประเมินความสอดคล้องขององค์ประกอบภายในร่างหลักสูตร ผูกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกลึกซึ้งของครูโดยผู้เชี่ยวชาญ เมื่อพิจารณาคำ ดัชนีความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ของร่างหลักสูตรมีค่าระหว่าง 0.60-1.00 เมื่อ พิจารณาในรายข้อ พบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ ด้านปัญหา และความจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรกับหลักการของการฝึกอบรม มีความสอดคล้องกับ องค์ประกอบในแต่ละด้านของหลักสูตรฝึกอบรม คือ มีความสอดคล้องกับโครงสร้าง วัตถุประสงค์ ของหลักสูตรฝึกอบรม กิจกรรมการฝึกอบรม และการประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรม ค่าดัชนีความ สอดคล้องเท่ากับ 0.80 จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรมีความ สอดคล้องกับองค์ประกอบต่าง ๆ คือ วัตถุประสงค์ โครงสร้าง และกิจกรรมการฝึกอบรม ส่วนค่า ดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.60 จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ หลักการของหลักสูตรฝึกอบรมมีความ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และการประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรม โดยผู้เชี่ยวชาญได้มีข้อเสนอแนะ เพิ่มเติมให้ปรับหลักการของหลักสูตรฝึกอบรมให้มีความกระชับและให้มีความสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ และการประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรมมากยิ่งขึ้น และจากผลของค่าดัชนีความ สอดคล้องในภาพรวมแสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบต่าง ๆ ของร่างหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมีความ สอดคล้องกัน สามารถนำไปใช้ในการเตรียมความพร้อม และเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกลึกซึ้งของ ครูให้กับนักศึกษาครูก่อนออกปฏิบัติการสอน และการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่เป็นหน่วยฝึก ประสบการณ์วิชาชีพได้

2.4 ผลการนำร่างหลักสูตรฝึกอบรมไปทดลองใช้ (Try Out)

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนของการตรวจสอบความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของร่างหลักสูตร ผูกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกลึกซึ้งของครู ด้วยการนำไปทดลองใช้กับ นักศึกษาในระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 4 หลักสูตรวิชาชีพครู (5 ปี) ที่ลงทะเบียนเรียนในรายวิชา 262-403 ความเป็นครู ที่ไม่ใช้กลุ่มตัวอย่าง ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 30 คน โดย ทำการศึกษานำร่องจำนวน 1 หน่วยการเรียนรู้ คือ หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 เรื่อง ความแตกต่างด้าน การเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล ใช้เวลาในการสอน 6 ชั่วโมง ผลการศึกษานำร่องหลักสูตร ผูกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกลึกซึ้งของครูสรุปได้ดังนี้

1. ด้านกิจกรรม

พบว่า กิจกรรมมีความเหมาะสมกับนักศึกษาครู ช่วยให้นักศึกษาครูมีความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับความสำคัญของรูปแบบการเรียนรู้ รูปแบบการรู้จัก และทฤษฎีพหุปัญญาที่มี ความสัมพันธ์กับความสามารถทางด้านการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล จากการให้ทดลองทำ แบบประเมินรูปแบบการเรียนรู้ของนักศึกษาครูแต่ละบุคคล ช่วยให้นักศึกษาครูได้เห็นว่าผู้เรียนแต่ละคนมีรูปแบบการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน อีกทั้งกิจกรรมการเรียนรู้ในการฝึกอบรมยังทำให้นักศึกษา ครูทราบถึงความสำคัญของรูปแบบการเรียนรู้ รูปแบบการรู้จัก และทฤษฎีพหุปัญญาว่ามี

ความสัมพันธ์กับความสามารถทางด้านการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคลอีกด้วย โดยกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ได้กำหนดให้นักศึกษาครูแต่ละกลุ่มได้ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้มีความสอดคล้องกับความสามารถทางด้านการเรียนรู้ตามทฤษฎีพหุปัญญาที่แต่ละกลุ่มได้รับมอบหมายให้ศึกษา โดยมีตัวอย่างกิจกรรมดังนี้ 1) กิจกรรมบิงโก เพื่อพัฒนาปัญญาด้านตรรกศาสตร์และคณิตศาสตร์ 2) กิจกรรมบัตรคำปริศนา เพื่อพัฒนาปัญญาด้านภาษา 3) กิจกรรมคาราโอเกะพาเพลิน เพื่อพัฒนาปัญญาด้านดนตรี 4) กิจกรรม Body Movement เพื่อพัฒนาปัญญาด้านร่างกายและการเคลื่อนไหว เป็นต้น ทำให้นักศึกษาครูแต่ละคนมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความสำคัญของการออกแบบกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความแตกต่างทางด้านการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละคน สอดคล้องกับการเขียนบันทึกสะท้อนคิดการเรียนรู้ของนักศึกษาครูแต่ละบุคคล พบว่า

1.1 เสริมสร้างความเข้าใจในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่สนับสนุนความแตกต่างของนักเรียนแต่ละบุคคล “จากกิจกรรมที่อาจารย์นำมาสอนครั้งนี้ทำให้หนูเข้าใจเกี่ยวกับความสามารถของแต่ละคนมากขึ้น ว่าแต่ละคนก็จะมีความสามารถที่ต่างกันไป โดยเฉพาะความสามารถทางการเรียนรู้ ดังนั้น เป็นหน้าที่ของครูที่จะต้องพยายามทำความเข้าใจลักษณะธรรมชาติการเรียนรู้ของนักเรียน และต้องออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่สนับสนุน และทำให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น” “หนูชอบการสอนแบบให้เราลองคิด ให้เราลองลงมือปฏิบัติ เพราะจากปี 1 ถึงตอนนี้อยู่ปี 4 แล้ว หนูเรียนทฤษฎีมาเยอะมาก แต่ก็แอบกลัวว่าเวลาเราไปสอนจริง เราจะนำไปใช้อย่างไร ตอนไปสังเกตการสอน ทำให้รู้ว่าใน 1 ห้องเรียน มีเด็กที่มีความสามารถที่หลากหลายมาก เป็นเรื่องยากของครูที่จะทำให้เด็กเรียนรู้ได้เท่าเทียมกัน แต่พอได้ร่วมทำกิจกรรมในครั้งนี้ ทำให้หนูเข้าใจมากขึ้นว่า คนเป็นครูนอกจากจะเก่งเนื้อหาแล้ว ศิลปะการถ่ายทอด ความสร้างสรรค์ในการคิดกิจกรรมที่มีความท้าทาย ก็เป็นสิ่งที่สำคัญค่ะ”

1.2 ทศนคติที่มีต่อผู้เรียนและการส่งเสริมศักยภาพของนักเรียน “เมื่อก่อนผมมักจะคิดว่า คนที่เก่งคือคนที่เป็นนักคณิตศาสตร์ หรือนักฟิสิกส์ แต่พอได้เรียนในหัวข้อนี้อันแล้ว ทำให้ผมเข้าใจว่าคนเก่งนี้มีหลากหลาย ตัวอย่าง เช่น สมัยก่อน พวกที่เก่งศิลปะ หรือเก่งทางด้านกีฬา มักถูกมองข้าม แต่ในปัจจุบัน ความเก่งทางด้านศิลปะ หรือทางด้านกีฬาสามารถส่งเสริมอาชีพได้ อยู่ที่ว่าเราจะส่งเสริมและดึงศักยภาพเหล่านั้นของเขาออกมาได้หรือไม่ ซึ่งผมคิดว่า เป็นภาระที่หนักของคนเป็นครูมากเลยทีเดียวครับ”

2. ด้านเวลา

พบว่า เวลาที่ใช้ยังไม่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ เช่น หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 เวลาที่กำหนดไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้อยู่ไม่เพียงพอทำให้นักศึกษาครูนำเสนอกิจกรรมการเรียนรู้เกี่ยวกับความสามารถทางด้านการเรียนรู้ตามทฤษฎีพหุปัญญาไม่ทันเวลาที่กำหนด เพราะนักศึกษาหลายคน ผู้วิจัยจึงได้นำข้อบกพร่องมาปรับปรุงกิจกรรมในส่วนอื่น ๆ ให้กระชับขึ้นและหาวิธีในการสรุปบทเรียนเพื่อให้รัดกุมและครอบคลุมมากขึ้น

3. ด้านภาษา

พบว่า นักศึกษามีความเข้าใจในภาษาที่ใช้อธิบายในใบงาน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ นักศึกษาสามารถตอบคำถาม และสามารถปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ได้

4. ด้านสื่อ อุปกรณ์ และแหล่งการเรียนรู้

พบว่า มีความเหมาะสม โดยสื่อที่จัดในแผนการจัดการเรียนรู้สามารถส่งเสริมให้นักศึกษามีการเรียนรู้ได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ นักศึกษาให้ความคิดเห็นว่าสื่อที่ใช้ประกอบการจัดการเรียนรู้ช่วยให้นักศึกษาเข้าใจบทเรียนได้ดียิ่งขึ้น และน่าสนใจ

5. ข้อค้นพบอื่น ๆ

บรรยากาศในขณะจัดกิจกรรมการเรียนรู้จะต้องสร้างให้นักศึกษามีความกระตือรือร้น และกระตุ้นให้ร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างทั่วถึง แต่ไม่ควรกดดัน หรือทำให้นักศึกษาเกิดความตึงเครียดมากเกินไป ต้องมีบรรยากาศที่ผ่อนคลาย ดังนั้น อาจารย์ผู้สอนควรมีเทคนิคในการกระตุ้นให้นักศึกษาแต่ละคนได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างทั่วถึง

ส่วนที่ 3 ผลการประเมินประสิทธิผลและปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกลึกซึ้งใจของคุณ

3.1 ผลการประเมินประสิทธิผลหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกลึกซึ้งใจของคุณ

ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยใช้แบบแผนการวิจัยแบบกลุ่มเดียวทดสอบก่อนหลัง (One-Group Pretest-Posttest) เพื่อประเมินประสิทธิผลของหลักสูตร ด้วยการดำเนินการฝึกอบรมตามหลักสูตรในกลุ่มนักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในชั้นปีที่ 4 สาขาวิทยาศาสตร์ทั่วไป จำนวน 10 คน การดำเนินการตามหลักสูตรฝึกอบรมแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ

1) ระยะเตรียมความพร้อม เป็นการเตรียมความพร้อมนักศึกษาทั้งความรู้ ทักษะ และความสามารถก่อนออกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่เป็นหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ดำเนินการฝึกอบรม ใช้เวลารวมทั้งสิ้น 26 ชั่วโมง ระหว่างวันที่ 20 เมษายน 2559 ถึงวันที่ 28 เมษายน 2559 โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการสอนด้วยตนเอง

2) ระยะปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา นักศึกษาที่ผ่านการฝึกอบรมในระยะเตรียมความพร้อมก่อนออกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่เป็นหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ระยะเวลา 2 เดือน ในโรงเรียน 6 แห่ง ระหว่างวันที่ 23 พฤษภาคม 2559 ถึงวันที่ 29 กรกฎาคม 2559

ทำการวัดสมรรถนะความรู้สึกลึกซึ้งใจของคุณด้วยแบบประเมินสมรรถนะความรู้สึกลึกซึ้งใจของคุณ ก่อนเริ่มการฝึกอบรม และหลังสิ้นสุดการฝึกอบรม การประเมินพฤติกรรมระหว่างฝึกอบรม ประกอบด้วย การสัมภาษณ์ความคิดเห็นของคุณพี่เลี้ยงและนักเรียนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษา และแบบบันทึกการเข้าร่วมกลุ่มการศึกษาค้นคว้า สำหรับการประเมินความสามารถในการออกแบบการ

เรียนรู้ การประเมินความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้วิจัยทำการประเมินร่วมกับครูพี่เลี้ยงในสัปดาห์ที่ 2 สัปดาห์ที่ 4 สัปดาห์ที่ 6 และสัปดาห์ที่ 8 รวมเป็น 4 ช่วงเวลา ผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดดังต่อไปนี้

1. ผลการประเมินสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู ก่อนและหลังการฝึกอบรมตามหลักสูตร พบว่า ก่อนฝึกอบรมตามหลักสูตรนักศึกษาครูมีค่าคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครูด้านการเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูและนักเรียนภายในชั้นเรียน 2.90 มีพฤติกรรมที่แสดงถึงสมรรถนะในระดับผู้มีความสามารถ (Competence Level) (ระดับ 3) ค่าคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครูด้านการตอบสนองต่อความต้องการความแตกต่างทางการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล 2.40 มีพฤติกรรมที่แสดงถึงสมรรถนะในระดับก้าวหน้า (Advanced Beginner Level) (ระดับ 2) และค่าคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครูด้านการเสริมสร้างศักยภาพในการแก้ปัญหาของนักเรียน 2.30 มีพฤติกรรมที่แสดงถึงสมรรถนะในระดับก้าวหน้า (Advanced Beginner Level) (ระดับ 2) เมื่อสิ้นสุดกระบวนการฝึกอบรมค่าคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครูด้านการเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูและนักเรียนภายในชั้นเรียน เพิ่มขึ้นเป็น 4.80 มีพฤติกรรมที่แสดงถึงสมรรถนะในระดับสูงกว่ามาตรฐาน (Outstanding Level) (ระดับ 5) ค่าคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครูด้านการตอบสนองต่อความต้องการความแตกต่างทางการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล เพิ่มขึ้นเป็น 4.10 มีพฤติกรรมที่แสดงถึงสมรรถนะในระดับมาตรฐาน (Standard Level) (ระดับ 4) และค่าคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครูด้านการเสริมสร้างศักยภาพในการแก้ปัญหาของนักเรียน เพิ่มขึ้นเป็น 4.50 มีพฤติกรรมที่แสดงถึงสมรรถนะในระดับมาตรฐาน (Standard Level) (ระดับ 4) และเมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผลการประเมินสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครูก่อนการฝึกอบรมและหลังการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่เป็นหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพหลังสัปดาห์ที่ 8 พบว่า นักศึกษาคูรมีสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครูหลังการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่เป็นหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพหลังสัปดาห์ที่ 8 สูงกว่าก่อนการเข้าร่วมฝึกอบรมในหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังแสดงในตารางที่ 21

ตาราง 21 ผลการประเมินสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู ก่อนและหลังการฝึกอบรมตามหลักสูตร
ฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู

สมรรถนะ	จำนวน	ก่อนเรียน		หลังเรียน		Z	P
	นักศึกษา						
	ครู	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
	(N)						
ด้านการเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูและนักเรียนภายในชั้นเรียน	10	2.90	0.74	4.80	0.42	2.850*	.004
ด้านการตอบสนองต่อความต้องการความแตกต่างทางการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล	10	2.40	0.70	4.10	0.32	2.859*	.004
ด้านการเสริมสร้างศักยภาพในการแก้ปัญหาของนักเรียน	10	2.30	0.95	4.50	0.53	2.825*	.005

$p \leq .05$

ผลจากการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู ในส่วนการเตรียมความพร้อมก่อนออกปฏิบัติการสอน ทั้ง 3 หน่วยการเรียนรู้ ได้แก่ หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 ความแตกต่างด้านการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 การเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ภายในชั้นเรียน และหน่วยการเรียนรู้ที่ 3 ทักษะการแก้ปัญหา โดยผลการประเมินความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ในชั้นเรียนของนักศึกษาครูที่เข้าร่วมการฝึกอบรมทั้ง 10 คน สามารถสรุปได้ดังแสดงในตารางที่ 22

ตาราง 22 ผลการประเมินการเรียนรู้ เพื่อวัดความรู้ ความเข้าใจในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ ประเมินจากการสรุปผลการเรียนรู้ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้

รายการประเมิน	ระดับคะแนนที่ได้		ระดับคุณภาพ	เกณฑ์ตัดสิน
	คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน		
	($\bar{x}$)	(S.D.)		
หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 ความแตกต่างด้านการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล				
นักศึกษาครูคนที่ 1	3.00	0.00	ผ่าน	คะแนนระดับ 2 ขึ้นไป ถือว่า ผ่านเกณฑ์
นักศึกษาครูคนที่ 2	2.00	0.00	ผ่าน	
นักศึกษาครูคนที่ 3	2.50	0.41	ผ่าน	
นักศึกษาครูคนที่ 4	2.50	0.41	ผ่าน	
นักศึกษาครูคนที่ 5	3.00	0.00	ผ่าน	
นักศึกษาครูคนที่ 6	3.00	0.00	ผ่าน	
นักศึกษาครูคนที่ 7	2.50	0.41	ผ่าน	
นักศึกษาครูคนที่ 8	2.00	0.82	ผ่าน	
นักศึกษาครูคนที่ 9	3.00	0.00	ผ่าน	
นักศึกษาครูคนที่ 10	2.00	0.82	ผ่าน	
คะแนนรวมเฉลี่ยหน่วยการเรียนรู้ที่ 1	2.60	0.16	ผ่าน	
หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 การสร้างปฏิสัมพันธ์ภายในชั้นเรียน				
นักศึกษาครูคนที่ 1	2.50	0.41	ผ่าน	คะแนนระดับ 2 ขึ้นไป ถือว่า ผ่านเกณฑ์
นักศึกษาครูคนที่ 2	2.50	0.41	ผ่าน	
นักศึกษาครูคนที่ 3	2.50	0.41	ผ่าน	
นักศึกษาครูคนที่ 4	3.00	0.00	ผ่าน	
นักศึกษาครูคนที่ 5	3.00	0.00	ผ่าน	
นักศึกษาครูคนที่ 6	2.50	0.41	ผ่าน	
นักศึกษาครูคนที่ 7	2.50	0.41	ผ่าน	
นักศึกษาครูคนที่ 8	2.50	0.41	ผ่าน	
นักศึกษาครูคนที่ 9	3.00	0.00	ผ่าน	
นักศึกษาครูคนที่ 10	2.00	0.00	ผ่าน	
คะแนนรวมเฉลี่ยหน่วยการเรียนรู้ที่ 2	2.10	0.24	ผ่าน	

ตาราง 22 (ต่อ)

รายการประเมิน	ระดับคะแนนที่ได้		ระดับคุณภาพ	เกณฑ์ตัดสิน
	คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน		
	($\bar{x}$)	(S.D.)		
หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 ทักษะการแก้ปัญหา				
นักศึกษาครูคนที่ 1	2.50	0.41	ผ่าน	คะแนนระดับ 2 ขึ้นไป ถือว่า ผ่านเกณฑ์
นักศึกษาครูคนที่ 2	3.00	0.00	ผ่าน	
นักศึกษาครูคนที่ 3	3.00	0.00	ผ่าน	
นักศึกษาครูคนที่ 4	2.50	0.41	ผ่าน	
นักศึกษาครูคนที่ 5	2.50	0.41	ผ่าน	
นักศึกษาครูคนที่ 6	2.50	0.41	ผ่าน	
นักศึกษาครูคนที่ 7	3.00	0.00	ผ่าน	
นักศึกษาครูคนที่ 8	2.50	0.41	ผ่าน	
นักศึกษาครูคนที่ 9	2.50	0.41	ผ่าน	
นักศึกษาครูคนที่ 10	3.00	0.00	ผ่าน	
คะแนนรวมเฉลี่ยหน่วยการเรียนรู้ที่ 3	2.15	0.20	ผ่าน	
คะแนนเฉลี่ยรวมทั้งสิ้น (3 หน่วยการเรียนรู้)	2.28	0.20	ผ่าน	

จากตารางที่ 22 ผลการประเมินการเรียนรู้ เพื่อวัดความรู้ ความเข้าใจในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ ประเมินจากการสรุปผลการเรียนรู้ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ พบว่า นักศึกษาครูที่เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกลึกซึ้งของครู มีคะแนนความรู้ความเข้าใจจากการจัดกิจกรรมในหน่วยการเรียนรู้ที่ 1-3 ผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้ ดังนั้นหน่วยการเรียนรู้ที่ 1 มีคะแนนเฉลี่ย 2.60 หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 มีคะแนนเฉลี่ย 2.10 หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 มีคะแนนเฉลี่ย 2.15 และคะแนนเฉลี่ยรวมทั้ง 3 หน่วยการเรียนรู้ มีคะแนนเฉลี่ย 2.28 เมื่อพิจารณาเป็นรายหน่วยการเรียนรู้พบว่า

หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 ความแตกต่างด้านการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล
นักศึกษาครูทั้ง 10 คน มีคะแนนที่สะท้อนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความแตกต่างด้านการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคลผ่านเกณฑ์ โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายคนพบว่า มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับ 3.00 จำนวน 4 คน คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับ 2.50 จำนวน 3 คน และมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับ 2.00 จำนวน 3 คน โดยคะแนนเฉลี่ยของหน่วยการเรียนรู้ที่ 1 อยู่ในระดับ 2.28 ถือว่าผ่านเกณฑ์ เมื่อพิจารณาจากบันทึกผลการสะท้อนคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักศึกษาครูในหน่วยการเรียนรู้ที่ 1 สรุปได้ดังนี้

1.1 กิจกรรมการเรียนรู้ช่วยเสริมสร้างความเข้าใจในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่สนับสนุนความแตกต่างของนักเรียนแต่ละคน “ตั้งแต่ปี 1-4 ผมคิดว่าเรียนทฤษฎีต่าง ๆ มาเยอะมาก แต่พอจะไปฝึกสอน ผมก็มองไม่ออกว่าจะนำทฤษฎีและความรู้เหล่านั้นไปปรับใช้ยังไง ทำให้กังวลมาก แต่พอได้ทำกิจกรรมเกี่ยวกับความแตกต่างทางด้านการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล ทำให้ผมมองนักเรียนไปอีกแง่มุมหนึ่ง และมองว่าต่อไปในฐานะเป็นครูจะต้องพยายามหาวิธีการ สื่อ หรือเทคนิคต่าง ๆ มาใช้เพื่อถ่ายทอดความรู้ให้เด็กเขาเข้าใจ จะไม่รอให้เด็กปรับหาเรา แต่ตัวเราเองต้องปรับวิธีการของตัวเองให้เหมาะสมกับเด็กโดยส่วนใหญ่ในชั้นเรียน” “เมื่อได้เรียนเกี่ยวกับความแตกต่างทางด้านการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล ทำให้ผมเข้าใจคนแต่ละคนมากยิ่งขึ้นว่าแต่ละคนมีความสามารถไม่เท่ากัน ดังนั้นเป็นหน้าที่ของครูที่จะต้องพยายามหาวิธีการ หรือเทคนิคให้เหมาะสมกับการเรียนรู้ของเด็กแต่ละคน”

1.2 ทักษะที่มีต่อผู้เรียนและการส่งเสริมศักยภาพของนักเรียน “การเรียนเกี่ยวกับเรื่องรูปแบบการเรียนรู้ รูปแบบการรู้คิด และทฤษฎีหุปัญญา ทำให้หนูได้เข้าใจเกี่ยวกับความสามารถในการเรียนรู้ของแต่ละคนเพิ่มมากขึ้น ยิ่งได้ทำกิจกรรมหุปัญญายิ่งทำให้รู้ว่าทุกคนสามารถที่จะพัฒนาได้ และทุกคนมีความฉลาดอยู่ในตัวเอง เพราะเทียบกับตัวของหนูเอง หนูเป็นเด็กสายวิทยาศาสตร์ จะถนัดในส่วนของการคำนวณ และวิทยาศาสตร์ แต่หนูไม่มีความถนัดในเรื่องของการวาดภาพเลยคะ” “ทำให้ผมเข้าใจคนแต่ละคนมากยิ่งขึ้นว่าแต่ละคนมีความสามารถไม่เท่ากัน” “ทำให้มีมุมมองที่เปลี่ยนไปสำหรับคนเก่ง ทุกคนมีความเก่งอยู่ในตนเอง คนเก่งไม่จำเป็นต้องเก่งคำนวณ หรือวิทยาศาสตร์เท่านั้น บางคนมีความสามารถทางการพูด การกีฬา หรือดนตรี คนเหล่านี้ก็สามารถเป็นคนเก่งได้”

หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 การเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ภายในชั้นเรียน นักศึกษาครูทั้ง 10 คน มีคะแนนที่สะท้อนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ภายในชั้นเรียนผ่านเกณฑ์ โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายคนพบว่า มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับ 3.00 จำนวน 3 คน คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับ 2.50 จำนวน 6 คน และมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับ 2.00 จำนวน 1 คน คะแนนเฉลี่ยของหน่วยการเรียนรู้ที่ 2 อยู่ในระดับ 2.10 ถือว่าผ่านเกณฑ์ ผลการเขียนบันทึกสะท้อนคิดการเรียนรู้ของนักศึกษาครูแต่ละบุคคล พบว่า

1.1 การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน “ผมชอบห้องเรียนที่ครูและนักเรียนสามารถเรียนรู้ไปด้วยกัน ไม่ใช่การเน้นแค่ให้ครูเป็นพระเอกอย่างเดียว การใช้กิจกรรม คำถามเป็นตัวกระตุ้นเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน การที่ครูรู้จักเสริมแรงได้ถูกจังหวะเวลาก็เป็นสิ่งสำคัญในการจัดการเรียนรู้ครับ” “คำพูด และการแสดงออกของครูเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก ครูเป็นคนที่จะสร้างความมั่นใจ หรือสร้างความกดดันให้กับเด็กได้ และเป็นคนที่สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นภายในห้องเรียนได้ ดังนั้น เมื่อหนูไปฝึกสอน หนูจะพยายามทำให้เด็กรู้สึกดี และรู้สึกที่อยากจะมาเรียนในคาบที่หนูสอนให้มากที่สุดคะ”

1.2 พฤติกรรมของครูส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน “ครูที่เก่ง ที่ดี ต้องเป็นครูที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจ ทำให้เด็กรักเรียนได้คะ ครูไม่จำเป็นต้องใจดี เราอาจจะดุ แต่ถ้าเราแสดงให้เด็กเห็นว่าเราหวังดีกับเขา หนูเชื่อคะ ว่าเด็กเขาจะเข้าใจ และหนูจะพยายามเป็นแบบนั้นให้ได้คะ” “การที่นักเรียนจะเรียนรู้ได้อย่างมีความสุขหรือไม่ั้น ประกอบไปด้วยปัจจัยหลายด้าน ด้านหนึ่งที่เป็นตัวช่วยสนับสนุนที่สำคัญคือ ครูผู้สอน” “ภาษาในการพูด การแสดงท่าทาง หรือสีหน้า ก็เป็นสิ่งสำคัญในการสอนครับ นอกจากนี้เรายังมีความรู้ที่แม่นยำแล้ว สิ่งต่าง ๆ ที่ผมกล่าวมา ผมคิดว่ามีความสำคัญมากครับกับการไปสอน”

หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 ทักษะการแก้ปัญหา นักศึกษาครูทั้ง 10 คน มีคะแนนที่สะท้อนทักษะการแก้ปัญหาผ่านเกณฑ์ โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายคนพบว่า มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับ 3.00 จำนวน 4 คน และมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับ 2.50 จำนวน 6 คน มีคะแนนเฉลี่ยของหน่วยการเรียนรู้ที่ 3 อยู่ในระดับ 2.15 ถือว่าผ่านเกณฑ์ ผลการเขียนบันทึกสะท้อนคิดการเรียนรู้ของนักศึกษาครูแต่ละบุคคล พบว่า

1.1 การบริหารจัดการชั้นเรียนของครูส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน “สิ่งที่คิดว่าเป็นตนเองกังวลที่สุด คือเรื่องของการจัดการชั้นเรียน การแก้ปัญหาให้ได้เมื่อเกิดปัญหาอะไรก็ตามในชั้นเรียน ความตั้งใจ ลักษณะของอายุที่ใกล้เคียงกับนักเรียน ทำให้เข้าใจธรรมชาติของนักเรียนได้ดีขึ้น ทำให้รู้ได้ว่าสิ่งที่เขาแสดงออกนั้นเขาต้องการ หรือไม่ต้องการอะไร” “ครูต้องมีทักษะการสังเกตพฤติกรรมเด็ก เท้าทันกับพฤติกรรมของเด็ก คือคิดว่า ครูต้องมีสติ และตื่นตัวอยู่ตลอดเวลาในการสอน เวลาเด็กแฉว หรือเด็กทำพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม หรือเป็นพฤติกรรมที่เหมาะสม ครูต้องทันเด็ก” “เราจะทำยังไง ถ้าไปสอนแล้วเด็กไม่สนใจเรียน ส่งเสียงดังรบกวนเวลาที่สอน การแก้ปัญหาเรื่องพวกนี้ ผมคิดว่า มันอยู่ที่ไหวพริบ แล้วก็ประสบการณ์ ถ้าเราเก่งเนื้อหาอย่างเดียว แต่เราไม่มีศิลปะในการสอน ห้องเรียนของเราอาจจะเกิดปัญหาพวกนี้แน่นอน แต่ผมจะพยายามหาวิธีการในการแก้ปัญหาให้ได้ครับ” “ความตั้งใจ ปฏิภาณไหวพริบ การสื่อสารเป็นสิ่งสำคัญ ถ้าเรามีสติที่ดี มีความมั่นใจ มองอะไรอย่างลึกซึ้ง คิดว่าเราสามารถที่จะจัดการห้องเรียนของเราได้ เพราะก่อนไปสอนเราต้องวางแผนก่อนเสมอ ถ้ามีความพร้อม มีสติ และสั่งสมประสบการณ์ไปเรื่อย ๆ สิ่งเหล่านี้ก็สามารถทำให้ห้องเรียนของเราเป็นห้องเรียนที่ดีได้”

ตาราง 23 ผลการประเมินการออกแบบการจัดการเรียนรู้ และการทดลองปฏิบัติการสอนในชั้นเรียน

รายการประเมิน	ระดับคะแนนที่ได้		ระดับ คุณภาพ	เกณฑ์ตัดสิน
	คะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน		
	($\bar{x}$)	(S.D.)		
การออกแบบการจัดการเรียนรู้				
นักศึกษาครูคนที่ 1	4.13	0.06	ดี	คะแนนระดับ 3.51 ขึ้นไป ถือ ว่าผ่านเกณฑ์
นักศึกษาครูคนที่ 2	4.00	0.00	ดี	
นักศึกษาครูคนที่ 3	4.13	0.06	ดี	
นักศึกษาครูคนที่ 4	4.00	0.00	ดี	
นักศึกษาครูคนที่ 5	3.75	0.35	ดี	
นักศึกษาครูคนที่ 6	4.00	0.00	ดี	
นักศึกษาครูคนที่ 7	3.50	0.24	ดี	
นักศึกษาครูคนที่ 8	3.75	0.12	ดี	
นักศึกษาครูคนที่ 9	4.00	0.00	ดี	
นักศึกษาครูคนที่ 10	3.13	0.41	ปานกลาง	
คะแนนรวมเฉลี่ย	3.84	0.12	ดี	
การทดลองปฏิบัติการสอนในชั้นเรียน				
นักศึกษาครูคนที่ 1	4.07	0.03	ดี	คะแนนระดับ 3.51 ขึ้นไป ถือ ว่าผ่านเกณฑ์
นักศึกษาครูคนที่ 2	4.07	0.03	ดี	
นักศึกษาครูคนที่ 3	4.00	0.82	ดี	
นักศึกษาครูคนที่ 4	4.07	0.46	ดี	
นักศึกษาครูคนที่ 5	4.14	0.44	ดี	
นักศึกษาครูคนที่ 6	4.00	0.00	ดี	
นักศึกษาครูคนที่ 7	4.07	0.03	ดี	
นักศึกษาครูคนที่ 8	4.14	0.07	ดี	
นักศึกษาครูคนที่ 9	4.07	0.46	ดี	

ตาราง 23 (ต่อ)

รายการประเมิน	ระดับคะแนนที่ได้			เกณฑ์ตัดสิน
	คะแนน	ค่าเบี่ยงเบน	ระดับ	
	เฉลี่ย ($\bar{x}$)	มาตรฐาน (S.D.)	คุณภาพ	
นักศึกษาครูคนที่ 10	4.00	0.00	ดี	
คะแนนรวมเฉลี่ย	4.07	0.24	ดี	
คะแนนเฉลี่ยรวมทั้งสิ้น	4.06	0.23	ดี	

จากตารางที่ 23 ผลการประเมินการออกแบบการจัดการเรียนรู้ และการทดลองปฏิบัติการสอนในชั้นเรียน พบว่า

1. คะแนนการออกแบบการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาครูที่เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ ได้คะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับดีที่ 3.84 ซึ่งจะพบได้ว่า นักศึกษาครูส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยการออกแบบการจัดการเรียนรู้อยู่ในเกณฑ์ระดับดี โดยมีเพียงนักศึกษาครูคนที่ 10 เท่านั้น ที่ได้คะแนนเฉลี่ยในการออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง คือ 3.13 ผลการเขียนบันทึกสะท้อนคิดการเรียนรู้ของนักศึกษาครูแต่ละบุคคล พบว่า

1.1 การศึกษาข้อมูลสำหรับการออกแบบการจัดการเรียนรู้ “การเขียนแผน ไม่ใช่จะเขียนกันได้ง่าย ๆ เพราะก่อนเขียนเราต้องวิเคราะห์หลักสูตร วิเคราะห์เนื้อหา และข้อสำคัญที่สุดคือ เราต้องวิเคราะห์ผู้เรียนของเรา” “ก่อนสอน นอกจากครูจะต้องวิเคราะห์หลักสูตรแล้วนั้น ครูจะต้องวิเคราะห์ผู้เรียนด้วย ครูต้องทราบว่าเราจะต้องไปสอนนักเรียนระดับชั้นไหน ธรรมชาติโดยรวมของนักเรียนกลุ่มนี้เป็นอย่างไร” “ครูต้องรู้ด้วยว่า นักเรียนที่เราจะไปสอนนั้นคือใคร เขามีธรรมชาติการเรียนรู้เป็นอย่างไร เราต้องพยายามจัดให้เหมาะสมกับตัวเขาให้ได้มากที่สุด”

1.2 การออกแบบการจัดการเรียนรู้ส่งเสริมความสามารถการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล “กิจกรรมการเรียนรู้ที่ต้องทำให้ผู้เรียนสนใจ ส่งเสริมให้เขาเข้าใจบทเรียนได้ง่ายยิ่งขึ้น” “พยายามเลือกกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ เนื้อหา และเวลาที่กำหนดไว้ อีกทั้งทั้งแผนการจัดการเรียนรู้ต้องเป็นแผนที่สามารถยืดหยุ่นได้ตามสิ่งที่เราไปพบเจอได้จริงในชั้นเรียน” “คนเป็นครูจะต้องคิดสร้างสรรค์อยู่ตลอด และการที่เราจะเขียนแผน เลือกกิจกรรมได้เหมาะสมนั้นมันต้องอาศัยประสบการณ์ และต้องเป็นคนใฝ่รู้”

2. คะแนนการทดลองปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนของนักศึกษาครูที่เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ ได้คะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับดีที่ 4.06 ผลการเขียนบันทึกสะท้อนคิดการเรียนรู้ของนักศึกษาครูแต่ละบุคคล พบว่า

2.1 ทักษะการแก้ปัญหาในชั้นเรียน “ครูต้องเป็นคนที่แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าให้ได้ โดยส่วนตัวคิดว่า ถ้าเรามีความพร้อม เตรียมตัวมาดี และมีความตั้งใจ ก็สามารถทำให้เราผ่านความกดดันนี้ไปได้” “การเผชิญสถานการณ์จริงในห้องเรียนนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญ เพราะการวางแผนการสอน มาดี ไม่ได้เป็นตัวยืนยันได้ว่า เราจะประสบความสำเร็จในการสอน” “การมีทักษะการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี มีไหวพริบ มีสติอยู่เสมอ ไม่ตื่นเต้น สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งที่จะทำให้การสอนของเราประสบความสำเร็จได้”

2.2 การสร้างปฏิสัมพันธ์ภายในชั้นเรียน “บุคลิกภาพ การแสดงท่าทาง น้ำเสียง ของครูในขณะสอนเป็นสิ่งสำคัญที่จะสนับสนุนให้การสอนของเราประสบความสำเร็จ เช่นกัน เราต้องให้ความสนใจกับนักเรียนให้ทั่วถึง ต้องมีการเสริมแรง และกระตุ้นนักเรียนอยู่เสมอเมื่อทำการสอน การให้การเสริมแรงนั้นอย่าให้พร่ำเพรื่อ ต้องดูจังหวะ โอกาสที่เหมาะสมด้วย” “การเป็นครูจะต้องพูดให้ชัดเจน ถูกต้อง พูดให้เสียงดัง ฟังชัด การใช้สายตา และการเคลื่อนไหวอย่างมีจุดมุ่งหมายของครู เป็นสิ่งที่ช่วยให้การสอนประสบความสำเร็จ ครูจะไม่ยืนหรือสนใจเด็กแค่กลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง” “ครูต้องมีความสามารถในการสื่อสาร การวางตัวที่เหมาะสม เสียงดังฟังชัด มีทักษะการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี มีไหวพริบ มีสติอยู่เสมอ ไม่ตื่นเต้น สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งที่จะทำให้การสอนของเราประสบความสำเร็จได้”

ตาราง 24 ผลการสังเกตพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมของนักศึกษาครูที่เข้ารับการฝึกอบรม

รายการประเมินพฤติกรรม	จำนวนผู้ เข้ารับการ ฝึกอบรม	ระดับคะแนนที่ได้		ระดับ คุณภาพ	เกณฑ์ตัดสิน
		คะแนน เฉลี่ย ($\bar{x}$)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)		
หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 ความแตกต่างด้านการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล					
1. ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมใน ชั้นเรียน	10	2.70	0.44	ดี	
2. รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	10	2.10	0.67	ดี	คะแนน
3. มีความกระตือรือร้นในการร่วมทำ กิจกรรม	10	2.30	0.61	ดี	0-1 ควรปรับปรุง คะแนน 1.01-2
4. มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น	10	2.40	0.47	ดี	พอใช้
5. มีการทำงานอย่างเป็นระบบ ชัดเจน	10	2.70	0.44	ดี	คะแนน 2.01-3
6. ใช้เวลาในการทำกิจกรรมอย่าง เหมาะสม	10	3.00	0.00	ดี	ดี
คะแนนเฉลี่ยหน่วยการเรียนรู้ที่ 1	10	2.53	0.01	ดี	

6. ใช้เวลาในการทำกิจกรรมอย่างเหมาะสม	10	3.00	0.00	ดี	ปรับปรุง
คะแนนเฉลี่ยหน่วยการเรียนรู้ที่ 4	10	2.83	0.22	ดี	คะแนน
					1.01-2
					พอใช้
					คะแนน
					2.01-3
					ดี

จากตารางที่ 24 ผลการสังเกตพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมของนักศึกษาครูที่เข้ารับการฝึกอบรม พบว่า

นักศึกษาครูที่เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกลึกซึ้งของครู มีพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมของนักศึกษาครูที่เข้ารับการฝึกอบรมในหน่วยการเรียนรู้ที่ 1 ความแตกต่างทางด้านการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล คะแนนเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับดี คือมีคะแนนเฉลี่ย 2.53

นักศึกษาครูที่เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกลึกซึ้งของครู มีพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมของนักศึกษาครูที่เข้ารับการฝึกอบรมในหน่วยการเรียนรู้ที่ 2 การเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ภายในชั้นเรียน คะแนนเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับดี คือมีคะแนนเฉลี่ย 2.68

นักศึกษาครูที่เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกลึกซึ้งของครู มีพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมของนักศึกษาครูที่เข้ารับการฝึกอบรมในหน่วยการเรียนรู้ที่ 3 ทักษะการแก้ปัญหา คะแนนเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับดี คือมีคะแนนเฉลี่ย 2.72

นักศึกษาครูที่เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกลึกซึ้งของครู มีพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมของนักศึกษาครูที่เข้ารับการฝึกอบรมในหน่วยการเรียนรู้ที่ 4 การออกแบบการจัดการเรียนรู้ และการทดลองปฏิบัติการสอนในชั้นเรียน คะแนนเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับดี คือมีคะแนนเฉลี่ย 2.83

ตาราง 25 ผลการออกแบบการจัดการเรียนรู้ในการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่เป็นหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

นักศึกษา ครู	การออกแบบการจัดการเรียนรู้								รวม	ระดับ คุณภาพ	เกณฑ์ ตัดสิน
	ครั้งที่ประเมิน (ครูที่เลี้ยง)				ครั้งที่ประเมิน (อาจารย์นิเทศก์)						
	คะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$)				ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)						
	1	2	3	4	1	2	3	4			
นศ.1	2.38	3.50	4.00	4.50	3.00	3.38	4.25	4.88	3.94	ดี	
	(0.18)	(0.41)	(0.00)	(0.41)	(0.47)	(0.41)	(0.42)	(0.06)	(0.30)		

คะแนน
ระดับ
3.51 ขึ้น
ไป ถือว่า
ผ่าน
เกณฑ์

นศ.2	2.88 (0.44)	3.75 (0.42)	4.13 (0.06) □ 4.50 (0.24)	2.88 (0.44)	3.75 (0.42)	4.00 (0.00)	4.38 (0.41)	3.78 (0.30)	ดี	
นศ.3	2.38 (0.18)	3.50 (0.24)	4.50 (0.24)	4.50 (0.24)	2.63 (0.29)	3.38 (0.18)	4.38 (0.41)	4.25 (0.42)	3.70 (0.27)	ดี
นศ.4	3.13 (0.06)	3.88 (0.06)	4.13 (0.06)	4.50 (0.41)	3.13 (0.44)	3.63 (0.41)	4.13 (0.06)	4.63 (0.41)	3.90 (0.24)	ดี
นศ.5	3.00 (0.47)	4.00 (0.00)	4.50 (0.41)	4.13 (0.06)	3.13 (0.50)	4.00 (0.00)	4.75 (0.12)	4.25 (0.12)	3.97 (0.21)	ดี

ตาราง 25 (ต่อ)

นักศึกษา ครู	การออกแบบการจัดการเรียนรู้								รวม	ระดับ คุณภาพ	เกณฑ์ ตัดสิน
	ครั้งที่ประเมิน (ครูพี่เลี้ยง)				ครั้งที่ประเมิน (อาจารย์นิเทศก์)						
	คะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$)				ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)						
	1	2	3	4	1	2	3	4			
นศ.6	3.25	3.75	4.25	4.75	3.38	3.50	4.25	4.88	3.99	ดี	
	(0.54)	(0.42)	(0.35)	(0.42)	(0.58)	(0.24)	(0.35)	(0.06)	(0.37)		
นศ.7	3.13	3.75	4.13	4.38	3.00	3.63	4.13	4.25	3.80	ดี	
	(0.82)	(0.42)	(0.06)	(0.18)	(0.82)	(0.18)	(0.06)	(0.12)	(0.33)		
นศ.8	3.00	4.00	4.38	4.25	3.38	4.13	4.38	4.38	3.99	ดี	
	(0.00)	(0.00)	(0.41)	(0.12)	(0.29)	(0.06)	(0.41)	(0.41)	(0.21)		
นศ.9	2.88	3.63	4.25	4.50	3.00	3.63	4.50	4.50	3.86	ดี	
	(0.44)	(0.41)	(0.12)	(0.41)	(0.00)	(0.18)	(0.24)	(0.41)	(0.28)		
นศ.10	3.00	3.63	4.25	4.50	2.75	3.63	4.13	4.38	3.78	ดี	
	(0.47)	(0.41)	(0.12)	(0.41)	(0.35)	(0.29)	(0.06)	(0.41)	(0.32)		

จากตารางที่ 25 ผลการออกแบบการจัดการเรียนรู้ในการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่เป็นหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาครู จากผลการติดตามโดยครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ เดือนละ 2 ครั้ง เป็นเวลา 2 เดือน พบว่า นักศึกษาครูทั้ง 10 คน มีพัฒนาการในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ทั้งจากการประเมินของครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์ โดยมีพัฒนาการที่ดีขึ้นตั้งแต่ในการประเมินครั้งที่ 2

	(0.43)	(0.20)	(0.17)	(0.30)	(0.44)	(0.41)	(0.17)	(0.30)	(0.30)	เกณฑ์
นศ.6	3.21	3.79	4.21	4.29	3.07	3.71	4.36	4.50	3.89	ดี
	(0.43)	(0.43)	(0.37)	(0.34)	(0.03)	(0.13)	(0.17)	(0.24)	(0.27)	
นศ.7	2.86	3.29	3.86	4.71	2.79	3.21	4.07	4.79	3.70	ดี
	(0.51)	(0.42)	(0.07)	(0.42)	(0.82)	(0.10)	(0.03)	(0.43)	(0.35)	
นศ.8	3.14	3.43	3.93	4.50	3.07	3.71	4.29	4.57	3.83	ดี
	(0.44)	(0.27)	(0.49)	(0.24)	(0.46)	(0.13)	(0.42)	(0.20)	(0.33)	
นศ.9	2.93	3.29	3.86	4.43	3.00	3.29	3.93	4.57	4.15	ดี
	(0.03)	(0.13)	(0.07)	(0.27)	(0.47)	(0.13)	(0.03)	(0.20)	(0.17)	
นศ.10	3.00	3.36	3.93	4.36	3.00	3.43	4.14	4.43	4.19	ดี
	(0.00)	(0.41)	(0.49)	(0.41)	(0.00)	(0.27)	(0.44)	(0.27)	(0.29)	

จากตารางที่ 26 การประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียนในการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่เป็นหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาครู ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์ เดือนละ 2 ครั้ง เป็นเวลา 2 เดือน พบว่า นักศึกษาครูทั้ง 10 คน มีพัฒนาการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียน โดยมีพัฒนาการที่ดีขึ้นตั้งแต่ในการประเมินครั้งที่ 2

การนิเทศ และข้อเสนอแนะจากครูพี่เลี้ยงโดยการใช้แนวคิดกลุ่มการศึกษาคู ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสะท้อนคิดระหว่างอาจารย์นิเทศก์ ครูพี่เลี้ยง และนักศึกษาครูเกี่ยวกับผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียนหลังการจัดการเรียนรู้ในทุกครั้ง พบว่า ในการร่วมกลุ่มการศึกษาคูครั้งแรก นักศึกษาครูยังมีความวิตกกังวล และไม่ค่อยแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของตนเอง ส่วนใหญ่จะเป็นการรับฟังข้อเสนอแนะจากอาจารย์นิเทศก์ และครูพี่เลี้ยงมากกว่า แต่เมื่อมีการร่วมกิจกรรมเป็นครั้งที่ 2 เป็นต้นไปพบว่า นักศึกษาครูมีความกล้าในการสะท้อนคิดและแลกเปลี่ยนเรียนรู้มากยิ่งขึ้น ในขณะเดียวกัน พบว่า หลังการจัดการเรียนรู้ นักศึกษาครูได้นำภาพและคลิปวิดีโอ ไปโพสต์ในกลุ่ม Facebook ที่จัดตั้งขึ้น โดยสมาชิกส่วนใหญ่จะเข้ามาดไลค์ ส่งสติ๊กเกอร์เพื่อแสดงความชื่นชม มีส่วนน้อยที่จะเข้ามาร่วมแสดงความคิดเห็น โดยนักศึกษาครูส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่า เมื่อมีปัญหา นักศึกษาครูสะดวกใจที่จะสอบถามเป็นการส่วนตัวทางกล่องข้อความมากกว่า เพราะไม่อยากให้เพื่อน ๆ ทราบปัญหาของตนเอง

ตาราง 27 ผลการประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาครูที่เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อหลักสูตร
ฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกรักวิชาชีพ

รายการประเมิน	จำนวน ผู้อบรม (n)	ระดับคะแนนที่ได้		ระดับความ พึงพอใจ
		คะแนน เฉลี่ย ($\bar{x}$)	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	
1. เนื้อหาสาระในการฝึกอบรม				
1.1 มีประโยชน์และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาได้	10	4.55	0.51	มากที่สุด
1.2 มีความทันสมัย เหมาะสมกับสมรรถนะที่ต้องการพัฒนา	10	4.55	0.51	มากที่สุด
1.3 มีความชัดเจนสามารถเรียนรู้และนำไปปฏิบัติได้	10	4.61	0.50	มากที่สุด

ตาราง 27 (ต่อ)

รายการประเมิน	จำนวน ผู้อบรม (n)	ระดับคะแนนที่ได้		ระดับความ พึงพอใจ
		คะแนน เฉลี่ย ($\bar{x}$)	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	
2. วิทยาการการฝึกอบรม				
2.1 มีความรู้ความสามารถในเนื้อหาสาระที่สอน	10	4.61	0.50	มากที่สุด
2.2 มีเทคนิคในการให้ความรู้ตรงตามวัตถุประสงค์	10	4.58	0.61	มากที่สุด
2.3 ใช้ภาษาได้เหมาะสม ถูกต้อง และเข้าใจง่าย	10	4.67	0.48	มากที่สุด
2.4 มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม ส่งเสริมการเรียนรู้ และ ส่งเสริมความเป็นครู	10	4.58	0.50	มากที่สุด
2.5 มีเทคนิคที่ดีในการจูงใจให้ผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วม ในการเรียนรู้	10	4.67	0.48	มากที่สุด
3. การดำเนินการฝึกอบรม				
3.1 กิจกรรมมีความเหมาะสมกับเนื้อหาสาระ	10	4.51	0.62	มากที่สุด
3.2 การจัดลำดับขั้นตอนเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้ เกิดการเรียนรู้	10	4.67	0.48	มากที่สุด
3.3 ระยะเวลาที่ใช้ในแต่ละกิจกรรมมีความเหมาะสม	10	4.33	0.70	มาก

3.4 ส่งเสริมให้นักศึกษาครูที่เข้ารับการฝึกอบรมกล้าคิด กล้าแสดงออก	10	4.60	0.50	มากที่สุด
4. การบรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม				
4.1 นักศึกษาครูที่เข้ารับการฝึกอบรมได้รับการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติการสอนตามมาตรฐานสมรรถนะที่กำหนดไว้	10	4.55	0.51	มากที่สุด
4.2 นักศึกษาครูที่เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาได้	10	4.60	0.50	มากที่สุด

จากตารางที่ 27 พบว่า นักศึกษาครูที่เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู มีความพึงพอใจต่อหลักสูตรอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ จากทั้งหมด 14 ข้อ พบว่า มีความพึงพอใจต่อหลักสูตรอยู่ในระดับมากที่สุด 13 ข้อ โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน 3 ข้อ คือ วิทยากรใช้ภาษาได้เหมาะสม ถูกต้อง และเข้าใจง่าย มีเทคนิคที่ดีในการจูงใจให้ผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ และการดำเนินการฝึกอบรม มีการจัดลำดับขั้นตอนเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ย 4.67 ที่เหลืออีก 10 ข้อมีค่าเฉลี่ย 4.51-4.61 และมีข้อที่อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมแต่ละกิจกรรมมีความเหมาะสม มีคะแนนเฉลี่ย 4.33

ผลการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของนักเรียน และครูที่เลี้ยงเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาครู ในสถานศึกษาที่เป็นหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพ โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) สรุปได้ดังนี้

1. ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาครู

1.1 ความพึงพอใจต่อการเลือกใช้สื่อ และกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน “คุณครูมีความพยายามคะ คุณครูมักหากิจกรรมสนุก ๆ ที่เกี่ยวกับวิทยาศาสตร์ มาให้พวกหนูได้ลองทำอยู่เสมอทุกคาบคะ” “คุณครูมักจะหากิจกรรมการทดลองที่มีความเกี่ยวข้อง มาให้เราทำกันบ่อย ๆ จนทำให้ผมรู้สึกชอบวิทยาศาสตร์ และไม่ปวดหัวเมื่อต้องคำนวณสูตรทางคณิตศาสตร์ครับ ผมชอบเพราะได้มีการทดลองบ่อย ๆ คุณครูมีวิธีการสอนที่ทำให้พวกเราค่อย ๆ รักวิชาวิทยาศาสตร์ครับ” “คุณครูมีวิธีการที่ทำให้หนูจำสูตรได้ง่ายมาก พยายามที่แนะนำเทคนิคการจำสูตร และทำให้เข้าใจเกี่ยวกับการเรียนเคมีมากยิ่งขึ้น ครูยังพยายามให้เราได้เรียนรู้ร่วมกัน ให้เพื่อนที่เก่งได้มีโอกาสได้สอนเพื่อน ทำให้หนูมีความมั่นใจมากขึ้น” “ครูมีกิจกรรมแปลก ๆ มาให้พวกหนูได้ทดลองได้ลองเล่นตลอดเลยคะ” “ครูมีสื่อการสอนที่น่าสนใจมาก ไม่ได้อธิบายอยู่แค่ในหนังสือคะ แถมครูยังจัดกิจกรรมให้เราได้มีโอกาสได้ดูดาว ดูดวงจันทร์ด้วยคะ พวกหนูตื่นตื่นมากคะ ชอบและสนุกทุกครั้งที่ได้เรียนกับครูคะ”

1.2 ความพึงพอใจต่อพฤติกรรมการแสดงออกของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน “ครูใจดีครับ ผมไม่เข้าใจถามหลายรอบครูก็ไม่บ่น ไม่ทำหน้ารำคาญครับ” “คุณครูให้

ความเป็นกันเอง ใส่ใจกับนักเรียนทุกคน” “ครูใจดี ไม่โกรธ ไม่รำคาญเวลาพวกหนูไม่เข้าใจ” “คุณครูมีความตั้งใจในการสอนมากค่ะ คุณครูไม่เคยรำคาญพวกหนูเลย ตั้งใจสอนพวกหนูตลอด” “คุณครูใจดี ไม่เข้าใจก็ไปถามนอกเวลาเรียนได้ค่ะ” “คุณครูไม่ได้แสดงให้พวกผมเห็นว่าคุณครูเกลียด ไม่ชอบพวกผมครับ คุณครูก็ไม่แสดงว่าโกรธครับ ครูใจดี ห่มเทจนพวกผมเกรงใจครับ” “ครู เปิดโอกาสให้พวกหนูได้พูดคุย ชักถามได้ค่ะ” “ครูมักเดินมาสนใจผมที่เป็นเด็กหลังห้องเสมอครับ ครูทำให้ผมกล้าคิด กล้าตอบคำถามมากขึ้นครับ ครูจำชื่อผมได้ด้วย” “หนูก็ทิ้งมากค่ะ แต่มาสอนไม่ถึงสัปดาห์ ครูก็จำชื่อพวกหนูได้หมด แถมจำได้ด้วยว่าแต่ละคนนั่งตรงไหน สนทนากับใคร ครูดูใส่ใจนักเรียนมากเลยคะ”

2. ความพึงพอใจของครูพี่เลี้ยงที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาครู พบว่า

2.1 ความพึงพอใจที่มีต่อการเตรียมการสอนและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ “นักเรียนบอกว่าคุณครูเก่ง คุณครูน่ารักค่ะ” “พัฒนาการของเขาดีขึ้นเรื่อย ๆ ค่ะ” “เขามีพัฒนาการที่ดีขึ้นเรื่อย ๆ ค่ะ” “เขาน่ารักค่ะ สอนเก่ง ตั้งใจ เตรียมการสอนดี เด็ก ๆ นักเรียนก็รักเขาค่ะ” “นักเรียนชอบเขามากครับ บอกว่าคุณครูเขาสอนเก่ง มีเทคนิคง่าย ๆ มาช่วยให้เข้าใจมากขึ้นครับ” “น้องเขาเป็นคนเก่งค่ะอาจารย์ นี่ก็ให้เขาช่วยเรื่องคุมโครงการวิทยาศาสตร์ ได้รางวัลด้วยนะค่ะอาจารย์ เป็นตัวแทนไปแข่งขันระดับภาค” “น้องเขาคู่มือเรียนได้ดี มีเทคนิคแปลก ๆ ที่มาใช้การับนักเรียนได้ค่ะ” “น้องเขาเก่งค่ะ เอาเด็กอยู่ นักเรียนรักเขาค่ะ บอกว่าคุณครูน่ารัก คุณครูเข้าใจพวกหนูค่ะ” “ตอนแรก ๆ น้องทั้ง 2 คนเครียดมากค่ะ คุมเด็กก็ไม่ค่อยได้ แต่พอผ่านสัปดาห์แรกไปได้ เขาดีขึ้นมากค่ะ เขาปรับตัวได้ดีค่ะ”

1.2 ความพึงพอใจที่มีต่อการปรับตัวและการมีมนุษยสัมพันธ์ “ปรับตัวได้เร็ว ทั้งกับพี่ ๆ ในหมวด พี่ ๆ หมวดอื่น ๆ มีน้ำใจ กิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนก็ได้พวกเขานี้แหละค่ะช่วยเป็นกำลังหลักเสมอ” “คุณครูหมวดอื่นก็รักเขาค่ะ เพราะเขาเป็นเด็กดีมีน้ำใจ ช่วยงานสอน และงานกิจกรรมอื่น ๆ ของโรงเรียนได้เยอะมากค่ะ ไม่เคยบ่นว่าเหนื่อยเลยคะ ลุยกับหนูได้ตลอดค่ะ”

1.3 ความพึงพอใจที่มีต่อความขยันและมีน้ำใจ “น้องเป็นคนขยันมีน้ำใจ ไม่นิ่งดูตายด้วย อุปกรณ์ในห้องวิทยาศาสตร์มีเยอะค่ะ แต่ส่วนใหญ่จะชำรุด น้องเขารื้อออกมาซ่อมแซมใหม่หมดเลยคะ” “น้องเขาขยัน มีน้ำใจ แล้วก็ตั้งใจมาก” “น้องเป็นเด็กมีน้ำใจคะ ไม่ได้สนใจแต่งานการสอนของตัวเองเพียงอย่างเดียว เขาช่วยทุกงานในโรงเรียนได้ดีเลยคะ เขาน่ารัก เราเลยให้เขาไปอบรมดาราศาสตร์ที่กรุงเทพฯ ด้วยคะ” “น้องเขาช่วยงานได้มากเลยคะ ไปเยี่ยมนักเรียนที่บ้าน เขาก็อาสาไปช่วย ไปเป็นเพื่อนคะ” “เขาช่วยงานได้เยอะมาก มีอบรมอะไรมักจะให้โอกาสในการส่งเขาไปอบรม ไปอบรมที่กรุงเทพฯ ก็ให้ไปครับ หลังจากนั้นเราจะจัดค่ายลูกเสือที่สวนสยามครับ น้องเขาก็ได้ไปร่วมครับ โรงเรียนมีทัศนศึกษาน้องเขาก็ได้ร่วมครับ มีงบสนับสนุนตลอดครับ งานอาจจะหนักครับแต่น้องเขาไม่เคยบ่น ให้ความร่วมมืออย่างดีที่สุดตลอด”

3.2 ผลการปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู

ภายหลังจากการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่รวบรวมได้ในระหว่างการทดลองใช้หลักสูตร รวมถึงข้อมูลที่ได้จากการสังเกต สัมภาษณ์ แบบบันทึกสะท้อนคิด และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ นำไปเป็นข้อมูลในการปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครูให้มีความเหมาะสมและมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีประเด็นสำคัญในการปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู ดังปรากฏในตารางที่ 28

ตาราง 28 แสดงรายการปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู

ข้อค้นพบ	การปรับปรุง
ในระหว่างการเตรียมความพร้อมก่อนออก	ปรับให้ในช่วงระยะเวลาการเตรียมความพร้อมก่อนออก
ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ไม่มีกิจกรรมที่ให้	ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา มีกิจกรรมที่ให้นักศึกษาครู
นักศึกษาครูได้ทดลองปฏิบัติการสอนจริงในชั้นเรียน มีแต่การทดลองปฏิบัติการสอนใน	ได้วางแผนการออกแบบการจัดการเรียนการสอนร่วมกับ
สถานการณ์จำลองซึ่งไม่เพียงพอเมื่อต้องไป	อาจารย์ประจำรายวิชาในสถานศึกษา และทดลอง
ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา	ปฏิบัติการสอนจริงในชั้นเรียน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R & D) โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับ ความมุ่งหมาย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ ดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู
2. เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู
3. เพื่อประเมินประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ

ความรู้สึกละเอียดของครูที่ได้พัฒนาขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู แบ่งการดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่

ระยะที่ 1 การพัฒนาสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู เป็นการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเพื่อพัฒนาสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู โดยมีการดำเนินการ 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การสังเคราะห์สมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครูจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครูจากความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครู (Stakeholder) ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบความเหมาะสมร่างมาตรฐานสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู และ ขั้นตอนที่ 4 การสร้างแบบประเมินสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู

ระยะที่ 2 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู เป็นระยะของการดำเนินการเพื่อการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู โดยมีการดำเนินการ 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ส่วนต่างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาร่างหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบร่างหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู และ ขั้นตอนที่ 4 การนำร่างหลักสูตรฝึกอบรมไปทดลองใช้ (Try Out)

ระยะที่ 3 การประเมินประสิทธิผลและปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกลึกซึ้งของคุณ

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการพัฒนาสมรรถนะความรู้สึกลึกซึ้งของคุณ

1.1 ผลการสังเคราะห์สมรรถนะความรู้สึกลึกซึ้งของคุณ

ผลการพัฒนาสมรรถนะความรู้สึกลึกซึ้งของคุณ จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยจากต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกลึกซึ้งของคุณ พบว่า สมรรถนะความรู้สึกลึกซึ้งของคุณประกอบด้วยสมรรถนะ 3 ด้าน คือ

- 1) ด้านปฏิสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างคุณและนักเรียนภายในชั้นเรียน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของคุณในการแสดงออกถึงความอบอุ่น ความกระตือรือร้น มีความเอาใจใส่ ให้การดูแลเห็นอกเห็นใจ มีความอดทน เป็นผู้รับฟังที่ดี มีการให้ข้อมูลย้อนกลับ การเสริมแรง และทักษะในการควบคุมชั้นเรียน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน
- 2) ด้านการตอบสนองต่อความต้องการความแตกต่างทางการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของคุณถึงความสามารถในการจัดการเรียนรู้เพื่อตอบสนองความแตกต่างทางด้านการเรียนรู้ของนักเรียน ทางด้านรูปแบบการรู้คิด (Cognitive Styles) และรูปแบบการเรียนรู้ (Learning Styles)
- 3) ด้านศักยภาพในการแก้ปัญหาของนักเรียน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของคุณถึงความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ของนักเรียนได้

1.2 ผลการศึกษาคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของสมรรถนะความรู้สึกลึกซึ้งของคุณ

ผลการศึกษายืนยันและอธิบายคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมสมรรถนะความรู้สึกลึกซึ้งของคุณจากการสัมภาษณ์เชิงพฤติกรรมกับกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการผลิตครู ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา อาจารย์นิเทศก์ นักศึกษาครูที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี หลักสูตรวิชาชีพครู (5 ปี) ชั้นปีที่ 5 ครูพี่เลี้ยง และตัวแทนนักเรียนที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาที่มีนักศึกษาครูไปปฏิบัติการสอน จำนวน 32 คน พบว่า สมรรถนะความรู้สึกลึกซึ้งของคุณทั้ง 3 ด้าน มีความเหมาะสมสำหรับนักศึกษาครูที่จะออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพ โดยมีรายละเอียดคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของสมรรถนะความรู้สึกลึกซึ้งของคุณแต่ละด้าน ดังนี้

- 1) สมรรถนะด้านการเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างคุณและนักเรียนภายในชั้นเรียน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของคุณถึงความสามารถในการควบคุมชั้นเรียน จัดบรรยากาศชั้นเรียนที่ผ่อนคลาย มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี รับฟังความคิดเห็นและใส่ใจนักเรียน มีความยืดหยุ่น กระตุ้นให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน

2) สมรรถนะด้านการตอบสนองต่อความต้องการความแตกต่างทางการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูถึงความสามารถในการเข้าใจความแตกต่างทางด้านการเรียนรู้ของนักเรียน มีความมั่นใจในเชิงวิชาการ สามารถจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อรูปแบบการรู้คิด และการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล สามารถให้คำปรึกษาแก่นักเรียน และมุ่งมั่นในการพัฒนานักเรียนตามศักยภาพของนักเรียนแต่ละบุคคล

3) สมรรถนะด้านศักยภาพในการแก้ปัญหาของนักเรียน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูถึงความสามารถในการเข้าใจปัญหาของนักเรียนในการแก้ปัญหาทั้งในชั้นเรียน และนอกชั้นเรียน

การจัดระดับของสมรรถนะ ได้มาจากการนำพฤติกรรมที่เป็นองค์ประกอบของแต่ละสมรรถนะมาจัดกลุ่มตามระดับความสามารถ (Proficiency Level) โดยแบ่งเป็น 6 ระดับ ตามกลุ่มพฤติกรรมที่แสดงจากระดับพื้นฐานถึงระดับสูงกว่ามาตรฐาน กล่าวคือ ระดับ 0 หมายถึง ไม่แสดงพฤติกรรมที่แสดงถึงสมรรถนะด้านนั้น ระดับ 1 หมายถึง มีพฤติกรรมที่แสดงถึงสมรรถนะในระดับพื้นฐาน (Basic Level) ระดับ 2 หมายถึง มีพฤติกรรมที่แสดงถึงสมรรถนะในระดับก้าวหน้า (Advanced Beginner Level) ระดับ 3 มีพฤติกรรมที่แสดงถึงสมรรถนะในระดับผู้มีความสามารถ (Competence Level) ระดับ 4 มีพฤติกรรมที่แสดงถึงสมรรถนะในระดับมาตรฐาน (Standard Level) ระดับ 5 มีพฤติกรรมที่แสดงถึงสมรรถนะในระดับสูงกว่ามาตรฐาน (Outstanding Level)

1.3 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมร่างมาตรฐานสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู

การศึกษาในขั้นตอนนี้ เป็นการนำร่างมาตรฐานสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครูที่ได้จากการพัฒนาในข้อ 1.2 มาหาความเหมาะสม และสร้างข้อสรุปของมาตรฐานสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู โดยการจัดสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ซึ่งเป็นอาจารย์ผู้มีประสบการณ์การสอนในรายวิชาชีพครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนานักศึกษาครู มีประสบการณ์ในการสอนและการพัฒนานักศึกษาครูอย่างน้อย 5 ปี จำนวน 8 คน ผลการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับร่างมาตรฐานสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันในทุกข้อทุกประเด็น และได้แก้ไขความหมายของสมรรถนะในด้านที่ 3 ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จากเดิม สมรรถนะด้านศักยภาพในการแก้ปัญหาของนักเรียน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูถึงความสามารถในการเข้าใจปัญหาของนักเรียนในการแก้ปัญหาทั้งในชั้นเรียน และนอกชั้นเรียน เปลี่ยนเป็น สมรรถนะด้านการเสริมสร้างศักยภาพในการแก้ปัญหาของนักเรียน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูถึงความสามารถในการรับรู้ว่ามีปัญหา สามารถวิเคราะห์ประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้น มีการแก้ไขปัญหให้กับผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม สร้างบรรยากาศแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการแก้ไขปัญหา และการเสริมสร้างศักยภาพผู้เรียนในการแก้ไขปัญหา

1.4 ผลการสร้างแบบประเมินสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู

มาตรฐานสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู สำหรับนักศึกษาครูที่ได้พัฒนาขึ้น นำมาจัดทำเป็นแบบประเมินสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบรูปรีด 6 ระดับ ตั้งแต่ระดับ 0 ถึง 5 ตามระดับความสามาถ (Proficiency Level) ที่ได้พัฒนาขึ้น ผลการประเมินความเที่ยงของแบบประเมินสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู ด้วยการทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มนักศึกษาครูที่กำลังศึกษาอยู่ชั้นปีที่ 4 หลักสูตรวิชาชีพครู (5 ปี) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 20 คน วิเคราะห์ค่าความเที่ยง (Reliability) ด้วยวิธีการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (α Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.85

2. ผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู

2.1 ผลการวิเคราะห์ส่วนต่างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู

ผลการวิเคราะห์ส่วนต่างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครูเพื่อหาความจำเป็นในการฝึกอบรมระหว่างระดับสมรรถนะที่นักศึกษาครูมีกับระดับสมรรถนะที่คาดหวังตามมาตรฐานสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครูเพื่อหาความจำเป็นในการฝึกอบรม พบว่า นักศึกษาครูส่วนมากมีสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครูอยู่ในระดับ 3 ในขณะที่นักศึกษาครูที่ประเมินตนเองว่ามีสมรรถนะอยู่ในระดับ 4 ตามเกณฑ์ที่กำหนดมีเพียงร้อยละ 1.4-5.8 เท่านั้น แสดงว่า นักศึกษาครูส่วนใหญ่มีสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครูในภาพรวมอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง (ระดับ 4) ทั้ง 3 ด้าน จึงมีความจำเป็นที่ควรได้รับการพัฒนาทั้งหมด

2.2 ผลการพัฒนาร่างหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู

ผลการนำพฤติกรรมที่เป็นองค์ประกอบของสมรรถนะแต่ละด้านมาวิเคราะห์ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามาถ (Ability) และคุณลักษณะ (Other Characteristics) ที่ต้องได้รับการพัฒนาเพื่อส่งเสริมให้นักศึกษาครูแสดงออกถึงพฤติกรรมที่คาดหวังในระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์ โดยนำไปกำหนดเป็นเนื้อหาสาระ และกิจกรรมการฝึกอบรมของหลักสูตรต่อไป ผลการวิเคราะห์ความรู้ ทักษะ ความสามาถ และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ต้องได้รับการพัฒนามีดังนี้

1) สมรรถนะด้านการเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูและนักเรียนภายในชั้นเรียน ซึ่งตามมาตรฐานสมรรถนะกำหนดระดับที่คาดหวังในระดับ 4 การที่นักศึกษาครูจะแสดงพฤติกรรมดังกล่าวได้ จะต้องมีความรู้ ทักษะ ความสามาถ และคุณลักษณะที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาออกนอกฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ประกอบด้วย ทักษะในการสะท้อนคิด การเสริมแรงทางบวก การสร้างแรงจูงใจ ความสามาถในการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชั้นเรียน

การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า สำหรับคุณลักษณะที่จำเป็น ได้แก่ ความเป็นมิตร การรู้จักนักเรียน ความสุภาพ มีเหตุผล มีความรับผิดชอบ การเป็นผู้รับฟังที่ดี และความสามารถในการควบคุมอารมณ์

2) สมรรถนะด้านการตอบสนองต่อความต้องการความแตกต่างทางการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล ซึ่งตามมาตรฐานสมรรถนะกำหนดระดับที่คาดหวังในระดับ 4 การที่นักศึกษาครูจะแสดงพฤติกรรมดังกล่าวได้ จะต้องมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ก่อนออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ประกอบด้วย ความสามารถในการสร้างความเชื่อมั่นและให้คำปรึกษาแก่นักเรียน ทักษะในการสังเกตพฤติกรรมของนักเรียน ความสามารถในการเข้าใจธรรมชาติการเรียนรู้ของนักเรียน ทักษะการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการของนักเรียนแต่ละบุคคล ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ และความรู้เกี่ยวกับรูปแบบการรู้คิด รูปแบบการเรียนรู้

3) สมรรถนะด้านการเสริมสร้างศักยภาพในการแก้ปัญหาของนักเรียน ซึ่งตามมาตรฐานสมรรถนะกำหนดระดับที่คาดหวังในระดับ 4 การที่นักศึกษาครูจะแสดงพฤติกรรมดังกล่าวได้ จะต้องมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ก่อนออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ที่ประกอบด้วย ความสามารถในการส่งเสริมให้นักเรียนเกิดความมั่นใจในตนเองทั้งในและนอกชั้นเรียน ความสามารถในการสร้างบรรยากาศในห้องเรียน ทักษะการสังเกต การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของนักเรียน ความสามารถในการวิเคราะห์และจับประเด็นปัญหาที่ได้จากการอ่าน การฟัง และการสังเกต พร้อมทั้งหาแนวทางและวิธีการในการแก้ไขปัญหา

ผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกลึกซึ้งของครู พบว่า หลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกลึกซึ้งของครู ประกอบด้วย หน่วยการเรียนรู้ทั้งหมด 5 หน่วยการเรียนรู้ โดยแบ่งรูปแบบการฝึกอบรมออกเป็น 2 ระยะคือ

ระยะที่ 1 การเตรียมความพร้อมก่อนออกปฏิบัติการสอน ประกอบด้วยหน่วยการเรียนรู้ คือ

หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 ความแตกต่างทางการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล มีสาระการเรียนรู้ประกอบด้วย 1. รูปแบบการเรียนรู้ 4 ด้าน คือ 1) รูปแบบการเรียนรู้แบบการดูหรือการมองเห็น 2) รูปแบบการเรียนรู้แบบการฟังหรือการได้ยิน 3) รูปแบบการเรียนรู้แบบการอ่าน และ 4) รูปแบบการเรียนรู้แบบการสัมผัสหรือการเคลื่อนไหวร่างกาย 2. รูปแบบการรู้คิด 2 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มรูปแบบการรู้คิดแบบภาพรวม-วิเคราะห์ และ 2) กลุ่ม รูปแบบการรู้คิดแบบถ้อยคำ-ภาพ 3. ทฤษฎีพหุปัญญา 8 ด้าน คือ 1) ปัญญาด้านภาษา 2) ปัญญาด้านตรรกศาสตร์และคณิตศาสตร์ 3) ปัญญาด้านมิติสัมพันธ์ 4) ปัญญาด้านร่างกายและการเคลื่อนไหว 5) ปัญญาด้านดนตรี 6) ปัญญาด้านมนุษยสัมพันธ์ 7) ปัญญาด้านการเข้าใจตนเอง และ 8) ปัญญาด้านธรรมชาติวิทยา

หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 การเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ภายในชั้นเรียน มีสาระการเรียนรู้ประกอบด้วย 1) การสร้างปฏิสัมพันธ์ภายในชั้นเรียน ประเด็น เกี่ยวกับการสื่อสารภายในชั้นเรียน

ในลักษณะทั้งที่เป็นวจนภาษา และอวจนภาษา 2) การเสริมแรงทางบวก และ 3) พฤติกรรมการแสดงออกของครูที่เกิดขึ้นภายในชั้นเรียน

หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 ทักษะการแก้ปัญหา (5 ชั่วโมง) มีสาระการเรียนรู้ประกอบด้วย 1) การเผชิญสถานการณ์ 2) การวิเคราะห์และจับประเด็นปัญหา 3) การวิเคราะห์และแยกแยะประเด็นปัญหา และ 4) การสังเกตพฤติกรรม

หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 การออกแบบการจัดการเรียนรู้ และการทดลองปฏิบัติการสอนในชั้นเรียน (9 ชั่วโมง) มีสาระการเรียนรู้ประกอบด้วย 1) การออกแบบการจัดการเรียนรู้ และการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างทางด้านการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล และ 2) การทดลองปฏิบัติการสอนในชั้นเรียน โดยทำการทดลองปฏิบัติการสอนคนละ 20 นาที

ระยะที่ 2 การประเมินผลการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ประกอบด้วย

หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา รูปแบบกิจกรรมการฝึกอบรม ดังนี้

1. นิเทศติดตามผลการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาของนักศึกษาครูเดือนละ 2 ครั้ง ระยะเวลา 2 เดือน รวมคนละ 4 ครั้ง

2. การเข้าร่วมกลุ่มการศึกษาครู (Teacher Study Groups) ใน 2 รูปแบบ คือ
1) กลุ่มการศึกษาแบบการปฏิบัติ (Practices Study Group) โดยจะได้รับการควบคุม และได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติการสอน และชี้แนวทางในการแก้ไขปัญหา จากอาจารย์นิเทศก์ และครูพี่เลี้ยง 2) กลุ่มการศึกษาแบบออนไลน์ (Online Study Group) โดยจะได้รับการควบคุม และได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติการสอน และชี้แนวทางในการแก้ไขปัญหา จากอาจารย์นิเทศก์

3. การประเมินประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู

3.1 ผลการประเมินสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู พบว่า นักศึกษาครูมีสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครูหลังผ่านการฝึกอบรมโดยใช้หลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนทั้ง 3 สมรรถนะ และเมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผลการประเมินสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู พบว่า นักศึกษาครูมีสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครูหลังเรียน สูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ผลการประเมินการสรุปกิจกรรมเพื่อวัดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำกิจกรรมในชั้นเรียนทั้ง 3 หน่วยการเรียนรู้ พบว่า นักศึกษาครูที่เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู ได้คะแนนความรู้ความเข้าใจจากการจัดกิจกรรมในหน่วยการเรียนรู้ที่ 1-3 ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู ขอนำเสนอการอภิปรายผลการวิจัยใน 3 ประเด็น ตามความมุ่งหมายของการวิจัยดังนี้

1. การพัฒนาสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ เป็นการพัฒนาโดยใช้แนวคิดการพัฒนาสมรรถนะของ เดวิด แมคเคิลแลนด์ (McClland, 1979: 1-14) ที่ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง บุคลิกหรือคุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล สามารถผลักดันให้บุคคลนั้น ๆ สามารถสร้างสรรค์ผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือสร้างผลงานได้ตามเกณฑ์ ซึ่งประกอบด้วยความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะอื่น ๆ (Other Characteristics) ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ของภาครัฐ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อความสำเร็จของส่วนราชการ (สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553: 10-15) และการพัฒนาหลักสูตรการผลิตครูในยุคใหม่ ครูสภา (2556: 43-47) ที่ได้กำหนดสาระความรู้ สมรรถนะ และประสบการณ์วิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครู ตามข้อบังคับครูสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ประกอบไปด้วย 11 มาตรฐานความรู้ และ 2 สาระการฝึกทักษะ และสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพเพื่อเป็นการยกระดับให้วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง และเพื่อส่งเสริมให้ผู้ประกอบวิชาชีพครูมีความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่จำเป็นในการที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนทางด้านการเรียนรู้ และทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางด้านการเรียนรู้ดีขึ้น โดยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะมาผนวกกับความรู้สึกละเอียดของครู (Teacher Sensitivity) ที่ได้มีการกล่าวถึงเรื่องของความไวเอาไวในมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาครุศาสตร์และสาขาศึกษาศาสตร์ (หลักสูตร 5 ปี) เกี่ยวกับมาตรฐานผลการเรียนรู้ทั้งหมด 6 ด้าน โดยได้มีการกล่าวถึง ความไวเอาไวในด้านที่ 4) ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ได้ระบุถึงการมีความไวในการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น เข้าใจผู้อื่น โดยใช้มุมมองในเชิงบวก มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น และ 5) ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้ระบุเกี่ยวกับความไวในการวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารทั้งที่เป็นตัวเลขเชิงสถิติ หรือคณิตศาสตร์ ภาษาพูด-เขียน อันมีผลให้สามารถเข้าใจองค์ความรู้ หรือประเด็นปัญหาได้อย่างรวดเร็ว เลือกใช้ข้อมูลสารสนเทศ และมีความสามารถในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพทั้งการพูด การเขียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2554: 3-8 และ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2552: 1-13) อีกทั้งยังมียงานวิจัยที่สนับสนุนว่า ความรู้สึกละเอียด (Sensitivity) มีความสำคัญกับการประกอบอาชีพ ซึ่งในประเทศไทยได้กล่าวถึงความรู้สึกละเอียดในมุมมองของอาชีพต่าง ๆ ดังเช่น ในมุมมองทางด้านการแพทย์เป็นการศึกษาวิจัยเพื่อเป็นการพัฒนานักศึกษาแพทย์เกี่ยวกับการฝึกความไวต่อการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นที่มีต่อการร่วมรู้สึกเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างบุคคล (รัชฎา โสภณ, 2546: 5) และได้มี

ผู้ให้มุมมองเกี่ยวกับความรู้สึกไวในเชิงของการบริหารสถานศึกษาท่ามกลางความหลากหลายทางวัฒนธรรม ในประเด็นเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาต่อการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรเกี่ยวกับความไวต่อวัฒนธรรม (Culture Sensitivity) ว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคคลในสถานศึกษาทั้งในส่วนผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ เพราะในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงภายใต้กระแสการไหลเวียนของวัฒนธรรมที่เป็นไปอย่างรวดเร็วและง่ายดาย ดังนั้นการทำความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมที่มีความหลากหลายจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ เช่น การเรียนรู้ในการใช้ภาษาท้องถิ่น (Native Language) วัฒนธรรมข้ามชาติ (Cross-Cultural) ความอดทน (Patient) การปรับตัว (Adaptable) มีความยืดหยุ่น (Flexible) และพร้อมที่จะเรียนรู้ (Willing To Listen And Learn) (สมุทร ชำนาญ, 2554- 2555: 8-9) โดยมุมมองทางด้านการศึกษา โดยเฉพาะมุมมองในการพัฒนาครูนั้น พบว่า ความรู้สึกไวของครู (Teacher Sensitivity) นั้นจะเป็นลักษณะของการให้ความสำคัญกับความสามารถทางด้านการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล ในประเด็นของความแตกต่างหลากหลายของนักเรียน (Diverse Learners) ไม่ว่าจะเป็นความหลากหลายทางด้านภูมิหลัง เชื้อชาติ ศาสนา เพศ สีมืด อายุ ของนักเรียนแต่ละบุคคล หรือความหลากหลายทางด้านพหุวัฒนธรรม (Multicultural) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง **ความแตกต่างทางด้านการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล (Individual Learning Difference)** มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครู เพราะครูที่จัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพจะต้องให้การยอมรับนักเรียนที่มีความหลากหลาย (Diverse Learners) ที่มีคุณลักษณะการเรียนรู้ (Learning Characteristics) แตกต่างกัน ซึ่งประกอบด้วย การควบคุมทางปัญญา/ด้านความคิด (Cognitive Control) รูปแบบการรู้คิด (Cognitive Styles) รูปแบบการเรียนรู้ (Learning Style) และรูปแบบการคิด (Thinking Styles) ซึ่งคุณลักษณะการเรียนรู้ส่งผลต่อความสามารถในการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล ซึ่งมีความแตกต่างในการเรียนรู้และรูปแบบการรับรู้ที่แตกต่างกัน (Melodie and Sherman, 2004: 465-486) ซึ่งในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้พัฒนาสมรรถนะจากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครู (Stakeholder) และการศึกษาวิเคราะห์ส่วนต่าง (Gap Analysis) สมรรถนะความรู้สึกไวของครูในนักศึกษาครู ทำให้ได้สมรรถนะความรู้สึกไวของครู 3 ด้านด้วยกัน

1. สมรรถนะด้านการเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูและนักเรียนภายในชั้นเรียน เป็นสมรรถนะที่ช่วยให้นักศึกษาครูมีความสามารถในการบริหารจัดการชั้นเรียนและดำเนินการสอนให้เป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้มีการให้ความหมายของสมรรถนะดังกล่าวไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูถึงความสามารถในการควบคุมชั้นเรียน จัดบรรยากาศชั้นเรียนที่ผ่อนคลาย มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี รับฟังความคิดเห็นและใส่ใจนักเรียน มีความยืดหยุ่น กระตุ้นให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ ซารา (Sara, 2003: 151-163) ที่กล่าวว่า ครูที่แสดงให้เห็นว่ามีความรู้สึกไวของครู จะประกอบไปด้วย 1) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียนที่เห็นอกเห็นใจซึ่งกัน

และกัน (Sensitive Teacher-Child Interaction) 2) ปฏิสัมพันธ์เชิงบวก (Positive Interaction) 3) ครูที่มีความอบอุ่นเป็นมิตร (Teacher Warmth) 4) คุณลักษณะของครูแต่ละบุคคล (The Characteristics of Individual) 5) กระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร (The Information Exchange Processes) ในส่วนของการสร้างปฏิสัมพันธ์ภายในชั้นเรียนนั้น จะส่งผลกระทบโดยตรงกับความสามารถในการเจริญเติบโตของนักเรียน โดยจะเป็นการสนับสนุนนักเรียนในเชิงบวกเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนความร่วมมือระหว่างนักเรียนด้วยกัน และการส่งเสริมให้นักเรียนมีเครื่องมือสำคัญในการที่จะใช้แลกเปลี่ยนหรือการเจรจาต่อรองในสิ่งที่เป็นเรื่องยากกับเพื่อนนักเรียน อีกทั้งปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูที่มีความรู้สึกไวต่อนักเรียนจะส่งผลกับพัฒนาการในเชิงบวกเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้นักเรียนอีกด้วย และจากการศึกษาของ อิลิตา (Elita, 2009: 1-46) และ อาแนท (Arnett, 1989: 541-552) พบว่า ครูที่มีปฏิสัมพันธ์เชิงบวก (Positive Interaction) ในลักษณะของความอบอุ่น ความกระตือรือร้น และพฤติกรรมที่มีการพัฒนาอย่างเหมาะสม (Warmth, Enthusiasm and Developmentally Appropriate Behavior) จะส่งผลต่อการเรียนรู้นักเรียน ทำให้นักเรียนเกิดความเชื่อใจ มีความมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับ ซารา (Sara, 2003: 151-163) ที่กล่าวไว้ว่า การสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียนเป็นลักษณะของการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทางด้านสังคม อารมณ์ และการเรียนรู้ทางด้านวิชาการของนักเรียนอีกด้วย ในการสร้างปฏิสัมพันธ์ภายในชั้นเรียนที่เป็นไปในเชิงบวกจะส่งผลโดยตรงต่อการเรียนรู้นักเรียน ซึ่งหมายถึงรวมถึงการที่ครูมีความสามารถในการสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน (Classroom Climate) ให้มีบรรยากาศที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ และมีการให้ข้อมูลสะท้อนกลับ (Feedback) กับนักเรียนตลอดเวลาที่มีการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ครูสามารถนำข้อเสนอแนะนั้นไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน และสามารถพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนเองได้ตามความสามารถ และศักยภาพที่ตนเองมี และสอดคล้องกับความสามารถและศักยภาพของผู้เรียนแต่ละบุคคล (Lunch, 1997: 108-110 และ Schunk, 2004: 10) โดยประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนภายในชั้นเรียน จะมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับผลปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นซึ่งเป็นผลจากการจัดการเรียนการสอน และการจัดกิจกรรมภายในชั้นเรียนระหว่างครูกับนักเรียน (Scott, 2013: 93)

2. สมรรถนะด้านการตอบสนองต่อความต้องการความแตกต่างทางการ

เรียนรู้นักเรียนแต่ละบุคคล เป็นสมรรถนะที่ช่วยให้นักศึกษาครูต้องให้ความสำคัญกับความแตกต่างของนักเรียนซึ่งจะส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนประสบความสำเร็จได้ โดยได้ให้ความหมายของสมรรถนะดังกล่าวไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของนักศึกษาครูถึงความสามารถในการจัดการเรียนรู้เพื่อตอบสนองความแตกต่างทางด้านการเรียนรู้นักเรียนทางด้านรูปแบบการรู้คิด (Cognitive Styles) และรูปแบบการเรียนรู้ (Learning Styles) สามารถให้คำปรึกษาแก่นักเรียน และมุ่งมั่นในการพัฒนานักเรียนตามศักยภาพของนักเรียนแต่ละบุคคล ความสำคัญของสมรรถนะด้านนี้ สะท้อนว่านักศึกษาครูจะต้องมีทักษะการจัดการเรียนรู้ที่มีความ

เชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้ที่มีรูปแบบหลากหลาย ทั้งรูปแบบที่เป็นทางการ (Formal) รูปแบบกึ่งทางการ (Non-formal) และรูปแบบไม่เป็นทางการ (Informal) อย่างสร้างสรรค์ และมีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้สำหรับนักเรียนที่มีความหลากหลาย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2554; 3-8 และ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552: 1-13) อีกทั้งผลจากการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 ในส่วนของการจัดกระบวนการเรียนรู้ของครู พบว่า ครูยังขาดทักษะในกระบวนการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ยังมีการใช้วิธีสอนแบบเดิมที่ไม่มีการพัฒนา เมื่อนักเรียนเกิดข้อสงสัย หรือไม่เข้าใจในบทเรียน ครูมักจะปล่อยให้ให้นักเรียนได้เรียนรู้ตามลำพัง ไม่มีการอำนวยความสะดวกและให้ความช่วยเหลือเมื่อนักเรียนเกิดข้อสงสัย ไม่เข้าใจ หรือไม่สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากบทเรียนได้ (อัญญรัตน์ นาเมือง, 2553: 113-115) เพราะคุณลักษณะการเรียนรู้ส่งผลโดยตรงต่อความสามารถในการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล ซึ่งมีความแตกต่างในการเรียนรู้และรูปแบบการรับรู้ที่มีความแตกต่างกัน (Melodie; & Sherman, 2004: 465-486) ครูที่มีความสามารถในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะการเรียนรู้ของนักเรียนจะสามารถเลือกกลยุทธ์การสอนได้อย่างเหมาะสมกับการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล (Williamson & Watson, 2007: 62-77) ส่งเสริมให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้เต็มตามศักยภาพที่ตนเองมีอยู่ เพราะรูปแบบการเรียนรู้ (Learning Styles) ของนักเรียนแต่ละบุคคลนั้น จะทำให้ครูทราบถึงความแตกต่างระหว่างคุณลักษณะทางการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล (Sternberg, 1997: 82) ด้วย

3. สมรรถนะด้านการเสริมสร้างศักยภาพในการแก้ปัญหาของนักเรียน เป็นสมรรถนะที่ช่วยให้นักศึกษาครูแสดงออกถึงความสามารถในการรับรู้ว่ามีปัญหา สามารถวิเคราะห์ประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้น มีการแก้ไขปัญหให้กับนักเรียนได้อย่างเหมาะสม สร้างบรรยากาศแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการแก้ไขปัญหา และการเสริมสร้างศักยภาพนักเรียนในการแก้ไขปัญหา ในการสังเกตและให้ความสนใจ ซึ่งการที่ครูมีความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นกับตัวนักเรียนนั้น จะเป็นแนวทางที่ช่วยให้ครูหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาให้กับนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Reichel, 2005: 115-124; Elita, 2009: 1-46) สอดคล้องกับการให้ความหมายเกี่ยวกับคำว่า ทักษะการแก้ปัญหา (Problem-Solving Skills) ว่าหมายถึง ความสามารถในการคิดอย่างเป็นนามธรรมที่จะนำไปสู่กระบวนการแก้ปัญหา การวางแผนในอนาคตและการมองหาคำสนับสนุนและการให้ความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น (Miller, 1998: 31-35) และสอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550: 54-60) ได้กล่าวไว้ว่า ทักษะการแก้ปัญหา หมายถึง การใช้ประสบการณ์ที่ค้นพบด้วยตนเองที่เกิดจากการสังเกต การเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การตีความ และการสรุปความเพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหามีเหตุผล เช่นเดียวกับ ประเสริฐ ดันสกุล (2551: 23) ได้กล่าวไว้ว่า ทักษะการแก้ปัญหาคือความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์ การประดิษฐ์คำตอบ การพิจารณาผลพวงและค้นหาวิธีการที่เหมาะสมที่นำไปสู่การแก้ปัญหาให้สำเร็จ ลุล่วง เช่นเดียวกับการจัดการเรียนการสอนภายในชั้นเรียนของครู การที่ครูเข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้นกับนักเรียน และพยายามหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาโดยการคิด วิเคราะห์ และตีความ เพื่อนำไปสู่

การสรุปในการหาแนวทางแก้ไขปัญหา เพื่อให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีความสุข และส่งเสริมให้การจัดการเรียนการสอนของครูมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

2. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละไของครู มีประเด็นในการอภิปราย ดังนี้

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละไของครู สำหรับการพัฒนานักศึกษาคูในครั้งนี ใช้แนวคิดการฝึกอบรมเน้นสมรรถนะ (Competency-Based Training: CBT) แนวคิดกลุ่มการศึกษาคู (Teacher Study Groups) และการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (Experiential Learning) มาพัฒนาเป็นหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งมีระยะดำเนินการฝึกอบรมอยู่ด้วยกัน 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การเตรียมความพร้อมก่อนปฏิบัติการสอน และ ระยะที่ 2 การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา จากแนวคิดที่นำมาใช้พัฒนาหลักสูตรพบว่า หลักสูตรดังกล่าวเป็นหลักสูตรที่เน้นเกี่ยวกับการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาสมรรถนะที่มีความสำคัญสำหรับการปฏิบัติการสอนของนักศึกษาคู และกิจกรรมในการจัดการเรียนการสอนมุ่งเน้นให้นักศึกษาคูได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ลงมือปฏิบัติจริง และมีการกำหนดสถานการณ์ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ นักศึกษาคูได้พัฒนาสมรรถนะตามที่หลักสูตรได้มุ่งหวังไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรของ วู (Wu, 2013: 261) ที่มีลักษณะของการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการฝึกอบรมในส่วนที่เป็น การเตรียมความพร้อมของผู้ปฏิบัติงานสำหรับการที่จะทำให้บรรลุถึงเป้าประสงค์หลักขององค์กรที่ ได้ตั้งไว้ อีกทั้ง การฝึกอบรมเน้นสมรรถนะ (Competency-Based Training) ยังเป็นการเตรียม ผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้มีความพร้อมและมีความสามารถเพียงพอในการปฏิบัติจริงในชีวิตประจำวัน ซึ่ง สอดคล้องกับ สมิท และคณะ (Smith; et al, 2005: 121-130) ที่กล่าวว่า การฝึกอบรมเน้น สมรรถนะ (Competency-Based Training) มีประโยชน์อย่างมากกับการนำไปใช้ในหน่วยงานเพื่อ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรที่เป็นกำลังหลักของหน่วยงานมีความรู้ความสามารถโดยมีการ เน้นการฝึกอบรมไปที่ทักษะที่มีความจำเป็นในการปฏิบัติงานมากกว่าทักษะงานทางด้านวิชาการ และ สุทธิยา รัชมีธรรมโชติ (2550: 110) ที่กล่าวว่า การฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเป็นการพัฒนา พนักงานในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถและมีความเชี่ยวชาญ ที่มีความสอดคล้องกับ ความเชี่ยวชาญขององค์กรที่ได้กำหนดไว้ ผ่านระบบการฝึกอบรมขององค์กร โดยองค์กรจะต้องค้นหาว่า พนักงานแต่ละตำแหน่งมีความจำเป็นต้องมีสมรรถนะอะไรบ้าง และสมรรถนะเหล่านั้นจะสามารถ พัฒนาให้พนักงานมีสมรรถนะดังกล่าวได้ด้วยวิธีการใด และสอดคล้องกับ แบล็งค์ (Blank, 1982: 4-16) ได้มีการกำหนดแนวคิดในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไว้ว่า เป็นการการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแนวคิดที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ (Student-Centered) และเป็นการเรียนรู้ที่เกิด จากประสบการณ์ตรงหรือการลงมือกระทำของนักเรียน (Learning By Doing) เองให้นักเรียนได้เกิด การเรียนรู้โดยมีการกำหนดการจัดการเรียนรู้จะเน้นที่การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ที่ได้กำหนดเอาไว้ (Ruiz, et.al, 2012: 2372-2379) นอกจากนั้น หลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นนี้ได้มีการนำแนวคิด

หลักการเกี่ยวกับกลุ่มการศึกษาคู (Teacher Study Groups) มาใช้เพื่อเป็นช่องทางในการติดต่อสื่อสาร และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครูอีกช่องทางหนึ่ง ที่ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครูมีประสิทธิภาพในการส่งเสริมให้มีการพัฒนานักเรียนที่มีคุณภาพ และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ตรงตามเป้าประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ (Cayuso et. al., 2004: 22-26) มีการออกแบบที่สนับสนุนการปรับปรุงความรู้และการปฏิบัติการสอนของนักศึกษาครูในแนวทางซึ่งเป็นการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน โดยการใช้ความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติงานของนักศึกษาครู และมีการจัดตั้งชุมชนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันและการประมวลสารสนเทศที่ได้รับจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน (Gersten; & Woodward, 1992: 30-36) โดยรูปแบบของกลุ่มการศึกษาที่นำมาใช้จะมีความยืดหยุ่น และเป็นช่องทางที่นักศึกษาครูสามารถเข้าถึงได้ง่าย ใน 2 ลักษณะ คือ 1) กลุ่มการศึกษารูปแบบการปฏิบัติ (Practices Study Group) ที่ได้ออกแบบให้นักศึกษาครู ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์ได้พบปะ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน และ 2) กลุ่มการศึกษารูปแบบออนไลน์ (Online Study Group) ที่ใช้ช่องทางการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และข้อมูลข่าวสารโดยนำเครือข่ายเทคโนโลยีการสื่อสารของ Facebook มาใช้ในการอำนวยความสะดวก เพราะสามารถเข้าถึงได้ง่าย และมีประสิทธิภาพ (Cayuso; et. al.: 2004: 22-26) โดยหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้ลึกไวกของครู ได้กำหนดให้มีหน่วยการเรียนรู้การเรียนรู้ทั้งหมด 5 หน่วยการเรียนรู้ ดังนี้

หน่วยการเรียนรู้การเรียนรู้ที่ 1 ความแตกต่างทางการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล

เนื้อหาสาระในหน่วยการเรียนรู้ช่วยส่งเสริมให้นักศึกษาครูมีสมรรถนะด้านการตอบสนองต่อความแตกต่างทางการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคลเพราะเป็นการเรียนรู้เกี่ยวกับรูปแบบการเรียนรู้ รูปแบบการรู้คิด อีกทั้งเนื้อหาเกี่ยวกับทฤษฎีพหุปัญญา กิจกรรมที่ออกแบบไว้ในหลักสูตรยังได้มีการให้นักศึกษาครูลองประเมินรูปแบบการเรียนรู้ของตนเอง ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของรูปแบบการเรียนรู้ รูปแบบการรู้คิด และทฤษฎีพหุปัญญา โดยมีการกำหนดให้นักศึกษาครูได้นำความรู้ดังกล่าวมาออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนและนำกิจกรรมมาจัดให้เพื่อนในชั้นเรียนที่เหมาะสมกับความสามารถของบุคคลตามทฤษฎีพหุปัญญาในด้านที่ได้รับมอบหมายอีกด้วย

หน่วยการเรียนรู้การเรียนรู้ที่ 2 การเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ภายในชั้นเรียน

เนื้อหาสาระในหน่วยการเรียนรู้ช่วยส่งเสริมให้นักศึกษาครูมีสมรรถนะด้านการเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูและนักเรียนภายในชั้นเรียนเพราะเป็นการเรียนรู้เกี่ยวกับการสร้างปฏิสัมพันธ์ภายในชั้นเรียน เกี่ยวกับการสื่อสารภายในชั้นเรียนในลักษณะทั้งที่เป็นวจนภาษาและอวจนภาษา การเสริมแรงทางบวก พฤติกรรมการแสดงออกของครูที่เกิดขึ้นภายในชั้นเรียนผ่าน Clip Video การ์ตูน การทำกิจกรรมในชั้นเรียน และการแสดงความคิดเห็นในประเด็นที่อาจารย์ผู้สอนกำหนดอีกด้วย

หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 ทักษะการแก้ปัญหา

เนื้อหาสาระในหน่วยการเรียนรู้นี้ช่วยส่งเสริมให้นักศึกษามีสมรรถนะด้านการเสริมสร้างศักยภาพในการแก้ปัญหานักเรียน เพราะเป็นการเรียนรู้เกี่ยวกับการเผชิญสถานการณ์ การวิเคราะห์และจับประเด็นปัญหา การวิเคราะห์และแยกแยะประเด็นปัญหา และการสังเกตพฤติกรรมผ่าน ภาพยนตร์เรื่อง The Class การทำกิจกรรมในชั้นเรียน และการแสดงความคิดเห็นในประเด็นที่อาจารย์ผู้สอนกำหนดอีกด้วย

หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 การออกแบบการจัดการเรียนรู้ และการทดลองปฏิบัติการสอนในชั้นเรียน

เนื้อหาสาระในหน่วยการเรียนรู้นี้ช่วยส่งเสริมให้นักศึกษามีสมรรถนะด้านการตอบสนองต่อความต้องการความแตกต่างทางการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล สมรรถนะด้านการเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูและนักเรียนภายในชั้นเรียน และสมรรถนะด้านการเสริมสร้างศักยภาพในการแก้ปัญหานักเรียน เพราะเป็นการเรียนรู้เกี่ยวกับการออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดยการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างทางด้านการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล ผ่านการลงมือปฏิบัติเป็นรายบุคคล การทำกิจกรรมในชั้นเรียน และการแสดงความคิดเห็นในประเด็นที่อาจารย์ผู้สอนกำหนดอีกด้วย อีกทั้งนักศึกษายังได้ทดลองปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนโดยการจำลองสถานการณ์ สอนตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่ได้ออกแบบไว้

หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 การติดตามผลการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา

เนื้อหาสาระในหน่วยการเรียนรู้นี้ช่วยส่งเสริมให้นักศึกษามีสมรรถนะด้านการตอบสนองต่อความต้องการความแตกต่างทางการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล สมรรถนะด้านการเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูและนักเรียนภายในชั้นเรียน และสมรรถนะด้านการเสริมสร้างศักยภาพในการแก้ปัญหานักเรียน เพราะเป็นการนิเทศติดตามผลการนำสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครูไปใช้ในการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา

3. การประเมินประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครูที่ได้พัฒนาขึ้น

การประเมินประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู ได้มีการแบ่งการประเมินผลไว้ดังนี้ คือ

3.1 ผลการประเมินสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู พบว่า นักศึกษามี

สมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครูหลังผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนทั้ง 3 สมรรถนะ และเมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผลการประเมินสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู พบว่า นักศึกษามีสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครูหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งนอกจากนักศึกษามีสมรรถนะความรู้สึกละเอียดอยู่ในระดับมาตรฐาน (Standard Level) (ระดับ 4)

ตามเกณฑ์ที่กำหนด ยังสะท้อนถึงประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนมีพัฒนาการที่ดีตามไปด้วย โดยดูได้จากผลการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของนักเรียนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาครู ในสถานศึกษาที่เป็นหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพ พบว่า “คุณครูมีความพยายามคะ คุณครูมักหากิจกรรมสนุก ๆ ที่เกี่ยวกับวิทยาศาสตร์มาให้พวกหนูได้ลองทำอยู่เสมอทุกคาบคะ” “คุณครูมักจะหากิจกรรมการทดลองที่มีความเกี่ยวข้องมาให้เราทำกันบ่อย ๆ จนทำให้ผมรู้สึกชอบวิทยาศาสตร์ และไม่ปวดหัวเมื่อต้องคำนวณสูตรทางคณิตศาสตร์ครับ ผมชอบเพราะได้มีการทดลองบ่อย ๆ คุณครูมีวิธีการสอนที่ทำให้พวกเราค่อย ๆ รักวิชาวิทยาศาสตร์ครับ” “คุณครูมีวิธีการที่ทำให้หนูจำสูตรได้ง่ายมาก พยายามที่แนะนำเทคนิคการจำสูตร และทำให้เข้าใจเกี่ยวกับการเรียนเคมีมากยิ่งขึ้น ครูยังพยายามให้พวกเราได้เรียนรู้ร่วมกัน ให้เพื่อนที่เก่งได้มีโอกาสได้สอนเพื่อน ทำให้หนูมีความมั่นใจมากขึ้น” “ครูมีกิจกรรมแปลก ๆ มาให้พวกหนูได้ทดลองได้ลองเล่นตลอดเลยคะ” “ครูมีสื่อการสอนที่น่าสนใจมาก ไม่ได้อธิบายอยู่แค่ในหนังสือคะ แถมครูยังจัดกิจกรรมให้เราได้มีโอกาสได้ดูดาว ดูดวงจันทร์ด้วยคะ พวกหนูตื่นตื่นมากคะ ชอบและสนุกทุกครั้งที่ได้เรียนกับครูคะ” ซึ่งครูที่มีความสามารถในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะการเรียนรู้ของนักเรียนจะสามารถเลือกกลยุทธ์การสอนได้อย่างเหมาะสมกับการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล (Williamson; & Watson, 2007: 62-77) ส่งเสริมให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้เต็มตามศักยภาพที่ตนเองมีอยู่ เพราะรูปแบบการเรียนรู้ (Learning Styles) ของนักเรียนแต่ละบุคคลนั้น จะทำให้ครูทราบถึงความแตกต่างระหว่างคุณลักษณะทางการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล (Sternberg, 1997: 120) เพราะคุณลักษณะการเรียนรู้ส่งผลต่อความสามารถในการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล ซึ่งมีความแตกต่างในการเรียนรู้และรูปแบบการรู้คิดที่แตกต่างกัน (Melodie and Sherman, 2004: 465-486) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ผลการประเมินการสรุปกิจกรรมเพื่อวัดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำกิจกรรมในชั้นเรียน การประเมินการออกแบบการจัดการเรียนรู้ การทดลองปฏิบัติการสอนในชั้นเรียน อีกทั้งยังได้คะแนนการทดลองปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และยังพบอีกว่านักศึกษาครูมีผลการออกแบบการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติการสอนในการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่เป็นหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพ มีพัฒนาการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียนที่อยู่ในเกณฑ์ที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับผลสัมภาษณ์แสดงความคิดเห็นของนักเรียน พบว่า “คุณครูให้ความเป็นกันเอง ถ้าไม่เข้าใจก็กล้าที่จะสอบถาม เพราะคุณครูจะให้ความใส่ใจกับนักเรียนทุกคน คุณครูมีวิธีการสอนที่ทำให้พวกเราค่อย ๆ รักวิชาวิทยาศาสตร์ครับ เพราะคุณครูมักจะหากิจกรรมการทดลองที่มีความเกี่ยวข้องมาให้เราทำกันบ่อย ๆ จนทำให้รู้สึกชอบวิทยาศาสตร์ และไม่ปวดหัวเมื่อต้องคำนวณสูตรทางคณิตศาสตร์ครับ อีกทั้งครูยังพยายามให้พวกเราได้เรียนรู้ร่วมกัน ให้เพื่อนที่เก่งได้มีโอกาสได้สอนเพื่อน ทำให้มีความมั่นใจมากขึ้น ครูใจดี ไม่โกรธ ไม่รำคาญเวลาพวกไม่เข้าใจ แล้วก็ถามเยอะ ครูใจเย็นมากคะ รู้สึกไม่เกร็งเวลาที่เรียนกับคุณครู”

3.2 ผลการประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาครูที่เข้ารับการฝึกอบรมที่มี

ต่อหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกไวของครู พบว่า นักศึกษาครูที่เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกไวของครู มีความพึงพอใจต่อหลักสูตรอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากทั้งหมด 14 ข้อ พบว่า มีความพึงพอใจต่อหลักสูตรอยู่ในระดับมากที่สุด 13 ข้อ โดยด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด เท่ากัน 3 ข้อ คือ วิทยาการใช้ภาษาได้เหมาะสม ถูกต้อง และเข้าใจง่าย มีเทคนิคที่ดีในการจูงใจให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ และการดำเนินการฝึกอบรม มีการจัดลำดับขั้นตอน เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ย 4.67 ที่เหลืออีก 10 ข้อ มีค่าเฉลี่ย 4.51-4.61 และมีด้านที่อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมแต่ละกิจกรรมมีความเหมาะสม มีคะแนนเฉลี่ย 4.33 ซึ่งสอดคล้องกับการสะท้อนความคิดเห็นของนักศึกษาครูเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ โดยได้ให้ความคิดเห็นไว้ว่า “ผมชอบ ห้องเรียนที่ครูและนักเรียนสามารถเรียนรู้ไปด้วยกัน ไม่ใช่การเน้นแค่ให้ครูเป็นพระเอกอย่างเดียว การใช้กิจกรรม คำถามเป็นตัวกระตุ้นเป็นสิ่งที่สำคัญในการสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน การที่ครูรู้จักเสริมแรงได้ถูกจังหวะเวลา ก็เป็นสิ่งสำคัญในการจัดการเรียนรู้ครับ” “คำพูด และการแสดงออกของครูเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก ครูเป็นคนที่สร้างความมั่นใจ หรือสร้างความกดดันให้กับเด็กได้ และเป็นคนที่สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นภายในห้องเรียนได้ ดังนั้น เมื่อหนูไปฝึกสอน หนูจะพยายามทำให้เด็กรู้สึกดี และรู้สึกที่อยากจะมาเรียนในคาบที่หนูสอนให้มากที่สุดค่ะ” เพราะการที่ครูจะทำให้ให้นักเรียนมีความสุข และสนุกกับการเรียนรู้ได้นั้นครูจะต้องมีความเข้าใจลักษณะความแตกต่าง ตลอดจนลักษณะการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล ว่ามีลักษณะการเรียนรู้เป็นอย่างไร และพยายามจัดการเรียนการสอนให้มีความเหมาะสมกับความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคน ซึ่งมีรูปแบบการเรียนรู้และรูปแบบการรับรู้ที่แตกต่างกัน (Melodie; & Rosenfeld, 2004: 465-486) ครูที่มีความสามารถในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะการเรียนรู้ของผู้เรียนจะสามารถเลือกกลยุทธ์การสอนได้อย่างเหมาะสมกับการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละบุคคล (Williamson and Watson, 2007: 62-77) ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้เต็มตามศักยภาพที่ตนเองมีอยู่ เพราะรูปแบบการเรียนรู้ (Learning Styles) ของผู้เรียนแต่ละคนนั้น จะทำให้ครูทราบถึงความแตกต่างระหว่างคุณลักษณะทางการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคนด้วย อีกทั้งการที่ครูสร้างปฏิสัมพันธ์ทางการเรียนรู้ภายในชั้นเรียนให้เป็นไปในเชิงบวก ทำให้นักเรียนมีความเชื่อใจ รู้สึกอบอุ่น ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้แสดงออกเต็มตามศักยภาพที่ตนเองมีอยู่ (Arnett, 1989: 541-552; Elita, 2009: 1-46 and Sara, 2003: 151-163) จะช่วยทำให้ชั้นเรียนนั้นเป็นชั้นเรียนที่มีความหมาย และเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยความสำเร็จ

ปัจจัยความสำเร็จของการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู เกิดขึ้นจาก

1. การให้การสนับสนุนทรัพยากร ตลอดจนสถานที่ในการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี เป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นในส่วนของการสนับสนุนสถานที่ในการจัดฝึกอบรม การให้ความร่วมมือและข้อมูลเกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาครู และการให้การสนับสนุนในการใช้ทรัพยากรในการออกนิเทศนักศึกษาครูในการปฏิบัติการสอนเป็นอย่างดี และต่อเนื่อง ทำให้การนิเทศติดตามผลการใช้สมรรถนะความรู้สึกละเอียดของนักศึกษาครูเป็นไปได้ด้วยดี

2. การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนที่เป็นหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ครูพี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศก์ นักศึกษาครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่เป็นหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และส่งเสริมให้รูปแบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาครูมีความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น ส่งผลที่ดีต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของตัวนักเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายที่การศึกษาได้วางไว้ และทำให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข สอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ของครูพี่เลี้ยงที่กล่าวไว้ว่า “เขาน่ารักคะ สอนเก่ง ตั้งใจเตรียมการสอนดี เด็ก ๆ นักเรียนก็รักเขาคะ” “ตอนแรกที่ให้สอนวิชาเคมี ม.5 ก็กังวลว่าเขาจะสอนไม่ได้ เขาก็กังวล แรก ๆ มาถาม มาปรึกษาผมตลอด ตอนนี้นักเรียนชอบเขามากครับ บอกว่าคุณครูเขาสอนเก่ง มีเทคนิคง่าย ๆ มาช่วยให้เข้าใจมากขึ้นครับ” “เด็ก ๆ ปกติจะซน แต่พอเรียนกับน้องทั้ง 2 คน ไม่กล้าดื้อ ไม่กล้าซนคะ แล้วก็มีความสุขคะ น้องเขาคู่มือเรียนได้ดี มีเทคนิคแปลก ๆ ที่มาใช้การถามนักเรียนได้คะ โดยภาพรวมน้อง 2 คน เป็นคนเก่ง มีความตั้งใจ มีน้ำใจ ไม่นิ่งดูตายคะ แต่งตัวเรียบร้อยด้วยคะ”

ข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ 3 ด้าน คือ ด้านเชิงนโยบาย ด้านการนำผลการวิจัยไปใช้ และด้านการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครูทั้ง 3 สมรรถนะ เป็นสมรรถนะที่มีความจำเป็นกับการปฏิบัติงานสอนของนักศึกษาครู เพื่อให้การปฏิบัติงานของนักศึกษาครูมีประสิทธิภาพ ในการพัฒนาผู้เรียนได้ตรงตามเป้าหมาย ทำให้ผู้เรียนมีความสุขที่ได้เรียนรู้ และพัฒนาความสามารถได้ตรงตามการศึกษาที่กำหนดไว้ หน่วยงานหรือสถาบันการศึกษาที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพครู ในส่วนของการพัฒนาบุคลากรครูที่มีส่วนสำคัญกับระบบการศึกษาของ

ชาตินั้น ควรนำสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครูไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรครู ทั้งที่เป็นนักศึกษาครู และครูประจำการให้มีสมรรถนะดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง โดยดำเนินการดังต่อไปนี้

1.1 การนำสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครูเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของบุคลากรครู โดยการประเมินสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครูเพื่อหาส่วนต่างของสมรรถนะของครู (Competency Gap) อันจะนำไปสู่การวางแผนจัดการอบรมให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่พึงประสงค์

1.2 สร้างเครือข่ายภาคีความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาเพื่อให้ให้นักศึกษาครูได้มีการฝึกผ่านประสบการณ์จริงในการนำสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครูไปใช้ปฏิบัติจริงในสถานศึกษาที่เป็นหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

1.3 สร้างชุมชนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในวิชาชีพครู ซึ่งอาจจะเป็นการนำแนวคิดกลุ่มการศึกษาครู (Teacher Study Groups) หรือ แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) มาใช้ในการพัฒนานักศึกษาครู หรือครูประจำการ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาผู้เรียนต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

2.1 หน่วยงานหรือสถาบันการศึกษาที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนานักศึกษาครู ควรนำหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครูไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากิจกรรมในการเตรียมความพร้อมนักศึกษาครูในทุกสาขาวิชาก่อนออกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่เป็นหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรมีการศึกษาวิจัยโดยกำหนดเวลาในการวิจัยระยะยาวและมีการติดตามผลการวิจัยเป็นระยะและต่อเนื่อง เพื่อให้เห็นความเปลี่ยนแปลงในเชิงพัฒนาการด้านสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู

3.2 การวิจัยในครั้งต่อไปเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครูกับกลุ่มนักศึกษาครู ในระยะของการเตรียมความพร้อมก่อนออกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่เป็นหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ผู้วิจัยควรหาภาคีเครือข่ายความร่วมมือจากสถานศึกษาเพื่อให้นักศึกษาครูได้มีโอกาสในการฝึกเกี่ยวกับการเผชิญสถานการณ์จริงในสถานศึกษา เพื่อทำให้การเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครูมีประสิทธิภาพ และทำให้นักศึกษาครูมีประสบการณ์ในการประยุกต์ใช้ได้อย่างแท้จริง

3.3 การวิจัยในครั้งต่อไปควรนำแนวคิดของกลุ่มการศึกษาครู (Teacher Study Groups) มาใช้ในการสร้างชุมชนแห่งวิชาชีพเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของกลุ่มนักศึกษาคูอย่างจริงจัง หรืออาจมีการอบรมเกี่ยวกับแนวทางการใช้ให้กับกลุ่มนักศึกษาคูก่อนการนำมาใช้ เพราะจะทำให้ศึกษาคูได้ตระหนักถึงความสำคัญ และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม มีความกล้ามากพอในการที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับปัญหา หรือแนวการสอนที่ดีในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา เพื่อประโยชน์ในการพัฒนานักศึกษาคูต่อไป



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2543). เอกสารชุดเทคนิคการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นสำคัญ การบูรณาการ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา กรมการศาสนา.
- _____. (2545). แนวทางการวัดและประเมินผลการเรียน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กรมสามัญศึกษา. (2544). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). ชุดฝึกอบรมวิทยากรแกนนำ หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ชุดที่ 11 เรื่องกระบวนการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กนิษฐา นาวารัตน์. (2540). พจนานุกรมอังกฤษ-ไทย = Times-Chambers learners' dictionary English-Thai. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.
- คณะกรรมการบัญญัติศัพท์. (2544). ศัพท์บัญญัติการศึกษา ฉบับกรมวิชาการ. กรุงเทพฯ: ศูนย์พัฒนาหนังสือ กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ.
- คณิต เขียววิชัย. (2554, มิถุนายน-ตุลาคม). ครุพันธุ์ใหม่: กระบวนการเรียนรู้ที่ต้องเปลี่ยนแปลง. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร. 9(1): 18-23.
- คุณิกร ประดู่. (2554). การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะการสัมภาษณ์ของนิสิตบัณฑิตศึกษา โดยใช้เทคนิคการสัมภาษณ์เชิงพฤติกรรม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (วิธีวิทยาการวิจัยทางการศึกษา). *An Online Journal of Education*, 7(1), 2012.1791-1802.สืบค้นเมื่อวันที่ 9 มกราคม 2558 จาก <http://www.edu.chula.ac.th/ojed>.
- คุรุสภา. (2556). ประกาศคณะกรรมการคุรุสภา เรื่อง สารความรู้ สมรรถนะและประสบการณ์วิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556. สืบค้นเมื่อวันที่ 30 ธันวาคม 2557 จาก http://alumni.rtu.ac.th/doc/Knowledge_performance.pdf
- ชมพูนุช ร่วมชาติ. (2548). อนาคตของหลักสูตรวิชาชีพครูในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2550-2559). วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชวลิต ชูกำแพง. (2550). การประเมินการเรียนรู้. มหาสารคาม: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชัยรัตน์ สุทธิรัตน์. (2553). การจัดการเรียนรู้แนวใหม่: ทฤษฎี แนวปฏิบัติ และผลการวิจัย. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จัดจำหน่าย.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). มารูจัก Competency กันเถอะ. กรุงเทพฯ: เอชอาร์ เซ็นเตอร์.

- เดลินิวส์. (2555). คุณภาพการศึกษาไทยตกต่ำ โทษใครดี. สืบค้นเมื่อวันที่ 30 ธันวาคม 2557 จาก <http://dailynews.co.th/Content/education/44334/%E0%B8%84%B8%b8%E0...>
- ไทรรงค์ เจนการ. (2551). การประเมินผลเหมือนกับการเรียนรู้ (Assessment as Learning). เชียงราย: โรงเรียนอนุบาลแม่ฟ้าหลวง.
- ทรงชัย อักษรคิด. (2553). การพัฒนารูปแบบเพื่อเสริมสร้างความสามารถทางการสอนการแก้ปัญหาและการตั้งปัญหาทางคณิตศาสตร์สำหรับนักศึกษาครู. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (คณิตศาสตร์ศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เชียรชัย เอี่ยมวรเมธ. (2553). พจนานุกรมอังกฤษ-ไทย = A new English-Thai dictionary. กรุงเทพฯ: รวมสาส์น.
- บัณฑิต จัตรวิโรจน์. (2550). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนแบบการจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการสอนของนักศึกษาครู. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (อุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล. (2549). การค้นหาและวิเคราะห์เจาะลึก Competency ภาคปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- ปราโมท ศรีปลั่ง. (2543). การศึกษาความไวต่อแบบอย่างจิตรกรรมของนักศึกษาระดับปริญญาตรี โปรแกรมวิชาศิลปกรรม สถาบันราชภัฏในเขตภาคใต้. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (ศิลปศึกษา). กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- เปรี๊ญ กิจรัตน์ภร. (2554). การปฏิรูปการศึกษารอบสอง : การผลิตครูและการพัฒนาครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. บทความ (Online). <http://www.mua.go.th> 9 กรกฎาคม 2558.
- ปรีมา มัลลิกามาสม และคณะ. (2553). พจนานุกรมออกซฟอร์ด-ริเวอร์ บুকส์ อังกฤษ-ไทย = Oxford-River books English-Thai dictionary. กรุงเทพฯ: ริเวอร์บุ๊กส์.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. (2553). สืบค้นเมื่อวันที่ 30 ธันวาคม 2557 จาก <http://www.otepc.go.th/otepc06/files/2307-53-1.pdf>.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- _____. (2555). พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ ฉบับราชบัณฑิตยสถาน. กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.
- รินรดี พรวิริยะสกุล. (2554). การวิจัยและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการศึกษาผ่านการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการเรียนการสอนของนักศึกษาครู. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (หลักสูตรและการสอน). กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

- รุจิรี ภูสาระ. (2545). การพัฒนาหลักสูตร: ตามแนวปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.
- รสริน เจิมไธสง, (2554). การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมความสามารถในการ
ออกแบบการสอนอย่างไต่ตรองเชิงวิพากษ์ของนักศึกษาครู. วิทยานิพนธ์ ค.ด.
(หลักสูตรและการสอน). กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
ถ่ายเอกสาร.
- รัชฎา โสภณ. (2546). ผลของกิจกรรมการฝึกความไวต่อการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นที่มีต่อ
การร่วมรู้สึกของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินญาณินพนธ์ วท.ม. (พฤติกรรม
ศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิทย์ เทียงบุรธรรม. (2545). พจนานุกรมไทย-อังกฤษ (ฉบับห้องสมุด) = Thai-English dictionary
(Library edition). กรุงเทพฯ: รวมสาส์น.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: บริษัท
ดาดา พับลิเคชั่น จำกัด.
- _____. (2556). ส่งความสุขสู่คุณภาพการศึกษา 2556. กรุงเทพฯ: ซีโน พับลิชชิง
(ประเทศไทย).
- วิชัย วงศ์ใหญ่. (2537). กระบวนการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน ภาคปฏิบัติ.
กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- _____. (2551). กระบวนการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน: ภาคปฏิบัติ. กรุงเทพฯ:
สุวีริยาสาส์น.
- _____. (2554). การพัฒนาหลักสูตรระดับอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- วัชรพร ล้ออุทัย. (2554). ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักการศึกษา
กรุงเทพมหานคร. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. (2544). การพัฒนาการเรียนการสอนทางอุดมศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2550). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วย [คอมพีเท็นซี-เบส เอชอาร์เอ็ม]
Competency-Based HRM. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2546). การประเมินผลการเรียนรู้แนวใหม่. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2548). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.

- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2556). *การพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาแพร่ เขต 1-2. บทความออนไลน์ สืบค้น
- สมุทร ชำนาญ. (ตุลาคม 2554-มีนาคม 2555). การบริหารสถานศึกษาท่ามกลางความหลากหลายทางวัฒนธรรม (School Administration in Cultural Diversities). *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา*. 6 (1): 1-14.
- เสนอ ภิมจิตรผ่อง. (2554). เอกสารคำสอนรายวิชาหลักการวัดผลและประเมินผลการศึกษา.
อุบลราชธานี: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *แนวทางการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: บริษัทพิมพ์ดี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง)*.
สำนักงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา. สืบค้นเมื่อวันที่ 22 มีนาคม 2559 จาก
<http://www.tw-tutor.com/downloads/competency.pdf>.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2554, กุมภาพันธ์). “2554 ปี แห่งการพัฒนาคุณภาพครู”. *อนุสารอุดมศึกษา*. 37(392): 1-24.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2540). *การวัดและประเมินผลสภาพที่แท้จริงของนักเรียน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- _____. (2542). *โครงการอบรมครูผู้สอนกลุ่มคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (วิทยาศาสตร์) และครูประจำห้องปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2549). *รายงานผลการประชุมสมัชชาการศึกษาไทย ครั้งที่ 1 เนื่องในโอกาสวันครูโลก เรื่องการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด ภาพพิมพ์.
- _____. (2552). *รายงานการวิจัย เรื่อง ภาพการศึกษาไทยในอนาคต 10-20 ปี*. กรุงเทพฯ: บริษัท พิมพ์ดีการพิมพ์ จำกัด.
- _____. (2552). *ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561)*. กรุงเทพฯ: บริษัท พรักหวานกราฟฟิค จำกัด.
- _____. (2554). *นโยบายและยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง ด้านการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี.ที.ซี. คอมมิวนิชั่น.
- _____. (2554). *ยุทธศาสตร์มาตรการปฏิรูประบบครูศึกษาของประเทศ*. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี.ที.ซี. คอมมิวนิชั่น.
- อมรวิทย์ นาครทรรพ. (2541). *จับชีพจรการศึกษาโลก : บทวิเคราะห์กระแสความเคลื่อนไหวทางการศึกษาของนานาประเทศในรอบปี 2540-2541*. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- อนุวัติ คุณแก้ว. (2548). *หลักการวัดและประเมินผลทางการศึกษา*. เอกสารสำเนา.
- อุบลวรรณ หงส์วิทยากร. (2555, กรกฎาคม-ตุลาคม). รูปแบบการจัดการศึกษาและการพัฒนาครูตามแนวพระราชดำริสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี: บทเรียนจากโครงการพระราชทานความช่วยเหลือทางการศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม พหุภรณ์. 40(1): 1-12.
- อัญญรัตน์ นามเมือง. (2553). การปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทย. *Princes of Naradhiwad University Journal*.ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม 2553. หน้า 112-121.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2551). Behavioral Competency Dictionary (พจนานุกรมพฤติกรรมความสามารถ). กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- Adam Gadsby.; et al. (2005). Longman dictionary of contemporary English. Harlow, Essex: Longman.
- Allen B. Michael. (2005). Eight Questions on Teacher Recruitment and Retention: What does the Research Say?. The Education Commission of the States (ECS), University of Pennsylvania.
- Allington, R. (2001). *What Really Matters of Struggling Readers*. New York: Maupin House Publishing.
- Andrew, D. and Issaacs, G. (1995). The Effectiveness of Multimedia as an Instructional Tool within Higher Education. Tertiary education Institute, University of Queensland, Brisbane.
- Arnett, J. (1989). Caregivers in day-care centers: Doses matter?. *Journal of Applied Development Psychology*, 10(4) 541-552.
- Beauchamp, George A. (1964). *Curriculum Theory*. Itasca: F.E. Peacock Publishers.
- Blank, William E. (1982). *Handbook for Developing Competency-Based Training Programs*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Birchak, B, et al. (1998). Teacher Study Groups. Building Community through Dialogue and Reflection. National Council of Teachers of English. Urbana, IL.
- Boyatzis, Richard E. (1982). *The Competency Manager: A Modal for Effective Performance*. New York: A Wiley-inerscience Publication
- British Columbia Teachers' Federation. (2013, April). *Professional Development*. Retrieved From <http://www.bctf.ca/professionaldevelopment.aspx>.
- Cayuso, E, et al. (2004). *Desidning Teacher Study Group: a Guide for Success*. Maupin House Publishing.

- Chickering, Arthur W.; Gamson, Zalda F. (1987, Mar). Seven Principles for Good Practice in Undergraduate Education. American Association for Higher Education, Washington, DC.
- Dewey. (1922). *Human Conduct and Nature: An Introduction to Social Psychology*. London: George Allen&Urwin.
- Dubois, David D. & Rothwell, William J.(2004, April). Competency-based or a traditional approach to training? : T+D. 58 (4): 46-57. Retrived December 25, 2016, from <http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?sid=4b340a9f-2c4a-4b7b-98c2-bf3879c75b6b%40sessionmgr4003&vid=3&hid=4111>.
- Dubois, David D.; et al. (2004). *Competency-based Human Resource Management*. California: Davies-Black.
- Egan and Gibb.(1997). Variable for meaningful student-centered learning. (Online) Available: <http://www.nova.edu/~willerda/design/student.htm>
- Emily B. Gerber; Marcy Whitebook&Rhona S. Weinstein. (2007). At the heart of child care: Predictors of teacher sensitivity in center-based child care. *Early Childhood Research Quarterly*. 22(2007), 327-346.
- Elita Farine Amini Virmani. (2009). Early Childhood Mental Health Consultation: A Systematic Approach to Improving Teacher Sensitivity Through Ongoing Professional Development. Human Development Office of Graduate Studies University of California.
- Hilda Taba. (1962). *Curriculum development, theory and practice*. New York: Harcourt, Brace.
- Karen Duke, Jennifer York-Barr. (2004, September). What Do We Know About Teacher Leadership?Finding From Two Decades of Scholarship. *American Educational Research Association*. 74(3), 255-316.
- Kumar, Ajay. (2004). *Behavioral Event Interview: Overview and Technique*. Retrived June 25 2016, from://api.ning.com.
- Lewin.(1938). *The Conceptual Representation and The Measurement of Psychological Forces*. Durham, North Carolina: Duke University Press.
- Lesley Brown. (1993). *The new shorter Oxford English dictionary on historical principles*. Oxford: Clarendon Press.
- Longman Dictionary of Contemporary English.(2005). Harlow, Essex : Longman.
- Lynch Tony. (1997). *Communication in the Language Classroom*. 2nd . Oxford University Press, Oxford New York.

- Maag John W. (2004). *Behavior management from theoretical implications to practical applications*. 2nd ed. Wadsworth, a division of Thomson Learning, Inc. Canada.
- Michael Rundell and Gwyneth Fox (2007). *Macmillan English Dictionary for Advance Learner*. Oxford: MacMillan Education.
- Mashburn, A. J.; et al. (2008). Measures of Classroom Quality in Prekindergarten and Children's Development of Academic, Language, and Social Skills. *Child Development*. 79, 732-749.
- McClelland, David C. (1973, January). *Testing for competency Rather Than for "Intelligence"*. *American Psychologist*. 1-14. Retrived April 22, 2016. From <http://www.lichaoping.com/wp-content/ap73010013pdf>.
- McClelland, David. (1979). *Testing for Competence rather than for Intelligence*. *American Psychologist*. Retrieved December 14, 2009, from <http://www.haygroup.com>.
- McEvoy; et al. (2005, June). A Competency-Based Model for Developing Human Resource Professionals. *Journal of Management Education*, 29 (3): 383-402. Retrived April 5, 2017. From <http://jme.sagepub.com/content/29/3/383.full.pdf+html>.
- Melodie Rosenfeld& Sherman Rosenfeld. (2004, August). Developing Teacher Sensitivity to Individual Learning Differences. *Education Psychology*. 24(4), 465-486.
- Nanaka, I. and Takeuchi.(1995). *The Knowledge Creating Company*. Oxford University Press, New York, Ny.
- Oliva, Peter F. (1992). *Developing the Curriculum*. 3rd ed. New York: Harper Collins.
- Pauline Swee Choo Goh, Kung Teck Wong, RosmaOsman and Chia Yin Lin. (2012). Discerning Beginning Teacher' Conceptions of Competence Through a Phenomenographic Investigation. Sultan Idris Education University, Malaysia. Joint AARE APERA International Conference, Sydney 2012.
- Pauline Swee Choo Goh; & Kung Teck Wong. (2013). Beginning Teacher's Conceptions of Competency: Implications to Educational Policy and Teacher Education in Malaysia. *Educ Res Policy Prac*. 13, 65-.79
- Posner, George J. (1995). *Analyzing the Curriculum*. Michigan: McGraw-Hill.
- Ralph W. Tyler. (1949). *Basic principle of curriculum and instruction*. Chicago: University of Chicago Press.

- Nirit Reichel; & Sara Arnon. (2009). *A multicultural view of the good teacher in Israel, Teachers and Teaching*, 15:1, 59-85. Retrived April 13, 2016.
From <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13540600701561653>.
- Ruiz Yumary; et al. (2012). Lesson Learned from a Community-Academic Initiative: The Development of a Core Competency-Based Training for Community-Academic Initiative Community Health Worker. *American Journal of Public Health*, 102(12): 2372-2379. Retrived April 13, 2016. From <http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=5&sid=8f975a40-0dbc-4683-9ae1-16afc40ebdbc%40sessionmgr4004&hid=4110>.
- Sara E. Rimm-Kaufman; Mary D. Voorhees; Martha E. Snell; & Karen M. La Paro. (2003). Improving the Sensitivity and Responsivity of Preservice Teachers Toward Young Children with Disability. *Topics in Early Childhood Special Education* 23(3), 151-163.
- Schunk, Dale H. (2004). *Learning theories: an educational perspective*. 4th ed. The Lehigh Press, Inc. New Jersey. Columbus, Ohio
- Scott David. (2013). *Theories of learning volume 3*. SAGE Publications Ltd. Los Angeles.
- Servet Celik. (2011, April). Characteristics and Competencies for Teacher Education: Addressing the Need for Improved Professional Standard in Turkey. *Australian Journal of Education* vol.36 no. 4.
- Smith, E., Pickersgill, R., Smith, A. and Rushbrook, P. (2005). Enterprises' Commitment to Nationally Recognised Training for Existing Workers (Adelaide: NCVER)
- Spencer, Lyle M & Spencer, Signe M. (1993). *Competency at Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Williamson, M. F.; & Watson, R. L. (2007). Learning styles research: Understanding how teaching should be impacted by way learners learn: Part III: Understanding how learners' personality styles impact learning. *Christain Education Journal*, 4(1). 62-77.
- Wilson and Wing-Jane. (1993). *Thinking for Themselves: Developing Strategies for Reflective Learning*. Eleanor Curtain: Armadale.
- Wu. (2013). The Study of Competency-Based Training and strategies in the Public Sector: Experience from Taiwan: *Public Personnel Management* .42(2): 259-271. Retrived February 15, 2016, from <http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&sid=8f1d5483-6640-408b-b1eb-ef98d4ee361b%40sessionmgr4001&hid=4113>.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญ



1. รายนามผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการสร้างแบบสัมภาษณ์เชิงพฤติกรรม และการพัฒนานักศึกษาครู ที่ตรวจสอบความเหมาะสมของข้อคำถามแบบสัมภาษณ์เชิงพฤติกรรม (Behavior Event Interview-BEI)

1.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์นิพัฑฒิ์ ระเด่นอาหมัด

วิทยาลัยอิสลาม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

1.2 อาจารย์ ดร.วัชรินทร์ หนูสมทน

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

1.3 อาจารย์ ดร.ธนศักดิ์ ศุภศิริพงษ์ชัย

วิทยาลัยการปกครอง



2. รายนามผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์สอนในรายวิชาวิชาชีพครู มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนานักศึกษาครู และมีประสบการณ์ในการสอนนักศึกษาครูอย่างน้อย 5 ปี เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมร่างมาตรฐานสมรรถนะความรู้สึ่วของครู

2.1 รองศาสตราจารย์ ดร.คณิดา นิจจรัลกุล

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

2.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญญาธิสา แซ่หล่อ

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี

2.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ นิลนพคุณ

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

2.4 ว่าที่ร้อยตรี ดร.มนัส บุญประกอบ

สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2.5 อาจารย์ ดร.ปิยาภรณ์ พุ่มแก้ว

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

2.6 อาจารย์ ดร.ปารณีย์ ศรีสวัสดิ์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

2.7 ดร.อุดม โพธิ์นำแสง

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดแสงสรรค์ สพป.ปทุมธานี เขต 2

2.8 ดร.สมนึก พงษ์สกุล

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองไผ่ สพป.กาญจนบุรี เขต 1

3. รายนามผู้เชี่ยวชาญ ที่ประเมินความเหมาะสม ความสอดคล้องของโครงร่างหลักสูตร

3.1 รองศาสตราจารย์ ดร.คณิดา นิजरกุล

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

3.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นัจวีร์ เจริญสุข

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ผู้ช่วยศาสตราจารย์

3.3 ดร.บุญญา แซ่หล่อ

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี

3.4 อาจารย์ ดร.ปารณีย์ ศรีสวัสดิ์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

3.5 อาจารย์ ดร.ปิยาภรณ์ พุ่มแก้ว

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี



ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสัมภาษณ์เชิงพฤติกรรม

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเห็นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู”

วันที่..... เวลา..... สถานที่สัมภาษณ์

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสัมภาษณ์เกี่ยวกับสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู
2. แบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูล
 - ตอนที่ 2 แนวคำถามที่ใช้สัมภาษณ์

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูล

1. ชื่อผู้ให้ข้อมูล

.....

2. ตำแหน่ง/หน้าที่การงาน

.....

.....

ตอนที่ 2 แนวคำถามที่ใช้สัมภาษณ์

1. ข้อมูลเบื้องต้น

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ได้กำหนดมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาครุศาสตร์และสาขาศึกษาศาสตร์ (หลักสูตร 5 ปี) เกี่ยวกับมาตรฐานผลการเรียนรู้ทั้งหมด 6 ด้านสำหรับผู้เป็นบัณฑิตยุคใหม่ คือ 1) ด้านคุณธรรม จริยธรรม 2) ด้านความรู้ 3) ด้านทักษะทางปัญญา 4) ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ 5) ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และ 6) ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้ และคุรุสภาได้มีการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครู พ.ศ. 2556 ซึ่งประกอบด้วย 9 มาตรฐานความรู้ และ 2 มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ เพื่อให้นักศึกษาครูที่สำเร็จการศึกษาและไปประกอบวิชาชีพครูได้มีความรู้ความสามารถตามที่หลักสูตรได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานวิชาชีพ

การผลิตครูพันธุ์ใหม่ ได้เริ่มต้นในปี 2547 เป็นรุ่นแรก และจากสภาพการเปลี่ยนแปลงไปของโลก และความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป จึงทำให้การเรียนรู้ภายใต้ข้อกำหนดและมาตรฐานการเรียนรู้ที่ได้กำหนดไว้ในหลักสูตรไม่เพียงพอและสอดคล้องกับความต้องการของสังคมอีกต่อไป ดังนั้น นักศึกษาครูควรมีการเตรียมความพร้อมเพื่อเป็นการรองรับการจัดการเรียนการสอนที่ต้องรองรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และการก้าวสู่สังคมประชาคมอาเซียน จากการสังเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะสำหรับครูยุคใหม่ ในส่วนของสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู (Teacher Sensitivity Competency) มีคุณลักษณะ 3 ด้าน คือ 1) ปฏิสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูและนักเรียนภายในชั้นเรียน 2) การตอบสนองต่อความต้องการความแตกต่างทางการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล และ 3) ศักยภาพในการแก้ปัญหาของนักเรียน เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อม และเสริมสร้างสมรรถนะให้กับครูยุคใหม่ให้มีความแข็งแกร่งมากยิ่งขึ้น

3. ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม

*

A large, faint, circular watermark of the University of the Philippines seal is centered on the page. The seal features a central emblem with a cross and a grid, surrounded by the text "UNIVERSITY OF THE PHILIPPINES" and "1908" at the bottom. The entire page is filled with horizontal dotted lines for writing.

นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

1. สมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) คุณลักษณะอื่น ๆ (Other Characteristics) ที่ช่วยให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างของนักเรียน ครูที่มีพฤติกรรมแสดงออกต่อลักษณะการเรียนรู้ของนักเรียนด้านรูปแบบการรู้คิด (Cognitive Styles) และรูปแบบการเรียนรู้ (Learning Styles) เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ที่ดีขึ้น ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้

1.1 ปฏิสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูและนักเรียนภายในชั้นเรียน (Positive Interaction Between Teacher and Students in Classroom) หมายถึง พฤติกรรมแสดงออกของครูถึงความสามารถในการแสดงออกถึงความอบอุ่น ความกระตือรือร้น มีความเอาใจใส่ ให้การดูแล เห็นอกเห็นใจ มีความอดทน เป็นผู้รับฟังที่ดี มีการให้ข้อมูลย้อนกลับ การเสริมแรง และทักษะในการควบคุมชั้นเรียน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน

1.2 การตอบสนองต่อความต้องการความแตกต่างทางการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล (Responsiveness to Individual Learning Difference Needs) หมายถึง พฤติกรรมแสดงออกของครูถึงความสามารถในการจัดการเรียนรู้เพื่อตอบสนองความแตกต่างทางด้านการเรียนรู้ของนักเรียน ทางด้านรูปแบบการรู้คิด (Cognitive Styles) และรูปแบบการเรียนรู้ (Learning Styles)

1.3 ศักยภาพในการแก้ปัญหาของนักเรียน (Capacity to Scaffold Children's Problem-Solving) หมายถึง พฤติกรรมแสดงออกของครูถึงความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ของนักเรียนได้

แบบประเมินความเหมาะสมสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู

คำชี้แจง

แบบประเมินความเหมาะสมสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครูฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเรื่อง “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู” ซึ่งผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จนได้สมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู แล้วนำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสัมภาษณ์เชิงพฤติกรรม (Behavior Event Interview-BEI) โดยทำการสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับการปฏิบัติงานของนักศึกษาครู (Stakeholder) ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา อาจารย์นิเทศก์ นักศึกษาครูที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี หลักสูตรวิชาชีพครู (5 ปี) ชั้นปีที่ 5 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ครูพี่เลี้ยงที่ดูแลนักศึกษาครูในสถานศึกษาที่เป็นหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และตัวแทนนักเรียนที่กำลังศึกษาอยู่ในสถานศึกษาที่นักศึกษาครูไปปฏิบัติการสอน จำนวน 32 คน จากนั้นได้นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ไปจัดระเบียบข้อมูล ตีความ ให้ความหมาย และสรุปผล ผลที่ได้นำมาสังเคราะห์ร่วมกับผลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร จนได้เป็นร่างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู โดยกำหนดให้นักศึกษาครูต้องแสดงสมรรถนะในระดับต่าง ๆ ดังนี้

ระดับพื้นฐาน	ต้องแสดงสมรรถนะระดับ 1
ระดับก้าวหน้า	ต้องแสดงสมรรถนะระดับ 2
ระดับผู้มีความสามารถ	ต้องแสดงสมรรถนะระดับ 3
ระดับมาตรฐาน	ต้องแสดงสมรรถนะระดับ 4
ระดับสูงกว่ามาตรฐาน	ต้องแสดงสมรรถนะระดับ 5

เพื่อเป็นการตรวจสอบยืนยันสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู ผู้วิจัยจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการประเมินความเหมาะสมเกี่ยวกับสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด และกรุณาเขียนข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงต่อไป

นางสาวสุพรรณษา สุวรรณชาติ
นิสิตปริญญาเอก สาขาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สมรรถนะที่ 1 สมรรถนะด้านการเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูและนักเรียน
ภายในชั้นเรียน

รายละเอียดของสมรรถนะ	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
	เห็นด้วย	ไม่เห็นใจ	ไม่เห็นด้วย	ข้อเสนอแนะ
สมรรถนะด้านการเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูและนักเรียนภายในชั้นเรียน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูถึงความสามารถในการควบคุมชั้นเรียน จัดบรรยากาศชั้นเรียนที่ผ่อนคลาย มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี รับฟังความคิดเห็นและใส่ใจนักเรียน มีความยืดหยุ่น กระตุ้นให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน				
ระดับ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน				
ระดับ 1 มีความสามารถในการควบคุมชั้นเรียน จัดบรรยากาศชั้นเรียนที่ผ่อนคลาย แสดงออกถึง ความเป็นมิตร เป็นกันเองกับนักเรียน รู้จักนักเรียนอย่างทั่วถึง มีความเอื้อเฟื้อโอปอ้อมอารี				
ระดับ 2 แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แสดงออกถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ สามารถเลือกใช้วิธีการแสดงออกที่เหมาะสมที่ไม่เกิดผลในเชิงลบทั้งต่อตนเองและนักเรียน สุขภาพ มีเหตุผล มีความรับผิดชอบ มานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน และรักษา				

คำมั่นสัญญา				
รายละเอียดของสมรรถนะ	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
	เห็นด้วย	ไม่เห็นใจ	ไม่เห็นด้วย	ข้อเสนอแนะ
ระดับ 3 แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และรับฟังความคิดเห็น ใส่ใจนักเรียน แสดงออกถึง ความสามารถในการสื่อสาร เป็นผู้รับฟังที่ดี ให้เกียรตินักเรียน ส่งเสริม และให้โอกาสนักเรียน และช่วยแก้ปัญหา หรือหาแนวทางแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นกับนักเรียน				
ระดับ 4 แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และมีความยืดหยุ่น แสดงออกถึง ความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า เข้าใจและยอมรับถึงความจำเป็นของการปรับเปลี่ยนวิธีการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น สามารถปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลง และปฏิบัติต่อนักเรียนด้วยความยุติธรรม				
ระดับ 5 แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสามารถกระตุ้นให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ แสดงออกถึง ความสามารถในการ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชั้นเรียน การสะท้อนคิด การเสริมแรงทางบวก รวมถึงการสร้างแรงจูงใจให้นักเรียนมีความตื่นตัวในการเรียนรู้				

**สมรรถนะที่ 2 สมรรถนะด้านการตอบสนองต่อความต้องการความแตกต่างทางการเรียนรู้
ของนักเรียนแต่ละบุคคล**

รายละเอียดของสมรรถนะ	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
	เห็นด้วย	ไม่เห็นใจ	ไม่เห็นด้วย	ข้อเสนอแนะ
สมรรถนะที่ 2 สมรรถนะด้านการตอบสนองต่อความต้องการความแตกต่างทางการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูถึงความสามารถในการเข้าใจความแตกต่างทางด้านการเรียนรู้ของนักเรียน มีความมั่นใจในเชิงวิชาการ สามารถจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อรูปแบบการรู้คิด และการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล สามารถให้คำปรึกษาแก่นักเรียน และมุ่งมั่นในการพัฒนานักเรียนตามศักยภาพของนักเรียนแต่ละบุคคล				
ระดับ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน				
ระดับ 1 มีความสามารถในการเข้าใจความแตกต่างทางด้านการเรียนรู้ของนักเรียน แสดงออกถึง ความสามารถในการเข้าใจลักษณะนิสัยและธรรมชาติการเรียนรู้ของนักเรียน มีทักษะในการสังเกตพฤติกรรมของนักเรียน เอาใจใส่และยอมรับความสามารถของนักเรียน สามารถเข้าใจถึงสาเหตุแห่งพฤติกรรมของแต่ละบุคคล เพื่อนำมาเป็นปัจจัยในการพัฒนาศักยภาพของนักเรียนแต่ละบุคคลได้				

รายละเอียดของสมรรถนะ	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
	เห็นด้วย	ไม่เห็นใจ	ไม่เห็นด้วย	ข้อเสนอแนะ
ระดับ 2 แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีความมั่นใจในเชิงวิชาการ แสดงออกถึง ความรอบรู้ในเทคโนโลยี หรือองค์ความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้ สามารถจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการของนักเรียนแต่ละบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
ระดับ 3 แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อรูปแบบการรู้คิด และการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล แสดงออกถึงความสามารถที่จะเลือกวิธีการสอน เทคนิคการสอนที่เหมาะสมกับรูปแบบการรู้คิด และรูปแบบการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคลโดยเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ				
ระดับ 4 แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสามารถให้คำปรึกษาแก่นักเรียน แสดงออกถึง ความสามารถในการให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่นักเรียนตามความจำเป็นหรือความต้องการของนักเรียน เป็นที่ปรึกษาที่มีส่วนช่วยในการตัดสินใจแก่นักเรียน ชี้แนะแหล่งข้อมูล หรือแหล่งทรัพยากรอื่น ๆ ในการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน				
ระดับ 5 แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และมีความมุ่งมั่นในการพัฒนานักเรียนตามศักยภาพของนักเรียนแต่ละบุคคล แสดงออกถึง ความเชื่อมั่นให้กับนักเรียนได้แสดงศักยภาพในการเรียนรู้ มอบหมายงาน				

สมรรถนะที่ 3 สมรรถนะด้านศักยภาพในการแก้ปัญหาของนักเรียน

รายละเอียดของสมรรถนะ	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
	เห็นด้วย	ไม่เห็นใจ	ไม่เห็นด้วย	ข้อเสนอแนะ
ที่เหมาะสมแก่นักเรียน ให้ข้อมูลและข้อคิดเห็นแก่นักเรียนในการพัฒนาหรือส่งเสริมข้อดีและปรับปรุงข้อด้อย				
สมรรถนะที่ 3 สมรรถนะด้านศักยภาพในการแก้ปัญหาของนักเรียน ความหมาย พฤติกรรมการแสดงออกของครูถึงความสามารถในการเข้าใจปัญหาของนักเรียนในการแก้ปัญหาทั้งในชั้นเรียนและนอกชั้นเรียน				
ระดับ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน				
ระดับ 1 รับรู้ว่ามีปัญหา แสดงออกถึง ความสามารถในการรับรู้และสังเกตถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และสภาพอารมณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปของนักเรียน				
ระดับ 2 แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และวิเคราะห์ประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้น แสดงออกถึง ความสามารถในการวิเคราะห์และจับประเด็นปัญหาทั้งจากการอ่าน การฟังและการสังเกตพฤติกรรมของนักเรียน พร้อมทั้งระบุสาเหตุของปัญหาได้				
ระดับ 3 แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และแก้ไขปัญหให้กับนักเรียนได้อย่างเหมาะสม แสดงออกถึง ความสามารถในการแยกแยะประเด็นปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ เพื่อแสวงหาแนวทางและวิธีการที่หลากหลายในการแก้ไขปัญห				

รายละเอียดของสมรรถนะ	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
	เห็นด้วย	ไม่เห็นใจ	ไม่เห็นด้วย	ข้อเสนอแนะ
ระดับ 4 แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสร้างบรรยากาศแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการแก้ไขปัญหา แสดงออกถึงความสามารถในการสร้างบรรยากาศในห้องเรียนที่ผ่อนคลาย เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ซักถามโต้แย้ง มีความเป็นประชาธิปไตย ยอมรับความคิดเห็นของนักเรียนเพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน				
ระดับ 5 แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และเสริมสร้างศักยภาพนักเรียนในการแก้ไขปัญหา แสดงออกถึงความสามารถในการส่งเสริมให้นักเรียนเกิดความมั่นใจในตนเอง และมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งในชั้นเรียนและนอกห้องเรียน มีส่วนร่วมในการกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหา และมีส่วนร่วมในการกำหนดกติกาในชั้นเรียน				

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้เชี่ยวชาญ

รายละเอียดของสมรรถนะ (Competency)	ระดับสมรรถนะ						พฤติกรรมที่แสดงออก
	0	1	2	3	4	5	
สมรรถนะด้านการเสริมสร้างศักยภาพในการแก้ปัญหาของนักเรียน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูถึงความสามารถในการรับรู้ว่ามีปัญหา วิเคราะห์ประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้น มีการแก้ไข ปัญหาให้กับนักเรียนได้อย่างเหมาะสม สร้างบรรยากาศแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการแก้ไขปัญหา และการเสริมสร้างศักยภาพนักเรียนในการแก้ไขปัญหา							
ระดับ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน							
ระดับ 1 รับรู้ว่ามีปัญหา แสดงออกถึง ความสามารถในการรับรู้และสังเกตถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และสภาพ อารมณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปของนักเรียน							
ระดับ 2 แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และวิเคราะห์ประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้น แสดงออกถึง ความสามารถในการวิเคราะห์และจับ ประเด็นปัญหาทั้งจากการอ่าน การฟัง และการสังเกตพฤติกรรมของนักเรียน พร้อมทั้งระบุสาเหตุของปัญหาได้							
ระดับ 3 แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และแก้ไขปัญหให้กับนักเรียนได้อย่างเหมาะสม แสดงออกถึง ความสามารถในการ แยกแยะประเด็นปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ เพื่อแสวงหาแนวทางและวิธีการที่หลากหลายในการแก้ไขปัญหา							
ระดับ 4 แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสร้างบรรยากาศแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการแก้ไขปัญหา แสดงออกถึง ความสามารถในการ สร้างบรรยากาศในห้องเรียนที่ผ่อนคลาย เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ซักถามโต้แย้ง มีความเป็นประชาธิปไตย ยอมรับความ คิดเห็นของนักเรียนเพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหาร่วมกัน							
ระดับ 5 แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และเสริมสร้างศักยภาพของนักเรียนในการแก้ไขปัญหา แสดงออกถึง ความสามารถในการ ส่งเสริมให้นักเรียนเกิดความมั่นใจในตนเอง และมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งในชั้นเรียน และนอก ชั้นเรียน มีส่วนร่วมในการกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหา และมีส่วนร่วมในการกำหนดกติกาในชั้นเรียน							
ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา							
.....							
.....							
.....							
.....							
.....							
.....							
.....							
.....							
.....							
.....							

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์

แบบประเมินร่างหลักสูตร

หลักสูตรฝึกอบรมเห็นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู

คำชี้แจง

การประเมินร่างหลักสูตรฝึกอบรมเห็นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ท่านซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญได้กรุณาพิจารณาความเหมาะสมและความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตร โดยขอให้ท่านพิจารณาร่างหลักสูตรที่เสนอมาพร้อมเอกสารนี้ แล้วทำการประเมินในแบบประเมินโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน และขอความกรุณาเขียนข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงหลักสูตรก่อนนำไปทดลองใช้จริง

ตอนที่ 1 แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างร่างหลักสูตร เป็นการพิจารณาส่วนประกอบต่าง ๆ ของร่างหลักสูตรว่ามีความสอดคล้องกันเพียงใด

ตอนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสมของร่างหลักสูตร เป็นการพิจารณาส่วนประกอบต่าง ๆ ของร่างหลักสูตรว่ามีความเหมาะสมเพียงใด

หากท่านต้องการข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ

สุพรรณษา โทร. 089-6888585 Email: nunnong.supansa@gmail.com

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์

ตอนที่ 1 แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างร่างหลักสูตร

รายการประเมิน	สอดคล้อง (1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)
1. ปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตร ฝึกอบรมกับหลักการของหลักสูตรฝึกอบรม			
2. ปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตร ฝึกอบรมกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม			
3. ปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตร ฝึกอบรมกับโครงสร้างของหลักสูตรฝึกอบรม			
4. หลักการของหลักสูตรฝึกอบรมกับวัตถุประสงค์ของ หลักสูตรฝึกอบรม			
5. หลักการของหลักสูตรฝึกอบรมกับโครงสร้างของ หลักสูตรฝึกอบรม			
6. วัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรมกับโครงสร้าง หลักสูตรฝึกอบรม			
7. วัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรมกับกิจกรรมการ ฝึกอบรม			
8. วัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรมกับการประเมินผล หลักสูตรฝึกอบรม			
9. โครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมกับกิจกรรมการฝึกอบรม			
10. โครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมกับการประเมินผล หลักสูตรฝึกอบรม			
11. กิจกรรมการฝึกอบรมกับสื่อและอุปกรณ์การ ฝึกอบรม			
12. กิจกรรมการฝึกอบรมกับการประเมินผลหลักสูตร ฝึกอบรม			
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม 			

ตอนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสมของร่างหลักสูตร

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. ปัญหาและความจำเป็นของหลักสูตร 1.1 ความจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตร 1.2 มีความสมเหตุสมผล 1.3 สอดคล้องกับสภาพความต้องการและ ความเป็นจริงในสภาวะการณ์ปัจจุบัน 1.4 ระบุแนวทางในการแก้ปัญหาอย่าง เหมาะสม					
2. หลักการของหลักสูตร 2.1 ความเป็นไปได้และมีความสมเหตุสมผล 2.2 สามารถนำไปใช้ได้จริง 2.3 มีแนวคิดทฤษฎีพื้นฐานในการรองรับ					
3. วัตถุประสงค์ของหลักสูตร 3.1 มีความชัดเจน 3.2 ความเป็นไปได้ 3.3 มีความเหมาะสมกับนักศึกษาครูที่เข้ารับ การฝึกอบรม 3.4 ครอบคลุมเป้าหมายของหลักสูตรที่กำหนด					
4. โครงสร้างเนื้อหาของหลักสูตร 4.1 สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร 4.2 ตอบสนองวัตถุประสงค์ของหลักสูตร 4.3 การจัดเรียงลำดับของสาระการเรียนรู้ สอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตรที่วางไว้ 4.4 สาระการเรียนรู้สอดคล้องกับความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะที่ต้องการพัฒนา					
5. กิจกรรมการฝึกอบรม 5.1 ความเป็นไปได้ที่จะทำให้บรรลุ วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ 5.2 มีความเหมาะสมกับนักศึกษาครูที่เข้ารับ การฝึกอบรมและระยะเวลาที่กำหนด 5.3 มีความน่าสนใจ และส่งเสริมให้นักศึกษาครู ที่เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ ทักษะ					

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ความสามารถ และคุณลักษณะที่ต้องการพัฒนา					
6. สื่ออุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม					
6.1 มีความเหมาะสมกับกิจกรรมการฝึกอบรม					
6.2 ส่งเสริมให้กิจกรรมการฝึกอบรมบรรลุวัตถุประสงค์ที่ไว้วางไว้					
7. การวัดและประเมินผล					
7.1 ครอบคลุมสิ่งที่ต้องการวัดและประเมินผล					
7.2 มีความสอดคล้องกับความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะที่ต้องการพัฒนา					
7.3 ตรวจสอบการบรรลุวัตถุประสงค์ของ หลักสูตรได้					
8. หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 ความแตกต่างด้านการ เรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล					
8.1 จุดประสงค์การเรียนรู้มีความชัดเจนและ สอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตร					
8.2 สารการเรียนรู้ช่วยในการบรรลุจุดประสงค์ การเรียนรู้ได้					
8.3 กิจกรรมการฝึกอบรมเหมาะสม นำไปสู่การ พัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และ คุณลักษณะตามเป้าหมายได้					
8.4 กิจกรรมการฝึกอบรมช่วยให้บรรลุ จุดประสงค์การเรียนรู้					
8.5 สื่อ วัสดุ อุปกรณ์มีความเหมาะสม					
8.6 การวัดและประเมินผลมีความสอดคล้องกับ เป้าหมายหลักของหลักสูตรและสามารถตรวจสอบ ผลการเรียนรู้ของนักศึกษาครูที่เข้ารับการฝึกอบรม ได้					
9. หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 การเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ ภายในชั้นเรียน					
9.1 จุดประสงค์การเรียนรู้มีความชัดเจนและ สอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตร					
9.2 สารการเรียนรู้ช่วยในการบรรลุจุดประสงค์ การเรียนรู้ได้					

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
9.3 กิจกรรมการฝึกอบรมเหมาะสม นำไปสู่การพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะตามเป้าหมาย ได้ 9.4 กิจกรรมการฝึกอบรมช่วยให้บรรลุ จุดประสงค์การเรียนรู้ 9.5 สื่อ วัสดุ อุปกรณ์มีความเหมาะสม 9.6 การวัดและประเมินผลมีความสอดคล้อง กับเป้าหมายหลักของหลักสูตรและสามารถ ตรวจสอบผลการเรียนรู้ของนักศึกษาครูที่เข้า รับการฝึกอบรมได้					
10. หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 ทักษะการแก้ปัญหา 10.1 จุดประสงค์การเรียนรู้มีความชัดเจน และสอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตร 10.2 สารการเรียนรู้ช่วยในการบรรลุ จุดประสงค์การเรียนรู้ได้ 10.3 กิจกรรมการฝึกอบรมเหมาะสม นำไปสู่การพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะตามเป้าหมาย ได้ 10.4 กิจกรรมการฝึกอบรมช่วยให้บรรลุ จุดประสงค์การเรียนรู้ 10.5 สื่อ วัสดุ อุปกรณ์มีความเหมาะสม 10.6 การวัดและประเมินผลมีความ สอดคล้องกับเป้าหมายหลักของหลักสูตรและ สามารถตรวจสอบผลการเรียนรู้ของนักศึกษา ครูที่เข้ารับการฝึกอบรมได้					
11. หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 การออกแบบการ จัดการเรียนรู้ และการทดลองปฏิบัติการสอน ในชั้นเรียน 11.1 จุดประสงค์การเรียนรู้มีความชัดเจน และสอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตร 11.2 สารการเรียนรู้ช่วยในการบรรลุ จุดประสงค์การเรียนรู้ได้					

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
11.3 กิจกรรมการฝึกอบรมเหมาะสมนำไปสู่ การพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะตามเป้าหมายได้ 11.4 กิจกรรมการฝึกอบรมช่วยให้ บรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้ 11.5 สื่อ วัสดุ อุปกรณ์มีความ เหมาะสม 11.6 การวัดและประเมินผลมีความ สอดคล้องกับเป้าหมายหลักของหลักสูตร และสามารถตรวจสอบผลการเรียนรู้ของ นักศึกษาครูที่เข้ารับการฝึกอบรมได้					
12. หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 การปฏิบัติการ สอนในสถานศึกษา 12.1 จุดประสงค์การเรียนรู้มีความ ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมายของ หลักสูตร 12.2 กิจกรรมการฝึกอบรมเหมาะสม นำไปสู่การพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะตาม เป้าหมายได้ 12.3 กิจกรรมการฝึกอบรมช่วยให้ บรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้ 12.4 การวัดและประเมินผลมีความ สอดคล้องกับเป้าหมายหลักของหลักสูตร และสามารถตรวจสอบผลการเรียนรู้ของ นักศึกษาครูที่เข้ารับการฝึกอบรมได้					
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม					

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์

แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นของครูพี่เลี้ยง และนักเรียน

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ให้สำหรับสัมภาษณ์ความคิดเห็นของครูพี่เลี้ยง และนักเรียนที่มีต่อการปฏิบัติการสอนของนักศึกษาครูในสถานศึกษาที่เป็นหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพตลอดระยะเวลา 2 เดือนที่ทำการปฏิบัติการสอน มีประเด็นการสัมภาษณ์ดังนี้

1. ท่านคิดว่านักศึกษาครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาของท่านมีพฤติกรรมที่เหมาะสมกับการเป็นครูหรือไม่

.....

.....

.....

.....

2. ท่านคิดว่าผลการปฏิบัติการสอนของนักศึกษาครูตลอดระยะเวลา 2 เดือนที่ผ่านมามีประสิทธิภาพหรือไม่

.....

.....

.....

.....

3. ท่านมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องการให้นักศึกษาครูปรับปรุงหรือไม่เกี่ยวกับการปฏิบัติการสอนตลอดระยะเวลา 2 เดือนที่ผ่านมา

.....

..... *

.....

.....

แบบประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ชื่อ-สกุล (ผู้ประเมิน).....

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความพึงพอใจที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่มีต่อการฝึกอบรมครั้งนี้มากที่สุดเพียงช่องเดียว ทั้งนี้ ความคิดเห็นของท่านจะไม่มีผลต่อท่าน แต่จะช่วยในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพต่อไป

รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. เนื้อหาสาระในการฝึกอบรม					
1.1 มีประโยชน์และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาได้					
1.2 มีความทันสมัย เหมาะสมกับสมรรถนะที่ต้องการพัฒนา					
1.3 มีความชัดเจนสามารถเรียนรู้และนำไปปฏิบัติได้					
2. วิทยาการการฝึกอบรม					
2.1 มีความรู้ความสามารถในเนื้อหาสาระที่สอน					
2.2 มีเทคนิคในการให้ความรู้ตรงตามวัตถุประสงค์					
2.3 ใช้ภาษาได้เหมาะสม ถูกต้อง และเข้าใจง่าย					
2.4 มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม ส่งเสริมการเรียนรู้					
2.5 มีเทคนิคที่ดีในการจูงใจให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมในการเรียนรู้					
3. การดำเนินการฝึกอบรม					
3.1 กิจกรรมมีความเหมาะสมกับเนื้อหาสาระ					
3.2 การจัดลำดับขั้นตอนเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้					
3.3 ระยะเวลาที่ใช้ในแต่ละกิจกรรมมีความเหมาะสม					
3.4 ส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมกล้าคิด กล้าแสดงออก					
4. การบรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม					
4.1 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติการสอน ตามมาตรฐานสมรรถนะที่กำหนดไว้					
4.2 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาได้					

ภาคผนวก ก
หลักสูตรฝึกอบรมเห็นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกรักไวของครู

หลักสูตรฝึกอบรมเห็นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ
ความรู้สึกรักไฉของครู

พัฒนาโดย

นางสาวสุพรรณษา สุวรรณชาติ
นิสิตปริญญาคุษฎับัณฑิต
สาขาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คำนำ

หลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู เป็นหลักสูตรที่พัฒนาขึ้น เพื่อพัฒนาสมรรถนะสำหรับนักศึกษาครู เพื่อให้นักศึกษาครูมีสมรรถนะที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา และสามารถจัดการเรียนการสอนได้เหมาะสมกับความสามารถทางด้านการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล โดยทำการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อค้นหาสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครูที่จำเป็นในการนำมาเตรียมความพร้อมนักศึกษาครูก่อนออกปฏิบัติการสอน และติดตามผลจากการเตรียมความพร้อมในขณะที่ยังนักศึกษาครูลงไปปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่เป็นหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ดำเนินการด้วยวิธีการฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นบนพื้นฐานแนวคิดหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะ (Competency-Based Training -CBT) แนวคิดกลุ่มการศึกษาครู (Teacher Study Groups) และการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (Experiential Learning) ซึ่งเป็นวิธีการฝึกอบรมที่ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม (Client Outcomes) เน้นการเรียนรู้แบบผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลาง (Client Centered Learning) และมีการสะท้อนกลับ (Feedback) เป็นระยะ ๆ ตลอดกระบวนการเรียนรู้ โดยการพัฒนสมรรถนะนี้มีการมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Abilities) และคุณลักษณะอื่น ๆ (Other Characteristics) ตามมาตรฐานสมรรถนะที่กำหนด ซึ่งจะส่งผลให้นักศึกษาครูสามารถปฏิบัติการสอนได้มีประสิทธิภาพ และสามารถพัฒนานักเรียนได้เต็มตามศักยภาพส่วนบุคคลมากที่สุด ด้วยการจัดการฝึกอบรมระยะสั้น (Short Course Training) โดยผสมผสานวิธีการที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้ มาออกแบบเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับสมรรถนะที่ต้องการพัฒนาเกี่ยวกับสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครูในแต่ละด้าน

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดนุตา จามจุรี รองศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา วัฒนธรงค์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มารุฒ พัฒนา และผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาให้แนวคิดและคำปรึกษาตลอดจนข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม และขอขอบพระคุณผู้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อประกอบการพัฒนาหลักสูตรในครั้งนี้เป็นอย่างสูง จนสำเร็จได้ด้วยดี

นางสาวสุพรรณษา สุวรรณชาติ

ตุลาคม 2559

สภาพปัญหาและความจำเป็น

การพัฒนาการศึกษาของประเทศถือได้ว่าเป็นภารกิจที่สำคัญที่ผู้ที่ประกอบวิชาชีพครูต้องพึงตระหนักและให้ความสำคัญ เพราะการที่จะสร้างให้เยาวชนซึ่งเป็นกำลังสำคัญของชาตินั้นมีคุณภาพนอกจากนโยบายการศึกษา หลักสูตรที่มีคุณภาพแล้วนั้น พันเพื่องที่ถือได้ว่าเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญนั้นก็คือ “ครู” ดังนั้นการที่จะสามารถผลิตครูให้ได้มีคุณภาพนั้น เป็นหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงของสถาบันการศึกษาที่ต้องให้ความสำคัญกับกระบวนการในการผลิตนักศึกษาครู ตามมาตรฐานการผลิตของสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา (2554: 6) ที่ได้กำหนดมาตรฐานผลการเรียนรู้ ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาครุศาสตร์และสาขาศึกษาศาสตร์ (หลักสูตร 5 ปี) และคุรุสภา (2556: 43-46) ที่ได้กำหนดสาระความรู้ สมรรถนะและประสบการณ์วิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครู ไว้ทั้งหมด 11 มาตรฐาน และ 2 สาระการฝึกทักษะ เพื่อให้นักศึกษาครูได้มีทั้งความรู้ และประสบการณ์ที่เพียงพอต่อการนำไปใช้ในการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา

จากมาตรฐานผลการเรียนรู้ ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาครุศาสตร์และสาขาศึกษาศาสตร์ (หลักสูตร 5 ปี) ได้ระบุความสำคัญเกี่ยวกับความไว้วางใจในมาตรฐานการเรียนรู้ด้านที่ 4 ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ที่ควรส่งเสริมให้ครูมีความไวในการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น เข้าใจผู้อื่น มีมุมมองเชิงบวก มีวุฒิภาวะทางอารมณ์และทางสังคม และมาตรฐานการเรียนรู้ด้านที่ 5 ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ให้ครูมีความไวในการวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารทั้งที่เป็นตัวเลขเชิงสถิติ หรือคณิตศาสตร์ ภาษาพูด-เขียน อันมีผลให้สามารถเข้าใจองค์ความรู้ หรือประเด็นปัญหาได้อย่างรวดเร็ว (กระทรวงศึกษาธิการ, 2554: 3-4 และ สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา, 2554: 6) และจากผลการพัฒนาสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู โดยการวิเคราะห์ส่วนต่าง (Gap Analysis) สมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครูตามการประเมินของ นักศึกษาครู เพื่อกำหนดเป็นสมรรถนะที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา พบว่า

1. สมรรถนะด้านการเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูและนักเรียนภายในชั้นเรียน สิ่งที่ต้องพัฒนาประกอบด้วย ทักษะในการสื่อสาร การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า การสะท้อนคิด การเสริมแรงทางบวก การสร้างแรงจูงใจ ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ ความสามารถในการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชั้นเรียน คุณลักษณะของความเป็นมิตร มีความสุภาพ มีเหตุผล มีความรับผิดชอบ การรู้จักนักเรียน การเป็นผู้รับฟังที่ดี และการให้เกียรตินักเรียน

2. สมรรถนะด้านการตอบสนองต่อความต้องการความแตกต่างทางการเรียนรู้ของนักเรียน แต่ละบุคคล สิ่งที่ต้องพัฒนาประกอบด้วย ความรู้เกี่ยวกับรูปแบบการรู้คิด รูปแบบการเรียนรู้ ทักษะในการสังเกตพฤติกรรมของนักเรียน ทักษะการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการของนักเรียน

แต่ละบุคคล ทักษะในการเข้าใจธรรมชาติการเรียนรู้ของนักเรียน ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ ความสามารถในการให้คำปรึกษาและการสร้างความเชื่อมั่นให้กับนักเรียน

3. สมรรถนะด้านการเสริมสร้างศักยภาพในการแก้ปัญหาของนักเรียน สิ่งที่ต้องพัฒนาประกอบด้วย ทักษะการสังเกตการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของนักเรียน วิเคราะห์และจับประเด็นปัญหาได้จากการอ่าน การฟัง การสังเกต พร้อมทั้งหาแนวทางและวิธีการในการแก้ไขปัญหา มีความสามารถในการสร้างบรรยากาศในห้องเรียน และส่งเสริมให้นักเรียนเกิดความมั่นใจในตนเอง ทั้งในและนอกชั้นเรียน

หลักการของหลักสูตร

1. เน้นการเรียนรู้ตามปรัชญาการศึกษาก้าวหน้านิยม (Progressivism) ซึ่งให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้จากการกระทำหรือประสบการณ์ของนักศึกษาครูที่เข้ารับการฝึกอบรม

2. โดยใช้แนวคิดการฝึกอบรมเน้นสมรรถนะ (Competency-Based Training: CBT) แนวคิดกลุ่มการศึกษาครู (Teacher Study Groups) และการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (Experiential Learning)

3. วิธีการฝึกอบรม ใช้การผสมผสานวิธีที่มีความหลากหลาย ในรูปแบบการฝึกอบรม หลักสูตรระยะสั้น (Short Course Training) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกลึกซึ้งให้กับนักศึกษาครูก่อนออกปฏิบัติการสอน และการนำสมรรถนะความรู้สึกลึกซึ้งไปใช้ในการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่เป็นหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพ โดยผสมผสานวิธีการที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการเรียนรู้ มาออกแบบเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับสมรรถนะความรู้สึกลึกซึ้งที่ต้องการพัฒนาของ นักศึกษาครู

4. การประเมิน ประกอบด้วย

4.1 การประเมินผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ของนักศึกษาครูที่เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตร แบ่งเป็นการประเมินผลย่อย (Formative Assessment) ระหว่างการฝึกอบรม ด้วยการประเมินตามสภาพจริง (Authentic Assessment) และการประเมินผลรวม (Summative Assessment) ซึ่งเป็นการประเมินเพื่อเปรียบเทียบการเรียนรู้ก่อนและหลังการฝึกอบรมของนักศึกษาครูที่เข้ารับการฝึกอบรม โดยการประเมินตนเองเมื่อเริ่มการฝึกอบรมและเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรม มีการติดตามประเมินผลเมื่อ นักศึกษาครูได้ไปปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่เป็นหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพเป็นระยะเวลา 2 เดือน

4.2 การประเมินความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรของนักศึกษาครูที่เข้ารับการฝึกอบรม โดยทำการประเมินเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรม และสัมภาษณ์ความคิดเห็นของครูพี่เลี้ยง และนักเรียนที่มีต่อ นักศึกษาครูในแต่ละสถานศึกษาที่เป็นหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู สำหรับนักศึกษาครู

โครงสร้างเนื้อหาหลักสูตร

ประกอบด้วย 5 หน่วยการเรียนรู้ ดังนี้

หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 ความแตกต่างทางการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล

(6 ชั่วโมง) มีสาระการเรียนรู้ประกอบด้วย

1. รูปแบบการเรียนรู้ 4 ด้าน คือ 1) รูปแบบการเรียนรู้แบบการดูหรือการมองเห็น 2) รูปแบบการเรียนรู้แบบการฟังหรือการได้ยิน 3) รูปแบบการเรียนรู้แบบการอ่าน และ 4) รูปแบบการเรียนรู้แบบการสัมผัสหรือการเคลื่อนไหวร่างกาย

2. รูปแบบการรู้คิด 2 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มรูปแบบการรู้คิดแบบภาพรวม-วิเคราะห์ และ 2) กลุ่มรูปแบบการรู้คิดแบบถ้อยคำ-ภาพ

3. ทฤษฎีพหุปัญญา 8 ด้าน คือ 1) ปัญญาด้านภาษา 2) ปัญญาด้านตรรกศาสตร์ และคณิตศาสตร์ 3) ปัญญาด้านมิติสัมพันธ์ 4) ปัญญาด้านร่างกายและการเคลื่อนไหว 5) ปัญญาด้านดนตรี 6) ปัญญาด้านมนุษยสัมพันธ์ 7) ปัญญาด้านการเข้าใจตนเอง และ 8) ปัญญาด้านธรรมชาติวิทยา

หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 การเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ภายในชั้นเรียน (6 ชั่วโมง) มีสาระการเรียนรู้ประกอบด้วย

1. การสร้างปฏิสัมพันธ์ภายในชั้นเรียน ประเด็น เกี่ยวกับการสื่อสารภายในชั้นเรียนในลักษณะทั้งที่เป็นวจนภาษา และอวจนภาษา

2. การเสริมแรงทางบวก

3. พฤติกรรมการแสดงออกของครูที่เกิดขึ้นภายในชั้นเรียน

หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 ทักษะการแก้ปัญหา (5 ชั่วโมง) มีสาระการเรียนรู้ประกอบด้วย

1. การเผชิญสถานการณ์

2. การวิเคราะห์และจับประเด็นปัญหา

3. การวิเคราะห์และแยกแยะประเด็นปัญหา

4. การสังเกตพฤติกรรม

**หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 การออกแบบการจัดการเรียนรู้ และการทดลองปฏิบัติการสอน
ในชั้นเรียน (9 ชั่วโมง) มีสาระการเรียนรู้ประกอบด้วย**

1. การออกแบบการจัดการเรียนรู้ และการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างทางด้านการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล
2. การทดลองปฏิบัติการสอนในชั้นเรียน โดยทำการทดลองปฏิบัติการสอนคนละ 20 นาที

หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา (2 เดือน)
การจัดกิจกรรมการฝึกอบรม

1. ขั้นตอนการนำเข้าสู่การฝึกอบรม

ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ตามหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู อธิบายวิธีการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการฝึกอบรมที่กำหนดไว้ **ขั้นตอนการฝึกอบรม**

2. ขั้นตอนการฝึกอบรม

หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 ความแตกต่างด้านการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล มีรูปแบบกิจกรรมการฝึกอบรม ดังนี้

1. นำเข้าสู่บทเรียนโดยอาจารย์ผู้สอนกล่าวทักทายนักศึกษาครู พร้อมทั้งหยิบประเด็นเกี่ยวกับความรู้ความสามารถของบุคคลทั่วไปในทุกอาชีพ
2. แบ่งนักศึกษาครูแต่ละคนทำแบบประเมินรูปแบบการเรียนรู้ เพื่อให้ทราบถึงความสามารถทางด้านการเรียนรู้ของแต่ละคนว่าถนัดในการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบใด
3. ให้นักศึกษาครูร่วมกันศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการรู้คิดว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไรกับความสามารถทางด้านการเรียนรู้ รวมทั้งนักศึกษาครูจับคู่กัน แบ่งกลุ่มได้ทั้งหมด 5 กลุ่ม จากนั้นจับฉลากเกี่ยวกับทฤษฎีพหุปัญญา โดยแต่ละกลุ่มจะได้รับมอบหมายให้ศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีพหุปัญญาในด้านที่ทางกลุ่มจับฉลากได้ โดยมีแนวทางในการศึกษาดังนี้ 1) ลักษณะของความสามารถในด้านที่จับฉลากได้ 2) ความสามารถของผู้ที่มีลักษณะตามทฤษฎีพหุปัญญาที่จับฉลากได้ 3) อาชีพที่เหมาะสมกับพหุปัญญาในด้านดังกล่าว 4) ให้แต่ละกลุ่มร่วมกันแสดงความคิดเห็น ว่าลักษณะของพหุปัญญาในด้านดังกล่าว ถ้าต้องการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมนักเรียนให้มีศักยภาพ ควรจัดกิจกรรมในลักษณะใด (ให้คิดตัวอย่างกิจกรรม) ส่งตัวแทนนำเสนอ

4. ให้แต่ละกลุ่มร่วมกันสะท้อนคิดเกี่ยวกับกิจกรรมในข้อที่ 3 ว่ากลุ่มที่ได้รับมอบหมายได้ปฏิบัติเหมาะสมหรือไม่ พร้อมทั้งร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับกิจกรรมดังกล่าว
5. ให้แต่ละกลุ่มนำตัวอย่างของกิจกรรมดังกล่าว มาจัดในห้องเรียน เพื่อทดสอบว่ากิจกรรมนั้นมีความเหมาะสมกับการพัฒนานักเรียนหรือไม่
6. สรุปบทเรียนโดยอาจารย์ผู้สอนและนักศึกษาครูร่วมกันสรุปการเรียนรู้ในหน่วยการเรียนรู้ที่ 1 เรื่อง ความแตกต่างด้านการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล ว่ามีความสำคัญอย่างไรกับการปฏิบัติการสอนของครู และความรู้ดังกล่าวสามารถที่จะส่งเสริมให้นักเรียนเกิดศักยภาพการเรียนรู้ได้อย่างไร โดยสรุปเป็นผังความคิดบนกระดานดำ รวมทั้งให้นักศึกษาครูสรุปบทเรียนโดยการเขียนบันทึกสะท้อนคิดเป็นรายบุคคล

หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 การเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ภายในชั้นเรียน รูปแบบกิจกรรมการฝึกอบรม ดังนี้

1. อาจารย์ผู้สอนกล่าวทักทายนักศึกษาครู พร้อมทั้งทบทวนความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่เรียนในหน่วยการเรียนรู้ที่แล้ว โดยการเปิดการ์ตูนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของเด็กที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ (Dyslexia Explained: What's It Like Being Dyslexic?)
2. แบ่งกลุ่มให้นักศึกษาครูร่วมกันระดมสมองเกี่ยวกับกิจกรรม “My Idol” ลักษณะครูที่ดีควรนำมาเป็นแบบอย่าง โดยได้รับประสบการณ์เรียนรู้จากครูท่านใด และสรุปรวมลงในกระดาษชาร์ต เพื่อนำเสนอหน้าชั้นเรียน
3. มอบหมายให้นักศึกษาครูแต่ละกลุ่มนำคลิปวิดีโอการจัดการเรียนรู้ของครู (ทั้งคลิปวิดีโอที่ดี และไม่ดี) มาร่วมกันวิเคราะห์พฤติกรรมของครูเกี่ยวกับการพูด การใช้น้ำเสียง การแสดงออกทางสีหน้าและแววตา รวมทั้งภาษาท่าทาง การสังเกตปฏิกิริยาของนักเรียนที่เกิดขึ้น ในขณะที่การจัดการเรียนรู้ของครู รวมทั้งการจัดบรรยากาศในชั้นเรียน ว่าครูมีวิธีการจัดการเรียนรู้อย่างไรให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข สรุปรวมลงในกระดาษชาร์ต เพื่อนำเสนอหน้าชั้นเรียน
4. จากกิจกรรมในข้อ 3 ให้นักศึกษาครูร่วมกันทำกิจกรรม “Dose & Don't ” เขียนลงในกระดาษ Post It เพื่อร่วมทำกิจกรรม “Black Board Sharing” เพื่อส่งเสริมบรรยากาศของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
5. สรุปบทเรียนโดยอาจารย์ผู้สอนและนักศึกษาครูสะท้อนคิดและสรุปเกี่ยวกับประเด็นที่ร่วมกันศึกษาว่ามีความสำคัญอย่างไรในการจะนำไปใช้ในการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา เพื่อที่จะจัดให้เกิดห้องเรียนที่มีการเรียนรู้อย่างมีความสุข โดยสรุปเป็นผังความคิดบนกระดานดำ รวมทั้งให้นักศึกษาครูสรุปบทเรียนโดยการเขียนบันทึกสะท้อนคิดเป็นรายบุคคล

หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 ทักษะการแก้ปัญหา รูปแบบกิจกรรมการฝึกอบรม ดังนี้

1. อาจารย์ผู้สอนกล่าวทักทายนักศึกษาครู พร้อมทั้งทบทวนความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่เรียนในหน่วยการเรียนรู้ที่แล้ว จากนั้นเปิดตัวอย่าง Clip Video เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาครู
2. แจกใบงาน โดยให้สมาชิกแต่ละกลุ่มร่วมกันศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ และการแก้ปัญหานักเรียน โดยศึกษาจากกรณีศึกษาภาพยนตร์ (The Class)
3. สมาชิกแต่ละคนภายในกลุ่มร่วมกันวิเคราะห์สถานการณ์ของปัญหา เพื่อหาแนวทางเกี่ยวกับการเผชิญสถานการณ์ การวิเคราะห์และจับประเด็นปัญหา การวิเคราะห์และแยกแยะประเด็นปัญหา ตลอดจนหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา
4. สมาชิกแต่ละกลุ่มนำเสนอผลของการทำกิจกรรม (โดยให้นำเสนอในรูปแบบของการแสดงบทบาทสมมติ)
5. สุ่มตัวแทนกลุ่มสะท้อนคิดในการนำเสนอผลของการทำกิจกรรมแต่ละกลุ่ม
6. อาจารย์ผู้สอนและนักศึกษาครูร่วมกันสรุปเกี่ยวกับบทเรียน และแนวคิดที่ได้จากการทำกิจกรรม รวมทั้งให้นักศึกษาครูสรุปบทเรียนโดยการเขียนบันทึกสะท้อนคิดเป็นรายบุคคล

หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 การออกแบบการจัดการเรียนรู้ และการทดลองปฏิบัติการสอนในชั้นเรียน รูปแบบกิจกรรมการฝึกอบรม ดังนี้

1. อาจารย์ผู้สอนแจกใบงาน และให้นักศึกษาครูแต่ละคนทำการออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดยการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับเนื้อหา และธรรมชาติการเรียนรู้ของผู้เรียนในระดับชั้นที่เลือกมา
2. นักศึกษาครูและอาจารย์ผู้สอนร่วมกันตรวจสอบความเหมาะสม และร่วมกันวิพากษ์กิจกรรมการเรียนรู้ที่ได้ออกแบบไว้
3. นำแผนการจัดการเรียนรู้ให้อาจารย์ผู้สอนพิจารณาความเหมาะสม และความสอดคล้องขององค์ประกอบทุกส่วนของแผนการจัดการเรียนรู้ และพิจารณาความเหมาะสมของกิจกรรมการจัดการเรียนรู้
4. ทดลองปฏิบัติการสอนคนละ 20 นาที
5. อาจารย์ผู้สอนและนักศึกษาครูร่วมกันสรุปเกี่ยวกับบทเรียน และแนวคิดที่ได้จากการทำกิจกรรม รวมทั้งให้นักศึกษาครูสรุปบทเรียนโดยการเขียนบันทึกสะท้อนคิดเป็นรายบุคคล

หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา รูปแบบกิจกรรมการฝึกอบรม ดังนี้

1. นิเทศติดตามผลการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาของนักศึกษาครูเดือนละ 2 ครั้ง ระยะเวลา 2 เดือน รวมคนละ 4 ครั้ง

2. การเข้าร่วมกลุ่มการศึกษาครู (Teacher Study Groups) ใน 2 รูปแบบ คือ

1) กลุ่มการศึกษาแบบการปฏิบัติ (Practices Study Group) โดยจะได้รับการควบคุม และได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติการสอน และชี้แนวทางในการแก้ไขปัญหา จากอาจารย์นิเทศก์ และครูพี่เลี้ยง 2) กลุ่มการศึกษาแบบออนไลน์ (Online Study Group) โดยจะได้รับการควบคุม และได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติการสอน และชี้แนวทางในการแก้ไขปัญหา จากอาจารย์นิเทศก์

การประเมินผลการเรียนรู้

การประเมินผลการเรียนรู้ในหลักสูตรฝึกอบรมเน้นสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู สามารถแบ่งได้เป็น 2 ระยะ ดังนี้

1. การประเมินพฤติกรรมระหว่างฝึกอบรมเตรียมความพร้อมก่อนออกปฏิบัติการสอน โดยประเมิน

1.1 ประเมินความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความแตกต่างด้านการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล การเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ภายในชั้นเรียน และทักษะการแก้ปัญหา

1.2 สังเกตพฤติกรรมมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม

1.3 การสะท้อนคิดรายบุคคลของนักศึกษาครูในช่วงการฝึกอบรมเตรียมความพร้อมก่อนออกปฏิบัติการสอน

1.4 ประเมินความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้

1.5 ประเมินความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

2. การประเมินผลการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษารายบุคคล (Performance Appraisal) โดยใช้

2.1 แบบประเมินความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้

2.2 ประเมินความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

2.3 บันทึกการเข้าร่วมกลุ่มการศึกษาครู

เครื่องมือวัดและประเมินผล

เครื่องมือที่ใช้ในการวัดและประเมินผลหลักสูตร มีดังนี้

1. แบบประเมินสมรรถนะความรู้สึกละเอียดของครู
2. แบบสรุปการเรียนรู้เรื่อง ความแตกต่างทางด้านการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล การเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ภายในชั้นเรียน และทักษะการแก้ปัญหา
3. แบบสังเกตพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมของนักศึกษาครูที่เข้ารับการฝึกอบรมในแต่ละหน่วยการเรียนรู้
4. แบบประเมินความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้การสอน
5. แบบประเมินความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอน
6. แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นของนักเรียนและครูพี่เลี้ยงเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้การสอนของนักศึกษาครู
7. แบบสะท้อนคิดรายบุคคลของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในแต่ละหน่วยการเรียนรู้
8. แบบบันทึกการเข้าร่วมกลุ่มการศึกษาคู
9. แบบประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาครูที่เข้ารับการฝึกอบรม

แผนการจัดการเรียนรู้หน่วยที่ 1
ความแตกต่างทางการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล
เวลา 6 ชั่วโมง

คำอธิบายหน่วยการเรียนรู้

ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบการเรียนรู้ รูปแบบการรู้คิด และทฤษฎีพหุปัญญา เพื่อนำมาวิเคราะห์และออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้มีความเหมาะสมกับความแตกต่างทางด้านการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล ส่งเสริมให้เกิดการสะท้อนคิด และการสร้างบรรยากาศของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

จุดประสงค์การเรียนรู้

เมื่อนักศึกษาผ่านการฝึกอบรมในหน่วยนี้แล้ว นักศึกษาสามารถ

1. อธิบายความแตกต่างทางด้านการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล ในประเด็นเกี่ยวกับรูปแบบการเรียนรู้ รูปแบบการรู้คิด และทฤษฎีพหุปัญญาได้
2. ออกแบบกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ที่มีความเหมาะสมกับความแตกต่างทางด้านการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคลได้

สาระการเรียนรู้

1. รูปแบบการเรียนรู้ 4 ด้าน คือ 1) รูปแบบการเรียนรู้แบบการดูหรือการมองเห็น 2) รูปแบบการเรียนรู้แบบการฟังหรือการได้ยิน 3) รูปแบบการเรียนรู้แบบการอ่าน และ 4) รูปแบบการเรียนรู้แบบการสัมผัสหรือการเคลื่อนไหวร่างกาย
2. รูปแบบการรู้คิด 2 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มรูปแบบการคิดแบบภาพรวม-วิเคราะห์ และ 2) กลุ่มรูปแบบการคิดแบบถ้อยคำ-ภาพ
3. ทฤษฎีพหุปัญญา 8 ด้าน คือ 1) ปัญญาด้านภาษา 2) ปัญญาด้านตรรกศาสตร์และคณิตศาสตร์ 3) ปัญญาด้านมิติสัมพันธ์ 4) ปัญญาด้านร่างกายและการเคลื่อนไหว 5) ปัญญาด้านดนตรี 6) ปัญญาด้านมนุษยสัมพันธ์ 7) ปัญญาด้านการเข้าใจตนเอง และ 8) ปัญญาด้านธรรมชาติวิทยา

กิจกรรมการเรียนรู้

ขั้นการนำเข้าสู่บทเรียน

1. อาจารย์ผู้สอนกล่าวทักทายนักศึกษา พร้อมทั้งหยิบยกประเด็นเกี่ยวกับความรู้ความสามารถของบุคคลทั่วไปในทุกอาชีพ โดยใช้สไลด์ประกอบการอธิบาย เช่น นักกีฬา คนที่มีความบกพร่อง นักวิทยาศาสตร์ ฯลฯ ที่มีชื่อเสียงให้นักศึกษาได้เห็นเกี่ยวกับประเด็นของความแตกต่างทางด้านการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล พร้อมทั้งตั้งคำถามว่า

“นักศึกษาเห็นความแตกต่างทางด้านการเรียนรู้ของแต่ละบุคคลหรือไม่”

“คนแต่ละบุคคลมีความสามารถแตกต่างกันหรือไม่”

“คนทุกคนมีศักยภาพอยู่ในตนเองที่สามารถนำมาพัฒนาได้หรือไม่”

“การส่งเสริมศักยภาพ หรือความสามารถให้เหมาะสมกับความแตกต่างทางด้านการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล เป็นสิ่งที่ครูผู้สอนไม่ควรมองข้ามใช่หรือไม่”

2. อาจารย์ผู้สอน และนักศึกษาร่วมกันสรุปสิ่งที่พูดคุยกัน และอาจารย์ผู้สอนชี้ให้เห็นสิ่งสำคัญในเรื่องของความแตกต่างทางด้านการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล และเชื่อมโยงสู่เนื้อหาที่จะศึกษาในวันนี้

ขั้นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

1. ให้นักศึกษาแต่ละคนทำแบบประเมินรูปแบบการเรียนรู้ เพื่อให้ทราบถึงความสามารถทางด้านการเรียนรู้ของแต่ละบุคคลคนว่าถนัดในการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบใด

2. ให้นักศึกษาจับคู่กัน กลุ่มละ 2 คน โดยแบ่งนักศึกษาออกได้เป็น 5 กลุ่ม ให้แต่ละกลุ่มร่วมกันศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการรู้คิดว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไรกับความสามารถทางด้านการเรียนรู้ของนักเรียน รวมทั้งให้ผู้แทนกลุ่มจับฉลากเกี่ยวกับทฤษฎีพหุปัญญาทั้ง 8 ด้าน โดยแต่ละกลุ่มจะได้รับมอบหมายให้ศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีพหุปัญญาในด้านที่ทางกลุ่มจับฉลากได้ โดยมีแนวทางในการศึกษาดังนี้ 1) ลักษณะของความสามารถในด้านที่จับฉลากได้ 2) ความสามารถของผู้ที่มีลักษณะตามทฤษฎีพหุปัญญาที่จับฉลากได้ 3) อาชีพที่เหมาะสมกับพหุปัญญาในด้านดังกล่าว 4) ให้แต่ละกลุ่มร่วมกันแสดงความคิดเห็น ว่าลักษณะของพหุปัญญาในด้านดังกล่าว ถ้าต้องการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมนักเรียนให้มีศักยภาพ ควรจัดกิจกรรมในลักษณะใด (ให้คิดตัวอย่างกิจกรรม) ส่งตัวแทนนำเสนอ

3. ให้แต่ละกลุ่มร่วมกันสะท้อนคิดเกี่ยวกับกิจกรรมในข้อที่ 2 ว่ากลุ่มที่ได้รับมอบหมายได้ปฏิบัติเหมาะสมหรือไม่ พร้อมทั้งร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับกิจกรรมดังกล่าว

4. ให้แต่ละกลุ่มนำตัวอย่างของกิจกรรมดังกล่าว มาจัดในห้องเรียน เพื่อทดสอบว่ากิจกรรมนั้นมีความเหมาะสมกับการพัฒนานักเรียนหรือไม่

ขั้นการสรุปทเรียน

1. อาจารย์ผู้สอนและนักศึกษาร่วมกันสรุปการเรียนรู้ในหน่วยที่ 1 เรื่อง ความแตกต่างทางด้าน

การเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล ว่ามีความสำคัญอย่างไรกับการปฏิบัติการสอนของครู และความรู้ดังกล่าวสามารถที่จะส่งเสริมให้นักเรียนเกิดศักยภาพการเรียนรู้ได้อย่างไร โดยสรุปเป็นผังความคิดบนกระดานดำ รวมทั้งให้นักศึกษาสรุปทเรียนโดยการเขียนบันทึกสะท้อนคิดเป็นรายบุคคล

สื่อการเรียนรู้

1. สไลด์ประกอบการอธิบาย
2. แบบประเมินรูปแบบการเรียนรู้
3. ใบงานกิจกรรมกลุ่ม

การวัดและประเมินผล

วิธีการวัดและประเมินผล	เครื่องมือวัด	เกณฑ์การประเมิน
1. ประเมินความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความแตกต่างทางด้านการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล	1. แบบประเมินความรู้ ความเข้าใจ 2. แบบสังเกตพฤติกรรม 3. บันทึกสะท้อนคิดของนักศึกษา	1. ได้ระดับ 2 พอใช้ขึ้นไปถือว่าผ่านเกณฑ์ 2. มีคะแนนอยู่ในระดับพอใช้ถือว่าผ่าน
2. สังเกตพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม		
3. ประเมินจากบันทึกสะท้อนคิดรายบุคคล		

บันทึกการจัดกิจกรรม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

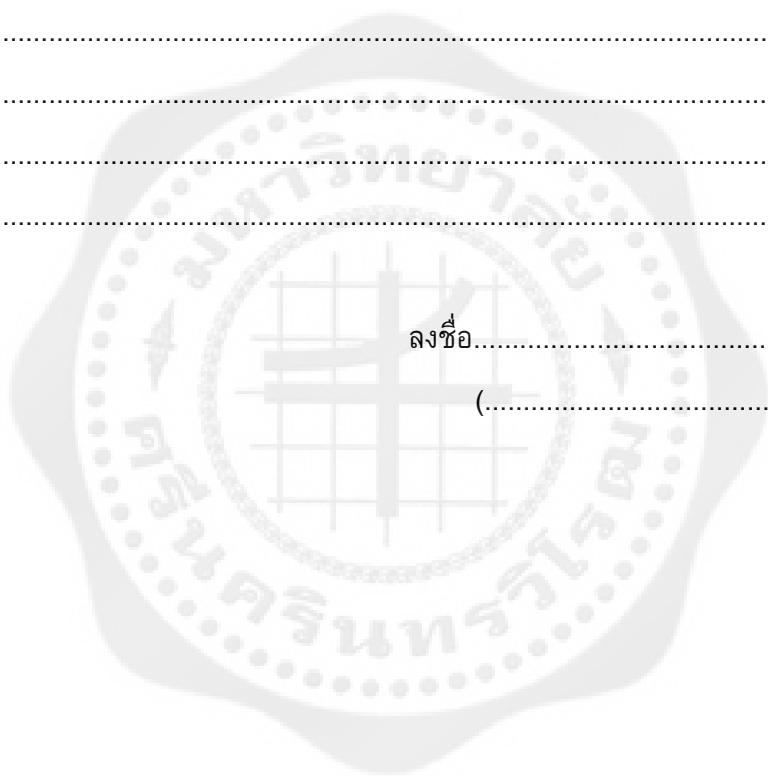
.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้บันทึกผล
(.....)



แบบประเมินรูปแบบการเรียนรู้

คำชี้แจง

1. แบบประเมินชุดนี้มีจุดประสงค์เพื่อสำรวจว่าท่านมีรูปแบบการเรียนรู้แบบใด
2. จงอ่านประโยคต่อไปนี้ แล้วพิจารณาว่าแต่ละประโยคนั้นตรงกับที่ท่านได้ใช้ในการเรียนรู้เพียงใด โดยให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามความคิดเห็นของท่าน

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่มี ความเห็น	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1. ฉันมักเรียนรู้ได้ดีในวิชาที่ได้ลงมือปฏิบัติ					
2. ฉันมักชอบเรียนรู้จากการอ่านหนังสือ					
3. ฉันมักจดจำสิ่งที่เห็นผ่านตาได้เป็นอย่างดี					
4. ฉันมักเข้าใจได้ดีเมื่อฟังอาจารย์สอน					
5. ฉันมักเข้าใจบทเรียนได้เป็นอย่างดีจากบทเรียนที่เรียนรู้ผ่านการชมภาพยนตร์					
6. ในชั้นเรียนฉันมักเรียนรู้ได้ดีเมื่อได้ร่วมทำงานกับผู้อื่น					
7. ฉันมักจะเข้าใจคำสั่งในชั้นเรียนเมื่อได้อ่านคำสั่งจากใบงานที่อาจารย์แจก					
8. ในชั้นเรียนฉันมักเรียนรู้ได้ดีจากการฟังเพื่อนร่วมชั้นร่วมแสดงความคิดเห็น					
9. ฉันชอบเรียนรู้จากการอ่านมากกว่าการฟัง					
10. ฉันมักเข้าใจบทเรียนได้เป็นอย่างดีเมื่อได้รับชมผ่านการแสดงบทบาทสมมติ					
11. ฉันชอบเรียนรู้จากการเข้าร่วมฟังบรรยายจากการสัมมนาทางวิชาการ					
12. ฉันชอบเรียนรู้จากการทำกิจกรรมต่าง ๆ					
13. ฉันมักเข้าใจบทเรียนได้เป็นอย่างดีจากการอ่านจากสิ่งที่อาจารย์เขียนสรุปบนกระดาน					
14. ฉันชอบเรียนรู้จากการอ่านวารสารและตำราทางวิชาการ					
15. ฉันชอบวิชาที่มีการทดลองสิ่งแปลกใหม่					
16. ฉันมักเรียนรู้และเข้าใจได้ดีเมื่อมีคนอธิบายให้ฟัง					
17. ฉันมักจดจำและเข้าใจสิ่งที่เรียนได้ดีจากการเห็นเป็นรูปภาพ					
18. ฉันชอบเรียนรู้จากการอ่านจากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย					
19. ฉันเรียนรู้ได้ดีจากรายวิชาที่มอบหมายให้ทำโครงการ					
20. ฉันมักเรียนรู้ได้ดีจากการฟังบรรยายมากกว่าการอ่านด้วยตนเอง					

เกณฑ์การให้คะแนน

รูปแบบการเรียนรู้แบ่งเป็น 4 รูปแบบ คือ

1. รูปแบบการเรียนรู้แบบการดูหรือมองเห็น (Visual Learning Style)
2. รูปแบบการเรียนรู้แบบการฟังหรือการได้ยิน (Auditory Learning Style)
3. รูปแบบการเรียนรู้แบบการอ่าน (Reading Learning Style)
4. รูปแบบการเรียนรู้แบบการสัมผัสหรือการเคลื่อนไหวร่างกาย (Kinesthetic/Tactile Learning Style)
- 5.

จึงเติมคะแนน 5 4 3 2 และ 1 ลงในแต่ละช่องของแต่ละรูปแบบการเรียนรู้ต่อไปนี้

Visual

3 = ...

5 = ...

10 = ...

13 = ...

17 = ...

Auditory

4 = ...

8 = ...

11 = ...

16 = ...

20 = ...

Reading

2 = ...

7 = ...

9 = ...

14 = ...

18 = ...

Kinesthetic

1 = ...

6 = ...

12 = ...

15 = ...

19 = ...

เกณฑ์การตัดสิน

รูปแบบการเรียนรู้ที่ชอบมาก

14-20 คะแนน

รูปแบบการเรียนรู้ที่ชอบรองลงมา

7-13 คะแนน

รูปแบบการเรียนรู้ที่ชอบน้อย

0-6 คะแนน

ใบงานกิจกรรมกลุ่ม

หน่วยที่ 1 ความแตกต่างทางด้านการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล

คำชี้แจง

1. ให้สมาชิกแต่ละกลุ่มร่วมกันศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการรู้คิดว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไรกับรูปแบบการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล
2. ศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีพหุปัญญาในด้านที่ทางกลุ่มจับฉลากได้ โดยมีแนวทางในการศึกษาดังนี้
 - 2.1 ลักษณะของความสามารถในด้านที่จับฉลากได้
 - 2.2 ความสามารถของผู้ที่มีลักษณะตามทฤษฎีพหุปัญญาตามที่จับฉลากได้
 - 2.3 อาชีพที่เหมาะสมกับพหุปัญญาที่จับฉลากได้
 - 2.4 ออกแบบกิจกรรมที่เหมาะสมกับลักษณะของทฤษฎีพหุปัญญาในด้านที่จับฉลากได้
 - 2.5 แต่ละกลุ่มนำเสนอผลการศึกษาตามหัวข้อที่ได้รับมอบหมาย

แบบสรุปการเรียนรู้
หน่วยที่ 1 ความแตกต่างทางการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล

ชื่อ.....

คำชี้แจง

ให้นักศึกษาแต่ละคนสรุปผลการเรียนรู้ให้ครอบคลุมในทุกประเด็น ดังต่อไปนี้

สรุปผลการเรียนรู้

1. ความสำคัญของรูปแบบการเรียนรู้ รูปแบบการรู้คิด และทฤษฎีพหุปัญญาที่มีความสัมพันธ์

กับความสามารถทางการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ความสำคัญของการออกแบบกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความแตกต่างทางด้าน

การเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

แบบประเมินผลการจัดกิจกรรม
หน่วยที่ 1 ความแตกต่างทางการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล

คำชี้แจง

1. ผู้วิจัย ประเมินผลการจัดกิจกรรม โดยพิจารณาตามเกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนด
2. สรุปผลการประเมินผลงานตามเกณฑ์การตัดสินผลงานที่กำหนดให้ โดยทำเครื่องหมาย

✓ ลงในช่องสรุปผลการประเมิน

ลำดับ	ชื่อ-นามสกุล	ระดับคุณภาพความรู้ ความเข้าใจ				สรุปการ ประเมิน	
		3	2	1	0	ผ่าน	ไม่ผ่าน

เกณฑ์การประเมิน

ระดับคุณภาพ	เกณฑ์การประเมิน
3	สรุปผลการศึกษาได้ถูกต้องชัดเจน 2 ประเด็น คือ ความสำคัญของรูปแบบการเรียนรู้ รูปแบบการคิด และทฤษฎีพหุปัญญาที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถทางการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล และสามารถออกแบบกิจกรรมได้เหมาะสมกับความสามารถทางการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล
2	สรุปผลการศึกษาได้ถูกต้องชัดเจน 1 ประเด็น และออกแบบกิจกรรมเหมาะสมกับความสามารถทางการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล
1	สรุปผลการศึกษาไม่ได้ถูกต้องชัดเจนทั้ง 2 ประเด็น และออกแบบกิจกรรมเหมาะสมกับความสามารถทางการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล
0	สรุปผลการศึกษาไม่ได้ถูกต้องชัดเจนทั้ง 2 ประเด็น และออกแบบกิจกรรมไม่เหมาะสมกับความสามารถทางการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล

เกณฑ์การให้คะแนน

รายการสังเกต พฤติกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน		
	3 คะแนน	2 คะแนน	1 คะแนน
1. ให้ความร่วมมือ ในการทำกิจกรรมใน ชั้นเรียน	1. ให้ความร่วมมือใน การทำกิจกรรมเฉพาะที่ ตนเองได้รับมอบหมาย 2. ให้ความร่วมมือใน การตอบคำถามในชั้น เรียน 3. ให้ความร่วมมือใน การทำกิจกรรมทุก กิจกรรมในชั้นเรียน	1. ให้ความร่วมมือใน การทำกิจกรรมเฉพาะที่ ตนเองได้รับมอบหมาย 2. ให้ความร่วมมือใน การตอบคำถามในชั้น เรียน	1. ให้ความร่วมมือใน การทำกิจกรรม เฉพาะที่ตนเองได้รับ มอบหมาย
2. รับฟังความ คิดเห็นของผู้อื่น	1. รับฟังความคิดเห็น ของผู้อื่นเฉพาะที่ตนเอง ได้รับคำชมเชย 2. รับฟังความคิดเห็น ของผู้อื่นในส่วนที่เป็น ข้อด้อยของตนเอง 3. รับฟังความคิดเห็น พร้อมนำไปใช้ในการ แก้ไขปรับปรุงงาน	1. รับฟังความคิดเห็น ของผู้อื่นเฉพาะที่ตนเอง ได้รับคำชมเชย 2. รับฟังความคิดเห็น ของผู้อื่นในส่วนที่เป็น ข้อด้อยของตนเอง	1. รับฟังความคิดเห็น ของผู้อื่นเฉพาะที่ ตนเองได้รับคำชมเชย
3. มีความ กระตือรือร้นในการ ร่วมทำกิจกรรม	1. มีความกระตือรือร้น ในการร่วมทำกิจกรรมที่ ตนเองได้รับมอบหมาย 2. มีความกระตือรือร้น ในการร่วมทำกิจกรรมที่ ได้รับการร้องขอ 3. มีความกระตือรือร้น ในการร่วมทำทุก กิจกรรมในชั้นเรียน	1. มีความกระตือรือร้น ในการร่วมทำกิจกรรมที่ ตนเองได้รับมอบหมาย 2. มีความกระตือรือร้น ในการร่วมทำกิจกรรมที่ ได้รับการร้องขอ	1. มีความกระตือรือร้น ในการร่วมทำกิจกรรม ที่ตนเองได้รับ มอบหมาย

รายการสังเกต พฤติกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน		
	3 คะแนน	2 คะแนน	1 คะแนน
4. มีส่วนร่วมในการ แสดงความคิดเห็น	1. ร่วมแสดงความ คิดเห็นเฉพาะสิ่งที่ เกี่ยวข้องกับตนเอง เท่านั้น 2. ร่วมแสดงความ คิดเห็นเมื่อมีการระบุชื่อ ตนเอง 3. ร่วมแสดงความ คิดเห็นทุกกิจกรรมใน ชั้นเรียน	1. ร่วมแสดงความ คิดเห็นเฉพาะสิ่งที่ เกี่ยวข้องกับตนเอง เท่านั้น 2. ร่วมแสดงความ คิดเห็นเมื่อมีการระบุชื่อ ตนเอง	1. ร่วมแสดงความ คิดเห็นเฉพาะสิ่งที่ เกี่ยวข้องกับตนเอง เท่านั้น
5. มีการทำงานอย่าง เป็นระบบขั้นตอน	1. มีการวิเคราะห์งาน ก่อนลงมือปฏิบัติ 2. มีการวางแผนตาม การวิเคราะห์งานก่อน ลงมือปฏิบัติ 3. มีการทำงานอย่าง เป็นระบบขั้นตอนตาม แผนที่วางไว้	1. มีการวิเคราะห์งาน ก่อนลงมือปฏิบัติ 2. มีการวางแผนตาม การวิเคราะห์งานก่อน ลงมือปฏิบัติ	1. มีการวิเคราะห์งาน ก่อนลงมือปฏิบัติ
6. ใช้เวลาในการทำ กิจกรรมอย่าง เหมาะสม	ปฏิบัติงานเสร็จทันตาม เวลาที่กำหนด และ ผลงานถูกต้องครบ ตามที่ระบุไว้	ปฏิบัติงานเสร็จทันตาม เวลาที่กำหนด และ ผลงานไม่ถูกต้องเพียง บางส่วน	ใช้เวลาในการทำ กิจกรรมเกินเวลาที่ กำหนดไม่เกิน 5 นาที ผลงานไม่ถูกต้องเพียง บางส่วน

แผนการจัดการเรียนรู้หน่วยที่ 2
การเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ภายในชั้นเรียน
เวลา 6 ชั่วโมง

คำอธิบายหน่วยการเรียนรู้

ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับการสื่อสารภายในชั้นเรียนในลักษณะทั้งที่เป็นวจนภาษา และอวจนภาษา การสังเกตพฤติกรรมการแสดงออกของครู เช่น สีหน้า แววตา การใช้น้ำเสียง บุคลิกภาพของครู ทักษะการแก้ปัญหา การเสริมแรง ฯลฯ และการสังเกตพฤติกรรมของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ ซึ่งเป็นลักษณะของการสร้างปฏิสัมพันธ์ภายในชั้นเรียนที่ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสะท้อนคิด ทำให้นักเรียนมีความสุข และสามารถพัฒนาตนเองได้ตามศักยภาพ

จุดประสงค์การเรียนรู้

เมื่อนักศึกษาผ่านการฝึกอบรมในหน่วยนี้แล้ว นักศึกษาสามารถ

1. อธิบายเกี่ยวกับพฤติกรรมแสดงออกของครู และนักเรียนที่เกิดขึ้นจากการสื่อสาร และการสร้างปฏิสัมพันธ์ภายในชั้นเรียนได้
2. สามารถเสนอแนวทางในการสร้างปฏิสัมพันธ์เพื่อส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ภายในชั้นเรียนได้

สาระการเรียนรู้

การสร้างปฏิสัมพันธ์ภายในชั้นเรียน ประเด็น เกี่ยวกับการสื่อสารภายในชั้นเรียนในลักษณะทั้งที่เป็นวจนภาษา และอวจนภาษา การเสริมแรง และพฤติกรรมแสดงออกของครูที่เกิดขึ้นภายในชั้นเรียน

กิจกรรมการเรียนรู้

ขั้นการนำเข้าสู่บทเรียน

1. อาจารย์ผู้สอนกล่าวทักทายนักศึกษา พร้อมทั้งทบทวนความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่เรียนในหน่วยที่แล้ว โดยการเปิดการ์ตูนเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของเด็กที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ (Dyslexia Explained: What's It Like Being Dyslexic?) ให้นักศึกษาชม พร้อมทั้งตั้งคำถามว่า

“นักเรียนที่อยู่ในการ์ตูนเรื่องดังกล่าว เขามีความสุขหรือไม่กับการจัดการเรียนการสอนของครูภายในชั้นเรียน”

“ในฐานะที่ต่อไปนักศึกษาจะไปปฏิบัติการสอน นักศึกษาจะสร้างบรรยากาศในการจัดการเรียนรู้ภายในชั้นเรียนให้เหมาะกับนักเรียนที่มีความแตกต่างทางด้านการเรียนรู้ได้อย่างไร”

“นักเรียนที่มีความแตกต่างทางด้านการเรียนรู้ที่อยู่ในการ์ตูนที่ชมไป สามารถเรียนรู้ได้อย่างมีความสุขได้หรือไม่ และนักศึกษาในฐานะครูดิฉันนักเรียนคนนี้สามารถพัฒนาได้หรือไม่”

2. จากนั้นอาจารย์ผู้สอน และนักศึกษาร่วมกันสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้ผ่านการ์ตูน และอาจารย์ผู้สอนชี้ให้เห็นสิ่งสำคัญในเรื่องของบทบาทของครูในการสร้างปฏิสัมพันธ์ภายในชั้นเรียน เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ และมีความสุขในการเรียน จากนั้นเชื่อมโยงสู่เนื้อหาที่จะศึกษาในวันนี้

ขั้นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

1. แบ่งกลุ่มให้นักศึกษาร่วมกันระดมสมองเกี่ยวกับกิจกรรม “My Idol” ลักษณะครุฑที่ควรนำมาเป็นแบบอย่าง โดยได้รับประสบการณ์เรียนรู้จากครูท่านใด และสรุปรวมลงในกระดาษชาร์ต เพื่อนำเสนอหน้าชั้นเรียน

2. มอบหมายให้นักศึกษาแต่ละกลุ่มนำคลิปวิดีโอการจัดการเรียนการสอนของครู (ทั้งคลิปวิดีโอที่ดี และไม่ดี) มาร่วมกันวิเคราะห์พฤติกรรมของครูเกี่ยวกับการพูด การใช้คำเสียง การแสดงออกทางสีหน้าและแววตา รวมทั้งภาษาท่าทาง การสังเกตปฏิกิริยาของนักเรียนที่เกิดขึ้น ในขณะที่การจัดการเรียนรู้ของครู รวมทั้งการจัดบรรยากาศในชั้นเรียน ว่าครูมีวิธีการจัดการเรียนรู้อย่างไรให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข สรุปรวมลงในกระดาษชาร์ต เพื่อนำเสนอหน้าชั้นเรียน

3. จากกิจกรรมในข้อ 2 ให้นักศึกษาร่วมกันทำกิจกรรม “Dose & Don't ” เขียนลงในกระดาษ Post it เพื่อร่วมทำกิจกรรม “Black board sharing” เพื่อส่งเสริมบรรยากาศของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ขั้นการสรุปบทเรียน

1. อาจารย์ผู้สอนและนักศึกษาสะท้อนคิดและสรุปเกี่ยวกับประเด็นที่ร่วมกันศึกษา ว่ามีความสำคัญอย่างไรในการจะนำไปใช้ในการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา เพื่อที่จะจัดให้เกิดห้องเรียนที่มีการเรียนรู้อย่างมีความสุข โดยสรุปเป็นผังความคิดบนกระดานดำ รวมทั้งให้นักศึกษาสรุปบทเรียนโดยการเขียนบันทึกสะท้อนคิดเป็นรายบุคคล

สื่อการเรียนรู้

1. ใบงานกิจกรรมกลุ่ม
2. แบบสรุปการเรียนรู้
3. การ์ตูนเรื่อง Dyslexia Explained: What's It Like Being Dyslexic? แหล่งข้อมูล

<https://youtu.be/IEpBujdee8M>

การวัดและประเมินผล

วิธีการวัดและประเมินผล	เครื่องมือวัด	เกณฑ์การประเมิน
1. ประเมินความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ภายในชั้นเรียน	1. แบบประเมินความรู้ ความเข้าใจ	1. ได้ระดับ 2 พอใช้ขึ้นไปถือว่าผ่านเกณฑ์
2. สังเกตพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม	2. แบบสังเกตพฤติกรรม	2. มีคะแนนอยู่ในระดับพอใช้ถือว่าผ่าน
3. ประเมินจากบันทึกสะท้อนคิดรายบุคคล	4. บันทึกสะท้อนคิดของนักศึกษา	

บันทึกการจัดกิจกรรม

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้บันทึกผล
(.....)

ใบงานกิจกรรมกลุ่ม

หน่วยที่ 2 การเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ภายในชั้นเรียน

คำชี้แจง

1. ให้นักศึกษาแต่ละกลุ่มร่วมกันระดมสมองเกี่ยวกับกิจกรรม “My Idol” ครูผู้เป็นแรงบันดาลใจ ว่าลักษณะครูดังกล่าวควรมีลักษณะเป็นอย่างไร สรุปลงในกระดาษชาร์ต ส่งตัวแทนนำเสนอหน้าชั้นเรียน
2. ให้แต่ละกลุ่มร่วมกันวิเคราะห์สิ่งที่ได้รับชมจากคลิปวิดีโอ ในหัวข้อดังต่อไปนี้
 - 2.1 พฤติกรรมการแสดงออกของครู ทั้งการพูด การใช้น้ำเสียง การแสดงสีหน้า แววตา และท่าทางในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน
 - 2.2 ปฏิบัติที่นักเรียนแสดงออกต่อการจัดการเรียนรู้ของครู
 - 2.3 วิธีการจัดการเรียนรู้ของครูที่ทำให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข ตลอดจนคาบที่มีการจัดการเรียนรู้
- 2.4 สรุปข้อ 2.1-2.3 ลงในกระดาษชาร์ต และส่งตัวแทนนำเสนอหน้าชั้นเรียน
3. จากกิจกรรมในข้อ 2 ให้นักศึกษาร่วมกันทำกิจกรรม “Dose & Don't ” เขียนลงในกระดาษ Post it เพื่อร่วมทำกิจกรรม “Black board sharing”

แบบสรุปการเรียนรู้
หน่วยที่ 2 การเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ภายในชั้นเรียน

ชื่อ.....

คำชี้แจง

ให้แต่ละคนสรุปผลการเรียนรู้ให้ครอบคลุมในทุกประเด็น ดังต่อไปนี้

สรุปผลการเรียนรู้

1. ความสำคัญเกี่ยวกับพฤติกรรมและการแสดงออกของครู และนักเรียนที่เกิดขึ้นจากการสื่อสาร และการสร้างปฏิสัมพันธ์ภายในชั้นเรียน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. แนวทางการสร้างปฏิสัมพันธ์เพื่อส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ภายในชั้นเรียน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

แบบประเมินผลการจัดกิจกรรม
หน่วยที่ 2 การเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ภายในชั้นเรียน

คำชี้แจง

1. ผู้วิจัย ประเมินผลการจัดกิจกรรม โดยพิจารณาตามเกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนด
2. สรุปผลการประเมินผลงานตามเกณฑ์การตัดสินผลงานที่กำหนดให้ โดยทำเครื่องหมาย

✓ ลงในช่องสรุปผลการประเมิน

ลำดับ	ชื่อกลุ่ม	ระดับคุณภาพความรู้ ความเข้าใจ				สรุปการ ประเมิน	
		3	2	1	0	ผ่าน	ไม่ผ่าน

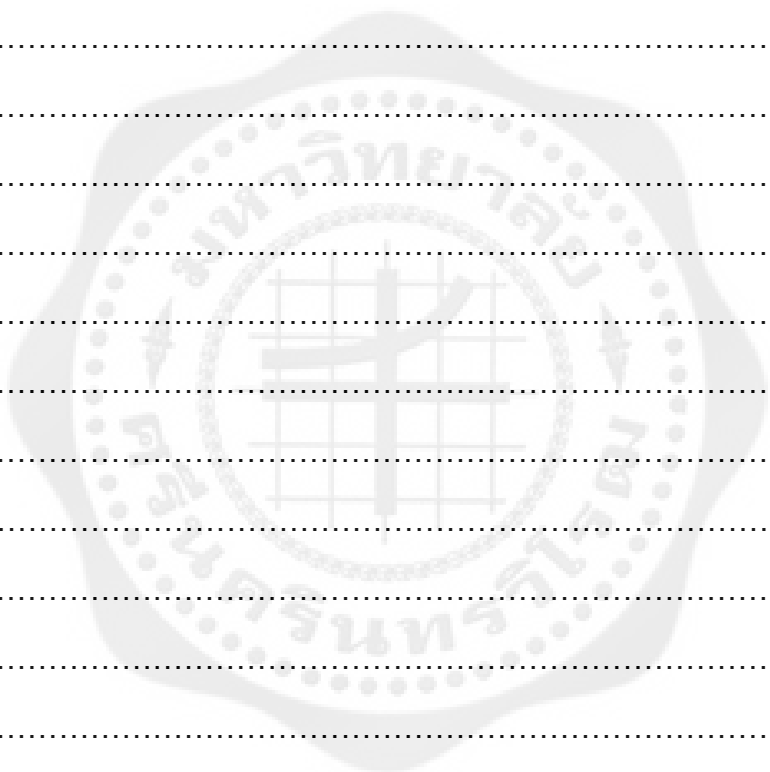
เกณฑ์การประเมิน

ระดับคุณภาพ	เกณฑ์การประเมิน
3	สรุปผลการศึกษาได้ถูกต้องชัดเจน 2 ประเด็น คือ ความสำคัญพฤติกรรม การแสดงออกของครู และนักเรียนที่เกิดขึ้นจากการสื่อสาร และการสร้าง ปฏิสัมพันธ์ภายในชั้นเรียน แนวทางการสร้างปฏิสัมพันธ์เพื่อส่งเสริม บรรยากาศการเรียนรู้ภายในชั้นเรียน การนำเสนอกิจกรรม “My Idol” การ นำเสนอกิจกรรมจากคลิปวิดีโอ และร่วมทำกิจกรรม “Black board sharing”
2	สรุปผลการศึกษาได้ถูกต้องชัดเจน 1 ประเด็น การนำเสนอกิจกรรม “My Idol” การนำเสนอกิจกรรมจากคลิปวิดีโอ และร่วมทำกิจกรรม “Black board sharing”
1	สรุปผลการศึกษาไม่ได้ถูกต้องชัดเจนทั้ง 2 ประเด็น การนำเสนอกิจกรรม “My Idol” การนำเสนอกิจกรรมจากคลิปวิดีโอ และร่วมทำกิจกรรม “Black board sharing”
0	สรุปผลการศึกษาไม่ได้ถูกต้องชัดเจนทั้ง 2 ประเด็น

เกณฑ์การผ่าน

ได้คุณภาพระดับ 2 ขึ้นไป ถือว่าผ่านเกณฑ์

บันทึกสะท้อนคิด



เกณฑ์การให้คะแนน

รายการสังเกต พฤติกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน		
	3 คะแนน	2 คะแนน	1 คะแนน
1. ให้ความร่วมมือ ในการทำกิจกรรมใน ชั้นเรียน	1. ให้ความร่วมมือใน การทำกิจกรรมเฉพาะที่ ตนเองได้รับมอบหมาย 2. ให้ความร่วมมือใน การตอบคำถามในชั้น เรียน 3. ให้ความร่วมมือใน การทำกิจกรรมทุก กิจกรรมในชั้นเรียน	1. ให้ความร่วมมือใน การทำกิจกรรมเฉพาะที่ ตนเองได้รับมอบหมาย 2. ให้ความร่วมมือใน การตอบคำถามในชั้น เรียน	1. ให้ความร่วมมือใน การทำกิจกรรม เฉพาะที่ตนเองได้รับ มอบหมาย
2. รับฟังความ คิดเห็นของผู้อื่น	1. รับฟังความคิดเห็น ของผู้อื่นเฉพาะที่ตนเอง ได้รับคำชมเชย 2. รับฟังความคิดเห็น ของผู้อื่นในส่วนที่เป็น ข้อด้อยของตนเอง 3. รับฟังความคิดเห็น พร้อมนำไปใช้ในการ แก้ไขปรับปรุงงาน	1. รับฟังความคิดเห็น ของผู้อื่นเฉพาะที่ตนเอง ได้รับคำชมเชย 2. รับฟังความคิดเห็น ของผู้อื่นในส่วนที่เป็น ข้อด้อยของตนเอง	1. รับฟังความคิดเห็น ของผู้อื่นเฉพาะที่ ตนเองได้รับคำชมเชย
3. มีความ กระตือรือร้นในการ ร่วมทำกิจกรรม	1. มีความกระตือรือร้น ในการร่วมทำกิจกรรมที่ ตนเองได้รับมอบหมาย 2. มีความกระตือรือร้น ในการร่วมทำกิจกรรมที่ ได้รับการร้องขอ 3. มีความกระตือรือร้น ในการร่วมทำทุก กิจกรรมในชั้นเรียน	1. มีความกระตือรือร้น ในการร่วมทำกิจกรรมที่ ตนเองได้รับมอบหมาย 2. มีความกระตือรือร้น ในการร่วมทำกิจกรรมที่ ได้รับการร้องขอ	1. มีความกระตือรือร้น ในการร่วมทำกิจกรรม ที่ตนเองได้รับ มอบหมาย

รายการสังเกต พฤติกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน		
	3 คะแนน	2 คะแนน	1 คะแนน
4. มีส่วนร่วมในการ แสดงความคิดเห็น	1. ร่วมแสดงความ คิดเห็นเฉพาะสิ่งที่ เกี่ยวข้องกับตนเอง เท่านั้น 2. ร่วมแสดงความ คิดเห็นเมื่อมีการระบุชื่อ ตนเอง 3. ร่วมแสดงความ คิดเห็นทุกกิจกรรมใน ชั้นเรียน	1. ร่วมแสดงความ คิดเห็นเฉพาะสิ่งที่ เกี่ยวข้องกับตนเอง เท่านั้น 2. ร่วมแสดงความ คิดเห็นเมื่อมีการระบุชื่อ ตนเอง	1. ร่วมแสดงความ คิดเห็นเฉพาะสิ่งที่ เกี่ยวข้องกับตนเอง เท่านั้น
5. มีการทำงานอย่าง เป็นระบบขั้นตอน	1. มีการวิเคราะห์งาน ก่อนลงมือปฏิบัติ 2. มีการวางแผนตาม การวิเคราะห์งานก่อน ลงมือปฏิบัติ 3. มีการทำงานอย่าง เป็นระบบขั้นตอนตาม แผนที่วางไว้	1. มีการวิเคราะห์งาน ก่อนลงมือปฏิบัติ 2. มีการวางแผนตาม การวิเคราะห์งานก่อน ลงมือปฏิบัติ	1. มีการวิเคราะห์งาน ก่อนลงมือปฏิบัติ
6. ใช้เวลาในการทำ กิจกรรมอย่าง เหมาะสม	ปฏิบัติงานเสร็จทันตาม เวลาที่กำหนด และ ผลงานถูกต้องครบ ตามที่ระบุไว้	ปฏิบัติงานเสร็จทันตาม เวลาที่กำหนด และ ผลงานไม่ถูกต้องเพียง บางส่วน	ใช้เวลาในการทำ กิจกรรมเกินเวลาที่ กำหนดไม่เกิน 5 นาที ผลงานไม่ถูกต้องเพียง บางส่วน

แผนการจัดการเรียนรู้หน่วยที่ 3

ทักษะการแก้ปัญหา

เวลา 4 ชั่วโมง

คำอธิบายหน่วยการเรียนรู้

ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการแก้ปัญหา การสังเกตพฤติกรรมของนักเรียน การเผชิญสถานการณ์เฉพาะหน้า มีความสามารถในการวิเคราะห์ จับประเด็นปัญหา แยกแยะประเด็นปัญหา ตลอดจนหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาของนักเรียนที่เกิดขึ้นภายในชั้นเรียนได้อย่างเหมาะสม

จุดประสงค์การเรียนรู้

เมื่อนักศึกษาผ่านการฝึกอบรมในหน่วยนี้แล้ว นักศึกษาสามารถ

1. สังเกตพฤติกรรมของนักเรียนที่เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาภายในชั้นเรียนได้
2. ระบุเกี่ยวกับแนวทาง และเลือกแนวทางในการแก้ไขปัญหาของนักเรียนที่เกิดขึ้นภายในชั้น

เรียนได้อย่างเหมาะสม

สาระการเรียนรู้

1. การเผชิญสถานการณ์
2. การวิเคราะห์และจับประเด็นปัญหา
3. การวิเคราะห์และแยกแยะประเด็นปัญหา
4. การสังเกตพฤติกรรม

กิจกรรมการเรียนรู้

ขั้นการนำเข้าสู่บทเรียน

1. อาจารย์ผู้สอนกล่าวทักทายนักศึกษา พร้อมทั้งทบทวนความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่เรียนในหน่วยที่แล้ว และเปิด Clip Video เกี่ยวกับครูฝึกสอนที่โดนนักเรียนแซวให้นักศึกษาชม พร้อมทั้งตั้งคำถามว่า “ถ้านักศึกษาไปปฏิบัติการสอนแล้วโดนนักเรียนแซว นักศึกษาจะมีวิธีการแก้ไขปัญหา

อย่างไร”จาก Clip Video นักศึกษาคิดว่าคุณครูฝึกสอนใน Clip Video ยังขาดทักษะใดในการจัดการเรียนการสอน ”

2. จากนั้นอาจารย์ผู้สอน และนักศึกษาร่วมกันสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้ผ่าน Clip Video และอาจารย์ผู้สอนชี้ให้เห็นสิ่งสำคัญในเรื่องของทักษะการแก้ปัญหาของครูในการจัดการชั้นเรียน จากนั้นเชื่อมโยงสู่เนื้อหาที่จะศึกษาในวันนี้

ขั้นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

1. แจกใบงาน โดยให้สมาชิกแต่ละกลุ่มร่วมกันศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน และการแก้ปัญหานักเรียน โดยศึกษาจากกรณีศึกษาในภาพยนตร์ (The class)
2. สมาชิกแต่ละคนภายในกลุ่มร่วมกันวิเคราะห์สถานการณ์ของปัญหา เพื่อหาแนวทางเกี่ยวกับการเผชิญสถานการณ์ การวิเคราะห์และจับประเด็นปัญหา การวิเคราะห์และแยกแยะประเด็นปัญหา ตลอดจนหาแนวทางในการแก้ปัญหา
3. แต่ละกลุ่มนำเสนอผลของการทำกิจกรรม (โดยให้นำเสนอในรูปแบบของการแสดงบทบาทสมมติ)
4. สุ่มตัวแทนกลุ่มสะท้อนคิดในการนำเสนอผลของการทำกิจกรรมแต่ละกลุ่ม
5. อาจารย์ผู้สอนและนักศึกษาร่วมกันสรุปเกี่ยวกับบทเรียน และแนวคิดที่ได้จากการทำกิจกรรม

ขั้นการสรุปบทเรียน

1. อาจารย์ผู้สอนและนักศึกษาสะท้อนคิดและสรุปเกี่ยวกับประเด็นที่ร่วมกันศึกษา ว่ามีความสำคัญอย่างไรในการจะนำไปใช้ในการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา เพื่อที่จะจัดให้เกิดห้องเรียนที่มีการเรียนรู้อย่างมีความสุข โดยสรุปเป็นผังความคิดบนกระดานดำ รวมทั้งให้นักศึกษาสรุปบทเรียนโดยการเขียนบันทึกสะท้อนคิดเป็นรายบุคคล

สื่อการเรียนรู้

1. ใบงาน
2. แบบสังเกตพฤติกรรม
3. ภาพยนตร์เรื่อง “The Class”
4. Clip Video เกี่ยวกับครูฝึกสอนที่โดนนักเรียนแซว
5. บันทึกสะท้อนคิด

การวัดและประเมินผล

วิธีการวัดและประเมินผล	เครื่องมือวัด	เกณฑ์การประเมิน
1. ประเมินความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในชั้นเรียน	1. แบบประเมินความรู้ ความเข้าใจ	1. ได้ระดับ 2 พอใช้ขึ้นไปถือว่าผ่านเกณฑ์
2. สังเกตพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม	2. แบบสังเกตพฤติกรรม	2. มีคะแนนอยู่ในระดับพอใช้ถือว่าผ่าน
3. ประเมินจากบันทึกสะท้อนคิดรายบุคคล	4. บันทึกสะท้อนคิดขอนักศึกษา	

บันทึกการจัดกิจกรรม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้บันทึกผล

(.....)

ใบงานกิจกรรมกลุ่ม
หน่วยที่ 3 ทักษะการแก้ปัญหา

คำชี้แจง

1. มอบหมายให้นักศึกษาแต่ละกลุ่มชมภาพยนตร์เรื่อง The class ก่อนเข้ารับการฝึกอบรม
2. กำหนดให้ศึกษาเกี่ยวกับ 1) พฤติกรรมการแสดงออกของครู 2) ทักษะการแก้ปัญหาของครู 3) พฤติกรรมของนักเรียนที่แสดงออกภายในชั้นเรียน พร้อมทั้งยกตัวอย่างในภาพยนตร์ประกอบ
3. สมาชิกแต่ละคนภายในกลุ่มร่วมกันวิเคราะห์สถานการณ์ของปัญหา เพื่อหาแนวทางเกี่ยวกับการเผชิญสถานการณ์ การวิเคราะห์และจับประเด็นปัญหา การวิเคราะห์และแยกแยะประเด็นปัญหา ตลอดจนหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา
4. แต่ละกลุ่มส่งตัวแทนนำเสนอผลของการทำกิจกรรม (โดยให้นำเสนอในรูปแบบของการแสดงบทบาทสมมติ)

แบบประเมินผลการจัดกิจกรรม

หน่วยที่ 3 ทักษะการแก้ปัญหา

คำชี้แจง

1. ผู้วิจัย ประเมินผลการจัดกิจกรรมกลุ่ม โดยพิจารณาตามเกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนด
2. สรุปผลการประเมินผลงานตามเกณฑ์การตัดสินผลงานที่กำหนดให้ โดยทำเครื่องหมาย

✓ ลงในช่องสรุปผลการประเมิน

ลำดับ	ชื่อ-นามสกุล	ระดับคุณภาพความรู้ ความเข้าใจ				สรุปการ ประเมิน	
		3	2	1	0	ผ่าน	ไม่ผ่าน

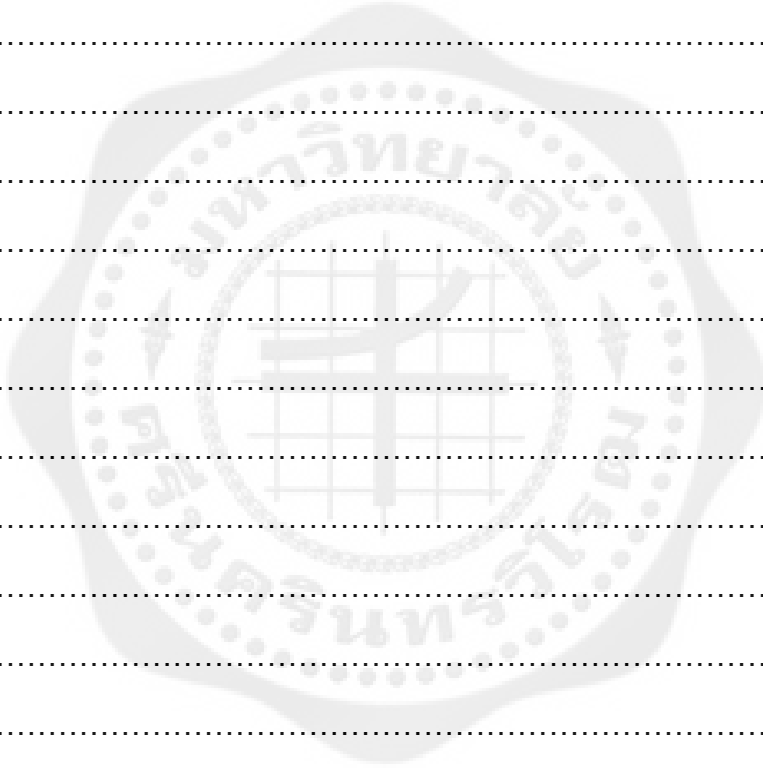
เกณฑ์การประเมิน

ระดับคุณภาพ	เกณฑ์การประเมิน
3	สรุปผลการศึกษาได้ถูกต้องชัดเจน คือ สถานการณ์ของปัญหา เพื่อหาแนวทางเกี่ยวกับการเผชิญสถานการณ์ การวิเคราะห์และจับประเด็นปัญหา การวิเคราะห์และแยกแยะประเด็นปัญหา ตลอดจนหาแนวทางในการแก้ไข ปัญหา และการแสดงบทบาทสมมติได้ชัดเจน
2	สรุปผลการศึกษาได้ถูกต้องชัดเจน คือ สถานการณ์ของปัญหา เพื่อหาแนวทางเกี่ยวกับการเผชิญสถานการณ์ การวิเคราะห์และจับประเด็นปัญหา การวิเคราะห์และแยกแยะประเด็นปัญหา แต่ยังขาดแนวทางในการแก้ไข ปัญหา และการแสดงบทบาทสมมติได้ชัดเจน
1	สรุปผลการศึกษาไม่ได้ถูกต้องชัดเจน คือ สถานการณ์ของปัญหา เพื่อหาแนวทางเกี่ยวกับการเผชิญสถานการณ์ ไม่สามารถวิเคราะห์และจับประเด็นปัญหา การวิเคราะห์และแยกแยะประเด็นปัญหา แต่ยังขาดแนวทางในการแก้ไขปัญหา และการแสดงบทบาทสมมติได้ชัดเจน
0	สรุปผลการศึกษาไม่ได้ถูกต้องชัดเจน และการแสดงบทบาทสมมติได้ไม่ชัดเจน

เกณฑ์การผ่าน

ได้คุณภาพระดับ 2 ขึ้นไป ถือว่าผ่านเกณฑ์

บันทึกสะท้อนคิด



เกณฑ์การให้คะแนน

รายการสังเกต พฤติกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน		
	3 คะแนน	2 คะแนน	1 คะแนน
1. ให้ความร่วมมือ ในการทำกิจกรรมใน ชั้นเรียน	1. ให้ความร่วมมือใน การทำกิจกรรมเฉพาะที่ ตนเองได้รับมอบหมาย 2. ให้ความร่วมมือใน การตอบคำถามในชั้น เรียน 3. ให้ความร่วมมือใน การทำกิจกรรมทุก กิจกรรมในชั้นเรียน	1. ให้ความร่วมมือใน การทำกิจกรรมเฉพาะที่ ตนเองได้รับมอบหมาย 2. ให้ความร่วมมือใน การตอบคำถามในชั้น เรียน	1. ให้ความร่วมมือใน การทำกิจกรรม เฉพาะที่ตนเองได้รับ มอบหมาย
2. รับฟังความ คิดเห็นของผู้อื่น	1. รับฟังความคิดเห็น ของผู้อื่นเฉพาะที่ตนเอง ได้รับคำชมเชย 2. รับฟังความคิดเห็น ของผู้อื่นในส่วนที่เป็น ข้อด้อยของตนเอง 3. รับฟังความคิดเห็น พร้อมนำไปใช้ในการ แก้ไขปรับปรุงงาน	1. รับฟังความคิดเห็น ของผู้อื่นเฉพาะที่ตนเอง ได้รับคำชมเชย 2. รับฟังความคิดเห็น ของผู้อื่นในส่วนที่เป็น ข้อด้อยของตนเอง	1. รับฟังความคิดเห็น ของผู้อื่นเฉพาะที่ ตนเองได้รับคำชมเชย
3. มีความ กระตือรือร้นในการ ร่วมทำกิจกรรม	1. มีความกระตือรือร้น ในการร่วมทำกิจกรรมที่ ตนเองได้รับมอบหมาย 2. มีความกระตือรือร้น ในการร่วมทำกิจกรรมที่ ได้รับการร้องขอ 3. มีความกระตือรือร้น ในการร่วมทำทุก กิจกรรมในชั้นเรียน	1. มีความกระตือรือร้น ในการร่วมทำกิจกรรมที่ ตนเองได้รับมอบหมาย 2. มีความกระตือรือร้น ในการร่วมทำกิจกรรมที่ ได้รับการร้องขอ	1. มีความกระตือรือร้น ในการร่วมทำกิจกรรม ที่ตนเองได้รับ มอบหมาย

รายการสังเกต พฤติกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน		
	3 คะแนน	2 คะแนน	1 คะแนน
4. มีส่วนร่วมในการ แสดงความคิดเห็น	1. ร่วมแสดงความ คิดเห็นเฉพาะสิ่งที่ เกี่ยวข้องกับตนเอง เท่านั้น 2. ร่วมแสดงความ คิดเห็นเมื่อมีการระบุชื่อ ตนเอง 3. ร่วมแสดงความ คิดเห็นทุกกิจกรรมใน ชั้นเรียน	1. ร่วมแสดงความ คิดเห็นเฉพาะสิ่งที่ เกี่ยวข้องกับตนเอง เท่านั้น 2. ร่วมแสดงความ คิดเห็นเมื่อมีการระบุชื่อ ตนเอง	1. ร่วมแสดงความ คิดเห็นเฉพาะสิ่งที่ เกี่ยวข้องกับตนเอง เท่านั้น
5. มีการทำงานอย่าง เป็นระบบขั้นตอน	1. มีการวิเคราะห์งาน ก่อนลงมือปฏิบัติ 2. มีการวางแผนตาม การวิเคราะห์งานก่อน ลงมือปฏิบัติ 3. มีการทำงานอย่าง เป็นระบบขั้นตอนตาม แผนที่วางไว้	1. มีการวิเคราะห์งาน ก่อนลงมือปฏิบัติ 2. มีการวางแผนตาม การวิเคราะห์งานก่อน ลงมือปฏิบัติ	1. มีการวิเคราะห์งาน ก่อนลงมือปฏิบัติ
6. ใช้เวลาในการทำ กิจกรรมอย่าง เหมาะสม	ปฏิบัติงานเสร็จทันตาม เวลาที่กำหนด และ ผลงานถูกต้องครบ ตามที่ระบุไว้	ปฏิบัติงานเสร็จทันตาม เวลาที่กำหนด และ ผลงานไม่ถูกต้องเพียง บางส่วน	ใช้เวลาในการทำ กิจกรรมเกินเวลาที่ กำหนดไม่เกิน 5 นาที ผลงานไม่ถูกต้องเพียง บางส่วน

แผนการจัดการเรียนรู้หน่วยที่ 4
การออกแบบการจัดการเรียนรู้ และการทดลองปฏิบัติการสอนในชั้นเรียน
เวลา 9 ชั่วโมง

คำอธิบายหน่วยการเรียนรู้

ศึกษาเกี่ยวกับการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่มีความเหมาะสมกับความแตกต่างทางด้านการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล พร้อมทั้งทดลองปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนเป็นรายบุคคล

จุดประสงค์การเรียนรู้

เมื่อนักศึกษาผ่านการฝึกอบรมในหน่วยนี้แล้ว นักศึกษาสามารถ

1. ออกแบบการจัดการเรียนรู้ได้เหมาะสมกับความแตกต่างทางด้านการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคลได้
2. ทดลองปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนเป็นรายบุคคลได้

สาระการเรียนรู้

1. การออกแบบการจัดการเรียนรู้ และการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างทางด้านการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคล
2. การทดลองปฏิบัติการสอนในชั้นเรียน โดยทำการทดลองปฏิบัติการสอนเป็นรายบุคคล

กิจกรรมการเรียนรู้

ขั้นการนำเข้าสู่บทเรียน

1. อาจารย์ผู้สอนกล่าวทักทายนักศึกษา พร้อมทั้งทบทวนนำนักศึกษาพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์จากการไปสังเกตการสอน พร้อมทั้งตั้งคำถามว่า
 “จากที่นักศึกษาไปสังเกตการสอน ก่อนที่คุณครูจะเข้าสอนในแต่ละครั้งจะต้องมีการเตรียมความพร้อมในเรื่องใดบ้าง”
 “ลักษณะการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบใด ที่นักศึกษาไปสังเกตการณ์สอนและพบว่าทำให้นักเรียนมีความสนใจ และเรียนรู้เกี่ยวกับบทเรียนได้เป็นอย่างดี”

2. จากนั้นอาจารย์ผู้สอน และนักศึกษาร่วมกันสรุปสิ่งที่ได้จากการสังเกตการสอน และอาจารย์ผู้สอนชี้ให้เห็นสิ่งสำคัญเกี่ยวกับการออกแบบการจัดการเรียนรู้ เพื่อที่จะทำให้การสอนในแต่ละครั้งประสบความสำเร็จ จากนั้นเชื่อมโยงสู่เนื้อหาที่จะศึกษาในวันนี้

ขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

1. อาจารย์ผู้สอนแจกใบงาน พร้อมทั้งคู่มือครูในแต่ละระดับชั้น เพื่อให้นักศึกษาได้ศึกษาบทเรียนที่จะสอน และทราบว่าจะต้องสอนในระดับชั้นใด จากนั้นให้นักศึกษาแต่ละคนทำการออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดยการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับเนื้อหา และธรรมชาติการเรียนรู้ของนักเรียนในระดับชั้นที่เลือกมา
2. นักศึกษาครูและอาจารย์ผู้สอนร่วมกันตรวจสอบความเหมาะสม และร่วมกันวิพากษ์กิจกรรมการเรียนรู้ที่ได้ออกแบบไว้
3. นำแผนการจัดการเรียนรู้ให้อาจารย์ผู้สอนพิจารณาความเหมาะสม และความสอดคล้องขององค์ประกอบทุกส่วนของแผนการจัดการเรียนรู้ และพิจารณาความเหมาะสมของกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ ไปขอคำปรึกษาจากคุณครูประจำรายวิชาที่นักศึกษาจะไปสอนในแต่ละโรงเรียน เพื่อดูความเหมาะสมของกิจกรรม และความถูกต้องของแผนการจัดการเรียนรู้ก่อนการสอน
4. ทดลองปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามระดับชั้นที่นักเรียนได้ออกแบบการเรียนรู้ไว้คนละ 50 นาที

ขั้นการสรุปบทเรียน

1. อาจารย์ผู้สอนและนักศึกษาร่วมกันสรุปเกี่ยวกับบทเรียน และแนวคิดที่ได้จากการทำกิจกรรม

สื่อการเรียนรู้

1. ใบงานกิจกรรมกลุ่ม
2. คู่มือครูในแต่ละระดับชั้น
3. ตัวอย่างแผนการจัดการเรียนรู้
4. บันทึกสะท้อนคิดของนักศึกษา

การวัดและประเมินผล

วิธีการวัดและประเมินผล	เครื่องมือวัด	เกณฑ์การประเมิน
1. ประเมินความสามารถ ออกแบบการจัดการเรียนรู้	1. แบบสังเกตพฤติกรรม	1. ได้ระดับ 2 พอใช้ขึ้นไปถือว่าผ่านเกณฑ์
2. ประเมินความสามารถในการ จัดกิจกรรมการเรียนรู้	2. แบบประเมินความสามารถ ออกแบบการจัดการเรียนรู้	2. ได้ระดับ 4 ระดับดีถือว่าผ่าน เกณฑ์
3. สังเกตพฤติกรรมการมีส่วนร่วม ในการทำกิจกรรม	3. แบบประเมินการจัดกิจกรรม	3. ได้ระดับ 4 ระดับดีถือว่าผ่าน เกณฑ์
4. ประเมินจากบันทึกสะท้อน คิดรายบุคคล	4. บันทึกสะท้อนคิดของ นักศึกษา	

บันทึกการจัดกิจกรรม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้บันทึกผล

(.....)

ใบงานกิจกรรม

หน่วยที่ 4 การออกแบบการจัดการเรียนรู้ และการทดลองปฏิบัติการสอนในชั้นเรียน

คำชี้แจง

1. ให้นักศึกษาแต่ละคนศึกษาตัวอย่างการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ในแต่ละระดับชั้นตามตัวอย่างที่อาจารย์ผู้สอนได้เตรียมไว้ให้
2. ให้นักศึกษาแต่ละคนศึกษาคู่มือครูในแต่ละระดับชั้นตามที่ได้รับมอบหมาย พร้อมทั้งศึกษาเนื้อหา ธรรมชาติของนักเรียนในระดับชั้นที่ได้รับมอบหมาย
3. ให้นักศึกษาแต่ละคนนำเสนอแผนการจัดการเรียนรู้ และเพื่อนนักศึกษา พร้อมอาจารย์ร่วมกันวิพากษ์แผนการจัดการเรียนรู้ จากนั้นให้นักศึกษาปรับแก้แผนการจัดการเรียนรู้
4. ส่งแผนการจัดการเรียนรู้ที่ได้ปรับแก้ให้อาจารย์ผู้สอนพิจารณาอีกครั้ง จากนั้นให้นักศึกษาทดลองปฏิบัติการสอนในชั้นเรียน โดยกำหนดให้นักศึกษาทดลองปฏิบัติการสอนคนละ 50 นาที

บันทึกสะท้อนคิด

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



เกณฑ์การให้คะแนน

รายการสังเกต พฤติกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน		
	3 คะแนน	2 คะแนน	1 คะแนน
1. ให้ความร่วมมือ ในการทำกิจกรรมใน ชั้นเรียน	1. ให้ความร่วมมือใน การทำกิจกรรมเฉพาะที่ ตนเองได้รับมอบหมาย 2. ให้ความร่วมมือใน การตอบคำถามในชั้น เรียน 3. ให้ความร่วมมือใน การทำกิจกรรมทุก กิจกรรมในชั้นเรียน	1. ให้ความร่วมมือใน การทำกิจกรรมเฉพาะที่ ตนเองได้รับมอบหมาย 2. ให้ความร่วมมือใน การตอบคำถามในชั้น เรียน	1. ให้ความร่วมมือใน การทำกิจกรรม เฉพาะที่ตนเองได้รับ มอบหมาย
2. รับฟังความ คิดเห็นของผู้อื่น	1. รับฟังความคิดเห็น ของผู้อื่นเฉพาะที่ตนเอง ได้รับคำชมเชย 2. รับฟังความคิดเห็น ของผู้อื่นในส่วนที่เป็น ข้อด้อยของตนเอง 3. รับฟังความคิดเห็น พร้อมนำไปใช้ในการ แก้ไขปรับปรุงงาน	1. รับฟังความคิดเห็น ของผู้อื่นเฉพาะที่ตนเอง ได้รับคำชมเชย 2. รับฟังความคิดเห็น ของผู้อื่นในส่วนที่เป็น ข้อด้อยของตนเอง	1. รับฟังความคิดเห็น ของผู้อื่นเฉพาะที่ ตนเองได้รับคำชมเชย
3. มีความ กระตือรือร้นในการ ร่วมทำกิจกรรม	1. มีความกระตือรือร้น ในการร่วมทำกิจกรรมที่ ตนเองได้รับมอบหมาย 2. มีความกระตือรือร้น ในการร่วมทำกิจกรรมที่ ได้รับการร้องขอ 3. มีความกระตือรือร้น ในการร่วมทำทุก กิจกรรมในชั้นเรียน	1. มีความกระตือรือร้น ในการร่วมทำกิจกรรมที่ ตนเองได้รับมอบหมาย 2. มีความกระตือรือร้น ในการร่วมทำกิจกรรมที่ ได้รับการร้องขอ	1. มีความกระตือรือร้น ในการร่วมทำกิจกรรม ที่ตนเองได้รับ มอบหมาย

รายการสังเกต พฤติกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน		
	3 คะแนน	2 คะแนน	1 คะแนน
4. มีส่วนร่วมในการ แสดงความคิดเห็น	1. ร่วมแสดงความ คิดเห็นเฉพาะสิ่งที่ เกี่ยวข้องกับตนเอง เท่านั้น 2. ร่วมแสดงความ คิดเห็นเมื่อมีการระบุชื่อ ตนเอง 3. ร่วมแสดงความ คิดเห็นทุกกิจกรรมใน ชั้นเรียน	1. ร่วมแสดงความ คิดเห็นเฉพาะสิ่งที่ เกี่ยวข้องกับตนเอง เท่านั้น 2. ร่วมแสดงความ คิดเห็นเมื่อมีการระบุชื่อ ตนเอง	1. ร่วมแสดงความ คิดเห็นเฉพาะสิ่งที่ เกี่ยวข้องกับตนเอง เท่านั้น
5. มีการทำงานอย่าง เป็นระบบขั้นตอน	1. มีการวิเคราะห์งาน ก่อนลงมือปฏิบัติ 2. มีการวางแผนตาม การวิเคราะห์งานก่อน ลงมือปฏิบัติ 3. มีการทำงานอย่าง เป็นระบบขั้นตอนตาม แผนที่วางไว้	1. มีการวิเคราะห์งาน ก่อนลงมือปฏิบัติ 2. มีการวางแผนตาม การวิเคราะห์งานก่อน ลงมือปฏิบัติ	1. มีการวิเคราะห์งาน ก่อนลงมือปฏิบัติ
6. ใช้เวลาในการทำ กิจกรรมอย่าง เหมาะสม	ปฏิบัติงานเสร็จทันตาม เวลาที่กำหนด และ ผลงานถูกต้องครบ ตามที่ระบุไว้	ปฏิบัติงานเสร็จทันตาม เวลาที่กำหนด และ ผลงานไม่ถูกต้องเพียง บางส่วน	ใช้เวลาในการทำ กิจกรรมเกินเวลาที่ กำหนดไม่เกิน 5 นาที ผลงานไม่ถูกต้องเพียง บางส่วน

แผนการจัดการเรียนรู้หน่วยที่ 5
การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา
เวลา 2 เดือน

คำอธิบายหน่วยการเรียนรู้

การนำเสนอความรู้อีกของครูที่ได้รับการเตรียมความพร้อมก่อนออกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ในหน่วยการเรียนรู้ที่ 1-4 ไปปฏิบัติจริงและเรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับประสบการณ์จากการปฏิบัติในสถานศึกษาที่เป็นหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพเป็นระยะเวลา 2 เดือน

จุดประสงค์การเรียนรู้

เมื่อนักศึกษาผ่านการฝึกอบรมในหน่วยนี้แล้ว นักศึกษาสามารถ

1. ออกแบบการจัดการเรียนรู้ได้เหมาะสมกับความแตกต่างทางด้านการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคลได้
2. ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่เป็นหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การปฏิบัติกิจกรรมตามหน่วยการเรียนรู้

1. นิเทศติดตามผลการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาของนักศึกษาครูเดือนละ 2 ครั้ง ระยะเวลา 2 เดือน รวมคนละ 4 ครั้ง โดยได้รับการประเมินจากครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์
2. การเข้าร่วมกลุ่มการศึกษาครู (Teacher Study Groups) ใน 2 รูปแบบ คือ
 - 2.1 การเข้าร่วมกลุ่มการศึกษาแบบการปฏิบัติ (Practices Study Group) โดยจะได้รับการควบคุม และได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติการสอน และชี้แนวทางในการแก้ไขปัญหาจากอาจารย์นิเทศก์ และครูพี่เลี้ยง ทุกครั้งหลังการนิเทศในแต่ละครั้ง
 - 2.2 การเข้าร่วมกลุ่มการศึกษาแบบออนไลน์ (Online Study Group) โดยจะได้รับการควบคุม และได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติการสอน และชี้แนวทางในการแก้ไขปัญหาจากอาจารย์นิเทศก์ โดยนำเครือข่ายเทคโนโลยีการสื่อสารของ Facebook จัดตั้งเป็นกลุ่มเพื่อสร้างชุมชนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กำหนดให้มีกิจกรรมนี้สัปดาห์ละ 3 วัน เป็นระยะเวลา 2 เดือน ในช่วงระหว่างที่นักศึกษาครูปฏิบัติการสอน

*

การวัดและประเมินผล

วิธีการวัดและประเมินผล	เครื่องมือวัด	เกณฑ์การประเมิน
1. ประเมินความสามารถ ออกแบบการจัดการเรียนรู้	1. แบบประเมินความสามารถ ออกแบบการจัดการเรียนรู้	1. ได้ระดับ 4 ระดับดีถือว่าผ่าน เกณฑ์
2. ประเมินความสามารถในการ จัดกิจกรรมการเรียนรู้	2. แบบประเมินการจัดกิจกรรม	2. ได้ระดับ 4 ระดับดีถือว่าผ่าน เกณฑ์
3. บันทึกการเข้าร่วมกลุ่ม การศึกษาคู	3. แบบบันทึกการเข้าร่วมกลุ่ม การศึกษาคู	



แบบประเมินผลการเตรียมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ชื่อนักศึกษา (นาย/นางสาว)..... นามสกุล.....

โรงเรียน.....

รายการที่ประเมิน	ประเมินครั้งที่					ประเมินครั้งที่				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. การตรงต่อเวลาในการส่งแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้										
2. กำหนดสาระสำคัญได้สอดคล้องกับตัวชี้วัด จุดประสงค์การเรียนรู้ และเนื้อหาสาระ										
3. กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ให้มีความสัมพันธ์กับตัวชี้วัด และมีพฤติกรรมที่สามารถนักเรียนสามารถปฏิบัติได้จริง ตลอดจนสามารถวัด และสังเกตได้										
4. ความถูกต้องและเหมาะสมของเนื้อหาสาระที่สอน										
5. ความเหมาะสมของการจัดกิจกรรมและวิธีสอนที่ตอบสนองความแตกต่างทางการเรียนรู้ของนักเรียน										
6. กิจกรรมการเรียนการสอนมุ่งส่งเสริมให้เกิดทักษะการคิด การปฏิบัติ การทำงานเป็นทีม										
7. เลือกใช้สื่อที่มีความเหมาะสมกับเนื้อหาสาระ ความสนใจ และส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้										
8. การวัดและประเมินผล สอดคล้องกับจุดประสงค์ เนื้อหาสาระ และกิจกรรมการเรียนการสอน										
คะแนนรวม										
คะแนนรวมทั้งหมด										
คะแนนเฉลี่ย										

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

วันที่.....

รายการที่ประเมิน	ประเมินครั้งที่ 1					ประเมินครั้งที่ 2				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
3. การเสริมสร้างศักยภาพในการแก้ปัญหาของนักเรียน										
1. มีความสามารถในการส่งเสริมบรรยากาศของชั้นเรียนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์										
2. มีทักษะในการสังเกตพฤติกรรม และความสนใจของนักเรียน ตลอดจนสามารถหาแนวทางในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม										
3. มีความสามารถในการส่งเสริมศักยภาพ และความมั่นใจในการเรียนรู้ของนักเรียน										
4. มีการส่งเสริมให้ครูนักเรียนได้มีโอกาสร่วมกันในการสรุปบทเรียน และให้ข้อเสนอแนะสำหรับการปรับปรุงการเรียนการสอนครั้งต่อไป										
คะแนนรวม										
คะแนนรวมทั้งหมด										
คะแนนเฉลี่ย										

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

วันที่.....



ประวัตย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	สุพรรณษา สุวรรณชาติรี
วัน เดือน ปี เกิด	8 ตุลาคม 2522
สถานที่เกิด	อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	177/196 หมู่ 9 ตำบลเขารูปช้าง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา 9000
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	อาจารย์ประจำ ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2545	ปริญญาโท ศึกษาศาสตรบัณฑิต จาก สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคใต้
พ.ศ. 2548	ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต จาก มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
พ.ศ. 2560	ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ