

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า ทบทวนตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในประเด็นดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะและสมรรถนะของอาจารย์พยาบาล

ตอนที่ 2 แนวคิดการพัฒนาอาจารย์ใหม่

ตอนที่ 3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน

ตอนที่ 4 การจัดการศึกษาสาขาพยาบาลศาสตร์ของสถาบันพระบรมราชชนก

ตอนที่ 5 แนวคิดการพัฒนาให้เป็นผู้สอนแบบสะท้อนคิด

ตอนที่ 6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะและสมรรถนะของอาจารย์พยาบาล

ความเป็นมาของการนำสมรรถนะมาใช้ในระบบข้าราชการไทย

การปฏิรูประบบบริหารภาครัฐได้ปรับเปลี่ยนไปสู่ การทำงานโดยยึดผลลัพธ์ ความคุ้มค่า ความรับผิดชอบ ความสามารถตอบสนองความต้องการของสังคมและประชาชนผู้รับบริการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) จึงได้ว่าจ้างบริษัท เฮย์กรุ๊ป จำกัด เป็นที่ปรึกษาการพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งให้เอื้อต่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ และปรับปรุงระบบค่าตอบแทนให้เจ้าหน้าที่รัฐได้รับค่าตอบแทนตามผลงานเทียบเคียงได้กับภาคเอกชน แนวทางการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน จะเน้นที่ 1) ความรู้ความสามารถ 2) ทักษะ 3) ประสิทธิภาพ 4) สมรรถนะของบุคคล 5) ผลสำเร็จของงานตำแหน่ง โดยส่งเสริมให้ข้าราชการได้พัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานและกำหนดค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับสมรรถนะและผลงาน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548)

1. ความหมายของสมรรถนะ

สมรรถนะ หรือ สมรรถภาพ (Competency or Competence) เป็นคำที่มีการใช้อย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะในวงการวิชาชีพการพยาบาลได้เริ่มมีการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะมากขึ้นในพยาบาล ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับสมรรถนะไว้ ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2525) ให้ความหมาย สมรรถนะว่า หมายถึง ความสามารถ คุณภาพ หรือการที่มีคุณสมบัติเหมาะสมแก่การจะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ตรงกับ ภาษาอังกฤษว่า Ability แปลว่า ความสามารถ แต่ยังมีคำเฉพาะว่า Competency แปลว่า ความสามารถในการทำบางสิ่งบางอย่างได้ดีหรือมีประสิทธิภาพ

Webster's Seventh New Collegiate Dictionary (1971) ให้ความหมายสมรรถนะว่า เป็นคุณภาพหรือสภาวะของการกระทำที่ได้อย่างเพียงพอ

ไวไลร์ตัน คัมประยูร (2539) ให้ความหมายสมรรถนะ หมายถึง ผลของพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกระหว่างการปฏิบัติภารกิจหน้าที่ เพื่อให้ภารกิจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายนั้นประสบความสำเร็จด้วยดี

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) ได้กำหนด สมรรถนะว่าเป็น กลุ่มของความรู้ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนทัศนคติที่จำเป็นในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งคุณลักษณะของบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมและผลของการปฏิบัติงาน คุณลักษณะเหล่านี้ส่วนหนึ่งประกอบขึ้นจากทักษะความรู้ ความสามารถ ทัศนคติ บุคลิกภาพ ค่านิยมของบุคคล หรือพฤติกรรมของผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานยอดเยี่ยมในงานหนึ่งๆ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552) ให้ความหมายว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากได้ความรู้ ความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กร

กรมการแพทย์ (2548) ให้ความหมาย สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานใดงานหนึ่ง (Job roles) ให้ประสบความสำเร็จและมีความโดดเด่นกว่าคนอื่นๆ ในเชิงพฤติกรรม เช่น มากกว่าเพื่อนร่วมงาน ในสถานการณ์ที่หลากหลายกว่า และได้ผลงานดีกว่าคนอื่น เป็นต้น

สำนักงานพยาบาล (2547) ให้ความหมาย สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของพยาบาลที่เป็นผลมาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ต้องการให้มี เพื่อให้การปฏิบัติงานของพยาบาลช่วยให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และภารกิจขององค์กร

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของบุคคล ซึ่งลักษณะเหล่านี้ส่วนหนึ่งประกอบขึ้นจากความรู้ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติ บุคลิกภาพ ค่านิยมของบุคคล ที่สะท้อนให้เห็นจากพฤติกรรมในการทำงานที่แสดงออกมาของแต่ละบุคคลที่สามารถวัดและสังเกตเห็นได้

2. การกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นของข้าราชการสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

การกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง สำนักงาน ก.พ. (2552) ได้กำหนดสมรรถนะเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ สมรรถนะหลัก สมรรถนะทางการบริหาร และสมรรถนะเฉพาะตามงานที่ปฏิบัติ ซึ่งในที่นี้จะอธิบายเฉพาะ สมรรถนะหลัก และสมรรถนะเฉพาะตามงานที่ปฏิบัติ ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาอาจารย์ใหม่ที่ปฏิบัติหน้าที่ในระดับปฏิบัติการ ดังนี้

2.1 สมรรถนะหลัก

การกำหนดสมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือน จะต้องมีความสมรรถนะหลัก 5 ด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การทำงานเป็นทีม โดยมีคำจำกัดความสมรรถนะ ดังนี้

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement motivation) คือ ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีขึ้นหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ ซึ่งอาจจะเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนด อีกทั้งยังรวมถึง การสร้างสรรค์พัฒนาผลงาน หรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่ไม่เคยมีผู้ใดกระทำได้มาก่อน

2. บริการที่ดี (Service mind) คือ ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการต่อประชาชน ข้าราชการหรือหน่วยงานอื่นๆ

3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) คือ ความสนใจใฝ่รู้ สั่งสมความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยี เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity) คือ การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติตนอย่างถูกต้อง เหมาะสมทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และจรรยาบรรณข้าราชการ เพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นราชการ

5. การทำงานเป็นทีม (Teamwork) คือ ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงาน หรือส่วนราชการ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก หรือหัวหน้าทีมงาน รวมทั้งสามารถที่จะสร้างและรักษาสัมพันธภาพของสมาชิกในทีมงาน

2.2 สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการพลเรือนที่ 16 ด้าน โดย หน่วยงานจะต้องกำหนดสมรรถนะที่หน่วยงานต้องการให้บุคลากรทุกคนได้ปฏิบัติอย่างน้อย 3 ด้าน โดยมีคำจำกัดความสมรรถนะ ดังนี้

1. การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking) คือ การทำความเข้าใจและวิเคราะห์สถานการณ์ ประเด็นปัญหา แนวคิดโดยการแยกแยะประเด็นออกเป็นส่วนย่อยๆ หรือทีละ

ขั้นตอน รวมถึงการจัดหมวดหมู่อย่างเป็นระบบระเบียบ เปรียบเทียบแง่มุมต่างๆ สามารถลำดับความสำคัญ ช่วงเวลา เหตุและผล ที่มาที่ไปของกรณีต่างๆ ได้

2. การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking) คือ การคิดในเชิงสังเคราะห์ มองภาพองค์รวม โดยการจับประเด็น สรุปรูปแบบ เชื่อมโยงหรือประยุกต์แนวทางจากสถานการณ์ ข้อมูล หรือทักษะต่างๆ จนได้เป็นกรอบความคิด หรือแนวทางใหม่

3. การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น (Caring Others) คือ ความใส่ใจและตั้งใจที่จะส่งเสริมปรับปรุง และพัฒนาผู้อื่น มีศักยภาพ หรือมีสุขภาวะทั้งทางปัญญา ร่างกาย จิตใจ และทัศนคติ ที่ดียังยั่งยืนเกินกว่ากรอบของการปฏิบัติหน้าที่

4. การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ (Holding People Accountable) คือ การกำกับดูแลให้ผู้อื่นปฏิบัติตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ โดยอาศัยตามกฎหมายหรือตามตำแหน่งหน้าที่

5. การสืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking) คือ ความใฝ่รู้เชิงลึกที่จะแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ ภูมิหลัง ประวัติความเป็นมา ประเด็นปัญหา หรือเรื่องราวต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือจะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

6. ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม (Cultural Sensitivity) คือ การรับรู้ถึงข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม และสามารถประยุกต์ความเข้าใจเพื่อสร้างสัมพันธภาพระหว่างกันได้

7. ความเข้าใจผู้อื่น (Interpersonal Understanding) คือ ความสามารถในการรับฟังและเข้าใจความหมายตรงและแฝง ความคิด ตลอดจนสภาวะทางอารมณ์ของผู้ที่ติดต่อด้วย

8. ความเข้าใจองค์กรและระบบข้าราชการ (Organization Awareness) คือ ความสามารถเข้าใจความสัมพันธ์เชิงอำนาจตามกฎหมาย และอำนาจที่ไม่เป็นทางการในองค์กรของตนและองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย รวมทั้งสามารถคาดการณ์ผลของนโยบาย แนวโน้มทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีที่อาจเกิดขึ้นต่อองค์กร

9. การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness) คือ การเล็งเห็นปัญหาหรือโอกาส พร้อมทั้งจัดการเชิงรุกกับปัญหา โดยไม่มีใครร้องขอและไม่ย่อท้อต่อปัญหา หรือใช้โอกาสนั้นให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน ตลอดจนริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆ เกี่ยวกับงานเพื่อแก้ปัญหาหรือสร้างโอกาส

10. การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน (Concern for Order) คือ ความใส่ใจที่จะปฏิบัติงานให้ถูกต้อง ครบถ้วน มุ่งเน้นความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ และลดข้อบกพร่องที่อาจเกิดจากสภาพแวดล้อม โดยติดตาม ตรวจสอบการทำงานหรือข้อมูล ตลอดจนพัฒนาระบบการตรวจสอบเพื่อความถูกต้องของกระบวนการงาน

11. ความมั่นใจในตนเอง (Self Confidence) คือ ความมั่นใจในความสามารถ ศักยภาพ และการตัดสินใจของคนที่ปฏิบัติงานให้บรรลุ หรือเลือกวิธีที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หรือแก้ไขปัญหาให้สำเร็จลุล่วง

12. ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility) คือ ความสามารถในการปรับตัว และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์ และกลุ่มคนที่หลากหลาย หมายความว่ารวมถึงการยอมรับความเห็นที่แตกต่าง และปรับเปลี่ยนวิธีการเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป

13. ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication & Influencing) คือ ความสามารถที่จะสื่อความหมายด้วยการเขียน หรือพูด เพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจ ยอมรับ และสนับสนุนความคิดของตน

14. คุณภาพทางศิลปะ (Aesthetic Quality) คือ ความซาบซึ้งในอรรถรส และเห็นคุณค่าของงานทางศิลปะที่เป็นเอกลักษณ์และมรดกของชาติ รวมถึงงานศิลปะอื่นๆ และนำมาประยุกต์ในการสร้างสรรค์ศิลปะของตนได้

15. ความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ (Organization Commitment) คือ จิตสำนึกหรือความตั้งใจที่จะแสดงออก ซึ่งพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการและเป้าหมายของส่วนราชการ ยึดถือประโยชน์ของส่วนราชการก่อนประโยชน์ส่วนตัว

16. การสร้างสัมพันธภาพ (Relationship Building) คือ สร้างหรือรักษาสัมพันธภาพอันดีมิตร เพื่อความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เกี่ยวข้องกับการงาน

สรุปได้ว่า สมรรถนะข้าราชการเป็นสิ่งที่ได้ถูกกำหนดขึ้นเพื่อให้เกิดจากการการทำงานของข้าราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้สำนักงานข้าราชการพลเรือนได้กำหนดเป็นสมรรถนะหลักคือ สมรรถนะที่ข้าราชการทุกคนต้องมี และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติคือ สมรรถนะที่หน่วยงานจะต้องกำหนดให้บุคลากรในองค์กรต้องมี โดยยึดผลลัพธ์ ความคุ้มค่า ความรับผิดชอบ ความสามารถตอบสนองความต้องการของสังคม และประชาชนผู้รับบริการ

สมรรถนะของอาจารย์พยาบาล

อาจารย์พยาบาลมักมีพื้นฐานมาจากบุคคลที่สำเร็จการศึกษาในหลักสูตรพยาบาลตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป จึงมักได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ รวมทั้งการปลูกฝังคุณลักษณะให้เป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีเป้าหมายเพื่อไปให้การดูแลผู้รับบริการที่มีทั้งผู้ที่มีภาวะสุขภาพดีและผู้ที่มีภาวะสุขภาพผิดปกติหรือเจ็บป่วยมาก่อน แต่เมื่อได้มาเป็นครู/อาจารย์จึงได้มีการปรับเปลี่ยนเพิ่มเติมหน้าที่ให้มีบทบาทเป็นครู/อาจารย์อีกบทบาทหนึ่ง ดังนั้นอาจารย์พยาบาลจึงต้องมีบทบาทหน้าที่ทั้งความเป็นพยาบาลและความเป็นครู/อาจารย์ด้วย

1.คุณลักษณะของครู/อาจารย์

ครู/อาจารย์เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการที่จะต้องสั่งสอนและพัฒนาลูกศิษย์/ผู้เรียน ให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถอย่างสูงสุดในแต่ละคนที่เป็นไปได้ จึงมีนักวิชาการได้ให้ความสนใจ สำหรับคุณลักษณะที่สำคัญของครู/อาจารย์ ไว้หลายท่านดังนี้

สรวงศ์ ไข้วตระกูล (2544) กล่าวว่า คุณลักษณะสำคัญของครูที่ดีและมีประสิทธิภาพ จะต้องมียุทธศาสตร์ดังต่อไปนี้

1.เป็นมนุษยวิทยา (Humanistic) คือ เป็นผู้ที่ยอมรับผู้เรียนอย่างจริงจัง ให้ ความอบอุ่น มีความเข้าใจผู้เรียน มีความยุติธรรม เป็นกัลยาณมิตร ผู้เรียนมีความรู้สึกว่าเป็นที่พึ่ง เสมอยามสุขและยามทุกข์ และเป็นผู้ที่พร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือผู้เรียนเสมอ

2.เป็นผู้ที่ตระหนักรู้ (Aware) เกี่ยวกับความรู้สึกตนเองเป็นอย่างไร และมี ความเต็มใจและแสดงออกให้ผู้อื่นทราบตามความเป็นจริง ครูเป็นผู้ที่ผู้เรียนเชื่อถือได้โดยสนิทใจ

3.เป็นผู้ที่มีความรู้สึกไวต่อความรู้สึกของผู้เรียน รู้จักเอาใจใส่ใจเรา (Empathy) และสามารถที่จะเข้าใจว่าทำไมผู้เรียนรู้สึกหรือมีความคิดเห็นต่อเหตุการณ์บางสิ่ง บางอย่างเช่นนั้น

4.ความเข้าใจและยอมรับผู้เรียนว่าเป็นปัจเจกบุคคล ยอมรับข้อดีและข้อเสีย ของผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกว่า ครูยอมรับและให้ความเชื่อถือไว้วางใจ ทำให้ผู้เรียนมีความหวังว่าจะมีโอกาสพัฒนาให้เป็นบุคคลที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

5.ครู/อาจารย์ที่ดีต้องมีความเป็นกัลยาณมิตรกับผู้เรียน ซึ่งเป็นไปตาม คุณลักษณะของผู้สอนที่เรียกว่า คุณลักษณะของกัลยาณมิตร 7 ลักษณะคือ 1) ความน่ารัก ผู้เรียนรู้สึก ไว้วางใจสนิทสนม 2) ความน่าเคารพ เข้าใกล้แล้วผู้เรียนรู้สึกอบอุ่นใจเป็นพึ่งและปลอดภัย 3) ความ น่ายกย่อง เป็นผู้ที่มีความรู้ และภูมิปัญญา 4) รู้จักพูด ให้คำแนะนำ ตักเตือน และเป็นທີ່ปรึกษาที่ดี 5) อุดหนุนต่อถ้อยคำโดยพร้อมที่จะรับฟังคำซักถามต่างๆ อยู่เสมอด้วยความอดทน 6) กล่าวชี้แจงเรื่อง ต่างๆ ที่ลึกซึ้ง และ 7) ไม่ชักจูงไปในทางเสื่อมเสีย

ณรงค์ รมณียกุล (2543) กล่าวถึง ครู/อาจารย์ที่ประสบความสำเร็จและมีความสุขต่อ การทำหน้าที่ของครูผู้สอน ควรประกอบด้วยคุณลักษณะดังนี้

1. มีความรัก ความศรัทธาในบทบาทของความเป็นครูหรือวิชาชีพครู พร้อม ที่จะเสียสละแรงกาย ความคิดและการกระทำ มีความรู้สึกภูมิใจในคำว่า ครู จึงพยายามศึกษาหา ความรู้เพิ่มเติมเสมอเพื่อนำไปใช้ในการเรียนการสอนเป็นนิจ สร้างสรรค์หรือแสวงหาวิธีการใหม่ๆ นำมาปรับปรุงและพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนสม่ำเสมอ

2. มีความเมตตา กรุณา ความรักเอื้ออาทรต่อผู้เรียน มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ การเรียนรู้จากกิจกรรมต่างๆ มีลักษณะของการมองโลกในแง่ดี มองเห็นความแตกต่างกันระหว่างผู้เรียน เรียนรู้และพัฒนาในการกระทำได้ไม่เท่ากัน ผู้สอนจึงจำเป็นต้องให้เมตตา ชี้แนะ ให้คำปรึกษาที่เหมาะสม ให้กำลังใจผู้เรียน บุคลิกของครูต้องเอื้อกเย็น สุขุมและอ่อนโยน

3. มีความขยันหมั่นเพียร ในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไว้ล่วงหน้า เพื่อให้เกิดความมั่นใจในความถูกต้องตามหลักวิชาการ ใช้เวลาให้เกิดประโยชน์

4. มีบุคลิกภาพที่ดี สุภาพเรียบร้อย พุดจามีสัมมาคารวะ ประพฤติตนเหมาะสมแก่กาลเทศะ การแต่งกายสะอาดเรียบร้อย สุขภาพกาย สุขภาพจิตดี เข้าใจจิตวิทยาตามวัย และวุฒิภาวะผู้เรียน

2. สมรรถนะหลักของอาจารย์พยาบาลตามกรอบของ National League for Nursing (2006) กำหนดสมรรถนะหลักของอาจารย์พยาบาล (Core Competencies of Nurse Educators) ไว้ 8 สมรรถนะ ดังนี้

สมรรถนะที่ 1 สนับสนุนการเรียนรู้ (Facilitate Learning)

อาจารย์พยาบาลมีหน้าที่รับผิดชอบในการเรียนการสอนทั้งภาคทฤษฎี การทดลองเชิงปฏิบัติการ การปฏิบัติทางคลินิกที่ส่งเสริมให้นักศึกษาได้เรียนรู้และประสบความสำเร็จในการใช้สติปัญญา และผลลัพธ์ทางด้านจิตสังคม สมรรถนะในการสนับสนุนการเรียนรู้ที่ควรปฏิบัติด้านนี้คือ

1. กำหนดกลยุทธ์ในการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน พิจารณาถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน เนื้อหา บริบทการเรียนการสอน

2. มีกลยุทธ์การสอนในการจัดการศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีขั้นพื้นฐานและการใช้หลักฐานความรู้เชิงประจักษ์

3. ตระหนักถึงความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรม เพศ และประสบการณ์ของผู้เรียนเนื่องจากมีอิทธิพลต่อการเรียนการสอน

4. บูรณาการและพัฒนาการสอนของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน

5. ใช้ทักษะเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน

6. ฝึกทักษะการพูด การเขียนและการติดต่อโดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ทั้งตนเองและผู้อื่น รวมทั้งสามารถที่จะติดต่อในบริบทต่างๆ ที่มีความหลากหลาย

7. มีรูปแบบการคิดเชิงสร้างสรรค์และสะท้อนคิด

8. สร้างโอกาสให้ผู้เรียนเรียนรู้และพัฒนาความคิดเชิงสร้างสรรค์

9. แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการสอน สร้างแรงจูงใจให้กับนักศึกษา

10. แสดงให้เห็นถึงความสนใจและความนับถือผู้เรียน
11. ใช้บุคลิกลักษณะส่วนบุคคล (การดูแล ความเชื่อมั่น ความอดทน ความยืดหยุ่น) เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน
12. พัฒนาสัมพันธภาพของการทำงานเป็นทีมทั้งกับนักศึกษา ผู้ร่วมงานและบุคลากรในคลินิก เพื่อส่งเสริมสภาพแวดล้อมการเรียนรู้เชิงบวก
13. คงไว้ซึ่งองค์ความรู้ด้านวิชาชีพพยาบาลที่จำเป็นและช่วยให้นักศึกษาได้เตรียมความพร้อมในการปฏิบัติการพยาบาล
14. เป็นแบบอย่างที่ดีของวิชาชีพพยาบาลเพื่อให้นักศึกษาได้เรียนรู้จากเป็นแบบอย่าง

สมรรถนะที่ 2 การสนับสนุนให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเอง

อาจารย์พยาบาลต้องตระหนักว่าตนเองเป็นผู้มีความรับผิดชอบในการช่วยนักศึกษาได้พัฒนาตนเองสู่วิชาชีพพยาบาล และสร้างควมมีคุณค่า พฤติกรรมได้ตามบทบาทที่ถูกคาดหวังให้มากที่สุด โดยสนับสนุนการศึกษาพัฒนาตนเองและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจารย์พยาบาลมีสิ่งที่ควรปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะด้านนี้คือ

1. ค้นหารูปแบบการเรียนรู้ของนักศึกษาแต่ละคน และการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับนานาประเทศ การเรียนรู้ในวัยผู้ใหญ่ ความแตกต่างด้านวัฒนธรรม พิจารณาการศึกษาที่สูงกว่า ตลอดจนความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียน
2. จัดหาทรัพยากรให้กับนักศึกษา เพื่อช่วยให้ผู้เรียนได้รับการตอบสนองการเรียนรู้ของนักศึกษาแต่ละคน
3. ให้คำปรึกษากับนักศึกษาเกี่ยวกับกลยุทธ์ที่จะนำสู่ความสำเร็จด้านวิชาชีพตามเป้าหมายของนักศึกษา
4. สร้างสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมให้นักศึกษาได้แสดงบทบาทตามความคาดหวังของสังคมและสนับสนุนให้นักศึกษาได้สะท้อนเห็นตัวเองและบุคลิกภาพที่ตนเองกำหนดเป้าหมายไว้
5. ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้มีการพัฒนาการด้านการใช้สติปัญญา จิตใจ อารมณ์
6. ตระหนักถึงความสำคัญเกี่ยวกับรูปแบบการเรียนการสอนและปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่จะมีผลต่อผลลัพธ์การเรียนรู้
7. สามารถทำให้ผู้เรียนพัฒนาความสามารถของตนเองโดยผสมผสานจากการคิดการประเมินตนเอง และเพื่อนประเมิน
8. เป็นแบบอย่างด้านการแสดงพฤติกรรม การประกอบอาชีพ การปฏิบัติในองค์กร เพื่อเป็นแบบอย่างให้กับนักศึกษาได้เรียนรู้จากการปฏิบัติของอาจารย์

สมรรถนะที่ 3 มีความสามารถในการใช้กลยุทธ์การประเมินการเรียนการสอน

อาจารย์พยาบาลต้องใช้กลยุทธ์ในการประเมินผลการเรียนของนักศึกษาที่หลากหลายไม่ว่าจะเป็นประเมินในห้องเรียน ห้องปฏิบัติการและในคลินิก สามารถใช้กลยุทธ์การประเมินและการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสิ่งที่ควรปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะด้านนี้คือ

1. ทบทวนการประเมินและประเมินผลการเรียนปฏิบัติงาน โดยอยู่บนหลักฐานความรู้เชิงประจักษ์
2. มีการใช้กลยุทธ์การประเมินและการประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อให้การประเมินครอบคลุมทั้งด้านสติปัญญา จิตใจ และอารมณ์ สังคม
3. ใช้กลยุทธ์การประเมินผลลัพท์ ทั้งนี้โดยอยู่บนหลักพื้นฐานของความรู้เชิงประจักษ์ที่เหมาะสมกับนักศึกษาและเป้าหมายการเรียนรู้
4. จัดการประเมินทั้งด้านเวลา โครงสร้าง เพื่อสะท้อนความคิดของผู้เรียน
5. แสดงทักษะในการออกแบบและใช้เครื่องมือในการประเมินการปฏิบัติทางคลินิกของนักศึกษา

สมรรถนะที่ 4 การมีส่วนร่วมในการออกแบบและประเมินผลหลักสูตร

อาจารย์พยาบาลมีหน้าที่รับผิดชอบในการประเมินผลหลักสูตรและออกแบบหลักสูตรการเรียนการสอนเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพให้สอดคล้องกับแนวโน้มทางด้านสุขภาพเพื่อเตรียมให้ผู้สำเร็จการศึกษาสามารถออกไปทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมในการออกแบบหลักสูตรและการประเมินผลลัพท์ของหลักสูตรของอาจารย์พยาบาล มีดังนี้

1. สร้างความมั่นใจว่าหลักสูตรสะท้อนให้เห็นถึงปรัชญาและพันธกิจ และการพยาบาลในปัจจุบันและอนาคต เพื่อสนองความต้องการของชุมชนและสังคมที่มีความต้องการดูแลที่มีความซับซ้อน มีการเปลี่ยนแปลงและสภาพแวดล้อมด้านวัฒนธรรมการดูแลที่แตกต่าง
2. สร้างความมั่นใจว่าหลักสูตรสะท้อนให้เห็นถึงปรัชญาและพันธกิจของหลักสูตรการพยาบาลทั้งในปัจจุบันอนาคตที่มีความต้องการที่ซับซ้อน
3. แสดงความรู้ความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร การกำหนดผลลัพท์ของหลักสูตรพัฒนาความสามารถทั้งในการเขียนวัตถุประสงค์ และการคัดเลือกกิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสมและกลยุทธ์การประเมินที่เหมาะสม
4. ออกแบบหลักสูตรและตัดสินใจจัดทำหลักสูตรต้องทำบนพื้นฐานหลักเกณฑ์การศึกษาทฤษฎีและงานวิจัย
5. ทบทวนวรรณกรรมโดยใช้ข้อมูลพื้นฐานจากการประเมินผลลัพท์ของหลักสูตรความต้องการเรียนรู้ และสังคม และแนวโน้มการดูแลสุขภาพ

6. ทบทวนหลักสูตร โดยใช้กลยุทธ์และทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสม
7. สร้างและคงไว้ซึ่งการมีส่วนร่วมทางคลินิกเพื่อสนับสนุนให้บรรลุเป้าหมายของการศึกษาพยาบาล
8. ประสานความร่วมมือกับองค์กรภายนอกในการปรับหลักสูตร
9. ออกแบบและประเมินรูปแบบการจัดหลักสูตรเพื่อส่งเสริมคุณภาพของหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง

สมรรถนะที่ 5 ด้านภาวะผู้นำ

อาจารย์พยาบาลมีหน้าที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีภาวะผู้นำในการสร้างการศึกษาและการปฏิบัติการพยาบาลในอนาคต การทำหน้าที่ในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำของอาจารย์พยาบาลดังนี้

1. คำนึงถึงรูปแบบวัฒนธรรมเมื่อต้องการนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง
2. บูรณาการนวัตกรรมมาใช้
3. มีส่วนร่วมกับทีมทั้งในสถาบันการศึกษาและสถานบริการทั้งในระดับท้องถิ่น ชชาติ และนานาชาติ
4. ใช้กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงองค์การที่เหมาะสม
5. ส่งเสริมการปฏิบัติงาน โดยใช้นวัตกรรมการปฏิบัติเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง
6. พัฒนาทักษะภาวะผู้นำและการปฏิบัติเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง
7. ใช้บทบาทภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและจัดการ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารและการปฏิบัติงาน

สมรรถนะที่ 6 การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

อาจารย์พยาบาลต้องพัฒนาสมรรถนะของตนเองในบทบาทการจัดการเรียนการสอนที่จำเป็นให้คงอยู่ ดังนี้

1. แสดงให้เห็นความมุ่งมั่นในการเรียนรู้ตลอดชีวิต
2. ตระหนักว่าการพัฒนาวิชาชีพมีความจำเป็นและดำเนินกิจกรรมเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง
3. มีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์พยาบาล โดยพัฒนาตนเองให้แสดงบทบาทได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.สร้างความสมดุลระหว่างบทบาทครู นักวิชาการ และการให้บริการตามบทบาทของอาจารย์พยาบาลและสมาชิกของสถาบันการศึกษา

5. ใช้ข้อมูลย้อนกลับที่ได้รับจากการประเมินตนเอง นักศึกษาและผู้บริหาร เพื่อนำมาพัฒนาบทบาทของตนเองให้มีประสิทธิภาพ

6. บูรณาการกิจกรรมเข้าสู่กิจกรรมตามบทบาททางสังคมของตนเอง

7. ใช้ความรู้ด้านกฎหมายและจริยธรรมในการจัดการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น รวมทั้งการออกแบบหลักสูตรการเรียนการสอนตามนโยบายและระเบียบปฏิบัติ สอดคล้องกับความต้องการของนักศึกษา สภาพแวดล้อมด้านการศึกษา

สมรรถนะที่ 7 ด้านวิชาการ

อาจารย์พยาบาลต้องมีความรู้ด้านวิชาการที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของตนเองและที่สอน โดยมีการบูรณาการความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. เขียนวรรณกรรมที่เกี่ยวกับการออกแบบโปรแกรมการสอน เกี่ยวกับการใช้หลักฐานเชิงประจักษ์และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2. สร้างจิตวิญญาณเกี่ยวกับการสอน การเรียนรู้ การพัฒนานักศึกษา ประเมินวิธีการและบทบาทด้านอื่นๆ

3. ออกแบบและปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ เพื่อสร้างความเชี่ยวชาญในส่วนที่ตนเองมีความเชี่ยวชาญ

4. เผยแพร่วิชาการด้านการพยาบาลความรู้ต่างๆ โดยผ่านวิธีการต่างๆ

5. แสดงทักษะการเขียนเชิงวิชาการ ทั้งโครงร่างการวิจัย หรืออาจเป็นการพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาด้านนโยบายต่างๆ

6. แสดงให้เห็นถึงศักยภาพของการเป็นนักวิชาการ

สมรรถนะที่ 8 การทำหน้าที่จัดสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้

อาจารย์พยาบาลต้องมีความรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางการศึกษาร่วมกับการปฏิบัติงานของตนเองและตระหนักถึงนโยบายที่เกี่ยวข้อง องค์กร สังคม และแรงผลักดันด้านเศรษฐกิจที่มีผลกระทบต่อบทบาทของตนเอง ดังนี้

1. ใช้ความรู้ทั้งในอดีตและแนวโน้มในอนาคต ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษามาใช้ในการตัดสินใจในการเรียนการสอน

2. ศึกษาสภาพสังคม เศรษฐกิจ นโยบายและปัจจัยด้านองค์การที่จะมีผลต่อการจัดการศึกษาโดยทั่วไปและจัดการศึกษาทางการพยาบาล

3. พัฒนาเครือข่าย ประสานความร่วมมือ และผู้ร่วมงานเพื่อส่งเสริมการจัด
การศึกษาพยาบาลในชุมชน

4. ศึกษาเป้าหมายด้านวิชาชีพในประเด็นเกี่ยวกับการศึกษาทางการพยาบาล
พันธกิจขององค์กรและหลักสูตรการพยาบาล

5. บูรณาการค่านิยมของวิชาชีพ และการดูแลสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร
รวมทั้งพัฒนาการเรียนรู้ของนักศึกษาและอาจารย์

6. สนับสนุนการพยาบาลและการศึกษาพยาบาลให้สอดคล้องกับนโยบาย

3. สมรรถนะของอาจารย์พยาบาลตามกรอบของ Davis et al (2002)

Davis et al (2002) ได้กำหนดสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลไว้ 3 บทบาท คือ การ
ปฏิบัติบทบาทการสอน บทบาทนักวิชาการ และบทบาทผู้ประสานความร่วมมือ ซึ่งครอบคลุมทั้งใน
สมรรถนะของอาจารย์และเชิงวิชาชีพพยาบาล ดังนี้

3.1. บทบาทการสอน (Teacher Role)

บทบาทของครูเป็นบทบาทหนึ่งของอาจารย์พยาบาล โดยกำหนดสมรรถนะ
ในบทบาทการสอน ไว้ว่า พยาบาลที่รับผิดชอบด้านการศึกษา นอกจากจะมีสมรรถนะด้านวิชาชีพ
พยาบาลแล้ว ยังต้องมีสมรรถนะในบทบาทครู ซึ่งประกอบด้วย ภาวะผู้นำทางการศึกษาที่เกี่ยวกับการ
สอน ประยุกต์ความรู้เพื่อใช้ในกระบวนการสอนและการจัดการสภาพแวดล้อมในการจัดการเรียนการ
สอน บทบาทสำคัญจะต้องมีความสามารถในการสอนและประสบการณ์สอน ต้องมีความสามารถในการ
บูรณาการสอนนักศึกษาพยาบาลให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ในการดูแลผู้ป่วย มีความสามารถในการ
ประสานงานกับผู้ร่วมวิชาชีพ สมรรถนะของอาจารย์พยาบาลในบทบาทการสอนที่เป็นจริงและ
คาดหวังทั้งด้านความรู้และทักษะที่สำคัญ (Core Knowledge and Skills) ดังนี้

1. สมรรถนะที่เป็นจริงของอาจารย์พยาบาลในบทบาทการสอน มีดังนี้

1) มีความรู้ในหลักการ ปรัชญาและทฤษฎีการเรียนการสอน 2) มีความสามารถในการกลยุทธ์ในการสอน
อย่างกว้างขวาง 3) มีความรู้และทักษะการใช้เทคโนโลยีช่วยสอน 4) มีความสามารถในการพัฒนา
โปรแกรมการสอนที่ทันสมัย 5) มีความสามารถในการประเมินผลการเรียนการสอน ทั้งที่อาจารย์เป็น
ผู้จัดทำเองและเป็นที่มาตรฐาน ประเมินผลลัพธ์ ประเมินตามมาตรฐานการรับรองคุณภาพ และ
ประเมินทางคลินิก 6) มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายทางวิชาชีพและกฎหมายทั่วไปเกี่ยวกับวิชาชีพ
7) เป็นแบบอย่างที่ดี 8) เป็นผู้มีอิทธิพลทางสุขภาพ และ 9) มีทักษะการติดต่อสื่อสารที่ดี

2. สมรรถนะที่คาดหวังของอาจารย์พยาบาลในบทบาทการสอน มีดังนี้

1) ขับเคลื่อนการดูแลผู้ป่วยให้ครอบคลุมประชากร 2) ใช้เครื่องมือและกรอบแนวคิดที่เหมาะสม
สำหรับการสอนนักศึกษาพยาบาลให้เข้าสู่บทบาทของวิชาชีพพยาบาลได้สอดคล้องกับความต้องการ

ของสังคม 3) สนับสนุนให้นักศึกษาพยาบาลใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพในการตอบสนองความต้องการทางด้านสุขภาพของผู้ป่วย 4) มีความพร้อมในการนิเทศทางคลินิกให้กับนักศึกษาพยาบาล 5) คงรักษาการบันทึกที่เกี่ยวข้องกับการการศึกษาได้อย่างเหมาะสม 6) สามารถบูรณาการเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดโปรแกรมการสอน 7) กำหนดวัตถุประสงค์การสอนและเนื้อหา ที่ครอบคลุมกับเป้าหมายในปัจจุบันทั้งหมด 8) จัดการเนื้อหาและประสบการณ์การสอนที่สอดคล้องกับหลักการเรียนการสอน 9) พัฒนางานให้ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ ปรัชญาและกรอบการจัดการศึกษาขององค์กร 10) วางแผนจัดประสบการณ์การเรียนการสอนอย่างเหมาะสม 11) ออกแบบกลยุทธ์การสอน สื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายการเรียนการสอน 12) จัดการเรียนการสอนภายใต้การวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน 13) ใช้เครื่องมือการประเมินการสอนและความสำเร็จ ตามเป้าหมายอย่างเหมาะสม 14) สนับสนุนให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการวางแผน การประเมินผลการเรียน 15) สื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ 16) พัฒนาการจัดการเรียนการสอนทางการพยาบาลให้ดีที่สุด 17) มีการเลือกใช้รูปแบบการแสดงบทบาทที่เป็นแบบอย่างให้กับนักศึกษาพยาบาล อย่างชาญฉลาดและประเมินความรู้และทักษะของตนเองในการปฏิบัติเพื่อนำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพ

3.2 บทบาทนักวิชาการ (Scholar Role)

อาจารย์พยาบาลมีหน้าที่รับผิดชอบด้านวิชาการค้นหา ประยุกต์และบูรณาการ อาจารย์พยาบาลจึงต้องมีองค์ความรู้ในหัวข้อที่ตนเองสอน และสามารถสื่อสารกับผู้อื่นได้ บทบาทนักวิชาการที่แท้จริงต้องสะท้อนให้เห็นถึงองค์ความรู้ในวิชาที่ตนเองรับผิดชอบในเชิงกว้างและเชิงลึก มีทักษะในการเป็นพี่เลี้ยงให้กับผู้อื่น รวมทั้งแสดงความสามารถของอาจารย์ได้ตามมาตรฐาน คือ ความชัดเจน ถูกต้อง ริเริ่มและมีสติปัญญา (Originality and Intellectual Diversity) สนับสนุนให้ผู้อื่นมีการปฏิบัติงานโดยใช้หลักฐานความรู้ที่ดีที่สุดในการจัดการการศึกษา การดูแลสุขภาพและวิจัย อาจารย์พยาบาลต้องพัฒนาองค์ความรู้ค้นหาความรู้ใหม่ ๆ มีการประยุกต์ใช้ความรู้ในเชิงสร้างสรรค์ ประสานความร่วมมือกับพยาบาลเพื่อนำองค์ความรู้ไปสู่การปฏิบัติทางคลินิก หาโอกาสในการสร้างงานวิจัยร่วมกับวิชาชีพ สหสาขาวิชาชีพ เพื่อนำไปสู่องค์ความรู้ที่ดีที่สุดและบูรณาการงานวิจัย และงานวิชาการที่ค้นพบสู่การจัดการเรียนการสอน

1.สมรรถนะในบทบาทนักวิชาการทางการพยาบาล ได้แก่ 1) มีความรู้ในวิธีการและกระบวนการวิจัยทางการศึกษาพยาบาล 2) มีทักษะการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งการเขียน การสื่อสารทางวาจาและท่าทาง 3) ปฏิบัติตามหลักการเป็นพี่เลี้ยง 4) รับรู้ถึงแนวโน้มโอกาส สภาวะคุกคาม และความต้องการเกี่ยวกับการพยาบาลและการศึกษาทางการพยาบาล 5) สนใจงานวิจัยทั้งประเด็นที่เกี่ยวกับการปฏิบัติการพยาบาลและการศึกษาพยาบาล 6) มีบุคลิกภาพที่แสดงถึงความสามารถทางสติปัญญา ความคิดเชิงสร้างสรรค์การคิดเชิงวิเคราะห์ และทัศนคติการดูแล

2.สมรรถนะที่คาดหวังในบทบาทนักวิชาการ ได้แก่ 1) ช่วยให้ผู้เรียนแปลและประยุกต์ใช้งานวิจัยในการปฏิบัติทางคลินิก 2) มีการใช้ผลงานวิจัยและผลงานวิชาการที่เกี่ยวข้องงานพยาบาลที่ทันสมัยในการพัฒนาการศึกษาทางการพยาบาล 3) ให้ความสำคัญกับการทำวิจัยทางการพยาบาล 5) ส่งเสริมด้านวิชาการทางการพยาบาลทั้งในและนอกสถาบันการศึกษา และสถาบันที่ให้บริการ 6) ใช้ความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติทางคลินิกมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน 7) แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการทำวิจัย 8) เผยแพร่ความรู้ที่ดีที่สุดเกี่ยวกับการศึกษาทางการพยาบาลและการวิจัย 9) แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการเขียนผลงานวิชาการ 10) เป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นพี่เลี้ยงให้กับนักศึกษาพยาบาล เพื่อให้นักศึกษาได้เรียนรู้ด้านวิชาการ

3.3. บทบาทผู้ประสานความร่วมมือ (Collaborator Role)

เป็นบทบาทที่ทำนายผู้นำทางการศึกษาในการพัฒนาผู้ร่วมงานให้เกิดระบบการดูแลสุขภาพ การประสานความร่วมมือกับผู้ร่วมงาน นักศึกษาและผู้บริหาร กลุ่มคนและชุมชน

1.สมรรถนะอาจารย์พยาบาลในบทบาทผู้ประสานความร่วมมือ ได้แก่

1) มีความรู้ในทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เช่น ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร การเจรจาต่อรอง การจัดองค์การและระบบการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น 2) มีทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ 3) พัฒนาระบบการเกี่ยวกับกฎหมายและนโยบาย

2. สมรรถนะที่คาดหวังในบทบาทผู้ประสานความร่วมมือ ได้แก่ 1) เป็นที่ปรึกษาให้กับผู้อื่นทั้งผู้ร่วมวิชาชีพและวิชาชีพอื่น 2) สร้างการเชื่อมโยงระหว่างสถาบันการศึกษาและสถาบันบริการให้เข้มแข็งทั้งในองค์กรและชุมชน 3) ในกรอบแนวคิดที่กว้างขวาง เพื่อนำไปสู่การสร้างสัมพันธภาพระหว่างกลุ่มและส่งเสริมการศึกษาพยาบาล 4) ติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน นักศึกษา ผู้บริหาร เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติการพยาบาลที่ดีที่สุดสู่การปฏิบัติทางคลินิก 5) ทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อส่งเสริมการใช้ และการดูแลสุขภาพให้สอดคล้องกับกฎหมายหรือนโยบายขององค์กร 6) อธิบายหลักสูตรการพยาบาล นโยบายองค์กร ต่างๆ ให้กับนักศึกษา เพื่อนร่วมงานได้ และ 7) แสดงความเป็นวิชาชีพ คุณค่าการศึกษา กฎหมายและนโยบาย

4. สมรรถนะตามบทบาทของผู้ประกอบวิชาชีพพยาบาล

อาจารย์พยาบาลนอกจากจะมีสมรรถนะการเป็นครู/อาจารย์แล้ว อาจารย์พยาบาลจำเป็นต้องมีสมรรถนะเชิงวิชาชีพพยาบาลด้วย ดังมีนักวิชาการที่ได้ให้ข้อคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับประเด็นนี้หลายท่าน ดังนี้

มณฑาทิพย์ ไชยศักดิ์ (2543) กล่าวถึง สมรรถนะที่จำเป็นของพยาบาล ดังนี้

1.มีความรู้พื้นฐานทางด้านวิชาชีพ รวมทั้งศาสตร์ที่เกี่ยวข้องและมีความจำเป็นในการทำงาน เช่น การใช้ภาษา ทั้งพูดอ่านเขียนภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นภาษาสากล ความรู้เชิง

เทคโนโลยีสารสนเทศ การใช้คอมพิวเตอร์ การสืบค้นข้อมูล ตลอดจนความรู้ด้านมนุษยสัมพันธ์ การสื่อสาร การนิเทศ การเป็นผู้นำและการบริหารจัดการซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาตนเองต่อไป

2. มีทักษะได้รับการฝึกฝนจากประสบการณ์ในเชิงวิชาชีพ ที่เพียงพอในการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามหลักการ

3.สามารถเชื่อมโยงความรู้ที่ได้จากทางทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติได้อย่างสอดคล้อง รู้จักคิดวิเคราะห์และประยุกต์ความรู้ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

4.มีสติปัญญาสามารถวิเคราะห์ ตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างมีเหตุผล และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

5.มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของวิชาชีพพยาบาล อันจะกระทบถึงคุณภาพการพยาบาลและภาพลักษณ์ของวิชาชีพ

6.มีวินัยในการทำงาน ยอมรับฟังความคิดเห็นที่มีเหตุผลของผู้อื่น ปฏิบัติตามกฎหมายของหน่วยงาน ยอมรับกติกาของหมู่คณะ

7. มีความเข้าใจในธรรมชาติของมนุษย์ เห็นอกเห็นใจและเอื้ออาทรผู้อื่น

8. มีความรับผิดชอบ รู้จักหน้าที่ของตน รวมทั้งปฏิบัติงานบนพื้นฐานของความมีคุณธรรม จริยธรรม

9.มีความใฝ่รู้อยู่เสมอ กระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

10.มีความยืดหยุ่น รู้จักการปรับตัวในการทำงาน

11.ยอมรับและเข้าใจในลักษณะของงานในวิชาชีพพยาบาล

เขวลักษณะ บรรจงปรุง และคณะ (อ้างใน จินตนา กล่อมศิริ, 2549) กล่าวว่า

ผู้ประกอบการวิชาชีพพยาบาล ควรมีสมรรถนะด้านจริยธรรมทางการพยาบาล และยึดถือปฏิบัติที่สำคัญ

11 ประการ ดังนี้

1.ความรับผิดชอบ หมายถึง ความมุ่งมั่นตั้งใจการปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความผูกพัน พากเพียร ความละเอียดรอบคอบ ยอมรับผลของการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ทั้งพยายาม ปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

2.ความซื่อสัตย์ หมายถึง การประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสมและตรงต่อความจริง ตรงไปตรงมา ทั้งกายวาจา ต่อตนเองและผู้อื่น

3.ความมีเหตุผล หมายถึง ความสามารถในการใช้ปัญญาในการประพฤติปฏิบัติ รู้จักไตร่ตรอง พิสูจน์ให้ประจักษ์ ไม่หลงงมงาย

4.ความกตัญญูกตเวที กตัญญู หมายถึง ความรู้สึกในการอุปการคุณ หรือบุญคุณที่ผู้อื่นมีต่อเรา กตเวที หมายถึง การแสดงออกและการตอบแทนบุญคุณ ดังนั้นความกตัญญูกตเวที หมายถึง การรู้บุญคุณและตอบแทนคุณต่อคนอื่นหรือสิ่งอื่นที่มีบุญคุณ

5.การรักษาระเบียบวินัย หมายถึง การควบคุมความประพฤติปฏิบัติให้ถูกต้องและเหมาะสมกับกริยามารยาท ข้อบังคับ ข้อตกลงต่างๆ

6.ความเสียสละ หมายถึง การละความเห็นแก่ตัว การแบ่งปันให้แก่คนที่ควรให้ ด้วยกำลังกาย กำลังทรัพย์ กำลังสติปัญญา

7.ความสามัคคี หมายถึง ความพร้อมเพรียง เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันร่วมมือกันกระทำการกิจให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนร่วมมากกว่าส่วนตน

8.การประหยัด หมายถึง การใช้สิ่งของทั้งหลายพอเหมาะพอควรให้ได้ประโยชน์มากที่สุด รวมทั้งรู้จักระมัดระวังและยับยั้งความต้องการให้อยู่ในขอบเขตที่พอเหมาะพอควร

9.ความยุติธรรม หมายถึง การปฏิบัติด้วยความเที่ยงตรงสอดคล้องกับความเป็นจริง และมีเหตุผลไม่ลำเอียง

10.ความอุตสาหะ หมายถึง ความพยายามให้เกิดความสำเร็จในงาน

11.ความเมตตา กรุณา เมตตา หมายถึง ความรักใคร่ปรารถนาให้ผู้อื่นเป็นสุข กรุณา คือ ความสงสาร คิดช่วยให้ผู้อื่นพ้นทุกข์

รัชพร ชื่นกลิ่น (2552) ได้ศึกษา การกำหนดสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์พยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก พบว่า สมรรถนะการจัดการสอน แบ่งเป็น 2 ด้าน ดังนี้

1.สมรรถนะด้านความรู้และทักษะ แบ่งออกเป็น

1.1 สมรรถนะด้านความรู้และทักษะทางการพยาบาล ประกอบด้วย มีความรู้ที่ลึกซึ้งในสาขาวิชาที่สอน บุคลากรเนื้อหาที่สอนกับวิชาอื่นได้ มีประสบการณ์หรือทักษะทางการพยาบาลในคลินิก หรือในชุมชน พัฒนาองค์ความรู้การพยาบาลด้วยการศึกษาและการวิจัย

1.2 สมรรถนะด้านความรู้และทักษะการจัดการความรู้ แบ่งออกเป็น

1.2.1 ด้านเทคนิคการจัดการเรียนรู้ และพัฒนาวิธีการจัดการเรียนรู้ ทั้งการสอนภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ประกอบด้วย ใช้กลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจทางการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้กลยุทธ์ทางการเรียน เช่น ความจำ การกำกับตนเองในการเรียนรู้ ฯลฯ เลือกใช้กิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย สามารถนิเทศการพยาบาลในคลินิก หรือในชุมชน ปรับปรุงและพัฒนาวิธีการจัดการเรียนรู้ในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ สามารถใช้ทักษะในการฟัง พูด อ่านและเขียนเพื่อการสื่อความหมายได้ถูกต้องและตรงประเด็น

1.2.2 ด้านการเตรียมการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย เข้าใจวิธีการเรียนรู้ ทฤษฎีการเรียนรู้ ออกแบบการเรียนรู้ได้เหมาะสมกับสภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน ออกแบบการเรียนรู้ได้สอดคล้องกับหลักสูตรและเป้าหมายการเรียนรู้ สามารถเลือกใช้สื่อ เทคโนโลยี และแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้

1.2.3 ด้านการนำแนวคิด/ทฤษฎีต่างๆ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย การจัดการเรียนรู้โดยยึดแนวคิดต่างๆ ได้ก่ การเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณ/การคิดสร้างสรรค์ การใช้ชุมชนเป็นฐาน การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ การจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริง การใช้การวิจัยเป็นฐานการเรียนรู้ ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

1.2.4 ด้านการวัดและประเมินผล ประกอบด้วย สามารถสร้างและคุณภาพเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้ สามารถวัดและประเมินผลได้ตามสภาพจริง สามารถนำผลการเรียนรู้ไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้

1.2.5 ด้านการพัฒนาผู้เรียน ประกอบด้วย สังเกต ติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียนรายบุคคล ส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ และพัฒนางานโดยใช้กระบวนการวิจัย พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม และรับผิดชอบต่อสังคม

2.สมรรถนะด้านความเป็นครูพยาบาล แบ่งออกเป็น

2.1 ด้านการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย สามารถกำหนดจุดมุ่งหมาย และจัดทำแผนงานพัฒนาตนเอง สามารถนำผลการประเมินเป็นข้อมูลป้อนกลับ มาปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ ใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สามารถศึกษาวิจัย หรือสร้างผลงานวิชาการทั้งด้านเนื้อหาสาระทางพยาบาล และการจัดการเรียนรู้ และนำผลมาใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้

2.2. ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ประกอบด้วย มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีวินัย ปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถาบัน ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพ ทั้งด้านการพยาบาลและวิชาชีพครู

2.3 ด้านบุคลิกภาพและการเป็นแบบอย่างที่ดี ประกอบด้วย มีบุคลิกภาพเหมาะสมทั้งด้านการแต่งกาย วาจา และจิตใจ เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตน เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติการพยาบาล การให้การดูแลอย่างเอื้ออาทร และด้านจิตใจของความเป็นมนุษย์ เป็นแบบอย่างที่ดีของการเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้

จะเห็นว่า สมรรถนะการสอนของอาจารย์พยาบาลจะประกอบไปด้วยทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านวิชาชีพพยาบาล ตามบทบาทของอาจารย์พยาบาลที่เป็นทั้งผู้สอนและพยาบาลวิชาชีพ นอกจากนี้อาจารย์พยาบาลต้องมีบทบาทในการเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในแง่การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ การมีบุคลิกลักษณะที่ดีและการให้บริการพยาบาลอีกด้วย

5.การประเมินสมรรถนะของอาจารย์พยาบาล

การประเมินสมรรถนะของอาจารย์พยาบาล ในการปฏิบัติงานในสถานการณจริงนั้น Rezlerm & Steven (1987) ได้เสนอว่า จะทำให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

1.ช่วยให้มีข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้บริหาร เพื่อให้ผู้บริหารทราบว่า อาจารย์พยาบาลมีสมรรถนะระดับใด ควรกำหนดทิศทางการพัฒนาอาจารย์ให้มีความรู้ความสามารถได้สอดคล้องกับมาตรฐานเป้าหมายขององค์การ หรือความต้องการของสังคมอย่างไร

2.การติดตามประเมินสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลในระยะยาวเป็นช่วงๆ เพื่อผู้บริหารดูการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมความสามารถในการปฏิบัติจากประสบการณ์ ระยะเวลาปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น อาจใช้เป็นแนวทางในการศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อสมรรถนะของอาจารย์ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน การปรับย้ายตำแหน่งให้เหมาะสมและการพัฒนาบุคลากร

โสภิต สุวรรณเวลา สร้อยสุวรรณ พลสังข์ และกาญจนา ฟานเผือก (2545) กล่าวว่า แหล่งข้อมูลในการประเมินสมรรถนะของอาจารย์พยาบาล จำแนกตามประเภทบุคคล ดังนี้ 1) ข้อมูลจากผู้เรียน 2) ข้อมูลจากผู้สอน 3) ข้อมูลจากผู้ร่วมงาน 4) ข้อมูลจากบรรยากาศและสภาพแวดล้อม อาทิ นโยบายการศึกษา ทิศทางที่ต้องการให้พัฒนาในตัวผู้เรียน การส่งเสริมให้มีบรรยากาศทางวิชาการ และส่งเสริมการทำงานอย่างดีที่สุดของอาจารย์

ดังนั้นผู้ประเมินหรือผู้ให้ข้อมูลเพื่อการประเมินสมรรถนะการสอน ควรมี 4 กลุ่ม คือ 1) ตัวอาจารย์เอง 2) เพื่อนอาจารย์ 3) ผู้บริหาร และ 4) นักศึกษา เนื่องจากเป็นบุคคลที่รับรู้ได้เห็น และติดตามกิจกรรมการสอนของอาจารย์ตลอดเวลา ซึ่งนักศึกษาเป็นผู้ที่ได้รับผลจากการสอนของอาจารย์โดยตรง ดังนั้น การให้นักศึกษาเป็นผู้ประเมินสมรรถนะการสอนของอาจารย์ จะทำให้ได้รับข้อมูลที่เป็นจริงมากยิ่งขึ้น (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2545)

จะเห็นได้ว่าอาจารย์พยาบาลเป็นปัจจัยนำเข้าที่สำคัญในการจัดการศึกษาทางการพยาบาล ดังนั้น จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ต้องมีการประเมินสมรรถนะของ อาจารย์ใหม่ ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้จะใช้ข้อมูลจากการประเมินตนเอง อาจารย์พี่เลี้ยง (เพื่อนร่วมงาน) และนักศึกษาโดยใช้แบบประเมินสมรรถนะเพื่อนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์อย่างถูกต้องและต่อเนื่องเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการจัดการศึกษาทางการพยาบาลขององค์การและตอบสนองต่อความต้องการของสังคม การรับอาจารย์พยาบาลที่เพิ่งสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีเข้ามาเป็นอาจารย์จะเห็นได้ว่า อาจารย์ใหม่ในช่วงแรกของการทำงาน ระยะ 0-3 ปีแรก จะอยู่ในกลุ่มที่เรียกว่า พยาบาลฝึกหัดหรือพยาบาลน้องใหม่ (Novice) (Benner, 1984) ซึ่งจะมีสมรรถนะเป็นไปตามสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี เมื่อเปรียบเทียบกับสมรรถนะอาจารย์พยาบาลตามที่ควรจะเป็น จึงจำเป็นต้องหารูปแบบหรือแนวทางในการพัฒนาอาจารย์ใหม่ที่มีความเหมาะสมต่อไป

ตอนที่ 2 แนวคิดการพัฒนาอาจารย์ใหม่

ความสำคัญของการพัฒนาอาจารย์ใหม่

อาจารย์พยาบาลเป็นหัวใจสำคัญในกระบวนการจัดการศึกษาทางการพยาบาล ที่จะให้บัณฑิตพยาบาลเป็นบัณฑิตที่มีคุณภาพ ให้การพยาบาลได้อย่างมีมาตรฐาน อาจารย์ใหม่ที่เริ่มเข้ามาในระบบ อาจเพิ่งเปลี่ยนจากการเป็นผู้เรียนมาสู่การเป็นผู้สอน หรือจากการเป็นพยาบาลวิชาชีพมาสู่การเป็นอาจารย์พยาบาลจึงเป็นช่วงที่เวลาที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนตัวเองอย่างมาก การพัฒนาอาจารย์ใหม่ในช่วงนี้จึงมีความสำคัญที่จะต้องมีการหารูปแบบการพัฒนาที่มีความชัดเจนอย่างเป็นระบบ

เกณฑ์การพัฒนาอาจารย์พยาบาลใหม่ตามแนวทางของสภาการพยาบาลแห่งประเทศไทย (สภาการพยาบาล, 2556)

การรับสมัครอาจารย์พยาบาลประจำของมหาวิทยาลัยมักกำหนดคุณสมบัติผู้สมัครให้สอดคล้องกับข้อกำหนดของสภาการพยาบาล ซึ่งต้องเป็นผู้สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโทสาขาพยาบาลศาสตร์ และมีประสบการณ์การปฏิบัติพยาบาลมาไม่ต่ำกว่า 2 ปี (คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัย เชียงใหม่, 2553) จึงทำให้อาจารย์พยาบาลในมหาวิทยาลัยฯ โดยทั่วไปมีคุณวุฒิสูงเพียงพอที่จะทำการสอนนักศึกษาพยาบาลในระดับปริญญาตรีได้เป็นอย่างดี แต่เมื่อพิจารณาการรับสมัครอาจารย์ใหม่ของสถาบันพระบรมราชชนกที่ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จึงมีความจำเป็นที่ต้องพัฒนาให้อาจารย์ใหม่มีคุณสมบัติอย่างน้อยให้มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ของสภาการพยาบาลที่กำหนดคุณสมบัติใกล้เคียงกับการเป็นผู้สอนภาคปฏิบัติในการดูแลนักศึกษาตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรีสาขาพยาบาลศาสตร์ (2556) ดังนี้

1. การเตรียมการสำหรับอาจารย์ใหม่ อาจารย์พยาบาลใหม่ทุกคนได้รับการปฐมนิเทศ และคำแนะนำด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการอย่างเป็นระบบ

2. การพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอน อาจารย์ใหม่ที่ไม่มีความรู้ประสบการณ์การสอนทางการพยาบาลต้องผ่านการอบรมหลักสูตรศาสตร์และศิลป์การสอนทางการพยาบาล หรือหลักสูตรด้านการจัดการเรียนการสอนทางการพยาบาลที่เทียบเคียงกันได้ หรือสภาการพยาบาลให้การเห็นชอบ

การพัฒนาอาจารย์ใหม่ของสถาบันพระบรมราชชนก

การพัฒนาอาจารย์ใหม่แต่ละวิทยาลัยพยาบาลฯ ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จะมีแนวทางในการพัฒนาอาจารย์พยาบาลใหม่ของตนเอง (วพบ.อุดรดิตถ์, 2552; วพบ. ตรัง, 2553; วพบ. นครลำปาง, 2552; วพบ.อุดรธานี, 2553) ประกอบด้วย

1. โครงการปฐมนิเทศและการเพิ่มพูนประสบการณ์

โครงการปฐมนิเทศและเพิ่มพูนประสบการณ์การพยาบาลสำหรับอาจารย์ใหม่ เพื่อเตรียมความพร้อมในการเป็นอาจารย์ และเพิ่มพูนประสบการณ์ทางวิชาชีพ ทั้งนี้เพื่อพัฒนาสมรรถนะ

อาจารย์ใหม่ให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและทำงานได้บรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้อาจารย์ใหม่ที่มาปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลฯ สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จะได้เข้ารับการปฐมนิเทศโดยสถาบันพระบรมราชชนกเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในโครงสร้าง ขอบเขตหน้าที่รับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ สิทธิหน้าที่ สวัสดิการต่างๆ ตลอดจนเสริมสร้างความเข้าใจและรับทราบเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษาและศึกษาดูงานวิทยาลัยฯ (สถาบันพระบรมราชชนก, 2557) ระยะเวลาในการปฐมนิเทศจะใช้เวลาตั้งแต่ 3 วันถึง 1 เดือน

2. การฝึกปฏิบัติงานในบทบาทของพยาบาลวิชาชีพ

การฝึกปฏิบัติงานในบทบาทพยาบาลวิชาชีพ เป็นการฝึกให้อาจารย์ใหม่ได้เพิ่มพูนประสบการณ์ทางวิชาชีพการพยาบาล ทั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้อาจารย์ใหม่ได้รับทราบนโยบายการปฏิบัติงาน และได้รับประสบการณ์ในบทบาทพยาบาลวิชาชีพ บทบาทหัวหน้าเวร หัวหน้าทีม สมาชิกในทีม และประสบการณ์อื่นๆในขณะปฏิบัติงาน รวมทั้งการสร้างสัมพันธภาพกับเจ้าหน้าที่ทุกระดับของโรงพยาบาล โดยใช้เวลาในการฝึกปฏิบัติงานหรือผู้ป่วยต่างๆเป็นระยะเวลา 3 เดือน-1 ปี โดยมีวัตถุประสงค์และการปฏิบัติในระหว่างการฝึกดังนี้ 1) วางแผน มอบหมายงาน และปฏิบัติงานในบทบาทหัวหน้าเวร หัวหน้าทีม และหรือสมาชิกทีมได้ โดยปฏิบัติงานในเวร เช้า – บ่าย – คึก 2) ปฏิบัติการพยาบาลเพื่อพัฒนาทักษะทางวิชาชีพ 3) จัดระบบการบริหารงานในหอผู้ป่วยได้อย่างเหมาะสม 4) วิเคราะห์ ตัดสินใจสั่งการ แก้ปัญหาและการบริหารทางการพยาบาลได้อย่างเหมาะสม 5) นิเทศงานและให้ความรู้แก่สมาชิก ผู้ร่วมงาน ตลอดจนผู้รับบริการได้อย่างเหมาะสม 6) ติดตามประสานงานกับเจ้าหน้าที่ทุกระดับทั้งในและนอกองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ 7) ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองและผู้ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้อย่างถูกต้อง 8) สร้างสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานได้ทุกระดับ 9) ปฏิบัติงานเป็นทีมได้อย่างเหมาะสม 10) มีภาวะผู้นำทางการพยาบาล 11) มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อหน้าที่ ต่อวิชาชีพและสังคมปฏิบัติงานโดยยึดหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ 12) วิเคราะห์องค์การด้านคุณภาพ งานบริการการพยาบาลในโรงพยาบาลได้ และ 13) ปฏิบัติงานอื่นๆตามที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ฝึกปฏิบัติงาน

3. การฝึกปฏิบัติงานในบทบาทอาจารย์พยาบาล

การฝึกปฏิบัติงานในบทบาทอาจารย์พยาบาล โดยอาจารย์ใหม่จะได้รับการสอนและแนะนำ โดยทำการฝึกสอนทั้งการสอนในภาคทฤษฎีและการสอนในภาคปฏิบัติ โดยมักจะมีอาจารย์พี่เลี้ยง เป็นผู้คอยสอนและให้คำแนะนำ ซึ่งอาจใช้เวลาในการฝึกในระยะนี้ประมาณ 2 เดือนถึง 1 ปี หลังจากนั้นอาจารย์ใหม่จะได้รับพิจารณามอบหมายให้ไปปฏิบัติงานในกลุ่ม/สาขาวิชาใดกลุ่มวิชาหนึ่ง และอาจมีหัวหน้ากลุ่ม/สาขาวิชารับผิดชอบในการสอนงานด้านต่างๆ ของภาควิชา การพัฒนาอาจารย์ใหม่ในช่วงนี้จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องใช้ระบบพี่เลี้ยงมามีส่วนที่สำคัญเพื่อการพัฒนาอาจารย์

4. การพัฒนาอาจารย์ใหม่โดยใช้ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) และระบบการดูแลประจำหอผู้ป่วย (Preceptor)

การใช้ระบบพี่เลี้ยงเป็นวิธีการหนึ่งในการเสริมสร้างความเข้าใจของบุคลากรในเรื่องการปฏิบัติงานในหน้าที่และการประพฤติดนตามกรอบวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้เกิดระบบบุคลากรสัมพันธ์ที่ดี วิทยาลัยฯ จึงให้ความสำคัญในการที่จะคัดเลือกผู้ที่มาทำหน้าที่พี่เลี้ยงให้กับบุคลากรใหม่ ซึ่งวิทยาลัยฯ มีความคาดหวังที่จะให้ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นพี่เลี้ยงทุกคน ทำหน้าที่เป็นตัวแทนของหน่วยงาน/องค์กรในการให้ความรู้ ให้คำแนะนำ และสอนงานแก่บุคลากรใหม่

4.1 การสอนงานของระบบพี่เลี้ยง (Mentoring)

ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) หมายถึง การให้ผู้ที่มีความสามารถหรือเป็นที่ยอมรับ หรือผู้บริหารในหน่วยงานให้คำปรึกษาและแนะนำช่วยเหลือรุ่นน้องหรือผู้ที่อยู่ประสบการณ์น้อยกว่าในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานเพื่อให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้นได้อย่างเหมาะสมในการประกอบวิชาชีพ และการเป็นสมาชิกขององค์กร (นันทวัน ดาวอุดม, 2550; อภรณ์ ภูวพิทาพันธุ์, 2548) พี่เลี้ยงจะเรียกว่า Mentor ส่วนบุคคลที่ได้รับการดูแลจากพี่เลี้ยงเรียก Mentee

Vanderbit Medical Center (อ้างใน นันทวัน ดาวอุดม, 2550) ได้เสนอว่าคุณสมบัติของพยาบาลพี่เลี้ยงที่ดี ในการที่จะดูแลพยาบาลจบใหม่ ควรที่จะมีคุณสมบัติ ดังนี้

- 1) ให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ
- 2) ให้การสนับสนุนและคอยเป็นกำลังใจ
- 3) มีน้ำใจและความคิดสร้างสรรค์
- 4) มีความเต็มใจที่จะสอนงาน
- 5) มีความอดทนและมีความเข้าใจ
- 6) เป็นแบบอย่างที่ดี
- 7) ปฏิบัติตามระเบียบและนโยบายของหน่วยงาน
- 8) ยอมรับในความรู้สึก มุมมองและความเชื่อของพยาบาลจบใหม่

พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ (2541) ได้กำหนดคุณสมบัติพยาบาลพี่เลี้ยงที่จะดูแลและสอนงานพยาบาลใหม่ ที่สำคัญไว้ 3 ด้าน ดังนี้

- 1.ด้านบุคลิกลักษณะ โดยพยาบาลพี่เลี้ยงจะมีคุณลักษณะที่สำคัญ ได้แก่ 1) เต็มใจที่จะสอน 2) ตั้งใจถ่ายทอดประสบการณ์ 3) ความเอื้ออาทร โดยพยาบาลพี่เลี้ยงจะต้องแสดงความเอื้ออาทร 5 ลักษณะ ได้แก่ ก.มีความรู้จักกัน (knowing) เป็นการใช้ลักษณะเฉพาะของแต่ละคน รู้จุดมุ่งหมายของกันและกัน ตลอดจนรู้ความรู้สึกนึกคิดที่เป็นความเฉพาะของบุคคล ข.ให้ความสนใจ (Interest) และความเอาใจใส่ (Attention) เป็นการรับรู้ต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมได้อย่างรวดเร็ว ค.แสดงความรู้สึก (Empathy) แสดงออกว่า เข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ตลอดจนแสดงออกถึงการคาดการณ์ความรู้สึกที่จะเกิดขึ้นในแต่ละสถานการณ์เพื่อให้เกิดการเตรียมการป้องกันหรือแก้ไขเหตุการณ์ให้ดีขึ้น ง.ให้การสนับสนุน (Support) โดยสนับสนุนให้เกิดความสุขเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จ อำนวยความสะดวก (Facilitative) โดยจัดหาสิ่งจำเป็น

ทางกายภาพ สร้างวิธีการที่ดีให้การดำเนินชีวิตสะดวกที่สุด และให้มีความสุขในการทำงาน 4) มีจริยธรรมและคุณธรรม ซึ่งเป็นสิ่งที่มีความสำคัญทั้งพยาบาลพี่เลี้ยงและพยาบาลใหม่

2.ด้านคุณลักษณะทางวิชาการ ประกอบด้วย 2 กลุ่ม ได้แก่

2.1 กลุ่มคุณวุฒิ ประกอบด้วย 1) วุฒิการศึกษา ต้องมีคุณวุฒิทางการศึกษา ตั้งแต่ระดับปริญญาตรีทางการพยาบาลขึ้นไป 2) ต้องขึ้นทะเบียนประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง

2.2 กลุ่มผลงานทางวิชาการ เช่น การมีผลงานวิจัย หรือผลงานทางวิชาการ ที่ได้มีการเผยแพร่ไปสู่ชุมชนวิชาชีพ และมีการเข้าประชุมอบรม สัมมนาในสาขาเฉพาะที่ได้ปฏิบัติงาน เป็นต้น

3.ด้านคุณลักษณะทางวิชาชีพ ประกอบด้วย การแสดงออกถึงความมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ ความมีคุณธรรมและวินัยในตนเอง แสดงพฤติกรรมการปฏิบัติเชิงวิชาชีพ และแสดงออกถึงความเข้าใจการทำงานขององค์กรวิชาชีพ

แนวทางคัดเลือกอาจารย์พี่เลี้ยงในการดูแลอาจารย์ใหม่

เมื่อนำคุณสมบัติของพยาบาลพี่เลี้ยงในการดูแลพยาบาลใหม่มาพิจารณาเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดอาจารย์พี่เลี้ยงในการดูแลอาจารย์ใหม่ โดยได้นำคุณสมบัติของการเป็นพี่เลี้ยงที่ดี มากำหนดเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกอาจารย์พี่เลี้ยง ซึ่งควรมีคุณสมบัติดังนี้คือ

- 1.มีประสบการณ์ในความเป็นครูพยาบาล 5 ปีขึ้นไป
- 2.สำเร็จการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป
- 3.มีความประพฤติดี ปฏิบัติตามกฎระเบียบวิทยาลัยฯ และมีประวัติการทำงานที่ดี เพื่อเป็นตัวอย่างอันดีแก่อาจารย์ใหม่

4.มีลักษณะเป็นผู้นำ มีความเป็นผู้ใหญ่เพื่อจูงใจ/โน้มน้าวอาจารย์ใหม่ได้

5.มีมนุษยสัมพันธ์ดี และควบคุมอารมณ์ได้ดี

6.มีเวลาให้ในการให้คำปรึกษา

7.ทุ่มเทเสียสละเพื่อองค์กร

8. มีความเต็มใจและพร้อมที่จะเป็นที่ปรึกษา

รูปแบบของอาจารย์พี่เลี้ยง

Nick et al (2012) ได้ทบทวนแนวปฏิบัติที่ดีในการใช้รูปแบบอาจารย์พี่เลี้ยงในการดูแลอาจารย์ใหม่ของคณะพยาบาลในมหาวิทยาลัย พบว่า แนวปฏิบัติที่ดีในการใช้รูปแบบอาจารย์พี่เลี้ยง ควรมี 6 ประเด็น ได้แก่

1.การจัดสรรคู่อาจารย์พี่เลี้ยงกับอาจารย์ใหม่อย่างเหมาะสม (Appropriately Matched Dyad) โดยอาจใช้หลายๆ วิธีในการจัดสรรคู่ที่เหมาะสม ควรเป็นแบบตัวต่อตัว ทั้งนี้การให้เลือกโดยสมัครใจ ภายใต้เกณฑ์ที่กำหนดไว้แล้วจะให้ผลทางบวก

2.สร้างวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจน (Establish Clear Mentorship Purpose and Goals) การสร้างวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกันเป็นระยะชัดเจน จะทำให้อาจารย์พี่เลี้ยงและอาจารย์ใหม่มีแนวทางที่ตรงกันและนำไปสู่ความรับผิดชอบร่วมกันต่อไปได้

3.สร้างสัมพันธภาพให้อาจารย์พี่เลี้ยงและอาจารย์ใหม่มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Solidify the Dyad Relationship) โดยการสร้างสัมพันธภาพอาจมาจากการสื่อสารพูดคุยกันอย่างสม่ำเสมอ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือการให้ข้อมูลป้อนกลับระหว่างกัน การสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนให้เกิดสัมพันธภาพร่วมกัน

4. อุทิศตนเพื่อการดูแลอาจารย์ใหม่ (Advocate for and Guide the Protégé) โดยการอุทิศตนเพื่อการดูแลสนับสนุนทั้งทางด้านจิตใจ การช่วยสนับสนุนให้เกิดความสมดุลในชีวิตและการทำงาน และการสนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพ

5.เชื่อมประสานให้อาจารย์ใหม่ได้เรียนรู้วัฒนธรรมขององค์กร (Integrate the Protégé into the Academic Culture) โดยสร้างทักษะการสร้างเครือข่ายการสอนให้แก่อาจารย์ใหม่ และสร้างให้อาจารย์ใหม่ได้รู้จักสังคมภายในองค์กรทั้งการสอน การวิจัยและการให้บริการวิชาการ

6.ใช้ทรัพยากรในการสนับสนุนระบบพี่เลี้ยง (Mobilize Institutional Resources for Mentoring Support) โดยสนับสนุนในการบริหารจัดการในทุกระดับ รวมทั้งการให้นับว่าเป็นภาระงานในการทำหน้าที่เป็นอาจารย์พี่เลี้ยง

บทบาทหน้าที่ของอาจารย์พี่เลี้ยง

บทบาทหน้าที่ของอาจารย์พี่เลี้ยงในการดูแลอาจารย์ใหม่ที่เข้ามาปฏิบัติงานในการเป็นอาจารย์พยาบาล อาจารย์พี่เลี้ยงควรจะต้องมีบทบาท (NLN, 2006) ใน 5 ประเด็นหลัก ได้แก่ 1) การให้อาจารย์ใหม่รู้จักสังคมทางวิชาการ 2) การพัฒนาด้านการสอน 3) การวิจัย 4) ทักษะการให้บริการ 5) การสนับสนุนให้มีคามเป็นผู้นำทั้งทางด้านการพยาบาลและการศึกษาพยาบาล

การทบทวนเอกสารเกี่ยวกับบทบาทของพยาบาลพี่เลี้ยง ส่วนใหญ่จะเป็นที่บทบาทของพยาบาลพี่เลี้ยงที่ให้การดูแลพยาบาลใหม่ในการปฏิบัติในช่วงปีแรกของการทำงาน ซึ่งหากจะเทียบเคียงจากการกระทำบทบาทของพยาบาลพี่เลี้ยงที่ได้ดูแลพยาบาลใหม่ อาจนำมาสรุปเป็นบทบาทของอาจารย์พี่เลี้ยงที่จะให้การดูแลอาจารย์ใหม่ด้วยบทบาทต่างๆ จะมีหลายบทบาท (Liab อ้างใน นันทวัน ดาวอุดม, 2550; Pattellah, 2002; Kopp & Hinkle, 2006; พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2541; นันทวัน ดาวอุดม, 2550) สรุปบทบาทได้ดังนี้

1.ด้านการสอน (Teaching & Coaching) โดยอาจารย์พี่เลี้ยงจะมุ่งสอนงานแบบตัวต่อตัว การสอนนี้อาจทำตัวเป็นแบบอย่าง การปฏิบัติร่วมกันในสถานการณ์จริง เพื่อให้อาจารย์ใหม่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้และมีความมั่นใจมากขึ้น

2.ด้านการเป็นที่ปรึกษา (Counseling) เกี่ยวกับการวางตัวและแนวทางการประพฤติปฏิบัติตัวที่เหมาะสมของอาจารย์ใหม่ ให้แนวความคิดที่วิทยาลัยฯ ถือเป็นนโยบาย หรือกิจกรรมการดำเนินงานพื้นฐานของวิทยาลัยฯ การปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร ตลอดจนสร้างความอบอุ่น ขวัญกำลังใจ และความเชื่อมั่นให้กับอาจารย์ใหม่เพื่อให้เกิดความอบอุ่นใจไม่รู้สึกเหมือนถูกทอดทิ้ง

3.ด้านการเป็นผู้ชี้แนะแนวทาง (Advising) โดยอาจารย์พี่เลี้ยงจะให้คำปรึกษา หรือ แนะนำ และช่วยเหลือเมื่ออาจารย์ใหม่ประสบปัญหาต่างๆ รวมถึงเรื่องการสอนงานในหน้าที่ให้อาจารย์ใหม่อย่างถูกต้องตามขั้นตอน

4.ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Modeling) การเป็นแบบอย่างเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างผู้ประกอบวิชาชีพที่เน้นการปฏิบัติการสอนโดยใช้ตัวแบบ อาจารย์พี่เลี้ยงควรที่จะเป็นแบบอย่างที่ดีแก่อาจารย์ใหม่ในเรื่องระเบียบ วินัย ความซื่อสัตย์ การเอาใจใส่ต่องาน และการพัฒนาตนเอง ตลอดจนการปลูกฝังทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และวิชาชีพ

5.ด้านการอำนวยความสะดวกและประสานงาน (Supporter & Networking) อาจารย์พี่เลี้ยงเป็นผู้ให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์แก่อาจารย์ใหม่ สร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกันช่วยเหลือ ติดต่อประสานกับหน่วยงานต่างๆ เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับอาจารย์ใหม่ ตลอดจนเป็นผู้สร้างทักษะการสื่อสารให้กับอาจารย์ใหม่เพื่อการประสานงานกับทีมงานทั้งในและนอกองค์กร

6. ด้านการอุปถัมภ์และทำนุบำรุง (Sponsorship & Nurturing) อาจารย์พี่เลี้ยงซึ่งเป็นพี่จะต้องให้การดูแลอาจารย์ใหม่ในฐานะที่เป็นน้อง ต้องสอนงานด้วยความจริงใจและเต็มใจ ขณะเดียวกันต้องนำพาน้องให้ก้าวเดินไปข้างหน้า ให้ความสนใจในท่าที การแสดงออกของอาจารย์ใหม่ เพื่อป้องกันหรือแก้ไขปัญหารวมทั้งสร้างเสริมให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง

7.ด้านการเป็นแหล่งทรัพยากรบุคคล (Resource Personaling) อาจารย์พี่เลี้ยงต้องมีความเป็นนักวิชาการอยู่ในตนเอง ต้องเป็นผู้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับกิจกรรมหรือวิธีการที่นำมาใช้ในการพัฒนาระบบหรือคุณภาพงานต่างๆ ที่มีในวิทยาลัยฯ โดยสามารถทำความเข้าใจในเบื้องต้นให้แก่อาจารย์ใหม่ได้อย่างถูกต้อง หากไม่สามารถอธิบายในบางเรื่องได้ อาจารย์พี่เลี้ยงต้องสอบถามจากผู้รู้ในวิทยาลัยฯ เพื่อให้คำแนะนำที่ถูกต้องเหมาะสมกับอาจารย์ใหม่ต่อไป

8.ด้านการประเมินผล (Assessing & Evaluating) อาจารย์พี่เลี้ยงต้องมีความสามารถที่จะประเมินทั้งความรู้ การปฏิบัติงาน และคุณลักษณะที่พึงงามของอาจารย์ใหม่ และต้องสามารถให้ข้อชี้แนะที่เป็นประโยชน์ในการปรับเปลี่ยนและหาแนวทางแก้ไขปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น

4.2 การพัฒนาอาจารย์ใหม่โดยการสอนงานของอาจารย์พี่เลี้ยงขณะประจำหอผู้ป่วย (Preceptor)

การทำหน้าที่ของอาจารย์พี่เลี้ยงขณะอาจารย์ใหม่ได้ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย อาจมีความแตกต่างจากบทบาทการทำหน้าที่อาจารย์พี่เลี้ยงในบทบาท Mentoring เล็กน้อยถึงแม้ว่าจะทำบทบาทพี่เลี้ยงเช่นกัน แต่ในบทบาทของ Preceptor นั้น มักเน้นหนักไปที่การดูแลในขณะที่อาจารย์ใหม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในหอผู้ป่วยมากกว่าโดยการทำหน้าที่ของ Preceptor มักทำในรายละเอียด ดังนี้

1. การปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่เกี่ยวกับลักษณะวิชา โดยมักประกอบไปด้วยหัวข้อต่างๆ คือ 1) ความรู้เฉพาะของหอผู้ป่วยที่นักศึกษาควรได้รับประสบการณ์ 2) บทบาทของอาจารย์นิเทศ ได้แก่ บทบาทการนิเทศ บทบาทพยาบาลวิชาชีพ บทบาทผู้ประสานงาน 3) การจัดตารางเวร การมอบหมายงาน การปรับตารางเวร 4) หลักการนิเทศกิจกรรมการพยาบาลที่สำคัญ เช่น การดูแลสุขวิทยาส่วนบุคคล การบริหารการให้ยา การประเมินสภาพผู้ป่วยของนักศึกษา การสอนงานในคลินิกของอาจารย์ การทำ Nursing Round, Nursing Clinic ฯลฯ

2.การตรวจผลงาน หรือรายงานในคลินิกของนักศึกษา โดยมีหัวข้อต่างๆ คือ 1) การพบนักศึกษาเพื่อรับงานที่แก้ไข และการประเมินความรู้ของนักศึกษา 2) หลักการนิเทศ นักศึกษาขณะทำกิจกรรม ได้แก่ การนิเทศกิจกรรมสำคัญ กิจกรรมการดูแลผู้ป่วยเฉพาะรายตามแผนการพยาบาลสำคัญ 3) การจัดทำโครงการของนักศึกษาและการประเมินผลโครงการ 4) การประชุมปรึกษาทางการพยาบาล ได้แก่ บทบาทของผู้สอนการชี้แนะเพิ่มเติม การสรุปสาระสำคัญ 5) การประเมินผลการฝึกงานของนักศึกษา 6) การตรวจบันทึกประสบการณ์ และการประเมินผล

3. การประเมินผลการเรียนรู้ โดยบันทึกสรุปการเรียนรู้ของอาจารย์ใหม่และให้ข้อเสนอแนะที่เหมาะสม

4.3 การมีส่วนร่วมของอาจารย์พี่เลี้ยงในการสอนงานอาจารย์ใหม่

อาจารย์พี่เลี้ยงจะเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการช่วยในการเรียนรู้ตั้งแต่เริ่มต้น และการอยู่ทำงานต่อไปของอาจารย์ใหม่ (Nick et al, 2012) โดยที่อาจารย์พี่เลี้ยงต้องมีส่วนร่วมในการพัฒนา การใช้แนวคิดการมีส่วนร่วมมาใช้ในการทำงานหรือการสร้างการมีส่วนร่วม ได้มีการนำแนวคิดนี้มาใช้ในหลายสาขาเพื่อให้การดำเนินงานต่างๆ บรรลุเป้าหมายเป็นอย่างดี

แนวคิดการมีส่วนร่วม (Participation) การพัฒนาอาจารย์ใหม่ต้องอาศัยผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่ามาเป็นอาจารย์พี่เลี้ยงที่จะช่วยในการดูแลและช่วยเหลือ ซึ่งการให้ความหมายของการมีส่วนร่วม ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

เนตินา โพธิ์ประสระ (2541) การมีส่วนร่วม หมายถึง การได้เข้าไปเกี่ยวข้องกับที่อาจเป็นการเข้าร่วมแบบทางตรง หรือทางอ้อมในกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง

โกวิท พวงงาม (2541) การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการของกลุ่มคนที่ได้มีการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมลงมือปฏิบัติ โดยมีความเข้าใจปัญหา และตระหนักถึงสิทธิของตน โดยที่บุคคลจะได้รับข้อมูลใหม่ที่ช่วยให้เกิดความคิด และโอกาสในการร่วมวิเคราะห์ ตัดสินใจ และกำหนดเป้าหมายในการดำเนินกิจกรรม

Cohen and Uphoff (1977) ได้กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในการพัฒนา หมายถึง ความร่วมมือกันของกลุ่มคนที่อยู่ภายใต้เงื่อนไขและสถานการณ์ใดๆ ที่ต้องการให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายของการพัฒนา

ดังนั้นสรุปความหมายของการมีส่วนร่วม คือ การเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมใดๆ จากการที่ได้รับข้อมูลใหม่ ภายใต้เงื่อนไขหรือสถานการณ์ทำให้มีกระบวนการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมลงมือปฏิบัติ เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ลักษณะของการมีส่วนร่วม

Cohen and Uphoff (1977) ได้แบ่งลักษณะการมีส่วนร่วม 4 ด้าน คือ

- 1.การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participation in Decision making)
- 2.การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ (Participation in Implementation)
- 3.การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Participation in Benefits)
- 4.การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Participation in Evaluation)

โดย Cohen & Uphoff (1977) ได้อธิบายรายละเอียดในแต่ละขั้นตอน ดังนี้

1.การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เริ่มตั้งแต่การกำหนดความต้องการ และการจัดลำดับความสำคัญ จากนั้นจะเลือกผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการตัดสินใจจะมี 3 ช่วงคือ การตัดสินใจช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจช่วงการวางแผน และการตัดสินใจในช่วงปฏิบัติตามแผนที่ได้วางไว้

2.การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ อาจกระทำได้หลายรูปแบบ เช่น การสนับสนุนอุปกรณ์ การติดต่อประสานงาน การให้ความช่วยเหลือ การให้ข้อเสนอแนะ เป็นต้น

3.การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ในส่วนของการรับผลประโยชน์นี้ ต้องมองถึงผลประโยชน์ที่เป็นผลทางบวกและผลทางลบที่อาจเป็นโทษจากการดำเนินการกิจกรรมนั้น ที่จะมีผลต่อบุคคลหรือกลุ่ม ทั้งในส่วนของประโยชน์ในเชิงปริมาณและคุณภาพด้วย

4.การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ในการประเมินผลต้องคำนึงถึงทั้งที่เป็นความเห็น (View) ความชอบ (Preference) และความคาดหวัง (Expectations) ซึ่งจะผลการประเมินนั้นมาใช้ในการปรับเปลี่ยนให้มีการปรับปรุงที่ดีขึ้น

ศิริวรรณ วณิชวัฒนวรชัย (2552) ได้พัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะทางสังคมสำหรับนักเรียนระดับปฐมวัย เป็นการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองโดยตรง มีขั้นตอนการมีส่วนร่วม 3 ระยะ คือ

1.การมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ ตัดสินใจ (Participation in Decision making) และวางแผนเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ ระหว่างผู้ปกครองและครูผู้สอนในการวางแผนจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ตลอดจนแนวทางในการพัฒนาทักษะทางสังคมของนักเรียน โดยครอบคลุมกิจกรรมทั้งที่ทำที่บ้านและในโรงเรียน

2.การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ (Participation in Implementation) เป็นการปฏิบัติกิจกรรมตามแนวทางที่ได้กำหนดร่วมกันไว้

3.การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Participation in Evaluation) เป็นการสรุปผลการพัฒนาทักษะทางสังคมของนักเรียนเพื่อประเมินความก้าวหน้าและสรุปผลการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและครูผู้สอนเพื่อนำผลการประเมินไปพัฒนาปรับปรุงต่อไป

การใช้แนวคิดการมีส่วนร่วมในรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ในครั้งนี้ จะใช้การมีส่วนร่วมกับอาจารย์พี่เลี้ยงโดยประยุกต์ขั้นตอนการมีส่วนร่วมของ Cohen & Uphoff (1977) และ ศิริวรรณ วณิชวัฒนวรชัย (2552) ได้ขั้นตอนการมีส่วนร่วมของอาจารย์พี่เลี้ยง 4 ขั้นตอนคือ

1.การมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์และตัดสินใจ (Participant in Decision Making) อาจารย์พี่เลี้ยงจะร่วมกับอาจารย์ใหม่ในการวิเคราะห์หลักสูตร รายวิชา การเตรียมการสอน และผู้เรียน เพื่อให้เกิดความสอดคล้องในการจัดการเรียนการสอน

2. การมีส่วนร่วมในการวางแผน (Participant in Planning) อาจารย์พี่เลี้ยงจะร่วมกับอาจารย์ใหม่ในการวางแผนเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติการสอน การเขียนแผนการสอน การวัดและประเมินผลนักศึกษา ตลอดจนสร้างเครื่องมือเพื่อการประเมินผลการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับผลลัพธ์การเรียนรู้ และสามารถนำไปใช้ในการสอนนักศึกษาได้

3. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ (Participant in Implementation) การที่อาจารย์พี่เลี้ยงได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามที่ได้กำหนดไว้ รวมทั้งอาจเป็นการร่วมในการแก้ไขปัญหา การติดต่อประสานงาน เพื่อให้การปฏิบัติบรรลุผลสำเร็จ

4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Participant in Evaluation) การที่อาจารย์พี่เลี้ยงได้มีส่วนร่วมในการประเมินผลการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ รวมทั้งประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ที่เกิดขึ้น ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะแก่อาจารย์ใหม่เพื่อการปรับปรุงพัฒนาให้มีสมรรถนะที่ดียิ่งขึ้น

5.การเข้ารับการอบรมหลักสูตรระยะสั้นเกี่ยวกับการเรียนการสอน

หลักสูตรระยะสั้นเกี่ยวกับการเรียนการสอนที่ใช้อบรมพยาบาลวิชาชีพที่จะเป็นอาจารย์พยาบาล จะต้องเป็นหลักสูตรที่สภาการพยาบาลให้การรับรองหลักสูตร และจะเปิดดำเนินการในสถาบันทางการพยาบาลที่สภาการพยาบาลรับรองเช่นกัน ซึ่งที่พบดำเนินการจะมี 2 หลักสูตรที่อาจจะใช้ชื่อแตกต่างกัน แต่มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่คล้ายกัน

5.1 หลักสูตรระยะสั้นสาขาการจัดการเรียนการสอนในสาขาพยาบาลศาสตร์

ลักษณะของหลักสูตร การเข้ารับการอบรมในหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้นสาขาการจัดการเรียนการสอนในสาขาพยาบาลศาสตร์ (เดิมใช้ชื่อว่า หลักสูตรครูคลินิก เนื่องจากเป็นการจัดการเรียนสอนที่เน้นการสอนในคลินิกผู้ป่วย) ซึ่งเป็นหลักสูตรที่ผ่านการรับรองจากสภาการพยาบาล ระยะเวลาในการอบรม 4 เดือน เป็นหลักสูตรที่สถาบันพระบรมราชชนก จัดเตรียมไว้เพื่อให้อาจารย์ใหม่ได้มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนการสอน เช่น คุณลักษณะของครูที่พึงประสงค์ เทคนิคการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การทำแผนการสอนในชั้นเรียนและในคลินิก การฝึกสอนในชั้นเรียนและในคลินิก การนิเทศงาน รวมทั้งการวัดและประเมินผล เป็นต้น

ในระหว่างที่ผ่านมาการจัดอบรมหลักสูตรนี้จะมีข้อจำกัดในการพัฒนาอาจารย์ใหม่อยู่บ้าง เนื่องจากต้องรอให้มีการเปิดอบรมโดยวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพฯ ซึ่งเป็นสถาบันที่ได้รับมอบหมายจากสถาบันพระบรมราชชนกให้จัดดำเนินการอบรม โดยได้รับเงินงบประมาณในการจัดการฝึกอบรมจากสถาบันพระบรมราชชนก ปกติจะมีการจัดอบรมเพียงปีละ 1 ครั้ง ประมาณเดือนสิงหาคมของทุกปี และบางปีจะมีข้อจำกัดในการจำกัดจำนวนผู้เข้ารับการอบรมเพียงวิทยาลัยฯ 1-2 คน จึงทำให้อาจารย์ใหม่ที่เพิ่งจบการศึกษา หรือวิทยาลัยฯ ที่มีการรับอาจารย์ใหม่จำนวนอาจารย์หลายคนพร้อมๆ กัน จึงไม่สามารถเข้ารับการอบรมพร้อมกันได้ทันที หรือบางวิทยาลัยฯ ต้องรับผิดชอบในการสอนนักศึกษาพยาบาลเนื่องจากจำนวนอาจารย์ไม่เพียงพอ ก็จะทำให้อาจารย์ใหม่ต้องรอให้ถึงเวลาที่เหมาะสมจึงจะได้รับการพิจารณาให้เข้ารับการพัฒนาได้ ทำให้ในขณะนี้จึงมีอาจารย์ใหม่อีกเป็นจำนวนมากที่ยังไม่ได้ผ่านการอบรมในหลักสูตรดังกล่าวนี้

5.2 หลักสูตรอบรมระยะสั้นสาขาศาสตร์และศิลป์การสอนทางการพยาบาล

ลักษณะของหลักสูตร หลักสูตรนี้เป็นหลักสูตรที่สภาการพยาบาลแห่งประเทศไทย ได้จดทะเบียนรับรองหลักสูตรเพื่อการพัฒนาพยาบาลวิชาชีพที่ยังไม่เคยมีประสบการณ์

ด้านการสอน ให้มีสมรรถนะความเป็นครูผู้สอน ตลอดจนเป็นการพัฒนาพยาบาลให้ทำหน้าที่เป็น
ผู้สอนที่เป็นไปตามเกณฑ์ที่สภาการพยาบาลกำหนด ซึ่งเป็นหลักสูตรที่สถาบันฯ การศึกษาพยาบาลที่
จะจัดการอบรม ต้องได้ขออนุมัติหลักสูตรและการจัดการอบรมต่อสภาการพยาบาล ก่อนการรับสมัคร
ผู้เข้ารับการอบรม ส่วนใหญ่จะจัดการอบรมขึ้นโดยมหาวิทยาลัยที่มีคณะพยาบาลอยู่ หรือวิทยาลัย
พยาบาลบางแห่ง ซึ่งเป็นทั้งการจัดการอบรมเพื่อพัฒนาอาจารย์ใหม่ และยังเป็นกรให้บริการวิชาการ
จึงมักมีการเก็บค่าลงทะเบียนเข้าอบรมประมาณ 30,000-35,000 บาท (มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2553;
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2556; มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2557; วิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย, 2557)
แต่ทั้งนี้ยังไม่ได้รวมค่าใช้จ่ายอื่นๆ ในระหว่างการอบรมที่ผู้เข้ารับการอบรมต้องจ่ายเพิ่มเติม เช่น
ค่าอาหารและอาหารว่าง ค่าเอกสาร ค่าเดินทางในระหว่างการอบรมทั้งในภาคทฤษฎีและการฝึก
ภาคปฏิบัติ ค่าที่พัก เป็นต้น จะเห็นว่าการเข้าอบรมจึงต้องใช้งบประมาณค่อนข้างมาก

คุณสมบัติของผู้เข้ารับการอบรม

1. สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทสาขาพยาบาลศาสตร์หรือสาขาที่
เกี่ยวข้อง (สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ)

2. เป็นพยาบาลวิชาชีพและปฏิบัติงานทางการพยาบาลมาแล้วหลังสำเร็จ
การศึกษาระดับปริญญาตรีไม่น้อยกว่า 3 ปี หรือปริญญาโทไม่น้อยกว่า 1 ปี

3. คุณสมบัติอื่นๆ ตามที่สถาบันกำหนด

จะเห็นได้ว่าหลักสูตรมีข้อจำกัดในการเข้ารับการอบรมของอาจารย์ใหม่ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีอยู่เนื่องจากต้องรอให้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานทางการพยาบาลหลังสำเร็จมาอย่างน้อย 3 ปี หรือปริญญาโทต้องมีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 1 ปี จึงทำให้อาจารย์ใหม่ที่เพิ่งสำเร็จการศึกษายังขาดคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้าอบรมในหลักสูตรนี้ แม้ว่าในวิทยาลัยพยาบาลฯ หลายแห่งได้เขียนแนวทางปฏิบัติในการพัฒนาอาจารย์ใหม่ไว้อย่างเป็นขั้นตอน แต่ในความเป็นจริงแล้ว ยังมีอาจารย์ใหม่ในช่วง 3 ปีแรกของการทำงานที่ยังไม่ได้รับการพัฒนาให้ครบตามแนวทางที่ควรจะเป็น อาจารย์ใหม่จึงอาจไม่ได้รับการเตรียมความพร้อมอย่างเต็มที่ที่จะมีสมรรถนะอย่างเพียงพอที่จะไปดูแลนักศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ จึงอาจส่งผลถึงคุณภาพของนักศึกษาพยาบาลที่อาจจะไม่ได้เป็นไปอย่างที่คาดหวัง ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่ต้องหารูปแบบการพัฒนาอาจารย์ใหม่ที่ตรงตามสภาพจริงในการปฏิบัติงานให้มากที่สุด เพื่อเป้าหมายคือสมรรถนะที่จะเกิดขึ้นแก่อาจารย์ใหม่อย่างเพียงพอในการทำหน้าในการเป็นอาจารย์ได้

การพัฒนาอาจารย์ใหม่ในต่างประเทศ

1. หลักสูตรมาตรฐานสำหรับการศึกษาพยาบาลของประเทศสิงคโปร์ (Singapore Nursing Board, 2010)

การพัฒนาอาจารย์ของสิงคโปร์ต้องให้สอดคล้องตามมาตรฐานทางการศึกษาที่จะถูกรับรองสถาบัน โดยสถาบันต้องดำเนินกิจกรรมเพื่อให้ผ่านมาตรฐานต่างๆ ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 สถาบันควรสนับสนุนการศึกษาพยาบาล โดยรับผิดชอบในนโยบายและการปฏิบัติ เพื่อให้พยาบาลรู้จักกับมาตรฐานการศึกษาพยาบาลของคณะกรรมการพยาบาลสิงคโปร์ (SNB)

มาตรฐานที่ 2 แนวทางตามโครงสร้างของหลักสูตร ซึ่งจะสาริตและสนับสนุนการพัฒนาและการเตรียมผู้เรียนเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ที่คาดหวังของหลักสูตร

มาตรฐานที่ 3 การประเมินและตัดสินนักศึกษา ซึ่งขึ้นอยู่กับผลลัพธ์ที่คาดหวังของการเรียนรู้และการปฏิบัติพยาบาล

มาตรฐานที่ 4 สถาบันต้องสอนผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติตามวัตถุประสงค์การศึกษา

มาตรฐานที่ 5 สถาบันต้องแสดงระบบและกลไกที่จะดูแลอำนวยความสะดวกและมีทรัพยากรที่เหมาะสมที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

การพัฒนาอาจารย์จะต้องปฏิบัติให้สอดคล้องตามมาตรฐานที่ 4 ที่มุ่งเน้นให้เกิดการสอนงานแก่ผู้ปฏิบัติงานในสถาบัน โดยมีรายละเอียดของเกณฑ์ ดังนี้

เกณฑ์ตามมาตรฐานที่ 4

1. ผู้ปฏิบัติการสอนควรมีการศึกษาที่เหมาะสมและมีคุณสมบัติทางวิชาชีพและประสบการณ์ที่มีขั้นสูง เพื่อใช้ในหลักสูตร

2. อาจารย์พยาบาลควรมีคุณสมบัติเพิ่มเติมทางการพยาบาล

3. อาจารย์พยาบาลควรมีหลักฐานใบประกอบวิชาชีพพยาบาล

4. อาจารย์พยาบาลควรมีหลักฐานการสำเร็จหลักสูตร/หน่วยการเรียนรู้ในการสอนและการเรียนรู้

5. อาจารย์พยาบาลควรมีประสบการณ์หลังจบการศึกษาทั้งในคลินิกและหน่วยที่สอนอย่างน้อย 3 ปี

6. ผู้ปฏิบัติการสอนจากสาขาวิชาชีพอื่น ควรมีการศึกษาที่เหมาะสม และมีคุณสมบัติในวิชาชีพและประสบการณ์ในวิชาที่สอน

การพัฒนาอาจารย์พยาบาลตามเกณฑ์สำหรับการศึกษาพยาบาลของประเทศสิงคโปร์ตามมาตรฐานที่ 4 จึงต้องผ่านทั้งหลักสูตรการเรียนการสอนและสำเร็จการศึกษาที่เหมาะสมในรายวิชาที่สอน และมีประสบการณ์ในคลินิกและวิชาที่สอนหลังสำเร็จการศึกษาอย่างน้อย 3 ปี จึงจะมีคุณสมบัติที่จะเป็นอาจารย์พยาบาลได้ ดังนั้นการรับอาจารย์พยาบาลเพื่อให้มีคุณสมบัติสอดคล้องตามมาตรฐานผู้ที่มาจะเป็นอาจารย์พยาบาลจึงต้องได้รับการเตรียมพร้อมด้านคุณสมบัติมาแล้วอย่างครบถ้วน

2. การเตรียมอาจารย์ใหม่ของสหราชอาณาจักร

หลักสูตรที่ใช้เตรียมอาจารย์ใหม่ คือหลักสูตรประกาศนียบัตรหลังจบปริญญาเพื่อการศึกษา (Post – Graduate Certification for Education: PGCE) (Ballard, Godfrey & Stoker, 1995) ซึ่งจะใช้เวลาเรียน 2 ภาคฤดูร้อนในการไปอยู่กับคณะทางการศึกษาในมหาวิทยาลัยวอลเวอร์แฮมตัน จะใช้เวลาในวิทยาลัยยูไนเต็ดมิดแลนด์ ภายใต้การดูแลของผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการสอน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร ความสัมพันธ์ของผู้เรียนกับพี่เลี้ยงจะอยู่ด้วยกันหลายเดือน ก่อนที่จะเริ่มหลักสูตร ซึ่งเป็นสิ่งที่มีประโยชน์ เพื่อติดตามดูความก้าวหน้าของผู้เรียน ความสัมพันธ์กันของทั้งสองฝ่ายจะเป็นสิ่งที่ทำให้การสร้างปฏิสัมพันธ์ประสบผลสำเร็จ

โครงสร้างของหลักสูตร โปรแกรมหลักสูตร PGCE (เพื่อผู้ใหญ่และการศึกษาขั้นสูง) เป็นการเตรียมครูที่ใช้สำหรับมหาวิทยาลัยวอลเวอร์แฮมตัน ซึ่งหลักสูตรจะมีหลายแบบ เช่น แบบเต็มเวลา สำหรับการเรียนต่อเนื่อง 1 ปีแรกของการทำงาน แบบระหว่างทำงาน เฉพาะกลางวันใช้เวลา 2 ปี หรือ 4 เทอม เป็นหลักสูตรสำหรับการเตรียมเป็นครูในอนาคต มีเป้าหมายสัมพันธ์กับการพัฒนาทักษะและความเข้าใจในการเรียนการสอน นอกจากนี้ยังเป็นการเตรียมด้านบุคลิกภาพและการพัฒนาวิชาชีพ เพื่อคุณภาพที่หลากหลายในบทบาทของครูในสถานที่ทำงานด้านการศึกษ

ส่วนประกอบของหลักสูตร ประกอบด้วย 4 ส่วน

1. สมรรถนะที่จำเป็น และลักษณะของโปรแกรม
 2. หน่วยการเรียนรู้ ซึ่งผู้เรียนสามารถใช้การเรียนรู้โดยอิสระ ยืดหยุ่นมาก/ น้อยตามความเฉพาะของผู้เรียน แต่มีเป้าหมายที่กระบวนการเรียนรู้และการสอนตามบริบทที่เกี่ยวข้อง
 3. งานที่ต้องทำในหลักสูตร เพื่อให้โอกาสในการเรียนรู้และการประเมิน
 4. ช่วงเวลาของการฝึกประสบการณ์สอน ซึ่งผู้เรียนสามารถไปทำที่วิทยาลัยอื่นได้
- สมรรถนะของผู้เรียน** ผู้เรียนต้องเกิดสมรรถนะหลัก 8 ด้าน หลังจากผ่านหลักสูตรนี้ ซึ่งผู้เรียนต้องมีหลักฐานเชิงประจักษ์ในการผ่านแต่ละสมรรถนะ ดังตาราง 2.2

ตาราง 2.1 สมรรถนะที่ต้องเกิดจากหลักสูตร Post-Graduate Certification for Education: PGCE

หลักการของครู	สมรรถนะสุดท้าย
1.การวางแผนและการจัดการเรียนรู้	ผู้เรียนสามารถวางแผนและปฏิบัติอย่างเป็นระบบในประสบการณ์การเรียนรู้และโปรแกรม
2. หลักการของการเรียนรู้	ผู้เรียนสามารถใช้กลยุทธ์ด้านการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ
3. การจัดการเรียนรู้	ผู้เรียนสามารถสร้างสรรค์และรักษาสภาพบรรยากาศการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และใช้กลยุทธ์สำหรับการสอนและการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม
4.ทรัพยากรการเรียนรู้และการสื่อสาร	ผู้เรียนสามารถออกแบบพัฒนาและจัดทรัพยากรการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม
5. การประเมินผล	ผู้เรียนสามารถประยุกต์หลักและวิธีการประเมินได้อย่างเหมาะสม
6. การตัดสินผล	ผู้เรียนสามารถประเมินการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
7. การสื่อสาร	ผู้เรียนสามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนาทักษะการสื่อสารกับนักศึกษาได้
8. ประเด็นด้านวิชาชีพ	ผู้เรียนสามารถแสดงบทบาทในฐานะนักวิชาการมืออาชีพตามแนวโน้มและการพัฒนาด้านการศึกษาและการฝึกปฏิบัติ

หลักฐานที่ใช้สำหรับการเรียน หลักฐานที่ใช้จะมาจาก 3 แหล่งคือ

1.หลักฐานทางตรงคือ ส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียนที่สามารถสังเกตได้จากการทำงานในสถานที่ทำงานจริง

2.หลักฐานที่ช่วยสนับสนุนเพิ่มเติมคือ เอกสาร การพูดคุย

3.หลักฐานของการเรียนรู้หลักมาจากหลักฐานอันดับ 3 เป็นสิ่งที่ผู้เรียนต้องมีมาก่อน เป็นสิ่งที่จะช่วยให้ผู้เรียนมีกิจกรรมด้านอาชีพเพื่อจะสามารถพัฒนาได้หลากหลายทักษะ หรือเกิดความเข้าใจซึ่งเป็นสิ่งที่จะได้รับความน่าเชื่อถือจากการเรียนในหลักสูตรนี้

ผู้ที่จะช่วยให้ผู้เรียนคือ อาจารย์ใหม่ที่มาเรียนเกิดสมรรถนะได้ก็คือ อาจารย์พี่เลี้ยง ซึ่งอาจารย์พี่เลี้ยงต้องสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัย เพื่อให้นักเรียนครูได้สำรวจ คิด เรียนและสะท้อนคิดจึงจะทำให้สามารถพัฒนาสมรรถนะให้บรรลุตามผลที่คาดหวังได้

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาจารย์ใหม่

แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult Learning) ที่สามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต การบริหารองค์กรในปัจจุบันมุ่งเน้นในการให้ความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์ ด้วยเหตุผลว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีคุณค่าสูงสุด และเป็นปัจจัยช่วยผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ (จิระ หงส์ดลารมภ์, 2550; บดี ตรีสุคนธ์, 2550) โดยแนวคิดของ Swanson & Holton (2009) ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรว่าเป็น กระบวนการพัฒนา สร้างความเชี่ยวชาญทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม จนถึงระดับองค์กร เพื่อการปรับปรุงระบบขององค์กร กระบวนการทำงาน ทีม และผลการปฏิบัติงานของบุคคล ดังนั้นการพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development) จึงมี 2 ส่วน ส่วนแรกคือการอบรมและการพัฒนา (Training and Development) เป็นการพัฒนาความเชี่ยวชาญที่เน้นในระดับบุคคล ส่วนที่สองคือ การพัฒนาองค์กร (Organization Development) โดยที่ทั้งสองส่วนจะมีความเชื่อมโยงเกี่ยวเนื่องกัน การบริหารองค์กรยุคใหม่จึงเน้นให้บุคลากรเกิดความรักต่อองค์กร อยากเรียน อยากรู้ และมีความผูกพันกับองค์กร (บดีนทร์ วิจารณ์, 2550) จึงจะทำให้เกิดความสำเร็จบรรลุเป้าหมายขององค์กร บุคลากรจึงเป็นกำลังสำคัญในการผลักดันองค์กรสู่เป้าหมายได้อย่างเป็นรูปธรรม (Ulrich, 2006)

รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการดำเนินงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้น โดยการเสริมสร้างความรู้ เจตคติ และทักษะ ตลอดจนพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ จึงได้มีการศึกษาหารูปแบบหรือวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เกิดรูปแบบที่หลากหลายให้สอดคล้องเหมาะสมกับมนุษย์ที่มีความหลากหลายเช่นกัน ซึ่งแต่ละรูปแบบจะมีเป้าหมาย และวิธีการที่แตกต่างกันไป แต่ทั้งนี้ผลลัพธ์คือต้องการให้บุคลากร หรือครู/อาจารย์ได้พัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะดีขึ้น จึงสามารถนำรูปแบบการพัฒนาบุคลากรนี้มาประยุกต์ใช้กับการพัฒนาครู/อาจารย์ได้เช่นกัน โดยมีการเสนอรูปแบบ ดังนี้

Mankin (2009) ได้กล่าวถึง รูปแบบที่ใช้พัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีหลากหลาย ดังนี้

1. การบรรยาย (Lecture) เป็นการให้ความรู้โดยผู้เชี่ยวชาญที่เน้นการอธิบายเนื้อหาสาระเฉพาะเรื่อง มักเป็นการสื่อสารแบบทางเดียวจากผู้บรรยายสู่ผู้ฟัง อาจเปิดโอกาสให้ซักถามได้ตามความเหมาะสม วิธีนี้จึงเหมาะกับกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวนมาก มีเวลาจำกัด และเรื่องที่ไม่เน้นการลงมือปฏิบัติ

2. การสาธิต (Demonstration) คือ การสร้างความเข้าใจด้วยการแสดงให้เห็นวิธีการหรือขั้นตอนการปฏิบัติจริงกับสื่อหรืออุปกรณ์ หรือบุคคลก็ได้ วิธีนี้จึงเหมาะสำหรับการปฏิบัติงานที่ต้องการความปลอดภัยสูง และให้มีผิดพลาดได้น้อยที่สุด หรือไม่ผิดพลาดเลย

3. การอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop Training) คือ การฝึกอบรมที่ใช้การบรรยายสาระความรู้ และให้ผู้เข้าอบรมได้ผลิตผลงานตามจุดมุ่งหมายของการอบรม วิธีนี้มุ่งเน้นให้เกิดความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานจริงรายบุคคล และอาจสร้างเสริมทักษะในการทำงานร่วมกับผู้บุคคลอื่น

4. การระดมสมอง (Brainstorming) คือ การกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงความคิดเห็นในเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างอิสระแล้วนำมาคัดเลือกวิธีการที่ดีร่วมกัน หรือการตัดสินใจของผู้บริหาร วิธีนี้ต้องให้อโอกาสในการแสดงความคิดเห็นโดยปราศจากการวิพากษ์วิจารณ์จากผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน จึงเหมาะสำหรับการฝึกใช้ความคิดอย่างสร้างสรรค์ (Creative Thinking) ในการพัฒนา ปรับปรุง แก้ไข หรือหาทางออกให้กับปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น

5. การอภิปราย (Discussion) คือ การกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการอบรมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ร่วมกับการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ให้เห็นข้อดี ข้อเสีย รวมถึงสาเหตุของสิ่งต่างๆ แล้วหาข้อสรุป หรือข้อเสนอแนะ หรือทางออกในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง วิธีนี้จึงเป็นการฝึกทักษะการคิดเชิงวิพากษ์วิจารณ์ (Critical Thinking)

6. การใช้กรณีศึกษา (Case Study) คือ การนำประเด็นสำคัญที่เกิดขึ้นจริงมาเรียนรู้ร่วมกัน โดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อหาจุดแข็ง และจุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของกรณีศึกษานั้น และนำมาปรับใช้ในการป้องกันปัญหา และพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเอง และองค์กรให้ดีขึ้น วิธีนี้เหมาะสำหรับการฝึกทักษะการคิดเชิงประยุกต์ (Applied Thinking) และบูรณาการเพื่อการพัฒนาจากประเด็นที่เกิดขึ้นจริง

7. การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) คือ การที่ผู้บังคับบัญชาฝึกผู้ใต้บังคับบัญชาไปพร้อมกับการปฏิบัติงานจริง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเน้นการเพิ่มพูนทักษะการปฏิบัติงาน ลดความผิดพลาดจากการปฏิบัติงานที่อาจจะส่งผลต่อความปลอดภัย ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน รวมทั้งยังช่วยลดการเสียเวลาในการจัดฝึกอบรมด้วย

8. การศึกษาดูงาน (Observation) คือ การไปศึกษาดูงานจากสถานปฏิบัติงานจริงโดยมีผู้บรรยายประกอบ วิธีนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มประสบการณ์ให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม การเลือกสถานที่จึงต้องมีความเหมาะสมกับการเพิ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

Guskey (2000) กล่าวถึงรูปแบบการพัฒนาครู/อาจารย์ มีดังนี้

1.การฝึกอบรม (Training) การฝึกอบรมเป็นการให้ผู้รู้หรือผู้เชี่ยวชาญได้ถ่ายทอดความคิด ประสบการณ์ไปยังกลุ่มโดยมีกิจกรรมต่างๆ รูปแบบของการฝึกอบรม เช่น การอภิปราย

ประชุมปฏิบัติการ บรรยาย สัมมนา สาธิต การแสดงบทบาท (Role Playing) สถานการณ์จำลอง

เป็นต้น ตัวแบบการฝึกอบรมเป็นการพัฒนาวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพ เพราะสามารถหาจุดคุ้มทุนได้

2. การสังเกต (Observation) วิธีการเรียนรู้ที่คืออย่างหนึ่ง คือการสังเกตผู้อื่น หรือให้ผู้อื่นสังเกต และให้ข้อมูลย้อนกลับจากการสังเกต การแนะนำโดยเพื่อน (Peer Coaching) และการนิเทศเป็นตัวอย่างของตัวแบบนี้

3.การมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา (Involvement in a Development Process) นักวิชาการหรือคณะครู อาจรวมกลุ่มกันเพื่อพัฒนาหลักสูตร ประเมินหลักสูตร ออกแบบโปรแกรมวิชา วางแผนกลยุทธ์ เพื่อพัฒนาการสอน หรือการแก้ปัญหา กระบวนการเหล่านี้ทำให้ผู้มีส่วนร่วมต้องแสวงหาความรู้หรือทักษะอย่างใหม่ อาจโดยการอ่าน การวิจัย การอภิปรายและการสังเกต กระบวนการของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาเป็นวิธีการที่มีคุณค่าในการพัฒนาวิชาชีพ

4. กลุ่มศึกษา (Study Groups) กลุ่มศึกษาในการพัฒนาวิชาชีพเกี่ยวข้องกับคณะครูทั้งโรงเรียนในการที่จะแก้ปัญหาบางอย่าง คณะครูจะแบ่งออกเป็นกลุ่ม ๆ แต่ละกลุ่มร่วมทำงานกันทั้งปี โดยเปลี่ยนกันเป็นผู้นำ ทุกกลุ่มจะมุ่งที่ปัญหาเดียวกัน แต่อาจจะเน้นที่ส่วนหนึ่งของปัญหา แต่ละกลุ่มจะแลกเปลี่ยนข้อค้นพบซึ่งกันและกัน และร่วมกันเสนอแนะวิธีพัฒนาคุณภาพการเขียนของนักเรียน

5. วิจัยปฏิบัติการ (Action Research) วิจัยปฏิบัติการเป็นอีกตัวแบบหนึ่งของการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งจะช่วยให้ครูแสวงหาคำตอบ สำหรับโจทย์ หรือคำถามบางอย่าง ช่วยให้คิดไตร่ตรองและแก้ปัญหาย่อยอย่างเป็นระบบ

6. กิจกรรมแนะนำเป็นรายบุคคล (Individually Guided) คือการที่บุคคลกำหนดเป้าหมายพัฒนาวิชาชีพของตนเองและเลือกกิจกรรมที่เชื่อว่าจะทำให้บรรลุเป้าหมายได้ กิจกรรมนี้มีความเชื่อว่าบุคคล ตัดสินใจได้ดีที่สุดเกี่ยวกับความต้องการในการเรียนรู้ของตนเอง สามารถที่จะเรียนรู้ด้วยการชี้นำตนเอง (Self-Direction) เรียนรู้ด้วยการริเริ่มของตนเอง (Self-Initiated Learning) และบุคคลจะมีแรงจูงใจสูงที่จะเรียนรู้เมื่อได้ริเริ่มและวางแผนกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง

7. ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) ตัวแบบระบบพี่เลี้ยงเพื่อการพัฒนาวิชาชีพเกี่ยวข้องกับการจับคู่บุคคลระหว่างผู้มีประสบการณ์และมีความสำเร็จสูงกับบุคคลที่มีประสบการณ์และความสำเร็จน้อย พี่เลี้ยงจะแนะนำการตั้งเป้าหมายวิชาชีพ แลกเปลี่ยนความคิดและกลยุทธ์ในการทำงาน สังเกตการทำงานและให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ

Sparks & Loucks-Horsley (1989) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาครูไว้ 5 รูปแบบ ดังนี้

1. รูปแบบการพัฒนาที่เกิดจากความต้องการของครูเอง (Individually Guided) รูปแบบนี้เชื่อว่าครูคือผู้ที่กำหนดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตัวเองที่ดีที่สุด และสิ่งที่จะพัฒนานั้นมีความเกี่ยวข้องกับประสบการณ์การเรียนรู้โดยตรง ดังนั้น ขั้นตอนการพัฒนาครูตาม

รูปแบบนี้ จะเริ่มต้นด้วยการระบุความต้องการจำเป็น จากนั้นจึงจะเป็นการจัดทำแผน (Plan) เพื่อการบรรลุความต้องการจำเป็นนั้น แล้วมีการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุผลตามแผน (Accomplish the Plan) และการประเมินผลงานตามแผน (Evaluation)

2. รูปแบบการสังเกตและการประเมิน (Observation and Assessment) โดยให้โอกาสครูได้สังเกตและมีข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) กับเพื่อนครูด้วยกัน ซึ่งจะให้ผลดีทั้งผู้สังเกตและผู้ถูกสังเกต โดยอาจใช้วิธี Peer Coaching, Team Building, Collaboration, Clinical Supervision ก็ได้

3. รูปแบบมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในกระบวนการพัฒนา (Involvement in a Development Process) รูปแบบนี้เชื่อว่า ครูอยู่ในฐานะเป็น “ผู้เรียนรู้ที่เป็นผู้ใหญ่” จึงต้องการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาที่สอดคล้องกับความสนใจในงาน และเชื่อว่าครูเป็นผู้ที่อยู่ในฐานะที่จะเป็นผู้กำหนดแนวทางการแก้ปัญหานั้นได้ดีที่สุด โดยความเชื่อนี้ จะทำให้ครูมีลักษณะกลายเป็นผู้วิจัย เป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเอง และเป็นผู้สรรหาทางแก้ปัญหาลักษณะการสอนของตนเอง โดยจะเริ่มจากการกำหนดปัญหา การหาทางเลือกในการแก้ปัญหานั้นได้ การรวบรวมข้อมูลหรือศึกษาปัญหาที่กำหนด การพัฒนาแผนดำเนินงานจากข้อมูลที่ศึกษาได้ การดำเนินการแก้ปัญหานั้น และการประเมินผลการดำเนินงานตามแผน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงแผนการดำเนินงานนั้นอีก

4. รูปแบบการฝึกอบรม (Training) เป็นรูปแบบที่มีลักษณะเป็นการถ่ายทอดความรู้ (Transforming) เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการกระทำจากภายนอก ซึ่งมักพบปัญหาเมื่อจะนำเอาทักษะการเรียนรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติจริงในห้องเรียน

5. รูปแบบการสืบเสาะค้นหา (Inquiry) อาจใช้ได้ทั้งรายบุคคลหรือรายกลุ่ม เป็นรูปแบบที่มุ่งให้ครูได้ศึกษาค้นคว้าเพื่อการปรับปรุงแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนในห้องเรียน หรือปัญหาของโรงเรียน โดยอาจใช้วิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action-Based Research) หรือ อาจใช้วิธีการวงจรคุณภาพ (Quality Circles) หรือวิธีการบริหารคุณภาพโดยรวม (Total Quality Management) ก็ได้

โดยสรุปแล้วจะเห็นได้ว่ารูปแบบการพัฒนาครู/อาจารย์นั้นมีหลายวิธี ในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนจึงสามารถจะประยุกต์ใช้ได้หลายวิธีร่วมกัน การดำเนินการตามรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ในครั้งนี้ จะใช้รูปแบบการพัฒนาแบบระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) การฝึกในระหว่างปฏิบัติการเรียนรู้การเรียนการสอน (On the Job Training) ร่วมกับการสังเกตและการประเมิน (Observation and Assessment) และจะมีการติดตามช่วยเหลือ และประเมินผลในการปฏิบัติ เพื่อช่วยให้อาจารย์ใหม่มีสมรรถนะตามเป้าหมายที่กำหนดได้

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีพัฒนาการและการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่

ทฤษฎีพัฒนาการของวัยผู้ใหญ่ตอนต้น

การพัฒนาอาจารย์ใหม่ในครั้งนี้ อาจารย์ใหม่เป็นผู้ที่อยู่ในวัยผู้ใหญ่ตอนต้น (ช่วง 22-33 ปี) และขณะเดียวกันอาจารย์ใหม่ต้องจัดการเรียนการสอนให้กับนักศึกษาพยาบาล ซึ่งจะเป็นกลุ่มที่เข้าสู่ในวัยผู้ใหญ่ด้วยเช่นกัน ดังนั้นในการพัฒนาอาจารย์ใหม่จึงต้องใช้แนวคิดในการจัดการศึกษาและการเรียนรู้ในการเปลี่ยนแปลงของวัยผู้ใหญ่ที่เหมาะสม จึงต้องเข้าใจในพัฒนาการที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติของวัยผู้ใหญ่ตอนต้น และเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงเข้ามาอยู่ในวิชาชีพของความเป็นครูพยาบาล จึงต้องเข้าใจในพัฒนาการด้านความเป็นวิชาชีพครูด้วย Glatthorn (1990) ดังนี้

1. ด้านภารกิจหลักในการเข้าสู่วัยผู้ใหญ่ตอนต้น เป็นวัยที่มุ่งแสวงหาทางเลือกและการทดสอบที่หลากหลายเพื่อสร้างคุณลักษณะของตนเอง และการพยายามสร้างชีวิตที่มั่นคง

2. ด้านคุณธรรม ในการพัฒนาการด้านคุณธรรม 6 ขั้นของ Kohlberg (as cited in Glatthorn, 1990) ได้แก่ ขั้น 0 ขั้นการไม่เข้าใจกฎ ขั้น 1 ขั้นการลงโทษและเชื่อฟัง ขั้น 2 ขั้นที่เชื่อว่าการกระทำที่ถูกต้องต้องตอบสนองความพึงพอใจของตนเองและคนอื่นในเวลาเดียวกัน ขั้น 3 ขั้นของความปรองดองระหว่างบุคคล ขั้น 4 ขั้นการใช้กฎและระเบียบวินัย ขั้น 5 ขั้นการใช้สัญญาประชาคม และขั้น 6 ขั้นของหลักการทางจริยธรรมที่เป็นสากล ซึ่ง Kohlberg ได้ศึกษาพัฒนาการด้านคุณธรรมพบว่า วัยผู้ใหญ่มักมีพัฒนาการด้านคุณธรรมอยู่ในช่วงต้น ผู้ใหญ่น้อยที่มีพัฒนาการสูงกว่าขั้นที่ 4 หากเป็นตามธรรมชาติ การคาดหวังให้บุคคลในวัยผู้ใหญ่ตอนต้นมีคุณธรรมในระดับสูง จึงอาจยาก

3. ด้านความเป็นตัวตน ในการพัฒนาการด้านตัวตนของ Loevinger (as cited in Glatthorn, 1990) มี 4 ลักษณะ ได้แก่ 1) ด้านบุคลิกภาพ (Character) ในขั้นต้นมักถูกกำหนดจากพฤติกรรมที่ถูกกระตุ้น และแรงผลักดันจากความกลัว ขั้นต่อมาจะสัมพันธ์กับลักษณะเฉพาะและการเผชิญกับความขัดแย้งในใจของตนเอง 2) ลักษณะการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal style) จะพัฒนาจากการเป็นผู้รับ การพึ่งพา และการหาประโยชน์ ไปสู่การนำตนเอง ไม่พึ่งพาผู้อื่น และเป็นตัวของตัวเอง 3) การครอบงำของจิตสำนึก (Conscious Preoccupation) ในระยะต้นมักจะหมกมุ่นในตัวเอง ในขั้นสูงสุดจะบรรเทาจากความเป็นตนเอง ไปสู่ฐานะตามสังคม 4) ลักษณะการรับรู้ (Cognitive Style) ความเป็นตัวตนจะเริ่มจากผู้ที่มีความคิดและการรับรู้แบบทั่วไป แต่มีความสับสน ไปสู่ผู้ที่มีความคิดซับซ้อนมากขึ้นและเข้าใจในสิ่งที่กำกวมหรือมีความหมายแฝงได้ ซึ่งจากการศึกษาของ Witherell and Erickson (as cited in Glatthorn, 1990) พบว่า ครูส่วนใหญ่มีพัฒนาการด้านความเป็นตัวตนอยู่ในระดับปานกลาง ครูที่มีตัวตนในระดับสูงสุด จะสามารถสะท้อนคิดวิเคราะห์ตนเอง สามารถเชื่อมโยงการศึกษาที่ซับซ้อนได้ สามารถชี้นำการรับรู้ของนักเรียน สามารถรวบรวมและใช้ข้อมูลที่หลากหลาย และมีความเข้าใจในพัฒนาการด้านคุณธรรม ในการพัฒนาอาจารย์ใหม่ใน

ครั้งนี้จึงต้องทำความเข้าใจตัวตนของอาจารย์ใหม่ และต้องฝึกให้อาจารย์ใหม่มีการวิเคราะห์ตนเองจากการสะท้อนตนเองเพื่อให้อาจารย์ใหม่พัฒนาตัวตนให้สูงขึ้น

ขั้นตอนพัฒนาการตามอาชีพ

Glatthorn (1990) ได้แบ่งขั้นตอนพัฒนาการด้านวิชาชีพครู ออกเป็น 4 ขั้น ดังนี้

ตาราง 2.2 ขั้นตอนพัฒนาการด้านวิชาชีพครู

ขั้นตอน	ทัศนคติ	ความสนใจ	แหล่งความ พอใจ	การปฏิบัติ การสอน	ความต้องการการ ช่วยเหลือ
1.การอยู่ รอดปีแรก	-สับสน -วิตกกังวล -รู้สึกไม่มั่นคง ในวิชาชีพ	-เนื้อหาสาระ -เป็นส่วนส่วน หนึ่งในกลุ่ม -ระเบียบวินัย -การให้คะแนน -แผนการสอน -ผู้ปกครอง -ได้รับความนิยมน	-เคารพผู้ดูแล -ความรู้สึก ของผู้เรียน	-แบบดั้งเดิม -สอนเนื้อหา -มีข้อจำกัด ด้านความรู้	-ต้องการพี่เลี้ยง/ที่ ปรึกษา -การชี้แนะ -การช่วยเหลือด้าน สื่อการสอน
2.การ ตัดสินใจ	-มั่นใจมากขึ้น -มีวิธีการใหม่ -พัฒนาแนวคิด ทางวิชาชีพ	-ผู้เรียนเป็นปัจเจก บุคคล -มองปัญหาผู้เรียน เป็นรายบุคคล -มองหาอัตมโน ทัศน์ของผู้เรียน	-บรรลุความ ต้องการของ ผู้เรียน	-พยายามใช้ วิธีการสอน แบบใหม่ -เข้าใจ ผู้เรียน มากขึ้น	-ผู้ร่วมงานที่มี ประสบการณ์ -ความร่วมมือ -ต้องการความ ช่วยเหลือทาง เทคนิคจากผู้ดูแล
3.การ เติบโต เต็มที่ 3-20 ปี	-มั่นคง -พึงพอใจ -มุ่งมั่นใน วิชาชีพ -เปิดรับการ เปลี่ยนแปลง	-สร้างสรรค์วิธีการ สอน	-ก้าวหน้าทาง วิชาชีพ -ส่งเสริมด้าน วิชาการ	-ยึดหยุ่น มากขึ้น -เน้นผู้เรียน เป็นศูนย์ กลาง -พร้อม สำหรับ หน้าที่ใหม่	-การมีเพื่อน ร่วมงานที่ให้ คำแนะนำกัน -ไม่ชี้นำ -ต้องการทางเลือก มากขึ้น

ขั้นตอน	ทัศนคติ	ความสนใจ	แหล่งความ พอใจ	การปฏิบัติ การสอน	ความต้องการการ ช่วยเหลือ
4.การ ตกตะกอน 15ปีขึ้นไป	-หมดกำลังใจ -ไม่พึงพอใจ -เบื่อหน่ายและ แสวงหา ประสบการณ์ ใหม่	-ออกแบบ ประสบการณ์ที่มี ความเข้าใจแก่ ผู้เรียนเป็นพิเศษ	-ภาคภูมิใจใน งานที่ประสบ ความสำเร็จ	-ตั้งเป้าหมาย ไว้สูงและจะ คำนึงถึง ความรู้สึก -มองผู้เรียน ในมิติที่ ซับซ้อนขึ้น -ยืดหยุ่น	-การมีทีมงานที่ ช่วยกันมองและ แก้ปัญหา -การศึกษาสิ่งใหม่ ทางการวิจัย -ออกแบบการ พัฒนาวิชาชีพของ ตนเอง

ที่มา: Glatthorn. (1990). Supervision Leadership: Introduction to Instructional Supervision (Illinois: Scott, Foreman and Company. pp 140.

การพัฒนาอาจารย์ใหม่ในช่วง 3 ปีแรก ในขั้นพัฒนาการวิชาชีพที่มาเป็นครูผู้สอน จะเห็นว่าอาจารย์ใหม่ยังอยู่ในขั้นพัฒนาการของการอยู่รอด รวมทั้งการตัดสินใจหาแนวทางที่จะพัฒนาให้ตนเองมีความสามารถในการสอนมากขึ้น จึงเป็นช่วงที่ต้องการให้ผู้ที่มีประสบการณ์ในการสอนเป็นผู้ที่ให้การดูแลและให้คำแนะนำในการเลือกหาวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการเรียนการสอน

ทฤษฎีการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ (Adult Learning)

การเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ทำให้เห็นการเรียนรู้ได้อย่างครอบคลุมในการปฏิบัติงาน ซึ่งต้องมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและเรียนรู้ตลอดชีวิต ผู้ใหญ่จะเกิดการยอมรับในผลลัพธ์จากการเรียนรู้และการศึกษาที่สามารถเพิ่มพูนความรู้โดยใช้ระยะเวลาไม่นาน และเสียค่าใช้จ่ายเล็กน้อยในการศึกษา สิ่งสำคัญคือผู้ใหญ่จะมีความสุขในกระบวนการเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับแนวทางการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ที่ Knowles (as cited in Desimone, Werner & Harris, 2002; Kolb, et al., as cited in Torrington, Hall & Taylor, 2002) ที่กล่าวถึง เทคนิคและรูปแบบการตัดสินใจว่า การเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ คือเทคนิคที่รวมการวางแผน การวินิจฉัยด้วยตนเอง วัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน และความสำเร็จที่เกิดจากการมีส่วนร่วมในการประเมินผล รวมถึงการผสมผสานคุณลักษณะของการเรียนรู้ในการแก้ปัญหาที่ผ่านการเรียนรู้จากประสบการณ์

หลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

Knowles (1970 as cited in Knowles et al, 2005) ได้ให้คำนิยามคำว่า “แอนดราโกจี” (Andragogy) เป็นศิลป์และศาสตร์ในการช่วยให้ผู้ใหญ่เรียนรู้เรียกว่า ทฤษฎีแอนดราโกจี หรือทฤษฎีการเรียนการสอนของผู้ใหญ่ โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่าผู้ใหญ่แต่ละคนเป็นผู้ซึ่งมีวุฒิภาวะที่

สมบูรณ์จึงมีความต้องการและความสามารถที่จะเป็นผู้ชี้นำตนเอง (Self-Directing) ในการใช้ประสบการณ์ในการเรียนรู้ ในการที่จะระบุความพร้อมที่จะเรียนของตนเอง และจัดการเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาในชีวิตของตนเองได้ ทฤษฎีดังกล่าวตั้งอยู่บนรากฐานแห่งความเชื่อ 6 ประการ ซึ่งแตกต่างจากการเรียนการสอนของเด็ก ดังนี้

1. ความต้องการที่จะเรียนรู้ (The Learner's Need to Know) ผู้ใหญ่ต้องการรู้ว่าเขาต้องเรียนบางอย่างก่อนที่จะเรียนจริง หน้าที่แรกของผู้สนับสนุนการเรียนรู้คือ การช่วยให้ผู้เรียนตระหนักถึง “ความต้องการที่จะรู้”

2. มโนทัศน์ของผู้เรียน (Concept of the Learner) บุคคลที่เป็นผู้ใหญ่ มีความต้องการทางจิตใจอย่างลึกซึ้งที่จะให้มองตนเองว่ามีความสามารถควบคุมและนำตนเองได้ จึงมีบทบาทที่เปลี่ยนแปลงจากการที่ต้องพึ่งพาผู้อื่นมาเป็นผู้ที่สามารถชี้นำตนเองได้ ผู้ให้ความรู้จึงมีหน้าที่ที่จะต้องสนับสนุนให้ผู้ใหญ่สามารถชี้นำตนเองได้ตามความต้องการของแต่ละบุคคล

3. บทบาทของประสบการณ์ของผู้เรียน (Roles of Learners Experience) เมื่อบุคคลมีวุฒิภาวะมากขึ้นก็จะยังมีประสบการณ์อย่างกว้างขวางที่จะทำให้เป็นแหล่งทรัพยากรของการเรียนรู้ และในขณะเดียวกันการมีพื้นฐานกว้างที่จะรองรับการเรียนรู้ใหม่ๆ โดยเฉพาะจากประสบการณ์ของผู้ใหญ่ที่จะเป็นแหล่งความรู้สำหรับตนเองและผู้อื่น ผู้ใหญ่จะมีความเข้าใจและสามารถเรียนรู้จากประสบการณ์ได้มากกว่าการได้รับคำบอกกล่าวจากผู้ให้ความรู้หรือ ผู้สอน วิธีการเรียนรู้จึงอยู่บนพื้นฐานของการใช้ประสบการณ์ของผู้ใหญ่เป็นสำคัญ

4. ความพร้อมที่จะเรียนรู้ (Readiness to Learn) ผู้ใหญ่จะมีความพร้อมที่จะเรียนเมื่อรู้สึกว่สิ่งนั้น “จำเป็น” ตอบทบาทและสถานภาพทางสังคม และการเรียนรู้จะตอบสนองความต้องการ นำไปใช้แก้ปัญหาในชีวิตจริง การเรียนรู้จึงควรจัดขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน และจัดลำดับความสามารถและความพร้อมที่จะเรียนของผู้เรียนแต่ละคน ที่มักจะสัมพันธ์กับชีวิตจริงสามารถนำไปใช้ปฏิบัติและได้ประโยชน์ในการแก้ปัญหอย่างทันทีทันใด

5. การนำไปสู่การเรียนรู้ (Orientation to Learning) การเรียนรู้ของผู้ใหญ่มีแนวโน้มที่ยึดปัญหาเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ เนื่องจากผู้ใหญ่มักมีเวลาเป็นเรื่องระยะสั้นใกล้ชิดตัว ความรู้ที่ได้นั้นจะต้องนำไปใช้ได้ทันทีในปัจจุบัน นอกจากนั้นการเรียนรู้ของผู้ใหญ่นำไปสู่การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และพร้อมที่จะพัฒนาศักยภาพแห่งตนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้นผู้ให้ความรู้จึงควรสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่อย่างต่อเนื่อง

6. แรงจูงใจที่จะเรียน (Motivation to learn) ผู้ใหญ่จะมีการตอบสนองต่อแรงจูงใจภายนอกบางอย่าง เช่น งานที่ดีขึ้น การได้รับการสนับสนุนเงินที่สูงขึ้น เป็นต้น) แต่สิ่งที่เป็นแรงจูงใจที่มีพลังมากที่สุดคือ แรงขับจากภายใน เช่น ความปรารถนาที่จะความพึงพอใจในงานมากขึ้น ความ

เคารพตนเอง คุณภาพชีวิต เป็นต้น การกระตุ้นจากแรงขับภายในจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่ควรนำมาใช้ได้ในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้ใหญ่

การเรียนรู้แบบผู้ใหญ่จึงมีความแตกต่างจากการเรียนรู้แบบเด็ก ดังสรุปไว้ในตาราง 2.3

ตาราง 2.3 สรุปรูปแบบของการเรียนรู้แบบเด็กกับผู้ใหญ่

คุณลักษณะ	Pedagogy	Andragogy
1. ความต้องการรู้	-ผู้เรียนรู้ได้ในส่วนที่ครูสอนหรือแนะนำ	-ต้องการจะทราบว่าเรียนเพื่ออะไรก่อนที่จะเรียนรู้
2. ความคิดรวบยอด	-ความคิดรวบยอดต้องมีการช่วยเหลือโดยคนใดคนหนึ่ง	-รับผิดชอบในการตัดสินใจด้วยตนเอง
3. บทบาทประสบการณ์	-มีประสบการณ์น้อยต้องช่วยเพิ่มการเรียนรู้	-มีการสะสมประสบการณ์ที่มีคุณภาพตั้งแต่เด็ก
4. ความพร้อมในการเรียนรู้	-พร้อมที่จะเรียนเมื่อครูบอกให้เรียน	-พร้อมที่จะเรียนรู้ และเรียนรู้ในสิ่งที่ต้องการจะเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. จุดประสงค์การเรียนรู้	-ผู้เรียนจะยึดถือเนื้อหาที่ครูสอนเน้นครูเป็นศูนย์กลาง ในการให้ความรู้แก่ผู้เรียน	-เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การเรียนรู้ต้องช่วยแก้ปัญหา ในการทำงาน
6. แรงจูงใจ	-ใช้แรงจูงใจจากภายนอก	แรงจูงใจเกิดขึ้นจากภายใน

ที่มา ปรับจาก Knowles, M. S., Holton, E. F., & Swanson, R. A. (2005). *The adult learner*. (6th eds.). pp 61-68.

จากความแตกต่างของรูปแบบของการเรียนรู้ที่ต่างกันของเด็กกับผู้ใหญ่ ดังนั้นผู้สอนผู้ใหญ่จึงต้องมีการวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่ต่างกัน โดยเฉพาะการที่จะจูงใจผู้ใหญ่ให้ร่วมกิจกรรมการเรียนรู้นั้นมีความสำคัญมาก ดังนั้นการทำความเข้าใจธรรมชาติของผู้ใหญ่อย่างถ่องถ้วนตลอดจนการใช้หลักการเรียนแบบผู้ใหญ่อย่างเหมาะสมจึงจะทำให้ผู้ใหญ่ต้องการที่จะเรียนรู้ได้

องค์ประกอบที่จูงใจให้ผู้ใหญ่เข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้

พัฒนาการของผู้ใหญ่จะเป็นวัยที่มีส่วนร่วมในสังคมอย่างสูง องค์ประกอบส่วนใหญ่ที่จูงใจให้ผู้ใหญ่เข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้จึงมักเกี่ยวข้องกับสภาพด้านสังคมซึ่งมี 6 ประการ (นาริรัตน์ รักวิจิตรกุล, 2544). 'ได้แก่

1. ความสัมพันธ์ทางสังคม (Social Relationship) ผู้ใหญ่ต้องการรู้จักเพื่อนใหม่ และความต้องการที่จะพัฒนาความสัมพันธ์และมิตรภาพกับบุคคลอื่น

2. ความคาดหวังจากสังคมภายนอก (External Expectations) ผู้ใหญ่ต้องการที่จะตอบสนองต่อความคาดหวังหรือข้อเสนอแนะของบุคคลอื่น เช่น สมาชิกในครอบครัว ผู้บังคับบัญชา ผู้ที่เป็นที่ปรึกษา เป็นต้น

3. สวัสดิการทางสังคม (Social Welfare) ผู้ใหญ่ต้องการพัฒนาความสามารถที่จะให้บริการกับบุคคลอื่น ต้องการพัฒนาความสามารถในการเตรียมการให้บริการกับชุมชนและการมีส่วนร่วม กับชุมชน

4. ความก้าวหน้าส่วนบุคคล (Personal Advancement) ผู้ใหญ่ต้องการได้รับตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น ความมั่นใจในความก้าวหน้าในวิชาชีพ และสามารถยืนอยู่ท่ามกลางคู่แข่งได้

5. การหลีกหนี/การกระตุ้น (Escape/Stimulation) ผู้ใหญ่ต้องการขจัดความรู้สึกเบื่อหน่าย ต้องการเปิดให้มีช่วงพักจากกิจวัตรประจำวันที่บ้านหรือที่ทำงาน และเปิดโอกาสให้กับกิจกรรมที่ตื่นเต้นอื่นๆ ในชีวิต

6. ความสนใจในความรู้ (Cognitive Interest) การเรียนเพื่อการเรียนรู้ การค้นหาความรู้เพื่อความรู้ เพื่อความพึงพอใจในการแสวงหาความรู้

Houle (as cited in Glatthorn, 1990) ศึกษาแรงจูงใจในการเรียนรู้ในวัยผู้ใหญ่ ได้แบ่งกลุ่มผู้เรียนออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. ผู้เรียนที่เน้นเป้าหมาย (Goal-Oriented Learner) มักเรียนรู้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่มีความเฉพาะในเรื่องนั้นๆ

2. ผู้เรียนที่เน้นกิจกรรม (Activities-Oriented Learner) ให้คุณค่ากับกิจกรรมและสร้างแรงจูงใจในการมีกิจกรรมพบปะร่วมกับสังคม หลีกเลียงความเบื่อหน่ายจากรูปแบบเดิมๆ

3. ผู้เรียนที่เน้นประโยชน์ การเรียนรู้เป็นการดำรงชีวิตเพื่อใช้ประโยชน์และแก้ปัญหา Glatthorn (1990) ได้สรุปวิธีการเรียนรู้ของวัยผู้ใหญ่ มีดังนี้

1. ชอบการเรียนรู้ที่เป็นแบบเฉพาะบุคคล หรือกลุ่มตามความต้องการ จะทำให้เรียนรู้ได้ดีกว่า และเรียนรู้ได้ดีขึ้นในบรรยากาศของการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

2. ได้รับประโยชน์จากการเรียนในกลุ่มที่มีความหลากหลาย ทั้งอายุ หรือประสบการณ์ และเรียนรู้ได้ดีหากอยู่ในบรรยากาศที่ไว้วางใจและยอมรับความแตกต่างกัน

3. ชอบการเรียนรู้แบบเผชิญหน้าในชั้นเรียน การฝึกหัด การฝึกปฏิบัติการมากกว่าการเรียนรู้จากวิดีโอ หรือเทปบันทึกเสียง

4. ชอบกำหนดการที่มีความยืดหยุ่น สามารถบริหารจัดการตัวเองได้ในเวลาที่จำกัด

- 5.ขอให้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นของตนเอง และการรับฟังข้อคิดเห็นของผู้อื่น
- 6.เรียนรู้ด้วยความมุ่งมั่นที่ชัดเจน และคาดหวังว่าผู้สอนจะนำไปสู่สิ่งที่คาดหวังได้
- 7.สนใจการเรียนรู้วิธีการ (How to) ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้เพื่อการแก้ปัญหา
- 8.การเรียนรู้ควรเป็นการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนการสอน การเรียนรู้แบบร่วมมือ ร่วมกับการให้ข้อมูลป้อนกลับ หลีกเลี่ยงการสอนบรรยายระยะยาว
- 9.ให้คุณค่ากับการเรียนรู้ที่เพิ่มศักยภาพและมีความสำคัญ จะได้รับประโยชน์สูงสุดจากการสอนที่กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้จากการฝึกการสะท้อนความคิด วิเคราะห์ และวิจารณ์งาน

การนำความรู้ในพัฒนาการของวัยผู้ใหญ่มาใช้ในการพัฒนาอาจารย์ใหม่ จะต้องพิจารณาถึงความรู้ ประสบการณ์ ตลอดจนความต้องการในการพัฒนาตนเอง จึงต้องเปิดโอกาสให้อาจารย์ใหม่ได้มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ความต้องการของตนเอง การวางแผน และการประเมินการเรียนรู้จากการปฏิบัติด้านการสอนของตนเอง รวมทั้งมีบรรยากาศของความร่วมมือจากผู้ที่ประสบการณ์มากกว่าในการช่วยเหลือให้ข้อเสนอแนะ และการยอมรับในการปฏิบัติเพื่อการพัฒนาที่ดีขึ้น

ตอนที่ 3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน

การเรียนการสอน (Instruction) เป็นศาสตร์ที่มีวิวัฒนาการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จากการสอนที่ไม่มีรูปแบบมาสู่การสอนอย่างมีแบบแผนจนปัจจุบันได้เปลี่ยนเป็นการสอนแบบที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญหรือผู้เรียนมีบทบาทในการสร้างความรู้ด้วยตนเอง และมีการสร้างสรรค์เทคนิควิธีการเรียนการสอนในหลากหลายลักษณะ การจัดการเรียนการสอนที่ดีจึงต้องมีการวางแผนและนำแนวคิดทฤษฎีหรือหลักการต่างๆ มาประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม รวมทั้งมีการออกแบบการเรียนการสอน (Instructional Design) อย่างมีประสิทธิภาพ (ทิสนา แคมมณี, 2545) ดังนั้น ผู้สอนจึงต้องมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับมโนทัศน์ ปรัชญา ทฤษฎี หลักการ และแนวคิดของการเรียนการสอน เพื่อช่วยให้การเรียนการสอนนั้นบรรลุผลสำเร็จตามจุดหมาย

3.1 มโนทัศน์ของการเรียนการสอน (Instruction)

มโนทัศน์ของการเรียนการสอน (Instruction) ในอดีตการสอน (Teaching) จะเน้นการถ่ายทอดความรู้ ความคิด ความเชื่อ ทักษะ และเจตคติ ซึ่งครูผู้สอนมีบทบาทเป็นผู้บอกกล่าว สั่งอธิบาย หรือแสดงให้ดูตามความคิดเห็นและความสามารถของตน ในขณะที่ผู้เรียนเป็นผู้รับการถ่ายทอด แต่การสอนในปัจจุบันเปลี่ยนมาเป็นการสอนโดยคำนึงถึงการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ หรือการจัดกิจกรรมเน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และสร้างสรรค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง ผู้สอนจึงต้องมีการวางแผน ดำเนินกระบวนการและประเมินผลอย่างเป็นระบบ สามารถตรวจสอบปรับปรุงได้ เพื่อให้บรรลุจุดหมายที่ตั้งไว้ (ทิสนา แคมมณี,

2545; ดรุณี รุจกรกานต์, 2541; ชาญชัย ขมดิษฐ์, 2548) ดังนั้นมโนทัศน์ของการเรียนการสอนในปัจจุบันจึงมีความหมายครอบคลุมลักษณะต่อไปนี้

1. การเรียนการสอนคำนึงถึงการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ และผู้เรียนต้องมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

2. การเรียนการสอนเป็นการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และ เจตคติต่างๆ หรือเป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยมีการวางแผน มีขั้นตอนหรือกระบวนการเรียนการสอนที่มีแบบแผนชัดเจน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

3. การเรียนการสอนครอบคลุมปฏิสัมพันธ์หลายรูปแบบ อาจเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบุคคล หรือบุคคลกับสื่อที่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้

ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมโนทัศน์ของการเรียนการสอน จะนำไปสู่การออกแบบการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมและดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากรูปแบบการเรียนการสอนต้องอาศัยความเชื่อที่กำหนดไว้ในหลักสูตรและของผู้สอนเป็นสำคัญ ซึ่งมักจะมีการนำทฤษฎีการเรียนรู้และมโนทัศน์ของการเรียนการสอนมาผสมผสานกัน (ดรุณี รุจกรกานต์, 2541) นอกจากนี้การพัฒนาหลักสูตรทางการพยาบาลยังมีการนำทฤษฎีอื่นที่เกี่ยวข้องมาพัฒนาหลักสูตรด้วยจึงจำเป็นที่ผู้ใช้หลักสูตรต้องทำความเข้าใจเพื่อนำไปสู่การออกแบบการเรียนการสอนได้

3.2 ทฤษฎีการเรียนรู้กับการจัดการเรียนการสอน

ปรัชญาการศึกษาเป็นพื้นฐานที่สำคัญของการจัดการศึกษาและการจัดการเรียนการสอน ซึ่งนักการศึกษาได้นำแนวคิดจากปรัชญามาทำการพิสูจน์และยืนยันด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ และได้นำเสนอความรู้มาเป็นทฤษฎีทางการศึกษาที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดหลักสูตรและการเรียนการสอนได้ (ทิสนา แคมมณี, 2545) โดยเฉพาะการศึกษาเกี่ยวกับการเรียนรู้ของมนุษย์ที่ได้มีการศึกษาและนำเสนอเป็นทฤษฎีการเรียนรู้ไว้อย่างหลากหลาย ทั้งนี้เพื่ออธิบายลักษณะของการเกิดการเรียนรู้หรือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และนำไปสู่การจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับการเรียนรู้ของผู้เรียน เช่น ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มพฤติกรรมนิยม (Behaviorism) ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มพุทธินิยม (Cognitivism) หรือ ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มมนุษยนิยม (Humanism) เป็นต้น

การวิจัยเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ในครั้งนี้เกี่ยวข้องกับทฤษฎีการเรียนรู้ในกลุ่มมนุษยนิยม (Humanism) เนื่องจากหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ของกระทรวงสาธารณสุขได้นำทฤษฎีการดูแลอย่างเอื้ออาทรมาเป็นแกนกลางในการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งทฤษฎีนี้ยึดหลักตามแนวคิดมนุษยนิยม ดังนั้นการออกแบบการจัดการเรียนการสอนจึงต้องสอดคล้องกับแนวทางของหลักสูตร อาจารย์ใหม่ต้องทำความเข้าใจและออกแบบการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตร ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาและสรุปสาระสำคัญของทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มมนุษยนิยมไว้ดังนี้

ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มมนุษยนิยม (Humanism)

นักทฤษฎีกลุ่มมนุษยนิยม ให้ความสำคัญกับคุณค่าของความเป็นมนุษย์ โดยมีความเชื่อว่ามนุษย์ทุกคนมีศักดิ์ศรี มีความดีงาม มีความสามารถ และมีแรงจูงใจภายในที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ แต่ทั้งนี้ต้องได้รับอิสรภาพและมีเสรีภาพในการดำเนินชีวิต นักทฤษฎีที่สำคัญในกลุ่มนี้คือ Maslow, Rogers, Combs, Knowles, Fair, และ Neil เป็นต้น (ทศนา แคมมณี, 2545; วิชัย วงษ์ใหญ่, 2537) แนวคิดสำคัญของทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มมนุษยนิยม มีดังนี้

1. มนุษย์ทุกคนมีความต้องการพื้นฐานเป็นลำดับขั้น (Hierarchy of Needs) เริ่มตั้งแต่ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการความรัก ความต้องการการยอมรับนับถือ ไปจนถึงความต้องการแสดงศักยภาพที่แท้จริงของตน (Self-Actualization) ซึ่งมนุษย์มีความพยายามที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยที่ความต้องการขั้นต่ำต้องได้รับการตอบสนองก่อนอย่างเพียงพอในแต่ละขั้น

2. มนุษย์เป็นผู้มีศักดิ์ศรีและมีความดีโดยธรรมชาติ หากมนุษย์อยู่ภายใต้สิ่งแวดล้อมที่อบอุ่น มีความรัก มีอิสระและเสรีภาพ (Freedom and Autonomy) มนุษย์จะพัฒนาไปในทางที่ดีทั้งต่อตนเองและสังคม

3. มนุษย์มีความเป็นปัจเจก มีความสามารถ และมีศักยภาพ (Individual and Potential) ในการตัดสินใจเลือกกระทำการสิ่งต่างๆ ตามที่ตนพอใจ และรับผิดชอบในผลของการกระทำนั้นๆ

4. มนุษย์มีความเป็นเอกลักษณ์ (Uniqueness) และมีความสามารถแตกต่างกัน การพัฒนามนุษย์จึงต้องเคารพในความเป็นบุคคลและคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล

5. มนุษย์จะเรียนรู้ได้ดีหากมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีอิสระในการเรียนรู้สิ่งที่ต้องการ และเรียนรู้ด้วยวิธีการที่ตนเองพอใจ เนื่องจากการเรียนรู้เป็นกระบวนการภายในตนที่มนุษย์สามารถควบคุมตนเองและนำประสบการณ์ ความรู้ ทักษะ ค่านิยมต่างๆ เข้ามาสู่การเรียนรู้ของตนได้

จากแนวคิดดังกล่าว หลักการจัดการเรียนการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้ของกลุ่มมนุษยนิยม จึงควรเป็นดังนี้ (จินดามาศ โกศลชื่นวิจิตร, 2551)

1. จัดการเรียนการสอนโดยเข้าใจถึงความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งการที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี จำเป็นต้องตอบสนองความต้องการพื้นฐานที่ผู้เรียนต้องการเสียก่อน

2. ระบบการจัดการศึกษาและการจัดการเรียนการสอน ควรเป็นระบบที่ให้อิสระเสรีภาพในการเรียนรู้แก่ผู้เรียน โดยผู้เรียนมีโอกาสที่จะคิดเอง ไม่ถูกสั่ง หรือบังคับให้ทำ และมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน

3. การจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีความอบอุ่นปลอดภัย ไว้วางใจ การคำนึงถึงความรู้สึกของผู้เรียน การสร้างเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี

4. การให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียน รับผิดชอบร่วมกันในกระบวนการเรียนรู้ และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เลือกสิ่งที่เรียนและวิธีเรียนด้วยตนเอง รวมทั้งนำประสบการณ์ ความรู้ ทักษะ และค่านิยมต่างๆ เข้ามาใช้ในการเรียนรู้ จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี

5. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนจะต้องมีความหมายที่สัมพันธ์กับผู้เรียนและสิ่งแวดล้อมสาระวิชาต้องใกล้เคียงกับความต้องการพื้นฐานและชีวิตที่เป็นอยู่ และนำเอาผลการเรียนรู้ไปใช้ได้จริง

6. การจัดประสบการณ์การเรียนรู้จะต้องครอบคลุมคนทั้งคนอย่างเป็นองค์รวม (Holistic) คือพัฒนาทั้งทางด้านความสนใจ อารมณ์ ความรู้สึก ค่านิยม โดยไม่มุ่งเน้นการส่งเสริมพัฒนาด้านสติปัญญาเพียงอย่างเดียว รวมทั้งจะต้องส่งเสริมวิธีการเรียนรู้ เน้นการพัฒนาคนให้รักที่จะเรียน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามความคาดหวังของตนเอง

7. กระบวนการเรียนการสอนถือเป็นมนุษยสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน บทบาทสำคัญของผู้สอน คือ การเป็นผู้ชี้แนะการเรียนรู้ เป็นแหล่งวิทยาการ และสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้อบอุ่นมีชีวิตชีวา ทำท่ายต่อการเรียนรู้ ซึ่งในการเรียนการสอนแบบนี้ ผู้สอนควรจะมีลักษณะเป็นคนที่ยืดหยุ่น มีความเห็นอกเห็นใจ จริงใจ และนับถือผู้อื่น

จากการเสนอแนวคิดที่กล่าวมา จึงอาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า แนวคิดสำคัญของทฤษฎีกลุ่มมนุษยนิยมจะเน้นที่คุณค่าและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ โดยเชื่อว่ามนุษย์มีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง จุดมุ่งหมายของการศึกษาเป็นไปเพื่อส่งเสริมพัฒนาการสูงสุดของศักยภาพของแต่ละบุคคล การจัดการเรียนการสอนจะให้ความสำคัญกับความเป็นเจ้าของการเรียนรู้ (Ownership) ของผู้เรียน โดยมีครูผู้สอนเป็นผู้ช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกให้เกิดการเรียนรู้

3.3 แนวคิดเกี่ยวกับระบบการจัดการเรียนการสอน

การจัดการศึกษาให้ได้ผลดีตามเป้าหมายที่มุ่งหวังไว้นั้น ต้องพิจารณาองค์ประกอบของระบบการจัดการศึกษา นักวิชาการศึกษาได้พยายามจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบเพื่อให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยจัดองค์ประกอบของการเรียนการสอนให้มีความสัมพันธ์กันเพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายของการเรียนการสอนตามที่กำหนดไว้ โดยองค์ประกอบของระบบ (System) ประกอบด้วย สิ่งนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และผลลัพธ์ (Outcome) ตามระบบการจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรต่างๆ จึงต้องมีการวางแผน ดำเนินกระบวนการและประเมินผลอย่างเป็นระบบ สามารถตรวจสอบและปรับปรุงได้ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ (สภม.น ส.ร.ส.ท.ศ.ศ.ศ. และ มณฑา จงกล่อม, 2541; ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544; ทิสนา แคมมณี, 2545; ทิสนา แคมมณี, 2556; ครุณี รุจกรกานต์, 2541; ชาญชัย ชมดิษฐ์, 2548) ตามรายละเอียดดังนี้

3.3.1 องค์ประกอบของระบบการจัดการเรียนการสอน

3.3.1.1 สิ่งที้นำเข้าหรือตัวป้อน (Input) ที่นำไปสู่ระบบการเรียนการสอน

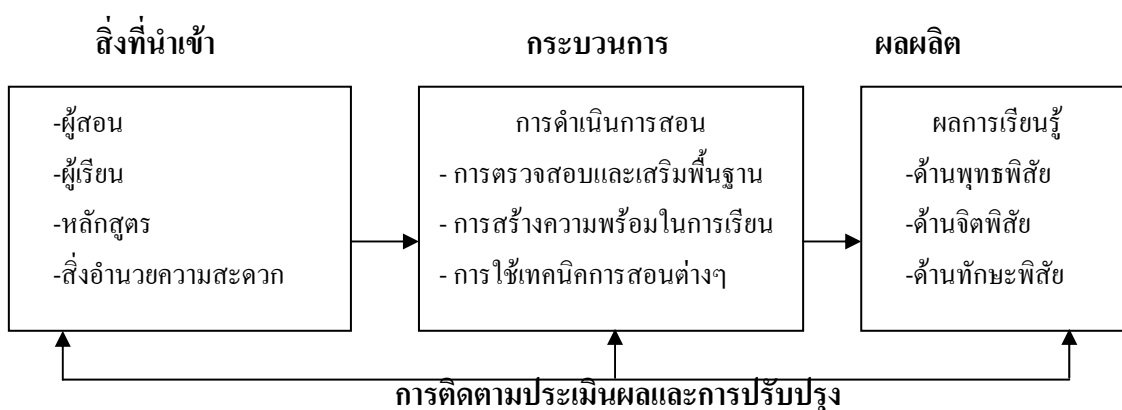
1. ผู้สอน ประกอบด้วยครูหรือผู้สอน ผู้รับผิดชอบโดยตรงในการจัดประสบการณ์การเรียนการสอน ผู้สอนต้องมีบุคลิกภาพดี มีสุขภาพและร่างกายแข็งแรง แต่งกายสุภาพ เป็นคนที่มีเหตุผลและมีกิริยาท่าทางที่เหมาะสม มีความรู้ในเนื้อหาที่จะสอนและเข้าใจหลักสูตรเป็นอย่างดี การเรียนการสอนจะบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือไม่ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ และเจตคติต่อหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้สอนเป็นสำคัญ

2. ผู้เรียน เป็นผู้อยู่ในกระบวนการเรียนรู้ที่มีความแตกต่างกันระหว่างบุคคล และมีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ สถิติปัญญา ผลสัมฤทธิ์ บุคลิกภาพ ความรู้เดิม สภาพครอบครัว และกลุ่มเพื่อน ถ้าผู้สอนเข้าใจผู้เรียนว่ามีความเป็นปัจเจกบุคคล จะสามารถปรับวิธีการสอน ให้เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละคนได้

3. หลักสูตรเป็นสิ่งที่กำหนดทิศทางของการจัดการศึกษา และเป็นแนวทางสำหรับผู้สอนในการให้ความรู้ ทักษะ และเจตคติ ซึ่งหลักสูตรประกอบด้วยองค์ประกอบพื้นฐาน 4 ประการ คือ วัตถุประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหาสาขาที่เรียน กิจกรรมการเรียนการสอน และการประเมินผล มุ่งหวังให้ผู้เรียนมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามความคาดหวังของสังคม หลักสูตรจะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้ได้ดีเพียงไรขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนของผู้สอน

4. สิ่งอำนวยความสะดวกหรือสิ่งแวดล้อมในการเรียนการสอน เป็นปัจจัยนำเข้าที่สำคัญของการเรียนการสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนได้ประสบการณ์ตรง ทำให้เกิดการเรียนรู้ด้านสถิติปัญญา ทักษะทัศนคติสิ่งแวดล้อมที่เป็นปัจจัยสำคัญได้แก่ สภาพห้องเรียน แหล่งวิทยาการ เช่น ห้องสมุด วัสดุทัศนูปกรณ์ เวลาเรียนและบรรยากาศในการเรียน เป็นต้น

ดังกล่าวมาแล้ว สิ่งที้นำเข้าหรือเข้าป้อน (Input) ที่นำไปสู่ระบบการเรียนการสอนหรือองค์ประกอบการเรียนการสอน ดังแผนภูมิ 2.1



แผนภูมิ 2.1 องค์ประกอบการเรียนการสอน (ศศมน ศรีสุทธิศักดิ์ และมณฑา จงกล่อม, 2541)

3.3.1.2 กระบวนการ (process) คือกระบวนการเรียนการสอน ซึ่งเป็นการนำเอาตัวป้อนหรือสิ่งที่นำเข้าทั้งหมดที่เป็นวัตถุดิบในระบบมาดำเนินการ เพื่อให้เกิดผลผลิตตามที่ต้องการในการจัดการศึกษาทางพยาบาลศาสตร์ มุ่งเน้นให้นักศึกษาพยาบาลเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ จึงต้องยึดรูปแบบของการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ ซึ่ง Glasser (อ้างใน กมลรัตน์ หล้าสุวงศ์, 2550) ได้เสนอองค์ประกอบการจัดการเรียนการสอน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ วัตถุประสงค์ของการสอน การประเมินสถานะของผู้เรียนผู้สอน การจัดกระบวนการเรียนการสอน การประเมินผลการเรียนการสอนและข้อมูลป้อนกลับ รายละเอียดดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการสอน การกำหนดวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอน เป็นการกำหนดความต้องการของผู้สอนว่าหลังจากการสอนแล้ว ต้องการให้เกิดผลลัพธ์อะไรกับผู้เรียน ซึ่งในการสอนทุกครั้งจำเป็นจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนและสอดคล้องกับหลักสูตร เป็นแนวทางสำหรับผู้สอนในการกำหนดเนื้อหา และแผนการสอนให้ครอบคลุมเป้าหมายที่ต้องการ รวมทั้งเป็นแนวทางในการประเมินผลการเรียนการสอนและการประเมินตนเองของผู้เรียน

2. การประเมินสถานะของผู้เรียนก่อนการสอน เป็นการประเมินความพร้อมในการเรียนของผู้เรียน สิ่งที่ควรประเมินได้แก่ ระดับความรู้ในเรื่องที่จะสอน หากพบว่าผู้เรียนมีความรู้เพียงพอแล้วก็ดำเนินการสอนต่อไปได้ แต่หากผู้เรียนยังมีความรู้พื้นฐานไม่เพียงพอ จำเป็นต้องให้ผู้เรียนมีความรู้พื้นฐานนั้นก่อน นอกจากนี้ยังเป็นการศึกษาด้วยว่าผู้เรียนสามารถเรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้อย่างไร มีเจตคติในเรื่องที่จะสอนอย่างไร บุคลิกภาพอย่างไร ซึ่งเป็นแนวทางในการจัดบทเรียนที่เหมาะสมกับผู้เรียน และผู้สอนมีข้อมูลพื้นฐานสำหรับใช้เปรียบเทียบพฤติกรรมของผู้เรียนหลังจากได้รับการสอน เป็นสิ่งที่ยืนยันได้ว่าผู้เรียนมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจริง การประเมินผู้เรียนก่อนสอนจะต้องมีการประเมินอย่างเป็นระบบ การรวบรวมข้อมูลมาจากแหล่งข้อมูลที่มีหลากหลาย และใช้วิธีการประเมินหลายวิธี ผลการประเมินจะช่วยให้ผู้สอนทราบถึงความต้องการของผู้เรียนได้อย่างถูกต้อง สามารถวางแผนการสอนได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม การตรวจสอบหรือประเมินพื้นฐานของผู้เรียน อาจทำได้โดยการซักถามให้ผู้เรียนคิด ตอบคำถามหรืออาจใช้แบบทดสอบในส่วนที่เกี่ยวข้องที่เป็นพื้นฐานสำคัญต่อการเรียนในเนื้อหาวิชาที่จะดำเนินการสอน การเสริมพื้นฐานสำหรับผู้เรียนที่มีปัญหา เพื่อให้พื้นฐานของผู้เรียนอยู่ในระดับใกล้เคียงและความพร้อมที่จะเรียนรู้ไปด้วยกัน

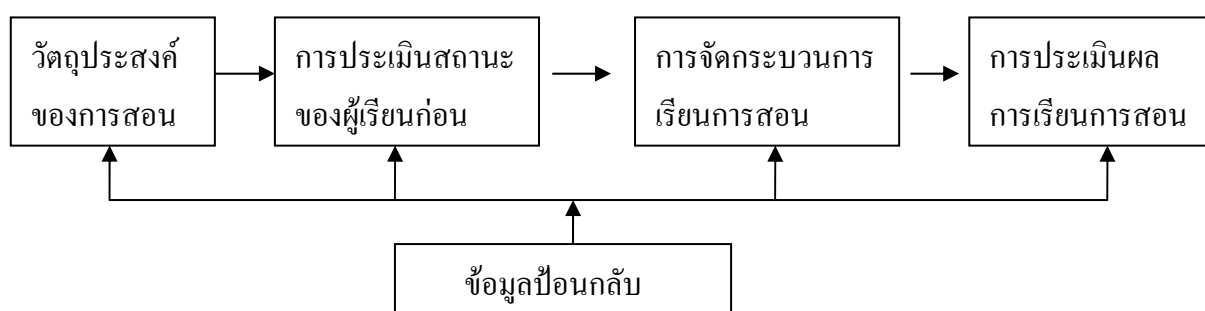
3. การจัดกระบวนการเรียนการสอน เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญมาก ครอบคลุมตั้งแต่วิธีการ การใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลาย การสอนจะสัมฤทธิ์ผลได้ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้สอนทุกขั้นตอนในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งต้องครอบคลุมตั้งแต่การวางแผน การเตรียมการสอน วิธีการสอน กิจกรรมการสอน สื่อโสตทัศนูปกรณ์ที่ใช้ในการสอน การใช้กิจกรรมเสริม การให้การเสริมแรง การเสริมแรงในด้านบวกมีผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนมากกว่าการเสริมแรง

ในด้านลบ อาจารย์พยาบาลต้องเลือกกิจกรรมการเรียนการสอน และวิธีการสอนแบบต่างๆ ที่เหมาะสม ทำให้ผู้เรียนได้มีโอกาสฝึกปฏิบัติและเกิดการเรียนรู้ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ รวมทั้งการปรับตัวให้แก่นักศึกษา อย่างไรก็ตามสิ่งที่อาจารย์พยาบาลจะต้องกระทำในการวางแผนการสอนได้แก่ กำหนดวัตถุประสงค์ การเลือกเนื้อหา กิจกรรมหรือวิธีการสอนที่สอดคล้องเหมาะสมกัน

4.การประเมินการสอน เป็นการตัดสินคุณค่าของสิ่งที่วัดตามเกณฑ์ภายในและภายนอก การประเมินการสอนจะช่วยให้อาจารย์มีข้อมูลที่จะปรับปรุงการสอนได้ถูกทิศทางหรือแก้ไขข้อบกพร่องให้ตรงยิ่งขึ้น

5.ข้อมูลป้อนกลับ เป็นการนำข้อมูลจากการประเมินมาพิจารณาหาแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาในทุกขั้นตอน เพื่อพัฒนาระบบการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพต่อไป

การสรุปจากที่กล่าวมาข้างต้น กระบวนการเรียนการสอนที่นำไปสู่ระบบการเรียนการสอนหรือองค์ประกอบการเรียนการสอน ดังแผนภูมิ 2.2



แผนภูมิ 2.2 ระบบการเรียนการสอนของ Glasser

3.3.1.3 ผลผลิต (Outcome) เป็นส่วนสุดท้ายของการเรียนการสอน คือ การดูว่าผู้เรียนมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย ตามจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอนที่กำหนดไว้ หรือไม่ เป็นสิ่งสำคัญที่จะเป็นตัวชี้บอกว่าผลผลิตที่ได้จากการเรียนการสอนมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ เนื่องจากเป็นส่วนสำคัญของระบบการเรียนการสอน และเป็นข้อมูลสำคัญที่ช่วยให้ผู้สอนนำไปปรับปรุงแก้ไขส่วนใดส่วนหนึ่งของระบบเพื่อให้ได้ผลผลิตที่ต้องการ หรือได้ผลผลิตที่ดียิ่งขึ้น

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบของระบบการจัดการเรียนการสอน ควรจะประกอบด้วย ส่วนนำเข้า ส่วนกระบวนการ และส่วนขอผลลัพธ์ ทั้งนี้เป้าหมายก็คือ ความต้องการให้ผู้เรียนมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น และต้องมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยอาศัยข้อมูลจากผลลัพธ์เพื่อป้อนกลับมายังส่วนนำเข้าให้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่อง

3.3.2 การออกแบบระบบการเรียนการสอน (Instructional System Design)

การออกแบบระบบการเรียนการสอน เปรียบได้กับการออกแบบเพื่อสร้างนวัตกรรมในการออกแบบเพื่อพัฒนาระบบการเรียนการสอนในระดับใดๆ ไม่ว่าจะเป็นระบบใหญ่ ระบบย่อย หรือเป็นการพัฒนาในระดับรายวิชา (Course) หน่วย (Unit) หรือ หัวข้อ (Topic) ผู้สอนจะต้องตอบคำถามสำคัญในการออกแบบระบบดังนี้ (วิชัช วงษ์ใหญ่, 2537; ทิศนา แคมมณี, 2556)

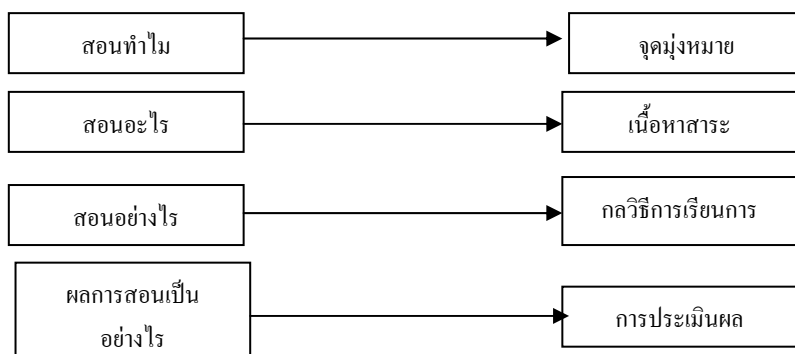
1) **สอนทำไม หรือ จุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน** ในการจัดการเรียนการสอนแต่ละครั้งผู้สอนจะต้องทราบจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจน เพื่อที่จะได้กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ได้ถูกต้อง รวมทั้งเป็นสิ่งบ่งชี้ถึงการจัดกิจกรรมและประสบการณ์การเรียนรู้ ตลอดจนการประเมินผลว่า ผู้เรียนมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด

2) **สอนอะไร หรือ เนื้อหาสาระ** เป็นสิ่งที่ผู้สอนจะต้องทำการศึกษาค้นคว้ามาอย่างดี รวมทั้งพิจารณาคัดเลือกว่า เนื้อหาสาระนั้นมุ่งเน้นความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ หรือค่านิยมในด้านใดที่มุ่งหวังให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน การศึกษาเนื้อหาสาระเชิงวิเคราะห์จึงมีความจำเป็นสำหรับผู้สอน

3) **สอนอย่างไร หรือ กลวิธีหรือเทคนิคการจัดการเรียนการสอน** เป็นการวางแผนเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมและประสบการณ์การเรียนรู้ รวมถึงวิธีการเรียนการสอนที่จะใช้เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ซึ่งผู้สอนจะต้องพิจารณาเลือกกลวิธีการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหาสาระและความสามารถของผู้เรียน

4) **ผลการสอนเป็นอย่างไร หรือ การประเมินผลการจัดการเรียนการสอน** การเรียนการสอนที่ดีจะต้องมีการวางแผนอย่างเป็นระบบคือ มีการกำหนดจุดประสงค์ที่ชัดเจน มีการเลือกเนื้อหาสาระ และกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ ดังนั้นจึงต้องมีการประเมินผลเพื่อหาประสิทธิภาพของการเรียนการสอน และดูว่ายังมีจุดใดที่ควรปรับปรุงต่อไป

สรุปแนวทางการออกแบบระบบการเรียนการสอนได้ว่า ในขั้นต้นผู้สอนจะต้องตอบคำถามสำคัญ 4 ประการ เพื่อให้ได้ องค์ประกอบของระบบการเรียนการสอน ดังแสดงในแผนภูมิ 2.3



แผนภูมิ 2.3 แนวทางการออกแบบและองค์ประกอบของระบบการเรียนการสอน

(วิชัช วงษ์ใหญ่, 2537; ทิศนา แคมมณี, 2550)

การทำความเข้าใจกับแนวคิดหลักในการจัดการเรียนการสอนที่ต้องมีองค์ประกอบสามส่วน คือ สิ่งป้อนเข้า กระบวนการจัดการเรียนการสอน และผลผลิต โดยเฉพาะในปัจจุบันมีมีโนทัศน์ในการจัดการเรียนการสอนที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้นการจัดการเรียนการสอนผู้สอนจึงต้องคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจึงจะนำไปสู่การจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพได้

ในส่วนของ ขั้นตอนการออกแบบระบบการเรียนการสอน ได้มีนักวิชาการเสนอแนวทางไว้อย่างหลากหลาย ดังต่อไปนี้

Dick & Carey (2005) ได้เสนอ รูปแบบของระบบการเรียนการสอน ซึ่งสรุปได้ว่า องค์ประกอบของระบบการเรียนการสอน จะมี 10 ขั้นตอนสำคัญ ดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมายของการเรียนการสอน (Identify Instructional Goals) เป็นการตั้งเป้าหมายว่า เมื่อสิ้นสุดกระบวนการเรียนการสอนแล้วต้องการให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะอย่างไร ซึ่งต้องกำหนดให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายทางการศึกษาที่ได้กำหนดไว้ในหลักสูตร

2. การวิเคราะห์การเรียนการสอน (Conduct Instructional Analysis) เป็นการวิเคราะห์ขั้นตอนที่จะใช้ในการดำเนินการสอนเพื่อให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งต้องกำหนดด้วยว่า ผู้เรียนต้องมีความรู้ ทักษะ และเจตคติอะไรบ้างที่ผู้เรียนจะต้องทำได้ก่อนที่จะเรียนในครั้งนี้

3. การวิเคราะห์ผู้เรียนและบริบท (Analyze the Learners and Contexts) เป็นการวิเคราะห์ผู้เรียนและส่วนที่เกี่ยวข้องที่จะช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ เพื่อนำไปช่วยกำหนดวิธีเรียนและวิธีสอน

4. การเขียนวัตถุประสงค์การเรียนรู้ (Write Performance Objectives) เป็นการกำหนดจุดมุ่งหมายเฉพาะ หรือจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม ซึ่งจะช่วยให้มองเห็นแนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ แนวทางการประเมินผลการเรียนรู้ และช่วยให้ผู้เรียนเรียนอย่างมีจุดมุ่งหมาย

5. การพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผล (Develop Assessment Instrument) เป็นการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินความสามารถของผู้เรียนที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้

6. การพัฒนากลยุทธ์การเรียนการสอน (Develop Instructional Strategy) เป็นการกำหนดกลยุทธ์ที่จะใช้ในการเรียนการสอน กลยุทธ์ที่ใช้ต้องส่งเสริมการเรียนรู้ ได้แก่ 1) กิจกรรมก่อนเรียน 2) การนำเสนอเนื้อหา 3) การมีส่วนร่วมของผู้เรียน 4) การประเมินผลการเรียนรู้ กลยุทธ์ควรอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีการเรียนรู้ รวมทั้งหลักฐานเชิงประจักษ์ที่ใช้ในการเรียนการสอน ลักษณะของสื่ออุปกรณ์การเรียน เนื้อหาสาระ และลักษณะของผู้เรียน จะใช้เพื่อการพัฒนาผู้เรียน และช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้มีประสิทธิภาพ

7. การพัฒนาและเลือกสื่อการเรียนการสอน (Develop and Select Instructional Materials) เป็นการพัฒนาและเลือกสื่อการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ที่กำหนด สื่อการเรียนการสอนรวมถึงสื่อทุกชนิด การตัดสินใจเลือกใช้สื่อจะขึ้นอยู่กับชนิดของผลลัพธ์การเรียนรู้และการเข้าถึงสื่อ

8. การออกแบบและประเมินผลระหว่างการเรียนการสอน (Design and Conduct Formative Evaluation of instructions) เป็นการประเมินผลย่อยเพื่อทราบข้อบกพร่องและนำไปสู่การปรับปรุงการเรียนการสอน เป็นการประเมินผลระหว่างการเรียน อาจใช้ประเมินรายบุคคล รายกลุ่ม และการทดสอบ ซึ่งผู้ออกแบบการสอนต้องเตรียมแบบประเมินที่แตกต่างกันเพื่อนำปรับปรุงการเรียนรู้

9. การแก้ไขปรับปรุงการเรียนการสอน (Revise Instruction) เป็นการทบทวนการจัดการเรียนการสอน โดยนำข้อมูลจากการประเมินผลย่อยมาแก้ไขปรับปรุง เพื่อให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

10) การออกแบบและประเมินผลหลังการเรียนการสอน (Design and Conduct Summative Evaluation) เป็นการประเมินผลเพื่อตัดสินคุณค่าของการจัดการเรียนการสอนในภาพรวมทั้งหมด เป็นการประเมินประสิทธิภาพของการเรียนการสอน และเป็นการทบทวนถึงมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้

ชาญชัย ชมดิษฐ์ (2548) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการออกแบบระบบการเรียนการสอนว่ามี 9 ขั้นตอนคือ 1) วิเคราะห์บริบทและสภาพแวดล้อมรอบๆ ระบบใหญ่จนถึงระบบย่อย 2) วิเคราะห์และสังเคราะห์ระบบการเรียนการสอนเดิมหรือแนวคิดใหม่ที่จะนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดพื้นฐาน 3) ออกแบบระบบการเรียนการสอนชั่วคราว 4) วิเคราะห์องค์ประกอบของระบบ 5) ออกแบบรายละเอียดของระบบ 6) ทดลองประสิทธิภาพของระบบ 7) นำระบบไปใช้จริง 8) ประเมินระบบ และ 9) ตรวจสอบผลผลิตของระบบ

ทิสนา เขมมณี (2550) ได้สรุปเกี่ยวกับขั้นตอนการออกแบบระบบการเรียนการสอนไว้ว่า ในการออกแบบหรือจัดระบบใดๆ กระบวนการที่จำเป็นประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ 10 ขั้นตอนคือ

1) การกำหนดจุดมุ่งหมายของระบบ 2) การศึกษาหลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง 3) การศึกษาสภาพการณ์และปัญหา 4) การกำหนดองค์ประกอบของระบบ 5) การจัดหมวดหมู่ขององค์ประกอบ 6) การจัดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ 7) การเขียนผังแสดงระบบ 8) การทดลองใช้ระบบ 9) การประเมินผล และ 10) การปรับปรุงระบบ

กล่าวโดยสรุป ในการออกแบบระบบการเรียนการสอน จะต้องมีส่วนประกอบสำคัญ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การกำหนดจุดมุ่งหมายหรือผลลัพธ์ของการเรียนการสอน (2) การพัฒนาการเรียนการสอน และ (3) การประเมินการเรียนการสอน ซึ่งจากการออกแบบระบบดังกล่าว จึงต้องมีขั้นตอนในการดำเนินการให้ครอบคลุมการออกแบบที่ได้กำหนดไว้ และคำนึงถึงผลลัพธ์ที่จะเกิดกับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี

3.3.3 การจัดการเรียนการสอน/การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

3.3.3.1 ลักษณะของการเรียนการสอน

การจัดการเรียนการสอนหากพิจารณาจากสิ่งที่เคยปฏิบัติกันสืบเนื่องกันมาจะสามารถแยกออกได้เป็น 2 ลักษณะคือ (ศิริพร จีปนวัฒนา, 2551)

1.การเรียนรู้หรือการเรียนรู้ (Learning) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เกิดในตัวผู้เรียน อันเป็นผลเนื่องมาจากการได้รับประสบการณ์ ซึ่งอาจเป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความรู้ความเข้าใจ ความรู้สึนึกคิด หรือทักษะในการปฏิบัติงานอย่างหนึ่งอย่างใดก็ได้ นอกจากนี้การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอาจเกิดขึ้นได้ทั้งทางบวกทางลบ หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นไปในทางที่ดีงามสังคมยอมรับ หรือเป็นไปในทางตรงกันข้าม แต่ในแง่ของการศึกษาแล้ว การเปลี่ยนแปลงที่กล่าวถึงต้องเป็นไปในทางที่ดีงามเท่านั้น

2.การสอน หมายถึง การจัดประสบการณ์ สภาพการณ์หรือกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์และก่อให้เกิดการเรียนรู้หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทิศทางที่พึงประสงค์ การเตรียมแผนการจัดการเรียนการสอนจึงเป็นหน้าที่ของผู้สอนที่ต้องมีการเตรียมวางแผนไว้ล่วงหน้า ซึ่งจะครอบคลุมตั้งแต่เรื่องที่สอน จุดประสงค์ในการสอน วิธีการดำเนินการสอน ตลอดจนการจัดหาสื่อการสอนและวิธีการวัดผลและประเมินผลอย่างถูกต้องตามหลักการ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้สอนเกิดความมั่นใจว่าสามารถจัดการเรียนรู้ให้เกิดแก่ผู้เรียนได้

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนการสอน จะประกอบด้วย 2 ส่วนคือ ส่วนที่เป็นความมุ่งหมายต่อการเปลี่ยนแปลงของผู้เรียนไปในทางที่ดีขึ้น ซึ่งอาจเป็นไปได้ทั้งความรู้ความเข้าใจ ความรู้สึนึกคิด หรือทักษะในการปฏิบัติงานอย่างหนึ่งอย่างใดก็ได้ กับส่วนที่เป็นการเตรียมการของผู้สอน เพื่อเป็นการจัดประสบการณ์หรือกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้แก่ผู้เรียน แต่ทั้งนี้เป้าหมายหลักแล้วจะอยู่ที่ตัวครูผู้สอนที่จะต้องสร้างความรู้ความเข้าใจของตนเอง ในการที่จะทำการสอนใดๆ จึงต้องมีการเตรียมการหรือวางแผนอย่างเป็นระบบก่อนการสอนจริง

3.3.3.2 การวางแผนการจัดการเรียนการสอน/การเรียนรู้

แผนการเรียนรู้เป็นคำที่เริ่มใช้เมื่อมีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ทั้งนี้เนื่องจากแนวคิดเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษาที่ต้องการให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง หรือ ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนั้นจึงเปลี่ยนจากคำว่า แผนการสอน เป็นคำว่า แผนการจัดการเรียนรู้ เพราะลักษณะและความหมายของการดำเนินกิจกรรมและพฤติกรรมเกิดของผู้เรียนมากกว่าครูผู้สอน แต่อย่างไรก็ดีเมื่อพิจารณารายละเอียดของคำ 2 คำ มีความหมายตรงกัน นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการวางแผนการจัดการเรียนการสอน/การเรียนรู้ที่สอดคล้องกัน ดังนี้

อาวรณ์ ใจเที่ยง (2540) ได้สรุป การวางแผนการจัดการเรียนรู้คือ การเตรียมการสอนอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางการสอนสำหรับผู้สอนอันจะช่วยให้การเรียนการสอนบรรลุจุดประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้สอนจะต้องเตรียมข้อมูลในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ไว้ล่วงหน้า ได้แก่ การกำหนดวัตถุประสงค์ การคัดเลือกเนื้อหา

การกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ การเลือกสื่อการเรียนการสอนและการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ให้สอดคล้องต่อเนื่องกันเพื่อประโยชน์ในการนำไปใช้ปฏิบัติจริง

เอกรินทร์ สีมหาศาล (2545) ได้ให้ความหมายของแผนการจัดการเรียนรู้ว่าเป็นการจัดโปรแกรมประสบการณ์การเรียนรู้ในรายวิชาไว้ล่วงหน้าเพื่อดำเนินการให้ผู้เรียนบรรลุการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ การวางแผนการจัดการเรียนรู้ต้องมีการพัฒนาอยู่เสมอเพื่อให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์เรียนรู้ทันเหตุการณ์ปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งในชุมชน ประเทศ และสังคมโลก

ศิริพร จิปนวิวัฒนา (2551) การวางแผนการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การเตรียมการสอนไว้ล่วงหน้า ทั้งนี้เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีลำดับขั้นตอนที่เหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้จริง การวางแผนการเรียนรู้ที่ดีจะต้องคำนึงถึงความพร้อม ความสนใจและความพึงพอใจของผู้เรียน

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การวางแผนการจัดการเรียนการสอน/การเรียนรู้ หมายถึง การเตรียมการจัดการเรียนการสอนไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางการสอนสำหรับผู้สอนอันจะช่วยให้การเรียนการสอนบรรลุจุดประสงค์ที่ผู้สอนและผู้เรียนกำหนดไว้ร่วมกัน จึงจะช่วยให้การจัดการเรียนรู้เกิดผลลัพธ์แก่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้การประเมินความพร้อม ความสนใจและความต้องการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งผู้สอนจะต้องเตรียมข้อมูลในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ไว้ล่วงหน้า ได้แก่ การกำหนดวัตถุประสงค์ การคัดเลือกเนื้อหา การกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ การเลือกสื่อการสอนและการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ให้สอดคล้องต่อเนื่องกันเพื่อประโยชน์ในการนำไปใช้ปฏิบัติจริง

การจัดทำแผนการจัดการเรียนการสอน

แผนการจัดการเรียนการสอนที่รัดกุม จำเป็นต้องศึกษารายละเอียดของหลักสูตรที่ใช้อย่างถ่องแท้ ทั้งนี้เพื่อให้การวางแผนการจัดการเรียนการสอนมีความสอดคล้องกับความมุ่งหมายของการศึกษาและเกิดผลลัพธ์แก่ผู้เรียนตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งผู้สอนต้องทำความเข้าใจและคำนึงถึงองค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนการสอนที่สำคัญดังนี้ (ศิริพร จิปนวิวัฒนา, 2551)

1.สาระสำคัญหรือความคิดรวบยอดของเรื่อง หมายถึง ข้อสรุปหรือแก่นของความรู้ ทักษะและเจตคติที่ต้องการให้ผู้เรียนได้รับหรือประทับใจในตัวผู้เรียน หลังจากได้เรียนหรือศึกษาในเรื่องนั้นๆ แล้ว หรือสิ่งที่ติดตัวกับผู้เรียนอย่างถาวร โดยมีหลักการเขียนสาระสำคัญหรือความคิดรวบยอดให้คำนึงถึงหลักการคือ เป็นประโยคที่สมบูรณ์และได้ใจความ ใช้ถ้อยคำกะทัดรัด ชัดเจน ไม่ฟุ่มเฟือย และมีใจความตรงกับเนื้อหาที่สอน

2. จุดประสงค์ จุดประสงค์ในแผนการจัดการเรียนการสอน จะมี 2 ลักษณะคือ

2.1) ผลลัพธ์การเรียนรู้ หรือจุดประสงค์ปลายทาง เป็นจุดประสงค์ที่เขียนไว้อย่างกว้างๆ ทำให้ทราบว่าผู้เรียนเกิดการเรียนรู้หรือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปด้าน

ใดบ้าง หลังจากได้ผ่านการเรียนการสอนไปแล้ว ใช้คำกริยาที่ไม่เฉพาะเจาะจง ไม่จำเป็นต้องเป็นคำกริยาหรือพฤติกรรมที่แสดงได้ ซึ่งโดยทั่วไปก็มาจากคำอธิบายรายวิชา ในการเขียนวัตถุประสงค์ปลายทาง จึงเป็นการดึงพฤติกรรมที่คาดหวังจากคำอธิบายรายวิชา ออกมากำหนดไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้หรือแผนการจัดการเรียนการสอน

2.2) พฤติกรรมบ่งชี้ผลลัพธ์ หรือจุดประสงค์นำทางการเรียนรู้ หรือจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม เป็นจุดประสงค์ที่บ่งชี้พฤติกรรมเฉพาะเจาะจงว่าหลังการเรียนการสอนแล้ว ผู้เรียนสามารถแสดงพฤติกรรมที่สามารถสังเกตและวัดได้ เช่น บอกได้ เล่าได้ อธิบายได้ ตอบคำถามได้ คำกริยาที่ใช้ จึงเป็นคำกริยาที่สามารถสังเกตเห็นได้ทันที หลักในการเขียนวัตถุประสงค์นี้จึงต้องคำนึงถึงองค์ประกอบ 3 ประการคือ

ก. พฤติกรรมที่คาดหวัง หมายถึง สิ่งที่คาดหวังว่าจะเกิดขึ้นในตัวผู้เรียนหลังการเรียนการสอน ซึ่งต้องระบุเป็นคำกริยาที่สามารถสังเกตได้

ข. เงื่อนไข หมายถึง ขอบเขตหรือข้อตกลงของการเกิดพฤติกรรมนั้นๆ ว่าที่ไหน เมื่อไร เวลาใด

ค. เกณฑ์ หมายถึง ผลของพฤติกรรม ซึ่งอาจจะระบุได้เป็น 2 ลักษณะ คือ เกณฑ์เชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ ถ้าเกณฑ์เชิงปริมาณจะเป็นการกำหนดตัวเลข เช่น จำนวน ร้อยละ สัดส่วน เป็นต้น ถ้าเป็นเกณฑ์เชิงคุณภาพ จะเป็นคำที่บอกคุณภาพโดยทั่วไปจะใช้คำว่า ได้ อย่างถูกต้อง เหมาะสม

3. เนื้อหา หมายถึง สาระของความรู้ที่ต้องการให้ผู้เรียนได้ศึกษา การเขียนเนื้อหา อาจเขียนเพียงหัวข้อเรื่องหรือเค้าโครงเท่านั้น ไม่ต้องระบุนรายละเอียดทั้งหมด แต่ควรเขียนเรียงลำดับความเข้าใจจากง่ายไปยากหรือให้สัมพันธ์ต่อเนื่องกับกิจกรรมการเรียนการสอน

4. กิจกรรมการเรียนการสอน/การเรียนรู้ เป็นการเขียนขั้นตอนของการจัดการเรียนการสอนในเนื้อหาและจุดประสงค์นั้นๆ โดยยึดขั้นตอนในการดำเนินการเรียนการสอนเป็นหลักการ เช่น การนำ การเสนอบทเรียน การสรุปบทเรียน ในแต่ละขั้นตอนบทบาทของผู้สอนทำอะไร และผู้เรียนทำอะไร โดยกำหนดไว้เป็นข้อ ๆ ได้

5. สื่อการเรียน หมายถึง วัสดุและอุปกรณ์ที่ผู้สอนและผู้เรียนใช้ประกอบการเรียนการสอนเรื่องนั้นๆ จะต้องระบุให้ชัดเจน สามารถหยิบใช้ได้ทันที

6. การวัดผล การวัดผลที่ระบุไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้นั้นเป็นการระบุวิธีการวัดและเครื่องมือที่ใช้ในการวัดในการสอนครั้งนั้นๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพหรือเชิงปริมาณเพื่อนำไปใช้ในการประเมินว่าผู้เรียนเกิดพัฒนาการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้เพียงใด

และควรนำไปปรับปรุงแก้ไขในเรื่องใดสำหรับการเรียนการสอน วิธีการอาจใช้จากสิ่งต่อไปนี้ เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การทำข้อสอบ การซักถาม การตอบคำถาม เป็นต้น

7. การประเมิน การระบุการประเมินผลในแผนการจัดการเรียนรู้ อาจจะระบุเป็นคำตอบของการวัดผลในเชิงคุณภาพหรือเชิงปริมาณ ต้องประเมินหลังจากที่ได้วัดผลเรียบร้อยแล้ว

8. ภาคผนวก เป็นส่วนที่เพิ่มเติมในแผนการจัดการเรียนรู้แต่ละแผน ให้มีความสมบูรณ์และอำนวยความสะดวกแก่ผู้สอน

9. บันทึกหลังการสอน เป็นการบันทึกการจัดการเรียนการสอนโดยภาพรวม โดยระบุข้อดี ข้อเสีย ตลอดจนปัญหาทั้งในส่วนของผู้เรียนและผู้สอน ทั้งนี้เพื่อจะได้นำไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาแผนการจัดการเรียนการสอน/การเรียนรู้ในโอกาสต่อไป

ลักษณะของกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ

แนวคิดที่นำไปเป็นแนวทางในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพมีดังนี้ (วีระเดช เชื้อนอม, 2548)

1. กิจกรรมการเรียนรู้ที่ดีควรช่วยให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมทางด้านร่างกาย (Physical participation) คือ เป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเคลื่อนไหวร่างกาย เพื่อช่วยให้ประสาทการรับรู้ของผู้เรียนตื่นตัว พร้อมทั้งจะรับข้อมูลการเรียนรู้ต่างๆที่เกิดขึ้น การรับรู้เป็นปัจจัยสำคัญในการเรียนรู้ หากผู้เรียนไม่มีความพร้อมในการรับรู้ แม้ให้ความรู้ดี ผู้เรียนก็ไม่สามารถรับความรู้ได้ จะเห็นจากเหตุที่พบเสมอๆ คือ หากผู้เรียนต้องนั่งนานเกินไป ไม่ช้าผู้เรียนอาจจะหลับ หรือคิดเรื่องอื่นๆได้ การเคลื่อนไหวทางกายมีส่วนช่วยให้ประสาทการรับรู้ตื่นตัวพร้อมรับรู้สิ่งต่างๆได้ดี

2. กิจกรรมการเรียนรู้ที่ดีควรช่วยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมทางสติปัญญา (Intellectual participation) ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเคลื่อนไหวทางสติปัญญา และท้าทายความคิดผู้เรียนสามารถกระตุ้นสมองให้เกิดการเคลื่อนไหว ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความจดจ่อในการคิด สนุกที่จะคิด โดยเรื่องนั้นจะต้องไม่ง่ายและไม่ยากเกินไปสำหรับผู้เรียน ดังนั้นอาจารย์จะต้องช่วยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมทางสติปัญญา อารมณ์และจิตใจ กิจกรรมการเรียนรู้ ควรมีลักษณะที่กระตุ้นและท้าทายความคิดผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนเกิดการจดจ่อ ผูกพันกับสิ่งที่คิด การเรียนรู้ทางสติปัญญานี้แบ่งได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

ก. การเรียนรู้เนื้อหาความรู้ต่างๆ (Content or knowledge) แนวคิดที่สนใจในปัจจุบันคือ แนวคิดการสร้างสรรคความรู้ (Constructivism) ซึ่งเชื่อว่า ความรู้เป็นสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นด้วยตัวเอง สามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาให้ก้าวหน้าขึ้นได้ โดย Henderson (1996) อธิบายว่า โครงสร้างทางสติปัญญาของผู้เรียน มี 3 ประการ คือ 1) ความรู้เดิม 2) ความรู้ใหม่ 3) กระบวนการทางสติปัญญา เป็นกระบวนการที่ใช้ทำความเข้าใจความรู้ที่รับมา และใช้ในการเชื่อมโยง และปรับความรู้เดิมและความรู้ใหม่เข้าด้วยกัน กระบวนการทางปัญญานี้จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนที่มี

ความหมายต่อตนเอง อันส่งผลถึงความเข้าใจและการคงความรู้นั้น (Retention) การให้ผู้เรียนรู้ได้มีโอกาสสร้างสรรค์ความรู้ด้วยตนเองตามแนวคิดการสร้างสรรค์ความรู้ (Constructivism) จึงเป็นแนวคิดที่นำมาใช้เสริมในการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

ข. การเรียนรู้ทักษะกระบวนการและทักษะทางสติปัญญา แนวคิดใหม่เกี่ยวกับการเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ (Learning process) โดยมีนักการศึกษา มองว่าเนื้อหาความรู้ มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอและจะมีมากขึ้นเรื่อยๆ ผู้เรียนไม่สามารถที่จะเรียนรู้ได้หมด ผู้เรียนคงจะต้องเลือกสรรสิ่งที่ตนเองสนใจ และเป็นประโยชน์ต่อตนเองซึ่งเขาสามารถที่แสวงหาและศึกษาได้ด้วยตนเองหากผู้เรียนมีทักษะกระบวนการต่างๆที่จำเป็น แนวคิดในเรื่องการสอนให้ผู้เรียนเรียนรู้ กระบวนการควบคู่ไปกับเนื้อหาความรู้ ดังนั้นอาจารย์พยาบาลจึงต้องส่งเสริมและฝึกฝนให้ผู้เรียนมีทักษะทางสติปัญญาหรือทักษะกระบวนการที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต เช่น ทักษะการแสวงหาความรู้ และการศึกษาดด้วยตนเอง ทักษะการคิด ทักษะการจัดการ และ ทักษะการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

3. การส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ของผู้เรียน ผู้สอนควรสร้างกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) กับสิ่งแวดล้อมรอบตัว เพื่อให้ผู้เรียนได้รับข้อมูลที่หลากหลาย จึงทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้มากขึ้น เมื่อผู้เรียนได้มีกิจกรรมการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ จะทำให้ผู้เรียนจดจำได้ดีเนื่องจากการเรียนรู้ที่ได้ผ่านกระบวนการคิด กลั่นกรอง โดยผู้เรียนเอง ผู้เรียนจะเกิดความเข้าใจและจดจำในสิ่งที่ตนเรียนรู้ การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนมีการฝึกฝนการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้มากๆ ผู้เรียนจะสามารถถ่ายโอนการเรียนรู้ (Transfer of learning) ไปใช้ในสถานการณ์ต่างๆ ที่หลากหลาย ความมั่นใจและความชำนาญในการที่จะนำความรู้ไปใช้ชีวิตจึงจะเกิดขึ้น

การจัดการเรียนการสอนกับแนวคิดการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่

การพัฒนาอาจารย์ใหม่นอกจากจะคำนึงถึงการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ใหม่ที่เป็นผู้ใหญ่ตอนต้นแล้ว อาจารย์ใหม่ต้องสามารถจัดการเรียนการสอนแก่นักศึกษาพยาบาล ซึ่งเป็นผู้เรียนที่เข้าสู่วัยผู้ใหญ่ตอนต้นด้วยเช่นกัน ดังนั้นในการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่จึงต้องคำนึงถึงการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ โดยอาจารย์ใหม่ต้องทำความเข้าใจในลักษณะของการเป็นผู้สอนกับผู้เรียน ดังนี้

1. ลักษณะของผู้สอนที่สามารถจูงใจผู้เรียนได้

ลักษณะหรือคุณภาพของผู้สอนที่สามารถจูงใจให้ผู้เรียนต้องการเรียนรู้ เนื้อหาที่น่าสนใจได้ แม้ว่าผู้สอนที่สามารถจูงใจให้ผู้เรียนมีความต้องการที่จะเรียน จะมีจุดเด่นและสไตล์ส่วนบุคคล โดยเฉพาะในการจูงใจผู้เรียน แต่ก็ยังมีลักษณะทั่วไป ของการจูงใจที่สามารถเรียนรู้ได้ ควบคุมได้ และวางแผนได้โดยบุคคลใดก็ตามที่หน้าที่ในการสอนผู้ใหญ่ Wlodkowski

(1993) ได้ระบุลักษณะที่สำคัญ 4 ประการ ซึ่งได้แก่ ความรู้ความชำนาญ (Expertise) ความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) ความกระตือรือร้น (Enthusiasm) และความชัดเจน (Clarity) ลักษณะเหล่านี้เป็นทักษะที่สามารถเรียนรู้ได้และสามารถพัฒนาได้โดยการฝึกปฏิบัติและความพยายาม แต่ละลักษณะมีรายละเอียดดังนี้ (Thoms. 2001; Wlodkowski, 1993)

1.1) การนำเสนอความรู้ความชำนาญ (Offering Expertise) ความรู้ความเชี่ยวชาญได้รับการยอมรับว่าเป็นได้ทั้งความสามารถ เนื้อหา หรือประสบการณ์ โดย Wlodkowski ได้ให้นิยามเชิงปฏิบัติการของคำว่า ความรู้ความชำนาญ (Expertise) ออกเป็น 3 ประการ ได้แก่ 1) ผู้สอนรู้อะไรบางอย่างที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน 2) ผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจเนื้อหาโดยตลอด และ 3) ผู้สอนมีความสามารถและได้เตรียมการที่จะนำไปสู่การถ่ายทอดเนื้อหาโดยใช้กระบวนการเรียนการสอน ผู้สอนต้องนำเสนอตัวอย่างที่เป็นรูปธรรมที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาหรือทักษะที่ผู้เรียนเรียนรู้ ผู้สอนจะต้องมีความรู้และความชำนาญเป็นอย่างดีในเนื้อหาที่จะนำเสนอผู้เรียน และถ้าสอนทักษะ ผู้สอนต้องสามารถสาธิตทักษะนั้นได้ นอกเหนือจากความรู้ความชำนาญในเนื้อหาแล้ว ผู้สอนที่มีความรู้ดีไม่ได้หมายความว่าบุคคลนั้นจะเป็นผู้สอนที่มีประสิทธิภาพได้ การเตรียมการสอนที่ดีเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นและผู้สอนจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ในการใช้วิธีการสอนที่หลากหลายด้วยเช่นกัน

1.2) การมีความเห็นอกเห็นใจ (Having Empathy) ผู้เรียนยังมีความต้องการและความคาดหวังที่ต้องทำให้บรรลุผลมากเท่าไร ยิ่งเป็นแรงจูงใจที่ทำให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้มาก ผู้สอนที่มียุทธศาสตร์การสอนที่แตกต่างจากวิธีการเรียนรู้ที่ผู้เรียนชอบ ตามแนวคิดของ Wlodkowski ความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) เป็นทักษะที่เปิดโอกาสให้ผู้สอนบรรลุถึงความต้องการและยุทธศาสตร์การสอนที่ยอมรับโดยผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ ผู้สอนจะต้องมีความชัดเจนในสิ่งที่ผู้เรียนคาดหวังและมอบหมายงานเท่าที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ได้ การมอบหมายงานควรให้จำนวนที่เหมาะสมและแน่ใจว่างานที่มอบหมายอยู่ในวิสัยที่ค้นคว้าได้ การมอบหมายงานที่ยากเกินไป ทำให้ผู้เรียนพบกับความล้มเหลว ความเห็นอกเห็นใจรวมถึงความยืดหยุ่น ความเข้าใจผู้เรียนทั้งในชีวิตการเรียนและชีวิตส่วนตัวจะช่วยสร้างแรงจูงใจในการเรียนของผู้เรียนได้

1.3) การแสดงออกถึงความกระตือรือร้น (Showing Enthusiasm) ความสนใจและความตื่นเต้นเกี่ยวกับเรื่องที่น่าสนใจเป็นธรรมชาติของคนส่วนมาก โดย Wlodkowski ได้นิยามความกระตือรือร้นว่า เป็นความรู้สึกภายในของบุคคลที่จะแสดงออกเป็นพฤติกรรมภายนอก ผู้สอนที่มีความกระตือรือร้นคือ บุคคลที่เห็นคุณค่าของเนื้อหาและสอนเนื้อหาในลักษณะที่แสดงความรู้สึกด้วยความตั้งใจที่กระตุ้นความรู้สึกเช่นนี้ให้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียน อารมณ์ พลังงาน ความมีชีวิตชีวา เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นได้ในการสอนของบุคคลที่มีความกระตือรือร้น

1.4) การแสดงออกถึงความชัดเจน (Demonstrating Clarity) การแสดงออกถึงความชัดเจนเป็นพลังของการใช้ภาษาและการจัดระบบ อาจนิยามว่าเป็นการคิดอย่างรอบคอบหรือการออกเสียงอย่างชัดเจน ซึ่งจะมีความสำคัญต่อการสอนผู้ใหญ่อย่างยิ่ง คำเฉพาะเช่น “อี” หรือ “เหอ” ในการตอบคำถามจะทำให้ผู้เรียนสับสน ยุ่งยากในใจได้ ผู้สอนอาจจะใช้การหยุดสัก 1 นาที และถามเป็นวลีที่มีความชัดเจน และจากนั้นก็ตอบคำถามหรือให้การตอบสนองต่อคำถาม การถ่ายทอดเนื้อหาจะต้องดำเนินการอย่างเข้าใจง่าย ดำเนินการได้โดยตลอดด้วยความราบรื่นและต้องมีการแสดงให้เห็นว่าแนวคิดที่ได้นำเสนอมีการวางแผนและจัดการมาอย่างดี

2. องค์ประกอบในการวางแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้แก่ผู้ใหญ่

Jones (2000) ได้พัฒนาองค์ประกอบ 9 ประการ ที่ต้องคำนึงถึงในการวางแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้และฝึกอบรมผู้ใหญ่ ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้ได้แก่ การจูงใจ การใช้ประโยชน์ สิ่งเร้า ความสนใจ การถ่ายโอน หลักเหตุผล การประยุกต์ใช้ทันที การมีส่วนร่วม และการทำซ้ำ แต่ละองค์ประกอบที่ผู้สอนต้องคำนึงถึงดังต่อไปนี้

2.1) การจูงใจ (Motivation) การเรียนรู้จำเป็นต้องให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติ ผู้เรียนจะต้องรู้สึกละอายที่จะปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติบางสิ่งบางอย่างเพื่อแสวงหาความรู้ เจตคติ หรือทักษะที่ผู้สอนจะสอน ผู้เรียนเท่านั้นที่จะจูงใจตนเอง การจูงใจเป็นความปรารถนาในการตอบสนองความต้องการที่เป็นสาเหตุให้บุคคลปฏิบัติ การศึกษาของ The American Productivity Center (อ้างใน นาริรัตน์ รักวิจิตรกุล, 2544) กล่าวว่า “การจูงใจมาจากภายใน ผู้เรียนจะได้รับแรงจูงใจที่จะกระทำให้เพิ่มขึ้นถ้าผู้เรียนเข้าใจว่าอะไรเกิดขึ้น ยิ่งถ้ารู้ว่าอะไรเกิดขึ้น เพราะเหตุใดจึงเกิดขึ้น และสิ่งที่เกิดขึ้นมีผลกระทบต่อตนอย่างไร และมีอะไรบ้างสำหรับตน ก็จะยิ่งทำให้ผู้เรียนมีแนวโน้มที่จะสนับสนุนเป้าหมายของการกระทำมากยิ่งขึ้น” ดังนั้น ผู้สอนต้องแสดงให้เห็นถึงคุณค่าและการนำความรู้ไปใช้ แต่พึงระลึกไว้เสมอว่าสิ่งที่มีคุณค่าสำหรับคนหนึ่งอาจจะไม่มีคุณค่าสำหรับอีกคนหนึ่งเป็นหน้าที่ของผู้สอนที่จะแสดงให้เห็นให้ผู้เรียนทั้งชั้นเรียนทราบถึงวิธีการที่ทุกๆ กิจกรรมจะมีผลประโยชน์ต่อประสบการณ์การเรียนรู้

2.2) การใช้ประโยชน์ (Utilization) ผู้เรียนจะต้องเห็นประโยชน์ของเนื้อหาสาระที่จะเรียน บทบาทของผู้สอนคือ การช่วยผู้เรียนให้มีความอาชีพให้ดีขึ้น ระลึกว่าผู้ใหญ่เรียนโดยยึดปัญหาเป็นศูนย์กลาง ถ้าผู้เรียนไม่สามารถมองเห็นว่าเนื้อหาจะมีประโยชน์ต่อตนอย่างไร ก็จะทำให้ไม่มีความพยายามเพิ่มขึ้นที่จะเรียนรู้ ดังนั้นการที่ผู้สอนนำเสนอเนื้อหาสาระที่เป็นพื้นฐานของเนื้อหาสาระได้อย่างดี ต้องให้แน่ใจว่า ผู้เรียนจะต้องเห็นความเชื่อมโยงระหว่างภูมิหลังของเนื้อหาสาระและความสามารถในการนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง

2.3 สิ่งเร้า (Stimulus) การเรียนรู้ถูกกระตุ้นโดยประสาทสัมผัสทั้ง 5 จิตของมนุษย์คล้ายกันกับกล้ามเนื้อ จะว่องไว เมื่อประสาทสัมผัสทั้งร่างกายได้รับการกระตุ้น เครื่องรับรู้ของประสาทสัมผัสของผู้เรียนจะต้องได้รับการกระตุ้นก่อนที่จิตใจของผู้เรียนจะตระหนัก และยอมรับข้อเท็จจริง ความคิดรวบยอดและทักษะที่ผู้สอนปรารถนาให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ แต่มีสิ่งเร้าเพียงเล็กน้อยที่จะกระตุ้นประสาทสัมผัสทั้ง 5 ได้ในเวลาเดียวกัน เมื่อผู้สอนต้องเลือกสื่อบางอย่างที่ช่วยกระตุ้นประสาทสัมผัส จึงต้องทราบว่าประสาทสัมผัสบางอย่างจะมีความสำคัญต่อกระบวนการเรียนรู้มากกว่าประสาทสัมผัสอื่น โดยมีการศึกษาพบว่า ประสาทสัมผัสทั้ง 5 ทำให้กระตุ้นการเรียนรู้ ได้ดังนี้ 75 % เรียนรู้โดยผ่านการมองเห็น 13 % เรียนรู้โดยผ่านการได้ยิน 6 % เรียนรู้โดยผ่านการสัมผัส 3 % เรียนรู้โดยผ่านการดมกลิ่น และ 3 % เรียนรู้โดยผ่านการลิ้มรส ผู้สอนจึงควรเลือกสื่ออย่างเหมาะสม

2.4 ความสนใจ (Interest) ผู้เรียนจะต้องมีความสนใจในการเรียนรู้ หน้าที่ของผู้สอนคือ การก่อให้เกิดความสนใจในการเรียนรู้ ความแตกต่างระหว่างความสนใจและการจูงใจนั้นยากที่จะแยกแยะได้ เพราะมักจะมีเป็นความสัมพันธ์แบบเหตุและผล ถ้าความสนใจมีสูงก็อาจไม่จำเป็นที่จะต้องมีการจูงใจในการเรียนรู้ ถ้าการจูงใจได้นำมาใช้ตลอดการเรียนรู้ ปัญหาเรื่องการขาดความสนใจก็จะถูกแก้ไขได้ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นจะต้องรวมทั้งสองอย่างเพื่อการคงไว้ ซึ่งความสนใจของผู้เรียนและต้องการที่จะเรียน

2.5 การถ่ายโอน (Transfers) ผู้เรียนเรียนรู้ได้ง่ายขึ้น ถ้าสามารถถ่ายโอนการเรียนรู้ ผู้เรียนมักจะมีความรู้เดิมบ้าง มีความเข้าใจพื้นฐานในเนื้อหาบางอย่าง อาจจะมี ความเข้าใจที่ผิดหรืออาจจะไม่รู้อะไรเกี่ยวกับเนื้อหาวิชา เป็นหน้าที่ของผู้สอนที่จะใช้ความรู้ นั้น เพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้

2.6 หลักเหตุผล (Logic) ผู้เรียนจะต้องเห็นหลักเหตุผลของเนื้อหาสาระ กระบวนการคิดของบุคคลอาจจะเริ่มต้นด้วยการรับรู้จากประสาทสัมผัส แต่ยังมีสิ่งที่เรียกว่า “พลังแห่งความคิด” (Think-power) ที่เป็นพื้นฐานของจิตและใช้ในกระบวนการให้เหตุผล การใช้หลักเหตุผลเพื่อการเตรียมการสอนของผู้สอน จะทำให้การสอนมีหลักการตามกลไกการทำงานการให้เหตุผลของจิต โดยผู้สอนต้องใช้หลักว่า ทุกจุดจะต้องมีสาระในตัวมันเอง ความคิดที่ผู้สอนนำเสนอ จะต้องปรากฏหลักเหตุผลภายใน และประเด็นจะต้องเป็นหลักเหตุผลตามลำดับ เพื่อก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ชัดเจนระหว่างประเด็นกับสิ่งที่ต้องทำความเข้าใจโดยผู้เรียน

2.7 การประยุกต์ใช้ทันที (Immediate Application) หลักการนี้ นำผู้เรียนไปสู่การทดลองใช้ทักษะและการพูดข้อเท็จจริงที่ได้เรียนรู้มาทันที ดังนั้นควรลองใช้ขณะที่อยู่ในห้องเรียน การที่ผู้เรียนเริ่มจะประยุกต์ใช้ในสิ่งที่ตนได้เรียนหรือได้เห็น ผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียนคือ

จะสามารถกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่างๆ ของเนื้อหาสาระ จะเกิดการทดสอบความเข้าใจในเนื้อหาสาระ จะเข้ามามีส่วนร่วม และจะพัฒนาการสนใจที่เข้มแข็งกว่าเพื่อการเรียนรู้

วิธีการและเทคนิคที่ใช้สำหรับการมีส่วนร่วมในห้องเรียน สามารถใช้หลักการการประยุกต์ใช้ทันที ประเด็นคือ การให้ผู้เรียนปฏิบัติหรือพูดให้เร็วเท่าที่จะเป็นไปได้ วิธีการที่มีประสิทธิภาพคือ การให้ผู้เรียนเขียนหรือนำเสนอหรืออภิปรายการประยุกต์ใช้ความรู้หรือความคิดรวบยอดในสถานการณ์ในชีวิตจริง อาจดำเนินการเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม สิ่งที่เป็นหัวใจคือ “ทำเดี๋ยวนี้” (Do it Now) หลักการของการประยุกต์ใช้ทันทีจะได้รับการกระตุ้น

2.8. การมีส่วนร่วม (Participation) ผู้เรียนจะเรียนรู้ได้ดีกว่าเมื่อมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ กฎที่ดีที่ต้องปฏิบัติคือ ยิ่งมีส่วนร่วมมากเท่าไร ยิ่งเรียนรู้มากขึ้นเท่านั้น ถ้าปราศจากการมีส่วนร่วมอย่างกระฉับกระเฉง ผู้เรียนจะไม่คิดและประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้น ผู้สอนจะต้องวางแผนสำหรับการมีส่วนร่วมของทุกคนในห้องเรียน การมีส่วนร่วมอย่างกระฉับกระเฉง โดยอาจใช้กิจกรรม ได้แก่ 1) การพูดปากเปล่า (Oral) 2) การเขียน (Written) และ 3) การทำงานเป็นกลุ่ม (Group Work)

หลักการนี้นอกจากจะมีผลประโยชน์ต่อผู้เรียนแล้ว ยังมีผลต่อผู้สอนด้วย การวางแผนการมีส่วนร่วมอย่างเหมาะสม ผู้สอนทำงานได้อย่างอิสระกับผู้เรียนรายบุคคล สังเกตกลุ่มผู้เรียน และการเตรียมการสอนสำหรับการสอนช่วงต่อไป ผู้เรียนไม่ต้องการเห็นและได้ยินผู้สอนทั้งวัน และผู้สอนก็จะรู้สึกอ่อนล้าอย่างรวดเร็วถ้าจะต้องยืนบรรยายทั้งวัน

หลักการของสิ่งเร้าเกี่ยวข้องกับประสาทสัมผัส การมีส่วนร่วมเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพทำให้ประสาทสัมผัสได้มีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้น และเป็นการเพิ่มระดับการเรียนรู้

2.9 การทำซ้ำ ๆ (Repetition) การทำซ้ำ ๆ ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ เนื่องจากเป็นการทำงานของจิตในการจดจำเนื้อหาสาระและจะทำให้เกิดการคงอยู่ของความทรงจำ

การพัฒนาอาจารย์ใหม่เพื่อการจัดการเรียนการสอน ต้องใช้แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการดำเนินการ นอกจากนี้อาจารย์ใหม่ต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการจัดการเรียนการสอน การออกแบบการจัดการเรียนการสอน และต้องรู้จักกลุ่มผู้เรียน ซึ่งเป็นผู้เรียนในวัยผู้ใหญ่ตอนต้น จึงจะช่วยให้อาจารย์ใหม่มีหลักในการที่จะออกแบบการเรียนการสอนได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

ตอนที่ 4 การจัดการศึกษาสาขาพยาบาลศาสตร์ของสถาบันพระบรมราชชนก

4.1 การจัดการศึกษาของสถาบันพระบรมราชชนก

วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 29 แห่ง จัดการศึกษาพยาบาลในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต พ.ศ. 2545 เพื่อผลิตพยาบาลวิชาชีพออกไปให้บริการสุขภาพแก่สังคมไทย โดยมีรายละเอียดต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

4.1.1 บทบาทหน้าที่ของสถาบันพระบรมราชชนก

สถาบันพระบรมราชชนก สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาบุคลากรสาธารณสุข โดยเฉพาะพยาบาลเพื่อให้บริการแก่สังคมไทยทั่วประเทศมานานกว่า 50 ปี นอกจากนี้ยังมีอำนาจหน้าที่ต่างๆ ดังนี้ (สถาบันพระบรมราชชนก, 2540)

- 1.เสนอความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายและความต้องการด้านการผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสาธารณสุข
- 2.จัดทำแผนผลิตและพัฒนาบุคลากรสาธารณสุข และประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
- 3.ผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสาธารณสุข ประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
- 4.พัฒนามาตรฐานการศึกษาและวิชาการด้านการศึกษา และฝึกอบรมบุคลากรด้านสาธารณสุข
- 5.ปฏิบัติงานร่วมหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

4.1.2 บทบาทหน้าที่ของวิทยาลัยพยาบาล

สถาบันพระบรมราชชนกได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของวิทยาลัยในสังกัดไว้ 7 ด้าน ดังนี้ (สถาบันพระบรมราชชนก, 2540)

1. ผลิตกำลังคนด้านสาธารณสุข
 2. พัฒนาสมรรถนะกำลังคนด้านสาธารณสุข
 3. วิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับกำลังคนด้านสาธารณสุข
 4. จัดบริการสาธารณสุขที่เหมาะสม ตามคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยมีหน้าที่รับผิดชอบจัดบริการสาธารณสุขด้านต่างๆที่เหมาะสมแก่ประชาชนทั่วไป
 5. เป็นแหล่งศึกษาค้นคว้าวิจัย และฝึกภาคปฏิบัติของอาจารย์และนักศึกษา
 6. บริการวิชาการด้านการแพทย์ และการสาธารณสุขแก่สังคม
 7. ส่งเสริมทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม การพัฒนาสังคมและประชาธิปไตย
- บทบาทหลักของวิทยาลัยพยาบาลคือ การจัดการศึกษาพยาบาล โดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของสังคม ดังนั้นวิทยาลัยพยาบาลจึงต้องคำนึงถึงการจัดการศึกษาพยาบาลในเรื่องต่างๆ ดังนี้

4.1.2.1 ประสิทธิภาพของการศึกษาพยาบาล

ประสิทธิภาพเกี่ยวกับการจัดการศึกษาสาขาพยาบาลศาสตร์ของสถาบันการศึกษาพยาบาลในประเทศไทย รวมถึงสถาบันพระบรมราชชนกครอบคลุมความเชื่อใน 3 องค์ประกอบคือ

ด้านวิชาชีพการพยาบาล ด้านการจัดการศึกษาและด้านผู้สำเร็จการศึกษา ซึ่งสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

ด้านวิชาชีพการพยาบาล มีความเชื่อว่าการพยาบาลเป็นบริการที่สำคัญและจำเป็นต่อสังคม ในการให้บริการด้านสุขภาพอนามัยทั้งด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสุขภาพแก่บุคคล ครอบครัวและชุมชนในทุกภาวะสุขภาพ ภายใต้สภาวะแวดล้อมที่แตกต่างกัน โดยเน้นการพยาบาลแบบองค์รวม

ด้านการจัดการศึกษา เชื่อว่าการจัดการศึกษาพยาบาลเป็นกระบวนการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการความรู้ทั่วไปและความรู้ด้านวิชาชีพ โดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และส่งเสริมให้ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็น ใฝ่รู้ เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนพัฒนาความรู้และทักษะทางการพยาบาล ตลอดจนมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ

ด้านผู้สำเร็จการศึกษา มีความเชื่อเกี่ยวกับทักษะการปฏิบัติการพยาบาล และคุณธรรมจริยธรรมของผู้สำเร็จการศึกษา เช่น มีทักษะในการปฏิบัติการพยาบาล มีความรับผิดชอบต่อตนเองและวิชาชีพ มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ มีคุณธรรมจริยธรรม มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักคิด ตัดสินใจและแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล เป็นผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการ เคารพในสิทธิมนุษยชน ตระหนักในคุณค่าของมนุษย์ และมีมนุษยสัมพันธ์ เป็นต้น

4.1.2.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษาพยาบาล

วัตถุประสงค์ของหลักสูตรการศึกษาพยาบาลเป็นความคาดหวังที่มีต่อความรู้ความสามารถและเจตคติต่อบัณฑิตทางการพยาบาล ซึ่งหลักสูตรของสถาบันการศึกษาพยาบาลในประเทศไทยกำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาพยาบาลไว้ในลักษณะที่ใกล้เคียงกัน ลักษณะดังนี้ (อรพรรณ ลือบุญรัชชัย, 2543)

- 1.มีความรู้ในศาสตร์ทางการพยาบาล และศาสตร์ที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี รวมทั้งสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. สามารถให้การดูแลช่วยเหลือผู้ที่มีปัญหาสุขภาพ ฟื้นฟูสุขภาพ ตลอดจนป้องกันปัญหาการเจ็บป่วย และส่งเสริมการมีสุขภาพอนามัยที่ดีของประชาชนได้เป็นอย่างดี
- 3.มีความคิดพิจารณาอย่างมีวิจารณญาณ ตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม
- 4.มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ติดต่อสื่อสารประสานงานกับทีมและผู้ใช้บริการได้ดี
5. มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม
- 6.มีภาวะผู้นำ วางแผน จัดระบบงานที่อยู่ในความรับผิดชอบได้เป็นอย่างดี

4.1.2.3 องค์ประกอบของการจัดการศึกษาพยาบาล

การจัดการศึกษาพยาบาลเป็นกระบวนการเตรียมบัณฑิตพยาบาลให้มีความพร้อมทั้งความรู้ความสามารถในทางทฤษฎีและการปฏิบัติเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้ตามมาตรฐานของวิชาชีพ ควบคู่ไปกับการมีความเชื่อและค่านิยมที่ดีต่อการช่วยเหลือเกื้อกูลเพื่อนมนุษย์ให้มีสุขภาพดี การจัดการเรียนการสอนจึงมุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถอย่างกว้างขวางในศาสตร์ทางการพยาบาลและศาสตร์อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีองค์ประกอบของระบบการจัดการศึกษา 3 องค์ประกอบ คือ 1) ปัจจัยนำเข้า 2) กระบวนการเรียนการสอน และการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร และ 3) ผลผลิต หมายถึง ผู้สำเร็จการศึกษาพยาบาลที่พร้อมที่จะปฏิบัติงานในฐานะพยาบาลวิชาชีพ (ประนอม รอดคำดี, 2541) โดยแต่ละปัจจัยมีรายละเอียดที่จะกล่าวต่อไปนี้

1. ผู้สมัครเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ผู้สมัครเข้าศึกษาในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตเป็นปัจจัยนำเข้าที่สำคัญ ส่วนใหญ่อยู่ในวัยรุ่นตอนปลายหรือเป็นวัยที่กำลังย่างเข้าสู่วัยผู้ใหญ่ตอนต้น อายุอยู่ในช่วง 16-40 ปี เป็นวัยที่กำลังแสวงหาความมั่นใจ หรือทางเดินในชีวิต โดยมุ่งหวังว่าการศึกษาระดับอุดมศึกษาจะช่วยให้ก้าวหน้าต่อไปอย่างมั่นคง มีหลายคนมุ่งมั่นตั้งใจจริงในการที่จะเป็นพยาบาล แต่ก็มีอีกส่วนหนึ่งที่เข้ามาศึกษาโดยไม่เต็มใจสำหรับกลุ่มที่มีความตั้งใจจริงที่เข้าศึกษาเพราะใจรักนั้น เมื่อมาศึกษาและประสบสภาพแวดล้อมที่ดีการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพนักศึกษาที่ขอมสำเร็จออกไปเป็นพยาบาลที่ดีสมใจกับที่มุ่งหวัง แต่ก็อีกส่วนหนึ่งที่ไม่ได้ตั้งใจเรียนตั้งแต่ต้นนั้น เป็นกลุ่มที่ทำทลายความสามารถให้ผู้บริหารการศึกษา ครู อาจารย์จะได้ช่วยกันหล่อหลอมพัฒนาการในทุกๆด้าน ให้สามารถศึกษาจนสำเร็จเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ดี เป็นทรัพยากรที่มีค่าของชาติ ซึ่งเป็นความสำเร็จที่น่าภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่ง

2. อาจารย์พยาบาล เป็นบุคคลสำคัญที่นำหลักสูตรไปใช้จัดการเรียนการสอนให้ได้ผลดีตามวัตถุประสงค์และปรัชญาของหลักสูตร อาจารย์พยาบาลที่สอนนักศึกษาพยาบาลได้ดีจะต้องเป็นผู้มีความรู้กว้างขวางลึกซึ้ง ทั้งในสาขาวิชาพยาบาลและความรู้ด้านอื่นๆ สามารถถ่ายทอดความรู้สู่นักศึกษาได้เป็นอย่างดี อาจารย์ที่มีคุณลักษณะพร้อมทั้งด้านวิชาการและความครูนี้จึงต้องเป็นผู้ใฝ่พัฒนาตนเองอยู่เสมอ (ประนอม รอดคำดี, 2541)

นวลจันทร์ มาตรยภูธร (2546) กล่าวว่า บทบาทภาระหน้าที่ของอาจารย์พยาบาลจากโครงสร้างขององค์กร บทบาทหน้าที่ของวิทยาลัยพยาบาล รวมทั้งการจัดการศึกษาพยาบาล อาจารย์พยาบาลจึงมี 2 หน้าที่ ได้แก่ 1) หน้าที่หลัก คือ การสอนภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ รวมทั้งการพัฒนานักศึกษาให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างน้อยตามเป้าหมายของหลักสูตร 2) หน้าที่รอง คือ การผลิตและพัฒนาผลงานวิชาการ และการส่งเสริมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมอันดีของชาติ การพัฒนาสังคม สิ่งแวดล้อมและประชาธิปไตย

Heidgerken (1960) เสนอบทบาทครูพยาบาล 2 ด้าน คือ

1.บทบาทในด้านการสอน (Instruction Role) ได้แก่ 1) การวางแผนการสอน เป็นการจัดการบริการด้านการสอน 2) สร้างสรรค์ และส่งเสริมบรรยากาศในการเรียน 3) ปรับปรุงวัสดุ อุปกรณ์ให้เหมาะสมกับการเรียนการสอน และ 4) สร้างแรงจูงใจและส่งเสริมให้นักศึกษาสนใจสิ่งใหม่และมีแนวคิดใหม่ๆเพื่อนำนักศึกษาไปสู่ความเป็นผู้ที่รับผิดชอบในการเรียนรู้ของตนเอง

2.บทบาทในฐานะปัจเจกบุคคล (Personal Role) ซึ่งเป็นบุคลิกภาพของอาจารย์พยาบาลแต่ละคน ได้แก่ 1) เป็นผู้ช่วยเหลือ สอน ชี้แนะ ชี้นำ 2) เป็นแบบอย่างที่จะแสดงให้ดูเป็นตัวอย่าง และได้ปฏิบัติเป็นตัวอย่างทั้งด้านการปฏิบัติการพยาบาล ด้านวิชาการและด้านวิชาชีพ 3) เป็นผู้ให้ความกระจ่างในบทบาท ช่วยเหลือให้นักศึกษาได้เข้าใจอย่างแจ่มชัดในบทบาทของผู้ประกอบวิชาชีพพยาบาล และ 4) เป็นผู้สร้างบรรยากาศทั้งทางวิชาการ เชิงวิชาชีพและเชิงสังคม 5) เป็นผู้ดูแลด้านวินัย โดยเฉพาะวินัยตนเอง ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญยิ่งของผู้ประกอบวิชาชีพทาง การพยาบาล อาจารย์พยาบาลจึงต้องให้ความดูแลเป็นอย่างดี 6) เป็นผู้สื่อสาร ข้อมูลสำคัญต่างๆ ควรได้ถ่ายทอดให้กับนักศึกษาได้ทันเวลาและถูกต้อง 7) เป็นผู้ตัดสินใจ อาจารย์พยาบาลต้องตัดสินใจได้รวดเร็วมีเหตุผลและสอดคล้องกับสถานการณ์ และ 8) เป็นเพื่อน คอยสนับสนุนการเจริญเติบโตที่เป็นอิสระของมนุษย์ ดังนั้นอาจารย์พยาบาลจึงควรทำหน้าที่เป็นเพื่อนที่ดีและเป็นที่พึ่งแก่นักศึกษา

3. การจัดการเรียนการสอน การจัดการเรียนการสอนแต่ละหลักสูตรของวิทยาลัยพยาบาล ประกอบด้วย การเรียนการสอนใน 3 หมวดวิชาหลักคือ 1) หมวดวิชาศึกษาทั่วไป (General Education) เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรอบรู้ มีโลกทัศน์กว้างไกล เป็นคนดี มีความรับผิดชอบ และมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน 2) หมวดวิชาเฉพาะ (Professional Education) เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจ และฝึกฝนทักษะทางวิชาชีพ สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 3) หมวดวิชาเลือกเสรี (Exploratory Education) เป็นหมวดวิชาที่จัดขึ้นเพื่อให้ผู้เรียนเสริมสร้างความรู้ความสามารถตามความสนใจของผู้เรียน และนำไปประยุกต์ใช้เพื่อการแก้ปัญหาต่างๆทางวิชาชีพได้ (สถาบันพระบรมราชชนก, 2552) การจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ ประกอบด้วย 2 ส่วนคือ

1. การจัดการเรียนการสอนภาคทฤษฎี เป็นการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาสาระ หลักการในวิชาชีพ ทฤษฎีและศาสตร์ด้านสุขภาพอนามัยของมนุษย์ และหลักการปฏิบัติต่างๆควบคู่ไปกับการปลูกฝังเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพโดยใช้วิธีการเรียนการสอนหลายรูปแบบ เช่น ใช้ปัญหาเป็นหลัก บรรยาย อภิปราย สัมมนา สาธิต กรณีศึกษา การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เป็นต้น จุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ คิดเป็นทำเป็น และแก้ปัญหาได้

2. การจัดการเรียนการสอนภาคปฏิบัติ เป็นการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนนำความรู้ที่ได้จากภาคทฤษฎีไปประยุกต์ใช้กับผู้รับบริการในสถานการณ์จริง โดยให้ผู้เรียนได้

ลงมือปฏิบัติในสถานการณ์จำลอง ในห้องสาคิตและปฏิบัติจริงกับผู้ป่วยในสถานพยาบาลหรือในชุมชน มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เรียนเกิดทักษะและประสบการณ์ตรงในการให้บริการสุขภาพอนามัยแก่ประชาชน (อรพรรณ ลือบุญรัชชัย, 2543) มุ่งเน้นให้นักศึกษาได้กระทำจริง ได้ตัดสินใจแก้ปัญหาจริง ภายใต้การดูแลของอาจารย์หรือพยาบาลวิชาชีพที่ทำหน้าที่แทนอาจารย์พยาบาล ทั้งด้านการช่วยเหลือชีวิต การช่วยให้สุขภาพชีวิตดีขึ้น การป้องกันปัญหาสุขภาพและส่งเสริมให้สุขภาพแข็งแรง

วิชาชีพพยาบาลถือเป็นวิชาชีพเชิงปฏิบัติ (Practice Oriented Discipline) การเรียนการสอนภาคปฏิบัติจึงเป็นหัวใจสำคัญของการศึกษาพยาบาลที่จะช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความคิดอย่างอิสระ มีทักษะในการตัดสินใจและแก้ปัญหา นำไปสู่การปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างถูกต้องและตรงตามความต้องการของผู้รับบริการ รวมทั้งยังสามารถประเมินพัฒนาการของผู้เรียนได้ครบทั้ง 3 ด้านคือ พุทธิพิสัย จิตพิสัย และ ทักษะพิสัย ซึ่งพัฒนาการทั้ง 3 ด้านนี้ ควรมีการพัฒนาควบคู่กันไป เพื่อให้สามารถปฏิบัติการพยาบาลโดยผสมผสานระหว่างความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีในการปฏิบัติต่อผู้ป่วย ถ้าขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งไปย่อมทำให้การพยาบาลเป็นไปอย่างด้อยประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านจิตพิสัย หากขาดด้านนี้และไม่มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ การพยาบาลก็จะไม่เป็นวิชาชีพที่สมบูรณ์ (กุลยา ตันติผลาชีวะ, 2538; ครุณี รุจกรกานต์, 2541)

4. การประเมินผลการเรียนการสอน การประเมินผลการเรียนเพื่อตรวจสอบว่าการจัดการเรียนการสอนบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตรหรือไม่ ควรต้องปรับปรุงการเรียนการสอนในส่วนใด โดยนำผลการประเมินมาวางแผนปรับปรุงการเรียนการสอนร่วมกับผู้เรียน การประเมินการเรียนการสอน หรือผลสัมฤทธิ์จะเน้นการประเมินผลตามสภาพจริง (Authentic assessment) เพื่อทราบความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียน โดยให้ผู้เรียนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผล ส่วนการประเมินผลการสอนของอาจารย์นั้นจะใช้ทั้งการประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน (Peer review) และการประเมินผลโดยผู้เรียน (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2541)

4.2 การจัดการเรียนการสอนของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

การจัดการเรียนการสอนของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก โดยการใช้หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต พ.ศ. 2545 นำมาใช้ในปีการศึกษา 2546 เนื่องจากบริบทของสังคมไทยมีการเปลี่ยนแปลงไป โดยมีการปฏิรูประบบสุขภาพและปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งสถาบันฯ มีความเห็นว่า หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตควรควรถูกลักษณะผสมผสานความเจริญที่เป็นสากลกับภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อธำรงวัฒนธรรมที่ดีงามของชาติและพัฒนาฐานความรู้ไปสู่การปฏิบัติ อันจะช่วยให้นักศึกษายู่ร่วมกับเพื่อนมนุษย์ธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมได้อย่างสันติ (ไพลิน นุกุลกิจ, 2546) และปัจจุบันมีการปรับปรุงหลักสูตร

อีกครั้งในปี 2552 เพื่อให้สอดคล้องตามมาตรฐานหลักสูตรของสภาการพยาบาลที่มีมาตรฐานตามเกณฑ์ของการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา

4.2.1 หลักสูตรที่ใช้ในการจัดการศึกษา

ลักษณะของหลักสูตร เป็นหลักสูตรแบบบูรณาการ มีลักษณะที่สำคัญคือ มีการเชื่อมโยงเนื้อหาวิชาเข้าด้วยกันโดยใช้ประเด็นหลัก (Theme) และมโนทัศน์ (Concept) เป็นสิ่งกำหนดเนื้อหา ใช้กระบวนการทางปัญญาในการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอน ผู้เรียน และผู้รับบริการ อยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีการดูแลอย่างเอื้ออาทร ทั้งนี้เพื่อให้บัณฑิตที่พึงประสงค์ มีความรู้ความสามารถในการให้บริการสาธารณสุขชุมชนทุกระดับ ทุกท้องถิ่นทั่วประเทศ สอดคล้องตามความต้องการของสังคม (สถาบันพระบรมราชชนก, 2552)

กรอบแนวคิดของหลักสูตร ประกอบด้วย มโนทัศน์หลักทางการพยาบาล และมโนทัศน์หลักทางการศึกษาพยาบาล (สถาบันพระบรมราชชนก, 2546; ไพลิน นุกุลกิจ, 2546) ดังนี้

1) มโนทัศน์หลักทางการพยาบาล (Model of Nursing) เป็นการระบุนความสัมพันธ์ของความเชื่อ ค่านิยมเกี่ยวกับคน สิ่งแวดล้อม ภาวะสุขภาพ และการพยาบาล โดยใช้ทฤษฎีการดูแลอย่างเอื้ออาทร (Human Caring Theory) ของ จิน วัตสัน (Jean Watson) เป็นหัวใจสำคัญทางการพยาบาล ซึ่งมีมุมมองว่า พยาบาลและผู้รับบริการมีปฏิสัมพันธ์กันบนพื้นฐานของความเอื้ออาทร โดยที่พยาบาลและผู้รับบริการมีความเป็นปัจเจก และมีเป้าหมายในชีวิตของตนเช่นเดียวกัน

2) มโนทัศน์หลักทางการศึกษาพยาบาล (Model of Nursing Education) เป็นการระบุนความสัมพันธ์ของความเชื่อ ค่านิยมเกี่ยวกับการจัดการศึกษาพยาบาล ซึ่งมีมุมมองว่า ผู้สอน ผู้เรียน และผู้รับบริการ มีปฏิสัมพันธ์กันบนพื้นฐานของความเอื้ออาทร โดยใช้กระบวนการทางปัญญาในการจัดการเรียนการสอน

แนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรปรับปรุง) พ.ศ.2552 ของสถาบันพระบรมราชชนก ประกอบด้วยมโนทัศน์ดังนี้

1. การดูแลอย่างเอื้ออาทร เป็นทฤษฎีการพยาบาลที่มุ่งความสัมพันธ์อันที่กัลยาณมิตรระหว่างบุคคลต่อบุคคลตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบทางสังคม ด้วยการเห็นคุณค่าของความเป็นมนุษย์ ความเมตตา ความเอื้ออาทร ความสนใจเอาใจใส่ ความเข้าใจ และเห็นอกเห็นใจ

2. ผู้เรียน เป็นปัจเจกบุคคลที่ประกอบด้วย กาย จิต สังคม และจิตวิญญาณ มีคุณค่า ศักดิ์ศรี ความคิด ความเชื่อ ค่านิยมของตนเอง มีประสบการณ์ชีวิต ศักยภาพในการเรียนรู้และพัฒนาได้

3. ผู้สอน เป็นปัจเจกบุคคลที่มีความรู้ และทักษะเชิงวิชาชีพ มีประสบการณ์ชีวิต มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและเป็นผู้เอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้ และเป็นแบบอย่างที่ดี

4. การเรียนการสอน เป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ระหว่างผู้สอน ผู้เรียน บุคคล ครอบครัว และชุมชน ที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีการส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้ด้วยกระบวนการทางปัญญา การเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ขึ้นอยู่กับปฏิสัมพันธ์ด้วยความเอื้ออาทรระหว่างผู้สอนและผู้เรียน ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้จากสภาพการณ์จริง ด้วยวิธีการที่หลากหลายโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน

5. สภาพแวดล้อม ประกอบด้วย สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ชีวภาพ เคมี การศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี ความเชื่อ การดำเนินชีวิต สังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและส่งผลต่อภาวะสุขภาพ

6. สุขภาพ คือ ภาวะที่เป็นสุขทั้งกาย จิต สังคม และ จิตวิญญาณ ที่มีคุณค่าต่อชีวิต และมีการเปลี่ยนแปลงตลอดช่วงชีวิต โดยมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมตลอดเวลา สุขภาพเป็นความรับผิดชอบของบุคคล ครอบครัว และชุมชน ในการดูแลตนเอง

7. บุคคล ครอบครัว ชุมชน มีความเป็นปัจเจก มีศักยภาพในการดูแลตนเอง มีประสบการณ์ชีวิตมีศักดิ์ศรีและสิทธิในการเลือกแบบแผนดำเนินชีวิตของตนเอง มีเครือข่ายสังคม และมีภูมิปัญญา

8. การปฏิบัติการพยาบาล เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างพยาบาลกับบุคคล ครอบครัว และชุมชน ในการสร้างเสริมสุขภาพ ป้องกันการเจ็บป่วยในผู้มีภาวะสุขภาพปกติ ดูแลและฟื้นฟูสภาพ ผู้เจ็บป่วยแบบองค์รวม และมุ่งพัฒนาศักยภาพประชาชนให้พึ่งตนเองได้ โดยยึดหลักสังคมศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ บนพื้นฐานของความเอื้ออาทร คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

ปรัชญาของหลักสูตร โดยมีสาระสำคัญ 3 ประการคือ 1) ภาระหน้าที่และอุดมการณ์ของสถาบัน 2) ความรู้ที่ใช้เป็นหลักในการจัดการศึกษา และ 3) และคุณสมบัติของผู้สำเร็จการศึกษาดังนั้น ปรัชญาของหลักสูตร มีดังนี้

สถาบันพระบรมราชชนก มีความเชื่อว่าการพยาบาลมีคุณค่าและจำเป็นต่อสังคม

การพยาบาล เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างพยาบาลกับประชาชนในการสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันการเจ็บป่วยในผู้มีภาวะสุขภาพปกติ ให้การดูแลและการฟื้นฟูสภาพผู้ที่เจ็บป่วยแบบองค์รวม โดยยึดหลักสังคมศาสตร์ และวิทยาศาสตร์บนพื้นฐานของการดูแลอย่างเอื้ออาทร คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ รวมทั้งพัฒนาศักยภาพในการดูแลตนเอง แก่บุคคล ครอบครัว กลุ่มคนและชุมชน โดยคำนึงถึงความเป็นปัจเจก มีคุณค่า มีศักดิ์ศรี มีศักยภาพ มีอิสระในการเลือก การตัดสินใจ มีสิทธิ์ที่จะได้รับการดูแลอย่างเสมอภาค และมีคุณภาพ

สุขภาพ เป็นความสมดุลของร่างกาย จิตใจ สังคมและจิตวิญญาณที่มีการเปลี่ยนแปลงทุกช่วงวัยของชีวิต และตามการรับรู้ของบุคคล ซึ่งสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

การเรียนรู้การสอน เป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ระหว่างผู้สอน ผู้เรียน บุคคล ครอบครัว และชุมชน ด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยการเรียนรู้ตามสภาพการณ์จริงใช้ชุมชนเป็นฐาน มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้ด้วยกระบวนการทางปัญญา ผู้สอนเป็นผู้เอื้ออำนวยการเรียนรู้ด้วยความสัมพันธ์อันกัลยาณมิตร

บัณฑิตพยาบาล เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเชิงวิชาชีพ มีทักษะการสื่อสาร มีคุณธรรม จริยธรรม ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ รวมทั้งเจตคติที่ดี เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถบูรณาการความรู้ทางการพยาบาล และศาสตร์อื่นๆ ไปใช้ปฏิบัติงานในระบบสุขภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชนทั้งในภาวะสุขภาพดี เจ็บป่วย จนถึงวาระสุดท้ายของชีวิต และการพัฒนาศักยภาพประชาชนให้สามารถดูแลและพึ่งตนเอง เพื่อการดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ เป็นสมาชิกที่ดีของวิชาชีพ เป็นพลเมืองดี และดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข

วัตถุประสงค์หลักสูตร ผู้สำเร็จการศึกษาจะมีความสามารถดังนี้

1. แสดงคุณลักษณะส่วนบุคคลที่จำเป็น ดังนี้คือ 1) เคารพในคุณค่า ศักดิ์ศรีและความเป็นปัจเจกทั้งของตนเองและผู้อื่น 2) มีจิตสำนึกการให้บริการ 3) มีสุขภาพและวิถีทางอารมณ์ดี 4) ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ 5) คิดอย่างมีวิจารณญาณ และสร้างสรรค์ 6) มีภาวะผู้นำ บริหารจัดการตนเองและงานที่รับผิดชอบได้เหมาะสม 7) ทำงานโดยอิสระและร่วมกับผู้อื่นได้ 8) แสวงหาความรู้และเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต 9) เป็นพลเมืองที่ดีและเป็นสมาชิกที่ดีของวิชาชีพ

2. ปฏิบัติการพยาบาลแก่บุคคล ครอบครัว และชุมชน ทั้งในภาวะสุขภาพปกติและภาวะที่มีปัญหาสุขภาพแบบองค์รวม บนพื้นฐานของความเอื้ออาทรยึดหลักคุณธรรม และจริยธรรม

3. รักษาพยาบาลเบื้องต้นตามขอบเขตวิชาชีพการพยาบาล

4. พัฒนาศักยภาพบุคคล ครอบครัว กลุ่มคน และชุมชน ให้ดูแลและพึ่งตนเองได้

5. ติดต่อสื่อสารให้ความรู้และให้คำปรึกษาทางสุขภาพได้

6. ร่วมทำวิจัยและนำผลการวิจัยไปใช้ได้

7. เลือกใช้แหล่งทรัพยากร นวัตกรรม เทคโนโลยี และภูมิปัญญาท้องถิ่นในการปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างเหมาะสม

8. ร่วมมือในการอนุรักษ์และร่วมพัฒนาสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อสุขภาพ

นอกจากนี้ในหลักสูตรฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2552 บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จะต้องได้รับการพัฒนาตลอดการเรียนรู้ให้มี

สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพที่กำหนดโดยสภาการพยาบาล (สภาการพยาบาล, 2552) ซึ่งหมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเจตคติที่สามารถปฏิบัติการพยาบาลได้ ตามขอบเขตของวิชาชีพอย่างปลอดภัย มีความรับผิดชอบ เป็นผู้ร่วมงานที่มีประสิทธิภาพ มีศักยภาพ ในการพัฒนาตนเอง และพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม โดยมีสมรรถนะ 8 ด้าน ได้แก่ ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณและกฎหมาย ด้านการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ด้าน คุณลักษณะเชิงวิชาชีพ ด้านภาวะผู้นำ การจัดการ และการพัฒนาคุณภาพ ด้านวิชาการ และการวิจัย ด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศและด้านสังคม

การประเมินผล แบ่งตามวัตถุประสงค์ของการประเมินออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. การประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน เป็นการประเมินสมรรถนะของผู้เรียนว่า บรรลุ จุดมุ่งหมายการเรียนรู้ ด้วยวิธีการวัดที่หลากหลายตามสภาพจริง (Authentic Assessment) เป็นระยะ อย่างต่อเนื่อง มีการประเมินสมรรถนะรายวิชา รายชั้นปี และประเมินก่อนสำเร็จการศึกษา

2. การประเมินผลหลักสูตร แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ

2.1 การประเมินผลเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างความต้องการของสังคม กับปรัชญา จุดมุ่งหมาย องค์ประกอบของหลักสูตร และกระบวนการนำหลักสูตรไปใช้ ข้อมูลที่ได้จะ นำไปใช้ปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน ทั้งนี้ผู้ให้การประเมินหลักสูตรจะต้องเป็นผู้ที่ มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น ผู้รับบริการ บุคลากรในโรงพยาบาล อาจารย์ และนักศึกษา เป็นต้น

2.2 การประเมินผลเพื่อการรับรองหลักสูตร โดยสถาบันที่ทำหน้าที่ในการ ควบคุมมาตรฐานการศึกษา ซึ่งเชื่อได้ว่าบัณฑิตจะมีคุณภาพในการบริการประชาชนที่มีคุณภาพต่อไป

จุดเด่นของหลักสูตร หลักสูตรฉบับปรับปรุงใหม่มีข้อดีคือ 1) เนื้อหาวิชาไม่ซ้ำซ้อน และการบูรณาการช่วยให้ผู้เรียนเชื่อมโยงความรู้ไปสู่การปฏิบัติจริงได้ง่ายขึ้น 2) หลักสูตรสร้างขึ้นบน พื้นฐานทฤษฎีการดูแลอย่างเอื้ออาทรทำให้ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอน ผู้เรียนและผู้ให้บริการเป็นไป ในลักษณะกัลยาณมิตร 3) ผู้เรียนได้รับการเสริมสร้างศักยภาพในการคิดอย่างเป็นระบบ ใฝ่รู้ และ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยกระบวนการเรียนการสอนเชิงรุกและกระบวนการทางปัญญา

4.2.2 ระบบการศึกษา

ระบบการศึกษาแบบหน่วยกิตทวิภาค โดยในปีการศึกษาแบ่งเป็น 2 ภาคการศึกษา ปกติ และ 1 ภาคการศึกษาฤดูร้อน การศึกษาภาคปกติใช้เวลาศึกษาไม่น้อยกว่า 15 สัปดาห์ ภาค การศึกษาฤดูร้อนใช้เวลาไม่น้อยกว่า 8 สัปดาห์ ระยะเวลาการศึกษาเต็มเวลา 4 ปี รวมได้ 8 ภาค การศึกษาปกติและ 3 ภาคฤดูร้อน รวมแล้วต้องได้จำนวนหน่วยกิตปกติ ไม่น้อยกว่า 147 หน่วยกิต

การพัฒนาอาจารย์ใหม่จึงมีความจำเป็นที่ต้องให้อาจารย์ใหม่เรียนรู้ในการจัดการศึกษา การ จัดการเรียนการสอน/การเรียนรู้ โดยต้องมีความเข้าใจในการจัดแผนการเรียนการสอน/การเรียนรู้ ทั้งนี้

ต้องเชื่อมโยงกับหลักสูตรเพื่อให้การจัดการเรียนการสอน/การเรียนรู้ได้พัฒนาผู้เรียนหรือนักศึกษาพยาบาลให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและมีผลลัพธ์เป็นไปตามคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ การพัฒนาการสอนที่ดีจึงต้องเริ่มการพัฒนาจากภายในตนเองของอาจารย์ ซึ่งวิธีการหนึ่งที่ได้รับการยอมรับกันก็คือ การสอนแบบสะท้อนคิด (Reflective Teaching) เพื่อให้อาจารย์ผู้สอน โดยเฉพาะอาจารย์ใหม่ที่ต้องเรียนรู้สิ่งต่างๆ ในการเรียนการสอนอีกมาก ได้เกิดความรู้ในตน และนำมาซึ่งการพัฒนาตนเองในบทบาทของอาจารย์ผู้สอนอย่างต่อเนื่อง

ตอนที่ 5 แนวคิดการพัฒนาให้เป็นผู้สอนแบบสะท้อนคิด (Reflective Teacher)

Schon (as cited in Ballard, Godfrey & Stoker, 1995) ได้แนะนำว่า การทำทาสสะท้อนคิดจะทำให้เกิดการพัฒนาของผู้ปฏิบัติงาน ที่จะต้องมีการประเมินการปฏิบัติงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะใช้ทฤษฎีความเข้าใจโดยสะท้อนจากการนำประสบการณ์มาใช้ การฝึกการสะท้อนคิด จึงเป็นการพัฒนาผ่านกลยุทธ์ที่แตกต่างกัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้อาจารย์ใหม่จะต้องมีการฝึกโดยอาศัยประสบการณ์ของแต่ละคน (Leino – Kilpi, 1990) การสะท้อนคิดจึงนับได้ว่าเป็นอีกวิธีทางหนึ่งที่จะนำมาใช้เพื่อการพัฒนาอาจารย์ใหม่ได้ โดยมีเป้าหมายคือการจัดการเรียนการสอนแก่นักศึกษาพยาบาลที่มีคุณภาพ

การใช้การปฏิบัติแบบสะท้อนคิด (Reflective Practice) เป็นได้ทั้งเครื่องมือในการพัฒนาและใช้ประสบการณ์นั้นสรุปเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองในอนาคต (Brookfield, 1995) ซึ่งเป็นทั้งการพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพ มีความสร้างสรรค์ และเพิ่มความตระหนักว่า ทำไมอย่างไร ที่เราได้ตัดสินใจไปในอาชีพของเรา การใช้การปฏิบัติสะท้อนคิด มีการใช้อย่างกว้างขวางทั้งในทางการพยาบาล การสอน การให้คำปรึกษาและการทำงานด้านสังคม (Smith, 2001; Grant & Zeichner, 1984; Pollard et al, 2008; Brookfield, 1995)

5.1 มโนทัศน์ของการสะท้อนคิด

การสะท้อนคิด (Reflection) มีผู้ให้คำภาษาไทยไว้แตกต่างกันหลายคำ ได้แก่ การคิดสะท้อน การสะท้อนคิด การสะท้อนคิดจากภายใน การสะท้อนตนเอง การคิดทบทวน การย้อนคิดการคิดใคร่ครวญ และ การคิดไตร่ตรอง (ครุณี รุจกรกานต์, 2541; จริยา ดันติกรกุล, 2542; สาโรช บัวศรี, 2544; พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2546; อภิภา ปรัชญพฤต, 2547) จากการรวบรวมความหมายที่นักวิชาการต่างๆ ให้อื สรุปได้ว่า การสะท้อนคิดเป็นกระบวนการคิดไตร่ตรองทบทวน (Reflective Thinking) พินิจพิเคราะห์ และพิจารณาสิ่งต่างๆ อย่างรอบคอบโดยใช้สติและมีสมาธิ ซึ่งเป็นวิธีการหรือกิจกรรมที่สำคัญของบุคคล ทำให้บุคคลได้ทบทวนและสะท้อนคิดถึงประสบการณ์จากการกระทำของตน (Reflective Practice) ช่วยให้เกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้งทั้งจุดแข็ง-จุดอ่อน แยกแยะให้เห็นถึงคุณค่า ความเป็นไปได้อั และเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ การทำงานด้วยประสบการณ์

นำไปสู่การตัดสินใจ การพัฒนาตนเอง ปรับปรุงงาน และการแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (Johns, 2000; Henderson, Napan & Menteiro, 2004; Richard, 1990; Boud et al, 1985)

องค์ประกอบที่สำคัญของการสะท้อนคิดคือ กระบวนการทางปัญญาและความรู้สึกนึกคิด (Intellectual and Affective Dimensions) โดยหัวใจของการสะท้อนคิดอยู่ที่ประสบการณ์ของบุคคลที่มีสิ่งเร้าให้เกิดความรู้สึกนึกคิดต่อประสบการณ์นั้น สิ่งเร้าดังกล่าวอาจจะเป็นสิ่งที่ทำให้แปลกใจ (Surprise) หรือสิ่งที่ทำให้ไม่สบายใจ (Discomfort) รวมไปถึงความรู้สึกทางบวกและสิ่งที่เป็อุปสรรคต่างๆ (Positive or Obstructing Feeling) ซึ่งกระบวนการสะท้อนคิดจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลเชื่อมโยงความรู้สึกไปสู่ประสบการณ์ และพยายามที่จะอธิบายถึงสิ่งที่เกิดขึ้น เปรียบเทียบ หาเหตุผล พร้อมทั้งมีการประเมินการกระทำของตนเอง ดังนั้น การสะท้อนคิดจึงเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์หนึ่งไปสู่อีกประสบการณ์หนึ่งต่อไป (Wong et al, 1997) การสะท้อนคิดมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดหรือเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking) หรือการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Reflection) เนื่องจากการคิดอย่างมีวิจารณญาณ เป็นการคิดและตัดสินใจที่จะเชื่อหรือกระทำใดๆ บนพื้นฐานของการสะท้อนคิดอย่างมีเหตุผล (Dewey, 1933 as cited in Ruth-Sahd, 2003) ดังนั้น การฝึกคิดสะท้อนจึงเป็นกระบวนการที่นำไปสู่การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และเป็นการพัฒนาศักยภาพทางปัญญาที่ส่งผลให้มีการปฏิบัติและการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพในครั้งต่อไป (Richard, 1990) นอกจากนี้ยังนำมาซึ่งการพัฒนาตนเองของบุคคลทั้งทางด้านบุคลิกภาพ จิตใจ อารมณ์ และคุณธรรมจริยธรรมอีกด้วย (Branch & Paranjape, 2002)

5.2 แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติแบบสะท้อนคิด (Reflective Practice)

การปฏิบัติแบบสะท้อนคิด เป็นความสามารถในการสะท้อนผลจากการปฏิบัติ ซึ่งเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และเป็นคุณลักษณะอย่างหนึ่งของการปฏิบัติเชิงวิชาชีพ จึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการเรียนรู้เชิงวิชาชีพที่มีฐานจากการปฏิบัติ โดยที่มีการเรียนรู้จากประสบการณ์วิชาชีพของตนเองมากกว่าการสอนอย่างเป็นทางการ หรือการส่งต่อความรู้ให้แก่กัน ซึ่งอาจเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพให้ดียิ่งขึ้น จึงนำมาใช้อย่างได้ผลดี โดยเฉพาะการพัฒนาผู้ปฏิบัติทั้งด้านการศึกษาและด้านสุขภาพ (Larrivee, 2000; Schon, 1983)

Dewey (as cited in Brubacher and Others, 1994) อธิบายถึงการสะท้อนคิดต่างๆ ไปได้ว่า บุคคลสามารถจะสะท้อนคิดในเรื่องราวได้ในแง่ของการนำสิ่งนั้นขึ้นมาเป็นประเด็น เพื่อการคิดและพิจารณาไตร่ตรอง ในการสะท้อนคิดที่แท้จริง คือสิ่งที่สังเกตเห็นว่า เกิดขึ้น ณ จุดที่บุคคลเผชิญสถานการณ์หรือเหตุการณ์จริง และเป็นเหตุการณ์ที่ทำให้การตอบสนองทางความคิดของบุคคลนั้นเกิดความยุ่งยาก ตีบตัน ไม่สามารถหาข้อสรุปของสถานการณ์นั้นได้ จนต้องพึ่งพาการสะท้อนคิดเพื่อหาข้อสรุปที่เป็นคำอธิบายเหตุการณ์หรือสถานการณ์นั้นๆ ให้กับตนเองได้กระจ่างและชัดเจนมากขึ้น

ผู้ที่นำทฤษฎีของคิวยิปไปขยายต่อคือ Schon (1983) และได้สรุปมโนทัศน์ในการสะท้อนคิด แบ่งออกเป็น 3 แบบดังนี้ (Killion and Tednem as cited in Brubacher and Others, 1994)

1.การสะท้อนคิดขณะปฏิบัติงาน (Reflection in Practice) หมายถึง เกิดการสะท้อนคิดในขณะที่กำลังอยู่ท่ามกลางเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่ยุ่งยาก และซับซ้อน สับสน

2.การสะท้อนคิดถึงการปฏิบัติงานที่ผ่านไปแล้ว (Reflection on Practice) หมายถึง เกิดการสะท้อนคิดขึ้นหลังจากเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่ยุ่งยาก และซับซ้อน สับสน ได้ผ่านไปแล้ว

3.การสะท้อนคิดถึงการปฏิบัติงานในอนาคต (Reflection for Practice) หมายถึง เกิดการสะท้อนคิดก่อนที่จะมีเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่ยุ่งยาก และซับซ้อน สับสน ทั้งนี้เพื่อการเตรียมตัวให้พร้อมรับมือกับเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นอีกในอนาคต

สรุปว่า การกระทำหรือการปฏิบัติแบบสะท้อนคิดนั้น เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้ปฏิบัติในวิชาชีพนั้น บางครั้งผู้ที่มิประสบการณ่น้อยอาจมีการใช้รูปแบบการสะท้อนคิดที่แตกต่างจากผู้ปฏิบัติที่มีประสบการณ์มากกว่า ซึ่ง Schon เสนอแนะว่า ควรมีการปฏิบัติกระบวนการสะท้อนคิดทั้งสามแบบอย่างต่อเนื่องแบบเป็นเกลียวหมุนขึ้นเพื่อจะให้มีอย่างต่อเนื่องและพัฒนาในตัวเอง

Van Manenas (as cited in Brubacher and Others, 1994) ได้แนะนำรูปแบบของระดับขั้นของการสะท้อนคิดจากการปฏิบัติงานว่ามี 3 ระดับขั้น สำหรับที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติมือใหม่ได้มีการพัฒนาให้เป็นผู้ปฏิบัติมืออาชีพ ดังนี้

ระดับขั้นที่ 1. การสะท้อนคิดที่เป็นเรื่องเกี่ยวกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคต่างๆ และส่วนประกอบต่างๆ ของการปฏิบัติงาน

ระดับขั้นที่ 2 การสะท้อนเกี่ยวกับสมมติฐาน (Assumption) ที่เป็นรากฐานสำคัญของการปฏิบัติ และผลที่ตามมาของยุทธศาสตร์อย่างใดอย่างหนึ่ง การสะท้อนในระดับนี้ เริ่มต้นที่การประยุกต์เงื่อนไขต่างๆ เข้าสู่การปฏิบัติจริง เพื่อสร้างการตัดสินใจที่เป็นอิสระให้กับตัวเอง

ระดับขั้นที่ 3 ระดับนี้บางครั้งเรียกว่า การสะท้อนเชิงวิพากษ์ (Critical Reflection) ซึ่งประกอบไปด้วยการถามคำถามเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และคำถามอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องไปกับการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม เช่น ความยุติธรรม ความเสมอภาค และความพึงพอใจต่อความสำคัญของเป้าหมายของคนในบริบทของสังคมที่กว้างขึ้น ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาในระยะยาวและส่งผลต่อการปฏิบัติงานในวิชาชีพในอนาคต

การนำการปฏิบัติแบบสะท้อนคิดมาใช้ จึงเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง ให้มีคุณสมบัติด้านวิชาชีพ ซึ่งในปัจจุบันมีการนำการปฏิบัติแบบสะท้อนคิดมาใช้อย่างแพร่หลาย โดยเฉพาะวิชาชีพทางด้านสุขภาพ (Health Professionals) และวิชาชีพด้านการศึกษา (Education) ทั้งนี้เพื่อการเชื่อมโยง

ความรู้ในทางทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติ จึงถือเป็นการปิดช่องว่างระหว่างทฤษฎีและปฏิบัติได้ทำให้เกิดคุณภาพในการปฏิบัติงาน จึงกระตุ้นให้เกิดความก้าวหน้าทั้งตนเองและวิชาชีพ (Jasper, 2003)

5.3 การนำการปฏิบัติแบบสะท้อนคิดมาใช้ในวิชาชีพทางด้านสุขภาพ

การปฏิบัติแบบสะท้อนคิด สัมพันธ์กับการเรียนรู้จากประสบการณ์และยังมีกลยุทธ์สำคัญของวิชาชีพด้านสุขภาพที่ต้องยึดถือเรื่องการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเปลี่ยนแปลงบริบทของการดูแลสุขภาพและความก้าวหน้าทางการแพทย์อย่างต่อเนื่อง อีกทั้งความต้องการผู้เชี่ยวชาญทางด้านสุขภาพที่มีอยู่ระดับสูง สิ่งแวดล้อมเหล่านี้ บุคลากรด้านสุขภาพ จึงสามารถนำการปฏิบัติแบบสะท้อนคิดมาใช้ให้เกิดประโยชน์ (Hendricks, Mooney & Berry, 1996)

5.3.1 การสะท้อนคิดทางการแพทย์

การปฏิบัติแบบสะท้อนคิดในทางการแพทย์ จะทำให้แพทย์มองย้อนดูผลกระทบที่ไม่ต้องการจากการรักษา การทบทวนเชิงวิพากษ์ เพื่อทำความเข้าใจปัญหาตั้งแต่จุดเริ่มต้น จะทำให้หาทางเลือกอื่นได้ (Mamede & Schmidt, 2004) จึงทำให้นักบุคลากรด้านสุขภาพไปประโยชน์โดยการเรียนรู้จากประสบการณ์ใหม่ๆ ซึ่งทำให้เกิดการพัฒนาความรู้และทักษะ (Walker, 1996)

5.3.2 การสะท้อนคิดทางการพยาบาล

วิชาชีพการพยาบาล เป็นวิชาชีพที่ต้องปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่หลากหลายและเกี่ยวข้องกับชีวิตมนุษย์ ซึ่งต้องปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้กระบวนการคิดอย่างมีวิจารณญาณ การเรียนรู้จากประสบการณ์หรือการสะท้อนคิดจากการปฏิบัติ (Reflective Practice or Reflection on Practice) จึงมีความสำคัญต่อการคิดตัดสินใจแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่างๆที่เกี่ยวข้องกับผู้รับบริการ โดยจะช่วยให้เกิดทักษะในการแก้ปัญหาที่ยึดผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง รวมทั้งช่วยให้เข้าใจเหตุผลของการปฏิบัติได้ดีขึ้น พยาบาลจึงสามารถวางแผนการปฏิบัติและติดตามการปฏิบัตินั้น เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ป่วยหรือผู้รับบริการนอกจากนี้ยังมีผลทำให้พยาบาลได้เรียนรู้และเข้าใจตนเองมากขึ้น ส่งผลต่อการดูแลผู้ป่วย/ผู้รับบริการอย่างเข้าใจในความต้องการตามธรรมชาติของมนุษย์ของผู้ป่วย และมีความเอื้ออาทรเกิดขึ้น (Davies, 1995; Walker, 1996; Lauterbach. & Becker, 1998) การนำวิธีการสะท้อนคิดมาใช้ในทางการพยาบาล ตลอดจนการจัดการเรียนการสอนจึงเป็นแนวทางที่เป็นประโยชน์ในการเตรียมบุคลากรพยาบาลเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะการจัดการเรียนการสอนที่มีการปฏิบัติเป็นฐาน (Practice-Based Instruction) ซึ่งจะทำให้นักศึกษาสามารถเชื่อมโยงการบริการกับการเรียนรู้ได้ (Service Learning) เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงและเปิดโอกาสให้วิเคราะห์ วิพากษ์ และประเมินสิ่งที่ปฏิบัติ รวมทั้งได้รับข้อเสนอแนะในการปฏิบัติครั้งต่อไป (Eyler, 2002)

กลยุทธ์ในการส่งเสริมการสะท้อนคิดทางการพยาบาล

กลยุทธ์หรือเทคนิควิธีที่จะส่งเสริมให้มีการสะท้อนคิดสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การเขียนบันทึก (Journal Writing) การสนทนา (Dialogue) การวิเคราะห์อุบัติการณ์ (Incident Analysis) การอ่านงานเขียนอย่างพินิจพิเคราะห์ (Reading with Reflection) การเขียนบัตรคำ (Talking Cards/Index Cards) การเขียนแผนผังความคิด (Reflection Mapping) การวิเคราะห์กระบวนการตัดสินใจ (Decision-Making Analysis) การสนทนาโต๊ะกลม (Reflection Roundtables) กระบวนการกลุ่มแบบหมวกหกใบ (Six Hats) เป็นต้น ซึ่งบางวิธีใช้สำหรับการสะท้อนคิดคนเดียวหรือการสะท้อนตนเอง (Self Reflection/ Individual Reflection) บางวิธีใช้สำหรับทำเป็นคู่ (Reflection with Partners) หรือทำเป็นกลุ่มเล็ก (Reflection in Small Groups and Teams) ในการศึกษาในครั้งนี้จะกล่าวถึงรายละเอียดเฉพาะวิธีการเขียนบันทึก และการสนทนา ซึ่งเป็นวิธีที่นิยมใช้ ดังต่อไปนี้ (Lee-Hsieh, et.al, 2004; Eyler, 2002; York-Barr, et.al. 2001; Wong, et.al. 1997; Davies, 1995)

1. การเขียนบันทึก (Journal Writing) เป็นการเขียนบรรยายในสิ่งที่ได้พบ ได้เห็น ได้ปฏิบัติอย่างอิสระทั้งในเชิงความคิดและความรู้สึก โดยเล่าถึงประสบการณ์ที่มีความหมายต่อผู้สะท้อนคิดไม่ว่าจะเป็นทางบวกหรือทางลบ ซึ่งอาจเป็นประเด็นที่ทำให้เกิดความคับข้องใจ สงสัย (Dilemma) หรือเป็นเหตุการณ์ที่ประทับใจ/ ไม่ประทับใจ หรืออาจเรียกได้ว่าเป็นเหตุการณ์ที่จุดชนวนให้เกิดการเรียนรู้ (Trigger Events) เพื่อพัฒนาตนเอง (อภิภา ปรัชญพฤต, 2547) การเขียนบันทึกดังกล่าวจะช่วยสะท้อนโลกทัศน์ของผู้เขียน ทำให้เข้าใจตนเอง (Understanding) และมีความตระหนักรู้ (Awareness) มากขึ้น รวมทั้งยังเป็นการเชื่อมโยงความรู้ทางทฤษฎีกับการปฏิบัติจริง ทำให้ได้สมมุติฐานหรือแนวทางในการปฏิบัติครั้งใหม่เพื่อปรับปรุงและพัฒนาตนเอง (York-Barr, et.al. 2001) การนำการเขียนบันทึกมาใช้ในการเรียนการสอนทางการพยาบาลพบว่า การให้นักศึกษาพยาบาลได้บันทึกประสบการณ์ในการดูแลผู้ป่วยทั้งด้านบวกและด้านลบ จะช่วยให้นักศึกษาสามารถสรุปการเรียนรู้และเข้าใจถึงเหตุผลและความรู้สึกในการกระทำของตนเอง นอกจากนี้ การได้ทบทวนประสบการณ์ทางบวกยังช่วยให้ความมั่นใจและเห็นคุณค่าของตนเองมากขึ้น (Davies, 1995)

2. การสนทนา (Dialogue) เป็นการพูดคุยเพื่อแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกและแลกเปลี่ยนประสบการณ์อย่างมีโครงสร้าง (Structured Dialogue) โดยมีการเตรียมประเด็นหรือคำถามสำหรับกระตุ้นให้เกิดการคิดอย่างมีเหตุผลและเกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้งต่อประเด็นนั้นๆ (Wong, et.al., 1997) การสนทนาอาจทำเป็นคู่หรือเป็นกลุ่มเล็กๆ โดยให้สมาชิกในกลุ่มระบุเหตุการณ์ที่ประทับใจหรือไม่ประทับใจ เป็นสื่อเพื่อค้นหาคอบแนวคิดของกลุ่ม วิเคราะห์สมมุติฐานเบื้องหลังการกระทำที่สะท้อนค่านิยมของแต่ละบุคคล รวมทั้งอาจจะดมสมองเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน ผลของการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ก่อให้เกิดกำลังใจ มีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน และ

เกิดการเรียนรู้ที่กว้างขวางขึ้น (อภิภา ปรัชญพฤต, 2547; Davies, 1995) การสนทนาในการเรียนการสอนทางการพยาบาล สามารถกระทำได้ตลอดเวลาที่มีการเรียนการสอนในคลินิก เช่น สนทนา ระหว่างครูกับนักเรียนระหว่างให้การพยาบาลผู้ป่วย หรือสนทนาเป็นกลุ่มในการประชุมก่อนและ หลังการฝึกปฏิบัติงาน ประเด็นในการสนทนาเกี่ยวข้องกับการสะท้อนการปฏิบัติการพยาบาลที่ นักศึกษาได้ให้กับผู้ป่วย เน้นการวิเคราะห์เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริงและอธิบายเหตุผลของการกระทำ ซึ่ง ผลพบว่า นักศึกษาสามารถเข้าใจเหตุผลในการดูแลผู้ป่วยได้อย่างลึกซึ้งและสามารถพัฒนามุมมองใน การดูแลผู้ป่วยแบบองค์รวมได้ดีขึ้น (จริยา ดันติกรกุล, 2542)

การสะท้อนคิดทั้งจากการพูดหรือการเขียน เป็นเครื่องมือที่ทำให้เกิดความชัดเจนของ ความคิด (Thoughts) ความเห็น (Ideas) และความเชื่อให้เห็นได้อย่างเป็นรูปธรรม การสะท้อนคิดจะ สามารถทำให้เราประเมินผลประสบการณ์ เรียนรู้จากความผิดพลาด ประสบผลสำเร็จซ้ำๆ ปรับปรุง และวางแผน จึงทำให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพ การสะท้อนคิดทำให้เกิดการทำทนาย การแยกแยะความคิด และความเชื่อที่จะใช้รูปแบบการสะท้อนคิดเพื่อพัฒนาวิชาชีพ (Swan, 1998)

ขั้นตอนหรือรูปแบบของการสะท้อนคิด

นักวิชาการได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการสะท้อนคิดไว้อย่างหลากหลาย ทั้งแนวคิด ของกิบส์ (Gibbs, 1988 as cited in Johns, 2000) แนวคิดของคอลบ (Kolb as cited in Eyler, 2002) แนวคิดของเดวิส (Davies, 1995) และกระบวนการสะท้อนคิดของจินดามาศ โกศลชื่นวิจิตร (2551) มาสังเคราะห์เพื่อให้ได้ขั้นตอนของกระบวนการสะท้อนคิดและนำไปใช้ในการสร้างรูปแบบการ จัดการเรียนการสอน การสังเคราะห์ขั้นตอนของกระบวนการสะท้อนคิดแสดงไว้ใน **ตาราง 2.4**

ตาราง 2.4 การสังเคราะห์ขั้นตอนของกระบวนการสะท้อนคิดจากแนวคิด ทฤษฎีและผลการวิจัยต่างๆ ที่ใช้ในการพยาบาล

แนวคิดของกิบส์ (Gibbs,1988as cited in Johns,2000)	แนวคิดของคอลบ (Kolb as cited in Eyler, 2002)	แนวคิดจากงานวิจัยของเดวิส (Davies, 1995)	กระบวนการสะท้อนคิด ของ จินดามาศ โกศลชื่นวิจิตร (2551)
1. บรรยายประสบการณ์ที่เกิดขึ้น (Description)	1. ประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรม (Concrete Experience)	1. บรรยายความรู้สึกต่อประสบการณ์ (Describing Feelings)	1. บรรยายความรู้สึกและประสบการณ์ (Description Feelings and Experiences)
2. บอกความรู้สึกต่อประสบการณ์ นั้น (Feelings)	2. สะท้อนการสังเกต (Reflective Observation)	2. แลกเปลี่ยนประสบการณ์ (Sharing Experiences)	2. แลกเปลี่ยนประสบการณ์ (Sharing Experiences)
3. ประเมินประสบการณ์นั้น (Evaluation)	3. สรุปความคิดรวบยอด (Abstract Conceptualization)	3. ร่วมกันหาแนวทางแก้ไขปัญหา (Working Through and Solving Problems)	3. ประเมินและวิเคราะห์ประสบการณ์ (Evaluation and Analysis Experiences)
4. วิเคราะห์หาแนวทางการปฏิบัติ (Analysis)	4. ทดลองใช้หรือประยุกต์แนวคิด (Experimentation / Application)	4. ระบุเหตุผลของการปฏิบัติ (Identifying Reasons for Action)	4. สรุปแนวคิดหรือหาวิธีแก้ไขปัญหา (Conclusion and Solving Problem)
5. สรุปวิธีการปฏิบัติ (Conclusion)			5.วางแผนปฏิบัติหรือทดลองนำไปใช้ (Action Plan and Experimentation)
6. วางแผนการปฏิบัติในครั้งต่อไป (Action Plan)			

5.4 การนำการปฏิบัติแบบสะท้อนคิดมาใช้ในวิชาชีพทางการศึกษา

การปฏิบัติสะท้อนคิดที่นำมาใช้ทางการศึกษา เป็นกระบวนการการปฏิบัติของครูเกี่ยวกับวิธีการและการตัดสินใจในการสอนของตนเอง ซึ่งทำให้เกิดสิ่งที่ดีที่สุดแก่ผู้เรียน และรวมไปถึงผลลัพธ์ทางจริยธรรมในการปฏิบัติต่อการสอนด้วย การที่ครูนำการปฏิบัติแบบสะท้อนคิดมาใช้ เป็นเรื่องที่มีความซับซ้อนทั้งการสอนและการเรียนรู้ และไม่ได้มีเพียงเรื่องเดียว การสะท้อนคิดในมุมมองที่แตกต่างกันในการสอน และทำให้อย่างคมชัดขึ้น จึงนำไปสู่การพัฒนาการสอนได้ (Leitch & Day, 2000) นอกจากนี้ Larrivee (2000) ให้ข้อเสนอแนะว่า การปฏิบัติการสอนแบบสะท้อนคิด จะทำให้ครูมีการนำความรู้มาใช้เป็นฐานในการปฏิบัติงาน และสามารถประยุกต์ทักษะต่างๆ ให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ และกลยุทธ์ใหม่ๆ ได้

5.4.1 มโนทัศน์ของการสอนแบบสะท้อนคิด

Dewey (as cited in Grant & Zeichner, 1984) ได้กล่าวถึง การปฏิบัติสะท้อนคิด (Reflective practice) ว่าเป็นพฤติกรรมที่ครอบคลุมทั้งการปฏิบัติ ความเชื่อ และลำดับขั้นตอนที่จะเป็นการนำไปสู่การปฏิบัติ โดยตัวอี กล่าวไว้ว่า การสะท้อนคิดจะเป็นช่องทางในการพบและตอบสนองต่อปัญหา ผู้สอนที่สะท้อนคิดจึงมีการสะท้อนถึงการสอนและการศึกษา บริบทของสังคมและนโยบายที่การสอนนั้นต้องเกี่ยวข้องอยู่

Dewey (1933) ได้ให้ความหมายของการสอนแบบสะท้อนคิด (Reflective Teaching) ไว้ว่า เป็นกระบวนการสะท้อนคิดของครู เมื่อมีประสบการณ์ที่ยุ่งยาก ไม่สามารถแก้ไขได้อย่างทันท่วงที การสะท้อนคิดจึงเป็นสิ่งที่ครูย้อนไปหาประสบการณ์และความรู้เพื่อค้นหาความหมายตามความเชื่อของครู จึงเป็นประโยชน์ที่จะทำให้ครูสามารถจัดกิจกรรมได้โดยตรง อีกทั้งการมองเห็นหรือคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้า จึงวางแผนไปจนสิ้นสุดได้

Julie (2004) ได้ให้ความหมาย การสอนแบบสะท้อนคิด หมายถึง การที่ครูมองย้อนกลับไปถึงสิ่งที่เคยเกิดขึ้นในชั้นเรียน ย้อนคิดถึงว่า ทำไมจึงเป็นแบบนั้น และเกิดผลที่ดีหรือไม่ จึงเป็นกระบวนการในการสังเกตและประเมินผลตนเอง โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งที่เคยเกิดขึ้นในชั้นเรียน วิเคราะห์ และประเมินข้อมูลเหล่านี้ ตำรวจและแยกแยะการปฏิบัติภายใต้ความเชื่อของตนเอง ซึ่งอาจนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง และพัฒนาการสอนที่ดีขึ้น

Education department, Eastern Mennonite University (2011) ให้ความหมาย การสอนแบบสะท้อนคิด ว่า คือ วิธีการใช้กระบวนการสืบเสาะ (Inquiry approach) ซึ่งมีจุดเน้นที่ความเอื้ออาทร การสร้างกระบวนการสอนอย่างเป็นระบบ และการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์

Bartlett (1990) กล่าวว่า การเป็นครูแบบสะท้อนคิด (Reflective Teacher) มักจะสัมพันธ์กับการให้ความสำคัญกับเทคนิคการจัดการเรียนการสอนตั้งแต่เริ่มต้น และมักจะใช้คำถาม “อย่างไร” และตอบคำถาม “อะไร” และ “ทำไม” ซึ่งเทคนิคของการจัดการเรียนการสอนไม่ใช่เพียงเฉพาะส่วนของตนเองเท่านั้น แต่ยังเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการศึกษาทั้งหมดด้วย

การใช้การสะท้อนคิด จะทำให้มีเรียนรู้จากประสบการณ์เพื่อสำรวจ ความเชื่อ สมมุติฐาน ความรู้ ทักษะ คุณค่า และสถานะในสังคมในฐานะที่มีความสัมพันธ์กันอย่างซับซ้อนในการสอน เพื่อให้การเรียนรู้ทางทฤษฎีมีความชัดเจนและประเมินผลอย่างถี่ถ้วน จึงบอกถึงประโยชน์ และทำให้เกิดทักษะของครูที่ดีขึ้น (Webb, 1996; Richards, 1990) เนื่องจากเป็นกระบวนการที่เป็นวงจรต่อเนื่อง เพราะทันทีที่เริ่มต้นจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่องว่า คุณกำลังทำอะไร (What are you doing?) ทำไมคุณจึงทำอย่างนั้น (Why are you doing it?) ประสิทธิภาพที่เกิดขึ้นจะเป็นอย่างไร (How effective is it?) การตอบสนองของนักเรียนเป็นอย่างไร (How are the students responding?) และคุณจะทำให้ดีขึ้นได้อย่างไร (How can you do it better?) (Julie, 2004)

Dewey ได้ชี้ว่า การสอนแบบสะท้อนคิด ผู้สอนต้องมีทัศนคติต่อการสอน 3 อย่างคือ

1) การเปิดใจกว้าง (Open-Mindedness) จะต้องปรารถนาที่จะฟังให้มาก เพื่อให้มีความตั้งใจที่จะหาทางเลือกที่มีความเป็นไปได้ และยังคงระลึกถึงความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น ผู้สอนที่เปิดกว้างจะมีการหาเหตุผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อหาทางที่จะออกจากข้อขัดแย้งต่างๆ

2) ความรับผิดชอบ (Responsibility) การมีความรับผิดชอบจะทำให้ผู้สอนถามตนเองว่า กำลังทำอะไรอยู่ในขณะทำการสอน ซึ่งจะเป็นสิ่งที่บอกถึงประโยชน์และเป้าหมายทางการศึกษาที่เกิดจากความตระหนักของผู้สอน

3) ความทุ่มเทและตั้งใจ (Wholeheartedness) สืบเนื่องจากการเปิดใจกว้างและความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นแกนหลักของผู้สอนแบบสะท้อนคิด (Reflective Teacher) จะนำไปสู่ผู้สอนที่สามารถควบคุมตนเองให้สามารถทำหน้าที่ผู้สอนได้ ซึ่งจะช่วยให้ผู้สอนเหล่านี้มีการพัฒนาความเชื่อและปฏิบัติงานในฐานะผู้สอนในโรงเรียน มหาวิทยาลัย ได้อย่างรวดเร็ว

ทั้งสามทัศนคตินี้จะเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยพัฒนาทักษะด้านการสอน และการแก้ไขปัญหาของผู้สอน (Grant & Zeicher, 1984)

สรุปได้ว่า การสอนแบบสะท้อนคิดของครู เป็นกระบวนการคิดและปฏิบัติที่อยู่บนพื้นฐานของประสบการณ์วิชาชีพ ซึ่งกระบวนการที่จะเป็นผู้สอนแบบสะท้อนคิด ต้องมีการอธิบายและตอบคำถามอย่างลึกซึ้งถึงการสอนของตนเอง และอย่างเป็นระบบที่ใช้ในการปฏิบัติการสอน ตลอดจนความร่วมมือกับคนอื่นที่มีความสนใจและคำถามที่คล้ายกัน (Wellington, 1991; Robertson

& Yiamouyiannis, 1996) โดยที่ครูต้องมีทัศนคติต่อการสอนคือ การเปิดใจกว้าง ความรับผิดชอบ และความทุ่มเทและตั้งใจ

Pollard et al (2008) ได้เสนอว่า การสอนแบบสะท้อนคิดเป็นการเติมเต็มคุณลักษณะของครู ที่นำไปสู่คุณภาพการสอนที่เพิ่มขึ้นและเป็นประโยชน์แก่ผู้เรียน การปฏิบัติแบบสะท้อนคิด (Reflective Practice) สามารถนำมาใช้ได้ตั้งแต่การฝึกนักศึกษาครู การพัฒนาครูใหม่ให้มีคุณสมบัติครบถ้วน และมีประสบการณ์ด้านวิชาชีพ การพัฒนาผู้ช่วยสอนให้มีศักยภาพ (Performance) และสมรรถนะ (Competency) ที่พึงพอใจและได้มาตรฐาน ดังนั้นจึงควรใช้หลักการของการสอนแบบสะท้อนคิดเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย คุณค่า และสังคมของการศึกษา

Pollard et al (2008) ได้มีการพัฒนาและประยุกต์ใช้การสะท้อนคิดกับการสอน ซึ่งได้สรุปคุณลักษณะการสอนแบบสะท้อนคิด (Reflective Teaching) ประกอบด้วย 7 คุณลักษณะ ดังนี้

1) การสอนแบบสะท้อนคิด มีความหมายถึงความคล่องในการสอนที่มุ่งถึงเป้าหมาย และผลลัพธ์ ให้ดีพอๆ กับเทคนิคและวิธีการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

2) การสอนแบบสะท้อนคิด คือ การประยุกต์ใช้ที่เป็นวงจรหรือกระบวนการ ซึ่งครูมีการติดตาม ประเมินผลและปรับปรุงการปฏิบัติของตนเองอย่างต่อเนื่อง

3) การสอนแบบสะท้อนคิด ต้องการสมรรถนะในด้านวิธีการดำเนินการ ที่จะตรวจสอบหรือค้นหาข้อมูลในชั้นเรียน เพื่อสนับสนุนการพัฒนามาตรฐานการสอนที่ก้าวหน้าสูงขึ้น

4) การสอนแบบสะท้อนคิด ต้องการทัศนคติในเรื่อง ความเปิดใจกว้าง ความรับผิดชอบ และความทุ่มเทและตั้งใจ

5) การสอนแบบสะท้อนคิด มีพื้นฐานขึ้นอยู่กับการตัดสินใจของครู โดยการตรวจสอบ หรือค้นหาข้อมูลอย่างถ่องแท้จากหลักฐานการวิจัยต่างๆ

6) การสอนแบบสะท้อนคิด เป็นการเรียนรู้ด้านวิชาชีพ และการเติมเต็มส่วนบุคคลที่สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือ และการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน

7) การสอนแบบสะท้อนคิด ทำให้ครูสามารถพัฒนากรอบการทำงานอย่างสร้างสรรค์เพื่อการสอนและการเรียนรู้

นอกจากนี้ Pollard ได้เสนอ 4 ญะสำคัญที่จะช่วยให้การสะท้อนคิดมีประสิทธิภาพ ได้แก่

1) การทบทวนอย่างตรงประเด็น โดยใช้การวิจัยที่มีอยู่ (Reviewing Relevant, Existing Research) ในประเด็นนี้ต้องเรียนรู้ให้มากจากผู้อื่น ทั้งจากอาจารย์ท่านอื่น หรือนักวิจัยจากวิชาชีพอื่น สอดคล้องกับเฟนเดอร์ (Fendler, 2003) ที่ได้ใช้กระบวนการพัฒนาผู้สอนโดยการกระตุ้นส่งเสริมให้เพื่อนครูแลกเปลี่ยน เรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างกันและกัน

2) การรวบรวมหลักฐานใหม่ (Gathering New Evidence) ประเด็นที่สำคัญของความรู้ในชั้นเรียน มาจากข้อคิดเห็นของตนเอง ซึ่งใช้ในการรวบรวมข้อมูล การอธิบายสถานการณ์ กระบวนการ เหตุและผลอย่างระมัดระวังและถูกต้อง การรวบรวมข้อมูลจึงต้องทำทั้งสิ่งที่สังเกตได้ และสิ่งที่ได้จากการบอก เพื่อใช้ในการตรวจสอบการสอน

3) ทักษะการวิเคราะห์ (Analytic Skills) ทักษะนี้มีความจำเป็นต้องใช้ในการอภิปรายพรรณนาข้อมูล ข้อเท็จจริง อาจจะยังไม่มี ความหมาย จนกว่าจะถูกนำเข้าสู่กรอบแนวคิดในการศึกษา ซึ่งผู้สอนแบบสะท้อนคิดจะต้องใช้ความสัมพันธ์ของสิ่งเหล่านี้เพื่ออธิบายกับทฤษฎี

4) การประเมินผลทักษะ (Evaluative Skills) จะครอบคลุมถึงการตัดสินใจเกี่ยวกับลำดับขั้นตอนในการจัดการศึกษาอันเป็นผลมาจากการฝึกการสืบเสาะหาความรู้ การประเมินผลเป้าหมายคุณค่า และประสบการณ์ที่เป็นผลลัพธ์นำไปประยุกต์ใช้กับนโยบายและการปฏิบัติต่อไป

ปัจจุบันได้มีการนำรูปแบบการสอนแบบสะท้อนคิดมาพัฒนา และปรับปรุง เพื่อให้สามารถใช้ได้จริงอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นประโยชน์แก่ผู้เรียน แต่อย่างไรก็ตามคงไม่มีรูปแบบการสอนแบบสะท้อนคิดเพียงรูปแบบเดียวที่สามารถใช้ได้กับครูในทุกสังคม จึงต้องมีการคิดและศึกษาให้เกิดรูปแบบที่มีความแตกต่างออกไป เพื่อให้เกิดนักการศึกษาที่มีการพัฒนาวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ รูปแบบที่แตกต่างกันจะทำให้เกิดการเตรียมครูทั้งความคิดและวิธีการที่แตกต่างกันตามความคาดหวังและมาตรฐาน โดยใช้ปรัชญาที่ต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามธรรมชาติและวัตถุประสงค์ของการศึกษาคู (Reagan, Case & Brubacher, 2000)

5.4.2 รูปแบบการสอนแบบสะท้อนคิด (Reflective Teaching Model)

Schon ได้นำแนวคิดของ Dewey ในการใช้รูปแบบการสอนแบบสะท้อนคิด ไปขยายต่อในด้านการฝึกหัดครู จึงเน้นไปที่การเสริมสร้างความสามารถในการสะท้อนคิดให้กับนักศึกษาคูที่กำลังเรียนอยู่ในมหาวิทยาลัย ปัจจุบันได้มีการพัฒนารูปแบบอย่างหลากหลาย (Carr and Kemmis, 1987; Elliott, 1993; McTighe & Brown, 2005) อาจ会有ความแตกต่างกันบ้างแต่ทุกรูปแบบจะให้ความสำคัญกับการติดตามตนเองและการสะท้อนคิด (Self-Monitoring and Reflection)

5.4.2.1 รูปแบบการสอนแบบสะท้อนคิดของ Education department, Eastern Mennonite University, Virginia

คณะศึกษาศาสตร์ได้ใช้รูปแบบการสอนแบบสะท้อนคิด (The Reflective Teaching Model) เป็นปรัชญาหลักในการจัดการศึกษา โดยใช้เป็นฐานความรู้ในการพัฒนาวิชาชีพครู ซึ่งความรู้นี้ประกอบด้วย ความรู้ตัวเองในฐานะครู (Knowledge of as Teacher) ความรู้ในเนื้อหา (Knowledge of Content) ความรู้ในผู้เรียน (Knowledge of Students) และความรู้ของบริบทภายใน

โรงเรียนและสังคม (Knowledge of School and Social Contents) เพื่อเป็นการเตรียมครูที่ออกไปทำงานในยุคของการเปลี่ยนแปลงด้านวัฒนธรรม และโลกาภิวัตน์ที่ต้องการครูที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และความรับผิดชอบ

การใช้ Reflective Teaching Model ในการปฏิบัติในหลักสูตร ต้องพัฒนาให้เป็นครูที่ต้องมีกรอบในการปฏิบัติ โดยใช้ 5 คำถามเป็นกรอบในการจัดการสอน ประกอบด้วย

1) การสำรวจการสอน (Exploring Teaching) โดยใช้คำถามว่า “ฉันควรสอนหรือไม่” (Shall I teach?)

2) การเตรียมด้านวิชาการ (Academic Preparation) โดยใช้คำถามว่า “ฉันควรสอนอะไร” (What shall I teach?)

3) การเข้าใจผู้เรียน (Understanding Learners) โดยใช้คำถามว่า “นักเรียนควรเรียนอะไร” (How do students learn?)

4) การจัดระบบการสอน (Organizing for Teaching) โดยใช้คำถามว่า “ฉันควรสอนอย่างไร” (How shall I teach?)

5) สิ่งที่เกี่ยวข้องในระบบวัฒนธรรมและโรงเรียน (Schooling and Cultural Context) โดยใช้คำถามว่า “เราสอนไปทำไม” (Why do we teach?)

การใช้โมเดลเป็นกรอบในการปฏิบัติ (Doing) พฤติกรรมของครู จึงเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญที่อยู่ในการกิจทั้งในการวางแผน การลงมือปฏิบัติ และการประเมินผล จึงมีรูปแบบการสอนแบบสะท้อนคิดที่มีวงจรต่อเนื่อง 4 ขั้นตอนคือ 1) การสังเกตและรวบรวมข้อมูล (Observing and Gathering Information) 2) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการแยกแยะและการนำไปประยุกต์ใช้ (Analyzing the Information) 3) การตั้งสมมติฐาน (Hypothesis) และ 4) การวางแผนและทดลองใช้ (Implication and Action Plan)

5.4.2.2 รูปแบบการสอนแบบสะท้อนคิดของ Pollard et al (2008)

พอลลาร์ด และคณะ ได้กล่าวว่า ครูมักถูกคาดหวังให้มีการวางแผน การจัดเตรียม และการปฏิบัติ ครูผู้สอนแบบสะท้อนคิด (Reflective Teacher) จะต้องการที่จะติดตามสังเกต และเก็บข้อมูลของตนเอง รวมทั้งความตั้งใจ การตอบสนอง และความรู้สึกของผู้เรียน ข้อมูลหลักฐานเหล่านี้จะถูกนำมาวิเคราะห์อย่างถี่ถ้วน และตัดสินใจผล ดังนั้นจึงถูกนำไปแลกเปลี่ยน ตัดสิน และตัดสินใจร่วมกันได้ ท้ายที่สุดจึงนำไปสู่การปรับปรุงนโยบายในชั้นเรียนของครู การวางแผนและการจัดเตรียมก่อนที่จะเริ่มกระบวนการในรอบต่อไป พอลลาร์ด และคณะ จึงได้สรุปเป็นวงจรการสอนแบบสะท้อนคิดอย่างต่อเนื่อง 7 ขั้นตอนคือ (1) การสะท้อนคิด (Reflect) (2) วางแผน (Plan)

- (3) การเตรียมการ (Make Provision) (4) การลงมือปฏิบัติ (Act) (5) การเก็บข้อมูล (Collect Evidence) (6) การวิเคราะห์ข้อมูล (Analyze Evidence) (7) การประเมินผล (Evaluate Evidence)

5.4.2.3 รูปแบบการสอนแบบสะท้อนคิดของ Clarks (2007)

Clarks ได้พัฒนารูปแบบการสอนแบบสะท้อนคิด สำหรับครูใหม่ที่เข้าโปรแกรมการเตรียมครู ในสหรัฐอเมริกา เพื่อให้เป็นครูที่มีการสะท้อนคิด (Reflective teacher) เพื่อการพัฒนาตนเองและบุคคลอื่นโดยการมีส่วนร่วมในโปรแกรมและหลังจากนั้นต่อไปอีกเรื่อยๆ โดยได้ใช้ในโปรแกรมเตรียมครูให้มีสมรรถนะทางคณิตศาสตร์ โดยโมเดลจะมีหลักการ 3 ส่วนคือ

1) รูปแบบการสนับสนุนเพื่อการทำกิจกรรม ได้แก่ การวางแผนการสอนหรือการแก้ไขปัญหา (The Facilitators Model an Exercise such as Planning Teaching or Problem Solving)

2) สร้างประสบการณ์ให้แก่นักศึกษาครู โดยการทำกิจกรรม (The Students Teachers Experience the Activity)

3) เมื่อสิ้นสุดในแต่ละกิจกรรม จะต้องให้ทุกคนได้สะท้อนคิด (At the Close of Activity, Everyone Reflects)

Clarks ได้ให้นักศึกษาครูทำกระบวนการ 3 ขั้นตอนคือ (1) การวางแผน (Plan) (2) การลงมือปฏิบัติการสอน (Teaching) และ (3) การสรุปผลหลังการสอน (Debrief)

ผลจากการศึกษาโดยใช้รูปแบบการสอนแบบสะท้อนคิดพบว่า เมื่อเริ่มต้นโปรแกรมนักศึกษาคิดว่า การใช้รูปแบบการสอนแบบสะท้อนคิด ทำให้มีงานมาก ต้องใช้เวลา และยังมีงานอื่นที่ต้องทำ แต่เมื่อใช้รูปแบบนี้ไปอย่างต่อเนื่อง ทำให้นักศึกษาครูค้นพบว่า ตนเองสามารถใส่ความคิดและรายละเอียดอื่นๆ เข้าไปในแผนการสอน จึงทำให้เป็นการเตรียมครูที่ดี ที่น่าสนใจและได้ประโยชน์ในการสอน การวางแผนการสอน พบว่า สามารถเขียนแผนการสอนได้ดีกว่าก่อนเข้าโปรแกรม การได้ร่วมเขียนแผนการสอนกับนักศึกษาคนอื่น ทำให้เกิดการมีส่วนร่วม และร่วมมือกันที่จะใช้กลยุทธ์และวิธีการในการทำแผนสอน การสอนโดยการนำวิดีโอมาช่วยบันทึกการสอน จะช่วยให้นักศึกษาครูได้มีโอกาสดูตัวเองทั้งจุดดีและจุดด้อยในระหว่างการสอน และยังเป็นเครื่องมือที่ช่วยสะท้อนตนเอง ซึ่งช่วยให้นักศึกษาครูได้รับข้อเสนอแนะทั้งจากเพื่อน และอาจารย์พี่เลี้ยงที่ดูแลกระบวนการรายงานสรุปรายละเอียดการสอน ช่วยให้นักศึกษาครูเข้าใจถึงจุดแข็งและจุดอ่อน การได้เห็นตนเองในวิดีโอ เป็นกระจกส่องให้มองเห็นตนเอง และปรับปรุงให้ดีขึ้นในครั้งต่อไป

การสังเคราะห์รูปแบบการสอนแบบสะท้อนคิด ในครั้งนี้จึงมีการสังเคราะห์จากหลายรูปแบบ (Dewey' model, 1933; Garman, 1986; Henderson's model, 1992; Eby, Tann and Pollard, 1992 as cited in Poblete, 1999; Pollard et al, 2008; Clarks, 2007) นอกจากนี้ยังได้รวมเอา

รูปแบบ Gibbs (1988) ที่มีการใช้อย่างแพร่หลายทางการพยาบาล ซึ่งมุ่งเน้นไปที่การบรรยายประสบการณ์และความรู้สึกต่อเหตุการณ์ที่ความยุ่งยาก สับสน และคิดถึงการวางแผนต่อไปในอนาคตหากเกิดเหตุการณ์นี้ซ้ำขึ้นอีก มาประกอบเพื่อการนำเสนอรูปแบบที่จะใช้ในการวิจัยครั้งนี้ รูปแบบการสอนแบบสะท้อนคิดจากการสังเคราะห์รูปแบบของนักศึกษาเพื่อเป็นกรอบที่จะพัฒนารูปแบบที่เหมาะสมสำหรับอาจารย์ใหม่ที่อยู่ในช่วง 3 ปีของการปฏิบัติงาน (Novice) (Benner, 1974; Aton, 2010) ดังสรุปแสดงใน **ตาราง 2.5**

ตาราง 2.5 การสังเคราะห์ขั้นตอนของกระบวนการสอนแบบสะท้อนคิดจากแนวคิด ทฤษฎีและผลการวิจัยต่างๆ ที่ใช้ในทางการศึกษา

รูปแบบของ Dewey (1933 as cited in Poblete, 1999)	รูปแบบของ Garman (1986 as cited in Poblete, 1999)	รูปแบบของ Henderson's model, 1992 cited in Poblete, 1999	รูปแบบของ Eby, Tann and Pollard, 1992 as cited in Poblete, 1999	รูปแบบของPollard et al, 2008
1. เสนอร่องรอยที่เกิดขึ้น (Consists of Suggestions)	1. รวบรวมแผนการทั้งหมดที่จะทำการบันทึก (Involvement in a Scenario)	1. จริยธรรมของความเอื้ออาทร (Ethics of Caring)	1. ให้ความสนใจในเป้าหมายและผลลัพธ์ (Concern with Aims and Consequences)	1.การสะท้อนคิด (Reflect)
2. หาเหตุผลในสิ่งที่เกิดขึ้น (Intellectualization)	2.บันทึกเหตุการณ์ตามวัตถุประสงคที่่ได้ตั้งไว้ (Recording of the Scenario)	2. สร้างสรรค์สิ่งที่สอน (Constructivist Approach to Practice)	2. รวมทั้งทักษะการสืบเสาะและการทดลองวิธีการ (Combines Inquiry and Implementation)	2.วางแผน (Plan)
3. เลือกใช้ข้อเสนอจากผู้อื่นที่เป็นไปได้ (Use of Suggestions after another leading idea)	3. การตัดสินใจในผลที่เกิดขึ้น (Determinations)	3. แก้ไขปัญหาอย่างมีศิลปะ (Artistic Problem Solving)	3. ประยุกต์ใช้กระบวนการเป็นวงจร (Applied a Spiral Process)	3.การเตรียมการ (Make Provision)
4. วางแผนความคิดอย่างละเอียด (Elaboration of the Idea)	4. การให้คำชี้แจงทางการศึกษา (Formation of Educational Construal)		4. ขึ้นกับการตัดสินใจของครูในการสะท้อนจากภายในของตนเอง (Teacher Judgement)	4.การลงมือปฏิบัติ (Act)
5. ทดสอบสมมุติฐานที่คิดไว้ (Testing the Hypothesis)	5. ทวนสอบการตัดสินใจ (Confirmation of Determine)			5.การเก็บข้อมูล (Collect Evidence)
				6.การวิเคราะห์ข้อมูล (Analyse Evidence)
				7.การประเมินผล (Evaluate Evidence)

ตาราง 2.5 การสังเคราะห์ขั้นตอนของกระบวนการสอนแบบสะท้อนคิดจากแนวคิด ทฤษฎีและผลการวิจัยต่างๆ ที่ใช้ในทางการศึกษา (ต่อ)

รูปแบบของ Eastern Mennonite University, Virginia (2011)	รูปแบบของ Clarks (2007))	รูปแบบการสอนแบบสะท้อนคิดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ (6-S Reflective Teaching Model)
1. การสังเกตและรวบรวมข้อมูล (Observing and gathering information)	1. การวางแผน (Plan)	1.การสะท้อนคิดด้วยตนเอง (Self-Reflection)
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการแยกแยะและการนำไปประยุกต์ใช้ (Analyzing the information)	2. การลงมือปฏิบัติการสอน (Teaching)	2.การวางแผนและเตรียมการด้วยตนเอง (Self-Planning)
3. การตั้งสมมติฐาน การตั้งสมมติฐาน (Hypothesis)	3.การสรุปผลหลังการสอน (Debrief)	3.การลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง (Self-Implementation)
4. การวางแผนและทดลองใช้ (Implication and action plan)		4.การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง (Self-Data Collection)
		5.การวิเคราะห์และประเมินด้วยตนเอง (Self-Assessment & Analysing)
		6.การตัดสินผลด้วยตนเอง (Self-Evaluation)

กลยุทธ์ในการส่งเสริมการสะท้อนคิดทางการศึกษา

การส่งเสริมให้ผู้สอนมีการใช้การสะท้อนคิดมีหลากหลายวิธี เช่น การเขียนบันทึกรายงานด้วยตนเอง (Journal Writing Self-Report) การสนทนา (Dialogue) การกระตุ้นด้วยคำถาม (Questioning) การวิเคราะห์เหตุการณ์ (Incident Analysis) การอ่านงานเขียนอย่างพินิจพิเคราะห์ (Reading with Reflection) การเขียนบัตรคำ (Talking Cards/Index Cards) การเขียนแผนผังความคิด (Reflection Mapping) การวิเคราะห์กระบวนการตัดสินใจ (Decision-Making Analysis) การสนทนาโต๊ะกลม (Reflection Roundtables) การใช้คำถามกระตุ้น (Questioning) การสังเกตจากวิดีโอ (Video Study) การบันทึกเสียง (Tape Recording) กระบวนการกลุ่มแบบหมวกหกใบ (Six Hats) การใช้ระบบอาจารย์พี่เลี้ยง (Mentoring) การสังเกตการสอน (Observing) บางวิธีใช้สำหรับการสะท้อนคิดคนเดียวหรือการสะท้อนตนเอง (Self Reflection/ Individual Reflection) บางวิธีใช้สำหรับทำเป็นคู่ (Reflection with Partners) หรือทำเป็นกลุ่มเล็ก (Reflection in Small Groups and Teams) ดังต่อไปนี้ (Lee-Hsieh, et.al, 2004; Eyler, 2002; York-Barr, et.al. 2001; Wong, et.al. 1997; Davies, 1995; Richart, 1990; Clark, 2007)

1) การเขียนบันทึกรายงานด้วยตนเองของครู (Journal Writing/Self-Report/Teacher Diary) เป็นการเขียนบรรยายในสิ่งที่ได้พบ ได้เห็น ได้ปฏิบัติอย่างอิสระทั้งในเชิงความคิดและความรู้สึก โดยเล่าถึงประสบการณ์ที่เกิดขึ้นของผู้สอนที่มีความหมายต่อผู้สอนไม่ว่าจะเป็นทางบวกหรือทางลบ ซึ่งอาจเป็นประเด็นที่ทำให้เกิดความคับข้องใจ สงสัย (Dilemma) หรือเป็นเหตุการณ์ที่ประทับใจ/ ไม่ประทับใจ หรืออาจเรียกได้ว่าเป็นเหตุการณ์ที่จุดชนวนให้เกิดการเรียนรู้ (Trigger Events) เพื่อพัฒนาตนเอง (อภิภา ปรัชญพฤต, 2547) การเขียนบันทึกดังกล่าวจะช่วยสะท้อนโลกทัศน์ของผู้สอน ทำให้เข้าใจตนเอง (Understanding) และมีความตระหนักรู้ (Awareness) มากขึ้น รวมทั้งยังเป็นการเชื่อมโยงความรู้ทางทฤษฎีกับการปฏิบัติจริง ทำให้ได้สมมุติฐานหรือแนวทางในการปฏิบัติครั้งใหม่เพื่อปรับปรุงและพัฒนาตนเอง (York-Barr, et.al. 2001)

2) การสนทนา (Dialogue) เป็นการพูดคุยเพื่อแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกและแลกเปลี่ยนประสบการณ์อย่างมีโครงสร้าง (Structured Dialogue) โดยมีการเตรียมประเด็นหรือคำถามสำหรับกระตุ้นให้เกิดการคิดอย่างมีเหตุผลและเกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้งต่อประเด็นนั้นๆ (Wong, et.al., 1997) การสนทนาอาจทำเป็นคู่หรือเป็นกลุ่มเล็กๆ โดยให้สมาชิกในกลุ่มระบุนเหตุการณ์ที่ประทับใจหรือไม่ประทับใจ เป็นสื่อเพื่อค้นหากรอบแนวคิดของกลุ่ม วิเคราะห์สมมุติฐานเบื้องหลังการกระทำที่สะท้อนค่านิยมของแต่ละบุคคล รวมทั้งอาจจะดมสมองเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน ผลของการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ก่อให้เกิดกำลังใจ มีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน และเกิดการเรียนรู้ที่กว้างขวางขึ้น (อภิภา ปรัชญพฤต, 2547; Davies, 1995)

3) การใช้การสะท้อนจากบุคคลอื่น (feedback) เช่น การใช้ระบบอาจารย์พี่เลี้ยง (Mentoring) หรือเพื่อน (Peer observation) อาจารย์พี่เลี้ยงจะเป็นผู้มีประสบการณ์มาก จึงมีบทบาทในการดูแลผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า มักใช้ร่วมกับการสังเกตการสอน (observing) เพื่อการชี้แนะให้เกิดการปรับปรุงให้ดีขึ้นในโอกาสต่อไป แต่ทั้งนี้พี่เลี้ยงจะต้องมีความเข้าใจและมีความเป็นกัลยาณมิตร ตลอดจนการเป็นแบบอย่างที่ดี (Clarks, 2007)

4) การใช้เทปหรือวิดีโอ (Tape record/ Video study) จะเป็นแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการสะท้อนได้ดีมาก จะทำให้ครูได้เห็นว่า การอธิบายของครูมีความชัดเจนเพียงใด การบันทึกวิดีโอไว้ในขณะสอน และเมื่อมาดูอีกครั้งจะทำให้ครูเห็นว่า เกิดอะไรขึ้นในขณะสอน ซึ่งเป็นสิ่งที่ครูจะไม่เคยเห็นมาก่อน ตลอดจนเห็นกิริยา การวางตัวของครูต่อผู้เรียน การใช้คำถาม การตอบสนองต่อผู้เรียน ซึ่งเป็นกิจกรรมที่เกิดขึ้นในระหว่างการสอน หากครูได้นำมาพิจารณาอย่างถี่ถ้วน จะเป็นการสะท้อนโดยการเห็นจากข้อมูลที่เป็นจริง นำไปสู่การประเมิน ตัดสิน และปรับปรุงในโอกาสต่อไป

การสะท้อนคิดไม่ว่าจะเป็นการพูดหรือการเขียน การบันทึกเรื่องราวที่เกิดขึ้น การให้ผู้อื่นให้ข้อเสนอแนะ ล้วนก็เป็นเครื่องมือที่จะทำให้เกิดความชัดเจนของความคิด (Thoughts) ความเห็น (Ideas) และความเชื่อให้เห็นได้อย่างเป็นรูปธรรม สำหรับความสามารถของมนุษย์ การสะท้อนคิดจะสามารถทำให้เราประเมินผลประสบการณ์ เรียนรู้จากความผิดพลาด ประสบผลสำเร็จซ้ำๆ ปรับปรุงและวางแผน จึงทำให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพ การสะท้อนคิดทำให้เกิดการทำทนาย การแยกแยะความคิด และความเชื่อที่จะใช้รูปแบบการสะท้อนคิดเพื่อพัฒนาวิชาชีพ (Swan, 1998)

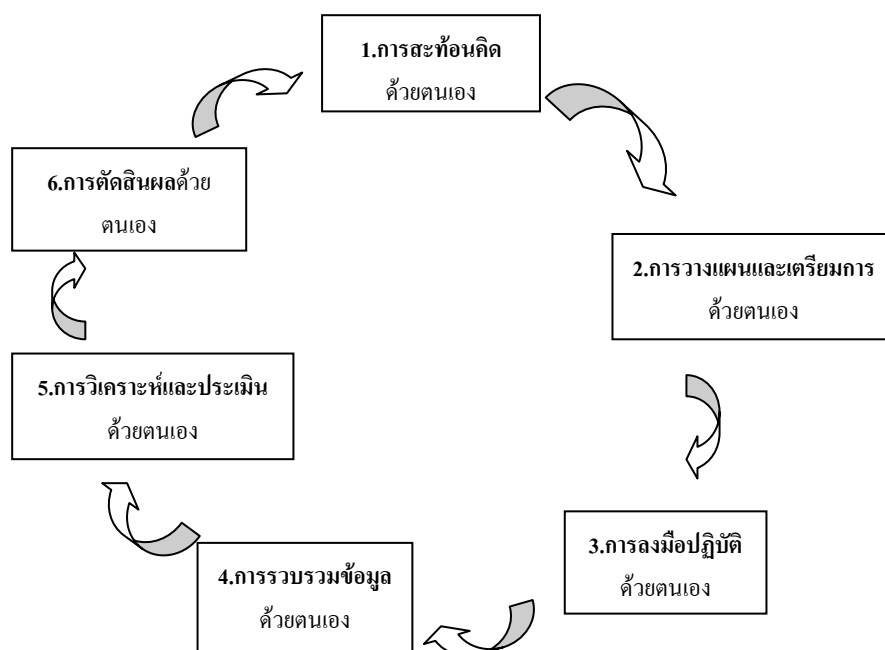
5.5 การนำรูปแบบการสอนแบบสะท้อนคิดไปปฏิบัติเพื่อการพัฒนาสมรรถนะผู้สอน

การสังเคราะห์รูปแบบการสะท้อนคิดทั้งทางการพยาบาลและการศึกษา พบว่า มีลักษณะที่คล้ายกันคือ การอาศัยประสบการณ์และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เพื่อนำไปสู่แนวปฏิบัติที่ดี ซึ่งจะเป็นทั้งการพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพทั้งในด้านการสอน ซึ่งเป็นบทบาทของวิชาชีพครู และการให้บริการแก่ผู้รับบริการซึ่งเป็นบทบาทที่สำคัญของวิชาชีพพยาบาล อาจารย์พยาบาลจึงต้องสามารถแสดงบทบาททั้งสองส่วนนี้ได้เป็นอย่างดี ดังนั้นเมื่อพิจารณาจากหลักการและรูปแบบการสะท้อนคิดนี้ จึงสามารถสรุปได้ว่า ควรมีการเตรียมอาจารย์ใหม่ให้มีการฝึกตนเองตามหลักการสะท้อนคิดเพื่อเป็นการนำไปสู่การแสดงบทบาทที่ดีของอาจารย์ใหม่ได้ในอนาคต ในการวิจัยครั้งนี้จะใช้การสังเคราะห์รูปแบบที่ประกอบไปด้วยรูปแบบของ

Pollard et al (2008) 7 ขั้นตอน รูปแบบของ Gibbs (1988) 6 ขั้นตอน และรูปแบบของคลาร์ก Clarks (2007) 3 ขั้นตอน เป็นแนวทางหลักเนื่องจากมีขั้นตอนปฏิบัติชัดเจนและสามารถใช้ได้ทั้งการสอนในชั้นเรียนและการสอนภาคปฏิบัติในคลินิก ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในวิชาชีพพยาบาล

ลักษณะการสอนแบบสะท้อนคิด เป็นกระบวนการที่เป็นพลวัตในการปฏิบัติการของผู้สอน ได้ถูกคาดหวังให้มีการวางแผน จัดหา และลงมือปฏิบัติ ผู้สอนแบบสะท้อนคิดจึงต้องทำการติดตาม สังเกต และรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ถึงความสนใจ การปฏิบัติ และความรู้สึของผู้เรียน และทำให้มีหลักฐานที่จะวิเคราะห์และประเมินผล เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมและการตัดสินใจ สุดท้ายจึงนำไปสู่การออกนโยบาย การวางแผน และจัดหา ก่อนที่จะเกิดขึ้นตอนต่อไป จึงเป็นกระบวนการที่เป็นวงจรที่จะช่วยให้เกิดมาตรฐานของการสอนที่มีคุณภาพสูงยิ่งขึ้น จึงได้สรุปกระบวนการในการทำการสอนแบบสะท้อนคิดด้วยตนเองในการวิจัยครั้งนี้เป็น 6 ขั้นตอน ประกอบด้วย การสะท้อนคิด การวางแผนและการเตรียมการ การลงมือปฏิบัติ การเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการประเมินผล ดังแสดงในภาพ 2.1

ภาพ 2.1 รูปแบบการสอนแบบสะท้อนคิดด้วยตนเอง (6-S Reflective Teaching Model)



ที่มา: ปรับจากรูปแบบการสอนแบบสะท้อนคิดของ Pollard et al (2008)

รูปแบบของ Gibbs (1988) และรูปแบบของ Clarks (2007)

จากการสังเคราะห์รูปแบบการสอนแบบสะท้อนคิดตามแนวคิดและรูปแบบต่างๆ จึงเป็นรูปแบบที่มีการใช้การสะท้อนคิดเป็นฐานในทุกขั้นของการสอน 6 ขั้นตอนที่อาจารย์ใหม่ ควรได้รับการพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอน ซึ่งในแต่ละขั้นตอนจะนำหลักการ แนวคิด เทคนิคหรือกลยุทธ์ รวมถึงความรู้ในประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนามาเชื่อมโยงให้เห็นถึงองค์ประกอบที่จะใช้ในการพัฒนาเป็นรูปแบบในการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสะท้อนคิดด้วยตนเอง (Self-Reflection) เป็นขั้นตอนที่จะให้อาจารย์ใหม่ได้ทบทวนตนเอง ในขั้นนี้ว่า “ฉันควรสอนหรือไม่” คำตอบที่ได้ จะทำให้อาจารย์ใหม่ได้สะท้อนคิดถึง ทักษะ ทักษะที่ผู้สอนควรแสดงออกต่อความรับผิดชอบของตนเอง ต่อผู้เรียน ตลอดจนบุคคลอื่นๆ จะเป็นการเตรียมผู้สอนให้มีทัศนคติที่ดี ต่อการสอน และการเป็นครูที่ดี เพื่อให้อาจารย์พยาบาลใหม่ มีความพร้อมที่จะแสดงออกถึงบทบาทในความเป็นครู ตลอดจนเตรียมความรู้ที่จะใช้ในประกอบการสอน เช่น หลักสูตร ลักษณะวิชา สารเนื้อหาวิชา ลักษณะผู้เรียน เป็นต้น จึงกล่าวได้ว่าใน ขั้นตอนนี้จะเป็นขั้นตอนของการเตรียมความพร้อม ก่อนการลงมือปฏิบัติในทุกๆ ครั้ง

เนื้อหา/เครื่องมือที่เกี่ยวข้อง เช่น บทบาทหน้าที่ของอาจารย์พยาบาล ลักษณะของการเป็นครูที่ดี สมรรถนะของอาจารย์พยาบาล ความรู้ทั่วไปในการจัดการเรียนการสอน เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนและเตรียมการด้วยตนเอง (Self-Planning) เป็นขั้นตอนที่จะให้อาจารย์ใหม่ได้ทบทวน โดยใช้คำถามว่า “ฉันควรสอนอย่างไร” คำถามนี้จะช่วยให้ครูได้สะท้อนคิดถึงการเตรียมการสอน (Reflection on Action) จะเป็นทั้งการเตรียมความรู้ (Academic Preparing) และกิจกรรมหรือเทคนิคที่จะใช้เพื่อเชื่อมโยงความรู้เชิงทฤษฎีไปสู่ความเข้าใจของผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมการเรียนการสอน และให้ความสำคัญในการจัดการเรียนรู้แก่ผู้ใหญ่

เนื้อหา/เครื่องมือที่เกี่ยวข้อง เช่น การสอนที่มีประสิทธิภาพ การเตรียมการสอน การเขียนแผนการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการสอน และการประเมินผล เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 3 การลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง (Self-Implementation) เป็นขั้นตอนที่มีการลงมือสอนจริง ให้อาจารย์ใหม่ได้แสดงบทบาทในการเป็นผู้สอน โดยที่ผ่านการเตรียมในขั้นที่ 1 และ 2 มาแล้ว ซึ่งในขั้นนี้อาจารย์ใหม่ ต้องทำการสำรวจตนเองในขณะที่ทำการสอน (Reflection in Action) ตามแผนการสอนที่ได้วางแผนไว้

เนื้อหา/เครื่องมือที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากในขั้นตอนนี้ อาจารย์ใหม่ไม่สามารถเห็นตนเองขณะทำการสอน จึงควรใช้เครื่องมือเพื่อการรวบรวมข้อมูลในขณะที่สอน เช่น การบันทึกวิดีโอ การมีเพื่อน/พี่เลี้ยง สังเกตการสอน พร้อมการบันทึก จะทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถย้อนกลับไปดูการสอนที่ได้บันทึกไว้ และเห็นภาพตนเองขณะทำการสอน จึงเป็นการสะท้อนจากภาพ/เสียงของตนเอง

ขั้นตอนที่ 4 การรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง (Self-Data Collection) เป็นการเก็บข้อมูลจากการที่ได้ลงมือสอนจริงไปแล้ว อาจได้จากการเขียนบรรยายเรื่องราวที่เกิดขึ้น (Self Report) โดยใช้คำถามกระตุ้นว่า (เกิดอะไรขึ้น) ตลอดจนการเก็บข้อมูลจากเพื่อน/อาจารย์พี่เลี้ยง ที่ให้ข้อเสนอแนะ (Feedback) จากการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การฟังเสียงหรือวิดีโอที่บันทึกไว้ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากหลายๆ แหล่ง จะทำให้อาจารย์ใหม่ได้ข้อมูลที่มีความตรงตามสภาพจริงมากที่สุด

เนื้อหา/เครื่องมือที่เกี่ยวข้อง เช่น แบบการรายงานการสอน แบบบันทึกการสังเกตการสอน แบบประเมินการสอน เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 5 การวิเคราะห์และประเมินด้วยตนเอง (Self Assessment and Analysing) เป็นการให้อาจารย์ใหม่ได้คิดอย่างรอบคอบ และแสดงออกถึงความรู้สึกที่มีต่อการสอนที่ผ่านมา ตลอดจนการประเมินการตอบสนองของผู้สอนที่มีต่อผู้เรียน และผู้เรียนมีต่อผู้สอน

เนื้อหา/เครื่องมือที่เกี่ยวข้อง เช่น แบบประเมินผลการจัดการเรียนการสอน แบบสรุปการเรียนรู้ เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 6 การตัดสินผลด้วยตนเอง (Self Evaluation) ในขั้นตอนนี้ อาจารย์ใหม่ในฐานะผู้สอนที่ได้ทำการปฏิบัติจริงไปแล้ว ต้องตัดสินได้ว่าสิ่งที่ทำไปนั้นดีหรือไม่ ควรมีสิ่งใดที่ต้องปรับปรุง จะเป็นการบอกถึงแนวทางการปรับปรุงให้ดีขึ้นในครั้งต่อไป

เนื้อหา/เครื่องมือที่เกี่ยวข้อง เช่น แบบบันทึกการวางแผนพัฒนาการจัดการเรียนการสอน แบบบันทึกการสะท้อนผลการเรียนรู้ เป็นต้น

จะเห็นได้ว่า การจัดการเรียนการสอนโดยใช้กระบวนการสะท้อนคิดของอาจารย์ใหม่เป็นวงจรกระบวนการที่ต้องได้รับการเตรียมอย่างเป็นแบบแผน วงจรนี้จะเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกครั้งที่ทำการสอน จึงทำให้อาจารย์ใหม่ได้มีการสะท้อนคิดในทุกครั้ง เนื่องจากการเรียนรู้จากประสบการณ์ และต้องนำมาข้อมูลไปวางแผนให้ดีขึ้นในครั้งต่อไป จึงทำให้การปฏิบัติการสอนมีการปรับปรุง อาจารย์ใหม่จึงมีการพัฒนาการสอนจากผลการเรียนรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง จึงเป็นการพัฒนาอาจารย์ใหม่ในการจัดการเรียนการสอน นอกจากนี้หากนำไปใช้ในการปฏิบัติการพยาบาลร่วมกับนักศึกษาพยาบาลขณะฝึกภาคปฏิบัติ ก็จะเป็นการพัฒนาวิชาชีพทั้งในบทบาทของอาจารย์พยาบาลและบทบาทของพยาบาลวิชาชีพอีกทางหนึ่งด้วย

การนำการปฏิบัติแบบสะท้อนคิดมาใช้ทางด้านการศึกษาและด้านสุขภาพ ทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดการเชื่อมโยงความรู้จากทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติได้จริง เมื่อผู้ปฏิบัติได้ปฏิบัติแล้วจึงเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ได้กระทำไป และนำประสบการณ์นั้นมาคิดหาแนวทางเพื่อการปฏิบัติที่ดีขึ้นในครั้งต่อไป จึงทำให้ผู้ปฏิบัติมีความชัดเจนและเชี่ยวชาญมากยิ่งขึ้น การนำการปฏิบัติแบบสะท้อนคิดมาใช้ จึงเป็นทั้งการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ ดังนั้นจะเห็นได้ว่า อาจารย์พยาบาลจะมีความเกี่ยวข้องกับทั้งสองส่วน นั่นคือ การเป็นนักการศึกษา ในฐานะครูที่ต้องจัดการเรียนรู้ให้แก่นักศึกษาพยาบาล และขณะเดียวกันต้องให้การดูแลผู้รับบริการหรือผู้ป่วยด้วย การนำการปฏิบัติแบบสะท้อนคิดมาใช้ จึงเป็นแนวปฏิบัติที่ดีที่อาจารย์พยาบาลต้องศึกษาและเรียนรู้ การให้อาจารย์ใหม่ได้มีการเตรียมตัวในการเป็นอาจารย์พยาบาลที่มีสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนให้กับนักศึกษาพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพจึงต้องมีการฝึกปฏิบัติการสอนแบบสะท้อนคิด ซึ่งเป็นทั้งในฐานะ

ผู้สอนและผู้ปฏิบัติในฐานะพยาบาล ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่การเป็นผู้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและเกิดการพัฒนาวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ตอนที่ 6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ โดยแบ่งออกเป็นงานวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะและการพัฒนาอาจารย์ และงานวิจัยที่เกี่ยวกับการใช้การสะท้อนคิดเพื่อการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

งานวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะและการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์

บุหลัน ทองกลีบ (2535) ศึกษาปัญหาและความต้องการในการพัฒนาสมรรถภาพทางด้านวิชาการของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยแบ่งความต้องการในการพัฒนาสมรรถภาพทางด้านวิชาการของอาจารย์ ออกเป็น 5 ด้านคือ การเพิ่มคุณวุฒิ การเข้าร่วมประชุมสัมมนา การวิจัยและผลิตผลงาน การสอนและการใช้สื่อการสอน จำแนกตามวิทยุคุณวุฒิ ประสบการณ์สอน และภูมิภาคของวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างคือ อาจารย์พยาบาล จำนวน 265 คน โดยใช้แบบสอบถาม 70 ข้อ ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์ที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี และอาจารย์ที่มีคุณวุฒิในระดับปริญญาตรีมีปัญหาการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้านการใช้ห้องสมุด การสอน และการใช้สื่อแตกต่างกัน อาจารย์ที่อยู่ในวิทยาลัยภูมิภาคต่างกัน มีวิทยุคุณวุฒิ และประสบการณ์สอนที่แตกต่างกัน มีปัญหาและความต้องการพัฒนาสมรรถภาพด้านวิชาการโดยรวมแตกต่างกัน

มณฑาทิพย์ ไชยศักดิ์ และคณะ (2549) ศึกษาประเมินสมรรถนะความเป็นครูของอาจารย์ในวิทยาลัย กระทรวงสาธารณสุข ประชากรเป็นอาจารย์ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก 40 แห่ง โดยใช้แบบสอบถามสมรรถนะความเป็นครูที่แท้จริงและที่พึงประสงค์ตามการรับรู้ของอาจารย์แบบการวิเคราะห์ตนเอง และแบบสังเกตการสอน ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะความเป็นครูที่เป็นจริงตามการรับรู้ของอาจารย์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสมรรถนะความเป็นครูที่พึงประสงค์ พบว่า ครูส่วนใหญ่ต้องการมีสมรรถนะความเป็นครูด้านความรู้ในวิชาชีพครู ด้านความรู้รอบรู้ ด้านทักษะ/การปฏิบัติ/เทคนิคการถ่ายทอดความรู้ และคุณลักษณะที่ครอบคลุมด้านบุคลิกภาพ การสื่อสาร ลักษณะท่าทาง มนุษยสัมพันธ์ คุณธรรมจริยธรรม และด้านความรัก ความศรัทธาต่อวิชาชีพครู ในระดับมากที่สุด

มณฑาทิพย์ สุรินทร์อาภรณ์ (2549) ศึกษาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก เพื่อประเมินระดับสมรรถนะของอาจารย์พยาบาล และสำรวจกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะ และปัจจัยเอื้อ-อุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์ โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 985 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบวัดสมรรถนะของอาจารย์

พยาบาล แบบสอบถามกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาล ผลการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการสอน ด้านการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม และด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมอยู่ในระดับมาก กิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะด้านการสอนที่ถูกระบุมากที่สุด ได้แก่ การได้รับโอกาสการศึกษาต่อ ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการพัฒนาสมรรถนะ ได้แก่ วิทยุที่ไม่เหมาะสม นโยบายการพัฒนาบุคลากรไม่ชัดเจน การมีเครื่องคอมพิวเตอร์และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่ล้าสมัย ใช้งานไม่สะดวก และคำตอบแทนไม่เพียงพอ

จินตนา กล่อมศิริ (2549) ศึกษาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุตรดิตถ์ กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์จำนวน 32 คน และนักศึกษาในปีการศึกษา 2548 จำนวน 300 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามสมรรถนะของอาจารย์พยาบาล 9 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลิกลักษณะ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการสนับสนุนผู้เรียนได้พัฒนาตนเอง ด้านการประเมินผลการเรียน ด้านการมีส่วนร่วมในการออกแบบและประเมินหลักสูตร ด้านภาวะผู้นำ ด้านการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ด้านวิชาการ และด้านการจัดสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของอาจารย์พยาบาล โดยรวมและทุกด้านอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลที่ประเมินโดยนักศึกษาสูงกว่าของอาจารย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และค่าเฉลี่ยสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลที่ประเมินโดยนักศึกษาแต่ละชั้นปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

Johnsen et al (2002) ศึกษาสมรรถนะอาจารย์พยาบาลตามความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลในนอร์เวย์ จำนวน 348 ราย พบว่า ร้อยละ 42 มีความเห็นว่า อาจารย์พยาบาลและพยาบาลจำเป็นต้องได้รับการประเมินความสามารถด้านทักษะ ด้านบุคลิกลักษณะ และสัมพันธภาพกับนักศึกษา ซึ่งอายุ ประสบการณ์ของอาจารย์มีความสัมพันธ์กับการประเมินสมรรถนะของอาจารย์ โดยอาจารย์พยาบาลจะประเมินสมรรถนะของอาจารย์ประสบการณ์สูงกว่าอาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์น้อยกว่า

นิคม ดังคพิภพ และคณะ (2543) การพัฒนารูปแบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูภาคสนาม คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยการพัฒนาแบบต้นแบบของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูภาคสนาม ทดลองใช้และปรับปรุงรูปแบบ กลุ่มตัวอย่างคือ อาจารย์นิเทศ กลุ่มอาจารย์พี่เลี้ยง นักศึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในโครงการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้น มีสาระสำคัญคือ 1) หลักการของรูปแบบ 2) ทฤษฎีรากฐานประกอบด้วย ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ ทฤษฎีการวัดผลแบบอิงเกณฑ์ ระบบภายในของรูปแบบมี 3 องค์ประกอบ คือ

มิตินคุณลักษณะ มิตินภารกิจ และมิตินบทบาท 3) ระบบ กระบวนการนิเทศ และประเมินผล ผลการทดลองพบว่า รูปแบบมีความเหมาะสมในระดับมาก เหมาะสมที่จะนำไปใช้ได้

ฉนวน เหลือบรรจง (2537) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ การเตรียมอาจารย์ใหม่ การสอนงาน และความสัมพันธ์กับอาจารย์พี่เลี้ยงกับการปฏิบัติภาระงานหลักของอาจารย์ใหม่ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงการปฏิบัติภาระงานหลักของอาจารย์ใหม่ ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจ การเตรียมอาจารย์ใหม่ การสอนงานและความสัมพันธ์กับอาจารย์พี่เลี้ยงกับการปฏิบัติภาระงานหลักของอาจารย์ใหม่ กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์ใหม่ จำนวน 143 คน เครื่องมือใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า 1) ค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติภาระงานหลักของอาจารย์ใหม่โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($X = 3.08$) 2) แรงจูงใจ การเตรียมอาจารย์ใหม่ การสอนงาน และความสัมพันธ์กับอาจารย์พี่เลี้ยงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติภาระงานหลักของอาจารย์ใหม่อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 3) การเตรียมอาจารย์ใหม่เป็นตัวแปรเดียวที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติภาระงานหลักของอาจารย์ใหม่ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และมีสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ 13.34

งานวิจัยที่เกี่ยวกับการใช้การสะท้อนคิดเพื่อการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา

ภายิต ประมวลศิลป์ชัย (2548) ได้ศึกษากระบวนการและผลของการพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองของครูประจำการ โดยใช้วิธีการสะท้อนความคิดแบบผสมผสาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการและผลของการพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองในด้านการจัดการเรียนการสอนของครูประจำการในโรงเรียนประถมศึกษา และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคิดไตร่ตรองของครู กลุ่มตัวอย่างเป็นครูประจำการ 7 คน โดยวิธีการสะท้อนคิดแบบผสมผสาน 3 แบบ ได้แก่ การเขียนบันทึกเหตุการณ์ (journal writing) การใช้คำถามสืบสาวเหตุปัจจัย (Socratic questioning) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในกลุ่ม (group sharing) ผลการศึกษาพบว่า 1.กระบวนการพัฒนาครูประจำการโดยใช้กระบวนการคิดผสมผสาน มีขั้นตอนดังนี้ 1) ให้ความรู้เรื่องการคิดไตร่ตรองแก่ครูประจำการโดยใช้กิจกรรมการสะท้อนคิดผ่านการพูดคุยสนทนากลุ่ม 2) ให้ครูประจำการฝึกปฏิบัติการคิดไตร่ตรอง โดยใช้กิจกรรมการสะท้อนคิดผ่านการเขียนบันทึกเหตุการณ์ 3) ตรวจสอบและชี้แนะการคิดไตร่ตรองของครูประจำการ โดยใช้กิจกรรมการสะท้อนคิดผ่านการพูดคุยสนทนาเป็นรายบุคคล 4) ประเมินผลการพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองของครูประจำการ โดยใช้กลยุทธ์การพัฒนาที่สำคัญคือ 1) กลยุทธ์การไตร่ตรองในภาระงานที่รับผิดชอบ 2) กลยุทธ์การจัดกิจกรรมให้ครอบคลุมวิธีการเรียนรู้ที่แตกต่าง 3) กลยุทธ์การเพิ่มความรู้อย่างสม่ำเสมอ 2.การพัฒนาครูด้วยวิธีการสะท้อนคิดแบบผสมผสาน ส่งผลให้ความสามารถในการคิดไตร่ตรองของกลุ่มครูประจำการเพิ่มขึ้น จากขั้นสะกิด

ความคิด (ขั้น 1) เป็นขั้นสร้างความหมายของเหตุการณ์ (ขั้น 3) และครูประจำการทุกคนมีการพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเพิ่มขึ้นอย่างน้อย 1 ขั้น 3.ครูประจำการที่มีประสบการณ์ในวิชาชีพครูน้อย (2-7 ปี) สามารถพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองได้เร็วกว่าครูที่มีประสบการณ์ในวิชาชีพครูมาก (14-20 ปี)

ซูลิกร ยิ้มสุด คุษฎี โยเหลา ฉันทนา ภาคบงกช อัญชลี เกษสุริยงค์ (2552) ได้ศึกษาการพัฒนาการคิดไตร่ตรองและพฤติกรรมการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูประถมศึกษา โดยใช้เทคนิคการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ผู้ร่วมวิจัยคือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูวิชาการ และครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ จำนวน 8 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูมีการคิดไตร่ตรองหลังการพัฒนาด้านการคิดไตร่ตรอง (Reflective Thinking) สูงกว่าก่อนการพัฒนาย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (2) ครูมีพฤติกรรมการคิดที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสูงกว่าก่อนการพัฒนาย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (3) รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการสอนของครูที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ประกอบด้วย 3 ส่วนคือ 1) หลักการ ได้แก่ หลักการพัฒนาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน หลักการพัฒนาที่เน้นความร่วมมือร่วมใจ หลักการพัฒนาตนเองโดยการคิดไตร่ตรองในการปฏิบัติการสอน และหลักการเรียนรู้จากประสบการณ์หรือตัวแบบ 2) กระบวนการพัฒนา แบ่งออกเป็น 3 วงจรคือ วงจรที่ 1 ปรับเปลี่ยนแนวคิดของครูสู่การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ วงจรที่ 2 พัฒนาการคิดไตร่ตรองเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอน วงจรที่ 3 สร้างนวัตกรรมพฤติกรรมการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการพัฒนา 3) การประเมินผล แบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ ก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา

Lowery (2003) ได้ศึกษาการใช้การปฏิบัติสะท้อนคิด (Reflective Practice) กับนักศึกษาคูฝึกหัดที่เข้ามาฝึกสอนระดับชั้นประถมศึกษา รายวิชาคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ในโรงเรียนระดับอำเภอ กลางรัฐเท็กซัส (Central Texas School District) โดยมีกลุ่มตัวอย่าง 21 คน ใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ ในการใช้กระบวนการสะท้อนคิดในการสอนทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการสอน มีการใช้แบบสอบถามและการให้สะท้อนแบบกลุ่มเล็ก เพื่อให้แต่ละคนได้วิเคราะห์ ประเมิน สังเคราะห์ประสบการณ์สอนและเขียนบันทึกเป็นรายบุคคล ผลการศึกษาพบ 3 ประเด็นสำคัญคือ ความรู้ในตนเอง ผู้เรียน และบทบาทหน้าที่ของความเป็นครู โดยทำให้นักศึกษาคูฝึกหัด เกิดผลลัพธ์ใน 4 ส่วน คือ 1) ความเป็นอิสระ ความสามารถในการตนเอง 2) ความมั่นใจและสมรรถนะ 3) มีความเข้าใจในเนื้อหา สามารถเชื่อมโยงการวางแผนการสอนและการใช้คำถาม และ 4) มีความรู้ในนักเรียนที่กว้างขวางขึ้น สามารถประเมิน สร้างความสัมพันธ์ และสร้างพลวัตในการทำกลุ่ม จึงมีข้อเสนอแนะสนับสนุนให้ใช้กระบวนการสะท้อนคิดในการสอน โดยควรเริ่มใช้ตั้งแต่ใน

ระยะแรกของการฝึกหัดครู และการใช้เทป/วิดีโอจะเป็นเครื่องมือที่มีคุณค่าในการสะท้อนคิดกับครู โดยเฉพาะครูใหม่

Lee (2007) ได้ศึกษาการปฏิบัติสะท้อนคิด (Reflective Practice) สำหรับการเตรียม นักศึกษาคูภาษาอังกฤษ 31 คน ในมหาวิทยาลัย 2 แห่งในฮ่องกง โดยกลุ่มแรกให้เขียนบันทึกการสนทนา (Dialogue Journals) และอีกกลุ่มให้เขียนบันทึกการตอบสนอง (Response Journals) ซึ่งสอนโดยผู้สอนคนเดียวกัน การเก็บข้อมูลโดยการวิเคราะห์จากการบันทึกและการสัมภาษณ์หลังเรียน พบว่า ทั้งสองแบบช่วยให้นักศึกษาคู มีการใช้การสะท้อนคิด (Reflective Thinking) และทั้งสองกลุ่มได้รับประโยชน์จากการเขียนประสบการณ์ ดังนั้นการบันทึกจึงเป็นประโยชน์ที่จะเป็นเครื่องมือให้นักศึกษาคูมีการสะท้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Qing (2009) ได้เสนอให้ใช้การสอนแบบสะท้อนคิดเพื่อเป็นการพัฒนาภาษาอังกฤษอย่างมีประสิทธิภาพ โดยกิจกรรมที่ครูสามารถทำให้เกิดการสะท้อนได้ ได้แก่ การสังเกตการสอนของเพื่อนครู (Peer Observation) การเขียนบันทึกประสบการณ์ (Written Accounts of Experience) การเขียนรายงานตนเอง (Self Report) การเขียนบันทึกการทำงานของครู (Teacher Diaries) การบันทึกบทเรียน (Recording Lessons) อาจเป็นการบันทึกเสียงหรือวิดีโอการสอนของครู จะทำให้ครูเห็นหลายๆ มุมมองในสิ่งที่ครูไม่ทันสังเกต และจะเป็นข้อมูลที่นำไปบันทึกหรือรายงานตนเองได้ การสะท้อนคิดโดยกลุ่ม (Reflective Inquiry Groups) เพื่อให้เกิดการวิเคราะห์และอภิปรายร่วมกัน การวิจัยปฏิบัติการแบบร่วมมือ (Collaboration Action Research) เพื่อการเรียนรู้ผู้เรียน กระบวนการเรียนการสอน ตลอดจนผลลัพธ์ของการเรียน นอกจากนี้ยังได้เสนอว่า การปฏิบัติสะท้อนคิดทำให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพครูภาษาอังกฤษเนื่องจากต้องได้ตอบสนอง ทดสอบ และประเมินการสอนเพื่อปรับเปลี่ยนในสิ่งที่สำคัญให้ดีขึ้นทั้งทัศนคติ ความเชื่อ และการปฏิบัติการสอน การปฏิบัติสะท้อนคิดยังมีการสร้างพันธะสัญญาในการที่จะเปลี่ยนแปลง สร้างความเข้าใจ ให้ความสำคัญและต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

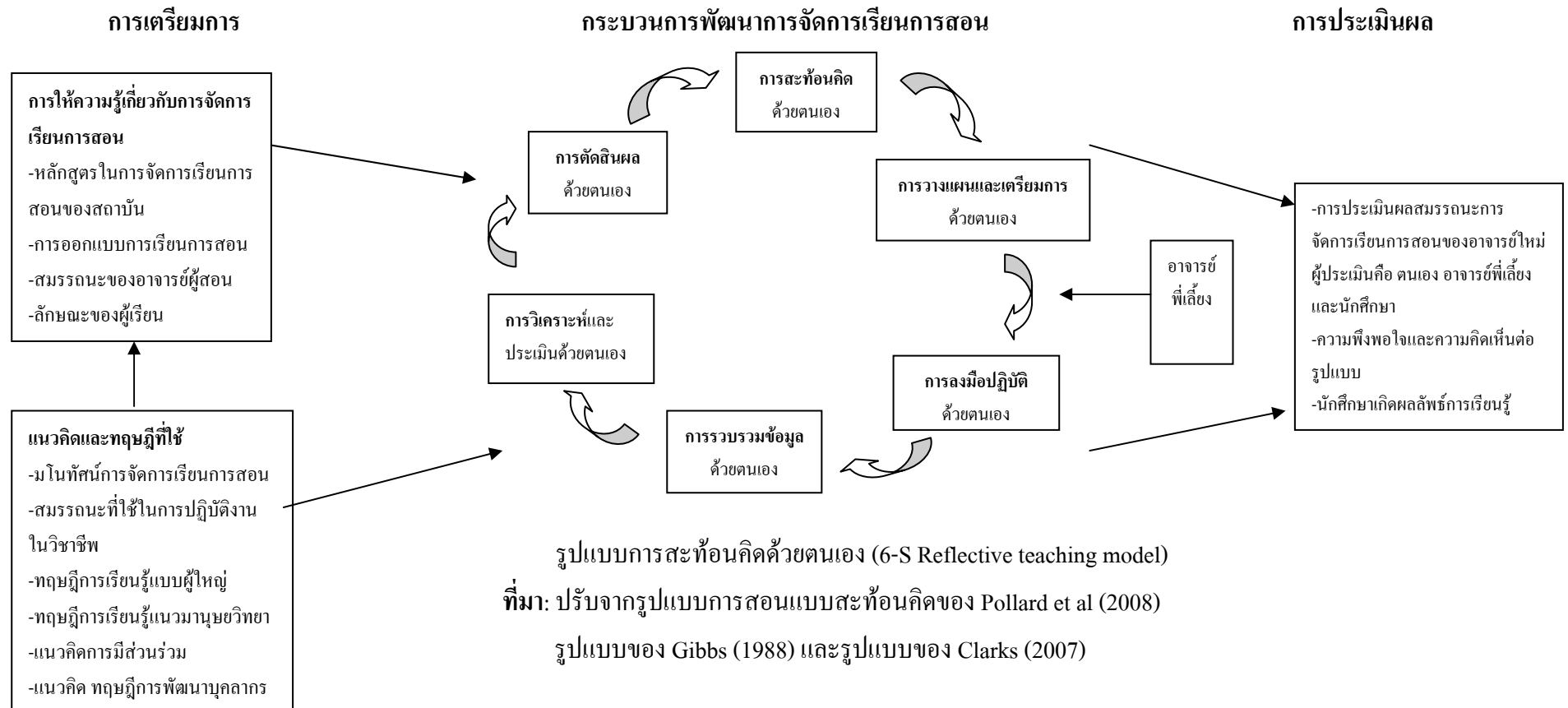
Francis, Tyson, & Melinda (1999) ได้ศึกษาประสิทธิภาพของรูปแบบการสอนสะท้อนคิดที่ออกแบบมาเพื่อการส่งเสริมคุณภาพการสะท้อนคิด โดยการเขียนบันทึกประสบการณ์การทดลองสอนของนักศึกษาคูฝึกหัด กลุ่มตัวอย่างจำนวน 80 คน ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพของรูปแบบที่แสดงออกมาในงานเขียนบันทึกประสบการณ์ พบว่า รูปแบบการสอนสามารถยกระดับคุณภาพการสะท้อนคิดในกลุ่มทดลองได้ ปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อการสะท้อนคิด เช่น ความรู้เกี่ยวกับระดับการสะท้อนคิด ไม่เพียงพอ เวลาไม่พอที่จะสะท้อนคิดอย่างลึกซึ้ง และนักศึกษาคูยังขาดแรงจูงใจเกี่ยวกับเทคนิคการสอน

Fadde, Aud, & Gilbert (2010) ได้ศึกษาการใช้วิดีโอในโปรแกรมการสอนสะท้อนคิด สำหรับนักศึกษาครู โดยนักศึกษาต้องลงทะเบียนเพื่อเรียนรู้การใช้วิดีโอในการสะท้อนการสอน โดยให้นักศึกษาครูทำการสอนกับเพื่อน ผลการวิจัยพบว่า กิจกรรมการใช้วิดีโอในการสะท้อนคิด มี 6 ประเด็นคือ ต้องมีการสอนการใช้วิดีโอเพื่อการสอนแก่นักศึกษาครู โดยผู้เชี่ยวชาญในมหาวิทยาลัย 2) ต้องมีการชี้แนะตนเองในการใช้วิดีโอของนักศึกษาครูเพื่อส่งเสริมให้มีการเขียนวิเคราะห์สะท้อนคิดในการบทเรียน 3) ต้องมีการเลือกวิดีโอเป็นช่วงสั้นๆ เพื่อให้มีการเขียนสะท้อนคิด 4) ควรมีการเผยแพร่วิดีโอของนักศึกษาเพื่อแสดงผลงาน 5) การรับรู้ของนักศึกษาครูในการใช้วิดีโอขณะสอนคือ ความตื่นเต้น แต่มีความชอบที่จะได้เห็นบุคลิกลักษณะของตนเองจากวิดีโอและนำไปสู่การเขียนวิเคราะห์สะท้อนคิดได้ จึงพบว่า การใช้วิดีโอสะท้อนการสอน ทำให้การสอนดีขึ้น แต่ปัญหาที่พบคือ นักศึกษาครูคิดว่า การสอนเพื่อนไม่สามารถเตรียมความพร้อมที่จะให้ไปสอนในโรงเรียนได้ การใช้วิดีโอทำให้นักศึกษาตื่นเต้น โดยเฉพาะการสอนครั้งแรก และอาจมีบางส่วนที่วิดีโอไม่ได้บันทึกไว้

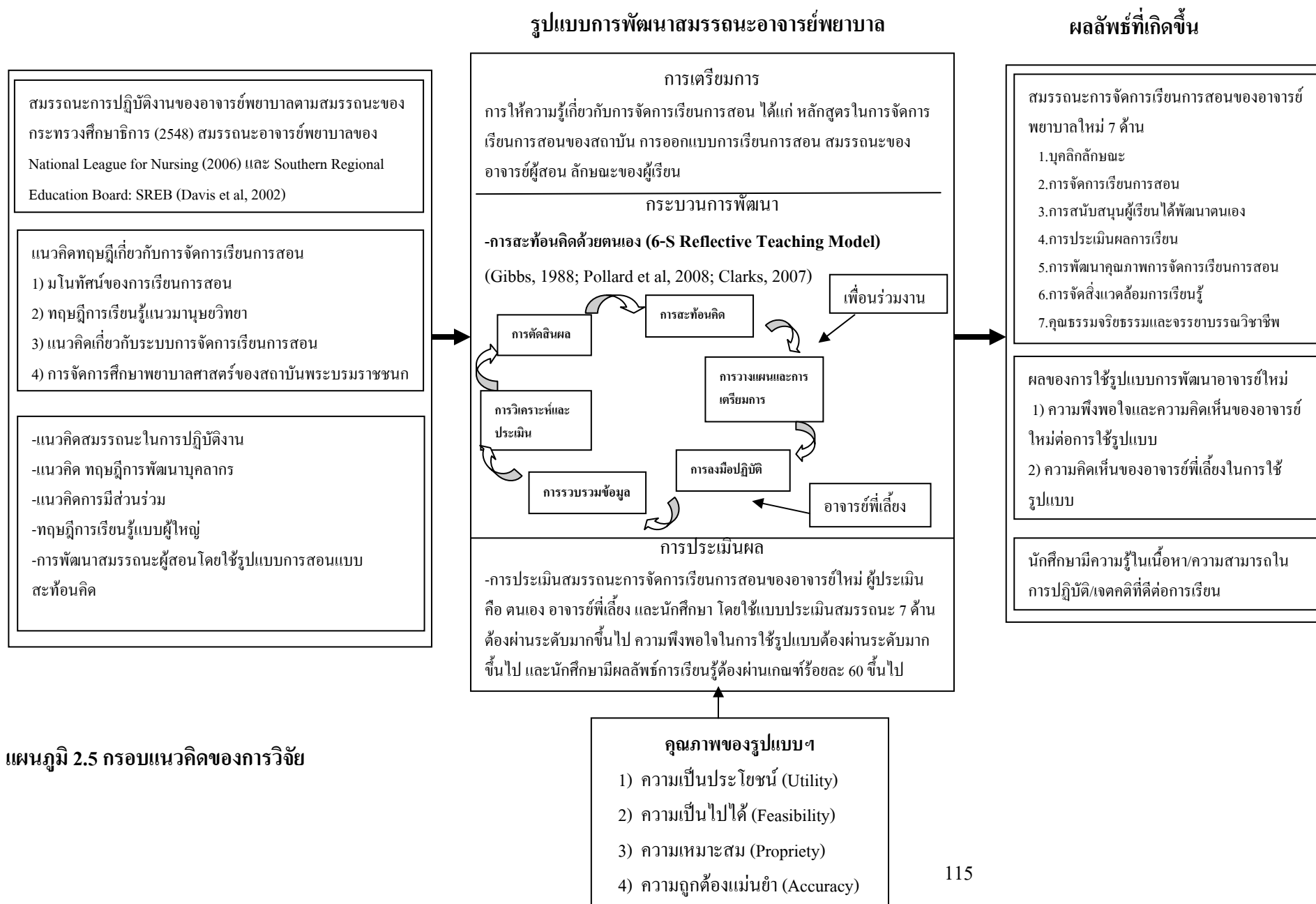
เบญจ กิตติคุณ (2552) ได้นำเสนอการศึกษาของ มอสวอลด์ และไรดาร์ (Mosvold & Reidar) ในศึกษาการสะท้อนคิดโดยการใช้ Video Study เพื่อการศึกษาเปรียบเทียบการเรียนการสอนระหว่างประเทศ การสะท้อนคิดจะมีพลังให้ครูได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ เทคนิคการสอนซึ่งกันและกัน และยังสนับสนุนแนวคิดการพัฒนาศักยภาพผู้สอนโดยใช้กระบวนการ Reflective Teaching ที่ Veillard Laurent (2008) กล่าวว่า เป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นให้ครูที่มีประสบการณ์และมีบริบทแตกต่างกันได้มีโอกาสแลกเปลี่ยน เรียนรู้ประสบการณ์การสอน วิเคราะห์และสะท้อนกลับ จุดเด่น จุดด้อยซึ่งกันและกันในขณะที่มีการบันทึกวิดีโอไว้อย่างสมบูรณ์เพื่อเป็นสื่ออ้างอิงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างกันของเพื่อน สอดคล้องกับการบรรยายของ Alain Mounier ที่เสนอโดยเบญจ กิตติคุณ (2552) ซึ่ง Alain Mounier กล่าวไว้ว่า กระบวนการเรียนรู้แบบสะท้อนคิดแบบเพื่อนช่วยเพื่อนมีความสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษา นักการศึกษาและผู้เกี่ยวข้องควรให้ความสนใจที่จะศึกษาเพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวข้องอื่นๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพของการจัดการศึกษา แม้ว่าจะมีการพัฒนาผู้สอนด้วยวิธีต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรม สัมมนา การทำผลงานวิชาการ การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การศึกษาดูงานหรือการศึกษางานนอกสถานที่ และการศึกษาดด้วยตนเอง แต่ก็เป็นที่ประจักษ์ชัดว่า การเรียนรู้แบบสะท้อนคิดที่เพื่อนช่วยเพื่อน จะเป็นการเรียนรู้แบบ two-way communication สูงขึ้น มีผลสัมฤทธิ์สูง เป็นการลงทุนที่ต่ำแต่ได้ผลคุ้มค่าอย่างมาก และสอดคล้องตามวัฒนธรรมการเรียนรู้ตามแบบเอเชีย นอกจากนี้ยังสอดคล้องตามการเสนอของ Hattie & Timperley (2007) ได้กล่าวว่า การให้ข้อมูลย้อนกลับมีอิทธิพลมากที่สุดต่อการเรียนรู้และสัมฤทธิ์ผลทางการศึกษา ถึงแม้ว่าการให้ข้อมูลย้อนกลับนี้อาจส่งผลกระทบได้ทั้ง

ทางบวกและทางลบหากเป็นการให้ข้อมูลเพียงทางเดียวแต่ก่อให้เกิดความสับสนและเข้าใจผิด ผลการวิจัยดังกล่าวนี้ได้ชี้ให้เห็นว่า การให้ข้อมูลย้อนกลับจะช่วยให้เกิดประสิทธิภาพของการเรียนการสอนอย่างแท้จริง

จากการทบทวนวรรณกรรมจะเห็นได้ว่า การศึกษาที่ผ่านมาเกี่ยวกับอาจารย์พยาบาล มักจะเป็นอาจารย์พยาบาลโดยทั่วไป แต่การศึกษาเฉพาะอาจารย์ใหม่ยังมีน้อย การกล่าวถึงสมรรถนะอาจารย์ก็จะเป็นสมรรถนะที่กล่าวถึงอย่างหลากหลาย แต่ที่มีการศึกษาเฉพาะสมรรถนะการจัดการเรียนการสอน ยังไม่ได้ศึกษาไว้อย่างชัดเจน นอกจากนี้การพัฒนาคู่มือ/อาจารย์โดยการใช้การสะท้อนคิด มักจะเน้นที่นักศึกษาครูขณะที่กำลังศึกษา หรือฝึกหัดการสอน ซึ่งจะคล้ายกับการเรียนรู้ของอาจารย์ใหม่สำเร็จการศึกษาทางการพยาบาล แต่ยังไม่มีประสบการณ์ในความเป็นครู และยังไม่พบการศึกษาที่มีการใช้การสอนแบบสะท้อนคิดมาใช้ในการพัฒนาอาจารย์ใหม่ในประเทศไทย ดังนั้นการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จึงเป็นการนำแนวทางการสะท้อนคิดที่ได้ศึกษาไว้ในการพัฒนาความเป็นครูว่าเป็นสิ่งที่จะช่วยให้ครู/อาจารย์มีสมรรถนะการสอนที่ดีขึ้น มาใช้เพื่อการพัฒนาอาจารย์ใหม่ให้มีสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น



แผนภูมิ 2.4 ความสัมพันธ์ของการสังเคราะห์โครงสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่



แผนภูมิ 2.5 กรอบแนวคิดของการวิจัย