

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

- 1) ศึกษาสภาพการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก
- 2) สร้างและหาคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก และ
- 3) ศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก โดยการวิจัยแบ่งเป็น 3 ระยะ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ประกอบด้วย

- 1.การสังเคราะห์เอกสาร ดำรงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.สัมภาษณ์ความคิดเห็นตามการรับรู้ของอาจารย์ใหม่ ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ใหม่ สมรรถนะการจัดการเรียนการสอน และการใช้การสอนแบบสะท้อนคิด

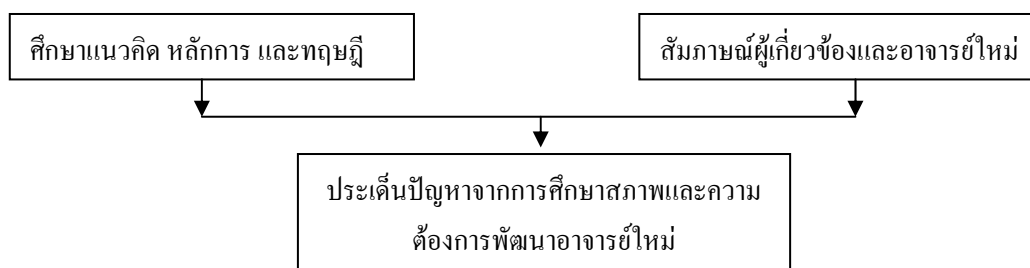
ระยะที่ 2 สร้างและหาคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ประกอบด้วย

- 1.พัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก
- 2.ประเมินคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

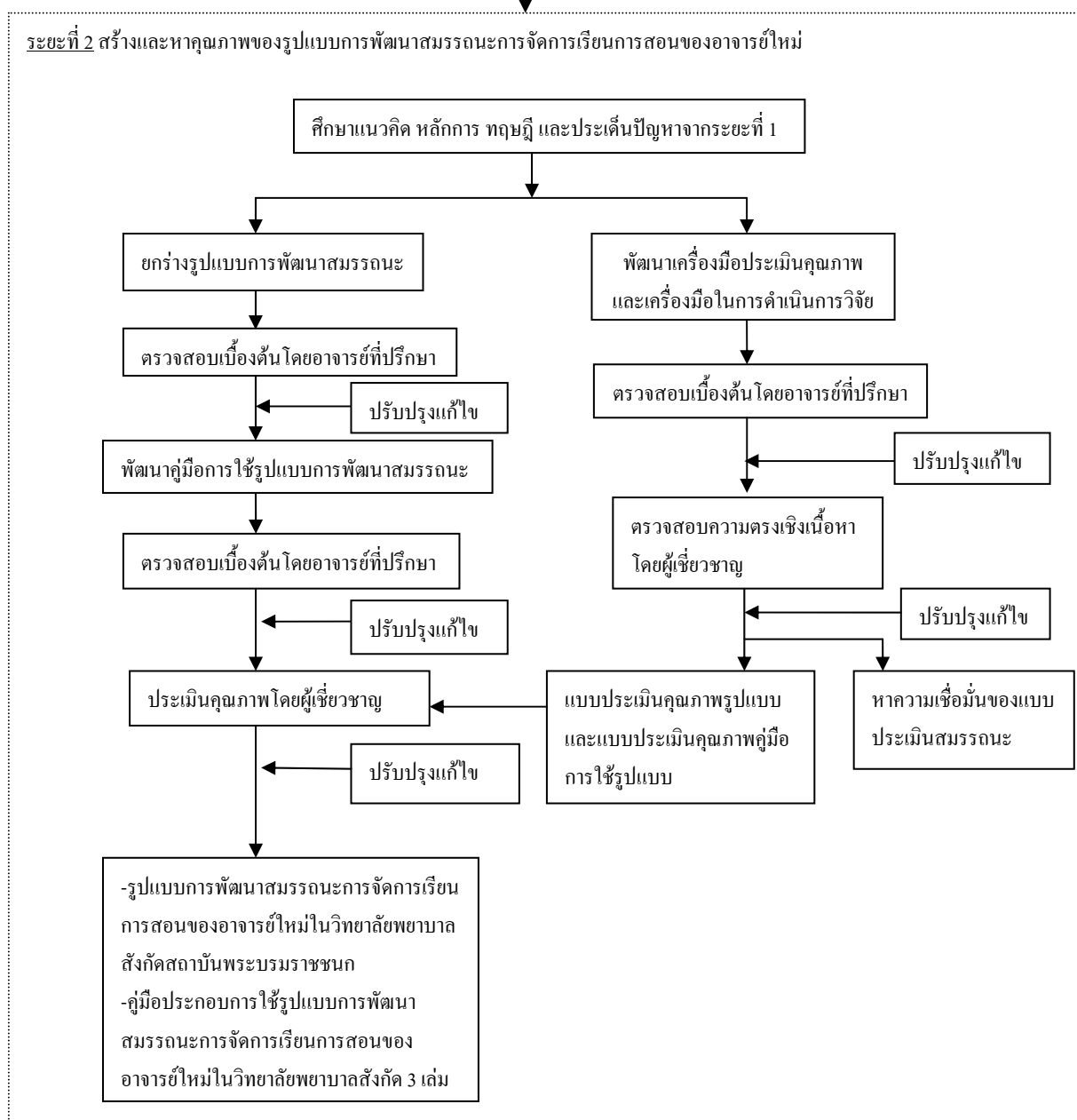
ระยะที่ 3 ศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

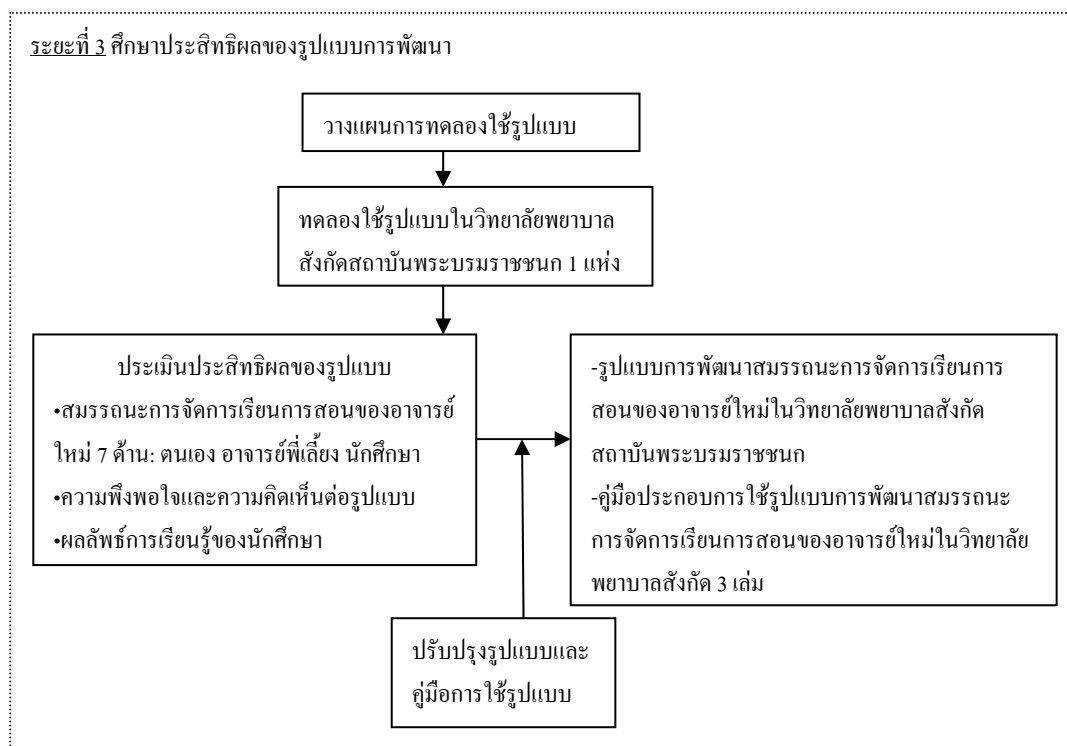
ระยะการดำเนินการวิจัยทั้ง 3 ระยะ ดังแสดงกรอบระยะการดำเนินการวิจัย ในภาพ 3.1 ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพการพัฒนาศมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่



ระยะที่ 2 สร้างและหาคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาศมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่





ภาพ 3.1 กรอบระยะการดำเนินการวิจัย

รายละเอียดของการดำเนินการตามรูปแบบ

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นการกำหนดผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) ที่เป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจและสามารถให้ข้อมูลได้ลึกซึ้ง (สุมิตร สุวรรณ, 2555) โดยหากเป็นตามตำแหน่งจะสัมภาษณ์ผู้ที่มีตำแหน่งตรงตามที่กำหนด ส่วนอาจารย์ที่เคยปฏิบัติหน้าที่เป็นอาจารย์พี่เลี้ยง จะใช้การสอบถามเพื่อหาผู้ที่มีความเหมาะสม โดยสอบถามจากผู้รับผิดชอบงานพัฒนาบุคลากร เพื่อการแนะนำอาจารย์พี่เลี้ยงผู้ที่มีความเหมาะสมที่จะให้ข้อมูลได้เป็นอย่างดี โดยได้กลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูลดังนี้

1. อาจารย์ใหม่ทุกคนที่มีความพร้อมที่จะให้ข้อมูลในการวิจัย โดยใช้การสนทนากลุ่ม ได้กลุ่มตัวอย่างในการสนทนากลุ่มทั้งหมด 28 คน

2. ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล จำนวน 3 คน รองผู้อำนวยการด้านวิชาการ จำนวน 4 คน ผู้รับผิดชอบการพัฒนาอาจารย์ใหม่ จำนวน 4 คน อาจารย์พี่เลี้ยงจำนวน 10 คน โดยใช้การสัมภาษณ์รายบุคคล รวมทั้งหมด 21 คน

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะที่ 1 ซึ่งเป็นการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ เครื่องมือจะเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง มีการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. การสร้างเครื่องมือวิจัยในระยะที่ 1

1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ใหม่

1.2 สังเคราะห์ประเด็นสำคัญได้ 6 ประเด็น ได้แก่ 1) การกำหนดสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ 2) การใช้และการบริหารหลักสูตรเพื่อการพัฒนาอาจารย์ใหม่ 3) การดำเนินการพัฒนา 4) ผลของการพัฒนา 5) การติดตามและการประเมินผล และ 6) การใช้รูปแบบการสอนแบบสะท้อนคิดเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ นำมาจัดเรียงตามเนื้อหาที่สอดคล้องเป็นประเด็นเรื่องเดียวกัน จัดทำเป็นข้อคำถามที่เหมาะสม และจัดทำเป็นแบบสัมภาษณ์

1.3 เสนอแบบสัมภาษณ์ พร้อมแบบตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และนำมาปรับปรุงแก้ไข ก่อนนำไปหาคุณภาพของเครื่องมือได้แบบสัมภาษณ์จำนวน 4 ชุด (เครื่องมือชุดที่ 1) ประกอบด้วย 1) แบบสัมภาษณ์ผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการด้านวิชาการ 2) แบบสัมภาษณ์ผู้รับผิดชอบงานพัฒนานุเคราะห์ 3) แบบสัมภาษณ์อาจารย์พี่เลี้ยง 4) แบบสัมภาษณ์อาจารย์ใหม่ (ตัวอย่างแบบสัมภาษณ์ดังแสดงในภาคผนวก ข)

2. การหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัยในระยะที่ 1

2.1 ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในเบื้องต้น ในเรื่องความชัดเจนของข้อคำถาม ตรวจสอบการจัดพิมพ์อย่างถูกต้อง

2.2 ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการศึกษาพยาบาล จำนวน 2 ท่าน ด้านงานพัฒนานุเคราะห์ทางการศึกษาจำนวน 1 ท่าน ด้านการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา จำนวน 1 ท่าน และด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา จำนวน 1 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ความสอดคล้องชัดเจนในข้อคำถาม ตลอดจนความเชื่อมโยงของการถามตามแบบสัมภาษณ์ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับประเด็นสำคัญที่จะสัมภาษณ์ ความสอดคล้องชัดเจนในข้อคำถาม ตลอดจนความเชื่อมโยงของการถามตามแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (Item Objective Congruence Index: IOC) โดยใช้เกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.5 ขึ้นไป (ลิน พันธุ์พินิจ, 2551) สำหรับการวิจัยครั้งนี้จะกำหนดการแปลผลค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไปจึงจะนำไปใช้ในการสัมภาษณ์ข้อมูลได้ ถ้าต่ำกว่านี้ต้องปรับปรุงแก้ไข

ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ได้ค่า IOC รายข้ออยู่ระหว่าง 0.8- 1.0 และได้รับข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อคำถาม เช่น ความเป็นปรนัยของคำถาม การปรับภาษาให้เหมาะสมและชัดเจน ความสอดคล้องกันของข้อคำถาม การปรับเปลี่ยนข้อคำถามเพื่อความต่อเนื่องของการถาม เป็นต้น ผู้วิจัยได้แก้ไข และปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ให้มีความชัดเจนและเหมาะสมตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะที่ 1 เป็นการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่ม โดยมีวิธีดำเนินการดังนี้

1.จัดทำหนังสือราชการจากมหาวิทยาลัยถึงผู้อำนวยการ เพื่อขออนุญาตเข้าเก็บรวบรวมข้อมูล ในวิทยาลัยพยาบาลทั้ง 4 แห่ง ระบุกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการให้เป็นผู้ให้ข้อมูลหลักและกรอบประเด็นการสัมภาษณ์ของแต่ละกลุ่ม และติดตามการอนุญาตจากผู้อำนวยการของแต่ละวิทยาลัย

2.นัดหมายการเก็บข้อมูล โดยแจ้งล่วงหน้าและได้สัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างในแต่ละวิทยาลัย

3.การสัมภาษณ์ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการด้านวิชาการ ผู้รับผิดชอบการพัฒนาอาจารย์ใหม่ จะสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ในห้องทำงานของอาจารย์หรือห้องที่ทางวิทยาลัยจัดให้ สำหรับอาจารย์ใหม่จะให้การสนทนากลุ่ม โดยจะแยกเป็นรุ่นๆ ที่มาทำงานพร้อมกัน (แยกตามปีที่ทำงาน 1-3 ปี) ในห้องที่แต่ละวิทยาลัยพยาบาลจัดให้

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้จัดทำคำชี้แจงเกี่ยวกับการวิจัยและประโยชน์ที่จะได้รับจากการทำวิจัยในภาพรวม ให้ความมั่นใจที่จะไม่เปิดเผยข้อมูลรายบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง การนำเสนอผลการวิจัยจะเป็นไปในภาพรวม ไม่วิเคราะห์แยกเป็นรายหน่วยงานหรือรายสถาบัน โดยจัดส่งไปถึงกลุ่มตัวอย่างล่วงหน้า พร้อมหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลและกรอบการสัมภาษณ์ และในวันสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้แนะนำตัว และชี้แจงเกี่ยวกับการทำวิจัยอีกครั้ง รวมทั้งเปิดโอกาสให้กลุ่มตัวอย่างสามารถออกจากการให้ข้อมูล ได้ตลอดเวลา ถ้าหากมีความไม่พร้อม หรือไม่เต็มใจเข้าร่วมการวิจัย

ระยะที่ 2 การสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

การสร้างและพัฒนารูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

การสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก มีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

ขั้นตอนที่ 2.1 การยกร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อยกร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก โดยมีวิธีดำเนินการดังนี้

1.การยกร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก และคู่มือการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ โดยผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการศึกษาจากระยะที่ 1 ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ การสังเคราะห์เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) ผลของการศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ และ 3) ผลของการศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนที่ได้ศึกษาจากการทบทวนเอกสารทั้งภายในและต่างประเทศ ได้ดำเนินการวางกรอบการสร้าง พัฒนาและนำรูปแบบการพัฒนาไปใช้

กรอบแนวคิดที่มาของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ มี 2 ส่วน โดยการศึกษาจากสภาพการพัฒนาอาจารย์ใหม่โดยผู้วิจัย และจากแนวคิดทฤษฎี สรุปพอสังเขปที่มาของแนวคิดการสร้างรูปแบบดังนี้

1) การศึกษาสภาพการพัฒนาอาจารย์ใหม่ ทำให้เห็นความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนารูปแบบ เนื่องจากพบข้อมูลปัญหาในการพัฒนาอาจารย์ใหม่ว่า สมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ยังไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ที่มีอยู่ยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และมีความต้องการให้ใช้รูปแบบการสอนแบบสะท้อนคิดเพื่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ โดยต้องมีขั้นตอนและแนวปฏิบัติที่ชัดเจนอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรที่สามารถปฏิบัติได้จริงในแต่ละวิทยาลัย

2) แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โดยการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และการวิจัย เพื่อเป็นกระบวนการพัฒนาอาจารย์ใหม่ โดยใช้ทฤษฎีการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ หลักการและแนวคิดในการ

พัฒนาสมรรถนะครู/อาจารย์ การพัฒนาสมรรถนะตามรูปแบบการสอนแบบสะท้อนคิด การใช้ระบบพี่เลี้ยงและแนวคิดการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาอาจารย์ใหม่

จากการศึกษาสภาพและแนวคิด ทฤษฎี ผู้วิจัยได้ยกร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก โดยได้กำหนดความหมายของรูปแบบ คุณลักษณะของรูปแบบ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการขับเคลื่อนรูปแบบ และองค์ประกอบของรูปแบบที่ได้จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลต่างๆ ได้ร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ ที่ประยุกต์จากรูปแบบการโค้ชพีพีซีอี (Preparing phase, Planning phase, Coaching phase, Evaluating phase: PPCE coaching Model) ของ รัชพร ชื่นกลิ่น (2553) ที่มีองค์ประกอบ 3 ส่วน ได้แก่ องค์ประกอบเชิงหลักการและวัตถุประสงค์ องค์ประกอบเชิงกระบวนการ และองค์ประกอบเชิงเงื่อนไขในการนำรูปแบบไปใช้ และรูปแบบการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาของสกลวรรณ เปลี่ยนขำ (2550) ที่มีองค์ประกอบ 3 ส่วน ได้แก่ องค์ประกอบทิศทางการพัฒนา องค์ประกอบกระบวนการพัฒนา และองค์ประกอบการประเมินผลการพัฒนา ผู้วิจัยได้ร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ ซึ่งจะดำเนินการตามรูปแบบการพัฒนาในช่วงที่อาจารย์ใหม่ได้เข้าเรียนรู้ในกลุ่มวิชา และใช้การพัฒนาแบบระบบพี่เลี้ยง (mentoring) ที่ประยุกต์แนวคิดการมีส่วนร่วมของ Cohen & Uphoff (1977) และ ศิริวรรณ วณิชพัฒน์วรชัย (2552) ใช้รูปแบบการสอนแบบสะท้อนคิดที่ปรับจากรูปแบบของ Pollard et al (2008) รูปแบบของ Gibbs (1988) และรูปแบบของ Clarks (2007) ใช้วิธีการฝึกในระหว่างปฏิบัติการเรียนรู้การเรียนการสอน (On the Job Training) และการสังเกตและการประเมิน (Observation and Assessment) ได้รูปแบบที่มีองค์ประกอบ 4 ประการ ได้แก่ องค์ประกอบเชิงหลักการและวัตถุประสงค์ องค์ประกอบเตรียมการ องค์ประกอบกระบวนการพัฒนา และองค์ประกอบประเมินผล ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 องค์ประกอบเชิงหลักการและวัตถุประสงค์ (Conceptual and Objective) เป็นการอธิบายถึงหลักการแนวคิดและวัตถุประสงค์ของรูปแบบโดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ที่จะนำไปสู่การมีสมรรถนะที่ดีขึ้นและส่งผลต่อการเรียนรู้ที่ดีของนักศึกษา

องค์ประกอบที่ 2 องค์ประกอบเตรียมการ (Preparation) แบ่งเป็น 3 ขั้นตอนคือ

ขั้นตอนที่ 1 สร้างการยอมรับ: เปิดใจ เปิดเผย เปิดโอกาส

ขั้นตอนที่ 2 เริ่มเรียนรู้สู่การปฏิบัติ

ขั้นตอนที่ 3 สะท้อนผลการเรียนรู้

องค์ประกอบที่ 3 องค์ประกอบกระบวนการพัฒนา (Process development)

กระบวนการพัฒนาใช้ รูปแบบการสอนแบบสะท้อนคิดด้วยตนเอง (6-S Reflective Teaching Model) เป็นวิธีการที่ใช้พัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ ซึ่งได้จากการสังเคราะห์รูปแบบการสอนแบบสะท้อนคิดตามกรอบแนวคิดของ Pollard et al (2008) Gibbs (1988) และ Clark (2007) ร่วมกับการประยุกต์แนวคิดการมีส่วนร่วมของ Cohen & Uphoff (1977) และ ศิริวรรณ วณิชพัฒน์วรชัย (2552) มีกระบวนการที่เป็นพลวัต 6 ขั้นตอน ได้แก่ การสะท้อนคิด การวางแผนและเตรียมการ การลงมือปฏิบัติ การรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์และประเมิน และการตัดสินใจ ซึ่งได้ปรับมาเป็นรูปแบบดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เรียนรู้ดูการสอน (การสะท้อนคิด)

ขั้นตอนที่ 2 เสริมสร้างความเข้าใจ (การวางแผนและเตรียมการ)

ขั้นตอนที่ 3 ปฏิบัติการอย่างมั่นใจ (การลงมือปฏิบัติ)

ขั้นตอนที่ 4 รวบรวมได้อย่างประจักษ์ (การรวบรวมข้อมูล)

ขั้นตอนที่ 5 วิเคราะห์และวิพากษ์ (การวิเคราะห์และประเมิน)

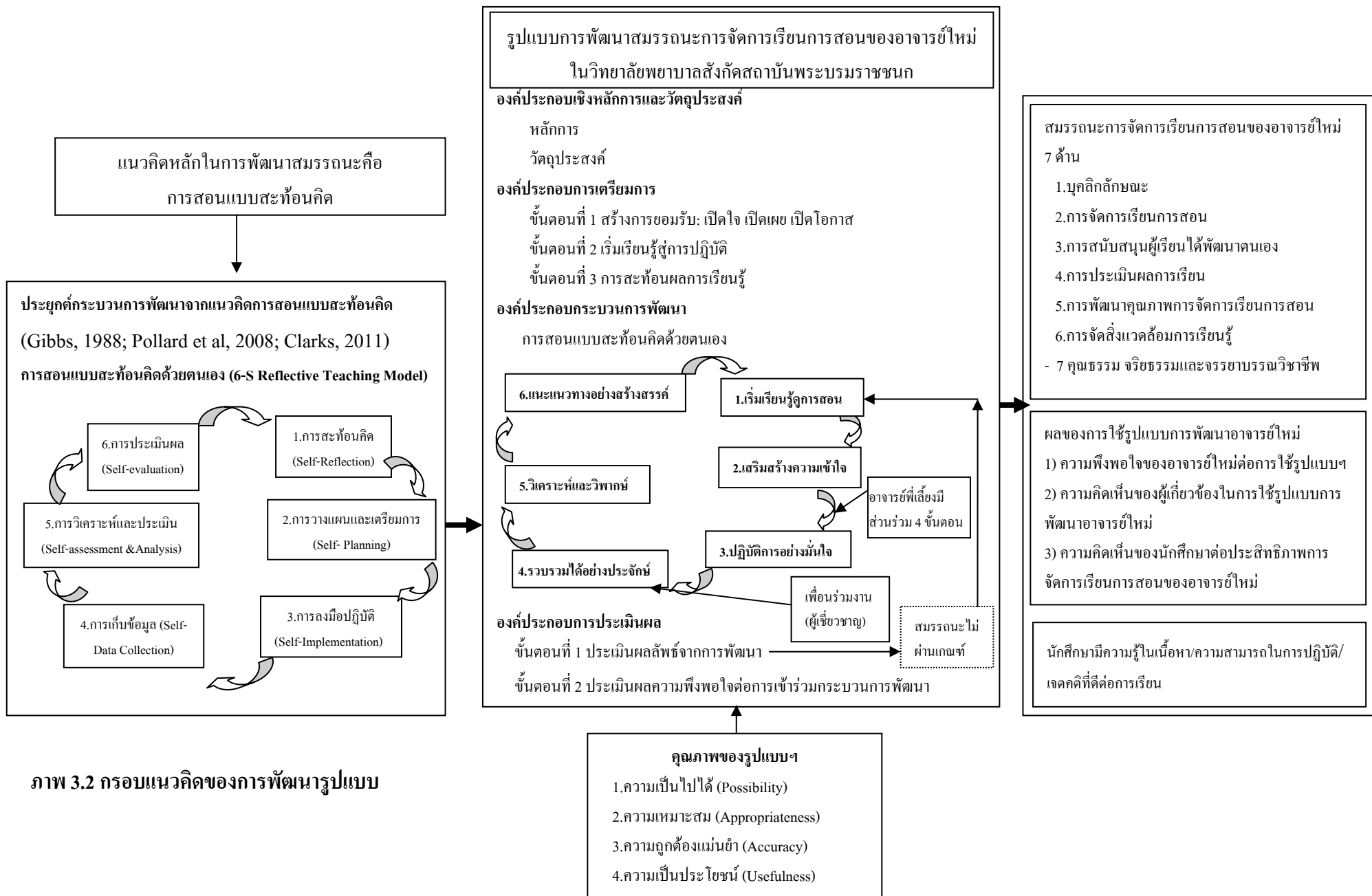
ขั้นตอนที่ 6 แฉะแนวทางอย่างสร้างสรรค์ (การตัดสินใจ)

องค์ประกอบที่ 4 องค์ประกอบประเมินผล (Evaluation) การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาตามรูปแบบ มี 2 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ประเมินผลลัพธ์จากการพัฒนา

ขั้นตอนที่ 2 ประเมินผลความพึงพอใจต่อการร่วมกระบวนการพัฒนา

ซึ่งได้กรอบแนวคิดในการพัฒนารูปแบบ ตามภาพ 3.2



ภาพ 3.2 กรอบแนวคิดของการพัฒนารูปแบบ

2.นำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ที่ได้ยกร่างขึ้น ที่ประกอบด้วยขั้นตอน และขั้นตอนย่อยในแต่ละองค์ประกอบ พร้อมแบบประเมินในการตรวจสอบคุณภาพรูปแบบ ไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบเบื้องต้นถึงความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ของร่างรูปแบบ ทั้งการใช้ทฤษฎี และการดำเนินการตามรูปแบบ ปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบในขั้นตอนต่อไป

3.ยกร่างส่วนประกอบของคู่มือการใช้รูปแบบ และเนื้อหาสาระที่จะใช้ตามรูปแบบ โดยได้พัฒนาคู่มือประกอบการใช้รูปแบบ จำนวน 3 เล่ม คู่มือแต่ละเล่มประกอบด้วย คำชี้แจง ตารางสรุปความสัมพันธ์การใช้รูปแบบในคู่มือแต่ละเล่มตามขั้นตอนของรูปแบบ เอกสารความรู้และเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อใช้ประกอบในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ ได้นำคู่มือที่พัฒนาขึ้นปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบเบื้องต้นถึงความเหมาะสม ความถูกต้องและความเป็นไปได้ที่จะนำไปใช้ประกอบกับการดำเนินการตามรูปแบบ ปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของคู่มือ ซึ่งได้คู่มือการใช้รูปแบบ ดังนี้

1.เอกสารคู่มือเล่มที่ 1 เป็นเอกสารประกอบการใช้รูปแบบฯ ที่ใช้อธิบายองค์ประกอบเชิงหลักการและวัตถุประสงค์ และองค์ประกอบการเตรียมการ ประกอบด้วย คำชี้แจง ตารางสรุปการใช้รูปแบบกับเอกสาร ดังนี้

1.1 เอกสารประกอบการใช้ในรูปแบบฯ ประกอบด้วย

หน่วยที่ 1 เรื่อง การวิเคราะห์ตนเอง โดยการทำ SWOT (เอกสาร 01)

หน่วยที่ 2 เรื่อง การจัดการศึกษาพยาบาลและหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนสาขาพยาบาลศาสตร์ของสถาบันพระบรมราชชนก (เอกสาร 02)

หน่วยที่ 3 เรื่อง การออกแบบการเรียนการสอน (เอกสาร 03)

หน่วยที่ 4 เรื่อง การวางแผนการจัดการเรียนการสอน (เอกสาร 04)

หน่วยที่ 5 เรื่อง เทคนิคการจัดกิจกรรมการสอนที่หลากหลาย (เอกสาร 05)

หน่วยที่ 6 เรื่อง การวัดและประเมินผลการศึกษา (เอกสาร 06)

หน่วยที่ 7 เรื่อง คุณธรรมจริยธรรมในความเป็นครู (เอกสาร 07)

หน่วยที่ 8 เรื่อง บุคลิกภาพความเป็นครูกับการสอนที่ดี (เอกสาร 08)

1.2 เครื่องมือที่ใช้ประกอบในการดำเนินการตามรูปแบบฯ ประกอบด้วย

แบบประเมิน 01 เรื่อง แบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

แบบบันทึก 02 เรื่อง การวิเคราะห์สมรรถนะตนเอง โดยวิธี SWOT และ การระบุตำแหน่งสมรรถนะตนเองในการจัดการเรียนการสอน

แบบประเมิน 03 เรื่อง แบบประเมินความพึงพอใจต่อการจัดอบรม การเตรียมความพร้อม

แบบบันทึก 04 เรื่อง แบบบันทึกการสรุปความรู้

แบบบันทึก 05 เรื่อง แบบบันทึกการประเมินและการวางแผนพัฒนาตนเอง

1.3 เอกสารภาคผนวก ตารางการอบรม ‘เริ่มเรียนรู้สู่การปฏิบัติ’ ระยะเวลา 3 วัน

2.เอกสารคู่มือเล่มที่ 2 เป็นเอกสารประกอบการใช้รูปแบบฯ ที่ใช้อธิบายองค์ประกอบกระบวนการพัฒนา ประกอบด้วย คำชี้แจง ตารางสรุปการใช้รูปแบบกับเอกสาร ดังนี้

2.1 เอกสารประกอบการใช้ในรูปแบบฯ ประกอบด้วย

หน่วยที่ 1 เรื่อง การสอนแบบสะท้อนคิด (เอกสาร 09)

หน่วยที่ 2 เรื่อง ลักษณะการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ (เอกสาร 10)

หน่วยที่ 3 เรื่อง การสังเกตการสอน (เอกสาร 11)

หน่วยที่ 4 เรื่อง การให้และรับข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ (เอกสาร 12)

2.2 เครื่องมือที่ใช้ประกอบในดำเนินการตามรูปแบบฯ ประกอบด้วย

แบบสังเกต 06 เรื่อง แบบสังเกตการจัดการเรียนการสอนจากวิดีโอ

ใบงานมอบหมาย 07 เรื่อง การมอบหมายงาน

แบบประเมิน 08 เรื่อง แบบประเมินแผนการจัดการเรียนการสอน

แบบบันทึก 09 เรื่อง แบบบันทึกรายงานคะแนนและข้อเสนอแนะการสอน

แบบบันทึก 10 เรื่อง แบบบันทึกการให้และรับข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์

แบบสรุป 11 เรื่อง แบบสรุปการประเมินการสอน

2.3 เอกสารภาคผนวก

ภาคผนวก ก แผนผังการตั้งกล้องการบันทึกวิดีโอเพื่อการบันทึกการจัดการเรียนการสอน

ภาคผนวก ข เอกสารความรู้วิธีการตัดต่อวิดีโอ 2 กล้อง ให้เป็น 1 ภาพ 2

บรรยากาศระหว่างผู้สอนและผู้เรียน

3.เอกสารคู่มือเล่มที่ 2 เป็นเอกสารประกอบการใช้รูปแบบฯ ที่ใช้อธิบายองค์ประกอบการประเมินผล ประกอบด้วย คำชี้แจง ตารางสรุปการใช้รูปแบบกับเอกสารเครื่องมือที่ใช้ประกอบในดำเนินการตามรูปแบบฯ ดังนี้

แบบประเมิน 01 เรื่อง แบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของ
อาจารย์ใหม่ วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก
แบบบันทึก 12 เรื่อง แบบบันทึกสรุปผลคะแนนนักศึกษา
แบบบันทึก 13 เรื่อง แบบบันทึกสะท้อนผลการเรียนรู้และวางแผนพัฒนา
แบบประเมิน 14 เรื่อง แบบประเมินความพึงพอใจในการเข้าร่วมกระบวนการ
พัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่
แบบประเมิน 15 เรื่อง แบบประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการจัดการ
เรียนการสอนของอาจารย์

การใช้คู่มือจะมีการชี้แจงในช่วงการเตรียมการพัฒนา ต้องปฏิบัติตามคำชี้แจงและขั้นตอนในคู่มือ ซึ่งตัวอย่างคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ เล่มที่ 1-3 ดังแสดงในภาคผนวก ง

ขั้นตอนที่ 2.2 การพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่และคู่มือการใช้รูปแบบฯ มีการดำเนินการดังนี้

2.2.1 การตรวจสอบคุณภาพของร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่และคู่มือการใช้รูปแบบ โดยผู้เชี่ยวชาญ โดยนำร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่และคู่มือการใช้รูปแบบ ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ซึ่งให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบ 4 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety) มาตรฐานด้านความถูกต้องแม่นยำ (Accuracy) และมาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility) (The Joint Committee on Standard for Education, 1994) ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไข และปรับปรุงรูปแบบฯ ให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

ผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพของร่างรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

- 1.ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการจัดการศึกษาพยาบาล จำนวน 2 คน
- 2.ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญด้านงานพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 1 คน
- 3.ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา จำนวน 1 คน
- 4.ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นกรรมการของคณะกรรมการสภาการพยาบาล จำนวน 1 คน

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือชุดที่ 2 แบบประเมินคุณภาพรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ และแบบประเมินคุณภาพของคู่มือการใช้รูปแบบฯ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบและเครื่องมือ
2. สร้างแบบประเมินคุณภาพรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ และแบบประเมินคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะฯ

รายการข้อคำถามที่ใช้ตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ฯ มีการตรวจสอบมาตรฐาน 4 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านความเป็นไปได้ มีรายการประเมิน 4 รายการ เกี่ยวกับ รูปแบบสามารถนำไปใช้ได้จริงในการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ใหม่ สามารถยอมรับและดำเนินการได้ ง่ายต่อการทำความเข้าใจ ไม่ยุ่งยากในการปฏิบัติ และสามารถนำไปใช้ได้ ในวิทยาลัยพยาบาล

2.2 ด้านความเหมาะสม มีรายการประเมิน 7 รายการ เกี่ยวกับ รูปแบบเป็นที่ยอมรับในความเหมาะสม โดยมีความสอดคล้องกันในองค์ประกอบ ขั้นตอน และการนำไปพัฒนาอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

2.3 ด้านความถูกต้องแม่นยำ มีรายการประเมิน 7 รายการ เกี่ยวกับ รูปแบบเป็นที่ยอมรับได้ในขั้นตอนของการพัฒนาและตรงตามหลักการและวัตถุประสงค์ เนื้อหา มีความถูกต้องเพียงพอและครอบคลุมการพัฒนา ตลอดจนการประเมินผลการพัฒนา

2.4 ความเป็นประโยชน์ มีรายการประเมิน 5 รายการ เกี่ยวกับ รูปแบบเป็นที่ยอมรับได้ในผลที่เกิดขึ้นที่เป็นประโยชน์ต่ออาจารย์ใหม่ นักศึกษา และสถานศึกษา ตลอดจนการนำรูปแบบไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในโอกาสต่อไป

สำหรับแบบประเมินคุณภาพของคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ มีรายการประเมิน 10 รายการ

การกำหนดคะแนนประเมินใช้ระดับการวัดอันตรภาคชั้น (Interval scale) ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) โดยการกำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

- | | |
|--|------------------------------------|
| 5 หมายถึง เหมาะสมระดับ มากที่สุด | 4 หมายถึง เหมาะสมระดับ มาก |
| 3 หมายถึง เหมาะสมระดับ ปานกลาง | 2 หมายถึง เหมาะสมระดับ น้อย |
| 1 หมายถึง เหมาะสมระดับ น้อยที่สุด | |

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจากคะแนนการประเมิน โดยกำหนดเกณฑ์การแปลผลคะแนนเฉลี่ย เป็นดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 มีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 มีคุณภาพอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 มีคุณภาพอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 มีคุณภาพอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 มีคุณภาพอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การคำนวณหาค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับความคิดเห็นที่ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน ประเมินเป็นรายชื่อ และนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ โดยเกณฑ์ในการพิจารณาค่าเฉลี่ยต้องมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป (วิเชียร เกตุสิงห์, 2538) ถือว่าคู่มือการใช้รูปแบบมีคุณภาพใช้ได้ไม่ต้องทำการปรับปรุง หากค่าเฉลี่ยไม่ถึงเกณฑ์ที่กำหนดจะต้องปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

3. นำแบบประเมินคุณภาพรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ และแบบประเมินคู่มือการใช้รูปแบบ พร้อมแบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ และแบบประเมินคู่มือการใช้รูปแบบเสนออาจารย์ที่ปรึกษา และได้ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

4. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินคุณภาพรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่และคู่มือการใช้รูปแบบ โดยนำหนังสือส่งจากมหาวิทยาลัย พร้อมแนบเอกสาร ดังนี้ 1) เครื่องมือประเมินคุณภาพรูปแบบและคู่มือ 2) แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา 3) โครงร่างวิทยานิพนธ์ฉบับย่อ โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการจัดการศึกษาพยาบาล จำนวน 1 คน
2. ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญด้านงานพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาพยาบาลจำนวน 1 คน
3. ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา จำนวน 1 คน
4. ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา จำนวน 2 คน

การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินคุณภาพรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่และแบบประเมินคู่มือการใช้รูปแบบ โดยแบบประเมินมีลักษณะตรวจสอบรายการความสอดคล้องเป็นมาตรวัด 3 ระดับ ดังนี้

+1 หมายถึง **แน่ใจว่า** รายการประเมินนั้น **สอดคล้อง** กับความหมายของนิยามที่กำหนด

0 หมายถึง **ไม่แน่ใจว่า** รายการประเมินนั้น **สอดคล้อง** กับความหมายของนิยามที่กำหนด

-1 หมายถึง **แน่ใจว่า** รายการประเมินนั้น **ไม่สอดคล้อง** กับความหมายของนิยามที่กำหนด

โดยผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ตามนิยามที่กำหนด และมีคำถามปลายเปิดเพื่อให้ข้อเสนอแนะ การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าเฉลี่ยดัชนีความ

สอดคล้องรายชื่อ (IOC) การแปลผลค่าเฉลี่ย ตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไปถือว่า ประเด็นคำถามนำไปใช้ได้ ถ้าต่ำกว่านี้ต้องนำมาปรับปรุงแก้ไข

การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบประเมินคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ จำนวน 23 รายการ ทุกข้อรายการประเมิน มีค่า IOC = 0.8-1.00 และมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุง เช่น ความเป็นปรนัยของข้อคำถาม การปรับภาษาให้เหมาะสมชัดเจน เป็นต้น

ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องของคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ จำนวน 10 รายการ ทุกข้อรายการประเมิน มีค่า IOC = 0.8-1.00 และมีข้อเสนอแนะในการปรับภาษาให้ชัดเจน

5.ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขแบบประเมินคุณภาพรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่และคู่มือการใช้รูปแบบ ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

6.นำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ และคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ทั้ง 3 เล่ม พร้อมแบบประเมินคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ และแบบประเมินคุณภาพคู่มือการใช้รูปแบบ ไปตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบเบื้องต้น โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ผลการประเมินคุณภาพรูปแบบและคู่มือ ดังรายงานบทที่ 4 ผลการวิจัย ตอนที่ 2

2.2.2 การตรวจสอบร่างรูปแบบและการปรับปรุงรูปแบบจากข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีข้อเสนอแนะให้ปรับด้านความชัดเจนของภาษา และมีประเด็นที่ผู้วิจัยปรับปรุงรูปแบบ ดังตาราง 3.1

ตาราง 3.1 ประเด็นข้อเสนอแนะและการปรับปรุงแก้ไขรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบ

ประเด็นข้อเสนอแนะ	การปรับปรุงรูปแบบและคู่มือ
-การให้ความรู้เรื่องการสอนแบบสะท้อนคิด และการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ ควรให้ตั้งแต่ในขั้นตอนเริ่มเรียนรู้สู่การปฏิบัติ	-ในรูปแบบเดิม ความรู้ในเรื่องการสอนแบบสะท้อนคิดและการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ ได้วางแผนให้ความรู้ในขั้นตอนเริ่มเรียนรู้สู่การสอน แต่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะให้เห็นความต่อเนื่องที่จะนำความรู้มาใช้ในขั้นตอนนี้ จึงปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ
-ควรเพิ่มเติมเนื้อหาในเรื่อง การประเมินผล การเรียนรู้ตามผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักศึกษา	-ได้เพิ่มเติมเนื้อหาในการประเมินผลนักศึกษาตามผลลัพธ์การเรียนรู้ (Learning outcome)
-ในรูปแบบยังไม่มีกำหนดเกณฑ์ประเมินสมรรถนะที่ยอมรับได้หรือเป็นเกณฑ์ผ่านการประเมินจากการใช้รูปแบบ	-ได้เพิ่มเติมเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินสมรรถนะภายหลังการพัฒนาด้วยรูปแบบที่พัฒนาขึ้น

2.2.3 การตรวจสอบคุณภาพรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของ อาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก โดยการทดลองใช้ในภาคสนาม

กลุ่มตัวอย่าง

อาจารย์ใหม่ 5 คนและอาจารย์พี่เลี้ยง 5 คนที่ได้เข้าร่วมโครงการวิจัยในการทดลองภาคสนาม
ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก เขตภาคเหนือตอนบน 1 แห่ง

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้แบบประเมินเดียวกับที่ผู้เชี่ยวชาญประเมิน มี 2 ชุด ได้แก่

ชุดที่ 2.1 แบบประเมินคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

ชุดที่ 2.2 แบบประเมินคุณภาพของคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

การเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบประเมินคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่และแบบประเมินคุณภาพของคู่มือการใช้รูปแบบ ใช้แบบประเมินเดียวกับที่ผู้เชี่ยวชาญประเมิน (เครื่องมือชุดที่ 2) เก็บจากอาจารย์ใหม่และอาจารย์พี่เลี้ยง ในขั้นตอนการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนา ซึ่งเป็นขั้นตอนสุดท้ายของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

ระยะที่ 3 ศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

การตรวจสอบประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ โดยพิจารณา 1) คะแนนสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ต้องสูงกว่าก่อนการพัฒนา และอยู่ในระดับมากขึ้นไป (ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51) และ 2) ระดับความพึงพอใจของอาจารย์ใหม่ต่อการเข้าร่วมกระบวนการพัฒนา อยู่ในระดับมากขึ้นไป กรณีที่พบว่า สมรรถนะการจัดการเรียนการสอนยังไม่ผ่านเกณฑ์ อาจารย์ใหม่ต้องกลับเข้าวงจรการสะท้อนคิด 6 ขั้นตอนในรอบใหม่ ซึ่งสามารถปฏิบัติการสอนแบบสะท้อนคิดได้เป็นวงจรอย่างต่อเนื่อง

กลุ่มตัวอย่าง

อาจารย์ใหม่ 5 คนและอาจารย์พี่เลี้ยง 5 คน ที่มีความยินดีเข้าร่วมโครงการวิจัย เลือกตัวอย่างโดยใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยอาจารย์ใหม่ต้องเป็นผู้ที่ยังไม่เคยเข้ารับการอบรมหลักสูตรระยะสั้นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน สำหรับอาจารย์พี่เลี้ยงต้องสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทขึ้นไป เคยผ่านการอบรมหลักสูตรระยะสั้นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน และเคยมีประสบการณ์การจัดการเรียนสาขาพยาบาลศาสตร์อย่างน้อย 5 ปีในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ในเขตภาคเหนือ 1 แห่งที่ยินดีให้ความร่วมมือในการทดลองใช้รูปแบบ

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

เครื่องมือชุดที่ 3 การประเมินผลลัพธ์อาจารย์ใหม่เกี่ยวกับการพัฒนาจากการใช้รูปแบบในแต่ละขั้นตอนของการพัฒนาตามรูปแบบ ใช้ผลการประเมินจาก

ชุดที่ 3.1 แบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่

ชุดที่ 3.2 แบบประเมินความพึงพอใจต่อการจัดอบรมการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่

ชุดที่ 3.3 แบบประเมินความพึงพอใจในการเข้าร่วมในกระบวนการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่

ขั้นตอนการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

1.ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินความพึงพอใจ การประเมินสมรรถนะอาจารย์พยาบาล

2.สร้างแบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ แบบประเมินความพึงพอใจต่อการจัดอบรมการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนและแบบประเมินความพึงพอใจในการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะฯ ดังนี้

ชุดที่ 3.1 แบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ ซึ่งประกอบด้วย สมรรถนะ 7 ด้านดังนี้

1.ด้านบุคลิกลักษณะ จำนวน 9 ข้อ มีประเด็นหลัก ได้แก่ การแสดงออกทางหน้าตา การแต่งกาย กิริยาท่าทาง การพูด การใช้ภาษา การแสดงอารมณ์ การรับรู้ กระตือรือร้น การเป็นที่ปรึกษานักศึกษา

2.ด้านการจัดการเรียนการสอน จำนวน 8 ข้อ มีประเด็นหลัก ได้แก่ ความรู้ในเนื้อหาสาระด้านวิชาชีพ การชี้แจงการเรียนการสอน การกำหนดวัตถุประสงค์และเนื้อหา วิธีการสอนหลากหลาย การใช้เทคโนโลยีประกอบการสอน การกระตุ้นการเรียนรู้และพัฒนาการคิด สร้างแรงจูงใจ และมุ่งมั่นในการสอน

3.ด้านการสนับสนุนให้นักศึกษาได้พัฒนาตนเอง มี 8 ข้อ มีประเด็นหลัก ได้แก่ ความรู้ในการใช้กลยุทธ์ที่ช่วยให้นักศึกษาลำเร็จด้านวิชาชีพ การส่งเสริมให้นักศึกษามีพัฒนาการทางปัญญาและสังคม ส่งเสริมการนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติการพยาบาล กระตุ้นให้นักศึกษาพัฒนาความสามารถ เป็นแบบอย่างที่ดีในพฤติกรรมด้านวิชาชีพพยาบาล กระตุ้นความคิดนักศึกษในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาผู้เรียนแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ความสำคัญในการใช้ปฏิสัมพันธ์ที่ดี

4.ด้านการประเมินผลการเรียน จำนวน 11 ข้อ มีประเด็นหลัก ได้แก่ ความรู้ในการวัดและประเมินผลการเรียน มีแนวทางและเกณฑ์ในการประเมินผลที่ชัดเจน ใช้กลยุทธ์การประเมินที่หลากหลาย ประเมินผลนักศึกษาในหลายด้าน ชี้แจงและเปิดโอกาสให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการประเมินผล ประเมินผลตามสภาพจริง บอกความก้าวหน้าของนักศึกษาและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการประเมินผล และการรับฟังข้อเสนอแนะจากนักศึกษา

5.ด้านการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน จำนวน 9 ข้อ มีประเด็นหลัก ได้แก่ ความรู้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ความรู้ในการพัฒนากลยุทธ์การสอน ความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน การพัฒนากลยุทธ์ที่ส่งเสริมนักศึกษาทั้งด้านสติปัญญา สังคม และความคิด การบูรณาการเทคโนโลยีในการสอน เปิดโอกาสให้นักศึกษาในมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการสอน และนำผลการประเมินมาพัฒนาปรับปรุงการสอนอย่างต่อเนื่อง

6.ด้านการจัดสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ จำนวน 9 ข้อ มีประเด็นหลัก ได้แก่ นำข้อมูลจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการจัดการสอน สนับสนุนการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสถาบัน จัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการของนักศึกษา ปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมที่เอื้อและส่งเสริมการเรียนรู้ของนักศึกษา ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยและเหมาะสม จัดเตรียมอุปกรณ์การสอนได้เหมาะสมเนื้อหาและสภาพแวดล้อม สนับสนุนการใช้ทรัพยากรการเรียนรู้ของนักศึกษา และการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน

7.ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ จำนวน 13 ข้อ มีประเด็นหลัก ได้แก่ มีพฤติกรรมการเป็นแบบอย่างที่ดี การเอาใจใส่ดูแลนักศึกษา มีความรับผิดชอบ ตรงต่อเวลา เสียสละ และอุทิศเวลาแก่นักศึกษา ซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครูและพยาบาล ปฏิบัติตนได้สอดคล้องกับหน้าที่ แสดงออกถึงความเอาใจใส่ดูแลผู้รับบริการ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือและไม่เบียดเบียนผู้อื่น ยอมรับในผลของการปฏิบัติหน้าที่ หาแนวทางในการแก้ไข และยึดมั่นในอุดมการณ์วิชาชีพ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ

คำถามปลายเปิด ได้แก่ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

โดยกำหนดคะแนนประเมินสมรรถนะอาจารย์ใหม่ ใช้ระดับมาตราอันตรภาคชั้น (Interval scale) การพิจารณามีคะแนนตั้งแต่ระดับคะแนน 1-5 ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ข้อความดังกล่าวเป็นสมรรถนะของอาจารย์ใหม่ที่เกิดขึ้น **มากที่สุด**

ระดับ 4 หมายถึง ข้อความดังกล่าวเป็นสมรรถนะของอาจารย์ใหม่ที่เกิดขึ้น **มาก**

ระดับ 3 หมายถึง ข้อความดังกล่าวเป็นสมรรถนะของอาจารย์ใหม่ที่เกิดขึ้น **ปานกลาง**

ระดับ 2 หมายถึง ข้อความดังกล่าวเป็นสมรรถนะของอาจารย์ใหม่ที่เกิดขึ้น **น้อย**

ระดับ 1 หมายถึง ข้อความดังกล่าวเป็นสมรรถนะของอาจารย์ใหม่ที่เกิดขึ้น **น้อยที่สุด**

และกำหนดเกณฑ์แปลผลคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 มีสมรรถนะอยู่ในระดับ **มากที่สุด**

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 มีสมรรถนะอยู่ในระดับ **มาก**

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 มีสมรรถนะอยู่ในระดับ **ปานกลาง**

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 มีสมรรถนะอยู่ในระดับ **น้อย**

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 มีสมรรถนะอยู่ในระดับ **น้อยที่สุด**

การกำหนดเกณฑ์การประเมินสมรรถนะอาจารย์ใหม่ภายหลังการพัฒนา โดยมีเป้าหมายให้สมรรถนะอาจารย์ใหม่เพิ่มขึ้นทุกด้าน และต้องมีคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะ 3.51 ขึ้นไป ซึ่งอยู่ในเกณฑ์การประเมินผลระดับมากขึ้นไป จึงจะถือว่า ผ่านเกณฑ์การประเมิน

ชุดที่ 3.2 แบบประเมินความพึงพอใจต่อการจัดอบรมการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ ดังนี้

ด้านเนื้อหา จำนวน 5 ข้อ มีประเด็นหลัก ได้แก่ เนื้อหาตรงตามความต้องการ ความรู้ก่อน และหลังการอบรม เนื้อหามีความชัดเจน เพียงพอ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

ด้านกิจกรรม/การดำเนินการ จำนวน 10 ข้อ มีประเด็นหลัก ได้แก่ ความเหมาะสมของกิจกรรม การได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความพร้อมของวิทยากร การอำนวยความสะดวก ความเหมาะสมของระยะเวลา

สรุปภาพโดยรวม จำนวน 3 ข้อ มีประเด็นหลัก ได้แก่ การอบรมช่วยพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอน ความรู้ที่จะนำไปใช้หลังการอบรม และความพึงพอใจโดยรวม

คำถามปลายเปิด ได้แก่ สิ่งประทับใจ ความต้องการหลังการอบรม และอื่นๆ

ชุดที่ 3.3 แบบประเมินความพึงพอใจในการเข้าร่วมกระบวนการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ ดังนี้

ด้านวิธีการของรูปแบบ จำนวน 8 ข้อ มีประเด็นหลัก ได้แก่ มีการปฏิบัติจริง มีขั้นตอนการพัฒนาที่ชัดเจน สามารถพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนได้จริง ตรงกับความ

ต้องการ การมีกิจกรรมร่วมกันของอาจารย์ใหม่และอาจารย์พี่เลี้ยง กระบวนการช่วยพัฒนาสมรรถนะของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ การใช้เวลาในแต่ละขั้นตอนอย่างเหมาะสม รูปแบบช่วยให้การพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์ใหม่สู่การเป็นอาจารย์ได้อย่างเต็มตัว

ด้านเนื้อหาของรูปแบบ จำนวน 5 ข้อ มีประเด็นหลัก ได้แก่ เนื้อหาตรงกับความต้องการ สมรรถนะก่อนและหลังการพัฒนา ความชัดเจนเพียงพอเนื้อหา และการสามารถนำเนื้อหาไปใช้ประโยชน์เพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ

สรุปภาพโดยรวม จำนวน 2 ข้อ มีประเด็นหลัก ได้แก่ การพัฒนาตามรูปแบบมีผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนการสอน ความพึงพอใจโดยรวม

คำถามปลายเปิด ได้แก่ สิ่งที่น่าสนใจ สิ่งที่ต้องปรับปรุง การนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปใช้ให้เกิดประโยชน์ และข้อเสนอแนะอื่นๆ

โดยกำหนดคะแนนประเมินความพึงพอใจใช้ระดับมาตราอันตรภาคชั้น มีคะแนนตั้งแต่ 1-5 และกำหนดเกณฑ์แปลผลคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การคำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจ ประเมินเป็นรายข้อ และภาพรวมทั้งฉบับ ต้องมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป (วิเชียร เกตุสิงห์, 2538) ถือว่ารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะนี้มีคุณภาพที่ดีจากผลการที่ได้นำไปทดลองใช้จริง

3. นำแบบประเมินชุดที่ 3.1 3.2 และ 3.3 พร้อมแบบประเมินความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามในการวัดของแบบประเมินแต่ละชุด เสนออาจารย์ที่ปรึกษา และได้ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

4. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ (ชุดที่ 3.1) และแบบประเมินความพึงพอใจต่อการจัดอบรมการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ (ชุดที่ 3.2) โดยนำหนังสือนำเสนอส่งจากมหาวิทยาลัย พร้อมแนบเอกสาร ดังนี้ 1) เครื่องมือประเมินชุดที่ 3.1 และ 3.3 2) แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา 3) โครงร่างวิทยานิพนธ์ฉบับย่อ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ประเมินความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามที่กำหนด และมีคำถามปลายเปิดเพื่อให้ข้อเสนอแนะ การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าเฉลี่ยดัชนีความสอดคล้องรายข้อ (IOC) ต้องได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.5

ขึ้นไป (สิน พันธุ์พินิจ, 2551) สำหรับการวิจัยครั้งนี้จะกำหนดการแปลผลค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไปถือว่าประเด็นคำถามนำไปใช้ได้ ถ้าต่ำกว่านี้ต้องนำมาปรับปรุงแก้ไข

การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ จำนวน 67 รายการ ทุกข้อรายการประเมิน มีค่า IOC = 0.6-1.00 และมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุง เช่น ความเป็นปรนัยของข้อคำถาม การปรับภาษาให้เหมาะสมชัดเจน เป็นต้น

ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบประเมินความพึงพอใจในการใช้รูปแบบการพัฒนาฯ จำนวน 16 รายการ มี 2 รายการที่ค่า IOC ไม่ถึง 0.6 จึงได้ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ส่วนรายการประเมินอื่นๆ มีค่า IOC = 0.6-1.00 และมีการปรับภาษาให้ชัดเจน

5.ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขแบบประเมินตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

ความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ใช้การหาความเชื่อมั่นโดยการวิเคราะห์ความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency of reliability) ผู้วิจัยนำเครื่องมือชุดที่ 3.1 แบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ ไปทดลองใช้กับอาจารย์ใหม่ จำนวน 13 คน เพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยวิเคราะห์ความสอดคล้องภายใน จากวิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.88 แสดงว่าเครื่องมือมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง ซึ่งค่าความเชื่อมั่นต้องได้ 0.6 ขึ้นไปจึงจะยอมรับที่จะนำไปใช้ได้ (สิน พันธุ์พินิจ, 2551)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือชุดที่ 2 แบบประเมินคุณภาพของรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบฯ ใช้แบบประเมินเดียวกับที่ผู้เชี่ยวชาญประเมิน เก็บจากอาจารย์ใหม่และอาจารย์พี่เลี้ยง ในขั้นตอนการประเมินผลลัพธ์ของการพัฒนา ซึ่งเป็นขั้นตอนสุดท้ายของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ

เครื่องมือชุดที่ 3.1 แบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ เก็บจากอาจารย์ใหม่ทุกคน อาจารย์พี่เลี้ยง และนักศึกษา โดยมีการดำเนินการ ดังนี้

ครั้งที่ 1 เก็บก่อนการพัฒนา โดยให้อาจารย์ใหม่ได้ประเมินตนเอง

ครั้งที่ 2 เก็บเมื่อสิ้นสุดการสอนครั้งที่ 1 โดยให้อาจารย์ใหม่ประเมินตนเอง และอาจารย์พี่เลี้ยงประเมิน

ครั้งที่ 3 เก็บเมื่อสิ้นสุดการสอนครั้งที่ 2 โดยให้อาจารย์ใหม่ประเมินตนเอง และอาจารย์พี่เลี้ยง และนักศึกษาประเมิน

ครั้งที่ 4 เก็บเมื่อสิ้นสุดการสอนครั้งที่ 3 โดยให้อาจารย์ใหม่ประเมินตนเอง และอาจารย์พี่เลี้ยง และนักศึกษาประเมิน

หมายเหตุ นักศึกษาในการสอนครั้งที่ 2 กับ 3 เป็นนักศึกษาคนละกลุ่ม

เครื่องมือชุดที่ 3.2 แบบประเมินความพึงพอใจต่อการจัดอบรมการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ เก็บจากอาจารย์ใหม่ทุกคน และอาจารย์พี่เลี้ยงที่ได้เข้าร่วมในการเตรียมการครบทุกขั้นตอน เมื่อสิ้นสุดการเข้าร่วมการเตรียมการ

เครื่องมือชุดที่ 3.3 แบบประเมินความพึงพอใจในการเข้าร่วมกระบวนการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ เก็บจากอาจารย์ใหม่ทุกคน เมื่อสิ้นสุดการดำเนินการตามรูปแบบในขั้นตอนการประเมินผลลัพธ์ของการพัฒนาซึ่งเป็นขั้นตอนสุดท้ายของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ และสัมภาษณ์ความคิดเห็นเพิ่มเติมตามรูปแบบการสะท้อนคิดของกิบ (Gibb's model)

เครื่องมือชุดที่ 4 การประเมินและการบันทึกการปฏิบัติของอาจารย์ใหม่ในระหว่างการพัฒนา

ชุดที่ 4.1 แบบประเมินแผนการจัดการเรียนการสอน เป็นแบบประเมินที่ปรับจากแบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ของครูคณิตศาสตร์ ที่ พิชญ์สินี ชมภูคำ (2556) ได้พัฒนาขึ้น โดยผู้วิจัยได้นำมาปรับเป็นแบบประเมินแผนการจัดการเรียนการสอน ได้รายการประเมิน ดังนี้

ด้านความรู้ มี 4 รายการหลัก จำนวน 26 ข้อ ประกอบด้วย เนื้อหาสาระ กิจกรรมการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล และสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศการสอนและแหล่งการเรียนรู้

ด้านทักษะ มี 6 รายการหลัก จำนวน 30 รายการ ประกอบด้วย การสื่อสาร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การสะท้อนคิด สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ แหล่งการเรียนรู้ การวัดประเมินผล และการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม และการมีส่วนร่วมในการเรียน

ชุดที่ 4.2 แบบประเมินการจัดการเรียนการสอนจากวิธีทัศน์ เป็นแบบประเมินที่ปรับจากแบบสังเกตและสะท้อนคิดการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนจากวิธีทัศน์ของครูคณิตศาสตร์ ที่ พิชญ์สินี ชมภูคำ (2556) ได้พัฒนาขึ้น โดยผู้วิจัยได้นำมาปรับเป็นแบบประเมินการจัดการเรียนการสอนจากวิธีทัศน์ มีรายการประเมิน ดังนี้

ด้านความรู้ มี 4 รายการหลัก จำนวน 23 ข้อ ประกอบด้วย เนื้อหาสาระ วิธีการสอน การวัดและประเมินผล สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศการสอน

ด้านทักษะ มี 6 รายการหลัก จำนวน 38 ข้อ ประกอบด้วย การสื่อสาร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การสะท้อนคิดเพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเอง สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศการสอน การวัดประเมินผล การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมการเรียนการสอน

ด้านคุณลักษณะ มีจำนวน 23 ข้อ สรุปประเด็นหลัก ได้แก่ การแสดงออกทางใบหน้า การใช้น้ำเสียง การพูด การแต่งกาย กิริยาท่าทาง ภาวะสุขภาพ การตรงต่อเวลา ความเชื่อมั่น กระตือรือร้น สนใจผู้เรียน การควบคุมอารมณ์ ความเมตตา การช่วยเหลือผู้เรียน การเสริมแรง การสร้างวินัย การเปิดโอกาสและกระตุ้นผู้เรียนมีส่วนร่วมและช่วยเหลือกัน ติดตามความคิดที่ยังสับสนของผู้เรียน และแสดงความศรัทธาต่อวิชาชีพครูและพยาบาลทั้งกายและวาจา

ชุดที่ 4.3 แบบประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ มีรายการประเมิน ดังนี้

ด้านความรู้ จำนวน 10 ข้อ สรุปประเด็นหลัก ได้แก่ การอธิบายชี้แนะ หรือตอบคำถาม วิธีการถ่ายทอด การจัดกิจกรรม การยกตัวอย่าง การสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรม สื่อนวัตกรรม วิธีการวัดและประเมินผล

ด้านทักษะ จำนวน 8 ข้อ สรุปประเด็นหลัก ได้แก่ การอธิบาย ชี้แนะ ลำดับขั้นตอนการสอน เทคนิคการสอน การสร้างให้ผู้เรียนมีความสุข การให้นักศึกษาได้ปฏิบัติกิจกรรม การจัดหาสื่อการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมให้มีส่วนร่วม การประเมิน การจัดสภาพแวดล้อมในการเรียน

ด้านคุณลักษณะ จำนวน 10 ข้อ สรุปประเด็นหลัก ได้แก่ การแสดงออกทางใบหน้า น้ำเสียง การควบคุมอารมณ์ กิริยาท่าทาง ความตรงต่อเวลา ความสนใจเอาใจใส่ช่วยเหลือนักศึกษา กระตือรือร้นมุ่งมั่น ความเมตตา ความเป็นกันเอง แสดงความเป็นมิตร ยอมรับฟังความคิดเห็นนักศึกษา การกระตุ้นให้นักศึกษาช่วยเหลือกัน

ชุดที่ 4.4 แบบบันทึกที่ใช้ประกอบในระหว่างการพัฒนา ประกอบด้วย

ชุดที่ 4.4.1 แบบบันทึกกิจกรรมการวิเคราะห์ตนเองและการระบุตำแหน่งของตนเอง เพื่อให้อาจารย์ใหม่ได้รู้จักตนเองในจุดแข็ง-จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่แต่ละคนได้วิเคราะห์ และรู้ตำแหน่งลักษณะของตนเองที่เกิดจากการวิเคราะห์

ชุดที่ 4.4.2 แบบบันทึกการสรุปความรู้ จะเป็นการสรุปความรู้ที่ได้รับในแต่ละเรื่องในช่วงการเตรียมการเพื่อเตรียมนำความรู้ที่จะได้รับไปใช้ในขั้นตอนต่อไป

ชุดที่ 4.4.3 แบบบันทึกผลการประเมินและวางแผนพัฒนาตนเอง เป็นการสรุปผลการวิเคราะห์และประเมินสมรรถนะตนเองก่อนการพัฒนา เพื่อให้อาจารย์ใหม่ได้วัดตนเองเป็นระดับสมรรถนะอยู่ในระดับใด ตลอดจนการกำหนดวางแผนการพัฒนาที่เหมาะสม

ชุดที่ 4.4.4 แบบบันทึกรายงานคะแนนและข้อเสนอแนะการสอน เป็นการสรุปคะแนนเป็นภาพรวมจากการประเมินของผู้ประเมินแยกเป็นรายบุคคลทุกคน ตลอดจนข้อเสนอแนะที่ได้รับ จะทำให้อาจารย์ใหม่เห็นว่า การปฏิบัติการสอนในครั้งที่ผ่านมามีคะแนนการปฏิบัติอย่างไร และมีข้อเสนออื่นๆ อย่างไร

ชุดที่ 4.4.5 แบบบันทึกการให้และรับข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ เป็นการให้อาจารย์ใหม่ได้เขียนบันทึกสะท้อน เมื่ออาจารย์ใหม่ได้รับข้อเสนอแนะจากผู้ประเมิน รวมถึงการประเมินตนเอง

ชุดที่ 4.4.6 แบบสรุปการประเมินการสอน เป็นการสรุปคะแนนเพื่อให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติ ทั้งแผนการจัดการเรียนการสอน และคะแนนการสอนจากวิดิทัศน์

ชุดที่ 4.4.7 แบบบันทึกสรุปผลคะแนนนักศึกษา เป็นการให้อาจารย์ใหม่ได้สรุปคะแนนของนักศึกษาเป็นรายบุคคลตามการประเมินผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ที่อาจารย์ใหม่ได้วางแผนประเมินไว้ ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ ซึ่งวิธีการประเมินมีทั้งแบบทดสอบ แบบประเมินผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ที่อาจารย์ใหม่พัฒนาขึ้น และได้ร่วมกันวิพากษ์โดยผู้เชี่ยวชาญ อาจารย์พี่เลี้ยง และผู้วิจัย ก่อนที่อาจารย์ใหม่จะนำไปใช้วัดผลการเรียนของนักศึกษาหลังการสอนแต่ละครั้ง

ชุดที่ 4.4.8 แบบบันทึกสะท้อนผลการเรียนรู้และการวางแผนพัฒนา เป็นการให้อาจารย์ใหม่ได้บันทึกสะท้อนเกี่ยวกับการสอนที่เกิดขึ้น ทั้งก่อนสอน ขณะสอน และหลังสอน เพื่อการวางแผนให้การสอนครั้งต่อไปดีขึ้น

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมิน ชุดที่ 4.1 แบบประเมินแผนการจัดการเรียนการสอน ชุดที่ 4.2 แบบประเมินการจัดการเรียนการสอนจากวิดีโอทัศน์ สำหรับแบบประเมินชุดที่ 4.3 และชุดที่ 4.4 แบบบันทึกที่ใช้ประกอบในระหว่างการพัฒนาทั้งหมด ผู้เชี่ยวชาญได้ประเมินพร้อมคู่มือการใช้รูปแบบการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าเฉลี่ยดัชนีความสอดคล้องรายข้อ (IOC) ต้องได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.5 ขึ้นไป (สิน พันธุ์พินิจ, 2551) สำหรับการวิจัยครั้งนี้จะกำหนดการแปลผลค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป ถือว่าประเด็นคำถามนำไปใช้ได้ ถ้าต่ำกว่านี้ต้องนำมาปรับปรุงแก้ไข

ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบประเมินแผนการจัดการเรียนการสอน จำนวน 56 ข้อ ทุกข้อ มีค่า IOC = 0.6-1.00 และมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุง เช่น ความเป็นปรนัยของข้อคำถาม การปรับภาษาให้เหมาะสมชัดเจน เป็นต้น

ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบประเมินการจัดการเรียนการสอนจากวิดีโอทัศน์ จำนวน 84 ข้อ ทุกข้อมีค่า IOC = 0.6-1.00 และมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุง เช่น ความเป็นปรนัยของข้อคำถาม การปรับภาษาให้เหมาะสมชัดเจน การใช้ภาษาให้สม่ำเสมอ เป็นต้น

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1.เครื่องมือชุดที่ 4.1 แบบประเมินแผนการจัดการเรียนการสอน ประเมิน 3 ครั้ง โดยผู้ประเมินคือ อาจารย์พี่เลี้ยง และผู้เชี่ยวชาญในวิทยาลัย 1 ท่าน

2.เครื่องมือชุดที่ 4.2 แบบประเมินการจัดการเรียนการสอนจากวิดีโอทัศน์ ประเมิน 3 ครั้ง โดยผู้ประเมินคือ อาจารย์ใหม่ อาจารย์พี่เลี้ยง และผู้เชี่ยวชาญในวิทยาลัย 1 ท่าน

3.เครื่องมือชุดที่ 4.3 แบบประเมินการประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ ประเมิน 3 ครั้ง ผู้ประเมินคือ นักศึกษาทุกคน

4.เครื่องมือชุดที่ 4.4 แบบบันทึกที่ใช้ประกอบในระหว่างการพัฒนาทั้งหมด จะเป็นการบันทึกของอาจารย์ใหม่ ส่งให้ผู้วิจัยเพื่อติดตามความก้าวหน้าและการวางแผนพัฒนาตนเองของอาจารย์ใหม่ ตลอดจนปัญหาอุปสรรคเพื่อช่วยแก้ไขในระหว่างการพัฒนา

หมายเหตุ ตัวอย่างแบบประเมินและแบบบันทึกที่ได้พัฒนาขึ้น ดังแสดงในภาคผนวก จ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ดำเนินการดังนี้

1.วางแผนและประสานงานการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ โดยขอหนังสือราชการจากมหาวิทยาลัยถึงผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลเพื่อขออนุญาตในการทดลองใช้รูปแบบ

2.พบผู้อำนวยการและกลุ่มตัวอย่างเพื่ออธิบายชี้แจงการทดลองใช้รูปแบบ ตลอดจนการขออำนวยความสะดวกในระหว่างดำเนินการทดลองใช้รูปแบบ

3.ติดต่อเชิญวิทยากร และผู้เกี่ยวข้องที่จะให้มีส่วนร่วมในการพัฒนา

4.เตรียมอุปกรณ์ เช่น กล้องบันทึกภาพวิดีโอ 2 กล้อง แผ่นบันทึกข้อมูล เครื่องคอมพิวเตอร์ เป็นต้น และเอกสารประกอบการดำเนินการทดลองใช้รูปแบบ

5.ดำเนินการทดลองศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบ โดยใช้ทั้งวิธีการศึกษาเชิงปริมาณและวิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ ดังนี้

5.1 การศึกษาเชิงปริมาณเพื่อประเมินคะแนนสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของกลุ่มทดลอง ใช้แบบ One Group Pre-Posttest Design โดยให้อาจารย์ใหม่ประเมินตนเองก่อนพัฒนาและภายหลังการสอน ให้อาจารย์ใหม่ประเมินตนเอง อาจารย์พี่เลี้ยง และนักศึกษาที่ผ่านการเรียนกับอาจารย์ใหม่เป็นผู้ประเมินสมรรถนะโดยประเมินภายหลังการจัดการเรียนการสอน 3 ครั้ง

5.2 การศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับจัดการเรียนการสอน ถึงผลของการใช้รูปแบบรวมทั้งความพึงพอใจต่อรูปแบบ โดยใช้การสัมภาษณ์และข้อมูลในแบบบันทึกหรือแบบประเมิน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ แปลผลจากการสังเคราะห์เนื้อหา แสดงเป็นประเด็นสำคัญ

ระยะที่ 2 การหาคุณภาพของรูปแบบ ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระยะที่ 3 การหาประสิทธิผลของรูปแบบ

3.1 ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้สถิติวิเคราะห์ ดังนี้

3.1.1 การวิเคราะห์คะแนนสมรรถนะการจัดการเรียนการสอน คะแนนความพึงพอใจในการเข้าร่วมกระบวนการพัฒนา คะแนนความพึงพอใจในการเตรียมการพัฒนา คะแนนการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.1.2 การวิเคราะห์คะแนนผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักศึกษา ใช้การวิเคราะห์ค่าร้อยละ

3.1.3 การวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนสมรรถนะของอาจารย์ใหม่จากการประเมินตนเอง และประเมินโดยอาจารย์พี่เลี้ยง โดยใช้สถิติทดสอบ Friedman Two-way ANOVA

3.1.4 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของอันดับ (Mean rank) ของคะแนนสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่จากการประเมินตนเอง และประเมินโดยอาจารย์พี่เลี้ยง ในการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ใช้สถิติทดสอบ Wilcoxon Singed-Ranks Test

3.2 ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา สังเคราะห์เนื้อหาในประเด็นที่สำคัญ