

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาสภาพการพัฒนาศรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก 2) สร้างและหาคุณภาพรูปแบบการพัฒนาศรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก 3) ศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาศรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์พยาบาลใหม่ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาศภาพการพัฒนาศรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

ตอนที่ 2 ผลการสร้างและหาคุณภาพรูปแบบการพัฒนาศรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาประสิทธิผลการใช้รูปแบบการพัฒนาศรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาศภาพการพัฒนาศรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

การศึกษาศภาพการพัฒนาศรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่เพื่อให้ได้ข้อมูลนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการสร้างและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาศรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ ซึ่งการศึกษาข้อมูลในขั้นตอนนี้เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบในการพัฒนาอาจารย์ใหม่ อาจารย์ที่มีประสบการณ์เป็นอาจารย์พี่เลี้ยงอาจารย์ใหม่ และอาจารย์ใหม่ ผลการศึกษามีดังนี้

ตอนที่ 1.1 การวิเคราะห์สภาพและประเมินความต้องการพัฒนาศรรถนะของอาจารย์ใหม่

ผลการวิเคราะห์สภาพและประเมินความต้องการ โดยการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร อาจารย์ที่รับผิดชอบการพัฒนาบุคลากร อาจารย์พี่เลี้ยงและการสนทนากลุ่มอาจารย์ใหม่

ผลการศึกษาวิเคราะห์ตามประเด็นสำคัญ 6 ประเด็นที่ได้สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้ผลดังนี้

1. การกำหนดสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่

ในสภาพการณ์ที่เป็นจริง พบว่า ยังไม่ได้มีการกำหนดสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนไว้อย่างชัดเจนและไม่เป็นที่ทราบโดยทั่วกัน แต่จะอยู่ในประสบการณ์ของแต่ละคน ดังคำกล่าวของกลุ่มตัวอย่างพูดที่ว่า

“ไม่ได้กำหนดสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนไว้อย่างชัดเจน แต่ถ้าเป็นการประเมินสมรรถนะ ก็จะประเมินตามสมรรถนะหลัก 5 ตัวของ กพ. แต่ไม่ใช่เรื่องสมรรถนะการเรียนการสอน”

“ไม่ทราบว่าอะไรน่าจะเป็นสมรรถนะการสอน ถ้าจะดูจากการฝึกกับอาจารย์พี่เลี้ยงก็พอจะดูได้จากที่อาจารย์เค้าทำกัน แต่ไม่เคยได้รับการบอกว่าหนึ่ต้องทำอะไรได้บ้าง” “ไม่มีใครมาชี้แจงเป็นเรื่องเป็นราวเรื่องสมรรถนะที่จะให้เกิดอะไรบ้าง”

ความต้องการการกำหนดสมรรถนะ จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า สมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์พยาบาล จะมี 6 สมรรถนะ ประกอบด้วย 1) ด้านบุคลิกลักษณะ 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านการสนับสนุนผู้เรียนได้พัฒนาตนเอง 4) ด้านการประเมินผลการเรียน 5) ด้านการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน 6) ด้านการจัดสิ่งแวดล้อมการเรียนการสอน (National League for Nursing, 2006; Davis et al., 2002) ผู้วิจัยจึงได้สอบถามความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนการสอน พบว่า ทั้ง 6 สมรรถนะมีความเหมาะสม สำคัญ จำเป็น และควรพัฒนาให้อาจารย์ใหม่มีสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนแต่ละด้านโดยในแต่ละด้านผู้ให้ข้อมูลได้ให้เหตุผลสนับสนุนให้มีการพัฒนาอาจารย์ใหม่ในด้านนั้นๆ ว่าเหมาะสม สำคัญ และจำเป็น และควรพัฒนาด้วยเหตุผลต่างๆ จึงสรุปได้ว่า สมรรถนะทั้ง 6 ด้านนี้เป็นสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนที่อาจารย์ใหม่ควรได้รับการพัฒนาให้เกิดขึ้น

นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างยังคาดหวังให้อาจารย์ใหม่มีสมรรถนะเพิ่มเติมจากสมรรถนะการจัดการเรียนการสอน 6 ด้าน เนื่องจากว่ามีชื่อสมรรถนะที่ถูกกล่าวถึงในการให้ข้อมูลหลากหลายสมรรถนะ จึงขอวิเคราะห์ในกรอบสมรรถนะที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับสมรรถนะตามการเสนอของคณะข้าราชการพลเรือน (กพ, 2552) ประกอบด้วย

1. สมรรถนะหลัก กพ. 2 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (ก.ความรู้ในทฤษฎีใหม่ๆ ข. รู้จักหลักสูตร ค.ความรู้ในเนื้อหาและประสบการณ์ในเรื่องที่จะสอน ง.ความรู้จากการไปพัฒนาตนเอง จ.การมีเทคนิควิธีการสอนที่หลากหลาย รอบรู้ในวิธีการสอนต่างๆ ฉ.การประเมินสภาพชั้นเรียนและการปรับเปลี่ยนเทคนิคการสอน ช.ความรอบรู้งานในหน้าที่ที่

อาจารย์ใหม่ต้องรู้ในเป้าหมายของการผลิตบัณฑิตของวิทยาลัย ช.ความรอบรู้รอบตัว) 2) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (ก.การเป็นผู้ประพฤดีและมีจรรยาบรรณ ข.ความรักในวิชาชีพ ความเป็นครู และเป็นตัวแบบที่ดีให้กับนักศึกษา ค.คุณธรรมจริยธรรม)

2. สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ 3 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การคิดวิเคราะห์ (ก.การคิดเป็น ข.มีความคิดสร้างสรรค์ ค.การวิเคราะห์ประเมินตนเองและผู้เรียน) 2) การเข้าใจผู้อื่น 3) การสืบเสาะหาข้อมูล (ก.การใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ข.การใฝ่รู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง)

3. สมรรถนะตามบทบาทของผู้ประกอบวิชาชีพพยาบาล 2 สมรรถนะ ได้แก่ 1) ความรู้และประสบการณ์เชิงวิชาชีพ (ก.การมีความรู้พื้นฐานด้านวิชาชีพ ข.มีทักษะประสบการณ์ในเชิงวิชาชีพ) 2) การมีทักษะปฏิบัติการพยาบาล

โดยสรุปสมรรถนะที่คาดหวังให้อาจารย์ใหม่มีเพิ่มเติมจาก สมรรถนะการจัดการเรียนการสอน 6 สมรรถนะดังที่กล่าวไปแล้ว ประกอบด้วย 4 ส่วนคือ

1. ความรู้ความสามารถทางการพยาบาลและการสอน
2. ทักษะปฏิบัติการทางการพยาบาลและการสอน
3. ทักษะการมีต่อตนเองและผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์
4. คุณธรรมจริยธรรมในความเป็นครูและพยาบาลที่ดี

จะเห็นว่าใน 3 ส่วนแรก อาจมีความซ้ำซ้อนหรืออาจเป็นสาระหรือกระบวนการหนึ่งในการพัฒนาให้อาจารย์ใหม่มีสมรรถนะการจัดการเรียนการสอน จึงสรุปได้ว่าสมรรถนะที่คาดหวังสามารถรวมอยู่ในสมรรถนะที่เกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนทั้ง 6 สมรรถนะที่กล่าวไป ดังนั้นควรเพิ่มสมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพในการพัฒนาอาจารย์ใหม่

สรุปการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ ควรพัฒนาให้อาจารย์ใหม่มีสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย 7 สมรรถนะ คือ

1. ด้านบุคลิกลักษณะ
2. ด้านการจัดการเรียนการสอน
3. ด้านการสนับสนุนผู้เรียนได้พัฒนาตนเอง
4. ด้านการประเมินผลการเรียน
5. ด้านการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน
6. ด้านการจัดสิ่งแวดล้อมการเรียนการสอน
7. ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

2. การใช้และการบริหารหลักสูตรเพื่อการพัฒนาอาจารย์ใหม่

ในสภาพการณ์ที่เป็นจริง พบว่า ทุกวิทยาลัยไม่ได้มีหลักสูตรการอบรมที่ใช้เพื่อการพัฒนาสำหรับอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยโดยเฉพาะ แต่จะรอให้มีการเปิดรับการอบรมหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนโดยวิทยาลัยพยาบาล หรือมหาวิทยาลัยต่างๆ การเข้าอบรมจึงเป็นการส่งอาจารย์ใหม่เข้าฝึกอบรมตามระยะเวลาและสถานที่ที่หน่วยงานอบรมกำหนด โดยพบว่า มีอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยอีกจำนวนหนึ่งที่ยังไม่เคยได้รับการอบรม โดยที่บางคนได้รับผิดชอบการเรียนการสอนไปแล้ว ดังกล่าวของกลุ่มตัวอย่างที่ว่า

“ไม่ได้เป็นหลักสูตร แต่ก็สอนทุกเรื่องตามที่อาจารย์ต้องทำ เช่น การเขียนแผนสอน แผนนิเทศ การให้ข้อมูลนักศึกษา การดูแลนักศึกษา”

“ไม่เป็นหลักสูตร ถ้าเป็นพี่เลี้ยง เราก็จะดูแลน้องทุกเรื่อง ก็ไม่มีใครบอกหรือทำให้สอนอะไรบ้าง ก็รู้กันว่า ให้สอนทุกเรื่องที่เราควรจะทำให้ ตรงนี้มันก็จะจะเป็นความคิดของพี่เลี้ยงเองละว่าจะทำอะไรบ้าง”

“ตามแผนแล้วหลังจากที่น้องได้เรียนรู้งานตามพันธกิจ น้องจะต้องไปอบรมครูคลินิก ตอนนี้วางแผนจะให้น้องทั้ง 9 คนได้ไปอบรมครูคลินิกพร้อมกัน แต่ไม่รู้จะได้หรือไม่ รู้ว่าจะมีที่ไหนเปิดอบรม หลังกลับจากครูคลินิกก็ค่อยจัดน้องเข้าภาควิชา”

ความต้องการที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรการพัฒนาอาจารย์ใหม่ พบว่า ต้องการให้มีการจัดหลักสูตรที่เป็นหลักสูตรเฉพาะสำหรับอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัย ดังกล่าวที่ว่า

“ควรมีหลักสูตรสำหรับฝึกอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัย ให้เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนทั้งหมด โดยไม่ต้องรอไปอบรมครูคลินิก”

กลุ่มตัวอย่างบางท่านสะท้อนความเห็นว่

“การอบรมหลักสูตรครูคลินิกนี้ไม่น่าจะเป็นคำตอบสุดท้ายเพียงคำตอบเดียวในการพัฒนาการเรียนการสอน”

“ต้องไม่ปล่อยให้ตัวเองทั้งที่ยังไม่รู้เรื่อง ไม่เข้าใจ”

ซึ่งข้อมูลจากอาจารย์ใหม่บางคนที่ได้ผ่านการฝึกอบรมมาแล้ว แม้จะเห็นว่าการเข้าอบรมจะได้สาระที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนและมีประสบการณ์ในการฝึกเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนมากขึ้น อย่างไรก็ตามก็ยังไม่มั่นใจที่จะจัดการเรียนการสอนได้อย่างทันที และกล่าวว่า ยังต้องกลับมาศึกษาเพิ่มเติมและฝึกในวิทยาลัยอีกมาก จึงอาจกล่าวได้ว่า การพัฒนาอาจารย์ใหม่ควรมีจุดเริ่มต้นที่ในวิทยาลัยแต่ละที่ ทั้งนี้ควรพัฒนาหลักสูตรที่มีความเฉพาะและเหมาะสมกับแต่ละวิทยาลัย และต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของอาจารย์พี่เลี้ยงหรืออาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนมาเป็นอาจารย์พี่เลี้ยง

ในการช่วยเหลือและสนับสนุนให้การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่มีความเป็น
รูปธรรมและชัดเจนมากขึ้น

3. การดำเนินการพัฒนาอาจารย์ใหม่

ในสภาพการณ์ที่เป็นจริง พบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของ
อาจารย์ใหม่ที่มีอยู่ยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร เนื่องจากระบบที่มียังไม่ชัดเจน ยังไม่เหมาะสมและ
ไม่สามารถทำให้อาจารย์ใหม่มีสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนให้เป็นที่ไปตามที่คาดหวังได้เป็น
อย่างดี ดังคำกล่าวที่ว่า “ระบบที่มีอยู่ยังขาดความชัดเจน ขาดการมีส่วนร่วมในการร่วมคิดของ
อาจารย์ใหม่” การพัฒนาอาจารย์ใหม่มีรูปแบบที่เกี่ยวข้อง 5 ลักษณะได้แก่

1) การปฐมนิเทศ (Orientation) การปฐมนิเทศจะใช้เวลา 1 วัน ถึง 1 เดือน เพื่อให้
อาจารย์ใหม่ได้รู้จักสถานที่ บุคลากรทุกระดับที่ทางผู้ดำเนินการมีความเห็นว่า อาจารย์ใหม่มีโอกาสที่
จะเข้าไปเกี่ยวข้อง ตลอดจนการทำงานตามลักษณะงานในโครงสร้างขององค์กรที่ดำเนินการอยู่

2) การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ (On the Job Training) การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
เพื่อพัฒนาทักษะปฏิบัติทางการพยาบาล ตลอดจนได้เรียนรู้บุคลากรและสิ่งแวดล้อมของสถานที่ฝึก
โดยส่วนใหญ่จะเป็นการฝึกในสถานพยาบาลที่เป็นแหล่งฝึกภาคปฏิบัติหลักของนักศึกษา จะใช้
เวลาในการฝึกช่วงนี้ประมาณ 6 เดือนถึง 1 ปี ซึ่งมักจะพิจารณาการฝึกให้สอดคล้องตามสาขาวิชาที่
วิทยาลัยมีความขาดแคลนอาจารย์และต้องการใช้งานอาจารย์ใหม่อย่างเร่งด่วน

ปัญหาที่พบคือ วิทยาลัยไม่ได้ให้อาจารย์ใหม่มีส่วนร่วมในการวางแผนการฝึก
เพียงแต่ให้รับทราบแผนและให้ฝึกตามระยะเวลาที่กำหนด และมีการวางแผนกำหนดการติดตามการ
ฝึกเป็นระยะ โดยที่ทุกวิทยาลัยยังขาดการกำหนดแนวปฏิบัติการฝึกที่มีความชัดเจน และไม่ได้
วางแผนเป้าหมายในผลลัพธ์สุดท้ายของการฝึก จึงเป็นการฝึกปฏิบัติที่ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่อาจารย์ใหม่
แต่ละคนจะได้พบและเรียนรู้เอง และขาดการนำผลที่ได้จากการฝึกมาต่อยอดในการพัฒนาในขั้นตอน
ต่อไปอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีคำพูดสะท้อนจากบางท่านว่า “รู้สึกวุ่นวายไปหมดไปหมดตามยถากรรม”

3) การหมุนเวียนเรียนรู้การทำงานในโครงสร้าง (Rotation) การหมุนเวียนเพื่อเรียนรู้
ลักษณะงานตามโครงสร้าง หรือการรับผิดชอบทำงานตามโครงสร้างการบริหารงานในวิทยาลัย ซึ่ง
ขั้นตอนนี้อาจจะแตกต่างกันบ้าง ที่บางวิทยาลัยจะมีการหมุนเวียนจนครบทุกฝ่าย แต่บางวิทยาลัยจะ
ให้รับผิดชอบในฝ่ายนั้น โดยเฉพาะ แต่โดยทั่วไปมักจะให้อาจารย์ใหม่ได้รับผิดชอบงานในจุดที่ขาด
แคลนอาจารย์ในจุดนั้น จึงเป็นการทำงานแบบทดแทนในจุดที่ขาด และจะมีลักษณะของการบริหาร
จัดการในการทำกิจกรรมต่างๆ ของงานนั้นๆ ที่จะเป็นลักษณะของการกระทำตามคำสั่งมากกว่า
การคิดสร้างสรรค์การทำงานด้วยตนเอง

4) การฝึกการเรียนรู้การสอนกับอาจารย์พี่เลี้ยง (On the Job Training with Mentoring & Preceptor) ซึ่งในขั้นตอนนี้มักจะให้อาจารย์ใหม่ได้เรียนรู้กับอาจารย์ในกลุ่มวิชา บางวิทยาลัยอาจให้หมุนเวียนทุกสาขาวิชา แต่บางวิทยาลัยจะจัดสรรให้สังกัดเพียงสาขาวิชาเดียวตั้งแต่เริ่มมาทำงาน โดยอาจจะแต่งตั้งอาจารย์พี่เลี้ยงอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร หรือการมอบหมายแบบไม่เป็นทางการ

ปัญหาที่พบคือ หากเป็นอาจารย์ใหม่ที่มีประสบการณ์เป็นพยาบาลวิชาชีพมาก่อน แล้วย้ายมาเป็นอาจารย์ในวิทยาลัย อาจารย์พี่เลี้ยงมักจะไม่ให้การช่วยเหลือในการสอนงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนมากนัก มักจะให้มีการเรียนรู้ด้วยตนเอง ปล่อยให้ไปสอบถามหรือเรียนรู้กับอาจารย์ท่านอื่นๆ เองอย่างอิสระ แต่ทั้งนี้ก็ยังไม่ได้คำตอบหรือการสอนอย่างชัดเจน ส่วนอาจารย์ใหม่ที่เป็นอาจารย์ที่เพิ่งสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีแล้วมาเป็นอาจารย์จะได้รับการดูแลและสอนการจัดการเรียนการสอนจากอาจารย์พี่เลี้ยงมากกว่า แต่มักจะได้รับการดูแลแบบหลากหลายและจากพี่เลี้ยงหลายคน ส่วนข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์อาจารย์พี่เลี้ยง การสอนงานมักจะเป็นประสบการณ์จากการปฏิบัติงานจริง จึงทำให้อาจารย์พี่เลี้ยงสอนอาจารย์ใหม่อย่างหลากหลายตามประสบการณ์ที่ตนเองประสบหรือสังสรรค์ โดยที่จะใช้จากแนวทางที่ตนเองได้ปฏิบัติ การสอนงานบางเรื่องจึงมีลักษณะของการทำแบบที่ทำต่อๆ กันมา และให้อาจารย์ใหม่ทำต่อไป โดยที่ไม่ได้มีการสอนจากพื้นฐานของเรื่องนั้น เช่น การเขียนแผนการสอน จะให้ดูหรือคัดลอกจากตัวอย่างที่ทำกันมาแล้ว เป็นต้น ทำให้การสอนอาจารย์ใหม่โดยอาจารย์พี่เลี้ยงอาจจะมีการใช้ทฤษฎีการเรียนรู้ มาสู่การจัดการเรียนการสอนค่อนข้างน้อย โดยมีข้อมูลจากอาจารย์พี่เลี้ยงว่า ไม่ได้กำหนดเนื้อหาสาระหรือหลักสูตรเพื่อใช้สำหรับการสอนอาจารย์ใหม่ แต่ได้อาศัยประสบการณ์ที่ทำมาของอาจารย์พี่เลี้ยงในการสอนและถ่ายทอดความรู้

ข้อเสนอแนะในการฝึกกับอาจารย์พี่เลี้ยง โดยอาจารย์พี่เลี้ยงให้ข้อเสนอแนะว่า ต้องการให้มีคู่มือให้อาจารย์พี่เลี้ยงที่ชัดเจนในการสอนอาจารย์ใหม่ กำหนดให้อาจารย์พี่เลี้ยงได้มีแนวทางอย่างชัดเจนมากกว่าที่เป็นอยู่เดิม และมีทั้งแนวทางปฏิบัติและแนวทางการประเมินอาจารย์ใหม่ที่ชัดเจน จึงจะทำให้การพัฒนาอาจารย์ใหม่ทำได้มีประสิทธิภาพขึ้น ขณะที่อาจารย์ใหม่ได้มองเห็นว่า การได้เรียนรู้จากอาจารย์พี่เลี้ยงที่หลากหลายคนนั้น จะได้เห็นวิธีการทำงานที่หลากหลาย แต่ยังขาดความชัดเจนเป็นเรื่องเดียวกัน จึงเห็นว่าแม้จะทำในเรื่องเดียวกัน แต่อาจารย์พี่เลี้ยงปฏิบัติต่างกัน จึงทำให้อาจารย์ใหม่ยังมีความสับสนในการทำงาน ทั้งกลุ่มอาจารย์พี่เลี้ยงและอาจารย์ใหม่จึงได้เสนอให้มีการพัฒนาระบบการพัฒนาอาจารย์ใหม่โดยที่มีอาจารย์พี่เลี้ยงเป็นผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาอย่างจริงจัง และควรมีการมีพัฒนาระบบการประเมินการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ตลอดจนมีคู่มือการทำงานให้ทั้งอาจารย์พี่เลี้ยงและอาจารย์ใหม่

5) การอบรมเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน (Training) การอบรมระยะสั้นเพื่อการเรียนรู้การจัดการเรียนการสอนทางการพยาบาล ทุกวิทยาลัยไม่ได้มีหลักสูตรการอบรมที่ใช้เพื่อการพัฒนาสำหรับอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัย แต่จะรอให้มีการเปิดรับการอบรมหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนโดยวิทยาลัยพยาบาล หรือมหาวิทยาลัยต่างๆ จากการสัมภาษณ์ความเห็นของผู้เกี่ยวข้อง จะพบว่าเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานคุณสมบัติของอาจารย์ที่จะนับได้ว่าเป็นอาจารย์ประจำของวิทยาลัยนั้น ต้องได้รับการอบรมในหลักสูตรนี้ เพราะโดยปกติแล้วผู้ที่เข้ามาเป็นอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยจะสำเร็จการศึกษาหลักสูตรทางการพยาบาล แต่จะไม่ได้ผ่านหลักสูตรทางการศึกษาที่จะเกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน ดังนั้นสภาการพยาบาลจึงได้กำหนดคุณสมบัติเบื้องต้นสำหรับการนับว่ามีคุณสมบัติว่าเป็นอาจารย์พยาบาลที่จะสามารถจัดการเรียนการสอนให้นักศึกษาพยาบาลได้ อาจารย์พยาบาลใหม่ของสถาบันการศึกษาพยาบาลนั้นที่ยังไม่ได้รับการอบรมต้องได้ผ่านการอบรมในหลักสูตรนี้ การเข้าอบรมจึงเป็นการส่งอาจารย์ใหม่เข้าฝึกอบรมเป็นระยะเวลาตามที่หลักสูตรกำหนด แต่ทั้งนี้ยังพบว่า อาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยอีกจำนวนหนึ่งที่ยังไม่เคยได้รับการอบรม และบางคนได้จัดการเรียนการสอนไปแล้ว และบางคนยังได้เรียนรู้อยู่กับอาจารย์พี่เลี้ยง จึงทำให้ผู้บริหารและอาจารย์ใหม่เสนอให้มีการจัดหลักสูตรที่เป็นหลักสูตรเฉพาะสำหรับอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัย ที่ไม่ต้องรอการเข้ารับการอบรมเพียงอย่างเดียว เป็นการเรียนรู้ในสถานที่ปฏิบัติงานจริง เรียนรู้ไปพร้อมๆ กัน และให้มีผู้ร่วมในการพัฒนาอาจารย์ใหม่ที่มีความชัดเจน โดยเห็นได้จากมีคำพูดสะท้อนจากบางท่านว่า “ต้องไม่ปล่อยยให้ทำเองทั้งที่ยังไม่รู้เรื่อง ไม่เข้าใจ” อีกทั้งยังมีการสะท้อนอีกว่า การอบรมหลักสูตรนี้ไม่น่าจะเป็นคำตอบสุดท้ายเพียงคำตอบเดียวในการพัฒนาการเรียนการสอน

โดยสรุปจากสภาพการพัฒนาอาจารย์ใหม่ของแต่ละวิทยาลัย พบว่า รูปแบบการพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ในแต่ละวิทยาลัย มีหลายรูปแบบ แต่ยังคงขาดความชัดเจนและขาดความเป็นรูปธรรมที่จะใช้พัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่

ความต้องการในด้านการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ใหม่ พบว่า มีประเด็นที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

1) ควรพัฒนาหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนที่มีความเฉพาะสำหรับอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัย เพื่อการเรียนรู้การจัดการเรียนการสอนที่มีความชัดเจน ดังคำกล่าวที่ว่า

“ควรมีหลักสูตรสำหรับฝึกอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัย ให้เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนทั้งหมด อาจให้ศึกษาเอง หรือให้ไปเรียนกับอาจารย์ภายในเอง หรือจัดเป็นระยะสั้นๆ ให้เห็นการจัดการเรียนการสอนจริง”

“การเรียนรู้ด้านการเรียนการสอนยังไม่ชัดเจน เขียนแผนการสอนยังไม่เป็น การจัดการเรียนการสอนยังไม่ได้ฝึก ควรเริ่มฝึกด้านการเรียนการสอนก่อนที่จะไปอยู่กับอาจารย์ พี่เลี้ยงจะได้มีความพร้อมที่จะศึกษากับทีมงาน”

2) ควรพัฒนาการมีส่วนร่วมของอาจารย์พี่เลี้ยงในการช่วยเหลือและสนับสนุนให้การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่มีความเป็นรูปธรรมและชัดเจนมากขึ้น ดังคำกล่าวที่ว่า

“การดูแลอาจารย์ใหม่ควรทำให้เป็นระบบมากขึ้น การให้เป็นความรับผิดชอบของกลุ่มวิชากับอาจารย์พี่เลี้ยง จะไม่มีใครทราบว่าได้ดูแลอย่างไร อาจารย์ใหม่บางคนได้นิเทศนักศึกษาแล้ว ทั้งที่ยังไม่ได้ผ่านการอบรมศาสตร์และศิลป์”

“การฝึกกับอาจารย์พี่เลี้ยงไม่นานพอ การหมุนเวียนไปกับพี่เลี้ยงหลายคน บางคนอาจไม่เป็นตัวแบบที่ดีให้แก่อาจารย์ใหม่ และมีความหลากหลายในการสอน ไม่มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน ต่างคนต่างทำ”

3) ควรพัฒนาคู่มือการพัฒนาอาจารย์ใหม่สำหรับอาจารย์พี่เลี้ยงและอาจารย์ใหม่ได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาอาจารย์ใหม่ และมีความเข้าใจในบทบาทซึ่งกันและกัน ดังคำกล่าวที่ว่า

“การดูแลอาจารย์ใหม่ยังขาดคู่มือในการปฏิบัติงานของอาจารย์พี่เลี้ยงและอาจารย์ใหม่ เพื่อให้เห็นระบบที่ชัด เพื่อให้การดูแลอาจารย์ใหม่จะได้มีทิศทางไปในแนวเดียวกัน”

“ควรมีคู่มือในการปฏิบัติงานของอาจารย์พี่เลี้ยงและอาจารย์ใหม่ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาอาจารย์ใหม่ จะช่วยให้รู้ระบบ รู้การสอน รู้ข้อกำหนด รู้สมรรถนะและความต้องการของวิทยาลัย”

4. ผลของการพัฒนาอาจารย์ใหม่

ในสภาพการณ์ที่เป็นจริง พบว่า สมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ยังไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง โดยมีข้อมูลว่าอาจารย์ใหม่มีสมรรถนะแล้วเป็นบางส่วนแต่ยังไม่มากพอ และเห็นว่าอาจารย์ใหม่ยังต้องเรียนรู้อีกมาก ดังคำกล่าวที่ว่า

“อาจารย์ใหม่ได้ไปตามแนวทางที่ได้วางกันไว้ แต่บางคนนี้ก็ยังต้องพัฒนาอีกเยอะ ทั้งแนวคิดความเป็นครู บุคลิกภาพ การจัดการเรียนการสอน ยังต้องใช้เวลาฝึกอีก”

“ถือว่าน้องแต่ละคนได้รับการเรียนรู้ การสั่งสอนจากรุ่นพี่ๆ แต่อาจารย์ใหม่ยังต้องเรียนรู้อีกมาก โดยเฉพาะเรื่องเทคนิควิธีการสอนที่หลากหลาย จะต้องมีความรอบรู้และความคิดสร้างสรรค์ในการสั่งสมประสบการณ์ในการสอนอีกมาก”

“ในช่วงปี 1 ก็จะได้ยังไม่ทำอะไร ปีที่ 2 ก็ให้ฝึกในกลุ่มวิชาและช่วยงานในโครงสร้าง ช่วงที่ฝึกในกลุ่มวิชา พี่ก็จะให้น้องทำบ้าง แต่จากผลการประเมินบางคนก็ยังไม่ค่อยได้ทำอะไรมาก ตอนนี้กลุ่มที่ได้ไปเรียนครูคลินิกกลับมาก็ได้ฝึกเพิ่มเติมในเรื่องการเขียนแผนสอน แผนนิเทศ ก็น่าจะทำได้มากขึ้น แต่กลุ่มที่ยังไม่ได้ไปครูคลินิก น้องบางคนก็สนใจดี มีความตั้งใจ แต่ถ้าถามความเข้าใจในการเขียนแผนการสอน หรือแผนนิเทศ การประเมินผลยังไม่เข้าใจ พี่เลี้ยงที่พาไปก็ให้น้องช่วยสอน Procedure กับนักศึกษา การเขียนแผนสอนน้องปี 2 บางคนยังบอกว่ายังไม่เคยทำ”

หรือคำสนทนาของอาจารย์ใหม่ ที่กล่าวว่า

“การให้เวลาในการศึกษาด้านการเรียนการสอนเข้าไป ไม่มีใครบอกหรือให้ไปเรียนเรื่องบางเรื่องเราสามารถไปศึกษาได้ก่อน ไม่ต้องไปรอ เลยยังไม่รู้ว่าตอนนี้มีความสามารถพอจะสอนได้เลยไหม” สอดคล้องกับการประเมินตนเองของอาจารย์ใหม่ที่กล่าวว่า

“ยังไม่เพียงพอ เราคาดหวังว่าจะได้ถูก train ในความเป็นครูมากกว่านี้ ตอนนี้เหมือนไม่ถูกกล่าวถึงเรื่องการเรียนการสอนเลย ยังไม่ฝึกการสอนเลย ต้องพัฒนาอีก”

“น่าจะยังไม่เพียงพอ หนูเคยสอนครั้งเดียว แต่ยังไม่มีการบอกว่าทำได้หรือไม่ ต้องมีอะไรปรับอีกบ้าง แต่ถ้าประเมินตัวเอง ต้องให้เวลาอีกจึงจะทำได้”

ความต้องการที่จะให้เกิดผลการพัฒนาที่ดี กลุ่มอาจารย์ใหม่ต้องการให้วิทยาลัยมีการกำหนดสมรรถนะให้ชัดเจน และมีเวลาการจัดฝึกประสบการณ์ด้านการเรียนการสอนและความเป็นครูที่มีความชัดเจนมากกว่าเดิม โดยไม่ต้องรอเพียงการเข้าอบรมครูคลินิก ดังคำกล่าวที่ว่า

“หนูว่าในวิทยาลัยต้องมีแนวทางให้ครูใหม่ ถ้ามีครูใหม่มา ต้องจัดการฝึกการเรียนการสอนให้พวกเราก่อน แล้วค่อยไปฝึกประสบการณ์กับพี่เลี้ยง น่าจะช่วยให้มากกว่านี้”

“พวกเราได้ทำงานหลากหลาย ได้เรียนรู้มาก แต่สมรรถนะการสอนไม่ค่อยได้ฝึกอย่างจริงจัง เราคาดหวังว่าเมื่อมาถึงน่าจะจะได้เรียนรู้อะไรที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนมากๆ เรียนรู้ในความเป็นครูผู้สอน แต่เราก็ถูกฝึกไปเรื่อยๆ มีแต่บอกว่า รออบรมครูคลินิก หนูว่าในวิทยาลัยต้องทำให้ครูใหม่ด้วย ต้องจัดการฝึกให้ก่อน จะได้เข้าใจ แล้วให้ไปหาประสบการณ์อีกที จึงจะทำได้”

“ทำได้ถ้าให้เวลาทั้งการสอนและนิเทศ หนูได้ไปอบรมครูคลินิก กลับมาอาจารย์ก็ให้รับผิดชอบนักศึกษาเอง ถ้าให้เวลาเตรียม มีการฝึกที่ชัดเจน เราก็น่าจะทำการสอนได้ แต่หนูก็ไม่ทราบนะจะว่ามีการกำหนดสมรรถนะอาจารย์ไว้ยังงัย ก็คิดว่าเป็นเรื่องการสอนและนิเทศนักศึกษา”

5. การติดตามและการประเมินผล

ในสภาพการณ์ที่เป็นจริง พบว่า บางวิทยาลัยมีการประเมินอาจารย์ใหม่เป็นระยะๆ โดยใช้แบบประเมินของวิทยาลัย แต่บางแห่งจะให้การติดตามสอบถามอย่างไม่เป็นลายลักษณ์อักษร กลุ่มตัวอย่างจึงเห็นว่า ระบบที่มียังขาดการประเมินผลอย่างเป็นรูปธรรม การควบคุม กำกับติดตามยังไม่ชัดเจน ทำให้การพัฒนาและประเมินสมรรถนะอาจารย์ใหม่ยังไม่ชัดเจนทั้งอาจารย์พี่เลี้ยงยังไม่ทราบบทบาทที่ชัดเจน ดังกล่าวที่ว่า

“การประเมินผลในระหว่างการฝึกในโรงพยาบาล ในแต่ละที่เราจะมีการประเมินผล ใช้แบบประเมินของเรา”

“การประเมินผลในระหว่างการฝึกในโรงพยาบาล การติดตามประเมิน อาจมีการสอบถามอย่างไม่เป็นทางการและไม่ได้เป็นลายลักษณ์อักษร”

“ระบบการประเมินอาจารย์ใหม่ อาจจะมีการประเมิน แต่ไม่มีการชี้แจงอย่างชัดเจน ทำให้ไม่ทราบว่า การทำงานต้องได้สมรรถนะอย่างไร”

ความต้องการในการติดตามและประเมินผล มีข้อเสนอให้ควรพัฒนาระบบการประเมินการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ที่มีความเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง ดังกล่าวที่ว่า

“ควรมีการกำหนดสมรรถนะของอาจารย์ใหม่ในแต่ละปีเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาที่ชัดเจนและมีการประเมินที่ชัดเจน หากมีการกำหนดการจัดการเรียนการสอน 6 สมรรถนะ ก็สามารถให้การประเมิน 6 สมรรถนะได้”

“ควรมีการกำกับติดตามประเมินทั้งอาจารย์ใหม่และอาจารย์พี่เลี้ยง”

“ควรพัฒนาระบบการประเมินการสอนที่ชัดเจน อาจจะเป็นสมรรถนะที่พึงมีและสมรรถนะที่พึงจะพัฒนาตนเอง และมีการชี้แจงให้ชัดเจน”

6. การใช้รูปแบบการสอนแบบสะท้อนคิดเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่

ผู้วิจัยได้เสนอรูปแบบการสอนแบบสะท้อนคิดที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสาร มีกระบวนการ 6 ขั้นตอน ประกอบด้วย การสะท้อนคิด การวางแผนและเตรียมการ การลงมือปฏิบัติ การรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์และประเมิน และการตัดสินใจ และได้สอบถามความคิดเห็นในการใช้รูปแบบการสอนแบบสะท้อนคิดที่ได้มีการดำเนินอยู่ในวิทยาลัยแต่ละแห่ง ในสภาพการณ์ที่เป็นจริง พบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นว่า การสอนแบบสะท้อนคิดเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นกระบวนการที่ดี เป็นกระบวนการทั้งหมดของการจัดการเรียนการสอนและเน้นให้ครูมีกระบวนการคิดทุกขั้นตอน โดยมีบางขั้นตอนที่เห็นว่ามีประสิทธิภาพ แต่บางขั้นตอนอาจจะยังไม่ชัด ต้องพัฒนากระบวนการที่จะนำไปใช้ในแต่ละขั้นตอนให้ชัดเจน บางที่ได้ดำเนินการในการพัฒนานักศึกษาให้มี

การเขียนหรือพูดเพื่อสะท้อนในการเรียนในบางรายวิชา แต่ไม่ได้ชัดเจนว่าได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนอย่างไร สำหรับการพัฒนาอาจารย์ตามรูปแบบนี้มีข้อมูลสรุปได้ว่า ได้มีการดำเนินการในบางขั้นตอนแล้วในวิทยาลัย แต่ไม่ชัดเจนว่ามีการดำเนินการครบทั้ง 6 ขั้นตอน หรือไม่อย่างไร และทุกกลุ่มได้สนับสนุนให้มีการพัฒนากระบวนการใช้รูปแบบให้ชัดเจนและนำมาใช้ได้จริงเพื่อการพัฒนาอาจารย์ใหม่ได้ดียิ่งขึ้นอย่างมีมาตรฐาน นอกจากนี้ได้มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมประเด็น/ปรับปรุงในขั้นตอนคือ 1) ควรมีกิจกรรมเพิ่มเติมในการให้อาจารย์ใหม่ได้รู้จักการวิเคราะห์ตนเอง การทำความเข้าใจตนเองและผู้อื่น ก่อนการใช้กระบวนการพัฒนารูปแบบนี้ 2) การฝึกวิเคราะห์ตนเองในขั้นตอนสะท้อนคิด 3) การปรับทัศนคติและมุมมองที่จะเป็นครู 4) การวิเคราะห์พื้นฐานตนเอง 5) ขั้นตอนปรับปรุงให้การสอนดีขึ้น 6) การให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม 7) การสะท้อนจากบุคคลอื่น ดังตัวอย่างคำพูดของกลุ่มตัวอย่าง

“ก็น่าจะดีนะ น่าจะช่วยให้” “น่าจะมีโครงการอื่นมาก่อน เช่น เรื่องราวของการไปเรียนรู้การวิเคราะห์ตัวเอง ต้องมีเรื่องของตัวนำเองมาก่อน ถ้าจะให้เรื่องของ Reflective Teaching Model ใช้ได้ผล ต้องมีเรื่องของ การเข้าใจตนเอง การเข้าใจผู้อื่น เพราะเมื่อไหร่ที่เราเข้าใจและเข้าใจตัวเอง สุดท้ายก็คือ สิ่งที่เราจะพูดเขาให้คือ การลดทูลีมานะ ไม่ถือตัว”

“น่าจะทำให้อาจารย์ใหม่พัฒนาได้ดีขึ้น เพราะมีแนวทางในการที่จะพัฒนาตัวเองในการสอน”

“ก็คิดว่าเหมาะสม เพราะพอครบทั้ง 6 ขั้นตอน สุดท้ายที่ตัดสินใจก็เหมือนการประเมินผลของอาจารย์ใหม่ สุดท้ายเราก็จะดูเหมือนว่าสะท้อนอะไรออกมาและสามารถที่จะเอาไปพัฒนาต่อได้นะคะ”

“กระบวนการก็โอเคแล้ว มันจะได้แนวทางในการพัฒนาคนอีกแบบหนึ่ง ถ้าเป็นสิ่งที่ดี ถ้าการดำเนินการได้ผลไม่แตกต่างจากเดิมมากนัก แต่หากเป็นกระบวนการในการพัฒนาที่ชัดเจนก็นับว่าเป็นสิ่งที่ดี แต่หากว่าการทดลองใช้แล้ว ได้ผลดีกว่าจากที่เคยทำอยู่ก็นับว่าได้ผลที่ดี และมีกระบวนการที่ดีในการพัฒนา”

“คิดว่าน่าจะทำให้เป็นลักษณะอักษร กำหนดข้อความคำถามที่เขาสามารถอ่านก่อนแล้วและรู้ว่าต้องทำอะไรต่อ ทุกขั้นตอนเลยนะคะ จะต้องมีการละเอียด มีวิธีการอย่างไร น่าจะดีและมีประโยชน์เพราะมันเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ว่าเราได้ทำอย่างชัดเจน”

ความต้องการให้ใช้รูปแบบการสอนแบบสะท้อนคิด กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อมูลสรุปได้ว่า การนำรูปแบบการสอนแบบสะท้อนคิดมาใช้ในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ น่าจะเป็นสิ่งที่ดี เป็นกระบวนการที่ดี หากนำมาใช้จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนา น่าจะพัฒนาอาจารย์ใหม่ได้ จะได้มีกระบวนการที่หลากหลายในการพัฒนาคน จะได้เป็นกระบวนการ

ที่ชัดเจนในการพัฒนา จะทำให้อาจารย์ใหม่รู้จักคิดและตัดสินใจ โดยเฉพาะในช่วงที่มาฝึกการสอนในกลุ่มวิชา เพื่อให้การฝึกเกิดการเตรียมอาจารย์ใหม่ที่มีกระบวนการพัฒนา มีกรอบในการทำงาน การคิดที่ชัดเจนขึ้น ทั้งนี้ควรพัฒนาการปฏิบัติในแต่ละขั้นตอนให้ชัดเจน มีแนวปฏิบัติอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร เนื่องจากในรูปแบบยังไม่สามารถเห็นถึงแนวปฏิบัติที่ชัดเจนได้ และต้องอาศัยผู้ที่ช่วยดูแลและให้ข้อเสนอแนะแก่อาจารย์ใหม่ที่ตรงและชัดเจน รวมทั้งผู้ดูแลอาจารย์ใหม่ต้องมีความเข้าใจที่ตรงกัน

“เป็นสิ่งที่น่าจะดี นำมาใช้ได้ แต่น่าจะเป็นช่วงปีหลังๆ ที่ผ่านกระบวนการเตรียมเรียบร้อยแล้ว จึงจะนำมาใช้ได้ อาจจะเป็นช่วงที่เข้าไปอยู่ในกลุ่มวิชา ถ้าเอามาใช้ช่วงต้นจริงๆ อาจจะใช้ไม่ได้”

“เป็นความคิดที่ดีนะ น่าจะทำให้น้องได้พัฒนาอย่างเป็นกระบวนการขึ้น ไม่ได้ทำอย่างสะเปะสะปะ มีกรอบในการทำงานบ้าง ในระยะแรกๆ การพัฒนาจะได้ชัดเจน คงจะใช้ในช่วงเข้ากลุ่มวิชา น่าจะเหมาะสม เพราะเป็นการเรียนรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอนจริงๆ”

โดยสรุป การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ควรให้อาจารย์ใหม่เกิดสมรรถนะเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน 7 ด้าน โดยควรพัฒนาหลักสูตรที่ใช้ในการพัฒนาอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัย ให้อาจารย์พี่เลี้ยงได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาอาจารย์ใหม่ พัฒนาคู่มือการพัฒนาอาจารย์ใหม่สำหรับอาจารย์พี่เลี้ยงและอาจารย์ใหม่ ตลอดจนการพัฒนากระบวนการประเมินการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ ส่วนการใช้รูปแบบการสอนแบบสะท้อนคิดที่มีอยู่จริงในวิทยาลัย หากเป็นความเห็นที่เกี่ยวกับการสอนจะพบว่า มีการใช้ในบางขั้นตอนตามรูปแบบที่เสนอให้พิจารณา และทุกกลุ่มสนับสนุนให้พัฒนารูปแบบการสอนแบบสะท้อนคิดตามที่ได้นำเสนอให้มีแนวปฏิบัติในแต่ละขั้นตอนให้มีความชัดเจน สามารถปฏิบัติได้จริง และต้องการให้นำมาใช้เพื่อพัฒนาอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยได้จริง จึงสามารถสรุปจากความต้องการนี้จะนำไปสู่การพัฒนาแบบมีความชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในการพัฒนาอาจารย์ใหม่ ซึ่งการยกร่างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่จึงได้นำประเด็นที่ยังเป็นปัญหาในการพัฒนาอาจารย์ใหม่เป็นข้อมูลประกอบกับแนวคิดการพัฒนาอาจารย์ใหม่ในการยกร่างและพัฒนารูปแบบเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่

ตอนที่ 1.2 การศึกษาทบทวนหลักการ แนวคิด และทฤษฎี ที่ผู้วิจัยได้นำมาใช้เพื่อการสังเคราะห์และพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ ในการศึกษาครั้งนี้ ดังนี้

1.หลักการ แนวคิด การวิจัยและพัฒนา

การวิจัยและพัฒนา (Research & Development: R&D) เป็นการศึกษาที่มีจุดมุ่งหมายในการประดิษฐ์หรือออกแบบนวัตกรรม หรือสิ่งผลิตใหม่ (Vogt, 2005) ประกอบด้วย การศึกษาที่เป็นการวิจัยพื้นฐาน (basic search) ที่มุ่งหาความรู้ความจริงเกี่ยวกับทฤษฎี หลักการ กฎเกณฑ์ในการหาความรู้ทางวิชาการและการวิจัยประยุกต์ (applied research) ที่มุ่งการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ ขั้นตอนของการศึกษา จึงประกอบด้วย ขั้นตอนที่เป็นขั้นของการวิจัย (Research หรือ R) และขั้นตอนของการนำไปปฏิบัติและพัฒนา (Development หรือ D)

2.หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะครู/อาจารย์

การพัฒนาครู/อาจารย์ ได้มีนักวิชาการได้เสนอรูปแบบการพัฒนาไว้หลายรูปแบบ ซึ่งแต่ละรูปแบบจะมีเป้าหมายและวิธีการที่แตกต่างกัน แต่ทั้งนี้ผลลัพธ์คือต้องการให้ครู/อาจารย์ได้พัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะดีขึ้น โดยเฉพาะการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนหรือการจัดการเรียนรู้ของอาจารย์ให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตรและการจัดการศึกษา ทั้งนี้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การจัดการเรียนการสอนเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรู้ ทักษะ และเจตคติเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ที่อาจารย์สามารถเรียนรู้ได้และพัฒนาให้ดีขึ้น การเรียนรู้ของอาจารย์ใหม่ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่จะมาทำหน้าที่เป็นอาจารย์ผู้สอนจึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านการจัดการเรียนการสอน โดยอาจต้องอาศัยอาจารย์พี่เลี้ยงหรือผู้ที่มีประสบการณ์สูงกว่าในการช่วยดูแล ให้คำแนะนำ เพื่อปรับปรุงพัฒนาสมรรถนะการสอน ตลอดจนสมรรถนะที่เกี่ยวข้องในความเป็นครู ให้อาจารย์ใหม่ได้สร้างความก้าวหน้าของตนเอง ตลอดจนส่งเสริมพัฒนาการและเพิ่มคุณภาพให้แก่ผู้เรียน (Wiles and Bondi, 2004; กรองทอง จิรเดชากุล, 2550; วัชร เล่าเรียนดี, 2552)

หลักการ แนวคิดในการพัฒนาครู/อาจารย์ การพัฒนาอาจารย์ใหม่ที่จะกระทำในครั้ง นี้ จะใช้หลากหลายหลักการ ได้แก่ หลักการแนวคิดการดูแลแนะนำ (Mentoring) การติดตามดูแลแนะนำโดยอาจารย์พี่เลี้ยง เพื่อการพัฒนาวิชาชีพ โดยการจับคู่บุคคลที่มีประสบการณ์สูงกว่า มีความรู้สูงกว่า และมีอาวุโสมากกว่า ทำงานร่วมกันเพื่อให้ความช่วยเหลือผู้ที่มิมีประสบการณ์หรือความรู้ต่ำกว่า โดยอาจารย์พี่เลี้ยงจะแลกเปลี่ยนความคิดและกลยุทธ์ในการทำงาน สังเกตการทำงานและให้ข้อมูลย้อนกลับและติดตามดูแลผู้ที่อยู่ในความดูแลเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ (Guskey, 2000; Sweeny, 2008) การฝึกอบรมในขณะทำงาน (On the job training) ซึ่งเป็นเทคนิค วิธีการที่ช่วยให้บุคคลได้เรียนรู้จากการปฏิบัติจริงในสถานการณ์จริง การสังเกตและการประเมิน (Observation and Assessment) จะเป็นการสังเกตผู้อื่นหรือให้ผู้อื่นสังเกต และให้ข้อมูลย้อนกลับจากการสังเกต ซึ่งจะ

เป็นผลดีสำหรับผู้สังเกตและผู้ถูกสังเกตด้วย (Guskey, 2000; Sparks & Loucks-Horsley อ้างใน Ubben et al, 2001) การมีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการพัฒนา (Involve in a Development Process)

ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult Learning Theory) การส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ซึ่งอยู่ในวัยผู้ใหญ่ ต้องคำนึงถึงวิธีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ซึ่งแตกต่างจากการเรียนรู้ของบุคคลซึ่งอยู่ในวัยเด็ก ซึ่ง Knowles (1970 as cited in Knowles et al, 2005) กล่าวว่า ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดีที่สุด หากได้เป็นส่วนหนึ่งของการวินิจฉัย วางแผน เรียนรู้ และประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีความพร้อมในการเรียนรู้มากขึ้นเมื่อสิ่งที่เรียนรู้นั้นตรงกับความต้องการ และมีแรงจูงใจภายใน นอกจากนี้ ผู้ใหญ่ต้องการการเรียนรู้ที่เป็นการนำตนเอง มีโอกาสในการสะท้อนความคิด วิเคราะห์ และวิจารณ์ญาณ รวมทั้งสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน (Knowles, 1970 as cited in Knowles et al, 2005; Glatthorn, 1990) การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้ออำนวยให้ผู้ใหญ่เรียนรู้ได้ดีขึ้นต้องเป็นบรรยากาศที่มีความไว้วางใจ การยอมรับ และการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (Glatthorn, 1990)

แนวคิดการมีส่วนร่วม (Participation) การพัฒนาอาจารย์ใหม่นั้นต้องอาศัยผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่ามาเป็นอาจารย์พี่เลี้ยง ซึ่งจะเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในการพัฒนา โดยรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ในครั้งนี้ จะใช้การมีส่วนร่วมกับอาจารย์พี่เลี้ยงโดยประยุกต์แนวคิดการมีส่วนร่วมของ Cohen & Uphoff (1977) และ ศิริวรรณ วณิชพัฒน์วรชัย (2552) ซึ่งมีขั้นตอนสำคัญที่จะใช้ในการมีส่วนร่วม 4 ขั้นตอนคือ

- 1) การมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์และตัดสินใจ (Participant in Decision Making)
- 2) การมีส่วนร่วมในการวางแผน (Participant in Planning)
- 3) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ (Participant in Implementation)
- 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Participant in Evaluation)

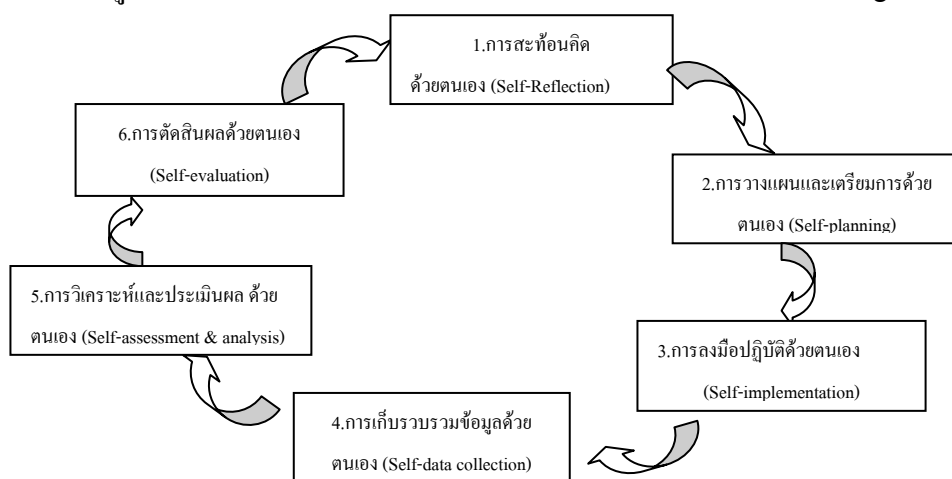
3. หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบการสอนแบบสะท้อนคิด

การสังเคราะห์รูปแบบการสอนแบบสะท้อนคิดทั้งการพยาบาลและการศึกษา พบว่า มีลักษณะที่คล้ายกันคือ การมีประสบการณ์และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เพื่อนำไปสู่แนวปฏิบัติที่ดี ซึ่งจะเป็นทั้งการพัฒนาตนเองและวิชาชีพทั้งในด้านการสอน ซึ่งเป็นบทบาทของครูและการให้บริการแก่ผู้รับบริการซึ่งเป็นบทบาทของวิชาชีพพยาบาล อาจารย์พยาบาลจึงต้องสามารถแสดงบทบาททั้งสองส่วนนี้ได้เป็นอย่างดี เมื่อพิจารณาจากหลักการและรูปแบบนี้ จึงสรุปได้ว่า ควรมีการเตรียมอาจารย์ใหม่ให้มีการฝึกตนเองตามหลักการสะท้อนคิดเพื่อเป็นการนำไปสู่การแสดงบทบาทที่ดี

ของอาจารย์พยาบาลได้ในอนาคต การวิจัยครั้งนี้ใช้การสังเคราะห์รูปแบบที่ประกอบไปด้วยรูปแบบของ Pollard et al (2008) 7 ขั้นตอน รูปแบบของ Gibbs (1988) 6 ขั้นตอน และรูปแบบของ Clarks (2007) 3 ขั้นตอน เป็นแนวทางหลักเนื่องจากมีความชัดเจนในขั้นตอนปฏิบัติและสามารถใช้ประกอบได้ทั้งการสอนในชั้นเรียนและการสอนภาคปฏิบัติในคลินิก ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในวิชาชีพพยาบาล

ลักษณะการสอนแบบสะท้อนคิด เป็นกระบวนการที่เป็นพลวัตในการปฏิบัติการของผู้สอน ได้ถูกคาดหวังให้มีการวางแผน จัดหา และลงมือปฏิบัติ ผู้สอนแบบสะท้อนคิดจึงต้องทำการติดตามสังเกต และรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ถึงความสนใจ การปฏิบัติ และความรู้สึกของผู้เรียน และทำให้มีหลักฐานที่จะวิเคราะห์และประเมินผล เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมและการตัดสินใจ จึงเป็นกระบวนการที่เป็นวงจรที่จะช่วยให้เกิดมาตรฐานของการสอนที่มีคุณภาพสูงยิ่งขึ้น จึงได้สรุปเป็นรูปแบบการสอนแบบสะท้อนคิดด้วยตนเองเป็น 6 ขั้นตอน ได้แก่ การสะท้อนคิด การวางแผนและการเตรียมการ การลงมือปฏิบัติ การเก็บข้อมูล การวิเคราะห์และประเมิน และการตัดสินใจ ดังภาพ 4.1

ภาพ 4.1 รูปแบบการสอนแบบสะท้อนคิดด้วยตนเอง: 6-S Reflective Teaching Model



ที่มา: ปรับจากรูปแบบของ Pollard et al (2008) รูปแบบของ Gibbs (1988) รูปแบบของ Clarks (2007)

จะเห็นได้ว่าการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การสอนแบบสะท้อนคิดของอาจารย์ใหม่เป็นวงจรกระบวนการที่ต้องได้รับการเตรียมอย่างเป็นแบบแผน วงจรนี้จะเป็นการเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกครั้งที่จะทำการสอน จึงทำให้อาจารย์ใหม่ได้มีการสะท้อนคิดในทุกครั้ง จึงทำให้การปฏิบัติการสอนมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากการเรียนรู้จากประสบการณ์ และต้องนำข้อมูลไปวางแผนให้ดีขึ้นในครั้งต่อไป อาจารย์ใหม่จึงมีการเรียนรู้การสอนอย่างต่อเนื่อง การจัดการเรียนการสอนที่มีการใช้กระบวนการสะท้อนคิดจึงเป็นการพัฒนาอาจารย์ใหม่ในการจัดการเรียนการสอน นอกจากนี้

หากนำไปใช้ในการปฏิบัติการพยาบาลร่วมกับนักศึกษาพยาบาลขณะฝึกภาคปฏิบัติ ก็จะเป็นการพัฒนาวิชาชีพทั้งในบทบาทของอาจารย์พยาบาลและบทบาทของพยาบาลวิชาชีพอีกทางหนึ่งด้วย

สรุปการระบุเป้าหมายและผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ในการพัฒนารูปแบบ ผลจากการวิเคราะห์สิ่งที่คาดหวังกับสภาพที่เป็นจริง ร่วมกับการสังเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนของอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยพยาบาลในสถาบันพระบรมราชชนก การระบุเป้าหมายและผลลัพธ์ที่พึงประสงค์คือ พัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ โดยกระบวนการพัฒนาจะต้องมีการมีส่วนร่วมของระบบที่เกี่ยวข้องในการดูแลอาจารย์ใหม่เพื่อให้ผู้มีประสบการณ์สูงได้ให้การช่วยเหลือ ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ ขณะเดียวกันอาจารย์ใหม่ต้องใช้รูปแบบการสอนแบบสะท้อนคิดเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีการใช้ทักษะทางปัญญาในตนเอง ให้สามารถจัดการเรียนรู้ด้วยการชี้นำตนเอง และเป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์การปฏิบัติงานในสถานการณ์จริง เป็นการเรียนรู้ที่มีความต่อเนื่อง และเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของนักศึกษา

ตอนที่ 2 ผลการสร้างและหาคุณภาพรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

ตอนที่ 2.1 ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ได้พัฒนาขึ้นจากการศึกษาสภาพและแนวคิด ทฤษฎี โดยได้กำหนดความหมายของรูปแบบ คุณลักษณะของรูปแบบ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการขับเคลื่อนรูปแบบและองค์ประกอบของรูปแบบที่ได้จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลต่างๆ ได้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ ที่ประยุกต์จากรูปแบบการโค้ชพีพีซีอี (Preparing phase, Planning phase, Coaching phase, Evaluating phase: PPCE coaching Model) ของ ธัญพร ชื่นกลิ่น (2553) และรูปแบบการพัฒนากลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาของศกลวรรณ เป็ลียนจำ (2550) และใช้การพัฒนาแบบระบบพี่เลี้ยง (mentoring) ที่ประยุกต์แนวความคิดการมีส่วนร่วมของ Cohen & Uphoff (1977) และ ศิริวรรณ วนิชวัฒนารักษ์ (2552) รูปแบบการสอนแบบสะท้อนคิด

ที่ปรับจากรูปแบบของ Pollard et al (2008) รูปแบบของ Gibbs (1988) และรูปแบบของ Clarks (2007) ใช้วิธีการฝึกในระหว่างปฏิบัติการเรียนรู้การเรียนการสอน (On the Job Training) และการสังเกตและการประเมิน (Observation and Assessment) ทำให้ได้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ ที่มีองค์ประกอบ 4 ประการ ได้แก่ องค์ประกอบเชิงหลักการและวัตถุประสงค์ องค์ประกอบการเตรียมการ องค์ประกอบกระบวนการพัฒนา และองค์ประกอบการประเมินผล ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 องค์ประกอบเชิงหลักการและวัตถุประสงค์ (Conceptual and Objective) เป็นการอธิบายถึงหลักการแนวคิดและวัตถุประสงค์ของรูปแบบโดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ที่จะนำไปสู่การมีสมรรถนะที่ดีขึ้นและส่งผลต่อการเรียนรู้ที่ดีของนักศึกษา

องค์ประกอบที่ 2 องค์ประกอบการเตรียมการ (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 วณิชวัฒนวรชัย (2552) มีกระบวนการที่เป็นพลวัต 6 ขั้นตอน ได้แก่ การสะท้อนคิด การวางแผนและเตรียมการ การลงมือปฏิบัติ การรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์และประเมิน และการตัดสินใจ ซึ่งได้ปรับมาเป็นรูปแบบดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เรียนรู้สู่การสอน (การสะท้อนคิด)

ขั้นตอนที่ 2 เสริมสร้างความเข้าใจ (การวางแผนและเตรียมการ)

ขั้นตอนที่ 3 ปฏิบัติการอย่างมั่นใจ (การลงมือปฏิบัติ)

ขั้นตอนที่ 4 รวบรวมได้อย่างประจักษ์ (การรวบรวมข้อมูล)

ขั้นตอนที่ 5 วิเคราะห์และวิพากษ์ (การวิเคราะห์และประเมิน)

ขั้นตอนที่ 6 เน้นแนวทางอย่างสร้างสรรค์ (การตัดสินใจ)

องค์ประกอบที่ 4 องค์ประกอบประเมินผล (Evaluation) การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาตามรูปแบบ มี 2 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ประเมินผลลัพธ์จากการพัฒนา

ขั้นตอนที่ 2 ประเมินผลความพึงพอใจต่อการร่วมกระบวนการพัฒนา

ตอนที่ 2.2 ผลการพัฒนาคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่

สรุป เนื้อหาสาระของคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ มีทั้งหมด 3 เล่ม สรุปสาระแต่ละเล่ม ดังนี้

1.เอกสารคู่มือเล่มที่ 1 เป็นเอกสารประกอบการใช้รูปแบบฯ ที่ใช้อธิบายองค์ประกอบเชิงหลักการและวัตถุประสงค์ และองค์ประกอบการเตรียมการ ประกอบด้วย คำชี้แจงตารางสรุปการใช้รูปแบบกับเอกสาร 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 การสอนแบบสะท้อนคิด (เอกสาร 04)

หน่วยที่ 5 เรื่อง ลักษณะการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ (เอกสาร 05)

หน่วยที่ 6 เรื่อง การวางแผนการจัดการเรียนการสอน (เอกสาร 06)

หน่วยที่ 7 เรื่อง เทคนิคการจัดกิจกรรมการสอนที่หลากหลาย (เอกสาร 07)

หน่วยที่ 8 เรื่อง การวัดและประเมินผลการศึกษา (เอกสาร 08)

หน่วยที่ 9 เรื่อง คุณธรรมจริยธรรมในความเป็นครู (เอกสาร 09)

หน่วยที่ 10 เรื่อง บุคลิกภาพความเป็นครูกับการสอนที่ดี (เอกสาร 10)

1.2 เครื่องมือที่ใช้ประกอบในดำเนินการตามรูปแบบฯ ประกอบด้วย

แบบประเมิน 01 เรื่อง แบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

แบบบันทึก 02 เรื่อง การวิเคราะห์สมรรถนะตนเอง โดยวิธี SWOT และ การ
ระบุตำแหน่งสมรรถนะตนเองในการจัดการเรียนการสอน

แบบประเมิน 03 เรื่อง แบบประเมินความพึงพอใจต่อการจัดอบรม การ
เตรียมความพร้อม

แบบบันทึก 04 เรื่อง แบบบันทึกการสรุปความรู้

แบบบันทึก 05 เรื่อง แบบบันทึกการประเมินและการวางแผนพัฒนาตนเอง

1.3 เอกสารภาคผนวก ตารางการอบรม ‘เริ่มเรียนรู้สู่การปฏิบัติ’ ระยะเวลา 3 วัน

2.เอกสารคู่มือเล่มที่ 2 เป็นเอกสารประกอบการใช้รูปแบบฯ ที่ใช้อธิบาย
องค์ประกอบกระบวนการพัฒนา ประกอบด้วย คำชี้แจง ตารางสรุปการใช้รูปแบบกับเอกสาร ดังนี้

2.1 เอกสารประกอบการใช้ในรูปแบบฯ ประกอบด้วย

หน่วยที่ 1 เรื่อง การสังเกตการสอน (เอกสาร 11)

หน่วยที่ 2 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 แผนผังการตั้งกล้องการบันทึกวิดีโอเพื่อการบันทึกการจัดการ
เรียนการสอน

ภาคผนวก ข เอกสารความรู้วิธีการตัดต่อวิดีโอ 2 กล้อง ให้เป็น 1 ภาพ 2

บรรยากาศระหว่างผู้สอนและผู้เรียน

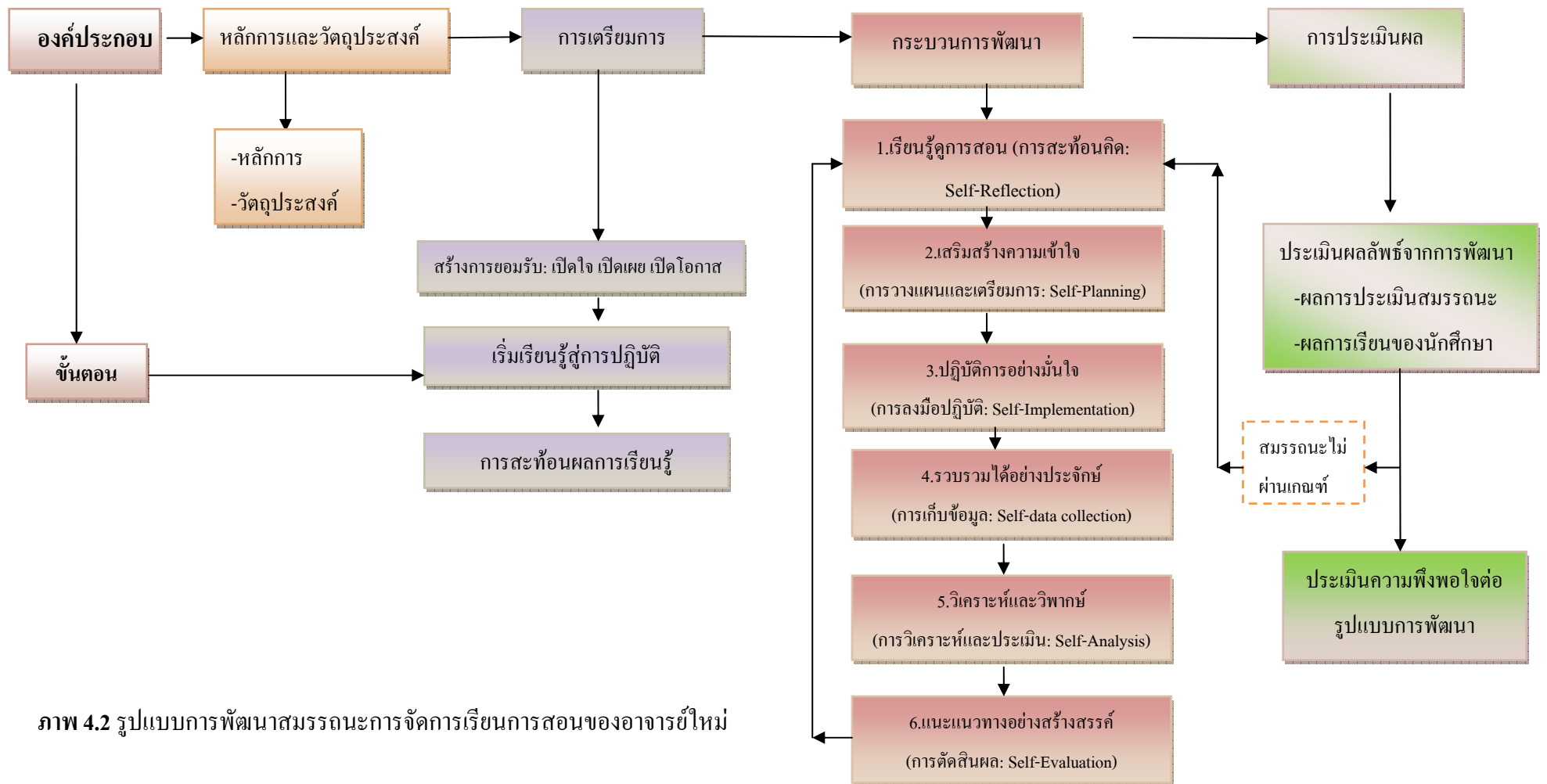
หมายเหตุ การปรับปรุงคู่มือการใช้รูปแบบภายหลังการทดลองใช้รูปแบบในเอกสาร
คู่มือเล่มที่ 2 คือ แบบบันทึกการให้และรับข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ (แบบบันทึก 10) โดยการ

เพิ่มการบันทึกสะท้อนคิดก่อน ระหว่าง และหลังการสอนในตอนที่ 2 และปรับตอนที่ 3 ให้เป็นการให้ข้อมูลและรับข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์

3.เอกสารคู่มือเล่มที่ 3 เป็นเอกสารประกอบการใช้รูปแบบฯ ที่ใช้อธิบายองค์ประกอบการประเมินผล ประกอบด้วย คำชี้แจง ตารางสรุปการใช้รูปแบบกับเอกสารเครื่องมือที่ใช้ประกอบในดำเนินการตามรูปแบบ ดังนี้

แบบประเมิน 01 เรื่อง แบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของ
อาจารย์ใหม่ วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก
แบบบันทึก 12 เรื่อง แบบบันทึกสรุปผลคะแนนนักศึกษา
แบบบันทึก 13 เรื่อง แบบบันทึกสะท้อนผลการเรียนรู้และวางแผนพัฒนา
แบบประเมิน 14 เรื่อง แบบประเมินความพึงพอใจต่อการเข้าร่วม
กระบวนการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่
แบบประเมิน 15 เรื่อง แบบประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการจัดการ
เรียนการสอนของอาจารย์

โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของรูปแบบและขั้นตอนในองค์ประกอบ
ดังแสดงในแผนภาพ 4.2 และรายละเอียดขั้นตอนและขั้นตอนย่อยในการดำเนินการตามรูปแบบฯ
สามารถศึกษาได้จากภาคผนวก ก



ภาพ 4.2 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่

ตอนที่ 2.3 ผลการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

ตอนที่ 2.3.1 การประเมินคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

ผลการประเมินคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในแต่ละด้าน ดังปรากฏในตาราง 4.1-4.5

ตาราง 4.1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ อาจารย์พี่เลี้ยง และอาจารย์ใหม่ ที่มีต่อคุณภาพของรูปแบบด้านความเป็นไปได้ (n=15)

รายการ	$\bar{X}$ และ (SD) ของผู้ประเมิน				การแปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญ	อาจารย์พี่เลี้ยง	อาจารย์ใหม่	รวม	
1. รูปแบบฯ สามารถนำไปใช้ได้จริง ในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก	4.80 (0.45)	4.80 (0.45)	5.00 (0.00)	4.87 (0.35)	มากที่สุด
2. รูปแบบฯ ขอมอบได้และมีความเป็นไปได้ในการดำเนินการ	4.60 (0.55)	4.80 (0.45)	4.60 (0.55)	4.67 (0.49)	มากที่สุด
3. รูปแบบฯ ง่ายต่อการทำความเข้าใจ และไม่ยุ่งยากในการปฏิบัติ	4.20 (0.84)	4.40 (0.55)	4.60 (0.55)	4.40 (0.63)	มาก
4. รูปแบบฯ มีความเป็นไปได้ที่จะนำไปใช้ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก	4.60 (0.55)	4.80 (0.45)	4.60 (0.55)	4.67 (0.49)	มากที่สุด
รวมเฉลี่ยด้านความเป็นไปได้	4.55 (0.20)	4.70 (0.16)	4.70 (0.13)	4.65 (0.16)	มากที่สุด

จากตาราง 4.1 พบว่า โดยภาพรวมผู้ประเมินทุกกลุ่มมีความเห็นสอดคล้องกัน ($SD < 1$) ว่ารูปแบบสามารถนำไปใช้ได้จริง ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$, $SD = 0.16$) แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการพบว่า ผู้ประเมินเห็นว่ามีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุดเช่นกัน ยกเว้น ในเรื่องความง่ายต่อการทำความเข้าใจและไม่ยุ่งยากในการปฏิบัติ เห็นว่าอยู่ในระดับมาก

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ อาจารย์พี่เลี้ยง และอาจารย์ใหม่ที่มีต่อคุณภาพของรูปแบบด้านความเหมาะสม (n=15)

รายการ	$\bar{X}$ และ (SD) ของผู้ประเมิน				การแปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญ	อาจารย์พี่เลี้ยง	อาจารย์ใหม่	รวม	
1. การกำหนดหลักการและวัตถุประสงค์การพัฒนา มีความสอดคล้องกัน	5.00 (0.00)	5.00 (0.00)	4.60 (0.55)	4.87 (0.35)	มากที่สุด
2. การเตรียมการ มีความสอดคล้องกันระหว่างขั้นตอน (ขั้นตอนที่ 1 สร้างการยอมรับ: เปิดใจ เปิดเผย เปิดโอกาส ขั้นตอนที่ 2 เริ่มเรียนรู้สู่การปฏิบัติ และขั้นตอนที่ 3 สะท้อนผลการเรียนรู้)	4.80 (0.45)	4.80 (0.45)	4.40 (0.55)	4.67 (0.49)	มากที่สุด
3. กระบวนการพัฒนามีความสอดคล้องกันระหว่างขั้นตอนการพัฒนา 6 ขั้นตอน (ขั้นตอนที่ 1 เรียนรู้ดูการสอน ขั้นตอนที่ 2 เสริมสร้างความเข้าใจขั้นตอนที่ 3 ปฏิบัติการอย่างมั่นใจ ขั้นตอนที่ 4 รวบรวมได้อย่างประจักษ์ ขั้นตอนที่ 5 วิเคราะห์และวิพากษ์ และขั้นตอนที่ 6 แนะนำแนวทางอย่างสร้างสรรค์)	5.00 (0.00)	4.60 (0.55)	4.80 (0.45)	4.80 (0.41)	มากที่สุด
4. กระบวนการพัฒนามีความสอดคล้องกับหลักการ และ วัตถุประสงค์การพัฒนา	5.00 (0.00)	5.00 (0.00)	4.40 (0.55)	4.80 (0.41)	มากที่สุด
5. การประเมินผลการพัฒนามีความสอดคล้องกันในระหว่างขั้นตอน 2 ขั้นตอน (ขั้นตอนที่ 1 ประเมินผลลัพธ์จากการพัฒนา และขั้นตอนที่ 2 ประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบฯ)	4.60 (0.55)	4.40 (0.55)	4.40 (0.55)	4.47 (0.52)	มาก
6. การประเมินผลการพัฒนามีความสอดคล้องกับหลักการและวัตถุประสงค์ และกระบวนการพัฒนา	4.60 (0.55)	4.60 (0.55)	4.40 (0.55)	4.53 (0.52)	มากที่สุด
7. รูปแบบฯ มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก	4.80 (0.45)	5.00 (0.00)	4.60 (0.55)	4.80 (0.41)	มากที่สุด
รวมเฉลี่ยด้านความเหมาะสม	4.83 (0.16)	4.77 (0.17)	4.51 (0.27)	4.71 (0.22)	มากที่สุด

จากตาราง 4.2 พบว่า โดยภาพรวมผู้ประเมินทุกกลุ่มมีความเห็นสอดคล้องกัน ($SD < 1$) ว่ารูปแบบมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$, $SD = 0.22$) แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการพบว่า ผู้ประเมินเห็นว่ามีเหมาะสมในระดับมากที่สุดเช่นกัน ยกเว้น การประเมินผลการพัฒนามีความสอดคล้องกันในระหว่างขั้นตอนประเมินผลลัพธ์การพัฒนา และการประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบฯ เห็นว่าอยู่ในระดับมาก

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ อาจารย์พี่เลี้ยง และอาจารย์ใหม่ที่มีต่อคุณภาพของรูปแบบด้านถูกต้องแม่นยำ ($n=15$)

รายการ	$\bar{X}$ และ (SD) ของผู้ประเมิน				การแปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญ	อาจารย์พี่เลี้ยง	อาจารย์ใหม่	รวม	
1. รูปแบบฯ มีความถูกต้องในขั้นตอนการพัฒนา	4.60 (0.89)	5.00 (0.00)	4.60 (0.55)	4.73 (0.59)	มากที่สุด
2. ขั้นตอนการพัฒนา มีความถูกต้อง ตรงตามหลักการ และวัตถุประสงค์ของการพัฒนา	4.80 (0.45)	5.00 (0.00)	4.40 (0.55)	4.73 (0.46)	มากที่สุด
3. เนื้อหาที่ใช้ในการพัฒนามีความถูกต้องตรงกับ หลักการและวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาสมรรถนะการ จัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่	4.60 (0.55)	4.60 (0.55)	5.00 (0.00)	4.73 (0.46)	มากที่สุด
4. เนื้อหาที่ใช้ในการพัฒนาเพียงพอต่อการพัฒนา สมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่	4.60 (0.55)	4.40 (0.55)	4.00 (0.71)	4.33 (0.62)	มาก
5. เนื้อหาที่ใช้ในการพัฒนาครอบคลุมสมรรถนะการ จัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่	4.40 (0.55)	4.60 (0.55)	4.20 (0.45)	4.40 (0.51)	มาก
6. การประเมินผลการพัฒนามีความถูกต้อง ตรงตาม - หลักการพัฒนา	4.60 (0.55)	4.80 (0.45)	4.20 (0.45)	4.53 (0.52)	มากที่สุด
- วัตถุประสงค์การพัฒนา	4.60 (0.55)	5.00 (0.00)	4.40 (0.45)	4.67 (0.49)	มากที่สุด
7. การประเมินผลการพัฒนามีความครอบคลุมทั้งอาจารย์ ใหม่และนักศึกษา	4.40 (0.89)	4.40 (0.55)	4.40 (0.54)	4.40 (0.63)	มาก
รวมเฉลี่ยด้านความถูกต้องแม่นยำ	4.58 (0.31)	4.73 (0.19)	4.40 (0.15)	4.57 (0.24)	มากที่สุด

จากตาราง 4.3 พบว่า โดยภาพรวมผู้ประเมินทุกกลุ่มมีความเห็นสอดคล้องกัน ($SD < 1$) ว่ารูปแบบมีความถูกต้องที่จะนำไปใช้ได้ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, $SD = 0.24$) แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการพบว่า ผู้ประเมินเห็นว่ามีความถูกต้องในระดับมากที่สุดเช่นกัน ยกเว้น เนื้อหาที่ใช้ในการพัฒนาเพียงพอ และครอบคลุมสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ และการประเมินผลการพัฒนามีความครอบคลุมทั้งอาจารย์ใหม่และนักศึกษา เห็นว่าอยู่ในระดับมาก

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ อาจารย์พี่เลี้ยง และอาจารย์ใหม่ที่มีต่อคุณภาพของรูปแบบด้านความเป็นประโยชน์ (n=15)

รายการ	$\bar{X}$ และ (SD) ของผู้ประเมิน				การแปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญ	อาจารย์พี่เลี้ยง	อาจารย์ใหม่	รวม	
1. รูปแบบฯ มีประโยชน์ต่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่	4.80 (0.45)	5.00 (0.00)	4.80 (0.45)	4.87 (0.35)	มากที่สุด
2. รูปแบบฯ ทำให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของนักศึกษา	4.40 (0.89)	4.60 (0.55)	4.20 (1.10)	4.40 (0.83)	มาก
3. รูปแบบฯ สามารถนำไปปฏิบัติเพื่อประโยชน์พัฒนาสมรรถนะของอาจารย์ใหม่	4.80 (0.45)	5.00 (0.00)	4.80 (0.45)	4.87 (0.35)	มากที่สุด
4. รูปแบบฯ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของนักศึกษา	4.00 (1.00)	4.80 (0.45)	4.60 (0.55)	4.47 (0.74)	มาก
5. ผลของรูปแบบฯ มีประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา	4.60 (0.89)	4.80 (0.45)	4.60 (0.55)	4.67 (0.62)	มากที่สุด
รวมเฉลี่ยด้านความเป็นประโยชน์	4.52 (0.25)	4.84 (0.13)	4.60 (0.26)	4.65 (0.22)	มากที่สุด

จากตาราง 4.4 พบว่า โดยภาพรวมผู้ประเมินทุกกลุ่มมีความเห็นสอดคล้องกัน ($SD < 1$) ว่ารูปแบบมีประโยชน์ที่จะนำไปใช้ได้ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$, $SD = 0.22$) แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการพบว่า ผู้ประเมินเห็นว่ามีความประโยชน์ในระดับมากที่สุดเช่นกัน ยกเว้น การนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของนักศึกษา เห็นว่าอยู่ในระดับมาก

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ อาจารย์
พี่เลี้ยง และอาจารย์ใหม่ที่มีต่อคุณภาพของรูปแบบในภาพรวม (n=15)

รายการ	$\bar{X}$ และ (SD) ของผู้ประเมิน				การ แปล ผล
	ผู้เชี่ยวชาญ	อาจารย์ พี่เลี้ยง	อาจารย์ ใหม่	รวม	
1.ด้านความเป็นไปได้ของรูปแบบฯ	4.55 (0.20)	4.70 (0.16)	4.70 (0.13)	4.65 (0.16)	มาก ที่สุด
2.ด้านความเหมาะสมของรูปแบบฯ	4.83 (0.16)	4.77 (0.17)	4.51 (0.27)	4.71 (0.22)	มาก ที่สุด
3.ความถูกต้องแม่นยำของรูปแบบฯ	4.58 (0.31)	4.73 (0.19)	4.40 (0.15)	4.57 (0.24)	มาก ที่สุด
4.ด้านความเป็นประโยชน์ของรูปแบบฯ	4.52 (0.25)	4.84 (0.13)	4.60 (0.26)	4.65 (0.22)	มาก ที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.63 (0.58)	4.76 (0.42)	4.52 (0.72)	4.64 (0.59)	มาก ที่สุด

จากตาราง 4.5 โดยภาพรวมผู้ประเมินทุกกลุ่มมีความเห็นสอดคล้องกัน ($SD < 1$) ว่ารูปแบบ
มีคุณภาพในภาพรวมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$, $SD = 0.59$) และเห็นว่ามีความเป็นไปได้ที่จะ
นำไปใช้ มีความเหมาะสม ความถูกต้อง และมีประโยชน์ในการนำไปใช้ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

ตอนที่ 2.3.2 การประเมินคุณภาพของคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการ
เรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

ผลการประเมินคุณภาพคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอน
ของอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกโดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และ
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในแต่ละด้าน ดังปรากฏในตาราง 4.6

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ อาจารย์
พี่เลี้ยง และอาจารย์ใหม่ที่มีต่อคุณภาพของคู่มือการใช้รูปแบบฯ (n=15)

รายการ	$\bar{X}$ และ SD ของผู้ประเมิน				การ แปล ผล
	ผู้เชี่ยวชาญ	อาจารย์ พี่เลี้ยง	อาจารย์ ใหม่	รวม	
1. คู่มือมีคำชี้แจงที่ชัดเจน	5.00 (0.00)	5.00 (0.00)	4.60 (0.50)	4.87 (0.35)	มาก ที่สุด
2. คู่มือมีประโยชน์ต่อการนำไปใช้ควบคู่กับรูปแบบฯ	5.00 (0.00)	5.00 (0.00)	4.40 (0.55)	4.80 (0.41)	มาก ที่สุด
3. คู่มือมีความเป็นไปได้ต่อการนำไปใช้เชิงปฏิบัติ ควบคู่กับรูปแบบฯ ในแต่ละขั้นตอนของการพัฒนา	4.40 (0.55)	5.00 (0.00)	4.80 (0.45)	4.73 (0.46)	มาก ที่สุด
4. คู่มือมีลักษณะที่ใช้สะดวกต่อการนำไปใช้ควบคู่ กับรูปแบบฯ ในแต่ละขั้นตอนของการพัฒนา	4.00 (0.71)	4.60 (0.55)	4.80 (0.45)	4.47 (0.64)	มาก
5. คู่มือมีเนื้อหาที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา สมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่	4.60 (0.55)	4.80 (0.45)	4.80 (0.45)	4.73 (0.46)	มาก ที่สุด
6. คู่มือมีเนื้อหาสอดคล้อง เหมาะสมต่อการนำไปใช้ ควบคู่กับรูปแบบการพัฒนาฯ	4.80 (0.45)	4.80 (0.45)	4.80 (0.45)	4.80 (0.41)	มาก ที่สุด
7. คู่มือมีเนื้อหาถูกต้อง ชัดเจนต่อการนำไปใช้ควบคู่ กับรูปแบบฯ ในแต่ละขั้นตอนของการพัฒนา	4.20 (0.45)	4.60 (0.55)	4.80 (0.45)	4.53 (0.52)	มาก ที่สุด
8. คู่มือมีเนื้อหาเพียงพอต่อการนำไปใช้ควบคู่กับ รูปแบบการพัฒนาฯ ในแต่ละขั้นตอนของการพัฒนา	4.40 (0.55)	4.60 (0.55)	4.80 (0.42)	4.67 (0.49)	มาก ที่สุด
9. คู่มือมีความชัดเจน สามารถศึกษาได้ควบคู่กับ รูปแบบการพัฒนาฯ ในแต่ละขั้นตอนของการพัฒนา	4.20 (0.45)	4.40 (0.55)	4.80 (0.45)	4.47 (0.52)	มาก
10. คู่มือมีการอ้างอิงเอกสารที่นำมาใช้ประกอบ ถูกต้องตามหลักวิชาการ	4.80 (0.45)	4.80 (0.45)	4.60 (0.55)	4.73 (0.46)	มาก ที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.54 (0.23)	4.76 (0.19)	4.74 (0.31)	4.68 (0.25)	มาก ที่สุด

จากตาราง 4.6 โดยภาพรวมผู้ประเมินทุกกลุ่มมีความเห็นสอดคล้องกัน ($SD < 1$) ว่าคู่มือ
การใช้รูปแบบมีคุณภาพที่จะนำไปใช้ได้ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$, $SD = 0.25$) แต่เมื่อพิจารณา

ในแต่ละรายการพบว่า ผู้ประเมินเห็นว่ามีความรู้มีลักษณะที่ใช้สะดวกต่อการนำไปใช้ควบคู่กับรูปแบบในแต่ละขั้นตอนของการพัฒนา และกลุ่มมีความชัดเจน สามารถศึกษาได้ควบคู่กับรูปแบบการพัฒนาในแต่ละขั้นตอนของการพัฒนา เห็นว่าอยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาประสิทธิภาพการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

ตอนที่ 3.1 ผลการศึกษการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่

การประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบในครั้งนี้ประเมินจากสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ที่กำหนดไว้ 7 ด้าน จากการประเมินตนเอง การประเมินโดยอาจารย์พี่เลี้ยง และการประเมินโดยนักศึกษา และเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนสมรรถนะโดยการใช้สถิติเปรียบเทียบ ดังแสดงในตาราง 4.7 - 4.13

ตอนที่ 3.1.1 ผลการวิเคราะห์คะแนนเฉลี่ยสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ ดังแสดงในตาราง 4.7

ตาราง 4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนสมรรถนะการจัดการเรียนการสอน
โดยอาจารย์ใหม่ประเมินตนเอง

สมรรถนะที่ประเมิน	ผลการประเมินสมรรถนะ											
	ก่อนพัฒนา			การสอนครั้งที่ 1			การสอนครั้งที่ 2			การสอนครั้งที่ 3		
	$\bar{X}$	SD	แปล ผล	$\bar{X}$	SD	แปล ผล	$\bar{X}$	SD	แปล ผล	$\bar{X}$	SD	แปล ผล
1.ด้านบุคลิกลักษณะ	4.09	0.23	มาก	4.01	0.13	มาก	4.13	0.34	มาก	4.65	0.41	มากที่สุด
2.ด้านการจัดการเรียนการสอน	3.75	0.32	มาก	3.42	0.30	ปานกลาง	4.00	0.24	มาก	4.55	0.36	มากที่สุด
3.ด้านการสนับสนุนให้นักศึกษาได้พัฒนาตนเอง	4.03	0.28	มาก	3.45	0.29	ปานกลาง	3.95	0.19	มาก	4.58	0.30	มากที่สุด
4.ด้านการประเมินผลการเรียน	3.49	0.34	ปานกลาง	3.27	0.38	ปานกลาง	3.80	0.22	มาก	4.47	0.22	มาก
5.ด้านการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน	3.71	0.34	มาก	3.44	0.41	ปานกลาง	4.00	0.42	มาก	4.53	0.23	มากที่สุด
6.ด้านการจัดสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้	3.91	0.45	มาก	3.31	0.20	ปานกลาง	3.91	0.28	มาก	4.49	0.17	มาก
7.ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.48	0.19	มาก	4.28	0.51	มาก	4.40	0.53	มาก	4.94	0.14	มากที่สุด
คะแนนรวมเฉลี่ย	3.92	0.25	มาก	3.67	0.28	มาก	4.05	0.24	มาก	4.62	0.13	มากที่สุด

จากตาราง 4.7 อาจารย์ใหม่ประเมินตนเอง ก่อนการพัฒนา ระหว่างการพัฒนา 2 ครั้ง และ หลังการพัฒนา 1 ครั้ง พบว่า ก่อนการพัฒนาอาจารย์ใหม่ประเมินตนเอง โดยรวมและเกือบทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ในการจัดการเรียนการสอนครั้งที่ 1 พบว่า สมรรถนะโดยรวมและรายด้านทุกด้าน มีคะแนนเฉลี่ยลดลง ทำให้คะแนนเกือบทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านบุคลิกลักษณะ และด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ที่คะแนนยังคงอยู่ในระดับมาก ในการจัดการเรียนการสอนครั้งที่ 2 พบว่า คะแนนเฉลี่ยทุกด้านและโดยรวมเพิ่มขึ้นมาอยู่ในระดับมาก และในการจัดการเรียนการสอนครั้งที่ 3 พบว่า คะแนนเฉลี่ยสมรรถนะเกือบทุกด้านและโดยรวมเพิ่มขึ้นมาอยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้น ด้านการประเมินผลการเรียน และด้านการจัดสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ ที่คะแนนเฉลี่ยยังอยู่ในระดับมาก

ตาราง 4.8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ที่ประเมินโดยอาจารย์พี่เลี้ยง

สมรรถนะที่ประเมิน	ผลการประเมินสมรรถนะ								
	การสอนครั้งที่ 1			การสอนครั้งที่ 2			การสอนครั้งที่ 3		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	$\bar{X}$	SD	แปลผล	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1.ด้านบุคลิกลักษณะ	4.45	0.65	มาก	4.47	0.70	มาก	4.65	0.43	มากที่สุด
2.ด้านการจัดการเรียนการสอน	4.05	0.43	มาก	4.43	0.47	มาก	4.60	0.49	มากที่สุด
3.ด้านการสนับสนุนให้นักศึกษาได้พัฒนาตนเอง	4.08	0.51	มาก	4.35	0.42	มาก	4.55	0.38	มากที่สุด
4.ด้านการประเมินผลการเรียน	3.67	0.57	มาก	4.17	0.53	มาก	4.44	0.39	มาก
5.ด้านการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน	3.80	0.40	มาก	4.22	0.33	มาก	4.51	0.36	มากที่สุด
6.ด้านการจัดสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้	3.67	0.60	มาก	4.11	0.48	มาก	4.45	0.41	มาก
7.ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.60	0.61	มากที่สุด	4.68	0.59	มากที่สุด	4.79	0.40	มากที่สุด
คะแนนรวมเฉลี่ย	4.07	0.49	มาก	4.36	0.49	มาก	4.58	0.40	มากที่สุด

จากตาราง 4.8 อาจารย์พี่เลี้ยง เห็นว่า สมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ตามจำนวนครั้งของการจัดการเรียนการสอน โดยในครั้งที่ 3 อาจารย์ใหม่ มีสมรรถนะโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านการประเมินผลการเรียน และด้านการจัดสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีอยู่ในระดับมาก ส่วนสมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นสมรรถนะด้านเดียวที่อยู่ในระดับมากที่สุดทุกครั้ง

ตาราง 4.9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ที่ประเมินโดยนักศึกษา

สมรรถนะที่ประเมิน	ผลการประเมินสมรรถนะ					
	การสอนครั้งที่ 2			การสอนครั้งที่ 3		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1.ด้านบุคลิกลักษณะ	4.80	0.70	มากที่สุด	4.76	0.15	มากที่สุด
2.ด้านการจัดการเรียนการสอน	4.66	0.09	มากที่สุด	4.67	0.14	มากที่สุด
3.ด้านการสนับสนุนให้นักศึกษาได้พัฒนาตนเอง	4.68	0.13	มากที่สุด	4.66	0.16	มากที่สุด
4.ด้านการประเมินผลการเรียน	4.61	0.12	มากที่สุด	4.64	0.16	มากที่สุด
5.ด้านการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน	4.57	0.13	มากที่สุด	4.66	0.16	มากที่สุด
6.ด้านการจัดสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้	4.62	0.17	มากที่สุด	4.66	0.14	มากที่สุด
7.ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.81	0.14	มากที่สุด	4.78	0.17	มากที่สุด
คะแนนรวมเฉลี่ย	4.68	0.09	มากที่สุด	4.69	0.15	มากที่สุด

จากตาราง 4.9 นักศึกษาเห็นว่า สมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ ภายหลังจากที่อาจารย์ใหม่จัดการเรียนการสอนในครั้งที่ 2 และ 3 พบว่า สมรรถนะทั้ง 2 ครั้ง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีคะแนนสูงสุดคือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ($\bar{X}$ =4.81, SD=0.14 และ $\bar{X}$ =4.78, SD=0.14 ตามลำดับ)

ตอนที่ 3.1.2 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนสมรรถนะของอาจารย์ใหม่ก่อน-หลังการพัฒนา

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนสมรรถนะของอาจารย์ใหม่ก่อน-หลังการพัฒนาที่อาจารย์ใหม่ประเมินตนเอง และประเมินโดยอาจารย์พี่เลี้ยง ได้นำมาวิเคราะห์เพื่อทดสอบความแตกต่างของผลคะแนน ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 4.10 ค่าเฉลี่ยของอันดับ (Mean rank) ของคะแนนสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนที่อาจารย์ใหม่ประเมินตนเอง และประเมินโดยอาจารย์พี่เลี้ยง

ครั้งที่ประเมิน	ก่อนการพัฒนา	การสอนครั้งที่ 1	การสอนครั้งที่ 2	การสอนครั้งที่ 3
ผู้ประเมิน				
อาจารย์ใหม่ (n= 5)	1.80	1.20	3.00	4.00
อาจารย์พี่เลี้ยง (n= 5)	-	1.00	2.00	3.00

จากตาราง 4.10 พบว่า อาจารย์ใหม่ประเมินตนเอง มีค่าเฉลี่ยของอันดับลดลงจากก่อนการพัฒนาในการสอนครั้งที่ 1 แต่เพิ่มขึ้นในครั้งที่ 2 และ 3 ตามลำดับ การประเมินโดยอาจารย์พี่เลี้ยงเพิ่มขึ้นจากการสอนครั้งที่ 1 ครั้งที่ 2 และครั้งที่ 3 ตามลำดับ

ตาราง 4.11 ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ที่อาจารย์ใหม่ประเมินตนเองก่อนการพัฒนาและในการสอนครั้งที่ 1-3 และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ที่ประเมินโดยอาจารย์พี่เลี้ยงในการสอนครั้งที่ 1-3

ผู้ประเมิน	คะแนนเฉลี่ยสมรรถนะ				Chi-square	df	P value
	ก่อนการพัฒนา	การสอนครั้งที่ 1	การสอนครั้งที่ 2	การสอนครั้งที่ 3			
อาจารย์ใหม่ (n=5)	3.92	3.67	4.05	4.62	14.04	3	0.00
อาจารย์พี่เลี้ยง (n=5)	-	4.07	4.36	4.58	10.00	2	0.00

จากตาราง 4.11 พบว่า อาจารย์ใหม่มีการประเมินสมรรถนะของตนเองก่อนการพัฒนาและในการสอน 3 ครั้ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนครั้งที่ 3 สูงกว่าครั้งที่ 1, 2 และก่อนการพัฒนา ส่วนอาจารย์พี่เลี้ยงก็พบว่า มีการประเมินสมรรถนะของอาจารย์ใหม่ในการสอนครั้งที่ 1, 2 และ 3 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนครั้งที่ 3 สูงกว่าครั้งที่ 1 และ 2

ตาราง 4.12 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของอันดับ (Mean Rank) ของคะแนนสมรรถนะจัดการเรียนการสอนรายคู่ที่อาจารย์ใหม่ประเมินตนเอง โดยใช้การทดสอบ Wilcoxon Singed-Ranks Test

การประเมิน	ก่อนการพัฒนา	การสอนครั้งที่ 1	การสอนครั้งที่ 2	การสอนครั้งที่ 3
ก่อนการพัฒนา	-	1.76	2.02*	2.02*
การสอนครั้งที่ 1	1.76	-	2.03*	2.02*
การสอนครั้งที่ 2	2.02*	2.03*	-	2.02*
การสอนครั้งที่ 3	2.02*	2.02*	2.02*	-

*p= 0.04

จากตาราง 4.12 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของอันดับ (Mean Rank) ของคะแนนสมรรถนะจัดการเรียนการสอนรายคู่ที่อาจารย์ใหม่ประเมินตนเอง พบว่า ค่าเฉลี่ยของอันดับของคะแนนสมรรถนะก่อนการพัฒนากับการสอนครั้งที่ 1 ไม่แตกต่างกัน แต่แตกต่างกับการสอนครั้งที่ 2 และ 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนการสอนครั้งที่ 1 ครั้งที่ 2 และครั้งที่ 3 พบว่า แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.13 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของอันดับ (Mean Rank) ของคะแนนสมรรถนะจัดการเรียนการสอนรายคู่ที่ประเมินโดยอาจารย์พี่เลี้ยง โดยใช้การทดสอบ Wilcoxon Singed-Ranks Test

การประเมิน	การสอนครั้งที่ 1	การสอนครั้งที่ 2	การสอนครั้งที่ 3
การสอนครั้งที่ 1	-	2.03*	2.02*
การสอนครั้งที่ 2	2.03*	-	2.02*
การสอนครั้งที่ 3	2.02*	2.02*	-

*p= 0.04

จากตาราง 4.13 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของอันดับ (Mean Rank) ของคะแนนสมรรถนะจัดการเรียนการสอนรายคู่ที่ประเมินโดยอาจารย์พี่เลี้ยง พบว่า ค่าเฉลี่ยของอันดับในการสอนครั้งที่ 1 ครั้งที่ 2 และ ครั้งที่ 3 แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 3.1.3 การสะท้อนข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์และการบันทึกการสะท้อนคิดในการสอนของอาจารย์ใหม่

1.การสะท้อนข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์

ในระหว่างการพัฒนา อาจารย์ใหม่แต่ละคนจะได้รับการประเมินทั้งแผนการจัดการเรียนการสอน การประเมินการสอนจากวิธีทัศน์ และข้อเสนอแนะการสอนจากนักศึกษา อาจารย์ใหม่ได้นำไปเป็นข้อมูลในการบันทึกการให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์เพื่อการแก้ไขปรับปรุงและวางแผนการจัดการเรียนการสอนครั้งต่อไป ผลการวิเคราะห์สะท้อนข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ที่อาจารย์ใหม่ได้รับข้อเสนอแนะจากอาจารย์พี่เลี้ยง ผู้เชี่ยวชาญที่ประเมินแผนการสอนและการปฏิบัติการสอน ตลอดจนนักศึกษาเพื่อการปรับปรุงให้การจัดการเรียนการสอนดีขึ้น การวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

การสอนครั้งที่ 1

แผนการจัดการเรียนการสอน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากข้อเสนอแนะและการสะท้อนข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ของอาจารย์ใหม่ ในการทำแผนการสอน ครั้งที่ 1 ดังแสดงในตาราง 4.14

ตาราง 4.14 ตัวอย่างข้อเสนอแนะและการสะท้อนข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ ในการทำแผนการจัดการเรียนการสอน ครั้งที่ 1

ข้อเสนอแนะ	การสะท้อนข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์
1) ควรมีการเพิ่มสถิติของโรคที่สอนในส่วน ของบทนำ	1) ในส่วนบทนำของแผนยังเขียนไม่ค่อยชัดเจน ควรมี การเพิ่มสถิติโรคเพื่อเน้นให้เห็นความรุนแรงของโรค
2) เนื้อหาในแผนการสอนยังไม่ครอบคลุม บางหัวข้อไม่มีรายละเอียดแสดงเนื้อหา	2) ควรเพิ่มรายละเอียดของหัวข้อ บางหัวข้อ โดยเพิ่มใน ประเด็นที่สำคัญเป็นหลัก
3) เนื้อหาที่สอนควรมีการระบุเป็นข้อๆ ให้ ชัดเจนเพื่อความสะดวกในการประเมินผล	3) เนื้อหาก่อนข้างดูยาก ควรเขียนแยก ให้ชัดเจน เพื่อ ความเข้าใจง่ายและสะดวกในการประเมินผล
ฯลฯ	ฯลฯ

การปฏิบัติการสอน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากข้อเสนอแนะและการสะท้อนข้อมูลป้อนกลับอย่าง
สร้างสรรค์ของอาจารย์ใหม่จากการปฏิบัติการสอน ครั้งที่ 1 ดังแสดงในตาราง 4.15

ตาราง 4.15 ตัวอย่างข้อเสนอแนะและการสะท้อนข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ของอาจารย์ใหม่
ในการปฏิบัติการสอน ครั้งที่ 1

ข้อเสนอแนะ	การสะท้อนข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์
1) ควรมีการชี้แจงจุดประสงค์ให้ชัดเจนก่อน การเรียนการสอน และปรับปรุงในเรื่องความ ชัดเจนของบทนำ เนื้อหา และสรุป	1) ควรมีการสร้างความรู้ก่อนเรียน เพื่อให้เกิด ความน่าสนใจและสอดคล้องกับเนื้อหาที่จะเรียน ให้ ความสำคัญกับผู้เรียนทุกคน โดยการถามให้ผู้เรียนได้ แสดงความคิดเห็น เตรียมสื่อ/ภาพ ประกอบการสอน เพื่ออธิบายให้นักศึกษาเข้าใจมากยิ่งขึ้น
2) ควรมีการกระตุ้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียน ให้มากขึ้น เพราะส่วนใหญ่อาจารย์จะเป็น ผู้บรรยาย ทำให้บรรยากาศการสอนเป็น ลักษณะของ teacher center	2) เนื่องจากเป็นการฝึก โดยให้เพื่อนเป็นผู้เรียน อาจทำ ให้เกิดความประหม่าและเป็นการสอนครั้งแรก จึงทำ ให้เราติดคิดกับเนื้อหามากเกินไป สมควรปรับปรุงตาม คำแนะนำ จะกระตุ้นให้นักศึกษามีส่วนร่วมให้มากขึ้น
3) ขณะสอนควรให้ความสำคัญผู้เรียนทุกคน ให้มีส่วนร่วมในการเรียนการสอน หากไม่ มั่นใจ เกรงจะลืมเนื้อหา ควรจดโน้ตเล็กๆ ไว้	3) หากเป็นนักศึกษาจริง เมื่อกระตุ้นถามคำถามไปให้ นักศึกษา 1 คน หากนักศึกษาคอบไม่ได้ อาจให้ นักศึกษาในกลุ่มมีส่วนร่วมในการตอบช่วย
ฯลฯ	ฯลฯ

การสอนครั้งที่ 2

แผนการจัดการเรียนการสอน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากข้อเสนอแนะและการสะท้อนข้อมูลป้อนกลับอย่าง
สร้างสรรค์ของอาจารย์ใหม่ ในการทำแผนการสอน ครั้งที่ 2 ดังแสดงในตาราง 4.16

ตาราง 4.16 ตัวอย่างข้อเสนอแนะและการสะท้อนข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ ในการทำแผนการจัดการเรียนการสอน ครั้งที่ 2

ข้อเสนอแนะ	การสะท้อนข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์
1) การใช้กรณีศึกษามาประกอบการสอน ควรมีความเชื่อมโยงข้อมูลให้เห็นชัดเจน เพื่อความคุ้มค่าของการใช้ข้อมูลจากกรณีศึกษา	1) มีการใช้กรณีศึกษาในการประกอบการสอน แต่อาจจะนำมาใช้ไม่มาก จะปรับปรุงให้ใช้ครอบคลุมตามประเด็นของเนื้อหาเกี่ยวกับกรณีศึกษา
2) สื่อการสอนของครู ควรมี flow chart ที่มีข้อมูลกรณีศึกษา ที่เชื่อมโยงให้นักศึกษาได้คิดวิเคราะห์ ได้ทุกเรื่องทั้งอาการ-อาการแสดง พยาธิสรีรวิทยา ปัญหา/ข้อวินิจฉัยและการพยาบาลให้ครอบคลุม ปัญหาผู้ป่วย จนถึงสรุปจะเข้าใจชัดเจนยิ่งขึ้น	2) การเตรียมสื่อกรณีศึกษา ได้จัดทำเป็นข้อมูลในกระดาษ A4 แจกให้นักศึกษาทุกคน จึงอาจจะไม่ชัดเจนเหมือนการทำ flow chart ซึ่งจะได้ปรับในการทำเป็น flow chart แจกให้นักศึกษาทุกคนด้วย
3) กิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนฯ ให้นักศึกษาได้ร่วมกันจัดกลุ่มข้อมูล ก่อนที่จะนำไปสู่ข้อวินิจฉัยทางการพยาบาล จะทำให้นักศึกษาเข้าใจมากขึ้น	3) ให้นักศึกษามีส่วนร่วมและกระตุ้นให้นักศึกษามีส่วนร่วมให้มากเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้และความเข้าใจของนักศึกษา
ฯลฯ	ฯลฯ

การปฏิบัติการสอน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากข้อเสนอแนะและการสะท้อนข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ของอาจารย์ใหม่จากการปฏิบัติการสอน ครั้งที่ 2 ดังแสดงในตาราง 4.17

ตาราง 4.17 ตัวอย่างข้อเสนอแนะและการสะท้อนข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ของอาจารย์ใหม่ในการปฏิบัติการสอน ครั้งที่ 2

ข้อเสนอแนะ	การสะท้อนข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์
1) ควรมีการชี้แจงจุดประสงค์ให้ชัดเจนก่อนการเรียนการสอน	1) ผู้สอนตื่นเต้นจนลืมแจ้งวัตถุประสงค์ในการเรียน เพื่อการสร้างความพร้อมก่อนเรียนแก่นักศึกษา
2) สื่อการสอนควรให้น่าสนใจมากกว่านี้ อาจจะมีรูปภาพประกอบ หรือมีการใช้เทคโนโลยีเพิ่มเติม เพื่อให้น่าสนใจ ให้หลากหลาย	2) ประสบการณ์ยังมีน้อย การใช้สื่อการสอนมีเพียงกระดาษแผ่นเดียว ทำให้ความสนใจมีน้อย จะได้เพิ่มสื่อการสอนที่เป็นรูปภาพให้หลากหลายขึ้น
3) การยกตัวอย่างกรณีศึกษาควรมีหลายๆ ตัวอย่าง	3) จะหาตัวอย่างกรณีศึกษาที่หลากหลายให้นักศึกษาได้วิเคราะห์เปรียบเทียบจะได้มีความเข้าใจมากยิ่งขึ้น
ฯลฯ	ฯลฯ

การสอนครั้งที่ 3

แผนการจัดการเรียนการสอน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากข้อเสนอแนะและการสะท้อนข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ของอาจารย์ใหม่ ในการทำแผนการสอน ครั้งที่ 3 ดังแสดงในตาราง 4.18

ตาราง 4.18 ตัวอย่างข้อเสนอแนะและการสะท้อนข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ ในการทำแผนการจัดการเรียนการสอน ครั้งที่ 3

ข้อเสนอแนะ	การสะท้อนข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์
1) การปรับแก้/เพิ่มเติมวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม เพื่อให้เห็นความชัดเจน	1) เขียนให้เป็นพฤติกรรมที่ช่วยในการกระตุ้นนักศึกษา ให้คิดวิเคราะห์มากขึ้นจะช่วยให้นักศึกษาเกิดการ เรียนรู้ และตัดสินใจปัญหาได้เหมาะสม
2) การใช้กรณีศึกษามาประกอบการสอน ควรมี ความเชื่อมโยงข้อมูลให้เห็นชัดเจน เพื่อความคุ้มค่า ของการใช้ข้อมูลจากกรณีศึกษา	2) มีการใช้กรณีศึกษาในการประกอบการสอน แต่ อาจจะนำมาใช้ไม่มาก จะปรับปรุงให้ใช้ครอบคลุมตาม ประเด็นของเนื้อหาเกี่ยวกับกรณีศึกษา
3) ข้อสอบควรพัฒนาทักษะการออกข้อสอบและ ต้องยึดตาม test blue print เป็นหลัก ให้กระจาย ระดับการวัด ให้ครอบคลุมตามที่กำหนดไว้	3) การออกข้อสอบจะปรับปรุงพัฒนาทักษะให้มากขึ้น และให้ครอบคลุมตาม test blue print ที่กำหนด
ฯลฯ	ฯลฯ

การปฏิบัติการสอน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากข้อเสนอแนะและการสะท้อนข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ของอาจารย์ใหม่จากการปฏิบัติการสอน ครั้งที่ 3 ดังแสดงในตาราง 4.19

ตาราง 4.19 ตัวอย่างข้อเสนอแนะและการสะท้อนข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ของอาจารย์ใหม่ ในการปฏิบัติการสอน ครั้งที่ 3

ข้อเสนอแนะ	การสะท้อนข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์
1) ควรเน้นการพยาบาลที่สำคัญของกรณีศึกษา โดยการสรุปเชื่อมโยงข้อมูลต่างๆ จะช่วยให้นักศึกษาได้เห็นประเด็นที่สำคัญชัดเจนขึ้น	1) การสอนมีการเชื่อมโยงกับกรณีศึกษาน้อยไป ต้อง พยายามสรุปเชื่อมโยงกรณีศึกษากับทฤษฎีให้ ครอบคลุม

ตาราง 4.19 ตัวอย่างข้อเสนอแนะและการสะท้อนข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ของอาจารย์ใหม่
ในการปฏิบัติการสอน ครั้งที่ 3 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	การสะท้อนข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์
2) กรณีศึกษาควรมีข้อมูลครบถ้วนที่จะนำไปสู่การวิเคราะห์ถึงข้อวินิจฉัยทางการพยาบาล และการวางแผนการพยาบาล จะช่วยการเชื่อมโยงสถานการณ์จริงสู่การเรียนการสอน	2) เวลาศึกษากรณีศึกษาน้อย ทำให้ได้ข้อมูลไม่ครบถ้วนในการนำข้อมูลมาประกอบข้อวินิจฉัย และการพยาบาล ไม่เพียงพอ และใช้สถานการณ์จริงมาเชื่อมโยงกับทฤษฎีในช่วงการสอนน้อย จะปรับให้นำข้อมูลมาใช้มากขึ้น
3) สื่อการสอนควรเพิ่มให้น่าสนใจมากกว่านี้ และให้มีสื่อที่หลากหลาย	3) สื่อที่ใช้ประกอบการสอนเป็นภาพในเครื่องมือทางอิเล็กทรอนิกส์ ที่มีภาพชัดขึ้น ขนาดกะทัดรัด หยิบใช้ได้สะดวก แต่อาจจะมีขนาดเล็ก ทำให้นักศึกษาทุกคนมองเห็นได้ไม่ชัดเจน
ฯลฯ	ฯลฯ

สรุปการสะท้อนข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ของอาจารย์ใหม่ จะเป็นแนวทางที่อาจารย์ใหม่คิดสะท้อนกลับไปยังข้อมูลที่ได้รับและจะใช้เพื่อการปรับปรุงแผนการจัดการเรียนการสอน และการปฏิบัติการสอนให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น ซึ่งในการสอนครั้งที่ 1 และ 2 ยังมีข้อเสนอแนะค่อนข้างมาก และข้อเสนอแนะลดลงในการสอนครั้งที่ 3

2.การบันทึกการสะท้อนคิดในการสอนของอาจารย์ใหม่

การให้อาจารย์ใหม่สะท้อนคิดในการสอน ได้ให้มีการบันทึกการสะท้อนคิดทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการสอนในการสอนครั้งที่ 2 และ 3 ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ดังแสดงในตาราง 4.20-4.21

การสอนครั้งที่ 2

ผลการวิเคราะห์การบันทึกการสะท้อนคิดทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการสอน ในการสอนครั้งที่ 2 ดังแสดงในตาราง 4.20

ตาราง 4.20 ตัวอย่างการบันทึกสะท้อนคิดก่อน ระหว่าง และหลังการสอน ในการสอนครั้งที่ 2

ก่อนการสอน (Reflection in practice)	ระหว่างการสอน (Reflection on practice)	หลังการสอน (Reflection for practice)
รู้สึกกังวลต่อการสอนเนื่องจากนักเรียนกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่อ่อนมาก จึงต้องเตรียมความพร้อมก่อนการสอน โดยการให้เอกสารนักเรียนไปอ่านล่วงหน้า และทบทวนอีกครั้งก่อนการสอน	นักศึกษาให้ความร่วมมือดีมากถามตอบได้ดี ทำให้คลายความกังวลมาก เริ่มสนุกต่อการสอนขึ้นเรื่อยๆ	รู้สึกโล่งใจ สบายใจ เพราะความรู้สึกก่อนการสอนจะกังวลมากกลัวสอนไปแล้ว นักเรียนไม่มีปฏิกิริยาตอบสนอง แต่พอสอนจริง นักศึกษาให้ความร่วมมือดีมาก
รู้สึกตื่นเต้น กังวลในเรื่องที่จะสอนกับนักศึกษา กลัวลืมเนื้อหา ใช้สื่อไม่เหมาะสม อาจารย์พี่เลี้ยงได้เรียกมาพูดคุยให้คำแนะนำ/ปรับปรุงเพิ่มเติมต้องปรับเรียบเรียงการสอนและสื่อที่จะใช้	ขณะสอนรู้สึกว้าว ลืมพูดในบางเรื่อง ลืมว่าจะใช้สื่ออะไรในหัวข้อนั้น รู้สึกกลืนกลืนกลัวว่านักศึกษาจะไม่เข้าใจในสิ่งที่พูดที่สอนไป บางคำศัพท์พูดผิดๆ ถูกๆ ต้องพูดใหม่ระหว่างสอนรู้สึกว้าว เสียใจตนเองเบาไป จึงพูดเสียงดังขึ้นนักศึกษาให้ความร่วมมือดีมากช่วยกันตอบในสิ่งที่ถาม แต่มีบางคนที่ต้องกระตุ้น ส่วนมากให้ความร่วมมือดี ผู้สอนใช้มือชี้ที่สื่อ และได้รับคำแนะนำให้ใช้อุปกรณ์ในการชี้สื่อการสอน	รู้สึกโล่งที่สอนเสร็จ แต่มีความกังวลว่านักศึกษาจะไม่ได้ประโยชน์ในการสอนเท่าที่ควร จึงได้สอบถามจากนักศึกษาและให้นักศึกษาประเมินความพึงพอใจในการสอน
๗๗๗	๗๗๗	๗๗๗

การสอนครั้งที่ 3

ผลการวิเคราะห์การบันทึกการสะท้อนคิดทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการสอน ในการสอนครั้งที่ 3 ดังแสดงในตาราง 4.21

ตาราง 4.21 ตัวอย่างการบันทึกสะท้อนคิดก่อน ระหว่าง และหลังการสอน ในการสอนครั้งที่ 3

ก่อนการสอน (Reflection in practice)	ระหว่างการสอน (Reflection on practice)	หลังการสอน (Reflection for practice)
การสอนครั้งนี้มีการเตรียมตัว น้อยมาก เนื่องจากมีภารกิจ หลายด้าน แต่ได้เตรียมความรู้ ก่อนการสอน และการที่มี ประสบการณ์การสอนมาแล้ว 2 ครั้ง แต่ความตื่นเต้น กังวลกลัว ว่า ในระหว่างการสอนจะติดขัด ไม่เป็นธรรมชาติมีเล็กน้อย แต่ ยังกังวลว่า นักเรียนจะได้ ความรู้ไม่เพียงพอ หรือกลัวว่า จะลืมสอนบางประเด็น จึงได้มี การจดประเด็นที่สำคัญไว้ก่อน สอน เพื่อไม่ให้ลืมประเด็นที่จะ สอนนักศึกษา	รู้สึกว่าการสอนยังคงราบรื่น ไม่ เหมือนกับการที่กังวลตอนแรก อาจเป็นเพราะการสอนครั้งนี้ ได้ เตรียมกิจกรรมที่หลากหลายมาก ขึ้น ตามคำแนะนำ และเริ่มจับ ประเด็นได้ว่า เนื้อหาส่วนไหนที่ นักศึกษามักจะไม่เข้าใจ หรือ หากมีคำถามจากนักศึกษาแล้วจะ ตอบอย่างไร แต่บางครั้งการถาม คำถามของนักศึกษา ผู้สอน อาจจะคาดไม่ถึงว่านักศึกษาจะ ถาม คำตอบที่ได้ให้ไปจึงอาจไม่ ชัดเจน เนื่องจากผู้สอนไม่มั่นใจ นักศึกษาอาจมีความสับสนได้ แต่การสอนครั้งนี้ได้สอดแทรก ให้นักศึกษามีการใช้การสะท้อน คิดของนักศึกษาเองเพื่อให้เกิด การตรวจสอบความเข้าใจที่ ถูกต้องและชัดเจน	ช่วงก่อนสิ้นสุดการสอน ได้มี การถามให้นักศึกษาได้ทวนสอบ ความรู้ของตัวนักศึกษาอีกครั้ง เปิดโอกาสให้นักศึกษาได้ ซักถามในประเด็นที่ยังชัดเจน เพื่อการอธิบายเพิ่มเติม ซึ่งมี นักศึกษากล่าวว่า เป็นการเรียน การสอนที่ดี เพราะได้พูดคุย แลกเปลี่ยน ช่วยกันอภิปราย จึง คิดว่าตนเองมีทักษะการสอนดี ขึ้นกว่าเดิม รู้จุดเด่น-จุดด้อยของ ตนเองมากขึ้น และครั้งต่อไปจะ ทำให้ดีขึ้นกว่าเดิม
ยังคงรู้สึกตื่นเต้นในการสอน การเตรียมข้อมูลและทบทวน เทคนิคการสอนต่างๆ ต้อง พยายามรวบรวมสมาธิ เตรียม เทคนิคการสอนที่จะใช้สอน	รู้สึกมีความมั่นใจมากขึ้น ขณะ สอนนักศึกษามีความร่วมในการ เรียนการสอนเป็นอย่างดี รู้สึกว่า สอนได้สั้นไหลมากกว่าการสอน ครั้งก่อนๆ	รู้สึกโล่ง ที่ได้สอนอย่างเต็ม ความสามารถ ถึงแม้ว่าจะยังไม่ ครบถ้วนสมบูรณ์ทุกอย่าง แต่ สามารถที่จะทำให้นักศึกษา เข้าใจเนื้อหา และเชื่อมโยง สาระสำคัญที่นักศึกษาต้องรู้ได้
ฯลฯ	ฯลฯ	ฯลฯ

สรุปในการบันทึกการสะท้อนก่อนการสอน ระหว่างการสอน และหลังการสอน เป็นการทบทวนถึงความคิด ความรู้สึก ตลอดจนการดำเนินการที่ได้ลงมือปฏิบัติ และการความคิดที่จะปฏิบัติในอนาคต ซึ่งจะเห็นว่า อาจารย์ใหม่จะมีความรู้สึกวิตกกังวล ตื่นเต้นในช่วงก่อนการสอน ซึ่งจะเป็นทำให้มีการเตรียมการต่างๆ เพื่อให้ตนเองมีความพร้อมที่จะสอน ระหว่างการสอนจะควบคุมตนเองให้เป็นไปตามที่ได้วางแผนไว้ และหลังการสอนจะรู้สึกโล่งใจที่ได้ดำเนินการสิ้นสุดและมีความรู้สึกว่าได้แสดงความรู้ความสามารถของตนเองที่จะทำให้การสอนเพื่อให้ผู้เรียนรู้และเข้าใจมากที่สุด รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ตนเองได้เพื่อการเตรียมที่จะปรับปรุงในการสอนครั้งต่อไปในอนาคต และการสอนในครั้งที่ 3 จะรู้สึกดีกว่าในครั้งก่อน

3.การสะท้อนผลการเรียนรู้และการวางแผนพัฒนา

อาจารย์ใหม่ได้บันทึกสะท้อนผลการเรียนรู้และวางแผนพัฒนาตนเอง หลังการสอนแต่ละครั้ง ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ดังนี้

การสอนครั้งที่ 1

ผลการวิเคราะห์การบันทึกสะท้อนผลการเรียนรู้และการวางแผนพัฒนาตนเองเพื่อให้การสอนของดีขึ้น ในการสอนครั้งที่ 1 ดังแสดงในตาราง 4.22-4.24

ตาราง 4.22 ตัวอย่างบันทึกสะท้อนผลการเรียนรู้และวางแผนพัฒนาตนเอง ในการสอนครั้งที่ 1

การสะท้อนผลการเรียนรู้	การวางแผนพัฒนาในการสอนครั้งต่อไป
<u>สมรรถนะการจัดการเรียนการสอน</u>	
1) การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอน ทำให้ได้เรียนรู้ถึงกระบวนการ และวิธีการของการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ ทั้งด้านทักษะ บุคลิกภาพ ความรู้ จะต้องมิให้สมบูรณ์แบบ เพื่อนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียน	1) พัฒนาตนเองในด้านการสอน การทำแผนการสอนให้ละเอียด ข้อมูลครบถ้วน พร้อมกับเชื่อมโยงวิเคราะห์ เข้าสู่บทเรียน โดยใช้ให้นักศึกษาเห็นความสำคัญของการให้การพยาบาลมากขึ้น
2)ในการที่จะเป็นผู้สอนที่ดีได้ สมรรถนะการจัดการเรียนการสอนมีความสำคัญยิ่งต่อผู้สอนพบว่า สมรรถนะการจัดการเรียนการสอนนั้นประกอบด้วย 7 ด้าน หลังจากผ่านช่วงเวลาที	2) เพิ่มสมรรถนะตนเอง ให้ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการสนับสนุนให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเอง ด้านการประเมินผลการเรียน ด้านการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ด้านการจัดสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ จะต้องพัฒนาให้การจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยพัฒนาจาก

การสะท้อนผลการเรียนรู้	การวางแผนพัฒนาในการสอนครั้งต่อไป
ได้รับการอบรมระยะหนึ่ง ประเมินตนเองในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน ประเมินพบว่า ยังมีสมรรถนะอยู่ในระดับน้อยถึงปานกลาง ซึ่งเป็นด้านที่มีความสำคัญยิ่งในการเป็นผู้สอนที่ดี สำหรับด้านบุคลิกลักษณะคุณธรรมจริยธรรมที่อยู่ในระดับมาก ก็ควรพัฒนาให้มีระดับที่สูงขึ้นต่อไป	การฝึกสอนในครั้งนี้ ปรึกษาอาจารย์พี่เลี้ยง เพื่อขอคำปรึกษาอย่างใกล้ชิด หากมีปัญหาหรือข้อสงสัย เพื่อจะได้พัฒนาสมรรถนะให้อยู่ระดับสูงขึ้นต่อไป
ด้านบุคลิกลักษณะ	3) ขอคำแนะนำจากผู้มีประสบการณ์ในประเด็นที่คิดว่ายังเป็นปัญหาหลัก ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมให้มากขึ้น และฝึกฝนตนเองให้มีความเชื่อมั่น และทำให้ดียิ่งขึ้นในการสอนครั้งต่อไป
-การสื่อสารกับนักศึกษาต้องมีความชัดเจน และมีหลักการมากขึ้น สื่อการสอนต้องสอดคล้องกับการสอนและส่งผลให้เห็นภาพที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น	-การสื่อสารต้องชัดเจนมากขึ้น พูดช้าลง มีหลักการและความถูกต้อง มีการใช้สื่อในการเรียนการสอนในแต่ละช่วง เพื่อการมองเห็นภาพที่ชัดเจนมากขึ้น ปรับปรุงบุคลิกภาพ การพูด ท่าทางในการสอนตามคำแนะนำ
ฯลฯ	ฯลฯ

การสอนครั้งที่ 2

ผลการวิเคราะห์การบันทึกสะท้อนผลการเรียนรู้และการวางแผนพัฒนาตนเอง เพื่อให้การสอนของดีขึ้น ในการสอนครั้งที่ 2 ดังแสดงในตาราง 4.23

ตาราง 4.23 ตัวอย่างบันทึกสะท้อนผลการเรียนรู้และวางแผนพัฒนาตนเอง ในการสอนครั้งที่ 2

การสะท้อนผลการเรียนรู้	การวางแผนพัฒนาในการสอนครั้งต่อไป
ด้านบุคลิกลักษณะ	
1) การสอนครั้งนี้พบว่า พฤติกรรมบางอย่างที่มองเห็นในขณะสอน จากวิดีโอทัศน์ในด้านบุคลิกลักษณะการใช้ท่าทางภาษาที่ดูไม่ค่อยเหมาะสมในขณะสอน	1) ปรับปรุงพฤติกรรม โดยจะต้องระลึกละเอียดว่า ตนเองอยู่ในช่วงของการสอน การวางท่าทางวางมือ จำเป็นต้องให้ดูเหมาะสมกับสถานะในขณะสอน
2) พูดเร็ว บางครั้งรู้สึกที่นักศึกษาตามไม่ทัน	2) มีสติ ปรับการพูดให้ช้าลง พูดให้ชัด กระตุ้นนักศึกษาเป็นระยะๆ

ตาราง 4.23 ตัวอย่างบันทึกสะท้อนผลการเรียนรู้และวางแผนพัฒนาตนเองในการสอนครั้งที่ 2 (ต่อ)

การสะท้อนผลการเรียนรู้	การวางแผนพัฒนาในการสอนครั้งต่อไป
<u>ด้านบุคลิกลักษณะ</u>	
1) การสอนครั้งนี้พบว่า พฤติกรรมบางอย่างที่มองเห็นในขณะสอน จากวิดีโอทัศน์ในด้านบุคลิกลักษณะการใช้ท่าทางภาษากายที่ดูไม่ค่อยเหมาะสมในขณะสอน	1) ปรับปรุงพฤติกรรม โดยจะต้องระลึกละเอียดว่า ตนเองอยู่ในช่วงของการสอน การวางท่าทางวางมือ จำเป็นต้องให้ดูเหมาะสมกับสถานะในขณะสอน
2) พูดเร็ว บางครั้งรู้สึกที่นักศึกษาตามไม่ทัน	2) มีสติ ปรับการพูดให้ช้าลง พูดให้ชัด กระตุ้นนักศึกษาเป็นระยะๆ
<u>ด้านการจัดการเรียนการสอน</u>	
1) มีเทคนิคในการสอนน้อย บรรยายการมาเกินไป	1) การใช้เทคนิคการสอนต้องพยายามหาเทคนิคที่หลากหลาย พยายามสอดแทรกมุขตลกบ้าง ในขณะสอนเพื่อให้เกิดความผ่อนคลาย
2) มีการตั้งคำถามปลายปิดมากเกินไป ซึ่งไม่ได้ช่วยกระตุ้นให้เกิดการคิด การกระตุ้นนักศึกษาให้มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันยังน้อย	2) การกระตุ้นนักศึกษา จะเน้นใช้คำถามปลายเปิดให้มากขึ้น ลดการถามคำถามปลายปิดให้นักศึกษาเกิดการคิดวิเคราะห์ให้มากขึ้น
ฯลฯ	ฯลฯ

การสอนครั้งที่ 3

ผลการวิเคราะห์การบันทึกสะท้อนผลการเรียนรู้และการวางแผนพัฒนาตนเอง เพื่อให้การสอนของดีขึ้น ในการสอนครั้งที่ 3 ดังแสดงในตาราง 4.24

ตาราง 4.24 ตัวอย่างการบันทึกสะท้อนผลการเรียนรู้และวางแผนพัฒนาตนเอง การสอนครั้งที่ 3

การสะท้อนผลการเรียนรู้	การวางแผนพัฒนาในการสอนครั้งต่อไป
<u>ด้านบุคลิกลักษณะ</u>	
ยังรู้สึกว่าพูดเร็ว แต่สามารถที่จะควบคุมการพูดให้ช้าลงบ้าง และสื่อสารกระตุ้นได้อย่างต่อเนื่อง	-จะควบคุมให้มีสติตลอดเวลา พูดให้ช้าลง พูดให้ชัด
<u>ด้านการจัดการเรียนการสอน</u>	
1) การได้ใส่ใจในทุกเรื่องตั้งแต่การเตรียมนักศึกษา	1) ผู้สอนรู้สึกมีความมั่นใจในการสอน เพราะคิดว่าได้เตรียมมาอย่างดี และอาจารย์ที่เลี้ยงได้
ได้พูดคุยสอบถามความต้องการของนักศึกษาใน	

ตาราง 4.24 ตัวอย่างการบันทึกสะท้อนผลการเรียนรู้และวางแผนพัฒนาตนเอง การสอนครั้งที่ 3 (ต่อ)

การสะท้อนผลการเรียนรู้	การวางแผนพัฒนาในการสอนครั้งต่อไป
เนื้อหา กิจกรรมการเรียน การประเมินผล ได้มอบหมายให้นักศึกษาเตรียมตัวในเรื่องที่จะเรียนล่วงหน้า ส่วนผู้สอนได้ปรับแผนการสอนและสื่อการสอนใหม่ทั้งหมด นำสื่อวีดิโอมาใช้นำเข้าสู่บทเรียน จัดทำสื่อการสอนด้วยโปรแกรมเพาเวอร์พอยต์ จะสามารถนำภาพมาใช้ได้มาก นักศึกษาให้ความร่วมมือและมีความสนใจในเรื่องที่เรียนดีมาก	ช่วยให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิดในทุกเรื่อง ได้ให้นักศึกษาประเมินการสอนและจะได้เป็นข้อมูลที่จะใช้เพื่อการพัฒนาการสอน และต้องมีการเตรียมการในทุกเรื่องเป็นอย่างดี จึงจะทำให้การสอนมีประสิทธิภาพสูงสุดและทำให้การสอนในครั้งต่อไปให้ดียิ่งๆ ขึ้นไป
๑๗๑	๑๗๑

สรุปการสะท้อนผลการเรียนรู้และการวางแผนพัฒนาการสอน สำหรับการสอนทั้งสามครั้งพบว่า ในการสอนครั้งแรกจะกระตุ้นให้อาจารย์ใหม่เกิดการเรียนรู้ได้มาก และคำนึงถึงสมรรถนะที่จำเป็นที่ต้องมีในการจัดการเรียนการสอน จึงทำให้อาจารย์ใหม่ต้องคิดที่จะพัฒนาตนเอง และยังต้องคิดวางแผนที่จะทำให้การสอนดีขึ้นในครั้งต่อไปอีกด้วย การสอนครั้งที่ 3 จึงพบว่า อาจารย์ใหม่เกิดความมั่นใจในการสอน รู้สึกว่าตนเองมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น แต่ยังคงมีความคิดที่ต้องพัฒนาการสอนให้ดียิ่งๆ ขึ้นไปอีกในการสอนครั้งต่อไป

ตอนที่ 3.1.4 การประเมินผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของนักศึกษา

การประเมินผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของนักศึกษาเป็นการประเมินผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ที่ผู้สอนได้กำหนดผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ (Learning outcome) จากการสอนในแต่ละครั้งไว้ โดยการประเมินผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้จะมี 6 ด้าน อาจารย์ใหม่ที่ได้เข้ารับการพัฒนาในครั้งนี้ได้กำหนดผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของนักศึกษาด้วยตนเอง โดยการคิดจากพื้นฐานกระบวนการสอนที่ตนเองได้คิดขึ้น แต่โดยสรุปจะได้ผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ที่แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะต่อการเรียน และทักษะที่เกิดขึ้นจากผลของการเรียน โดยอาจารย์ใหม่ได้ประเมินผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ในนักศึกษาจริงในการสอนครั้งที่ 2 และ 3 ผลการประเมินผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของนักศึกษา ดังแสดงในตาราง 4.25

ตาราง 4.25 ร้อยละของคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของนักศึกษา

การสอน	คะแนนเฉลี่ย (ร้อยละ)		
	ความรู้	ทักษะ	เจตคติ
การสอนครั้งที่ 2 นักศึกษากลุ่มที่ 1 (32 คน)	75.47	84.48	88.35
การสอนครั้งที่ 3 นักศึกษากลุ่มที่ 2 (31 คน)	77.90	86.61	91.80

หมายเหตุ การประเมินคะแนนเฉลี่ยจาก 100 คะแนน และคะแนนที่ผ่านเกณฑ์ต้องมีคะแนนร้อยละ 60 ขึ้นไป

จากตาราง 4.25 การประเมินผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของนักศึกษาภายหลังการสอนของอาจารย์ใหม่ ในครั้งที่ 2 และ 3 ซึ่งประเมินทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ พบว่า การสอนครั้งที่ 3 ในนักศึกษากลุ่มที่ 2 มีคะแนนเฉลี่ยในทุกด้านสูงกว่าการสอนครั้งที่ 2 ในนักศึกษากลุ่มที่ 1 แต่ทั้งสองกลุ่มมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 60 ในทุกด้าน

ตอนที่ 3.2 การประเมินความพึงพอใจในการร่วมกระบวนการพัฒนาและผลของการใช้รูปแบบที่มีต่ออาจารย์ใหม่

ตอนที่ 3.2.1 การประเมินความพึงพอใจในการร่วมกระบวนการพัฒนา

การประเมินความพึงพอใจในการร่วมกระบวนการพัฒนา ได้ให้อาจารย์ใหม่ทุกคนได้ประเมินภายหลังเสร็จสิ้นทุกกระบวนการพัฒนา และได้สัมภาษณ์ข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อเป็นการตรวจสอบผลของการใช้รูปแบบซึ่งผลการประเมินความพึงพอใจในการร่วมกระบวนการพัฒนา ดังแสดงในตาราง 4.26

ตาราง 4.26 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจของอาจารย์ใหม่ที่มีต่อการเข้าร่วมกระบวนการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ (n=5)

รายการประเมิน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	การแปล ผล
ด้านวิธีการของรูปแบบฯ			
1. การพัฒนาสมรรถนะตามรูปแบบฯ ได้มีการปฏิบัติจริง	4.80	0.45	มากที่สุด
2. การพัฒนาสมรรถนะตามรูปแบบฯ มีขั้นตอนการพัฒนาที่ชัดเจน	4.60	0.55	มากที่สุด
3. การพัฒนาตามขั้นตอนของรูปแบบฯ สามารถพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนได้จริง	4.80	0.45	มากที่สุด
4. กระบวนการพัฒนาสมรรถนะในรูปแบบฯ ตรงกับความต้องการของท่าน	4.40	0.55	มาก
5. อาจารย์ใหม่และอาจารย์พี่เลี้ยงมีกิจกรรมร่วมกัน	4.60	0.55	มากที่สุด
6. กระบวนการตามรูปแบบฯ ทำให้ท่านได้พัฒนาการจัดการเรียนการสอนด้วยตนเองอย่างมีคุณภาพ	4.80	0.45	มากที่สุด
7. การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนตามรูปแบบฯ ในแต่ละขั้นตอนใช้ระยะเวลาเหมาะสม	4.40	0.55	มากที่สุด
8. การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนตามรูปแบบฯ ส่งผลให้อาจารย์ใหม่สามารถพัฒนาสู่การเป็นอาจารย์ผู้สอนอย่างเต็มตัว	4.80	0.45	มากที่สุด
รวมด้านวิธีการ	4.65	0.24	มากที่สุด
ด้านเนื้อหาของรูปแบบฯ			
1. เนื้อหาที่ใช้พัฒนาสมรรถนะฯ ครั้งนี้ตรงกับความต้องการของท่าน	4.60	0.55	มากที่สุด
2. ก่อนการพัฒนาสมรรถนะฯ ท่านมีสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนในภาพรวมทั้ง 7 ด้าน	3.00	0.00	ปานกลาง
<u>หลังการพัฒนาสมรรถนะฯ</u> ท่านมีสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนในภาพรวมทั้ง 7 ด้าน	4.60	0.55	มากที่สุด
3. เนื้อหาเพียงพอในการนำไปพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่	4.20	0.45	มาก

ตาราง 4.26 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจของอาจารย์ใหม่ที่มีต่อการเข้าร่วมกระบวนการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ (ต่อ)

รายการประเมิน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	การแปล ผล
4. เนื้อหาที่มีความชัดเจนในการนำไปพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่	4.40	0.55	มาก
5. เนื้อหาที่ได้รับจากการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอน นำไปใช้ประโยชน์ในการสร้างผลงานเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ	4.60	0.55	มากที่สุด
รวมด้านเนื้อหา	4.16	0.15	มาก
สรุปโดยภาพรวม			
1. การพัฒนาตามรูปแบบฯ มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่	4.80	0.45	มากที่สุด
2. โดยภาพรวมท่านมีความพึงพอใจ ต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ ในการจัดการเรียนการสอน	4.80	0.45	มากที่สุด
รวมสรุปโดยภาพรวม	4.80	0.55	มากที่สุด
รวม	4.51	0.42	มากที่สุด

จากตาราง 4.26 พบว่า อาจารย์ใหม่มีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกระบวนการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ทั้งด้านวิธีการของรูปแบบฯ และโดยภาพรวมในระดับมากที่สุด ส่วนด้านเนื้อหาของรูปแบบฯ ในระดับมาก โดยมีข้อคิดเห็นเพิ่มเติมคือ เป็นโครงการที่ดีมากต่อการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ใหม่ แต่มีแบบบันทึกมากเกินไป บางครั้งมีความซ้ำซ้อนของการบันทึก

ตอนที่ 3.2.3 ผลของการใช้รูปแบบที่มีต่ออาจารย์ใหม่

หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ได้สัมภาษณ์อาจารย์ใหม่ถึงผลที่เกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบ โดยใช้กรอบการสัมภาษณ์ตามรูปแบบของกิบ (Gibb's model) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา สรุปได้ดังนี้

1.ประสบการณ์ที่ได้เรียนรู้ (Description and Feeling) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า อาจารย์ใหม่ได้ประสบการณ์ในการเตรียมตัวเองที่จะทำหน้าที่ในการเป็นอาจารย์ผู้สอน ในช่วงการเตรียมการจะได้รับความรู้ในการจัดการเรียนการสอน การสอนแบบต่างๆ การเขียนแผนการสอน การพัฒนาสื่อการสอน เทคนิค ทักษะต่างๆ การวัดประเมินผล การทำข้อสอบวิพากษ์ข้อสอบอะไรต่างๆ ที่จะช่วยให้การเรียนรู้หรือการสอนราบรื่น ในช่วงนี้จะได้ทำการวิเคราะห์ตนเอง ทำให้รู้จุดเด่น จุดด้อย ทำให้รู้ว่าจุดด้อยที่จะต้องพัฒนา และจุดเด่นที่ควรคงไว้แล้วพัฒนาต่อไป ในช่วงการปฏิบัติการสอนจริงและมีการถ่ายวีดิทัศน์การสอน ประเมินผลจากหลายๆ ส่วน การได้รับข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาแผนการสอนและการสอนในครั้งต่อไป การได้มีอาจารย์ที่เลี้ยงช่วยคอยดูแลและคอยให้คำปรึกษาตลอด รวมไปถึงการบันทึกภาพวีดิทัศน์ ทำให้เห็นตัวตนของผู้สอน ซึ่งจากเดิมที่อาจารย์ใหม่ ยังไม่เคยได้เตรียมแผนการสอนด้วยตนเอง และไม่เคยสอนจริงทั้งหมดด้วยตนเอง ช่วงแรกมีความเครียด ความกังวลสูง ยังต้องมีการถ่ายวีดิทัศน์การสอน กังวลกลัวจะทำไม่ได้ เกิดคำถาม เช่น จำนวนครั้งการสอนจะมากไปไหม กระบวนการจะเป็นอย่างไร เราจะทำได้ไหมต้องมีการถ่ายวีดิทัศน์ในขณะสอนที่ไม่เคยทำมาก่อน เป็นต้น แต่เมื่อได้ปฏิบัติจริงด้วยตนเอง ทำให้รู้สึกได้ว่า เราสามารถทำได้ และรู้สึกได้ว่า มีความก้าวหน้ามากขึ้น มีพัฒนาการที่ดีขึ้น รู้สึกภาคภูมิใจที่สามารถช่วยเติมเต็มความรู้ให้นักศึกษาได้ ดังคำกล่าวของอาจารย์ใหม่ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างดังนี้

“การเตรียมไม่ใช่ว่าเป็นการเตรียมเรื่องความรู้อย่างเดียว มันมีเรื่องอื่นด้วยเช่น เทคนิค ทักษะต่างๆที่จะทำให้การเรียนรู้หรือว่าการสอนของเรารับรื่นหรือมีบรรยากาศที่ไปได้”

“พวก swot อะไรนี่ ก็ยังไม่รู้เรื่องก็เพิ่งจะมารู้ก็ตอนที่อาจารย์ให้ทำครับ ถ้าหากมาทำอย่างนี้บ้าง มีการวิเคราะห์ตัวเอง จุดด้อยจุดเด่นอะไรอย่างนี้ครับ ทำให้เรารู้ว่าเราต้องไปพัฒนาตรงไหนที่มันเป็นจุดด้อยของเรา และยังคงจุดที่มันเด่นไว้ แล้วก็พัฒนาต่อไป”

“เน้นในเรื่องของการจัดการเรียนการสอน การเขียนแผนสอน การเขียนแผนสอนนี่ก็จะทำหลายครั้ง ซึ่งในแต่ละครั้งก็จะพัฒนาการเรียนการสอน พัฒนาการสอนของหนูมากขึ้น”

“การทำโครงการนี้มีการสอนทฤษฎี แล้วก็มาให้ได้ฝึกทำจริง ได้ฝึกเขียนแผนจริงซึ่งมันค่อนข้างที่จะดีคะ หลังจากที่มีการฝึกทำ มีฝึกเขียนแผนจริง แล้วก็ฝึกสอนจริง ซึ่งทำ 3 ครั้ง ก็มีอาจารย์พี่เลี้ยงคอยที่จะดูแล แล้วก็คอยให้คำปรึกษาตลอด รวมไปถึงการที่สอนมีการบันทึกภาพ ให้เรามองเห็นตัวตนของเราคะ ซึ่งถ้าถามในชีวิตจริงคงไม่มีใครมาอัด video ให้เราดูว่าหน้าตาเราว่าเวลาเราสอนหน้าตาเราน่าไว้วางใจแค่ไหนให้นักเรียนขนาดไหน”

“การทำโครงการนี้เป็นการ reflect เราอย่างดีเลยว่าการสอน ขณะสอนจริงๆ เราไปสอนกับนักเรียนสี่หน้าท่าทางเราเป็นแบบไหน มันเป็นการ reflect เราเวลาเราไปดู video ทำให้เราปรับตัว ทำให้เราปรับปรุงคะ ครั้งแรกอาจจะยังไม่ดี ครั้งที่ 2 มันจะเริ่มตรงนั้นตรงนั้นะ เพราะว่าครั้งแรกมันเห็นแล้วว่ามันไม่ดี ยังไง ครั้งที่ 2 มันจะพัฒนาตัวเอง พอครั้งที่ 2 พอเราไปฝึกสอนจริงมันก็ยังไม่ค่อยดีนะ มันยังไม่ค่อยเป็นไปตามแผน เราก็ปรับปรุงแก้ไขใหม่ จนทำสอนครั้งที่ 3 อาจารย์พี่เลี้ยงก็ช่วยดู อะไรหลายๆอย่าง อาจารย์หลายๆท่านช่วยดู สอนรอบนี้ค่อนข้างที่จะ perfect ใช้ได้คะ มันก็ครบกระบวนการความตั้งแต่สอนครั้งแรกจนครั้งสุดท้ายมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการพูดคุยพบปะกับอาจารย์พี่เลี้ยง ถือว่าค่อนข้างที่จะได้ประสบการณ์เยอะพอสมควร”

“หนูยอมรับว่าครั้งแรกที่เข้ากระบวนการตั้งแต่สอนครั้งแรก ถึงแม้ว่าจะสอนเพื่อนที่เรารู้จัก มันก็ไม่ว่างไปอย่างไร ไม่ว่างพูดยังงั้น จะทักทายยัง จะทำสีหน้ายังงั้น จะวางตัวยังงั้น จะอะไรยังงั้น แต่พอผ่านกระบวนการครั้งที่ 2 ไปสอนนักศึกษาจริง ครั้งที่ 2 อาจจะไม่ว่างดีเท่าไร แต่ครั้งที่ 3 เราก็จะรู้ว่าเราจะอะไร ก็เกิดการพัฒนาไปเรื่อยๆ เหมือนกับเราไม่รู้ พอเข้ากระบวนการแล้วเรารู้ขึ้นว่าอย่างโน้นอย่างนี้ เหมือนเพิ่มประสบการณ์การสอนคะ แล้วก็การเขียนแผน พอเรามาทำจริงเราก็จะรู้ว่าจุดๆนี้ต้องเน้นตรงไหน อธิบายยังงั้น กลวิธีการสอนไม่ใช่มีแค่นี้ การเข้าโปรแกรมนี้ก็ช่วยได้เยอะคะ การสอนแบบถ่าวิดีโอ ที่แรกก็บอกว่าถ่าทำไม ไม่อยากเห็น ไม่อยากรู้ว่ามันเป็นยังงั้น พอได้มาดูก็ตลก ทำไมทำหน้าอย่างนั้น ก็เป็นการสะท้อนตัวเอง เป็นสิ่งที่ดีคะ ทำให้เราสะท้อนตัวเองได้”

“ครั้งแรก ก็เครียดนะคะ กดดันอยู่ เราไม่เคยสอนแบบว่าต้องมี video มาถ่าด้วยก็เป็นส่วนหนึ่ง ที่ผ่านมาก็เคยสอน แต่ไม่เคยทำ nursing round ที่เราสอน

เป็นอาจารย์คนเดียว ส่วนใหญ่ก็ไปอยู่กับพี่ พี่เริ่มก่อนแล้วเราเสริมบ้าง แต่นี่คือ เราต้องอ่านจับประเด็นเด็กต้องซักถามต้องชี้เด็กกะ ต้องเก็บประเด็นหมด ก็เลยค่อนข้างเครียด การสอนแต่ละครั้งก็ทำให้กังวล เพราะว่ายังใหม่อยู่คะ”

“เราจะกังวลมากเพราะว่าไม่รู้ว่าจะเจอเด็กยังไง เด็กจะ response กับเราดี ไหม เด็กพูดมากหรือยัง ใจ กลัวจะควบคุมสถานการณ์ไม่ได้ ถ้าเราเป็นผู้สอนก็ กังวลในจุดนั้น” “เคยสอนคะ แต่ไม่ได้เป็นเรื่องเป็นราวขนาดนี้ เคยสอนกับพี่ที่ อยู่บน ward บางทีก็อาจจะเป็น bed side teaching บ้าง แต่พี่จะเป็นคนสอนแล้ว ให้เราเสริมมากกว่า มันเหมือนว่า เราไม่ได้เป็นผู้คุมเกมเอง เหมือนเราเป็นผู้ตาม มากกว่าเราจะเริ่มต้นเนื้อหาหรืออะไรเอง”

“เกิดการเปลี่ยนแปลงเยอะมาก จากที่เราไม่ได้เข้าสู่กระบวนการนี้ จากที่เราเคยขึ้น ward ด้วย หนูคือว่าหนูเป็นคนไม่ค่อยเชื่อมั่นในตัวเองเท่าไร ในช่วงสอนในช่วงแรกที่ยังไม่ได้เข้าโครงการนี้ ในช่วงขึ้น ward อาจจะมี บางอย่าง เหมือนว่าเราเตรียมตัวไม่ดีก็ไม่ใช่ว่าเราประหม่าหรือเปล่า หรือ ว่าเรายังไม่เรียนรู้ในกระบวนการที่ทำให้เรามีการพัฒนาปรับปรุงหรือเปล่า จึงทำ ให้เราอาจจะมีภาระปะทะปะกันเกิดขึ้น อาจจะมีหลายอย่าง เราไม่ได้เรียนครุคลินิก เราขึ้น ward ใหม่ เราคิดว่าเรายังไม่มีประสบการณ์มากพอ เป็นสิ่งที่เรายังไม่กล้า แต่พอได้เข้ามาสู่ตรงนี้นั้นเหมือนมีการพัฒนาขึ้นเพราะเรารู้ว่ากระบวนการของ การสอนมันเป็นแบบนี้ พอครั้งแรกยังไม่ดี เราวิเคราะห์ตนเอง เรารู้จุดด้อยเราไป พัฒนาปรับปรุง ครั้งต่อไปมันก็จะดีขึ้น หนูคิดว่าดีขึ้นอย่างนี้”

“หนูคิดว่ามีความก้าวหน้า หนูมีพัฒนาการที่ดีขึ้น ก็คือ การสอนที่มี บรรยายการสอนจะเป็นแบบกันเองกับนักศึกษา แล้วก็ในส่วนของการทำ ตนให้เป็นแบบอย่างเป็นลักษณะของผู้สอนมากขึ้น บางประเด็นที่อาจจะหลงลืม ไปบ้างใน ครั้งที่ 1 และ 2 ก็ได้เอามาสอดแทรกให้นักศึกษาได้ครบ ครบที่จะให้ นักศึกษาเกิดกระบวนการเรียนรู้แล้วก็สามารถต่อยอดในคำถามที่เราถามไปได้ หนูได้รู้จักที่จะใช้คำถามปลายเปิดมากขึ้นกับนักศึกษา”

“ใช่ เราภูมิใจ เราภูมิใจเลยคะว่าเราสามารถช่วยที่จะไปเติมเต็มความรู้ให้ เขา มันรู้สึกพราวในตัวเอง แล้วเด็กก็แบบชอบเรา ว่าอาจารย์สอนดี สอนรู้เรื่อง เด็กเขาก็จะไปไหนเจอเราทักเรา อาจารย์สอนเป็นกันเองอะไรอย่างนี้คะ”

2.ผลลัพธ์การเรียนรู้ (Evaluation)

สิ่งที่เป็ผลลัพธ์ที่ดี

สิ่งที่อาจารย์ใหม่เห็นว่าเป็นผลลัพธ์ที่ดีในการเข้าร่วมพัฒนาตามรูปแบบ ๑ พบว่า มีสิ่งที่ดีคือการได้พัฒนาตนเองในเรื่องการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่อย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น เป็นการสอนอย่างเป็นขั้นเป็นตอนในการที่จะเป็นครูที่ดีคนหนึ่ง เป็นพื้นฐานที่ดีมากที่จะนำไปใช้ในการเข้าอบรมครูคลินิก (อบรมการจัดการเรียนการสอน) เป็นพื้นฐานที่จะนำมาใช้ในการทำงานที่วิทยาลัย เป็นพื้นฐานที่อาจารย์ใหม่จะต้องรู้ ต้องทำได้ หากได้เตรียมอาจารย์ใหม่ที่จะเข้ามาทำงานทุกคน จะทำให้อาจารย์ใหม่มีความมั่นใจมากขึ้นก่อนจะไปสอนจริง ซึ่งนับว่าเป็นข้อดีมากว่าการที่อาจารย์ใหม่เคยได้รับตามแบบเดิม ดังคำกล่าวของอาจารย์ใหม่ดังนี้

“รู้สึกดีใจนะ ถึงแม้ว่าบางครั้งจะรู้สึกว่างานเยอะไปหน่อย แต่รู้สึกดีใจเป็นอย่างยิ่งว่าโครงการนี้สามารถพัฒนาตัวหนูให้มีศักยภาพไปอีกระดับหนึ่ง รู้สึกว่าถ้าไม่มีโครงการนี้ หนูคิดว่าการที่จะพัฒนาในเรื่องการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่อย่างพวกหนูก็อาจจะยังไม่เห็นเป็นรูปธรรม โครงการนี้สอนเราเป็นขั้นเป็นตอนเลยว่า การที่จะเป็นครูที่ดีคนหนึ่ง ในเรื่องของการเขียนแผนสอน การเสริมสร้างคุณลักษณะ ในเรื่องของคุณธรรมจริยธรรม ให้กับนักเรียนคนนี้จะพูดอย่างไร คนนี้จะทำอย่างไร จะได้ครบทุกขั้นตอน แล้วก็ฝึกทำจริง ได้ practice จริงนะ หนูว่าดีมากเลยนะ”

“สิ่งที่ดีก็คือ เป็นการเตรียมตัวระดับหนึ่ง เตรียมตัวหนู เพราะว่าหนูก็จะไปเรียนครูคลินิก ก็เป็นพื้นฐานที่ดี ดีมากๆเลยนะ หลายอย่างนะ การออกข้อสอบอะไรต่างๆ คือหนูก็ไม่ค่อยเข้าใจ ไม่เคยออกมาเป็นทีมวิพากษ์กับอาจารย์ที่วิทยาลัยก็เราไม่มีพื้นฐานนะ ก็ไม่รู้ว่าเขาว่าอะไร ประเมินค่าอะไร วิเคราะห์ สังเคราะห์มันดูยังไง ก็ผ่านกระบวนการตรงนี้ก็พอจะรู้บ้างระดับหนึ่ง อาจจะไม่เก่งแต่พอจะรู้ๆ การเขียนแผนก็รู้ว่าในบางประเด็นเราต้องเน้นตรงไหน บทนาต้องเน้นอะไร ต้องมีอะไรบ้าง วิธีการสอนเราก็ต้องระบุอะไรให้ชัดเจน จากเดิมที่เราอาจเขียนๆไปแบบไม่ได้ชี้แจงให้ชัดเจน อ่านไปแล้วมันไม่เข้าใจอะไร มันก็ดีขึ้นนะ เรารู้เรื่องเยอะขึ้นในหลายๆ ส่วนนะ”

“มีประโยชน์กับเรา คือ เราสามารถนำไปใช้ คือเป็นช่วงที่จะไปเรียนครูคลินิกด้วย ก็สามารถเอาไปใช้ในครูคลินิกได้ แล้วเอามาใช้กับที่เราอยู่ที่วิทยาลัยก็จะเอามาใช้ได้ เพราะมันเป็นพื้นฐานในที่ที่เราจะต้องรู้ ต้องทำได้”

“จะเป็นข้อดีมากกว่าคะ เพราะถ้าสมมติว่าได้เตรียมอาจารย์ที่จะเข้ามาที่เป็นน้องใหม่ได้ทุกคน ก็จะทำให้มีความมั่นใจต่ออาจารย์ใหม่ มีความมั่นใจมากขึ้นก่อนสอน ก่อนที่จะไปทำอะไร หนูคิดว่าน่าจะมีการเตรียมแบบนี้ของทุกๆ คน เวลาเราไปสอนจริงเราไม่ต้องไปกังวลว่าที่เราจะสอนได้ไหม เวลาฝึกจริงก็จะได้นำไปใช้ได้เลยได้ประโยชน์มากคะถ้าได้เตรียมอาจารย์ใหม่แบบนี้”

“เปลี่ยนแปลงเยอะขึ้น มากขึ้น เพราะว่าเหมือนว่ามีคนมองเราหลายๆ คน ทำให้เราได้รู้ว่าจุดด้อยของเราอยู่ตรงไหน เราควรที่จะพัฒนาปรับปรุงอยู่ตรงไหนอะไรมากขึ้น ทำให้เราเตรียมการสอนหรือว่าการทำอะไรมากขึ้น”

“เริ่มรู้สึกที่เราชอบที่จะสอนมากขึ้น เพราะว่าเราสามารถที่จะ ควบคุมเกม ก็พูดไม่ถูกเหมือนกันว่า เป็นการแชร์กับเด็กมากขึ้นแชร์ความรู้ที่เรามี แล้วก็เด็กอาจจะมีความรู้บางส่วนที่เรายังไม่มีเอามาแชร์มากขึ้น หนูคิดอย่างนี้ละ ครูสมัยใหม่ก็อย่างนี้หนูคิดว่า การเข้าโปรแกรมนี้ช่วยหนูได้มาก”

“การเขียนช่วยสะท้อนได้ครับ อย่างเช่น แบบประเมินที่ว่า หลังจากที่เขาแนะนำ ก็ให้เอาข้อเสนอแนะนั้นมา แล้วเราก็มานเขียนสะท้อน คือเราผ่านไม่ได้เราต้องสะท้อนทุกอันทุกคำ แล้วเราก็ก่อนที่สะท้อน มาเขียนแนวทาง จะทำให้เราต้องกลับไปดูว่าเราสะท้อนอะไร เราคิดอะไร แล้วเราจะเอาไปปรับปรุงยังงี้ก็เอามาเขียนที่เราจะพัฒนา”

สิ่งที่เป็นผลลัพธ์ที่ไม่ดี

สิ่งที่อาจารย์ใหม่เห็นว่าเป็นผลลัพธ์ที่ไม่ดีในการเข้าร่วมพัฒนาตามรูปแบบ คือ การไม่มีเวลาที่เข้าร่วมพัฒนาอย่างเต็มที่ เนื่องจากต้องมีการกิจอื่นขณะที่ต้องทำกิจกรรมตามรูปแบบ และบางคนเห็นว่า เอกสารสำหรับการบันทึกค่อนข้างมาก และบางอย่างมีความซ้ำซ้อน แต่บางคนคิดว่า สามารถทำได้ และเป็นความจำเป็นที่ต้องบันทึกเพราะต้องใช้การสะท้อนคิดและต้องวางแผนที่จะพัฒนาต่อไป หากไม่ได้บันทึกจะทำให้ประเด็นสำคัญที่จะพัฒนาไม่ครอบคลุม แต่เสนอให้รวมเอกสารบันทึกในประเด็นที่ซ้ำกัน ดังตัวอย่างคำพูด ดังนี้

“ข้อเสียก็คือช่วงนี้อาจะ หนูไม่ค่อยมีเวลาจะ งานหนูเยอะตั้งแต่ที่เริ่มให้เข้าโครงการคะ”

“หนูจะเสนอเรื่องแบบบันทึกคะ หนูว่ามันเยอะเกิน แล้วก็บางอย่างซ้ำซ้อน” “แบบบันทึกอาจจะเยอะ แต่ไม่ต้องตัดก็ได้ ให้ยุบรวมที่เหมือนกันเอา”

“อุปสรรคในการเรียนครั้งนี้ คือ เวลา เวลาในการมาฝึกคือ ถ้าเราขึ้น ward ด้วย ก็จะทำให้เราจะต้องใช้เวลาตรวจ plan งานเด็กด้วย ทำให้เราไม่ได้ศึกษาอะไรตรงนี้มากเท่าไร”

3.สิ่งที่ควรปรับปรุง (Analysis)

อาจารย์ใหม่มีการคิดวิเคราะห์ถึงการใช้รูปแบบการสอนแบบสะท้อนคิด (Reflective Teaching Model) มาเป็นกระบวนการในการพัฒนาอาจารย์ใหม่ ซึ่งให้ข้อคิดเห็นในสิ่งที่ควรปรับปรุงคือ การให้มีการสื่อสารกันแบบสองทาง เนื่องจากการเขียนข้อเสนอแนะแต่ไม่มีเวลาสื่อสารกัน ทำให้บางครั้งเกิดความไม่เข้าใจในข้อเสนอแนะที่ได้รับ แต่อาจารย์ใหม่บางคนก็ให้ความเห็นว่า เป็นกระบวนการที่ดีแล้ว การสื่อสารกับอาจารย์พี่เลี้ยงสามารถคุยกันได้ดี ดังคำกล่าวของอาจารย์ใหม่ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างดังนี้

“ส่วนที่สำคัญที่หนูคิดก็คือการให้ข้อเสนอแนะ อยากให้มีการพูดคุยกันมากกว่านี้ นอกจากส่งแบบประเมินให้กัน เพราะว่าบางอย่างที่เราเข้าใจเองมันอาจจะไม่ตรงกับที่ผู้ประเมินเห็นเรา อยากให้มาพูดคุยกันว่าความคิดมันเหมือนกันหรือแตกต่างกัน เช่นการประเมิน เราคิดว่าข้อนี้เราได้ 5 แต่ผู้อื่นเห็นว่าเราได้ 3 เราจะได้คุยกันได้ว่าเรื่องนี้จะส่งผลให้ได้เตรียมเนื้อหาในครั้งต่อไปให้ดีขึ้น หนูอยากให้เน้นเรื่องการให้ข้อมูลมากกว่าค่ะ”

“กระบวนการที่ทำก็ดีแล้วนะค่ะ ก็มีการได้จาก reflect หลายๆ คนจากทั้งอาจารย์พี่เลี้ยง จากเพื่อน จากนักศึกษา จากตัวเราเอง จากผู้เชี่ยวชาญทั้งหลาย ตรงส่วนของ reflect คือผู้เชี่ยวชาญบางอย่างคือเขาสื่อสารให้เราแบบเราไม่เข้าใจในสิ่งที่เขาอยากให้เราเป็น ถ้าได้ reflect แบบพูด เอาแผนมาแล้วเราก็มาวิเคราะห์ว่าตรงส่วนนี้คืออะไร จะปรับอย่างไร น่าจะโอเคกว่าค่ะ”

“อาจารย์พี่เลี้ยงคอยที่จะดูแล แล้วก็คอยให้คำปรึกษาตลอด พี่เลี้ยงจะมีบทบาทที่จะช่วยเรามาก”

4.ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ต่อไป (Conclusion and Action plan)

อาจารย์ใหม่ได้ให้ความเห็นว่า การพัฒนาตามรูปแบบนี้สามารถใช้ในการพัฒนาอาจารย์ใหม่ได้ และเสนอแนะในการที่จะนำรูปแบบไปใช้ต่อไปคือ จำนวนครั้งที่ใช้ในการพัฒนาการสอน ควรจะใช้ประมาณ 3-4 ครั้ง โดยที่หากเป็นการสอนจริงกับนักศึกษาควรจะใช้

จำนวนอย่างน้อย 3 ครั้ง จะทำให้อาจารย์ใหม่ได้ประสบการณ์ที่ดีขึ้น เวลาที่เหมาะสมเสนอว่า ควรเป็นเวลาที่ยาจารย์ใหม่ผ่านการฝึกภาคปฏิบัติจากแหล่งฝึก และมาเข้ากระบวนการพัฒนา จะเป็นช่วงเวลาที่ดี ที่อาจารย์ใหม่มีเวลาได้ฝึกอย่างเต็มที่เนื่องจากยังไม่มีภารกิจด้านอื่นมาก จะทำให้อาจารย์ใหม่ได้รับประสบการณ์ฝึกอย่างเต็มที่ ดังคำกล่าวของอาจารย์ใหม่ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างดังนี้

“กระบวนการก็คือเตรียมใจใหม่คะ เตรียมสอน เตรียมเสร็จก็สอน สอนเสร็จก็มารวบรวมในสิ่งที่เราสอนไป ว่าเป็นอย่างไง แล้วก็วิเคราะห์ แล้วมาสะท้อน หนูว่าก็น่าจะโอเคแล้วนะคะ หนูว่าน่าจะเป็น good practice แล้วคะ”

“เพื่อนก็อาจจะเอาไว้ก็ได้ครับ เหมือนเป็นครั้งแรกที่เราทดลองดูกับเพื่อนก่อน แล้วก็ค่อยไปทำการสอนกับนักศึกษา คือเราพอจะมีแนวทางตอนที่สอนเพื่อน แล้วก็เอาไปสอนนักศึกษา ก็เหมือนพอกลุ่มแรกเราก็จะมีแนวทางของกลุ่มแรกแล้ว แล้วเราจะปรับยังไร เราก็เอาไปสอนกลุ่มที่ 2 ต่อ ถ้าเป็นไปได้จะเพิ่มอีกรอบหนึ่งก็ได้ครับ สอนนักศึกษา 3 รอบก็น่าจะทำได้ดีกว่านี้”

“เราทำจริงๆ 3 รอบ แต่ 3 รอบก็โอเคนะคะ รอบแรกเราสอนเพื่อนก็สอนให้เรารู้อะไรยังไร การสอนเพื่อนอาจจะไม่เหมือนกับนักศึกษา แต่ทำให้ว่าจะเริ่มยังไรต่อไปยังไรได้คะ”

“ความจริงสอนกับเพื่อนไม่ค่อยเห็นความแตกต่าง ความจริงดีคะ แต่ไม่เห็นความแตกต่าง เพื่อนตอบได้ทุกอย่าง บางทีก็ไม่เหมือนเด็ก ก็ถึงจะฝึกเราได้ก็จริงอยู่แต่ความรู้สึกคนละอย่างคะ เวลาสอนกับเด็กกับเพื่อน สอนกับเด็กเราจะแบบรู้สึกมันจะสอนได้เรื่องใหม่ เด็กจะตอบได้ใหม่ สอนเพื่อนคือเราถามไปเธอก็ตอบได้หมด แล้วหนูคิดว่าจะได้สอนสัก 4 ครั้ง เพื่อให้เกิดความ perfect เพราะครั้งที่ 3 เราแบบโอเคแล้ว ถ้าอย่างหนูพัฒนาอีกรอบหนูคิดว่า excellent คะ หนูคิดว่าจะสัก 4 ครั้ง ครั้งแรกขอไม่สอนกับเพื่อนดีกว่า พอไปสอนครั้งที่ 2 กับนักเรียนมันก็เหมือนไปเริ่ม 1 ใหม่ แต่ความจริงก็มีประโยชน์คะ ก็เตรียมเราได้ระดับหนึ่ง มันก็รู้ว่าเราจะคุยอะไรจะพูดอะไร แต่ก็รู้สึกไม่เหมือนนักศึกษา”

“อีกอย่างหนึ่งเนาะว่า จัดโปรแกรมนี้ให้น้องใหม่ ต้องให้น้องใหม่ว่างจากงานอื่นๆด้วยคะ เขาจะได้มาทุ่มเทแล้วก็เรียนรู้จากตรงนี้ได้เต็มที่คะ”

“หนูก็ยังคิดอยู่ว่าตอนที่เข้ากลุ่มวิชา น่าจะเอามาเข้าตรงนี้ก่อน ถ้าเข้าไปแกรมนี้นูคิดว่าจะทำให้ได้เป็นระยะยาวเลย ถ้าเตรียมแบบนั้นมันก็จะทำให้เราฝึกได้เต็มที่ มันก็จะดีคะ”

“ช่วงแรกที่เข้ามาวิทยาลัย คือช่วงที่ หลังจาก training เรียบร้อยแล้ว กลับมาที่นี่ก็ทำตรงนั้นเลย ทำเลย เพราะว่าเป็นการสอนทุกอย่าง สอนเขียนแผน อะไรอย่างนี้ มันเป็นหลักเป็นการ ซึ่งหนูว่า ถ้าเกิดย้อนกลับได้ แล้วเอาพวกหนู ไปเรียนแบบนี้ตั้งแต่แรก คงจะดีละ”

สรุปได้ว่า การที่อาจารย์ใหม่ได้เข้าร่วมการพัฒนาตามรูปแบบฯ ทำให้อาจารย์ใหม่ได้รับ ประสิทธิภาพในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนที่ดี ทำให้อาจารย์ใหม่รู้สึกว่ ได้รับ การพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจนขึ้น และมีความพร้อมที่จะเป็นครูมากขึ้น

ตอนที่ 3.2.3 ความพึงพอใจในการเตรียมการพัฒนา

การประเมินผลในขั้นการเตรียมการ อาจารย์ใหม่ได้ประเมินความ พึงพอใจที่มีต่อขั้นตอนการเตรียมการ ผลการประเมินดังแสดงในตาราง 4.27

ตาราง 4.27 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการประเมินความพึงพอใจของอาจารย์ใหม่ ที่มีต่อขั้นตอนการเตรียมการพัฒนา

รายการประเมิน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	การแปล ผล
ด้านเนื้อหา			
1. เนื้อหาที่อบรมครั้งนี้ตรงกับความต้องการของท่าน	4.60	0.55	มากที่สุด
2. ก่อนอบรมฯ ท่านมีความรู้ในเนื้อหาที่ได้รับในการอบรม	3.00	0.71	ปานกลาง
หลังการอบรมฯ ท่านมีความรู้ในเนื้อหาที่ได้รับในการอบรม	4.60	0.55	มากที่สุด
3. เนื้อหาที่ได้รับจากการอบรม มีปริมาณเพียงพอ	4.20	0.84	มาก
4. เนื้อหาที่ได้รับจากการอบรม มีความชัดเจน	4.80	0.45	มากที่สุด
5. เนื้อหาที่ได้รับจากการอบรม สามารถนำไปใช้ประโยชน์ เพื่อช่วยในการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ	4.60	0.55	มากที่สุด
รวมด้านเนื้อหา	4.56	0.25	มากที่สุด
ด้านกิจกรรม/การดำเนินการ			
1. กิจกรรมบรรลุวัตถุประสงค์ในระดับใด			
1.1 ความรู้ความเข้าใจที่ได้รับ	4.20	0.84	มาก
1.2 การแลกเปลี่ยนประสบการณ์	4.00	0.71	มาก
1.3 การฝึกประสบการณ์จริง	4.40	0.55	มาก

ตาราง 4.27 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการประเมินความพึงพอใจของอาจารย์ใหม่ ที่มีต่อขั้นตอนการเตรียมการพัฒนา (ต่อ)

รายการประเมิน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	การแปล ผล
2. รูปแบบการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสม	4.00	0.71	มาก
3. ความเหมาะสมของวิทยากร	4.60	0.55	มากที่สุด
4. การอำนวยความสะดวกระหว่างการอบรม	4.60	0.55	มากที่สุด
5. ความเหมาะสมของระยะเวลาการอบรมในแต่ละขั้นตอน	4.00	1.00	มาก
รวมด้านการดำเนินการ	4.26	0.37	มาก
สรุปโดยภาพรวม			
1. การอบรมครั้งนี้ช่วยการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอน	4.80	0.45	มากที่สุด
2. หลังการอบรม ท่านสามารถนำความรู้ไปปฏิบัติการจัดการเรียนการสอนได้	4.60	0.89	มากที่สุด
3. โดยภาพรวมท่านมีความพึงพอใจต่อการอบรม	4.60	0.55	มากที่สุด
รวมสรุปโดยภาพรวม	4.67	0.14	มากที่สุด
รวม	4.44	0.68	มาก

จากตาราง 4.27 พบว่า อาจารย์ใหม่มีความพึงพอใจต่อขั้นตอนการเตรียมการในรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ด้านเนื้อหาและโดยภาพรวมในระดับมากที่สุด ส่วนด้านการดำเนินการอยู่ในระดับมาก โดยมีข้อคิดเห็นเพิ่มเติมสรุปได้ว่า อาจารย์ใหม่รู้สึกพึงพอใจในการเข้ารับการเตรียมการ โดยคิดว่าการเตรียมการได้รับเนื้อหาสาระที่เป็นประโยชน์ที่จะนำไปใช้เพื่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนได้ แต่ช่วงเตรียมการมีเนื้อหาที่ค่อนข้างมากและใช้เวลาในแต่ละวันมาก จึงควรขยายเวลาให้มากขึ้นเพื่อความเข้าใจที่มากขึ้น และยังมีความต้องการที่จะได้รับการช่วยเหลือในเรื่องการนำไปใช้ปฏิบัติจริงในโอกาสต่อไป