

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา (Research and development) มีวัตถุประสงค์ 3 ประการคือ 1) เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก 2) เพื่อสร้างและหาคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก และ 3) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์พยาบาลใหม่ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

ประชากรในการศึกษาเป็นอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกเขตภาคเหนือตอนบน โดยเป็นผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาอาจารย์ใหม่ และอาจารย์ใหม่ที่ปฏิบัติงานในช่วง 3 ปีแรก กลุ่มตัวอย่างเป็นการกำหนดผู้ให้ข้อมูลหลัก โดยเป็นผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาอาจารย์ใหม่ จำนวน 26 คน และอาจารย์ใหม่จำนวน 33 คน เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลมี 7 ชุด ประกอบด้วย 1) แบบสัมภาษณ์ถึงโครงสร้าง 2) แบบประเมินคุณภาพรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบฯ 3) แบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ 4) แบบประเมินความพึงพอใจต่อการจัดอบรมการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาอาจารย์ใหม่ 5) แบบประเมินความพึงพอใจในการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ 6) ชุดแบบประเมินในระหว่างการพัฒนา ได้แก่ แบบประเมินแผนการจัดการเรียนการสอน แบบประเมินการจัดการเรียนการสอนจากวิดีโอทัศน์ แบบประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ และ 7) ชุดแบบบันทึกที่ใช้ประกอบในระหว่างการพัฒนา ได้แก่ แบบบันทึกกิจกรรมการวิเคราะห์ตนเองและการระบุตำแหน่งของตนเอง แบบบันทึกการสรุปความรู้ แบบบันทึกผลการประเมินและวางแผนพัฒนาตนเอง แบบบันทึกรายงานคะแนนและข้อเสนอแนะการสอน แบบบันทึกการให้และรับข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ แบบสรุปการประเมินการสอน แบบบันทึกสรุปผลคะแนนนักศึกษา แบบบันทึกสะท้อนผลการเรียนรู้และการวางแผนพัฒนา การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหาแสดงประเด็นสำคัญ ข้อมูล

เชิงปริมาณ วิเคราะห์โดยสถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละ สถิติเปรียบเทียบ ได้แก่ Friedman Two-way ANOVA Wilcoxon Signed-Ranks Test

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย สรุปได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพการพัฒนาศมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก สรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์สภาพและประเมินความต้องการพัฒนาศมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ พบว่า สมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ยังไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง รูปแบบการพัฒนาศมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ที่มีอยู่ยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และมีความต้องการให้ใช้รูปแบบการสอนแบบสะท้อนคิดเพื่อพัฒนาศมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ โดยต้องมีขั้นตอนและแนวปฏิบัติที่ชัดเจนอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรที่สามารถปฏิบัติได้จริงในแต่ละวิทยาลัย รวมทั้งต้องอาศัยผู้ที่มีความสามารถจะช่วยดูแลและให้ข้อเสนอแนะแก่อาจารย์ใหม่ที่มีความตรงและชัดเจน และมีความเข้าใจที่ตรงกัน

2. ผลการสร้างและหาคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาศมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก สรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

2.1 ผลการสร้างและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาศมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก โดยกำหนดความหมายของรูปแบบ คุณลักษณะของรูปแบบ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการขับเคลื่อนรูปแบบ และองค์ประกอบของรูปแบบ ดังนี้

ความหมายของรูปแบบการพัฒนาศมรรถนะการจัดการเรียนการสอน

รูปแบบการพัฒนาศมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก หมายถึง แบบแผนที่แสดงโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่างๆ ของการพัฒนาศมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ ดำเนินการพัฒนาโดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของหน่วยงาน เพื่อให้อาจารย์ใหม่ได้รับการพัฒนาให้เกิดสมรรถนะตามที่กำหนด

คุณลักษณะของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอน

คุณลักษณะของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ เป็นรูปแบบการพัฒนาที่จะใช้ในช่วงที่อาจารย์ใหม่เริ่มได้มีการเรียนรู้ด้านการเรียนการสอนในช่วง 3 ปีแรกของการทำงาน (Novice) โดยมอบหมายให้อาจารย์ใหม่ได้มีอาจารย์พี่เลี้ยง ซึ่งเป็นอาจารย์ที่มีประสบการณ์และสามารถเป็นตัวอย่างที่ดีมีส่วนร่วมในการดูแลและให้คำแนะนำอาจารย์ใหม่ รูปแบบนี้มีคุณลักษณะสำคัญ 2 ส่วนคือ การพัฒนาบทบาทและความตระหนักในการพัฒนาตนเองของอาจารย์ใหม่ และการมีส่วนร่วมของอาจารย์พี่เลี้ยงและบุคลากรในองค์กร

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการขับเคลื่อนรูปแบบพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอน

ปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการขับเคลื่อนรูปแบบนี้ ประกอบด้วย 1) บุคคล ได้แก่ ผู้บริหาร ผู้บริหารสูงสุด และ/หรือผู้บริหารที่รับผิดชอบในการพัฒนาอาจารย์ใหม่ ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาอาจารย์ใหม่ เพื่อร่วมงาน อาจารย์พี่เลี้ยง และอาจารย์ใหม่ 2) เนื้อหาในการพัฒนา ได้แก่ การวิเคราะห์ตนเอง ความรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอนและความเป็นครู ความรู้เกี่ยวกับการสอนแบบสะท้อนคิด ความรู้เกี่ยวกับลักษณะการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ ความรู้ในหลักการสังเกตการสอน ความรู้เกี่ยวกับการให้และรับข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ และ 3) สื่อในการพัฒนา ทั้งสื่อที่เป็นบุคคลและสื่ออิเล็กทรอนิกส์

องค์ประกอบของรูปแบบ

รูปแบบ มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบเชิงหลักการและวัตถุประสงค์ 2) องค์ประกอบเตรียมการ 3) องค์ประกอบกระบวนการพัฒนา และ 4) องค์ประกอบประเมินผล โดยมีรายละเอียดดังนี้

องค์ประกอบเชิงหลักการและวัตถุประสงค์ (Conceptual and Objective) เป็นการอธิบายถึงหลักการในการพัฒนาที่เน้นให้อาจารย์ใหม่เป็นผู้ที่มีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีในการจัดการเรียนการสอนและการเป็นครู โดยให้อาจารย์พี่เลี้ยงมีส่วนร่วมในการส่งเสริมสนับสนุนอย่างสร้างสรรค์ และอาจารย์ใหม่สามารถนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติงานจริง การสะท้อนคิด การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ทำให้อาจารย์ใหม่สามารถที่จะชี้นำตนเอง ประเมินตนเองและปรับปรุงพัฒนาการสอนของตนเองให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ให้มีสมรรถนะที่ดีขึ้น และส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักศึกษา

องค์ประกอบเตรียมการ (Preparation) มี 3 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 สร้างการยอมรับ: เปิดใจ เปิดเผย เปิดโอกาส

ขั้นตอนที่ 2 เริ่มเรียนรู้สู่การปฏิบัติ

ขั้นตอนที่ 3 สะท้อนผลการเรียนรู้

องค์ประกอบกระบวนการพัฒนา (Process Development) โดยใช้วิธีการพัฒนาคือ

รูปแบบการสอนแบบสะท้อนคิดด้วยตนเอง (6-S Reflective Teaching Model) มี 6 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 เรียนรู้การสอน (สะท้อนคิด: Self-Reflection)

ขั้นตอนที่ 2 เสริมสร้างความเข้าใจ (การวางแผนและเตรียมการ: Self-Planning)

ขั้นตอนที่ 3 ปฏิบัติการอย่างมั่นใจ (การลงมือปฏิบัติ: Self-Implementation)

ขั้นตอนที่ 4 รวบรวมได้อย่างประจักษ์ (การรวบรวมข้อมูล: Self-Data Collection)

ขั้นตอนที่ 5 วิเคราะห์และวิพากษ์ (การวิเคราะห์และประเมิน: Self-Assessment & Analysis)

ขั้นตอนที่ 6 แนะนำแนวทางอย่างสร้างสรรค์ (การตัดสินผล: Self-Evaluation)

องค์ประกอบประเมินผล (Evaluation) มี 3 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 ประเมินผลลัพธ์จากการพัฒนา

ขั้นตอนที่ 2 ประเมินผลความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกระบวนการพัฒนา

ในแต่ละขั้นตอนการพัฒนาสมรรถนะฯ มีคู่มือการใช้รูปแบบฯ 3 เล่ม แต่ละเล่มประกอบด้วย คำชี้แจง ตารางสรุปการใช้รูปแบบฯ กับเอกสาร

2.2 ผลการตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก โดยผู้เชี่ยวชาญ และกลุ่มตัวอย่างในการทดลองใช้รูปแบบ (อาจารย์ใหม่ และอาจารย์พี่เลี้ยง) สรุปได้ดังนี้

2.2.1 ผลการประเมินคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก 4 มาตรฐาน ได้ดังนี้

1) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ ประเมิน 4 รายการ ผลการประเมินคะแนนเฉลี่ย 4.65 อยู่ในระดับมากที่สุด

2) มาตรฐานด้านความเหมาะสม ประเมิน 7 รายการ ผลการประเมินคะแนนเฉลี่ย 4.71 อยู่ในระดับมากที่สุด

3) มาตรฐานด้านความถูกต้องแม่นยำประเมิน 7 รายการ ผลการประเมิน คะแนนเฉลี่ย 4.57 อยู่ในระดับมากที่สุด

4) มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ ประเมิน 5 รายการ ผลการประเมิน คะแนนเฉลี่ย 4.65 อยู่ในระดับมากที่สุด

2.2.2 ผลการประเมินคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ประเมิน 10 รายการ คะแนนเฉลี่ย 4.68 อยู่ในระดับมากที่สุด

3. ประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์พยาบาลใหม่ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

3.1 ผลการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์พยาบาลใหม่ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก สรุปผลดังนี้

อาจารย์ใหม่ประเมินตนเอง ก่อนการพัฒนา ระหว่างการพัฒนา 2 ครั้ง และหลังการพัฒนา 1 ครั้ง พบว่า ก่อนการพัฒนา สมรรถนะโดยรวมและเกือบทุกด้านอยู่ในระดับมาก ในการจัดการเรียนการสอนครั้งที่ 1 พบว่า สมรรถนะโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีคะแนนเฉลี่ยลดลง ทำให้คะแนนเกือบทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านบุคลิกลักษณะ และด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ที่คะแนนยังคงอยู่ในระดับมาก ในการจัดการเรียนการสอนครั้งที่ 2 พบว่า คะแนนเฉลี่ยทุกด้านและโดยรวมเพิ่มขึ้นมาอยู่ในระดับมาก และในการจัดการเรียนการสอนครั้งที่ 3 พบว่า คะแนนเฉลี่ยสมรรถนะเกือบทุกด้านและโดยรวมเพิ่มขึ้นมาอยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้น ด้านการประเมินผลการเรียน และด้านการจัดสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ ที่คะแนนเฉลี่ยยังอยู่ในระดับมาก

การประเมินโดยอาจารย์พี่เลี้ยง เห็นว่า สมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ตามจำนวนครั้งของการจัดการเรียนการสอน โดยในการสอนครั้งที่ 3 อาจารย์ใหม่มีสมรรถนะโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านการประเมินผลการเรียน และด้านการจัดสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีอยู่ในระดับมาก ส่วนสมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นสมรรถนะเดียวที่อยู่ในระดับมากที่สุดทุกครั้ง

การประเมินโดยนักศึกษา ภายหลังจัดการเรียนการสอนครั้งที่ 2 และครั้งที่ 3 คะแนนเฉลี่ยโดยรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีคะแนนสูงสุดคือ ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

3.2 ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนที่อาจารย์ใหม่ประเมินตนเอง และประเมินโดยอาจารย์พี่เลี้ยง พบว่า คะแนนเฉลี่ยสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนที่อาจารย์ใหม่ประเมินตนเองก่อนการพัฒนา และในการสอน 3 ครั้ง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ 3 ครั้ง และคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะที่ประเมินโดยอาจารย์พี่เลี้ยงมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนครั้งที่ 3 สูงกว่าครั้งที่ 1, 2 และก่อนการพัฒนา

3.3 ผลการประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักศึกษา พบว่า ภายหลังจากสอนของอาจารย์ใหม่ ในครั้งที่ 2 และ 3 ซึ่งประเมินทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติของนักศึกษา พบว่า การสอนครั้งที่ 3 ในนักศึกษากลุ่มที่ 2 มีคะแนนเฉลี่ยในทุกด้านสูงกว่าการสอนครั้งที่ 2 ในนักศึกษากลุ่มที่ 1 แต่ทั้งสองกลุ่มมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 60 ในทุกด้าน

3.4 ผลการประเมินความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกระบวนการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก โดยอาจารย์ใหม่มีความพึงพอใจในด้านวิธีการของรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านเนื้อหาของรูปแบบอยู่ในระดับมาก และสรุปโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คะแนนรวมเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด และพบว่า การประเมินความพึงพอใจก่อนการพัฒนากับหลังการพัฒนามีความคิดเห็นว่า สมรรถนะทั้ง 7 ด้านเพิ่มขึ้นจากระดับปานกลาง เป็นระดับมากที่สุด

3.5 การตรวจสอบคุณภาพกิจกรรมในรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ โดยอาจารย์ใหม่ประเมินความพึงพอใจในขั้นตอนการเตรียมการ ด้านเนื้อหาอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านวิธีการหรือการดำเนินการอยู่ในระดับมาก สรุปโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และคะแนนรวมเฉลี่ยความพึงพอใจในขั้นตอนการเตรียมการอยู่ในระดับมาก

5.2 การอภิปรายผล

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยได้อภิปรายตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

1.1 การกำหนดสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ จากผลการศึกษาที่พบว่า สมรรถนะการจัดการเรียนการสอนยังไม่ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจน ซึ่งจะแตกต่างจากการพัฒนาอาจารย์ใหม่ของสหราชอาณาจักรที่กำหนดให้อาจารย์ใหม่ที่จะเข้ามาเป็นอาจารย์ต้องผ่านหลักสูตรการเตรียมอาจารย์ใหม่ โดยใช้การดูแลของผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการสอน ที่เน้นการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ใหม่ 8 สมรรถนะ ได้แก่ การวางแผนและปฏิบัติการอย่างเป็นระบบ การใช้กลยุทธ์ด้านการเรียนการสอน การสร้างสรรค์และรักษาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ การออกแบบพัฒนาและจัดทรัพยากรการเรียนรู้ การประยุกต์หลักและวิธีการประเมินผล การประเมินการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และการแสดงบทบาทนักวิชาการมืออาชีพ (National League for Nursing: NLN, 2006) จากข้อมูลในกลุ่มตัวอย่างได้เสนอสมรรถนะที่คาดหวังที่ต้องการให้มีเพิ่มเติมจากสมรรถนะการจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย 4 ส่วนคือ 1) ความรู้ความสามารถทางการพยาบาลและการสอน 2) ทักษะปฏิบัติทางการพยาบาลและการสอน 3) ทักษะคิดที่มีต่อตนเองและผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ 4) คุณธรรมจริยธรรมในความเป็นครูและพยาบาลที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์พยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกของ ชัยพร ชื่นกลิ่น (2552) ที่พบว่า สมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์พยาบาล แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ 1) สมรรถนะด้านความรู้และทักษะ ได้แก่ สมรรถนะด้านความรู้และทักษะทางการพยาบาล และสมรรถนะด้านความรู้และทักษะการจัดการเรียนการสอน 2) สมรรถนะด้านความเป็นครูพยาบาล ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ และด้านบุคลิกภาพและการเป็นแบบอย่างที่ดี และสอดคล้องกับการประเมินสมรรถนะความเป็นครูของอาจารย์ในวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกของ มณฑาทิพย์ ไชยศักดิ์ (2549) ที่พบว่าสมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูส่วนใหญ่ต้องการมีสมรรถนะความเป็นครูด้านความรู้ในวิชาชีพครู ด้านความรู้รอบรู้ด้านทักษะ/การปฏิบัติ/เทคนิคการถ่ายทอดความรู้และด้านคุณลักษณะที่ครอบคลุมด้านบุคลิกภาพ การสื่อสาร ลักษณะท่าทาง มนุษยสัมพันธ์ คุณธรรมจริยธรรม และด้านความรัก ความศรัทธาต่อวิชาชีพครูในระดับดีมากที่สุด อาจเป็นเพราะอาจารย์พยาบาลจะต้องมีทั้งบทบาทพยาบาลและครู โดยพื้นฐานในความเป็นพยาบาลได้ถูกปลูกฝังและสะสมประสบการณ์มาตั้งแต่ขณะเรียนในหลักสูตรพยาบาล แต่เมื่อมาเป็นครูจึงต้องการมีสมรรถนะในบทบาทความเป็นครูด้วย(ณรงค์ รมณีกุล, 2543; Davis et al, 2002) จึงต้องการให้มีการกำหนดสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนของ

อาจารย์ใหม่ไว้อย่างชัดเจน ประกอบด้วย 7 สมรรถนะ ทั้งนี้เพราะสมรรถนะจะเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เกิดจากความรู้ ความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะของบุคคลที่ต้องมีการพัฒนาและสั่งสมไว้ การกำหนดสมรรถนะที่ชัดเจนจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่าในการปฏิบัติงานจะต้องมีการแสดงพฤติกรรมเพื่อให้การทำงานเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนนำไปสู่การประเมินสมรรถนะที่บุคคลต้องแสดงออกมาให้ประเมินได้อย่างชัดเจน (กุลวดี มุทุมม, 2542; รจนา หมันวิชา, 2546; สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2552 ; Rezlerm & Steven, 1987)

1.2 การดำเนินการและผลการพัฒนาอาจารย์ใหม่ พบว่ามีรูปแบบการดำเนินการในการพัฒนาอาจารย์ใหม่หลายรูปแบบ แต่รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ที่มีอยู่ยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร จากในสภาพจริงที่พบว่า รูปแบบการพัฒนาอาจารย์ใหม่ที่มีอยู่ยังไม่ชัดเจน ไม่เหมาะสมและไม่สามารถทำให้อาจารย์ใหม่มีสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนให้เป็นที่ไปตามที่คาดหวังได้เป็นอย่างดี เนื่องจากไม่สามารถพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้กับอาจารย์ใหม่ได้อย่างชัดเจนและไม่สามารถทำได้ทันทีตั้งแต่เข้ามาอยู่ในวิทยาลัย จึงมีความจำเป็นที่ต้องพัฒนารูปแบบที่เหมาะสม ดังมีอาจารย์ใหม่กล่าวว่า “การให้เวลาในการศึกษาด้านการเรียนการสอนเข้าไป ไม่มีใครบอกหรือให้ไปเรียน เรื่องบางเรื่องเราสามารถไปศึกษาได้ก่อน ไม่ต้องไปรอเลย ยังไม่รู้ว่ตอนนี้จะมีความสามารถพอจะสอนได้เลยไหม” ซึ่งสอดคล้องกับการประเมินตนเองของอาจารย์ใหม่ในการจัดการเรียนการสอน ที่กล่าวว่า “ยังไม่เพียงพอ เราคาดหวังว่าจะได้ถูก train ในความเป็นครูมากกว่านี้ ตอนนี้เหมือนไม่ถูกกล่าวถึงเรื่องการเรียนการสอนเลย ยังไม่ฝึกการสอนเลย ต้องพัฒนาอีก” กลุ่มตัวอย่างจึงมีความต้องการให้พัฒนาหลักสูตรที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่มีความเฉพาะสำหรับอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยตั้งแต่ในระยะแรกที่ได้เข้ามาปฏิบัติงานในวิทยาลัย ดังคำกล่าวที่ว่า “ควรมีหลักสูตรสำหรับฝึกอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัย ให้เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนทั้งหมด อาจให้ศึกษาเอง หรือให้ไปเรียนกับอาจารย์ภายในเอง หรือจัดเป็นระยะสั้นๆ ให้เห็นการจัดการเรียนการสอนจริง” “การดูแลอาจารย์ใหม่ควรทำให้เป็นระบบมากขึ้น” นอกจากนี้ยังต้องการให้พัฒนาการมีส่วนร่วมของอาจารย์พี่เลี้ยงในการช่วยเหลือและสนับสนุนอาจารย์ใหม่มีความเป็นรูปธรรมและชัดเจนมากขึ้น พัฒนาคู่มือการพัฒนาอาจารย์ใหม่สำหรับอาจารย์พี่เลี้ยงและอาจารย์ใหม่ได้ใช้เป็นแนวทางให้ความเข้าใจในบทบาทซึ่งกันและกัน และควรพัฒนาระบบการประเมินการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ที่มีความเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มที่อยู่ในวัยผู้ใหญ่ที่มีวุฒิภาวะความต้องการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ (adult learning) จึงมีความต้องการและความสามารถที่จะเป็นผู้ชี้นำตนเอง (self-directing) รูปแบบในการพัฒนาผู้ใหญ่จึงอาศัยรูปแบบที่รวมการวางแผน การวินิจฉัยด้วยตนเอง มีวัตถุประสงค์การเรียนรู้ การมีส่วนร่วมในการ

เรียนการสอน และความสำเร็จที่เกิดจากการร่วมในการประเมินผล ตลอดจนเกิดประสบการณ์การเรียนรู้ที่นำไปสู่การแก้ไขปัญหาจึงมีความต้องการที่จะเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง (Desimone, Werner & Harris, 2002; Torrington, Hall & Taylor, 2002; Glatthorn, 1990) นอกจากนี้การที่อาจารย์ใหม่ต้องการให้อาจารย์พี่เลี้ยงมีส่วนร่วมในการให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนอย่างชัดเจน เพราะอาจารย์ใหม่ทราบดีว่าตนเองเป็นผู้มีประสบการณ์ยังน้อยในการจัดการเรียนการสอนจึงคิดว่า อาจารย์พี่เลี้ยงจะเป็นผู้ที่มีประสบการณ์และสามารถแสดงบทบาทในการดูแลและช่วยเหลืออาจารย์ใหม่ได้ และยังเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการช่วยในการเรียนรู้ตั้งแต่เริ่มต้นและการอยู่ทำงานต่อไปของอาจารย์ใหม่ (Patallth, 2002; Kopp & Hinkle, 2006; พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2548; นันทวัน ดาวอุดม, 2550; Nick, et. al, 2012) สอดคล้องกับการเสนอรูปแบบในการพัฒนาบุคลากรที่ควรมีระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) ในการดูแลและสอนงานบุคลากรใหม่เพื่อให้ผู้ที่มีประสบการณ์สูงกว่าได้ช่วยเหลือ แนะนำ แลกเปลี่ยนความคิดและกลยุทธ์ในขณะปฏิบัติงาน จึงต้องอาศัยการสังเกตและประเมินการทำงาน ตลอดจนการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อการพัฒนาวิชาชีพร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ และเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น (Guskey, 2000; วิจิตรา ปัญญาชัย, 2543; อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์, 2550; จุริรัตน์ กิจสมพร และคณะ, 2550)

1.3 การใช้รูปแบบการสอนแบบสะท้อนคิดเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ จากผลการศึกษาที่สรุปได้ว่า ได้มีการดำเนินการตามรูปแบบการสอนแบบสะท้อนคิดแล้วในบางขั้นตอน แต่ไม่ชัดเจนว่ามีการดำเนินการครบทั้ง 6 ขั้นตอน หรือไม่ อย่างไร และทุกกลุ่มได้สนับสนุนให้มีการพัฒนากระบวนการใช้รูปแบบให้ชัดเจนและนำมาใช้ได้จริงเพื่อการพัฒนาอาจารย์ใหม่ได้ดียิ่งขึ้นอย่างมีมาตรฐาน เพื่อให้เกิดการเตรียมอาจารย์ใหม่ที่มีกระบวนการพัฒนา มีกรอบในการทำงาน การคิดที่ชัดเจนขึ้น ทั้งนี้ควรพัฒนาการปฏิบัติในแต่ละขั้นตอนให้ชัดเจน มีแนวปฏิบัติอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร เนื่องจากในรูปแบบยังไม่สามารถเห็นถึงแนวปฏิบัติที่ชัดเจน ซึ่งตรงกับแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่าน (Leitch & Day, 2000; Larrivee, 2000; Julie, 2004) ที่เสนอให้ใช้การปฏิบัติสะท้อนคิดนำมาใช้ทางการศึกษา เนื่องจากเป็นวิธีการหรือกระบวนการการปฏิบัติของครูเกี่ยวกับวิธีการและการตัดสินใจในการสอนของตนเอง ซึ่งทำให้เกิดสิ่งที่ดีที่สุดแก่ผู้เรียน และรวมไปถึงผลลัพธ์ทางจริยธรรมในการปฏิบัติต่อการสอนด้วย การที่ครูนำการปฏิบัติแบบสะท้อนคิดมาใช้ในการสะท้อนคิดในมุมมองที่แตกต่างกันในการสอน และทำให้อย่างคมชัดขึ้น จึงนำไปสู่การพัฒนาการสอนได้ จะทำให้ครูมีการนำความรู้มาใช้เป็นฐานในการปฏิบัติงาน และสามารถประยุกต์ทักษะต่างๆ ให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ และกลยุทธ์ใหม่ๆ ได้ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งที่

เคยเกิดขึ้นในชั้นเรียน วิเคราะห์และประเมินข้อมูล สำรวจและแยกแยะการปฏิบัติภายใต้ความเชื่อของตนเอง จึงเป็นกระบวนการในการสังเกตและประเมินผลตนเอง ซึ่งอาจนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง และพัฒนาการสอนที่ดีขึ้น สอดคล้องกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น กล่าวคือ การปฏิบัติการสอนแบบสะท้อนคิด จะเน้นที่การคิดของครูเพื่อการคิดวิเคราะห์ถึงสิ่งที่จะเกิดขึ้นหรือเกิดขึ้นผ่านไปแล้วเพื่อให้มีการคิดสะท้อนเป็นการใช้กระบวนการคิดกระบวนการทางปัญญาของครูเพื่อเป้าหมายให้เกิดการพัฒนาการสอนให้ดีขึ้นในครั้งต่อไป (Clarke, 2007; Pollard et al, 2008)

2. เพื่อสร้างและหาคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

2.1 ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอน ในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการทบทวนเอกสารบูรณาการกับข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพและประเมินความต้องการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกเขตภาคเหนือตอนบน เพื่อให้ได้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพทั้งด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) ด้านความเหมาะสม (Propriety) ด้านความถูกต้องแม่นยำ (Accuracy) และด้านความเป็นประโยชน์ (Usefulness) และมีความสอดคล้องกับสภาพและความต้องการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ ซึ่งจากผลการประเมินคุณภาพของรูปแบบ พบว่า รูปแบบมีคุณภาพโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยรูปแบบมี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. องค์ประกอบเชิงหลักการและวัตถุประสงค์ (Conceptual and Objective) เป็นการอธิบายถึงหลักการในการพัฒนาที่เน้นให้อาจารย์ใหม่เป็นผู้ที่มีความรู้ ทักษะ และสร้างเจตคติที่ดีในการจัดการเรียนการสอนและการเป็นครู โดยให้อาจารย์พี่เลี้ยงมีส่วนร่วมในการส่งเสริมสนับสนุนอย่างสร้างสรรค์ และอาจารย์ใหม่สามารถนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติงานจริง การสะท้อนคิด การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ทำให้อาจารย์ใหม่สามารถที่จะชี้นำตนเอง ประเมินตนเองและปรับปรุงพัฒนาการสอนของตนเองให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ให้มีสมรรถนะที่ดีขึ้น และส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักศึกษา ซึ่งตามหลักการและ

วัตถุประสงค์นี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดในการพัฒนาสมรรถนะของการเป็นครูและพยาบาลที่ดีที่ต้องจัดการเรียนการสอนให้แก่นักศึกษาพยาบาล โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของอาจารย์พี่เลี้ยงเนื่องจากอาจารย์พี่เลี้ยงจะเป็นผู้ที่มีประสบการณ์และต้องทำภารกิจในหลายบทบาทที่จะให้การดูแลอาจารย์ใหม่ (Patallth, 2002; Kopp & Hinkle, 2006; พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2548; นันทวัน ดาอุดม, 2550) นอกจากนี้อาจารย์พี่เลี้ยงยังเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการช่วยในการเรียนรู้ตั้งแต่เริ่มต้นและการอยู่ทำงานต่อไปของอาจารย์ใหม่ (Nick, et. al, 2012) ซึ่งตรงกับผลการวิจัยที่ต้องการให้มีการพัฒนาการมีส่วนร่วมของอาจารย์พี่เลี้ยงหรืออาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนในการช่วยเหลือและสนับสนุนให้การจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่มีความเป็นรูปธรรมและชัดเจนมากขึ้น นอกจากนี้ผู้วิจัยยังเห็นว่า อาจารย์ใหม่นั้นอยู่ในพัฒนาการการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ก็ทั้งต้องไปจัดการเรียนรู้ให้กับนักศึกษาพยาบาลซึ่งก็อยู่ในวัยผู้ใหญ่ด้วยเช่นกัน จึงได้นำหลักการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่มาเป็นแนวทางในการพัฒนาอาจารย์ใหม่ ซึ่งตามแนวคิดของ Knowles, Holton and Swanson (2005) ได้กล่าวถึงลักษณะการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ไว้ว่า จะมีลักษณะสำคัญ 6 ประการคือ 1) ความต้องการที่จะรู้ (Learner's Need to Know) 2) หลักการเรียนรู้ของตนเอง (Self-Concept of the Learner) 3) มีประสบการณ์มาก่อน (Prior Experience of the Learner) 4) ความพร้อมในการเรียน (Readiness to Learn) 5) แนวทางในการเรียนรู้ (Orientation to Learn) และ 6) แรงจูงใจที่จะเรียน (Motivation to Learn) จะเห็นว่าหลักการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่จะต้องมีการสร้างประสบการณ์ให้อาจารย์ใหม่ได้มีการปฏิบัติจริงด้วยตนเองเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่จะชี้นำตนเองได้ และต้องมีการประเมินตนเองเพื่อการปรับปรุงให้การทำงานดีขึ้น อีกทั้งจะเห็นว่าแนวคิดนี้ยังไปสอดคล้องกับแนวคิดในการเป็นผู้สอนแบบสะท้อนคิด (Reflective Teacher) ที่จะต้องวางแผนการเตรียม และการปฏิบัติในการสอน และยังต้องมีการติดตามสังเกต และเก็บข้อมูลของตนเอง รวมทั้งความตั้งใจ การตอบสนอง และความรู้สึกของผู้เรียน จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์พิจารณาอย่างถี่ถ้วนเพื่อการตัดสินใจการตัดสินใจปฏิบัติ และปรับปรุงให้ดีขึ้นในรอบต่อไป เพื่อส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ดีขึ้นด้วย (Pollard et al, 2008; Clarks, 2007; Gibbs, 1988) การได้กำหนดให้มีองค์ประกอบเชิงหลักการและวัตถุประสงค์นี้จึงใกล้เคียงกับการพัฒนารูปแบบการโค้ชเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของอาจารย์พยาบาลเพื่อส่งเสริมการศึกษามีวิจักษณ์ของนักศึกษาพยาบาล (ธัญพร ชื่นกลิ่น, 2553) การพัฒนารูปแบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูภาคสนาม ของ นิคม ดังคพิภพ (2543) และรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการสอนของครูที่

เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของ ชูลีกร ยัมสุต ดุษฎี โยเหลา จันทนา ภาคบกข และอัญชลี เกษสุริยงค์ (2552) ได้กำหนดให้มีองค์ประกอบในส่วนของหลักการของรูปแบบไว้ด้วย และจากผลการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่พบว่า ในการกำหนดหลักการและวัตถุประสงค์ในการพัฒนามีความสอดคล้องกัน มีคะแนนเฉลี่ยรวมจากผู้ประเมินทุกคนเห็นว่ามีเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.87$, $SD = 0.35$) แสดงว่าผู้ประเมินเห็นว่าการกำหนดหลักการและวัตถุประสงค์ในการพัฒนามีความเหมาะสมเชิงทฤษฎีสูงที่จะใช้ในการพัฒนาตามรูปแบบนี้

2.องค์ประกอบการเตรียมการ (Preparation) ในองค์ประกอบการเตรียมการ จะมีความสำคัญที่ต้องมีการเตรียมการ ซึ่งจะสอดคล้องกับแนวคิดการลดพลังการต่อต้านของ Chin (อ้างใน รัชพร ชื่นกลิ่น, 2553) ที่กล่าวว่า มนุษย์จะสามารถปรับทัศนคติ ค่านิยม และมีความเข้าใจในเรื่องราวต่างๆ ได้ หากได้รับการชี้แจง และให้ความรู้ที่จำเป็น จึงส่งผลให้อาจารย์ใหม่ได้รับความรู้และทักษะที่จะใช้ในการจัดการเรียนการสอน และมีความมั่นใจที่จะนำความรู้ไปใช้ในการวางแผน ปฏิบัติการสอน และการประเมินผลการสอน นอกจากนี้ในการเตรียมการยังได้อาจารย์ใหม่ได้มีการวิเคราะห์ตนเองตามที่มีการเสนอแนะให้อาจารย์ใหม่ได้มีการวิเคราะห์พื้นฐานตนเอง ฝึกการวิเคราะห์ตนเอง และปรับทัศนคติและมุมมองที่จะเป็นครู ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ได้กำหนดไว้ในขั้นเตรียมการ การกำหนดให้มีองค์ประกอบการเตรียมการนี้จึงใกล้เคียงกับการกำหนดให้มีระยะของการเตรียมการในการพัฒนารูปแบบการ โค้ชเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของอาจารย์พยาบาลเพื่อส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษาพยาบาลของรัชพร ชื่นกลิ่น (2553) และจากผลการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่พบว่า ด้านความเหมาะสมในการกำหนดองค์ประกอบการเตรียมการมีความสอดคล้องกันในช่วงขั้นตอนในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$, $SD = 0.49$) นอกจากนี้ยังสะท้อนจากการแสดงความพึงพอใจของอาจารย์ใหม่ที่ได้รับการเตรียมการว่า รู้สึกพึงพอใจในการเข้ารับการเตรียมการ โดยคิดว่าการเตรียมการได้รับเนื้อหาสาระที่เป็นประโยชน์ที่จะนำไปใช้เพื่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนได้

3.องค์ประกอบกระบวนการพัฒนา (Process Development) องค์ประกอบนี้นับว่าเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ ผู้วิจัยได้กำหนดองค์ประกอบนี้โดยได้นำเอารูปแบบการสอนแบบสะท้อนคิด (Reflective Teaching Model) มาเป็น

กระบวนการในการพัฒนา โดยได้ประยุกต์ขั้นตอนจากแนวคิดของ Pollard et al (2008) รูปแบบของ Gibbs (1988) และรูปแบบของ Clarks (2007) มาเป็นรูปแบบการสอนแบบสะท้อนคิดด้วยตนเอง (6's Reflective Teaching Model) เพื่อให้อาจารย์ใหม่ได้มีการฝึกและลงมือปฏิบัติตามกระบวนการด้วยตนเอง โดยมีอาจารย์พี่เลี้ยงเป็นผู้มีส่วนร่วมให้การสนับสนุนและช่วยเหลือ ซึ่งการกำหนดองค์ประกอบกระบวนการพัฒนานี้ใกล้เคียงกับรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการสอนของครูที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของ ชุติกร ยิ้มสุด คุษฎี โยเหลา ฉันทนา ภาคบังข และอัญชลี เกษสุริยงค์ (2552) และรูปแบบการพัฒนากลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาของสกลวรรณ เปลียนจำ (2550) ที่ได้กำหนดให้มีองค์ประกอบกระบวนการพัฒนา และจากผลการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ ด้านความเหมาะสมของรูปแบบพบว่ากระบวนการพัฒนามีความสอดคล้องกันระหว่างขั้นตอนการพัฒนา 6 ขั้นตอน และมีความสอดคล้องกับหลักการและวัตถุประสงค์ ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, $SD = 0.41$) ด้านความถูกต้องและเพียงพอพบว่า กระบวนการพัฒนามีความถูกต้องตรงตามหลักการและวัตถุประสงค์ของการพัฒนาในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$, $SD = 0.46$)

4.องค์ประกอบการประเมินผล (Evaluation) องค์ประกอบนี้จะมี 2 ส่วนคือ การประเมินผลผลลัพธ์ของการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่และผลลัพธ์ของการใช้รูปแบบในการทดลองในภาคสนามจริง ซึ่งการประเมินผลลัพธ์ของการพัฒนาสมรรถนะนั้น ได้สังเคราะห์ขึ้นภายใต้การประเมินผลของศิริชัย กาญจนวาสี (2550) ซึ่งในช่วงการประเมินผล มีพื้นฐานของการประเมินที่แบ่งออกเป็นช่วงเวลาของกระบวนการพัฒนา ได้แก่ การประเมินผลสมรรถนะก่อนการพัฒนา ระหว่างการพัฒนา และหลังการพัฒนา ซึ่งการกำหนดองค์ประกอบการประเมินผลนี้จะใกล้เคียงกับการพัฒนารูปแบบการโค้ชเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของอาจารย์พยาบาลเพื่อส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษาพยาบาลของธัญพร ชื่นกลิ่น (2553) รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการสอนของครูที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของ ชุติกร ยิ้มสุด คุษฎี โยเหลา ฉันทนา ภาคบังข และอัญชลี เกษสุริยงค์ (2552) และรูปแบบการพัฒนากลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาของสกลวรรณ เปลียนจำ (2550) ที่ได้กำหนดให้มีองค์ประกอบการประเมินผล และจากผลการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ ด้านความเหมาะสมของรูปแบบพบว่า การประเมินผลการพัฒนามีความสอดคล้องกัน

ระหว่างขั้นตอนการพัฒนา 2 ขั้นตอน ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, $SD = 0.52$) การประเมินผลการพัฒนา มีความสอดคล้องกับหลักการและวัตถุประสงค์ และกระบวนการพัฒนาในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, $SD = 0.52$) ด้านความถูกต้องแม่นยำ พบว่า การประเมินผลการพัฒนามีความถูกต้องตรงตามหลักการ พัฒนาและตรงตามวัตถุประสงค์การพัฒนาในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, 4.67 $SD = 0.52$, 0.49 ตามลำดับ)

2.2 ผลการประเมินคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของ อาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก การตรวจสอบคุณภาพรูปแบบที่ สอดคล้องตามหลักการของ The Joint Committee on standards for Education Evaluation (1994) ใน 4 มาตรฐาน พบว่า ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) มีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$, $SD = 0.16$) ด้านความเหมาะสม (Propriety) มีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$, $SD = 0.22$) ด้าน ความถูกต้องแม่นยำ (Accuracy) มีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, $SD = 0.24$) ด้านความเป็น ประโยชน์ (Usefulness) มีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$, $SD = 0.22$) และคุณภาพของ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ในภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$, $SD = 0.59$) นอกจากนี้มีความคิดเห็นว่า รูปแบบสามารถนำไปใช้ได้จริงในการ พัฒนาสมรรถนะอาจารย์ใหม่ หากกำหนดให้รูปแบบนี้เป็นแผนในการพัฒนาอาจารย์ใหม่จะทำให้ อาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยมีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์การสอนเพิ่มขึ้น ควรจัดให้อาจารย์ใหม่ ตั้งแต่วิทยฐานะครูในวิทยาลัยจะมีประโยชน์มาก และควรที่จะนำไปใช้ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัด สถาบันพระบรมราชชนกเนื่องจากอาจารย์ใหม่ต้องการพี่เลี้ยงที่คอยชี้แนะอย่างใกล้ชิดในทุกๆ ด้าน

3. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของ อาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

การศึกษาค้นคว้าเพื่อศึกษาประสิทธิผลของการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของ อาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ผู้วิจัยได้นำรูปแบบดังกล่าวไป ทดลองใช้กับกลุ่มอาจารย์ใหม่และอาจารย์พี่เลี้ยงในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ในเขตภาคเหนือ ตอนบน โดยมีแบบแผนการวิจัยเชิงทดลองแบบกลุ่มเดียววัดก่อน-หลัง (One Group Pre-Posttest Design) ที่มีการประเมินสมรรถนะทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา โดยให้อาจารย์ใหม่ประเมิน

ตนเองรวม 4 ครั้ง อาจารย์พี่เลี้ยงประเมินอาจารย์ใหม่ 3 ครั้ง และนักศึกษาประเมินอาจารย์ใหม่ 2 ครั้ง ในการทดลองได้มีการกำหนดเกณฑ์ในการผ่านภายหลังการทดลองคือ 1) คะแนนเฉลี่ยสมรรถนะทั้งรายด้านและโดยรวมต้องได้ระดับดีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.51$ ขึ้นไป) และ 2) คะแนนเฉลี่ยสมรรถนะทั้งรายด้านและโดยรวมต้องได้มากกว่าก่อนการทดลอง

3.1 ผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ การประเมินตนเองของอาจารย์ใหม่ พบว่า ก่อนการพัฒนาอาจารย์ใหม่ประเมินตนเอง โดยรวมและเกือบทุกด้าน อยู่ในระดับมาก แต่เมื่อการจัดการเรียนการสอนครั้งที่ 1 สมรรถนะโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีคะแนนเฉลี่ยลดลง ทำให้เกือบทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจัดการเรียนการสอนครั้งที่ 2 คะแนนเฉลี่ยทุกด้านและโดยรวมเพิ่มขึ้นมาอยู่ในระดับมาก ส่วนการจัดการเรียนการสอนครั้งที่ 3 พบว่า คะแนนเฉลี่ยสมรรถนะเกือบทุกด้านและโดยรวมเพิ่มขึ้นมาอยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้น ด้านการประเมินผลการเรียน และด้านการจัดสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับการประเมินของอาจารย์พี่เลี้ยงที่พบว่า ด้านการประเมินผลการเรียน และด้านการจัดสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ ที่คะแนนเฉลี่ยยังอยู่ในระดับมากในการจัดการเรียนการสอนครั้งที่ 3 ขณะที่ด้านอื่นๆ เพิ่มขึ้นมาอยู่ในระดับมากที่สุดที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการประเมินตนเองก่อนการพัฒนา อาจารย์ใหม่คิดว่า ตนเองมีสมรรถนะมาแล้วระดับหนึ่ง เนื่องจากได้มาเป็นอาจารย์แล้วช่วงหนึ่ง (2-3 ปี) ได้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นอาจารย์มาบ้างแล้ว บางคนจะเคยสอนร่วมกับอาจารย์รุ่นพี่ บางคนเคยเขียนแผนการสอนมาแล้ว แต่อาจจะยังไม่ได้รับการสอนในความรู้ที่ควรมีก่อนการทำแผนจากประสบการณ์ดังกล่าว ทำให้อาจารย์ใหม่คิดว่า ตนเองมีประสบการณ์มาแล้วระดับหนึ่ง ซึ่งสะท้อนจากคำกล่าวที่ว่า “ถามว่า เคยทำแผนไหม เคยทำคะ แต่ถามว่าเคยได้เรียนรู้ทฤษฎีมาก่อนที่จะทำแผนไหม ตอบว่า “ยัง” “เคยสอนคะ แต่ไม่ได้เป็นเรื่องเป็นราวขนาดนี้ เคยสอนกับพี่ที่อยู่บน ward บางทีก็อาจจะเป็น bed side teaching บ้าง แต่พี่จะเป็นคนสอนแล้วให้เราเสริมมากกว่า มันเหมือนว่า เราไม่ได้เป็นผู้คุมเกมเอง เหมือนเราเป็นผู้ตามมากกว่าเราจะเริ่มต้นเนื้อหาหรือคิดอะไรเอง” อาจารย์ใหม่จึงได้ประเมินตนเองก่อนการพัฒนาว่ามีสมรรถนะทุกด้านอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน แต่เมื่อได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเองทำให้เห็นว่า การจัดการเรียนการสอนนั้นต้องมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบให้มีความถูกต้อง สอดคล้องกัน และต้องมีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินการเพราะนอกจากคิดว่าจะสอนเรื่องอะไรแล้ว ยังต้องวางแผนต่อว่าจะสอนอย่างไร และยังต้องนึกถึงผลการสอนว่าจะเป็น

อย่างไร อาจารย์ใหม่จึงต้องดำเนินการวางแผนการสอนที่เป็นระบบ โดยต้องกำหนดวัตถุประสงค์ในการเรียนการสอน สารที่ใช้ในการสอน วิธีการที่ใช้ การวัดและประเมินการเรียนรู้ สื่อและอุปกรณ์ในการสอน (วิชัย วงษ์ใหญ่, 2537; ทิศนา ขัมมณี, 2556) ซึ่งเป็นเรื่องที่ต้องสร้างความเข้าใจและลงมือปฏิบัติจริง เมื่อเป็นดังนี้ทำให้การประเมินตนเองของอาจารย์ใหม่หลังการจัดการเรียนการสอนครั้งที่ 1 นั้นสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนลดลงมาอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกด้าน (ตาราง 4.8) ส่วนด้านการประเมินผลการเรียน และด้านการจัดสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ที่อาจารย์ใหม่และอาจารย์พี่เลี้ยงมีความเห็นสอดคล้องกันว่าสมรรถนะทั้งสองด้านนี้ในการจัดการเรียนการสอนครั้งที่ 3 ยังอยู่ในระดับมากขณะที่ด้านอื่นๆ ค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะเพิ่มขึ้นมาอยู่ในระดับมากที่สุด (ตาราง 4.8-4.9) อาจเป็นเพราะการวัดและประเมินผลการเรียนเป็นศาสตร์อีกเรื่องหนึ่งที่เป็นองค์ประกอบสำคัญในกระบวนการจัดการเรียนการสอน ซึ่งมีทั้งเรื่องของการวัด การทดสอบ และการประเมินผล อีกทั้งยังต้องออกแบบเครื่องมือวัดให้สอดคล้องในการวัดให้ได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ และยังต้องเรียนรู้ในการประเมินตามสภาพจริงทั้งก่อนสอน ขณะสอน และหลังการสอน (พิชิต ฤทธิ์จัญญ, 2548; ศ. วาสนา ประวาลพุกษ์, 2544) จึงนับว่าศาสตร์ในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้เป็นเรื่องที่ค่อนข้างยาก มีความซับซ้อนและต้องใช้เวลาที่มากขึ้นในการเรียนรู้และลงมือปฏิบัติจริง ต้องมีประสบการณ์ในการดำเนินการและเรียนรู้จริงในเวลาที่มากพอสมควรจึงจะทำให้การประเมินผลการเรียนรู้สามารถปฏิบัติได้และมีสมรรถนะที่ดีขึ้น สำหรับด้านการจัดสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้นั้นนอกจากจะเป็นการจัดสภาพแวดล้อมในระดับไมโคร (micro) ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมที่อยู่ใกล้ตัวผู้สอนและผู้เรียนมากที่สุดแล้ว ยังต้องนึกถึงสภาพแวดล้อมที่อยู่ไกลออกไปในระดับเมโส (meso) ที่อยู่ในระดับวิทยาลัย และในระดับแมโคร (macro) ที่เป็นบริบทในระดับชาติ หรือระดับโลก (ทิศนา ขัมมณี, 2556) การสนับสนุนด้านการจัดสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้จึงต้องใช้ข้อมูลในทุกเรื่องที่เกี่ยวข้องทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม นโยบาย ตลอดจนวิชาชีพที่เกี่ยวข้องนำมาสู่การจัดสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ให้เหมาะสมในการเรียนรู้แก่ผู้เรียน (NLN, 2006; Davis et al, 2002) สมรรถนะด้านการจัดสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้จึงเป็นสมรรถนะที่ต้องอาศัยประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องให้เห็นถึงความสอดคล้องของการเรียนการสอนกับบริบทที่เกี่ยวข้องต่างๆ จึงจะช่วยให้สมรรถนะด้านนี้ดีขึ้นได้ การพัฒนาสมรรถนะทั้งสองด้านนี้จึงอาจเพิ่มระยะเวลาในช่วงการเตรียมการเพื่อเน้นการสร้างความเข้าใจและลงมือปฏิบัติจริงให้นานขึ้น หรืออาจจัดอบรมเฉพาะเรื่องให้เป็นระยะอย่างต่อเนื่อง ในภาพรวม

ของการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ พบว่า ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นสมรรถนะที่สูงกว่าสมรรถนะอื่นๆ ทุกครั้งที่ประเมินทั้งการประเมินตนเอง ประเมินโดยอาจารย์พี่เลี้ยงและประเมินโดยนักศึกษา (ตาราง 4.8-4.10) ที่เป็นดังนี้อาจเป็นเพราะคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาลนั้น อาจารย์พยาบาลมักจะได้รับปลูกฝังมาตั้งแต่ขณะเป็นนักศึกษาพยาบาล จากผลการศึกษาในวัตถุประสงค์ที่ 1 เป็นความต้องการให้อาจารย์ใหม่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะในด้านนี้ทั้งวิชาชีพพยาบาลและความเป็นครู สมรรถนะด้านนี้ยังเป็นสมรรถนะหลักของข้าราชการทุกคนที่ต้องมีและจะถูกประเมินทุกครั้งที่จะมีการพิจารณาความดีความชอบประจำปี (สำนักงานข้าราชการพลเรือน, 2548) เมื่อมาเป็นอาจารย์ใหม่ก็จะได้รับการประเมินด้วยเช่นกัน นอกจากนี้อาจารย์ใหม่ยังได้รับการเตรียมการให้มีความรู้ในการเป็นครูที่ดี เมื่อได้ปฏิบัติการสอนจึงได้แสดงออกได้อย่างชัดเจนขึ้น จึงทำให้อาจารย์พี่เลี้ยงประเมินอาจารย์ใหม่ด้วยคะแนนเฉลี่ยที่สูงกว่าคะแนนสมรรถนะด้านอื่น ซึ่งสอดคล้องกับการประเมินสมรรถนะความเป็นครูของอาจารย์ในวิทยาลัย กระทรวงสาธารณสุข จากการศึกษาของ มณฑาทิพย์ ไชยศักดิ์ และคณะ (2549) พบว่า ครูส่วนใหญ่ต้องการมีสมรรถนะความเป็นครูด้านความรู้ในวิชาชีพครู คุณลักษณะด้านบุคลิกลักษณะ และคุณธรรมจริยธรรม และด้านความรักและศรัทธาต่อวิชาชีพครูในระดับมากที่สุด นอกจากนี้การประเมินตนเองของอาจารย์ใหม่พบว่า จะมีสมรรถนะเพิ่มขึ้นอยู่ในระดับมากที่สุดเกือบทุกด้านในการจัดการเรียนการสอนครั้งที่ 3 ซึ่งจะแตกต่างกับการประเมินตนเองของอาจารย์ใหม่ในปีที่ 3 จากการศึกษาสมรรถนะของอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก (รุ่งกาญจน์ วุฒิ, 2554) ที่พบว่า สมรรถนะทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านบุคลิกลักษณะที่ประเมินตนเองอยู่ในระดับมาก จึงอาจกล่าวได้ว่า การที่อาจารย์ใหม่ได้เข้าร่วมการพัฒนาอาจารย์ตามรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ทำให้อาจารย์ใหม่ได้รับประสบการณ์ที่ดี และเกิดความมั่นใจที่จะทำหน้าที่เป็นอาจารย์พยาบาลที่ดีต่อไป ดังที่อาจารย์ใหม่ได้กล่าวว่า “โครงการนี้สามารถพัฒนาตัวหนูให้มีศักยภาพไปอีกระดับหนึ่ง รู้สึกว่าถ้าไม่มีโครงการนี้ หนูคิดว่าการที่จะพัฒนาในเรื่องการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่อย่างพวกหนูก็อาจจะยังไม่เห็นเป็นรูปธรรม โครงการนี้สอนเราเป็นขั้นเป็นตอนเลยว่า การที่จะเป็นครูที่ดีคนหนึ่ง ในเรื่องของการเขียนแผนสอน การเสริมสร้างคุณลักษณะ การสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้กับนักเรียนคนนี้จะพูดอย่างไร คนนี้จะทำอย่างไร จะได้ครบทุกขั้นตอน และได้ฝึกทำจริง ได้ practice จริงคะ หนูว่าดีมากเลยคะ”

3.2 ผลการประเมินผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของนักศึกษา พบว่า ภายหลังจากสอนของอาจารย์ใหม่ ในครั้งที่ 2 และ 3 ซึ่งประเมินทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติของนักศึกษา พบว่า การสอนครั้งที่ 3 ในนักศึกษาในกลุ่มที่ 2 มีคะแนนเฉลี่ยในทุกด้านสูงกว่าการสอนครั้งที่ 2 ในนักศึกษาในกลุ่มที่ 1 แต่ทั้งสองกลุ่มมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 60 ในทุกด้าน ซึ่งอาจเป็นเพราะการที่อาจารย์ใหม่ได้มีการมีประสบการณ์ในการสอนไปแล้ว และได้มีการสะท้อนคิดในการสอนทั้งในขณะก่อนสอน (Reflective in Practice) ระหว่างการสอน (Reflective on Practice) และหลังการสอน (Reflective for Practice) ได้ดำเนินการตามขั้นตอนของรูปแบบการสอนแบบสะท้อนคิดด้วยตนเอง จึงทำให้อาจารย์ใหม่ได้มีการปรับปรุงกระบวนการสอนที่ผ่านมาและวางแผนตนเองเพื่อให้การสอนครั้งต่อไปดีขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จึงสะท้อนไปสู่การเตรียมผู้เรียนให้มีความพร้อมเพื่อบริการการเรียนรู้แบบเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนที่มากขึ้น จึงทำให้ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนในกลุ่มหลังสูงกว่าในกลุ่มแรกทุกด้านทั้งความรู้ ทักษะ และเจตคติ (ตาราง 4.26) ขณะเดียวกันสิ่งนักศึกษาได้รับจากการเรียนการสอนทำให้นักศึกษาได้รับความรู้ ได้แสดงทักษะทางปัญญาในการมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน และมีความรับผิดชอบต่อการบวนการเรียนการสอน จึงทำให้ผลการประเมินผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของนักศึกษาตามที่อาจารย์ใหม่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ ผ่านเกณฑ์การประเมินในทุกด้าน นอกจากนี้อาจารย์ใหม่ยังมีความรู้สึกที่ดีในการสอน และรักในความเป็นครูมากยิ่งขึ้น โดยได้กล่าวว่า “ภูมิใจเลยที่เราสามารถช่วยที่จะไปเติมเต็มความรู้ให้เขา มันรู้สึกพราวในตัวเอง แล้วเด็กก็แบบชอบเรา ว่าอาจารย์สอนดี สอนรู้เรื่อง เด็กเขาก็จะไปไหนเจอเราทักเรา” “เริ่มรู้สึกที่เราชอบที่จะสอนมากขึ้นเพราะว่าเราสามารถที่จะ ควบคุมเกม ก็เป็นการแชร์กับเด็กมากขึ้น แชร์ความรู้ที่เรามี เด็กก็อาจจะมีความรู้บางส่วนที่เรายังไม่มีเอามาแชร์มากขึ้น หนูคิดแบบนี้ละ ครูสมัยใหม่ก็อย่างนี้หนูคิดว่า การเข้าโปรแกรมนี้ช่วยหนูได้มาก” จึงนับได้ว่าการใช้รูปแบบการสอนแบบสะท้อนคิดนี้นอกจากจะช่วยพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์ผู้สอนให้ดีขึ้นแล้ว ยังส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักศึกษาที่ดีขึ้นด้วย (Leitch & Day, 2000; Julie, 2004; Pollard et al, 2008)

3.3 ผลการประเมินความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบฯ โดยอาจารย์ใหม่จากการทดลองภาคสนาม พบว่า อาจารย์ใหม่ได้ประเมินความพึงพอใจ คะแนนรวมเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด และยังมีข้อเสนอว่า “เป็นโครงการที่ดีมากต่อการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ใหม่” นอกจากนี้จากการสัมภาษณ์ถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นกับอาจารย์ใหม่ได้รับข้อมูลสรุปได้ว่า อาจารย์ใหม่ได้

ประสบการณ์ในการเตรียมตัวเองที่จะทำหน้าที่ในการเป็นอาจารย์ผู้สอน ในช่วงการเตรียมการจะได้รับความรู้ในการจัดการเรียนการสอน การสอนแบบต่างๆ การเขียนแผนการสอน การพัฒนาสื่อการสอน เทคนิค ทักษะต่างๆ การวัดประเมินผลแบบต่างๆ ได้ทำกิจกรรมการวิเคราะห์ตนเอง ทำให้รู้จุดเด่น จุดด้อย ทำให้รู้ว่าจุดด้อยที่จะต้องพัฒนา และจุดเด่นที่ควรคงไว้ แล้วพัฒนาต่อไป ในช่วงการปฏิบัติการสอนจริงและมีการถ่ายวีดิทัศน์การสอน ประเมินผลจากหลายๆ ส่วน การได้รับข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาแผนการสอนและการสอนในครั้งต่อไป การได้มีอาจารย์พี่เลี้ยงช่วยคอยดูแลและให้คำปรึกษา รวมไปถึงการบันทึกภาพวีดิทัศน์ ทำให้เห็นตัวตนของผู้สอน ซึ่งจากเดิมที่อาจารย์ใหม่ ยังไม่เคยได้เตรียมแผนการสอนด้วยตนเอง และไม่เคยสอนจริงทั้งหมดด้วยตนเอง ช่วงแรกมีความเครียด ความกังวลสูง ยังต้องมีการถ่ายวีดิทัศน์การสอน ในขณะที่สอนที่ไม่เคยทำมาก่อน เกิดคำถามขึ้นมากมาย เนื่องจากกังวลกลัวว่าจะทำไม่ได้ แต่เมื่อได้ปฏิบัติจริงด้วยตนเอง ทำให้รู้สึกว่า เราสามารถทำได้ และรู้สึกได้ว่า มีความก้าวหน้ามากขึ้น มีพัฒนาการที่ดีขึ้น รู้สึกภาคภูมิใจที่สามารถช่วยให้นักศึกษาได้เติมเต็มความรู้ได้ ดังคำกล่าวที่ว่า “การทำโครงการนี้เป็นการ *reflect* เราอย่างดีเลยว่าการสอน ขณะสอนจริงๆ เราไปสอนกับนักเรียนสี่หน้าท่าทางเราเป็นแบบไหน มันเป็นการ *reflect* เราเวลาเราไปดู *video* ทำให้เราปรับตัว ทำให้เราปรับปรุงคะ ครั้งแรกอาจจะยังไม่ดี ครั้งที่ 2 ฉันจะเริ่มตรงนั้นตรงนี้นะ เพราะว่าครั้งแรกฉันเห็นแล้วว่าฉันไม่ดียังไง ครั้งที่ 2 ฉันจะพัฒนาตัวเอง พอครั้งที่ 2 พอเราไปฝึกสอนจริงมันก็ยังไม่ค่อยดีนะ มันยังไม่ค่อยเป็นไปตามแผน เราก็ปรับปรุงแก้ไขใหม่ จนทำสอนครั้งที่ 3 อาจารย์พี่เลี้ยงก็ช่วยดู อะไรหลายๆอย่าง อาจารย์หลายๆท่านช่วยดู ก็แบบโอเคเลย สอนรอบนี้ค่อนข้างที่จะ *perfect* ใช้ได้คะ” “การสอนแบบถ่ายวีดิโอ ที่แรกก็บอกว่าถ่ายทำไม ไม่อยากเห็น ไม่อยากรู้ว่ามันเป็นยังไง พอได้มาดูก็ตกใจ ทำไมทำหน้าอย่างนั้น มันก็เป็นการสะท้อนตัวเองคะ ก็เป็นสิ่งที่ดีนะคะ ทำให้เราสะท้อนตัวเองได้” “ครั้งแรก ก็เครียดนะคะ กดดันอยู่ เราไม่เคยสอนแบบว่าต้องมี *video* มาถ่ายด้วยก็เป็นส่วนหนึ่ง เราต้องอ่านจับประเด็นเด็กต้องซักถาม ต้องชี้เด็กคะ ต้องเก็บประเด็นหมด ก็เลยค่อนข้างเครียด การสอนแต่ละครั้งก็ทำให้กังวล เพราะว่ายังใหม่อยู่คะ” ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาการใช้วีดิโอในโปรแกรมการสอนสะท้อนคิด สำหรับนักศึกษาครู ของ Fadde, Aud, & Gilbert (2010) พบว่า การรับรู้ของนักศึกษาครูในการใช้วีดิโอขณะสอนคือความตื่นเต้น แต่มีความชอบที่จะได้เห็นบุคลิกลักษณะของตนเองจากวีดิโอและนำไปสู่การเขียนวิเคราะห์สะท้อนคิดได้ จึงพบว่า การใช้วีดิโอสะท้อนการสอน ทำให้การสอนดีขึ้น แต่ปัญหาที่พบคือ

นักศึกษาคิดว่า การสอนเพื่อนไม่สามารถเตรียมความพร้อมที่จะให้ไปสอนในโรงเรียนได้ การใช้วิดีโอทำให้นักศึกษาตื่นเต้น โดยเฉพาะการสอนครั้งแรก และอาจมีบางส่วนที่วิดีโอไม่ได้บันทึกไว้ จากความรู้สึกถึงความพึงพอใจในรูปแบบนี้จึงทำให้อาจารย์ใหม่ประเมินสมรรถนะตนเองภายหลังการทดลองว่า มีสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนเกือบทุกด้านและโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แม้ว่าจะมีสมรรถนะอีก 2 ด้านอยู่ในระดับมาก แต่อาจารย์ใหม่ก็รู้สึกที่ตนเองมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นเมื่อผ่านการพัฒนาตามรูปแบบนี้ ดังคำกล่าวที่ว่า “เกิดการเปลี่ยนแปลงเยอะมาก พอได้เข้ามาดูตรงนี้นั้นเหมือนมีการพัฒนาขึ้นเพราะเรารู้ว่ากระบวนการของการสอนมันเป็นอย่างนี้ พอครั้งแรกมันไม่ดี เราวิเคราะห์ตนเอง เรารู้จุดด้อยเราไปพัฒนาปรับปรุง ครั้งต่อไปมันก็จะดีขึ้น” “หนูคิดว่ามีความก้าวหน้า หนูมีพัฒนาการที่ดีขึ้น” “รู้สึกดีใจนะ ถึงแม้ว่าบางครั้งจะรู้สึกว่างานเยอะไปหน่อย แต่รู้สึกดีใจเป็นอย่างยิ่งว่าโครงการนี้สามารถพัฒนาตัวหนูให้มีศักยภาพไปอีกระดับหนึ่ง” “เปลี่ยนแปลงเยอะขึ้น มากขึ้น เพราะว่าเหมือนว่ามีคนมองเราหลายๆคน ทำให้เราได้รู้ว่าจุดด้อยของเราอยู่ตรงไหน เราควรจะพัฒนาปรับปรุงอยู่ตรงไหน ทำให้เราเตรียมการสอนหรือทำอะไรมากขึ้น” จึงใกล้เคียงกับการศึกษาของ Lowery (2003) ที่ได้ศึกษาการใช้การสอนแบบสะท้อนคิด กับนักศึกษาฝึกหัดครู ที่ได้ให้นักศึกษามีการสะท้อนทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการสอน มีการใช้แบบสอบถามการสะท้อนแบบกลุ่มเล็ก และเขียนบันทึกเป็นรายบุคคล พบว่า นักศึกษาคูเกิดผลลัพธ์ 4 ส่วน คือ 1) ความเป็นอิสระ ความสามารถในการตนเอง 2) ความมั่นใจและสมรรถนะ 3) มีความเข้าใจในเนื้อหาสามารถเชื่อมโยงการวางแผนการสอนและการใช้คำถาม และ 4) มีความรู้ในนักเรียนที่กว้างขวางขึ้น จึงมีข้อเสนอแนะสนับสนุนให้ใช้กระบวนการสะท้อนคิดในการสอน โดยควรเริ่มใช้ตั้งแต่ในครั้งแรกของการฝึกหัดครู และการใช้เทป/วิดีโอจะเป็นเครื่องมือที่มีคุณค่าในการสะท้อนคิดกับครู โดยเฉพาะครูใหม่ จึงทำให้อาจารย์ใหม่มีการประเมินความพึงพอใจภายหลังการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะนี้อย่างสูงมาก และเสนอให้มีการใช้รูปแบบนี้เพื่อการพัฒนาอาจารย์ใหม่ทุกคน ดังคำกล่าวที่ว่า “ถ้าสมมติว่าได้เตรียมอาจารย์ที่จะเข้ามาที่เป็นน้องใหม่ได้ทุกคนเลย ก็จะทำให้มีความมั่นใจต่ออาจารย์ใหม่จะ มีความมั่นใจมากขึ้นก่อนสอนเลย ก่อนที่จะไปทำอะไร หนูคิดว่าน่าจะมีการเตรียมแบบนี้ละ ของทุกคนเลย เวลาเราไปสอนจริงเราไม่ต้องไปกังวลว่าที่เราจะสอนได้ไหม เวลาฝึกจริงก็จะได้นำไปใช้ได้เลย ได้ประโยชน์มากนะ ถ้าได้มีการเตรียมอาจารย์ใหม่แบบนี้” ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ การเตรียมอาจารย์ใหม่ การสอนงาน และความสัมพันธ์กับ

อาจารย์ที่เลี้ยงกับการปฏิบัติงานหลักของอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ของ วิทยาลัย เหลือบรรจง (2537) พบว่า แรงจูงใจ การเตรียมอาจารย์ใหม่ การสอนงาน และความสัมพันธ์กับอาจารย์ที่เลี้ยงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของอาจารย์ใหม่อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และการเตรียมอาจารย์ใหม่เป็นตัวแปรเดียวที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติภาระงานหลักของอาจารย์ใหม่ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และมีสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ 13.34 จากผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้เรียนรู้ว่าการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่โดยใช้รูปแบบการสอนแบบสะท้อนคิดนี้ช่วยให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีทั้งในส่วนของอาจารย์ใหม่ที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาการสอนที่ดีขึ้น และยังช่วยให้อาจารย์ใหม่เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง เกิดแรงจูงใจและความมั่นใจที่จะทำหน้าที่อาจารย์ผู้สอนต่อไป นอกจากนี้จากผลที่อาจารย์ใหม่ได้รับการพัฒนาตามรูปแบบยังส่งผลลัพธ์ที่ดีต่อการเรียนรู้ของนักศึกษาด้วย จึงสรุปได้ว่า รูปแบบการพัฒนาอาจารย์ใหม่นี้สามารถนำไปใช้ได้จริงและเกิดผลลัพธ์ที่ดีทั้งต่ออาจารย์ผู้สอนและนักศึกษาที่มีผลการพัฒนาที่ดีขึ้น

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกครั้งนี้ ผู้วิจัย อาจารย์ใหม่ อาจารย์ที่เลี้ยงและผู้เกี่ยวข้องได้รับบทเรียนจากการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่หลายประการ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปข้อเสนอแนะในการนำรูปแบบไปสู่การปฏิบัติเป็น 2 ประเด็นใหญ่ๆ ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการบริหารจัดการในระดับสถาบันการศึกษาพยาบาล จากผลการวิจัยที่พบว่า วิทยาลัยพยาบาลยังไม่ได้กำหนดสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่อย่างชัดเจน ดังนั้นผู้บริหารของสถาบันการศึกษาพยาบาล จึงควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ โดยควรกำหนดเป็นนโยบายอย่างชัดเจนที่จะกำหนดสมรรถนะและพัฒนาอาจารย์ใหม่อย่างเป็นระบบและสนับสนุนการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้อาจารย์ใหม่มีสมรรถนะเพียงพอในการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งควรสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการพัฒนาอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัย โดยเน้นให้อาจารย์ใหม่ได้มีส่วนร่วมในกระบวนการเตรียมการ การปฏิบัติและการประเมินผลการพัฒนาอย่างเป็นระบบ มอบหมาย

อาจารย์พี่เลี้ยงให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาอาจารย์ใหม่ทุกระยะ ตลอดจนผู้บริหารควรมีการติดตามอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

2.ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ จากการที่วิทยาลัยยังไม่มีหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับเตรียมอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัย ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาจารย์ใหม่ ควรมีหลักสูตรเฉพาะเพื่อพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยที่เป็นโดยไม่ต้องรอเพียงการจัดส่งอาจารย์ใหม่เข้าอบรมการจัดการเรียนการสอนระยะสั้นเท่านั้น แต่สามารถกำหนดแผนการพัฒนาให้อาจารย์ใหม่ได้รับการพัฒนาตั้งแต่แรกเริ่มที่เข้ามาทำงานในวิทยาลัย เมื่อสิ้นสุดการฝึกงานในแหล่งฝึกภาคปฏิบัติ (Training) จะทำให้เกิดประโยชน์ต่ออาจารย์ใหม่อย่างเต็มที่ เนื่องจากอาจารย์ใหม่มีความต้องการและมีความพร้อมที่จะเรียนรู้ทันที นอกจากนี้การพัฒนาอาจารย์ใหม่ตามรูปแบบที่ได้พัฒนาขึ้น สามารถใช้ได้อย่างยืดหยุ่น เหมาะสมกับบริบทของแต่ละวิทยาลัยทั้งเนื้อหาและแบบบันทึก แต่มีจุดเน้นให้อาจารย์ใหม่ได้วิเคราะห์และสะท้อนคิดเพื่อให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนที่ดียิ่งขึ้น

3.สำหรับคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะในด้านการประเมินผลการเรียนและการจัดสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ที่ยังไม่อยู่ในเกณฑ์มากที่สุด ควรมีการเพิ่มเวลาในช่วงการเตรียมการในด้านนี้ให้มากขึ้น หรือจัดอบรมเพิ่มเติมเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1.ควรประยุกต์ใช้รูปแบบที่สร้างขึ้น ในการวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาอาจารย์ใหม่อย่างต่อเนื่อง โดยให้มีการติดตามประสิทธิภาพและประสิทธิผลในระยะยาว

2.ควรมีการวิจัยทดลองรูปแบบนี้โดยทดสอบในกลุ่มเป้าหมายอื่นๆ ที่อาจมีความแตกต่างกัน ตลอดจนอาจปรับเปลี่ยนวิธีการ เช่น การสอนกับกลุ่มนักศึกษาตั้งแต่ในครั้งแรก หรือเพิ่มจำนวนครั้งในการจัดการเรียนการสอนให้มากขึ้น เป็นต้น เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.ควรมีการศึกษาวิจัยการสร้างรูปแบบพัฒนาสมรรถนะเรื่องอื่นๆ ของอาจารย์ใหม่ เพื่อการพัฒนาอาจารย์ใหม่ให้มีสมรรถนะมากยิ่งขึ้นเพื่อประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงานและส่งเสริมการเรียนรู้แก่นักศึกษาพยาบาล