

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือและคุณภาพรูปแบบ

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ: ร่างแบบสัมภาษณ์ถึงโครงสร้างความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการศึกษาพยาบาล

- | | |
|--|---|
| 1.รองศาสตราจารย์ ดร.สุจิตรา เทียนสวัสดิ์ | อาจารย์ประจำคณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ |
| 2.อาจารย์ ดร. สุภาภรณ์ อุดมลักษณ์ | ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล
บรมราชชนนี ชัยนาท |

ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา

- | | |
|----------------------------------|---|
| 3.รองศาสตราจารย์กัลณดา สาริตธาตา | อาจารย์ประจำ คณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง |
|----------------------------------|---|

ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา

- | | |
|---------------------------------|---|
| 4.รองศาสตราจารย์ดร. พศิน แดงจวง | อาจารย์ประจำ คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ |
|---------------------------------|---|

ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล

- | | |
|---|--|
| 5.ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาติ ลีตระกูล | รองอธิการบดีฝ่ายวิจัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย |
|---|--|

ระยะที่ 2 สร้างและหาคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของ
อาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการ
จัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการศึกษาพยาบาล

1.อาจารย์ ดร.คมวัฒน์ รุ่งเรือง อาจารย์ประจำ วิทยาลัยพยาบาล
บรมราชชนนี สุรินทร์

ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา

2.ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บัณฑิต ภัทรวิโรจน์ อาจารย์ประจำ คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาพยาบาล

3. อาจารย์ ดร.ศุภาพิชญ์ มณีสาคร โพน โบร์แมน อาจารย์ประจำ วิทยาลัยพยาบาล
บรมราชชนนี นนทบุรี

ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล

4.รองศาสตราจารย์ ดร. ต่าย เชียงฉี อดีตอาจารย์ประจำ คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

5.ดร.ชเกียรติกมล ทองงอก สำนักงานเทศบาลวารินชำราบ
อุบลราชธานี

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ
การจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการศึกษาพยาบาล

1.อาจารย์ ดร. มุกดา สิตลานุชิต อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์น

2.อาจารย์ วาสนา มั่งคั่ง อาจารย์ประจำ วิทยาลัยพยาบาล
บรมราชชนนี นครลำปาง

ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา

3.รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชีพ พุทธรประเสริฐ

อาจารย์ประจำ คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา

4. ศาสตราจารย์ ดร. พศิน แต่งจวง

อาจารย์ประจำ มหาจุฬาลงกรณ์

ราชวิทยาลัย

ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นกรรมการของคณะกรรมการสภาการพยาบาล

5.อาจารย์ ดร. ปิ่นนเรศ กาศอุดม

รักษาการผู้อำนวยการ โครงการจัดตั้ง

วิทยาลัยพยาบาล จังหวัดแพร่

ภาคผนวก ข

ตัวอย่างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

ตัวอย่างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างในการวิจัยระยะที่ 1

เอกสารคำอธิบายในการจัดทำกรอบการสัมภาษณ์

การทำกรอบการสัมภาษณ์ ครั้งนี้ เป็นไปตามขั้นตอนที่ 1 ของการทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

คำถามของการวิจัย

1. สภาพการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกเป็นอย่างไร

1.1 สมรรถนะการจัดการเรียนการสอนที่มีอยู่จริงในปัจจุบัน และที่คาดหวังตามการรับรู้ของอาจารย์ใหม่ ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง เป็นอย่างไร

1.2 สมรรถนะที่จำเป็นของอาจารย์ใหม่ตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาลใหม่ ผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้อง เป็นอย่างไร

1.3 สภาพการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ในปัจจุบันเป็นอย่างไร มีการใช้รูปแบบการสะท้อนคิดหรือไม่ อย่างไร

นิยามศัพท์

สภาพการพัฒนาอาจารย์ใหม่ หมายถึง นโยบาย ขั้นตอน/วิธีการ เนื้อหา/หลักสูตร ระยะเวลา ผู้รับผิดชอบ/ผู้เกี่ยวข้อง มาตรฐาน/เกณฑ์ ที่ใช้ในการพัฒนาอาจารย์ใหม่ของแต่ละสถาบัน

จึงเรียนเพื่อให้อาจารย์ทุกท่านได้ช่วยพิจารณาให้ความร่วมมือในการเข้าเก็บข้อมูลกับผู้เกี่ยวข้องในครั้ง นี้ เพื่อจะได้ศึกษาข้อมูลตามสภาพจริง และช่วยพัฒนาแนวทางการพัฒนาอาจารย์ใหม่ที่จะเป็นประโยชน์แก่วิทยาลัย ในโอกาสต่อไป

ด้วยความเคารพอย่างสูง

รุ่งกาญจน์ วุฒิ

กรอบการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอน
ของอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

คำชี้แจง :

ข้อ 1 แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก มีจุดมุ่งหมายเพื่อรวบรวมข้อมูลที่จะนำไปสู่การพัฒนา รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ ซึ่งเป็นการดำเนินงานตามขั้นตอนที่ 1 ของการวิจัยในครั้งนี้

ข้อ 2 ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการหรือผู้บริหารสูงสุด รองและ/หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการด้านวิชาการ ผู้รับผิดชอบงานพัฒนาบุคลากรหรือการพัฒนาอาจารย์ใหม่ อาจารย์พยาบาลที่เคยเป็นที่เลี้ยงอาจารย์ใหม่ และอาจารย์พยาบาลใหม่ ที่เข้ามาทำงานในช่วง 3 ปีแรกของการทำงานในวิทยาลัยพยาบาล ซึ่งการเลือกกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกแบบยึดจุดมุ่งหมายของการวิจัยเป็นหลัก (Purposeful Sampling)

ข้อ 3 ในการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการด้วยตนเอง โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบ กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) กับผู้อำนวยการ รองหรือผู้ช่วยผู้อำนวยการด้านวิชาการ และอาจารย์พยาบาลที่เลี้ยง สำหรับอาจารย์พยาบาลใหม่ ใช้วิธีการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยใช้กรอบการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง แนวการสัมภาษณ์มีดังนี้

ตาราง 1 ประเด็นการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาอาจารย์ใหม่

ส่วนที่ 1. แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้อำนวยการ รองและ/หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการ (คาดว่าจะใช้เวลาสัมภาษณ์ประมาณ 40-45 นาที)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บันทึกการสัมภาษณ์
1) ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์พยาบาลใหม่ในปัจจุบัน	
1.1) วิทยาลัยของท่านได้มีการกำหนดสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ไว้หรือไม่ อย่างไร	
1.2) ท่านมีนโยบาย เป้าหมาย กระบวนการในการกำหนดสมรรถนะของอาจารย์ใหม่อย่างไรบ้าง	
1.3) ท่านมีวิธีที่ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะ ตลอดจนจุดเน้นของการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์ใหม่อย่างไรบ้าง	
1.4) ท่านได้บริหารจัดการให้อาจารย์ใหม่ ได้มีสมรรถนะที่กำหนดอย่างไรบ้าง	
1.5) ท่านพบปัญหา อุปสรรคต่างๆ ที่มีต่อการบริหารจัดการให้อาจารย์ใหม่ ได้มีสมรรถนะที่กำหนดอย่างไรบ้าง	
1.6) ปัจจุบันอาจารย์พยาบาลใหม่มีสมรรถนะ/ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอนตามที่วิทยาลัยกำหนดไว้หรือไม่ อย่างไร	
2) ท่านคิดว่า สมรรถนะของอาจารย์ใหม่ด้านการจัดการเรียนการสอนที่มีอยู่ในปัจจุบันและที่คาดหวัง มีความเหมาะสม และ/หรือเพียงพอ ที่จะทำหน้าที่อาจารย์	

ประเด็นการสัมภาษณ์	บันทึกการสัมภาษณ์
พยาบาลหรือไม่	
2.1) สมรรถนะการจัดการเรียนการสอนที่ท่านคาดหวังให้เกิดขึ้นในอาจารย์ใหม่ ควรประกอบด้วยเรื่องใดบ้าง	
<p>2.2) ท่านคิดว่าสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์พยาบาลใหม่ 6 ด้าน ดังต่อไปนี้คืออะไร มีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร</p> <p>2.2.1 ด้านบุคลิกลักษณะ</p> <p>2.2.2 ด้านการจัดการเรียนการสอน</p> <p>2.2.3 ด้านการสนับสนุนผู้เรียนได้พัฒนาตนเอง</p> <p>2.2.4 ด้านการประเมินผลการเรียน</p> <p>2.2.5 ด้านการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน</p> <p>2.2.6 ด้านการจัดสิ่งแวดล้อมการเรียนการสอน</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • • • • • 	
<ul style="list-style-type: none"> • 	

ส่วนที่ 2. แบบสัมภาษณ์ผู้รับผิดชอบงานพัฒนาบุคลากรหรือการพัฒนาอาจารย์ใหม่ (คาดว่าจะใช้เวลาสัมภาษณ์ประมาณ 40-45 นาที)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บันทึกการสัมภาษณ์
1) ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์พยาบาลใหม่ในปัจจุบัน	
1.1) สมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ ตามความคิดเห็นของท่าน หมายถึงอะไร	
1.2) สมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ ควรประกอบไปด้วยเรื่องใดบ้าง	
1.3) วิทยาลัยของท่าน ได้มีการกำหนดสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ไว้หรือไม่ อย่างไร	
1.4) ท่านได้บริหารจัดการให้อาจารย์ใหม่ ได้มีสมรรถนะตามที่วิทยาลัยกำหนดอย่างไรบ้าง	
1.5) ท่านพบปัญหา อุปสรรคต่างๆ ที่มีต่อการบริหารจัดการให้อาจารย์ใหม่ ได้มีสมรรถนะที่กำหนดอย่างไรบ้าง	
1.6 ปัจจุบันอาจารย์พยาบาลใหม่มีสมรรถนะ/ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอนตามที่วิทยาลัยกำหนดไว้หรือไม่ อย่างไร	
2) ท่านคิดว่า สมรรถนะของอาจารย์ใหม่ด้านการจัดการเรียนการสอนที่มีอยู่ในปัจจุบันและที่คาดหวัง มีความเหมาะสม และ/หรือเพียงพอ ที่จะทำหน้าที่อาจารย์พยาบาลหรือไม่	

ประเด็นการสัมภาษณ์	บันทึกการสัมภาษณ์
2.1) ท่านคิดว่าสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์พยาบาลใหม่ 6 ด้าน ดังต่อไปนี้คืออะไร มีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร	
<ul style="list-style-type: none"> · · · 	
3) วิทยาลัยพยาบาลของท่าน ได้พัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนแก่อาจารย์ใหม่อย่างไรบ้าง	
3.1) ในช่วง 3 ปีแรก วิทยาลัยมีระบบ/วิธีการพัฒนาอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยของท่าน อย่างไร	
3.2) การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ แต่ละด้าน มีการดำเนินการอย่างไร หากจะปรับปรุงท่านคิดว่าควรมีการดำเนินการอย่างไร	
<ul style="list-style-type: none"> · · · · 	

ส่วนที่ 3. แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลที่เลี้ยง (คาดว่าจะใช้เวลาสัมภาษณ์ประมาณ 40-50 นาที)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บันทึกการสัมภาษณ์
1) ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์พยาบาลใหม่ในปัจจุบัน	
1.1) สมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ ตามความคิดเห็นของท่าน หมายถึงอย่างไร	
1.2) สมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ ควรประกอบไปด้วยเรื่องใดบ้าง	
1.3) วิทยาลัยของท่านได้มีการกำหนดสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ไว้หรือไม่ อย่างไร	
1.4) ปัจจุบันอาจารย์พยาบาลใหม่มีสมรรถนะ/ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอนตามที่วิทยาลัยกำหนดไว้หรือไม่ อย่างไร	
2) ท่านคิดว่า สมรรถนะของอาจารย์ใหม่ด้านการจัดการเรียนการสอนที่มีอยู่ในปัจจุบันและที่คาดหวัง มีความเหมาะสม และ/หรือเพียงพอ ที่จะทำหน้าที่อาจารย์พยาบาลหรือไม่	
3) ท่านคิดว่า นอกจากสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนแล้ว สำหรับอาจารย์ใหม่ ควรจะมีสมรรถนะที่จำเป็นอื่นๆ เพิ่มเติมเพื่อปฏิบัติงานในฐานะอาจารย์ อีกหรือไม่ อย่างไร	

ประเด็นการสัมภาษณ์	บันทึกการสัมภาษณ์
4) วิทยาลัยพยาบาลของท่าน ได้พัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนแก่อาจารย์ใหม่อย่างไรบ้าง	
4.1) การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ แต่ละด้าน มีการดำเนินการอย่างไร หากจะปรับปรุง ท่านคิดว่า ควรมีการดำเนินการอย่างไร	
4.2) การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนแก่อาจารย์ใหม่ท่านได้สอนให้อาจารย์ใหม่ มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติ (ความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน) ในเรื่องใดบ้าง อย่างไร หากจะปรับปรุง ท่านคิดว่า ควรสอนในเรื่องใด	
<ul style="list-style-type: none"> • • • • • 	

ส่วนที่ 4. การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) กับอาจารย์พยาบาลใหม่ (คาดว่าจะใช้เวลาสัมภาษณ์ประมาณ 45-60 นาที)

ประเด็นการสัมภาษณ์	บันทึกการสัมภาษณ์
1) ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์พยาบาลใหม่ในปัจจุบัน	
1.1) สมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ ตามความคิดเห็นของท่าน หมายถึงอย่างไร	
1.2) สมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ ควรประกอบไปด้วยเรื่องใดบ้าง	
1.3) วิทยาลัยของท่านได้มีการกำหนดสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ไว้หรือไม่ อย่างไร	
1.4) ปัจจุบันท่านมีสมรรถนะ/ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอนตามที่วิทยาลัยกำหนดไว้หรือไม่ อย่างไร	
2) ท่านคิดว่า สมรรถนะของอาจารย์ใหม่ด้านการจัดการเรียนการสอนที่มีอยู่ในปัจจุบันและที่คาดหวัง มีความเหมาะสม และ/หรือเพียงพอ ที่จะทำหน้าที่อาจารย์พยาบาลหรือไม่	
2.1) ท่านคิดว่าสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ 6 ด้านดังต่อไปนี้คืออย่างไร มีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร 2.1.1 ด้านบุคลิกลักษณะ 2.1.2 ด้านการจัดการเรียนการสอน 2.1.3 ด้านการสนับสนุนผู้เรียน ได้พัฒนาตนเอง 2.1.4 ด้านการประเมินผลการเรียน	

ประเด็นการสัมภาษณ์	บันทึกการสัมภาษณ์
2.1.5 ด้านการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน 2.1.6 ด้านการจัดสิ่งแวดล้อมการเรียนการสอน	
2.4) ท่านคิดว่าสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ 6 ด้าน มีความเพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนแก่นักศึกษาพยาบาลหรือไม่ อย่างไร ถ้าไม่เพียงพอ/ไม่เหมาะสม ควรเพิ่มหรือปรับเปลี่ยนสมรรถนะ เรื่องใด	
3) ท่านคิดว่า นอกจากสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนแล้ว สำหรับอาจารย์ใหม่ ควรจะมีสมรรถนะที่จำเป็นอื่นๆ เพิ่มเติมเพื่อปฏิบัติงานในฐานะอาจารย์ อีกหรือไม่ อย่างไร	
4) วิทยาลัยพยาบาลของท่าน ได้พัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนแก่อาจารย์ใหม่อย่างไรบ้าง	
<ul style="list-style-type: none"> · · · · · 	

ภาคผนวก ก

รายละเอียดองค์ประกอบ ขั้นตอนและขั้นตอนย่อยในการดำเนินการ ตามรูปแบบพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่

การดำเนินการตามรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่จะมีรายละเอียดที่ต้องทำความเข้าใจเพื่อการดำเนินการได้ตรงตามเป้าหมายที่ต้องการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ ดังนี้

องค์ประกอบเชิงหลักการและวัตถุประสงค์ (Conceptual and Objective) เป็นการอธิบายถึงหลักการในการพัฒนาที่เน้นให้อาจารย์ใหม่เป็นผู้ที่มีความรู้ ทักษะ และสร้างเจตคติที่ดีในการจัดการเรียนการสอนและการเป็นครู โดยให้มีอาจารย์พี่เลี้ยงมีส่วนร่วมในการส่งเสริมสนับสนุนอย่างสร้างสรรค์ และอาจารย์ใหม่สามารถนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติงานจริง การสะท้อนคิด การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ทำให้อาจารย์ใหม่สามารถที่จะชี้นำตนเอง ประเมินตนเองและปรับปรุงพัฒนาการสอนของตนเองให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ให้มีสมรรถนะที่ดีขึ้น และส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักศึกษา

จากแผนภาพที่ 4.1 มีรายละเอียดในขั้นตอนตามดำเนินการตามแบบจำลองของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ฯ ดังตารางที่ 2

หมายเหตุ ผู้ให้การพัฒนา อาจเป็นรองผู้อำนวยการที่รับผิดชอบในการพัฒนาอาจารย์ใหม่ ผู้รับผิดชอบงานพัฒนาคณากร หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย ส่วนผู้เชี่ยวชาญอาจพิจารณาจากผู้ที่มีความรู้เหมาะสม และอาจารย์พี่เลี้ยงจะมีบทบาทร่วมในการพัฒนาอาจารย์ใหม่ตามบทบาทที่กำหนด

ตาราง 2 ขั้นตอนการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่

องค์ประกอบการเตรียมการ (Preparation)

ขั้นตอน/ขั้นตอนย่อย	บทบาทผู้ให้การพัฒนา	บทบาทผู้รับการพัฒนา
<p>ขั้นตอนที่ 1 สร้างการยอมรับ: เปิดใจ เปิดเผย เปิดโอกาส แบ่งเป็น 3 ขั้นตอนย่อย โดยมีการดำเนินการดังนี้</p> <p>ขั้นตอนย่อยที่ 1.1 การชี้แจงความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบฯ</p> <p>วัตถุประสงค์ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบสมรรถนะที่คาดหวัง ตลอดจนการมีส่วนร่วมของอาจารย์พี่เลี้ยง</p> <p>เนื้อหา รูปแบบการพัฒนา หลักการและวัตถุประสงค์ กระบวนการ การร่วมวางแผนพัฒนา สมรรถนะการจัดการเรียนการสอนที่คาดหวัง และการมีส่วนร่วมของอาจารย์พี่เลี้ยง</p> <p>ขั้นตอนย่อยที่ 1.2 ประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของตนเองก่อนการพัฒนา</p> <p>วัตถุประสงค์ เพื่อให้อาจารย์ใหม่ได้ประเมินและทราบระดับสมรรถนะของตนเองก่อนการพัฒนา</p> <p>เนื้อหา การประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของตนเองก่อนการพัฒนา</p> <p>ขั้นตอนย่อยที่ 1.3 วิเคราะห์ตนเอง โดยการ SWOT เพื่อการทำความเข้าใจตนเอง</p>	<p>1.วางแผนการชี้แจง โดยเตรียมการนัดหมาย จัดเตรียมสถานที่ เอกสารรูปแบบฯ และคู่มือการใช้รูปแบบฯ</p> <p>2. ชี้แจงความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบฯ หลักการและวัตถุประสงค์ กระบวนการ การร่วมวางแผนพัฒนา สมรรถนะการจัดการเรียนการสอนที่คาดหวัง การมีส่วนร่วมของอาจารย์พี่เลี้ยง และการใช้คู่มือการใช้รูปแบบฯ</p> <p>1.เตรียมแบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนการสอน (แบบประเมิน 01)</p> <p>2.ชี้แจงการประเมินสมรรถนะ</p> <p>3.เก็บรวบรวมแบบประเมินเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล</p> <p>1.เตรียมเอกสาร ได้แก่ ความรู้การวิเคราะห์ตนเอง โดยการทำให้ SWOT analysis (เอกสาร01) และแบบบันทึกการทำ SWOT (แบบบันทึก 02)</p>	<p>1.ร่วมรับฟังการชี้แจง</p> <p>2.ศึกษาเอกสารเพิ่มเติม</p> <p>3.ซักถามข้อสงสัยและสร้างความเข้าใจร่วมกัน</p> <p>1.อาจารย์ใหม่ประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของตนเอง</p> <p>2.หลังจากทราบผลการวิเคราะห์ทั้งอาจารย์ใหม่และอาจารย์พี่เลี้ยง ศึกษาเกณฑ์และผลการประเมินสมรรถนะของอาจารย์ใหม่</p> <p>3.ซักถามข้อสงสัยและสร้างความเข้าใจร่วมกัน</p> <p>1.รับฟังการชี้แจงการทำ SWOT</p> <p>2.ศึกษาเอกสารเพิ่มเติม</p> <p>3.ดำเนินการวิเคราะห์ตนเอง โดยวิธี</p>

ขั้นตอน/ขั้นตอนย่อย	บทบาทผู้ให้การพัฒนา	บทบาทผู้รับการพัฒนา
<p>วัตถุประสงค์ เพื่อให้อาจารย์ใหม่ได้วิเคราะห์และทำความเข้าใจตนเอง</p> <p>เนื้อหา การวิเคราะห์ตนเอง โดยการทำ SWOT analysis (เอกสาร 01)</p>	<p>2. ให้ความรู้และชี้แจงการทำ SWOT ด้านความรู้ ทักษะและทัศนคติที่มีต่อการเรียนการสอนและความเป็นครู</p> <p>3. บรรยายชี้แจงข้อแตกต่างในการทำ SWOT กับการประเมินสมรรถนะตนเอง</p>	<p>SWOT และสร้างความเข้าใจตนเองจากการศึกษาการแปลผลการวิเคราะห์</p>
<p>ขั้นตอนที่ 2 เริ่มเรียนรู้สู่การปฏิบัติ แบ่งเป็น 2 ขั้นตอนย่อย โดยมีกำเนินการ ดังนี้</p> <p>ขั้นตอนย่อยที่ 2.1 การจัดอบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการเรียนการสอน</p> <p>วัตถุประสงค์ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเรียนการสอน และความเป็นครูให้แก่อาจารย์ใหม่</p> <p>เนื้อหา ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเรียนการสอน และความเป็นครู ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับ หลักสูตรการจัดการเรียนการสอนในการจัดการศึกษาสาขาพยาบาลศาสตร์ของสถาบันพระบรมราชชนก การออกแบบการจัดการเรียนการสอน การสอนแบบสะท้อนคิด ลักษณะการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ การวางแผนการเรียนการสอน เทคนิคการจัดกิจกรรมการสอนที่หลากหลาย การวัดและประเมินผลการศึกษา คุณธรรมจริยธรรมในความเป็นครู และบุคลิกภาพความเป็นครูกับการสอนที่ดี</p>	<p>1. วางแผนเตรียมการจัดอบรม โดยเตรียมการประสานงานนัดหมาย จัดเตรียมสถานที่ ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดอบรม ใช้เวลาอบรม 3 วัน</p> <p>2. จัดเตรียมเอกสารประกอบการอบรม ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> -หลักสูตรการจัดการเรียนการสอนในการจัดการศึกษาสาขาพยาบาลศาสตร์ของสถาบันพระบรมราชชนก (เอกสาร 02) -การออกแบบการจัดการเรียนการสอน (เอกสาร 03) -การสอนแบบสะท้อนคิด (เอกสาร 04) -ลักษณะการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ (เอกสาร 05) -การวางแผนการเรียนการสอน (เอกสาร 06) -เทคนิคการจัดกิจกรรมการสอนที่หลากหลาย (เอกสาร 07) -การวัดและประเมินผลการศึกษา (เอกสาร 08) -คุณธรรมจริยธรรมในความเป็นครู (เอกสาร 09) 	<p>(เฉพาะอาจารย์ใหม่ สำหรับอาจารย์พี่เลี้ยงจะเข้าร่วมฟังอบรมหรือศึกษาจากเอกสารก็ได้)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ร่วมฟังการอบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอน 2. ร่วมกิจกรรมตามที่กำหนดและศึกษาเอกสารเพิ่มเติม 3. ซักถามข้อสงสัยในระหว่างการอบรม

ขั้นตอน/ขั้นตอนย่อย	บทบาทผู้ให้การพัฒนา	บทบาทผู้รับการพัฒนา
<p>ขั้นตอนย่อยที่ 2.2 การประเมินผลการจัดอบรม</p> <p>วัตถุประสงค์ เพื่อทราบผลของการจัดอบรม</p> <p>เนื้อหา การประเมินผลการจัดอบรม</p>	<p>-บุคลิกภาพความเป็นครูกับการสอนที่ดี (เอกสาร 10)</p> <p>3.ดำเนินการอบรมและอำนวยความสะดวกในระหว่างการอบรม</p> <p>1.จัดเตรียมเอกสารแบบประเมินการจัดอบรม (แบบประเมิน03)</p> <p>2.ชี้แจงการประเมินผลการจัดอบรม</p> <p>3.เก็บรวบรวมแบบประเมินเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล</p> <p>4.สรุปรายงานผลการประเมิน</p>	<p>(เฉพาะผู้เข้าร่วมอบรม)</p> <p>1.รับฟังการชี้แจงการทำแบบประเมินการจัดอบรม</p> <p>2.ดำเนินการประเมินผลการจัดอบรม</p>
<p>ขั้นตอนที่ 3 สะท้อนผลการเรียนรู้ แบ่งเป็น 2 ขั้นตอนย่อย โดยมีกาดำเนินการ ดังนี้</p> <p>ขั้นตอนย่อยที่ 3.1 สรุปลความรู้ที่ได้รับจากการดำเนินการ</p> <p>วัตถุประสงค์ เพื่อให้อาจารย์ใหม่ได้สรุปลสาระความรู้ที่ได้รับจากการดำเนินการตามองค์ประกอบการเตรียมการ</p> <p>เนื้อหา การสรุปลสาระความรู้ที่ได้รับจากการดำเนินการ</p> <p>ขั้นตอนย่อยที่ 3.2 ร่วมกันพิจารณาผลการวิเคราะห์ SWOT และผลการประเมินสมรรถนะ และวางแผนการพัฒนา</p> <p>วัตถุประสงค์</p> <p>1.เพื่อร่วมกันพิจารณาผลการประเมินสมรรถนะตนเอง ผลการวิเคราะห์ SWOT</p> <p>2.เพื่อให้มีการวางแผนการพัฒนาตามผลการประเมินและผลการวิเคราะห์ SWOT</p>	<p>1.จัดเตรียมแบบบันทึกการสรุปลความรู้ (แบบบันทึก 04)</p> <p>2.ชี้แจงการสรุปลความรู้</p> <p>3.เก็บรวบรวมแบบบันทึกเพื่อวิเคราะห์ผลการสรุปลสาระความรู้</p> <p>1.สรุปลและชี้แจงผลการประเมินสมรรถนะและผลการวิเคราะห์ SWOT</p> <p>2.จัดเตรียมแบบบันทึกผลการประเมินและการวางแผนพัฒนาตนเอง (แบบบันทึก 05) และมอบหมายให้อาจารย์ใหม่บันทึกคะแนนประเมินและการวางแผนพัฒนาตนเอง</p> <p>3.เก็บรวบรวมแบบบันทึกเพื่อเป็นหลักฐานการวางแผนพัฒนาของอาจารย์ใหม่และเตรียมสรุปลเผยแพร่ให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ</p>	<p>(เฉพาะอาจารย์ใหม่)</p> <p>1.รับฟังการชี้แจงการสรุปลความรู้</p> <p>2.ดำเนินการสรุปลความรู้ลงในแบบบันทึกการสรุปลความรู้ที่ได้รับจากการอบรม</p> <p>(ทั้งอาจารย์ใหม่และอาจารย์พี่เลี้ยง)</p> <p>1.รับฟังการชี้แจงผลการประเมินสมรรถนะและผลการวิเคราะห์ SWOT</p> <p>2.อาจารย์ใหม่ดำเนินการบันทึกการวางแผนพัฒนาตนเอง</p> <p>3.รับฟังการชี้แจงการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนในองค์ประกอบ</p>

ขั้นตอน/ขั้นตอนย่อย	บทบาทผู้ให้การพัฒนา	บทบาทผู้รับการพัฒนา
เนื้อหา	4.ชี้แจงการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนตาม	กระบวนการพัฒนา
1.ผลการวิเคราะห์การประเมินสมรรถนะและผลการวิเคราะห์ SWOT	รูปแบบในองค์ประกอบกระบวนการพัฒนา ซึ่งเป็นองค์ประกอบต่อไป	4.ซักถามข้อสงสัยเพิ่มเติม และสร้างความเข้าใจร่วมกัน
2. การวางแผนพัฒนาตนเองตามผลการประเมิน		

องค์ประกอบกระบวนการพัฒนา (Process development) โดยใช้วิธีการพัฒนาคือ รูปแบบการสะท้อนคิดด้วยตนเอง (6-S Reflective teaching model)

ขั้นตอน/ขั้นตอนย่อย	บทบาทผู้ให้การพัฒนา	บทบาทผู้รับการพัฒนา
ขั้นตอนที่ 1 เรียนรู้ดูการสอน (การสะท้อนคิด: Self-reflection) โดยการสังเกตการสอนจากวิดีโอ	1.จัดเตรียมเอกสารได้แก่	(ทั้งอาจารย์ใหม่และอาจารย์พี่เลี้ยง)
สังเกตการสอนจากวิดีโอ	-หลักการสังเกตการสอน (เอกสาร 11)	1.รับฟังการชี้แจงการสังเกตการสอนและบันทึกการสังเกตการสอนจากวิดีโอ
วัตถุประสงค์ เพื่อให้อาจารย์ใหม่สังเกตและประเมินการสอนจากวิดีโอ	-แบบสังเกตการสอนจากวิดีโอ (แบบประเมิน 06)	2.ดำเนินการสังเกตการสอนและบันทึกการสังเกตการสอนจากวิดีโอ
เนื้อหา 1.หลักการสังเกตการสอน 2.การบันทึกการสังเกตการสอน	2.จัดเตรียมตัวอย่างวิดีโอและแบบประเมินการสอนจากวิดีโอ	
หมายเหตุ เป็นวัตถุประสงค์ตามการพัฒนาการสอนรอบที่ 1 หากเป็นรอบต่อไป จะเป็นการสะท้อนคิดเกี่ยวกับการสอนที่ผ่านมา	3.บรรยายชี้แจงการสังเกตการสอนและบันทึกการสังเกตการสอนจากวิดีโอ	
ขั้นตอนที่ 2 เสริมสร้างความเข้าใจ (วางแผนและเตรียมการ: Self-planning)		
ขั้นตอนย่อยที่ 2.1 ฝึกปฏิบัติการเขียนแผนการสอน และการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล การเลือกใช้แบบวัดผลการเรียนรู้ที่เหมาะสม	1.จัดเตรียมเอกสารได้แก่	(เฉพาะอาจารย์ใหม่)
	-การวางแผนการเรียนการสอน (เอกสาร06) ตัวอย่างแผนการ	1.รับฟังการชี้แจงตามการมอบหมายงาน

ขั้นตอน/ขั้นตอนย่อย	บทบาทผู้ให้การพัฒนา	บทบาทผู้รับการพัฒนา
<p>และการออกข้อสอบ</p> <p>วัตถุประสงค์</p> <p>1. เพื่ออาจารย์ใหม่ฝึกปฏิบัติการเขียนแผนการสอนและอาจารย์ที่ เลี้ยงมีส่วนร่วมในการวางแผน</p> <p>2. เพื่อให้อาจารย์ใหม่สร้าง/เลือกใช้เครื่องมือวัดและ ประเมินผล</p> <p>และการออกข้อสอบ</p> <p>เนื้อหา</p> <p>1. ทบทวนความรู้ในการเขียนแผนการสอน</p> <p>2. การสร้าง/เลือกใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลและการออก</p> <p>ข้อสอบ</p> <p>ขั้นตอนย่อยที่ 2.2 นำเสนอและวิพากษ์แผนการสอน</p> <p>วัตถุประสงค์ เพื่อให้มีการนำเสนอและวิพากษ์แผนสอน</p> <p>เนื้อหา การประเมินแผนการสอน</p>	<p>สอน/แผนนิเทศ (ในเอกสาร 06)</p> <p>-การสร้างเครื่องมือวัดประเมินผล การออกข้อสอบ (เอกสาร 08) ตัวอย่างเครื่องมือการประเมินผล (ในเอกสาร 08)</p> <p>-เอกสารการมอบหมายงาน (แบบมอบหมาย 07)</p> <p>2.ชี้แจงเอกสารการมอบหมายงาน โดยมอบหมายให้อาจารย์ ใหม่ทบทวนความรู้ ศึกษาตัวอย่างแผน/เครื่องมือ เขียนแผนการ สอน ออกข้อสอบและให้เตรียมนำเสนอแผนเครื่องมือวัด ประเมินผล และข้อสอบเพื่อการวิพากษ์</p> <p>1.ประสานอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่เลี้ยงเพื่อช่วยรับฟัง การนำเสนอแผนและให้ข้อเสนอแนะ</p> <p>2.จัดเตรียมสถานที่และอุปกรณ์ สื่อในการนำเสนอแผนการสอน/ แผนการนิเทศ</p> <p>3.จัดเตรียมเอกสารแบบประเมินแผนการสอน/แผนนิเทศ (แบบ ประเมิน08)</p> <p>4.เก็บรวบรวมแบบประเมินเพื่อนำไปวิเคราะห์</p> <p>5.สรุปรายงานคะแนนการประเมิน</p> <p>1.ประสานการจัดเตรียมสถานที่สอนและการถ่ายวีดิทัศน์การ</p>	<p>2.ศึกษาตัวอย่างและซักถามข้อสงสัยเพิ่มเติม</p> <p>3.ดำเนินการเขียนแผนการสอน/แผนการนิเทศ</p> <p>4.ดำเนินการออกข้อสอบ</p> <p>5.นำเสนอแผน เครื่องมือวัดประเมินผลและ ข้อสอบเพื่อการวิพากษ์</p> <p>หมายเหตุ สำหรับในข้อ 3-5 จะมีอาจารย์ที่เลี้ยงมี ส่วนร่วมในการวางแผนและวิพากษ์ข้อสอบ</p> <p>(เฉพาะอาจารย์ใหม่)</p> <p>1.นำเสนอแผนการสอน</p> <p>2.รับฟังการให้ข้อเสนอแนะ</p> <p>3.ปรับปรุงการเขียนแผนการสอน</p> <p>หมายเหตุ จะมีผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ ที่เลี้ยง รับฟังการนำเสนอและให้ข้อเสนอแนะ</p>

ขั้นตอน/ขั้นตอนย่อย	บทบาทผู้ให้การพัฒนา	บทบาทผู้รับการพัฒนา
<p>ขั้นตอนที่ 3 ปฏิบัติการอย่างมั่นใจ (การลงมือปฏิบัติ: Self-implementation) โดยปฏิบัติการสอนและถ่ายวีดิทัศน์การสอน</p> <p>วัตถุประสงค์ เพื่อให้อาจารย์ใหม่ปฏิบัติการสอนได้อย่างถูกต้อง และเกิดความมั่นใจ</p> <p>เนื้อหา การปฏิบัติการสอนตามแผนฯ ที่ได้วางแผนไว้</p> <p>หมายเหตุ การสอนครั้งที่ 1 ให้ทดลองสอนโดยให้เพื่อนเป็นผู้เรียน และให้สอนจริงกับนักศึกษาในครั้งต่อไป</p>	<p>สอน</p> <p>2. จัดเตรียมวีดิทัศน์ในแผ่นบันทึกเพื่อให้ผู้ประเมินได้ดูการสอนจากแผ่นวีดิทัศน์</p>	<p>อาจารย์ใหม่ปฏิบัติการสอนตามแผนฯ ที่ได้วางไว้ โดยมีอาจารย์ที่เลี้ยงมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการสอน</p>
<p>ขั้นตอนที่ 4 รวบรวมได้อย่างประจักษ์ (การรวบรวมข้อมูล: Self-data collection) โดยสังเกตและประเมินการสอนจากวีดิทัศน์การสอนของอาจารย์ใหม่</p> <p>วัตถุประสงค์ เพื่อการสังเกตและการประเมินการสอนของอาจารย์ใหม่ โดยการสังเกตจากวีดิทัศน์การสอน</p> <p>เนื้อหา การสังเกตและการประเมินการสอนจากวีดิทัศน์การสอน</p> <p>หมายเหตุ ผู้ประเมินจะเพิ่มผู้เชี่ยวชาญ 1 คน</p>	<p>1. ประสานผู้สังเกตการสอน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญ อาจารย์ที่เลี้ยง และอาจารย์ใหม่ ในการสังเกตการสอนจาก วีดิทัศน์</p> <p>2. มอบวีดิทัศน์และแบบประเมินการสอนจาก วีดิทัศน์ (แบบประเมิน 06) ให้ผู้สังเกตการสอน</p> <p>3. สังเกตการสอนจากวีดิทัศน์และประเมินการสอนตามแบบประเมิน</p> <p>4. รวบรวมแบบสังเกต ภายหลังจากผู้สังเกตได้สังเกตและประเมินการสอนแล้ว</p> <p>5. สรุปและรายงานผลคะแนน</p>	<p>1. ศึกษาชี้แจงแบบประเมินและประเมินการสอนจากวีดิทัศน์</p> <p>2. ศึกษาแบบประเมินการสอนจากวีดิทัศน์</p> <p>3. ประเมินการสอนจากวีดิทัศน์ตามแบบประเมินการสอนจากวีดิทัศน์</p>

ขั้นตอน/ขั้นตอนย่อย	บทบาทผู้ให้การพัฒนา	บทบาทผู้รับการพัฒนา
<p>ขั้นตอนที่ 5 วิเคราะห์และวิพากษ์ (การวิเคราะห์และประเมิน: Self-assessment & analysis) โดยรวบรวมและวิเคราะห์ผลคะแนน วัตถุประสงค์ เพื่อฝึกการรวบรวม วิเคราะห์ รายงานคะแนน และข้อเสนอแนะ เนื้อหา การวิเคราะห์คะแนนตามแบบประเมิน</p>	<p>1. จัดเตรียมเอกสาร ได้แก่ คำชี้แจงการวิเคราะห์รายงานคะแนน และแบบบันทึกการรายงานคะแนนและข้อเสนอแนะการสอน (แบบบันทึก 09)</p> <p>2. รวบรวมผลการวิเคราะห์คะแนนและข้อเสนอแนะ ในแบบบันทึกการรายงานคะแนน หลังจากอาจารย์ใหม่ได้สรุปแล้ว</p> <p>3. สรุปและรายงานผลคะแนน</p>	<p>1. ศึกษาคำชี้แจงการวิเคราะห์คะแนน</p> <p>2. วิเคราะห์คะแนนแบบประเมินที่รวบรวมได้</p> <p>3. สรุปรายงานคะแนนและข้อเสนอแนะในแบบบันทึกการรายงานคะแนน</p>
<p>ขั้นตอนที่ 6 แนวทางอย่างสร้างสรรค์ (การตัดสินใจผล: Self-evaluation) โดยสรุปผลการเรียนรู้พิจารณาผลการสอนและข้อเสนอแนะ เพื่อให้การสอนครั้งต่อไปดีขึ้น วัตถุประสงค์ เพื่อฝึกการให้และรับข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ เนื้อหา การให้และรับข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์</p>	<p>1. จัดเตรียมเอกสาร ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> - การให้และรับข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ (เอกสาร 12) - แบบบันทึกการให้และรับข้อมูลป้อนกลับ (แบบบันทึก 10) - แบบสรุปการประเมินการสอน (แบบสรุป 11) <p>2. บรรยายวิธีการให้และรับข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์</p> <p>3. ชี้แจงแบบบันทึกให้ผู้ให้และรับข้อมูลป้อนกลับ</p> <p>4. มอบหมายให้อาจารย์ใหม่สรุปตามแบบสรุปประเมินการสอน (แบบสรุป 11)</p> <p>5. รวบรวมแบบบันทึกและแบบสรุปเพื่อการรวบรวมวิเคราะห์ ข้อมูลและนำเสนอข้อมูลการพัฒนาอาจารย์ใหม่</p>	<p>1. อาจารย์ใหม่และอาจารย์ที่เลี้ยงรับฟังและศึกษา การให้และรับข้อมูลป้อนกลับ</p> <p>2. อาจารย์ใหม่บันทึกการให้และรับข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์</p> <p>3. อาจารย์ใหม่สรุปการประเมินและบันทึกการวางแผนการพัฒนาในครั้งต่อไป</p>

องค์ประกอบการประเมินผล (Evaluation)

ขั้นตอน/ขั้นตอนย่อย	บทบาทผู้ให้การพัฒนา	บทบาทผู้รับการพัฒนา
ขั้นตอนที่ 1 ประเมินผลลัพธ์จากการพัฒนา		
<p>ขั้นตอนย่อยที่ 1.1 ประเมินผลสมรรถนะการจัดการเรียนการสอน</p> <p>วัตถุประสงค์ เพื่อประเมินผลสมรรถนะการจัดการเรียนการสอน</p> <p>เนื้อหา การประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนหลังการสอน</p>	<p>1. จัดเตรียมคำชี้แจงและแบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนการสอน (แบบประเมิน 01)</p> <p>2. ชี้แจงการประเมินและมอบหมายแบบประเมินสมรรถนะให้อาจารย์ที่เลี้ยง อาจารย์ใหม่ และนักศึกษาที่อาจารย์ใหม่ได้สอน ให้ประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนหลังการสอนแต่ละครั้ง</p> <p>3. รวบรวมแบบประเมินเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล</p> <p>4. สรุปและรายงานผลคะแนน</p>	<p>1. รับฟังและศึกษาคำชี้แจง</p> <p>2. ประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนการสอน ภายหลังการสอนแต่ละครั้ง</p> <p>หมายเหตุ ผู้ประเมินจะให้นักศึกษาที่อาจารย์ใหม่ได้สอน ได้ประเมินสมรรถนะอาจารย์ใหม่ด้วย</p>
<p>ขั้นตอนย่อยที่ 1.2 ประเมินความรู้/ ทักษะ/ผลการเรียนรู้ของนักศึกษาหลังการสอน</p> <p>วัตถุประสงค์ เพื่อร่วมประเมินความรู้/ทักษะ/ผลการเรียนรู้ของนักศึกษาหลังการสอน</p> <p>เนื้อหา การประเมินนักศึกษาหลังการสอน</p>	<p>1. จัดเตรียมแบบบันทึกสรุปผลคะแนนนักศึกษา (แบบบันทึก 12)</p> <p>2. มอบหมายให้อาจารย์ใหม่ประเมินนักศึกษาตามข้อสอบ/แบบประเมินที่ได้พัฒนาขึ้น พร้อมกับการวิเคราะห์ผลคะแนนนักศึกษา โดยให้อาจารย์ที่เลี้ยงช่วยเป็นที่ปรึกษาการประเมิน และบันทึกคะแนนในแบบบันทึก (แบบบันทึก 12)</p> <p>3. รวบรวมแบบบันทึกสรุปผลคะแนนนักศึกษาเพื่อการวิเคราะห์ผลลัพธ์</p>	<p>(เฉพาะอาจารย์ใหม่โดยมีอาจารย์ที่เลี้ยงเป็นที่ปรึกษาเพื่อร่วมในการประเมิน)</p> <p>1. ดำเนินการสอบ/ประเมินนักศึกษาตามแบบประเมินที่ได้พัฒนาขึ้น</p> <p>2. วิเคราะห์และรายงานผลคะแนนในแบบบันทึกสรุปผลคะแนนนักศึกษา (แบบบันทึก 12)</p>

ขั้นตอน/ขั้นตอนย่อย	บทบาทผู้ให้การพัฒนา	บทบาทผู้รับการพัฒนา
<p>ขั้นตอนย่อยที่ 1.3 วิเคราะห์ผลการเรียนรู้</p> <p>วัตถุประสงค์ เพื่อวิเคราะห์ผลการเรียนรู้</p> <p>เนื้อหา ผลวิเคราะห์คะแนนสมรรถนะการจัดการเรียนการสอน</p> <p>หลังการสอนฯ และผลวิเคราะห์คะแนนนักศึกษา</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.เตรียมเอกสารการวิเคราะห์คะแนนที่รวบรวมไว้ และแบบบันทึกสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้และการวางแผนพัฒนา (แบบบันทึก 13) 2.มอบหมายให้อาจารย์ใหม่บันทึกการสะท้อนผลการเรียนรู้และวางแผนการนำไปพัฒนาครั้งต่อไปตามแบบบันทึก (แบบบันทึก 13) 3.มอบหมายให้อาจารย์ใหม่นำเสนอผลคะแนนของตนเอง 4.รวบรวมแบบบันทึกสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้และการวางแผนพัฒนา หลังจากอาจารย์ใหม่บันทึก 5.สรุปและรายงานผลการจัดการเรียนรู้ของอาจารย์ใหม่ 	<ol style="list-style-type: none"> 1.อาจารย์ใหม่นำเสนอผลการวิเคราะห์คะแนนสมรรถนะและคะแนนนักศึกษา ที่เป็นของอาจารย์ใหม่แต่ละคน 2.อาจารย์ใหม่บันทึกสะท้อนผลการเรียนรู้ในแบบบันทึกสะท้อนผลการเรียนรู้ (แบบบันทึก 13) <p>หมายเหตุ อาจารย์ที่เลี้ยงร่วมรับฟังการนำเสนอคะแนนและช่วยให้ข้อเสนอแนะการแปลผลการวิเคราะห์คะแนนสมรรถนะและคะแนนของนักศึกษา</p>
<p>ขั้นตอนที่ 2 ประเมินผลความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกระบวนการพัฒนา</p> <p>วัตถุประสงค์ เพื่อประเมินความพึงพอใจต่อการเข้าร่วม</p> <p>กระบวนการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอน</p> <p>เนื้อหา การประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ หลังการใช้รูปแบบฯ</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.จัดเตรียมแบบประเมินความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกระบวนการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอน (แบบประเมิน14) และแบบประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ (แบบประเมิน15) 2.ชี้แจงและมอบหมายให้อาจารย์ใหม่ประเมินความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกระบวนการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนภายหลังการใช้รูปแบบฯ 3.มอบหมายนักศึกษาให้ประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาต่อ 	<p>(เฉพาะอาจารย์ใหม่)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.รับฟังและศึกษาคำชี้แจง 2.ประเมินความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกระบวนการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนภายหลังการใช้รูปแบบ

ขั้นตอน/ขั้นตอนย่อย	บทบาทผู้ให้การพัฒนา	บทบาทผู้รับการพัฒนา
	การจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ (แบบประเมิน15) 4.รวบรวมแบบประเมินเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล 5.สรุปและรายงานผลคะแนน	

ตารางการอบรม “เริ่มเรียนรู้สู่การปฏิบัติ”
การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่

วันที่ เดือน ปี	เวลา 8.30 – 12.00 เนื้อหาและกิจกรรมปฏิบัติ	พักรับประทานอาหารกลางวัน	เวลา 13.00 – 16.30 เนื้อหาและกิจกรรมปฏิบัติ
วันที่..1..	ขั้นตอนที่ 1: สร้างการยอมรับ: เปิดใจ เปิดเผย เปิดโอกาส		ขั้นตอนที่ 2: เริ่มเรียนรู้สู่การปฏิบัติ
	รับเอกสาร เนื้อหา -ปฐมนิเทศเกี่ยวกับรูปแบบ กิจกรรมปฏิบัติ -บรรยายชี้แจงรูปแบบและคู่มือ การใช้รูปแบบการพัฒนา สมรรถนะการจัดการเรียนการ สอนของอาจารย์ใหม่ -ประเมินสมรรถนะของตนเอง		เนื้อหา -หลักสูตรพยาบาลศาสตร บัณฑิตของสถาบันพระ บรมราชชนก เนื้อหา -การออกแบบการจัดการเรียนการสอน กิจกรรมปฏิบัติ -ศึกษาการออกแบบกำหนดการจัดการ เรียนการสอนตามหลักสูตร
	เนื้อหา -การวิเคราะห์ตนเอง: การทำ SWOT กิจกรรมปฏิบัติ นำเสนอการวิเคราะห์ สมรรถนะการจัดการ เรียนการสอนของ ตนเอง โดย SWOT		เนื้อหา -ความแตกต่างในการทำ SWOT กับการประเมิน สมรรถนะ กิจกรรมปฏิบัติ -บรรยายชี้แจงความ ต่าง

วันที่ เดือน ปี	เวลา 8.30 – 12.00 เนื้อหาและกิจกรรมปฏิบัติ	เวลา 13.00 – 16.30 เนื้อหาและกิจกรรมปฏิบัติ		
วันที่..2..	<p>ขั้นตอนที่ 2: เริ่มเรียนรู้สู่การปฏิบัติ (ต่อ)</p> <table border="1"> <tr> <td> <p>เนื้อหา</p> <ul style="list-style-type: none"> -การสอนแบบสะท้อนคิด -ลักษณะการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ -การวางแผนการจัดการเรียนการสอน <p>กิจกรรมปฏิบัติ</p> <ul style="list-style-type: none"> -ศึกษาตัวอย่างการวางแผนและฝึกวางแผนการจัดการเรียนการสอน </td> <td> <p>เนื้อหา</p> <p>เทคนิคการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย</p> </td> </tr> </table>	<p>เนื้อหา</p> <ul style="list-style-type: none"> -การสอนแบบสะท้อนคิด -ลักษณะการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ -การวางแผนการจัดการเรียนการสอน <p>กิจกรรมปฏิบัติ</p> <ul style="list-style-type: none"> -ศึกษาตัวอย่างการวางแผนและฝึกวางแผนการจัดการเรียนการสอน 	<p>เนื้อหา</p> <p>เทคนิคการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย</p>	<p>ขั้นตอนที่ 2: เริ่มเรียนรู้สู่การปฏิบัติ (ต่อ)</p> <p>เนื้อหา</p> <p>การวัดและประเมินผลการศึกษา</p> <p>กิจกรรมปฏิบัติ</p> <p>-ฝึกวางแผนการวัดและประเมินผลและพัฒนาแบบประเมิน</p>
<p>เนื้อหา</p> <ul style="list-style-type: none"> -การสอนแบบสะท้อนคิด -ลักษณะการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ -การวางแผนการจัดการเรียนการสอน <p>กิจกรรมปฏิบัติ</p> <ul style="list-style-type: none"> -ศึกษาตัวอย่างการวางแผนและฝึกวางแผนการจัดการเรียนการสอน 	<p>เนื้อหา</p> <p>เทคนิคการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย</p>			
วันที่..3..	<p>ขั้นตอนที่ 2: เริ่มเรียนรู้สู่การปฏิบัติ (ต่อ)</p> <p>เนื้อหา</p> <ul style="list-style-type: none"> -การวัดและประเมินผลการศึกษา (ต่อ) <p>กิจกรรมปฏิบัติ</p> <ul style="list-style-type: none"> -ออกข้อสอบ -นำเสนอผลงานแบบประเมินและข้อสอบ 	<p>ขั้นตอนที่ 2: เริ่มเรียนรู้สู่การปฏิบัติ (ต่อ)</p> <table border="1"> <tr> <td> <p>เนื้อหา</p> <ul style="list-style-type: none"> -คุณธรรมจริยธรรมในความเป็นครู </td> <td> <p>เนื้อหา</p> <ul style="list-style-type: none"> -บุคลิกภาพกับการสอนที่ดี </td> </tr> </table>	<p>เนื้อหา</p> <ul style="list-style-type: none"> -คุณธรรมจริยธรรมในความเป็นครู 	<p>เนื้อหา</p> <ul style="list-style-type: none"> -บุคลิกภาพกับการสอนที่ดี
<p>เนื้อหา</p> <ul style="list-style-type: none"> -คุณธรรมจริยธรรมในความเป็นครู 	<p>เนื้อหา</p> <ul style="list-style-type: none"> -บุคลิกภาพกับการสอนที่ดี 			

หมายเหตุ 1.เวลา 10.30-10.45 และ 14.30 -14.45 พักรับประทานอาหารว่าง 2. ตารางการประชุม อาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม
3.ประเมินผลความพึงพอใจต่อการประชุม หลังสิ้นสุดการประชุม

ภาคผนวก ง

ตัวอย่างคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอน
ของอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของ
อาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก เล่มที่ 1
(องค์ประกอบเชิงหลักการและวัตถุประสงค์และองค์ประกอบเตรียมการ)

คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของ
อาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก เล่มที่ 2
(องค์ประกอบกระบวนการพัฒนา)

คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของ
อาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก เล่มที่ 3
(องค์ประกอบประเมินผล)

คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการ
เรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยพยาบาล
สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก เล่มที่ 1
(องค์ประกอบเชิงหลักการและวัตถุประสงค์และ
องค์ประกอบเตรียมการ)



รุ่งกาญจน์ วุฒิ
นักศึกษานิเทศศาสตร์ เอก รหัส 520252011

สาขา การวิจัยและพัฒนาการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
พ.ศ. 2557

คำชี้แจง

คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก เล่ม 1 สำหรับองค์ประกอบเชิงหลักการและวัตถุประสงค์ และองค์ประกอบการเตรียมการ เพื่อนำเสนอแนวคิด วัตถุประสงค์และการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาอาจารย์ใหม่

วัตถุประสงค์

1. เพื่ออธิบายแนวคิดและวัตถุประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่
 2. เพื่อให้อาจารย์ใหม่ประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของตนเองก่อนได้รับการพัฒนา
 3. เพื่อให้อาจารย์ใหม่ได้รับการอบรมความรู้ที่จำเป็น เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม
 4. เพื่อให้อาจารย์ใหม่ได้สะท้อนผลการเรียนรู้และวางแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนเองให้เหมาะสม
- เล่มนี้ มีรายละเอียดดังนี้

ส่วนประกอบ

มีส่วนประกอบ 4 ส่วน คือ

1. องค์ประกอบและขั้นตอนการดำเนินการตามองค์ประกอบเชิงหลักการและวัตถุประสงค์ และองค์ประกอบการเตรียมการ
2. ตารางแสดงความสัมพันธ์ของวิธีดำเนินการแต่ละขั้นตอนกับเอกสาร/สื่อที่ใช้ในรูปแบบฯ
3. เอกสารประกอบการใช้ในรูปแบบฯ ประกอบด้วย
 - หน่วยที่ 1 เรื่อง การวิเคราะห์ตนเอง โดยการทำ SWOT (เอกสาร 01)
 - หน่วยที่ 2 เรื่อง การจัดการศึกษาพยาบาลและหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนในการจัดการศึกษาสาขาพยาบาลศาสตร์ของสถาบันพระบรมราชชนก (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)

4.เครื่องมือที่ใช้ประกอบในดำเนินการตามรูปแบบฯ ประกอบด้วย

แบบประเมิน 01 เรื่อง แบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของ
อาจารย์ใหม่ วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

แบบบันทึก 02 เรื่อง การวิเคราะห์สมรรถนะตนเอง โดยวิธี SWOT และ การ
ระบุตำแหน่งสมรรถนะตนเองในการจัดการเรียนการสอน

แบบประเมิน 03 เรื่อง แบบประเมินความพึงพอใจต่อการจัดอบรม การเตรียม
ความพร้อมในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่

แบบบันทึก 04 เรื่อง แบบบันทึกการสรุปความรู้

แบบบันทึก 05 เรื่อง แบบบันทึกผลการประเมินและการวางแผนพัฒนาตนเอง

วิธีการใช้

1.ศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบฯและขั้นตอนแต่ละขั้นตอนให้เข้าใจอย่างชัดเจน

2.ศึกษาวิธีดำเนินการในแต่ละขั้นตอน และเอกสาร/สื่อ/เครื่องมือ ในตารางแสดง
ความสัมพันธ์ของวิธีดำเนินการแต่ละขั้นตอนกับเอกสาร/สื่อ/เครื่องมือที่ใช้ในรูปแบบฯ ให้
เข้าใจอย่างชัดเจน

3.เอกสารประกอบการใช้รูปแบบฯ มีการเรียงลำดับไว้ตามขั้นตอนในรูปแบบ เพื่อ
ความสะดวกในการใช้ ดังนั้น ควรศึกษาเอกสารประกอบการใช้ในรูปแบบฯ ที่อยู่ในคู่มือให้
เข้าใจอย่างชัดเจน และเตรียมจำนวนเอกสารที่จะใช้เท่าจำนวนของอาจารย์ที่เข้าร่วมพัฒนา
สมรรถนะการจัดการเรียนการสอน

4.การพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ใหม่ มีการใช้เทคโนโลยี เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่อง
ฉายภาพข้ามศีรษะ เครื่องถ่ายวิดีโอ การใช้โปรแกรมประยุกต์ ในการวิเคราะห์ข้อมูล การ
จัดพิมพ์เอกสาร การตัดต่อวิดีโอ และการตัดแต่งภาพ เป็นต้น ดังนั้นผู้พัฒนาสมรรถนะ
อาจารย์ใหม่ ควรต้องมีองค์ความรู้ และเตรียมวัสดุอุปกรณ์ ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องให้พร้อม

5. คู่มือประกอบด้วยเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลหลายแบบ ดังนั้น ผู้ใช้คู่มือต้องวางแผนเก็บข้อมูลและรวบรวมข้อมูล ใว้อย่างชัดเจน จัดเก็บเป็นหมวดหมู่เพื่อนำไปวิเคราะห์ได้อย่างถูกต้อง

บทบาทของผู้ใช้คู่มือ

1. ผู้พัฒนาอาจารย์ใหม่

- 1.1 ติดต่อประสานงานและชี้แจงให้ผู้บริหารและผู้เข้าร่วม โครงการให้ชัดเจน
- 1.2 จัดทำขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ใหม่ที่มีรายละเอียดชัดเจน เพื่อชี้แจงผู้บริหาร และผู้เข้าร่วม โครงการ
- 1.3 จัดเตรียม เอกสาร เครื่องมืออุปกรณ์ให้พร้อมในการดำเนินการ
- 1.4 วางแผนการพบอาจารย์ใหม่เพื่อให้อาจารย์ใหม่ได้วิเคราะห์และประเมินตนเอง
- 1.5 วางแผนการอบรมให้ความรู้ ตลอดจนประสานงานวิทยากรผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในแต่ละหน่วย
- 1.6 เตรียมการอบรมให้มีความพร้อม และอำนวยความสะดวกแก่อาจารย์ใหม่และอาจารย์พี่เลี้ยง
- 1.7 เตรียมเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล และวัสดุอุปกรณ์ให้พร้อม
- 1.8 สรุปผลการดำเนินกิจกรรมอบรมและสรุปข้อมูล

2. บุคคลที่เกี่ยวข้อง

- 2.1 ผู้บริหารวิทยาลัย ถ้านำคู่มือเล่มนี้ไปใช้ เป็นบทบาทผู้อำนวยการ เช่น อำนวยความสะดวก ติดตามให้คำปรึกษา หรือเป็นผู้เชี่ยวชาญ หรือวิทยากรชี้แจงให้ความรู้ ตามเอกสารความรู้ในคู่มือ และศึกษารายงานผลการพัฒนาเป็นระยะ ตามเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมกำกับให้กิจกรรมดำเนินการให้ต่อเนื่อง และพิจารณางบประมาณในการดำเนินการ เป็นต้น
- 2.2 ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ ซึ่งจะมีบทบาทในการขับเคลื่อนการดำเนินการ ถ้านำคู่มือเล่มนี้ไปใช้ บทบาทที่ดำเนินการได้ เช่น อาจเป็นผู้เชี่ยวชาญ วิทยากรชี้แจงให้ความรู้ตามเอกสาร และร่วมรับฟัง ชี้แนะการจัดการเรียนการสอนจากวิดิทัศน์ หรือการประสานงานการดำเนินการต่างๆ ให้เป็นไปตามรูปแบบๆ นำข้อมูลมาพัฒนาจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมให้ต่อเนื่อง

รวมทั้งการวางแผน ประสานงาน จัดเตรียมเอกสาร ตลอดจนรายงานผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นให้
ผู้บริหารรับทราบผลการพัฒนาอย่างเป็นระบบ

คู่มือเล่มนี้ได้นำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบคุณภาพและจะได้นำไปทดลองใช้
ภาคสนามเพื่อตรวจสอบคุณภาพอีกครั้ง หวังว่าคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการ
จัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก เล่มที่
1 คงเป็นประโยชน์อย่างมากในการนำรูปแบบไปใช้ได้อย่างมีคุณภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์
ของการพัฒนาอาจารย์ใหม่ต่อไป

**ตารางแสดงความสัมพันธ์ของวิธีดำเนินการ/กิจกรรมแต่ละขั้นตอนกับเอกสาร/สื่อ/
เครื่องมือที่ใช้ในรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ใน
วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก**

องค์ประกอบที่ 1 องค์ประกอบเชิงหลักการและวัตถุประสงค์

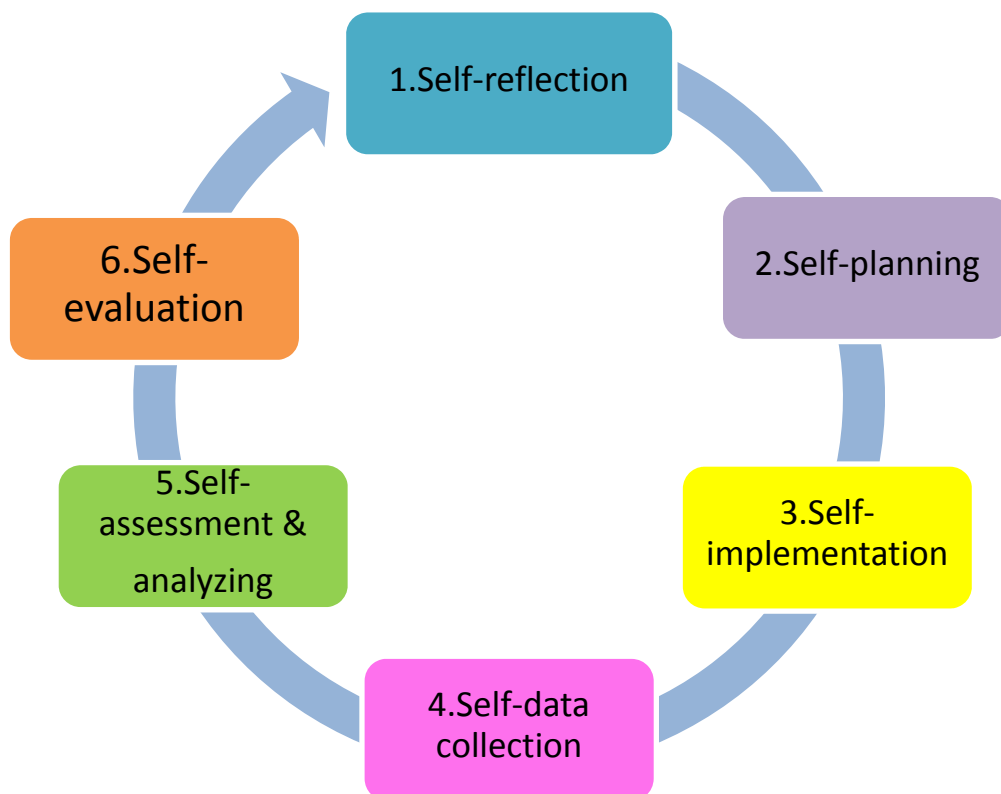
ในองค์ประกอบนี้เป็นการอธิบายหลักการ แนวคิดเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ จึงยังไม่มีวิธีดำเนินการที่สัมพันธ์กับเอกสาร/สื่อ/เครื่องมือ ในตารางแสดงความสัมพันธ์

**องค์ประกอบที่ 2 องค์ประกอบเตรียมการมีวิธีการดำเนินการที่สัมพันธ์กับเอกสาร/สื่อ/
เครื่องมือ ในตารางแสดงความสัมพันธ์ ดังนี้**

วิธีดำเนินการ/กิจกรรม	เอกสาร/สื่อ/เครื่องมือ
<p>ขั้นตอนที่ 1 สร้างการยอมรับ: เปิดใจ เปิดเผย เปิดโอกาส</p> <p>ผู้พัฒนาอาจารย์ใหม่ ดำเนินการตามขั้นตอนและขั้นตอนย่อย ซึ่งมีความสัมพันธ์ของการดำเนินการกับเอกสาร/สื่อ/เครื่องมือ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) การชี้แจงเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะฯ 2) การประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ก่อนการพัฒนา โดยให้อาจารย์ใหม่ประเมินตนเอง 3) การวิเคราะห์ตนเอง โดยการทำ SWOT เพื่อการเข้าใจตนเอง <p>ขั้นตอนที่ 2 เริ่มเรียนรู้สู่การปฏิบัติ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) การอบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการเรียนการสอน 	<p>-รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก</p> <p>-คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก เล่มที่ 1-3</p> <p>- (แบบประเมิน 01) แบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก หน้า 209-213</p> <p>- (เอกสาร 01) การวิเคราะห์ตนเอง โดยการทำ SWOT หน้า 11-13</p> <p>-(แบบบันทึก 02) การวิเคราะห์สมรรถนะตนเอง โดยวิธี SWOT และ การระบุตำแหน่งสมรรถนะตนเองในการจัดการเรียนการสอน หน้า 214-216</p> <p>-(เอกสาร 02) การจัดการศึกษาพยาบาลและหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนในการจัดการศึกษาสาขาพยาบาลศาสตร์ของสถาบันพระบรมราชชนก หน้า 14-36</p>

วิธีดำเนินการ/กิจกรรม	เอกสาร/สื่อ/เครื่องมือ
<p>2) การประเมินผลการจัดอบรม</p> <p>ขั้นตอนที่ 3 การสะท้อนผลการเรียนรู้</p> <p>1) สรุปความรู้ที่ได้จากการดำเนินการ</p> <p>2) การพิจารณาผลการวิเคราะห์ SWOT การประเมินสมรรถนะ และการวางแผนพัฒนาตนเอง</p>	<p>-(เอกสาร 03) การออกแบบการเรียนการสอน หน้า 37-43</p> <p>-(เอกสาร 04) การสอนแบบสะท้อนคิด หน้า 44-58</p> <p>-(เอกสาร 05) ลักษณะการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ หน้า 59-72</p> <p>-(เอกสาร 06) การวางแผนการจัดการเรียนการสอน หน้า 73-95</p> <p>-(เอกสาร 07) เทคนิคการจัดกิจกรรมการสอนที่หลากหลาย หน้า 96-128</p> <p>-(เอกสาร 08) การวัดและประเมินผลการศึกษา หน้า 129-194</p> <p>-(เอกสาร 09) คุณธรรมจริยธรรมในความเป็นครู หน้า 195-200</p> <p>-(เอกสาร 10) บุคลิกภาพความเป็นครูกับการสอนที่ดี หน้า 201-207</p> <p>-(แบบประเมิน 03) แบบประเมินความพึงพอใจต่อการจัดอบรม การเตรียมความพร้อมในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ หน้า 217-218</p> <p>-(แบบบันทึก 04) แบบบันทึกการสรุปความรู้ หน้า 219-220</p> <p>-(แบบบันทึก 05) แบบบันทึกผลการประเมินและการวางแผนพัฒนาตนเอง หน้า 221-223</p>

คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการ
เรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยพยาบาล
สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก เล่มที่ 2
(องค์ประกอบกระบวนการพัฒนา)



สาขา การวิจัยและพัฒนาการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
พ.ศ. 2557

คำชี้แจง

คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก เล่ม 2 เป็นองค์ประกอบกระบวนการพัฒนามีทั้งหมด 6 ขั้นตอน

วัตถุประสงค์ เพื่อให้อาจารย์ใหม่

1. ได้เรียนรู้การสอนจากการสังเกตการสอนของผู้อื่น
2. ได้วางแผนในการจัดการเรียนการสอนตามเนื้อหาที่หลักสูตรการเรียนการสอนสาขาพยาบาลศาสตร์ที่ใช้ในวิทยาลัย
3. ได้ลงมือปฏิบัติการสอนและพัฒนาเครื่องมือประเมินผลที่สอดคล้องกับการสอน
4. ได้ฝึกการประเมินการสอนและการวิเคราะห์ข้อมูลการสอนด้วยตนเอง
5. ได้รับข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการสอนและนำไปสู่การพัฒนาการสอนที่ดีขึ้น

เล่มนี้ มีรายละเอียดดังนี้

ส่วนประกอบ

คู่มือเล่มนี้ มีส่วนประกอบ 4 ส่วน คือ

1. องค์ประกอบและขั้นตอนการดำเนินการตามองค์ประกอบกระบวนการพัฒนา
2. ตารางแสดงความสัมพันธ์ของวิธีดำเนินการตามขั้นตอนกับเอกสาร/สื่อที่ใช้ในรูปแบบฯ
3. เอกสารประกอบการใช้ในรูปแบบฯ ประกอบด้วย
 - หน่วยที่ 1 เรื่อง การสังเกตการสอน (เอกสาร 11)
 - หน่วยที่ 2 เรื่อง การให้และรับข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ (เอกสาร 12)
4. เครื่องมือที่ใช้ประกอบในดำเนินการตามรูปแบบฯ ประกอบด้วย
 - แบบสังเกต 06 เรื่อง แบบสังเกตการจัดการเรียนการสอนจากวิดีโอ
 - ใบงานมอบหมาย 07 เรื่อง การมอบหมายงาน
 - แบบประเมิน 08 เรื่อง แบบประเมินแผนการจัดการเรียนการสอน/แผนนิเทศ

แบบบันทึก 09 เรื่อง แบบบันทึกการรายงานคะแนนและข้อเสนอแนะการ
สอน

แบบบันทึก 10 เรื่อง แบบบันทึกการให้และรับข้อมูลป้อนกลับอย่าง
สร้างสรรค์

แบบสรุป 11 เรื่อง แบบสรุปการประเมินการสอน

วิธีการใช้

1. ศึกษาขั้นตอนแต่ละขั้นตอน และองค์ประกอบของรูปแบบฯ ให้เข้าใจอย่างชัดเจน
2. ศึกษาวิธีดำเนินการในแต่ละขั้นตอน และเอกสาร/สื่อ ในตารางแสดงความสัมพันธ์
ของวิธีดำเนินการแต่ละขั้นตอนกับเอกสาร/สื่อที่ใช้ในรูปแบบฯ ให้เข้าใจอย่างชัดเจน
3. เอกสารประกอบการใช้รูปแบบฯ มีการเรียงลำดับไว้ตามขั้นตอนในรูปแบบ เพื่อ
ความสะดวกในการใช้ ดังนั้น ควรศึกษาเอกสารประกอบการใช้ในรูปแบบฯ ที่อยู่ในคู่มือให้
เข้าใจอย่างชัดเจน และเตรียมจำนวนเอกสารที่จะใช้เท่าจำนวนของอาจารย์ใหม่ที่เข้าร่วมพัฒนา
สมรรถนะ
4. การพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ใหม่ มีการใช้เทคโนโลยี เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่อง
ฉายภาพข้ามศีรษะ เครื่องถ่ายวิดีโอ การใช้โปรแกรมประยุกต์ ในการวิเคราะห์ข้อมูล การ
จัดพิมพ์เอกสาร การตัดต่อวีดิทัศน์ และการตัดแต่งภาพ เป็นต้น ดังนั้นผู้พัฒนาสมรรถนะ
อาจารย์ใหม่ ควรต้องมีองค์ความรู้ และเตรียมวัสดุอุปกรณ์ ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องให้พร้อม
5. คู่มือประกอบด้วยเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลหลายแบบ ดังนั้น ผู้ใช้คู่มือต้อง
วางแผน
เก็บข้อมูลและรวบรวมข้อมูล ไว้อย่างชัดเจน จัดเก็บเป็นหมวดหมู่เพื่อนำไปวิเคราะห์ได้อย่าง
ถูกต้อง

บทบาทของผู้ใช้คู่มือ

2. ผู้พัฒนาอาจารย์ใหม่

- 1.1 เตรียมการประชุมให้มีความพร้อม และอำนวยความสะดวกแก่อาจารย์ใหม่
และอาจารย์พี่เลี้ยง
- 1.2 ติดต่อประสานงานหาผู้เชี่ยวชาญเพื่อการประเมินการสอน
- 1.3 บันทึกวีดิทัศน์การสอน หรือมีผู้ช่วยบันทึก การจัดการเรียนการสอนของ
อาจารย์ใหม่และสังเกตพร้อมประเมิน จำนวน 2 คน

1.4 เป็นผู้กระตุ้นให้กำลังใจและเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติของอาจารย์ใหม่

1.5 ดำเนินกิจกรรมให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

1.6 เก็บรวบรวมข้อมูลอาจารย์ใหม่แต่ละคนเพื่อติดตามความก้าวหน้าและวางแผนการพัฒนาบุคคลต่อไป

1.7 สรุปผลการดำเนินกิจกรรมตามแต่ละขั้นตอน และผลการสังเกตการสอนและรายงานผลสรุปข้อมูล

2. บุคคลที่เกี่ยวข้อง

2.1 ผู้บริหารวิทยาลัย ถ้านำคู่มือเล่มนี้ไปใช้ เป็นบทบาทผู้อำนวยการ เช่น อำนวยความสะดวก ติดตามให้คำปรึกษา หรือเป็นผู้เชี่ยวชาญ หรือวิทยากรชี้แจงให้ความรู้ ตามเอกสารความรู้ในคู่มือ และศึกษารายงานผลการพัฒนาเป็นระยะ พร้อมกำกับให้กิจกรรมดำเนินการให้ต่อเนื่อง และพิจารณางบประมาณในการดำเนินการ เป็นต้น

2.2 ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ ถ้านำคู่มือเล่มนี้ไปใช้ บทบาทอาจเป็นผู้เชี่ยวชาญ วิทยากรชี้แจงให้ความรู้ตามเอกสาร และส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมให้ต่อเนื่อง ให้เป็นไปตามรูปแบบฯ นำข้อมูลมาพัฒนาจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมให้ต่อเนื่อง รวมทั้งการวางแผน ประสานงาน จัดเตรียมเอกสาร ตลอดจนรายงานผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นให้ผู้บริหารรับทราบผลการพัฒนาอย่างเป็นระบบ

คู่มือเล่มนี้ได้นำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบคุณภาพและจะได้นำไปทดลองใช้ภาคสนามเพื่อตรวจสอบคุณภาพอีกครั้ง หวังว่าคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก เล่มที่ 2 คงเป็นประโยชน์อย่างมากในการนำรูปแบบไปใช้ได้อย่างมีคุณภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนาอาจารย์ใหม่ต่อไป

ตารางแสดงความสัมพันธ์ของวิธีดำเนินการ/กิจกรรมแต่ละขั้นตอนกับเอกสาร/สื่อ/
เครื่องมือที่ใช้ในรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ใน

วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

องค์ประกอบที่ 3 องค์ประกอบกระบวนการพัฒนา มีวิธีการดำเนินการที่สัมพันธ์กับเอกสาร/
สื่อ/เครื่องมือ ในตารางแสดงความสัมพันธ์ ดังนี้

วิธีดำเนินการ/กิจกรรม	เอกสาร/สื่อ/เครื่องมือ
<p>ขั้นตอนที่ 1 เรียนรู้คู่มือการสอน</p> <p>ผู้พัฒนาอาจารย์ใหม่ จะดำเนินการตามขั้นตอนและขั้นตอนย่อย ซึ่งมีความสัมพันธ์ของการดำเนินการกับเอกสาร/สื่อ/เครื่องมือ ดังนี้</p> <p>1) ฝึกสังเกตและประเมินการสอนจากวีดิทัศน์</p>	<p>- (เอกสาร 11) การสังเกตการสอน หน้า 10-12</p> <p>- (แบบสังเกต 06) แบบประเมินการจัดการเรียนการสอน จากวีดิทัศน์ หน้า 20-24</p>
<p>ขั้นตอนที่ 2 เสริมสร้างความเข้าใจ</p> <p>1) การฝึกการเขียนแผนสอน/นิเทศ การสร้างเครื่องมือวัดและ ประเมินผล</p> <p>2) การนำเสนอแผนการสอน/แผนนิเทศ</p>	<p>- (เอกสาร 06) การวางแผนการจัดการเรียนการสอน ใน คู่มือการใช้รูปแบบฯ เล่ม 1</p> <p>- (เอกสาร 08) การวัดและประเมินผลการศึกษา ในคู่มือ การใช้รูปแบบฯ เล่ม 1</p> <p>- (ใบงานมอบหมาย 07) การมอบหมายงาน หน้า 25</p> <p>- (แบบประเมิน 08) แบบประเมินแผนการจัดการเรียน การสอน/แผนนิเทศ หน้า. 26-29</p>
<p>ขั้นตอนที่ 3 ปฏิบัติการอย่างมั่นใจ</p> <p>1) ปฏิบัติการสอนและถ่ายวีดิทัศน์การสอน</p> <p>2) การจัดเตรียมภาพวีดิทัศน์ เพื่อนำไปประเมินการสอน</p>	<p>- แผนผังการตั้งกล้องบันทึกวีดิทัศน์เพื่อการบันทึกการ จัดการเรียนการสอน ในภาคผนวก ก หน้า 34</p> <p>- เอกสารความรู้ วิธีการตัดต่อวีดิทัศน์ 2 กล้อง ให้เป็น 1 ภาพ 2 บรรยากาศระหว่างผู้สอนและผู้เรียน ใน ภาคผนวก ข หน้า. 36</p>
<p>ขั้นตอนที่ 4</p> <p>- ประเมินการสอนจากวีดิทัศน์</p>	<p>- (แบบสังเกต 06) แบบประเมินการจัดการเรียนการสอน จากวีดิทัศน์ หน้า. 20-24</p>
<p>ขั้นตอนที่ 5 วิเคราะห์และวิพากษ์</p> <p>การรวบรวม วิเคราะห์และบันทึกคะแนน</p>	<p>- (แบบบันทึก 09) แบบบันทึกการรายงานคะแนนและ ข้อเสนอแนะการสอน หน้า 30-31</p>

วิธีดำเนินการ/กิจกรรม	เอกสาร/สื่อ/เครื่องมือ
<p>ขั้นตอนที่ 6 แนวแนวทางอย่างสร้างสรรค์</p> <p>1) การให้และรับข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์</p>	<p>-(เอกสาร 12) การให้และรับข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ หน้า 13-19</p> <p>-(แบบบันทึก 10) แบบบันทึกการให้และรับข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ หน้า 32</p> <p>-(แบบสรุป 11) แบบสรุปการประเมินการสอน หน้า 33</p>

คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการ
เรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยพยาบาล
สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก เล่มที่ 3
(สำหรับองค์ประกอบการประเมินผล)



รุ่งกาญจน์ วุฒิ
นักศึกษาปริญญาเอก รหัส 520252011

สาขา การวิจัยและพัฒนาการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
พ.ศ. 2557

คำชี้แจง

คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก เล่ม 3 เป็นองค์ประกอบการประเมินผล มีทั้งหมด 2 ขั้นตอน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ภายหลังการพัฒนา
2. เพื่อประเมินความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบฯ

ส่วนประกอบ

มีส่วนประกอบ 3 ส่วน คือ

1. องค์ประกอบและรายละเอียดการดำเนินการตามองค์ประกอบการประเมินผล
2. ตารางแสดงความสัมพันธ์ของวิธีดำเนินการตามขั้นตอนกับเอกสาร/สื่อ/เครื่องมือเครื่องมือที่ใช้ในรูปแบบฯ
3. เครื่องมือที่ใช้ประกอบในดำเนินการตามรูปแบบฯ

แบบประเมิน 01 เรื่อง แบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

แบบบันทึก 12 เรื่อง แบบบันทึกสรุปผลคะแนนนักศึกษา

แบบบันทึก 13 เรื่อง แบบบันทึกสะท้อนผลการเรียนรู้และการวางแผนพัฒนา

แบบประเมิน 14 เรื่อง แบบประเมินความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกระบวนการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

แบบประเมิน 15 เรื่อง แบบประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์

วิธีการใช้

1. ศึกษาขั้นตอนแต่ละขั้นตอน และองค์ประกอบของรูปแบบฯ ให้เข้าใจอย่างชัดเจน
2. ศึกษาวิธีดำเนินการในแต่ละขั้นตอน และเครื่องมือในตารางแสดงความสัมพันธ์ของวิธีดำเนินการแต่ละขั้นตอนกับเอกสาร/สื่อ/เครื่องมือที่ใช้ในรูปแบบฯ ให้เข้าใจอย่างชัดเจน

3.เอกสารประกอบการใช้รูปแบบฯ มีการเรียงลำดับไว้ตามขั้นตอนในรูปแบบ เพื่อความสะดวกในการใช้ ดังนั้น ควรศึกษาเอกสารประกอบการใช้ในรูปแบบฯ ที่อยู่ในคู่มือให้เข้าใจอย่างชัดเจน และเตรียมจำนวนเอกสารที่จะใช้เท่าจำนวนของอาจารย์ใหม่ที่เข้าร่วมพัฒนาสมรรถนะ

4.คู่มือประกอบด้วยเครื่องมือ เก็บรวบรวมข้อมูลหลายแบบ ดังนั้น ผู้ใช้คู่มือต้องวางแผนเก็บข้อมูลและรวบรวมข้อมูล ไว้อย่างชัดเจน เพื่อนำไปวิเคราะห์ได้อย่างถูกต้อง

บทบาทของผู้ใช้คู่มือ

1. ผู้พัฒนาอาจารย์ใหม่

1.1 จัดเตรียมสถานที่และอุปกรณ์ที่ใช้ประกอบในการประชุม เพื่อการประเมินตามรูปแบบฯ และให้อาจารย์ใหม่ได้เสนอผลคะแนนของตนเอง

1.2 วิเคราะห์และรายงานผลสรุปผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะฯ และคู่มือการใช้รูปแบบและประเมินความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบ

2. บุคคลที่เกี่ยวข้อง

2.1 ผู้บริหารวิทยาลัย ถ้านำคู่มือเล่มนี้ไปใช้ เป็นบทบาทผู้อำนวยการ เช่น อำนวยความสะดวก ติดตามให้คำปรึกษา และศึกษารายงานผลการดำเนินงานเป็นระยะ พร้อมกำกับให้กิจกรรมดำเนินการให้ต่อเนื่อง และพิจารณางบประมาณในการดำเนินการ เป็นต้น

2.2 ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ ถ้านำคู่มือเล่มนี้ไปใช้ จะต้องจัดเตรียมเอกสาร ส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมให้ต่อเนื่อง ตลอดจนรายงานผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นให้ผู้บริหารรับทราบผลการพัฒนาอย่างเป็นระบบ

คู่มือเล่มนี้ได้นำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบคุณภาพและจะได้นำไปทดลองใช้ภาคสนามเพื่อตรวจสอบคุณภาพอีกครั้ง หวังว่าคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก เล่มที่ 3 คงเป็นประโยชน์อย่างมากในการนำรูปแบบไปใช้ได้อย่างมีคุณภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนาอาจารย์ใหม่ต่อไป

**ตารางแสดงความสัมพันธ์ของวิธีดำเนินการแต่ละขั้นตอนกับเอกสาร/สื่อ/เครื่องมือที่ใช้
ในรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัย
พยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก**

องค์ประกอบที่ 4 องค์ประกอบการประเมินผล จะมีวิธีการดำเนินการที่จะสัมพันธ์กับเอกสาร/
สื่อ/เครื่องมือ ในตารางแสดงความสัมพันธ์ ดังนี้

วิธีดำเนินการ	เอกสาร/สื่อ/เครื่องมือ
<p>ขั้นตอนที่ 1 การประเมินผลลัพธ์จากการพัฒนา ผู้พัฒนาอาจารย์ใหม่ จะดำเนินการตามขั้นตอนและขั้นตอนย่อย ซึ่ง มีความสัมพันธ์ของการดำเนินการกับเอกสาร/สื่อ/เครื่องมือ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ประเมินผลสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนหลังการพัฒนา 2) การประเมินความรู้/ทักษะนักศึกษาหลังการสอน 3) การวิเคราะห์ผลการเรียนรู้และการวางแผนพัฒนา 	<p>- (แบบประเมิน 01) แบบประเมินสมรรถนะการจัดการ เรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ วิทยาลัยพยาบาลสังกัด สถาบันพระบรมราชชนก หน้า 8-12</p> <p>- (แบบบันทึก 12) แบบบันทึกสรุปผลคะแนนนักศึกษา หน้า 13</p> <p>- (แบบบันทึก 13) แบบบันทึกสะท้อนผลการเรียนรู้ และการวางแผนพัฒนา หน้า 14-16</p>
<p>ขั้นตอนที่ 2 ประเมินผลความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมการพัฒนา</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ประเมินความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกระบวนการพัฒนา 2) ประเมินความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ ใหม่ โดยนักศึกษา 	<p>- (แบบประเมิน 14) แบบประเมินความพึงพอใจต่อการ เข้าร่วมกระบวนการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียน การสอนของอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัด สถาบันพระบรมราชชนก หน้า 17-19</p> <p>- (แบบประเมิน 15) แบบประเมินความพึงพอใจของ นักศึกษาต่อการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ หน้า 20-22</p>

ภาคผนวก จ

ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในรูปแบบ

แบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่

วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

คำชี้แจง

แบบประเมินนี้มีจุดประสงค์เพื่อประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ว่ามีสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณภาพในระดับใด

สมรรถนะของอาจารย์พยาบาล หมายถึง ความรู้ ทักษะและพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของอาจารย์พยาบาลที่บ่งบอกถึงความสามารถในการจัดการศึกษาทางการพยาบาล 7 ด้าน ดังนี้

1. ด้านบุคลิกลักษณะ
2. ด้านการจัดการเรียนการสอน
3. ด้านการสนับสนุนให้นักศึกษาได้พัฒนาตนเอง
4. ด้านการประเมินผลการเรียน
5. ด้านการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน
6. ด้านการจัดสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้
7. ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

อาจารย์ใหม่คือ ผู้ที่มาทำหน้าที่เป็นอาจารย์พยาบาล ทั้งที่เพิ่งสำเร็จการศึกษา หรือโอนย้ายจากการเป็นพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลต่างๆ โดยมาทำงานในวิทยาลัยช่วง 3 ปีแรก

แบบประเมินสมรรถนะของอาจารย์ใหม่นี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับสมรรถนะของอาจารย์พยาบาล

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. อายุ.....ปี
2. เพศ () หญิง () ชาย
3. สถานะ
 - 3.1 ประสบการณ์เป็นพยาบาล.....ปี.....เดือน
 - 3.2 ประสบการณ์เป็นอาจารย์พยาบาล.....ปี.....เดือน
4. ระดับการศึกษา.....

ส่วนที่ 2 แบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่

คำชี้แจง เกณฑ์พิจารณาในการตอบแบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ โดยให้ท่านประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ข้อความดังกล่าวเป็นสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลใหม่ที่เกิดขึ้นมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ข้อความดังกล่าวเป็นสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลใหม่ที่เกิดขึ้นมาก

ระดับ 3 หมายถึง ข้อความดังกล่าวเป็นสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลใหม่ที่เกิดขึ้นปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ข้อความดังกล่าวเป็นสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลใหม่ที่เกิดขึ้นน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ข้อความดังกล่าวเป็นสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลใหม่ที่เกิดขึ้นน้อยที่สุด

โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

รายการประเมินสมรรถนะอาจารย์ใหม่	ระดับสมรรถนะ				
	5	4	3	2	1
1.ด้านบุคลิกลักษณะ					
1.สีหน้ายิ้มแย้ม หน้าตาสะอาด					
.....2.....					
2. ด้านการจัดการเรียนการสอน					
1.มีความรู้ในเนื้อหาสาระด้านวิชาชีพพยาบาลที่จำเป็นในการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักศึกษา					
...2.....					
3. ด้านการสนับสนุนให้นักศึกษาได้พัฒนาตนเอง					
1.มีความรู้ในการใช้กลยุทธ์เพื่อให้คำปรึกษากับนักศึกษาที่จะนำสู่ความสำเร็จด้านวิชาชีพ					
2.....					
4. ด้านการประเมินผลการเรียน					
1.มีความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียน					
2.....					
5. ด้านการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน					
1.มีความรู้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน					
2.....					
6. ด้านการจัดสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้					
1.นำข้อมูลทางสังคม เศรษฐกิจ นโยบาย และปัจจัยด้านองค์การมาใช้ในการจัดการศึกษา					

รายการประเมินสมรรถนะอาจารย์ใหม่	ระดับสมรรถนะ				
	5	4	3	2	1
2.....					
7.ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ					
1.มีพฤติกรรมที่แสดงออกในการเป็นแบบอย่างที่ดี					
2.....					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

กิจกรรมที่ 1 การวิเคราะห์สมรรถนะตนเอง โดยวิธี SWOT

คำชี้แจง 1. ให้วิเคราะห์สมรรถนะของตนเองในการจัดการเรียนการสอนว่ามีอะไรบ้าง โดยวิเคราะห์ปัจจัยสำคัญ อย่างละ 5 ประเด็น ในด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติในบทบาทครูที่จะทำหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอน ทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก และให้คะแนนด้วยตนเองโดยในแต่ละประเด็นมีคะแนนเต็ม 10 คะแนน (สามารถให้คะแนนได้ตั้งแต่ 1-10)

10 1
 มาก น้อย

2. เมื่อกรอกครบแล้ว ให้ค่าเฉลี่ยในแต่ละปัจจัย ตามตารางต่อไปนี้

ปัจจัยภายใน: เป็นการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนที่อยู่ในแต่ละบุคคล โดยให้อาจารย์ใหม่ได้ระบุถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเองในด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน

ตัวอย่างเช่น

- จุดแข็ง** มีความรู้ในการพยาบาลทางอายุรกรรม
 มีทักษะในการทำสื่อ Power point
 มีความมุ่งมั่นในการปรับปรุงการใช้ภาษา การพูดคุย

- จุดอ่อน** ขาดความรู้ในการสร้างข้อสอบ
 ขาดทักษะในการสอนอย่างหลากหลาย
 ขาดความมั่นใจในการสื่อสาร

จุดแข็ง (Strength: S)	คะแนน
1.....
2.....
3.....
4.....
5.....
รวม	
เฉลี่ย	

จุดอ่อน (Weakness: W)	คะแนน
1.....
2.....
3.....
4.....
5.....
รวม	
เฉลี่ย	

ปัจจัยภายนอก: เป็นผลกระทบจากภายนอกที่มีผลต่อการทำงาน โดยให้อาจารย์ใหม่ได้ระบุถึงนโยบาย การวางแผนพัฒนาอาจารย์ใหม่ การดูแลช่วยเหลือโดยอาจารย์ในวิทยาลัย ฯลฯ ซึ่งจะทำให้มีผลต่อสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัย

ตัวอย่างเช่น

โอกาส มีอาจารย์รุ่นพี่คอยดูแลช่วยเหลือ

มีแผนให้อาจารย์ใหม่ได้พัฒนาตนเอง

มีนโยบายให้งบประมาณสนับสนุนอาจารย์ไปพัฒนา

อุปสรรค มีภารกิจอื่น นอกเหนือจากการเรียนการสอน มากเกินไป

ขาดการให้ความรู้ที่เฉพาะสำหรับอาจารย์ใหม่ เช่น.....

การปรับเปลี่ยนการเขียนแผนการสอนบ่อย หลากหลาย ไม่เข้าใจ

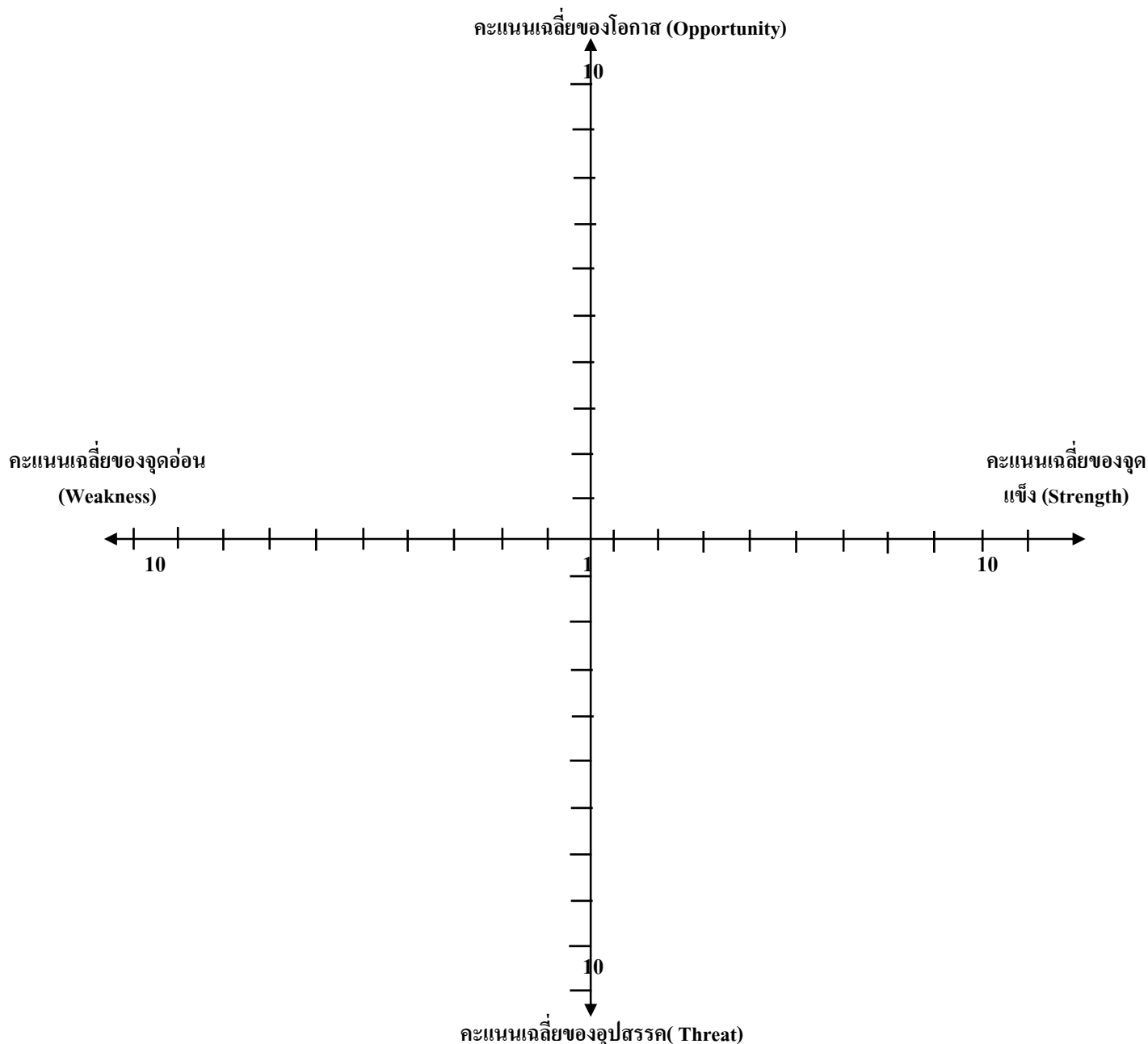
โอกาส (Opportunity: O)	คะแนน
1.....
2.....
3.....
4.....
5.....
รวม	
เฉลี่ย	

อุปสรรค(Threat: T)	คะแนน
1.....
2.....
3.....
4.....
5.....
รวม	
เฉลี่ย	

กิจกรรมที่ 2

การระบุตำแหน่งสมรรถนะตนเองในการจัดการเรียนการสอน

- คำชี้แจง 1. จากกิจกรรมที่ 1 ให้นำค่าเฉลี่ยจากการวิเคราะห์แต่ปัจจัยไปลงจุดบนแกน
2. ลากเส้นตรงเชื่อมระหว่างจุดของค่าเฉลี่ยบนแกนในจตุภาค (Quadrant) เดียวกัน แล้วสรุปหาสถานการณ์ (Situations) และตำแหน่ง (Position) ของตนเอง



3. สรุป ตัวเรามีตำแหน่ง (Position) เป็น.....
- และสถานการณ์ (Situations) เป็น.....

**แบบประเมินความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกระบวนการพัฒนา
สมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัด
สถาบันพระบรมราชชนก**

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

1. เพศ 1) ชาย 2) หญิง

2. อายุ.....ปี

ส่วนที่ 2 การประเมินความพึงพอใจ

คำชี้แจงให้ท่านพิจารณารายการประเมินแล้วให้ใส่เครื่องหมาย ชิด ✓ ลงในช่อง
ระดับความเห็น / ความพึงพอใจ โดย

- | | | | |
|-------|---|---------|-------------------|
| คะแนน | 5 | หมายถึง | พึงพอใจมากที่สุด |
| คะแนน | 4 | หมายถึง | พึงพอใจมาก |
| คะแนน | 3 | หมายถึง | พึงพอใจปานกลาง |
| คะแนน | 2 | หมายถึง | พึงพอใจน้อย |
| คะแนน | 1 | หมายถึง | พึงพอใจน้อยที่สุด |

รายการ	คะแนนประเมิน				
	5	4	3	2	1
ด้านวิธีการ					
1. การพัฒนาสมรรถนะตามรูปแบบฯ ได้มีการปฏิบัติจริง					
2. การพัฒนาสมรรถนะตามรูปแบบฯ มีขั้นตอนการพัฒนาที่ชัดเจน					
3. การพัฒนาตามขั้นตอนของรูปแบบฯ ทำให้ได้พัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนได้จริง					
4. กระบวนการพัฒนาสมรรถนะในรูปแบบฯ ตรงกับความต้องการ					
5. อาจารย์และอาจารย์พี่เลี้ยงมีกิจกรรมร่วมกัน					
6. กระบวนการตามรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะฯ ทำให้ท่านได้พัฒนาการจัดการเรียนการสอนด้วยตนเองอย่างมีคุณภาพ					
7. ความเหมาะสมของระยะเวลาในการใช้รูปแบบฯ ในแต่ละขั้นตอน					
8. การพัฒนาสมรรถนะตามรูปแบบฯ ส่งผลให้อาจารย์ใหม่สามารถพัฒนาตนเองสู่การเป็นอาจารย์ผู้สอนอย่างเต็มตัว					

รายการ	คะแนนประเมิน				
	5	4	3	2	1
ด้านเนื้อหา					
1. เนื้อหาที่ใช้พัฒนาสมรรถนะฯ ครั้งนี้ตรงกับความต้องการของท่าน					
2. <u>ก่อนการพัฒนาสมรรถนะ</u> ท่านมีสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนในภาพรวมทั้ง3ด้าน ได้แก่ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ					
<u>หลังการพัฒนาสมรรถนะ</u> ท่านมีสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนในภาพรวมทั้ง3ด้าน ได้แก่ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ					
3. เนื้อหาที่ได้รับจากการพัฒนาสมรรถนะ ในการจัดการเรียนการสอนมีปริมาณเพียงพอ					
4. เนื้อหาที่ได้รับจากการพัฒนาสมรรถนะ ในการจัดการเรียนการสอนมีความชัดเจน					
5. เนื้อหาที่ได้รับจากการพัฒนาสมรรถนะ ในการจัดการเรียนการสอน นำไปใช้ประโยชน์ในการสร้างผลงานเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ					
สรุปโดยภาพรวม					
1. การพัฒนาตามรูปแบบฯ มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของท่านในการจัดการเรียนการสอน					
2. โดยภาพรวมท่านมีความพึงพอใจ ต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอน					

ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม

1. สิ่งที่ท่านประทับใจในการเข้าร่วมการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอน ตามรูปแบบฯ ครั้งนี้.....
.....
2. ท่านคิดว่าจะนำความรู้ และทักษะที่ได้รับจากการพัฒนาสมรรถนะ ในการจัดการเรียนการสอน ตามรูปแบบฯ ไปใช้ประโยชน์อะไรบ้าง.....
.....
3. ข้อเสนอแนะอื่นๆ
.....

แบบบันทึกการให้และรับข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์

ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้สอน

ชื่อผู้สอน.....ชั้นปีที่สอน.....
 หัวเรื่องที่สอน.....
 การสอนครั้งที่.....วัน เดือน ปี.....

ตอนที่ 2 การบันทึกการสะท้อนคิด ก่อน ระหว่างและหลังการสอน

ก่อนการสอน (Reflective in Action)	ระหว่างการสอน (Reflective on Action)	หลังการสอน (Reflective for Action)

ตอนที่ 3 การให้ข้อมูลและรับข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์

คำชี้แจง การให้และรับข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ครั้งนี้ โดยให้อาจารย์ใหม่ (ผู้รับข้อมูลป้อนกลับ) ได้บันทึกการให้ข้อมูลป้อนกลับเชิงบวก (Positive feedback) จากผู้ให้ข้อมูล และให้ผู้รับข้อมูลป้อนกลับมีการสะท้อนต่อข้อมูลนั้นเพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน และนำไปสู่การพัฒนาตนเองของอาจารย์ใหม่ได้อย่างสร้างสรรค์

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	การสะท้อนข้อเสนอแนะ

ผู้บันทึก.....

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ สกุล	นางรุ่งกาญจน์ วุฒิ
วัน เดือน ปี เกิด	18 มิถุนายน 2513
ประวัติการศึกษา	
ปีการศึกษา 2536	ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ นครสวรรค์
ปีการศึกษา 2549	พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ปีการศึกษา 2557	ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการวิจัยและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ทุนการศึกษา ปีการศึกษา 2557	ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากสำนักงาน คณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ประเภททุนบัณฑิตศึกษา
สถานที่ทำงาน	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ อาจารย์ประจำ กลุ่มวิชาการพยาบาลสูติศาสตร์