

การพัฒนาระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัย
พยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข



นางวารณี สัมฤทธิ์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)
เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR)
are the thesis authors' files submitted through the University Graduate School.

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาอุดมศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2557

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

DEVELOPMENT OF A MENTORING SYSTEM FOR DEVELOPING FACULTY'S ABILITY TO
PRODUCE CLASSROOM ACTION RESEARCH AT COLLEGES OF NURSING UNDER
PRABOROMARAJCHANOK INSTITUTE, THE MINISTRY OF PUBLIC HEALTH

Mrs. Waranee Sumrit



A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Doctor of Philosophy Program in Higher Education
Department of Educational Policy, Management, and Leadership
Faculty of Education
Chulalongkorn University
Academic Year 2014
Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การพัฒนาแบบที่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข
โดย	นางวราณี สัมฤทธิ์
สาขาวิชา	อุดมศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิภา ปรัชญพฤทธิ์
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	รองศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ บวรศิริ

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษบัณฑิต

.....คณบดีคณะครุศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.บัญชา ชลาภิรมย์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พันธ์ศักดิ์ พลสารรัมย์)
.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิภา ปรัชญพฤทธิ์)
.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
(รองศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ บวรศิริ)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.อัจฉรา ไชยูปถัมภ์)

.....กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(อาจารย์ ดร.มณฑนา เหมชะญาติ)

วราณี สัมฤทธิ์ : การพัฒนาระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข (DEVELOPMENT OF A MENTORING SYSTEM FOR DEVELOPING FACULTY'S ABILITY TO PRODUCE CLASSROOM ACTION RESEARCH AT COLLEGES OF NURSING UNDER PRABOROMARAJCHANOK INSTITUTE, THE MINISTRY OF PUBLIC HEALTH) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: ผศ. ดร.อภิภา ปรัชญพฤทธิ, อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม: รศ. ดร.วราภรณ์ บวรศิริ, 568 หน้า.

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข 2) วิเคราะห์แนวคิดและกระบวนการของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เน้นการมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล 3) พัฒนาระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล และ 4) นำเสนอระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย อาจารย์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จำนวน 10 แห่ง รวม 315 คน อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง จำนวน 10 คน อาจารย์ผู้รับการดูแล จำนวน 10 คน และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เครื่องมือวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถาม แบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน แบบสอบถามทัศนคติ แบบประเมินผลงานวิจัยในชั้นเรียน และแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิตินอนพาราเมตริกด้วย The Wilcoxon Signed Ranks Test

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยพยาบาล พบว่าด้านการบริหารจัดการองค์การ ด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านการบริหารการเงิน ด้านแหล่งศึกษาค้นคว้า สื่อเทคโนโลยี และวัสดุ อุปกรณ์ และด้านการบริหารบุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($= 3.38, 3.35, 3.34, 3.23$ และ 3.04 ตามลำดับ) ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน ด้านการบริหารเวลา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($= 3.74$) จึงได้ออกแบบกระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียนควบคู่กับการสอน ด้านความรู้ในการทำวิจัยในชั้นเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($= 3.30$) และด้านทักษะในการทำวิจัยในชั้นเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($= 3.34$)

2. ผลการวิเคราะห์แนวคิด และกระบวนการของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เน้นการมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล พบว่าระบบพี่เลี้ยง การสอนแนะ การนิเทศและการให้คำปรึกษา มีความแตกต่างด้านความหมาย ประเด็นสำคัญ และกระบวนการ แต่พบว่ามีประเด็นที่สำคัญเหมือนกัน คือ การมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคล

3. ระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล ที่ได้พัฒนาขึ้นประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิตและข้อมูลป้อนกลับ ทั้งนี้กระบวนการของระบบพี่เลี้ยง ประกอบด้วยขั้นตอน 1) การเตรียมการ 2) การดำเนินการ 3) การประเมินผล ผลการนำระบบพี่เลี้ยงไปใช้ 1 ภาคการศึกษา พบว่า ความรู้ และทัศนคติเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์ผู้รับการดูแลก่อน และหลังการทดลองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจารย์ผู้รับการดูแลทุกคนสามารถทำผลงานวิจัยในชั้นเรียน มีคุณภาพอยู่ในระดับดีมาก

ภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา ลายมือชื่อนิติดี

สาขาวิชา อุดมศึกษา ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก

ปีการศึกษา 2557 ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาร่วม

5284249427 : MAJOR HIGHER EDUCATION

KEYWORDS: MENTORING SYSTEM / CLASSROOM ACTION RESEARCH

WARANEE SUMRIT: DEVELOPMENT OF A MENTORING SYSTEM FOR DEVELOPING FACULTY'S ABILITY TO PRODUCE CLASSROOM ACTION RESEARCH AT COLLEGES OF NURSING UNDER PRABOROMARAJCHANOK INSTITUTE, THE MINISTRY OF PUBLIC HEALTH. ADVISOR: ASST. PROF. APIPA PRACHYAPRUIT, Ph.D., CO-ADVISOR: ASSOC. PROF. VARAPORN BOVORNISIRI, Ph.D., 568 pp.

The purposes of this research were as follows : 1) to investigate current situations, problems and obstacles to produce classroom action research among faculty members at colleges of nursing under Praboromarajchanok Institute, the Ministry of Public Health; 2) to analyze concepts and process of human resource development, emphasizing interpersonal relationships in different contexts; 3) to develop mentoring system for developing faculty members' ability to do classroom action research and 4) to propose a mentoring system for developing faculty members' ability to do classroom action research at colleges of nursing under Praboromarajchanok Institute, the Ministry of Public Health. The samples were 315 nurse faculty members, 10 mentors, 10 mentees and 9 senior experts. The research instruments include questionnaires, classroom action research test, attitude test , assessment forms classroom action research and interview protocol. Data were analyzed using descriptive statistics including mean, percentage and standard deviation, the Wilcoxon Signed Ranks Test and content analysis. The results can be summarized as follows;

1. The current situations, problems and obstacles to classroom action research in the following aspects: organization management, organization culture, financial administration, learning resource, technology media, equipment and materials, and personnel administration were at a moderate level (= 3.38 , 3.35 , 3.34 , 3.23 and 3.04). Means of problems and obstacles in doing classroom action research related to time management were at a high level (= 3.74). Therefore, the classroom action research was designed to be implemented

2. The analysis of concepts and processes of human resource development emphasizing interpersonal relationships showed that mentoring system, coaching, supervision and counseling are different in terms of definitions , emphasis, and processes but share the same emphasis on good interpersonal relationship.

3. The developed mentoring system for developing nursing faculty's ability to do classroom action research is consisted of input , process, output and feedback. The process of mentoring system proceeds as follows : 1 preparation 2 action and 3 evaluation. The results from the implementation of mentoring system for 1 semester showed that mentees' pre-test and post-test scores on classroom action research and attitude were different at the significant level ($p = .05$)

Department: Educational Policy, Management, and
Leadership

Field of Study: Higher Education

Academic Year: 2014

Student's Signature

Advisor's Signature

Co-Advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิภา ปรัชญพฤทธิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้จุดประกายความคิดที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาหัวข้อวิทยานิพนธ์ และกรุณาเสียสละเวลาในการให้คำปรึกษารวมทั้งข้อเสนอแนะในการพัฒนาวิทยานิพนธ์ ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ บวรศิริอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม เป็นอย่างสูงที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องด้วยความเมตตาเอาใจใส่ และ ติดตามงานอย่างสม่ำเสมอ

ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พันธ์ศักดิ์ พลสารมัย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์ อาจารย์ ดร.อัจฉรา ไชยูปถัมภ์ และ อาจารย์ ดร.มณฑนา เหมชะญาติ คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ทำให้วิทยานิพนธ์มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาอุดมศึกษาทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และให้คำแนะนำในการพัฒนาหัวข้อวิทยานิพนธ์ รวมทั้งขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ระบบพี่เลี้ยงที่พัฒนาขึ้น การประชุมกลุ่ม ตลอดจนให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณบัณฑิตวิทยาลัยที่กรุณาให้การสนับสนุนทุนวิจัยจาก “ทุน 90 ปี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย” กองทุนรัชดาภิเษกสมโภช

ขอขอบพระคุณสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่สนับสนุนทุนการศึกษาตลอดหลักสูตร

ขอขอบพระคุณอาจารย์พยาบาลทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม ทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการพัฒนาระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

ขอขอบพระคุณท่านผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีตรัง ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการทำวิจัย ให้การสนับสนุนและให้กำลังใจ

ขอขอบคุณอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงและอาจารย์ผู้รับการดูแลที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ช่วยให้งานวิจัยนี้เสร็จสิ้นสมบูรณ์ไปด้วยดีและขอขอบคุณทุกท่านที่ไม่ได้เอ่ยนาม ที่ได้มีส่วนร่วมช่วยทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จสมบูรณ์ไปด้วยดี

ขอขอบคุณกัลยาณมิตรรุ่นพี่ รุ่นน้อง และเพื่อนนิสิตระดับดุขุฎิบัณฑิต รุ่น 22 ที่เป็นกำลังใจ ให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่ง และที่สำคัญขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และครอบครัวสัมฤทธิ์ ผู้เป็นกำลังใจอย่างดียิ่ง เป็นแรงผลักดัน และแรงสนับสนุนในทุกด้านจนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
คำถามการวิจัย	7
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	7
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย	8
สรุปมโนทัศน์ที่ใช้อธิบายกรอบแนวคิดในการวิจัย	10
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	26
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	27
1. บริบทของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก	27
2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์.....	29
3. แนวคิดการวิจัยในชั้นเรียน	32
4. แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ.....	65
5. แนวคิดเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล.....	71
6. แนวคิดเกี่ยวกับระบบ.....	73
7. แนวคิดระบบพี่เลี้ยง	75
8. แนวคิดการสอนแนะ (coaching).....	102

10. แนวคิดการให้คำปรึกษา.....	126
11. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	133
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	169
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	169
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	172
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ	174
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	179
การเก็บรวบรวมข้อมูล	184
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	185
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	186
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	195
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	360
สรุปผลการวิจัย.....	364
การอภิปรายผล	372
ข้อเสนอแนะ	388
รายการอ้างอิง	392
ภาคผนวก.....	409
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ	410
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	413
ภาคผนวก ค แบบบันทึกของอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง	446
ภาคผนวก ง แบบบันทึกของอาจารย์ผู้รับการดูแล.....	450
ภาคผนวก จ โครงการฝึกอบรมการพัฒนาอาจารย์พยาบาล	455
ภาคผนวก ฉ ประวัติวิทยากรโครงการฝึกอบรมการพัฒนาอาจารย์พยาบาล	462

ภาคผนวก ข คู่มือการใช้ระบบพีแอลเอ็มเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน ของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข (ตัวอย่าง).....	465
ภาคผนวก ซ รายชื่อผลงานวิจัยในชั้นเรียน.....	565
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์	568



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 เปรียบเทียบลักษณะของการทำวิจัยในชั้นเรียนกับการวิจัยเชิงวิชาการ (สุวิมล ว่อง วาณิช, 2553: 30-31).....	41
ตารางที่ 2 แสดงกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน	55
ตารางที่ 3 สิ่งที่เป็นอุปสรรคขัดขวางสัมพันธภาพของระบบพี่เลี้ยง.....	100
ตารางที่ 4 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สถาบันพระบรมราชชนก 171	
ตารางที่ 5 ค่าความเที่ยงของเครื่องมือ	181
ตารางที่ 6 ค่าความยากง่าย และค่าอำนาจจำแนกของแบบทดสอบความรู้.....	183
ตารางที่ 7 ข้อมูลส่วนบุคคล และประสบการณ์การทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้ตอบแบบสอบถาม (n=315)	196
ตารางที่ 8 สภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบัน พระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข (n=315).....	200
ตารางที่ 9 สภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบัน พระบรมราชชนก จำแนกตามด้านโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย	205
ตารางที่ 10 ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยพยาบาล สังกัด สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จำแนกรายข้อ.....	206
ตารางที่ 11 ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยพยาบาล สังกัด สถาบันพระบรมราชชนก จำแนกรายด้านโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย	208
ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์แนวคิดและกระบวนการของระบบพี่เลี้ยง (mentoring).....	213
ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์แนวคิดและกระบวนการของการสอนแนะ (coaching)	219
ตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์แนวคิดและกระบวนการของการนิเทศแบบคลินิก (clinical supervision).....	222
ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์แนวคิดและกระบวนการของการให้คำปรึกษา (counseling)	225
ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์แนวปฏิบัติที่ดีของระบบพี่เลี้ยง	232

หน้า

ตารางที่ 17 ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข.....	269
ตารางที่ 18 ตารางการฝึกอบรมการพัฒนาอาจารย์สำหรับอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง.....	301
ตารางที่ 19 ตารางการฝึกอบรมการพัฒนาอาจารย์สำหรับอาจารย์ผู้รับการดูแล.....	303
ตารางที่ 20 ผลการคำนวณผลต่างของอันดับคะแนนความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์ผู้รับการดูแล (n = 10 คน).....	307
ตารางที่ 21 เปรียบเทียบทัศนคติเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์ผู้รับการดูแลก่อนและหลังการทดลอง.....	308
ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์คุณภาพผลงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์ผู้รับการดูแล ประเมินโดยอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง จำนวน 10 คน.....	309
ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาทของอาจารย์ผู้รับการดูแล (n = 10).....	310
ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของอาจารย์ผู้รับการดูแลเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาทของอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง.....	311
ตารางที่ 25 ผลการประเมินความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงเกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้รับจากระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน.....	314
ตารางที่ 26 ผลการประเมินความคิดเห็นของอาจารย์ผู้รับการดูแลเกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้รับจากระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน.....	316
ตารางที่ 27 ความคิดเห็นของอาจารย์ผู้รับการดูแลและอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง.....	317
ตารางที่ 28 ตารางการฝึกอบรมการพัฒนาอาจารย์สำหรับอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง.....	335
ตารางที่ 29 โครงการฝึกอบรมการพัฒนาอาจารย์สำหรับอาจารย์ผู้รับการดูแล.....	338
ตารางที่ 30 ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการ.....	341
ตารางที่ 31 กรอบระยะเวลาตามกระบวนการของระบบพี่เลี้ยง.....	356

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย	11
ภาพที่ 2 (ร่าง) ระบบที่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล	12
ภาพที่ 3 วงจรวิจัยปฏิบัติการ (Kemmis and McTaggart, 1988 : 11)	35
ภาพที่ 4 ขั้นตอนของกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนของกรมวิชาการ (กรมวิชาการ, 2542 : 7).....	47
ภาพที่ 5 ขั้นตอนของกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน 5 ขั้นตอน (พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์, 2544 : 144)	50
ภาพที่ 6 วงจร PDCA (ดัดแปลงจากพิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์และเพยาว์ ยินดีสุข. 2548 : 152).....	50
ภาพที่ 7 โครงสร้างของระบบ (สุกัญญา โขมิวิไลกุล, 2547 : 4)	73
ภาพที่ 8 วงจรของกระบวนการนิเทศของแบบคลินิกของโกลด์แฮมเมอร์ (Goldhammer, 1969) (Grimmett, 1981: 28).....	123
ภาพที่ 9 ขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง	170
ภาพที่ 10 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	192
ภาพที่ 11 ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยพยาบาล ...	205
ภาพที่ 12 ค่าเฉลี่ยของปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนจำแนกรายด้าน....	208
ภาพที่ 13 การนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของ วิทยาลัยพยาบาล ไปใช้เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาระบบที่เลี้ยง.....	210
ภาพที่ 14 การนำผลการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน วิทยาลัยพยาบาลไปใช้เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาระบบที่เลี้ยง.....	211
ภาพที่ 15 แผนผังไดอะแกรมการวิเคราะห์แนวคิด กระบวนการ และลักษณะเด่นของระบบที่ เลี้ยงการสอนแนะ การนิเทศแบบคลินิก และการให้คำปรึกษา.....	229
ภาพที่ 16 ผลการวิเคราะห์แนวปฏิบัติที่ดีของระบบที่เลี้ยงเพื่อนำไปใช้พัฒนาระบบที่เลี้ยง	242
ภาพที่ 17 ระบบที่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข	325
ภาพที่ 18 ระบบที่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข	371

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงของโลกและสังคมในปัจจุบันเป็นไปอย่างรวดเร็ว การอุดมศึกษาไทย ต้องเผชิญกับปัญหาและแรงกดดันจากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งที่เป็นปัจจัยภายในและภายนอกประเทศ ไม่ว่าจะเป็นการขยายตัวอย่างรวดเร็วของสถาบันอุดมศึกษา การเปลี่ยนแปลงของจำนวนผู้เรียน อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างจำนวนประชากร นโยบายเปิดเสรีทางการศึกษา กระแสโลกาภิวัตน์ (globalization) ทำให้มีการติดต่อกันอย่างสะดวกไร้พรมแดน สถาบันอุดมศึกษาเป็นแหล่งรวบรวมความรู้ทางด้านวิชาการ ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพโดยมีปัจจัยนำเข้าที่สำคัญ คือ อาจารย์ผู้สอนที่มีคุณภาพ และจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 7 มาตรา 52 ระบุให้สถาบันมีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง ประกอบกับทิศทางและนโยบาย กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2551-2565 (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2550) ประเด็นการพัฒนาอาจารย์และบุคลากรอุดมศึกษา ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิชาการด้านความเป็นครู ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวิจัย ด้านสมรรถนะทางวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับสาขาที่ตนรับผิดชอบ ด้านการบริหารจัดการ การขัดเกลาทางสังคม ตามระดับช่วงวัย นับตั้งแต่การบ่มเพาะในช่วงต้น ช่วงกลาง และช่วงปลายของอาชีพ โดยการจัดให้มีกระบวนการพี่เลี้ยง (mentoring) จากผู้มีความรู้ ประสบการณ์ และเน้นการพัฒนาจากการทำงานจริง

อาจารย์เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าในองค์กร จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้จากข้อมูลการพัฒนาอาจารย์ในสถาบันการศึกษา ทั้งในและต่างประเทศที่ผ่านมา ได้มีการดำเนินการหลายแนวทาง เช่น การส่งอาจารย์ไปอบรมทั้งในและหรือต่างประเทศ การจัดตั้งเครือข่ายการพัฒนา การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ การวางทีมงานพัฒนา สำหรับในประเทศไทย แม้ว่าการพัฒนาอาจารย์จะมีวิวัฒนาการอย่างต่อเนื่อง แต่การดำเนินงานกิจกรรมพัฒนาอาจารย์ในประเทศไทย มีปรากฏเพียงการจัดประชุมปฏิบัติการ ส่วนกิจกรรมด้านการเป็นพี่เลี้ยงให้แก่อาจารย์ที่เข้าใหม่หรืออาจารย์ที่ต้องการได้รับการพัฒนา ยังมีกิจกรรมด้านนี้ไม่เพียงพอ (กมล สุดประเสริฐและคณะ, 2548: 71-75) นอกจากนี้ไพฑูริย์ สีนลาร์ตัน (2546: 205-208) ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับทิศทางใหม่ของการพัฒนาอาจารย์ในประเทศไทยด้านการเรียนการสอนว่าต้องมีลักษณะ สัมพันธ์กันอย่างจริงจัง ระหว่างการสอนกับการวิจัย การสอนกับการบริการชุมชน และการสอนกับสังคม เพื่อให้การเรียนการ

สอนมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับภาระหน้าที่ของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งจะเป็นการพัฒนาอาจารย์ที่มีความสมดุล

สถาบันอุดมศึกษามีพันธกิจที่สำคัญ 4 ประการ คือ การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย เพื่อสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ การบริการวิชาการแก่สังคมและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งพันธกิจหนึ่งที่สำคัญของอาจารย์ในการสะท้อนคุณภาพของสถาบัน นั่นคือ การผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ ทั้งนี้อาจารย์ผู้สอนต้องมีการพัฒนาตนเองในด้านการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาของชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 หมวด 4 มาตรา 24 (5) ว่าด้วย “ ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนการสอน และอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถ**ใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้** ” และมาตรา 30 ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา และกระแสแห่งการประกันคุณภาพการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2553) ได้กำหนดตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินตามองค์ประกอบคุณภาพ ซึ่งองค์ประกอบที่ 2 การผลิตบัณฑิต ในตัวบ่งชี้ที่ 2.4 ระบบการพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน มีรายละเอียดว่า การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จำเป็นต้องมีการบริหารและพัฒนาคณาจารย์อย่างเหมาะสมทั้งในด้านเทคนิคการสอน การประเมินผลการเรียนรู้ และการใช้สื่อการสอนที่ทันสมัย รวมทั้งมีการปรับกระบวนการเรียนการสอน โดยใช้ผลการเรียนรู้และข้อมูลจากความคิดเห็นของผู้เรียนและตัวบ่งชี้ที่ 2.6 ระบบและกลไกการจัดการเรียนการสอน ได้ระบุเกณฑ์มาตรฐานตัวบ่งชี้ ข้อ 5 คือการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาจากการวิจัยหรือจากกระบวนการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน จากเนื้อความข้างต้นจะเห็นได้ว่าถ้าอาจารย์ในยุคนี้จะทำหน้าที่ด้านการสอนเพื่อการถ่ายทอดความรู้แต่เพียงอย่างเดียว นั้นยังไม่เพียงพอ แต่ควรมีการทำวิจัยควบคู่กับการสอน (Cross and Steadman, 1996b : 70 cited in Smith, 2001) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ โบเยอร์ (Boyer, 1990) ที่ระบุว่า การสอนมิใช่เป็นเพียงแค่การถ่ายทอด (transmit) ความรู้เท่านั้น แต่ยังรวมถึงการแปรสภาพ (transforming) และการขยาย (extending) องค์ความรู้เกี่ยวกับการสอนในศาสตร์นั้นๆ พร้อมกันไปด้วย ดังนั้น อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาจะต้องมีการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ

การวิจัยในชั้นเรียนเป็นการศึกษาที่มีการสังเกตอย่างเป็นระบบ (Cross, 1988 cited in Nancy, 2010) โดยอาจารย์ผู้สอนในชั้นเรียน ถึงผลกระทบจากการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียนในชั้นเรียนนั้น เป็นการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนในรายวิชาที่รับผิดชอบ เป็นการสร้างความรู้ใหม่และสิ่งประดิษฐ์ใหม่ทางการศึกษา ถือเป็นนวัตกรรมการเรียนรู้ ซึ่งข้อค้นพบหรือผลวิจัยจะเป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการ

เรียนรู้ตามเป้าหมาย อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาผู้สอน คือ เป็นผู้สร้างความรู้ หรือกล่าวว่าคุณครูเป็นนักวิจัย และพัฒนา ทำให้เป็นผู้มีความก้าวหน้าในอาชีพ (พิมพันธ์ เดชะคุปต์, 2544) และส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านการจัดการเรียนการสอน ในการวางแผนการสอน เตรียมการสอนอย่างเป็นระบบ มีการจัดการเรียนรู้แบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการพัฒนานวัตกรรมและสื่อการสอนอยู่ตลอดเวลาและมีการวัดประเมินผลตามสภาพจริง นอกจากนี้ครูที่ทำการสอนและทำวิจัยควบคู่กันจะมีการพัฒนาตนเองด้านวิชาการอย่างสม่ำเสมอ ได้พัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีการหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนาการจัดการเรียนการสอน (บุญยาพร ฉิมพลอย, 2544) และผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยในชั้นเรียนสามารถนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับคนอื่นๆ ด้วยรูปแบบต่างๆ เช่น การเผยแพร่ การนำเสนอผลงาน เป็นต้น (Nancy, สัมภาษณ์ , 13 มิถุนายน 2554)

วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข เป็นสถาบันอุดมศึกษา ที่ผลิตพยาบาลตอบสนองความต้องการของสังคมและประเทศชาติ และในกระบวนการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพนั้น องค์ประกอบหลักที่สำคัญของสถาบัน คือ คุณภาพของอาจารย์พยาบาล ซึ่งสถาบันเห็นความสำคัญและสนับสนุนส่งเสริมให้อาจารย์ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังจะเห็นได้จากการศึกษาของ สุรี ชันธรัทรวงศ์ (2548) เรื่องแผนพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข พบว่าแผนพัฒนาอาจารย์มีหลายด้าน ได้แก่ แผนพัฒนาด้านวิชาการ ด้านการสอน ด้านวิชาชีพ ด้านการบริหารจัดการและด้านการวิจัย ทั้งนี้ในแผนพัฒนาอาจารย์ มีวิธีการดำเนินการพัฒนาด้วยรูปแบบต่างๆ เช่น การประชุม การอบรมสัมมนา การศึกษาดูงาน แต่ยังคงพบว่าการวิจัยของพยาบาลยังมีปัญหา ดังที่งานวิจัยของสุรี ชันธรัทรวงศ์ (2548) พบว่าการพัฒนาด้านการวิจัยส่วนใหญ่จะอยู่ในรูปแบบของการจัดการอบรมเท่านั้น อาจารย์ส่วนใหญ่ไม่ได้นำผลงานการวิจัยไปใช้เนื่องจากไม่อ่านงานวิจัย หรืองานวิจัยไม่มีคุณค่าในการนำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนวิชาชีพพยาบาล โดยสาเหตุที่อาจารย์ไม่สนใจงานวิจัยและไม่เห็นคุณค่าต่อการวิจัย เนื่องจากขาดแรงจูงใจและประสบการณ์ในการวิจัย และจากการศึกษาของจรรยา แก้วบุญใจ (2541) พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการทำวิจัยของอาจารย์ คือ 1) ไม่มีเวลาเฉพาะในการศึกษาค้นคว้า 2) งานวิจัย เอกสารตำราวิชาการในสถาบันมีไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย 3) ขาดการสนับสนุนด้านทุนการวิจัย และ 4) ขาดประสบการณ์ในการทำวิจัย รวมทั้งการได้รับประสบการณ์ในการทำวิจัยที่ยากลำบากมาก่อน สอดคล้องกับการศึกษาของศุภิสรา สุวรรณชาติ และคณะ(2549) เรื่องปัญหาอุปสรรคการทำวิจัยของอาจารย์ประจำ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครุเทพ พบว่า อาจารย์ประจำ ร้อยละ 66 มีความคิดเห็นว่าปัญหาอุปสรรคด้านเวลาและการบริหารเวลา อยู่ในระดับมาก ปัญหาที่สำคัญ คือ ไม่มีเวลาในการทำวิจัยเพราะมีภาระงานมาก ไม่มีเวลาทำวิจัยอย่างต่อเนื่องและมีระยะเวลาในการทำวิจัยอย่างจำกัด และ อาจารย์ร้อยละ 40 มีความคิดเห็น

ว่าปัญหาด้านบรรยากาศการวิจัยในระดับปานกลาง คือ บรรยากาศองค์กรเร่งรีบต่างคนต่างอยู่ไม่ช่วยเหลือกัน ไม่มีเครือข่ายในการติดต่อกันวิจัยกับสถาบันอื่น

สำหรับประเด็นเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียนของพยาบาลนั้น จากข้อมูลการประเมิน หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต พ.ศ.2545 ของอาจารย์พยาบาลที่สอนประจำอยู่ในวิทยาลัยพยาบาล 10 แห่ง ที่สุ่มจากทุกๆ เครือข่าย จำนวน 179 คน พบว่า กิจกรรมของอาจารย์พยาบาลที่ต้องปรับปรุง คือ เรื่องวิจัยในชั้นเรียน เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน คิดเป็นร้อยละ 51.96 (อุษณีย์ เทพวรชัย, นิชดา สารถวัลย์แพศย์และศรีวรรณ มีบุญ, 2551: 73) นอกจากนี้จากผล การศึกษาของเยาวลักษณ์ มหาสิทธิวัฒน์และปณณธร ชัชรัตน์ (2550) เรื่องกลยุทธ์การพัฒนา วัฒนธรรมคุณภาพการศึกษาของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ที่ รวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล 25 แห่ง จำนวน 25 คน พบว่า ใน ภาพรวมวิทยาลัยพยาบาล มีจุดอ่อนที่ต้องนำมาเป็นข้อมูลในการพัฒนางานการจัดการเรียนการสอน คือ กระบวนการวิจัยในชั้นเรียนมีน้อย นอกจากนี้จากรายงานผลการประเมินระดับอุดมศึกษาของ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (<http://www.onesqa.or.th>) พบว่า วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ที่ได้รับการประเมินในช่วงปีการศึกษา 2544- 2548 มีจำนวนทั้งสิ้น 25 แห่ง พบว่าข้อมูลในมาตรฐานที่ 2 มาตรฐานด้านการเรียนรู้ วิทยาลัย พยาบาล จำนวน 14 แห่ง (ร้อยละ 56) มีจุดที่ควรพัฒนา คือ การเพิ่มงานวิจัย /งานวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้

การพัฒนาอาจารย์ในศตวรรษที่ 21 อาจารย์ต้องมีเครือข่าย มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในด้าน ความรู้และประสบการณ์ ทั้งนี้เพื่อให้อาจารย์มีทักษะปฏิบัติในวิชาชีพของตน (Cross, 1996) ระบบ พี่เลี้ยงเป็นวิธีการหนึ่งที่ใช้ในการพัฒนาบุคคล โดยผู้อาวุโส รุ่นพี่หรือผู้มีประสบการณ์มากกว่า เป็นพี่ เลี้ยงให้กับคนวัยหนุ่มสาว หรือผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า ซึ่งพี่เลี้ยงจะช่วยเชื่อมต่อช่องว่างระหว่าง ทฤษฎีและปฏิบัติ (United State of Personnel Management, 2008: 3) จัดหาโอกาส ประสบการณ์ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในด้านอาชีพ สอนเทคนิคต่างๆ ส่งเสริมทักษะปฏิบัติที่ใช้ใน วิชาชีพ (United State of Personnel Management, 2008 : 3) และจากการทบทวนงานวิจัย อย่างเป็นระบบของแซมบันจาค สเตราส์และมารูสิค (Sambunjak, Straus and Marusic, 2006 cited in Sambunjak et al., 2009: 72) ผลการศึกษาพบว่า ระบบพี่เลี้ยงมีอิทธิพลสำคัญต่อการ พัฒนาส่วนบุคคล การขึ้นแะด้านอาชีพและทำให้เกิดผลผลิตด้านงานวิจัยเพิ่มมากขึ้น (Paul, Stein, Ottenbacher and Liu, 2006: 24) การใช้ระบบพี่เลี้ยงจะส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ (professional development) พี่เลี้ยงจะช่วยผู้รับการดูแลในการเรียนรู้ที่จะแก้ปัญหาในวิชาชีพ (Moore, 1982) ใน ขณะเดียวกัน พี่เลี้ยงจะรู้สึกมีความพึงพอใจ เพิ่มคุณค่าในการที่ได้พัฒนาวิชาชีพจากการที่ได้ ช่วยเหลือให้บุคคลอื่นให้มีการพัฒนา มีการเจริญเติบโต (Hayes and Gagan, 2005: 442) และรู้สึก

เป็นรางวัลที่ยิ่งใหญ่ที่สุด เมื่อได้เห็นผู้รับการดูแลประสบความสำเร็จ (Wills and Kaiser, 2002) ระบบพี่เลี้ยงทำให้คนในองค์กรมีการเรียนรู้ร่วมกัน เกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การเชื่อมสัมพันธ์ภายในสถานที่ทำงาน มีการสร้างเครือข่ายจากการมีสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างอาจารย์เพิ่มขึ้น ความผูกพันระหว่างคนกับองค์กรแข็งแกร่งขึ้น องค์กรจะมีทีมงานที่เข้มแข็ง บุคลากรแต่ละคนจะมีการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพสูง ผลที่ตามมา คือ ความสามารถโดยรวมขององค์กรจะมีการยกระดับของการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา (ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, 2544: 22)

การพัฒนาความสามารถของอาจารย์พยาบาลของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ในด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน องค์กรต้องส่งเสริม สนับสนุนพัฒนาอาจารย์อย่างต่อเนื่อง โดยการส่งเสริมให้มีอาจารย์มีความรู้ ทักษะและเห็นคุณค่าในการทำวิจัยที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งการทำวิจัย เป็นเรื่องที่ต้องได้รับการสอนแนะและเรียนรู้จากผู้รู้หรือผู้เชี่ยวชาญ แต่หลักสูตรการฝึกอบรมด้านการวิจัยส่วนใหญ่เป็นหลักสูตรแบบเร่งรัด หลักการและกระบวนการต่างๆ เป็นเรื่องที่อาจารย์ ต้องอาศัยการฝึกปฏิบัติ ซึ่งในสภาพจริง หลังการฝึกอบรมอาจารย์ที่ทำวิจัยโดยไม่มีพี่เลี้ยงที่มีประสบการณ์และความชำนาญในการทำวิจัย ทำให้การทำวิจัยไม่พัฒนาเท่าที่ควร (สุวิมล ว่องวานิช, 2553 : 6) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปิยะทิพย์ บุญหนัก (2548) พบว่า ปัญหาด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนด้านความรู้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากการฝึกอบรมไม่ต่อเนื่อง ขาดการปฏิบัติและขาดบุคลากรที่ให้คำปรึกษาในการทำวิจัยในชั้นเรียน นอกจากนี้ปัญหาอุปสรรคในการทำวิจัยของอาจารย์พยาบาล คือ การจัดการกับเวลาและการขาดประสบการณ์ในการทำวิจัย ซึ่งการมีพี่เลี้ยงที่เป็นผู้อาวุโส มีความรู้และประสบการณ์ในการทำวิจัยในชั้นเรียน ที่ช่วยให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาในเรื่องต่างๆอย่างใกล้ชิดจะช่วยลดเวลาในการเรียนรู้และปรับปรุงพัฒนาทักษะการเขียนการวิจัย ซึ่งจะเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดประสบการณ์ในการทำวิจัย (Riechelmann et al., 2007: 549) และจากการวิจัยของแจ็กสัน (Jackson, et al and Carter, et.al cited in Fuller, et al. 2008 : 2) พบว่า การมีพี่เลี้ยงในการทำวิจัยจะช่วยลดความเครียดและส่งเสริมความพึงพอใจในงาน

สำหรับการดำเนินกิจกรรมของระบบพี่เลี้ยง พี่เลี้ยงมีหลายบทบาท ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเป้าหมายการนำไปใช้ แต่โดยทั่วไป พี่เลี้ยงจะมีหน้าที่หลัก 2 ด้าน คือ การทำหน้าที่ด้านอาชีพ (career function) ซึ่งพี่เลี้ยงจะมีบทบาทด้านการสอนแนะ (coaching) การสนับสนุน (sponsorship) การเป็นผู้ปกป้อง (protection) การมอบหมายงานที่ท้าทาย (challenge assignment) ช่วยให้ผู้รับการดูแลมีความก้าวหน้าในอาชีพ (career advancement) และการทำหน้าที่ด้านจิตสังคม (psychosocial function) พี่เลี้ยงจะมีบทบาทในด้านการให้คำปรึกษา (counselling) เป็นเพื่อน (friendship) เป็นแบบอย่าง (role model) ให้การยอมรับและการยืนยัน (acceptance and confirmation) ซึ่งจะช่วยให้ผู้รับการดูแลมีการพัฒนาส่วนตนและอาชีพ (personal and

professional development) (Kram, 1985) สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้บูรณาการแนวคิด การสอนแนะ (coaching) การนิเทศ (supervision) ซึ่งเป็นมิติเกี่ยวกับงาน และการให้คำปรึกษา (counselling) ซึ่งเป็นมิติด้านจิตสังคม ทั้งนี้การสอนแนะเป็นวิธีการพัฒนาบุคคล และเป็นกิจกรรมหนึ่งในการสนับสนุนการทำหน้าที่ของพี่เลี้ยง (Guptan, 2006: 59) เนื่องจากระบบพี่เลี้ยงและการสอนแนะมีพื้นฐานของสัมพันธภาพที่เหมือนกัน การดำเนินกิจกรรมที่ควบคู่กัน จะช่วยเสริมซึ่งกันและกัน (Klofsten and Oberg, 2008: 10) การสอนแนะ จะช่วยพัฒนาทักษะการปฏิบัติ ส่งเสริมให้มีความมั่นใจในตนเองและสามารถรับผิดชอบในงานที่ใหญ่ขึ้น (Morton-cooper and palmer, 2000: 167 ; Gupta, 2006: 59) ส่วนแนวคิดการนิเทศ (supervision) ผู้วิจัยได้นำแนวคิดการนิเทศแบบคลินิก (clinical supervision) มาใช้ ทั้งนี้เพราะสัมพันธภาพการนิเทศแบบคลินิกมีความคล้ายคลึงกับระบบพี่เลี้ยง ตรงที่มีพื้นฐานมาจากความไว้วางใจ และสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Mills, Francis and Bonner, 2005) นอกจากนี้การนิเทศแบบคลินิกยังสนับสนุนการปฏิบัติในคลินิกและส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ (Goorapah, 1997) และจากผลการศึกษาของ อรรวรรณ เหมือนสุดใจ (2545) พบว่า หลังจากครูผู้สอนได้รับการนิเทศการสอนแบบเพื่อนนิเทศเพื่อน ครูมีความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถในการวิจัยในชั้นเรียนเพิ่มขึ้น และช่วยให้ครูสามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของเบญจวรรณ นุชโส (2552) พบว่า ก่อนและหลังการนิเทศการสอนแบบคู่สัญญาของครูปฐมวัย มีระดับคะแนนคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของปฐมวัยต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนการให้คำปรึกษา (counselling) เป็นกระบวนการของสัมพันธภาพระหว่างผู้ให้คำปรึกษาและผู้รับคำปรึกษา ที่เกิดจากความไว้วางใจ เชื่อใจ ซึ่งกันและกัน สำหรับการนำการให้คำปรึกษามาใช้ในระบบพี่เลี้ยงนั้น พี่เลี้ยงจะทำหน้าที่สนับสนุนด้านจิตใจ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการทำหน้าที่ของพี่เลี้ยงด้านจิตสังคม (Kram, 1983) โดยมีเป้าหมายให้ผู้รับการดูแลมองเห็นปัญหาที่ชัดเจนขึ้นและแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง (Guptan, 2006: 59) ช่วยให้ผู้รับการดูแลผ่านปัญหาที่ประสบอยู่ (Talbot, 2000 cited in Stokes, 2003) ซึ่งในบทบาทของการให้คำปรึกษา พี่เลี้ยงจะมีการใช้ทักษะต่างๆ เช่น การรับฟังด้วยความใส่ใจ ทักษะการสะท้อนกลับและทักษะการตั้งคำถาม เพื่อช่วยในการวิเคราะห์ปัญหา (Cutterbuck and Megginson, 1999 cited in Stokes, 2003) จากเนื้อความข้างต้นจะเห็นได้ว่าการสอนแนะ การนิเทศ และการให้คำปรึกษา เป็นการพัฒนาบุคคลที่เกิดจากการมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ซึ่งเป็นส่วนที่ช่วยเสริมการทำหน้าที่ของพี่เลี้ยงในระบบพี่เลี้ยงซึ่งกันและกัน

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงตระหนักและพิจารณาเห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล ซึ่งระบบพี่เลี้ยงเป็นวิธีการของการพัฒนาบุคคลจากการมีสัมพันธภาพระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่าดูแลผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและ

กัน ช่วยพัฒนาความรู้ เกิดทัศนคติที่ดี และมีผลงานวิจัยในชั้นเรียน ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาตนเอง และสามารถนำผลที่ได้ไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ส่งผลต่อการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพและเป็นการยกระดับมาตรฐานของสถาบันอุดมศึกษาต่อไป

คำถามการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข เป็นอย่างไร
2. แนวคิดและกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เน้นการมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในบริบทต่างๆทั้งในและต่างประเทศมี ความแตกต่างกันและลักษณะเหมือนกันอย่างไร รวมถึงมีลักษณะเด่นอะไรที่จะช่วยเสริมระบบที่เลี้ยง
3. การพัฒนาระบบที่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของ อาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข มีลักษณะเป็นอย่างไร
4. ระบบที่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่พัฒนาขึ้น สามารถพัฒนาอาจารย์ให้มีความรู้ มีทัศนคติที่ดีและสามารถผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน ได้หรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบที่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข
2. วิเคราะห์แนวคิดและกระบวนการของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เน้นการมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในบริบทต่างๆทั้งในและต่างประเทศ
3. พัฒนาระบบที่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข
4. นำเสนอระบบที่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน ของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข มีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข โดยมีวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จำนวนทั้งหมด 29 สถาบัน
2. การประเมินประสิทธิผลของระบบพี่เลี้ยง กระทำโดยทดลองใช้ระบบพี่เลี้ยงที่พัฒนาขึ้นในอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีตรัง ในภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 20 คน ประกอบด้วยอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง 10 คน อาจารย์ผู้รับการดูแล 10 คน
3. เหตุผลของการเลือกวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีตรัง เป็นสถานที่ดำเนินการทดลอง เนื่องจาก ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาการเรียนการสอน มีนโยบาย ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ โดยประกาศอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรในการสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียน มีแผน งบประมาณ สนับสนุนการพัฒนาอาจารย์ด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างเป็นรูปธรรม และต่อเนื่อง

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

การพัฒนาระบบพี่เลี้ยง หมายถึง การพัฒนาอาจารย์ผู้รับการดูแลให้สามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้ โดยอาศัยองค์ประกอบด้านปัจจัยนำเข้า ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับ หลักการ แนวคิด / ทฤษฎี นโยบาย ทรัพยากรต่างๆ อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงและอาจารย์ผู้รับการดูแล กระบวนการ ได้แก่ การดำเนินกิจกรรม ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนตามลำดับต่อไปนี้คือ ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการ ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการ และขั้นตอนที่ 3 การประเมินผล ผลผลิต คือ ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน ทักษะเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน ผลงานวิจัยในชั้นเรียน และความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบพี่เลี้ยงฯ และข้อมูลป้อนกลับ

กระบวนการของระบบพี่เลี้ยง หมายถึง การจัดกิจกรรมการพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงกับอาจารย์ผู้รับการดูแล ที่ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการ ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการ ซึ่งอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง จะมีบทบาทการเป็นผู้สอนแนะ ผู้นิเทศ ผู้ให้คำปรึกษา และขั้นตอนที่ 3 การประเมินผล

พี่เลี้ยง หมายถึง บุคคลที่มีความพร้อมด้านความรู้ มีประสบการณ์ด้านการทำวิจัย และการวิจัยในชั้นเรียน ในการแนะนำผู้รับการดูแลให้มีความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยในชั้นเรียน

ผู้รับการดูแล หมายถึง บุคคลที่ได้รับการช่วยเหลือด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนจากพี่เลี้ยง และเป็นผู้ที่ไม่มีประสบการณ์ด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน

อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง หมายถึง บุคคลผู้ซึ่งมีประสบการณ์เป็นหัวหน้าในการทำวิจัยและมีผลงานวิจัยในชั้นเรียน รวมอย่างน้อย 3 เรื่อง มีตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพระดับชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษ (ด้านการสอน) มีเวลาในการพบปะกับผู้รับการดูแล อย่างน้อย 1 ครั้ง/สัปดาห์ มีความต้องการที่จะพัฒนาบุคคลอื่นและเป็นอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงด้วยความสมัครใจ

อาจารย์ผู้รับการดูแล หมายถึง อาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลที่มี ชั่วโมงสอนในรายวิชาที่จะทดลองอย่างน้อย 6 ชั่วโมง โดยไม่มีประสบการณ์ด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนมาก่อน และเข้าร่วมการวิจัยด้วยความสมัครใจ

การปฏิบัติบทบาทของอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง หมายถึง พฤติกรรมของอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงในการปฏิบัติตามบทบาทด้านการเป็นพี่เลี้ยง ผู้สอนแนะ ผู้นิเทศและผู้ให้คำปรึกษา เพื่อพัฒนาอาจารย์ผู้รับการดูแลให้มีความรู้ มีทัศนคติที่ดี และมีความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยในชั้นเรียน

การปฏิบัติบทบาทของอาจารย์ผู้รับการดูแล หมายถึง พฤติกรรมของอาจารย์ผู้รับการดูแลที่ได้รับการสอนแนะ การนิเทศ และการขอรับคำปรึกษา จากอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง

การวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง การศึกษาและสืบค้นอย่างเป็นระบบ โดยมีผู้สอนในชั้นเรียนเป็นผู้ทำวิจัย ซึ่งจะทำวิจัยพร้อมๆกับการปฏิบัติการสอน และมีการนำผลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนในชั้นเรียนของตน โดยมีการสะท้อนความคิด มีการวิพากษ์ อภิปราย และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในแนวทางที่ปฏิบัติ

ผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง ผลงานวิจัยในชั้นเรียนซึ่งเป็นหลักฐานที่แสดงถึงกระบวนการศึกษาอย่างเป็นระบบของอาจารย์ผู้สอน เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียนในชั้นเรียน

คุณภาพผลงานวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง การวัดผลที่แสดงถึงคุณภาพของผลงานที่มีเป้าหมายชัดเจน มีการเตรียมตัวเป็นอย่างดี มีวิธีการดำเนินงานที่เหมาะสม ได้ผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ มีการนำเสนอที่มีประสิทธิภาพ มีการคิดสะท้อนวิธีการปฏิบัติงานและการวิพากษ์วิจารณ์ผลงานโดยผู้อื่นโดยมีหลักฐานของผลงาน

การประเมินประสิทธิผลของระบบพี่เลี้ยง หมายถึง การวัดผลที่ใช้ในการตัดสิน คุณภาพของระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล โดยพิจารณาจากความรู้ ทัศนคติ ผลงานวิจัยในชั้นเรียน และความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล

ความรู้ หมายถึง ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์ผู้รับการดูแล ที่ได้เรียนรู้จากการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนด้วยตนเอง โดยประเมินความรู้จากคะแนนการทำแบบทดสอบเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน เกี่ยวกับแนวคิด ลักษณะของการวิจัย กระบวนการของการวิจัยในชั้นเรียน การเขียนชื่อเรื่อง การตั้งคำถาม การเขียนวัตถุประสงค์ การดำเนินการวิจัยและการเขียนรายงานผลงานวิจัยในชั้นเรียน

ทัศนคติ หมายถึง ความเชื่อ ความคิดเห็นและความรู้สึกของอาจารย์ผู้สอนเกี่ยวกับกระบวนการ ความสำคัญ ประโยชน์ที่ได้รับ และผลกระทบต่อการทำงานจากการทำวิจัยในชั้นเรียน

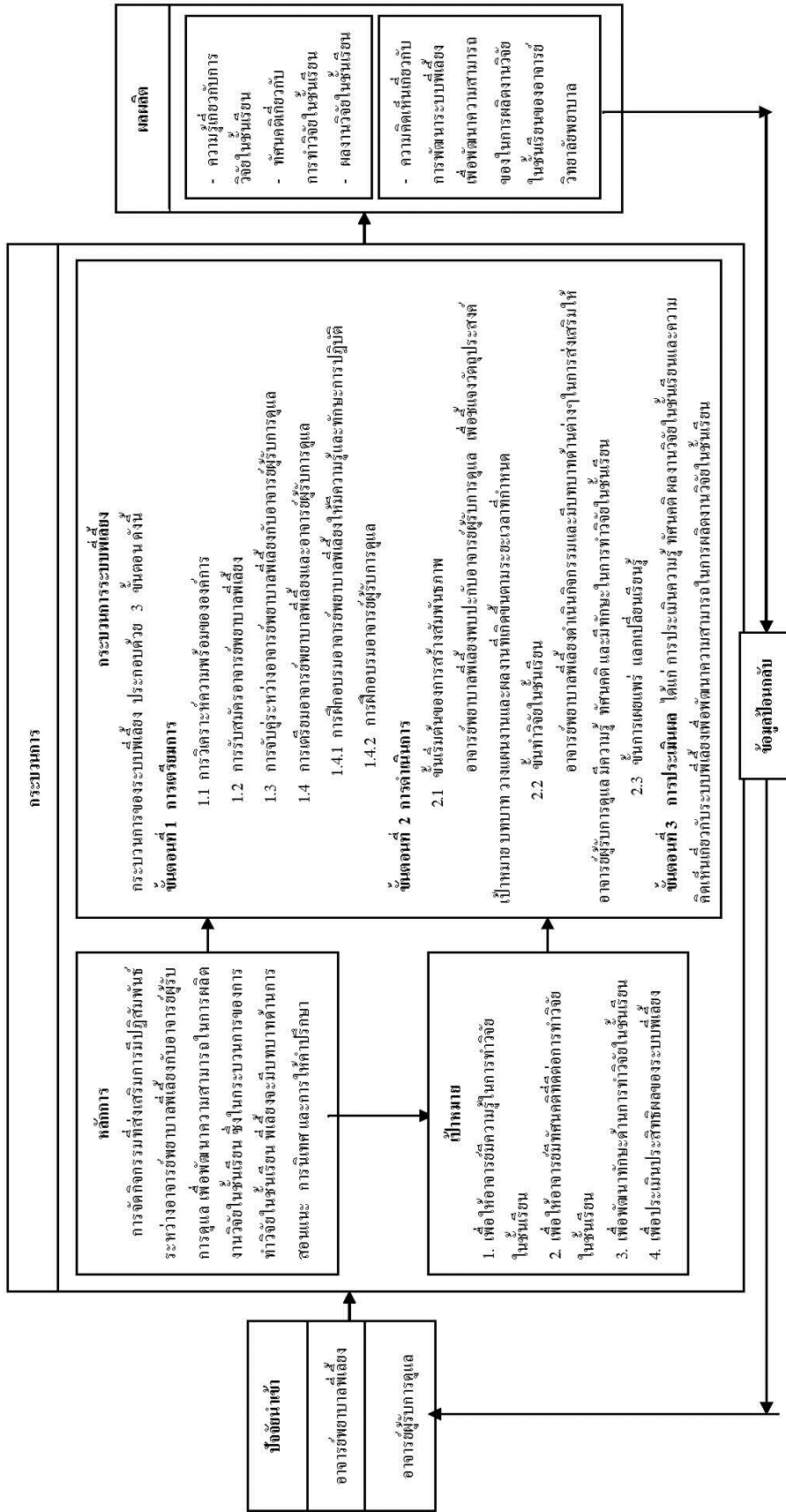
ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาระบบพี่เลี้ยง หมายถึง ความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง และอาจารย์ผู้รับการดูแล จากการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาระบบพี่เลี้ยง เกี่ยวกับบทบาทประโยชน์ที่ได้รับ และข้อคิดเห็นเกี่ยวกับระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล

วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก หมายถึง สถาบันอุดมศึกษา ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่มีหน้าที่ผลิตบัณฑิต หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพ จำนวนทั้งสิ้น 29 แห่ง

สรุปมโนทัศน์ที่ใช้อธิบายกรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยนำเสนอ มโนทัศน์ที่ใช้อธิบายกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยสรุป ดังนี้

(ร่าง) ระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล



ภาพที่ 2 (ร่าง) ระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล

1. นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาจารย์ในงานวิจัยในชั้นเรียน

1.1 พระราชบัญญัติการศึกษาของชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาตรา 24 ข้อ 5 ว่าด้วยการจัดกระบวนการเรียนรู้ใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ มาตรา 30 ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545)

1.2 กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่2(พ.ศ.2551-2565)ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในอุดมศึกษาซึ่งเป็นการอยู่รอดของอุดมศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถาบันใหม่หรือสถาบันที่มีความขาดแคลนอาจารย์ที่มีคุณภาพ ซึ่งแนวทางในการพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัยต้องคำนึงถึงการพัฒนาลายมิติ เช่น ด้านวิชาการ ด้านความเป็นครู ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน ความสามารถด้านการวิจัย สมรรถนะทางวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับสาขาที่ตนรับผิดชอบ การบริหารจัดการ การขัดเกลาทางสังคม โดยมีการพัฒนาทุกช่วงวัยของการทำงาน ตั้งแต่การบ่มเพาะในช่วงต้นของการทำงาน ช่วงการทำงานจริง ช่วงเป็นผู้สูงวัยที่มีความรู้และประสบการณ์ เป็นคลังสมองหลังเกษียณ โดยจัดให้มีกระบวนการพี่เลี้ยง (mentoring) จากผู้มีความรู้และประสบการณ์

1.3 สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2553) ได้กำหนดตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินตามองค์ประกอบคุณภาพ ซึ่งมีทั้งหมด 9 องค์ประกอบ โดยมีองค์ประกอบที่ 2 ตัวบ่งชี้ที่ 2.4 ระบบการพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน มีรายละเอียดว่า การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จำเป็นต้องมีการบริหารและพัฒนาคณาจารย์อย่างเหมาะสมทั้งในด้านเทคนิคการสอน การประเมินผลการเรียนรู้ และการใช้สื่อการสอนที่ทันสมัย รวมทั้งมีการปรับกระบวนการเรียนการสอนโดยใช้ผลการเรียนรู้และข้อมูลจากความคิดเห็นของผู้เรียนและตัวบ่งชี้ที่ 2.6 ระบบและกลไกการจัดการเรียนการสอน มีเกณฑ์มาตรฐาน ข้อ 5 ระบุว่าจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาจากการวิจัย หรือจากกระบวนการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

จากความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าการพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่ง การพัฒนาต้องคำนึงถึงหลายมิติ มีการพัฒนาทุกช่วงวัยของการทำงาน โดยการจัดให้มีกระบวนการพี่เลี้ยง (mentoring) จากผู้มีความรู้และประสบการณ์และการพัฒนาความสามารถของอาจารย์ในด้านวิจัยเป็นส่วนหนึ่งเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. แนวคิดวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง การศึกษา สืบค้นอย่างเป็นระบบโดยมีผู้สอนในชั้นเรียนเป็นผู้ทำวิจัย ซึ่งจะทำการวิจัยพร้อมๆกับการปฏิบัติการสอน และนำผลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน โดยมีการสะท้อนข้อมูล มีการวิพากษ์ อภิปราย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในแนวทางที่ปฏิบัติ เพื่อมุ่งแก้ปัญหา ปรับปรุงเปลี่ยนแปลง หรือส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนในบริบทชั้นเรียนของตน (สุวัฒนา สุวรรณเขตนิกม, 2538 ; กิตติพร ปัญญาภิญโญผล, 2549 ; Mattetal, 2010)

กระบวนการวิจัยในชั้นเรียน

สุวัฒนา สุวรรณเขตนิกม (2538) ระบุว่า การทำวิจัยในชั้นเรียน เป็นลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ โดยเมื่อนำกระบวนการพัฒนามาพิจารณาร่วมกับโปรแกรมการวิจัยในชั้นเรียน จะมีการทำวิจัย 3 ระยะ ดังนี้

ระยะแรก เป็นการวิจัยเพื่อวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาของการเรียนการสอน การวิจัยในระยะนี้ ครูควรมองภาพเป้าหมายของการพัฒนาซึ่งอาจมีลักษณะเป็นขั้นหรือเส้นพัฒนาการของผู้เรียนในด้านต่างๆ ให้ชัดเจน ความรู้ส่วนนี้จะมาจากการศึกษาเอกสารหลักสูตร คู่มือการสอน แบบเรียนต่างๆ เป้าหมายของการพัฒนา และเส้นพัฒนาการนี้จะเป็นกรอบทฤษฎีที่สำคัญที่จะใช้เป็นเกณฑ์หรือเป็นกรอบในการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาอันเป็นสภาวะเริ่มต้นก่อนการพัฒนา (baseline)

ระยะที่สอง เป็นการวิจัยเพื่อทดลองวิธีการพัฒนา หรือนวัตกรรมทางการเรียนการสอน จากผลการวิจัยในระยะที่ 1 นักวิจัยจะสามารถระบุปัญหาจริงที่สมควรได้รับการแก้ไขและพัฒนาทางเลือกในการแก้ไขโดยใช้วิธีการจัดการเรียนการสอนแบบใหม่หรือการใช้นวัตกรรมเข้ามาช่วยในการจัดกิจกรรม โดยแบบการทดลองในช่วงนี้มักเป็นแบบอนุกรมเวลา (Time Series Design) ผลจากการทดลองในระยะแรกนี้จะทำให้ครูนักวิจัยทราบว่าวิธีการนี้จะใช้ได้ดีหรือไม่เพียงไร และจะต้องมีการปรับปรุงแก้ไขอย่างไร หลังจากนั้นก็จะปรับปรุงแก้ไขและทดลองใหม่จนผลการทดลองบ่งชี้ว่าสามารถพัฒนานักเรียนได้ตามที่คาดหวัง

ระยะที่สาม เป็นระยะที่ครูนักวิจัย ต้องการพิสูจน์ความจริงที่ถูกต้องมากยิ่งขึ้น เกี่ยวกับผลหรือวิธีการหรือนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นมา ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ในขั้นนี้ครูจะทำการวิจัยเชิงทดลอง โดยจะมีกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง มีการควบคุมตัวแปรแทรกซ้อนต่างๆให้มากขึ้น เพื่อให้ผลการพิสูจน์มีความตรงภายนอกมากยิ่งขึ้น และควรทำการทดลองในหลายๆบริบท

เคมมิสและแมคแทกการ์ด (Kemmis and McTaggart, 1988 : 11-15) ได้ระบุแนวคิดของการวิจัยในชั้นเรียนว่าเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง (dynamic process) ที่เป็นวงจรมหาลวด (spiral) 4 ขั้นตอนของ 1) การวางแผน (plan) 2) การปฏิบัติตามแผนที่กำหนด (act) 3) การสังเกตผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน (observe) และ 4) การสะท้อนผล (reflect)

ปัญหาและอุปสรรคของการทำวิจัยในชั้นเรียน มีดังนี้

1. ปัญหาอุปสรรคด้านความรู้ (บุญยาพร ฉิมพลอย, 2544 ; เสาวลักษณ์ นามจันดี, 2547) ปัญหาที่พบ คือ ความรู้เกี่ยวกับการกำหนดประเด็นปัญหา ด้านเทคนิค วิธีการ (กาญจนา ทองยี่น, 2546 ; พงศธร จิระวุฒินันท์, 2548) กระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียน (วริษา แสนเพชร, 2547) และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล (ปิยะทิพย์ บุญหนัก, 2548)

2. ปัญหาอุปสรรคด้านทักษะ (เสาวลักษณ์ นามจันดี, 2547) คือ ปัญหาทักษะด้านการวางแผนการวิจัย (พงศธร จิระวุฒินันท์, 2548)

3. ปัญหาการสนับสนุนจากผู้บริหาร (พงศธร จิระวุฒินันท์, 2548 ; ปิยะทิพย์ บุญหนัก, 2548) ได้แก่ ขาดการสนับสนุนด้านงบประมาณ ในการทำวิจัยต้องใช้งบประมาณส่วนตัว (เสาวลักษณ์ นามจันดี, 2547) และขาดงบประมาณในการจัดหาวิทยากรและผู้เชี่ยวชาญในการให้ความรู้เรื่องวิจัยในชั้นเรียน (พงศธร จิระวุฒินันท์, 2548) ขาดการสนับสนุนให้มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องและการสร้างขวัญ กำลังใจให้กับครูที่มีผลงานดีเด่นในด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน (ปิยะทิพย์ บุญหนัก, 2548)

4. ปัญหาด้านเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ (เสาวลักษณ์ นามจันดี, 2547 ; พงศธร จิระวุฒินันท์, 2548 ; ปิยะทิพย์ บุญหนัก, 2548)

5. ปัญหาด้านแหล่งข้อมูลความรู้ (เสาวลักษณ์ นามจันดี, 2547 ; พงศธร จิระวุฒินันท์, 2548)

6. ปัญหาด้านเวลา จากการที่ภาระงานมาก ทำให้ไม่มีเวลาในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้และลงมือทำวิจัยในชั้นเรียน (บุญยาพร ฉิมพลอย, 2544) และภาระหน้าที่ส่วนตัวเป็นอุปสรรคต่อการทำวิจัยในชั้นเรียน (ปิยะทิพย์ บุญหนัก, 2548)

การประเมินผลงานวิจัยในชั้นเรียน ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การประเมินงานวิชาการของ กลาสสิก ฮิวเบอร์และเมรอฟ (Glassick, Huber and Maeroff, 1997 อ้างถึงในอภิภา ปรัชญพฤทธิ์, 2546 : 212) ทั้งนี้เนื่องจากวิจัยในชั้นเรียน จัดว่าเป็นกิจกรรมหนึ่งของงานวิชาการ(ด้านการสอน) (Cross and Steadman, 1996a cited in Paulsen, 2001: 22) ซึ่งเกณฑ์มาตรฐานประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1. การมีเป้าหมายที่ชัดเจน (clear goals) นักวิชาการจะต้องรู้และเข้าใจถึงเป้าหมายทางการศึกษา คำถามหรือปัญหาหลักๆในศาสตร์/ วิชาชีพของตน การมีเป้าหมายที่ชัดเจนทำให้เข้าใจขอบเขตของงานดีขึ้น การตั้งคำถามที่ดีจะช่วยในการวางแผนการปฏิบัติงานทั้งในด้านวัสดุ อุปกรณ์ การตั้งเป้าหมายของผลงานจะต้องเป็นจริงได้ มีลักษณะเฉพาะและเป็นไปได้

2. มีการเตรียมข้อมูลที่เพียงพอ (adequate preparation) คุณภาพของงานวิชาการ ขึ้นกับความรอบรู้และลุ่มลึกในศาสตร์ของนักวิชาการ รวมถึงการมีทักษะในการปฏิบัติงานวิชาการแต่ละประเภทและการเตรียมการที่ด้านวัสดุประกอบการปฏิบัติงาน

3. วิธีการดำเนินงานที่เหมาะสม (appropriate method) ตั้งแต่การเลือกวิธี ลงมือปฏิบัติและปรับเปลี่ยนงานตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป

4. ได้ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานมีความสำคัญ (significant results) ผลลัพธ์ที่ได้ควรเพิ่มเติมฐานความรู้ที่มีอยู่ของศาสตร์ เป็นการแสดงออกทางศิลปะ กระตุ้นการเรียนรู้หรือในสถานการณ์ที่เหมาะสมและควรสะท้อนการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้สำหรับงานวิชาการนั้นๆ

5. มีการนำเสนอที่มีประสิทธิภาพ (effective presentation) การนำเสนองานวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ ควรจะนำไปสู่การติดต่อสื่อสาร พูดคุยกับคนอื่น ๆ โดยที่ตัวบ่งชี้ว่ามีการสอนที่ยอดเยี่ยมควรจะมีการแลกเปลี่ยนนวัตกรรมการสอน การตีพิมพ์ การประชุมกลุ่มและการสัมมนา

6. การคิดสะท้อนวิธีการปฏิบัติงานและการวิพากษ์วิจารณ์ผลงานโดยผู้อื่น (reflective critique)

สรุป การวิจัยในชั้นเรียน หมายถึงการศึกษาสืบค้นอย่างเป็นระบบโดยมีผู้สอนในชั้นเรียน เป็นผู้ทำวิจัย ซึ่งจะทำการวิจัยพร้อมๆกับการปฏิบัติการสอน โดยการทำวิจัย แบ่งเป็น 3 ระยะ คือ ระยะแรก เป็นการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาของการเรียนการสอน ระยะที่สอง วิจัยเพื่อทดลองวิธีการพัฒนา หรือนวัตกรรมทางการเรียนการสอนและระยะที่สาม เป็นการศึกษาผลหรือวิธีการหรือนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นมาโดยจะมีกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง มีการควบคุมตัวแปรแทรกซ้อนต่างๆให้มากขึ้น เพื่อให้ผลการพิสูจน์มีความตรงภายนอกมากยิ่งขึ้น สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งการทำวิจัยในชั้นเรียนเป็น 2 วงจร คือ วงจรที่ 1 การสำรวจปัญหาของการจัดการเรียนการสอน วงจรที่ 2 การวางแผนการนำวิธีการใหม่/ยุทธวิธีการสอนใหม่ไปทดลองใช้ในการแก้ปัญหา ทั้งนี้ ในกระบวนการของการทำวิจัยในชั้นเรียนจะมีการดำเนินงานที่ต่อเนื่องเป็นวงจรแบบเกลียว ของการวางแผน การปฏิบัติตาม การสังเกตผล และการสะท้อนผล ส่วนการประเมินผลงานวิจัยในชั้นเรียน ใช้เกณฑ์ในการพิจารณามาตรฐานคุณภาพของงานวิชาการ 6 ด้าน คือ 1) การมีเป้าหมายที่ชัดเจน 2) มีการเตรียมข้อมูลที่เพียงพอ 3) วิธีการดำเนินงานที่เหมาะสม 4) ได้ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานมีความสำคัญ 5) มีการนำเสนอที่มีประสิทธิภาพ และ 6) การคิดสะท้อนวิธีการปฏิบัติงานและการวิพากษ์วิจารณ์ผลงานโดยผู้อื่น

3. แนวคิดระบบพี่เลี้ยง

ระบบพี่เลี้ยง หมายถึง การสร้างระบบการพัฒนาอาจารย์ผู้รับการดูแลให้สามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้ โดยอาศัยองค์ประกอบด้านปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิตและข้อมูลป้อนกลับ โดยมีการสร้างการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้อาวุโส รุ่นพี่หรือผู้ที่อยู่ในระดับตำแหน่งสูงกว่า มีประสบการณ์มากกว่ากับบุคคลวัยหนุ่มสาว รุ่นน้อง ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า (Merriam, 1983 ; Dorothy and Lynn, 1994) พี่เลี้ยงจะชี้แนะ ให้คำปรึกษา ให้ความช่วยเหลือ เพื่อที่จะพัฒนารุ่นน้องให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น มีศักยภาพสามารถเลื่อนระดับเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ (วนิดา ชูวงศ์, 2548) มีความเจริญก้าวหน้า ประสบความสำเร็จ ในด้านวิชาชีพ ส่วนตนและสังคม (Guptan, 2008)

การจัดประเภทของระบบพี่เลี้ยงในด้านการจัดการศึกษา องค์การธุรกิจ ได้แบ่งระบบพี่เลี้ยงออกเป็น 2 ประเภท (Kram, 1985 cited in Hu , Wang and Sun, 2008: 172 ; Wunsch, 1994: 29 ; Ragins and Cotton, 1999: 530- 532 ; Wild, 2002 ; United State of Personnel Management, 2008: 4) คือ

1. ระบบพี่เลี้ยงอย่างเป็นทางการ (formal mentoring) สัมพันธภาพของระบบพี่เลี้ยงอย่างเป็นทางการ พัฒนาขึ้นมาจากการช่วยเหลือหรือคำแนะนำจากองค์กร มีการจัดรูปแบบระบบพี่เลี้ยงที่มีโครงสร้าง มีเป้าหมายที่เฉพาะชัดเจนขององค์กร มีรูปแบบในการจับคู่ และมีการเตรียมพี่เลี้ยงกับผู้รับการดูแล ซึ่งจะทำให้กระบวนการเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด โดยสัมพันธภาพจะเกิดจากขึ้นหลังจากมีการติดต่อกัน 6 เดือนถึง 1 ปี ซึ่งเชื่อว่าเพียงพอในการเตรียมความพร้อมในการทำงานซึ่งเป็นทิศทางใหม่ของระบบพี่เลี้ยงในสถาบันอุดมศึกษาที่จัดเป็นระบบและได้รับการสนับสนุนจากสถาบันและมีคุณค่าสำหรับทุกคน (Wunsch, 1994: 29)

2. ระบบพี่เลี้ยงอย่างไม่เป็นทางการ (informal mentoring) เป็นสัมพันธภาพระหว่างบุคคล เป็นการสนับสนุนทางด้านจิตสังคมของผู้รับการดูแล โดยไม่มีระบบ ไม่มีโครงสร้าง หรือไม่มีการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน ไม่สามารถทำนายผลที่เกิดขึ้นได้และไม่มืองค์กรเข้ามาเกี่ยวข้อง เป็นความผูกพันของบุคคลที่เกิดจากความสนใจ มีเป้าหมายและมุ่งหวังในผลสำเร็จเหมือนกัน ซึ่งส่วนมากพี่เลี้ยงจะเลือกผู้รับการดูแล โดยพิจารณาจากประเด็นต่างๆ เช่น ผลการปฏิบัติงาน ภูมิหลังทางสังคมและลักษณะท่าทางหรือบุคลิก เป็นต้น

สำหรับบทบาทของพี่เลี้ยงโดยสรุปจะมี 2 หน้าที่หลัก (Kram, 1983 : 608-625; Kram, 1985 cited in Gibb, 2008: 169) คือ 1) การทำหน้าที่ทางด้านอาชีพ (career function) เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ และ 2) การทำหน้าที่ทางด้านจิตสังคม (psychosocial function) เพื่อพัฒนาด้านส่วนบุคคลและพัฒนาวิชาชีพ (personal and professional development)

กระบวนการพัฒนาระบบพี่เลี้ยงอย่างเป็นทางการ

มอริซินสกี สิมสัน โบเวอร์และเดียร์เฮอร์ (Morizinski, Simpson, Bower, and Dieher, 1994: 267-269) ได้มีการทบทวนวรรณกรรมในการพัฒนาโปรแกรมระบบพี่เลี้ยงอย่างเป็นทางการ ทางด้านการศึกษาของแพทย์ ผลการศึกษา พบว่าในคณะมีหน่วยพัฒนาทักษะวิชาชีพ (Professional Academic Skills : PAS) และได้นำระบบพี่เลี้ยงซึ่งเป็นวิธีการหนึ่งในการส่งเสริมสังคมประภคิตของอาจารย์ ไปใช้กับอาจารย์ใหม่ แผนกครอบครัวและชุมชน อายุรศาสตร์จำนวน 8 คน ระยะเวลาของโปรแกรม 2 ปี มี 5 ขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ความพร้อมขององค์กร (organizational readiness)

1.1 การประเมินความจำเป็น (participant needs assessment) ซึ่งจะมีการสำรวจล่วงหน้าก่อน 1 ปี ที่จะเริ่มโปรแกรม โดยการสำรวจจำนวนผลงานของอาจารย์ภายในแผนก ในวิทยาลัยและระดับประเทศที่แสดงถึงความก้าวหน้าในวิชาชีพ เช่น ผลงานวิจัยหรือบทความงานวิจัย

1.2 สัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้นำ (interviews with opinion leaders) โดยการสัมภาษณ์ หัวหน้าสาขาและผู้นำหลายๆแผนกเกี่ยวกับความจำเป็น และข้อเสนอแนะในการพัฒนา PAS

1.3 การสนับสนุนจากหัวหน้าแผนก (departmental chair support) จากผลการรวบรวมข้อมูลความจำเป็น ส่งผลให้มีการสนับสนุนด้านเงินทุนสำหรับโปรแกรม

ขั้นตอนที่ 2 การรับสมัคร (recruitment) ความสำเร็จของการรับสมัครพี่เลี้ยงกับผู้บริหารดูแลจะต้องมีเป้าหมายของโปรแกรมและความคาดหวังของผู้เกี่ยวข้องชัดเจน

2.1 การประชาสัมพันธ์โปรแกรม โดยการประกาศผ่านจดหมายข่าวของแผนก และการประชุมผู้บริหารอาจารย์จะได้ทราบรายละเอียดของโปรแกรม จุดมุ่งหมาย เหตุผลของการเลือกใช้ระบบพี่เลี้ยงอย่างเป็นทางการและลักษณะเฉพาะของโครงสร้างโปรแกรม

2.2 การรับสมัครพี่เลี้ยง (mentor recruitment) โดยหัวหน้าแผนกจะส่งจดหมายเชิญอาจารย์แต่ละคนในการเป็นพี่เลี้ยง

2.3 การรับสมัครผู้รับการดูแล (protégé recruitment) ในการเข้าร่วมโครงการการพัฒนาอาจารย์ โดยมีระยะเวลา 2 ปี

ขั้นตอนที่ 3 การจับคู่ระหว่างพี่เลี้ยงกับผู้รับการดูแล และปฐมนิเทศอย่างเป็นทางการ (matching and formal orientation)

3.1 การจับคู่ (matching) อาจารย์ใหม่จะได้รับข้อมูลโดยย่อเกี่ยวกับพี่เลี้ยงแต่ละคน และเปิดโอกาสให้ระบุรายชื่อ 3 คนที่ไม่สามารถทำงานร่วมกันได้ การจับคู่จะมีครั้งที่สองหลังจากที่พี่เลี้ยงแต่ละคนได้มีโอกาสพบกับผู้รับการดูแลที่ได้ถูกจับคู่ไว้ในครั้งแรก

3.2 การปฐมนิเทศในช่วงอาหารเย็น (orientation dinner) ปฐมนิเทศอย่างเป็นทางการเกี่ยวกับพันธะผูกพัน จุดมุ่งหมายและโครงสร้างของโปรแกรม พี่เลี้ยงแนะนำตัว แต่ละคู่จะอภิปรายในประเด็นเรื่องเหตุผลของการเลือกที่จะทำงานในด้านการศึกษ แผนกด้านอายุรกรรม มีการแลกเปลี่ยนประวัติส่วนบุคคลและตารางการประชุมเพื่อทบทวนงานของอาจารย์ใหม่และสิ่งที่สนใจในปัจจุบัน

3.3 อบรมเชิงปฏิบัติการในโครงการ PAS (workshop to introduce) นักการศึกษาผู้ซึ่งเป็นที่รู้จักทางด้านแผนกอายุรกรรมจะเป็นผู้นำการอภิปรายเกี่ยวกับลักษณะของอาจารย์ที่ประสบความสำเร็จในแผนกการศึกษาด้านอายุรกรรม จากนั้นในวันถัดมาอาจารย์ใหม่จะได้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการในโครงการ PAS

ขั้นตอนที่ 4 การดำเนินกิจกรรม (ongoing activities)

4.1 การชี้แนะกิจกรรม (recommended activities) พี่เลี้ยงมีการพบปะกับอาจารย์ใหม่เดือนละสองครั้ง เพื่ออภิปรายเกี่ยวกับแผนงานของอาชีพและการวางแผนงานตามที่แผนกคาดหวังในผลงาน พี่เลี้ยงทบทวนกระบวนการทำรายงานประจำปีของแผนก กลวิธีการเจรจา ความรับผิดชอบกับเป้าหมายของอาชีพและแนะนำให้อาจารย์ใหม่รู้จักอาจารย์ในแผนกอื่น ๆ และสถาบันอื่นๆ

4.2 คู่ของพี่เลี้ยงต้องมีการติดต่อกันทันทีทันใดและดำรงไว้ซึ่งการมีสัมพันธภาพ โดยการติดต่อทางโทรศัพท์ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์

4.3 ติดตามโปรแกรมและทบทวน (program monitoring and revision)

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผล มหาวิทยาลัย

5.1 รวบรวมข้อมูล เกี่ยวกับ ความถี่ ระยะเวลาในการพบปะและลักษณะของการติดต่อ เช่น ติดต่อกันทางโทรศัพท์ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ หรือพบปะหน้ากัน

5.2 สัมภาษณ์ผลที่ได้รับจากโปรแกรมและการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์ และความรู้ที่ได้รับ ก่อนและหลังการเข้าโปรแกรม

5.3 รายงานผลการประเมิน

วันซ์ (Wunsch, 1994: 27-34) ได้ให้แนวทางในการพัฒนาระบบพี่เลี้ยงทางการศึกษา ไว้ดังนี้

1. กำหนดค่านิยมปฏิบัติการของระบบพี่เลี้ยงภายใต้ความจำเป็นและเป้าหมายของสถาบัน นอกจากนี้ค่านิยมปฏิบัติการควรเชื่อมโยงไปยังกิจกรรมและการประเมินผลลัพธ์ที่ได้ของระบบพี่เลี้ยง

2. การคัดเลือก การจับคู่ การฝึกอบรมพี่เลี้ยงและผู้รับการดูแล

2.1 การคัดเลือกพี่เลี้ยง (choosing a mentor)

2.2 การจับคู่ (matching)

2.3 การฝึกอบรม (training)

3. การหาทรัพยากรสนับสนุนระบบพี่เลี้ยง เช่น ทรัพยากรด้านบุคคลที่มีเวลาเพียงพอในการวางแผนงาน มีแหล่งความรู้ สถานที่ ที่สามารถพบปะหรือทำกิจกรรม และมีงบประมาณสนับสนุน

4. การประเมินผลลัพธ์ที่ได้จากระบบพี่เลี้ยง โดยประเมินจาก การวิเคราะห์เพื่อสืบหาสาเหตุ (ex post facto designs) เช่น การรายงานตนเองและการสัมภาษณ์ หรือ การให้ข้อมูลป้อนกลับของพี่เลี้ยงและผู้รับการดูแลเพื่อนำไปพัฒนาโปรแกรม หรือข้อมูลการประเมินจากการตอบแบบสอบถามความพึงพอใจก่อนและหลังการเข้าร่วมและการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคลเกี่ยวกับผลกระทบของกิจกรรมจากระบบพี่เลี้ยง

สรุป การนำระบบพี่เลี้ยงอย่างเป็นทางการ มาใช้ในสถาบันอุดมศึกษาเป็นวิธีการ หนึ่งของการพัฒนาอาจารย์ โดยการจับคู่ระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่าหรืออาวุโสกว่าดูแล ผู้ที่ประสบการณ์น้อยกว่าหรืออยู่ในวัยหนุ่มสาว พี่เลี้ยงจะเป็นผู้เชี่ยวชาญ ที่ถ่ายทอดประสบการณ์ ส่วนรูปแบบของระบบพี่เลี้ยงมีหลายรูปแบบ ขึ้นกับเป้าหมายการนำไปใช้ของแต่ละองค์การหรือสถาบัน สำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำรูปแบบระบบพี่เลี้ยงแบบประเพณีนิยม โดยมีพี่เลี้ยง 1 คนกับผู้รับการดูแล 1 คน ซึ่งการนำระบบพี่เลี้ยงไปใช้จะมีประโยชน์ต่อตัวพี่เลี้ยง ผู้รับการดูแลและองค์การ สำหรับบทบาทของพี่เลี้ยง โดยสรุปจะมี 2 หน้าที่หลักคือ 1) การทำหน้าที่ทางด้านอาชีพ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ และ 2) การทำหน้าที่ทางด้านจิตสังคม เพื่อพัฒนาด้านส่วนบุคคลและพัฒนาวิชาชีพ ส่วนกระบวนการของระบบพี่เลี้ยง ถึงแม้ว่าจะมีรายละเอียดของกระบวนการที่แตกต่างกัน แต่ส่วนที่เหมือนกันในการนำระบบพี่เลี้ยงอย่างเป็นทางการไปใช้ นั่นคือ กระบวนการที่จัดเป็นระบบ และได้รับการสนับสนุนจากองค์การ โดยการดำเนินกิจกรรมจะมีลำดับขั้นตอนของการสร้างสัมพันธภาพ มีการคัดเลือกพี่เลี้ยง การเตรียมความพร้อม การจับคู่ระหว่างพี่เลี้ยงกับผู้รับการดูแล การดำเนินกิจกรรมและการประเมินผล

4. แนวคิดการสอนแนะ (coaching)

การสอนแนะ (Clifford and Thorpe, 2007 ; Gibb, 2008) หมายถึง การพัฒนาบุคคล ให้มีทักษะการปฏิบัติงานและสร้างผลงาน โดยกิจกรรมการสอนแนะเป็นสัมพันธภาพระหว่างผู้สอนแนะและผู้รับการสอนแนะแบบหนึ่งต่อหนึ่ง มีการสะท้อนประสบการณ์ เพื่อการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถ ผู้สอนแนะมีหน้าที่ (วนิดา ชูวงศ์, 2540) ในการร่วมกำหนดเป้าหมายในการสอนแนะ ดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย มีการให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้รับการสอนแนะ (วนิดา ชูวงศ์, 2540: 93 ; จิตรลดา สิงห์คำ, 2552: 35) และมีการให้คำปรึกษา

แนะแนว เพื่อให้ผู้รับการสอนแนะเข้าใจสภาพแวดล้อมในองค์การ เห็นจุดเด่น จุดด้อย และ ข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน และนำสิ่งที่ได้รับการสอนแนะไปปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย

กระบวนการสอนแนะมี 3 ขั้นตอน คือ 1) กำหนดวัตถุประสงค์ 2) ดำเนินการสอนแนะ และ 3) ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน

ทักษะการสอนแนะ แบ่งได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ (Werner and DeSimone, 2006 : 385-386) คือ 1. ทักษะการติดต่อสื่อสาร (communicational skills) ผู้สอนแนะจะต้องมีความสามารถในการเป็นผู้ส่งสารและผู้รับสาร (Dunbar, 2010: 84) ผู้สอนแนะควรได้รับการฝึกอบรมให้มีการพัฒนาทักษะการติดต่อสื่อสารแบบเผชิญหน้า (face-to-face communications skill) ทักษะการฟังอย่างตั้งใจ (active listening) ทักษะการใช้คำถามปลายปิดและปลายเปิด ทักษะการทวนซ้ำ ทักษะการสะท้อนความรู้สึก ทักษะการสรุปประเด็น และทักษะการให้ข้อมูลป้อนกลับ (feedback skill) (จิตรลดา สิงห์คำ, 2552: 35 ; วนิดา ชูวงศ์, 2540: 93 ; Passmore, 2010: 16-20) 2. ทักษะสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (interpersonal skills) ซึ่งผู้สอนแนะควรมีทักษะในการจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น โดยเน้นสภาพปัจจุบัน มีจุดมุ่งหมาย มีการวางแผน มีพฤติกรรมที่สม่ำเสมอ มีการสร้างความไว้วางใจและมีการแสดงออกถึงการยึดถือหลักคุณธรรม

สรุป การสอนแนะ หมายถึงการพัฒนาบุคคล ที่เกิดจากการมีสัมพันธภาพระหว่างผู้สอนแนะและผู้รับการสอนแนะ เพื่อส่งเสริมให้ผู้รับการสอนแนะมีทักษะการปฏิบัติงานและสร้างผลงาน การสอนแนะจะมีกระบวนการ 3 ขั้นตอน คือ กำหนดวัตถุประสงค์ ดำเนินการสอนแนะ และติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยผู้สอนแนะจะต้องมีความสามารถด้านการติดต่อสื่อสาร ทักษะการติดต่อสื่อสารแบบเผชิญหน้า ทักษะการใช้คำถาม ทักษะการทวนซ้ำ ทักษะการสะท้อนความรู้สึก ทักษะการสรุปประเด็น และทักษะการให้ข้อมูลป้อนกลับ

5. แนวคิดการนิเทศ (supervision)

การนิเทศ (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2521) หมายถึง กระบวนการการบริหาร การศึกษา เพื่อชี้แนะให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือกับผู้สอนและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของผู้สอนและเพิ่มคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของการศึกษา

การนิเทศการสอน (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2521 ; ชาญชัย อาจินสมาจาร , 2547) หมายถึง กระบวนการของผู้นิเทศโดยมุ่งที่พฤติกรรมของผู้สอนที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้เรียน เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนในชั้นเรียนให้มีประสิทธิภาพ

กระบวนการนิเทศแบบคลินิกของโกลด์แฮมเมอร์ (Goldhammer, 1969) ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ตามลำดับดังนี้ (สุทธนู ศรีไสย์, 2539 ; ชาญชัย อาจินสมาจาร, 2547 ; Hopkins and Moore, 1993 ; Glickman, Gordon and Ross-Gordon, 2004)

ขั้นตอนที่ 1. ประชุมปรึกษารื้อกับผู้สอน (preconference with teacher) ผู้นิเทศประชุมร่วมกับผู้สอน และพิจารณาประเด็นต่างๆ ได้แก่ 1) เหตุผลและจุดมุ่งหมายของการสังเกต 2) จุดเน้นของการสังเกต 3) วิธีการและแบบฟอร์มที่จะใช้ในการสังเกต 4) เวลาที่ใช้สำหรับการสังเกต 5) เวลาที่จะประชุมหลังจากการสังเกต

ขั้นตอนที่ 2 การสังเกตชั้นเรียน (observation of classroom) เป็นช่วงเวลาที่จะต้องติดตามพฤติกรรม โดยมีวัตถุประสงค์ของการสังเกตเพื่อจะได้บันทึกข้อมูลซึ่งจะเป็นกระจุกสะทอนการพูดและการกระทำของผู้สอนในระหว่างกระบวนการสอน

ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์และการแปลความหมายข้อมูลจากการสังเกต (analyzing and interpreting observation and determining conference approach) ผู้นิเทศได้บันทึกข้อมูลในการสังเกตการณ์และศึกษาข้อมูลต่างๆแล้ว จะเริ่มวิเคราะห์ข้อมูลโดยการนับความถี่ แยกข้อมูลในส่วนที่เป็นหลัก ค้นหาข้อมูลที่บ่งชี้การปฏิบัติ ผู้นิเทศสามารถแปลความหมายข้อมูลโดยอยู่บนพื้นฐานของการวิเคราะห์ของข้อมูลในเชิงพรรณนา

ขั้นตอนที่ 4 ประชุมปรึกษากับผู้สอนภายหลังการสังเกต (post conference with teacher) ผู้สอนจะได้รับข้อมูลป้อนกลับ เป็นการอภิปรายเกี่ยวกับผลการวิเคราะห์จากการสังเกต และนำข้อมูลไปวางแผนในการพัฒนาการสอน การประชุมในขั้นนี้จะสิ้นสุดลงก็ต่อเมื่อมีการวางแผนในการพัฒนาโอกาสต่อไป

ขั้นตอนที่ 5 วิพากษ์วิจารณ์ผลจากขั้นตอนทั้ง 4 (critique of previous four steps) เป็นการใช้เวลาสำหรับการทบทวนรูปแบบและกระบวนการจากการประชุมครั้งแรกก่อนที่จะมีสังเกตไปจนถึงการประชุมหลังจากการสังเกต การให้ข้อมูลป้อนกลับจากผู้สอนแก่ผู้นิเทศจะส่งผลต่อการตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงว่าอะไรที่ควรดำเนินการอย่างต่อเนื่องและสิ่งใดที่ต้องการทบทวนหรือเปลี่ยนแปลงเมื่อมีการร่วมงานกับผู้สอนในโอกาสต่อไป

สรุป การนิเทศการสอน หมายถึง กระบวนการของผู้นิเทศโดยมุ่งที่พฤติกรรมของผู้สอน เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนในชั้นเรียนให้มีประสิทธิผล โดยใช้การนิเทศแบบคลินิกของโกลด์แฮมเมอร์ (Goldhammer, 1969) มี 5 ขั้นตอน คือ การประชุมปรึกษารื้อกับผู้สอน การสังเกตชั้นเรียน การวิเคราะห์และการแปลความหมายข้อมูลจากการสังเกต การประชุมปรึกษากับผู้สอน ภายหลังการสังเกต และการวิพากษ์วิจารณ์ผลจากการดำเนินงานในขั้นตอนที่ผ่านมา เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงวางแผนการนิเทศในครั้งต่อไป

6. แนวคิดการให้คำปรึกษา

การให้คำปรึกษา หมายถึง กระบวนการของสัมพันธภาพที่ดี ภายใต้บรรยากาศที่อบอุ่น (สำเนาวิ ขจรศิลป์, 2543) อาศัยการสื่อสารแบบสองทาง (จิน แบร์รี, 2537) มีการยอมรับ มีความเข้าใจ ซึ่งกันและกันระหว่างผู้ให้และผู้รับคำปรึกษา โดยที่การให้คำปรึกษาเป็นการเปิดโอกาสให้

ผู้รับคำปรึกษาเกิดความเข้าใจในตนเอง ได้เรียนรู้พฤติกรรม ทักษะคติใหม่และช่วยให้บุคคลมีการพัฒนา (วัชรีย์ ทรัพย์มี, 2533)

หน้าที่ของผู้ให้คำปรึกษา มีดังนี้ (สุพร เกิดสว่าง, 2540 : 49)

1. ให้ขวัญกำลังใจ ช่วยให้ผู้รับคำปรึกษามีความพร้อมในการแก้ปัญหา
2. ช่วยให้ผู้รับการปรึกษา มองเห็นปัญหาและปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวกับปัญหา
3. ให้ข้อมูลที่จำเป็นในการแก้ปัญหาที่ผู้รับบริการยังไม่ทราบ
4. ช่วยให้เปลี่ยนแนวคิด
5. ช่วยพัฒนาทักษะชีวิตและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม
6. ให้ความช่วยเหลือทางสังคมที่จำเป็น

กระบวนการให้คำปรึกษา ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน (จิน แบรี่, 2537 : 2-3) ดังนี้

1. การสร้างสัมพันธภาพการปรึกษาและตกลงบริการ
2. การสำรวจปัญหา ผู้ให้คำปรึกษาจะต้องใช้ทักษะต่างๆที่เอื้ออำนวยและกระตุ้นผู้รับคำปรึกษาใช้ศักยภาพของตนเองที่มีอยู่ เพื่อสำรวจปัญหาและความต้องการของตนเอง
3. การเข้าใจปัญหา สาเหตุของปัญหาและความต้องการ ซึ่งผู้ให้คำปรึกษาใช้ทักษะที่จะส่งผลให้ผู้รับคำปรึกษาเกิดความกระจ่างในปัญหาของตนเองอย่างแท้จริงและมองเห็นแนวทางที่จะแก้ไขปัญหานั้น
4. การวางแผนการแก้ไขปัญหา ผู้ให้คำปรึกษาไม่ควรเร่งรีบและด่วนตัดสินใจจัดการปัญหาของผู้รับคำปรึกษาด้วยตนเองทั้งหมด แต่จะคอยให้กำลังใจผู้รับคำปรึกษาในการวางแผนปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาด้วยตนเองก่อน หากผู้รับคำปรึกษาหมดหนทางและคิดไม่ออก ผู้ให้คำปรึกษาจึงเสนอแนะและเปิดโอกาสให้ผู้รับคำปรึกษาแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในวิธีการที่จะปฏิบัติว่ามีทางประสบความสำเร็จด้วยตนเอง
5. การยุติกระบวนการ ควรให้สัญญาณแก่ผู้รับคำปรึกษาได้รู้ตัวก่อนหมดเวลา และเปิดโอกาสให้ผู้รับคำปรึกษาได้สรุปในสิ่งต่างๆที่ได้พบกันและสนทนาในครั้งนี้ พร้อมกันนี้ ผู้ให้คำปรึกษาควรให้กำลังใจในการปฏิบัติ

การให้คำปรึกษาจะสามารถดำเนินการช่วยเหลือได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์นั้น ผู้ให้คำปรึกษาจำเป็นต้องมีทักษะที่ได้รับการสอนแนะอย่างถูกต้อง ซึ่งทักษะที่ใช้ในการให้คำปรึกษา มีดังนี้ (วัชรีย์ ทรัพย์มี, 2533: 55-98 ; จิน แบรี่, 2537 : 11-40)

1. ทักษะการใส่ใจ (attending skill) ผู้ให้คำปรึกษาแสดงความรู้สึกหรือร้อนที่จะช่วยเหลือผู้รับคำปรึกษา โดยการแสดงความใส่ใจ การเห็นความสำคัญและการให้เกียรติ พร้อมทั้งจะช่วยเหลือผู้รับคำปรึกษา ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการใส่ใจของผู้ให้คำปรึกษา

สามารถแสดงออกได้ 2 ลักษณะ คือ 1) การแสดงออกด้วยภาษาท่าทางและ 2) การแสดงออกด้วยภาษาพูด

2. ทักษะการติดตามเรื่อง (tracking , verbal following skill) ผู้ให้คำปรึกษา ติดตามเรื่องที่ผู้รับคำปรึกษากล่าวถึงโดยใช้คำพูดหรือคำถามที่สอดคล้องที่จะให้เขาสนทนาในเรื่องที่เขาพูดต่อไป ซึ่งเป็นการนำไปสู่ตัวปัญหาหรือปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับปัญหาและเรื่องต่างๆที่ผู้ให้คำปรึกษาให้ความสำคัญ เพื่อจะได้นำข้อมูลมาใช้ในการแก้ปัญหา

3. ทักษะการเงียบ (silence skill) การเงียบเป็นการหยุดการสื่อสารด้วยวาจาชั่วคราว แต่ยังคงมีการสื่อสารกันด้วยภาษากาย การเงียบ เป็นการแสดงออกของผู้ให้คำปรึกษาถึงการยอมรับ ความจริงใจ ความเห็นใจและเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการได้ทำความเข้าใจกับตนเอง

4. ทักษะการให้กำลังใจ (encourage skill) ผู้ให้คำปรึกษา ให้กำลังใจผู้รับคำปรึกษา โดยสื่อสารทางภาษากาย เช่น การรับฟังอย่างมีส่วนร่วมและด้วยความเข้าใจ โดยการสบตา การพยักหน้า การติดตามเรื่องราว และการให้กำลังใจโดยคำพูดพร้อมภาษากาย ด้วยการออกเสียง เช่น ค่ะ อ้อ อืม หรือการใช้คำถามเปิด การทวนซ้ำและการสะท้อนความรู้สึก

5. ทักษะการใช้คำถาม (questioning skill) การถาม เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้รับคำปรึกษาได้พูดหรืออธิบายเรื่องราว ความรู้สึกต่างๆ เพื่อช่วยให้ผู้ให้คำปรึกษาได้รับรู้ความคิดเห็น ข้อเท็จจริงต่างๆ ของผู้รับคำปรึกษาอันเป็นแนวทางไปสู่การให้ความช่วยเหลือตามกระบวนการปรึกษาให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

6. ทักษะการเลือกประเด็น (focusing skill) การเลือกประเด็นประเด็นที่เหมาะสม จะช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาเข้าใจตนเองและเข้าใจปัญหาได้ดีขึ้น

7. ทักษะการทวนซ้ำ (paraphrasing skill) การทวนซ้ำเป็นการแสดงให้เห็นว่าผู้ให้คำปรึกษากำลังฟังอย่างตั้งใจและเป็นการเน้นประเด็นสำคัญ ที่ต้องการพูดคุยในรายละเอียด เพื่อให้การสนทนาดำเนินต่อไปในประเด็นที่ทวนซ้ำ

8. ทักษะการสะท้อนความหมายและ/ หรือความรู้สึก (reflecting on meaning and/or feeling) ผู้ให้คำปรึกษา ทำหน้าที่เสมือนกระจกเงาที่สะท้อนเนื้อหา (factual content) และความรู้สึกของผู้รับคำปรึกษาให้ได้มองตนเอง

9. ทักษะการสังเกต (observation skill) ผู้ให้คำปรึกษาต้องฝึกฝนการสังเกตตั้งแต่การแต่งตัว ภาษากาย ที่แสดงออกมาโดยตั้งใจและไม่ตั้งใจ เช่น การสังเกตสีหน้า แววตา การถอนใจ ภาษาพูดสังเกตลักษณะการพูด น้ำเสียงและความสอดคล้องหรือขัดแย้งกันระหว่างภาษากายและภาษาพูด

10. ทักษะการกระจ่างความ (clarification skill) ผู้ให้คำปรึกษา ทำให้เกิดความชัดเจนขึ้นในเนื้อหาสาระ โดยไม่เปลี่ยนแปลงเนื้อหาคำพูดของผู้รับคำปรึกษาที่ได้กล่าวไว้

11. ทักษะการตีความ (interpreting skill) ผู้ให้คำปรึกษาตีความหมายคำพูดและภาษาท่าทางของผู้รับบริการ ทั้งนี้เพื่อช่วยให้ผู้รับบริการตระหนักในตนเอง ได้เข้าใจสาเหตุแ่งมุมต่างๆและภาพพจน์ใหม่ของตนเอง

12. ทักษะการสรุปความ (summarizing skill) ผู้ให้คำปรึกษาจะระบุประเด็นและผูกความจากข้อมูลต่างๆที่กระจัดกระจัดกระจายให้ชัดเจนขึ้น โดยไม่นำเอาความคิดใหม่เพิ่มเข้ามา

สรุป การให้คำปรึกษา เป็นกระบวนการของสัมพันธภาพที่ีระหว่างผู้ให้และผู้รับคำปรึกษา ทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้รับคำปรึกษาเข้าใจในตนเอง ได้เรียนรู้พฤติกรรม ทศนคติใหม่ และช่วยให้บุคคลมีการพัฒนา ซึ่งกระบวนการให้คำปรึกษามี 5 ขั้นตอน คือ 1) การสร้างสัมพันธภาพ การปรึกษาและตกลงบริการ 2) การสำรวจปัญหา 3) การเข้าใจปัญหา สาเหตุของปัญหาและความต้องการ 4) การวางแผนการแก้ไขปัญหา และ5) การยุติบริการ โดยมีการใช้ทักษะต่างๆในกระบวนการของการให้คำปรึกษา คือ ทักษะการใส่ใจ การติดตามเรื่อง การเจียบ การให้กำลังใจ การใช้คำถาม การเลือกประเด็น การทวนซ้ำ การสะท้อนความหมายและ/ หรือความรู้สึก การสังเกต การกระจ่างความ การตีความ และการสรุปความ

จากการศึกษาแนวคิดดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยนำมาพัฒนาระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถของอาจารย์ในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข โดยใช้วิธีการเชิงระบบที่มีองค์ประกอบด้าน ปัจจัยนำเข้า (input) คือ อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงและอาจารย์ผู้รับการดูแล ส่วนกระบวนการ (process) ของระบบพี่เลี้ยงประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นเตรียมการ (การวิเคราะห์ความพร้อมขององค์การ การรับสมัครอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง การจับคู่ระหว่างอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงกับอาจารย์ผู้รับการดูแล การเตรียมความพร้อมโดยการฝึกอบรมให้อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงและอาจารย์ผู้รับการดูแล) 2) ขั้นตอนการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน (ขั้นเริ่มต้นของการสร้างสัมพันธภาพ ขั้นดำเนินการทำวิจัยในชั้นเรียนและขั้นการเผยแพร่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้) ซึ่งในขั้นดำเนินการทำวิจัยในชั้นเรียนอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงจะมีบทบาทด้านผู้สอนแนะ ผู้นิเทศและผู้ให้คำปรึกษาตลอดระยะเวลาดำเนินการ 1 ภาคการศึกษา และ 3) ขั้นประเมินผล และผลผลิต (output) ประกอบด้วย 2 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 ได้แก่ ความรู้ ทศนคติ และผลงานวิจัยในชั้นเรียน ส่วนที่ 2 ได้แก่ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์ ซึ่งข้อมูลทั้ง 2 ส่วนจะเป็นข้อมูลป้อนกลับ (feedback) นำเข้าสู่ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาระบบพี่เลี้ยงต่อไป

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. นำระบบพี่เลี้ยงที่พัฒนาขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน อันจะส่งผลต่อการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพต่อไป
2. อาจารย์ได้รับการพัฒนาการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนางานวิจัยในชั้นเรียน
3. สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาอื่นๆสามารถใช้ประโยชน์จากการใช้ระบบพี่เลี้ยงเพื่อนำไปพัฒนาอาจารย์และองค์กรได้ต่อไป



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องการพัฒนาาระบบพีซีเลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ โดยขอนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. บริบทของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก
2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์
3. แนวคิดการวิจัยในชั้นเรียน
4. แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ
5. แนวคิดการพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างบุคคล
6. แนวคิดเกี่ยวกับระบบ
7. แนวคิดเกี่ยวกับระบบพีซีเลี้ยง
8. แนวคิดการสอนแนะ
9. แนวคิดการนิเทศ
10. แนวคิดการให้คำปรึกษา
11. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. บริบทของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

ประวัติความเป็นมาของสถาบันพระบรมราชชนก

สถาบันพระบรมราชชนก เดิมชื่อ "สถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข" เป็นหน่วยงานใหม่ตามพระราชบัญญัติโอนอำนาจหน้าที่และกิจการบริหารส่วนราชการ ของกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.2536และพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ./2536 ซึ่งกำหนดให้มีฐานะสูงกว่ากอง แต่ต่ำกว่ากรม โดยได้รวมหน่วยงานด้านการผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสาธารณสุขจากกรมกองต่างๆ ได้แก่ วิทยาลัยพยาบาล วิทยาลัยการสาธารณสุขภาคโรงเรียนต่างในสังกัดกรมการแพทย์ กรมควบคุมโรคติดต่อ กรมอนามัยกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กองฝึกอบรม และกองงานวิทยาลัยพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงฯ ในปี พ.ศ.2537 วิทยาลัยการสาธารณสุข ได้รับพระราชทานนามเปลี่ยนเป็น "วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร" วิทยาลัยพยาบาลได้รับพระราชทานนามเปลี่ยนเป็น "วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี" ในปี พ.ศ.2539 วิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุข ได้รับพระราชทานพระบรมราชานุญาต ให้เปลี่ยนนามเป็น

"วิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุข กาญจนภิเษก" พร้อมทั้งให้ประดิษฐานตราสัญลักษณ์งานฉลองสิริราชสมบัติครบ 50 ปี เมื่อวันที่ 24 ธันวาคม 2538 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ได้พระราชทานพระบรมราชานุญาต ให้เปลี่ยนชื่อจากสถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุขเป็น "สถาบันพระบรมราชชนก" จึงถือเป็นวันสถาปนาสถาบันพระบรมราชชนกอย่างเป็นทางการ

ปรัชญาของสถาบันพระบรมราชชนก

สืบเนื่องจากสถาบันพระบรมราชชนก ซึ่งปัจจุบันมีวิทยาลัยในสังกัด ๓๗ แห่งทั่วประเทศ รับผิดชอบการผลิตและพัฒนากำลังคนตามความต้องการของกระทรวงสาธารณสุข โดยดำเนินการตามภารกิจของสถาบันอุดมศึกษาในการผลิตบัณฑิตหลักสูตรต่างๆทั้งระดับปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรีตามมาตรฐานคุณภาพการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของชาติ

ดังนั้น จึงเห็นสมควรกำหนดปรัชญาของสถาบันพระบรมราชชนก คือ "ผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสาธารณสุขที่มุ่งเน้นชุมชน เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น และระบบบริการสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุข"

วิสัยทัศน์

พัฒนาองค์กรให้เป็นสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำเพื่อสร้างกำลังคนคุณภาพด้านสุขภาพให้ประเทศ สร้างชุมชนให้อุดมปัญญาทางสุขภาพที่ยั่งยืน

พันธกิจของสถาบันพระบรมราชชนก

พันธกิจเป็นกรอบในการดำเนินงานตามภารกิจขององค์กร และภารกิจการพัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์สถาบันพระบรมราชชนกได้กำหนด 3 พันธกิจ ดังนี้

1. ผลิต และพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ เพื่อรองรับระบบสุขภาพของประเทศ และชุมชน
2. สร้างองค์ความรู้ และบริการวิชาการด้านสุขภาพ เพื่อนำไปสู่สังคมอุดมปัญญาสุขภาพภาวะ
3. พัฒนาองค์กรให้เข้มแข็งมุ่งสู่การเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีคุณภาพระดับสากล

วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

วิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ปัจจุบันมีจำนวน 40 แห่ง กระจายอยู่ใน 29 จังหวัดทั่วประเทศ ประกอบด้วย วิทยาลัยพยาบาล จำนวน 30 แห่ง วิทยาลัยสาธารณสุขสิรินธร จำนวน 7 แห่ง วิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุขกาญจนภิเษก จำนวน 1 แห่ง วิทยาลัยการแพทย์แผนไทยอภัยภูเบศร จำนวน 1 แห่ง และวิทยาลัยนักรับราชการสาธารณสุข จำนวน 1 แห่ง

2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์

ความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์

ปฏิญญาโลกว่าด้วยการอุดมศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ซึ่งจัดขึ้นระหว่างวันที่ 5-9 ตุลาคม 2542 ณ สำนักงานใหญ่ของยูเนสโก กรุงปารีส มีประเด็นหลัก 3 ประเด็นใหญ่ คือ ภารกิจและหน้าที่ของการอุดมศึกษา การสร้างวิสัยทัศน์อุดมศึกษาใหม่และจากวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ

ประเด็นสำคัญที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงมี 9 เรื่อง คือ 1) ภารกิจใหม่เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต 2) การมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาโดยรวมและเปิดโอกาสทางการศึกษา 3) การส่งเสริมให้ดำเนินการวิจัยอย่างเต็มที่และจริงจัง 4) การส่งเสริมเสรีภาพทางวิชาการและความรับผิดชอบ 5) การเน้นตัวผู้เรียน การคิดสร้างสรรค์และการคิดวิเคราะห์ 6) ความสัมพันธ์กับโลกของงาน ความสอดคล้องกับชุมชนและสนองต่อความต้องการของสังคม 7) คุณภาพการประเมินและการวางแผนระยะยาว 8) ให้ความสนใจกับบุคคลและเทคโนโลยี ปฏิญญานี้ให้ความสำคัญกับบุคลากรในอุดมศึกษาอย่างมาก โดยเฉพาะอาจารย์จะต้องได้รับการส่งเสริมให้เป็นเลิศทางการวิจัยและการเรียนการสอน นอกจากนี้เทคโนโลยีก็ยังเป็นสิ่งสำคัญในอุดมศึกษา เพราะจะเป็นเครื่องมือและงานวิชาการที่สำคัญของการอุดมศึกษา 9) การสร้างความแข็งแกร่งทางการบริหารจัดการและเงิน

ความหมายของการพัฒนาอาจารย์

ไพฑูริย์ สีนลรัตน์ (2543 : 15) ระบุว่าการพัฒนาอาจารย์ หมายถึง การเตรียมอาจารย์ที่ได้เข้าทำงานในอาชีพอาจารย์ คือ เป็นผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาแล้ว เป็นลักษณะของการฝึกอบรมประจำการ (In-service Training)

ความเป็นมาของการพัฒนาอาจารย์ในประเทศไทย

ไพฑูริย์ สีนลรัตน์ (2546 : 189-194) ได้ให้รายละเอียดเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ในประเทศไทย เป็น 3 ยุค ใหญ่ๆ ดังนี้

1. ยุคเริ่มต้น (พ.ศ. 2518-2523) ก่อนการจัดประชุมร่วมระหว่างมหาวิทยาลัยที่จังหวัดขอนแก่น ใน พ.ศ. 2518 นั้นมีคณะวิชาบางคณะวิชาและมหาวิทยาลัยบางแห่ง ได้เริ่มพัฒนาการเรียนการสอนกันบ้างแล้วเช่น มหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์ (พ.ศ. 2499) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (พ.ศ. 2503) ภายหลัง พ.ศ. 2518 มหาวิทยาลัยและสถาบันอุดมศึกษาประเภทต่างๆได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาอาจารย์อย่างกว้างขวาง เช่น การจัดตั้งหน่วยพัฒนาอาจารย์ หน่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนโครงการพัฒนาการเรียนการสอน การประชุมผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการเรียนการสอน เป็นต้น เป็นยุคที่เน้นการพัฒนาความสามารถและคุณภาพทางการสอนของอาจารย์ กิจกรรมเด่น คือการจัดประชุมสัมมนาและการจัดประชุมฝึกปฏิบัติการสอน

2. ยุคขยายตัว (พ.ศ.2524-2529) การพัฒนาอาจารย์ได้ขยายขอบเขตการจัดกิจกรรมเรื่อง ความรู้ทางการวางแผนการสอน เทคนิค และวิธีการสอนต่างๆ เป็นการจัดทำเอกสารเพื่อเผยแพร่ความรู้ การเน้นเรื่องการประเมินผลการสอน การวิจัย การใช้คอมพิวเตอร์ การใช้สื่อการสอน การเขียนตำราและเอกสารทางวิชาการ

3. ยุคทบทวน (พ.ศ. 2530-ปัจจุบัน)การพัฒนาอาจารย์ดำเนินไปด้วยดีและได้ขยายขอบเขต และมีกระบวนการกว้างขวางขึ้นอย่างไรก็ตามมีปัญหาและความสงสัยเกี่ยวกับความสำเร็จของการพัฒนาอาจารย์ซึ่งนำไปสู่การประเมิน ทบทวนบทบาท และแนวทางของการพัฒนาอาจารย์ จึงได้มีการประชุมสัมมนา 17 เรื่อง “แนวทางการพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาไทย” ขึ้น ณ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น เพื่อศึกษาสถานภาพและปัญหาของงานพัฒนาอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาต่างๆ ประเมินผลแนวทางการสำเร็จและรูปแบบของงานพัฒนาอาจารย์ การอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์นำไปสู่การพิจารณาหาแนวทางใหม่ๆของการพัฒนา

เป้าหมายหลักของการพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา

บัณฑิต ทิพากร (2551: 31) กล่าวว่าเป้าหมายหลักของการพัฒนาอาจารย์ในสถาบันการศึกษา คือ

1. ตอบสนองความต้องการของอาจารย์แต่ละท่าน
2. สร้างและธำรงวัฒนธรรมการสอนที่ดีเยี่ยม
3. สร้างและส่งเสริมความก้าวหน้าด้านความคิดริเริ่มในด้านการเรียนการสอน

ระดับอุดมศึกษา

แนวทางการพัฒนาอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา

ไพฑูริย์ สีนลรัตน์ (2543 : 10-14) ได้สรุปแนวทางการพัฒนาอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา ไว้ดังนี้ 1) การเปลี่ยนบทบาทมาเน้นที่การสร้างองค์ความรู้ 2) การพัฒนาการสอน โดยเน้นกระบวนการสอนเชิงสร้างสรรค์ 3) การเน้นความรับผิดชอบต่อสังคม 4) การดูแลศิลปวัฒนธรรมของชาติ 5) การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ 6) การดูแลคุณภาพและมาตรฐาน

โปรแกรม/รูปแบบการพัฒนาอาจารย์

โปรแกรม / รูปแบบการพัฒนาอาจารย์มีหลากหลาย ดังนี้

1. การพัฒนาอาจารย์ (faculty development) เป็นการพัฒนาที่เน้นสัมฤทธิ์ผลในการปรับปรุงศักยภาพอาจารย์เป็นหลัก (บัณฑิต ทิพากร, 2551: 25 ; Svinicki, 2002: 213)
2. การพัฒนาวิชาชีพ (professional development) เป็นกระบวนการซึ่งทำให้บุคลากรมีความใส่ใจในงานที่ตนกระทำ พัฒนาอาจารย์รายบุคคลตามบทบาทวิชาชีพของตน สร้าง

แรงจูงใจในการทำงาน เน้นความก้าวหน้าการเจริญเติบโต สร้างความมั่นคงให้ชีวิตและสร้างความสามารถในการแข่งขันกับองค์กรที่ตนทำงานอยู่ (บัณฑิต ทิพากร, 2551: 27 ; Wilkerson and Irby, 1998: 387)

3. การพัฒนาการสอน (instructional development) เน้นรายวิชาและหลักสูตรในการวิเคราะห์และการปฏิบัติต่อกันระหว่างอาจารย์และผู้เรียน เน้นสัมฤทธิ์ผลในการปรับปรุงศักยภาพการเรียนรู้ของนักศึกษาผ่านกระบวนการเรียนการสอนเป็นหลัก กิจกรรม ประกอบด้วย การพัฒนาทักษะของอาจารย์ด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสอน การสอนจุดภาค การใช้สื่อ โดยผ่านการฝึกปฏิบัติ การสอนแนะโดยกลุ่มเพื่อน (peer coaching) การมีพี่เลี้ยง (mentor) และหรือการมีผู้ให้คำปรึกษา (consultant) (บัณฑิต ทิพากร, 2551: 26 ; Wilkerson and Irby, 1998: 387 ; Svinicki, 2002: 213)

4. การพัฒนาภาวะผู้นำ (Leadership development) (Wilkerson and Irby, 1998: 387)

5. การพัฒนาองค์กร (Organization development) เป็นการพัฒนาที่เน้นโครงสร้าง (structure) กระบวนการ (process) ความสัมพันธ์ของหน่วยงานต่างๆของมหาวิทยาลัยเป็นหลัก และเน้นความต้องการ การจัดลำดับความสำคัญและองค์กรของสถาบันการศึกษา (บัณฑิต ทิพากร, 2551: 26 ; Wilkerson and Irby, 1998: 387)

วิธีการพัฒนาคณาจารย์

การพัฒนาสำหรับคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยนั้น ส่วนใหญ่จัดให้กับอาจารย์ประจำทุกมหาวิทยาลัยจะมีระเบียบหรือข้อบังคับว่าด้วยการพัฒนาหรือส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนา คณาจารย์เป็นการเฉพาะ ถึงแม้ว่ากิจกรรมที่จัดจะแตกต่างกันไปในแต่ละมหาวิทยาลัยแต่ส่วนใหญ่แล้วมีกิจกรรมที่เหมือนค่อนข้างมาก ซึ่งวิธีการพัฒนาคณาจารย์ประมวลเป็นกลุ่มกิจกรรมได้ดังนี้ (เมืองทอง แซมมณี, 2530 ; อุทัย บุญประเสริฐ, สุกัญญา โขวิไลกุลและมุสตี พลสารมย์, 2542)

1. การปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่
2. การส่งเสริมให้ไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงาน
3. การสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับสูง
4. การร่วมประชุมปฏิบัติการ การประชุมวิชาการ การสัมมนา
5. การให้ทุนส่งเสริมการวิจัยในสาขาต่างๆ
6. การให้ปฏิบัติงานวิจัยในหน่วยงานภายในหรือในต่างประเทศ
7. การให้ปฏิบัติงานด้านต่างๆ เช่น ฝึกสอน ทำวิจัยหรืองานบริการทางวิชาการ
8. การแลกเปลี่ยนอาจารย์หรือนักวิชาการ

9. การส่งเสริมการเขียน การแปล การเรียบเรียงตำรา

10. การสนับสนุนให้เป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพและสถาบันทางวิชาการ

การพัฒนาอาจารย์ ถือเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ สถาบันการศึกษาต้องการคนที่มีศักยภาพสูง มีทักษะในการปฏิบัติ สถาบันจึงต้องมีการพัฒนาอาจารย์อย่างต่อเนื่อง ด้วยโปรแกรมหรือรูปแบบต่างๆ ได้แก่ การพัฒนาอาจารย์ที่เน้นสัมฤทธิ์ผลในการปรับปรุงศักยภาพอาจารย์เป็นหลัก การพัฒนาวิชาชีพ การพัฒนาการสอน การพัฒนาภาวะผู้นำ การพัฒนาองค์การ ด้วยวิธีการต่างๆ ได้แก่การประชุม การอบรม การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อในระดับสูง การสนับสนุนส่งเสริมอาจารย์ ด้วยการให้เงินทุนการวิจัยและการให้เข้าร่วมปฏิบัติงานวิจัย ทั้งในและต่างประเทศ

สำหรับงานวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนาอาจารย์ที่เข้าทำงานในสถาบันอุดมศึกษาแล้ว ได้ใช้วิธีการพัฒนาอาจารย์ โดยการจัดให้มีพี่เลี้ยงผู้ซึ่งมีประสบการณ์มากกว่าดูแลอาจารย์ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า/ไม่มีประสบการณ์ด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน ทั้งนี้เพื่อให้ผู้รับการดูแลมีความรู้ มีทัศนคติที่ดีและสามารถผลิตผลงานวิจัยในชั้นเรียนได้

3. แนวคิดการวิจัยในชั้นเรียน

ความเป็นมาของการวิจัยในชั้นเรียน

แนวคิดของการวิจัยในชั้นเรียนมีจุดเริ่มต้นจากงานด้านจิตวิทยาสังคมของเคิร์ตเลวิน (Kurt Lewin, 1946) ผู้ซึ่งพัฒนาและนำมาประยุกต์ใช้เมื่อหลายปีที่ผ่านมาในกลุ่มชุมชนระยะหลังสงครามของอเมริกา โดยมี 2 แนวคิดที่สำคัญในการทำงาน คือ 1) การตัดสินใจของกลุ่ม และ 2) พันธะผูกพันต่อกัน เพื่อมุ่งให้เกิดการปรับปรุงในทางที่ดีขึ้น โดยมีลักษณะเฉพาะที่เด่นชัดของการวิจัยปฏิบัติการคือ ผลที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงการวางแผนในขั้นแรกนำไปสู่การตัดสินใจในการปรับเปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติอันซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงและการประเมินผลเพื่อดูผลลัพธ์ของกลวิธีที่ได้ปฏิบัติซึ่งเลวิน (Lewin) ระบุว่าการศึกษาวิจัยในชั้นเรียนเป็นกิจกรรมกลุ่ม เป็นกระบวนการวิจัยที่เป็นวงจรแบบขดลวด (spiral) 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย การวางแผน (planning) การปฏิบัติ (action) และการประเมินผลของการปฏิบัติ (evaluation) จากนั้นต่อมาคอเรย์ (Corey, 1949) จากมหาวิทยาลัยโคลัมเบีย นิวยอร์ก นำวิจัยปฏิบัติการมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการของครูกับโครงการวิจัย และ อิลเลียตและอเดลแมน (Elliott and Adelman, 1973) ประเทศอังกฤษ ได้ใช้การวิจัยปฏิบัติการเป็นแนวทางการช่วยเหลือครูพัฒนาการเรียนรู้อันในห้องเรียน ส่วนยุโรปและสหรัฐอเมริกา ได้นำวิจัยปฏิบัติการกลับมาใช้ สำหรับในประเทศออสเตรเลียได้ใช้วิจัยปฏิบัติการ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาโรงเรียนและการวิจัยทางการศึกษามากกว่า 10 ปี การวิจัยปฏิบัติการ

สามารถใช้ได้ในกลุ่มของนักปฏิบัติทางการศึกษา ผู้เรียน ผู้ปกครองและกลุ่มคนอื่นๆ ซึ่งเคมมิสและแมคแทกการ์ท (Kemmis and McTaggart, 1982) ชาวออสเตรเลียได้เสนอกระบวนการวิจัยปฏิบัติการที่มีรูปแบบสมบูรณ์ยิ่งขึ้นและการนำไปประยุกต์ใช้ด้านการศึกษาโดยเขาเขียนบทความวิจัยปฏิบัติการทางด้านการศึกษาซึ่งพัฒนามาจากงานของเลวิน (Lewin) และสร้างขึ้นเป็นหนังสือที่มีชื่อว่า “Action Research Planner” (Kemmis and McTaggart, 1988) โดย เคมมิสและแมคแทกการ์ทระบุจุดเน้นของการวิจัยปฏิบัติการว่าประกอบด้วย 17 ข้อ (Kemmis and Mc Taggart, 1988: 22-25) ดังนี้

1. เป็นวิธีการที่จะปรับปรุงการศึกษา (improve education) โดยการเปลี่ยนแปลงและเรียนรู้จากผลลัพธ์ของการเปลี่ยนแปลง
2. การมีส่วนร่วม (participatory) ในการทำวิจัย โดยไม่เพียงแต่จะสามารถใช้แนวทางปฏิบัติของบุคคลอื่นเป็นข้อมูลทฤษฎีแต่บุคคลที่ทำงานจะต้องปรับปรุงงานที่ตนปฏิบัติอยู่ด้วยตนเอง
3. การวิจัยปฏิบัติการพัฒนา โดยผ่านการสะท้อนกลับการทำงานของตนเองในลักษณะเกลียวสว่าน (self-reflective spiral) ซึ่งมีวงจรของการวางแผน การดำเนินการ (การใช้แผนงาน) การสังเกต (อย่างมีระบบ) การสะท้อนข้อมูลและหลังจากนั้นก็ย้อนกลับไปวางแผน การดำเนินการ การสังเกตและการสะท้อนข้อมูลเพื่อการวางแผนต่อไปใหม่ ซึ่งจะต้องดำเนินการตามขั้นตอนและมีระบบ โดยผ่านการกลั่นกรองวิพากษ์ วิเคราะห์จากกลุ่มผู้ดำเนินงานร่วมกัน
4. เป็นการร่วมมือกันทำงาน (collaborative) การวิจัยประเภทนี้ต้องมีความรับผิดชอบในการกระทำเพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้น ขยายขอบเขตของความร่วมมือระหว่างกลุ่มที่ทำงานด้วย กัน โดยตรงให้กว้างที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพื่อผลของการปฏิบัติที่จะตามมา
5. สร้างชุมชนการวิพากษ์ตนเอง (self-critical communities) ของคนที่เข้ามามีส่วนร่วมและร่วมมือกันทำงานในทุกขั้นตอนของกระบวนการวิจัย (การวางแผน การปฏิบัติงานตามแผน การสังเกตและการสะท้อนผล) โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะสร้างชุมชนของคนที่ได้รับผิดชอบในการให้ความกระจ่างด้วยตัวพวกเขาเองเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างเหตุการณ์ การปฏิบัติและผลลัพธ์ในสถานการณ์ของตนเอง และมีความเป็นอิสระจากข้อบังคับของสถาบันและบุคคล ซึ่งเป็นข้อจำกัดที่ว่าด้วยอำนาจทางด้านการศึกษาอย่างถูกกฎหมายและคุณค่าทางสังคม
6. เป็นกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ (systematic learning process) ที่บุคคลปฏิบัติกรตามเจตนาที่ไตร่ตรองดีแล้ว ซึ่งไม่ใช่การกระทำโดยบังเอิญหรือไม่มีแผนงาน แต่เป็นการใช้สติปัญญาอย่างรอบคอบเพื่อที่จะดำเนินการใดๆ ในการพัฒนาการศึกษาให้เป็นที่ยอมรับ

7. เกี่ยวข้องกับบุคคล ในการสร้างทฤษฎีที่เกี่ยวกับการปฏิบัติ สอบถามถึงความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องระหว่างเหตุการณ์ การกระทำและผลสืบเนื่องที่เกิดขึ้น ทำให้เข้าใจสภาพความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำและผลของการกระทำที่กระทบต่อชีวิตของเขา

8. เป็นการเปิดให้บุคคลทำการปฏิบัติตามแนวคิดของข้อสมมติเกี่ยวกับสถานที่ที่จะไปทดสอบ โดยเก็บรวบรวมกิจกรรมจากแนวปฏิบัติที่ผ่านมา ซึ่งมีความผิดพลาดมาตรวจสอบ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติในครั้งต่อไป

9. เป็นการเปิดใจกว้างในการรวบรวมเหตุการณ์ (หรือข้อมูล) โดยไม่เพียงแต่เก็บรายละเอียดที่จะอธิบายสิ่งที่จะเกิดขึ้นอย่างชัดเจนถูกต้องที่สุดเท่านั้น แต่จะรวบรวมและวิเคราะห์ด้วยตนเองพร้อมทั้งการตัดสินใจขาดปฏิบัติที่ตอบและความประทับใจกับสิ่งที่กำลังเกิดขึ้นในขณะนั้นด้วย

10. เป็นการเก็บเรื่องราวส่วนตัว ซึ่งสามารถจะบันทึกความก้าวหน้าและสะท้อนความคิดเห็นของเราเกี่ยวกับการเรียนรู้ 2 ชุดคู่ขนานกัน คือ การเรียนรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติที่เรากำลังศึกษาอยู่ และการเรียนรู้เกี่ยวกับกระบวนการของการศึกษา

11. เป็นกระบวนการทางการเมือง (political process) เพราะการวิจัยนี้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงที่จะมีผลต่อผู้อื่น ด้วยเหตุนี้การวิจัยเชิงปฏิบัติการจะทำให้เกิดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงทั้งในตัวของผู้วิจัยและผู้อื่นอีกด้วย

12. เกี่ยวข้องกับคน การเปลี่ยนแปลงแนวทางปฏิบัติที่จะเกิดความขัดแย้งระหว่างแนวทางใหม่กับแนวเดิมที่ได้รับการยอมรับในสถาบันอยู่แล้ว ด้วยการวิเคราะห์ในสถาบันนั้น นักวิจัยเชิงปฏิบัติการสามารถจะเข้าใจถึงรากฐานของการต่อต้านและความขัดแย้ง โดยมีการแข่งขันระหว่างการปฏิบัติ แนวคิดด้านการศึกษาและคุณค่าด้านองค์กรและการตัดสินใจ ซึ่งความเข้าใจเหล่านี้จะช่วยให้แก่นักวิจัยเชิงปฏิบัติการสามารถผ่านพ้นอุปสรรคและการต่อต้านนี้ไปได้

13. เริ่มต้นด้วยงานเล็กๆ โดยการทำงานผ่านกระบวนการของการเปลี่ยนแปลง ซึ่งอาจจะเป็นเพียงบุคคลเดียว ก็สามารถลงมือทำได้และขยายงานต่อไป เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

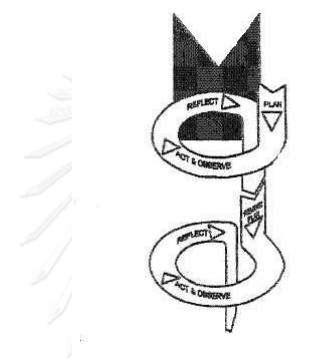
14. เริ่มต้นจากวงจรเล็กๆของการวางแผน การปฏิบัติ การสังเกตและการสะท้อนคิด ซึ่งจะช่วยให้นิยามประเด็นปัญหา แนวคิดและข้อตกลงเบื้องต้น ได้ชัดเจนขึ้น จนกระทั่งสามารถนิยามข้อคำถามที่มีอำนาจเพิ่มมากขึ้น สำหรับความก้าวหน้าของงาน

15. เริ่มจากผู้ทำงานร่วมมือกันในกลุ่มเล็กๆ แต่จะขยายวงกว้างเป็นชุมชนของกลุ่มวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม

16. ช่วยในการบันทึกความก้าวหน้าต่างๆ เช่น บันทึกการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมและการปฏิบัติ บันทึกการเปลี่ยนแปลงในสัมพันธภาพด้านสังคมและรูปแบบขององค์การซึ่งมีคุณลักษณะและข้อจำกัดในการปฏิบัติและบันทึกการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับวิจัยปฏิบัติการ

17. ช่วยในการให้เหตุผลในการทำงานของเราต่อคนอื่นๆ เพราะว่าเราสามารถแสดงให้เห็นถึงหลักฐานเชิงประจักษ์ว่าเรามีการรวบรวมและสะท้อนผลที่ได้อย่างไร ซึ่งสิ่งที่กระทำจะเป็นการสร้างสรรค์พัฒนา มีการทดสอบและตรวจสอบเหตุผลอย่างวิเคราะห์

การวิจัยเชิงปฏิบัติการ มีลักษณะเป็นเกลียว (spiral) ซึ่งมีกระบวนการอย่างต่อเนื่องของการวางแผน (plan) การปฏิบัติ (action) การสังเกต (observation) และการสะท้อนคิด (reflection) แสดงได้ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 วงจรวิจัยปฏิบัติการ (Kemmis and McTaggart, 1988 : 11)

จากภาพที่ 3 วงจรการวิจัยเชิงปฏิบัติการ มีรายละเอียด ดังนี้

การวางแผน (plan) ถูกสร้างเพื่อนำไปปฏิบัติ ซึ่งจะต้องเป็นการวางแผนที่มองไปข้างหน้า ที่เป็นปฏิกริยาของสังคมที่ไม่สามารถทำนายและคาดการณ์ว่าจะมีความเสี่ยงอะไรเกิดขึ้น การวางแผนโดยทั่วไปจะต้องมีความยืดหยุ่นเพียงพอในการปรับตัวต่อผลกระทบที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้ล่วงหน้าหรือข้อจำกัดที่เกิดขึ้น

การปฏิบัติ (action) ที่ได้มีการเตรียมการไว้อย่างรอบคอบและควบคุมความเปลี่ยนแปลงของการปฏิบัติ มีการรายงานอย่างวิเคราะห์หรือวิจารณ์ของการรับรู้การปฏิบัติและการปฏิบัติที่มีหลักการ สำหรับการพัฒนาการปฏิบัติในครั้งต่อไป การปฏิบัติเกิดจากการถูกชี้แนะจากการวางแผน ซึ่งเป็นการมองย้อนกลับถึงเหตุผลของการวางแผน แต่ในสภาพการณ์จริงการปฏิบัติไม่ได้มีความสมบูรณ์จากการควบคุมโดยการวางแผน ทั้งนี้เพราะในเวลาและสภาพจริงมีข้อจำกัดของนโยบายและวัสดุอุปกรณ์ การปฏิบัติเปรียบเสมือนของเหลวและมีการเคลื่อนที่อย่างต่อเนื่อง ดังนั้นจึงต้องมีการตัดสินใจโดยฉับพลันว่าอะไรคือสิ่งที่ควรจะทำและมี การตัดสินใจในกิจกรรมที่สามารถปฏิบัติได้จริง

การสังเกต (observation) เป็นการสังเกตผลกระทบของการปฏิบัติทั้งที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจ การสังเกตต้องมีความระมัดระวังทั้งนี้เพราะในสภาพจริงการปฏิบัติจะมีข้อจำกัด และในข้อจำกัดจะไม่มี ความชัดเจน ดังนั้นการสังเกตจะต้องมีการวางแผน เพื่อว่าจะได้เอกสารสำหรับการสะท้อนผลแต่จะต้องไม่แคบจนเกินไป การจัดกลุ่มการสังเกตและเครื่องมือวัดจะต้องมีเพียงพอ การสังเกตต้องมีความยืดหยุ่น ควรมีการบันทึกเปิดกว้างในสิ่งที่ไม่ได้คาดหวัง และมีการบันทึกในสิ่งที่สังเกตได้และรวบรวมข้อมูลการสังเกตไว้เป็นกลุ่ม

การสะท้อนคิด (reflection) เป็นการระลึกถึงการปฏิบัติที่ได้จากบันทึกการสังเกต การสะท้อนผลกลับเป็นการค้นหาเพื่อที่จะสามารถเข้าใจกระบวนการ ปัญหา ประเด็นปัญหาและข้อจำกัดในกลวิธีที่ปฏิบัติ การสะท้อนผลกลับมีจุดมุ่งหมายในการร่วมอภิปรายระหว่างผู้ร่วมงาน การสะท้อนคิดของกลุ่มจะนำไปสู่การสร้างใหม่ของความหมายในสถานการณ์ของสังคมนั้นๆและเป็นพื้นฐานของการปรับปรุงแผนใหม่

สรุป การวิจัยปฏิบัติการได้ถูกนำมาใช้และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จนกระทั่งเคมมิสและแมคแทกการ์ท (Kemmis and McTaggart, 1982) ชาวออสเตรเลียได้เสนอกระบวนการวิจัยปฏิบัติการที่มีรูปแบบสมบูรณ์ยิ่งขึ้นและการนำไปประยุกต์ใช้ด้านการศึกษา โดยเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง ลักษณะเป็นเกลียวที่มีการเคลื่อนไหวเป็นวงจรรอบอย่างต่อเนื่อง ของการวางแผน การปฏิบัติ การสังเกตและการสะท้อนคิด โดยไม่ได้มีการหยุดนิ่งในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่ง

สำหรับชื่อเรียกของคำว่า การวิจัยในชั้นเรียน นักวิชาการได้มีการใช้ชื่อเรียกที่หลากหลายดังนี้

สุวิมล ว่องวาณิช (2553: 20) ระบุว่ามีการใช้คำต่างๆ ดังนี้ 1) การวิจัยปฏิบัติการ (action research) ซึ่งเขียนเป็นคำกว้างๆ การวิจัยในชั้นเรียนเป็นการวิจัยประเภทเชิงปฏิบัติการ (action research) คือ เป็นการวิจัยควบคู่กับการปฏิบัติงานจริงและทำวิจัยในชั้นเรียน จึงเรียกว่า การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (Classroom Action Research : CAR) แต่ถ้าต้องการระบุให้เจาะจงว่าเป็นการวิจัยปฏิบัติการที่อยู่ในบริบทของการศึกษา จะใช้คำว่า 2) action research in education หรือ educational action research หรือ action research in classroom 3) การวิจัยในชั้นเรียน (Classroom Research : CR) (สุวัฒนา สุวรรณเขตนิกม, 2538 ; พิมพ์นธ์ เดชะคุปต์, 2544: 143 ; วิจิต สุรัตน์เรืองชัย, 2546: 32 ; นพเก้า ณ พัทลุง, 2548: 3) 4) การวิจัยของครูหรือการวิจัยโดยครู (teacher research หรือ teacher-research) (นพเก้า ณ พัทลุง, 2548: 2) 5) การสะท้อนคิดด้วยตนเอง (self reflective enquiry) เป็นคำที่บ่งบอกถึงการแสวงหาความรู้โดยตัวครูเอง เป็นผู้สะท้อนผล ซึ่งถือเป็นขั้นตอนสำคัญของการวิจัยปฏิบัติการและทำให้การวิจัยปฏิบัติการต่างไป

จากการวิจัยทางด้านวิชาการอื่น และ 6) การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน เป็นการนำวิจัยเชิงปฏิบัติการมาใช้ในการเรียนการสอน (วิชิต สุรัตน์เรืองชัย, 2546: 32)

ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียน

แมทธิเทิล (Mattetal, 2010:1) ได้ระบุความหมายของการวิจัยในชั้นเรียน คือ การสืบค้นอย่างเป็นระบบโดยมีจุดมุ่งหมายของการรายงานการปฏิบัติในสถานการณ์นั้นๆ โดยเฉพาะ ซึ่งเป็นวิธีการของผู้สอนในการค้นหงานที่ดีที่สุดในห้องเรียนของเขา

ธีระชัย ปุณฺณโชติ (2532: 8) ให้ความหมายการวิจัยในชั้นเรียน คือ การหาความรู้หรือวิธีการใหม่ๆ หรือ สื่อการเรียนการสอนเพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ของการเรียนการสอนในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพของการเรียนการสอนหรือเพื่อแก้ปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการเรียนโดยอาศัยวิธีทางวิทยาศาสตร์

กรมวิชาการ (2542: 7) ได้ให้ความหมายการวิจัยในชั้นเรียน คือ กระบวนการที่ครูศึกษาค้นคว้า เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนที่ตนรับผิดชอบ จุดเน้นของการวิจัยในชั้นเรียนคือการแก้ปัญหาหรือพัฒนากระบวนการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ ดังนั้นการวิจัยในชั้นเรียนเป็นการศึกษาและวิจัยควบคู่กับการจัดการเรียนการสอน เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบหรือพัฒนาการสอนของตนเองและเพื่อเผยแพร่ผลการวิจัยให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่นต่อไป

พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์, พเยาว์ ยินดีสุขและราเชน มีศรี (2544: 9) ระบุว่าการศึกษาวิจัยในชั้นเรียน คือ การใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ค้นคว้า เพื่อสร้างความรู้ใหม่ทางการศึกษา เช่น วิธีสอน เทคนิคการสอน รูปแบบการสอนใหม่ หลักการสอนใหม่และสิ่งประดิษฐ์ใหม่ทางการศึกษา คือ สื่อการเรียนการสอน เช่น ชุดการเรียน แบบฝึก แบบฝึกหัด โปรแกรมการเรียน ความรู้และสิ่งประดิษฐ์ใหม่ที่ได้จากการวิจัย ผ่านการตรวจสอบอย่างมีระบบ

สุพักตร์ พิบูลย์ (2544: 21) ระบุว่าการศึกษาวิจัยในชั้นเรียน จัดเป็นการวิจัยปฏิบัติการชนิดหนึ่ง เป็นการดำเนินการวิจัยของครูผู้สอน เพื่อแก้ปัญหการเรียนการสอนที่พบอยู่

สุวัฒนา สุวรรณเขตนิคม (2544: 16) ระบุว่าการศึกษาวิจัยในชั้นเรียน คือ กระบวนการแสวงหาความรู้อันเป็นความจริงที่เชื่อถือได้ในเนื้อหา เกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อของนักเรียนในบริบทของชั้นเรียน

นพเก้า ฦ พัทลุง (2548: 3) ระบุว่า การวิจัยในชั้นเรียน คือ การวิจัยเชิงปฏิบัติการที่กระทำในบริบทของชั้นเรียน ซึ่งเป็นกระบวนการศึกษา เพื่อเน้นการพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียนของตน

กิตติพร ปัญญาภิญโญผล (2549: 51) ให้ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียน คือ การศึกษาค้นคว้าอย่างมีระบบและกระบวนการที่เชื่อถือได้ โดยผู้สอนจะทำพร้อมๆกับการปฏิบัติการสอน ด้วยการใช้วิธีการแก้ปัญหา มุ่งปรับปรุงเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนในชั้นเรียนของตน ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพและปรับปรุงผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

สุวิมล ว่องวาณิช (2553 : 21) ให้ความหมายการวิจัยในชั้นเรียน คือการวิจัยที่ทำโดยผู้สอนในชั้นเรียน เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนและนำผลมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนหรือส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้อันของผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน เป็น การวิจัยมีต้องทำอย่างรวดเร็ว นำผลไปใช้ทันทีและสะท้อนข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่างๆในชีวิตประจำวันของตนเองให้ทั้งตนเองและกลุ่มเพื่อนร่วมงานได้มีโอกาสวิพากษ์ อภิปราย แลกเปลี่ยน เรียนรู้ในแนวทางที่ปฏิบัติและผลที่เกิดขึ้น เพื่อการพัฒนาการเรียนรู้อันทั้งผู้สอนและผู้เรียน

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง การวิจัยเชิงปฏิบัติการที่กระทำในบริบทของชั้นเรียน โดยผู้สอนในชั้นเรียนจะมีการศึกษาค้นคว้าอย่างมีระบบ ด้วยกระบวนการที่เชื่อถือได้ และจะทำพร้อมๆกับการปฏิบัติการสอน โดยมีการสะท้อนข้อมูล มีการวิพากษ์ อภิปราย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในแนวทางที่ปฏิบัติและผลที่เกิดขึ้น ทั้งนี้เพื่อแก้ปัญหา ปรับปรุงเปลี่ยนแปลง พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนในชั้นเรียนของตน ส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนรู้อันของผู้สอนและผู้เรียน

ความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน

ความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน (กรมวิชาการ, 2542: 3 ; พิมพันธ์ เดชะคุปต์, พเยาว์ ยินดีสุขและราชน มีศรี, 2544: 10 ; สุวัฒนา สุวรรณเขตนิยม, 2544: 16 ; สุวิมล ว่องวาณิช, 2553 : 24-25) มีรายละเอียดดังนี้

1. ให้โอกาสในการสร้างองค์ความรู้ ทักษะการวิจัย การประยุกต์ใช้ การตระหนักถึงทางเลือกที่เป็นไปได้
2. สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ นอกเหนือจากการเปลี่ยนแปลงหรือสะท้อนผลการทำงาน
3. ช่วยพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพและเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง
4. ช่วยให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเกิดการเปลี่ยนแปลงผ่านกระบวนการวิจัยในที่ทำงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อองค์กรเนื่องจากนำไปสู่การปรับปรุง เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติและการแก้ปัญหา
5. พัฒนาหลักสูตรและปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนด้วยการวิจัย

6. การวิจัยเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติ ทำให้กระบวนการวิจัยมีความเป็นประชาธิปไตย ทำให้เกิดการยอมรับในความรู้ของผู้ปฏิบัติ
7. ช่วยตรวจสอบวิธีการทำงานของครูที่มีประสิทธิผล
8. เป็นการแสดงความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ด้วยการเผยแพร่ความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติ
9. สร้างองค์ความรู้และ/หรือนวัตกรรมทางการจัดการเรียนการสอนที่เป็นจริงเกิดขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน
10. นักเรียนจะมีการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
11. ผลจากการทำวิจัยในชั้นเรียนจะช่วยให้ครูได้ตัวบ่งชี้ที่เป็นรูปธรรมของผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน อันจะนำมาซึ่งความรู้ในงานและความปิติสุขในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องของครู
12. ช่วยทำให้การทำงานเป็นระบบ เห็นภาพของงานตลอดแนว มีการตัดสินใจที่มีคุณภาพ เพราะจะมองเห็นทางเลือกต่างๆ ได้กว้างขวางและลึกซึ้งขึ้น

เป้าหมายของการวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยในชั้นเรียนมีเป้าหมายที่สำคัญ คือ การค้นหาแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เป็นการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้เกิดผลดีที่สุดด้วยตัวครูเอง (พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์, 2544) ได้สร้างองค์ความรู้และเรียนรู้สิ่งต่างๆ ที่ได้จากการวิจัยในชั้นเรียน ได้นำเสนอหลักสูตรและการเรียนการสอนรูปแบบใหม่ๆ มีการพัฒนาผู้เรียนและผู้สอนให้เป็นผู้ที่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องและมีโอกาสปรึกษาหารือเกี่ยวกับการสอนกับเพื่อนร่วมงาน (นพเก้า ฌ พัทลุง, 2548: 6)

ประโยชน์ของการวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยในชั้นเรียนมีประโยชน์ (สุวิมล ว่องวาณิช, 2543: 166-167 ; พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์, พเยาว์ ยินดีสุขและราชน มีศรี, 2544: 9 ; Mettetal, 2010) ดังนี้

1. นำผลการค้นพบเป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ตามเป้าหมาย
2. พัฒนาครูให้เป็นผู้สร้างความรู้เป็น มีการพัฒนาตนเอง ทำให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ
3. การวิจัยในชั้นเรียนทำให้เข้าใจการสอนอย่างลึกซึ้งและสามารถพัฒนาการสอนได้อย่างต่อเนื่อง
4. การวิจัยในชั้นเรียนช่วยทำให้เกิดมุมมองใหม่สำหรับการตรวจสอบการสอนของผู้สอน เกิดการเรียนรู้วิธีการสอนจากการทำวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งเป็นสิ่งที่น่าสนใจ ทำทนาย

ลักษณะสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยในชั้นเรียนเป็นกระบวนการที่มีเป้าหมาย เพื่อหาวิธีการที่ใช้ได้ผลกับผู้เรียน และช่วยค้นหาวิธีการแก้ปัญหาโดยการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน ไม่ได้มุ่งเน้นสร้างผลงานวิจัยเพื่อพิมพ์เผยแพร่ในวารสารวิชาการ นอกจากนี้การวิจัยในชั้นเรียนสามารถทำได้แบบเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ ผู้สอนอาจทำวิจัยคนเดียวหรือร่วมมือกับนักวิชาการจากสถาบันหรือหน่วยงานต่างๆได้ (สุริมล ว่องวานิช, 2553: 28) ลักษณะสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน จะออกแบบการศึกษาอย่างเป็นระบบ และมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มเข้าใจของความสัมพันธ์ระหว่างการสอนและการเรียนรู้ (Cross, 1990: 136 cited in Angelo, 1991: 8) การดำเนินงานวิจัยในชั้นเรียนต้องมีการดำเนินงานที่เป็นวงจรต่อเนื่อง มีกระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วมและเป็นกระบวนการที่เป็นส่วนหนึ่งของการทำงานปกติ เพื่อให้ได้ข้อค้นพบเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาที่สามารถปฏิบัติได้จริง กล่าวคือ ในขณะที่กิจกรรมการเรียนการสอนกำลังดำเนินอยู่ ต้องมีการวิจัย เพื่อแสวงหาวิธีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างเรียนและทำการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาผู้เรียนควบคู่กันไป กิจกรรมการเรียนการสอน การวิจัยและการพัฒนาจึงเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานพร้อมกันในการทำงานปกติ

ลักษณะของงานวิจัยในชั้นเรียนจะแตกต่างจากงานวิจัยเชิงวิชาการ ซึ่งงานวิจัยเชิงวิชาการมีเป้าหมายการค้นหา มุ่งสร้างความรู้ทั่วไป โดยจะใช้ความรู้ของการออกแบบวิธีวิจัย มีเทคนิคการสุ่มกลุ่มตัวอย่างและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ มีการตีพิมพ์เผยแพร่ ส่วนการวิจัยในชั้นเรียน เป็นการดำเนินการที่ต่อเนื่องของการทำงานในห้องเรียน โดยมีกลุ่มที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย ซึ่งเป็นผู้เรียนในห้องเรียน มีเป้าหมายมุ่งสร้างความรู้เฉพาะในห้องเรียน งานวิจัยอาจจะถูกตีพิมพ์หรือไม่ก็ได้ (Cross, 1996: 9) ผู้วิจัยจะเป็นผู้สอนที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชานั้นๆเข้าใจลักษณะของผู้เรียน มีทักษะในการแก้ปัญหาและมีข้อผูกพันที่จะพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (Angelo, 1991: 8) การวิจัยในชั้นเรียนจะเป็นจุดกึ่งกลางของการสะท้อนของผู้สอน (teacher reflection) กับ การวิจัยทางการศึกษา (traditional education research) โดยที่เป็นรูปแบบทางการน้อยกว่าและควบคุมน้อยกว่าการวิจัยเชิงวิชาการ ผู้สอนจะใช้ข้อมูลที่ได้จากห้องเรียนมาใช้เพื่อที่จะตอบคำถามเกี่ยวกับการเรียนการสอนในห้องเรียน (Mettetal, 2010) ซึ่งการวิจัยในชั้นเรียนเป็นการวิจัยที่เฉพาะเจาะจงและต่างจากการวิจัยทางการศึกษาทั่วไปหรือการวิจัยเชิงวิชาการ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบลักษณะของการทำวิจัยในชั้นเรียนกับการวิจัยเชิงวิชาการ (สุวิมล ว่องวานิช, 2553: 30-31)

ประเด็น	การวิจัยในชั้นเรียน (Classroom action research)	การวิจัยเชิงวิชาการ (Academic research)
1. เป้าหมาย	มุ่งสร้างความรู้เฉพาะเพื่อใช้ในห้องเรียน	มุ่งสร้างข้อความรู้ทั่วไป ซึ่งสามารถสรุปอ้างอิงได้
2. ผู้วิจัย	ดำเนินการโดยผู้สอนในห้องเรียน มีลักษณะการวิจัยแบบร่วมมือ (collaborative research)	ดำเนินการโดยนักวิชาการหรือนักการศึกษาในมหาวิทยาลัยที่ไม่ได้ปฏิบัติการในห้องเรียน
3. วงจรการวิจัย	ใช้วงจรการวิจัยแบบ PAOR ประกอบด้วย 1) การวางแผนหลังจากที่วิเคราะห์และกำหนดประเด็นปัญหาที่ต้องการแก้ไข (plan) 2) การปฏิบัติตามแผนที่กำหนด (act) 3) การสังเกตผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน (observe) 4) การสะท้อนกลับ (reflect)	ใช้วงจรการวิจัยแบบกำหนดปัญหา ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง ออกแบบการวิจัย (กำหนดประชากร กลุ่มตัวอย่าง สร้างเครื่องมือ เก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล) สรุปและอภิปรายผลการวิจัย
4. วิธีการวิจัย	ไม่เน้นการกำหนดกรอบแนวคิดทฤษฎีแต่ใช้ประสบการณ์ของผู้สอน ไม่เน้นแบบแผนการวิจัยมาก	ยึดแบบแผนการวิจัย มีการกำหนดกรอบแนวคิดทฤษฎี ตรวจสอบและพัฒนาทฤษฎี
5. การกำหนดวิธีการแก้ไขปัญหา	อาศัยประสบการณ์ของผู้สอนที่ทำวิจัย	อิงทฤษฎีหรือมีผลการวิจัยรองรับ
6. กลุ่มเป้าหมายที่ต้องทำวิจัย	ผู้เรียนในห้องเรียน อาจเป็นรายคน / รายห้อง	กลุ่มผู้เรียนที่เป็นตัวแทนประชากร
7. ข้อมูลวิจัย	ผู้สอนเป็นผู้เก็บข้อมูล ใช้วิธีการสังเกตหลักฐานการแสดงพฤติกรรมของผู้เรียน	อาจใช้วิธีการเก็บข้อมูลแบบเดียวกับการวิจัยในชั้นเรียน แต่โอกาสใกล้ชิดกับแหล่งข้อมูลผู้เรียนจะมีน้อย

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ประเด็น	การวิจัยในชั้นเรียน (Classroom action research)	การวิจัยเชิงวิชาการ (Academic research)
8. การวิเคราะห์ข้อมูล	ไม่เน้นการวิเคราะห์ด้วยสถิติขั้นสูง	ส่วนใหญ่ใช้วิธีการวิเคราะห์ทางสถิติเน้นการสรุปอ้างอิง
9. การอภิปรายแลกเปลี่ยนความหมาย ข้อค้นพบจากการวิจัย	อาจารย์ผู้สอนที่ทำวิจัยและเพื่อนอาจารย์มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การวิจัยร่วมกัน มีการถกอภิปรายถึงวิธีการแก้ปัญหาที่ใช้ และผลที่เกิดขึ้น	นักวิจัยอภิปรายภายใต้กรอบทฤษฎี ที่ใช้ในการวิจัยและใช้ความคิดเห็นของผู้วิจัยประกอบการอภิปราย
10. ช่วงเวลาในการทำวิจัย	ทำเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอนและทำอย่างรวดเร็ว เพื่อให้สามารถทดลองใช้ผลตามแนวทาง ที่อาจารย์ผู้ทำวิจัยตัดสินใจจะใช้	เป็นนักวิจัยที่เฝ้าสังเกตหรือเก็บข้อมูลอยู่ห่างๆ แม้จะมีโอกาสเข้าไปทำในห้องเรียนแต่ก็จะถอยห่างออกมา การวางแผนการวิจัยอาจต้องใช้เวลาานกว่าการวิจัยในชั้นเรียน
11. การใช้ผลการวิจัย	นำผลไปใช้แก้ปัญหาในห้องเรียนทันทีและตรวจสอบผลที่เกิดขึ้น ไม่มุ่งเพื่อนำไปใช้ใน วงกว้าง ไม่เน้นการตีพิมพ์เผยแพร่เป็นบทความวิชาการ	ผลการวิจัยอาจไม่ได้นำไปใช้ทางปฏิบัติจริง แต่อาจมีการตีพิมพ์เผยแพร่เป็นบทความวิจัยหรือบทความทางวิชาการ

นอกจากนี้ครอสและสแตดีแมน (Cross and Steadman, 1996c cited in Gaeddert, 2002: 340) ได้ระบุลักษณะของงานวิจัยในชั้นเรียน ดังนี้

1. ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (learner centered) จุดมุ่งหมายสูงสุด เพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยผู้สอนจะค้นหา ปรับปรุงวิธีการปฏิบัติการสอนในการตอบสนองความต้องการของผู้เรียน
2. ครูเป็นผู้ชี้แนะ (teacher directed) ผู้สอนไม่เพียงแต่ใช้ความรู้ทางการวิจัยเท่านั้น แต่จะต้องมีความกระตือรือร้นในการค้นหาความจริงผ่านประสบการณ์
3. ทำงานร่วมกัน (collaborative) ผู้เรียนและครูช่วยกันวินิจฉัย วิเคราะห์และอธิบายวิธีการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ดีที่สุด

4. บริบทเฉพาะเจาะจง (context specific) จุดมุ่งหมายไม่ได้มุ่งประเด็นไปที่ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการเรียนการสอนแต่เป็นการค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของครูกับผู้เรียนที่อยู่ในบริบทนั้นๆ

5. นำไปปฏิบัติได้จริงและตรงประเด็น (practical and relevant) วิจัยจะต้องมีประโยชน์ต่อครูทั้งทางด้านความรู้และการปฏิบัติ โครงการวิจัยจะให้ครูจะเป็นผู้เลือก จากคำถามของครูที่เกี่ยวกับชั้นเรียน

6. มีความต่อเนื่อง (continual) ข้อเสนอแนะจากการค้นพบของนักวิจัยจะกลายเป็นการทดลองในการจัดการสอนครั้งต่อไป วิจัยในชั้นเรียนจะเป็นกระบวนการที่เพิ่มขึ้นมากกว่าผลลัพธ์ที่สิ้นสุด

รูปแบบของการวิจัยในชั้นเรียน

สุวัฒนา สุวรรณเขตนิคม (2538, 2544) ระบุว่าการศึกษาวิจัยในชั้นเรียนนั้นมีลักษณะเฉพาะที่เป็นการวิจัยเพื่อพัฒนางานการจัดการเรียนการสอน รูปแบบการวิจัยในชั้นเรียนนั้นเป็นโปรแกรมการวิจัย (Research Program) แบบการวิจัยและการพัฒนา (Research and Development) โดยเน้นสาระความรู้ที่เป็นประโยชน์ในการเข้าใจสภาพปัญหาและวิธีการแก้ไข ตลอดจนนวัตกรรมในการพัฒนางานตามสภาพที่เป็นจริง ในกระบวนการของการพัฒนางานมีขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาที่ต้องการหรือกำหนดสภาวะ ที่เรียกว่าพัฒนาแล้วให้ชัดเจน

2. การประเมินสภาวะเริ่มต้นและการดำเนินการพัฒนาต่างๆและปรับปรุงแก้ไขไปเรื่อยๆ โดยมีขั้นตอนย่อย คือ

2.1 การพิจารณาทางเลือกต่างๆ ในการเปลี่ยนแปลงจากสภาวะเริ่มต้นไปสู่สภาวะเป้าหมาย

2.2 การประเมินทางเลือกต่างๆ เพื่อตัดสินทางที่ดีที่สุดและเหมาะสมที่สุดในการพัฒนา

2.3 การดำเนินการพัฒนาตามแผนของทางเลือกที่เลือกไว้

2.4 การติดตามกำกับและประเมินการดำเนินงาน เพื่อให้รู้ว่าการพัฒนา กำลังเป็นไปในทิศทางและลักษณะที่ต้องการใช้หรือไม่และเพื่อรู้ว่าจะต้องปรับเปลี่ยนอะไรอีก เพื่อให้ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผลจากขั้นตอนนี้จะนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาแผนดำเนินการในระยะต่อไป

2.5 การดำเนินการพัฒนาตามแผน ฉบับที่ปรับปรุง

2.6 ติดตามกำกับและประเมินการทำงานตามแผนฉบับปรับปรุง

3. การประเมินผลรวม เพื่อดูการพัฒนาว่าบรรลุเป้าหมายเพียงใด

สำหรับการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยนำกระบวนการพัฒนามาพิจารณาร่วมกับ โปรแกรมการวิจัยในชั้นเรียน จะมีการทำวิจัยอย่างน้อย 3 ระยะ (สุวัฒนา สุวรรณเขตนิกม, 2538) ดังนี้

ระยะแรก เป็นการวิจัยเพื่อวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาของการเรียนและการจัดการเรียนการสอน การวิจัยในระยะนี้ ครูควรมองภาพเป้าหมายของการพัฒนาซึ่งอาจมีลักษณะเป็นขั้นหรือเส้นพัฒนาการของผู้เรียนในด้านต่างๆ ให้ชัดเจน ความรู้ส่วนนี้จะมาจากการศึกษาเอกสาร หลักสูตร คู่มือการสอน แบบเรียนต่างๆ เป้าหมายของการพัฒนา และเส้นพัฒนาการนี้จะเป็นการรอบทฤษฎีที่สำคัญที่จะใช้เป็นเกณฑ์หรือเป็นกรอบในการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาอันเป็นสถานะเริ่มต้นก่อนการพัฒนา (baseline)

การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหานี้ อาจใช้การวิจัยเข้าสำรวจโดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิในระบบข้อมูลของห้องเรียนและในโรงเรียนที่มีอยู่แล้ว เช่นคะแนนผลการเรียน และข้อมูลต่างๆ จากสมุดพก ข้อมูลจากหน่วยแนะแนวและฝ่ายกิจการนักเรียนของโรงเรียน หรือข้อมูลภูมิหลังของนักเรียนที่โรงเรียนได้บันทึกไว้แล้วเป็นต้น นอกจากนี้ นักวิจัยยังอาจทำการศึกษากรณี (Case study) นักเรียนกลุ่มต่างๆ ที่น่าสนใจ เพื่อให้ได้ภาพที่ถูกต้องครบถ้วนของสถานะเริ่มต้นของปัญหาในการเรียนและการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง อันจะนำไปสู่ทางเลือกต่างๆ ในการแก้ไขปัญหา

ระยะที่สอง เป็นการวิจัยเพื่อทดลองวิธีการพัฒนา หรือนวัตกรรมทางการเรียนการสอน จากผลการวิจัยในระยะที่ 1 นักวิจัยจะสามารถระบุปัญหาจริงที่สมควรได้รับการแก้ไขและพัฒนาทางเลือกในการแก้ไขโดยใช้วิธีการจัดการเรียนการสอนแบบใหม่หรือการใช้นวัตกรรมเข้ามาช่วยในการจัดกิจกรรม

การวิจัยระยะที่สองนี้ นักวิจัยจะสร้างวิธีการและเครื่องมือหรือนวัตกรรมที่จะใช้ในการพัฒนาแล้วทำการศึกษาคุณภาพของวิธีการหรือนวัตกรรม ดังกล่าวใน 2 ลักษณะ คือ 1) เป็นการศึกษาคุณภาพ โดยการพัฒนาความเหมาะสมตามเหตุผล ซึ่งอาจขอความร่วมมือจากเพื่อนครูศึกษานิเทศก์ และผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้นช่วยพิจารณาความเหมาะสม และ 2) เป็นการทดลองใช้สอนนักเรียน ซึ่งรูปแบบของการทดลองในระยะนี้ อาจเป็นแบบการทดลองกลุ่มเดียวโดย มีการสังเกตพฤติกรรมเริ่มต้นของนักเรียนในช่วงเวลาหนึ่งแล้วทดลองใช้นวัตกรรมหรือวิธีการสอนที่สร้างขึ้นใหม่ แล้วสังเกตพฤติกรรมสิ้นสุดอีกระยะหนึ่ง ต่อจากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการสังเกตพฤติกรรมเริ่มต้นมาเปรียบเทียบกับพฤติกรรมสิ้นสุด เพื่อวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของนักเรียนว่า เป็นไป

ตามที่คาดหวังไว้หรือไม่ แบบการทดลองในช่วงนี้มักเป็นแบบอนุกรมเวลา (Time Series Design) ผลจากการทดลองในระยะแรกนี้จะทำให้ครุณักวิจัยทราบ่วิธีการนี้จะใช้ได้ดีหรือไม่เพียงไรและจะต้องมีการปรับปรุงแก้ไขอย่างไร หลังจากนั้นก็จะปรับปรุงแก้ไขและทดลองใหม่จนผลการทดลองบ่งชี้ว่าสามารถพัฒนานักเรียนได้ตามที่คาดหวัง

ระยะที่สาม เป็นระยะที่ครุณักวิจัย ต้องการพิสูจน์ความจริงที่ถูกต้องมากยิ่งขึ้นเกี่ยวกับผลหรือวิธีการหรือนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นมา ต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ในขั้นนี้ครูจะทำการวิจัยเชิงทดลอง โดยจะมีกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง มีการควบคุมตัวแปรแทรกซ้อนต่างๆให้มากขึ้น เพื่อให้ผลการพิสูจน์มีความตรงภายนอกมากยิ่งขึ้น และควรทำการทดลองในหลายๆบริบท

วัลลภ กัณฑ์ทรัพย์ (2539: 20) ได้จำแนกรูปแบบการวิจัยในชั้นเรียนออกเป็น 5 ประเภท ดังนี้

1. การวิจัยสำรวจ เป็นการศึกษาลักษณะความเป็นจริงตามสภาพในเรื่องต่างๆ เพื่อมุ่งรวบรวมข้อมูลและรายงานลักษณะที่มีอยู่ในสถานการณ์นั้นๆ เช่น สำรวจปัญหาการเรียนการสอน
2. การวิจัยหาความสัมพันธ์ เป็นการศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไปว่าสัมพันธ์กันหรือไม่มีอิทธิพลกันหรือไม่
3. การวิจัยเปรียบเทียบ เป็นการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบระหว่างตัวแปรตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไปว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่
4. การวิจัยทดลอง ซึ่งมี 2 ประเภท คือ การทดลองในสนามและการทดลองในสภาพธรรมชาติ เช่น ทดลองกับนักเรียนขณะเรียนอยู่ในห้องเรียนปกติและทดลองในห้องปฏิบัติการ ซึ่งสามารถจะจัดและควบคุมตัวแปรต่างๆได้ตามความต้องการ
5. การวิจัยทดลองและพัฒนา เป็นการศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลงานที่ต้องการพัฒนา มีการสร้างผลงานบนฐานของผลการวิจัย นำผลงานที่สร้างขึ้นไปทดสอบภาคสนามที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับที่นำไปใช้จริงและมีการแก้ไขผลงาน เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องจากที่ได้พบในการทดสอบภาคสนาม จนกระทั่งผลงานที่สร้างขึ้น บรรลุวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมที่กำหนดไว้

กระบวนการวิจัยในชั้นเรียน

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน นักวิชาการได้เสนอกระบวนการ ต่างๆ ไว้ดังนี้

เคมมิสและแมคแทกการ์ท (Kemmis and McTaggart, 1982) ได้เสนอกระบวนการวิจัยปฏิบัติการที่นำไปประยุกต์ใช้ด้านการศึกษา ซึ่งเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง ที่เป็นวงจร PAOR แบบขดลวด (spiral) ประกอบด้วย

การวางแผน (plan) เพื่อนำไปปฏิบัติ การปฏิบัติ (action) ที่ได้มีการเตรียมการไว้ อย่างรอบคอบและควบคุมความเปลี่ยนแปลงของการปฏิบัติ มีการรายงานอย่างวิเคราะห์วิจารณ์ของ การรับรู้การปฏิบัติ, การสังเกต (observation) ถึงผลกระทบที่เกิดขึ้น โดยมีเครื่องมือการบันทึกสิ่งที่ สังเกตได้และรวบรวมข้อมูลการสังเกต และการสะท้อนผล (reflection) เป็นการค้นหาเพื่อที่จะ สามารถเข้าใจกระบวนการ ปัญหา ประเด็นปัญหาและข้อจำกัดในกลวิธีที่ปฏิบัติ การสะท้อนผลกลับมี จุดมุ่งหมายในการร่วมอภิปรายระหว่างผู้ร่วมงาน เพื่อนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานของการปรับปรุงแผน ใหม่

เมททีเทล (Mattetal, 2010) ได้ระบุกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนมี 7 ขั้นตอน โดยที่ ผู้สอนอาจจะทำโครงการเล็กๆ ภายใน 1 ภาคการศึกษา ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดคำถาม ซึ่งคำถามที่มีคุณภาพ ประกอบด้วย 3 หลัก ใหญ่ คือ 1) คำถามจะบ่งบอกสถานการณ์ที่สำคัญในห้องเรียน 2) การค้นพบในการวิจัยจะนำไปสู่การ ปฏิบัติ เช่น มีการเปลี่ยนแปลงกลวิธีการสอน และ3) คำถามควรจะนำไปสู่โครงการที่สามารถกระทำได้ ในระยะเวลาและงบประมาณที่มี

ขั้นตอนที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยจะต้องมีข้อมูลภูมิหลังของคำถาม ที่ตั้งไว้ อาจจะต้องมีการทบทวนจากแหล่งข้อมูลที่ตีพิมพ์เพิ่มเติม เช่น จากหนังสือเกี่ยวกับการสอน หรือ ฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งข้อมูลอาจจะช่วยผู้สอนในการตั้งคำถามและเลือกวิธีการวิจัย

ขั้นตอนที่ 3 วางแผนการวิจัย

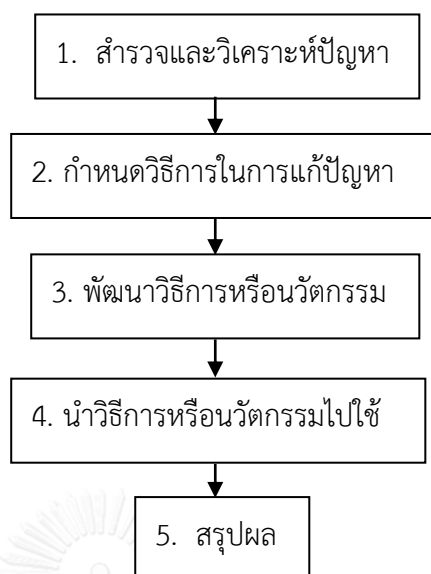
ขั้นตอนที่ 4 รวบรวมข้อมูล อาจจะเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ เช่น คะแนนสอบ ผลการเรียน หรือข้อมูลเชิงคุณภาพ เช่น การสนทนากลุ่มหรือการอภิปรายในห้องเรียน

ขั้นตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 6 นำผลที่ได้ไปปฏิบัติ ผลการค้นพบจากการวิจัยจะช่วยในการ ตัดสินใจของผู้สอน และถ้าหากว่ากลวิธีใหม่ที่ค้นพบมีการเพิ่มการเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้สอนก็จะ สามารถดำเนินการใช้ได้อย่างต่อเนื่องในบริบทนั้นๆ แต่ถ้ากลวิธีใหม่ที่นำมาใช้ไม่ได้ทำให้การเรียนรู้ ของผู้เรียนเพิ่มมากขึ้น ผู้สอนอาจจะต้องกลับมาใช้กลวิธีอย่างเก่าหรือต้องมีการค้นหากลวิธีใหม่ อย่าง ต่อเนื่อง

ขั้นตอนที่ 7 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยการจัดเวทีการสนทนา เพื่ออภิปรายผล ที่ค้นพบจากการทำวิจัยในชั้นเรียน

กรมวิชาการ (2542: 7) ระบุว่า การทำวิจัยในชั้นเรียน มีเป้าหมายที่สำคัญอยู่ที่ พัฒนาการจัดการเรียนการสอน ลักษณะของการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action research) ซึ่งมีกระบวนการวิจัย ตามขั้นตอน ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 ขั้นตอนของกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนของกรมวิชาการ (กรมวิชาการ, 2542 : 7)

จากกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน ดังภาพที่ 4 มีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สำรวจและวิเคราะห์ปัญหา

การสำรวจและวิเคราะห์ปัญหา เป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญในการวางแผนแก้ปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ทั้งนี้เพราะการมองเห็นปัญหาอย่างชัดเจนจะทำให้ผู้สอนพบปัญหาที่จะต้องแก้ไขหรือพัฒนา สามารถดำเนินการสอนได้สอดคล้องกับเป้าหมายที่ควรจะเป็น ซึ่งปัญหาคือความแตกต่างของสิ่งที่คาดหวังกับสิ่งที่เป็นจริงหรือความไม่สอดคล้องระหว่างสภาพที่เกิดขึ้นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น และจากความหมายของปัญหา สามารถแบ่งได้เป็น 3 ประเภท ได้แก่ ปัญหาเชิงแก้ไขปรับปรุง ปัญหาเชิงป้องกันและปัญหาเชิงพัฒนา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550) ซึ่งวิธีการวิเคราะห์ปัญหา สามารถดำเนินการได้หลายลักษณะ เช่น การวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การตรวจแบบฝึกหัด การสำรวจพฤติกรรมของผู้เรียน การสังเกตของครู เป็นต้น (กรมวิชาการ, 2542 : 8) หรือถ้าวิเคราะห์ปัญหาอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย องค์ประกอบ 4 ส่วน คือ ปัจจัย กระบวนการ ผลผลิตและผลกระทบ ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลซึ่งกันและกัน โดยที่ปัญหาระดับปัจจัยเป็นสาเหตุของปัญหาระดับกระบวนการ ปัญหาระดับกระบวนการเป็นสาเหตุของปัญหาระดับผลผลิต ปัญหาระดับผลผลิตเป็นสาเหตุของปัญหาระดับผลกระทบ ดังนั้นการวิเคราะห์ปัญหา โดยการวิเคราะห์เชิงระบบเป็นการพิจารณาปัญหาและความสัมพันธ์ระหว่างปัญหาในแต่ละองค์ประกอบ (กรมวิชาการ, 2542 ; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550) ดังนี้

1. การวิเคราะห์ปัญหาในระดับผลผลิตของการเรียนการสอนก่อน ซึ่งดูความสามารถและคุณลักษณะของผู้เรียนที่ต่ำกว่าระดับที่คาดหวังไว้ ทางด้านความคิด ความรู้สึกและการปฏิบัติ และการที่ผู้สอนจะรู้ปัญหาระดับผลผลิตได้อย่างชัดเจน ผู้สอนจะต้องรู้ลักษณะของรายวิชา จุดมุ่งหมายและผลลัพธ์การเรียนรู้ เมื่อผู้สอนพบปัญหาจากการสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาแล้ว หากมีหลายปัญหา ผู้สอนควรจัดลำดับความสำคัญของปัญหา

ตัวอย่าง ปัญหาระดับผลผลิต ได้แก่ ผู้เรียนส่วนใหญ่มีความสามารถในการแสวงหาความรู้จากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ในระดับต่ำ หรือ ผู้เรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด

2. การวิเคราะห์ปัญหาในระดับกระบวนการของการเรียนการสอน ต้องเอาปัญหาระดับผลผลิตเป็นหลัก และผู้สอนต้องเอาทฤษฎีต่างๆมาเป็นกระบวนการที่คาดหวังสำหรับเปรียบเทียบกับกระบวนการที่ปฏิบัติจริง เพื่อพิจารณาว่าแง่มุมใดของกระบวนการที่น่าจะเป็นปัญหา

ตัวอย่าง ปัญหาระดับกระบวนการ โดยมีปัญหาระดับผลผลิต คือ ผู้เรียนไม่ชอบการคิดวิเคราะห์ สำหรับปัญหาระดับกระบวนการ คือ ผู้สอนขาดทักษะในการตั้งคำถาม ผู้สอนมุ่งเน้นให้ความรู้มากกว่าการให้คิดวิเคราะห์

3. การวิเคราะห์ปัญหาระดับปัจจัยของการเรียนการสอน ซึ่งหมายถึงปัญหาที่เกิดจากสื่อ วัสดุอุปกรณ์ มีปริมาณและคุณภาพต่ำกว่าที่คาดหวัง ซึ่งการวิเคราะห์ต้องนำปัญหาระดับกระบวนการเป็นหลัก เช่น ผู้สอนไม่ได้ใช้สื่อในการประกอบการสอน และจะต้องอาศัยความรู้ทางทฤษฎีเป็นมาตรฐานในการวิเคราะห์ เพราะจะได้วิเคราะห์ปัญหาอย่างรวดเร็วและถูกต้อง

ในการวิเคราะห์ปัญหาเชิงระบบ อาจได้ผลการวิเคราะห์ที่ไม่ชัดเจน การคิดแก้ปัญหาจะไม่ตรงจุด ในกรณีเช่นนี้ควรสำรวจปัญหาเพิ่มเติม ทั้งระดับผลผลิต กระบวนการและปัจจัย เช่น ทบทวนสิ่งที่ปฏิบัติ ทดสอบผู้เรียนเพื่อดูพื้นฐานความรู้เดิมก่อนที่จะเริ่มบทเรียนต่างๆ วิเคราะห์คุณภาพของสื่อและอุปกรณ์ และพิจารณารายละเอียดของกิจกรรม ขั้นตอนการสอน

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดวิธีการในการแก้ปัญหา

ขั้นตอนนี้จะนำไปสู่การตัดสินใจกำหนดวิธีการหรือนวัตกรรมที่จะนำมาใช้ในการแก้ปัญหาการเรียนการสอน โดยเมื่อครูได้สำรวจและวิเคราะห์ปัญหาเพื่อที่จะหาแนวทางในการแก้ปัญหา ในขั้นนี้ครูต้องศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น วารสาร บทความ หลักสูตร ผลงานวิจัย หนังสือ ตำรา คู่มือ แนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ตลอดจนประสบการณ์ของครูเอง เพื่อให้ครูละเอียดว่าปัญหาที่คล้ายกับปัญหาของครูเองมีผู้ใดศึกษาไว้บ้าง ใช้วิธีใดในการแก้ปัญหาและผลการแก้ปัญหาอย่างไร วิธีการนี้จะทำให้ครูเห็นแนวทางในการแก้ปัญหาได้ชัดเจน ซึ่งอาจเป็นวิธีสอนแบบใหม่ หรือการใช้นวัตกรรมเข้ามาช่วยในการจัดประสบการณ์การเรียนการสอน ได้แก่ บทเรียนสำเร็จรูป ชุดการ

สอน เอกสารประกอบการสอน คู่มือครู บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI) หรือการเรียนแบบร่วมมือ เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 3 พัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรม

ขั้นตอนนี้จะนำไปสู่การสร้างและพัฒนานวัตกรรมที่จะนำมาใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งนวัตกรรมเป็นรูปแบบหรือวิธีการแก้ปัญหาที่ครูสามารถสร้างขึ้นเองหรือนำเอารูปแบบหรือวิธีการที่ผู้อื่นได้ทำแล้วมาปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาพปัญหาที่ต้องการแก้ปัญหาและเป็นไปได้ ในขั้นนี้ครูต้องกำหนดรายละเอียดของวิธีการและจัดสร้างนวัตกรรมที่ใช้ในการแก้ปัญหาตามที่กำหนดไว้ แล้วดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของวิธีการหรือนวัตกรรมโดยผู้รู้ในเรื่องนั้น ๆ เช่น หากครูสร้างบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน ครูต้องศึกษาค้นคว้าวิธีการจัดทำบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน แล้วจัดทำต้นแบบให้เสร็จสมบูรณ์ นำไปให้เพื่อนครู ศึกษานิเทศก์หรือนักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษาให้ความคิดเห็น เพื่อนำข้อคิดเห็นที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขต้นแบบของนวัตกรรมหรือวิธีการ

นวัตกรรมแบ่งเป็น 2 ประเภทคือ 1) นวัตกรรมที่เน้นผลผลิต (innovative product) ได้แก่ สื่อการสอน ประกอบด้วยสื่อสิ่งพิมพ์ (เอกสารประกอบการสอน บทเรียนสำเร็จรูป ชุดการสอน) และสื่อ โสตทัศนูปกรณ์ (วีดิทัศน์ คอมพิวเตอร์ช่วยสอน) 2) นวัตกรรมที่เน้นกระบวนการ (process product) ได้แก่ เทคนิค / วิธีการสอน (การเรียนแบบร่วมมือ การแสดงบทบาทสมมติ แบบโครงงาน)

ขั้นตอนที่ 4 นำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้ในชั้นเรียนและเก็บรวบรวมข้อมูล

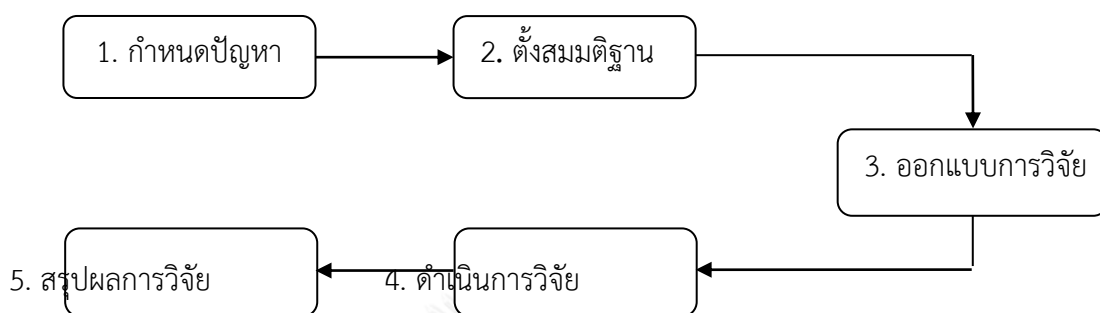
ขั้นตอนนี้ ต้องมีเครื่องมือและวิธีเก็บรวบรวมข้อมูล รวมทั้งแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล โดยที่ครูจะนำวิธีการหรือนวัตกรรมที่สร้างขึ้นไปใช้กับนักเรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายแล้วเก็บรวบรวมข้อมูลตามที่กำหนดด้วยเครื่องมือชนิดต่าง ๆ เช่น สังเกตพฤติกรรมเริ่มต้นของผู้เรียนก่อนนำไปใช้ เมื่อนำไปใช้แล้วสังเกตพฤติกรรมอีกระยะหนึ่ง เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียนต่อไป

ขั้นตอนที่ 5 วิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการแก้ไขปัญหา

ขั้นตอนนี้จะได้ผลการวิจัยที่นำไปสู่การพัฒนาการเรียนการสอนหรือการแก้ไขปัญหาการเรียนการสอน ภายหลังจากการนำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้และมีการรวบรวมข้อมูลได้แล้ว ครูก็จะนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมกับข้อมูลที่รวบรวมได้ แล้วสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล หากยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ตามที่ต้องการก็จะต้องทำการปรับปรุงแก้ไข โดยย้อนกลับไปค้นหาวิธีการหรือนวัตกรรมใหม่ แล้วพัฒนานวัตกรรมหรือนวัตกรรม ตลอดจนนำวิธีการหรือนวัตกรรมไป

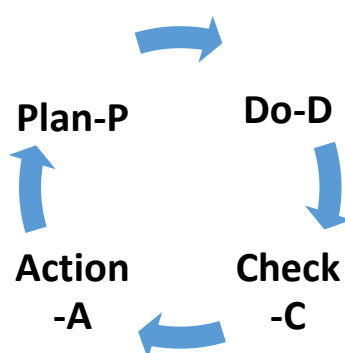
ใช้อีก คือดำเนินการขั้นที่ 2-4 ใหม่ จนกระทั่งสามารถแก้ไขปัญหาได้ตามที่ต้องการ แล้วจึงเขียนสรุปผลการดำเนินงาน

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ (2544: 144-147) ได้กล่าวถึงกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน คือวิธีการทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งเป็นระบบ ตามขั้นตอนดังภาพที่ 5



ภาพที่ 5 ขั้นตอนของกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน 5 ขั้นตอน (พิมพันธ์ เดชะคุปต์, 2544 : 144)

จากภาพที่ 5 ขั้นตอนของกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน พบว่า ขั้น 1 2 และ 3 คือขั้นวางแผนวิจัย ขั้น 4 คือการดำเนินการวิจัย ซึ่งเป็นการจัดเก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอข้อมูล แลกผล ในขั้นนี้มีการตรวจสอบการดำเนินงานตามแผนเพื่อปรับปรุงแก้ไข ลงมือปฏิบัติเพื่อปรับปรุง เมื่อปรับปรุงแล้ว มีการตรวจสอบ หากยังพบข้อแก้ไข ก็วางแผนดำเนินการปรับปรุง ปฏิบัติแก้ไขไปอย่างต่อเนื่อง ขั้น 5 คือการสรุปผลการวิจัย เป็นขั้นของการสร้างความรู้ใหม่หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ จากนั้นนำความรู้ไปใช้ เมื่อนำกระบวนการวิจัยในแผนภาพไปเทียบกับวงจรเดมมิง (Deming cycle) เป็นวงจรพัฒนางานคุณภาพ ดังภาพที่ 6



ภาพที่ 6 วงจร PDCA (ดัดแปลงจากพิมพันธ์ เดชะคุปต์และเพยาว์ ยินดีสุข. 2548 : 152)

ผลการเปรียบเทียบระหว่างขั้นตอนของกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์กับวงจร PDCA พบว่ามีความเหมือนสอดคล้องกัน ดังนี้

1. วางแผน (Plan-P) คือ การทำงานใดๆต้องมีขั้นการวางแผน เพื่อให้มั่นใจว่าทำงานได้สำเร็จ โดยการวางแผนวิจัยในชั้นเรียน เป็นการวางแผน
2. การปฏิบัติ (Do-D) เป็นขั้นของการลงมือปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ การปฏิบัติวิจัยในชั้นเรียนตามแผนการวิจัย คือ การลงมือเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อตอบปัญหาการวิจัยที่ตั้งไว้ในแผน
3. ตรวจสอบ (Check-C) เป็นขั้นของการประเมินการทำงานว่าเป็นไปตามแผนที่วางไว้หรือไม่ มีเรื่องอะไรปฏิบัติได้ตามแผน มีเรื่องอะไรไม่สามารถปฏิบัติตามแผนหรือปฏิบัติแล้วไม่ได้ผล การตรวจสอบนี้จะได้สิ่งที่สำเร็จตามแผนและสิ่งที่เป็นข้อบกพร่องที่ต้องแก้ไข
4. การปรับปรุงแก้ไข (Action-A) เป็นขั้นของการนำข้อบกพร่องมาวางแผน เพื่อการปฏิบัติการแก้ไขข้อบกพร่อง แล้วลงมือแก้ไข ซึ่งในขั้นนี้อาจพบว่าประสบความสำเร็จหรืออาจพบว่ามีข้อบกพร่องอีก ก็ต้องตรวจสอบเนื้อหาเพื่อแก้ไข แล้วนำไปแก้ไขอีกครั้ง

ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าวงจร PDCA ก็เป็นกระบวนการพัฒนางานวิจัยในชั้นเรียน หรือการพัฒนาการเรียนการสอนที่เริ่มที่ละขั้น P-D-C-A และเคลื่อนหมุนไปเรื่อย ๆ โดยในแต่ละขั้นหรือแต่ละตัวของวงจร ก็จะต้องมีวงจรของ PDCA ด้วย

วิชิต สุรัตน์เรืองชัย (2546) ได้ระบุขั้นตอนของการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน 8 ขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดปัญหา จุดเริ่มของการวิจัยเชิงปฏิบัติ คือ กำหนดแนวคิดให้ได้ว่ามีปัญหาอะไรที่ต้องการแก้ไขหรือประเด็นใดที่ต้องการพัฒนา โดยเริ่มจากการสำรวจสภาพทั่วไปของการเรียนการสอนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนว่ามีปัญหาเกิดขึ้นหรือไม่ กำหนดประเด็นปัญหาที่ต้องการแก้ไขกว้างๆ จากนั้นพิจารณาให้ชัดเจนว่าปัญหาที่แท้จริงคืออะไร เป็นปัญหาสำคัญหรือไม่ แก้ไขได้หรือไม่ ปัญหาที่กำหนดอาจเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองเพียงคนเดียวหรือเป็นปัญหาร่วมของกลุ่มก็ได้ เทคนิคในการกำหนดปัญหาที่ชัดเจน คือพยายามกำหนดแยกเป็น 2 ประเด็น

1.1 ประเด็นปัญหา อาจเป็นได้ทั้งปัญหาเชิงแก้ไข กล่าวคือมีปัญหาและข้อขัดข้องเกิดขึ้นแล้วและส่งผลกระทบต่อคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนแล้ว ต้องรีบแก้ไข หรือปัญหาเชิงป้องกันหรือผู้สอนกำหนดประเด็นหรือจุดที่ต้องการพัฒนาให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น เรียกว่า ปัญหาเชิงพัฒนา แต่ที่สำคัญ คือต้องเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในชั้นเรียน ไม่ใช่ปัญหาที่กำหนดขึ้นมาเองเพื่อทำเป็นหัวข้อวิจัย ปัญหาที่อาจเป็นปัญหาใหญ่ ปัญหาเล็ก ปัญหารายบุคคลหรือปัญหาของกลุ่มก็ได้

1.2 ประเด็นที่ต้องการแก้ไข ปรับปรุง พัฒนา จะช่วยให้ครูมองเห็นเป้าหมายที่ชัดเจนว่าการวิจัยในชั้นเรียนครั้งนี้ทำเพื่ออะไร ผลที่จะเกิดขึ้นคืออะไร แนวทางการดำเนินการเป็นอย่างไร

2.. ศึกษาข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับประเด็นปัญหา เป็นการคิดพิจารณาทบทวนค้นหาข้อเท็จจริง เพื่อทำความเข้าใจปัญหานั้นอย่างชัดเจนทุกแง่มุม โดยใช้วิธีการต่างๆ เพื่อบรรยายข้อเท็จจริงของปัญหาให้ได้มากที่สุดและเพื่ออธิบายว่าปัญหานั้นเกิดจากสาเหตุใด ประกอบด้วย 2 ประเด็น คือ

2.1 บรรยายข้อเท็จจริง โดยครูผู้สอนเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัญหาทั้งหมดอย่างละเอียด โดยใช้วิธีสังเกต สอบถาม สัมภาษณ์ ศึกษาเอกสาร อดิษฐ์ประวัติ ทะเบียนประวัติ

2.2 อธิบายสาเหตุของปัญหา โดยมีขั้นตอนย่อยๆ ดังนี้

2.2.1 พิจารณาข้อเท็จจริงทุกแง่มุม

2.2.2 ตั้งสมมติฐาน (คาดเดาสาเหตุของปัญหาอย่างมีเหตุผล) วิธีพิจารณาอาจต้องใช้กลุ่มเพื่อนครูหรือผู้มีความรู้ช่วยกันพิจารณาและคาดเดาถึงสาเหตุ

2.2.3 พิสูจน์สมมติฐานนั้น โดยใช้วิธีการต่างๆ ส่วนใหญ่จะใช้การสังเกต สอบถาม สัมภาษณ์ในชั้นเรียนจริง

2.2.4 สรุปสาเหตุของปัญหา

3. การวางแผนปฏิบัติ เป็นการกำหนดวิธีการหรือกิจกรรมการปฏิบัติที่จะนำไปใช้แก้ปัญหาตามสาเหตุของปัญหาที่พบในขั้นตอนก่อน โดยพิจารณาหาทางเลือกในการแก้ปัญหาที่น่าจะเป็นไปได้ให้มากที่สุดหลายวิธี จากนั้นพิจารณาเปรียบเทียบแต่ละวิธี จนในที่สุดตัดสินใจเลือกวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีผสมกัน จากนั้นจัดทำแผนปฏิบัติการ ประกอบด้วย 1) หลักการและแนวคิด 2) วัตถุประสงค์ (สิ่งที่ต้องปรับปรุงหรือพัฒนา) 3) เป้าหมาย (เชิงปริมาณและคุณภาพ) 4) กิจกรรมการปฏิบัติ 5) ระยะเวลาที่ดำเนินการ 6) บุคลากรที่ต้องการ 7) สื่อ วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณที่ต้องใช้ และ 8) แนวทางการวัดและประเมินผล

4. ปฏิบัติตามแผน ที่กำหนดไว้ในชั้นเรียนจริง นักเรียนจริง สภาพแวดล้อมจริง ทำได้โดยครูผู้สอนยังคงดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามปกติ เพียงแต่ปรับพฤติกรรมการสอนตามแผนที่กำหนดไว้

5. สังเกตผล ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามแผน (การประเมินผล) ซึ่งเป็นขั้นตอนการรวบรวมข้อมูล โดยครูเป็นผู้สังเกตเอง เน้นการสังเกตผลที่เกิดขึ้นตามสภาพจริงครอบคลุมทุกประเด็น ทั้งผลที่เกิดขึ้นและกระบวนการปฏิบัติของตนเอง บันทึกเหตุการณ์ สภาพแวดล้อม บรรยากาศ ผลที่

เกิดขึ้นและข้อสังเกตต่างๆให้มากที่สุด โดยก่อนที่จะรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยต้องตอบคำถาม 4 W 1H (ราชนันย์ บุญธิมา, 2548: 23-24) คือ WHAT ข้อมูลที่ต้องการคืออะไร WHERE จะเก็บข้อมูลจากแหล่งใด (กลุ่มเป้าหมายคือใคร แหล่งข้อมูลที่ได้ เช่นจากผู้เรียน เพื่อนร่วมงานหรือผู้เกี่ยวข้อง ข้อมูลจากตนเอง ได้แก่ การบันทึกผลการปฏิบัติงาน การประเมินตนเอง) WHEN จะเก็บข้อมูลเมื่อไร (ใช้เวลานานแค่ไหน ต้องการข้อมูลเท่าใด) WHO ใครเป็นผู้รวบรวมข้อมูล HOW จะรวบรวมและวิเคราะห์อย่างไร (วิธีการ / เครื่องมือและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างไร)

6. สรุปผล เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการสังเกตผล มาพิจารณาเปรียบเทียบกับประเด็นปัญหาที่กำหนด เพื่อตัดสินว่าปัญหาได้รับการแก้ไขแล้วหรือไม่ สมบูรณ์เพียงใด ยังมีปัญหาอะไรบ้างที่ต้องแก้ไขต่อไป หากผลที่เกิดขึ้นยังไม่ชัดเจน อาจต้องเพิ่มเวลาในการปฏิบัติในแผนให้มากขึ้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผลการสังเกตที่ทำเป็นระยะว่าสรุปผลได้หรือไม่

7. สะท้อนผล เป็นการนำข้อสรุปและข้อสังเกตต่างๆไปใช้ สำหรับปรับปรุงแก้ไขแผนต่อไป กรณีที่สรุปว่าปัญหายังไม่ได้รับการแก้ไขหรือประเด็นที่ต้องการพัฒนายังไม่เกิดขึ้น ให้ปรับปรุงแผนใหม่ โดยใช้ข้อมูลที่ได้รับ จากนั้นนำแผนไปปฏิบัติ สังเกตผลและสะท้อนผล ทำเช่นนี้ไปเรื่อยๆ จนกว่าจะสำเร็จผล จึงเริ่มกระบวนการใหม่ แก้ปัญหาใหม่ พัฒนาประเด็นใหม่ นอกจากนี้ตามความคิดของเฮอรอน (Heron, 1996 อ้างถึงในสุวิมล ว่องวานิช, 2553: 91) ระบุว่า การสะท้อนผลกลับ ทำได้ 4 ระดับ คือ 1) ระดับการบรรยายสภาพที่เกิดขึ้น ซึ่งจะเป็นการวิพากษ์สภาพที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนและข้อค้นพบต่างๆ 2) ระดับการประเมินข้อค้นพบ ว่าสิ่งที่ดำเนินการหรือสิ่งที่ค้นพบที่ดีหรือไม่ดีอย่างไร 3) ระดับการอธิบายข้อค้นพบ และ 4) ระดับการประยุกต์ใช้สิ่งที่ค้นพบ เป็นการวิพากษ์เพื่อนำผลที่ค้นพบไปใช้ประโยชน์หรือปรับปรุงแนวทางการปฏิบัติในครั้งต่อไป

8. การเขียนรายงานการวิจัย เป็นขั้นตอนสุดท้ายของการทำวิจัย การเขียนควรเขียนให้เข้าใจง่าย สั้น กระชับรัด ข้อสำคัญ คือ เขียนเพื่อบันทึกเหตุการณ์เรื่องราวของการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน เพื่อเป็นการเสนอและเป็นหลักฐานสิ่งที่ได้ศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบ เพื่อจะได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม โดยไม่ได้ส่งไปเผยแพร่หรือนำผลไปอ้างอิง

กิตติพร ปัญญาภิบาล (2549: 51) นำวงจร PAOR มาประยุกต์กับกระบวนการพื้นฐานของขั้นตอนการวิจัยของฮอปคินและมิลล์ (Hopkins, 1985 and Mills, 2003) ดังนี้

1. กำหนดปัญหา

- 1.1 ระบุปัญหาต่างๆที่พบในห้องเรียน
- 1.2 กำหนดปัญหาและสาเหตุที่ผู้สอนสามารถแก้ไขได้เอง
- 1.3 ระบุแนวทางหรือวิธีแก้ปัญหา
- 1.4 กำหนดชื่อเรื่องและวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2. ลงมือแก้ปัญหา

3. รวบรวมข้อมูลเป็นระยะๆ ในระหว่างการแก้ปัญหาทั้งข้อมูลย่อยๆ และผลสรุปรวมยอดที่เกิดจากการแก้ปัญหา

4. วิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของข้อมูลที่รวบรวมได้ในข้อ 3

5. สรุปผลที่ได้

6. เขียนรายงานวิจัยในชั้นเรียน

สุวิมล ว่องวานิช (2553) เสนอกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนโดยมีกระบวนการทำงานที่เป็นวงจรการวิจัยแบบขดลวด ตามแนวคิดดั้งเดิมของเคมมิส (Kemmis, 1998) มี 4 ขั้นตอน คือ 1) การวางแผนหลังจากที่วิเคราะห์และกำหนดประเด็นปัญหาที่ต้องการแก้ไข (plan) 2) การปฏิบัติตามแผนที่กำหนด (act) 3) การสังเกตผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน (observe) 4) การสะท้อนผล(reflect) หลังจากการปฏิบัติงานโดยให้ผู้มีส่วนร่วมได้วิพากษ์วิจารณ์ ซึ่งนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานต่อไป วงจรการปฏิบัติการนี้ เรียกว่าวงจร PAOR สำหรับการวางแผนการวิจัยในชั้นเรียน มีกิจกรรมที่สำคัญ ตามลำดับขั้นตอน คือ

1. การวิเคราะห์สภาพปัญหาการเรียนการสอน

การวิจัยในชั้นเรียน จะต้องเริ่มต้นการมองปัญหาของเรื่องที่จะทำวิจัยอย่างชัดเจน เพราะการมองเห็นปัญหาจะนำไปสู่ความต้องการในการแก้ไข ปรับปรุงหรือพัฒนาได้ โดยการสำรวจข้อบกพร่องและวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นว่าปัญหาที่เกิดขึ้นคืออะไร ส่งผลกระทบต่อใคร อะไรบ้าง มีความสำคัญระดับใด สัมพันธ์กับปัญหาหรือเหตุการณ์อื่นๆอะไรบ้าง อย่างไรและใครคือผู้รับผิดชอบหลัก ปัญหาเกี่ยวข้องกับใครหรือไม่ อย่างไร เพื่อตั้งข้อสงสัย และมีการตั้งคำถามหลังจากสังเกตเห็นปัญหา

2. การตั้งคำถามการวิจัย

3. การกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหา

4. การออกแบบการวิจัย สำหรับเป็นแนวทางในการศึกษา เพื่อให้ได้คำตอบก่อนที่จะนำแผนปฏิบัติการไปปฏิบัติจริง

5. การเตรียมแผนสู่การปฏิบัติ

สำหรับการทบทวนเอกสารเกี่ยวกับกระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียน ดังที่กล่าวมาข้างต้น ขอเสนอไว้ในตารางแสดง 1

ตารางที่ 2 แสดงกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน

กระบวนการวิจัยในชั้นเรียน									
	Kemmis and Mc Taggart (1998)	Mattetal (2010)	กรมวิชาการ (2542)	พิมพ์ษ์ เดชะดูบด์ (2544: 144-147)	วิชิต สุรัตน์เรืองชัย (2546)	กิตติพร ปัญญาบุญญานน (2549: 51)	สุวิมล ว่องวานิช (2553)		
1. การวางแผน (plan)	1. กำหนดคำถาม	1. กำหนดคำถาม และวิเคราะห์ปัญหา 2. ทบทวนวรรณกรรม 3. วางแผนการวิจัย	ขั้นที่ 1 สักวess และวิเคราะห์ปัญหา	1. กำหนดปัญหา	1. กำหนดปัญหา 2. ศึกษาข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับประเด็นปัญหา 3. การวางแผนปฏิบัติ	1. กำหนดปัญหา	กระบวนการวิจัยในชั้นเรียน คือ 1. การวางแผน (plan) 1.1 กำหนดปัญหา 1.2 ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัญหา 1.3 กำหนดหรือพัฒนากิจกรรม/นวัตกรรม 1.4 ออกแบบการวิจัย		
	2. ทบทวนวรรณกรรม		2. ตั้งสมมติฐาน	2. ศึกษาข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับประเด็นปัญหา					
	3. วางแผนการวิจัย		3. ออกแบบการวิจัย	3. การวางแผนปฏิบัติ					
2. การปฏิบัติ (act)			4. นำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้	4. ดำเนินการวิจัย	4. ปฏิบัติตามแผน	2. ลงมือแก้ปัญหา	2. การนำเสนอไปปฏิบัติ (act) 3. การสังเกตและรวบรวมข้อมูล (observe)		
	3. การสังเกต (observe)	4. รวบรวมข้อมูล 5. วิเคราะห์ข้อมูล	5. วิเคราะห์ข้อมูล และสรุปผลการแก้ปัญหา		5. สังเกตผล	3. รวบรวมข้อมูลเป็นระยะๆ		3.1 รวบรวมข้อมูล 3.2 วิเคราะห์ข้อมูล	
4. การสะท้อนคิด (reflect)	6. นำผลที่ได้จากการวิจัยไป ทบทวนวิธีปฏิบัติ	6. นำผลที่ได้จากการวิจัยไป ทบทวนวิธีปฏิบัติ 7. แลกเปลี่ยนเรียนรู้	5. สรุปผล	5. สรุปผล	6. สรุปผล	4. วิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของข้อมูล 5. สรุปผลที่ได้	4. การสะท้อนคิด (reflect) 4.1 สรุปผลการวิจัย 4.2 เขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียน 4.3 แลกเปลี่ยนเรียนรู้		
	7. แลกเปลี่ยนเรียนรู้							7. สะท้อนผล	8. เขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียน
								8. เขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียน	6. เขียนรายงานวิจัยในชั้นเรียน

จากตารางที่ 2 กระบวนการวิจัยในชั้นเรียนของนักวิชาการแต่ละท่าน ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์และจัดเข้ากลุ่มตามวงจรของเคมมิสและแมคแทกการ์ด (Kemmis and Mc Taggart, 1998) ได้แก่ ขั้นตอนการวางแผน การนำแผนไปปฏิบัติ การสังเกตและรวบรวมข้อมูล และการสะท้อนคิด โดยมีรายละเอียดของกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนแต่ละขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนการวางแผน (plan) ประกอบด้วย

1. กำหนดปัญหา
2. ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัญหา
3. กำหนดหรือพัฒนาวิธีการ/นวัตกรรม
4. ออกแบบการวิจัย

ขั้นตอนการนำแผนไปปฏิบัติ (act)

ขั้นตอนการสังเกต (observe) และรวบรวมข้อมูล เป็นการรวบรวมข้อมูลที่ ได้จากการปฏิบัติ ประกอบด้วย

1. รวบรวมข้อมูล
2. วิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนการสะท้อนคิด (reflect) เป็นการระลึกถึงการปฏิบัติที่ได้จาก บันที่การสังเกต เพื่อที่จะสามารถเข้าใจกระบวนการ ปัญหา ประเด็นปัญหาและข้อจำกัด ประกอบด้วย

1. สรุปผลการวิจัย
2. เขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียน
3. แลกเปลี่ยนเรียนรู้

นอกจากนี้ในการดำเนินงานตามกระบวนการของการวิจัยในชั้นเรียนตามวงจร ของเคมมิสและแมคแทกการ์ด (Kemmis and McTaggart, 1988) ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของสุวัฒนา สุวรรณเชตนิคม (2538) มาใช้ในการดำเนินงานเป็น 2 ระยะ คือ ระยะแรก เป็นการวิเคราะห์สภาพ ปัจจุบัน ปัญหาของการเรียนการสอน ระยะที่สอง วิจัยเพื่อทดลองวิธีการพัฒนา หรือนวัตกรรม ทางการเรียนการสอน

รูปแบบการเขียนรายงานวิจัยในชั้นเรียน

สำหรับการเขียนรายงานวิจัยในชั้นเรียน พบว่าสามารถเขียนได้หลายรูปแบบ ในที่นี้ ขอเสนอ 3 รูปแบบ (ราชันย์ บุญธิมา, 2548: 26-28) ได้แก่ รูปแบบที่ 1 การเขียนรายงานวิจัยในชั้น เรียนแบบที่ไม่เป็นทางการ (informal report) สามารถเขียนประมาณ 1-2 หน้า (พิมพ์นธ์ เดชะคุปต์, 2544: 155) รูปแบบที่ 2 แบบกึ่งทางการ (semi informal report) และรูปแบบที่ 3 แบบเป็น

ทางการหรือรายงานวิจัยเชิงวิชาการ (formal report) ประกอบด้วย 5 บท (พิมพันธ์ เดชะคุปต์, 2544: 155) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

รูปแบบที่ 1 แบบที่ไม่เป็นทางการ เป็นการเขียนรายงานแบบเรียบง่าย สั้นๆ เพื่อตอบคำถามให้ครอบคลุมขั้นตอนการวิจัย โดยมีองค์ประกอบของสาระสำคัญ ดังนี้

ชื่อเรื่อง.....
 ผู้วิจัย.....ปีที่วิจัย.....
 สภาพปัญหาที่เกิดขึ้น.....
 การดำเนินการแก้ไขปัญหา.....
 ผลการแก้ไขปัญหา.....

รูปแบบที่ 2 แบบกึ่งทางการ เป็นการรายงานการวิจัยที่เป็นขั้นตอนมากขึ้นกว่าแบบไม่เป็นทางการ โดยมีองค์ประกอบของสาระสำคัญ ดังนี้

ชื่อเรื่อง.....
 ผู้วิจัย.....ปีที่วิจัย.....
 ความเป็นมาของการวิจัย.....
 คำถามการวิจัย.....
 วิธีการดำเนินการวิจัย
 ประชากรเป้าหมาย.....
 เครื่องมือการวิจัย.....
 การรวบรวมข้อมูล / การดำเนินการทดลอง
 การวิเคราะห์ข้อมูล.....
 สรุปผลการวิจัย.....
 ข้อเสนอแนะ.....

รูปแบบที่ 3 แบบเป็นทางการ โดยทั่วไปแบ่งออกเป็น 5 บท ดังนี้

บทที่ 1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา
 บทที่ 2 เอกสารที่เกี่ยวข้อง
 บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย
 บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
 บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย

วิจิต สุรัตน์เรืองชัย (2546) ได้ระบุว่าการเขียนรายงานผลงานวิจัยในชั้นเรียน ประกอบด้วย

บทที่ 1 ปัญหาที่เกิดขึ้น (สภาพปัจจุบันของโรงเรียน ชั้นเรียน นักเรียน การจัดการเรียนการสอน ปัญหาที่เกิดขึ้น (ปัญหา) สิ่งที่ต้องแก้ไข ปรับปรุงหรือพัฒนา (วัตถุประสงค์)

บทที่ 2 การศึกษาข้อมูลเบื้องต้น (ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับปัญหาที่ต้องการทราบ วิธีศึกษาเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับปัญหา ผลการศึกษาข้อเท็จจริง)

บทที่ 3 การวางแผนแก้ปัญหา (วิธีการกำหนดแผน รายละเอียดของแผนที่กำหนด)

บทที่ 4 การปฏิบัติตามแผนและการสังเกตผล (วิธีปฏิบัติตามแผนและการสังเกตผล ตารางการปฏิบัติงานและสังเกตผล ผลการสังเกต)

บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ (สรุปผลการแก้ปัญหา ข้อเสนอแนะที่พบ ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแผนต่อไป)

บทที่ 6 ภาคผนวก (ผลงานของครู ผลงานนักเรียน หลักฐานอื่นๆ)

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียน สรุปได้ว่า รูปแบบการเขียนรายงานการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบที่ 1 การเขียนรายงานวิจัยในชั้นเรียนแบบที่ไม่เป็นทางการ รูปแบบที่ 2 แบบกึ่งทางการ และรูปแบบที่ 3 แบบเป็นทางการ หรือรายงานวิจัยเชิงวิชาการ (formal report) ประกอบด้วย 5 บท

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้รูปแบบการเขียนรายงานวิจัยในชั้นเรียนแบบไม่เป็นทางการ ประกอบด้วย

1. ชื่อเรื่องวิจัย
2. ข้อมูลสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น
3. คำถามการวิจัย
4. วัตถุประสงค์การวิจัย
5. แนวคิด/ ทฤษฎีที่ใช้ในการแก้ปัญหา (จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง)
6. การออกแบบการวิจัย ประกอบด้วย
 - 6.1 กลุ่มเป้าหมาย
 - 6.2 วิธีดำเนินการ (การนำวิธีการใหม่/ยุทธวิธีการสอนใหม่ไปทดลองใช้ในการแก้ปัญหา)
 - 6.3 เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

6.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

7. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย
8. ผลที่ค้นพบจากการนำนวัตกรรมใหม่ไปใช้
9. สรุปผลการวิจัย
10. การสะท้อนคิดที่ได้จากการเผยแพร่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับอาจารย์
ผู้ร่วมงาน และอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง
11. แนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนครั้งต่อไป
12. รายการอ้างอิง
13. ภาคผนวก (แบบทดสอบความรู้ แบบสอบถามความคิดเห็น ผลงาน /
แฟ้มสะสมผลงานของนักศึกษา)

การประเมินคุณภาพผลงานวิจัยในชั้นเรียน

การประเมินคุณภาพผลงานวิจัยในชั้นเรียนจะแตกต่างไปจากการวิจัยเชิงวิชาการหรือการวิจัยแบบเป็นทางการ ทั้งนี้คุณภาพของงานวิจัยเชิงวิชาการขึ้นอยู่กับหลักฐานที่แสดงถึงการดำเนินงานที่มีคุณภาพทุกขั้นตอน หากนำเกณฑ์มาใช้เพื่อประเมินคุณภาพของงานวิจัยในชั้นเรียน จะพบจุดอ่อนในงานวิจัยมากมาย ทั้งนี้เนื่องจากแนวคิดและเป้าหมายของการทำวิจัยในชั้นเรียนเน้นการวิจัยควบคู่กับการปฏิบัติที่เป็นกระบวนการเดียวกัน ไม่ได้เน้นแบบแผนการวิจัยที่เคร่งครัด คุณภาพของงานวิจัยในชั้นเรียน จึงให้ความสำคัญกับกระบวนการวิพากษ์ วิจารณ์และตีความ/แปลความหมายสิ่งที่ค้นพบ มีหลักฐานเกี่ยวกับกระบวนการสะท้อนผลการวิจัย ที่สามารถอธิบายสิ่งที่เกิดขึ้นได้อย่างเป็นระบบ (สุวิมล ว่องวานิช, 2553: 127-128) ทั้งนี้งานวิจัยในชั้นเรียนจัดว่าเป็นกิจกรรมหนึ่งของงานวิชาการ ซึ่งกลาสสิก ฮิวเบอร์และแมรอฟ (Glassick, Huber and Maeroff, 1997 อ้างถึงในอภิภา ปรัชญพฤทธิ, 2546 : 212) ระบุว่า การประเมินงานวิชาการ (scholarship) จำเป็นต้องมีคุณภาพมาตรฐานระดับเดียวกัน 6 ด้าน ดังนี้

1. **มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน (clear goals)** นักวิชาการจะต้องรู้และเข้าใจถึงเป้าหมายทางการศึกษา คำถามหรือปัญหาหลักๆ ในศาสตร์/ วิชาชีพของตน การมีเป้าหมายที่ชัดเจนทำให้เข้าใจขอบเขตของงานดีขึ้น การตั้งคำถามที่ดีจะช่วยให้การวางแผนการปฏิบัติงานทั้งในด้านวัสดุอุปกรณ์ การตั้งเป้าหมายของผลงานจะต้องเป็นจริงได้ มีลักษณะเฉพาะและเป็นไปได้

คำถามที่ใช้ในการประเมินผลงาน

- 1.1 มีการระบุเป้าหมายในงานที่ทำชัดเจนหรือไม่
- 1.2 เป้าหมายที่ระบุนั้นมีความเป็นไปได้และสามารถจะทำให้สำเร็จได้หรือไม่
- 1.3 มีการระบุคำถามสำคัญในส่วนที่ศึกษาหรือไม่

2. มีการเตรียมงานที่เพียงพอ (adequate preparation) คุณภาพของงานวิชาการ ขึ้นกับความรอบรู้และลุ่มลึกในศาสตร์ของนักวิชาการ รวมถึงการมีทักษะในการปฏิบัติงานวิชาการแต่ละประเภทและการเตรียมการที่ด้านวัสดุประกอบการปฏิบัติงาน

คำถามที่ใช้ในการประเมินว่าผู้รับการประเมินมีการเตรียมตัวอย่างเพียงพอหรือไม่

2.1 ผลงานแสดงถึงความเข้าใจงานวิชาการในส่วนที่ผู้รับการประเมินศึกษาในศาสตร์นั้นหรือไม่

2.2 ผลงานนำไปซึ่งการสร้างทักษะที่จำเป็นในการทำงานหรือไม่

2.3 ผลงานเป็นการรวบรวมทรัพยากรที่จำเป็นที่จะนำไปสู่การจัดทำโครงการในภาคหน้า หรือไม่

3. มีวิธีการดำเนินงานที่เหมาะสม (appropriate method) ตั้งแต่การเลือกวิธีลงมือปฏิบัติและปรับเปลี่ยนงานตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป

คำถามที่ใช้ในการตรวจสอบความเหมาะสมของวิธีการดำเนินงาน

3.1 วิธีการดำเนินงานสอดคล้องกับเป้าหมาย (goal) ที่ตั้งไว้หรือไม่

3.2 วิธีการที่ผู้รับการประเมินเลือก มีการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่

3.3 มีการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปหรือไม่

4. ผลงานที่ได้รับ (significant results) ผลลัพธ์ที่ได้ควรเติมเต็มฐานความรู้ที่มีอยู่ของศาสตร์ เป็นการแสดงออกทางศิลปะ กระตุ้นการเรียนรู้หรือในสถานการณ์ที่เหมาะสมและควรสะท้อนการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้สำหรับงานวิชาการนั้นๆ

คำถามที่ใช้ในการพิจารณาว่าผลลัพธ์ของงานวิชาการนั้นว่ามีความสำคัญเพียงใด

4.1 งานที่ทำบรรลุเป้าหมายหรือไม่

4.2 งานที่ทำมีผลต่อศาสตร์สาขาวิชาหรือไม่

4.3 งานที่ได้เป็นช่องทางให้มีการศึกษาในประเด็นใหม่ๆอีกหรือไม่

5. มีการนำเสนออย่างมีประสิทธิภาพ (effective presentation) การนำเสนองานวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ ควรจะนำไปสู่การติดต่อสื่อสาร พูดคุยกับคนอื่นๆ โดยที่ตัวบ่งชี้ว่าการสอนที่ยอดเยี่ยมควรจะมีการแลกเปลี่ยนนวัตกรรมการสอน การตีพิมพ์ การประชุมกลุ่มและการสัมมนา

คำถามที่ใช้ในการพิจารณาประสิทธิภาพในการนำเสนองานวิชาการ

5.1 การนำเสนองานมีรูปแบบเหมาะสมและมีประสิทธิภาพหรือไม่

5.2 วิธีการนำเสนอและจัดเนื้อหาที่มีประสิทธิภาพหรือไม่

5.3 การนำเสนอมีความชัดเจนหรือไม่

6. มีการสะท้อนคิด และเผยแพร่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (reflective critique)

คำถามที่ใช้ในการพิจารณาว่ามีการคิดสะท้อนทบทวนและวิพากษ์วิจารณ์

6.1 มีการประเมินผลงานตนเองหรือไม่

6.2 มีหลักฐานในการวิเคราะห์ วิพากษ์งานหรือไม่

6.3 มีการนำข้อมูลย้อนกลับจากการประเมิน เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองหรือไม่

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ กลาสสิก ฮิวเบอร์และเมรอพ (Glassick, Huber and Maeroff, 1997) มาพัฒนาเป็นเครื่องมือแบบ scoring rubric สำหรับการประเมินผลงานวิจัยในชั้นเรียน ทั้งนี้เพราะการเขียนรายงานวิจัยในชั้นเรียนอย่างไม่เป็นทางการ ไม่ได้เน้นแบบแผนการวิจัยที่เคร่งครัด คุณภาพของงานวิจัยในชั้นเรียน จึงให้ความสำคัญกับกระบวนการวิพากษ์ วิจารณ์และตีความ/แปลความหมายสิ่งที่ค้นพบ มีหลักฐานเกี่ยวกับกระบวนการสะท้อนผลการวิจัยและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งเกณฑ์การให้คะแนนมีรายละเอียด ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubric)

เกณฑ์การให้คะแนน (Niko, 1996 : 140-142) คือ เกณฑ์การให้คะแนนที่ผู้สอนใช้ในการประเมินคุณภาพการปฏิบัติของผู้เรียน 2 ลักษณะคือ ผลงานของผู้เรียน และกระบวนการที่ผู้เรียนใช้เพื่อให้เกิดผลงาน การใช้ Scoring Rubric จะประเมินในลักษณะใดขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ อาจจะประเมินลักษณะใดลักษณะหนึ่งหรือประเมินทั้งสองลักษณะก็ได้ ผู้ประเมินจะต้องตัดสินคุณภาพของผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานของผู้เรียน แต่ละคนที่มีระดับที่แตกต่างกันหลายระดับ ระดับที่แตกต่างกันอาจจะเป็นระดับคุณภาพของชิ้นงานที่ได้สร้างขึ้น หรือระดับของกระบวนการต่าง ๆ ที่ผู้เรียนแต่ละคนได้ใช้เพื่อให้เกิดผลงาน เพื่อให้การตัดสินใจสอดคล้องกับผู้เรียนแต่ละคน ผู้ประเมินจะต้องใช้เกณฑ์ในการประเมินคุณภาพชิ้นงานของผู้เรียน เกณฑ์อาจจะอยู่ในลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) หรือแบบตรวจสอบ (Checklist)

การให้คะแนนจะอยู่ในรูปของตัวเลข โดยปกติจะเป็น 0-3 หรือ 1-4 ในแต่ละระดับของคะแนนจะขึ้นอยู่กับระดับของคุณภาพของงาน ดังนั้นตัวเลข 4 อาจจะหมายถึงระดับคุณภาพสูงสุด ตัวเลข 3 เป็นระดับคุณภาพรองลงมา ดังนั้นในแต่ละระดับคะแนนจะต้องอธิบายเป็นภาษาที่แสดงให้เห็นถึงคุณภาพของการปฏิบัติงานในระดับนั้น (Nitko, 1996 : 241)

ชนิดของเกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubric)

นิทโค (Nitko, 1996 241-242) แบ่งเกณฑ์การให้คะแนน เป็น 2 แบบ คือ

1. เกณฑ์ทั่วไป (general scoring rubrics) เป็นเกณฑ์การให้คะแนนที่ไม่ได้มุ่งเน้นงานเฉพาะในงานนั้นๆ

2. เกณฑ์เฉพาะเจาะจง (specific scoring rubrics) เป็นเกณฑ์การให้คะแนนที่พัฒนาจากเกณฑ์ทั่วไปเพื่อที่จะประเมินงานให้เฉพาะเจาะจง

นอกจากนี้แบ่งประเภทของเกณฑ์การให้คะแนน เป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. Holistic Rubrics เป็นเกณฑ์การให้คะแนนผลงานหรือกระบวนการที่ไม่ได้แยกส่วนหรือแยกองค์ประกอบการให้คะแนน คือจะประเมินในภาพรวมของผลงานหรือกระบวนการนั้น

2. Analytic Rubrics เป็นเกณฑ์การให้คะแนนที่แยกส่วนหรือองค์ประกอบคุณลักษณะของผลงานหรือกระบวนการ แล้วนำแต่ละส่วนหรือองค์ประกอบของคุณลักษณะมารวมกันเป็นคะแนนรวม

3. Annotated Holistic Rubrics ผู้ประเมินจะประเมินแบบ holistic rubrics ก่อนแล้วจึงประเมินแยกส่วนอีกบางคุณลักษณะที่เด่น ๆ เพื่อใช้เป็นผลสะท้อนในบางคุณลักษณะของผู้เรียน

องค์ประกอบของเกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubrics)

องค์ประกอบของเกณฑ์การให้คะแนน Scoring rubric มีดังนี้

1. จะมีอย่างน้อย 1 คุณลักษณะหรือ 1 มิติที่เป็นพื้นฐานในการตัดสินผู้เรียน
2. การนิยามและการยกตัวอย่างจะต้องมีความชัดเจนในแต่ละคุณลักษณะหรือมิติ
3. มาตรฐาน การให้คะแนนจะต้องเป็นอัตราส่วนกันในแต่ละคุณลักษณะหรือมิติ
4. จะต้องมีความมาตรฐานที่เด่นชัดในแต่ละระดับของการให้คะแนน

ข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาเกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubrics)

การพัฒนาเกณฑ์การให้คะแนน (Arter and Mc Tighe, 2001 cited in McMillan, 2004 : 226-229) มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ขั้นที่ 1 เกณฑ์ที่สร้างขึ้นต้องมีจุดเน้นที่เป้าหมายการเรียนรู้ที่ผู้สอนจะประเมิน

ขั้นที่ 2 การเลือกประเภทของเกณฑ์การให้คะแนนขึ้นอยู่กับเป้าหมายของการประเมิน ถ้าหากเป็นการประเมินในภาพรวมทั่วไป ควรใช้การให้คะแนนแบบภาพรวม (holistic scale) แต่ถ้าต้องการประเมินเพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับในประเด็นความแตกต่างของการปฏิบัติควรจะใช้การให้คะแนนแบบแยกองค์ประกอบ (analytic scale)

ขั้นที่ 3 คำอธิบายของเกณฑ์มีจุดเน้นอยู่ที่พฤติกรรม ซึ่งควรจะสามารถสังเกตได้โดยตรง

ขั้นที่ 4 การระบุเกณฑ์ควรเขียนให้ผู้เรียนและคนอื่นๆ เข้าใจ

ขั้นที่ 5 ลักษณะคำอธิบายที่ใช้ในการให้คะแนนควรชัดเจนและเฉพาะเจาะจง

ขั้นที่ 6 ควรมีข้อผิดพลาดของคะแนนให้น้อยที่สุด ทั้งนี้ระบบการให้คะแนนจะต้องมีวัตถุประสงค์และมีความสม่ำเสมอ เพราะการประเมินพฤติกรรม การปฏิบัติจะมีการตัดสินใจและควรหลีกเลี่ยงความผิดพลาด ซึ่งโดยส่วนใหญ่ความผิดพลาดมีความสัมพันธ์จากความลำเอียงของบุคคล และผลที่เกิดจากความประทับใจของผู้สอน (halo effect)

ข้อจำกัดของการวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยในชั้นเรียนส่งผลให้เกิดข้อจำกัดหลายประการ ดังนี้ (พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และเพยาว์ ยินดีสุข, 2548: 149 , สุวิมล ว่องวานิช, 2553: 26-27)

1. การวิจัยในชั้นเรียนเป็นการศึกษากลุ่มเป้าหมายผู้เรียนที่ผู้สอนรับผิดชอบ จึงไม่สามารถสรุปอ้างอิงไปยังประชากรเป้าหมายอื่น แต่อย่างไรก็ตามผู้สอนก็มีโอกาสที่จะพัฒนาเป็นความรู้ที่สามารถสรุปอ้างอิงได้ต่อไป

2. งานวิจัยทั่วไปไม่ยอมให้มีตัวแปรภายนอกส่งผลกระทบต่อ โดยมีการออกแบบการวิจัยให้สามารถควบคุมตัวแปรภายนอกได้ และก็สามารถดำเนินการจัดกระทำได้ แต่สำหรับงานวิจัยในชั้นเรียน เป็นสภาพการณ์ที่เกิดในชั้นเรียนจะปล่อยให้ไปตามธรรมชาติ ข้อค้นพบที่ได้รับบางครั้งไม่สามารถยืนยันได้หนักแน่นว่าเนื่องมาจากปัจจัยใด แต่ถ้าหากปัญหาในชั้นเรียนหมดไป ก็ถือว่าการวิจัยครั้งนั้นประสบความสำเร็จ

3. กระบวนการวิจัยในชั้นเรียนไม่ได้แยกผู้สอนออกมาจากการวิจัย เนื่องจาก ผู้วิจัยต้องเกี่ยวข้องกับในการทำงานของตนเองและผู้อื่นตลอดเวลา เพื่อไม่ให้เป็นการมากเกินไป จึงต้องมีการออกแบบการวิจัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอนให้มากที่สุด

4. การวิจัยในชั้นเรียน เป็นการวิจัยปฏิบัติการเพื่อนำผลไปใช้ ดังนั้นจึงต้องทำวิจัยอย่างต่อเนื่องหรือสม่ำเสมอ เป็นกระบวนการที่ควรทำอย่างไม่สิ้นสุด เพราะเป็นการพัฒนาผู้เรียนและพัฒนาผู้สอนไปตลอด

ปัญหาและอุปสรรคในการวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยในชั้นเรียน ถือว่าเป็นเรื่องสำคัญของอาจารย์ผู้สอนที่จะต้องพัฒนาการเรียนการสอนของตน เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและได้ผู้เรียนที่มีคุณภาพ แต่จากสภาพปัจจุบันการทำวิจัยในชั้นเรียนนั้นพบว่ายังคงมีปัญหาและอุปสรรคอยู่ และจากการศึกษาผลงานวิจัยต่างๆ พบว่า ปัญหาและอุปสรรคของการทำวิจัยในชั้นเรียน มีดังนี้

1. ปัญหาอุปสรรคด้านความรู้ (บุญยาพร ฉิมพลอย, 2544 ; เสาวลักษณ์ นามจันดี, 2547) ปัญหาที่พบ คือ ความรู้เกี่ยวกับการกำหนดประเด็นปัญหา ด้านเทคนิค วิธีการ (กาญจนา ทองยี่น, 2546 ; พงศธร จิระวุฒินันท์, 2548) กระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียน (วริษา แสนเพชร, 2547) และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล (ปิยะทิพย์ บุญหนัก, 2548)

2. ปัญหาอุปสรรคด้านทักษะ (เสาวลักษณ์ นามจันดี, 2547) คือ ปัญหาทักษะด้านการวางแผนการวิจัย (พงศธร จิระวุฒินันท์, 2548)

3. ปัญหาการสนับสนุนจากผู้บริหาร (พงศธร จิระวุฒินันท์, 2548 ; ปิยะทิพย์ บุญหนัก, 2548) ได้แก่ ขาดการสนับสนุนด้านงบประมาณ ในการทำวิจัยต้องใช้งบประมาณส่วนตัว (เสาวลักษณ์ นามจันดี, 2547) และขาดงบประมาณในการจัดหาวิทยากรและผู้เชี่ยวชาญในการให้ความรู้เรื่องวิจัยในชั้นเรียน (พงศธร จิระวุฒินันท์, 2548) ขาดการสนับสนุนให้มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องและการสร้างขวัญ กำลังใจให้กับครูที่มีผลงานดีเด่นในด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน (ปิยะทิพย์ บุญหนัก, 2548)

4. ปัญหาด้านเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ (เสาวลักษณ์ นามจันดี, 2547 ; พงศธร จิระวุฒินันท์, 2548 ; ปิยะทิพย์ บุญหนัก, 2548)

5. ปัญหาด้านแหล่งข้อมูลความรู้ (เสาวลักษณ์ นามจันดี, 2547 ; พงศธร จิระวุฒินันท์, 2548)

6. ปัญหาด้านเวลา จากการที่ภาระงานมาก ทำให้ไม่มีเวลาในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้และลงมือทำวิจัยในชั้นเรียน (บุญยาพร ฉิมพลอย, 2544) และภาระหน้าที่ส่วนตัวเป็นอุปสรรคต่อการทำวิจัยในชั้นเรียน (ปิยะทิพย์ บุญหนัก, 2548)

สรุปได้ว่า การทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นการศึกษาของผู้สอนอย่างเป็นระบบในชั้นเรียนของตนเอง มีเป้าหมายในการค้นหาแนวทางการแก้ไขปัญหา พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน โดยที่ลักษณะของการทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นวิจัยเชิงปฏิบัติการ ทั้งนี้เพราะ ผู้สอนจะทำวิจัยในชั้นเรียนพร้อมกับการปฏิบัติการสอน มุ่งนำผลไปปรับปรุงทันที และมีการสะท้อนผล มีการเปิดโอกาสให้มีการวิพากษ์ วิจัยรณผลที่เกิดขึ้น กระบวนการของการทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่อง ในลักษณะของขดลวด ซึ่งเรียกว่า ย่อๆว่า วงจร PAOR มีลำดับขั้นตอน คือ 1) การวางแผน(plan) หลังจากทีวิเคราะห์และกำหนดประเด็นปัญหาที่ต้องการการแก้ไข 2) การปฏิบัติตามแผน (act) 3) การสังเกตผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน (observe) และ4) การสะท้อนคิดหลังการปฏิบัติงาน (reflect) การทำวิจัยในชั้นเรียนประกอบด้วย 3 ระยะ คือ ระยะแรก เป็นการวิจัยเพื่อวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาของการเรียนการสอน ระยะที่สอง เป็นการวิจัยเพื่อทดลองวิธีการพัฒนา หรือนวัตกรรมทางการเรียนการสอน และระยะที่สาม เป็นระยะที่ครุณักวิจัย ต้องการพิสูจน์ความจริงที่

ถูกต้องมากยิ่งขึ้นเกี่ยวกับผลหรือวิธีการหรือนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นมา ต่อการเรียนรู้ของนักเรียน สำหรับการเขียนรายงานผลการวิจัยในชั้นเรียน มีการรายงานผลแบบไม่เป็นทางการ สามารถเขียนประมาณ 1 - 2 หน้า แบบกึ่งทางการ และแบบเป็นทางการ ประกอบด้วย 5 บท

ลักษณะของงานวิจัยในชั้นเรียนไม่ได้เน้นแบบแผนการวิจัยที่เคร่งครัด ดังนั้นการประเมินคุณภาพของงานวิจัยในชั้นเรียน จึงขึ้นอยู่กับหลักฐานที่แสดงถึงการดำเนินงานที่มีคุณภาพทุกขั้นตอน ให้ความสำคัญกับกระบวนการวิพากษ์ วิเคราะห์และตีความ/แปลความหมาย สิ่งที่ค้นพบ มีหลักฐานเกี่ยวกับกระบวนการสะท้อนผลการวิจัย ที่สามารถอธิบายสิ่งที่เกิดขึ้นได้อย่างเป็นระบบ โดยมีเกณฑ์การประเมินงานวิชาการ 6 ด้านคือ 1) การมีเป้าหมายที่ชัดเจน 2) มีการเตรียมงานที่เพียงพอ ที่แสดงถึงความรอบรู้และลุ่มลึกในศาสตร์ของนักวิชาการ 3) มีวิธีการดำเนินงานที่เหมาะสม 4) ได้ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ เติมเต็มฐานความรู้ที่มีอยู่ของศาสตร์ 5) มีการนำเสนอที่มีประสิทธิภาพ ด้วยการประชุม สัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ 6) มีการคิดสะท้อนวิธีการปฏิบัติงานของตนเองและการวิพากษ์วิจารณ์ผลงานโดยผู้อื่น

สำหรับการทำวิจัยในชั้นเรียน พบว่ามีปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากผู้วิจัย ได้แก่ ปัญหาอุปสรรคด้านความรู้เกี่ยวกับการกำหนดประเด็นปัญหา กระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียน และ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ปัญหาอุปสรรคด้านทักษะในการทำวิจัยในชั้นเรียน และปัญหาด้านเวลา ด้วยภาระงานที่มากและภาระหน้าที่ส่วนตัว ปัญหา อุปสรรคด้านงบประมาณ การจัดหาวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ การสร้างขวัญกำลังใจ จากการสนับสนุนของผู้บริหาร การขาดเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ และแหล่งข้อมูลความรู้ ส่งผลให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการทำวิจัยในชั้นเรียน

4. แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ

ความหมายของทัศนคติ

ไตรแอนดิส (Triandis, 1971) ให้ความหมายทัศนคติว่าเป็นความรู้หรือความเชื่อที่มีความรู้สึกแฝงอยู่ ซึ่งจะกระตุ้นให้เกิดการกระทำต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในสถานการณ์นั้น

กูต (Good, 1973) ได้ให้ความหมายทัศนคติ ว่าหมายถึง การจูงใจหรือการโน้มเอียงของบุคคลที่จะตอบสนองต่อวัตถุหรือสถานการณ์ โดยมากจะมีความรู้สึกและอารมณ์ร่วมด้วย

ไอเซนและฟิชบาย (Ajzen and Fishbein, 1977 อ้างถึงใน ประภาเพ็ญ สุวรรณ และสวิง สุวรรณ (2532 : 76) ระบุว่าทัศนคติเป็นตัวแทนที่แสดงถึงการประเมินผลของบุคคล ซึ่งสะท้อนความรู้สึก อารมณ์

สมยศ นาวิการ (2521) ให้ความหมายทัศนคติว่าหมายถึง ความรู้สึกและการประพฤติในแนวทางใดแนวทางหนึ่งโดยเฉพาะต่อวัตถุบางอย่างอยู่เสมอ ทัศนคติของบุคคลใดบุคคล

หนึ่งต่อวัตถุบางอย่างจะมีทั้งความรู้สึกและความเชื่อ ถ้าหากคนๆ หนึ่งมีทัศนคติที่ไม่ดีแล้วย่อมแสดงให้เห็นโดยนัยว่าจะมีความรู้สึก และความเชื่อในทางลบ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานพ.ศ.2525 ระบุว่า ทัศนคติ หมายถึง ท่าทีหรือความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง มีความหมายตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Attitude” ซึ่งมีรากฐานมาจากภาษาละตินว่า “Aptus” แปลว่า โน้มเอียง เหมาะสม ท่าที

ประภาเพ็ญ สุวรรณและสวิง สุวรรณ (2532) ระบุว่าทัศนคติเป็นองค์ประกอบทางด้านจิตวิทยาอย่างหนึ่งซึ่งแสดงถึงความรู้สึกที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2534) ให้ความหมายทัศนคติว่า หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งจะแสดงออกให้เห็นได้จากคำพูดหรือพฤติกรรม

พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2535) ให้ความหมายทัศนคติว่า หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลต่างๆอันเป็นผลเนื่องมาจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ และเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่างๆไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง ซึ่งอาจเป็นไปในทางสนับสนุนหรือทางต่อต้านก็ได้

โยธิน ศันสนยุทและจุมพล พูลภัทรชีวิน (2542) ให้ความหมายทัศนคติว่า หมายถึง ระบบการจัดรูปประสบการณ์และพฤติกรรมของบุคคลที่ค่อนข้างจะคงที่ ที่มีต่อบุคคล สิ่งของหรือเหตุการณ์เฉพาะอย่างใดอย่างหนึ่ง

นิตยา ยงภูมิพุทธา (2543) ระบุว่า ทัศนคติ หมายถึง สภาวะความพร้อมทางจิตใจ ความรู้สึก อารมณ์ ความชอบหรือไม่ชอบ ความพอใจหรือไม่พอใจของบุคคลและมีแนวโน้มในทางสนับสนุนหรือต่อต้านของแต่ละบุคคลที่มีต่อบางสิ่งบางอย่าง ซึ่งอาจเป็นบุคคล สิ่งของและสถานการณ์ต่างๆ

รัฐจวน คำวชิรพิทักษ์ (2548) ให้ความหมายทัศนคติว่า คือ ความรู้สึกทางบวกหรือทางลบของบุคคลที่มีต่อคน วัตถุ สิ่งของ มโนคติหรือสภาพการณ์ต่างๆอันเกิดจากการเรียนรู้ หากมีสิ่งเร้าที่เหมาะสม

จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย (2549) ระบุว่าทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยการตอบสนองจะแสดงออกในลักษณะชอบหรือไม่ชอบ

สรุปทัศนคติ หมายถึง ความเชื่อ ความรู้สึก อารมณ์ ความชอบหรือไม่ชอบ ความพอใจหรือไม่พอใจของบุคคล ความเชื่อของบุคคลที่มีต่อคน วัตถุ สิ่งของ หรือเหตุการณ์เฉพาะอย่างใดอย่างหนึ่ง อันเป็นผลเนื่องมาจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ และมีแนวโน้มที่เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่างๆไปในทางสนับสนุนหรือต่อต้านในทิศทางใดทิศทางหนึ่งหรือแสดงออกในลักษณะชอบหรือไม่ชอบ

องค์ประกอบของทัศนคติ

นักจิตวิทยาสังคม ได้เสนอองค์ประกอบของทัศนคติที่สำคัญ 3 กลุ่ม ดังนี้

1. ทัศนคติที่มีองค์ประกอบเดียว คือ องค์ประกอบด้านอารมณ์ ความรู้สึกในทางที่ ชอบหรือไม่ชอบที่บุคคลมีต่อสิ่งต่างๆ นักจิตวิทยาที่สนับสนุนแนวคิดนี้ได้แก่ เทอร์สโตน (Thurstone, 1959) เบน (Bem, 1970) และฟิชไบน์และไอเซ็นต์ (Fishbein and Ajzen, 1975) องค์ประกอบด้าน ความรู้ ความนึกคิด (cognitive component) เป็นส่วนที่เป็นความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ทั่วไปทั้งสิ่งที่ชอบและไม่ชอบ

2. ทัศนคติที่มี 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านปัญญา หมายถึงองค์ประกอบ ด้านความเชื่อ ความรู้ ความคิดและความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อเป้าหมายของทัศนคติและ องค์ประกอบด้านอารมณ์หรือความรู้สึก หมายถึง ความรู้สึกชอบ-ไม่ชอบ หรือ พอใจ-ไม่พอใจ ที่ บุคคลมีต่อเป้าหมายทัศนคติ นักจิตวิทยาที่สนับสนุนแนวคิดนี้ได้แก่ แคทซ์ (Katz, 1960) และ โรเซน เบอร์ก (Rosenberg, 1964)

3. ทัศนคติที่มี 3 องค์ประกอบ (โยธิน ศันสนยุทและจุมพล พุฒภัทรชีวิน, 2542 ; จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย, 2549) คือ องค์ประกอบด้านปัญญา/องค์ประกอบด้านความรู้ ประกอบด้วย องค์ความรู้ทั้งหมดที่บุคคลมีอยู่หรือประสบการณ์เดิมกับสิ่งที่เป็นเป้าหมายของทัศนคติ ได้แก่ ความ เชื่อ ความรู้ ความคิดและความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อเป้าหมายของทัศนคติ องค์ประกอบด้าน ความรู้สึก ประกอบด้วยความรู้สึกและอารมณ์ ได้แก่ ความรู้สึกชอบ-ไม่ชอบ หรือ พอใจ-ไม่พอใจของ บุคคลที่มีต่อเป้าหมายของทัศนคติและองค์ประกอบด้านพฤติกรรม ประกอบด้วยความพร้อมของ บุคคลที่จะตอบสนองหรือแนวโน้มที่จะแสดงออกต่อเป้าหมายของทัศนคติเมื่อมีการประมวลความรู้ และประเมินค่าความรู้สึกต่อสิ่งนั้นแล้ว โดยพฤติกรรมจะแสดงออกทางบวก ได้แก่ การยอมรับ สนับสนุน เข้าใกล้ ช่วยเหลือ ส่งเสริม และพฤติกรรมทางลบได้แก่ การทำลาย ขัดขืน ต่อสู้ ถอยหนี นักจิตวิทยาที่สนับสนุนแนวคิดนี้ได้แก่ ไทรแอนดิส (Triandis, 1971) ซิมบาร์โด (Zimbardo, 1979)

การเกิดและเปลี่ยนทัศนคติ

ทัศนคติของคนเราเกิดจากการที่เรามีประสบการณ์ตรง หรือ มีประสบการณ์โดย ทางอ้อม เกี่ยวกับ ผู้คน เหตุการณ์ สถานการณ์และสิ่งต่างๆ ถ้าเราไม่มีประสบการณ์ เราก็จะไม่เกิด ทัศนคติ และเมื่อเรามีทัศนคติต่อคน หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งในลักษณะหนึ่งแล้ว ถ้าได้ประสบการณ์เกี่ยวกับ บุคคลหรือสิ่งนั้นๆเพิ่มเติม โดยเป็นประสบการณ์ในทางที่แตกต่างไปจากประสบการณ์เดิมที่เคยได้รับ เราก็อาจเปลี่ยนทัศนคติที่มีต่อผู้คนหรือสิ่งนั้นๆได้

การเกิดและเปลี่ยนทัศนคติ จัดแบ่งได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ คือ 1) กลุ่มที่อธิบายด้วย ทฤษฎีการเรียนรู้ 2) กลุ่มที่อธิบายด้วยทฤษฎีความคิดความเข้าใจ (สงวนศรี วิรัชชัย, 2527 : 67-69)

1. กลุ่มที่อธิบายด้วยทฤษฎีการเรียนรู้

ทฤษฎีการเรียนรู้ต่างๆ ที่อธิบายการเกิดและเปลี่ยนแปลงทัศนคติได้ คือ การเสริมแรง การวางเงื่อนไข การเลียนแบบ หรือการเชื่อมโยง

1.1 การเสริมแรง (reinforcement) ทัศนคติที่เกิดจากการเสริมแรง จะเกิดในกรณีที่บุคคลได้กระทำพฤติกรรมหรือแสดงทัศนคติอย่างใดอย่างหนึ่ง แล้วได้รับการเสริมแรง หรือได้รับผลที่ตนพอใจ คือ ได้รับการยอมรับ ยกย่องชมเชย หรือได้รางวัลจากการทำพฤติกรรม และการแสดงทัศนคตินั้นๆ เป็นผลให้บุคคลมีทัศนคติทางบวกต่อพฤติกรรมที่ตนได้กระทำ และจะคงรูปแบบทัศนคติที่ตนได้แสดงไปนั้น แต่ถ้าการกระทำ หรือการแสดงทัศนคติของบุคคลได้รับการติเตียนลงโทษ หรือ คนอื่นๆ ไม่ยอมรับ บุคคลก็จะเกิดทัศนคติเชิงลบต่อการกระทำนั้น หรือยกเลิกการแสดงทัศนคติในรูปแบบนั้น

1.2 การวางเงื่อนไข (conditioning) ทัศนคติที่เกิดโดยการวางเงื่อนไข จะเกิดในกรณีที่เรามีทัศนคติต่อบุคคลหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งอยู่ก่อนแล้ว และมีบางสิ่งบางอย่างเกิดควบคู่ไปกับบุคคล หรือสิ่งที่เป็นที่หมายของทัศนคติของเราอยู่เป็นประจำจนเราจดจำได้ ในระยะหลังๆ เราจึงมีทัศนคติต่อบุคคล หรือสิ่งที่เกิดควบคู่กับที่หมายของทัศนคตินั้นๆ ไปในทิศทางเดียวกันด้วย

1.3 การเลียนแบบ (imitation and identification) การเลียนแบบทัศนคติจะเกิดในลักษณะเช่นเดียวกับการเลียนแบบพฤติกรรม ทัศนคติที่เกิดโดยการเลียนแบบนั้น จะเกิดจากการที่เราได้รับรู้หรือรับทราบทัศนคติที่คนอื่นมีอยู่ แล้วเราก็รับเอาทัศนคตินั้นๆ มาเป็นทัศนคติของเรา โดยที่เราไม่จำเป็นต้องมีประสบการณ์ตรงเกี่ยวกับผู้คน หรือสิ่งที่เป็นความหมายของทัศนคตินั้น

1.4 การเชื่อมโยง (association) ทัศนคติของคนเราเกิดจากการเชื่อมโยงบางสิ่งบางอย่างเข้าด้วยกัน ดังนั้น เมื่อเรามีทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือคนใดคนหนึ่ง ในลักษณะหนึ่ง เราก็จะมีทัศนคติต่อสิ่งที่เราเชื่อมโยงกับคนนั้นหรือสิ่งนั้นไปในทิศทางเดียวกันด้วย

2. กลุ่มที่อธิบายด้วยทฤษฎีความคิดความเข้าใจ

หลักการของทฤษฎีนี้มีอยู่ว่าคนเราทุกคนต้องการมีทัศนคติที่สมดุล หรือมีความสอดคล้องกัน ไม่ขัดแย้ง ถ้าเกิดทัศนคติที่ขัดแย้งไม่สอดคล้องกันก็จะเป็นภาวะไม่สมดุลที่ทำให้บุคคลเกิดความไม่สบายใจ คับข้องใจ จึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงทัศนคติเพื่อเข้าสู่ภาวะสมดุลดั้งเดิมซึ่งลักษณะของทัศนคติที่ไม่สมดุล ไม่สอดคล้องหรือขัดแย้งกัน มีลักษณะดังนี้

2.1 การมีทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในทางที่ขัดแย้งกันเอง

2.2 บทบาททางสังคมทำให้เกิดความขัดแย้ง ไม่สอดคล้อง

2.3 ความไม่สอดคล้องกันของทัศนคติที่เกิดในกรณีที่สถานการณ์เปลี่ยนไป ทำให้ทัศนคติที่มีอยู่เดิมไม่เป็นประโยชน์

2.4 ความไม่สอดคล้องกันของทัศนคติที่เกิดเพราะมีสภาพความกดดัน บางอย่างมาบีบบังคับให้เราต้องยอมรับทัศนคติที่ขัดแย้งไม่สอดคล้องกับความคิดความรู้สึกที่เรามีอยู่ สิ่งที่ต้องคำนึงถึงในการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ (จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย, 2549: 186-187) มีดังนี้คือ

1. แหล่งข้อมูลข่าวสาร (source) แหล่งข้อมูลที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ซึ่งเป็นบุคคล สถาบัน สื่อมวลชนต่างๆ ซึ่งต้องมีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างคือ เป็นผู้มีความสามารถ น่าเชื่อถือ มีอำนาจ

2. ข้อมูลหรือข่าวสาร (message) ข่าวสารที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติคือ ข่าวสารที่มีการส่งข่าวสารซ้ำๆบ่อยครั้ง

3. ผู้รับข้อมูลหรือข่าวสาร (audience)

4. วิธีการส่งข้อมูลหรือข่าวสาร (channel)

เครื่องมือวัดทัศนคติ

ทัศนคติเป็นคุณลักษณะทางจิตวิทยาอย่างหนึ่ง ซึ่งไม่สามารถวัดหรือสังเกตได้โดยตรง แต่จะกระทำได้เมื่อบุคคลมีการตอบสนองต่อสิ่งเร้าโดยการแสดงออกมาเป็นถ้อยคำหรือพฤติกรรมภายนอก การวัดทัศนคติจึงวัดได้ยาก แต่มีการศึกษาทัศนคติโดยใช้เครื่องมือวัดที่นิยมใช้มี 5 ชนิด คือ

1. การสัมภาษณ์ หมายถึง การพูดคุยอย่างมีจุดมุ่งหมาย การวัดทัศนคติโดยการสัมภาษณ์จะต้องสร้างข้อคำถามให้ดีเป็นมาตรฐานก่อน ข้อคำถามแต่ละข้อจะต้องกระตุ้นให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ตอบความรู้สึกต่อเป้าทัศนคติ

2. การสังเกต คือ การเฝ้ามองดูสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างมีจุดมุ่งหมาย และควรมีข้อรายการ (checklist) ที่จะใช้สังเกต เช่น การสังเกตทัศนคติของนักศึกษาพยาบาลต่อวิชาวิจัยทางการพยาบาล

3. การรายงานตนเอง เครื่องมือแบบนี้ต้องการให้ผู้ตอบแสดงความรู้สึกของตนเองตามสิ่งเร้าที่เป็นข้อความ ข้อคำถามหรือเป็นภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการวัดทัศนคตินี้ เรียกว่า มาตรฐานวัดทัศนคติ หมายถึง สเกลของข้อความจำนวนหนึ่งที่ใช้วัดความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆและเป็นความรู้สึกที่ค่อนข้างจะลึกซึ้ง ใช้วัดข้อมูลทางด้านจิตอารมณ์ ซึ่งที่นิยมใช้จะมี 3 ชนิด คือ มาตรฐานวัดทัศนคติตามวิธีการของเทอร์สโตน มาตรฐานวัดทัศนคติตามวิธีการของออสกูต และมาตรฐานวัดทัศนคติตามวิธีการของลิเคิร์ท (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ , 2535 : 106-109)

4. เทคนิคจินตนาการ โดยการใช้สถานการณ์หลายๆอย่างที่กำหนดให้ ไปรื้อให้ ผู้ตอบต้องจินตนาการออกมาตามประสบการณ์ของตน เช่น เล่นิทานจากภาพ เติมเรื่องราวสั้นๆ

5. การวัดทางสรีรภาพ การวัดด้านนี้อาศัยเครื่องมือไฟฟ้าหรือเครื่องมืออื่นๆในการ สังเกตการเปลี่ยนแปลงสภาพของร่างกาย

สรุป เครื่องมือวัดทัศนคติมีหลายแบบ ได้แก่ การสัมภาษณ์ การสังเกต การรายงาน ตนเอง เทคนิคจินตนาการ และการวัดทางสรีรภาพ ซึ่งเครื่องมือแต่ละแบบมีวิธีการสร้างและ คุณสมบัติที่แตกต่างกัน การใช้เครื่องมือวัดทัศนคติขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของเรื่องที่จะศึกษา อย่างไรก็ตามการวัดทัศนคตินิยมใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือมากที่สุด (จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย, 2549 : 189) และสำหรับการศึกษาทัศนคติเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือการรายงาน ตนเอง โดยใช้มาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert's Summated Rating Scale)

มาตรวัดทัศนคติตามวิธีการของลิเคิร์ต

มาตรวัดทัศนคติตามวิธีการของลิเคิร์ต กำหนดความคิดเห็น/ ความรู้สึกของคน เป็น 5 ช่วง หรือ 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เฉยๆ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หรือ เห็น ด้วยอย่างมาก เห็นด้วย เฉยๆ หรือยังไม่ได้ตัดสินใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างมากซึ่งข้อความที่ บรรจุในมาตรวัด ประกอบด้วยข้อความที่แสดงความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งทั้งในทางที่ดี (ทางบวก) ในทางที่ไม่ดี (ทางลบ) และมีจำนวนเท่าๆกัน (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2535 : 107-108)

การสร้างมาตรวัดทัศนคติตามวิธีการของลิเคิร์ต มีขั้นตอนดังนี้

1. ตั้งจุดมุ่งหมายของการศึกษาว่าต้องการศึกษาทัศนคติของใคร ที่มีต่อใคร
2. ให้ความหมายของทัศนคติต่อสิ่งที่จะศึกษานั้นให้ชัดเจน
3. สร้างข้อความ (ข้อคำถาม) ให้ครอบคลุมคุณลักษณะที่สำคัญๆของสิ่งที่จะศึกษา ให้ครบถ้วน และต้องมีข้อความที่เป็นไปในทางบวกและทางลบมากพอต่อการนำไปวิเคราะห์
4. ตรวจสอบข้อความที่สร้างขึ้นโดยผู้สร้างข้อความเองและนำไปให้ผู้มีความรู้ในเรื่องนั้นๆ ตรวจสอบความถูกต้องโดยพิจารณาถึงความครบถ้วนของคุณลักษณะของสิ่งศึกษาและความเหมาะสมของภาษาที่ใช้
5. ทำการทดลองก่อนที่จะนำไปใช้จริง โดยการนำข้อความ (ข้อคำถาม) ที่ได้ ตรวจสอบแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างกลุ่มหนึ่ง เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของข้อความและการ ใช้ภาษาอีกครั้งหรือตรวจสอบคุณภาพด้านอื่นๆ ได้แก่ ความตรง ความเที่ยง อำนาจจำแนก
6. กำหนดการให้คะแนนการตอบของแต่ละตัวเลือกโดยทั่วไปนิยมใช้คือ ข้อ ความทางบวก กำหนดคะแนนเป็น 5 4 3 2 1 (หรือ 4 3 2 1 0) สำหรับข้อความทางลบ กำหนดคะแนน

เป็น 1 2 3 4 5 (หรือ 0 1 2 3 4) ซึ่งการกำหนดแบบนี้เรียกว่า Arbitrary weighting method ซึ่งเป็นวิธีที่สะดวกในทางปฏิบัติ

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาทัศนคติเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์ผู้รับการดูแล โดยใช้แนวคิดของแคทซ์ (Katz, 1960) และ โรเซนเบิร์ก (Rosenberg, 1964) ซึ่งมีองค์ประกอบของทัศนคติ 2 องค์ประกอบ คือ 1) องค์ประกอบด้านปัญญา หมายถึงองค์ประกอบด้านความเชื่อ ความรู้ ความคิดและความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อเป้าหมายของทัศนคติ และ 2) องค์ประกอบด้านอารมณ์หรือความรู้สึก หมายถึง ความรู้สึกชอบ-ไม่ชอบ หรือ พอใจ-ไม่พอใจ ที่บุคคลมีต่อเป้าหมายทัศนคติ และใช้มาตรวัดทัศนคติตามวิธีการของลิเคิร์ท

5. แนวคิดเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

ความหมายของสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

Milton (1981) ให้ความหมายสัมพันธภาพระหว่างบุคคลว่าหมายถึง ขอบเขตทั้งหมดของการกระทำของมนุษย์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลที่มีปฏิสัมพันธ์กัน มีการติดต่อสื่อสารกัน ร่วมมือกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีการยอมรับซึ่งกันและกัน รวมทั้งมีการจูงใจและการแก้ปัญหา

Pace and Faules (1989) ระบุว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึง การติดต่อกันระหว่างบุคคล ซึ่งต่างฝ่ายต่างให้เกียรติซึ่งกันและกัน ให้ความสำคัญและเอาใจใส่ต่อกัน

พัชรา ลิ้มอำไพ (2536 : 36) ให้ความหมายสัมพันธภาพระหว่างบุคคลว่าหมายถึง ติดต่อกับสื่อสารและมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันของบุคคล ซึ่งมีผลต่อความคิด ความรู้สึก ความเข้าใจและการยอมรับซึ่งกันและกัน

รุ่งนภา ชั้นแจ่ม (2543 : 72) ให้ความหมายสัมพันธภาพระหว่างบุคคลว่าหมายถึง กระบวนการติดต่อสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีการแสดงออกในลักษณะของความเป็นมิตร มีความรู้สึกที่ดีต่อกัน ให้เกียรติ เอาใจใส่ ให้ความร่วมมือและให้ความสนิทสนมกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดและมีการยอมรับซึ่งกันและกัน ซึ่งมีการแสดงออกของความสัมพันธ์ทั้งด้านร่างกาย วาจาและใจ ในระยะเวลาใดเวลาหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กัน

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึง การติดต่อสื่อสารและมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน ให้ความสำคัญ ให้เกียรติ เอาใจใส่ มีการยอมรับซึ่งกันและกัน ให้ความร่วมมือและมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

พื้นฐานสำคัญของการมีสัมพันธภาพที่ดี

จอห์นสัน (Johnson, 1986 อ้างถึงใน พัทธา ลิ้มอำไพ, 2536 : 37) กล่าวว่า พื้นฐานที่สำคัญสำหรับการมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน อาศัยองค์ประกอบทางด้านจิตใจ ดังนี้

1. ความจริงใจซึ่งกันและกัน เป็นการพัฒนาให้บุคคลไปสู่การเปิดเผยตนเอง การตระหนักรู้ในตนเอง การยอมรับตนเองและการไว้วางใจ สัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่มีความจริงใจซึ่งกันและกันจะช่วยให้บุคคลได้เรียนรู้ซึ่งกันและกันในด้านต่างๆ
2. การสื่อสารระหว่างบุคคลด้วยความจริงใจและอบอุ่น เป็นพื้นฐานสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการสื่อความคิด ความรู้สึกของตนเองที่มีต่อผู้อื่นในด้านถ้อยคำและภาษาท่าทาง
3. การยอมรับและการให้กำลังใจ เป็นการที่บุคคลได้สนทนากันเกี่ยวกับความไม่สบายใจ การรับฟังและการตอบสนองอย่างเหมาะสม จะช่วยเอื้อให้บุคคลนั้นมีความกระฉับกระเฉง ความรู้สึกของตน มีการสำรวจปัญหา มีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในการดำเนินการแก้ไขและการตัดสินใจ
4. การประนีประนอมในสัมพันธภาพระหว่างบุคคล กล่าวคือเมื่อบุคคลเกิดความไม่เข้าใจต่อกัน อาจเกิดความคิดเห็น ความสนใจที่แตกต่างกัน ดังนั้น การประนีประนอมในการอยู่ร่วมกันของบุคคลจะเริ่มจากการไว้วางใจซึ่งกันและกัน การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ความพึงพอใจต่อการกระทำในการอยู่ร่วมกันอย่างเป็นมิตร ซึ่งจะเป็นสิ่งที่จะช่วยเสริมสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลขึ้น

วิธีการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

การสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลมี 3 วิธี (บุญใจ ศรสถิตนรากร, 2550 : 367-368) ดังนี้

1. การสร้างสัมพันธภาพบนพื้นฐานการใช้อำนาจ บรรยากาศการทำงานมีความดีใจ เครียด ผลผลิตไม่มีคุณภาพเท่าที่ควร ผู้ปฏิบัติงานไม่เต็มใจให้ความร่วมมือ
2. การสร้างสัมพันธภาพบนพื้นฐานการเสริมสร้างพลังอำนาจจะทำให้บุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจในการให้ความสำคัญ และคำนึงถึงควมมีคุณค่าของตน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ทำให้เกิดขวัญ และแรงจูงใจในการทำงาน มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ รวมทั้งทำให้ผลการดำเนินงานขององค์การมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
3. การสร้างสัมพันธภาพบนพื้นฐานความไว้วางใจ เป็นวิธีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีที่สุด

6. แนวคิดเกี่ยวกับระบบ

ความหมายของระบบ

ทองอินทร์ วงศ์โสธร (2522) ให้ความหมายระบบ ว่าหมายถึง องค์ประกอบต่างๆ ที่ทำงานร่วมกันเพื่อจุดหมายอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง องค์ประกอบที่สำคัญของระบบคือ ตัวป้อน (input) ตัวแปร (process) และตัวปลาย (output)

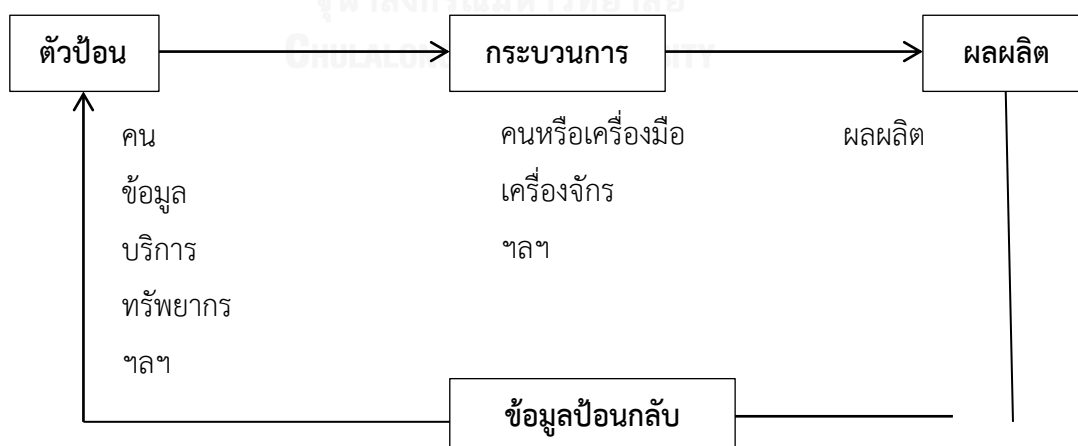
สุกัญญา โสวิไลกุล (2547) ให้ความหมายระบบ ว่าหมายถึง การรวมตัวขององค์ประกอบ 3 ส่วน คือ ตัวป้อน กระบวนการ และผลผลิต ในการรวมตัวกันจะมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เพื่อดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง อย่างมีเป้าหมายและมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2547) ให้ความหมายระบบ ว่าหมายถึง องค์ประกอบย่อยที่มีความสัมพันธ์มีผลกระทบซึ่งกันและกัน โดยทุกองค์ประกอบต้องร่วมกันทำหน้าที่โดยมุ่งสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

สรุป ระบบ หมายถึง กลุ่มขององค์ประกอบ 3 ส่วน คือ ตัวป้อน กระบวนการ และผลผลิต ที่มีความสัมพันธ์และมีผลกระทบซึ่งกันและกัน เพื่อให้การดำเนินการของระบบบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

องค์ประกอบของระบบ

แนวคิดของสุกัญญา โสวิไลกุล (2547) อธิบายโครงสร้างของระบบว่าต้องมีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน และมีโครงสร้างที่ชัดเจน ประกอบด้วยตัวป้อน กระบวนการ ผลผลิต แสดงได้ดังภาพที่ 7



ภาพที่ 7 โครงสร้างของระบบ (สุกัญญา โสวิไลกุล, 2547 : 4)

ตัวป้อน (input) หมายถึง ทรัพยากรที่นำเข้าสู่กระบวนการผลิต ซึ่งอาจจะเป็นคน วัสดุสิ่งของที่สัมผัสได้ เช่น เงิน เครื่องจักร และที่สัมผัสไม่ได้ เช่น เป้าหมาย ปรัชญาของระบบ

กระบวนการ (process) หมายถึง กิจกรรมที่จัดกระทำให้ตัวป้อนออกมาเป็น ผลผลิตได้ตามวัตถุประสงค์ของระบบ การจัดกระทำอาจจะทำง่าย ๆ ขึ้นตอนเดียวหรืออาจซับซ้อน เป็นหลายขั้นตอน จนเป็นระบบย่อย ๆ ในระบบใหญ่ได้ การจัดกระทำอาจจะใช้เครื่องจักร หรือคน

ผลผลิต (output) หมายถึง ผลที่ได้จากระบบโดยผ่านกระบวนการ ผลที่ได้อาจจะ เห็นได้ชัดเจน สัมผัสได้ นับได้เป็นวัสดุสิ่งของ เช่น ชิ้นพลาสติก หรือในบางระบบสัมผัสไม่ได้ เช่น ข้อความหรือประสบการณ์ที่ผู้เรียนได้รับจากการเรียนการสอน จึงต้องมีวิธีการตรวจสอบระบบขึ้น อีก คือ ข้อมูลป้อนกลับเรียกว่า “feedback” ซึ่งจะพบควบคู่กับโครงสร้างของระบบอยู่เสมอ โดยเฉพาะในยุคมุ่งเน้นประสิทธิภาพ จนกล่าวได้ว่า เป็นองค์ประกอบหนึ่งของระบบ

ข้อมูลป้อนกลับ (feedback) หมายถึง ตัวที่บ่งชี้ว่า ผลผลิตของระบบเป็นไปตาม วัตถุประสงค์อย่างไร เพียงใด ซึ่งตัวบ่งชี้นี้เป็นข้อมูลที่ใช้วัดประสิทธิภาพของระบบได้ เทคนิควิธีการที่ ได้มาซึ่งข้อมูลป้อนกลับมีหลากหลายวิธีและจัดกระทำได้โดยคนหรือเครื่องจักร

ลักษณะของระบบ

1. ระบบมีหน้าที่และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนว่าทำเพื่ออะไร ชื่อของระบบจะแสดง หน้าที่และวัตถุประสงค์ของระบบ เช่น ระบบการผลิตบัณฑิต นอกจากนี้ชื่อของระบบทำให้ทราบ ผลผลิตหลักของระบบได้ เช่น ระบบการผลิตบัณฑิต ตัวปลายของระบบคือ บัณฑิต
2. ระบบมีโครงสร้างและองค์ประกอบชัดเจน
3. ระบบมีขอบเขตความรับผิดชอบ (boundary) ซึ่งขอบเขตความรับผิดชอบของ ระบบ มีความชัดเจน แม้จะจับต้องได้หรือจับต้องไม่ได้ก็ตาม
4. ระบบต้องมีสถานะแวดล้อมหรือบริบท (context) ระบบจะไม่อยู่โดดเดี่ยว เช่น สถาบันอุดมศึกษา มีทบวงมหาวิทยาลัยเป็นสถานะแวดล้อมภายนอก ทบวงมหาวิทยาลัย มีเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เป็นสถานะแวดล้อมภายนอก

7. แนวคิดระบบพี่เลี้ยง

ความเป็นมาของคำว่าพี่เลี้ยง

คำว่าพี่เลี้ยง (mentor) มีจุดเริ่มต้นมาจากเทพนิยายกรีก ประมาณ 2600 ปีที่ผ่านมา จากเรื่อง Homer's Odyssey เมื่อกษัตริย์นักรบที่มีชื่อเสียงโอดิซัส (Odysseus) ต้องไปทำสงครามโทรจัน (Trojans war) และเขาต้องจากบ้านไปหลายปี เขาจึงเลือกเพื่อนที่ไว้วางใจ มีความเฉลียวฉลาดให้เป็นบิดา ครู ผู้ปกป้อง ผู้ชี้แนะ และเป็นผู้ฝึกหัด พระโอรสที่ชื่อว่าเทเลมาคัส (Telemachus) ผู้ซึ่งจะเป็นกษัตริย์แห่ง ไอทาคา (Ithaca) ในอนาคตคนต่อไป ตั้งแต่นั้นมาคำว่า พี่เลี้ยง (mentor) จึงได้ถูกนำไปใช้ในหลายๆวงการ เช่น วงการด้านธุรกิจและการศึกษา ซึ่งภาษาอังกฤษจะใช้คำว่า mentor แทนบุคคลผู้ซึ่งสอน ดูแลหรือให้คำปรึกษา และในความหมายของผู้รับการดูแล จะใช้คำว่า mentee หรือ protege ส่วนคำว่า mentoring ใช้แทนกระบวนการต่างๆ ในการสอน ดูแลหรือให้คำปรึกษา (ยอดหทัย เทพธรานนท์และประมวล ตั้งบริบูรณ์รัตน์, 2548 ; Sands, Parson and Duane, 1991 ; Wunsch, 1994 ; Hayes, 2005 ; Berk, Berg, Mortimer and Walton-Moss, Yeo, 2005 ; Gudwin and Salazar-Wallace, 2010)

ความหมายของคำว่าพี่เลี้ยง (Mentor)

คำว่าพี่เลี้ยง (mentor) นักวิชาการได้ให้ความหมายไว้แตกต่างกัน ดังนี้

บอลตัน (Bolton, 1980 cited in Sands, Parson and Duane, 1991: 176) ระบุคำว่าพี่เลี้ยง (mentor) ที่อยู่ในรูปของคำว่าแบบอย่าง (role model) ว่าหมายถึง บุคคลผู้ซึ่งแสดงหรือสาธิตวิธีการทำงาน ในที่นี้คำว่าพี่เลี้ยง คือ ตัวบุคคล ส่วนคำว่า ตัวแบบ คือ ผู้แสดง เช่นเดียวกับผู้ชี้แนะ (guide) ผู้ติว (tutor) หรือ ผู้สอนแนะ (coach) และเป็นคนที่เชื่อใจได้ (confidant)

โร (Reohr, 1981) ให้ความหมายที่แสดงถึงความแตกต่างของคำว่าพี่เลี้ยงกับเพื่อนร่วมงาน (colleague) ว่าพี่เลี้ยง หมายถึง บุคคลผู้ที่มีสังคมและสถานภาพมากกว่าผู้รับการดูแล ส่วนคำว่าเพื่อนร่วมงานจะเป็นบุคคลที่มีสถานภาพที่เท่าเทียมกัน

สไปเซอร์ (Speizer, 1981 cited in Sands, Parson and Duane, 1991: 176) ระบุคำว่าพี่เลี้ยง (mentor) ว่าหมายถึง บุคคลผู้ซึ่งให้การชี้แนะด้านอาชีพแก่วัยรุ่นสาวที่ประกอบอาชีพนั้นๆ

ดาเนียล (Daniel, 1998) ระบุว่าพี่เลี้ยงเป็นผู้จัดการระดับอาวุโสอย่างน้อยสูงกว่า 2 ระดับจากผู้รับการดูแล มีประสบการณ์กว้างขวางและมีความสามารถในการมอบหมายงานที่จะช่วยพัฒนาผู้รับการดูแล

มอร์ตัน คูเปอร์และปาลเมอร์ (Morton-cooper and Palmer, 2000: 189) ให้ความหมายคำว่า พี่เลี้ยง คือ บุคคลที่ทำให้ผู้อื่นมีความเจริญและพัฒนาในด้านส่วนตัว ด้านอาชีพ มีสัมพันธภาพที่ต่อเนื่อง และชี้แนะผู้รับการดูแลผ่านองค์การ สังคมและเครือข่าย

วัลลภ สุระกำพลธร (2548: 156) ให้ความหมายของคำว่า พี่เลี้ยง คือ บุคคลที่มีความน่าเชื่อถือ ที่อุทิศตนเอง เพื่อช่วยเหลือบุคคลอื่น ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา ผู้ชี้แนะ พี่เลี้ยงจะดูแลให้บุคคลนั้นมีพัฒนาการที่ดีจนประสบความสำเร็จในงานที่ดำเนินการอยู่อาจรวมถึงความสำเร็จในวิชาชีพ

สมชาย วงศ์วิเศษ (2548: 17-18) ให้ความหมายของคำว่าพี่เลี้ยง คือ บุคคลที่ทำหน้าที่ในระบบพี่เลี้ยงในการให้คำปรึกษา แนะนำในเรื่องต่างๆอย่างใกล้ชิด ช่วยเหลือและให้กำลังใจเป็นส่วนตัวมากกว่า ซึ่งจะมุ่งเน้นให้คนที่อยู่ภายใต้การดูแลมีความแข็งแกร่ง เชื่อมั่นในตนเอง สามารถทำงานได้เองตามลำพังและประสบความสำเร็จดังที่ตั้งเป้าหมายไว้

สรุป พี่เลี้ยง หมายถึง บุคคลที่ทำให้ผู้อื่นมีความเจริญและพัฒนาผู้รับการดูแลด้านส่วนตัว ด้านอาชีพ พี่เลี้ยงจะเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ระดับอาวุโส และมีอำนาจมากกว่า มีความน่าเชื่อถือ เป็นผู้ที่อุทิศตนเองเพื่อช่วยเหลือบุคคลอื่น ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา แนะนำในเรื่องต่างๆอย่างใกล้ชิด ช่วยเหลือให้กำลังใจ มุ่งเน้นให้คนที่อยู่ภายใต้การดูแลมีความแข็งแกร่ง เชื่อมั่นในตนเอง สามารถทำงานได้เองตามลำพัง ประสบความสำเร็จดังที่ตั้งเป้าหมายไว้และมีพัฒนาการที่ดีจนประสบความสำเร็จในวิชาชีพ

ประโยชน์ของระบบพี่เลี้ยง (benefit of mentoring)

ระบบพี่เลี้ยงจะมีประโยชน์ต่างๆ ดังนี้

1. ประโยชน์ต่อผู้รับการดูแล (mentee / Protégé) มีดังนี้

1.1 ความก้าวหน้าด้านอาชีพ (career advancement) พี่เลี้ยงสามารถสอนเทคนิคต่างๆที่ใช้ในวิชาชีพแก่ผู้รับการดูแล (Kram,1980) ในระดับอุดมศึกษา เช่น การพัฒนาทักษะการเขียน รายงานการวิจัยและการคิดเชิงวิพากษ์ ซึ่งการทำวิจัยและงานที่ได้รับการเผยแพร่จะเป็นหนึ่งในข้อบ่งชี้หลักที่แสดง ถึงความสำเร็จในระดับอุดมศึกษา (Crane, 1965 cited in Wright and Wright, 1987: 205)

1.2 การพัฒนาอาชีพ (career development) ระบบพี่เลี้ยงจะช่วยในการวางแผนงาน การพัฒนาและการจัดการในอาชีพ (United States Office of Personal Management, 2008: 3) ซึ่งการนำระบบพี่เลี้ยงไปใช้ในโรงเรียนพยาบาล การพัฒนาด้านอาชีพและวิชาชีพ เป็นผลลัพธ์ที่คาดหวังของผู้รับการดูแล (Billings and Kowalski, 2008: 490)

1.3 การมีเครือข่าย (networking) พี่เลี้ยงจะช่วยสร้างเครือข่ายในวิชาชีพ โดยการให้ผู้รับการดูแลได้พบกับผู้ร่วมวิชาชีพคนอื่นๆ แนะนำผู้ร่วมงานและบุคคลที่มีความสำคัญในวิชาชีพ

1.4 การพัฒนาวิชาชีพ (professional development) พี่เลี้ยงจะมีผลในระยะยาว คือ ช่วยส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ พี่เลี้ยงช่วยผู้รับการดูแลในการเรียนรู้ที่จะแก้ปัญหาในวิชาชีพ (Moore, 1982)

1.5 พัฒนาอัตลักษณ์แห่งตน (personal identity) ผลจากสัมพันธภาพที่เกิดขึ้นของระบบพี่เลี้ยงจะส่งผลต่ออัตลักษณ์ของผู้รับการดูแลการยอมรับและการให้ความมั่นใจของพี่เลี้ยงต่อความสามารถ ของผู้รับการดูแลจะเป็นการเพิ่มความมั่นใจและการได้รับโอกาสในการแสดงความสามารถพิเศษจะส่งผลให้เพิ่มความมีคุณค่าในตนเอง พี่เลี้ยงควรให้การสนับสนุนด้านอารมณ์และให้คำปรึกษาแก่ผู้รับการดูแลในสิ่งที่สัมพันธ์กับงานและปัญหาส่วนตัว (Kram, 1983) พี่เลี้ยงต้องมีการสังเกตผู้รับการดูแลว่าจะต้องมีการสร้างทัศนคติ คุณค่าและมาตรฐานไม่ลอกเลียนแบบทุกอย่างเหมือนพี่เลี้ยงแต่สามารถผสมผสานมาเป็นมุมมองของตนเอง

1.6 ส่งเสริมการมีสังคมประกิต (socialization) อาจารย์ใหม่ที่เพิ่งเข้ามาทำงานในองค์กรใหม่จะมีความเครียด ด้วยความคาดหวังจากองค์กรในการทำหน้าที่ อาจารย์ใหม่จะรู้สึกไม่พึงพอใจกับการทำงานในวิทยาลัย ทั้งนี้เนื่องจากความไม่แน่ใจในการแสดงพฤติกรรมที่องค์กรคาดหวังและมีความรู้แปลกแยกในการทำงาน ระบบพี่เลี้ยงจึงเป็นการช่วยพัฒนาอาจารย์ (Zeind, 2005) ช่วยสร้างสังคมประกิตให้อาจารย์ใหม่ ซึ่งเป็นกระบวนการของการปรับตัวและกลายเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร (Van Maaanen, 1976 cited in Cawyer, Simond and Davis, 2002 ; Chao et al., 1991) นอกจากนี้ระบบพี่เลี้ยงจะช่วยให้อาจารย์ใหม่มีการปรับตัวในบทบาทใหม่ ช่วยลดความวิตกกังวลและความล้มเหลว ผู้รับการดูแลมีความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้น มีโอกาสเติบโตและมีความก้าวหน้า (Hayes and Gagan, 2005: 442)

1.7 สนับสนุนด้านการศึกษา (education support) ระบบพี่เลี้ยงจะเป็นการเชื่อมช่องว่างระหว่างทฤษฎีและปฏิบัติ (United States Office of Personal Management, 2008: 3)

1.8 ความพึงพอใจในงานและอาชีพ จากการศึกษางานวิจัย พบว่าการนำระบบพี่เลี้ยงไปใช้จะสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของผู้รับการดูแล (Diane and Kawalski, 2008 ; Cheryl and Eliette, 2010) ทำให้การอยู่ในองค์กรนานขึ้นและมีพันธะผูกพันต่ออาชีพสูงขึ้น (Allen et al, 2004)

1.9 เพิ่มผลผลิตด้านงานวิจัย จากการศึกษาพบว่า การมีระบบพี่เลี้ยงอย่างเป็นทางการ จะมีความสัมพันธ์อย่างสูงกับผลผลิตด้านงานวิจัย (Blackburn, 1979 and Paul, Stein, Ottenbacher and Liu, 2002 cited in Bland, Taylor, Shollen, Anne Marie weber-Main and Mucachy, 2009: 14)

1.10 เพิ่มประสิทธิภาพการสอน โปรแกรมการพัฒนาอาจารย์จะมีระบบพี่เลี้ยงเป็นองค์ประกอบของโปรแกรมซึ่งมีอิทธิพลต่อผลลัพธ์การสอน ซึ่งมหาวิทยาลัยจอร์เจีย (The University of Georgia) ได้นำระบบพี่เลี้ยงซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของโปรแกรมการพัฒนาการสอน (The Teaching Improvement Program : TIPs) มาใช้กับอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยจับคู่กับพี่เลี้ยงอาวุโสผู้ซึ่งเป็นผู้สอนที่ยอดเยี่ยม หลังจากนั้น 1 ปี พบว่า ร้อยละ 100 ของพี่เลี้ยงและผู้รับการดูแล เห็นด้วยว่าโปรแกรมการพัฒนาการสอนมีคุณค่า โดยให้ความคิดเห็นว่า “โปรแกรมจะช่วยทั้งพี่เลี้ยงและผู้รับการดูแลสำหรับการสอนในห้องเรียนและเป็นการส่งเสริมให้มีความสนใจในการปรับปรุงการสอนอย่างต่อเนื่อง” (Diehl and Simpson, 1989 : 154)

2. ประโยชน์ต่อพี่เลี้ยง (mentor) มีดังนี้

2.1 การพัฒนาวิชาชีพ / อาชีพ (professional / career development) พี่เลี้ยงจะรู้สึกมีความพึงพอใจ เพิ่มคุณค่าในการที่ได้พัฒนาวิชาชีพจากการที่ได้ช่วยเหลือให้บุคคลอื่น/เพื่อนร่วมงานให้มีการพัฒนา (Hayes and Gagan, 2005: 442 , Billings and Kowalski, 2008: 490) มีความก้าวหน้าเติบโตและรู้สึกเป็นรางวัลที่ยิ่งใหญ่ที่สุดเมื่อได้เห็นผู้รับการดูแลประสบความสำเร็จ (Wills and Kaiser, 2002) นอกจากนี้การที่มีบุคคลเข้ามามีบทบาทหรือเข้ามาใหม่ในองค์กร บุคคลเหล่านี้จะมีความกระตือรือร้น มีคำถามและความคิดใหม่ๆ พี่เลี้ยงจะเรียนรู้มุมมองใหม่จากผู้รับการดูแล ส่งผลให้พี่เลี้ยงมีความคิดสร้างสรรค์และสร้างผลงานมากขึ้น (Wright and Wright, 1987: 205 , Billings and Kowalski, 2008: 490)

2.2 การมีเครือข่าย (networking) ระบบพี่เลี้ยงจะช่วยให้มีการพบปะกับคนอื่นๆ ในวิชาชีพและบุคคลมีชื่อเสียงเพิ่มขึ้น

2.3 พัฒนาอัตลักษณ์แห่งตน (personal identity) พี่เลี้ยงหลายคนรู้สึกถึงอัตลักษณ์ของวิชาชีพและพึงพอใจจากการที่ได้ช่วยพัฒนาอาชีพแก่อาจารย์

3. ประโยชน์ต่อองค์กร (organization) ระบบพี่เลี้ยงจะช่วยพัฒนาองค์กรและเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม (organization development and culture change) ปรับปรุงการติดต่อสื่อสารให้ดีขึ้น (Monica, Turban and Dougherty, 1996) ช่วยให้ผู้รับการดูแลเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร การแลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้ระหว่างสมาชิกต่างๆ ในองค์กร เกิดการจัดการความรู้หรือการถ่ายโอนความรู้ (knowledge management / knowledge transfer) เกิดเป็น

องค์การแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้องค์การจะมีความพึงพอใจที่ได้เป็นส่วนส่งเสริมให้เกิดผลลัพธ์ในทางบวกกับคนทำงาน คนในองค์การจะสนุกกับการทำงาน ลดภาวะเครียดในสถานที่ทำงาน ได้รับการดูแลอย่างเอื้ออาทร มีการเชื่อมความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน มีการสร้างเครือข่ายในสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างอาจารย์เพิ่มขึ้น มีความผูกพันระหว่างคนกับองค์การที่แข็งแกร่งขึ้น ขจัดปัญหาการลาออก (Fuller, Maniscalco-Feichtl and Droege, 2008) ช่วยส่งเสริมการคงอยู่ของผู้ปฏิบัติงาน (Staff retention) (United States Office of Personal Management, 2008: 3) นอกจากนี้องค์การจะมีทีมงานที่เข้มแข็ง บุคลากรแต่ละคนจะปฏิบัติงานที่มีคุณภาพสูง บุคลากร/พนักงานเข้าใจพันธกิจและนโยบายขององค์การ สามารถกำหนดเป้าหมายในการทำงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลที่ตามมา คือ เพิ่มผลผลิต (Diane and Kawalski, 2008) ความสามารถโดยรวมขององค์การจะมีการยกระดับของการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา (ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, 2544: 22)

ประเภทของระบบพี่เลี้ยง

จากการทบทวนการจัดประเภทของระบบพี่เลี้ยงในด้านองค์การธุรกิจ ด้านการจัดการศึกษา พบว่าระบบพี่เลี้ยงแบ่งได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ (Wunsch, 1994: 29 , Douglas, 1997 ; Wild, 2002 ; United States Office of Personal Management, 2008: 4 ; Wang and Sun, 2008: 172) คือ

1. ระบบพี่เลี้ยงอย่างเป็นทางการ (formal mentoring) เป็นรูปแบบระบบพี่เลี้ยงที่มีโครงสร้าง (United States Office of Personal Management, 2008: 4) สัมพันธภาพของระบบพี่เลี้ยงอย่างเป็นทางการ ถูกพัฒนาขึ้นจากการช่วยเหลือหรือคำแนะนำจากองค์การ โดยมีเป้าหมายที่เฉพาะชัดเจนขององค์การ มีความชัดเจนในสิ่งที่คาดหวังในผลลัพธ์ (Wunsch, 1994: 29) มีรูปแบบในการมอบหมายงานผู้ที่สมัครใจเข้าร่วมมีการจับคู่ และมีการเตรียมพี่เลี้ยงกับผู้รับการดูแล (Douglas, 1997) โดยระยะเวลาของสัมพันธภาพ จะเป็นช่วงระยะสั้น

2. ระบบพี่เลี้ยงอย่างไม่เป็นทางการ (informal mentoring) เป็นรูปแบบที่ไม่มีระบบ ไม่มีโครงสร้าง อาจจะมีหรือไม่มีที่ตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน (United States Office of Personal Management, 2008: 4) เป็นสัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่เกิดขึ้นโดยปกติ (Douglas, 1997) เป็นการตอบสนองความต้องการที่จำเป็นทางด้านจิตสังคมของผู้รับการดูแลหรือพัฒนาผู้รับการดูแลตามความต้องการของพี่เลี้ยง โดยระบบพี่เลี้ยงอย่างไม่เป็นทางการ จะไม่สามารถทำนายผลที่เกิดขึ้นได้และไม่มียุทธศาสตร์จากองค์การเข้ามาเกี่ยวข้อง เป็นความผูกพันของบุคคลที่เกิดจากความสนใจ มีเป้าหมายและมุ่งหวังในผลสำเร็จเหมือนกัน โดยมากพี่เลี้ยงจะเป็นผู้เลือกผู้รับการดูแล โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน ภูมิหลังทางสังคมและลักษณะท่าทางหรือบุคลิกภาพ สำหรับ

ระยะเวลาของสัมพันธภาพ จะยาวนานอยู่ระหว่าง 3 ปีถึง 6 ปี (Kram, 1985 cited in Ragins and Cotton, 1999: 531)

นอกจากนี้ประเภทของระบบพี่เลี้ยง ได้มีนักวิชาการ แบ่งออกเป็น 8 ประเภท ดังนี้ (United States Office of Personal Management, 2008)

1. ระบบพี่เลี้ยงแบบกลุ่ม (group mentoring) คือ การมีพี่เลี้ยง 1 คนกับผู้รับการดูแลหลายคน โดยที่พี่เลี้ยงมีหน้าที่ในการตั้งคำถาม รับฟังและให้สมาชิกแต่ละคนมีการสะท้อนคิด สนทนาแลกเปลี่ยนความรู้และส่งเสริมให้เกิดเรียนรู้ด้วยตนเองจากการอภิปราย พี่เลี้ยงจะเป็นผู้นำให้เกิดการเรียนรู้ (learning leader) กลุ่มจะมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดการกำหนดประเด็นการพัฒนา การให้คำแนะนำกันเป็นกลุ่ม วิธีนี้จะเป็นการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม ซึ่งกลุ่มระบบพี่เลี้ยงจะกลายเป็นกลุ่มแห่งการเรียนรู้ (learning group) ซึ่งคล้ายกับการเรียนรู้ของทีม (learning team) ในองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) (วนิดา ชูวงศ์, 2548: 98)

2. ระบบพี่เลี้ยงแบบเพื่อน (peer mentoring) คือ การมีสัมพันธภาพระดับบุคคล ในระดับการทำงาน องค์กรและหรือหน้าที่ความรับผิดชอบงานระดับเดียวกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนในการพัฒนา ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของเพื่อนร่วมงาน สนับสนุนการเรียนรู้และสร้างความรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน ระบบพี่เลี้ยงแบบเพื่อนจะไม่ใช่ระบบการปกครอง การใช้คำสั่ง การตัดสินหรือการประเมิน

3. ระบบพี่เลี้ยงแบบย้อนกลับ (reverse mentoring) คือ ผู้อาวุโสทั้งในด้านอายุ ประสบการณ์หรือตำแหน่งหน้าที่การงาน จะมีพี่เลี้ยงระดับรุ่นน้อง โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยเหลือผู้ที่มีอายุมากกว่าในการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยี การใช้คอมพิวเตอร์และการติดต่อสื่อสารด้วยอินเทอร์เน็ต ปัจจัยในการประสบความสำเร็จของระบบพี่เลี้ยงแบบย้อนกลับ คือ ความสามารถในการสร้างสรรค์และดำรงไว้ซึ่งทัศนคติในการเปิดรับประสบการณ์

4. ระบบพี่เลี้ยงตามสถานการณ์ (situation mentoring) คือ การช่วยเหลือของพี่เลี้ยงเมื่อผู้รับการดูแลจำเป็นต้องได้รับการชี้แนะและคำแนะนำ ซึ่งเป็นการช่วยเหลือในสถานการณ์ที่มีระยะเวลาสั้นและทันทีทันใด แต่การติดต่อประสานสามารถเปลี่ยนเป็นระยะเวลายาวนานขึ้นได้

5. ระบบพี่เลี้ยงแบบผู้บังคับ (supervisory mentoring) คือ การวางแผนพัฒนารายบุคคล มักจะกำหนดความคาดหวังของการนิเทศ โดยการสอนแนะและการให้ข้อมูลป้อนกลับ

6. ระบบพี่เลี้ยงแบบทีม (team mentoring) คือ การมีพี่เลี้ยงมากกว่า 1 คนทำงานร่วมกับผู้รับการดูแล 1 คนหรือหลายคน การทำงานของพี่เลี้ยงอาจจะช่วยกันหรือแยกกันช่วยเหลือผู้รับการดูแล โดยมีจุดมุ่งหมายให้ไปถึงเป้าหมาย ไม่ว่าจะการดูแลของพี่เลี้ยงจะร่วมกันหรือ

แยกกันดูแล พี่เลี้ยงจะต้องมีการติดต่อสื่อสาร เพื่อร่วมแสดงความคิดเห็นด้านข้อมูล ข่าวสารและแนวความคิดต่างๆซึ่งกันและกัน

7. ระบบพี่เลี้ยงแบบเสมือน (virtual mentoring) คือ การใช้วิดีโอคอนเฟอร์เรนซ์ (video conference) การใช้อินเทอร์เน็ต และการส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ถึงพี่เลี้ยงเป็นรายบุคคล วิธีการนี้จะมีประโยชน์สำหรับผู้ซึ่งไม่สามารถปลีกตัวจากสถานที่ทำงานและผู้ซึ่งอาศัยอยู่ในชนบท ระบบพี่เลี้ยงแบบเสมือนจะสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยกว่าระบบพี่เลี้ยงแบบเผชิญหน้าซึ่งกันและกัน (face-to-face mentoring) แต่พี่เลี้ยงกับผู้รับการดูแลจะต้องพบปะกันอย่างน้อยหนึ่งครั้ง

8. ระบบพี่เลี้ยงแบบประเพณีนิยม (traditional mentoring) คือ สัมพันธภาพระหว่างผู้กับใหม่กับผู้เชี่ยวชาญ เป็นการจับคู่ระหว่างพี่เลี้ยง 1 คนกับผู้รับการดูแล 1 คน

สรุป ระบบพี่เลี้ยงเป็นวิธีการหนึ่งของการพัฒนาอาจารย์ โดยมีการจับคู่ระหว่าง ผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่าหรืออาวุโสกว่าดูแลผู้ที่ประสบการณ์น้อยกว่าหรืออยู่ในวัยหนุ่มสาว พี่เลี้ยงจะเป็นผู้เชี่ยวชาญ ที่ถ่ายทอดประสบการณ์ ซึ่งระบบพี่เลี้ยงแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ 1) ระบบพี่เลี้ยงอย่างเป็นทางการ และ 2) ระบบพี่เลี้ยงอย่างไม่เป็นทางการ นอกจากนี้นักวิชาการได้แบ่งประเภทของระบบพี่เลี้ยงออกเป็น 8 ประเภท คือ 1) ระบบพี่เลี้ยงแบบกลุ่ม 2) ระบบพี่เลี้ยงแบบเพื่อน 3) ระบบพี่เลี้ยงแบบย้อนกลับ 4) ระบบพี่เลี้ยงตามสถานการณ์ 5) ระบบพี่เลี้ยงแบบผู้นิเทศ 6) ระบบพี่เลี้ยงแบบทีม 7) ระบบพี่เลี้ยงแบบเสมือน และ 8) ระบบพี่เลี้ยงแบบประเพณีนิยม ระบบพี่เลี้ยงจะมีประโยชน์ต่อผู้รับการดูแลในด้านความก้าวหน้าด้านอาชีพ การพัฒนาอาชีพ/วิชาชีพ การมีเครือข่าย การพัฒนาอัตลักษณ์แห่งตน ส่งเสริมการมีสังคมประกิต สนับสนุนด้านการศึกษาทั้งนี้พี่เลี้ยงจะเป็นคนเชื่อมระหว่างทฤษฎีกับปฏิบัติ ส่งเสริมความพึงพอใจในงานและอาชีพ เพิ่มผลผลิตด้านงานวิจัย เพิ่มประสิทธิภาพการสอน ส่วนประโยชน์ของระบบพี่เลี้ยงที่มีต่อพี่เลี้ยง ได้แก่ ความรู้ลึกซึ้งพึงพอใจ ความรู้ลึกมีคุณค่าที่ได้ช่วยเหลือให้บุคคลอื่น/ เพื่อนร่วมงานให้มีการพัฒนา การมีเครือข่าย มีความคิดสร้างสรรค์และสร้างผลงานมากขึ้น และองค์กรได้รับประโยชน์จากระบบพี่เลี้ยง ได้แก่ พัฒนาองค์กรและเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม ปรับปรุงการติดต่อสื่อสารให้ดีขึ้น มีการดูแลอย่างเอื้ออาทร เชื่อมความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน มีการสร้างเครือข่าย ส่งเสริมการมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างอาจารย์เพิ่มขึ้นและเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กร

สำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำระบบพี่เลี้ยงอย่างเป็นทางการมาใช้ในการพัฒนาอาจารย์เพื่อเพิ่มความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยในชั้นเรียน โดยการดำเนินงานจะเป็นกระบวนการอย่างเป็นลำดับขั้นตอน ซึ่งอาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์ด้านการทำวิจัยและวิจัยในชั้นเรียนมากกว่าจะเป็นพี่เลี้ยงดูแลอาจารย์ที่ไม่มีประสบการณ์ด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน ที่เป็นผู้รับการดูแล (แบบ 1: 1) นอกจากนี้จากการทบทวนเอกสารที่กล่าวมาข้างต้น การนำระบบพี่เลี้ยงมาใช้ใน

สถาบันการศึกษา ส่วนใหญ่จะนำมาใช้ในการพัฒนาอาจารย์ใหม่หรือผู้ที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ ซึ่งการนำระบบพี่เลี้ยงมาใช้จะมีประโยชน์ต่อผู้รับการดูแลหลายด้าน แต่สำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ ได้พัฒนาระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาอาจารย์ให้มีความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยในชั้นเรียน ดังนั้นประโยชน์ของระบบพี่เลี้ยงต่ออาจารย์ผู้รับการดูแล คือ เพิ่มผลผลิตด้านการวิจัยในชั้นเรียน โดยที่อาจารย์ผู้รับการดูแลจะได้รับการพัฒนาด้านความรู้ ทักษะที่ติดต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนและทักษะในการทำวิจัยในชั้นเรียนจากอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง

บทบาทของพี่เลี้ยง

สำหรับกระบวนการของระบบพี่เลี้ยง พี่เลี้ยงจะปฏิบัติตามบทบาทที่ได้ระบุไว้ทั้งนี้ คำว่า บทบาท หมายถึง รูปแบบของพฤติกรรมที่กำหนดสำหรับบุคคลผู้ดำรงตำแหน่ง เมื่อบุคคลดำรงตำแหน่งใดจะต้องแสดงพฤติกรรมตามที่ระบุว่าเป็นบทบาทของตำแหน่งนั้น (สงวนศรี วิรัชชัย, 2527 : 20) ซึ่งการที่พี่เลี้ยงจะมีบทบาทใดนั้นขึ้นอยู่กับการณ์ให้นิยามคำว่าพี่เลี้ยง เป้าหมาย การดำเนินกิจกรรมและการประเมินผลของระบบพี่เลี้ยง ทั้งนี้จะต้องมีความสอดคล้องกันและจากการศึกษา ทบทวนเอกสาร พบว่านักวิชาการ ต่างๆ ได้เสนอบทบาทของพี่เลี้ยง ดังนี้

1. ที่ปรึกษา (adviser) การแสดงบทบาทของการเป็นที่ปรึกษาในระบบพี่เลี้ยง พี่เลี้ยงจะทำหน้าที่ให้คำแนะนำ ให้ข้อมูลป้อนกลับ (Gudwin and Salazar-Wallace, 2010) เป็นการทำหน้าที่ด้านอาชีพและด้านสังคม โดยให้ผู้รับการดูแลตระหนักในสิ่งที่ถูกผิด สร้างภาพลักษณ์ สร้างความมั่นใจในความสามารถที่องค์การต้องการ (Morton-cooper and Palmer, 2000) และเพื่อให้อาจารย์ได้ปฏิบัติข้อกำหนดอย่างครบถ้วนที่หน่วยงาน สถาบัน หรือมหาวิทยาลัยกำหนดไว้ (ยอดหทัย เทพรานนท์และประมวล ตั้งบริบูรณ์รัตน์, 2548)

2. ผู้สอนแนะ (coach) การแสดงบทบาทของการเป็นผู้สอนแนะ พี่เลี้ยงเป็นผู้ที่คอยอยู่ในเส้นทางและประสบความสำเร็จในเส้นทางที่ผู้รับการดูแลกำลังจะก้าวไป พี่เลี้ยงจะนำประสบการณ์ที่ได้สั่งสมมาให้คำแนะนำช่วยเหลือในการสอนแนะ ให้ความรู้ ให้แรงจูงใจ และให้ข้อมูลป้อนกลับแบบสร้างสรรค์ (constructive feedback) เพื่อเสริมสร้างให้ผู้รับการดูแลมีพัฒนาการที่ดีด้านวิชาชีพในเส้นทางนั้นๆ (ยอดหทัย เทพรานนท์และประมวล ตั้งบริบูรณ์รัตน์, 2548 ; อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์, 2550 ; Kram, 1983, 1985. cited in Gibb, 2008 ; Souba and Mann, 1996 cited in Thorndyke, 2008 ; Morton-cooper and Palmer, 2000 ; Gudwin and Salazar-Wallace, 2010)

3. ผู้ให้คำปรึกษา (counselor) (Kram, 1983,1985. cited in Gibb, 2008 ; Anderson and Shannon, 1988 cited in Janas, 1996 ; Gudwin and Salazar-Wallace, 2010) การแสดงบทบาทของพี่เลี้ยงในการให้คำปรึกษา จะเป็นผู้สนับสนุนด้านจิตใจ เป็นผู้ฟังที่ดี

เพื่อให้ผู้รับการดูแล พัฒนาตนเอง มีความตระหนักและส่งเสริมการพึ่งพาตนเอง (Morton-cooper and Palmer, 2000) สามารถหาคำตอบและแก้ปัญหาได้ (ยอดหทัย เทพธรานนท์และประมวล ตั้งบริบูรณ์รัตน์, 2548)

4. ผู้ชี้แนะ/ การมีเครือข่าย (guide / networker) พี่เลี้ยงจะแนะนำให้ผู้รับการดูแล เข้าร่วมสังคมประภคิตอาชีพตนเอง กลุ่มวิชาชีพและกลุ่มสังคมเพื่อที่จะช่วยในการติดต่อกับกลุ่มคนต่างๆในองค์กร ผู้รับการดูแลจะมีเครือข่ายกว้างขวาง (Morton-cooper and Palmer, 2000 ; United States Office of Personal Management, 2008

5. เป็นแบบอย่าง (role model) พี่เลี้ยงมีบทบาทเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับให้ผู้รับการดูแลสังเกต เลียนแบบ และมีการสาธิตทักษะอย่างมีคุณภาพ (ยอดหทัย เทพธรานนท์และประมวล ตั้งบริบูรณ์รัตน์, 2548 ;อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์, 2550 ; Morton-cooper and Palmer, 2000 ; Bailet, Curtis and Nunan, 2001 ; Beverly cited in Stone, 2004 ; Souba, 2000 and Mann, 1996 cited in Thorndyke, et.al., 2008 ; Gudwin and Salazar-Wallace, 2010)

6. ผู้อุปถัมภ์ (sponsor) พี่เลี้ยงที่ปฏิบัติบทบาทในการเป็นผู้อุปถัมภ์จะมีอิทธิพลในการพัฒนาด้านอาชีพ และสนับสนุนผู้รับการดูแลในการเข้าสู่องค์กรและวัฒนธรรมวิชาชีพ พี่เลี้ยงจะมอบโอกาส ส่งเสริมให้ผู้รับการดูแลได้แสดงบทบาททั้งในและนอกสถาบันการศึกษาและให้การรับรองความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ (Kram, 1983; Kram, 1985. cited in Gibb, S., 2008 ; Anderson and Shannon, 1988 cited in Janas,1996 ; Morton-cooper and Palmer, 2000 ; Bailet, Curtis and Nunan, 2001 ; Souba, 2000 and Mann, 1996 cited in Thorndyke, 2008)

7. เป็นครู (teacher) บทบาทของพี่เลี้ยงในด้านการเป็นครู คือ การแลกเปลี่ยนความรู้ ผ่านประสบการณ์ สนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ ให้ข้อมูลป้อนกลับแบบสร้างสรรค์ (Beverly cited in Stone, 2004) โดยมีจุดสำคัญ คือความต้องการของแต่ละบุคคล และลีลาการเรียนรู้ เพื่อที่จะส่งเสริมความเป็นตัวของตัวเอง และความรับผิดชอบในอาชีพด้านการศึกษาอย่างต่อเนื่อง (Anderson and Shannon, 1988 cited in Janas, 1996 ; Morton-cooper and Palmer, 2000 ; Bailet, Curtis and Nunan, 2001)

8. เป็นแหล่งสนับสนุนทรัพยากร (resource facilitator) พี่เลี้ยงจะเป็นนักปฏิบัติที่มีประสบการณ์ มีความสามารถในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ข้อมูลต่างๆกับอาจารย์เพื่อนร่วมงาน สามารถเข้าถึง และจัดหาซึ่งทรัพยากรต่างๆ เช่น หนังสือ เว็บไซต์ บล็อก และผลงานของผู้สอน (Sands, Parson and Duane, 1991 ; Morton-cooper and Palmer, 2000 ; United States Office of personal management, 2008 ; Gudwin and Salazar-Wallace, 2010)

9. ผู้ส่งเสริม (encourage) บทบาทของพี่เลี้ยง คือ การส่งเสริมหรือสนับสนุนให้ผู้รับการดูแลเจริญเติบโต (Anderson and Shannon, 1988 cited in Janas, 1996 ; Beverly cited in Stone, 2004)
10. เป็นเพื่อน (befriending/ friendship) สัมพันธภาพระหว่างพี่เลี้ยงและผู้รับการดูแล เกิดจากความไว้วางใจ การเป็นเพื่อนจะทำให้เกิดความไว้วางใจ (Kram, 1983; kram, 1985. cited in Gibb, 2008 ; Anderson and Shannon, 1988 cited in Janas, 1996 ; United States Office of Personal Management, 2008 ; Gudwin and Salazar-Wallace, 2010)
11. การยอมรับ (acceptance) พี่เลี้ยงจะมีบทบาทในการเป็นผู้ยอมรับความคิดเห็น ความแตกต่างของผู้รับการดูแล และให้คุณค่าในตัวบุคคล (Kram, 1983; kram, 1985. cited in Gibb, 2008)
12. การปกป้อง (protection) พี่เลี้ยงจะปกป้องความเสียหายที่จะเกิดขึ้นจากการติดต่อของผู้รับการดูแลกับอาจารย์อาวุโสต่างๆในองค์กร (Kram, 1983 ; Kram, 1985. cited in Gibb, 2008)
13. ผู้สนับสนุน (advocacy) พี่เลี้ยงจะช่วยให้ผู้รับการดูแล ได้มีโอกาสแสดงความสามารถให้เห็นเป็นที่ประจักษ์แก่ผู้บังคับบัญชา (วนิดา ชูวงษ์, 2540 ; อภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์, 2550 ; Gudwin, D.M. and Salazar-Wallace, 2010)
14. ผู้ประเมิน (assessor) (Souba, 2000 ; Mann, 1996 cited in Thorndyke, et.al., 2008)
15. ผู้กระตุ้น (accelerator /catalyst) พี่เลี้ยงจะเป็นผู้กระตุ้นให้มองภาพวิสัยทัศน์ขององค์กรและอนาคตของตนเอง ซึ่งจะชี้ให้เห็นว่าในอนาคตจะมีอะไรเกิดขึ้นบ้างแทนการคาดการณ์ (วนิดา ชูวงษ์, 2540 ; Bailet, Curtis and Nunan, 2001)
16. ผู้ช่วยเหลือ (supporter) (ยอดหทัย เทพรานนท์และประมวล ตั้งบริบูรณ์รัตน์ , 2548 ; Bailet, Curtis and Nunan, 2001)
17. การดูแลเอาใจใส่ (nurture) พี่เลี้ยงจำเป็นต้องหาเอกลักษณ์ของผู้รับการดูแล และส่งเสริมด้านทักษะต่างๆ เพื่อให้ผู้รับการดูแลมีความสามารถมากที่สุดในการทำงาน (Beverly cited in Stone, 2004)
18. การให้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริง (reality) ในองค์กร พี่เลี้ยงจะช่วยให้ผู้รับการดูแลเข้าใจลักษณะงานในองค์กร ช่วยทำให้ความฝันของผู้รับการดูแลเป็นความจริงในอนาคต และบางครั้งพี่เลี้ยงต้องช่วยให้ผู้รับการดูแลยอมรับว่าบางเป้าหมายเป็นเพียงแค่ความฝัน มันไกลจากความเป็นจริง (Beverly cited in Stone, 2004)

19. เป็นพันธมิตร (ally) พี่เลี้ยงจะมองจุดอ่อน จุดแข็ง และให้ข้อมูลแก่ผู้รับการดูแล เพื่อการพัฒนา (วนิดา ชวงษ์, 2540)

20. ผู้รอบรู้ / ผู้นำที่ฉลาด (savvy insider mentor / guru) พี่เลี้ยงเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับนับถือและอยู่ในหน่วยงานมานาน รู้ว่าจะทำงานต่างๆในหน่วยงานอย่างไรจึงจะประสบความสำเร็จและรู้ว่าผู้รับการดูแลแต่ละคนจะก้าวหน้า บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้จะต้องมีเส้นทางอาชีพไปทางไหน ซึ่งพี่เลี้ยงจะเป็นผู้ส่งเสริมให้ผู้รับการดูแลมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลต่างๆในองค์กรที่สามารถจะช่วยให้ผู้รับการดูแลเกิดการเรียนรู้ได้ (วนิดา ชวงษ์, 2540 ; Guptan, 2008)

จากข้อมูลดังกล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าพี่เลี้ยงมีการปฏิบัติหลายบทบาท ซึ่ง Kram (1985 cited in Ragins and Cotton, 1999: 530) ได้แบ่งการทำหน้าที่ของพี่เลี้ยงออกเป็น 2 ด้านใหญ่ คือ 1) การทำหน้าที่ด้านอาชีพ (career functions) โดยพี่เลี้ยงจะช่วยให้ผู้รับการดูแล เรียนรู้วิธีการจัดการกับปัญหา ส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ (career advancement) การพัฒนาด้านอาชีพมุ่งความสำคัญไปที่องค์กรและอาชีพของผู้รับการดูแล ซึ่งพี่เลี้ยงจะมีบทบาทในการเป็นผู้อุปถัมภ์ (sponsor) ผู้สอนแนะ (coach) ให้การปกป้อง (protection) และมอบหมายงานที่ท้าทาย (challenging assignment) และ 2) การทำหน้าที่ด้านจิตสังคม (psychosocial functions) พี่เลี้ยงจะช่วยส่งเสริมสมรรถนะของผู้รับการดูแล การรับรู้ความสามารถของตน ส่งเสริมการพัฒนาส่วนตัว (personal development) และพัฒนาวิชาชีพ (professional development) โดยพี่เลี้ยงจะมีบทบาทในการเป็นแบบอย่าง (role modeling) การยอมรับและการยืนยัน (acceptance and confirmation) การให้คำปรึกษา (counseling) และการเป็นเพื่อน (friendship)

สำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำบทบาทของพี่เลี้ยงด้านการสอนแนะ การนิเทศ และการให้คำปรึกษา มาใช้ในการพัฒนาระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ทั้งนี้เนื่องจากบทบาทด้านการสอนแนะ และการนิเทศจะเป็นการพัฒนาผู้รับการดูแลด้านอาชีพ ส่วนบทบาทด้านการให้คำปรึกษาจะเป็นการทำหน้าที่ของพี่เลี้ยงด้านจิตสังคม

คุณลักษณะของพี่เลี้ยง

คุณลักษณะของพี่เลี้ยง จากการศึกษา มีรายละเอียด ดังนี้

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2544: 21) อธิบายว่าคุณลักษณะของพี่เลี้ยงจะต้องมีความเป็นผู้ใหญ่ เป็นคนมองโลกในแง่ดี และมีความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กรเป็นอย่างดี

ยง ภู่วรรณ (2548: 48) อธิบายว่าคุณสมบัติของพี่เลี้ยง ประกอบด้วย 6 ทัศนะคติธรรม 7 ประการ ดังนี้

1. น่ารัก มีเมตตากรุณา สร้างความเป็นกันเองกับศิษย์ เพื่อนร่วมงานทุกคนที่อยู่ด้วยจะมีความสุข
2. นำเคารพ เป็นผู้หนักแน่น ประพฤติสมควรต่อฐานะ วางตัวเป็นที่พึ่งได้เหมาะสม
3. นำเจริญใจ มีความรู้จริงทางภูมิปัญญาแท้จริง และฝึกฝนปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ มีความเชี่ยวชาญในศาสตร์ของตน
4. รู้จักพูดให้ได้ผล สามารถชี้แจงให้เข้าใจ พร้อมว่ากล่าวตักเตือนให้คำปรึกษาที่ดีอย่างมีเหตุผล
5. อดทนต่อถ้อยคำ พร้อมรับฟังคำปรึกษาไม่เบื่อหน่าย
6. แกลงเรื่องลึกล้ำได้ พูดในสิ่งที่ยากให้เข้าใจได้ง่าย
7. ไม่ชักนำในทางที่เสื่อมเหลวไหล พร้อมทั้งจะให้ความรู้แบบมีขั้นตอน มีเหตุผลด้วยจิตเมตตา ถ่ายทอดเนื้อหาให้ทั้งหมด

วัลลภ สุระกำพลธร (2548: 159-161) อธิบายคุณสมบัติของพี่เลี้ยง ด้านที่ใช้ประกอบในการพิจารณา แต่อาจไม่จำเป็นต้องครบถ้วนทั้งหมดทุกคุณสมบัติในบุคคลเดียวกันประกอบด้วย

1. ควรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและไม่ควรเป็นผู้บริหาร การเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ควรเป็นบุคคลที่เคยผ่านประสบการณ์ ที่เผชิญอยู่ในปัจจุบันหรือในอนาคต จึงจะทราบและเข้าใจถึงปัญหาสามารถให้คำแนะนำได้ดี ถึงจะมีอายุต่างกันมากก็สามารถให้ข้อเสนอแนะได้ ส่วนที่ไม่ควรเป็นผู้บริหาร ทั้งนี้เพราะผู้บริหารไม่ค่อยมีเวลา ซึ่งการเป็นพี่เลี้ยงต้องมีเวลาที่จะพูดคุยและรับฟังปัญหา นอกจากนี้พี่เลี้ยงควรเป็นผู้ที่มีเครือข่ายการวิจัยที่กว้างขวาง สามารถให้คำแนะนำหรือหาผู้เชี่ยวชาญที่เหมาะสมให้ได้

2. ควรเป็นนักวิจัยที่เชี่ยวชาญในสาขาวิชา และควรมีเครือข่ายที่กว้างขวางในการให้คำแนะนำ นำปรึกษาหรือขอความร่วมมือจากนักวิจัยท่านอื่นๆในกรณีที่ต้องการได้

3. ยังคงทำงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง
4. มีผลงานวิจัยพิมพ์เผยแพร่ในวารสารนานาชาติ
5. มีห้องปฏิบัติการวิจัยที่พร้อม
6. มีเวลายินดีให้คำปรึกษาและติดต่อได้สะดวก

สุภา ทารหนองบัว (2548: 239-245) อธิบายคุณลักษณะของพี่เลี้ยงว่าควรเป็นผู้ที่พร้อมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีการคิดอย่างลึกซึ้ง กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ พร้อมทั้งจะเข้าใจและช่วยเหลือผู้อื่น เป็นผู้มากด้วยประสบการณ์ มีความลึกในศาสตร์ มีการเรียนรู้ผ่านการ

ถ่ายทอดจากประสบการณ์ตนเองไปสู่ผู้อื่น มีความสามารถในการสร้างความเข้าใจที่ดีกับบุคคลอื่น เป็นผู้ที่รักษาน้ำใจ ให้เกียรติในความเป็นส่วนตัว ซื่อตรงทั้งต่อตนเองและบุคคลอื่น

กมลวรรณ รามเดชะ (2550 : 158-160) ระบุคุณลักษณะของพี่เลี้ยง ประกอบด้วย

1) เป็นผู้ที่มีมาตรฐานสูง 2) มีความเต็มใจที่จะลงทุนทั้งเวลาและความสามารถ 3) เป็นผู้ประสบความสำเร็จและได้รับการนับหน้าถือตาจากคนในองค์กร 4) แสดงให้เห็นถึงทักษะที่ดีในการพัฒนาคน คือ เป็นผู้ฟังที่ดี รู้จักเห็นใจผู้อื่น มีบุคลิกในการให้คำปรึกษา 5) มีช่องทางในการหาข้อมูลและบุคคลอื่นที่สามารถช่วยเหลือผู้อื่นในหน้าที่การงานได้ 6) เป็นคนเปิดเผยตรงไปตรงมา 7) มีสารเคมีที่เข้ากันได้กับผู้รับการดูแล 8) เป็นผู้ที่ผูกพันมั่นคงกับองค์กร

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ุ (2550) ระบุว่าคุณลักษณะของพี่เลี้ยง ประกอบด้วย 1) มีทัศนคติหรือความคิดในทางบวก 2) มีความประพฤติให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่น้องเลี้ยงได้ 3) มีทักษะการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal skills) 4) มีทักษะในการมีอิทธิพลเหนือคนอื่น (influence skills) สามารถจูงใจ ทำให้บุคคลต่างๆเชื่อ คล้อยตาม 5) ตระหนักถึงผลสำเร็จในการทำงานของผู้อื่น (recognized other accomplishment) 6) มีทักษะของการบังคับบัญชาที่ดี (supervisory skills) และ 7) มีความรู้ในสายวิชาชีพหรือสายงานของตน (technical knowledge)

น็อกและแม็ค โกวเวิร์น (Knox and Mc Govern, 1988 cited in Otto, 1994: 17) ได้ศึกษาเรื่องระบบพี่เลี้ยงที่เป็นนักการศึกษาผู้หญิง ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะของพี่เลี้ยงที่สำคัญมี 6 ประการ ประกอบด้วย 1) เต็มใจที่จะแลกเปลี่ยนความรู้ 2) มีความซื่อสัตย์ 3) มีความสามารถ 4) มีความเต็มใจที่จะให้บุคคลอื่นมีความเจริญก้าวหน้า 5) มีการวิพากษ์วิจารณ์ ในเชิงคิดวิเคราะห์และเป็นทางบวก 6) มีการร่วมแก้ปัญหาโดยตรงกับผู้รับคำปรึกษา จากลักษณะดังกล่าวมาจะพบคุณลักษณะดังกล่าวนี้ได้ใหญ่ไหญ่วัยกลางคน (middle-aged adults) ผู้ซึ่งได้รับความสำเร็จในด้านส่วนตัวและด้านวิชาชีพและมีความสามารถในการที่จะชี้แนะในพฤติกรรมที่แสดงออก

โรว์เลย์ (Rowley, 1999: 20-22) อธิบายว่าคุณลักษณะของพี่เลี้ยงที่ดี ประกอบด้วย 1) มีพันธะผูกพันสูงในการช่วยเหลืออาจารย์ใหม่ให้ประสบความสำเร็จในงาน 2) ยอมรับผู้รับคำปรึกษา จะเป็นการช่วยสร้างสัมพันธภาพด้วยความเข้าใจ (empathy) ซึ่งคาร์ล โรเจอร์ (Carl Rogers, 1958 cited in Rowley, 1999: 21) กล่าวว่า ความเข้าใจ (empathy) หมายถึง การยอมรับบุคคลอื่นๆโดยปราศจากการตัดสิน นั่นหมายถึงการแสดงถึงการอยู่เคียงข้าง มีความเชื่อถือและคุณค่าในตัวบุคคลนั้น 3) มีทักษะในการสนับสนุนด้านการสอน เช่น การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในทีมการสอน หรือทีมวางแผนงานหรือการสังเกตการณ์สอนระหว่างพี่เลี้ยงและผู้รับการดูแล 4) มีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในบริบทที่แตกต่างกันอย่างมีประสิทธิภาพ 5) เป็นตัวอย่างในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และ 6) มีการติดต่อสื่อสารอย่างมีหวังและมองโลกในแง่ดี

มอร์ตัน-คูเปอร์ และปาลเมอร์ (Morton-cooper and Palmer, 2000: 59-60) ระบุว่าพี่เลี้ยงจะต้องมีคุณลักษณะ 3 ด้าน ดังนี้

1. พี่เลี้ยงต้องมีสมรรถนะ (competence) ประกอบด้วย 1) มีความรู้และประสบการณ์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพภายในองค์กรและได้รับการนับถือจากบุคคลอื่นๆ 2) พัฒนาผู้รับการดูแลให้มีความหนักแน่น และให้ข้อมูลป้อนกลับแบบสร้างสรรค์ (constructive feedback) 3) มีทักษะด้านต่างๆ เช่น ทักษะการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล การติดต่อสื่อสาร การให้คำปรึกษา การสอนและการฝึก 4) มีการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์และมีคุณค่า 5) ส่งเสริมการตัดสินใจที่ดี

2. พี่เลี้ยงต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง (confidence) ประกอบด้วย 1) มีเครือข่ายและมีการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน 2) มีจินตนาการ 3) มีการแสดงความคิดเห็นริเริ่ม จำกัดความเสี่ยง มีการใช้อำนาจและบารมีได้อย่างเหมาะสม 4) อนุญาตให้ผู้รับการดูแลมีการพัฒนาตนเอง 5) ค้นหาสิ่งท้าทายและการคิดริเริ่ม 6) ทำให้พวกเขาได้รับความสำเร็จ 7) เป็นผู้นำและเสนอทิศทางที่ชัดเจน 8) ยอมรับในสิ่งที่ประสบความสำเร็จ 9) สามารถที่จะจัดการกับปัญหาของบุคคลอื่นๆ ได้

3. พี่เลี้ยงต้องมีพันธะผูกพัน (commitment) ประกอบด้วย 1) เน้นคนเป็นสำคัญ และมีความสนใจในสิ่งที่เห็นบุคคลอื่นๆ ได้รับการพัฒนาและมีความเจริญก้าวหน้า 2) มีเวลา แรงกายและความพยายามในการมีสัมพันธภาพของการทำงานด้านต่างๆ 3) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านประสบการณ์ส่วนตัว ความรู้และทักษะต่างๆ 4) มีแรงจูงใจส่วนตัวและกระตุ้นให้คนอื่นๆ มีแรงจูงใจ

คลัสเตอร์บัค (Clutterbuck, 2004: 48- 53) ระบุว่าพี่เลี้ยงมีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) เข้าใจตนเอง (understanding self) พี่เลี้ยงจำเป็นต้องมีการเข้าใจตนเองอย่างสูง ทั้งนี้เพื่อที่จะยอมรับ และจัดการกับพฤติกรรมของตนเอง ในการสร้างสัมพันธภาพ โดยมีความเข้าใจและเห็นใจผู้อื่นอย่างเหมาะสม 2) เข้าใจผู้อื่น (understanding others) พี่เลี้ยงจะต้องมีเหตุผลที่ดีในการเข้าใจแบบแผนพฤติกรรมของบุคคล โดยที่พี่เลี้ยงสามารถพัฒนาได้โดยการฝึกสังเกตและสะท้อนผลกลับ 3) มีความรู้ความสามารถเชี่ยวชาญในธุรกิจหรือวิชาชีพ (business or professional savvy) 4) มีอารมณ์ขัน (sense of proportion / good humor) การหัวเราะอย่างเหมาะสมจะเป็นการผ่อนคลายความเครียด ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญที่พี่เลี้ยงกับผู้รับการดูแลควรจะมี ความสนุกสนานในการประชุมร่วมกัน 5) มีสมรรถนะในการติดต่อสื่อสาร (communication competence) การสื่อสารต้องใช้ทักษะต่างๆ ซึ่งทักษะที่สำคัญที่สุดที่พี่เลี้ยงจะต้องมี คือ ทักษะการฟัง (listening) โดยการเปิดใจรับฟังว่าคนอื่นเขาพูดอะไร แสดงความตั้งใจ สนใจ กระตุ้นให้เขาพูด และมีการรับฟังอย่างเจียมๆ การสังเกต (observing as receiver) ด้านคำพูดและพฤติกรรม การวิเคราะห์ว่าเขาพูดอะไร และ

เตรียมพร้อมที่จะตอบสนอง สะท้อนกลับ และการสรุปการสนทนาต้องมีความชัดเจนและมีความเข้าใจที่ตรงกัน 6) มีการสร้างแบบจำลองของกรอบความคิด (conceptual modelling) 7) มีการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง (commitment to one's continued learning) 8) มีความสนใจในการพัฒนาผู้อื่น (strong interest in developing others) 9) มีการสร้างและดำรงไว้ซึ่งสัมพันธภาพ หรือมีการจัดการด้านสัมพันธภาพ (building and maintaining rapport /relationship management) 10) มีเป้าหมายชัดเจน (goal clarity) พี่เลี้ยงต้องสามารถช่วยผู้รับการดูแลรู้ถึงสิ่งที่ต้องการและเหตุผลที่ของการที่ได้รับความสำเร็จ

แม็ค คาฟเลย์ (Mc Cauley, 2007: 19) อธิบายว่าคุณลักษณะของพี่เลี้ยงที่ดีประกอบด้วย 1) การแลกเปลี่ยนความรู้ (share your knowledge) พี่เลี้ยงที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีข้อมูลด้านทรัพยากรและเต็มใจที่จะแนะนำคนทำงานผู้ซึ่งมีความเชี่ยวชาญ 2) เป็นผู้ฟัง (listen) อาจารย์ใหม่ที่เพิ่งเข้ามาปฏิบัติงานจะมีประสบการณ์น้อย ต้องเผชิญกับสิ่งท้าทายหลายอย่าง พี่เลี้ยงควรเปิดโอกาสให้ผู้รับการดูแลได้พบตลอดเวลา รับฟังความคิดเห็นใหม่ๆ 3) สร้างขวัญ (build moral) พี่เลี้ยงที่ดีแสดงความยินดีกับความสำเร็จของบุคคลอื่น มีความเสมอต้นเสมอปลาย มีความกระตือรือร้นและค้นหาการเปลี่ยนแปลงเพื่อที่จะชมเชยคนอื่นๆ 4) เต็มใจที่จะยอมรับ (be willing to bend) เมื่อมีความจำเป็นพี่เลี้ยงเต็มใจที่จะเปลี่ยนแปลงเวลาการพบปะกับผู้รับการดูแล

จากเนื้อหาที่กล่าวมาข้างต้น คุณลักษณะของพี่เลี้ยงมีมากมายแต่สำหรับงานวิจัยในครั้งนี้เป็นการพัฒนาาระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลที่ไม่มีประสบการณ์ในการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อให้มีความรู้ มีทัศนคติที่ดี และได้ผลงานวิจัยในชั้นเรียน ดังนั้นในการกำหนดคุณลักษณะของพี่เลี้ยงเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย ผู้วิจัยได้ระบุเกณฑ์คุณสมบัติของอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง คือ 1) มีประสบการณ์เป็นหัวหน้าในการทำวิจัยและวิจัยในชั้นเรียนรวมกันอย่างน้อย 3 เรื่อง 2) มีตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพระดับชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษ (ด้านการสอน) 3) มีเวลาในการพบปะกับผู้รับการดูแลอย่างน้อย 1 ครั้ง/สัปดาห์ 4) มีความต้องการที่จะพัฒนาบุคคลอื่น และ 5) อาสาสมัครที่จะเป็นอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงด้วยความสมัครใจ

คุณลักษณะของผู้รับการดูแล

คลัสเตอร์บัค (Clutterbuck, 2004: 60) ระบุว่าคุณลักษณะของผู้รับการดูแลที่ดีประกอบด้วย 1) มีความพยายามในการมีสัมพันธภาพและมีความชัดเจนในความคาดหวัง 2) มีความชัดเจนในบทบาทของตนเองและนำเสนอประเด็นปัญหาอภิปรายได้ 3) เตรียมประเด็นสำหรับการพบปะกับพี่เลี้ยง 4) เต็มใจที่จะเปลี่ยนแปลง 5) สามารถสร้างสัมพันธภาพ โดยมีความเคารพนับถือ มีอารมณ์ขันและเปิดใจ 6) ตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ

กระบวนการของพี่เลี้ยง (Stage of a mentoring relationship)

กระบวนการของพี่เลี้ยงในการสร้างสัมพันธภาพเพื่อส่งเสริมการพัฒนาด้านอาชีพ และด้านจิตสังคม มี 4 ขั้นดังนี้ (Kram, 1983 : 608-625; Kram, 1985. cited in Otto, 1994: 21-23 and Gibb, 2008: 169)

ขั้น 1 ระยะเริ่มต้น (initiative phase) เป็นระยะที่พี่เลี้ยงและผู้รับการดูแลเริ่มสร้างสัมพันธภาพ มีปฏิสัมพันธ์และมีการตั้งเป้าหมายของงานที่จะบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ผู้รับการดูแลจะต้องเต็มใจรับคำแนะนำและคำปรึกษาจากพี่เลี้ยง โดยที่พี่เลี้ยงจะต้องปฏิบัติกับผู้รับการดูแลราวกับเป็นเพื่อนร่วมงาน

ขั้น 2 ระยะสร้างสัมพันธภาพ (cultivation phase) เป็นระยะที่พี่เลี้ยงถ่ายทอดประสบการณ์ มีการแลกเปลี่ยนความคิด ความเชื่อซึ่งกันและกัน มีการพัฒนาการทำงาน ความรู้ความเข้าใจในอาชีพและวัฒนธรรมองค์กรของผู้มาใหม่ ทั้งนี้มีเป้าหมายอยู่บนพื้นฐานของการพัฒนาบุคคลและวิชาชีพ พี่เลี้ยงจะใช้วิธีการกระตุ้น ท้าทาย สนับสนุนและเปิดโอกาสให้ผู้รับการดูแลได้แสดงศักยภาพ

ขั้น 3 ระยะแยกจากกัน (separation phase) เป็นระยะของการสิ้นสุดสัมพันธภาพ ในกระบวนการระบบพี่เลี้ยงเป็นการเลิกทางด้านโครงสร้างและจิตใจ ทั้งสองฝ่ายรับรู้ว่ามีสัมพันธภาพนี้ไม่จำเป็นหรือต้องการอีกต่อไป พี่เลี้ยงจะเริ่มลดบทบาทลงและผู้รับการดูแลมีประสบการณ์ มีความเป็นอิสระมากขึ้น ซึ่งในระยะนี้ทั้งคู่อาจจะเผชิญกับความรู้สึกสับสน วิดถกกังวล และรู้สึกถึงการสูญเสียได้ พี่เลี้ยงจะทำหน้าที่ต่อไปกับผู้เข้ามาใหม่ในองค์กร

ขั้น 4 ระยะกำหนดบทบาทใหม่ (redefinition phase) เป็นระยะที่เกิดขึ้นหลังจากที่ผู้ที่ได้รับการดูแลปรับตัวกับสภาพในองค์กรได้แล้วสัมพันธภาพทั้งสองฝ่ายจะกลายเป็นเพื่อนที่ดีต่อกัน ทำให้มีความไว้วางใจและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาวิชาชีพต่อไป สัมพันธภาพของพี่เลี้ยงที่มีต่อผู้รับการดูแลนั้นเป็นไปตามเวลาที่เกิดขึ้นตามลำดับขั้น เมื่อสิ้นสุดสัมพันธภาพทุกคนได้รับประสบการณ์ที่ดีทั้งสองฝ่าย

กระบวนการพัฒนาระบบพี่เลี้ยงอย่างเป็นทางการ

กระบวนการพัฒนาระบบพี่เลี้ยงอย่างเป็นทางการ นักวิชาการได้นำระบบพี่เลี้ยงไปใช้ในองค์กรต่างๆ โดยมีรายละเอียดขั้นตอน ดังนี้

มอริซินสกี และคณะ (Morizinski, Simpson, Bower, and Dieher, 1994: 267-269) ได้ทบทวนวรรณกรรมในการพัฒนาโปรแกรมระบบพี่เลี้ยงอย่างเป็นทางการ ทางด้านการศึกษาของแพทย์ พบว่าในคณะมีหน่วยพัฒนาทักษะวิชาชีพ (Professional Academic Skills : PAS)และทางคณะได้นำระบบพี่เลี้ยงซึ่งเป็นวิธีการหนึ่งในการส่งเสริมสังคมประกิจของอาจารย์ ไปใช้กับ

อาจารย์ใหม่ แผนกครอครบคร้วและชุมชน อายุรศาสตร์จำนวน 8 คน โดยมีระยะเวลาของโปรแกรม 2 ปี ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ความพร้อมขององค์การ (organizational readiness)

1.1 การประเมินความจำเป็น (participant needs assessment) โดย 1 ปีก่อนที่จะมีการเริ่มโปรแกรม มีการสำรวจเกี่ยวกับจำนวนผลงานของอาจารย์ภายในแผนก ในวิทยาลัยและระดับประเทศ ที่แสดงถึงความก้าวหน้าในวิชาชีพ เช่น ผลงานวิจัยหรือบทความวิจัย

1.2 สัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้นำ (interviews with opinion leaders) โดยการสัมภาษณ์หัวหน้าสาขาและผู้นำหลายๆแผนกเกี่ยวกับความจำเป็น และ ข้อเสนอแนะในการพัฒนา ทักษะวิชาชีพ (PAS)

1.3 การสนับสนุนจากหัวหน้าแผนก (departmental chair support) จากผลการรวบรวมข้อมูลความจำเป็น ส่งผลให้มีการสนับสนุนด้านเงินทุนสำหรับโปรแกรม

ขั้นตอนที่ 2 การรับสมัคร (recruitment) ความสำเร็จของการรับสมัครที่เลี้ยงกับ ผู้รับการดูแลจะต้องมีเป้าหมายของโปรแกรมและความคาดหวังของผู้เกี่ยวข้องชัดเจน

2.1 การประชาสัมพันธ์โปรแกรม โดยการประกาศผ่านจดหมายข่าวของแผนก และการประชุมผู้บริหาร อาจารย์จะได้ทราบรายละเอียดของโปรแกรม จุดมุ่งหมาย เหตุผลของการเลือกใช้ระบบที่เลี้ยงอย่างเป็นทางการและลักษณะเฉพาะของโครงสร้างโปรแกรม

2.2 การรับสมัครที่เลี้ยง (mentor recruitment) โดยหัวหน้าแผนกจะส่งจดหมายเชิญอาจารย์แต่ละคนในการเป็นที่เลี้ยง

2.3 การรับสมัครผู้รับการดูแล (protégé recruitment) ในการเข้าร่วมโครงการการพัฒนาอาจารย์ โดยมีระยะเวลา 2 ปี

ขั้นตอนที่ 3 การจับคู่ระหว่างที่เลี้ยงกับผู้รับการดูแล และปฐมนิเทศอย่างเป็นทางการ (matching and formal orientation)

3.1 การจับคู่ (matching) อาจารย์ใหม่จะได้รับข้อมูลโดยย่อเกี่ยวกับที่เลี้ยงแต่ละคน พวกเขาจะถูกถามแล้วให้ระบุว่ารายชื่อ 3 คนที่ไม่สามารถทำงานร่วมกันได้ การจับคู่จะมีครั้งที่สอง หลังจากของที่เลี้ยงแต่ละคนได้มีโอกาสพบกับผู้รับการดูแลที่ได้ถูกจับคู่ไว้ในครั้งแรก

3.2 การปฐมนิเทศในช่วงอาหารเย็น (orientation dinner) อย่างเป็นทางการดำเนินการโดยมีการให้รายละเอียด เกี่ยวกับ จุดมุ่งหมาย โครงสร้างและพันธะผูกพันของโปรแกรม ที่เลี้ยงแนะนำตัว จากนั้นให้ที่เลี้ยงและผู้รับการดูแลแต่ละคู่อภิปรายในประเด็นเรื่องเหตุผล

ของการเลือกที่จะทำงานในด้านการศึกษา แผนกด้านอายุรกรรม มีการแลกเปลี่ยนประวัติส่วนบุคคล และตารางการประชุมเพื่อทบทวนงานของอาจารย์ใหม่และสิ่งที่น่าสนใจในปัจจุบัน

3.3 แนะนำการอบรมเชิงปฏิบัติการในโครงการ PAS นักการศึกษาที่เป็นที่รู้จักทางด้านแผนกอายุรกรรมจะเป็นผู้นำการอภิปรายเกี่ยวกับลักษณะของอาจารย์ที่ประสบความสำเร็จในแผนกการศึกษาด้านอายุรกรรม จากนั้นในวันถัดมาอาจารย์ใหม่จะได้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการในโครงการ PAS

ขั้นตอนที่ 4 การดำเนินกิจกรรม (ongoing activities)

4.1 กิจกรรมแนะนำ (recommended activities) พี่เลี้ยงจะมีการพบปะกับอาจารย์ใหม่เดือนละสองครั้ง เพื่ออภิปรายเกี่ยวกับแผนงานด้านอาชีพและการวางแผนงานตามที่แผนกคาดหวังในผลงาน พี่เลี้ยงจะทำหน้าที่ในการทบทวนกระบวนการทำรายงานประจำปีของแผนก ความรับผิดชอบกับเป้าหมายของอาชีพและแนะนำให้อาจารย์ใหม่รู้จักอาจารย์ในแผนกอื่นๆและสถาบันอื่นๆ

4.2 ในการดำเนินกิจกรรมคู่ของพี่เลี้ยงจะต้องมีการติดต่อกันทันทีทันใด และดำรงไว้ซึ่งการมีสัมพันธภาพ โดยสามารถติดต่อกันได้ทางโทรศัพท์ และจดหมายอิเล็กทรอนิกส์

4.3 ติดตามโปรแกรมและทบทวน (program monitoring and revision)

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผล

5.1 รวบรวมข้อมูล เกี่ยวกับ ความถี่ ระยะเวลาในการพบปะและลักษณะของการติดต่อ เช่น การติดต่อกันทางโทรศัพท์ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ หรือพบปะหน้ากัน

5.2 สัมภาษณ์ผลที่ได้รับจากโปรแกรมและการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์และความรู้ที่ได้รับ ก่อนและหลังการเข้าโปรแกรม

5.3 รายงานผลการประเมิน

วันซ์ (Wunsch, 1994: 27-34) ได้ให้แนวทางในการพัฒนาระบบพี่เลี้ยงทางการศึกษา ไว้ดังนี้

1. กำหนดค่านิยมปฏิบัติการของระบบพี่เลี้ยงภายใต้ความจำเป็น เป้าหมายของสถาบัน ค่านิยมปฏิบัติการของระบบพี่เลี้ยงควรจะเชื่อมโยงไปยังกิจกรรมและการประเมินผลลัพธ์ที่ได้ของระบบพี่เลี้ยง

2. การคัดเลือก การจับคู่ การฝึกอบรมพี่เลี้ยงและผู้รับการดูแล

2.1 การคัดเลือกพี่เลี้ยง (choosing a mentor) การคัดเลือกพี่เลี้ยงควรจะมีระดับระวางในการพิจารณา ไม่ใช่อาจารย์ทุกคนที่จะสามารถเป็นพี่เลี้ยงได้ การตระหนักในคุณสมบัติของพี่เลี้ยง จะเป็นตัวบ่งชี้ถึงการประสบความสำเร็จของระบบพี่เลี้ยง (Gabriel Diaz-Maggioli,

2004) พี่เลี้ยงควรเป็นอาสาสมัคร(วนิดา ชวงษ์, 2548: 98 ; Peterson and Sandhltz, 2005: 26) เป็นผู้ที่มิระดับตำแหน่งสูงกว่าผู้รับการดูแล (mentee) มีประสบการณ์สูง ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (วนิดา ชวงษ์, 2548: 98 ; Fletcher, 2000 cited in Gabriel Diaz-Maggioli, 2004) อาจารย์ในระบบพี่เลี้ยงจะต้องมีความเต็มใจที่จะรับฟังและสนับสนุน มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ เช่น เทคนิคการฟังอย่างตั้งใจ การมองโลกในแง่บวก เทคนิคการให้ข้อมูลป้อนกลับและการให้แรงเสริมทางบวก (Gray, 1986 ; Sandler, 1993 cited in Wunsch, 1994: 30) พี่เลี้ยงจะต้องมีความสามารถในการพัฒนาผู้รับการดูแล หาประสบการณ์ที่ท้าทายให้ เป็นที่ปรึกษาและผู้นำสิ่งที่ท้าทาย นอกจากนี้จะต้องคำนึงถึงองค์ประกอบหลายๆอย่าง เช่น เรื่องของเวลาในการพบปะระหว่างพี่เลี้ยงกับผู้รับการดูแล จะต้องมีความสัมพันธ์กัน การจับคู่ที่ไม่สามารถพบปะซึ่งกันและกันได้ อย่างสม่ำเสมอภายใต้ของการมีเป้าหมายที่ชัดเจน จะไม่สามารถทำให้เกิดกระบวนการหรือความรู้สึกพึงพอใจกับระบบพี่เลี้ยง (Boice, 1992)

2.2 การจับคู่ (matching) สัมพันธภาพระหว่างพี่เลี้ยงกับผู้รับการดูแลเป็นหัวใจสำคัญของการสนับสนุนกระบวนการ (Freedman, 1993 ; White-Hood, 1993 cited in Janas, 1996) ดังนั้นในการจับคู่ควรเปิดโอกาสให้พี่เลี้ยงกับผู้รับการดูแล มีอิสระในการจับคู่ และจากการทำโครงการของบอย (Boice, 1990 cited in Boice, 1992:7) เรื่องระบบพี่เลี้ยงในมหาวิทยาลัยแบบผสม (Comprehensive University) ระหว่างปี 1985-1986 ซึ่งประเภทของระบบพี่เลี้ยงเป็นแบบประเพณีนิยม ผลการศึกษาพบว่า พี่เลี้ยงจะต้องมีอายุมากกว่าผู้รับการดูแลอย่างน้อย 5 ปีขึ้นไป และมีประสบการณ์ที่แตกต่างกันซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญ (Sweeny, 1994) นอกจากนี้ในการจับคู่แบบประเพณีนิยม การจับคู่บ่อยครั้งพี่เลี้ยงกับผู้รับการดูแลจะเป็นเพื่อนกันมาก่อน เมื่อมีการจับคู่ผู้รับการดูแลจะเปลี่ยนสถานะทันทีจากความเสมอเท่าเทียมกันเป็นความไม่เท่าเทียมกัน การแสดงพฤติกรรมจะมีขอบเขตและในขณะเดียวกันจะมีการตั้งรับร่วมด้วย โดยเฉพาะเมื่อต้องได้รับคำแนะนำจากพี่เลี้ยงซึ่งเป็นความกดดัน จะทำให้งานล่าช้าออกไป ดังนั้นการจับคู่ซึ่งพี่เลี้ยงเคยเป็นเพื่อนมาก่อนกับผู้รับการดูแล เป็นสิ่งที่ยืนยันว่าเป็นความกลัวที่ทำให้เกิดความยุ่งยากใจของพี่เลี้ยงทุกคน ส่วนประเด็นในการจับคู่ว่าควรมาจากแผนกเดียวกันหรือต่างแผนกนั้น นักวิชาการมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน คือการจับคู่บ่อยครั้งจะมาจากการทำงานในแผนกเดียวกัน (Boice, 1992) แต่ พี่เทอร์สัน (Peterson and Sandhltz, 2005: 26) มีความคิดเห็นว่า พี่เลี้ยงไม่จำเป็นต้องถูกจับคู่กับผู้รับการดูแลที่มาจากแผนกเดียวกัน เพราะถ้าหากเป็นแผนกเดียวกันอาจจะไม่มีคำถามใหม่ๆเกิดขึ้นและสิ่งที่ควรตระหนักคือ อาจเกิดความล้มเหลวในการเปิดเผยตัวตน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีการต่อต้านอยู่ภายในและบ่อยครั้งอาจารย์จะมีการพบปะกับอาจารย์ในวิทยาเขตอื่นๆอยู่แล้ว ดังนั้นจึงสามารถจับคู่พี่เลี้ยงกับ

ผู้รับการดูแลต่างแผนกได้ นอกจากนี้การจับคู่ควรคำนึงถึงเชื้อชาติ ศาสนาและเพศ ซึ่งการจับคู่ในระบบพี่เลี้ยงควรเป็นเพศเดียวกัน (Wunsch, 1994: 27-34)

2.3 การฝึกอบรม (training) พี่เลี้ยงและผู้รับการดูแล สำหรับการฝึกอบรมพี่เลี้ยงในวงการศึกษานั้น (Wunsch, 1994: 30) ระบุว่าพี่เลี้ยงควรมีความรู้ในสาขาวิชาและส่วนที่จะส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ ทั้งนี้พี่เลี้ยงและผู้รับการดูแลจะต้องรู้เป้าหมาย เต็มใจที่จะหาเอกลักษณ์และทำให้เกิดความชัดเจนในช่วงระหว่างของกระบวนการพี่เลี้ยง พวกเขาจำเป็นต้องมีความตระหนักถึงความคาดหวังในความเป็นจริงว่าอะไรที่พี่เลี้ยงสามารถทำได้หรือทำไม่ได้ ส่วนการนำระบบพี่เลี้ยงไปใช้ในบริษัทขององค์กรธุรกิจ คลัตเตอร์บัค (Clutterbuck, 2004: 73-75) ระบุว่าสิ่งที่สำคัญที่สุดของขั้นตอนนี้ คือ พี่เลี้ยงและผู้รับการดูแล ต้องเข้าใจจุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ของโปรแกรมที่มีต่อตัวบุคคลและบริษัท และการถูกคาดหวังต่อตัวพี่เลี้ยงและผู้รับการดูแล การฝึกอบรมพี่เลี้ยงจะเป็นแรงกระตุ้นและช่วยให้พี่เลี้ยงรับรู้ว่าเขาสามารถพัฒนาผู้รับการดูแลได้โดยวิธีการอย่างไร ซึ่งการฝึกอบรมของสหราชอาณาจักรในภาคตะวันตกของยุโรป (UK) จะใช้การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ อย่างน้อย 1-2 วัน มีจุดเน้นที่การสร้างความตระหนักในบทบาทและเพิ่มทักษะของพี่เลี้ยง ซึ่งการฝึกอบรมจะใช้วิธีการประชุมระดมสมอง การแสดงบทบาทสมมติ การเรียนรู้จาก e-learning และมีการวิพากษ์วิจารณ์ เพื่อที่จะช่วยพัฒนาทักษะของพี่เลี้ยงซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้พี่เลี้ยงมีเครือข่ายกับผู้จัดการคนอื่นๆซึ่งมีประสบการณ์ในระบบพี่เลี้ยง ส่วนการฝึกอบรมผู้รับการดูแล พวกเขาจะต้องเข้าใจความคาดหวังขององค์กรจากการเข้าโปรแกรม รู้ว่าอะไรเป็นความสามารถที่สามารถปฏิบัติได้จริง อะไรคือสิ่งที่ถูกคาดหวังจากพี่เลี้ยง และอะไรคือสิ่งที่พวกเขาสามารถปฏิบัติเพื่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดี ได้ผลลัพธ์ทางบวก

3. การหาทรัพยากรสนับสนุนระบบพี่เลี้ยง ในสถาบันการศึกษาควรมีการสนับสนุนโปรแกรมระบบพี่เลี้ยง เช่น ทรัพยากรด้านบุคคลที่มีเวลาเพียงพอในการวางแผนงาน การติดตามกิจกรรม การคัดเลือกและฝึกอบรมพี่เลี้ยง การคัดเลือกผู้รับการดูแล การพัฒนาเครือข่าย พี่เลี้ยงควรมีข้อตกลงที่ชัดเจนในสิ่งที่พวกเขาคาดหวังและเวลาที่จะปฏิบัติ การมีแหล่งความรู้และสถานที่ที่สามารถพบปะ หรือทำกิจกรรม และมีงบประมาณสนับสนุนสำหรับการวางแผนโปรแกรม

4. การประเมินผลลัพธ์ที่ได้จากระบบพี่เลี้ยง โดยประเมินจาก การวิเคราะห์เพื่อสืบหาสาเหตุ (Ex post facto designs) เช่น การรายงานตนเองและการสัมภาษณ์ หรือ การให้ข้อมูลป้อนกลับของพี่เลี้ยงและผู้รับการดูแลเพื่อนำไปพัฒนาโปรแกรม หรือข้อมูลการประเมินจากการตอบแบบสอบถามความพึงพอใจก่อนและหลังการเข้าร่วมและการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคลเกี่ยวกับผลกระทบของกิจกรรมจากระบบพี่เลี้ยง

มอร์ตัน คูเปอร์และปาลเมอร์ (Morton-Cooper and Palmer, 2000) ได้เสนอกระบวนการของระบบพี่เลี้ยงอย่างเป็นทางการ ดังนี้

1. การออกแบบโปรแกรม (design programme)
2. การคัดเลือกพี่เลี้ยง (mentor selection) สิ่งสำคัญ คือ ความสามารถที่มีคุณภาพ คุณลักษณะและทักษะของพี่เลี้ยง ผู้พัฒนาโปรแกรม นักการศึกษา ผู้บริหารและผู้จัดการ ควรมีความชัดเจนในการกำหนดคุณสมบัติและประสบการณ์ที่เฉพาะในบริบทนั้นๆ เพื่อที่พวกเขาจะได้ทราบว่าต้องการอะไรจากพี่เลี้ยง การให้จุดมุ่งหมายที่ชัดเจน การเลือกกลุ่มที่เหมาะสมสำหรับการเตรียมความพร้อมของโปรแกรม การให้คำจำกัดความของคุณลักษณะต่างๆและความสามารถของพี่เลี้ยง จะช่วยในการวางแผนการปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จได้
3. การจัดกลุ่มรายชื่อพี่เลี้ยง (set up mentor pool) เป็นการจัดรายชื่อของกลุ่มคนที่มีคุณลักษณะเหมาะสม มีความสามารถและประสบการณ์ ซึ่งตามหลักการ การจัดกลุ่มควรจะเป็นอาสาสมัครผู้มีประสบการณ์หรือคุณสมบัติตามเกณฑ์และผู้ซึ่งได้รับการเตรียมเพื่อที่จะเข้าสู่โปรแกรม การกำหนดเกณฑ์ระบุพี่เลี้ยงนั้นมีหลายรูปแบบ เช่น บางโปรแกรมจะใช้เทคนิคการตลาดเชิญเข้าร่วมเป็นอาสาสมัครหรือคัดเลือกพี่เลี้ยงที่คาดหวังไว้
4. การเตรียมและสนับสนุนพี่เลี้ยงและผู้รับการดูแล (mentor-mentee preparation and support)
5. การจับคู่พี่เลี้ยงกับผู้รับการดูแล (mentor-mentee matching) ควรมีความเหมาะสมและการมีเวลาในการพบปะ ซึ่งการจับคู่ที่ดี ควรมีลักษณะที่เคารพซึ่งกันและกัน ไม่มีการแสวงหาประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่ของพี่เลี้ยง เพื่อที่ตนจะได้รับการแต่งตั้งก่อนคู่แข่ง นอกจากนี้ การจับคู่ควรมีลักษณะความชอบที่เข้ากันได้ ทั้งสองฝ่ายมีความทุ่มเท กระตือรือร้นที่จะลงทุนทั้งเวลาและแรงงานในการสานสัมพันธ์ภาพซึ่งกันและกัน (ไอบารา เฮอร์มีเนีย. 2004: 140-141)
6. การสนับสนุนพี่เลี้ยง (supporting the mentor) ทั้งนี้เพราะพี่เลี้ยงควรสามารถที่จะติดต่อกับคนอื่นๆและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในสิ่งที่ท้าทายที่เกิดขึ้น
7. การประเมินผล (evaluation) สามารถประเมินได้ทั้งแบบเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยการใช้แบบ checklist ประเมินคุณค่าระดับบุคคลและองค์การ การใช้คำถามเพื่อสะท้อนคิด การสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อศึกษาประสบการณ์ของสัมพันธ์ภาพที่เกิดขึ้น หรือการให้เล่าบรรยายและซักถามรายบุคคล เกี่ยวกับปฏิบัติการ ความคาดหวังและความรู้สึกที่ชื่นชอบในสัมพันธ์ภาพ

กัฟแทน (Guptan, 2006 : 78-94) ได้ให้แนวทางกระบวนการของระบบพี่เลี้ยง ว่าประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นการพบปะ (contact) เป็นการเริ่มต้นของกระบวนการในการมีปฏิสัมพันธ์หรือมีการพบปะอย่างต่อเนื่อง
 2. ขั้นการสำรวจ (exploration) เป็นการศึกษาเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล โดยให้มีการแนะนำชื่อ ครอบครัว วิทยาลัย งานที่รับผิดชอบและสิ่งที่สนใจ
 3. ขั้นการกำหนดข้อตกลงอย่างเป็นทางการ (The Protocol) คือ การกระจ่างชัดของความคาดหวังและขอบเขตในสัมพันธภาพ มาตรฐานสัมพันธภาพและความคาดหวัง จะเป็นสิ่งบ่งบอกพฤติกรรมที่คาดหวังและที่เป็นมาตรฐานและพฤติกรรมที่ไม่ยอมรับ ปัญหาที่จะเกิดขึ้นคือความคาดหวังของแต่ละคนไม่เท่ากัน และจากการศึกษาของจอห์นรูด (Johnrud, 1990 cited in Cawyer, Simonds and Davis, 2002: 227) พบว่า ระบบพี่เลี้ยงจะมีผลกระทบทางลบ ถ้าหากไม่มีความชัดเจนในความคาดหวังของพี่เลี้ยงกับผู้รับการดูแล ทั้งนี้พี่เลี้ยงไม่ใช่พระเจ้าและไม่ได้เป็น ผู้ปกป้อง (protector) และพี่เลี้ยงสามารถเริ่มงานในขั้นแรกได้ก็ต่อเมื่อพี่เลี้ยงและผู้รับการดูแลมีความรู้สึกไว้วางใจที่เพียงพอ โดยมีวัตถุประสงค์หลัก คือการหาเอกลักษณ์ของผู้รับการดูแล มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของระบบพี่เลี้ยง
 4. ขั้นการดำเนินงานตามกลวิธี (working out strategies) กระบวนการของระบบพี่เลี้ยงขั้นนี้ เป็นการช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาได้กระทำและบรรลุผลตามเป้าหมาย ในด้านวิชาชีพและด้านชีวิต ในการดำเนินการสิ่งแรก คือการช่วยผู้รับการดูแลในกวางแผนงาน โดยการกำหนดการดำเนินงาน (milestones) ตามระยะเวลาที่กำหนด ที่จะต้องมีความชัดเจน มีตัวชี้วัดที่แสดงถึงความก้าวหน้าของงานในกรอบระยะเวลาระยะสั้น และระยะกลาง นอกจากนี้พี่เลี้ยงจะต้องช่วยผู้รับการดูแลในการเข้าถึงกิจกรรม ทรัพยากรในแผนกนั้นๆ มอบหมายงาน โครงการ และการมอบหมายบทบาทหน้าที่แก่ผู้รับการดูแล
 5. ขั้นการทบทวนช่วงกลาง (Mid-Course review) เป็นการทบทวนความก้าวหน้าของงานกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อที่จะได้วางแผนและกลวิธีในการดำเนินงานต่อไป ซึ่งบางกรณีถ้ามีความจำเป็นอาจจะต้องกลับไปทบทวนเป้าหมายและการทำงานใหม่
 6. ขั้นการยุติและดำเนินการต่อ (termination and moving on)
- จากการทบทวนกระบวนการของระบบพี่เลี้ยงอย่างเป็นทางการ หมายถึงความต้องการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร มีโปรแกรมระบบพี่เลี้ยงที่มีเป้าหมายและกิจกรรมการดำเนินงานที่ชัดเจน โดยจะต้องมีการรับสมัครพี่เลี้ยง การคัดเลือกพี่เลี้ยงตามคุณสมบัติที่องค์กรกำหนด การเตรียมพี่เลี้ยง การจับคู่ระหว่างพี่เลี้ยงกับผู้รับการดูแลด้วยข้อคำนึงถึงสิ่งต่างๆที่ส่งผลให้สัมพันธภาพประสบความสำเร็จ มีการดำเนินกิจกรรม และการประเมินผล จากพี่เลี้ยง ผู้รับการดูแล และหรือผู้ที่

เกี่ยวข้อง ด้วยวิธีการแบบต่างๆ เช่น การรายงานตนเอง การสัมภาษณ์ เพื่อนำข้อมูลไปพัฒนาโปรแกรมระบบพี่เลี้ยงต่อไป

องค์ประกอบในการพัฒนาโปรแกรมระบบพี่เลี้ยงอย่างเป็นทางการ (components of formal mentoring program)

ดาสลาส (Douglas, 1997) กล่าวว่า การคำนึงถึงองค์ประกอบในการที่จะพัฒนาโปรแกรมระบบพี่เลี้ยงที่มีประสิทธิภาพ มีมากมายหลายลักษณะแตกต่างกัน ซึ่งสามารถจัดแบ่งได้เป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

1. ระบบการสนับสนุนขององค์การ (acquire organization support) หมายถึง การกระตุ้นและสนับสนุนโปรแกรมให้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยการบูรณาการในแผนกลยุทธ์ ระบบขององค์การ เช่น กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ระบบการให้รางวัลและระบบการติดต่อสื่อสาร เป็นต้น ซึ่งการสนับสนุนควรจะเป็นสิ่งที่เป็นรูปธรรม จากผู้บริหารสูงสุดขององค์การ ซึ่งจากงานวิจัยหลายชิ้นสนับสนุนว่าประสิทธิภาพหลักของการพัฒนาระบบพี่เลี้ยงอย่างเป็นทางการขึ้นอยู่กับ การสนับสนุนจากผู้บริหารสูงสุด (Burke & Mckeen, 1989 cited in Douglas, 1997: 94)

2. การตั้งเป้าหมาย ความคาดหวังและบทบาทที่ชัดเจน (clarify purpose, expectations and roles) ประสิทธิภาพของโปรแกรมขึ้นกับการให้ความหมาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและมีการวางแผนงาน ในขณะเดียวกันทั้งพี่เลี้ยงและผู้รับการดูแลจะต้องมีความชัดเจนและมีความคาดหวังที่คำนึงถึงความเป็นจริงกับผลที่ได้จะรับทั้งทางบวกและทางลบ การปฐมนิเทศควรจะมีการจัดให้พี่เลี้ยงและผู้รับการดูแล มีการอภิปรายบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบด้วย ซึ่งการปฐมนิเทศจะใช้สำหรับบุคคลที่ไม่เคยได้รับการเตรียมในการแสดงบทบาทการเป็นพี่เลี้ยงมาก่อนหรือบุคคลที่มีความจำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรม (Newby & Heide, 1992 cited in Douglas, 1997 : 96)

3. การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม (emphasize choice and involvement) ประสิทธิภาพของโปรแกรมขึ้นอยู่กับระดับการมีส่วนร่วมในกระบวนการของระบบพี่เลี้ยง ที่พวกเขามีความรู้สึกร่วมในการตัดสินใจ สามารถควบคุมบทบาทของตนและได้รับอนุญาตในการตัดสินใจในโปรแกรม นอกจากนี้โครงสร้างในการสร้างโปรแกรมควรมีความยืดหยุ่น พี่เลี้ยงกับผู้รับการดูแลควรมีอิสระในการมีสัมพันธภาพและการดำเนินกิจกรรม (Cunningham, 1993 ; Zagummy, 1993 cited in Douglas,1997: 94)

4. การระมัดระวังในการคัดเลือกและการจับคู่ (provide careful selection and matching procedures) ควรมีการทบทวนวรรณกรรมก่อนที่จะคัดเลือกและจับคู่ ซึ่งควรพิจารณาบนพื้นฐานของวัตถุประสงค์โปรแกรมและระบุคุณลักษณะก่อนดำเนินการ โดยที่

วิธีดำเนินการคัดเลือกพี่เลี้ยงมีหลายรูปแบบ เช่น การแต่งตั้งตนเอง การระบุชื่อจากบุคคลต่างๆ โดยได้ข้อมูลจากผู้นิเทศ ผู้บริหารระดับสูงหรือจากพี่เลี้ยงและผู้รับการดูแล การจับคู่อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การควรมีการใช้ข้อมูล เช่น ตำแหน่งหน้าที่การงาน ความสนใจในสิ่งที่คล้ายกัน บุคลิกภาพ การเข้าถึง สภาพทางภูมิศาสตร์ และการทำงานที่มีหน้าที่ในแผนกนั้นๆ เป็นต้น (Burke & McKeen, 1989 ; Gaskill, 1993 cited in Douglas, 1997: 98)

5. การติดตามอย่างต่อเนื่องและการประเมินผล (continuous monitoring and evaluation) สิ่งที่สำคัญควรมีการประเมินกระบวนการและผลลัพธ์ที่ได้ ข้อมูลป้อนกลับควรได้มาจากหลายแหล่ง เช่น จากพี่เลี้ยง ผู้รับการดูแลและบุคคลต่างๆ ส่วนการประเมินแผนงานควรมีมาตรฐานที่เป็นตัวบ่งชี้พื้นฐานในการวางแผนของโปรแกรมนั้น

ปัจจัยที่ส่งผลให้ระบบพี่เลี้ยงประสบความสำเร็จ

ระบบพี่เลี้ยงที่ประสบความสำเร็จ พบว่ามีปัจจัยที่ส่งผลให้ระบบพี่เลี้ยงมีประสิทธิภาพดังนี้ (Fawcett, 2002 ; Beckmann-Murray, 2002 cited in Horton, 2003: 192-193)

1. โปรแกรมมีประสิทธิภาพและพี่เลี้ยงมีความรู้ ทักษะและมีความเชี่ยวชาญ
2. พี่เลี้ยงควรจะรู้นโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติของโปรแกรมการศึกษาและมีการให้ข้อมูลแก่ผู้รับการดูแล ถ้าผู้รับการดูแลไม่ตระหนักต่อความคาดหวังขององค์การที่มีต่อพวกเขา ก็จะทำให้ไม่ประสบความสำเร็จ
3. เมื่อมีการเรียนรู้งานลักษณะที่เป็นเฉพาะ พี่เลี้ยงควรสาธิตทักษะให้ผู้รับการดูแลได้สังเกตและให้มีการสาธิตย้อนกลับ โดยในขั้นตอนนี้จะใช้เทคนิคการสอนแนะและการรวบรวมข้อมูลการเรียนรู้
4. การให้ผู้รับการดูแล เรียนรู้สิ่งที่ผิดพลาดของพี่เลี้ยงจะช่วยให้อาจารย์เรียนรู้บทบาทใหม่ และหลีกเลี่ยงปัญหาที่จะเกิดขึ้นซ้ำในอนาคต
5. พี่เลี้ยงและผู้รับการดูแลควรมีข้อตกลงในเรื่องกรอบเวลาสำหรับเป้าหมายที่จะบรรลุผลสำเร็จ
6. พี่เลี้ยงควรจะใช้เวลากับผู้รับการดูแล เพื่อที่จะดำเนินกิจกรรมที่จะส่งผลให้บรรลุเป้าหมาย
7. พี่เลี้ยงมีหน้าที่ในการให้ข้อมูลป้อนกลับในการกระทำของผู้รับการดูแล

สิ่งที่เป็นอุปสรรค ขัดขวางสัมพันธภาพของระบบพี่เลี้ยง

ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการมีสัมพันธภาพในระบบพี่เลี้ยงมีทั้งทางบวกและทางลบ ซึ่งบางครั้งสัมพันธภาพที่เกิดขึ้นในระบบพี่เลี้ยงอาจจะล้มเหลวได้ ทั้งนี้เนื่องจากสาเหตุและปัญหาที่เป็นอุปสรรค ขัดขวางสัมพันธภาพของระบบพี่เลี้ยงส่งผลให้ระบบพี่เลี้ยงไม่มีประสิทธิภาพ ดังนี้

ฮอร์ตัน (Horton, 2003: 193) ระบุว่าสาเหตุและปัญหาของระบบพี่เลี้ยง คือ

1. แหล่งทรัพยากรไม่เพียงพอ (insufficient resources) การขาดแหล่งทรัพยากร อาจจะทำให้มีข้อจำกัดในการเข้าถึงระบบพี่เลี้ยง ซึ่งปัญหาโดยทั่วไป เกิดจากการไม่มีเวลาของพี่เลี้ยงและผู้รับการดูแล (Bland, 2009)

2. การจับคู่ที่ไม่เข้ากัน (mismatch) สัมพันธภาพที่ไม่มีประสิทธิภาพของระบบพี่เลี้ยงจะเป็นผลมาจากการจับคู่ที่ไม่เป็นไปตามคาดหวังของพี่เลี้ยงกับผู้รับการดูแล ส่งผล ทำให้เกิดความคับข้องใจ

3. ช่องว่างระหว่างวัย (generational gaps) ระหว่างพี่เลี้ยงกับผู้รับการดูแล ทั้งนี้ผู้รับการดูแลที่อยู่ในวัยหนุ่มสาวอาจจะมีมุมมองในชีวิตและความต้องการที่จำเป็นในชีวิตแตกต่างจากพี่เลี้ยง (Guptan, 2008: 145)

4. ความรู้สึกไม่ปลอดภัยของพี่เลี้ยง (insecure mentors) สัมพันธภาพของระบบพี่เลี้ยงจะไม่มีประสิทธิภาพ ถ้าพี่เลี้ยงรู้สึกที่ตนเองถูกคุกคามจากคำถามและการยอมรับของผู้รับการดูแลและในขณะเดียวกันถ้าหากผู้รับการดูแลมีทัศนคติในทางลบหรือขาดความไว้วางใจและขาดการร่วมมือกันส่งผลให้สัมพันธภาพของระบบพี่เลี้ยงไม่มีประสิทธิภาพ

แซมบันจาค สตรวงและมารูสิค (Sambunjak, Straus and Marusic, 2009) ได้ทบทวนงานวิจัยอย่างเป็นระบบ ในงานวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับระบบพี่เลี้ยงของการศึกษาทางการแพทย์ พบว่า สิ่งที่เป็นอุปสรรค ขัดขวางสัมพันธภาพของระบบพี่เลี้ยง แบ่งได้เป็น 3 กลุ่ม ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สิ่งที่เป็นอุปสรรคขัดขวางสัมพันธภาพของระบบพี่เลี้ยง

รายการ	ประเด็น	อุปสรรค ขัดขวาง
1. ด้านส่วนบุคคล (personal)	ผู้รับการดูแล	- ผู้รับการดูแลมีความกล้าในการเผชิญไม่เพียงพอที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ
	พี่เลี้ยง	- ขาดทักษะการในทำหน้าที่ของพี่เลี้ยง - พี่เลี้ยงมุ่งจุดสนใจไปที่การวิจัยมากเกินไป
2. ความสัมพันธ์ (relational)	ความไม่มั่นคง	- ผู้รับการดูแลรู้สึกถูกปฏิเสธเมื่อพี่เลี้ยงยกเลิกการพบปะ
	ความแตกต่าง	- ขาดความเหมาะสมระหว่างพี่เลี้ยงกับผู้รับการดูแล - มีความแตกต่างทางด้านเชื้อชาติ หรือเพศ
	นำผลงานมาเป็นของตนเอง	- พี่เลี้ยงนำงานที่น่าเชื่อถือของผู้รับการดูแล - พี่เลี้ยงขโมยงานวิจัยของผู้รับการดูแล
	ระบบพี่เลี้ยงแบบนายจ้าง	- สัมพันธภาพแบบนายจ้างกับลูกจ้าง - พี่เลี้ยงคาดหวังให้ผู้รับการดูแลมีลักษณะเหมือนพี่เลี้ยง (clone) และปฏิบัติในสิ่งที่พี่เลี้ยงสนใจเท่านั้น - พี่เลี้ยงมีความคิดมาก่อนว่าสิ่งใดควรจะเป็นทางเลือกที่ดีกว่าสำหรับผู้รับการดูแล พี่เลี้ยงต้องการเพียงผลลัพธ์จากผู้รับการดูแล
	การแข่งขัน	- ผู้รับการดูแลล้าหน้ากว่าพี่เลี้ยง ในสาขาที่พวกเขามีความเชี่ยวชาญ - มีการแข่งขันระหว่างผู้รับการดูแลกับพี่เลี้ยง
3. โครงสร้าง (structural)	จำกัดด้านเวลา	- ขาดเวลาในการสร้างสัมพันธภาพ - ขาดความกระตือรือร้นที่จะจัดการกับปัญหา
	ขาดแรงดลใจ	- ขาดการแสดงให้เห็นถึงคุณค่าจากพี่เลี้ยง เช่น การทบทวนกิจกรรมประจำปี - ขาดงบประมาณในการสนับสนุนระบบพี่เลี้ยง
	ระบบพี่เลี้ยงไม่มีประโยชน์	- การเข้าถึงอาจารย์ไม่เพียงพอ ทั้งนี้เนื่องจากระยะทางภูมิศาสตร์ระหว่างพี่เลี้ยงกับผู้รับการดูแล - ขาดการมีสัมพันธภาพ

มอร์ตัน คูเปอร์และปาลเมอร์ (Morton-cooper and Palmer, 2000: 63) ได้อธิบายถึงข้อจำกัดของระบบพี่เลี้ยง ว่าการที่จะอธิบายคำนี้ได้ดีที่สุด บางทีอาจจะใช้คำว่า ระบบพี่เลี้ยงที่เป็นพิษ (toxic mentoring) ทั้งนี้เพราะสัมพันธภาพไม่ได้เกิดจากความจริงใจ ขาดการมีค่านิยมร่วม ขาดการแลกเปลี่ยน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และไม่ได้รับการสนับสนุน ระบบพี่เลี้ยงที่เป็นพิษ (toxic mentoring) มีรายละเอียด ดังนี้

1. พี่เลี้ยงใช้ผู้รับการดูแล โดยไม่ได้ส่งเสริมความคิดของผู้รับการดูแล
2. ยอมรับการเป็นพันธมิตร แต่พี่เลี้ยงใช้ความสามารถของผู้รับการดูแลเพื่อให้ตนมีความก้าวหน้าในอาชีพของตนและอยู่ในองค์กรได้
3. พี่เลี้ยง ปกป้องผู้รับการดูแลมากเกินไป ส่งผลให้ผู้รับการดูแลเกิดการพึ่งพาผู้อื่นเพิ่มขึ้นและขาดการพัฒนาตนเอง
4. การควบคุมและการชี้แนะมากเกินไป ซึ่งเป็นสาเหตุให้ผู้รับการดูแลมีความนึกคิดที่เห็นพ้องกับพี่เลี้ยง เป็นผลทำให้เกิดการ cloning และส่งผลให้เกิด การปกป้องมากเกินไป (Bland, 2009)

5. ความรู้สึกภูมิใจที่เป็นคนพิเศษและเกิดการแยกตัวของทั้งคู่ เป็นเหตุให้ผู้รับการดูแลมีสัมพันธภาพที่ห่างเหินจากบุคคลอื่นๆ และกลายเป็นคนที่ต้องพึ่งพาพี่เลี้ยง

จากลักษณะของระบบพี่เลี้ยงที่เป็นพิษ (toxic mentoring) ดังที่กล่าวมาข้างต้น จะส่งผลให้ระบบพี่เลี้ยงไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งการพัฒนาของระบบพี่เลี้ยงควรมีกลวิธีในการหลีกเลี่ยง ดังนี้

1. เลือกพี่เลี้ยงด้วยตนเองหรือถ้าเสนอชื่อพี่เลี้ยง ควรจะเลือกพี่เลี้ยงที่มีความสนใจและคุณสามารถทำงานร่วมกันได้
2. ไม่เลือกบุคคลที่ขาดความสามารถ
3. ตรวจสอบสัมพันธภาพอย่างสม่ำเสมอเพื่อสังเกตสัญญาณของระบบพี่เลี้ยงที่เป็นพิษ ได้แก่ การ cloning การพึ่งพา พี่เลี้ยงสนใจตนเอง และมีการหาประโยชน์ส่วนตัว
4. ติดตามการพัฒนาส่วนบุคคลและฟังเสียงจากรอบข้าง มีการสิ้นสุดสัมพันธภาพอย่างเหมาะสม
5. มีการเตรียมการที่จะปฏิเสธพี่เลี้ยง ผู้ซึ่งแสดงพฤติกรรมที่แสดงถึงระบบพี่เลี้ยงที่เป็นพิษ
6. มั่นใจว่าคนที่ถูกเลือกให้เป็นพี่เลี้ยง คือ คนที่ประสบความสำเร็จและดำเนินการได้ในองค์กร

จากการทบทวนเนื้อหาเกี่ยวกับระบบพี่เลี้ยง พบว่าระบบพี่เลี้ยงถูกนำไปใช้อย่างกว้างขวางในสถาบันการศึกษา วงการด้านสุขภาพทางการแพทย์ พยาบาล วงการด้านธุรกิจ และด้านเอกชนต่างๆ ซึ่งระบบพี่เลี้ยงเป็นสัมพันธ์ภาพที่เกิดขึ้น ระหว่างผู้อาวุโส ผู้มีประสบการณ์ มีความเชี่ยวชาญในสาขาหรือแผนกนั้นๆ กับผู้อาวุโสผู้น้อย ประสบการณ์น้อย หรือผู้ที่เพิ่งเข้ามาปฏิบัติงานใหม่ ส่วนประเภทของระบบพี่เลี้ยงมีหลากหลาย ขึ้นกับสถาบันหรือองค์กรที่จะเลือกนำไปใช้ สำหรับสถาบันการศึกษาระบบพี่เลี้ยงจะถูกนำมาใช้ในการพัฒนานิสิต นักศึกษา โดยเป็นสัมพันธ์ภาพระหว่างอาจารย์กับนิสิต นิสิตรุ่นพี่กับรุ่นน้อง หรือนำระบบพี่เลี้ยงมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรระหว่างอาจารย์กับอาจารย์ ส่วนในวิชาชีพพยาบาลส่วนใหญ่จะถูกนำมาใช้ในระบพยาบาลพี่เลี้ยงกับนักศึกษาพยาบาล หรือพยาบาลจบใหม่ สำหรับองค์กรธุรกิจจะเป็นสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บริหาร ชี้แนะกับผู้ที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่หรือผู้ที่ต้องได้รับการพัฒนา เพื่อการรับตำแหน่งที่สูงขึ้น นอกจากนี้สัมพันธ์ภาพที่เกิดขึ้นจากระบบพี่เลี้ยงอาจประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ ดังนั้นการคำนึงถึงข้อจำกัด การหลีกเลี่ยง สิ่งที่ส่งผลให้ระบบพี่เลี้ยงเป็นพิษ จะมีประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบพี่เลี้ยง และจะเกิดประสิทธิผลในการนำไปใช้

8. แนวคิดการสอนแนะ (coaching)

ความเป็นมาของคำว่า การสอนแนะ

คำว่า coaching เกิดขึ้นจากกีฬาในปี 1960 และต่อมาได้ถูกนำมาใช้ในวงการธุรกิจ ตั้งแต่ปี 1970-1980 และถูกนำมาใช้อย่างแพร่หลายในกลุ่มต่างๆ ตั้งแต่ปี 1990 จนถึงปัจจุบัน การสอนแนะ เป็นคำที่นิยมใช้กันมากในโลกทุกวันนี้และเป็นที่ยอมรับในวงกว้างสำหรับการพัฒนาบุคคล ซึ่งภาษาอังกฤษ คำว่า coaching มีการใช้ชื่อเรียกเป็นภาษาไทย หลากหลาย ได้แก่ การสอนงาน การฝึก การชี้แนะ การสอนแนะ เป็นต้น ซึ่งการสอนแนะเป็นวิธีการหนึ่งของความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วในวิชาชีพ และมีการนำไปใช้หลายรูปแบบ ได้แก่ การสอนแนะด้านชีวิต (life-coaching) การสอนแนะด้านบริหาร (executive coaching) และการสอนแนะด้านอาชีพ (career coaching)

ความหมายของการสอนแนะ

วนิดา ชูวงศ์ (2540: 92) ให้ความหมายคำว่า การสอนแนะ หมายถึง การพัฒนาบุคคล ซึ่งมักกระทำโดยผู้บังคับบัญชา เป็นผู้ให้คำแนะนำและสอนงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยตรง เพื่อพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถทำงานปัจจุบันหรืองานที่ได้รับมอบหมายต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้สอนแนะหรือโค้ช (coach) จะจัดกิจกรรมและให้แนวทางอันจะช่วยให้ผู้รับการสอนแนะ เกิดการเรียนรู้และสามารถนำความรู้ไปปฏิบัติได้

ไอบาร่า เฮอร์มีเนีย. (2004 อ้างถึงในกมลวรรณ งามเดชะ, 2550: 16) ระบุว่า การสอนแนะ หมายถึง กระบวนการปฏิสัมพันธ์ที่ผู้จัดการและหัวหน้างาน มุ่งหวังที่จะแก้ไขปัญหาผลการปฏิบัติงานหรือพัฒนาความสามารถของบุคลากร

จิตจรดา สิงห์คำ (2552: 16) ให้ความหมายการสอนแนะว่า เป็นพื้นฐานของการเรียนรู้พัฒนา มีการชี้แนะแนวทางแก่พนักงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามที่วางไว้

ดูบริน (Dubrin, 1992: 336) ให้ความหมาย การสอนแนะว่าเป็นวิธีการช่วยเหลือพนักงานให้มีการพัฒนาและปรับปรุงสมรรถนะการทำงานโดยการให้คำแนะนำ และการส่งเสริม

แบร์รี สวินนี่ (Barry Sweeny, 2001) ให้ความหมายคำว่า การสอนแนะ หมายถึง การสนับสนุนทางด้านเทคนิค เป็นการเรียนรู้ทางด้านทักษะและเป็นความก้าวหน้าเจริญเติบโต ผู้สอนแนะจะใช้วิธีการสังเกต การรวบรวมข้อมูล และการรายงานที่ไม่มีการตัดสินใจในพฤติกรรมของผู้รับการสอนแนะ ผู้สอนแนะจะต้องใช้คำถามปลายเปิดเพื่อช่วยให้คนอื่น เห็นรูปแบบพฤติกรรมของตัวเองได้อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรมมากขึ้น เพื่อการสะท้อน การกำหนดเป้าหมาย การวางแผนและการดำเนินการเพื่อเพิ่มผลลัพธ์ที่ต้องการ โดยส่วนใหญ่การสอนแนะจะมีจุดเน้นในการเรียนรู้ทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานและการฝึกงานจะถูกจัดโดยผู้ร่วมงานในวิชาชีพ

ไวท์มอร์ (Whitmore, 2002: 8) ระบุว่า การสอนแนะ หมายถึง การให้อิสระแก่บุคคล เพื่อให้ปฏิบัติได้ตามความสามารถสูงสุดของตนเอง ซึ่งการสอนแนะเป็นการช่วยเหลือให้พวกเขาเกิดการเรียนรู้มากกว่าการสอน

เวอร์เนอร์ (Werner and DeSimone, 2006: 372) ระบุว่า การสอนแนะ หมายถึง กระบวนการของผู้จัดการหรือผู้หนึ่งที่ส่งเสริมในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ สามารถปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น และปฏิบัติในฐานะเพื่อนร่วมงานในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

คลิฟฟอร์ด (Clifford and Thorpe, 2007: 36) ได้ระบุความหมายการสอนแนะ หมายถึง กระบวนการในการช่วยเหลือคนหรือการพัฒนาทักษะการปฏิบัติผ่านการสะท้อน เป็นกิจกรรมการสอนแนะแบบหนึ่งต่อหนึ่ง ซึ่งเป็นสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้สอนแนะ (coach) และผู้รับการสอนแนะ (coachee) โดยมีการสะท้อนประสบการณ์ของผู้รับการสอนแนะเพื่อที่จะเรียนรู้จากประสบการณ์และพัฒนาความสามารถ

กิบ (Gibb, 2008: 172) ได้ระบุความหมายของการสอนแนะว่าเป็นการพัฒนาของบุคคลด้านทักษะการปฏิบัติ และการสร้างผลงาน

สรุปความหมายของการสอนแนะ (coaching) หมายถึง กระบวนการพัฒนาบุคคลที่มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนแนะ (coach) และผู้รับการสอนแนะ เพื่อพัฒนาความสามารถของบุคลากร ให้เรียนรู้ทักษะที่เกี่ยวข้องกับงาน การฝึกงาน แก้ไขปัญหาผลการปฏิบัติงาน และสร้างผลงานเพิ่มผลลัพธ์ที่ต้องการให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งการสอนแนะ ผู้สอนแนะจะใช้วิธีการสังเกต การรวบรวมข้อมูล การรายงานที่ไม่มีการตัดสินใจในพฤติกรรม และมีการพัฒนาทักษะผ่านการสะท้อนประสบการณ์ เพื่อที่จะให้ผู้รับการสอนแนะเรียนรู้จากประสบการณ์

ประโยชน์ของการสอนแนะ (benefit of coaching)

ผลลัพธ์ของการสอนแนะ ทั้งระยะสั้นและระยะยาว จะมีประโยชน์ต่อระดับบุคคล ระดับทีมและองค์กร (ไอบาร่า, 2004 อ้างถึงในกมลวรรณ รามเดชะ, 2550: 17-19 ; Whitmore, 2002: 166-168 ; Passmore, 2010: 22-24) รายละเอียด ดังนี้

1. ประโยชน์ระดับบุคคล (individual level)

- 1.1 ช่วยให้ผู้บุคคลมีความตระหนักในตนเองและมีการสะท้อนตนเอง
- 1.2 ทักษะการปฏิบัติงานดีขึ้นและได้ผลผลิตเพิ่มขึ้น
- 1.3 แกร่งบันดาลใจและพันธะผูกพันสูงขึ้น
- 1.4 มีทักษะการเป็นผู้นำ
- 1.5 มีความเจริญก้าวหน้า
- 1.6 มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น / มีความสมดุลของงานกับชีวิต
- 1.7 มีความชัดเจนในเป้าหมายและการให้ความหมาย
- 1.8 มีการจัดการที่ดีของกระบวนการเปลี่ยนแปลง
- 1.9 พัฒนาทักษะการติดต่อสื่อสารและสัมพันธภาพ การที่บุคคลในองค์กรมีการเคารพนับถือซึ่งกันและกันจะเป็นการพัฒนาสัมพันธภาพ บรรยากาศในที่ทำงานจะเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น

1.10 มีทักษะในการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ

1.11 มีรูปแบบที่ยั่งยืนในการพัฒนาบุคคล

2. ประโยชน์ระดับทีม (team level)

2.1 ปรับปรุงการปฏิบัติงานของทีมให้มีประสิทธิภาพ

2.2 พัฒนาความชัดเจนในพันธกิจและวัตถุประสงค์

2.3 ปรับปรุงจิตวิญญาณของทีมและการจัดการกับความขัดแย้งให้ดีขึ้น

2.4 มีการติดต่อสื่อสารและสัมพันธภาพที่ดีขึ้น

2.5 มีแรงบันดาลใจที่สูงขึ้น

2.6 ให้อิสระกับกลุ่มคนที่มีศักยภาพสูง

2.7 สนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานเชิงบวก สร้างทีมงานที่แข็งแกร่ง

3. ประโยชน์ระดับองค์การ (organization level)

3.1 ปรับปรุงการปฏิบัติงานขององค์การให้ดีขึ้น

3.2 ส่งผลให้ยอดขาย / ผลิตผล / การขาย สูงขึ้น

3.3 สร้างแรงบันดาลใจและธำรงรักษาพนักงานไว้

3.4 องค์การมีความยืดหยุ่น / สามารถเปลี่ยนแปลงได้

3.5 การติดต่อสื่อสารมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

3.6 มีวัฒนธรรมองค์การที่เปิดกว้างและมีประสิทธิผล

3.7 เกิดการเรียนรู้ในองค์การ

3.8 มีรูปแบบที่ยั่งยืนของการเรียนรู้และพัฒนา

กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการสอนแนะ

การสอนแนะเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับกลุ่มบุคคล ดังต่อไปนี้ (จิตรลดา สิงห์คำ, 2552: 15 ; Clifford and Thorpe, 2007: 42)

1. พนักงานใหม่หรืออ่อนประสบการณ์ ที่อาจจะต้องการคำชี้แนะจากผู้บังคับบัญชาโดยตรง

2. พนักงานที่ประพฤติดัดแปลงนโยบายหรือหลักการของบริษัท

3. ผลการปฏิบัติงานของพนักงานไม่ดีขึ้น หลังจากได้ผ่านการอบรมมาหลายครั้ง

4. พนักงานที่มีความพร้อมและมีโอกาสในการได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น

หน้าที่ของผู้สอนแนะ

ผู้สอนแนะมีหน้าที่ดังนี้ (วนิดา ชูวงศ์, 2540: 93)

1. ร่วมกำหนดเป้าหมายในการสอนแนะ

2. ร่วมดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย

3. ให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้รับการสอนแนะ (วนิดา ชูวงศ์, 2540: 93 ; จิตรลดา สิงห์คำ, 2552: 35) ซึ่งการให้ข้อมูลป้อนกลับและการสอนแนะจะส่งผลให้ผู้รับการสอนแนะ มีความพึงพอใจ มีพันธะผูกพันเพิ่มมากขึ้นและลดอัตราการลาออก (Luthan and Peterson, 2003 cited in Werner and DeSimone, 2006: 388)

4. ช่วยให้ผู้รับการสอนแนะ เข้าใจสภาพแวดล้อมในองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

5. ช่วยชี้ให้ผู้รับการสอนแนะ เห็นข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานที่เขาอาจมองไม่เห็น ชี้ให้เห็นการปฏิบัติงานของเขาว่ามีผลกระทบต่อองค์การอย่างไรและช่วยให้เขาเห็นจุดแข็ง จุดอ่อน ของตนเอง

6. ให้คำปรึกษาแนะแนว เพื่อให้ผู้รับการสอนแนะปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย

7. เปิดโอกาสให้ผู้รับการสอนแนะ ได้มีโอกาสนำความรู้ไปฝึกปฏิบัติ

องค์ประกอบของการสอนแนะที่มีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบของการสอนแนะที่มีประสิทธิภาพ (Gudwin and Salazar-Wallace, 2010: 54) ประกอบด้วย 1) ความเชื่อ 2) ความเชี่ยวชาญด้านการสอน 3) ทักษะการสอนแนะ 4) ทักษะการสร้างสัมพันธภาพ 5) ความเชี่ยวชาญด้านเนื้อหา และ 6) ทักษะความเป็นผู้นำ สำหรับรายละเอียดของทักษะการสอนแนะ แบ่งได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ (Werner and DeSimone, 2006 : 385-386) คือ 1. ทักษะการติดต่อสื่อสาร (communicational skills) ผู้สอนแนะจะต้องมีความสามารถในการเป็นผู้ส่งสารและผู้รับสาร (Dunbar, 2010: 84) ผู้สอนแนะควรได้รับการฝึกอบรมให้มีการพัฒนาทักษะการติดต่อสื่อสารแบบเผชิญหน้า (face-to-face communications skill) ทักษะการฟังอย่างตั้งใจ (active listening) ทักษะการใช้คำถามปลายปิดและปลายเปิด ทักษะการทวนซ้ำ ทักษะการสะท้อนความรู้สึก ทักษะการสรุปประเด็น และทักษะการให้ข้อมูลป้อนกลับ (feedback skill) (จิตรลดา สิงห์คำ, 2552: 35 ; วนิดา ชูวงศ์, 2540: 93 ; Passmore, 2010: 16-20) 2. ทักษะสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (interpersonal skills) ประกอบด้วย การให้ความเคารพ นับถือ การจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นโดยเน้นสภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน มีจุดมุ่งหมาย มีการวางแผน สร้างความมั่นใจ เช่น การให้ข้อเสนอแนะ ที่เป็นความสำเร็จและการพัฒนาที่ดีขึ้นในภายภาคหน้าของผู้รับการสอนแนะ มีพฤติกรรมที่สม่ำเสมอ มีการสร้างความไว้วางใจและแสดงออกถึงการยึดถือหลักคุณธรรม

ทักษะที่จำเป็นในการสอนแนะให้มีประสิทธิภาพ

การสอนแนะที่มีประสิทธิภาพ ผู้สอนแนะจะต้องมีการสื่อสารทั้งแบบวัจนภาษา และอวัจนภาษา ซึ่งประกอบด้วยทักษะที่จำเป็นต่างๆ ดังนี้

1. ทักษะการติดต่อสื่อสารแบบเผชิญหน้า (face-to-face communications skill) ประกอบด้วย 6 ทักษะที่สำคัญ (Kikoski and Litterer, 1983 cited in Werner and DeSimone, 2006 : 385-386) ดังนี้

1.1 ทักษะพื้นฐานการฟังอย่างตั้งใจ (basic attending skills) ประกอบด้วย การนั่งโน้มตัวไปข้างหน้าเล็กน้อย ให้อยู่ในที่สบาย การสบตา การพูดด้วยน้ำเสียงที่เป็น

ธรรมชาติ การให้การสนับสนุนกำลังใจที่เพียงพอ โดยการพูดคำว่า “ใช่” หรือ การพยักหน้าและ สมนทนาในประเด็นที่กำลังกล่าวถึง

1.2 การให้ข้อมูลป้อนกลับ (feedback) ผู้สอนแนะนำควรให้ข้อมูลที่ชัดเจน ไม่มีการตัดสินด้วยทัศนคติส่วนตัว การให้ข้อมูลป้อนกลับควรให้ในประเด็นที่ผู้รับการสอนแนะนำ สามารถควบคุมได้

1.3 การทวนซ้ำ (paraphrasing) เป็นการทวนซ้ำในคำพูดของผู้รับการสอน แนะนำ ซึ่งจะช่วยให้ประเด็นปัญหาชัดเจนขึ้น และทำให้ผู้รับการสอนแนะนำเข้าใจในสิ่งที่ตนเองพูดและ ส่งเสริมสนับสนุนให้เขาได้พูดอย่างต่อเนื่อง การทวนซ้ำไม่ควรมีการตัดสินว่าเกิดอะไรขึ้น

1.4 การสะท้อนความรู้สึก (reflecting on feeling) เป็นการสนับสนุนให้ ผู้รับการสอนแนะนำได้แสดงความรู้สึกและกระตุ้นให้มีการสื่อสารแบบเปิด ซึ่งจะทำให้เขารู้สึกว่าได้รับความ เห็นใจจากผู้สอนแนะนำ

1.5 การใช้คำถามปลายเปิดและปลายปิด (open and closed questions) การใช้คำถามปลายเปิดจะช่วยให้ส่งเสริมให้ผู้รับการสอนแนะนำได้พูดและมีส่วนร่วมในการ แสดงความคิดเห็น ส่วนคำถามปลายปิด จะใช้เพื่อให้ความชัดเจน ซึ่งประเด็นที่เฉพาะเจาะจงและเร่ง ระยะเวลาในการอภิปราย

1.6 การเน้นย้ำ (focusing) จะช่วยในการชี้เฉพาะเจาะจงในส่วนที่มีความ ยากขององค์การที่สามารถจะพัฒนาได้ เช่น ตัวบุคคล บริบทและจะช่วยระบุวิธีการจัดการกับปัญหา นั้นๆ

2. ทักษะการฟังอย่างตั้งใจ (active listening skill) (DeCenzo, 2002: 85) ประกอบด้วย

2.1 การสบตา (make eye contact) คนส่วนใหญ่จะตีความว่าการขาด การสบตาจะหมายถึงความห่างไกลหรือขาดความสนใจ การสบตากับผู้พูดแสดงให้เห็นถึงความสนใจ และสามารถแสดงออกทางภาษาท่าทางต่อผู้พูดที่แสดงถึงความสนใจว่าเขากำลังพูดอะไร

2.2 การพยักหน้ารับและการแสดงออกทางสีหน้าอย่างเหมาะสม (provide affirmative nods and appropriate facial expressions) การเป็นผู้ฟังที่มีประสิทธิภาพ คุณ จะต้องแสดงให้เห็นว่าสนใจในสิ่งที่เขากำลังพูด โดยการแสดงออกทางภาษาท่าทาง การยืนยันด้วย การพยักหน้ารับและการแสดงออกทางสีหน้าอย่างเหมาะสม จะช่วยให้ทั้งคู่มีการสบตาซึ่งกันและกัน และเป็นการบอกผู้พูดว่าคุณกำลังฟังเขาอยู่

2.3 ถามคำถาม (ask question) การฟังอย่างตั้งใจ คุณจะต้องวิเคราะห์ว่าเขากำลังพูดอะไรและถามเพื่อให้เกิดความชัดเจน ซึ่งการแสดงพฤติกรรมเช่นนี้จะช่วยให้ผู้พูดมั่นใจว่าคุณกำลังฟังเขาอยู่

2.4 การทวนซ้ำด้วยคำพูดของผู้ฟัง (paraphrase) การใช้เทคนิควิธีนี้จะช่วยให้เกิดความชัดเจนว่าคุณได้ยินอะไร

2.5 อย่าขัดจังหวะผู้พูด ธรรมชาติของมนุษย์ส่วนใหญ่มักจะพูดมากกว่าฟังว่าคนอื่นเขาพูดอะไร การพูดอาจจะสนุกมากกว่าและความเงียบอาจทำให้เกิดความไม่สบายใจ แต่ในขณะที่เดียวกันคุณไม่สามารถพูดและฟังในเวลาเดียวกันได้ ดังนั้นคุณควรอนุญาตให้ผู้พูดได้พูดโดยไม่ขัดจังหวะก่อนที่จะเขาจะพูดจบ

2.6 ควรแสดงบทบาททั้งผู้พูดและผู้ฟัง การเป็นผู้ฟังที่มีประสิทธิภาพ คุณจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงบทบาทจากผู้ฟังเป็นผู้พูดและกลับเป็นผู้ฟังได้อย่างราบรื่น การที่เป็นผู้ฟังคุณจะต้องฟังและฟังความสนใจในสิ่งที่เขาพูดโดยไม่คิดว่าคุณควรจะทำอะไรต่อกลับทันที

3. ทักษะการให้และรับข้อมูลป้อนกลับแบบสร้างสรรค์ (constructive feedback skill)

การสอนแนะที่มีประสิทธิภาพนั้นต้องมีการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน การสังเกตพฤติกรรม การปฏิบัติงานของผู้ถูกสอนและสามารถให้ข้อมูลป้อนกลับได้ทันที ซึ่งการให้ข้อมูลป้อนกลับแบบสร้างสรรค์ (constructive feedback) เป็นการติดต่อสื่อสารระหว่างคนสองคน ผู้สอนแนะจะเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับฟังข้อมูลป้อนกลับ ซึ่งจะมีประโยชน์ต่อผู้สอนแนะ คือ 1) เสริมสร้างความเชื่อใจและความรู้สึกมีคุณค่าใจตนเอง อันจะนำไปสู่ความสามารถต่อความสามารถในการคิดรวบยอด พัฒนาด้านการศึกษาและทักษะทางสติปัญญา 2) ช่วยพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำและทักษะการติดต่อสื่อสาร เพื่อสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์อื่นๆ 3) ในสถาบันการศึกษาและองค์กรเอกชนสามารถนำไปใช้ในการสนับสนุน เพิ่มประสิทธิภาพชุมชนการเรียนรู้และเพิ่มอัตราการคงค้างของพนักงานให้สูงขึ้น ส่วนประโยชน์ต่อผู้รับข้อมูลป้อนกลับแบบสร้างสรรค์ เพื่อให้ มีความเข้าใจในตนเอง ช่วยให้มีการเรียนรู้และพัฒนา สร้างทักษะ แก้ไขพฤติกรรมและส่งเสริมการสร้างผลงาน การให้ข้อมูลป้อนกลับแบบสร้างสรรค์ ถ้าหากให้ข้อมูลป้อนกลับไม่ดี อาจทำลายสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในองค์กรได้ ดังนั้นผู้สอนแนะ ต้องมีทักษะการให้และการรับข้อมูลป้อนกลับแบบสร้างสรรค์ โดยมีหลักการ ดังนี้ (นิพนธ์ ไทยพาณิชย์, 2529: 289-293 ; วนิดา ชูวงศ์, 2540: 94-95 ; กมลวรรณ งามเดชะ, 2550: 72-73 ; Bailey, Curtis and Nunan, 2001: 214 ; Dembkowski, Eldridge and Hunter, 2006 ; Whitmore, 2002 ; Kurtz, Silverman and Draper, 1998)

1. ให้ข้อมูลที่เฉพาะเจาะจงเกี่ยวกับปัญหาของการกระทำ (specific) การให้ข้อเสนอแนะ พยายามหลีกเลี่ยงการให้ข้อมูลป้อนกลับทั่วๆไปที่ไม่เกิดประโยชน์ในการพัฒนาทักษะ อย่างเช่น ข้อความที่ว่า “ คุณยอดเยี่ยมมาก ” หรือ “ ผลงานเยี่ยมมาก ” ข้อความเหล่านี้อาจทำให้ผู้รับฟังพอใจหรือไม่ชอบเมื่อได้ยิน ทั้งนี้เพราะการให้ข้อมูลไม่ได้บอกรายละเอียด ซึ่ให้เห็นถึงว่าคนๆ นั้นจะต้องทำอะไรที่จะทำให้เขามีผลงานที่ยอดเยี่ยมหรือเยี่ยมมาก ดังนั้นการให้ข้อมูลที่เฉพาะจะต้องมีรายละเอียดที่เฉพาะเจาะจงไปที่พฤติกรรมที่ที่เล็งสังเกตได้ เสมือนทำให้เห็นภาพที่เกิดขึ้นจริง ตามความเป็นจริง ไม่แปลความหมายของพฤติกรรมการสอนตามความเชื่อ ค่านิยมของตนเอง ซึ่งจะช่วยให้มีโอกาสในการเรียนรู้ของผู้รับการดูแลให้มากขึ้น

2. เริ่มต้นด้วยข้อความที่เป็นบวก (start with the positive) ซึ่งการให้ข้อมูลป้อนกลับสามารถให้ได้ทั้งทางบวก (positive feedback) และทางลบ (negative feedback) แต่ทว่าคนส่วนใหญ่ต้องการคำบอกกล่าวที่เป็นการส่งเสริม เมื่อพวกเขาทำบางสิ่งบางอย่างได้ดี การให้ข้อมูลป้อนกลับต้องให้ความมั่นใจและสนับสนุน การให้ข้อมูลป้อนกลับทางบวก (positive feedback) จะเป็นแรงเสริม ช่วยในการปรับปรุงการปฏิบัติ ช่วยสร้างสัมพันธภาพ และมีผลต่อความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองในทางบวก ในขณะที่เดียวกันจะทำให้ผู้รับข้อมูลรู้สึกสบายใจในการที่จะเปลี่ยนแปลงตนเอง แต่ถ้หากการเริ่มต้นเป็นการให้ข้อมูลป้อนกลับทางลบ (negative feedback) จะทำให้บุคคลมองตนเองในทางบวกน้อยและจะมีการต่อต้านอย่างมาก ถึงแม้ว่าข้อความถัดไปจะเป็นการให้ข้อมูลในด้านบวกก็ตาม ซึ่งส่งผลให้ผู้รับข้อมูลขาดความพร้อมที่จะรับฟังและขาดความรู้สึกในการเป็นผู้รับฟัง ส่งผลให้บุคคลนั้นรู้สึกมีคุณค่าในตนเองทางลบ ทำให้พวกเขาขาดความเชื่อมั่นในตนเองที่จะมองตนเองในด้านบวก เกิดการต่อต้านต่อความเจริญ ก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลง ดังนั้นแนวทางการปฏิบัติที่ดีในการให้ข้อมูลป้อนกลับควรเริ่มจากการให้ข้อมูลป้อนกลับทางบวก แล้วตามด้วยข้อมูลป้อนกลับทางลบ จากนั้นในขั้นสรุปควรมีการสรุปข้อมูลทางบวกอีกครั้ง

3. เลือกลำดับความสำคัญ (select priorities) และปริมาณของข้อมูลในการให้ข้อมูลป้อนกลับ ควรเลือกข้อมูลที่สำคัญที่สุดที่ผู้รับข้อมูลสามารถรับและนำไปใช้ประโยชน์ได้ โดยการระบุพฤติกรรมของผู้ถูกสอนเพียงสั้นๆและง่าย ต่อการเข้าใจ เปิดโอกาสให้ผู้ถูกสอนได้แสดงความคิดเห็น เพื่อความเข้าใจร่วมกันและเพื่อให้ผู้รับข้อมูลยอมรับ

4. มีความอดทนพอที่จะให้ข้อมูลป้อนกลับทีละน้อยและทีละเรื่อง (be patient)
5. มีความจริงใจ ที่จะช่วยให้บุคคลนั้นเกิดการปรับปรุงพัฒนา
6. อยู่กับความเป็นจริง โดยเน้นที่ปัจจัยที่เขาสามารถควบคุมได้
7. เน้นที่ปัญหาหรือพฤติกรรมที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ (focus on the problem or behavior that can be changed) การให้ข้อมูลควรเน้นที่ปัญหา หรือพฤติกรรมมากกว่า

บุคลิกภาพ ซึ่งจะง่ายต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ผู้รับข้อมูลสามารถคิดและเปลี่ยนแปลงว่าควรทำอะไรมากกว่าที่จะรู้ว่าเราเป็นอะไร

8. ให้รายละเอียดมากกว่าประเมินผล (be descriptive rather than evaluative) ผู้ให้ข้อมูลควรให้ความจริงและพฤติกรรมที่สังเกตได้ มากกว่าที่จะสะท้อนว่าผู้สอนคิดอย่างไรกับผู้ถูกสอน ไม่ควรตัดสินใจกับผลลัพธ์ที่ได้ ควรหลีกเลี่ยงในการใช้คำว่า ดี หรือ เลว ถูก หรือ ผิด

9. ใส่ใจกับเรื่องกาลเทศะ (be sensitive to time and place) ผู้ให้ข้อมูลต้องเลือกเวลาให้เหมาะสม ไม่ขัดกับงานประจำ ส่วนการเลือกสถานที่ ควรมีความเป็นส่วนตัว การอนุญาตให้ผู้อื่นเห็นและได้ยินจะทำให้ผู้รับข้อมูลเกิดความอับอายได้

10. ให้ข้อมูลป้อนกลับทันที (be prompt) การให้ข้อมูลป้อนกลับทางบวก (positive feedback) ควรกระทำอย่างทันทีเท่าที่สามารถจะกระทำได้

11. มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลมากกว่าการให้คำแนะนำ (sharing information rather than giving advice) การให้ข้อมูลป้อนกลับต้องมีการสื่อสารสองทาง ในระหว่างที่มีการให้ข้อมูลป้อนกลับ ผู้ให้ข้อมูลต้องเปิดโอกาสให้ผู้รับข้อมูลได้มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น (Luke, 1990:7) ซึ่งจะเป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูล ที่เป็นอิสระ ในทางตรงกันข้ามถ้าหากผู้ให้ข้อมูลให้คำแนะนำเพียงอย่างเดียว ก็เปรียบเสมือนการที่เราบอกคนอื่น ๆ ว่าควรทำอะไรและจะเป็นการจำกัดอิสรภาพในการตัดสินใจของผู้รับข้อมูล

สำหรับการรับฟังข้อมูลป้อนกลับ (receiving feedback) ควรปฏิบัติดังนี้

1. รับฟังข้อมูลป้อนกลับอย่างตั้งใจและมีการยอมรับว่าผู้ให้ข้อมูลกำลังพูด อธิบาย และแนะนำอะไร เพราะเมื่อมีความตั้งใจในการรับฟัง คุณจะไต่ถามมากขึ้น มากกว่าที่คุณจะอธิบายหรือตัดสินตัวเอง

2. เมื่อสิ้นสุดการรับฟังข้อมูล ควรซักถามให้ชัดเจน เพื่อที่คุณจะได้แน่ใจว่าคุณเข้าใจตรงกันกับสิ่งที่เขาพูดและตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักฐานเชิงประจักษ์

3. วางแผน แผนปฏิบัติการและวิธีทางเฉพาะในสิ่งที่คุณต้องการจะเปลี่ยนแปลง

กระบวนการของการสอนแนะ

วนิดา ชูวงศ์ (2540: 93) ระบุว่าการสอนแนะมีกระบวนการ มี 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. ก่อนเริ่มการสอนแนะ ผู้รับการสอนแนะและผู้สอนแนะต้องร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ของการสอนแนะ

2. ดำเนินการสอนแนะ โดย

- อธิบายขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงาน (telling)

- แสดงวิธีทำให้อุปกรณ์ตัวอย่างหรือยกตัวอย่างของจริงให้ดู (showing)

- มอบหมายงานให้ไปลงมือปฏิบัติจริง (assigning)
- ให้ผู้รับการสอนแนะลงมือปฏิบัติงาน (doing)
- ตรวจสอบ ดูความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
- จูงใจ ช่วยเหลือและคอยให้กำลังใจ (motivation)

3. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน หลังจากมอบหมายงานให้ปฏิบัติแล้ว

กมลวรรณ งามเดชะ(2550) ได้แปลและเรียบเรียงจาก Coaching and Mentoring ของไอบารา เฮอร์มีเนีย (2004) เกี่ยวกับกระบวนการของสอนแนะว่ามี 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสังเกต โดยมีเป้าหมาย คือ การระบุจุดแข็ง จุดอ่อน รวมถึงผลกระทบที่พฤติกรรมของเขามีต่อเพื่อนร่วมงานและความสามารถของเขาในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

ขั้นตอนที่ 2 การสนทนาหาเหตุผล โดยมีการเตรียมการที่รอบคอบ เพื่อที่จะเข้าใจวัตถุประสงค์ของการพูดคุย เรื่องที่สำคัญที่ต้องพูดคุยและผลที่ตามมาถ้าหากไม่ได้พูดคุยเรื่องนี้

ขั้นตอนที่ 3 การสอนแนะอย่างจริงจัง เป็นการให้ความเห็นและคำแนะนำ รวมทั้งตอบสนองและชื่นชมในคุณค่า มีการให้และรับข้อมูลป้อนกลับ ซึ่งเป็นส่วนที่สำคัญอย่างยิ่งของการสอนแนะอย่างจริงจัง

ขั้นตอนที่ 4 การติดตามผล และสังเกตความก้าวหน้า เป็นโอกาสที่จะชมเชย และหาโอกาสสอนแนะและให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะสำหรับการสอนแนะที่มีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะสำหรับการสอนแนะที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 13 ข้อ ดังนี้ (Dubrin, 1992: 344- 347)

1. การสร้างบรรยากาศที่สุขสบาย (establish a comfortable atmosphere) ผู้รับการสอนงานหรือผู้รับคำปรึกษา ควรจะสัมผัสได้ถึงความสุขสบายของความเป็นเพื่อนและการพัฒนาที่เป็นไปในทางสร้างสรรค์
2. การให้ข้อมูลป้อนกลับที่เฉพาะเจาะจง (provide specific feedback)
3. การฟังอย่างตั้งใจ (listening actively) โดยการแยกแยะช่องว่างระหว่างความจริงและความรู้สึกในสิ่งที่เขาพูด นอกจากนี้การสังเกตภาษากายจะเป็นส่วนหนึ่งของการฟังอย่างตั้งใจ ผู้สอนแนะหรือผู้ให้คำปรึกษาจะต้องมีความอดทนและ ไม่วางตัวที่จะโต้แย้งความคิดเห็นที่แตกต่างระหว่างเขากับสมาชิกกลุ่ม

4. การกระตุ้นให้พนักงานได้พูด (encourage the employee to talk) โดยวิธีการใช้คำถามปลายเปิด

5. การสนับสนุนด้านอารมณ์ (give emotional support) เป็นการช่วยเหลือและเกิดการพัฒนาที่เป็นไปในทางสร้างสรรค์ โดยที่ผู้สอนแนะหรือผู้ให้คำปรึกษาไม่ควรจะซักถาม แต่ควรจะใช้วิธีการที่ประสิทธิภาพ โดยการสนับสนุนอารมณ์ในทางบวกมากกว่าที่จะให้แรงจูงใจในทางลบ

6. การช่วยแก้ปัญหา อุปสรรคเพื่อให้มีการปฏิบัติในทางที่ดี (help solve barriers to good performance) หลากๆปัญหาของการปฏิบัติงานที่แย่งอาจเกิดจากหลายปัจจัยที่ซึ่งพนักงานไม่สามารถควบคุมได้ นายจ้างจะต้องช่วยเหลือ สร้างทัศนคติที่สร้างสรรค์และให้การสนับสนุนด้านอารมณ์

7. ช่วยให้เห็นเป้าหมายที่แท้จริง (help establish realistic goals) ซึ่งการพัฒนาบุคคลไม่สามารถไปถึงเป้าหมายได้ เนื่องจากการศึกษา การฝึกอบรมไม่เพียงพอ หรือความสามารถไม่เป็นที่ตามความจริงและนำไปสู่ความกังวลใจที่มีสาเหตุมาจากความล้มเหลว

8. สะท้อนความรู้สึก (reflect feelings) เป็นการสื่อสารโดยการสะท้อนความรู้สึกเกี่ยวกับข้อเท็จจริงที่พนักงานรู้สึกว่าเป็นปัญหาที่แท้จริงในงาน

9. การสะท้อนเนื้อหาหรือความหมาย (reflect content or meaning) การสะท้อนความรู้สึก เป็นการจัดการปัญหากับอารมณ์ของบุคคล ส่วนการสะท้อนเนื้อหาหรือความหมาย เป็นการจัดการปัญหากับสติปัญญาหรือกระบวนการคิดของบุคคล

10. การแปลความหมายว่าเกิดเหตุการณ์อะไรขึ้น (interpret what is happening) โดยการที่ผู้สอนแนะหรือผู้ให้คำปรึกษาแปลความหมายจากการอธิบายของพนักงานว่าทำไมถึงมีพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างนั้น

11. การให้คำแนะนำเล็กน้อยอย่างสร้างสรรค์ (give some constructive advice) การให้และได้รับคำแนะนำที่มากเกินไปจะขัดขวางการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง แต่การให้คำแนะนำเล็กน้อยบ้างจะสามารถช่วยปรับปรุงการปฏิบัติได้

12. การเปลี่ยนแปลงความรับผิดชอบ (gain a commitment to change)

13. เป็นตัวแบบของการปฏิบัติและแสดงพฤติกรรม (allow for modeling of desired performance and behavior)

สรุป การสอนแนะ เป็นวิธีการหนึ่งของการพัฒนาบุคคลให้เรียนรู้ทักษะที่เกี่ยวข้องกับงาน การฝึกงาน แก้ไขปัญหาผลการปฏิบัติงาน และเป็นกลวิธีหนึ่งที่พึงใช้ในการให้ข้อมูล เพื่อสนับสนุนให้อาจารย์ผู้รับการดูแลมีการพัฒนาความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

9. แนวคิดการนิเทศ (supervision)

ความหมายของการนิเทศ

การนิเทศเป็นการดำเนินการโดยผู้นิเทศต่อผู้รับการนิเทศ เพื่อให้เกิดคุณภาพผลงานและความเจริญก้าวหน้าของผู้รับการนิเทศ (Mcnamara, 2008 อ้างในวัฒนา ก้อนเชื้อรัตน์, 2551: 118) การนิเทศ เป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการศึกษามานานแล้ว (สมาน อัครภูมิ, 2551 : 299) และเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคลากรในองค์กร (วัฒนา ก้อนเชื้อรัตน์, 2551: 118) สำหรับการให้ความหมายของคำว่า การนิเทศมีกว้างขวางและแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับแนวคิด ความรู้ ประสบการณ์ ระดับการปฏิบัติในการนำการนิเทศไปใช้ ทั้งนี้เพราะผู้นิเทศมีหลายระดับ ความเข้าใจ การนิเทศอาจมีลักษณะแตกต่างกันไป ซึ่งคำว่า การนิเทศ มาจากคำภาษาอังกฤษว่า Supervision จากความหมายตามรูปศัพท์ก็คือ การให้ความช่วยเหลือ การให้คำแนะนำ และการปรับปรุง ตามรูปศัพท์จากพจนานุกรมหมายถึง การชี้แจง การแสดง การจำแนก (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2521: 1-2) และจากการทบทวนเอกสาร นักวิชาการได้ให้ความหมายของคำว่า การนิเทศ (supervision) ดังนี้

เพอร์โรดีน (Perrodin, 1958 : 1 อ้างใน พวงรัตน์ บุญญารักษ์, 2538: 3) ได้อธิบาย คำ “ supervision ” มาจากภาษาลาตินสองคำ คือ super หมายถึง above และ video หมายถึง I see ดังนั้นคำว่า supervision หมายถึง การดูแลตรวจตรา (Inspection)

กลาสธอร์น (Glatthorn, 1984 อ้างใน ชาญชัย อาจินสมมาตร, 2547: 6) ได้อธิบายว่าการนิเทศ เป็นกระบวนการอำนวยความสะดวกต่อการเจริญเติบโตของครูในขั้นต้น เพื่อให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ครูเกี่ยวกับปฏิสัมพันธ์ในชั้นเรียนและช่วยครูให้ใช้ข้อมูลป้อนกลับดังกล่าว เพื่อให้การสอนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ริวและเบออส (Rue and Byars, 2007 : 3) ให้ความหมายการนิเทศ หมายถึง บุคคลในระดับผู้จัดการขั้นต้นในองค์กรและตระหนักที่จะส่งเสริมการทำงานของสมาชิกในหน่วยงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2521: 3) สรุปความหมาย การนิเทศหมายถึง กระบวนการจัดการบริหารการศึกษา เพื่อชี้แนะให้ความช่วยเหลือ เป็นความร่วมมือกับผู้สอนและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของผู้สอนและเพิ่มคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นที่ไปตามเป้าหมายของการศึกษา

กิติมา ปรีดีติลล (2535: 262 อ้างใน เยาวพา เดชะคุปต์, 2542: 85) ให้ความหมายการนิเทศ หมายถึง การให้ความช่วยเหลือ แนะนำหรือปรับปรุง

สรุปได้ว่า การนิเทศหมายถึง กระบวนการบริหารการศึกษา อำนวยความสะดวก เพื่อให้ความช่วยเหลือ แนะนำ ให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการมีปฏิสัมพันธ์ในชั้นเรียน เพื่อปรับปรุง การเรียนการสอนและเพิ่มคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของการศึกษา บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งลักษณะการนิเทศประกอบด้วย 1) การนิเทศการบริหาร (administration supervision) และ2) การนิเทศการศึกษาหรือการสอน (academic or Instruction supervision) ในที่นี้ผู้วิจัยได้ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับการนิเทศการสอน ซึ่งเป็น ส่วนย่อย (subset) ของการนิเทศและเป็นส่วนที่เกี่ยวข้องในการใช้ระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนา ความสามารถของอาจารย์ ในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน

แนวคิดและความหมายการนิเทศการสอน

การนิเทศการสอน เป็นหน้าที่ส่วนหนึ่งของการนิเทศการศึกษาและหน้าที่นี้ต้องร่วม กระทำกับครู เพื่อปรับปรุงการสอนของครูอันจะส่งผลให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างมี ประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลสูงชันดังที่ประสงค์ ซึ่งนักวิชาการได้ให้ความหมายของการนิเทศการ สอนไว้ ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2521: 5) สรุปความหมายของการนิเทศการสอน ว่าเป็น กระบวนการของผู้นิเทศที่มุ่งจะปรับปรุงและพัฒนการสอน โดยมุ่งที่พฤติกรรมของผู้สอนที่จะส่งผล ต่อพฤติกรรมของผู้เรียน

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2547: 7) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการเรียนการสอน ว่าเป็นกระบวนการของการทำงานกับครู เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนในชั้นเรียนให้มีประสิทธิผล

นิพนธ์ ไทยพานิช (2525: 18-19) สรุปความหมายของการนิเทศการสอน คือ กระบวนการและความคิดรวบยอด (Concept) เพื่อที่จะปรับปรุงการสอนของครู เพื่อผลประโยชน์ ของนักเรียนในอันที่จะเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการเรียนรู้ให้สูงขึ้น

สรุป การนิเทศการสอน หมายถึง กระบวนการของผู้นิเทศโดยมุ่งที่พฤติกรรมของ ผู้สอนเพื่อที่จะปรับปรุงการสอนให้มีประสิทธิผล ซึ่งจะส่งผลประโยชน์ต่อพฤติกรรมของผู้เรียน

จุดมุ่งหมายของการนิเทศการสอน

การนิเทศการสอนมีจุดมุ่งหมาย ดังนี้ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2521: 5 ; ชาญชัย อาจินสมาจาร, 2547: 7 ; สวัสดิ์ จิตต์จนะ, 2534: 27)

1. เพื่อพัฒนาวิชาชีพ

1.1 การนิเทศการสอนเป็นการให้ข้อมูลด้านการสอนแก่ผู้สอนในด้านการ สอน เพื่อให้ผู้สอนจะได้ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการเรียนการสอนของตน

1.2 พัฒนาผู้สอนในด้านความรู้ ความสามารถด้านการสอน

- 1.3 ช่วยให้ผู้สอนประสบความสำเร็จในชั้นเรียน
- 1.4 ช่วยส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพการสอน
2. เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน
 - 2.1 ปรับปรุงคุณภาพการจัดการเรียนการสอน เพื่อคุณภาพของผู้เรียน
 - 2.2 ส่งเสริมประสิทธิภาพงานวิชาการในสถาบัน
 - 2.3 เพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
3. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการสอน
4. เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลที่ทำงานร่วมกัน

รูปแบบการนิเทศการสอน

นักวิชาการได้แบ่งรูปแบบการนิเทศการสอนไว้ ดังนี้ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2521 ; กิติมา ปรีดีดิลก, 2532 ; สุทธธนู ศรีไสย์, 2539 ; ชาญชัย อาจินสมาจาร, 2547 ; Glickman, Gordon and Ross-Gordon, 2004)

1. การนิเทศแบบคลินิก (clinical supervision) เป็นวิธีการและแบบจำลองที่สร้างขึ้นโดยโคแกน (Cogan, 1973) และโรเบิร์ต โกลด์แฮมเมอร์ (Robert Goldhammer, 1969) การนิเทศแบบคลินิก เป็นการนิเทศในห้องเรียนอย่างใกล้ชิดระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ (Goldhammer, 1969: 54 cited in Grimmett, 1981: 23) โดยมีจุดมุ่งหมายสำคัญ คือ ช่วยปรับปรุงแก้ไขพฤติกรรมในการสอน พัฒนาการสอนของอาจารย์ผู้สอนในห้องเรียนให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะมีผลไปถึงการพัฒนาผู้เรียนและพัฒนาวิชาชีพการสอน

2. การนิเทศเพื่อพัฒนา (development supervision) การนิเทศแบบนี้จะยอมรับผู้สอนในฐานะเป็นเอกัตบุคคล ซึ่งมีความเจริญงอกงามและพัฒนาการในระดับต่างๆ ซึ่งกลิคแมน (Glickman, 1985 อ้างถึงใน ชาญชัย อาจินสมาจาร, 2547: 125) ให้ความคิดเห็นว่าผู้นิเทศต้องสนับสนุนทักษะการคิดให้ผู้สอน เพื่อช่วยเขาในการพยากรณ์การเรียนการสอนในชั้นเรียนและได้ตระหนักถึงทางเลือกหลายๆทางเลือกสำหรับการเปลี่ยนแปลง การนิเทศเพื่อพัฒนาแบ่งเป็น 3 ลักษณะ คือ

2.1 การนิเทศแบบตรง (direct supervision) หมายถึง การนิเทศเชิงระบบ เพื่อให้ผู้รับการนิเทศได้รับทราบบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบและผลลัพธ์ที่พึงมีพึงได้ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตามกรอบปฏิบัติขององค์การและการนิเทศแนวปฏิบัติที่เป็นข้อตกลงขององค์การตลอดจนเทคนิควิธีตามหลักวิชาในการปฏิบัติงานนั้นๆ ส่วนการนิเทศอาจจะใช้วิธีการประชุมชี้แจง การให้อ่านเอกสารหรือการให้คำปรึกษาแนะนำ (สมาน อัครภูมิ, 2551: 301)

2.2 การนิเทศแบบร่วมมือกัน (collaborative supervision) ประกอบด้วย พฤติกรรมการฟัง (listening) การนำเสนอ (presenting) การแก้ปัญหา (problem solving) และการเจรจาต่อรอง (negotiating)

2.3 การนิเทศแบบทางอ้อม (indirect supervision) ใช้กับการฝึกประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจริง การประชุมสัมมนาหรือการฝึกอบรม เพื่อสร้างความเข้าใจและพัฒนาความรู้ ทักษะและเจตคติในการทำงาน ส่วนวิธีการนิเทศอาจใช้กิจกรรมต่างๆ เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การให้อ่านเอกสารและการนิเทศแบบคลินิก (สมาน อัครวุฒิ, 2551: 301)

สันต์ ธรรมบำรุง (2526: 73- 78) ได้เสนอรูปแบบของการนิเทศการสอน ที่พิจารณาได้หลายแนวทาง คือ

แนวทางที่ 1 พิจารณาตามจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายของการนิเทศเป็นเกณฑ์ มีอยู่ 4 รูปแบบ คือ

1.1 การนิเทศเพื่อแก้ไข (correction) หมายถึง ช่วยแก้ไขในสิ่งที่ผิดให้กับครู โดยการบอกกล่าวอย่างเป็นกันเองหรือพูดขึ้นมาโดยไม่เจาะจง เมื่อสบโอกาสอำนวย

1.2 การนิเทศเพื่อป้องกัน (prevention) มีหลักใหญ่อยู่ 3 ประการ คือ

1.2.1 ช่วยให้ครูคงระดับการเชื่อมั่นตนเองไว้อย่างแน่นแฟ้น

1.2.2 ช่วยให้ครูกล้าที่จะต่อสู้กับอุปสรรค

1.2.3 ช่วยให้ครูมีความกระตือรือร้นที่จะประกอบงานสอน

1.3 การนิเทศเพื่อก่อ (construction) หมายถึง ข้อเสนอแนะและวิธีการแก้ไข เพื่อพุ่งเล็งจุดที่เจริญเติบโตในอนาคต

1.4 การนิเทศเพื่อการสร้างสรรค์ (creative) ช่วยในการพัฒนาครูด้านความรู้ สติปัญญา จิตใจและกำลังร่างกายของครู

แนวทางที่ 2 ยึดตัวผู้นิเทศการสอนเป็นเกณฑ์ คือ

2.1 นิเทศโดยศึกษานิเทศก์

2.2 นิเทศโดยผู้บริหารการศึกษา

2.3 นิเทศโดยครูด้วยกันเอง

2.4 นิเทศโดยบุคคลอื่น

แนวทางที่ 3 แบ่งตามกระบวนการ (process) และกรรมวิธีในการนิเทศ คือ

3.1 นิเทศโดยตรงจากบุคคลภายนอก

3.2 นิเทศโดยทางอ้อมจากบุคคลภายใน

แนวทางที่ 4 แบ่งโดยยึดคุณลักษณะเด่นของลักษณะการนิเทศ แบ่งได้เป็น 3 แบบ

แบบที่ 1 ผู้นิเทศมีความเป็นกันเองและเป็นเพื่อนร่วมงานของครู ซึ่งแสดงออกโดยมีความเป็นประชาธิปไตย เข้าใจความต้องการของครู มีใจเมตตากรุณา มองโลกในแง่ดี

แบบที่ 2 เน้นเอาความเอาใจใส่ในหน้าที่ ทำงานมีระบบมีหลักเกณฑ์ เช่น ความรับผิดชอบ มีความมั่นคงแน่นหนา มีความยุติธรรม ปราศจากอคติและมีหลักการ กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน

แบบที่ 3 เป็นการกระตุ้น เร่งเร้า ส่งเสริมให้ครูเกิดความคิดสร้างสรรค์ ค้นคว้าทดลอง ปรับปรุงการเรียนการสอนอยู่เสมอ จัดเป็นการนิเทศที่เคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลา (dynamic supervision)

แนวทางที่ 5 รูปแบบของการนิเทศการสอนที่ยืดหยุ่นที่ บทบาทความรับผิดชอบและฐานะตำแหน่งเป็นเกณฑ์ แบ่งได้เป็น 4 รูปแบบ คือ

5.1 แบบกริยาสัมพันธ์ คือ นิเทศครูเป็นรายบุคคล กลุ่มเล็ก กลุ่มใหญ่หรือการจัดสัมมนา อบรมประชุมปฏิบัติการและนิเทศตามโอกาสอันควร เช่น ไปสังเกตการณ์สอน การไปเยี่ยมเยียน โต้ตอบทางโทรศัพท์ตามร้องขอ

5.2 แบบบริการ คือ นิเทศครูโดยใช้เอกสาร สื่อการเรียนการสอน สิ่งตีพิมพ์

5.3 แบบประสานงาน เป็นสื่อกลางในการแสวงหาความช่วยเหลือจากบุคคลของคณะบุคคลหรือองค์การอื่นใดที่จะสนับสนุนกิจกรรมการเรียนการสอนหรือการปฏิบัติงานในลักษณะของคณะกรรมการต่างๆ

5.4 แบบผสมผสาน คือ การใช้หลักการและเทคนิคดังกล่าวทั้งหมด เพื่อให้เกิดกระบวนการสังคมต่อเนื่องและมีผลให้คุณภาพการเรียนการสอนดีขึ้น

แนวทางที่ 6 พิจารณาจากลักษณะการทำงานของผู้นิเทศการสอนและผู้ที่ถูกนิเทศการสอน ซึ่งเป็นแนวคิดของภิญโญ สาร (2518 อ้างในสันต์ ธรรมบำรุง, 2526: 75-78) มี 5 รูปแบบ คือ

6.1 การตรวจ (inspection) แต่ก่อนนี้ใช้ตรวจการทำงานของครู โดยทางราชการตั้งผู้ตรวจการส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ไปตรวจตราดูแลการสอนและการทำงานของครู การตรวจไม่ได้มีจุดมุ่งหมายที่จะช่วยให้ครูสอนดีขึ้น แต่มาตรวจเพื่อดูว่าครูทำงานตามที่ทางราชการกำหนดไว้หรือไม่เท่านั้น ถ้าครูไม่ทำตามกฎเกณฑ์ของทางราชการ ผู้ตรวจการศึกษาก็สั่งโอน ย้าย ให้ครูไปที่อื่นหรือออกจากราชการ แล้วหาครูใหม่มาทำงานแทน ผู้ตรวจการศึกษาก็มีอำนาจมาก

6.2 การนิเทศตามสบาย (laissez-faire supervision) ปล่อยให้ครูแต่ละคนทำงานไปตามสบาย ไม่มีการแนะนำให้มีการปรับปรุงการสอนหรือนิเทศโดยชี้ให้เห็นความแตกต่าง

ระหว่างการสอนของครูคนหนึ่งกับครูอีกคนหนึ่งและอธิบายให้ทราบว่าความแตกต่างนั้นมีผลต่อการเรียนการสอนของนักเรียนเพียงใด

6.3 การนิเทศแบบบีบบังคับ (coercive supervision) การนิเทศแบบนี้ ผู้นิเทศคอยบีบบังคับและเร่งรัดให้ครูสอนให้ทันตามหลักสูตร นักเรียนจะเรียนรู้ได้ทันหรือไม่ผู้นิเทศไม่สนใจ การนิเทศแบบนี้เป็นแบบเผด็จการ ครูต้องสอนสิ่งที่ราชการกำหนด สอนตามลำดับเนื้อหาที่วางไว้ในหลักสูตรหรือแบบเรียนบังคับ และสอนด้วยวิธีที่ศึกษานิเทศก์หรือครูใหญ่สั่งให้สอน

6.4 การนิเทศเพื่อฝึกงานและแนะแนว (supervision as training and guidance) ได้แก่ การนิเทศการสอนของครูที่เข้ามาทำงานใหม่ ครูใหญ่หรือศึกษานิเทศก์จะไปคอยดูแลการสอนของครูคนนั้น การนิเทศจึงกลายเป็นกระบวนการดูแล เพื่อสอนให้ครูรู้วิธีสอนตามที่ผู้นิเทศคิดว่าถูกต้อง

6.5 การนิเทศแบบประชาธิปไตยและประมุขศิลป์ในวิชาชีพ (supervision as democratic professional leadership) ได้แก่ การนิเทศโดยอาศัยผลงานของการวิจัยในทางจิตวิทยาแห่งการเรียนรู้เป็นหลัก การนิเทศแบบนี้คำนึงถึงหลักมนุษยสัมพันธ์และการทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ เพื่อร่วมกันปรับปรุงแก้ไขการสอนให้มีประสิทธิภาพ

จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นได้ว่ารูปแบบการนิเทศมีหลายแนวทาง สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดการนิเทศแบบคลินิก ซึ่งเป็นส่วนย่อย (subset) ของการนิเทศการสอน ไปใช้ในกระบวนการของระบบพี่เลี้ยงที่พัฒนาขึ้น ซึ่งพี่เลี้ยงจะนิเทศอาจารย์ผู้รับการดูแลในขณะที่มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในชั้นเรียน เพื่อศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนในห้องเรียน และการนำยุทธวิธีการสอนใหม่ไปใช้ในการแก้ปัญหาการเรียนรู้อของผู้เรียน

แนวคิดการนิเทศแบบคลินิก

ความหมายการนิเทศแบบคลินิก

นิพนธ์ ไทยพาณิชย์ (2529: 32-33) ระบุว่า การนิเทศแบบคลินิก หมายถึง กระบวนการสำหรับการสังเกตการสอนในชั้นเรียนที่มีการดำเนินการอย่างมีระเบียบ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครู โดยครูและผู้นิเทศจะร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดในการวางแผนการสอน การสังเกตการสอนและการประเมินแนวทางการจัดการเรียนการสอน เพื่อหาปรับปรุงแก้ไขร่วมกันและขณะเดียวกันก็ส่งเสริมให้ครูสามารถนิเทศตนเองได้ในที่สุดและในการดำเนินงานครูและผู้นิเทศจะร่วมกันสร้างความสัมพันธ์ ความเชื่อมั่น ความจริงใจความไว้วางใจซึ่งกันและกันและมีความเป็นประชาธิปไตยและเป็นการนิเทศที่ยึดครูเป็นศูนย์กลางโดยมุ่งพัฒนาวิชาชีพของครูเป็นรายบุคคล สอดคล้องกับเป้าหมายและความต้องการของโรงเรียน

โคแกน (Cogan, 1973: 9 อ้างถึงใน นิพนธ์ ไทยพาณิชย์, 2535 ก: 26-27) ให้ความหมายของการนิเทศแบบคลินิก หมายถึง หลักเหตุผลและแนวปฏิบัติที่ออกแบบเอาไว้ สำหรับปรับปรุงสมรรถภาพการสอนของครูในชั้นเรียน การดำเนินการนิเทศแบบคลินิกอาศัยข้อมูลส่วนใหญ่จากเหตุการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน

โกลด์แฮมเมอร์ (Goldhammer, 1980: 19-20 อ้างถึงใน นิพนธ์ ไทยพาณิชย์, 2535 ก: 28) ให้ความหมายว่า การนิเทศแบบคลินิก เป็นวิถุภาค (phase) ของการนิเทศการสอน ซึ่งได้รวบรวมข้อมูลโดยตรงจากการสังเกตการสอนในชั้นเรียนและผู้นิเทศกับครู จะมีการปฏิสัมพันธ์กันโดยตรง (face-to-face interaction) ในการวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมการสอน เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

โกลด์แฮมเมอร์ แอนเดอร์สันและคราจิวิสกี (Goldhammer, Anderson and Krajewski, 1980 อ้างถึงใน นิพนธ์ ไทยพาณิชย์, 2535 ก: 27) ระบุว่า การนิเทศแบบคลินิก หมายถึง การมีสัมพันธ์ภาพเผชิญหน้ากันโดยตรง (face-to-face relationship) ระหว่างครูกับผู้นิเทศ ซึ่งสัมพันธ์ภาพที่ครูและผู้นิเทศได้ร่วมสร้างกันขึ้นมา เพื่อให้เกิดความเชื่อถือซึ่งกันและกัน โดยสร้างจุดมุ่งหมายและจุดประสงค์ร่วมกัน มีการทำงานร่วมกันอย่างนักวิชาชีพ มีการปฏิสัมพันธ์ที่กลมกลืนต่อกันและทั้งสองฝ่ายสามารถที่จะรักษาเอาไว้ซึ่งความเป็นตัวของตัวเอง ที่จะเพิ่มพูนความเป็นอิสระในการแสดงออกซึ่งความคิดเห็นและความคิดสร้างสรรค์ เกี่ยวกับวิธีการนิเทศ ที่จะนำมาปฏิบัติให้เกิดผลดีที่สุดต่อการปรับปรุงการสอน

สรุป การนิเทศแบบคลินิก หมายถึง หลักเหตุผลและแนวปฏิบัติที่ออกแบบเอาไว้ ซึ่งเป็นกรนิเทศการสอนจากการมีสัมพันธ์ภาพเผชิญหน้ากันโดยตรง (face-to-face relationship) ระหว่างผู้สอนกับผู้นิเทศ ซึ่งข้อมูลพฤติกรรมกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมการสอนที่นำมาวิเคราะห์ได้มาจากกระบวนการสังเกตการสอนในชั้นเรียนที่มีการดำเนินการอย่างมีระเบียบ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของผู้สอนให้ดียิ่งขึ้น

จุดมุ่งหมายการนิเทศแบบคลินิก

จุดมุ่งหมายของการนิเทศแบบคลินิก ตามแนวคิดของแอกซีสันและแกลล์ (Acheson and Gall, 1980: 12-14 อ้างถึงในนิพนธ์ ไทยพาณิชย์, 2535 ก: 33-35) ดังนี้

1. เป็นการให้ข้อมูลป้อนกลับที่มีความเด่นชัดจำเพาะเจาะจง (objective feedback) อย่างกะทันหัน ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมในการสอนต่อตัวครู
2. เป็นการวินิจฉัยและแก้ไขของกระบวนการสอน ซึ่งผู้นิเทศคลินิก (clinical supervisor) ใช้เทคนิคของการประชุมปรึกษาหารือและข้อมูลหลักฐานที่ได้จากการสังเกตการสอน

เพื่อที่จะระบุเฉพาะเจาะจงลงไปว่าพฤติกรรมในการสอนมีความคลาดเคลื่อนอย่างไรระหว่างสิ่งที่ครูได้สอนและจุดมุ่งหมายของบทเรียนและการสอนที่ได้ตั้งเอาไว้

3. เป็นวิธีการที่ให้ความช่วยเหลือครูได้พัฒนาทักษะในการใช้ยุทธศาสตร์การสอน
4. ช่วยให้ครูได้พัฒนาทัศนคติในทางดีงามและเต็มใจอย่างยิ่งที่จะค้นคว้าศึกษาอย่างต่อเนื่องในการพัฒนาวิชาชีพในการสอน
5. ช่วยให้ผู้นิเทศคลินิกได้พัฒนาตัวเองทั้งทางด้านทัศนคติและทักษะการนิเทศ

กระบวนการนิเทศแบบคลินิก

กระบวนการนิเทศแบบคลินิก มีลักษณะแตกต่างกันขึ้นกับรูปแบบของนักวิชาการที่ได้จัดแบ่งไว้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. กระบวนการนิเทศแบบคลินิกตามรูปแบบของโคแกน (Cogan, 1980) ได้แบ่งเป็น 8 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้สอนและผู้นิเทศ (establishing the teacher supervisor relationship)

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนร่วมกันกับผู้สอน (planning with the teacher)

ขั้นตอนที่ 3 การวางแผนยุทธวิธีในการสังเกตการสอน (planning the strategy of observation)

ขั้นตอนที่ 4 การสังเกตการสอน (observing instruction)

ขั้นตอนที่ 5 การวิเคราะห์กระบวนการเรียนการสอน (analyzing the teaching-learning process)

ขั้นตอนที่ 6 วางแผนยุทธวิธีในการประชุมปรึกษา (planning the strategy of the conference)

ขั้นตอนที่ 7 การประชุมปรึกษา (the conference)

ขั้นตอนที่ 8 การวางแผนการสอนต่อเนื่อง (renewed planning)

2. กระบวนการนิเทศแบบคลินิกของโกลด์แฮมเมอร์ (Goldhammer, 1969) ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ซึ่งเป็นลำดับที่มีความต่อเนื่อง (นิพนธ์ ไทยพาณิชย์, 2535 ก ; สุทธนู ศรีไสย์, 2539 ; ชาญชัย อาจินสมาจาร, 2547 ; Hopkins and Moore, 1993 ; Glickman, Gordon and Ross-Gordon, 2004) ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1. ประชุมปรึกษารื้อกับครูสอน (preconference with teacher) ผู้นิเทศประชุมร่วมกับครูสอน

จุดประสงค์

1. เพื่อทราบข้อมูลเกี่ยวกับความตั้งใจและรายละเอียดในการวางแผนการสอนของผู้สอน

2. สร้างข้อตกลงเบื้องต้น ระหว่างผู้สอนกับผู้นิเทศ ในประเด็นต่างๆ ได้แก่ 1) เหตุผลและจุดมุ่งหมายของการสังเกต 2) จุดเน้นของการสังเกต 3) วิธีการและแบบฟอร์มที่จะใช้ในการสังเกต 4) เวลาที่ใช้สำหรับการสังเกต 5) เวลาที่จะประชุมหลังจากการสังเกต ซึ่งรายละเอียดในประเด็นต่างๆเหล่านี้จะต้องดำเนินการก่อนการสังเกตจริง ทั้งนี้เพื่อให้ผู้นิเทศและผู้สอนได้มีความเข้าใจที่ชัดเจน

ขั้นตอนที่ 2 การสังเกตชั้นเรียน (observation of classroom) เป็นช่วงเวลาที่จำเป็นต้องติดตามพฤติกรรม

จุดประสงค์ของการสังเกตเพื่อจะได้บันทึกข้อมูลซึ่งจะเป็นกระจกสะท้อนการพูดและการกระทำของผู้สอนในระหว่างกระบวนการสอน การสังเกตต้องมีเครื่องมือสังเกตการสอนอย่างเป็นระบบ (systemic observation) ซึ่งจะช่วยให้ผู้นิเทศสามารถสังเกตและรวบรวมพฤติกรรมการสอนที่เกิดขึ้นในห้องเรียนได้อย่างทั่วถึง เพื่อนำไปวิเคราะห์ร่วมกับผู้สอนได้

ลักษณะของเครื่องมือสังเกตการสอน (นิพนธ์ ไทยพาณิชย์, 2535 ข: 144-150) ประกอบด้วย

1. เครื่องมือสังเกตการสอนที่ครูและผู้นิเทศร่วมมือกันสร้างขึ้นมาใช้ โดยได้จัดสร้างเอาไว้ล่วงหน้า มีความสอดคล้องกับความต้องการของครู มีความเด่นชัดเฉพาะเจาะจงต่อพฤติกรรมการสอนที่ครูต้องการแก้ไข สอดคล้องกับปัญหา ความกังวลที่ครูเผชิญอยู่ เครื่องมือนี้นิยมใช้เทคนิคการนิเทศการสอนเชิงเน้นวัตถุประสงค์ (goal oriented supervision)

2. เครื่องมือมาตรฐาน (standardize instruments) ซึ่งได้สร้างขึ้นมาจากผลงานของการวิจัย เช่น Classroom Observation Code Digest โดย Cornell, Lindvall and Saupe

3. เครื่องมือลักษณะใช้วิธีการจดบันทึก (hand recording) เป็นกระบวนการสังเกตการสอนในชั้นเรียน โดยเขียนหรือบันทึกสิ่งที่ได้ยินและได้เห็นในชั้นเรียนให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้เปรียบเสมือนกระจกที่สะท้อนให้เห็นภาพของการเรียนการสอนที่เกิดขึ้น ไม่ใช่ความคิดเห็นของผู้สังเกต ซึ่งสามารถจำแนกเครื่องมือได้เป็น 4 ประเภท ดังนี้

3.1 แบบจดบันทึกอิสระ (แบบบรรยาย) เป็นวิธีการจดบันทึกลงในกระดาษเปล่าที่ไม่มีหัวข้อใดๆทั้งสิ้น ข้อดี คือ ง่ายและสะดวก เนื่องจากไม่มีกฎเกณฑ์ที่ใช้บังคับในการ

สังเกต แต่ไม่มีความแม่นยำ ขาดจุดประสงค์ที่ชัดเจนในการสังเกตแต่ละครั้ง ทำให้เกิดความลำเอียงขึ้นในการสังเกตของผู้สังเกตการสอน

3.2 การจดบันทึกแบบมีโครงสร้าง (แบบบรรยายที่มีโครงสร้าง)

เป็นวิธีการจดบันทึกที่มีหัวข้อกำหนดนำเอาไว้ เพื่อให้ผู้สังเกตการสอน ได้บันทึกเหตุการณ์และพฤติกรรมต่างๆที่เกิดขึ้นภายใต้หัวข้อนั้นๆ แต่ขาดความเที่ยงตรงของข้อมูลที่ได้ จากปัญหาที่เกิดจากทัศนคติและความรู้สึก ค่านิยมส่วนตัวของผู้สังเกต

3.3 แบบจดบันทึกที่มีระบบเชิงวิเคราะห์ วิธีการจดบันทึกของโกลด์แฮมเมอร์ (Goldhammer note-taking procedure) เป็นการสังเกตการเรียนการสอนในชั้นเรียน โดยบันทึกพฤติกรรมที่เป็นคำพูด (verbal behavior) และพฤติกรรมที่เป็นท่าทาง (nonverbal behavior) ที่ได้ยินและได้เห็นในชั้นเรียนให้มากที่สุด ไม่ใช่ความคิดเห็นของผู้สังเกต จากนั้นนำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์และแยกหัวข้อและแบบของพฤติกรรม

3.4 เครื่องมือสังเกตการสอนอย่างเป็นระบบ (systemic observation) จำแนกได้เป็น 3 ระบบ คือ

3.4.1 ระบบพฤติกรรมบ่งชี้ (sign system)

3.4.2 ระบบพฤติกรรมมิติเดียว ที่จำแนกประเภทเป็นรายการพฤติกรรมย่อย (category system) เช่น พฤติกรรมการถามคำถาม, พฤติกรรมการใช้คำพูดสื่อสาร

3.4.3 ระบบการบันทึกพฤติกรรมพร้อมกันสองพฤติกรรมหรือมากกว่า (multiple coding system) เนื้อหาในเครื่องมือสังเกตพฤติกรรมบ่งชี้ จะประกอบด้วยเนื้อหาของพฤติกรรมที่ต้องสังเกตในพฤติกรรมหลายๆด้าน

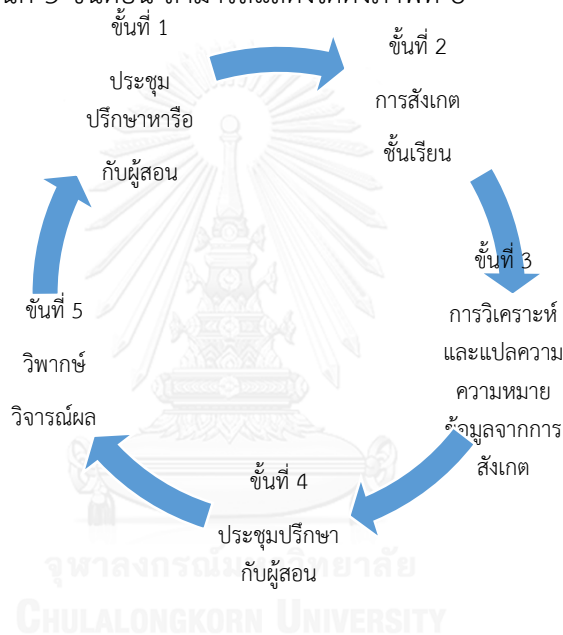
3.5 การใช้เครื่องบันทึกภาพ บันทึกเสียง

ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์และการแปลความหมายข้อมูลจากการสังเกต (analyzing and interpreting observation and determining conference approach) เป็นการวิเคราะห์และแปลความหมายข้อมูล ที่ได้มาจากการสังเกตการสอน โดยอยู่บนพื้นฐานของการวิเคราะห์ของข้อมูลในเชิงพรรณนา

ขั้นตอนที่ 4 ประชุมปรึกษากับผู้สอนภายหลังการสังเกต (post conference with teacher)

จุดประสงค์ของการประชุมปรึกษา คือ การให้ข้อมูลป้อนกลับ การอภิปรายเกี่ยวกับผลการวิเคราะห์จากการสังเกต และนำข้อมูลไปวางแผนในการพัฒนาการสอน การประชุมในขั้นนี้จะสิ้นสุดลงก็ต่อเมื่อมีการวางแผนในการพัฒนาโอกาสต่อไป

ขั้นตอนที่ 5 วิพากษ์วิจารณ์ผลจากขั้นตอนทั้ง 4 (critique of previous four steps) เป็นการใช้เวลาสำหรับการทบทวนรูปแบบและกระบวนการจากการประชุมครั้งแรก ก่อนที่จะมีสิ่งเกิดขึ้นจนถึงการประชุมหลังจากการสังเกต ในความพึงพอใจและต้องการแก้ไขจุดใดบ้าง การวิพากษ์วิจารณ์อาจทำหลังจากการสิ้นสุดการประชุมในขั้นสุดท้าย ประมาณ 2-3 วัน อาจประชุม โดยไม่เป็นทางการแต่มีการอภิปรายอย่างสั้นๆ ได้ใจความ มีการถามคำถาม เช่น คุณค่าอะไรที่เราได้จากการทำ งานใดบ้างที่มีคุณค่าเพียงเล็กน้อย ข้อเสนอแนะที่ต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลง การให้ข้อมูลป้อนกลับจากผู้สอนแก่ผู้นิเทศจะส่งผลต่อการตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงว่าอะไรที่ควรดำเนินการอย่างต่อเนื่องและสิ่งใดที่ต้องการทบทวน หรือเปลี่ยนแปลงเมื่อมีการร่วมงานกับผู้สอนในโอกาสต่อไป ซึ่งขั้นตอนการนิเทศแบบคลินิก 5 ขั้นตอน สามารถแสดงได้ดังภาพที่ 8



ภาพที่ 8 วงจรของกระบวนการนิเทศของแบบคลินิกของโกลด์แฮมเมอร์ (Goldhammer, 1969)
(Grimmett, 1981: 28)

3. กระบวนการนิเทศแบบคลินิกของแกลส์และแอกคีสัน (Gall and Acheson, 1980 อ้างถึงในกิตติมา ปรดีติติก, 2532: 304) วิธีการของการนิเทศแบบคลินิกนั้นหมายถึงกระบวนการหรือกิจกรรมที่ดำเนินการตามขั้นตอนการนิเทศ ซึ่งการนิเทศแบบคลินิกตามแนวคิดของแอกคีสันและแกลส์ได้เสนอไว้ 3 ขั้นตอน (phase) ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การประชุมปรึกษากัน (planning conference)

ขั้นตอนที่ 2 การสังเกตการสอน (classroom observation)

ขั้นตอนที่ 3 การประชุมให้ข้อมูลป้อนกลับ (feedback conference)

จากที่กล่าวมาข้างต้นเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศแบบคลินิก มีวิธีการดำเนินงาน ขั้นตอนการดำเนินงานที่เหมือนและแตกต่างกัน สำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้กระบวนการนิเทศแบบคลินิกของโกลด์แฮมเมอร์ (Goldhammer, 1969) ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 ประชุมปรึกษาหารือกับผู้สอน ขั้นที่ 2 การสังเกตชั้นเรียน ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์และการแปลความหมายข้อมูลจากการสังเกต ขั้นที่ 4 ประชุมปรึกษากับผู้สอนภายหลังการสังเกต และขั้นที่ 5 วิพากษ์วิจารณ์ผลจากขั้นตอนทั้ง 4 สำหรับเหตุผลที่เลือกใช้การดำเนินงานตามรูปแบบของโกลด์แฮมเมอร์ ทั้งนี้เพราะขั้นตอนการดำเนินงานเป็นลำดับที่ต่อเนื่อง ชัดเจนและเข้าใจง่าย มีรายละเอียดที่ค่อนข้างลึกซึ้ง มีการผสมผสานกันอย่างกลมกลืนระหว่างภาคทฤษฎีและการนำไปปฏิบัติ (นิพนธ์ ไทยพานิช, 2535 ก)

คุณลักษณะของผู้นิเทศที่ประสบความสำเร็จ

ผู้นิเทศที่ประสบความสำเร็จมีหลายเหตุผล ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ระบุลักษณะต่างๆ ดังนี้

ริวและเบออส (Rue and Byars, 2007 : 7-8) ระบุว่าผู้นิเทศที่ประสบความสำเร็จประกอบด้วย 5 คุณลักษณะ ดังนี้

1. มีความสามารถและเต็มใจที่จะเป็นตัวแทน (ability and willingness to delegate)
2. ใช้อำนาจหน้าที่อย่างเหมาะสม (proper use of authority) การใช้อำนาจหน้าที่บางครั้งก็เข้าใจยาก ทั้งนี้การใช้อำนาจหน้าที่แต่เพียงอย่างเดียวไม่ได้สนับสนุนและก่อให้เกิดความร่วมมือกับพนักงาน ดังนั้นการเรียนรู้ว่าเมื่อไหร่ไม่ควรใช้อำนาจหน้าที่ เป็นสิ่งสำคัญเท่าๆกับการเรียนรู้ว่าเมื่อไหร่ควรจะใช้อำนาจหน้าที่
3. จัดสภาพแวดล้อมให้เป็นตัวอย่างที่ดี (setting a good example) ผู้นิเทศจะต้องจำว่ากลุ่มคนทำงานจะมองผู้นิเทศเป็นแบบอย่าง พนักงานคาดหวังในความเท่าเทียมและความยุติธรรมของผู้นิเทศ
4. ยอมรับการเปลี่ยนแปลงในบทบาท (recognizing the change in role) ผู้นิเทศจะต้องมีการเชื่อมต่อกันระหว่างผู้จัดการระดับต่างๆกับพนักงานระดับปฏิบัติและจะต้องเรียนรู้ทั้งสองกลุ่ม
5. มีความปรารถนาสำหรับชิ้นงาน (desire for the job) คนส่วนใหญ่ไม่ต้องการที่จะเป็นผู้นิเทศ แต่ถูกได้รับการส่งเสริมเพียงเพราะว่าพวกเขามีทักษะการปฏิบัติ (technical skills) แต่ทั้งนี้การส่งเสริมคนที่จะเป็นผู้นิเทศนั้น จะต้องมีการพัฒนาทักษะต่างๆที่จำเป็นด้านต่างๆร่วมด้วย ได้แก่ ทักษะมนุษยสัมพันธ์ ทักษะการบริหารและทักษะการตัดสินใจ

เซอร์โท (Certo, 2008: 15-17) ระบุว่าผู้นิเทศที่ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย 6 คุณลักษณะ ดังนี้

1. การมีทัศนคติในทางบวก (positive attitude) ทัศนคติของผู้นิเทศในทางบวกต่องานและองค์กร ส่งผลให้พนักงานมีความพอใจและสนใจในงานพวกเขาเพิ่มมากขึ้น
2. มีความจงรักภักดี (loyal) ผู้นิเทศที่ประสบความสำเร็จ ต้องมีความจงรักภักดี ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการทีม พวกเขาจะต้องปฏิบัติในสิ่งที่ดีที่สุดสำหรับองค์กร
3. มีความยุติธรรม (fair) ผู้นิเทศที่แสดงออกต่อพนักงานแต่ละคนแตกต่างกันหรือพฤติกรรมที่แสดงออกขัดแย้งกัน จะทำให้สูญเสียการสนับสนุนและการยอมรับนับถือจากพนักงาน และไม่สามารถเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพได้
4. มีการติดต่อสื่อสารที่ดี (good communication) พนักงานผู้ซึ่งได้รับการชี้แนะที่ชัดเจนว่าพวกเขาถูกคาดหวังอะไร ไม่เพียงแต่การปฏิบัติที่ดีขึ้นแต่จะส่งผลให้มีความพึงพอใจกับงานมากยิ่งขึ้น การติดต่อสื่อสารที่ดีควรจะมีการติดต่อกับพนักงานทุกวันและรับฟังในสิ่งที่พวกเขาพูด
5. มีความสามารถในการเป็นตัวแทน (able to delegate) เป็นการให้อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบแก่พนักงานในการทำงานให้สำเร็จลุล่วง โดยเริ่มตั้งแต่ที่ผู้เทศมีแนวโน้มมีทักษะการปฏิบัติที่ยอดเยี่ยม การเป็นตัวแทนอาจต้องมีการเปลี่ยนแปลง ผู้เทศอาจจะต้องมีความอดกลั้นในการมอบหมายงานต่อพนักงานผู้ซึ่งไม่รับงานโดยง่าย ทั้งนี้เพราะผู้เทศไม่สามารถทำงานในแผนกได้ทั้งหมด ดังนั้นจะต้องมอบหมายงานให้พนักงานและสิ่งที่สำคัญ คือ ผู้เทศควรจะยกย่องความสำเร็จที่ได้รับของพนักงาน
6. ต้องการชิ้นงาน (want the job) บางคนจะมีความสุขในการทำงานที่ใช้ทักษะการปฏิบัติในแผนก คนกลุ่มนี้อาจจะมีความสุขมากยิ่งขึ้น ถ้าพวกเขามีโอกาสได้เป็นผู้เทศ ในทางตรงกันข้าม คนผู้ซึ่งสนุกกับการวางแผนและกระตุ้นการทำงานคนอื่น ๆ ให้ได้ตามเป้าหมาย พวกเขาอาจมีความสุขมากยิ่งขึ้น ถ้าพวกเขาเป็นผู้เทศที่มีประสิทธิภาพ

ทักษะที่จำเป็นสำหรับการนิเทศ

ในการปฏิบัติงานด้านการนิเทศการสอน ผู้เทศจำเป็นต้องมีทักษะต่างๆ ซึ่งนักการศึกษาได้เสนอทักษะที่จำเป็น ดังนี้

ลีโอนาร์ดและฮิลเกิร์ต (Leonard and Hilgert, 2005: 37) ได้กล่าวถึงทักษะที่จำเป็นของผู้เทศ 6 ประการ คือ

1. ทักษะด้านเทคนิคปฏิบัติ (technical skill) หมายถึง การมีความรู้ ความสามารถในการทำงาน

2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (human relation skills) หมายถึง การมีความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ (Rue and Byars, 2007: 6) มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น สามารถกระตุ้นแรงบันดาลในการทำงานให้สมาชิกทีมและมีการเปิดใจรับฟัง

3. ทักษะการบริหาร (administration skill) หมายถึง การมีความรู้ในองค์การ มีความสามารถในการวางแผนงาน การจัดการและการประสานงานในการทำกิจกรรมงานกลุ่ม

4. ทักษะความคิดรวบยอด (conceptual skills) หมายถึง ความสามารถในการรับการแปลความหมายและนำข้อมูลที่จำเป็นมาปรับใช้เพื่อประกอบการตัดสินใจ

5. ทักษะทางการเมือง (political skills) มีความรอบรู้ในกฎซึ่งเป็นเกมขององค์การและเข้าใจบทบาทของคนต่างๆที่ทำงานต่าง ๆ นอกเหนือจากรูปแบบอย่างเป็นทางการขององค์การ

6. ทักษะความฉลาดทางอารมณ์ (emotional intelligence skills) ช่วยชี้แนะพฤติกรรมและการคิด ซึ่งจะเป็นวิธีทางในการปรับปรุงผลลัพธ์ให้ดีขึ้น ผู้นิเทศสามารถพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ได้โดยการพัฒนาทักษะการติดต่อสื่อสารที่ดี มีความรู้เกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและมีความสามารถในระบบที่เลี้ยง

สรุป การที่จะประสบความสำเร็จในการนิเทศ ผู้นิเทศจะต้องมีความรู้ในขั้นตอนของกระบวนการนิเทศ มีคุณลักษณะที่ดีที่สามารถเป็นตัวอย่างได้ เช่น การมีทัศนคติในทางบวก มีความยุติธรรม มีการสื่อสารในทางที่ดี มีเป้าหมายในการทำงาน และจะต้องมีทักษะในการบริหารตน บริหารคนและบริหารงาน

10. แนวคิดการให้คำปรึกษา

การให้คำปรึกษา คือ แนวคิดหรือโครงสร้างที่ให้แนวทางในการให้คำปรึกษา โดยได้จำแนกเป็น 5 กลุ่มทฤษฎีการปรึกษา (ประดินันท์ อุปรมัยและสมร ทองดี, 2545) คือ

1. กลุ่มทฤษฎีการปรึกษาที่เน้นความคิดและเหตุผล ได้แก่
 - 1.1 ทฤษฎีการปรึกษาแบบวิเคราะห์ลักษณะบุคคลและองค์ประกอบ
 - 1.2 ทฤษฎีการปรึกษาแบบพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม
 - 1.3 ทฤษฎีการปรึกษาแบบวิเคราะห์สัมพันธภาพ
2. กลุ่มทฤษฎีการปรึกษาที่เน้นอารมณ์และความรู้สึก ได้แก่
 - 2.1 ทฤษฎีการปรึกษาแบบจิตวิเคราะห์
 - 2.2 ทฤษฎีการปรึกษาแบบผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง
 - 2.3 ทฤษฎีการปรึกษาแบบเกสตัลท์

2.4 ทฤษฎีการปรึกษาแบบภวนิยม

3. กลุ่มทฤษฎีการปรึกษาที่เน้นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ได้แก่

3.1 ทฤษฎีการปรึกษาแบบพฤติกรรมนิยม

3.2 ทฤษฎีการปรึกษาแบบเผชิญความจริง

4. ทฤษฎีการปรึกษาที่เน้นหลักธรรม

5. ทฤษฎีการปรึกษาครอบครัว

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ทฤษฎีการปรึกษาแบบผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง (Person centered theory) ของคาร์ล อาร์ โรเจอร์ (Carl R. Rogers) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เกิดขึ้นระหว่างปี ค.ศ.1940 โดยโรเจอร์มีแนวความคิดธรรมชาติของมนุษย์ ที่เน้นตามแนวคิดของนักจิตวิทยากลุ่มมนุษยนิยมและภวนิยมว่า “ พื้นฐานทั่วไปของมนุษย์ เป็นผู้มีเหตุผล มีความสามารถในการแก้ไขปัญหา สามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง มีคุณค่า มีศักดิ์ศรี มีแรงจูงใจที่จะทำดี เป็นที่เชื่อถือและให้ความไว้วางใจได้ พร้อมทั้งจะดำเนินชีวิตร่วมกันในการที่จะสร้างสรรค์สิ่งที่เป็นประโยชน์ พฤติกรรมของมนุษย์เป็นผลมาจากการมองโลกของตนเองและมองตนเองอย่างมีคุณค่า สามารถพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จตามศักยภาพได้ ” ดังนั้นกระบวนการของการให้คำปรึกษาจึงกำหนดศูนย์กลางอยู่ที่ผู้รับคำปรึกษา โดยผู้ให้คำปรึกษาจะไม่ใช้วิธีการเผชิญหน้าหรือโต้แย้ง แต่จะเน้นคุณค่าของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความจริงใจ ไม่แสวงหาประโยชน์ส่วนตน เปิดโอกาส มอบความรับผิดชอบให้แก่ผู้รับคำปรึกษาเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะเรื่องการตัดสินใจ ผู้ให้คำปรึกษาจะช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาพยายามใช้ความสามารถของตนเอง เพื่อที่จะได้รู้จักตนเอง เข้าใจตนเองได้ดีขึ้นและสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง (พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา, 2544 ; ประดิษฐ์ อุปรมัย และสมร ทองดี, 2545)

ความหมายของการให้คำปรึกษา

“การปรึกษา” มาจากคำในภาษาอังกฤษว่า “counselling” ซึ่งในภาษาไทยมีการใช้คำเรียกกันอยู่หลายคำ เช่น การให้บริการปรึกษา การให้คำปรึกษาหรือการปรึกษาเชิงจิตวิทยา สำหรับความหมายของการให้คำปรึกษาได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลาย ดังนี้

วัชร ทรัพย์มี (2533) ได้ให้ความหมายของการให้คำปรึกษาว่า ควรมีลักษณะดังนี้

1. การให้บริการทางวิชาชีพซึ่งกระทำโดยผู้ให้บริการที่ได้รับการฝึกอบรมจนมีความสามารถและทักษะการให้บริการ
2. กระบวนการของสัมพันธ์ภาพซึ่งเต็มไปด้วยความอบอุ่น การยอมรับและความเข้าใจ
3. กระบวนการช่วยเหลือผู้รับบริการได้เรียนรู้พฤติกรรมและทัศนคติใหม่

4. การให้คำปรึกษาจะช่วยให้ผู้รับบริการได้เรียนรู้พฤติกรรมและทัศนคติใหม่
5. การให้คำปรึกษาเป็นกระบวนการช่วยให้บุคคลพัฒนาขึ้น

สำเนาวิ ขจรศิลป์ (2543) ความหมายของการให้คำปรึกษา ว่าเป็นกระบวนการที่แสดงถึงสัมพันธภาพที่ดีภายใต้บรรยากาศที่อบอุ่นและปลอดภัยระหว่างผู้ให้คำปรึกษากับผู้รับคำปรึกษา

คาร์ล อาร์ โรเจอร์ (Carl R. Rogers, 1942 : 18 อ้างถึงใน กรมควบคุมโรคติดต่อ, 2539 : 31) ให้ความหมายว่า การให้คำปรึกษา โดยเน้นถึงสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ให้และผู้รับคำปรึกษา เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้รับคำปรึกษาเกิดความเข้าใจในตนเองและสามารถนำตนเองสู่ชีวิตใหม่ที่เหมาะสม

ดูบริน (Dubrin, 1992: 336) ให้ความหมายคำว่า การให้คำปรึกษา ว่าเป็นวิธีการช่วยเหลือบุคคลต่างๆให้สามารถจัดการกับปัญหาหรือพัฒนาศักยภาพผู้รับคำปรึกษา

สรุป การให้คำปรึกษา หมายถึง กระบวนการของสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ให้คำปรึกษาและผู้รับคำปรึกษา ซึ่งเต็มไปด้วยความอบอุ่น การยอมรับและความเข้าใจ เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้รับคำปรึกษาเกิดความเข้าใจในตนเอง ได้เรียนรู้พฤติกรรม ทัศนคติใหม่และช่วยให้บุคคลมีการพัฒนา

เป้าหมายของการให้คำปรึกษา

เป้าหมายของการให้คำปรึกษามีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ (กรมควบคุมโรคติดต่อ, 2539: 32) ดังนี้

1. ช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาเกิดการเรียนรู้ เข้าใจตนเอง เข้าใจปัญหาของตน รู้จักหน้าที่และความรับผิดชอบของตน
2. ช่วยให้ผู้รับคำปรึกษามีความรู้และทักษะในการแก้ปัญหาและตัดสินใจด้วยตนเองอย่างเหมาะสม
3. ช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ไปสู่พฤติกรรมที่พึงประสงค์
4. ช่วยให้เกิดความร่วมมือกันระหว่างผู้ให้คำปรึกษาและผู้รับคำปรึกษาในการวางแผนและแก้ปัญหา อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่การดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างเหมาะสม
5. ช่วยให้คนปกติที่มีทุกข์ในระดับปกติ สบายใจขึ้น มองเห็นตนเองชัดเจนขึ้น รับรู้และเข้าใจบทบาทของตนเองและสามารถปรับตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ (พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา, 2544: 9)

ขอบข่ายของการให้คำปรึกษา

การให้คำปรึกษาเป็นกระบวนการของความร่วมมือกันระหว่างผู้ให้คำปรึกษากับผู้รับคำปรึกษา ในการที่จะพยายามหาช่องทางลดความทุกข์ในลักษณะปกติของบุคคลปกติให้เบาบางลงหรือให้หมดสิ้นไป โดยมีขอบข่ายของปัญหา (พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา, 2544: 7) ดังนี้

1. ปัญหาทางด้านการศึกษา ผู้ให้คำปรึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการจัดการศึกษา
2. ปัญหาทางด้านอาชีพ และ 3) ปัญหาทางด้านสังคมส่วนตัว ซึ่งจะช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาสามารถปรับตัวได้ดีขึ้นทั้งในครอบครัวและในที่ทำงาน ช่วยให้บุคคลนั้นมีสุขภาพจิตที่ดี เข้าใจตนเองและยอมรับผู้อื่นได้มากขึ้น ช่วยให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

หลักการในการให้คำปรึกษา

กระทรวงสาธารณสุข , กรมควบคุมโรคติดต่อ (2539 : 32) ได้ให้หลักการสำคัญในการให้คำปรึกษา ดังนี้

1. ยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้รับคำปรึกษา
2. เปิดโอกาสให้ผู้รับคำปรึกษาได้ระบายความรู้สึกนึกคิด อย่างอิสระและช่วยให้ได้รู้จักตนเองมากขึ้น
3. กระตุ้นให้ผู้รับคำปรึกษาตัดสินใจด้วยตนเอง ยอมรับสิทธิและความต้องการในขอบเขตของตน โดยผู้ให้คำปรึกษาเป็นผู้ให้ข้อมูล ข้อเท็จจริงต่างๆ เพื่อให้ผู้รับคำปรึกษาสามารถพิจารณาหาแนวทาง แก้ปัญหาหรือป้องกันปัญหาในแนวทางที่ดีที่สุด
4. ผู้ให้คำปรึกษาจะต้องเคารพในตนเองและผู้รับคำปรึกษา
5. ผู้ให้คำปรึกษาจะต้องดำรงไว้ซึ่งศีลธรรม จรรยาบรรณของการให้คำปรึกษาและขอบข่ายอันดีงามของสังคม

หน้าที่ของผู้ให้คำปรึกษา

หน้าที่ของผู้ให้คำปรึกษา มีดังนี้ (สุพร เกิดสว่าง, 2540: 49)

1. ให้ขวัญกำลังใจ ช่วยให้ผู้รับคำปรึกษา มีความพร้อมในการแก้ปัญหา
2. ช่วยให้ผู้รับการปรึกษา มองเห็นปัญหาและปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวกับปัญหา
3. ให้ข้อมูลที่จำเป็นในการแก้ปัญหาที่ผู้รับบริการยังไม่ทราบ
4. ช่วยให้เปลี่ยนแนวคิด
5. ช่วยพัฒนาทักษะชีวิตและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม
6. ให้ความช่วยเหลือทางสังคมที่จำเป็น

กระบวนการให้คำปรึกษา

การให้คำปรึกษาโดยทั่วไปมี 2 ประเภท คือ การให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคลและการให้คำปรึกษาเป็นกลุ่ม สำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยขอเสนอรายละเอียดกระบวนการให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การสร้างสัมพันธภาพการปรึกษาและตกลงบริการ ความสัมพันธ์เป็นพื้นฐานสำคัญในการวางโครงสร้างของการให้คำปรึกษา (พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา, 2544: 18) ซึ่งการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้รับคำปรึกษา ผู้ให้คำปรึกษาจะต้องมีสิ่งต่างๆโดยอาศัยเทคนิคและทักษะต่างๆเพื่อช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาได้มีส่วนร่วมในกระบวนการให้คำปรึกษา ซึ่งการสร้างสัมพันธภาพการปรึกษา มีองค์ประกอบ 6 ประการ (วัชร ทรัพย์มี, 2533) ดังนี้

1.1 การมองในแง่ดีและให้เกียรติซึ่งกันและกัน (positive regard and respect) โดยการยอมรับนับถือตนเอง ผู้รับบริการมองผู้ให้คำปรึกษาในแง่ดีและศรัทธาผู้ให้คำปรึกษาและผู้ให้คำปรึกษามองผู้รับบริการในแง่ดีและให้เกียรติผู้รับบริการ

1.2 การเข้าใจเนื้อหา ความรู้สึกของผู้รับบริการ (empathy) และมีคำตอบ สนองด้วยความเข้าใจอย่างเหมาะสม

1.3 ความจริงใจและตั้งใจจริงที่จะช่วยเหลือผู้รับบริการ (authenticity)

1.4 การให้ความอบอุ่นและเอื้ออาทรต่อผู้รับบริการ (helper warmth and caring) ซึ่งการให้ความอบอุ่นแสดงออกด้วยความแจ่มใส กระตือรือร้น เชื่อเชิญให้นั่ง สบตา เอาใจใส่ ใส่ใจในสีหน้าท่าทางและอากัปกิริยาของผู้รับคำปรึกษา มีความเอื้ออาทรโดยการแสดงความรู้สึกห่วงใยที่ลึกซึ้งและจริงใจ ทำให้ผู้รับคำปรึกษาไม่รู้สึกอึดอัด โดดเดี่ยว

1.5 การสื่อความอย่างเด่นชัดตรงประเด็น (concreteness) เป็นการช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาได้สำรวจปัญหา ความรู้สึกของตนอย่างแท้จริง ในการที่จะแก้ปัญหาหรือตัดสินใจของผู้รับคำปรึกษา

1.6 การรักษาความลับของผู้รับบริการ (confidentiality) โดยไม่นำเรื่องราวไปเปิดเผยตลอดจนไม่กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งที่แสดงว่าผู้ให้คำปรึกษาไม่รักษาความลับของผู้รับคำปรึกษา

2. การสำรวจปัญหา ผู้ให้คำปรึกษาจะต้องใช้ทักษะต่างๆที่กระตุ้นให้ผู้รับคำปรึกษาสำรวจปัญหาและความต้องการของตนเอง

3. การเข้าใจปัญหา สาเหตุของปัญหาและความต้องการ ซึ่งผู้ให้คำปรึกษาใช้ทักษะที่จะส่งผลให้ผู้รับคำปรึกษาเกิดความกระจ่างในปัญหาของตนเองอย่างแท้จริงและมองเห็นแนวทางที่จะแก้ไขปัญหานั้น

4. การวางแผนการแก้ไขปัญหา ผู้ให้คำปรึกษาไม่ควรเร่งรีบและด่วนตัดสินใจจัดการปัญหาของผู้รับคำปรึกษาด้วยตนเองทั้งหมด แต่จะคอยให้กำลังใจผู้รับคำปรึกษาในการวางแผนปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาด้วยตนเองก่อน หากผู้รับคำปรึกษาหมดหนทางและคิดไม่ออก ผู้ให้คำปรึกษาจึงเสนอแนะและเปิดโอกาสให้ผู้รับคำปรึกษาแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในวิธีการที่จะปฏิบัติว่ามีทางประสบความสำเร็จด้วยตนเอง

5. การยุติบริการ ควรให้สัญญาณแก่ผู้รับคำปรึกษาได้รู้ตัวก่อนหมดเวลา และเปิดโอกาสให้ผู้รับคำปรึกษาได้สรุปในสิ่งต่างๆที่ได้พบกันและสนทนาในครั้งนี้ พร้อมทั้งนี้ผู้ให้คำปรึกษาควรให้กำลังใจในการปฏิบัติ

ทักษะในการให้คำปรึกษา

ในการให้คำปรึกษาจะสามารถดำเนินการช่วยเหลือได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์นั้น ผู้ให้คำปรึกษาจำเป็นต้องได้รับการสอนแนะทักษะต่างๆ ดังนี้ (วีชรี ททรัพย์มี, 2533: 55-98 ; กระทรวงสาธารณสุข, กรมควบคุมโรคติดต่อ, 2539: 36- 46 และสุพร เกิดสว่าง, 2540: 65-80)

1. ทักษะการใส่ใจ (attending skill) ผู้ให้คำปรึกษาแสดงความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือผู้รับคำปรึกษา โดยการแสดงความใส่ใจ การเห็นความสำคัญและการให้เกียรติ พร้อมทั้งจะช่วยเหลือผู้รับคำปรึกษา ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการใส่ใจของผู้ให้คำปรึกษาสามารถแสดงออกได้ 2 ลักษณะ คือ 1) การแสดงออกด้วยภาษาท่าทางและ 2) การแสดงออกด้วยภาษาพูด การแสดงออกด้วยภาษาท่าทาง เช่น การประสานสายตา การแสดงออกทางสีหน้าที่เป็นมิตร หนักแน่น สบาย และสีหน้าต้องเหมาะสมกับเหตุการณ์หรือกาลเทศะ การพยักหน้าหรือยิ้มเมื่อเห็นชอบด้วย ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้จะมีผลให้ผู้รับคำปรึกษามีความสบายใจ มั่นใจในการพูดคุย นอกจากนี้ท่านั่งของผู้ให้คำปรึกษาควรโน้มตัวไปหาผู้รับคำปรึกษาเล็กน้อย และกิริยาท่าทาง เช่นการเคลื่อนไหวมือ ทำท่าทางประกอบความรู้สึกขณะที่กำลังพูด ควรเป็นไปตามธรรมชาติ การใช้น้ำเสียง ความดัง ความเร็วของการพูด ต้องมีความพอเหมาะที่จะทำให้ผู้รับคำปรึกษา รู้สึกสบายใจ ผ่อนคลาย ไม่ก่อให้เกิดความรู้สึกในทางลบหรือรู้สึกรำคาญ

2. ทักษะการติดตามเรื่อง (tracking , verbal following skill) ผู้ให้คำปรึกษาติดตามเรื่อง que ผู้รับคำปรึกษา กล่าวถึงโดยใช้คำพูดหรือคำถามที่สอดคล้องที่จะให้เขาสนทนาในเรื่องที่เขาพูดต่อไป ซึ่งเป็นการนำไปสู่ตัวปัญหาหรือปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับปัญหาและเรื่องต่างๆที่ผู้ให้คำปรึกษาให้ความสำคัญ เพื่อจะได้นำข้อมูลมาใช้ในการแก้ปัญหา

3. ทักษะการเงียบ (silence skill) การเงียบเป็นการหยุดการสื่อสารด้วยวาจาชั่วคราว แต่ยังคงมีการสื่อสารกันด้วยภาษากาย การเงียบ เป็นการแสดงออกของผู้ให้คำปรึกษาถึงการยอมรับ ความจริงใจ ความเห็นใจและเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการได้ทำความเข้าใจกับตนเอง

4. ทักษะการให้กำลังใจ (encourage skill) ผู้ให้คำปรึกษา ให้กำลังใจผู้รับคำปรึกษา โดยสื่อสารทางภาษากาย เช่น การรับฟังอย่างมีส่วนร่วมและด้วยความเข้าใจ โดยการสบตา การพยักหน้า การติดตามเรื่องราว และการให้กำลังใจโดยคำพูดพร้อมภาษากาย ด้วยการออกเสียง เช่น ค่ะ อ้อ อืม หรือการใช้คำถามเปิด การทวนซ้ำ การสะท้อนความรู้สึก จะมีส่วนช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาเห็นความใส่ใจของผู้ให้คำปรึกษาและมีกำลังใจที่จะสนทนาต่อไป

5. ทักษะการใช้คำถาม (questioning skill) การถาม เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้รับคำปรึกษาได้พูดหรืออธิบายเรื่องราว ความรู้สึกต่างๆ เพื่อช่วยให้ผู้ให้คำปรึกษาได้รับรู้ความคิดเห็นข้อเท็จจริงต่างๆ ของผู้รับคำปรึกษาอันเป็นแนวทางไปสู่การให้ความช่วยเหลือตามกระบวนการปรึกษาให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ คำถามที่ใช้ในการให้คำปรึกษา แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ คำถามเปิด (open question) เป็นคำถามที่ไม่เจาะจง เปิดโอกาสให้ผู้รับคำปรึกษาพูดหรือแสดงความคิด ความรู้สึกกว้างออกไป โดยทั่วไปคำถามเปิดมักจะใช้คำว่า อย่างไร อะไร เหตุใด ส่วนคำถามปิด (closed question) เป็นคำถามที่ต้องการคำตอบเฉพาะและสั้น ไม่เปิดโอกาสให้ผู้ตอบเล่าถึงเหตุผลหรือความคิด ความรู้สึกของผู้รับคำปรึกษา

6. ทักษะการเลือกประเด็น (focusing skill) การเลือกประเด็นประเด็นที่เหมาะสม จะช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาเข้าใจตนเองละเอียดปัญหาได้ดีขึ้น ซึ่งนำไปสู่การแก้ปัญหา โดยที่ผู้ให้คำปรึกษาจะพิจารณาจากสิ่งที่ผู้รับคำปรึกษาพูดและแสดงออก

7. ทักษะการทวนซ้ำ (paraphrasing skill) การทวนซ้ำเป็นการแสดงให้เห็นว่าผู้ให้คำปรึกษากำลังฟังอย่างตั้งใจและเป็นการเน้นประเด็นสำคัญ ที่ต้องการพูดคุยนในรายละเอียด เพื่อให้การสนทนาดำเนินต่อไป

8. ทักษะการสะท้อนความหมายและ/ หรือความรู้สึก (reflecting meaning and/or feeling) การสะท้อนความหมายและ/ หรือความรู้สึก จากคำพูดและการแสดงออกของผู้รับคำปรึกษา ผู้ให้คำปรึกษา ทำหน้าที่เสมือนกระจกเงาที่สะท้อนเนื้อหา (factual content) และความรู้สึกของผู้รับคำปรึกษาให้ได้มองตนเอง

9. ทักษะการสังเกต (observation skill) ผู้ให้คำปรึกษาต้องฝึกฝนการสังเกต ตั้งแต่การแต่งตัว ภาษากาย ที่แสดงออกมาโดยตั้งใจและไม่ตั้งใจ เช่น การสังเกตสีหน้า แววตา การถอนใจ ภาษาพูดสังเกตลักษณะการพูด น้ำเสียงและความสอดคล้องหรือขัดแย้งกันระหว่างภาษากายและภาษาพูด

10. ทักษะการกระจ่างความ (clarification skill) เป็นการที่ผู้ให้คำปรึกษา ทำให้เกิดความชัดเจนขึ้นในเนื้อหาสาระ โดยไม่เปลี่ยนแปลงเนื้อหาคำพูดของผู้รับคำปรึกษาที่ได้กล่าวไว้

11. ทักษะการตีความ (interpreting skill) การตีความเป็นการที่ผู้ให้คำปรึกษา ตีความหมายคำพูดและภาษาท่าทางของผู้รับบริการ ทั้งนี้เพื่อช่วยให้ผู้รับบริการตระหนักในตนเอง ได้เข้าใจสาเหตุ แรงมุมต่างและภาพพจน์ใหม่ของตนเอง

12. ทักษะการสรุปความ (summarizing skill) การสรุปความ ผู้ให้คำปรึกษาจะระบุประเด็นและผูกความจากข้อมูลต่างๆ ที่กระจัดกระจายให้ชัดเจนขึ้น โดยไม่นำเอาความคิดใหม่เพิ่มเติมเข้ามา ผู้ให้คำปรึกษาสามารถที่จะสรุปความได้ 3 ตอน คือ การสรุประหว่างการให้คำปรึกษา การสรุปตอนจบการปรึกษาและการสรุปก่อนการให้คำปรึกษาต่อจากครั้งก่อน

สรุป การให้คำปรึกษาเป็นการสร้างความไว้วางใจระหว่างผู้ให้คำปรึกษาและผู้รับคำปรึกษา ซึ่งการให้คำปรึกษาจะยึดหลักการปรึกษาแบบผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง มีกระบวนการให้คำปรึกษา 5 ขั้นตอน โดยเริ่มตั้งแต่ 1) การสร้างสัมพันธภาพการปรึกษาและตกลงบริการ 2) การสำรวจปัญหา 3) การเข้าใจปัญหา สาเหตุของปัญหาและความต้องการ 4) การวางแผนการแก้ไข ปัญหา และ 5) การยุติบริการ ซึ่งการให้คำปรึกษาที่มีประสิทธิภาพนั้นผู้ให้คำปรึกษาควรมีสัมพันธภาพที่ดี สร้างบรรยากาศที่อบอุ่น มีทักษะต่างๆ ในการให้คำปรึกษา ได้แก่ ทักษะการฟัง ทักษะการใช้คำถาม ทักษะการสังเกต ทักษะการตีความและทักษะการสรุปความ ซึ่งการพัฒนากระบวนการที่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถของอาจารย์ในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนนั้น อาจารย์พยาบาลที่เลี้ยงจะให้เวลาและเปิดโอกาสให้รับคำปรึกษาเมื่ออาจารย์ผู้รับการดูแลมีปัญหาในระหว่างการทำวิจัยในชั้นเรียน

11. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนากระบวนการที่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยได้ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิจัยในชั้นเรียนทั้งในและต่างประเทศ ดังนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิจัยในชั้นเรียน

เยาวภา เจริญบุญ (2537) ศึกษาเรื่อง การศึกษาองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาตัวแปรที่สัมพันธ์กับการทำวิจัยในชั้นเรียนและไม่ทำวิจัยในชั้นเรียนของครูครุมัธยมศึกษา วุฒิปริญญาโท 2) เพื่อศึกษาถึงสาเหตุสำคัญในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูมัธยมศึกษา วุฒิปริญญาโท ประชากร คือ ครูผู้สอนสังกัดกองการมัธยม กรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่เคยศึกษาในระดับปริญญาโทมาแล้ว จำนวน 1,198 คน กลุ่มตัวอย่างคือ กลุ่มครูผู้สอนที่มีเคยทำวิจัยนอกเหนือ จากการทำวิทยานิพนธ์ 52 คน และครูผู้สอนที่มี

วุฒิปริญญาโทแต่ไม่เคยทำวิจัยอื่นๆ 52 คน ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ คุณลักษณะส่วนตัวของครูผู้สอน ความรู้ ความ สามารถเกี่ยวกับการทำวิจัยและสภาพที่เอื้อต่อการทำวิจัยในชั้นเรียน ทั้งหมด 18 ตัวแปร เครื่องมือ ประกอบด้วย แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนตัว ตอนที่ 2 ความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการทำวิจัยและนิสัยที่เอื้อต่อการทำวิจัยในชั้นเรียน (ความรู้ความสามารถในระเบียบวิจัย, ความรู้ความสามารถในการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์, ความรู้ความสามารถในเนื้อหาสาระที่วิจัยและนิสัยที่เอื้อต่อการทำวิจัยในชั้นเรียน) เป็นแบบวัดมาตราส่วน 5 ช่วง ตอนที่ 3 สภาพที่เอื้อต่อการทำวิจัยในชั้นเรียน และแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation) และทดสอบค่าที (T-test) เพื่อเปรียบเทียบความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการทำวิจัยและนิสัยที่เอื้อต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนและค่าไคสแควร์ เพื่อเปรียบเทียบสภาพที่เอื้อต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนทั้งสองกลุ่ม ส่วนข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ มีการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษา พบว่า 1) สภาพที่เอื้อต่อการทำวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งได้แก่ ภาวะอื่นๆ นอกเหนือจากการสอนเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการทำวิจัยในชั้นเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < .05$) 2) สาเหตุที่ทำให้ครูผู้สอนทำวิจัยในชั้นเรียน ได้แก่ 2.1) ความต้องการในการวิธีที่จะทำให้นักเรียนสนใจ 2.2) เพื่อแก้ปัญหาและช่วยเหลือนักเรียนในเรื่องเกี่ยวกับการเรียน 2.3) เพื่อทำผลงานอาจารย์ 2.4) การให้การสนับสนุนของผู้บริหารในการทำวิจัยในชั้นเรียน 2.5) เพื่อนครูให้ความร่วมมือ ร่วมทำวิจัยในชั้นเรียน และองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการทำวิจัยในชั้นเรียน ประกอบด้วย 1) คุณลักษณะส่วนตัว ได้แก่ มีคาบในการสอนน้อย นิสัยที่เอื้อต่อการทำวิจัย คือ ค้นคว้า ต้องการพัฒนาการเรียนการสอนตนเองอยู่เสมอ 2) สภาพที่เอื้อต่อการทำวิจัยในชั้นเรียน ได้แก่ นโยบายของโรงเรียนในการสนับสนุนในการทำวิจัย มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนครูและนักเรียน มีแหล่งค้นคว้า มีที่ปรึกษาหรือบุคคลที่มีความชำนาญในการทำวิจัย มีวัสดุอุปกรณ์ในการทำวิจัย และ 3) ความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการทำวิจัย ได้แก่ จะต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับเนื้อหาสาระที่ตนสอนเป็นอย่างดี มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิจัยเป็นอย่างดี

จรรยา แก้วใจบุญ (2541) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่จูงใจให้อาจารย์วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก เขตภาคเหนือทำวิจัย มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่จูงใจให้อาจารย์วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก เขตภาคเหนือทำวิจัย 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในแต่ละด้านรวมทั้งปัญหาและอุปสรรคในการทำวิจัย กลุ่มตัวอย่างคือ อาจารย์ประจำวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกเขตภาคเหนือ จำนวน 225 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและสหสัมพันธ์

ผลการศึกษา พบว่า 1) ปัจจัยที่มุ่งใจในการทำวิจัยโดยปัจจัยภายในที่มุ่งใจในการทำวิจัยระดับมากเรียงตามลำดับ คือ ด้านการสนับสนุนทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านการพัฒนาทักษะ กระตุ้นและเสริมแรง ด้านนโยบายของสถาบัน ด้านบรรยากาศทางวิชาการและการเผยแพร่ผลงานวิจัย ด้านบุคคล ด้านบริหาร และปัจจัยภายนอกที่มุ่งใจในการทำวิจัย เรียงตามลำดับ คือ ด้านเทคโนโลยี ด้านการเมืองการปกครอง ด้านสังคมและวัฒนธรรมและด้านเศรษฐกิจ ซึ่งในรายข้อพบว่า การให้เวลาเฉพาะในการทำวิจัยมุ่งใจในระดับมากที่สุด 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยมุ่งใจในแต่ละด้าน พบว่า ปัจจัยภายในด้านการสนับสนุนทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับด้านการพัฒนาทักษะ กระตุ้นและเสริมแรง ($r = 0.75$) สำหรับปัจจัยภายนอกด้านสังคมและวัฒนธรรมมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับด้านการเมือง การปกครองและด้านเศรษฐกิจ ($r = 0.77$ และ 0.73 ตามลำดับ) 3) ปัญหาและอุปสรรคในการทำวิจัยของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก เขตภาคเหนือเรียงตามลำดับ คือ ไม่มีเวลาเฉพาะในการศึกษาค้นคว้าและวิจัย เอกสาร ตำรา วิชาการในสถาบันมีไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย ขาดการสนับสนุนด้านทุนการวิจัยและการขาดประสบการณ์ในการทำวิจัย รวมทั้งการได้รับประสบการณ์ในการทำวิจัยที่ยากลำบากมาก่อน

บุญยาพร ฉิมพลอย (2544) ศึกษาเรื่องผลของการทำวิจัยในชั้นเรียนที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครูระดับประถมศึกษา ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษากระบวนการและผลลัพธ์ของการทำวิจัยในชั้นเรียนที่มีต่อการพัฒนาครูระดับประถมศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบสภาพการจัดการเรียนการสอนภายในห้องเรียนของครูนักวิจัยและครูที่ไม่ใช่นักวิจัย 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่สนับสนุนและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูประถมศึกษา 4) เพื่อวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครูหลังจากทำวิจัยในชั้นเรียนและ 5) เพื่ออธิบายสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงผลของการทำวิจัยในชั้นเรียนที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครูระดับประถมศึกษาเพื่อวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนกลุ่มที่ศึกษา คือ ครูนักวิจัยระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จำนวน 4 กรณีศึกษา ที่ได้มาจาก 2 โรงเรียนๆละ 2 กรณีศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย แนวทางการสังเกต (โรงเรียน กรณีศึกษา และนักเรียน) แนวทางการสัมภาษณ์ กรณีศึกษา (นักเรียน ผู้บริหาร เพื่อนครูและผู้ปกครองนักเรียน) แบบวิเคราะห์เอกสารและอุปกรณ์อำนวยความสะดวก คือ เทปบันทึกเสียง กล้องถ่ายรูป วิเคราะห์ข้อมูลแบบสร้างข้อสรุปสำหรับข้อมูลทั้งวิธีการวิเคราะห์แบบอุปนัย การจำแนกชนิดของข้อมูลและการเปรียบเทียบ วิธีการดำเนินการเก็บข้อมูลในภาคสนามใช้เวลา 3 เดือน

ผลการศึกษา พบว่า 1) กระบวนการและผลลัพธ์การทำวิจัยในชั้นเรียนแบ่งเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ระยะการพัฒนาความรู้ความสามารถและพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนให้เป็นระบบ ระยะที่ 2 ระยะของการศึกษาและเริ่มต้นทำวิจัยในชั้นเรียน ระยะที่ 3 ระยะของการทำวิจัยในชั้นเรียนมาบูรณาการกับการปฏิบัติหน้าที่ กระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียนของครุณักวิจัย มี 7 ขั้นตอน ได้แก่ 1. การกำหนดปัญหาวิจัย 2. การวิเคราะห์ปัญหา 3. การออกแบบการวิจัย 4. การดำเนินการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาในห้องเรียน 5. การเก็บรวบรวมข้อมูล 6. การวิเคราะห์ข้อมูล 7. การสรุปผลและเขียนรายงานการวิจัย ผลลัพธ์การทำวิจัยในชั้นเรียน คือ การทำวิจัยในชั้นเรียนช่วยให้ครูได้พัฒนากระบวนการคิดหาเหตุผลและที่มาของปัญหาต่างๆอันเกิดจากการจัดการเรียนการสอน ช่วยให้ครูเข้าใจนักเรียน เข้าใจพฤติกรรมนักเรียน ทำให้ครูสนิทกับนักเรียนมากขึ้น สามารถให้คำแนะนำและส่งเสริมให้นักเรียนสามารถแสดงศักยภาพของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามความต้องการและความถนัดของนักเรียน 2) ผลของการทำวิจัยในชั้นเรียนที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครู 2.1) ด้านการจัดการเรียนการสอน (พัฒนาแผนการสอนให้สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง เหมาะสมกับศักยภาพของนักเรียน, เปลี่ยนบทบาทจากครูผู้สอนมาเป็นผู้อำนวยความสะดวก โดยจัดการเรียนรู้แบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ นักเรียนเป็นผู้เรียนรู้และสร้างองค์ความรู้ใหม่ด้วยตนเอง, ครูมีการพัฒนานวัตกรรมและสื่อการเรียนการสอนอยู่ตลอดเวลา และครูมีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง) 2.2) ด้านการพัฒนาตนเองของครู(ครูมีการพัฒนาตนเองด้านวิชาการอย่างสม่ำเสมอ โดยการศึกษาหาความรู้ใหม่ เข้าร่วมอบรม การเป็นวิทยากร พบปะพูดคุย แลกเปลี่ยน เรียนรู้, ครูเข้าใจนักเรียนมากยิ่งขึ้นในด้านปัญหาและพฤติกรรมของผู้เรียนและครูมีการเปลี่ยนแปลงกระบวนการคิดอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติงาน เขียนรายงานอย่างเป็นระบบ) 4) ปัจจัยที่สนับสนุนการทำวิจัยได้สำเร็จ ได้แก่ 4.1) ปัจจัยภายใน ได้แก่ ความต้องการพัฒนานักเรียนทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพฤติกรรมของนักเรียน ความต้องการพัฒนาตนเองการมีทัศนคติที่ดีต่อการทำวิจัยในชั้นเรียน ความประทับใจในการปฏิบัติงานของครูที่เคยสอนในอดีต การสั่งสมประสบการณ์ การเรียนรู้ด้วยตนเอง ความภาคภูมิใจเมื่อได้เห็นความสำเร็จในการพัฒนาศักยภาพของนักเรียนและครูมีพฤติกรรมที่ส่งเสริมในการทำวิจัยในชั้นเรียน ได้แก่ 1) ความเป็นผู้ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน 2) การมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน 3) มีความรักและเอาใจใส่ในนักเรียน 4.2) ปัจจัยภายนอก ได้แก่ นโยบายของผู้บริหารที่ส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน การได้รับการยกย่องจากผู้บริหาร มีโอกาสรับการอบรมจากหน่วยงานต่างๆ การได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือในการทำวิจัยในชั้นเรียน ส่วนปัจจัยที่ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการทำวิจัยในชั้นเรียน ได้แก่ ปัจจัยภายใน จากการที่ครูขาดความรู้ความสามารถในการสร้างนวัตกรรม เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในห้องเรียนและครูไม่มีความสามารถในการบันทึก หรือการรายงานผลการวิจัย จึงทำให้ครูเกิดความไม่พร้อมและไม่มั่นใจใน

การทำวิจัยในชั้นเรียน และปัจจัยภายนอก ได้แก่ ภาระงานที่รับผิดชอบมีมาก ทำให้ครูไม่มีเวลาในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้และลงมือทำวิจัยในชั้นเรียน

กาญจนา ทองยี่น (2546) ศึกษาองค์ประกอบของปัญหาการทำวิจัยในชั้นเรียน ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีผลงานวิจัยในชั้นเรียน จำนวน 322 คน เครื่องมือที่ใช้ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์องค์ประกอบ

ผลการศึกษา พบว่า 1) ปัญหาก่อนการทำวิจัยในชั้นเรียน มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความรู้และความวิตกกังวล การกำหนดประเด็นหัวข้อ เวลาที่จะทำและภาระหน้าที่ และปัจจัยที่สนับสนุนและส่งเสริม 2) ปัญหาขณะทำวิจัยในชั้นเรียนประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ความรู้และเทคนิควิธีการ เวลาและภาระหน้าที่ แหล่งค้นคว้า ระบบให้การสนับสนุน การสร้างและใช้นวัตกรรม และกลุ่มตัวอย่าง 3) ปัญหาหลังการทำวิจัยในชั้นเรียนประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การนำไปใช้ การเผยแพร่และการพัฒนาคุณภาพงาน การจัดทำรายงาน ผลกระทบต่องานประจำ และการเสริมแรงแก่ผู้ทำวิจัย 4) ปัญหาการทำวิจัยในชั้นเรียนทั้ง 3 ด้าน มีปัญหาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

ทศพล สุดอำพัน (2547) ศึกษาเรื่องผลสัมฤทธิ์ของครูในการทำวิจัยในชั้นเรียน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ของครูในด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติในการทำวิจัยในชั้นเรียน และผลสัมฤทธิ์ของครูในด้านผลผลิตจากการทำวิจัยในชั้นเรียน กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูที่ทำวิจัยในชั้นเรียนในโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการวิจัยและพัฒนาเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน รวม 7 โรงเรียน ในจังหวัดขอนแก่น จำนวน 236 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 1) ผลสัมฤทธิ์ของครูในเรื่องผลการเรียนรู้ในการทำวิจัยในชั้นเรียน 3 ด้าน คือ ความรู้ ทักษะและเจตคติในการทำวิจัยในชั้นเรียนและ 2) ผลสัมฤทธิ์ของครูในด้านผลผลิตจากการทำวิจัยในชั้นเรียน ในรูปแบบของรายงานการวิจัยในชั้นเรียน แผนการจัดกระบวนการเรียนรู้และผลงานวิชาการในรูปแบบของเอกสาร หนังสือ สื่อการเรียนการสอน

ผลการศึกษา พบว่า 1) ผลสัมฤทธิ์ของครูในเรื่องผลการเรียนรู้ในการทำวิจัยในชั้นเรียน 3 ด้าน คือ ความรู้ ทักษะและเจตคติในการทำวิจัยในชั้นเรียน มีผลสัมฤทธิ์ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ด้านเจตคติ ด้านความรู้และด้านทักษะ 2) ผลสัมฤทธิ์ของครูในด้านผลผลิตในการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยภาพรวมมีผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับ ปานกลาง คือ มีรายงานการวิจัยในชั้นเรียนที่ดำเนินการด้วยตนเอง มีรายงานการวิจัยในชั้นเรียนที่สามารถตอบคำถามการวิจัยที่กำหนดได้ และมีเครือข่ายครูเพื่อร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการจัดกระบวนการเรียนรู้

วริษา แสนเพชร (2547) ศึกษาสภาพการวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนในโรงเรียน ประถมศึกษา อำเภอลี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูนเขต 2 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูผู้สอน ในปีการศึกษา 2547 จำนวน 364 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพ ปัญหาและความต้องการในการทำวิจัยในชั้นเรียน การวิเคราะห์ข้อมูล โดยหาความถี่ ค่าร้อยละและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษา พบว่า 1) สภาพการวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอน ด้านผลงานวิจัย ปรากฏว่าครูผู้สอนส่วนใหญ่มีผลงานวิจัยคนละหนึ่งเรื่อง ซึ่งเป็นงานวิจัยแบบง่าย ครูส่วนใหญ่เห็นว่า ประโยชน์ที่ได้รับจากการทำวิจัย คือใช้พัฒนานักเรียนและปรับปรุงการเรียนการสอน ด้านการ ดำเนินการวิจัย พบว่า ครูส่วนใหญ่กำหนดปัญหาการวิจัยจากการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียน การพัฒนาวิธีการสอนโดยการสร้างแผนการสอนและจากการศึกษาเอกสารและงานที่ เกี่ยวข้อง ครูได้รับการอบรมสัมมนาจากศูนย์เครือข่ายและใช้ห้องสมุดของโรงเรียนเป็นแหล่งศึกษา ค้นคว้า โดยใช้ทุนของตนเอง 2) ปัญหาที่พบในการทำวิจัยในชั้นเรียน ครูมีปัญหาเกี่ยวกับ กระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียน บุคลากรที่เกี่ยวข้องที่เป็นผู้บริหารและบุคลากรที่มีส่วนร่วม งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ แหล่งข้อมูล การเลือกหัวข้อหรือปัญหา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 3) ความต้องการในการทำวิจัยในชั้นเรียน พบว่า ครูมีความต้องการในการจัดการเรียนการสอน และภาระงานที่พอเหมาะแก่บุคลากร จัดทำศูนย์วิจัยในชั้นเรียน รวมทั้งการจัดการอบรมและให้ ความรู้ในการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยจัดบุคลากรให้คำแนะนำ ส่งเสริมให้ครูผู้สอนเห็นความสำคัญของ การทำวิจัยในชั้นเรียน รวมทั้งความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งจัดงบประมาณ เงินทุน เงิน รางวัลและค่าตอบแทน จัดหาเอกสาร ตำราทางวิชาการ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกและมีการ จัดอบรมเกี่ยวกับการใช้วัสดุอุปกรณ์

เสาวลักษณ์ นามจันดี (2547) ศึกษาปัญหาและความต้องการเพื่อการทำวิจัยในชั้น เรียนของครูผู้สอนกลุ่มสาระสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาปัญหาการทำวิจัยใน ชั้นเรียนของครูผู้สอนกลุ่มสาระสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต5 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน 2) เพื่อศึกษาความ ต้องการเพื่อการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนกลุ่มสาระสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมใน โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนัก งานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต5 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน 3) เพื่อเปรียบเทียบปัญหาและความต้องการเพื่อการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนกลุ่มสาระสังคม ศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต5 ระหว่างตัวแปร ขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง คือครูผู้สอนกลุ่มสาระสังคมศึกษา ศาสนาและ

วัฒนธรรมในโรงเรียนมัธยมศึกษาปีการศึกษา 2546 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำนวน 112 คน

ผลการศึกษา พบว่า 1) ปัญหาการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ 1.1) ปัญหาด้านแหล่งความรู้สำหรับค้นคว้าการทำวิจัยในชั้นเรียน แสดงให้เห็นว่า แหล่งค้นคว้าข้อมูลการวิจัยในโรงเรียนและท้องถิ่นมีน้อยและไม่เพียงพอต่อการนำมาใช้ในการวิจัยในชั้นเรียน 1.2) ปัญหาด้านงบประมาณการทำวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนไม่ได้ตั้งงบประมาณ ครูต้องใช้งบประมาณส่วนตัว 1.3) ปัญหาด้านทักษะการดำเนินการทำวิจัยในชั้นเรียน อาจเนื่องมาจากครูผู้สอนยังไม่ได้นำการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนรู้หรือมีอยู่ในระดับน้อย ส่งผลให้ครูขาดทักษะการวิจัยในชั้นเรียน 2) ความต้องการเพื่อการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอน อยู่ในระดับ “มาก” ทุกรายด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ 2.1) ด้านที่ปรึกษาบุคลากรที่เกี่ยวข้องการทำวิจัยในชั้นเรียน แสดงให้เห็นว่าการทำวิจัยในชั้นเรียนต้องมีที่ปรึกษาเคยชี้แนะเพื่อให้งานวิจัยสำเร็จและมี ประสิทธิภาพ 2.2) ด้านความรู้สำหรับค้นคว้าการทำวิจัยในชั้นเรียน 2.3) ด้านวัสดุอุปกรณ์การทำวิจัยในชั้นเรียน แสดงให้เห็นว่า การทำวิจัยในชั้นเรียน จำเป็นต้องใช้วัสดุอุปกรณ์จำนวนมากและเพียงพออำนวยความสะดวกในการวิจัย

ปิยะทิพย์ บุญหนัก (2548) ศึกษาเรื่องปัญหาด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนสังคมศึกษา ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี เขต 1 การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนสังคมศึกษาในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี เขต 1 จำนวน 58 คน เครื่องมือในการศึกษา คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน ในประเด็นด้านความรู้ ด้านเวลา ด้านเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ และด้านการสนับสนุนจาก ผู้บริหาร สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ฐานนิยม ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการพรรณนาแบบความเรียง

ผลการศึกษา พบปัญหาในการทำวิจัยในชั้นเรียน มีดังนี้

1. ปัญหาด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนทางด้านความรู้ พบว่า มีปัญหามากที่สุด คือ ความรู้เกี่ยวกับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ทั้งนี้อาจเนื่องจากครูไม่ได้รับการศึกษาให้เข้าใจอย่างลึกซึ้ง การฝึกอบรมไม่ต่อเนื่องขาดการปฏิบัติและขาดบุคลากรที่ให้คำปรึกษาการทำวิจัยในชั้นเรียน
2. ปัญหาด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนทางด้านเวลา พบว่า มีปัญหามากที่สุด คือ ภาระหน้าที่ส่วนตัวเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานวิจัยในชั้นเรียน
3. ปัญหาด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนทางด้านเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ พบว่า มีปัญหามากที่สุดคือ การให้บริการของโรงเรียนด้านการพิมพ์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในชั้นเรียน

4. ปัญหาด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนทางการสนับสนุนจากผู้บริหาร พบว่า มีปัญหามากที่สุด คือ ความต้องการในด้านการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บริหาร เช่นการสนับสนุนด้านงบประมาณ การจัดอบรมให้ครูผู้สอนอย่างต่อเนื่อง และการสร้างขวัญ กำลังใจให้กับครูที่มีผลงานดีเด่นในการทำวิจัยในชั้นเรียน

พงศธร จิระวุฒินันท์ (2548) ศึกษาเรื่องปัญหาการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัด มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัญหาการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูผู้สอน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น 10 สถานศึกษา จำนวน 246 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย จากประชากร 677 คน ในภาคการศึกษาต้น ปีการศึกษา 2548 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษา พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อปัญหาในการทำวิจัยในชั้นเรียนทั้ง 6 ด้านโดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” เมื่อพิจารณารายด้านมีค่าเฉลี่ยระดับ “มาก” เรียงตามลำดับของปัญหาดังนี้

1. ด้านวัสดุอุปกรณ์และแหล่งวิชาการ ที่มีศูนย์วิชาการ/ศูนย์ข้อมูลในการทำวิจัยในชั้นเรียนในการศึกษาค้นคว้าไม่เพียงพอ
2. ด้านงบประมาณในการทำวิจัยในชั้นเรียน ได้แก่ ขาดการสนับสนุนงบประมาณการจัดหาวิทยากรและผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้ความรู้ในการทำวิจัยในชั้นเรียน
3. ด้านคุณสมบัติผู้วิจัยในชั้นเรียน ได้แก่ ครูผู้สอนขาดอิสระทางความคิดตามขั้นตอนของการวิจัยในชั้นเรียน
4. ด้านบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในชั้นเรียน ได้แก่ ขาดการสนับสนุนในการทำวิจัย ในชั้นเรียนจากผู้บริหาร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ “ปานกลาง” มี 2 ด้าน คือ 1) ปัญหาด้านทักษะการทำวิจัยในชั้นเรียน ได้แก่ ขาดทักษะในการวางแผนการวิจัยในชั้นเรียน และ 2) ปัญหาด้านความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน ได้แก่ ขาดความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์สภาพปัญหาการเรียนการสอน เพื่อนำไปเป็นหัวข้อในการทำวิจัยในชั้นเรียน

สรุปจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในชั้นเรียน พบว่า การวิจัยส่วนใหญ่จะศึกษาในกลุ่มครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน โดยมีการศึกษาในประเด็นต่างๆ ดังนี้องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการทำวิจัยในชั้นเรียน คือ คุณลักษณะส่วนตัว (นิสัยที่เอื้อต่อการทำวิจัย) สภาพที่เอื้อต่อการทำวิจัยในชั้นเรียน (นโยบายการสนับสนุนจากผู้บริหาร ,ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนครูและนักเรียน มีแหล่งค้นคว้า มีที่ปรึกษาหรือบุคคลที่มีความชำนาญในการทำวิจัย มีวัสดุ

อุปกรณ์ในการทำวิจัย) และการมีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการทำวิจัย สำหรับการศึกษาในด้านผลลัพธ์ พบว่า ผลลัพธ์ของการทำวิจัยในชั้นเรียน จะช่วยครูในการพัฒนาการกระบวนการคิดหาเหตุผลและที่มาของปัญหา เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครู (ด้านการจัดการเรียนการสอน, ด้านการพัฒนาตนเอง) ส่วนการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค ของการทำวิจัยในชั้นเรียนคือ ปัญหาด้านความรู้ (การวิเคราะห์สภาพปัญหา การกำหนดประเด็นหัวข้อ หรือปัญหา การสร้างนวัตกรรม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์) ปัญหาด้านทักษะ (การบันทึก การรายงานผลการวิจัย ปัญหาจากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ขาดการสนับสนุนจากผู้บริหาร (งบประมาณ , การให้ขวัญกำลังใจ) ปัญหาขาดแหล่งข้อมูล แหล่งค้นคว้า วัสดุอุปกรณ์และปัญหาส่วนตัว ได้แก่ ภาระหน้าที่ส่วนตัว ภาระงานที่รับผิดชอบมากทำให้ไม่มีเวลาในการศึกษาค้นคว้าและลงมือทำวิจัยในชั้นเรียน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระบบพี่เลี้ยง

การพัฒนาาระบบพี่เลี้ยง ผู้วิจัยได้ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ ดังนี้

เบญจวรรณ ชีไธ (2541) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามบทบาทครูพี่เลี้ยงของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลตรัง กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานตามบทบาทครูพี่เลี้ยง ในโรงพยาบาลตรัง จำนวน 163 คน

ผลการศึกษา พบว่า ความเครียดในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามบทบาทครูพี่เลี้ยงของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับปานกลาง อายุ ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ และความเครียดในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามบทบาทครูพี่เลี้ยงอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ($p < 0.05$) ประสบการณ์การทำงานในการเป็นครูพี่เลี้ยงมีความสัมพันธ์ ทางลบกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามบทบาทครูพี่เลี้ยง แรงจูงใจด้านความสำเร็จ ในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง โอกาสเจริญในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหาร สภาพการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามบทบาทครูพี่เลี้ยงของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา และการอบรมที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามบทบาทครูพี่เลี้ยงไม่แตกต่างกัน

ธานี กล่อมใจ (2542) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการแสดงบทบาทครูพี่เลี้ยงของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลแหล่งฝึกหลักของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลขอนแก่น โรงพยาบาลนครพนม โรงพยาบาลมหาสารคาม โรงพยาบาลสรวงสวรรค์

สิทธิประสงค์ โรงพยาบาลสุรินทร์และโรงพยาบาลอุดรธานี จำนวน 282 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการแสดงบทบาทครูพี่เลี้ยงและแบบสอบถามเกี่ยวกับการแสดงบทบาทครูพี่เลี้ยงประจำการ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ (SPSS/FW)

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ในหอผู้ป่วย ปัจจัยด้านการรับรู้บทบาทในวิชาชีพ ปัจจัยด้านการจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านทัศนคติต่อการปฏิบัติงานเชิงวิชาชีพ ปัจจัยด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ในหอผู้ป่วย ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในหอผู้ป่วย ปัจจัยด้านการจัดสรรเวลา สำหรับการปฏิบัติกิจกรรมของพยาบาลและปัจจัยด้านความภูมิใจในวิชาชีพการพยาบาลมีอิทธิพลต่อการแสดงบทบาทครูพี่เลี้ยงของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ $p < .0001$ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.80 และมีอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 64

สุชีวา วิชัยกุล (2542) ศึกษาเรื่องผลการใช้ระบบอาจารย์พี่เลี้ยงต่อความสามารถในการแก้ปัญหาทางคลินิกของนักศึกษาพยาบาล เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการแก้ปัญหาทางคลินิกของนักศึกษาพยาบาลก่อนและหลังการสอนโดยอาจารย์พี่เลี้ยง และเปรียบเทียบ ความสามารถในการแก้ปัญหาหลังการทดลองของนักศึกษาพยาบาล กลุ่มที่ได้รับการสอนโดยอาจารย์พี่เลี้ยงและกลุ่มที่ได้รับการสอนปกติ กลุ่มตัวอย่าง คือนักศึกษาพยาบาลหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ ชั้นปีที่ 2 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นพรัตน์วชิระ จำนวน 30 คน โดยสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามระดับ GPA เข้าเป็นกลุ่มควบคุม 15 คน กลุ่มทดลอง 15 คน โดยนักศึกษาพยาบาลในกลุ่มทดลองปฏิบัติงานควบคู่กับอาจารย์พี่เลี้ยงที่เป็นพยาบาลประจำการ ที่มีความชำนาญทางคลินิก สามารถสอน ให้คำแนะนำปรึกษา นิเทศ ประเมินผล เป็นตัวแบบที่ดี รวมทั้งเป็นทรัพยากรบุคคลที่คอยอำนวยความสะดวกแก่นักศึกษาแบบตัวต่อตัว ตลอดระยะเวลา 2 เดือน เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง คือ แบบประเมินศักยภาพอาจารย์พี่เลี้ยง คู่มืออาจารย์พี่เลี้ยง แบบทดสอบความรู้อาจารย์พี่เลี้ยงและแบบประเมินกิจกรรมตามบทบาทอาจารย์พี่เลี้ยง 6 บทบาท เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการทดลอง คือ แบบวัดความสามารถในการแก้ปัญหาทางคลินิกของนักศึกษาพยาบาล (MEQ)

ผลการศึกษา พบว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาทางคลินิกของนักศึกษาพยาบาลในกลุ่มทดลอง หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความสามารถในการแก้ปัญหาทางคลินิกของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศศิธร จันทศรี (2543) ศึกษาเรื่องการพัฒนาความรู้และทัศนคติในการแสดงบทบาทครูพี่เลี้ยง วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสุนทร ในโรงพยาบาลบุรีรัมย์ ดำเนินการศึกษาโดยจัดโครงการอบรมวิชาการ เรื่องการพัฒนาศักยภาพครูพี่เลี้ยง โรงพยาบาลบุรีรัมย์ ให้กับพยาบาลวิชาชีพที่เข้าร่วมโครงการนิเทศการศึกษาภาคปฏิบัตินักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสุนทร ปีการศึกษา 2542 เมื่อวันที่ 29-30 พฤษภาคม 2543 จำนวน 46 คน เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วย 1) แบบทดสอบความรู้ 2) แบบสอบถามการแสดงบทบาทครูพี่เลี้ยงและ 3) แบบสอบถามทัศนคติในการแสดงบทบาทครูพี่เลี้ยง 4 ด้าน คือ ด้านการปฏิบัติทางคลินิก ด้านการสอน ด้านการให้คำแนะนำปรึกษาและด้านการวิจัย โดยการสอบถามก่อนและหลังการเข้าโครงการอบรม

ผลการศึกษา ด้านการแสดงบทบาทครูพี่เลี้ยงเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูพี่เลี้ยงมีการแสดงบทบาทด้านการปฏิบัติทางคลินิก ด้านการให้คำปรึกษาและด้านการสอน อยู่ในระดับมาก ($X = 3.98$, 3.98 และ 3.94) ส่วนการแสดงบทบาทด้านการวิจัย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.95$) ด้านความรู้ของพี่เลี้ยง หลังการอบรมครูพี่เลี้ยง ผลการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้ของครูพี่เลี้ยง ก่อนและหลังการอบรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และค่าเฉลี่ยคะแนนด้านทัศนคติในการแสดงบทบาทครูพี่เลี้ยง ก่อนและหลังการอบรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .05

เพ็ญศรี ชุนใช้และวิภาพร วรหาญ (2544) ศึกษาเรื่องการปฏิบัติบทบาทของอาจารย์พี่เลี้ยง ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงบรรยาย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและลำดับการปฏิบัติบทบาทของอาจารย์พี่เลี้ยงทั้งโดยรวมและรายด้าน และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการรับรู้ของอาจารย์พี่เลี้ยงและนักศึกษาพยาบาล กลุ่มตัวอย่าง เป็นอาจารย์พี่เลี้ยงคณะพยาบาลศาสตร์ในปีการศึกษา 2542 จำนวน 61 คนและนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 คณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น ปีการศึกษา 2542 จำนวน 215 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยดัดแปลงมาจากแบบวัดคุณลักษณะที่มีประสิทธิภาพของครูคลินิก (clinical teacher characteristic) ของ Knox & Mogan (1985) ในลักษณะ 5 ด้าน คือ ด้านการสอน ด้านการพยาบาล ด้านการประเมินผล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านบุคลิกภาพ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS//FW หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบความแตกต่างด้วยการทดสอบค่าที (t-test) การเก็บรวบรวมข้อมูล เก็บข้อมูลจากนักศึกษาด้วยตนเองหลังจากสิ้นสุดการเรียนการสอนในวิชาปฏิบัติการพยาบาลรวบยอดในวันประเมินผลรายวิชา และจากอาจารย์พี่เลี้ยงโดยการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ภายหลังจากนักศึกษากลับจากการฝึกปฏิบัติงานในวิชาปฏิบัติการพยาบาลรวบยอดแล้ว

ผลการศึกษา พบว่า 1. การปฏิบัติบทบาทของอาจารย์พี่เลี้ยงตามการรับรู้ของอาจารย์พี่เลี้ยงโดยรวม ($\bar{X} = 3.40$) และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านบุคลิกภาพ ด้านการพยาบาล ด้านการสอน และด้านการประเมินผล ($\bar{X} = 3.52, 3.45, 3.45, 3.35$ และ 3.31)

2. การปฏิบัติบทบาทของอาจารย์พี่เลี้ยงตามการรับรู้ของนักศึกษาพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.34$) รายด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุดเรียงตามลำดับ ค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านการพยาบาล และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 3.51, 3.38$ และ 3.37) ด้านที่ได้คะแนนเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการสอนและด้านการประเมินผล ($\bar{X} = 3.21$ และ 3.21)

3. การปฏิบัติบทบาทของอาจารย์พี่เลี้ยงตามการรับรู้ของอาจารย์พี่เลี้ยงและนักศึกษาพยาบาล โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = -1.32, p = 0.191$) แต่ค่าคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ของอาจารย์พี่เลี้ยงสูงกว่าการรับรู้ของนักศึกษา สำหรับรายด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการพยาบาล ด้านการสอนและด้านการประเมินผลไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t, p = -2.24, 0.027 ; -0.06, 0.949 ; -2.51, 0.013$ และ $-1.78, 0.077$) แต่คะแนนเฉลี่ยการรับรู้ของอาจารย์พี่เลี้ยงสูงกว่าการรับรู้ของนักศึกษาพยาบาล ส่วนด้านบุคลิกภาพตามการรับรู้ของอาจารย์พี่เลี้ยงและนักศึกษาพยาบาล ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = 0.96, p = 0.341$) แต่ค่าคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ของนักศึกษาพยาบาลสูงกว่าอาจารย์พี่เลี้ยง

ดำรงศักดิ์ สงเอียด (2547) ศึกษาผลของการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงต่อความสามารถในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าทีมของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ เป็นการวิจัยกึ่งทดลองแบบกลุ่มเดียววัดก่อนและหลังการทดลอง มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าทีมของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ก่อนและหลังการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสัปดาห์ที่ 1 และหลังการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสัปดาห์ที่ 1 กับหลังการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง สัปดาห์ที่ 4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง คือ คู่มือรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ เครื่องมือที่ใช้กำกับการทดลอง คือ แบบวัดความรู้เรื่องพยาบาลพี่เลี้ยง เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการทดลอง คือ แบบวัดความสามารถในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าทีมของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ จำนวน 30 คน ซึ่งปฏิบัติงานร่วมกับพยาบาลพี่เลี้ยงที่ได้รับการอบรมเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมพยาบาลพี่เลี้ยงแล้ว เป็นเวลา 1 เดือน ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน คือ 1) การเตรียมการทดลอง ซึ่งการเตรียมพยาบาลพี่เลี้ยง หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ปฏิบัติงานอยู่ คัดเลือก

พยาบาลที่เลี้ยงตามความสมัครใจและใช้แบบประเมินคุณสมบัติเฉพาะของพยาบาลที่เลี้ยง โดยใช้แบบประเมินของบุญเฉลา สุริยวรรณ (2533) 2) ระยะทดลอง และ 3) การรวบรวมข้อมูล หัวหน้าหอผู้ป่วยประเมินความสามารถในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าทีมของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ภายหลังสิ้นสุดการทดลองสัปดาห์ที่ 1 และ 4

ผลการศึกษาพบว่า ความสามารถในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าทีมของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ภายหลังการใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงสัปดาห์ที่ 1 สูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความสามารถในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าทีมของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ภายหลังการใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงสัปดาห์ที่ 4 สูงกว่าหลังการใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงสัปดาห์ที่ 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนมพร ยงทองมุก (2548) ศึกษาผลการใช้ระบบพยาบาลที่เลี้ยงต่อความสุขและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในการฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพการพยาบาลของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรี กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ ชั้นปีที่ 4 ปีการศึกษา 2547 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรี จำนวน 49 คน เก็บข้อมูลระหว่างเดือนตุลาคมถึงเดือนมกราคม 2547

ผลการศึกษาพบว่า 1) ค่าเฉลี่ยความสุขในการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษา โดยใช้ระบบพยาบาลที่เลี้ยงหลังการฝึกปฏิบัติงานสูงกว่าก่อนการฝึกปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านความรู้หลังการฝึกปฏิบัติงานโดยใช้ระบบพยาบาลที่เลี้ยงสูงกว่าก่อนการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) 3) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านทักษะโดยรวมด้านการบริหารการพยาบาลในบทบาทการเป็นหัวหน้าเวรเช้า หัวหน้าเวรบ่าย / ดึก หัวหน้าทีม หลังการฝึกปฏิบัติงานสูงกว่าก่อนการฝึกปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) 4) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านเจตคติ หลังการฝึกปฏิบัติงานสูงกว่าก่อนการฝึกปฏิบัติงานโดยใช้ระบบพยาบาลที่เลี้ยง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

วัลลภา บุญรอด (2548) ศึกษาการพัฒนาเครื่องมือและโมเดลการวัดประสิทธิผลการเป็นพี่เลี้ยงทางการพยาบาลสำหรับโรงพยาบาลในสังกัดกองทัพบก มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณลักษณะของพยาบาลที่จะพัฒนาให้เป็นพยาบาลที่เลี้ยงที่มีประสิทธิผล 2) พัฒนาโมเดลการวัดประสิทธิผลการเป็นพี่เลี้ยงทางการพยาบาล สำหรับโรงพยาบาลในสังกัดกองทัพบก 3) พัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวัดประสิทธิผลการเป็นพี่เลี้ยงทางการพยาบาลสำหรับโรงพยาบาลในสังกัดกองทัพบก และ 4) ตรวจสอบโมเดลการวัดประสิทธิผลการเป็นพี่เลี้ยงทางการพยาบาลสำหรับโรงพยาบาลในสังกัดกองทัพบก กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน คือพยาบาลที่เลี้ยงที่เป็นผู้มีประสบการณ์มากกว่า 1 ปี จำนวน 193 คน กับพยาบาลสำเร็จใหม่ จำนวน

193 คน จากพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลสังกัดกองทัพบก กระทรวงกลาโหม จำนวนทั้งสิ้น 37 โรงพยาบาล 4 กองทัพอากาศ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบวัดประสิทธิผลการเป็นพี่เลี้ยงทางการพยาบาล

ผลการศึกษา พบว่า 1) คุณลักษณะพยาบาลที่จะพัฒนาให้เป็นพยาบาลพี่เลี้ยงที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย ทักษะของพี่เลี้ยง บุคลิกภาพของพี่เลี้ยง แรงจูงใจในการเป็นพี่เลี้ยง ความพร้อมในการเป็นพี่เลี้ยง หน่วยงานหรือองค์กรต้องให้การสนับสนุนหรือสร้างเสริมพี่เลี้ยงในด้านภาวะผู้นำ การฝึกอบรมและระยะเวลาของการมีพี่เลี้ยง ผลที่คาดหวังจากการใช้ระบบพี่เลี้ยงทางการพยาบาล คือ เพิ่มบทบาทหน้าที่การเป็นพี่เลี้ยง ลดความเครียดในงานของพยาบาลสำเร็จใหม่ เพิ่มสมรรถนะในการทำงานของพยาบาลสำเร็จใหม่และความพึงพอใจในงานของพยาบาลสำเร็จใหม่ 2) โมเดลการวัดประสิทธิผลการเป็นพี่เลี้ยงทางการพยาบาลสำหรับโรงพยาบาลในสังกัดกองทัพบก ประกอบด้วย ตัวแปรแฝง 3 ตัว คือ ปัจจัยนำเข้าเพื่อการเป็นพี่เลี้ยงทางการพยาบาล กระบวนการใช้พี่เลี้ยงทางการพยาบาลและผลผลิตที่เกิดจากการใช้พี่เลี้ยงทางการพยาบาล ตัวแปรที่สังเกตได้มี 13 ตัว คือ ทักษะของพี่เลี้ยง บุคลิกภาพของพี่เลี้ยง แรงจูงใจในการเป็นพี่เลี้ยง ความพร้อมในการเป็นพี่เลี้ยง ความต้องการพี่เลี้ยงของพยาบาลสำเร็จใหม่ ภาวะผู้นำของพี่เลี้ยง การฝึกอบรมของพี่เลี้ยง ระยะเวลาของการมีพี่เลี้ยง บทบาทหน้าที่ของพี่เลี้ยง ความเครียดในงานของพยาบาลสำเร็จใหม่ สมรรถนะในการทำงานของพยาบาลสำเร็จใหม่และความพึงพอใจในงานของพยาบาลสำเร็จใหม่

เฉลิมชัย พันธุ์เลิศ (2549) ศึกษาเรื่องการพัฒนากระบวนการเสริมสมรรถภาพการชี้แนะของนักวิชาการพี่เลี้ยง โดยการใช้การเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ในการอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ระยะ คือ 1) ระยะเตรียมการ 2) ระยะพัฒนากระบวนการ 3) ระยะการใช้กระบวนการ ซึ่งผู้วิจัยนำไปใช้ดำเนินการพัฒนาสมรรถภาพการชี้แนะของกรณีศึกษา 3 คน ขณะดำเนินการชี้แนะในโรงเรียน 12 โรง ให้แก่ครู 32 คน รวม 40 ครั้งและประเมินผลเป็นระยะ รวม 3 ระยะ แล้วนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในระยะ 4 คือ 4) ระยะการปรับปรุงกระบวนการ ผลการนำกระบวนการไปใช้

ผลการศึกษาพบว่า 1) นักวิชาการพี่เลี้ยงที่เป็นกรณีศึกษา จำนวน 3 คน สามารถพัฒนาสมรรถภาพการชี้แนะในด้านทักษะการชี้แนะและด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ในการชี้แนะตามตัวบ่งชี้ รวม 13 ประการ ได้เพิ่มขึ้นอย่างน้อย 1 ระดับ ใน 11 ตัวบ่งชี้ คิดเป็นร้อยละ 85 ของตัวบ่งชี้ทั้งหมด 2) ด้านเจตคติต่อกระบวนการพัฒนาครูด้วยการชี้แนะ นักวิชาการให้ความเห็นว่า กระบวนการฯ ช่วยให้ตนเรียนรู้ อย่างมีความหมายในสถานการณ์จริง สามารถทำงานอย่างเป็นระบบ เกิดความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคลของครูและเรียนรู้การทำงานที่ตอบสนองความต้องการรายบุคคล รวมทั้งเห็นคุณค่าของการเรียนรู้ร่วมกันกับครู

นันทนา วรสุทธิพงษ์ (2549) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลพี่เลี้ยง กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น จำนวน 150 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความรู้เกี่ยวกับพยาบาลพี่เลี้ยง ทักษะติดต่อพยาบาลพี่เลี้ยง นโยบายและการสนับสนุนของหน่วยงานและการปฏิบัติบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง เท่ากับ 0.73 , 0.89, 0.97 และ 0.98 ตามลำดับ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามด้วยตนเองและทางไปรษณีย์ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนทุกฉบับ

ผลการศึกษา พบว่า 1) พยาบาลพี่เลี้ยงส่วนใหญ่ ร้อยละ 99.3 มีความรู้เกี่ยวกับพยาบาลพี่เลี้ยง อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 82.7 มีทัศนคติต่อพยาบาลพี่เลี้ยง อยู่ในระดับดี ร้อยละ 58 ได้รับนโยบายและการสนับสนุนของหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง และมีการปฏิบัติบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 50.6 2) ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับพยาบาล พี่เลี้ยง ทักษะติดต่อพยาบาลพี่เลี้ยง นโยบายและการสนับสนุนของหน่วยงานกับการปฏิบัติบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง พบว่า ความรู้เกี่ยวกับพยาบาลพี่เลี้ยง ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง ทักษะติดต่อพยาบาลพี่เลี้ยงและนโยบายและการสนับสนุนของหน่วยงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .0001 ($r = 0.40$, $r = 0.38$) 3) ตัวแปรที่สามารถทำนายการปฏิบัติบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ทักษะติดต่อพยาบาลพี่เลี้ยงกับนโยบายและการสนับสนุนของหน่วยงาน โดยสามารถทำนายการปฏิบัติบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง ได้ร้อยละ 27.4

ศิริมา โกมารทัต (2549) ศึกษาผลการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ปีการศึกษา 2548 จำนวน 19 คนผ่านการปฐมนิเทศจากกลุ่มการพยาบาล ปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยใน โรงพยาบาลชัยภูมิมาแล้วเป็นเวลา 3 เดือน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยเครื่องมือที่ใช้ในการกำกับทดลอง ได้แก่ แบบวัดความรู้เรื่องพยาบาลพี่เลี้ยง แบบประเมินพฤติกรรม การปฏิบัติงานของพยาบาลพี่เลี้ยงและเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการทดลอง ได้แก่ แบบวัดความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นเตรียมการทดลอง 2) ขั้นดำเนินการทดลองโดยการเตรียมพยาบาลพี่เลี้ยงโดยการจัดอบรมพยาบาลพี่เลี้ยง ใช้ระยะเวลา 2 วัน โดยมีการวัดความรู้เรื่องพยาบาลพี่เลี้ยงก่อนและหลังการอบรม หัวหน้าหอผู้ป่วยประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ก่อนการทดลอง 2 ครั้ง ครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2 ห่างกัน 1 เดือน หลังจากนั้นพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ปฏิบัติงานเป็นเวลา 1 เดือนร่วมกับพยาบาลพี่เลี้ยงที่ได้รับการอบรมเตรียมความพร้อม

พยาบาลพี่เลี้ยง พยาบาลพี่เลี้ยงจะแสดงบทบาทที่ปรึกษาและผู้ให้คำปรึกษา บทบาทครู บทบาทผู้สนับสนุนและบทบาทผู้อำนวยความสะดวกโดยพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่เป็นผู้ประเมินการปฏิบัติตามบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงทุกสัปดาห์ และ3) ชั้นประเมินหลังการทดลอง หัวหน้าหอผู้ป่วยประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ เมื่อสิ้นสุดการทดลองในสัปดาห์ที่ 4 (ครั้งที่ 3) ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์สถิติ โดยใช้ค่ามัธยฐาน ส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ ทดสอบความแตกต่างด้วยสถิติ Wilcoxon Signed Ranks Test

ผลการศึกษา พบว่า คะแนนความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ก่อนการทดลองระหว่างก่อนการทดลองครั้งที่ 1 และก่อนการทดลองครั้งที่ 2 พบว่าแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ภายหลังจากทดลองการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง พบว่า คะแนนความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองครั้งที่ 1 และก่อนการทดลองครั้งที่ 2 และเมื่อพิจารณาความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่หลังการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง พบว่าค่าคะแนนระดับความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการดูแลผู้ป่วย ด้านมนุษยสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสาร ด้านการตัดสินใจและแก้ปัญหา ด้านการพัฒนาและการประกันคุณภาพสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มาเรียม เพราะสุนทร (2550) ศึกษาประสบการณ์การเป็นพี่เลี้ยงพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการทำงานของพยาบาลพี่เลี้ยงตามประสบการณ์ของพยาบาลวิชาชีพ ผู้ให้ข้อมูลคือ พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการเป็นพี่เลี้ยง จำนวน 16 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ร่วมกับการบันทึกเทป การสังเกตอย่างไม่มีส่วนร่วม ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์เนื้อหา ด้วยการให้รหัสและการเปรียบเทียบข้อมูล

ผลการศึกษา พบว่า กระบวนการทำงานของพยาบาลพี่เลี้ยง ประกอบด้วย 6 ประเด็นหลัก ได้แก่

ประเด็น 1 การได้รับมอบหมายให้เป็นพี่เลี้ยง โดยที่การมอบหมายของแต่ละหอผู้ป่วยมีความแตกต่างกันขึ้นกับนโยบายของหอผู้ป่วย จากการศึกษา พบว่า การมอบหมายงานในการเป็นพยาบาลพี่เลี้ยงมี 3 รูปแบบ คือ 1) พยาบาลพี่เลี้ยงหลัก แบบ 1:1 2) พยาบาลพี่เลี้ยงหลักแบบ 2: 1 และ 3) พยาบาลพี่เลี้ยงแบบเฝ้า

ประเด็น 2 เตรียมการเป็นพี่เลี้ยง 2 ประเด็น คือ เตรียมความรู้และเตรียมใจในการเสียสละเวลาส่วนตัวในการชี้แนะและการช่วยเหลือในการปฏิบัติงานร่วมกัน

ประเด็น 3 สร้างความคุ้นเคย เป็นการสร้างความรู้จักก่อนที่จะปฏิบัติงานร่วมกัน

ประเด็น 4 แสดงบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง 5 บทบาท คือ 4.1) บทบาทสอนงาน แบ่งเป็น 2 ประเด็น คือเนื้อหาที่จะสอนและวิธีการสอน 4.2) บทบาทให้คำปรึกษา จะเกิดขึ้นตลอดระยะเวลาที่พี่เลี้ยงทำงานร่วมกับพยาบาลจบใหม่ โดยมีการให้คำปรึกษาเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว 4.3) บทบาทติดตามการทำงาน เป็นการตรวจสอบความถูกต้องในการทำงาน 4.4) บทบาทการเป็นแบบอย่างที่ดี 3 ด้าน คือ 1) แบบอย่างด้านวิชาการ 2) แบบอย่างด้านการทำงาน 3) แบบอย่างด้านบุคลิกภาพ และ 4.5) บทบาทการประเมินผล จะเกิดขึ้นทุกครั้งหลังจากที่มีการแสดงบทบาทของพยาบาลพี่เลี้ยง ซึ่งจะมีการประเมินผล 2 ประเด็น คือ 1) สิ่งที่ประเมิน ได้แก่ ความสามารถในการดูแลผู้ป่วย การวางแผนการพยาบาล ความรับผิดชอบหน้าที่ ภาวะผู้นำ การตรงต่อเวลาและการรักษากฎระเบียบในการทำงาน และ 2) วิธีการประเมิน จากการสังเกต การพูดคุย/ การสัมภาษณ์ และประเมินตามคู่มือ

ประเด็น 5 ทบทวนการทำงาน หลังจากสิ้นสุดการปฏิบัติบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงในแต่ละวัน โดยการทบทวนการทำงานร่วมกันระหว่างพยาบาลพี่เลี้ยงกับน้องใหม่ และเมื่อสิ้นสุดการทำงานร่วมกัน พี่เลี้ยงจะเปิดโอกาสให้น้องใหม่ประเมินการทำงานของพี่เลี้ยงหรือได้รับข้อมูลการประเมินของน้องใหม่ผ่านทางหัวหน้าหอผู้ป่วย

ประเด็น 6 สิ้นสุดการเป็นพี่เลี้ยง

สำหรับประสบการณ์ต่อการเป็นพยาบาลพี่เลี้ยง พบว่ามีประสบการณ์ทั้งทางบวกและทางลบ โดยมี 4 ประเด็นคือ 1) ภูมิใจที่ได้เป็นพี่เลี้ยง ได้ช่วยเหลือพยาบาลจบใหม่ มองดูความก้าวหน้าของพยาบาลจบใหม่ที่ตนได้รับความช่วยเหลือ สามารถให้เข้าสู่วิชาชีพอย่างผู้มีความรู้มีความสามารถ ลดอัตราการลาออกและการถอนย้ายจากวิชาชีพ 2) รู้สึกดีในการเป็นพี่เลี้ยง 3) เครียดกับภาระที่เพิ่ม เป็นการเพิ่มภาระงานและบางครั้งพี่เลี้ยงต้องเผชิญกับความยากลำบากในการสอนน้อง ซึ่งน้องใหม่บางคนมีความมั่นใจในตนเอง จนไม่ฟังใคร เกิดความยุ่งยากใจในการวางตัวที่จะดูแลน้องและภาระงานที่เพิ่มขึ้น ก็ไม่ได้รับการสนับสนุนหรือให้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชา เนื่องจากไม่สามารถนำไปพิจารณาความดี ความชอบ หรือค่าตอบแทนใดๆ 4) เหนื่อยและท้อใจ เนื่องจากพยายามสอนน้อง แต่น้องรับรู้ได้ช้า จึงรู้สึกว่าคุณเองดูไม่ดีในสายตาของเพื่อนร่วมงานคนอื่น

สมปรารถนา ประกัตฐโกมล (2550) ศึกษาคุณลักษณะความเป็นพี่เลี้ยงสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลและความตั้งใจพัฒนาบุคคลอื่นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 80 คน

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีคุณลักษณะของความเป็นพี่เลี้ยงและสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลแตกต่างกัน มีความตั้งใจพัฒนาบุคคลอื่นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$, $p < .05$) และคุณลักษณะของความเป็นพี่เลี้ยงด้านการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ด้านการตระหนักถึงผลสำเร็จของผู้อื่น และสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลด้านการแสดงอำนาจควบคุม สามารถพยากรณ์ความตั้งใจพัฒนาบุคคลอื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .001$)

น้ำฝน ทรัพย์ประเสริฐ (2551) ศึกษารูปแบบการพัฒนาพยาบาลพี่เลี้ยง โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า โดยมีผู้ร่วมวิจัย คือ ผู้บริหารทางการแพทย์ 4 คน หัวหน้าหอผู้ป่วย 9 คน พยาบาลพี่เลี้ยง 12 คน อาจารย์พยาบาล 1 คน และพยาบาลจบใหม่ 4 คน รวมทั้งสิ้น 30 คน โดยดำเนินการวิจัย 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษานำร่องเพื่อวิเคราะห์ปัญหาเบื้องต้น ระยะที่ 2 การวิเคราะห์สถานการณ์รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง ระยะที่ 3 การหาแนวทางการพัฒนาและแก้ไขปัญหา ระยะที่ 4 สรุปผลการเรียนรู้และเขียนรายงานการวิจัย ระยะเวลาที่ศึกษารวม 8 เดือน

ผลการศึกษารูปแบบการพัฒนาพยาบาลพี่เลี้ยง เป็นการพัฒนาแบบเป็นขั้นส่วนระหว่างวิทยาลัยพยาบาลและฝ่ายการพยาบาล ซึ่งกระบวนการพัฒนา แบ่งออกได้เป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ระยะเตรียมการ ประกอบด้วย 1) นโยบายการใช้รูปแบบการพัฒนาพยาบาลพี่เลี้ยงในการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลจบใหม่ 2) การเตรียมหลักสูตรอบรมพยาบาลพี่เลี้ยง 3) การเตรียมพยาบาลพี่เลี้ยง 4) การแต่งตั้งพยาบาลพี่เลี้ยง 5) การเตรียมพยาบาลจบใหม่และ 6) การสร้างคู่มือพยาบาลพี่เลี้ยง ระยะที่ 2 ระยะดำเนินการ ประกอบด้วย 1) การอบรมพยาบาลพี่เลี้ยง และ 2) การปฏิบัติตามแผนกิจกรรมพยาบาลพี่เลี้ยง และระยะที่ 3 ระยะประเมินผล ประกอบด้วย 1) การประเมินพยาบาลพี่เลี้ยง มี 2 วิธี คือ (1) การประเมินความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่พยาบาลพี่เลี้ยง (2) การประเมินการปฏิบัติบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงและ 2) การประเมิน พยาบาลจบใหม่ มี 2 วิธี คือ (1) การประเมินสมรรถนะของพยาบาลจบใหม่ และ (2) การประเมินลับ

พิมพ์ประภา อมรกิจภิญญา (2551) ศึกษาอิทธิพลของระบบพี่เลี้ยงผ่านตัวแปรอิงฐานของงานที่มีต่อคุณภาพการบริการและความภักดีต่อองค์กร : การศึกษาเพื่อเพิ่มคุณภาพการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในโรงพยาบาลเอกชน กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลประจำการ จำนวน 374 คน โดยได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนจากโรงพยาบาลเอกชน 333 โรง ในประเทศไทย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับระบบพี่เลี้ยง ความเครียดด้านบทบาท ความไว้วางใจในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน คุณภาพการบริการและความภักดีต่อองค์กร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติบรรยาย วิเคราะห์ความแปรปรวนพหุนามทางเดียว วิเคราะห์การถดถอยพหุนามด้วยโปรแกรม SPSS for Window 15 และวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลด้วยโปรแกรม LISREL 8.72

ผลการศึกษาพบว่า 1) การตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของอิทธิพลของระบบที่เลี้ยงผ่านตัวแปรอิงฐานของงานที่มีต่อคุณภาพการบริการและความภักดีต่อองค์กร พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตัวแปรในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุอธิบายความแปรปรวนในคุณภาพการบริการและความภักดีต่อองค์กรได้ร้อยละ 76.1 และ 88.3 ตามลำดับ และ 2) การตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของอิทธิพลของระบบที่เลี้ยงผ่านตัวแปรอิงฐานของงานที่มีต่อคุณภาพการบริการและความภักดีต่อองค์กรแบบมีอิทธิพลย้อนกลับทางบวกจากความภักดีต่อองค์กรไปที่ความผูกพันกับองค์กร พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์และมีความคงที่ของโมเดลในระบบ ด้วยดัชนีความคงที่ ซึ่งยอมรับได้เท่ากับ .988 ตัวแปรในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุอธิบายความแปรปรวนในคุณภาพการบริการและความภักดีต่อองค์กร ได้ร้อยละ 51.5 และ 93.4 ตามลำดับ

ศิริพร ประณมพนธ์ (2552) ศึกษาเรื่องการวิจัยและพัฒนาโปรแกรมการสอนงานเพื่อเพิ่มผลลัพธ์การเรียนรู้ของนิสิตปริญญาบัณฑิต มีวัตถุประสงค์ 3 ประการคือ 1) เพื่อพัฒนาโปรแกรมการสอนงานเพื่อเพิ่มผลลัพธ์การเรียนรู้ของนิสิตปริญญาบัณฑิต 2) เพื่อศึกษาเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพถึงผลของการสอนงานที่มีต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ด้านพุทธิพิสัยของนิสิตปริญญาบัณฑิตเมื่อควบคุมตัวแปรสาขาวิชาและขนาดกลุ่ม 3) เพื่อปรับปรุงแก้ไขโปรแกรมการสอนงานกลุ่มตัวอย่างคือนิสิตปริญญาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ลงทะเบียนรายวิชา 2757305 ในภาคการศึกษาปลาย ปีการศึกษา 2552 จำนวน 212 คน ซึ่งอาสาสมัครเข้าร่วมโครงการวิจัยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 4 ชุด ได้แก่ 1) แบบทดสอบด้านวัดและประเมินผลการศึกษา 2) แบบสอบถามสำหรับผู้เรียนงาน เพื่อวัดผลลัพธ์การเรียนรู้ด้านจิตพิสัยและทักษะพิสัย 3) แบบตรวจสอบการจัดกระทำ 4) โปรแกรมการสอนงาน ประกอบด้วย 4.1) เอกสารโปรแกรมการสอนงาน 4.2) คู่มือการคัดเลือกผู้สอนงาน 4.3) คู่มือสำหรับผู้สอนงาน 4.4) สมุดบันทึกผู้สอนงานและ 4.5) โปรแกรมการฝึกผู้สอนงาน การเก็บรวบรวมข้อมูลระยะยาวได้จากการวัด 3 ครั้ง และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วม การวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมแบบซ้ำ การวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมพหุนาม การวิเคราะห์โมเดลโค้งพัฒนาการที่มีตัวแปรแฝงและการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

ผลการศึกษา พบว่า 1) โปรแกรมการสอนงานที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย แผน การจัดการเรียนรู้ 8 แผน สำหรับการเรียนรู้ 8 เรื่อง การสอนงานใช้เวลาสัปดาห์ละครั้งๆละประมาณ 1-2 ชั่วโมง จำนวน 10 ครั้ง กระบวนการสอนงานแต่ละครั้งมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 5 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนการสอบถามปัญหาและความต้องการของผู้เรียน ขั้นตอนการสอนงานและการเรียนรู้ ขั้นตอนสรุปบทเรียน ขั้นตอนอภิปรายและการเสนอแนะแหล่งการเรียนรู้ต่อไปและขั้นตอนการสำรวจความคิดเห็นและความรู้สึก

2) ผลของการสอนงานที่มีต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ พบว่า มีอิทธิพลปฏิสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ ระหว่างประเภทการสอนแนะ กลุ่มสาขาวิชาและขนาดกลุ่ม และมีอิทธิพลทางอ้อมของประเภทการสอนงาน และกลุ่มสาขาวิชาส่งผ่านความตั้งใจเรียนและความถี่ในการเรียนต่อผลลัพธ์การเรียนรู้และอัตราการเปลี่ยนแปลงของผลลัพธ์การเรียนรู้ด้านพุทธิพิสัย

กนิษฐา เชาวน์วัฒนกุล (2553) ศึกษาเรื่องการพัฒนารูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการสอนและการทำวิจัยในชั้นเรียนของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สาขาการสอนคณิตศาสตร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนารูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการสอนและผลการทำวิจัยในชั้นเรียนของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูสาขาการสอนคณิตศาสตร์ และ 2) ตรวจสอบประสิทธิภาพเชิงประจักษ์ของรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำที่พัฒนาขึ้น กลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์นิเทศในสาขาการสอนคณิตศาสตร์ จำนวน 4 คน นิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สาขาการสอนคณิตศาสตร์ จำนวน 10 คนและนักเรียน จำนวน 488 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบทดสอบ แบบประเมิน แบบบันทึก แบบสังเกต แบบสอบถามและประเด็นการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าทีและการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษาพบว่า

1. รูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการสอนและการทำวิจัยในชั้นเรียน มีชื่อว่า รูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ พีพีเอ็มอี (PPME Mentoring Model) ประกอบด้วย องค์ประกอบเชิงหลักการและวัตถุประสงค์ องค์ประกอบเชิงกระบวนการและองค์ประกอบเชิงระบบสนับสนุน รูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วยกระบวนการ 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ระยะเตรียมการ/ การเตรียมความพร้อม ระยะที่ 2 ระยะวางแผนการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ ระยะที่ 3 ระยะดำเนินการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ ประกอบด้วยการดำเนินการ ดังนี้ 1) การประชุมก่อนการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ 2) การสังเกตและการเก็บรวบรวมข้อมูล 3) การร่วมกันวิเคราะห์และการสะท้อนความคิดและการปฏิบัติ 4) การประชุมหลังกระบวนการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ ระยะที่ 4 ระยะประเมินผลการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ

2. ผลการใช้รูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำพีพีเอ็มอี พบว่า สมรรถนะของอาจารย์นิเทศในด้านการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ อยู่ในระดับสูงมาก สมรรถนะด้านการสอนของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู อยู่ในระดับสูงมาก สมรรถนะด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน อยู่ในระดับสูงมาก ระดับความพึงพอใจของอาจารย์นิเทศต่อรูปแบบการให้คำปรึกษาแนะนำ อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด ความคิดเห็นของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่มีต่อการให้คำปรึกษาแนะนำ อยู่ในระดับ

เห็นด้วยมากที่สุด และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่สอนโดยนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ในกลุ่มทดลอง มีคะแนนเฉลี่ยก่อนเรียนและหลังเรียนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน

เขาและคณะ (Chao et al., 1991) ศึกษาเปรียบเทียบสัมพันธภาพของระบบพี่เลี้ยง อย่างไม่เป็นทางการกับระบบพี่เลี้ยงอย่างเป็นทางการ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาลำดับขั้นการสร้างสัมพันธภาพที่แตกต่างกันหรือตรวจสอบสัมพันธภาพที่แตกต่างสำหรับผู้ชายและผู้หญิง 2) เปรียบเทียบสัมพันธภาพอย่างไม่เป็นทางการ (Informal mentorships) กับสัมพันธภาพอย่างเป็นทางการ (Formal mentorships) วิธีการศึกษาโดยการส่งแบบสำรวจผ่านทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 158 คน จากศิษย์เก่าของมหาวิทยาลัยรัฐมิชิแกน (Michigan State University) จำนวน 9 คณะ ที่สำเร็จการศึกษาตั้งแต่ปี 1952 ถึง 1989 ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 58 คน (ร้อยละ 36.7) ซึ่งสามารถใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์ได้ 43 คน (เพศชาย 23 คน เพศหญิง 19 คน) และแบ่งกลุ่มตัวอย่างของผู้รับการดูแลจากระบบพี่เลี้ยงอย่างเป็นทางการ 29 คนและระบบพี่เลี้ยง อย่างไม่เป็นทางการ 14 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย 2 ส่วน ส่วนที่ 1 แบบสอบถาม ปลายเปิด ได้แก่ แบบวัดการทำหน้าที่ในระบบพี่เลี้ยง ความพึงพอใจในงานและสังคมประกิตใน องค์กร ส่วนที่ 2 คำถามปลายเปิดแบบมีโครงสร้าง โดยการเล่าสัมพันธภาพที่เกิดขึ้น ประโยชน์และ ผลข้างเคียงที่เกิดขึ้นในด้านลบ

ผลการศึกษา พบว่า 1) พี่เลี้ยงมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจภายในต่อความพึงพอใจในงาน และสังคมประกิตในองค์กร 2) การเปรียบเทียบสัมพันธภาพ พบว่า ผู้รับการดูแลในระบบพี่เลี้ยง อย่างไม่เป็นทางการ ร้อยละ 83 มีความคิดเห็นว่าพี่เลี้ยงไม่ได้เลือกผู้รับการดูแล หรือไม่ตระหนักใน ปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสัมพันธภาพตรงกันข้ามกับผู้รับการดูแลในระบบพี่เลี้ยงอย่างไม่เป็น ทางการที่มีความคิดเห็นว่าพี่เลี้ยงจะมีการเลือกผู้รับการดูแลในการสร้างสัมพันธภาพ ซึ่งร้อยละ 38 พี่ เลี้ยงจะเลือกผู้รับการดูแลที่มีทักษะและความสามารถในงาน 3) พี่เลี้ยงและผู้รับการดูแล ในระบบพี่ เลี้ยงอย่างไม่เป็นทางการ มีจุดมุ่งหมาย ความสนใจคล้ายคลึงกันมีมากกว่าพี่เลี้ยงและผู้รับการดูแลใน ระบบพี่เลี้ยงอย่างเป็นทางการ นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะว่าถึงแม้ว่าประโยชน์ของระบบพี่ เลี้ยงอย่างเป็นทางการสามารถทำให้เข้มแข็งได้ แต่องค์กรจะต้องใช้เวลาแก่พี่เลี้ยงและผู้รับการดูแล ในการเลือกกลุ่มพวกเขาด้วยตนเองต่อการสร้างสัมพันธภาพในระบบพี่เลี้ยง

แซนด์, พาร์สันและเดียน (Sands, Parson and Duane, 1991) ศึกษาเรื่องระบบ พี่เลี้ยงอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ ประชากรคือ อาจารย์ที่กำลังจะเข้าสู่เส้นทางอาชีพระดับกลาง (tenure track) หรืออาจารย์ระดับกลาง (tenure) และมีตำแหน่งทางวิชาการเป็นผู้ช่วย ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์หรือ ศาสตราจารย์ ระหว่างปีการศึกษา 1987-88 จำนวน 2,259 คน

กลุ่มตัวอย่าง จากการแบ่งตำแหน่งทางวิชาการและเพศ จำนวน 557 คน (ชาย 300 คน หญิง 257 คน) เครื่องมือประกอบด้วย 1) แบบสอบถามข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลและข้อมูลด้านการศึกษา 2) ประสพการณ์เกี่ยวกับระบบพี่เลี้ยง

ผลการศึกษา พบว่า ผู้รับการดูแลทั้งเพศชายและเพศหญิงชอบพี่เลี้ยงที่เป็นเพศชาย มากกว่าเพศหญิง ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .0001 เวลาที่ใช้ในการพบปะโดยเฉลี่ย 1-3 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ส่วนการทำหน้าที่ของพี่เลี้ยง ทั้งหมด 29 กิจกรรม ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ปัจจัย (factor analysis) ใช้วิธีหมุนแกนปัจจัย ด้วยวิธี Varimax กำหนดค่าความคลาดเคลื่อน .50 พบว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบในการทำหน้าที่ของพี่เลี้ยง มี 4 ปัจจัย คือ ปัจจัย 1 ความเป็นเพื่อน (Friend) ปัจจัย 2 การชี้แนะด้านอาชีพ (Career guide) ปัจจัย 3 การเป็นแหล่งข้อมูล (Information source) และปัจจัย 4 การชี้แนะทางสติปัญญา (Intellectual guide) โดยมีความแปรปรวนร้อยละ 14, 12, 11 และ 10 ตามลำดับ

พอล, สเตน, ออทเทนบาเชอร์และลิว (Paul, Stein, Ottenbacher and Liu, 2002) ศึกษาบทบาทของระบบพี่เลี้ยงในการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์อาชีวบำบัด วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของระบบพี่เลี้ยงต่อการผลิตผลงานของอาจารย์อาชีวบำบัดทั้งอาจารย์ใหม่และอาจารย์อาวุโส ในสหรัฐอเมริกา กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 350 คน ได้จากการสุ่มอาจารย์จากสมาคมนักอาชีวบำบัดแห่งอเมริกัน

ผลการศึกษา พบว่าอาจารย์ใหม่ซึ่งเป็นผู้รับการดูแลจะมีการผลิตผลงานมากกว่าอาจารย์ซึ่งไม่ได้รับการดูแล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p \leq .05$) และระบบพี่เลี้ยงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์ใหม่แผนกอาชีวบำบัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p \leq .05$)

เอลเลนและเอบปี (Allen and Eby, 2003) ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพความสัมพันธ์สำหรับพี่เลี้ยง : ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการเรียนรู้และคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะสัมพันธ์ภาพของพี่เลี้ยงกับผู้รับการดูแลและพี่เลี้ยงที่มีประสิทธิภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามาจาก 2 กลุ่ม กลุ่มแรกเป็นผู้หญิงที่ทำธุรกิจ ในอาชีพที่เกี่ยวกับงานด้านบัญชี การสำรวจโดยการส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (Email) ไปยังสมาชิก 600 แห่งในสหรัฐอเมริกา จากผลการตอบรับ กลับคืนพบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์เป็นพี่เลี้ยง จำนวน 249 คน (178 คน เป็นกลุ่มคนอาชีพวิศวกร และ 78 คน เป็นกลุ่มคนที่ทำงานด้านการบัญชี)

ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ในความคล้ายคลึงกับพี่เลี้ยง (ด้านคุณค่า ความสนใจ และบุคลิกภาพ) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพของกระบวนการพี่เลี้ยงและการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .001$, $p < .05$ ตามลำดับ)

แฮนด์ฟอร์ด เท็นเนตและเอ็ทริช (Handford , Tennent and Ehrich, 2003) ศึกษาเรื่องระบบพี่เลี้ยงทางการศึกษา : ความพยายามที่มีคุณค่าหรือไม่ ? โดยการทบทวน จากฐานข้อมูล ERIC, AUSTRUM (AEI), PsycLIT and ProQuest ศึกษาข้อมูลระหว่างปี 1986-1999 จำนวน 159 บทความ ที่เกี่ยวข้องกับระบบพี่เลี้ยงทางการศึกษา วิธีการศึกษาโดยการใส่รหัสข้อมูลที่ค้นพบว่า เป็นวิจัยเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพหรือวิจัยแบบผสม

ผลการศึกษา พบว่า งานวิจัยระบบพี่เลี้ยงทางการศึกษา มีปริมาณสูงในปี 1993-1996 ซึ่งจากการทบทวนข้อมูลที่ได้ มากกว่า 1 ใน 4 (ร้อยละ 28.9) มาจากการประชุมนำเสนอหรือรายงานการประชุม จากรายงานการวิจัย (ร้อยละ 8.2) และจากหนังสือ (ร้อยละ 1.9) ระบบพี่เลี้ยงในกลุ่มการศึกษาจะถูกนำไปใช้สำหรับการฝึกปฏิบัติหรือครูที่เริ่มเข้าทำงาน ซึ่งจากข้อมูลมีการนำระบบพี่เลี้ยง ไปใช้ในด้านการศึกษา โดย เป็นหลักปฏิบัติของโรงเรียนและการบริหาร (ร้อยละ 8.2) สำหรับคณะทำงานในระดับอุดมศึกษา (ร้อยละ 5) สำหรับนักเรียน (ร้อยละ 6.3) ระบบพี่เลี้ยงระหว่างเพื่อนร่วมงาน เช่น ระบบพี่เลี้ยงของครู (ร้อยละ 7.5) ระบบพี่เลี้ยงมุ่งความสำคัญไปที่เพศ(ร้อยละ 2.5) หรือความยุติธรรม (ร้อยละ 1.9) และไม่สามารถจัดเข้ากลุ่มได้ (ร้อยละ 2.5) ส่วนผลลัพธ์ที่สัมพันธ์กับระบบพี่เลี้ยง พบว่า มีการรายงานผลลัพธ์ทั้งทางบวก ทางลบหรือทั้งทางบวกและทางลบ ซึ่งผลลัพธ์ของระบบพี่เลี้ยงทางบวก มี 57 เรื่อง (ร้อยละ 35.8) ในขณะที่รายงาน 86 เรื่อง (ร้อยละ 54.1) พบว่าผลลัพธ์ของระบบพี่เลี้ยงมีทั้งทางบวกและทางลบ มีเพียง 4 เรื่อง (ร้อยละ 2.5) พบว่า ผลลัพธ์ของระบบพี่เลี้ยงเป็นทางลบ

อัลเลน อีบีและ เล็นซ์ (Allen, Eby and Lentz, 2006) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของโปรแกรมพี่เลี้ยงอย่างเป็นทางการและการรับรู้ประสิทธิภาพของโปรแกรม การศึกษาในครั้งนี้ให้ความสนใจกับตัวแปรด้านจิตใจที่อาจจะช่วยอธิบายว่าทำไมลักษณะการออกแบบโปรแกรมสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของโปรแกรม การเก็บรวบรวมข้อมูลได้จากองค์การที่มีการใช้โปรแกรมระบบพี่เลี้ยงอย่างเป็นทางการ จำนวน 4 องค์การ คือ องค์การด้านการดูแลสุขภาพ บริษัทน้ำมัน ธุรกิจด้านเทคโนโลยีและธุรกิจภาคการผลิต ซึ่งมีจำนวนโปรแกรมระบบพี่เลี้ยงที่แตกต่างกันทั้งหมด 12 รูปแบบ ได้ถูกนำมาศึกษาในครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างจากผู้รับการดูแล (175 คน) และพี่เลี้ยง (110 คน) เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสำรวจผ่านกระดาษและดินสอและผ่าน Web-based เครื่องมือประกอบด้วย 1) การรับรู้ประสิทธิภาพของโปรแกรม 2) พันธะผูกพันของพี่เลี้ยง 3) ความเข้าใจในโปรแกรม 4) ลักษณะของโปรแกรม โดยการสอบถาม 2 คำถาม เกี่ยวกับ การเข้ามามีส่วนร่วมในโปรแกรมด้วยความสมัครใจหรือไม่และวิธีการในการพัฒนา ได้แก่ วิธีการจับคู่ จำนวนชั่วโมงการฝึกอบรม การได้รับการฝึกอบรม คุณภาพของการฝึกอบรม 5) การควบคุมตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรด้าน

เพศและเชื้อชาติ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis : CFA) โดยใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL 8.54)

ผลการศึกษา จากการวิเคราะห์อิทธิพล (Path Analysis Regression) จากข้อมูลของผู้รับการดูแลพบว่า 1) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ประสิทธิภาพของโปรแกรม คือ พันธะผูกพันของพี่เลี้ยง และความเข้าใจในโปรแกรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .001$) 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพันธะผูกพันของพี่เลี้ยง คือ การจับคู่ การได้รับการฝึกอบรมและคุณภาพของการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .001$, $p < .05$ และ $p < .001$ ตามลำดับ) 3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้าใจในโปรแกรม คือ การจับคู่ การได้รับการฝึกอบรมและคุณภาพของการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$, $p < .001$ และ $p < .01$ ตามลำดับ) และ 4) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ประสิทธิภาพของโปรแกรม คือ คุณภาพของการฝึกอบรม พันธะผูกพันของพี่เลี้ยงและความเข้าใจในโปรแกรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .001$) และจากการวิเคราะห์อิทธิพลของพี่เลี้ยง พบว่า 1) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ประสิทธิภาพของโปรแกรม คือ พันธะผูกพันของพี่เลี้ยง และความเข้าใจในโปรแกรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$ และ $p < .001$ ตามลำดับ) 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพันธะผูกพันของพี่เลี้ยง คือ การจับคู่ การได้รับการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .001$ และ $p < .05$ ตามลำดับ) 3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้าใจในโปรแกรม คือ เชื้อชาติ การจับคู่ การได้รับการฝึกอบรมและคุณภาพของการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$, $p < .05$, $p < .001$ และ $p < .01$ ตามลำดับ) และ 4) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ประสิทธิภาพของโปรแกรม คือ การได้รับการฝึกอบรม คุณภาพของการฝึกอบรม พันธะผูกพันของพี่เลี้ยงและความเข้าใจในโปรแกรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$, $p < .01$, $p < .01$ และ $p < .001$ ตามลำดับ) และจากการทดสอบวิเคราะห์ถดถอยโดยการจับคู่ระหว่างพี่เลี้ยงกับผู้รับการดูแล 91 คู่ ตัวแปรทำนายของพี่เลี้ยง พบว่าการได้รับการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของโปรแกรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) และตัวแปรทำนายของผู้รับการดูแล พบว่า พันธะผูกพันของพี่เลี้ยงและความเข้าใจในโปรแกรม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของโปรแกรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$ และ $p < .001$ ตามลำดับ)

อะพอสพอรี, นิแอนดรูและแพนไนโอทอปพูลู (Apospori, Nikandrou and Panayotopoulou, 2006) ศึกษาเรื่องระบบพี่เลี้ยงและความก้าวหน้าในอาชีพของผู้หญิงในกรีก กลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้หญิงที่ทำงานในองค์กรที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันในกรีก จำนวน 297 คน ศึกษาโดยการสอบถามความคิดเห็นของผู้รับการดูแล เกี่ยวกับแนวคิดของระบบพี่เลี้ยง และผลของระบบพี่เลี้ยงที่มีผลต่อความก้าวหน้าของผู้หญิง

ผลการศึกษาพบว่า 1) แนวคิดของระบบที่เลี้ยงมีหลายมิติ และมีกิจกรรมต่างๆที่ หลากหลาย ที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ เช่น การสร้างเครือข่ายเพื่อน หรือการติดต่อกันภายในองค์กร ที่ อาจจะช่วยให้มีการช่วยเหลือด้านอาชีพหรือให้ข้อมูลของปัญหาในองค์กร การค้นหาระบบที่เลี้ยง การชี้แนะ การให้ข้อมูลป้อนกลับและการติดต่อสื่อสารในภาพลักษณ์ทางบวกของตน 2) ระบบที่เลี้ยง มีความสัมพันธ์กับระดับความก้าวหน้า ($r = .205$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และตัวแปรที่สามารถ ร่วมกันพยากรณ์ความก้าวหน้าด้านอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .000 ได้แก่ ระบบที่เลี้ยง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างระบบที่เลี้ยงและการปฐมนิเทศในการสร้างสัมพันธ์ภาพ ความปรารถนาด้านอาชีพ (career aspiration) ซึ่งการปฐมนิเทศในการสร้างสัมพันธ์ภาพ (relationship orientation) และ การศึกษา (education) สามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 39.4 ($R = .394$) และ 3) ผู้หญิงที่ทำงาน ในองค์กรที่มีการปฐมนิเทศ ที่เกิดจากการมีสัมพันธ์ภาพในระดับสูงจะมีผลต่อระบบที่เลี้ยงใน ความก้าวหน้าด้านอาชีพ ($r = .205$) อย่างมีนัยสำคัญ (.018)

วันเบิร์ก, แคมเมเยอร์-มิลเลอร์และมาร์ครีซี (Wanberg, Kammeyer-Mueller and Marchese, 2006) ศึกษาตัวทำนายและผลลัพธ์ของที่เลี้ยง ผู้รับการดูแลในโปรแกรมระบบที่ เลี้ยงอย่างเป็นทางการ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคคลที่มีส่วนในการเข้าร่วมโปรแกรมระบบที่เลี้ยงอย่างเป็นทางการ ระยะเวลา 12 เดือน ซึ่งเป็นบุคคลที่องค์กรนำโปรแกรมระบบที่เลี้ยงไปใช้ตั้งแต่ปี 1991 มี จำนวน 9 องค์กร วิธีการดำเนินการวิจัย คือ การปฐมนิเทศ ผู้รับการดูแลและที่เลี้ยง การ ติดต่อบริการ การประเมินผลและการติดตาม การจับคู่ที่เลี้ยงจะถูกจับคู่กับผู้ที่มีการประเมินน้อยใน องค์กรของตนเองแบบ 1:1 สำหรับคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพและความแตกต่างระหว่างบุคคลไม่ได้ นำมาใช้พิจารณาในการจับคู่ โดยมีระยะเวลาในการพบปะอย่างน้อย 90 นาทีต่อเดือน การรวบรวม ข้อมูลได้จากที่เลี้ยงและผู้รับการดูแล ซึ่งจะรวบรวมข้อมูล 3 ช่วง คือ ช่วงแรกหลังจากการปฐมนิเทศ ช่วงที่ 2 หลังจากเข้าโปรแกรมได้ 6 เดือนและสุดท้ายช่วงที่ 3 หลังจากสิ้นสุดการเข้าโปรแกรม 1 ปี ซึ่งในเก็บข้อมูลจะมีจำนวนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละครั้งไม่เท่ากัน ครั้งที่ 1 ผู้รับการดูแล 1,369 คน ที่เลี้ยง 300 คน ครั้งที่ 2 ผู้รับการดูแล 2,276 คน ที่เลี้ยง 216 คนและครั้งที่ 3 ผู้รับการดูแล 3,235 คน ที่เลี้ยง 188 คน ทั้งนี้การที่จำนวนกลุ่มตัวอย่างไม่เท่ากัน เนื่องจาก แต่ละบุคคลตอบ แบบสอบถามไม่ครบทั้ง 3 ช่วงของการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้นำข้อมูลเฉพาะคนที่ตอบครบทั้ง 3 ช่วงมาศึกษา ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 96 คู่

ผลการศึกษา จากข้อมูลของผู้รับการดูแลและที่เลี้ยง พบว่า ที่เลี้ยงที่มีคุณลักษณะ กระตือรือร้น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระบบที่เลี้ยงด้านอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญ ($p < .05$, $p < .01$ ตามลำดับ) การรับรู้ของผู้รับการดูแลในด้านลักษณะความคล้ายคลึงกับที่เลี้ยงมีความสัมพันธ์ทางบวก กับระบบที่เลี้ยงด้านจิตสังคม อย่างมีนัยสำคัญ ($p < .01$, $p < .05$ ตามลำดับ) และจากผลการศึกษา

ผลลัพธ์ของระบบพี่เลี้ยงจากผู้รับการดูแล พบว่า ระบบพี่เลี้ยงด้านจิตสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในพี่เลี้ยงและมีผลต่องานของผู้รับการดูแล อย่างมีนัยสำคัญ ($p < .01$) และระบบพี่เลี้ยงด้านอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลต่องานของผู้รับการดูแลและความชัดเจนในเป้าหมายอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญ ($p < .01$, $p < .05$ ตามลำดับ) และผลลัพธ์ของระบบพี่เลี้ยง จากข้อมูลของพี่เลี้ยง พบว่า การเป็นพี่เลี้ยงจะมีประสบการณ์ทางบวกและมีผลทางบวกต่องานของพี่เลี้ยง

ธรอนได , กาสสิกและมิลเนอร์ (Thorndyke, Gusic and Milner, 2008) ศึกษาการทำหน้าที่ของระบบพี่เลี้ยง : แนวทางการปฏิบัติในการประเมินผลลัพธ์หลายระดับ วิธีการประเมินโปรแกรมระบบพี่เลี้ยงซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวิทยาลัยเพนซิลเวเนีย (Penn State College) ของโปรแกรมการพัฒนาอาจารย์ใหม่ แผนกอายุรกรรม มีการรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ จากกลุ่มที่มีส่วนร่วมในโปรแกรม 4 ปี ซึ่งเป็นการสำรวจข้อมูลช่วง 2003-2007

ผลการศึกษาพบว่า อาจารย์จำนวน 165 คนที่มีส่วนร่วมในโปรแกรม 4 ปี ร้อยละ 85 ของอาจารย์ใหม่ เชื่อว่าพี่เลี้ยงมีส่วนสำคัญต่อผลของโครงการ มีส่วนสำคัญในการส่งเสริมทักษะในช่วงของการเริ่มต้น และการจัดการในสัมพันธภาพของระบบพี่เลี้ยง โครงการมีส่วนสำคัญต่อผลกระทบด้านอาชีพ (ร้อยละ 92) และมีส่วนสำคัญต่อแผนกหรือสถาบัน (ร้อยละ 86)

แซมบันจาก สเตราส์ และมารูสิค (Sambunjak, Straus and Marusic, 2009) ได้ศึกษาโดยการทบทวนงานวิจัยอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับความหมายและลักษณะระบบพี่เลี้ยง ของการศึกษาทางการแพทย์ แหล่งข้อมูลได้จากฐานข้อมูล PsycINFO (1967- สัปดาห์ที่ 2 ของเดือนธันวาคม 2008) , ERIC (1965- สัปดาห์ที่ 2 ของเดือนธันวาคม 2008) , Scopus ในบทความย่อของ Elsevier และฐานข้อมูลการอ้างอิง (1996 - 28 พฤศจิกายน 2008) Ovid MEDLINE (1950 - 4 พฤศจิกายน 2008) และเนื้อหาที่ถูกตีพิมพ์ทั้งหมด (1993- 2008 สัปดาห์ที่ 49)

ผลการศึกษา พบว่า งานวิจัยทั้งหมดที่ค้นพบ จำนวน 8,487 เรื่อง เป็นบทความฉบับเต็ม จำนวน 114 เรื่อง ซึ่งตรงกับเกณฑ์ที่กำหนด จำนวน 8 เรื่อง งานวิจัยทั้งหมดศึกษาในอเมริกาเหนือและส่วนใหญ่งานวิจัยที่ศึกษาจะมุ่งเน้นไปที่ลำดับขั้นของสัมพันธภาพ ได้แก่ สัมพันธภาพระยะเริ่มต้นและระยะสร้างวัฒนธรรม และจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า ลักษณะของผู้รับการดูแลควรจะมีความเข้มแข็งและมีการพัฒนาสัมพันธภาพระบบพี่เลี้ยง ส่วนพี่เลี้ยงที่ดีควรปฏิบัติต่อผู้รับการดูแลด้วยความจริงใจ รับฟังอย่างตั้งใจและเข้าใจความต้องการที่จำเป็น และพี่เลี้ยงควรมีตำแหน่งการงานที่ดีในแผนก จุดหมายของการทำหน้าที่ในระบบพี่เลี้ยงเพื่อให้ผู้รับการดูแลและบุคคลอื่น ๆ มีความเจริญก้าวหน้า ส่วนสิ่งที่เป็นอุปสรรคขัดขวางของระบบพี่เลี้ยงจะสัมพันธ์กับคุณลักษณะส่วนบุคคลของพี่เลี้ยงหรือผู้รับการดูแล สัมพันธภาพที่ลำบากและอุปสรรคด้านโครงสร้างและสถาบัน

เธริสตัน นาวาร์ริตและมิลเลอร์(Thurston, Navarrete and Miller, 2009) ศึกษาเรื่องสิบปีของการจัดโปรแกรมระบบพี่เลี้ยงอาจารย์ : มุมมองผู้บริหาร พี่เลี้ยงและผู้รับการดูแล ซึ่งศึกษาวิทยาลัยที่ตั้งอยู่ในมหาวิทยาลัย Kansas State ที่ได้จัดโปรแกรมระบบพี่เลี้ยงสำหรับการพัฒนาอาจารย์ใหม่ โดยได้ดำเนินการมากกว่า 10 ปี ซึ่งโปรแกรมจะถูกออกแบบโดยคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา ในทุกๆปีจะมีการวางแผนดำเนินงาน การปฏิบัติและการประเมินผลทุกปี การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษามุมมองของผู้บริหาร พี่เลี้ยง ผู้รับการดูแลและผลลัพธ์ที่ได้จากโปรแกรม กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย พี่เลี้ยง (29 คน) ผู้รับการดูแล (23 คน) และผู้บริหารวิทยาลัย (คณบดี รองคณบดี และผู้ช่วยคณบดี/ผู้อำนวยการของวิทยาลัยที่ใช้โปรแกรมระบบพี่เลี้ยง) เครื่องมือประกอบด้วย 2 ส่วน ส่วนที่ 1 แบบสำรวจการรับรู้ ประสบการณ์ คุณค่าของสัมพันธภาพระหว่างพี่เลี้ยงกับผู้รับการดูแล ส่วนที่ 2 ผลกระทบของโปรแกรม วิธีการศึกษาโดยใช้การสำรวจด้วยคำถามปลายปิด มาตราวัดแบบลิเคิร์ต (Likert scale) 4 ระดับและการสัมภาษณ์โดยใช้คำถามปลายเปิด เกี่ยวกับ การรับรู้คุณลักษณะของพี่เลี้ยง การรับรู้ความสำคัญของการประสบความสำเร็จในสัมพันธภาพระหว่างพี่เลี้ยงกับผู้รับการดูแลและประสบการณ์ที่ได้รับประโยชน์จากโปรแกรมระบบพี่เลี้ยง

ผลการศึกษา ข้อมูลที่นำเสนอจะเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพ จากการสัมภาษณ์มุมมองของผู้บริหาร เกี่ยวกับผลที่ได้รับจากโปรแกรมระบบพี่เลี้ยง มีความคิดเห็นว่า “ ผู้บริหารของอุดมศึกษามีความตระหนักถึงสิ่งต่างๆหลายๆด้าน เช่น ด้านการเงิน การเรียนรู้ของผู้เรียน ขวัญกำลังใจและคนทำงาน ซึ่งระบบพี่เลี้ยงสำหรับอาจารย์ใหม่ประสบความสำเร็จ คุ่มค่ากับเงิน ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน เพิ่มขวัญกำลังใจและป้องกันปัญหาที่จะต้องเผชิญของคนทำงานในมหาวิทยาลัย ” นอกจากนี้ระบบพี่เลี้ยงที่มีประสิทธิภาพสูงจะนำคนเข้าสู่วิชาชีพและก่อให้เกิดประโยชน์กับกลุ่มคนทั้งหมด และจากการสัมภาษณ์ “ ผู้บริหารมีความเชื่อว่าโปรแกรมระบบพี่เลี้ยงจะช่วยให้อาจารย์มีความพึงพอใจในงานและโปรแกรมจะมีประสิทธิภาพมากสำหรับองค์กร เพราะว่าการแสวงหา การว่าจ้างและการเตรียมอาจารย์ใหม่มีต้นทุนสูงมากและมีความเสี่ยง ซึ่งบางครั้งจะพบว่าบางคนที่มีเหตุผล เชื่อต่อการได้รับความสำเร็จ เขาอาจจะต้องใช้เวลาและเงิน ในการช่วยให้ประสบความสำเร็จ แต่สำหรับโปรแกรมระบบพี่เลี้ยงสำหรับอาจารย์ใหม่จะใช้เงินและเวลาขององค์กรและบุคลากรน้อย ” นอกจากนี้จากการสัมภาษณ์รองคณบดีด้านการศึกษาพบว่าสาเหตุที่วงการศึกษาดังต้องตระหนักในการใช้ระบบพี่เลี้ยงสำหรับอาจารย์ใหม่ ทั้งนี้เพราะ “ ไม่ต้องการเสียเวลาในการพัฒนาคนที่มีความสามารถพิเศษ ”

สำหรับข้อมูลจากการสัมภาษณ์มุมมองของพี่เลี้ยง มีความคิดเห็นว่า “ การเป็น พี่เลี้ยงได้รับประโยชน์มาก เช่น ได้เรียนรู้ มีความภาคภูมิใจอย่างมากในการที่ได้พัฒนาเพื่อนร่วมงาน

และจากการระดมสมองกับผู้รับการดูแล พี่เลี้ยงจะได้รับความคิดใหม่ๆสำหรับการนำไปใช้ในงานสอน และงานวิชาการของตนเอง ได้รับความสนุกจากการให้บริการตอบคำถามผู้รับการดูแล นอกจากนี้การสนทนากับอาจารย์ใหม่ทำให้เกิดแรงกระตุ้น เกิดความคิดใหม่ๆ ที่จะนำไปใช้ในการสอน การวิจัยและการบริการ และการมีสถานที่ในวิทยาลัยที่สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงาน สิ่งที่เกิดพลาดและสิ่งทีประสบความสำเร็จ พี่เลี้ยงจะรู้สึกชอบสถานที่ซึ่งสะดวกสบายและสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมและโปรแกรมระบบพี่เลี้ยงมีอิทธิพลต่อการพัฒนาวิชาชีพของพี่เลี้ยง ทั้งนี้พี่เลี้ยงได้เรียนรู้และช่วยเหลือผู้รับการดูแลในเครือข่าย พี่เลี้ยงจะได้รับความเชื่อใจมากยิ่งขึ้น” และจากแบบสอบถามความคิดเห็นของพี่เลี้ยง ผลการศึกษา พบว่า คุณลักษณะของพี่เลี้ยงที่มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก คือ มีความเต็มใจในการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีความยืดหยุ่น เป็นตัวแบบที่ดี เข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น มีความน่าเชื่อถือไว้วางใจ มีการยอมรับคนอื่น มีข้อมูลเกี่ยวกับมหาวิทยาลัย วิทยาลัยและแผนก/สาขาวิชา มีทักษะในการฟังและการแก้ปัญหา

สำหรับข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้รับการดูแล ผลการศึกษา พบว่า สิ่งที่ได้รับจากการมีสัมพันธภาพระหว่างพี่เลี้ยงกับผู้รับการดูแล ที่มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก คือ การได้รับการสนับสนุน การชี้แนะทางความคิด เช่น การวิพากษ์ วิจารณ์เพื่อให้เกิดการพัฒนาและการให้ข้อมูล (ร้อยละ 63.4, 54.55 และ 63.64 ตามลำดับ) และลักษณะของพี่เลี้ยงที่มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก พบว่า ควรมีลักษณะเต็มใจในการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ยืดหยุ่น เป็นตัวแบบที่ดี เข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น น่าเชื่อถือไว้วางใจ มีข้อมูลเกี่ยวกับมหาวิทยาลัย วิทยาลัยและแผนก/สาขาวิชา มีทักษะในการฟังและการแก้ปัญหา เคารพนับถือผู้อื่น ซื่อสัตย์ มีเวลาในการเป็นพี่เลี้ยง ส่งเสริมทัศนคติ มีความคาดหวังสูงและมีความรู้ในการมีชีวิตรอยู่อย่างสมดุล

สรุปจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องระบบพี่เลี้ยง พบว่า ระบบพี่เลี้ยงได้ถูกนำไปศึกษาในหลากหลายกลุ่มวิชาชีพ ได้แก่ กลุ่มวิชาชีพพยาบาล กลุ่มการศึกษา (อาจารย์กับนักศึกษา อาจารย์กับอาจารย์) กลุ่มวิชาชีพแพทย์ และกลุ่มองค์การธุรกิจเอกชน สำหรับประเด็นในการศึกษาของไทย พบว่าส่วนใหญ่ระบบพี่เลี้ยงจะถูกนำไปใช้ในการศึกษาผลของการใช้ระบบพี่เลี้ยง ด้านความรู้ความสามารถในการทำบทบาทหน้าที่และทักษะการปฏิบัติงาน ระหว่างพยาบาลพี่เลี้ยงกับนักศึกษาพยาบาลหรือพยาบาลที่เพิ่งสำเร็จการศึกษา และนำไปใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะพยาบาลพี่เลี้ยง รูปแบบการพัฒนาพยาบาลพี่เลี้ยง โดยแบ่งออกได้เป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ระยะเตรียมการ ระยะที่ 2 ระยะดำเนินการ (การอบรมพยาบาลพี่เลี้ยง และการปฏิบัติตามแผนกิจกรรมพยาบาลพี่เลี้ยง) และระยะที่ 3 ระยะประเมินผล ส่วนการศึกษาระบบพี่เลี้ยงของต่างประเทศ พบว่ามีการศึกษาในประเด็นและรูปแบบการวิจัยที่หลากหลาย สำหรับผลที่ได้จากการศึกษาที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ระบบพี่เลี้ยงจะมีผลต่อผู้รับการดูแลในเรื่องของการเพิ่มผลผลิตงานวิจัย ผลงานด้านต่างๆ การ

สร้างเครือข่ายเพื่อนหรือเพิ่มการติดต่อกันภายในองค์กร ส่งเสริมความก้าวหน้าด้านอาชีพ นอกจากนี้ประสิทธิภาพของโปรแกรม พบว่ามีความสัมพันธ์กับพันธะผูกพันของพี่เลี้ยง ซึ่งพันธะผูกพันของพี่เลี้ยง ประกอบด้วย การจับคู่ การได้รับการฝึกอบรม และมีความเข้าใจในโปรแกรม ดังนั้นในการพัฒนาระบบพี่เลี้ยง ผู้วิจัยได้พิจารณาข้อควรคำนึงต่างๆ ตั้งแต่ การกำหนดคุณลักษณะพี่เลี้ยง การฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมในการใช้กระบวนการของระบบพี่เลี้ยง การจับคู่ที่เหมาะสมในการพัฒนาสัมพันธภาพ ส่วนสิ่งที่เป็นอุปสรรคขัดขวางของระบบพี่เลี้ยงจะสัมพันธ์กับคุณลักษณะส่วนบุคคลของพี่เลี้ยงหรือผู้รับการดูแล สัมพันธภาพที่ลำบาก อุปสรรคด้านโครงสร้างและสถาบัน ซึ่งข้อมูลต่างๆที่ค้นพบ ผู้วิจัยจะต้องคำนึงถึงเพื่อลดหรือขจัดอุปสรรคที่ขัดขวางต่อความสำเร็จในการมีสัมพันธภาพของระบบพี่เลี้ยงที่ได้พัฒนาขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสอนแนะ

การพัฒนาระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยได้บูรณาการแนวคิดการสอนแนะมาใช้ในการพัฒนาระบบพี่เลี้ยง โดยได้ทบทวนงานวิจัยที่ที่เกี่ยวข้องกับการสอนแนะทั้งในและต่างประเทศ ดังนี้

อรอุมา ทนงค์ (2545) ศึกษาเรื่องรูปแบบการสอนงานของผู้บริหารระดับต้น ในธนาคารแห่งประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษารูปแบบการสอนงานตามลักษณะของวัตถุประสงค์ วิธีการ สถานที่ การประเมินผลและการสร้างบรรยากาศของผู้บริหารระดับต้นในธนาคารแห่งประเทศไทย และ2) เปรียบเทียบรูปแบบการสอนแนะที่ได้ระหว่างสายงานและกลุ่มงานรวมทั้งศึกษาปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะของผู้บริหารระดับปฏิบัติงานที่ธนาคารแห่งประเทศไทย บางขุนพรหมและสำนักงานสุรวงศ์ จำนวน 80 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ใช้สถิติร้อยละในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษา พบว่า รูปแบบการสอนงานของผู้บริหารตามสายงานและกลุ่มงานแตกต่างกัน ตามภารกิจและลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยมีรูปแบบดังนี้ 1) ผู้บริหารสายงานหลัก สอนงานผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้มีความรู้และสามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน จึงให้อิสระ แสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ มีการสร้างบรรยากาศด้วยการให้เวลารับฟังปัญหา สอนงานที่โต๊ะทำงานของตนเอง ประเมินด้วยการสังเกตและพูดคุย 2) ผู้บริหารสายงานสนับสนุน สอนงานเพื่อให้มีความรู้ในงาน จึงรับฟังปัญหาและให้ข้อเสนอแนะ สร้างบรรยากาศด้วยการให้เวลา รับฟังทุกปัญหา สอนงานที่โต๊ะทำงานของตนเอง ประเมินด้วยการสังเกตและพูดคุย 3) ผู้บริหารกลุ่มงานวิชาการ สอนงาน เพื่อให้มีความรู้ความสามารถแก้ไขปัญหาได้ จึงรับฟังปัญหาและให้ข้อเสนอแนะ สอนงานที่โต๊ะทำงานของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างบรรยากาศด้วยการรับฟังทุกปัญหา ประเมินด้วยการสังเกต 4) ผู้บริหารกลุ่มกึ่ง

วิชาการ สอนงานเพื่อให้มีความรู้ในงาน จึงให้อิสระแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติงานจริง สร้างบรรยากาศด้วยการให้เวลารับฟังปัญหา ประเมินผลโดยการสังเกต 5) ผู้บริหารกลุ่มงานปฏิบัติ สอนงานเพื่อให้มีความรู้และทักษะสูงขึ้น จึงมอบหมายผู้ได้บังคับบัญชาในทีมเป็นผู้สอนในที่ปฏิบัติงานจริง ประเมินผลโดยการทดลองให้ปฏิบัติและสร้างบรรยากาศด้วยการแสดงความห่วงใย

เจปเบอร์ (Geber, H., 2010) ศึกษาเรื่องการสอนงานสำหรับการเร่งผลิตผลงานวิจัยในสถาบันอุดมศึกษา เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อตอบคำถามการวิจัย 2 ข้อ คือ 1) จะสอนงานอย่างไรเพื่อที่จะช่วยให้ผู้ที่เข้ามาใหม่ในวงการศึกษาให้ได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายของการวิจัย 2) การมีผู้สอนงานภายใน ผู้ซึ่งไม่ได้มีความเชี่ยวชาญในสาขา จะมีความคุ้มค่าหรือไม่ การศึกษาจะใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เป็นการสัมภาษณ์เจาะลึกในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 8 คน (เพศชาย 4 คน เพศหญิง 4 คน) ที่เข้าร่วมโปรแกรมของมหาวิทยาลัยวิทวอเตอร์แลนด์ (University of the Witwatersrand) ในเดือนมีนาคม 2007

ผลการศึกษาพบว่า 1) ผู้ที่เข้าร่วมความสามารถในการจัดการของกระบวนการระหว่างบุคคลจะควบคุมสถานการณ์ได้มากกว่าก่อนเข้าโปรแกรม 2) คุณค่าของการสอนงานในกระบวนการสอนงาน เหตุการณ์ที่มีการวิจารณ์จะเป็นตัวกระตุ้นให้พวกเขาค้นพบตนเอง 3) ผลที่สำคัญคือการเปลี่ยนความคิดเกี่ยวกับตัวพวกเขาเอง

สรุป จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสอนแนะ พบว่า การสอนแนะได้ถูกนำมาใช้ในองค์กรต่างๆ ทางด้านธุรกิจ ด้านการศึกษา ซึ่งเป็นการสอนแนะให้ผู้บริหารระดับต้นและอาจารย์ในสถาบันการศึกษา โดยรูปแบบการสอนแนะแตกต่างกันขึ้นกับระดับของผู้รับการสอนแนะ แต่สิ่งที่เหมือนกัน คือ การสอนแนะเพื่อให้ผู้รับการสอนแนะมีความรู้และสามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน มีการให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ มีการสร้างบรรยากาศด้วยการให้เวลารับฟังปัญหาและมีการประเมินผลติดตามหลังจากสอนงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศ

การพัฒนาระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยได้บูรณาการแนวคิดการนิเทศมาใช้ในการพัฒนาระบบพี่เลี้ยง โดยได้ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศทั้งในและต่างประเทศ ดังนี้

สุตารัตน์ จิรสุทธิ (2544) ศึกษากระบวนการนิเทศการสอนของหัวหน้าหมวดวิชา ในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร โดยมีประชากร จำนวน 252 คน ได้แก่ หัวหน้าหมวดวิชาทุกหมวดวิชา เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

ผลการศึกษา พบว่า หัวหน้าหมวดวิชาส่วนใหญ่มีการดำเนินการนิเทศการสอน โดยมีขั้นตอน ดังนี้ 1) ประชุมก่อนการสังเกตการสอน โดยกำหนดพฤติกรรมที่จะสังเกตการสอน โดยให้โอกาสและความเป็นอิสระในการกำหนดปัญหาการสอนด้วยตัวครูเอง กำหนดเกณฑ์พฤติกรรมที่จะสังเกตการณ์สอนใช้เกณฑ์พื้นฐานของพฤติกรรม กำหนดเครื่องมือสังเกตการสอนเป็นเครื่องมือที่ผู้นิเทศและครูผู้สอนยอมรับร่วมกัน ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการและบันทึกได้โดยง่าย 2) การสังเกตการสอน ส่วนใหญ่ จะสังเกตการสอนเรื่องกิจกรรมการสอนของครู และขณะสังเกตการสอนนั้นควรนั่งในที่มองเห็นทั่วห้องโดยไม่รบกวนการเรียนการสอน 3) การวิเคราะห์ผล ส่วนใหญ่นำเสนอข้อมูลให้ครูผู้สอนทราบและเข้าใจอย่างชัดเจน ส่วนการพิจารณาพฤติกรรมที่จะต้องคงไว้หรือเปลี่ยนแปลงนั้น จะพิจารณาจากพฤติกรรมการสอนที่มีการเปลี่ยนแปลง ที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเกณฑ์ที่กำหนดไว้ 4) การประชุมหลังการสังเกตการสอน สำหรับการให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ครูผู้สอน ส่วนใหญ่จะใช้วิธีการพูดคุยและชื่นชมพฤติกรรมที่ดี ส่วนการเลือกยุทธวิธีในการสอนนั้นจะให้อิสระกับครูผู้สอน

อรรวรรณ เหมือนสุดใจ (2545) ศึกษาเรื่องการนิเทศการสอนแบบเพื่อนนิเทศเพื่อน เพื่อพัฒนาสมรรถภาพการวิจัยในชั้นเรียน สำหรับครูภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษา เป็นการวิจัยเชิงทดลองแบบ One Group Pretest Posttest Design มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความรู้ ความเข้าใจและความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียนและความคิดเห็นของครูภาษาอังกฤษที่ได้รับการนิเทศการสอนแบบเพื่อนนิเทศเพื่อน 2) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการอ่านวิชาภาษาอังกฤษก่อนและหลังการวิจัยในชั้นเรียนและความคิดเห็นของนักเรียนเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนภายหลังการวิจัยในชั้นเรียนของครูที่ได้รับการนิเทศการสอนแบบเพื่อนนิเทศเพื่อน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนนนทบุรีพิทยาคม จังหวัดนนทบุรี จำนวน 5 คน และนักเรียน จำนวน 156 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เก็บข้อมูลจากครู ได้แก่ แบบทดสอบความรู้ทั่วไป เรื่องการวิจัยในชั้นเรียน แบบประเมินโครงการวิจัยในชั้นเรียน แบบสังเกตการณ์สอน แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นของครูและแบบประเด็นสนทนากลุ่ม ส่วนที่ 2 เก็บข้อมูลจากนักเรียน ได้แก่ แบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการอ่านวิชาภาษาอังกฤษ และแบบสอบถามความคิดเห็นของนักเรียนเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอนหลังการทดลอง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test แบบ dependent และการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

ผลการศึกษา พบว่า 1) หลังจากครูผู้สอนได้รับการนิเทศการสอนแบบเพื่อนนิเทศเพื่อน ครูมีความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียนเพิ่มขึ้น ส่วนความคิดเห็นของครูผู้สอนเรื่องการนิเทศการสอนแบบเพื่อนนิเทศเพื่อน มีความเห็นว่า การนิเทศการสอนเทคนิคนี้จะช่วยให้ครูสามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้ประสบผลสำเร็จและการวิจัยในชั้นเรียนมีส่วนช่วยพัฒนา

ผลสัมฤทธิ์ทางการอ่าน เพื่อความเข้าใจวิชาภาษาอังกฤษของนักเรียน 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาอังกฤษของนักเรียนทุกระดับชั้นก่อนและหลัง การวิจัยในชั้นเรียนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนักเรียนมีความคิดเห็นที่ดีต่อการจัดการเรียนการสอนของครูว่า ครูสอนตามลำดับขั้นตอนและเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้มากขึ้น

นิธิรัตน์ อุทัยพร (2546) ศึกษาเรื่องการพัฒนาพฤติกรรมการสอนของครูคณิตศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โดยใช้การนิเทศแบบคลินิก กลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย ผู้ร่วมวิจัย ซึ่งเป็นครูคณิตศาสตร์จำนวน 1 คน และนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2544 โรงเรียนบ้านหนองแวง สำนักงานการประถมศึกษากิ่งอำเภอบัวสาย สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 29 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ร่วมวิจัย แบบสัมภาษณ์นักเรียน แบบสัมภาษณ์ครู ผู้ร่วมงาน แบบสังเกตพฤติกรรมการสอนของผู้ร่วมวิจัย แบบสังเกตพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน แบบบันทึกประจำวันของผู้ร่วมวิจัย แบบบันทึกประจำวันของผู้วิจัย แบบฝึกทักษะหรือแบบทดสอบย่อย แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เครื่องบันทึกเสียง เครื่องบันทึกภาพ เครื่องบันทึกภาพ วิดิทัศน์และแผนการสอน จำนวน 27 คน รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ดำเนินการ 2 วงจร แต่ละวงจรมีทั้งหมด 4 ขั้นตอน คือ ขั้นการวางแผน ขั้นการปฏิบัติ ขั้นการสังเกตและขั้นการสะท้อนผล ส่วนการนิเทศแบบคลินิก ตามรูปแบบของโกลด์แฮมเมอร์ มี 3 วงจร มีการดำเนินการต่อเนื่องจากการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ในแต่ละวงจรมีทั้งหมด 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นตอนการประชุมปรึกษาก่อนการสังเกตการสอน ขั้นตอนการสังเกตการสอน ขั้นตอนของการวิเคราะห์ข้อมูลและกำหนดวิธีการนิเทศ ขั้นตอนการประชุมนิเทศและขั้นตอนการวิเคราะห์พฤติกรรมการนิเทศ

ผลการศึกษา พบว่าผลที่เกิดจากการพัฒนาพฤติกรรมการสอนของครูคณิตศาสตร์ พบว่าผู้ร่วมวิจัยมีพฤติกรรมการสอนที่ดีขึ้น ดังนี้ ผู้ร่วมวิจัยสามารถวางแผนการสอน ใช้เทคนิควิธีสอนต่างๆ การผลิตและใช้สื่อการเรียนการสอนต่างๆการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา ตลอดจนการวัดและประเมินผลตามสภาพที่แท้จริง เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและส่งผลให้รักเรียน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการเรียนในบทที่ 5 และบทที่ 10 โดยเฉลี่ยทั้งชั้นสูงกว่า ร้อยละ 70

สุภัทรา จิตรพงษ์ (2549) ศึกษาเรื่องการนิเทศแบบคลินิก เพื่อพัฒนาสมรรถภาพการจัดกิจกรรมแนะแนวของครูประถมศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยครูโรงเรียนวัดท่าบ จังหวัดราชบุรี จำนวน 5 คน และนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 จำนวน 65 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบทดสอบวัดความรู้เรื่องการจัดกิจกรรมแนะแนว แบบประเมินการเขียนแผนการจัดกิจกรรมแนะแนว แบบสังเกตการจัดกิจกรรมแนะแนว ประเด็นการสนทนากลุ่ม เกี่ยวกับความคิดเห็น

ของครูที่มีต่อการนิเทศแบบคลินิก แบบประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนหลังเข้าร่วมกิจกรรมแนะแนว และแบบสอบถามความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อการจัดกิจกรรมแนะแนวของครูที่ได้รับการนิเทศแบบคลินิก สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย คะแนนส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test dependent) และการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

ผลการศึกษา พบว่า 1) ครูประถมศึกษาที่ได้รับการนิเทศแบบคลินิกมีความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมแนะแนวก่อนและหลังการนิเทศแบบคลินิก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ครูระดับประถมศึกษามีความคิดเห็นทางบวกต่อการนิเทศแบบคลินิก โดยมีความคิดเห็นว่าการนิเทศแบบคลินิกแบบคลินิกทำให้ครูสามารถจัดกิจกรรมแนะแนวได้ดีและกิจกรรมแนะแนวสามารถนำมาใช้ เพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนได้ 2) นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลางและมีความคิดเห็นทางบวกต่อการเข้าร่วมกิจกรรมแนะแนว โดยมีความคิดเห็นว่าการนิเทศแบบคลินิกสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

เอกภูมิ จันทระขันตี และวรรณิภา รอดแรงคำ (2553) ศึกษาเรื่องความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการทำวิจัยในชั้นเรียนและการนิเทศการทำวิจัยในชั้นเรียนให้แก่ศึกษาคูครูวิทยาศาสตร์ของอาจารย์พี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศ กลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์พี่เลี้ยง จำนวน 25 คน ในโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ จำนวน 15 โรงเรียนของสถาบันผลิตครูทั้ง 2 แห่งที่นิเทศศึกษาคูครูวิทยาศาสตร์ ซึ่งออกสอนในภาคเรียนที่ 1 และภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2551 และอาจารย์นิเทศทั้งหมดจำนวน 11 คน จากมหาวิทยาลัยราชภัฏ 2 แห่งในกลุ่มภูมิภาคตะวันตก แบ่งเป็นอาจารย์นิเทศจากคณะวิทยาศาสตร์ 7 คนและคณะครุศาสตร์ 4 คน ที่นิเทศศึกษาคูครูวิทยาศาสตร์ในภาคเรียนที่ 1 และ 2 ปีการศึกษา 2551 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับหลักการวิจัยในชั้นเรียน ปัญหาในการนิเทศการทำวิจัยในชั้นเรียนให้แก่ศึกษาคูครูวิทยาศาสตร์และความต้องการได้รับการสนับสนุนส่งเสริมของอาจารย์พี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศ เพื่อนิเทศการทำวิจัยในชั้นเรียนให้แก่ศึกษาคูครูวิทยาศาสตร์ 2) แบบสัมภาษณ์อาจารย์พี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศเกี่ยวกับปัญหาในการนิเทศการทำวิจัยในชั้นเรียนให้แก่ศึกษาคูครูวิทยาศาสตร์และความต้องการได้รับการสนับสนุนส่งเสริมของอาจารย์พี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศ เพื่อนิเทศการทำวิจัยในชั้นเรียนให้แก่ศึกษาคูครูวิทยาศาสตร์ การเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือนมกราคมถึงเดือนมิถุนายน 2552

ผลการศึกษา พบว่า 1) อาจารย์พี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศ ส่วนใหญ่มีความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการทำวิจัยในชั้นเรียน แต่ไม่ได้นิเทศการทำวิจัยในชั้นเรียนให้แก่ศึกษาคูครูทุกชั้นตอน เพราะไม่ทราบบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจนของตนเองในการนิเทศนักศึกษาและนักศึกษา ไม่ได้มาขอคำแนะนำอย่างสม่ำเสมอเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนจึงไม่ทราบว่านักศึกษาต้องการได้รับความ

ช่วยเหลืออย่างไร 2) อาจารย์พี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศ คิดว่าตนเองมีปัญหามากที่สุด คือ การพัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรมที่จะนำมาใช้ในการแก้ปัญหา ส่วนสิ่งที่ปัญหาในการนิเทศนักศึกษาของอาจารย์พี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศ คือ ไม่ทราบว่าตนเองต้องนิเทศการทำวิจัยในชั้นเรียนให้นักศึกษาและไม่มีความรู้ด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างลึกซึ้ง 3) อาจารย์พี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศส่วนใหญ่ ต้องการให้สถาบันผลิตครูชี้แจงบทบาทหน้าที่ของอาจารย์พี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศให้ชัดเจน อาจารย์พี่เลี้ยงต้องการให้สถาบันผลิตครูจัดอบรมเกี่ยวกับหลักการทำวิจัยในชั้นเรียนและฝึกให้อาจารย์พี่เลี้ยงลงมือปฏิบัติทำวิจัยในชั้นเรียนด้วยตัวเอง โดยมีอาจารย์จากสถาบันผลิตครูเป็นผู้คอยแนะนำปรึกษา

สรุปจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศ พบว่า การนิเทศแบบคลินิกถูกนำมาใช้ในการพัฒนาพฤติกรรมการสอนและหรือการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้รูปแบบการนิเทศแบบคลินิกของโกลด์แฮมเมอร์ ซึ่งมีทั้งหมด 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) ขั้นตอนการประชุมปรึกษาก่อนการสังเกตการสอน 2) ขั้นตอนการสังเกตการณ์สอน 3) ขั้นตอนของการวิเคราะห์ข้อมูล และกำหนดวิธีการนิเทศ 4) ขั้นตอนการประชุมนิเทศ และ 5) ขั้นตอนการวิเคราะห์พฤติกรรมการนิเทศ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการให้คำปรึกษา

การพัฒนากระบวนที่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยได้บูรณาการทฤษฎี กระบวนการ และทักษะการให้คำปรึกษาใช้ในการพัฒนาระบบพี่เลี้ยง โดยได้ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการให้คำปรึกษาทั้งในและต่างประเทศ ดังนี้

เมธา ชุตขันธ์ (2553) ศึกษาการใช้การให้คำปรึกษาแบบผู้รับบริการเป็นศูนย์กลางเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของการใช้การให้คำปรึกษาแบบผู้รับบริการเป็นศูนย์กลางเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงาน ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานแผนกขายส่ง ประจำปี 2552 ของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงาน จำนวน 8 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่แบบสอบถามการปฏิบัติงานของพนักงาน แบบประเมินผลการปฏิบัติงานระดับพนักงานและโปรแกรมการให้คำปรึกษาแบบผู้รับบริการเป็นศูนย์กลางเป็นรายบุคคล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่า t-test

ผลการศึกษา พบว่า คะแนนการพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานหลังการใช้การให้คำปรึกษาแบบผู้รับบริการเป็นศูนย์กลางเพิ่มขึ้นจากก่อนการใช้การให้คำปรึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และ สาเหตุที่พนักงานมีคะแนนการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น เนื่องจาก 1) ได้มีการสำรวจตัวตนของตนเองนำไปสู่การเรียนรู้ที่จะควบคุมอารมณ์ 2) ได้มีโอกาสสำรวจความสามารถและความรู้

ของตนเอง นำไปสู่การเรียนรู้ที่ประยุกต์ใช้ความสามารถ ความรู้ในการปฏิบัติงาน 3) ได้มีโอกาสเรียนรู้ การปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กรและเรียนรู้เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง และ 4) ได้มีการสำรวจปัญหาในการปฏิบัติงาน นำไปสู่การเข้าใจปัญหาและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน

สรุปจากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การวิจัยในชั้นเรียนส่วนใหญ่จะศึกษาในกลุ่มครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน ซึ่งการทำวิจัยในชั้นเรียนจะมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ด้านทัศนคติและด้านทักษะ และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านการจัดการเรียนการสอน (พัฒนาแผนการสอนให้สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง จัดการเรียนรู้แบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ) และ มีการพัฒนาตนเองด้านวิชาการอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งความสำเร็จในการทำวิจัยในชั้นเรียนพบว่า มีองค์ประกอบด้านคุณลักษณะส่วนตัว (นิสัยที่เอื้อต่อการทำวิจัย) สภาพที่เอื้อต่อการทำวิจัยในชั้นเรียน (มีนโยบายการสนับสนุนจากผู้บริหาร ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนครูและนักเรียน มีแหล่งค้นคว้า มีที่ปรึกษาหรือบุคคลที่มีความชำนาญในการทำวิจัย มีวัสดุอุปกรณ์ในการทำวิจัย) และการมีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการทำวิจัย ส่วนปัญหาและอุปสรรค ของการทำวิจัยในชั้นเรียน คือ ปัญหาด้านความรู้ (การวิเคราะห์สภาพปัญหา การกำหนดประเด็นหัวข้อ หรือปัญหา การสร้างนวัตกรรม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์) ปัญหาด้านทักษะ (การบันทึก การรายงานผลการวิจัย) ปัญหาจากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ขาดการสนับสนุนจากผู้บริหาร (งบประมาณ การให้ขวัญกำลังใจ) ปัญหาขาดแหล่งข้อมูล แหล่งค้นคว้า วัสดุอุปกรณ์และปัญหาส่วนตัว ได้แก่ ภาระหน้าที่ส่วนตัว และภาระงานที่รับผิดชอบมาก ทำให้ไม่มีเวลาในการศึกษาค้นคว้า ลงมือทำวิจัยในชั้นเรียน

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระบบพี่เลี้ยง ทั้งไทยและต่างประเทศ พบว่า องค์กรได้มีการนำระบบพี่เลี้ยงอย่างเป็นทางการไปใช้ในด้านการศึกษาทางการแพทย์ พยาบาล องค์กรด้านเอกชน เพื่อการพัฒนาในกลุ่มอาจารย์ใหม่ กลุ่มนักศึกษา กลุ่มอาจารย์ที่จะเข้าสู่เส้นทางอาชีพในระดับต่างๆและพนักงานที่ทำงานในองค์กร ทั้งนี้ผลที่เกิดจากระบบพี่เลี้ยง จะมีประโยชน์ต่อพี่เลี้ยง คือ ความภาคภูมิใจที่ได้พัฒนาเพื่อนร่วมงาน ได้รับความคิดใหม่ๆ ประโยชน์ต่อผู้รับการดูแล คือ มีการสร้างผลงานด้านต่างๆ มีการสร้างเครือข่ายเพื่อนหรือเพิ่มการติดต่อกันภายในองค์กร มีความก้าวหน้าด้านอาชีพ สำหรับองค์กรจะได้รับประโยชน์ ในการได้ผลผลิตตามเป้าหมายขององค์กร ลดอัตราการลาออก สำหรับการดำเนินงานของระบบพี่เลี้ยงจะมี 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ระยะเตรียมการ ระยะที่ 2 ระยะดำเนินการ และระยะที่ 3 ระยะประเมินผล ซึ่งระบบพี่เลี้ยงจะประสบความสำเร็จได้ จะต้องคำนึงถึงการกำหนดคุณลักษณะพี่เลี้ยง (มีความจริงใจ รับฟังอย่างตั้งใจ เคารพนับถือผู้อื่น เต็มใจในการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน) การสนับสนุนจากองค์กร การฝึกอบรมที่มีคุณภาพ การจับคู่ ที่คำนึงถึงความแตกต่างของเพศ มีอิสระในการจับคู่ และคุณลักษณะส่วนบุคคล

นอกจากนี้งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสอนแนะ การนิเทศและการให้คำปรึกษา ที่นำมาใช้ในการพัฒนาระบบพี่เลี้ยงนั้น พบว่า ผลของการสอนแนะ เพื่อให้ผู้รับการสอนแนะมีความรู้สามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานและมีการสร้างผลงานเพิ่มขึ้น ส่วนการนิเทศแบบคลินิก จะถูกนำมาใช้ในการพัฒนาพฤติกรรมผู้สอนในการจัดการเรียนการสอนและการให้คำปรึกษา จะช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาสำรวจและเข้าใจตนเอง รู้ถึงความรู้ ความสามารถของตนเอง และสิ่งที่ต้องเรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเอง และได้มีการสำรวจปัญหาในการปฏิบัติงาน นำไปสู่การเข้าใจปัญหาและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาาระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) และกึ่งทดลอง (Quasi - Experimental Research) มีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. อาจารย์พยาบาลผู้สอนที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 29 แห่งจำนวน 1,467 คน (กระทรวงสาธารณสุข สถาบันพระบรมราชชนก, 2554)
2. ผู้ทรงคุณวุฒิที่ดำรงตำแหน่งทางการบริหาร ผู้ที่รับผิดชอบงานด้านการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาล นักวิชาการ อาจารย์ในสถาบันการศึกษาที่มีผลงานด้านการพัฒนาอาจารย์หรือด้านระบบพี่เลี้ยงและผู้ที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาระบบพี่เลี้ยง

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาและวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข คือ อาจารย์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก 29 แห่ง มีจำนวน 1,467 คน นำมาคำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรยามาเน (Yamane, 1973 อ้างถึงในบุญใจ ศรีสถิตยน์รากูร, 2550) กำหนดระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ เท่ากับ .05 ดังนี้

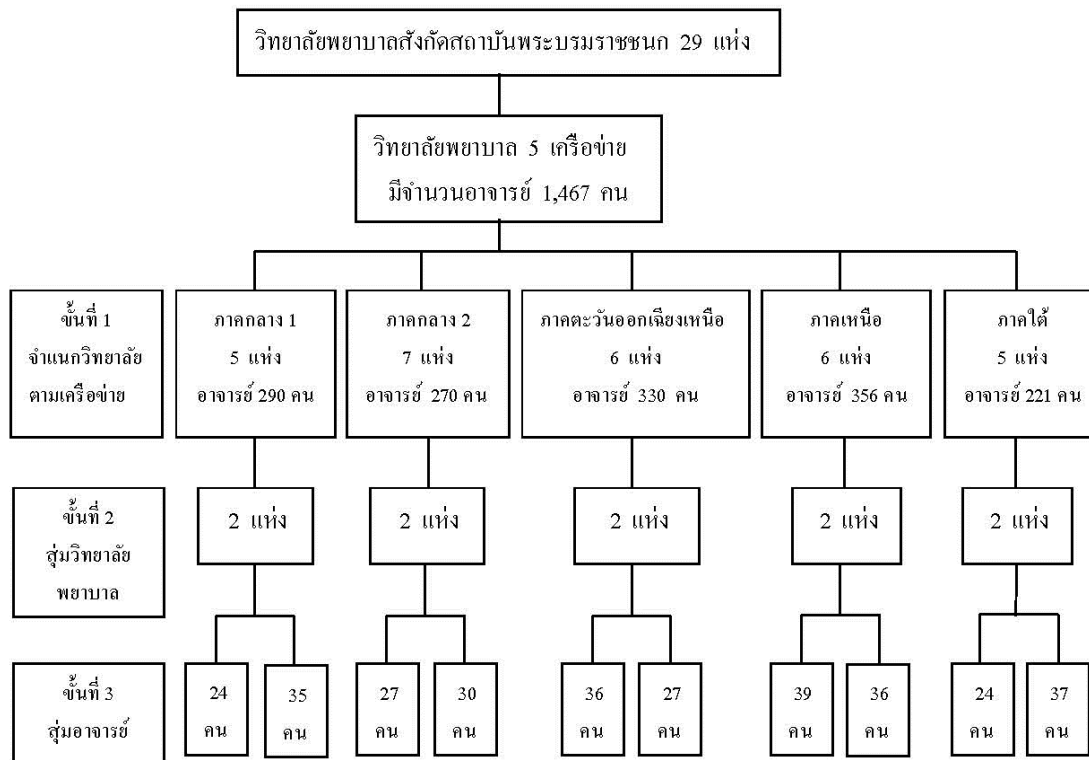
$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

โดย N คือ ขนาดของประชากร

e คือ ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้

n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

จากการคำนวณได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 315 คน จากนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการ ตามขั้นตอน ดังภาพที่ 9



ภาพที่ 9 ขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

สำหรับขั้นตอนการสุ่มตัวอย่างมีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นที่ 1 จำแนกวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกโดยการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) แบ่งเป็น 5 เครือข่าย คือ วิทยาลัยเครือข่ายภาคกลาง 1 จำนวน 5 แห่ง วิทยาลัยเครือข่ายภาคกลาง 2 จำนวน 7 แห่ง วิทยาลัยเครือข่ายภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 6 แห่ง วิทยาลัยเครือข่ายภาคเหนือ จำนวน 6 แห่ง และวิทยาลัยเครือข่ายภาคใต้ จำนวน 5 แห่ง

ขั้นที่ 2 สุ่มวิทยาลัยพยาบาลของแต่ละเครือข่าย โดยใช้อัตราส่วน 3 : 1 ได้วิทยาลัยพยาบาลแต่ละเครือข่าย จำนวน 2 แห่ง ทั้งหมด 5 เครือข่าย รวมวิทยาลัยพยาบาลทั้งหมด จำนวน 10 แห่ง โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling)

ขั้นที่ 3 สุ่มอาจารย์พยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลทั้ง 10 แห่ง ตามสัดส่วนประชากรของแต่ละแห่ง

รายละเอียดจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สถาบันพระบรมราชชนก

เครือข่าย	วิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนี (วพบ.)	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
ภาคกลาง 1	วพบ.นพรัตน์วชิระ	33	24
	วพบ.ชลบุรี	48	35
ภาคกลาง 2	วพบ.สระบุรี	37	27
	วพ.พระจอมเกล้าเพชรบุรี	41	30
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	วพบ.ขอนแก่น	49	36
	วพบ.สุรินทร์	37	27
ภาคเหนือ	วพบ.เชียงใหม่	53	39
	วพบ.พะเยา	49	36
ภาคใต้	วพบ.ตรัง	32	24
	วพบ.สงขลา	50	37
รวมทั้งสิ้น		429	315

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองและประเมินประสิทธิผลของระบบที่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย

2.1 อาจารย์พยาบาลที่เลี้ยง จำนวน 10 คน คือ อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีตรัง โดยมีคุณสมบัติและการคัดเลือกตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ

- 1) มีประสบการณ์เป็นหัวหน้าในการทำวิจัยและวิจัยในชั้นเรียนรวมกันอย่างน้อย 3 เรื่อง
- 2) มีตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพระดับชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษ (ด้านการสอน)
- 3) มีเวลาในการพบปะกับผู้รับการดูแลอย่างน้อย 1 ครั้ง/สัปดาห์
- 4) มีความต้องการที่จะพัฒนาบุคคลอื่น
- 5) อาสาสมัครที่จะเป็นอาจารย์พยาบาลที่เลี้ยงด้วยความสมัครใจ

2.2 อาจารย์ผู้รับการดูแล ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีตรัง จำนวน 10 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling) โดยมีคุณสมบัติและการคัดเลือกตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ

1) อาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลที่มีชั่วโมงสอนในรายวิชาที่จะทดลอง อย่างน้อย 6 ชั่วโมง

2) ไม่มีประสบการณ์ด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนมาก่อน

3) เข้าร่วมการวิจัยด้วยความสมัครใจ

สำหรับการคัดกรองคุณสมบัติของอาจารย์ผู้รับการดูแล ผู้วิจัยและรองผู้อำนวยการด้านวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง จะพิจารณาจำนวนชั่วโมงสอนในรายวิชาที่จะทดลองและประสบการณ์ด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน

3. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการประชุมอิงผู้ทรงคุณวุฒิ (connoisseurship) เพื่อให้วิพากษ์และให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล ผู้วิจัยคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 คนโดยผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์โดยมีคุณสมบัติและคัดเลือกตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ 1) ผู้บริหารและ/หรือผู้ที่รับผิดชอบงานด้านการพัฒนาอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล จำนวน 2 คน 2) นักวิชาการและ/หรืออาจารย์ในสถาบันการศึกษาที่มีผลงานด้านการพัฒนาอาจารย์ หรือด้านระบบพี่เลี้ยง หรือด้านการวิจัยในชั้นเรียน จำนวน 5 คน และ 3) ผู้ที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาระบบพี่เลี้ยง จำนวน 2 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

2. แบบวิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับแนวคิดและกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เน้นความมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลทั้งในและต่างประเทศ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการทดลองและประเมินประสิทธิผลของระบบพี่เลี้ยงที่พัฒนาขึ้น ได้แก่

3.1 แบบทดสอบความรู้ เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน เป็นข้อคำถามแบบปรนัยชนิดเลือกตอบ (Multiple choice) 4 ตัวเลือก สำหรับอาจารย์ผู้รับการดูแลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยประเมินก่อนและหลังการทดลอง

3.2 แบบสอบถามทัศนคติเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน เป็นคำถามปลายเปิดมาตรระดับค่า 5 ระดับ สำหรับอาจารย์ผู้รับการดูแลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยประเมินก่อนและหลังการทดลอง

3.3 แบบประเมินผลงานวิจัยในชั้นเรียนตามเกณฑ์การประเมินคุณภาพงานวิชาการของกลาสสิก ฮิวเบอร์และเมอโรฟ (Glassick, Huber and Maeroff, 1997 อ้างถึงในอภิภาปรัชญพฤทธิ, 2546) สร้างเป็นแบบรูบริค 4 ระดับ (Nitko, 1996: 241) สำหรับอาจารย์พยาบาลที่เลี้ยง

3.4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สำหรับอาจารย์พยาบาลที่เลี้ยงและอาจารย์ผู้รับการดูแล ประกอบด้วย 2 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาทของอาจารย์พยาบาลที่เลี้ยงและอาจารย์ผู้รับการดูแล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้รับจากระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล

3.5 แบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้าง (structured interview) เกี่ยวกับระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบพี่เลี้ยงจากอาจารย์พยาบาลที่เลี้ยงและอาจารย์ผู้รับการดูแล หลังการทดลองเป็นรายบุคคล

3.6 แบบประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิใช้ประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของระบบพี่เลี้ยงที่พัฒนาขึ้น เพื่อนำผลการประเมินไปปรับปรุงก่อนการทดลอง

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาข้อมูลเอกสาร ตำรา บทความ รายงานการวิจัยรวมถึงฐานข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคของการทำวิจัยในชั้นเรียนทั้งไทยและต่างประเทศ จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์ สรุปสาระสำคัญที่ได้จากการศึกษามากำหนดเป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลและประสบการณ์การทำวิจัยในชั้นเรียน จำนวน 12 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข เป็นข้อคำถามปลายเปิด มาตรฐานประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 28 ข้อ

เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีความคิดเห็นว่าเป็นสภาพปัจจุบันมากที่สุด

4 หมายถึง มีความคิดเห็นว่าเป็นสภาพปัจจุบันมาก

3 หมายถึง มีความคิดเห็นว่าเป็นสภาพปัจจุบัน ปานกลาง

2 หมายถึง มีความคิดเห็นว่าเป็นสภาพปัจจุบันน้อย

1 หมายถึง มีความคิดเห็นว่าเป็นสภาพปัจจุบันน้อยที่สุด

กำหนดการแปลความหมายค่าเฉลี่ย (ประคอง กรรณสูต, 2538: 77) ดังนี้

4.50 - 5.00 หมายถึง เป็นสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนระดับมากที่สุด

3.50 - 4.49 หมายถึง เป็นสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนระดับมาก

2.50 - 3.49 หมายถึง เป็นสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนระดับปานกลาง

1.50 - 2.49 หมายถึง เป็นสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนระดับน้อย

1.00 - 1.49 หมายถึง เป็นสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข เป็นข้อคำถามปลายปิด มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ

เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความคิดเห็นว่ามีปัญหาและอุปสรรคมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความคิดเห็นว่ามีปัญหาและอุปสรรคมาก
- 3 หมายถึง มีความคิดเห็นว่ามีปัญหาและอุปสรรคปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความคิดเห็นว่ามีปัญหาและอุปสรรคน้อย
- 1 หมายถึง มีความคิดเห็นว่ามีปัญหาและอุปสรรคน้อยที่สุด

กำหนดการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้

เรียนระดับมากที่สุด	4.50 - 5.00 หมายถึง มีปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนระดับมากที่สุด
เรียนระดับมาก	3.50 - 4.49 หมายถึง มีปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนระดับมาก
เรียนระดับปานกลาง	2.50 - 3.49 หมายถึง มีปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนระดับปานกลาง
เรียนระดับน้อย	1.50 - 2.49 หมายถึง มีปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนระดับน้อย
เรียนระดับน้อยที่สุด	1.00 - 1.49 หมายถึง มีปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนระดับน้อยที่สุด

2. แบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาข้อมูลเอกสาร ตำรา บทความ รายงานการวิจัยรวมถึงฐานข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต และผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคของการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข นำมาสร้างเป็นข้อคำถามแบบปรนัยชนิดเลือกตอบ (Multiple choice) 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ ซึ่งข้อที่ตอบถูกต้อง 1 คะแนน ข้อที่ตอบผิดได้ 0 คะแนน คะแนนรวมมีตั้งแต่ 0-20 คะแนน

3. แบบสอบถามทัศนคติเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาข้อมูลเอกสาร ตำรา บทความ รายงานการวิจัยรวมถึงฐานข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต นำมาสร้างเป็นข้อคำถามปลายปิด เป็นมาตรฐานประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert rating scale) 5 ระดับ จำนวน 14 ข้อ ข้อความทางบวก 7 ข้อ คือ ข้อ 2 3 5 6 8 11 และ 14 และข้อความทางลบ 7 ข้อ คือ ข้อ 1 4 7 9 10 12 และ 13

กำหนดคะแนนเป็น 5 4 3 2 1 สำหรับข้อความทางบวก และ 1 2 3 4 5 สำหรับข้อความทางลบ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2535: 108)

เกณฑ์การให้คะแนนข้อความทางบวก (นภาพรณ์ จันททรัพย์และคณะ, 2549: 134)

ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนนข้อความทางลบ (นภาพรณ์ จันททรัพย์และคณะ, 2549: 134)

ดังนี้

- 1 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 2 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 4 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 5 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

กำหนดการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้

ที่สุด

4.50-5.00 หมายถึง มีทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนระดับมาก

3.50-4.49 หมายถึง มีทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนระดับมาก

2.50-3.49 หมายถึง มีทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนระดับปาน

กลาง

1.50-2.49 หมายถึง มีทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนระดับน้อย

1.00-1.49 หมายถึง มีทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนระดับน้อย

ที่สุด

4. แบบประเมินผลงานวิจัยในชั้นเรียน ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยใช้เกณฑ์การประเมินคุณภาพงานวิชาการของกลาสสิก ฮิวเบอร์และแมรอฟ (Glassick, Huber and Maeroff, 1997 อ้างถึงใน อภิภา ปรัชญพฤทธิ, 2546) ซึ่งมีประเด็นในการพิจารณาประกอบด้วย 6 ด้าน คือ 1) มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน (clear goals) 2) เตรียมงานที่เพียงพอ (adequate preparation) 3) วิธีการดำเนินงานวิจัยในชั้นเรียนที่เหมาะสม (appropriate method) 4) ผลงานที่ได้จากการทำวิจัยในชั้นเรียน (significant

result) 5) การนำเสนออย่างมีประสิทธิภาพ (effective presentation) และ 6) การสะท้อนคิด และ
เผยแพร่งานเปลี่ยนแปลงเรียนรู้ (reflective critique)

เกณฑ์การให้คะแนนคุณภาพของผลงานวิจัยในชั้นเรียน เป็นแบบรูบริค (rubric) 4
ระดับ (Nitko, 1996) คือ

- 4 หมายถึง ผลงานวิจัยในชั้นเรียนมีคุณภาพดีมาก
- 3 หมายถึง ผลงานวิจัยในชั้นเรียนมีคุณภาพดี
- 2 หมายถึง ผลงานวิจัยในชั้นเรียนมีคุณภาพปานกลาง
- 1 หมายถึง ผลงานวิจัยในชั้นเรียนมีคุณภาพน้อย

กำหนดการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้

- 3.50-4.00 หมายถึง ผลงานวิจัยในชั้นเรียนมีคุณภาพระดับดีมาก
- 2.50-3.49 หมายถึง ผลงานวิจัยในชั้นเรียนมีคุณภาพระดับดี
- 1.50-2.49 หมายถึง ผลงานวิจัยในชั้นเรียนมีคุณภาพระดับปานกลาง
- 1.00-1.49 หมายถึง ผลงานวิจัยในชั้นเรียนมีคุณภาพระดับน้อย

5. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิต
งานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยใช้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจาก
แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคของการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยพยาบาล
สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข และกรอบแนวคิดของการวิจัยที่ได้มาจากการ
วิเคราะห์แนวคิดและกระบวนการของระบบพี่เลี้ยงที่พัฒนาขึ้น โดยสร้างเป็นข้อคำถามปลายปิด แบบ
มาตราประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย 2 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาท ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ก แบบสอบถามความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงเกี่ยวกับการ
การปฏิบัติตามบทบาทของอาจารย์ผู้รับการดูแล จำนวน 10 ข้อ

ตอนที่ 1 ข แบบสอบถามความคิดเห็นของอาจารย์ผู้รับการดูแลเกี่ยวกับ
การปฏิบัติตามบทบาทของอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง จำนวน 26 ข้อ

เกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อยที่สุด

กำหนดการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้

4.50 - 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติตามบทบาทระดับมากที่สุด

3.50 - 4.49 หมายถึง มีการปฏิบัติตามบทบาทระดับมาก

2.50 - 3.49 หมายถึง มีการปฏิบัติตามบทบาทระดับปานกลาง

1.50 - 2.49 หมายถึง มีการปฏิบัติตามบทบาทระดับน้อย

1.00 - 1.49 หมายถึง มีการปฏิบัติตามบทบาทระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้รับจากระบบพี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล

ตอนที่ 2 ก แบบสอบถามความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงเกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้รับจากระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล จำนวน 13 ข้อ

ตอนที่ 2 ข แบบสอบถามความคิดเห็นของอาจารย์ผู้รับการดูแลเกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้รับจากระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล จำนวน 13 ข้อ

เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

กำหนดการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้

4.50 - 5.00 หมายถึง ได้รับประโยชน์จากระบบพี่เลี้ยงระดับมากที่สุด

3.50 - 4.49 หมายถึง ได้รับประโยชน์จากระบบพี่เลี้ยงระดับมาก

2.50 - 3.49 หมายถึง ได้รับประโยชน์จากระบบพี่เลี้ยงระดับปานกลาง

1.50 - 2.49 หมายถึง ได้รับประโยชน์จากระบบพี่เลี้ยงระดับน้อย

1.00 - 1.49 หมายถึง ได้รับประโยชน์จากระบบพี่เลี้ยงระดับน้อยที่สุด

6. แบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้าง เกี่ยวกับระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยใช้กรอบแนวคิดของการวิจัย (วรรณี แกมเกตุ, 2551 : 217) ที่ได้มาจากการวิเคราะห์แนวคิดและกระบวนการของระบบพี่เลี้ยงที่พัฒนาขึ้น โดยผู้วิจัยจะสัมภาษณ์อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงและอาจารย์ผู้รับการดูแลเป็นรายบุคคล หลังจากสิ้นสุดการทดลองเกี่ยวกับระบบพี่เลี้ยงที่ได้นำไปทดลองใช้

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือแต่ละชุด มีดังนี้

1. การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (content validity) ของเครื่องมือ มีวิธีดำเนินการดังนี้

1.1 นำแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปและประสบการณ์การทำวิจัยในชั้นเรียน ส่วนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ส่วนที่ 3 แบบสอบถามปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นโดยผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงตามเนื้อหารายข้อ (Item Content Validity) และความชัดเจนของการใช้ภาษา โดยกำหนดเกณฑ์เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนการสอนทางการพยาบาล ที่มีประสบการณ์การสอน อย่างน้อย 15 ปี จำนวน 5 คน (ภาคผนวก ก)

1.2 นำระบบพี่เลี้ยง คู่มือและแบบบันทึก แบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน แบบสอบถามทัศนคติเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน แบบประเมินผลงานวิจัยในชั้นเรียน แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล ประกอบด้วย 1) แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาทของอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงและอาจารย์ผู้รับการดูแล 2) แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้รับจากระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลของอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงและอาจารย์ผู้รับการดูแล และแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับระบบพี่เลี้ยง ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นโดยผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงตามเนื้อหารายข้อ และความชัดเจนของการใช้ภาษา โดยกำหนดเกณฑ์เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยในชั้นเรียนและการพัฒนาอาจารย์และ/หรือการพัฒนาระบบพี่เลี้ยง ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 5 คน (ภาคผนวก ก)

การพิจารณาตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา และ/ หรือ นิยามตัวแปรที่มุ่งวัด โดยพิจารณาให้คะแนน ดังนี้ (วรณี แกมเกตู, 2551)

กำหนดความหมายและค่าระดับการให้คะแนน ดังนี้

คะแนน+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงเนื้อหา / นิยาม / จุดประสงค์

คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงเนื้อหา / นิยาม / จุดประสงค์

คะแนน -1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดไม่ตรงเนื้อหา / นิยาม / จุดประสงค์

จากนั้นนำผลการตรวจสอบความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ มาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา / จุดประสงค์ (Item objective congruence : IOC)

$$\text{จากสูตร} \quad \text{IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

IOC = ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา/จุดประสงค์

Σ = ผลรวมของคะแนนผลการตัดสินข้อคำถามของผู้เชี่ยวชาญ

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การแปลผล

1. ข้อคำถามที่มีค่า IOC > 0.50 ถือว่าข้อคำถามนั้นวัดได้สอดคล้องกับเนื้อหา / จุดประสงค์

2. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ≤ 0.50 ถือว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ไม่สอดคล้องกับเนื้อหา / จุดประสงค์

สำหรับการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา / จุดประสงค์ ของเครื่องมือแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ระบบพี่เลี้ยง คู่มือและแบบบันทึก แบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน แบบสอบถามทัศนคติเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน แบบประเมินผลงานวิจัยในชั้นเรียน และแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข โดยข้อคำถามที่ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ต่ำกว่า 0.50 ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไข ปรับภาษาให้กระชับ และชัดเจนตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เรียบร้อย

2. การหาค่าความเที่ยง (Reliability) หลังจากดำเนินการแก้ไขข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญโดยผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เรียบร้อยแล้ว ประกอบด้วยแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข แบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน และแบบสอบถามทัศนคติเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน

เรียน ไปทดลองใช้กับอาจารย์พยาบาลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง คือ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครศรีธรรมราช จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือ ซึ่งค่าความเที่ยงเป็นไปตามเกณฑ์ คือ ค่าความเที่ยงที่เชื่อถือได้ ของเครื่องมือที่พัฒนาขึ้นมาใหม่ คือ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไปและค่าที่เข้าใกล้ 1 แสดงว่า มีความเที่ยงสูง (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2550 : 232) ผลการคำนวณหาค่าความเที่ยง ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าความเที่ยงของเครื่องมือ

เครื่องมือ	ลักษณะแบบวัด/ จำนวนข้อ	วิธีหาค่า ความเที่ยง	ค่าความ เที่ยง
แบบสอบถามสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการผลิตงาน วิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข	ข้อคำถามปลายปิด มาตรฐานค่า 5 ระดับ จำนวน 28 ข้อ	Cronbach 's Alpha Coefficient	0.98
แบบสอบถามปัญหา และอุปสรรคเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข	ข้อคำถามปลายปิด มาตรฐานค่า 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ	Cronbach 's Alpha Coefficient	0.96
แบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน	คำถามปรนัย 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ	KR - 20	0.88
แบบสอบถามทัศนคติเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน	ข้อคำถามปลายปิด มาตรฐานค่า 5 ระดับ จำนวน 14 ข้อ	Cronbach 's Alpha Coefficient	0.81

3. การหาค่าความยากง่าย(p) และค่าอำนาจจำแนก (r) ผู้วิจัยนำแบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน จำนวน 20 ข้อ ที่ได้รับการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ และปรับแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญโดยผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ไปทดลองใช้กับอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครศรีธรรมราช จำนวน 30 คน

คำนวณหาค่าความยากง่าย และค่าอำนาจจำแนก โดยใช้สูตรการคำนวณ และเกณฑ์พิจารณาค่าความยากง่ายและค่าอำนาจจำแนก ดังนี้ (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2550 : 252-253)

$$\text{จากสูตร } P = \frac{H + L}{2N}$$

โดย P = ค่าความยากง่ายของข้อคำถาม

H = จำนวนคนที่ตอบถูกในกลุ่มสูง

L = จำนวนคนที่ตอบถูกในกลุ่มต่ำ

N = จำนวนคนทั้งหมดในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

เกณฑ์ในการพิจารณา ระดับความยากง่าย(p) ที่ยอมรับได้ มีค่าระหว่าง .20 ถึง .80

$$\text{จากสูตร } r = \frac{H - L}{N}$$

โดย r = ค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถาม

H = จำนวนคนที่ตอบถูกในกลุ่มสูง

L = จำนวนคนที่ตอบถูกในกลุ่มต่ำ

N = จำนวนคนทั้งหมดในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

เกณฑ์ในการพิจารณา ค่าอำนาจจำแนก (r) ที่ยอมรับได้ มีค่าระหว่าง .20 ถึง 1.00

ผลการคำนวณหาค่าความยากง่าย และค่าอำนาจจำแนก พบว่าแบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน จำนวน 20 ข้อ พบว่า คำถามปรนัย จำนวน 6 ข้อ มีค่าความยากง่ายและค่าอำนาจจำแนกไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ผู้วิจัยจึงได้ปรับปรุงเพิ่มเติมข้อคำถามใหม่ จำนวน 6 ข้อโดยผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และนำไปทดลองใช้กับอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า เพชรบุรี จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ซ้ำกับกลุ่มตัวอย่างที่ทดลองใช้เครื่องมือในครั้งที่ 1 จากนั้นนำมาคำนวณหาค่าความยากง่ายและค่าอำนาจจำแนก ในครั้งที่ 2 พบว่า คำถามปรนัยความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน มีค่าความยากง่าย และค่าอำนาจจำแนกเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด นำเสนอรายละเอียด ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ค่าความยากง่าย และค่าอำนาจจำแนกของแบบทดสอบความรู้

ข้อ คำถาม	แบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน			
	ครั้งที่ 1		ครั้งที่ 2	
	ค่าความยากง่าย (P)	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ค่าความยากง่าย (P)	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	.80	.20	.75	.30
2	.80	.20	.80	.40
3	.75	.50	.70	.40
4	.70	.20	.80	.40
*5	.85	.10	.80	.40
6	.55	.33	.65	.30
*7	.55	.10	.60	.20
8	.80	.40	.80	.40
9	.80	.20	.80	.20
*10	.85	.10	.50	.20
*11	.75	.10	.70	.20
*12	.85	.10	.70	.20
*13	.95	.10	.70	.40
14	.80	.20	.80	.40
15	.75	.50	.80	.20
16	.75	.30	.80	.40
17	.50	.40	.60	.20
18	.75	.30	.70	.40
19	.70	.40	.80	.40
20	.55	.70	.40	.40

* ค่าความยากง่าย และค่าอำนาจจำแนกที่ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ในครั้งที่ 1

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน ได้ข้อมูลจากอาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ที่ปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถาม เอกสารชี้แจงวัตถุประสงค์ การพิทักษ์สิทธิ์ของผู้เข้าร่วมการวิจัย ทางไปรษณีย์ ถึงวิทยาลัยพยาบาลจำนวน 10 แห่ง และขอความอนุเคราะห์จากหน่วยงานส่งแบบสอบถามกลับคืน

2. ข้อมูลแนวคิดและกระบวนการของระบบพี่เลี้ยงสำหรับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เน้นการมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในบริบทต่างๆทั้งในและต่างประเทศ โดยได้ข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร ตำรา บทความ และรายงานการวิจัย

3. ข้อมูลในการทดลองและประเมินประสิทธิผลของระบบพี่เลี้ยงที่พัฒนาขึ้น ได้แก่

3.1 ข้อมูลจากแบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน ผู้วิจัยให้อาจารย์ผู้รับการดูแลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทำแบบทดสอบก่อนและหลังการทดลอง โดยผู้วิจัยแจก และรับแบบทดสอบจากอาจารย์ผู้รับการดูแลกลับด้วยตนเอง

3.2 ข้อมูลจากแบบสอบถามทัศนคติเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน ผู้วิจัยให้อาจารย์ผู้รับการดูแลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทำแบบทดสอบก่อนและหลังการทดลอง โดยผู้วิจัยแจก และรับแบบสอบถามจากอาจารย์ผู้รับการดูแลกลับด้วยตนเอง

3.3 ข้อมูลจากแบบประเมินผลงานวิจัยในชั้นเรียน ผู้วิจัยให้อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงทุกคนให้คะแนนผลงานวิจัยในชั้นเรียนในขณะที่อาจารย์ผู้รับการดูแลนำเสนอผลงานและหลังจากสิ้นสุดการนำเสนอผลงานของอาจารย์ผู้รับการดูแล 1 อาทิตย์ ผู้วิจัยรับแบบประเมินผลงานวิจัยในชั้นเรียน และผลงานวิจัยในชั้นเรียนจากอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงกลับด้วยตนเอง

3.4 ข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สำหรับอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงและอาจารย์ผู้รับการดูแล ได้แก่ 1) ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาท ของอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงและอาจารย์ผู้รับการดูแล 2) ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้รับจากระบบพี่เลี้ยงของอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงและอาจารย์ผู้รับการดูแล ผู้วิจัยจะให้อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงและอาจารย์ผู้รับการดูแลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามหลังจากสิ้นสุดการนำเสนอผลงานวิจัยในชั้นเรียน และ 3) ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงและอาจารย์ผู้รับการดูแล ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเป็นรายบุคคล หลังสิ้นสุดการนำเสนอผลงานวิจัยในชั้นเรียน ตามวันเวลาที่กลุ่มตัวอย่างนัดหมาย

4. ข้อมูลในการปรับปรุงระบบที่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงาน วิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล ผู้วิจัยจัดการประชุมโดยอิงผู้ทรงคุณวุฒิ (connoisseurship) และนำมาวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อนำมาปรับระบบที่เลี้ยงหลังจากที่ได้นำไปทดลองใช้

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนประกอบด้วย

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร ตำรา บทความ และรายงานการวิจัยเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูล หาค่าความถี่ ร้อยละ คะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. ข้อมูลแนวคิดและกระบวนการของระบบที่เลี้ยง สำหรับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เน้นการมีส่วนร่วมระหว่างบุคคลทั้งในและต่างประเทศ ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) โดยการจำแนกประเด็น จัดทำความถี่และสังเคราะห์เนื้อหา เพื่อพัฒนากระบวนการของระบบที่เลี้ยง

3. เปรียบเทียบความแตกต่างด้านความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนของกลุ่มตัวอย่างก่อนและหลังการทดลอง โดยการใช้สถิตินอนพาราเมตริก ด้วย The Wilcoxon Signed Ranks Test (อำนาจ เลิศขยันดี, 2539)

จากสูตร เมื่อ $N \leq 15$

$$d_i = X_i - Y_i$$

d_i เป็นอันดับของผลต่าง

d_i เป็น + เมื่อ $X_i > Y_i$

d_i เป็น - เมื่อ $X_i < Y_i$

$$T^+ = \sum d_i \text{ (} d_i \text{ คือ เครื่องหมาย +)}$$

$$T^- = \sum d_i \text{ (} d_i \text{ คือ เครื่องหมาย -)}$$

4. เปรียบเทียบความแตกต่างด้านทัศนคติเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนของกลุ่มตัวอย่างก่อนและหลังการทดลอง โดยการใช้สถิตินอนพาราเมตริก ด้วย The Wilcoxon Signed Ranks Test (อำนาจ เลิศขยันดี, 2539)

5. วิเคราะห์ข้อมูลจากการประเมินผลงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์ผู้รับการดูแล โดยการให้คะแนนแบบรูบริก (Rubric) และใช้สถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

6. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถของอาจารย์ในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน ประกอบด้วย 1) แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาทของอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง และอาจารย์ผู้รับการดูแล 2) แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้รับจากระบบพี่เลี้ยงของอาจารย์พยาบาล พี่เลี้ยง และอาจารย์ผู้รับการดูแล ใช้สถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

7. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล โดยการวิเคราะห์เนื้อหา

8. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการประชุมโดยอิงผู้ทรงคุณวุฒิ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยเรื่องการพัฒนากระบวนพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาและวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

1. ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา บทความ รายงานการวิจัย ฐานข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต ซึ่งเป็นข้อมูลสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคของการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนทั้งไทยและต่างประเทศ

2. สร้างแบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

3. ตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข โดยตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ปรับปรุงแก้ไข โดยผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาและนำไปทดลองใช้เพื่อคำนวณหาค่าความเที่ยง

4. รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างอาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 315 คน โดยใช้แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยจัดส่งทางไปรษณีย์ ได้แก่แบบสอบถาม เอกสารชี้แจงวัตถุประสงค์ การพิทักษ์สิทธิ์ของผู้เข้าร่วมวิจัย วิธีดำเนินการวิจัยและขอความร่วมมือในการวิจัย

5. วิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรค เกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข เพื่อนำไปพัฒนาระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์แนวคิดและกระบวนการของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เน้นการมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในบริบทต่างๆ ทั้งในและต่างประเทศ

1. ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา บทความ รายงานการวิจัย และฐานข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เกี่ยวกับแนวคิดและกระบวนการของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เน้นการมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ได้แก่ แนวคิดและกระบวนการของระบบพี่เลี้ยง (mentoring) การสอนแนะ (coaching) การนิเทศ (supervision) และการให้คำปรึกษา (counseling) ทั้งในและต่างประเทศ

2. วิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) โดยการจำแนกประเด็น และสังเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับแนวคิดและกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในบริบทต่างๆ ทั้งในและต่างประเทศ

ขั้นตอนที่ 3 พัฒนาระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

1. นำผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในขั้นตอนที่ 1 และ ขั้นตอนที่ 2 มาเป็นแนวทางในการร่างระบบพี่เลี้ยง คู่มือระบบพี่เลี้ยง แบบบันทึกและเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีดังนี้

1.1 แบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน

1.2 แบบสอบถามทัศนคติเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน

1.3 แบบประเมินผลงานวิจัยในชั้นเรียน

1.4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาทของอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงและอาจารย์ผู้รับการดูแล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้รับจากระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล

1.5 แบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้างเกี่ยวกับการพัฒนาระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล

2. ร่างระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และข้อมูลป้อนกลับ และร่างคู่มือของระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

3. นำเสนอร่างระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ร่างคู่มือระบบพี่เลี้ยง แบบทดสอบ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ โดยผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา นำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและความชัดเจนของภาษาและนำไปปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนและแบบสอบถามทัศนคติเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน ไปทดลองใช้เพื่อคำนวณหาค่าความเที่ยง และหาค่าอำนาจจำแนกความยากของแบบทดสอบ จากนั้นนำไปปรับปรุงแก้ไขโดยผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาก่อนนำไปทดลองใช้

ขั้นตอนที่ 4 ทดลองใช้และศึกษาผลการทดลองใช้ระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน ของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล โดยนำไปใช้กับอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีตรัง

1. การออกแบบการทดลองที่ใช้ในการวิจัย เป็นการทดลองแบบกลุ่มเดียว ทดสอบก่อนและหลังการทดลอง (One group pretest-posttest design) ซึ่งมีแบบการทดลองดังนี้

O1	X	O2
----	---	----

O1 หมายถึง การประเมินก่อนการทดลอง ได้แก่ ความรู้และทัศนคติเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน

X หมายถึง การทดลองใช้ระบบพี่เลี้ยง

O2 หมายถึง การประเมินหลังการทดลอง ได้แก่ ความรู้ ทัศนคติ และ ผลงานวิจัยในชั้นเรียน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลอง

2.1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง จำนวน 10 คน คือ อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีตรัง โดยมีคุณสมบัติและการคัดเลือกตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ

1) มีประสบการณ์เป็นหัวหน้าในการทำวิจัยและวิจัยในชั้นเรียนรวมกันอย่างน้อย 3 เรื่อง

2) มีตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพระดับชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษ (ด้านการสอน)

3) มีเวลาในการพบปะกับผู้รับการดูแลอย่างน้อย 1 ครั้ง/สัปดาห์

4) มีความต้องการที่จะพัฒนาบุคคลอื่น

5) อาสาสมัครที่จะเป็นอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงด้วยความสมัครใจ

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อาจารย์ผู้รับการดูแล ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีตรัง จำนวน 10 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling) โดยมีคุณสมบัติและการคัดเลือกตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ

1) อาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลที่มีชั่วโมงสอนในรายวิชาที่จะทดลอง อย่างน้อย 6 ชั่วโมง

2) ไม่มีประสบการณ์ด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนมาก่อน

3) เข้าร่วมการวิจัยด้วยความสมัครใจ

3. ระยะเวลาในการทดลอง 1 ภาคการศึกษา ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการ ประกอบด้วย การวิเคราะห์ความพร้อมขององค์การ การเตรียมอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง ได้แก่ การรับสมัคร การคัดเลือกและการฝึกอบรมจำนวน 2 วันๆละ 7 ชั่วโมง รวม 14 ชั่วโมง การเตรียมอาจารย์ผู้รับการดูแล ได้แก่ การรับสมัคร การคัดเลือกและการฝึกอบรมจำนวน 2 วันๆละ 7 ชั่วโมง รวม 14 ชั่วโมง และการจับคู่

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนย่อย คือ ขั้นเริ่มต้นการสร้างสัมพันธภาพ ขั้นทำวิจัยในชั้นเรียน และขั้นเผยแพร่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผล ประกอบด้วย การประเมินความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนก่อนและหลังการทดลอง ทศนคติเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนก่อนและหลังการทดลอง การประเมินผลงานวิจัยในชั้นเรียน และการประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบพี่เลี้ยงที่นำไปทดลองใช้

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

4.1 ผู้วิจัยประสานงานกับผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรีัง เพื่อชี้แจงรายละเอียดของระบบพี่เลี้ยงที่นำไปทดลองใช้ ขออนุญาตใช้สถานที่ พร้อมทั้งวัสดุอุปกรณ์ คอมพิวเตอร์ โสตทัศนูปกรณ์ และประเมินสื่อที่สนับสนุนการเรียนรู้ เช่น ตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดการจัดการเรียนการสอนและการวิจัยในชั้นเรียน จากนั้นผู้วิจัยได้ทำบันทึกข้อความเพื่อขออนุญาตขอวันและเวลาในการเข้าพบอาจารย์ทั้งหมดของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีตรีัง

4.2 ผู้วิจัยพบอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีตรีัง ตามวัน เวลาที่ได้นัดหมาย เพื่อชี้แจง และขอความร่วมมือในการทดลองใช้ระบบพี่เลี้ยงที่พัฒนาขึ้น

4.3 รับสมัครอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงและผู้รับการดูแลที่มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ที่กำหนด กรอรายละเอียดลงในใบสมัคร

4.4 การคัดกรองคุณสมบัติอาจารย์ผู้รับการดูแลที่สมัคร ผู้วิจัย และรองผู้อำนวยการ ด้านวิชาการ ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรีัง พิจารณาจำนวนชั่วโมงสอนในรายวิชาที่จะทดลอง และประสบการณ์ด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน

4.5 เตรียมความพร้อมของกลุ่มตัวอย่าง ล่วงหน้า ประมาณ 4 สัปดาห์ ก่อนการทดลอง โดยผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์การพิทักษ์สิทธิ์ของผู้เข้าร่วมการวิจัย วิธีการดำเนินการวิจัยและให้กลุ่มตัวอย่างเซ็นยินยอมในการเข้าร่วมการวิจัยด้วยความสมัครใจ

4.6 ดำเนินกิจกรรมตามกระบวนการของระบบพี่เลี้ยงที่พัฒนาขึ้น เป็นระยะ เวลา 1 ภาคการศึกษา ซึ่งกระบวนการ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ 1) การเตรียมการ 2) การดำเนินการ และ 3) การประเมินผล โดยขั้นตอนการเตรียมการในการให้ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน ผู้วิจัยประเมินความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน และทัศนคติเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์ผู้รับการดูแลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างก่อนเข้ารับฟังการบรรยายเรื่องวิจัยในชั้นเรียน

4.7 การเก็บรวบรวมข้อมูลความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน และทัศนคติเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์ผู้รับการดูแลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยมีการเปรียบเทียบคะแนนก่อนและหลังการทดลอง สำหรับผลงานวิจัยในชั้นเรียนจะประเมินคุณภาพของผลงานวิจัยในชั้นเรียน ในขณะที่อาจารย์ผู้รับการดูแลนำเสนอผลงานวิจัยในชั้นเรียน

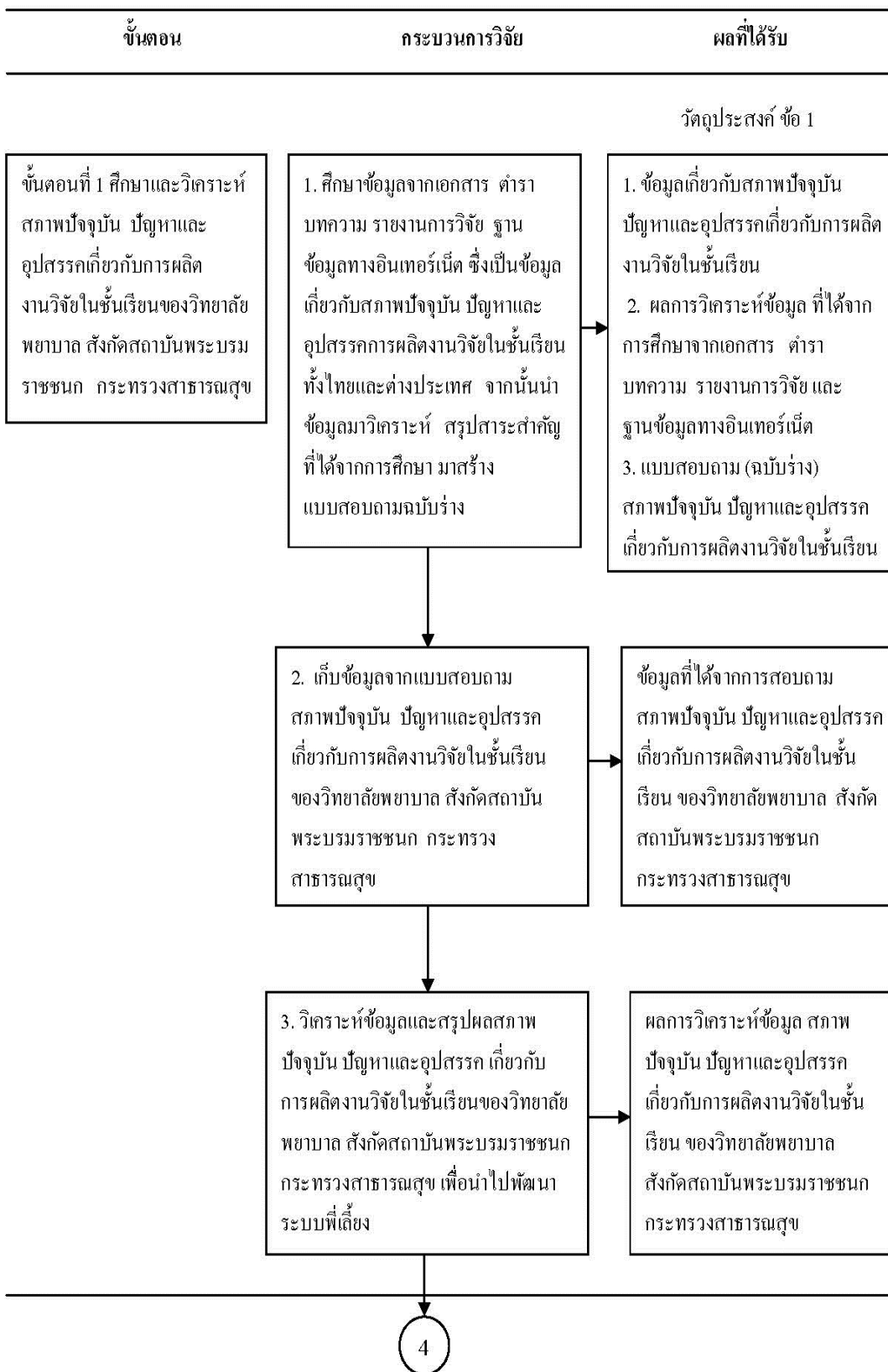
4.8 การเก็บรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบพี่เลี้ยงที่นำไปทดลองใช้ เกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาทและประโยชน์ที่ได้รับจากระบบพี่เลี้ยงของอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง และอาจารย์ผู้รับการดูแล ผู้วิจัยดำเนินการโดยใช้แบบสอบถามหลังจากสิ้นสุดการนำเสนอผลงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์ผู้รับการดูแล จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์

4.9 การเก็บรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน ผู้วิจัยจะสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างรายบุคคล ตามวันและเวลาที่กลุ่มตัวอย่างสะดวกในการให้สัมภาษณ์ ซึ่งจะใช้คำถามปลายเปิดแบบมีโครงสร้าง โดยก่อนการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างแต่ละราย ผู้วิจัยจะชี้แจงวัตถุประสงค์ ระยะเวลาในการสัมภาษณ์ ขออนุญาตบันทึกเทป และวิธีการทำลายข้อมูลจากการสัมภาษณ์โดยการย่อยกระดาษและทำลายข้อมูลจากเทปบันทึกเสียง

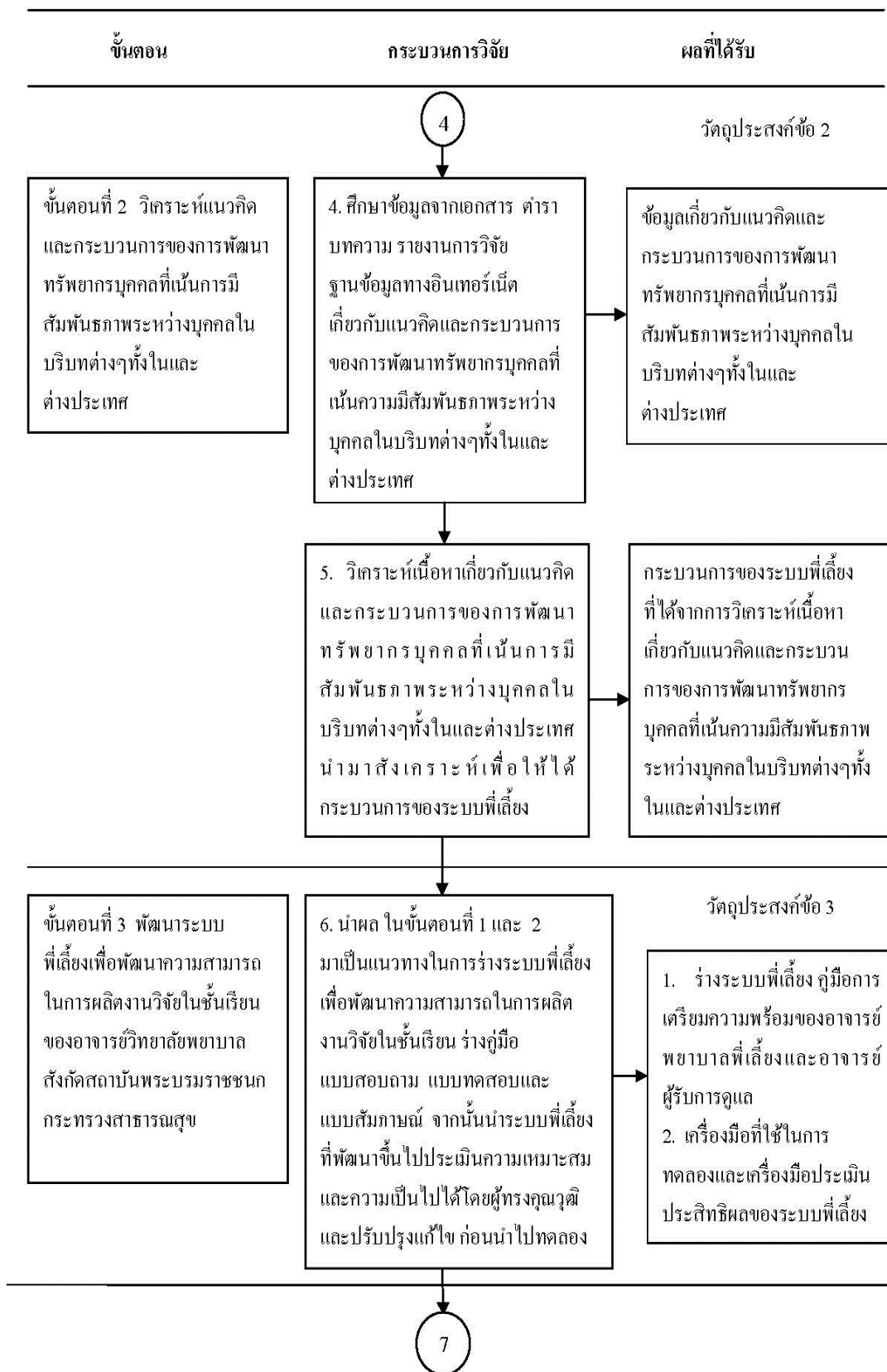
ขั้นตอนที่ 5 นำเสนอระบบพี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล

1. ผู้วิจัยติดต่อดำเนินการกับผู้ทรงคุณวุฒิอย่างไม่เป็นทางการ
2. ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ จากคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พร้อมรายละเอียดของงานวิจัยโดยชี้แจงวัตถุประสงค์ การพิทักษ์สิทธิ์ของผู้เข้าร่วมการวิจัย หนังสือแสดงความยินยอมในการเข้าร่วมการวิจัยด้วยความสมัครใจ และวัน เวลา สถานที่ในการประชุมกับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน
3. ผู้วิจัยจัดประชุมระดมความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบระบบพี่เลี้ยงที่พัฒนาขึ้น
4. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างในขั้นตอนที่ 4 และข้อมูลจากการจัดประชุมระดมความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ นำไปปรับปรุงระบบพี่เลี้ยงให้สมบูรณ์โดยผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา
5. นำเสนอระบบพี่เลี้ยงที่ได้ปรับปรุงแล้วเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

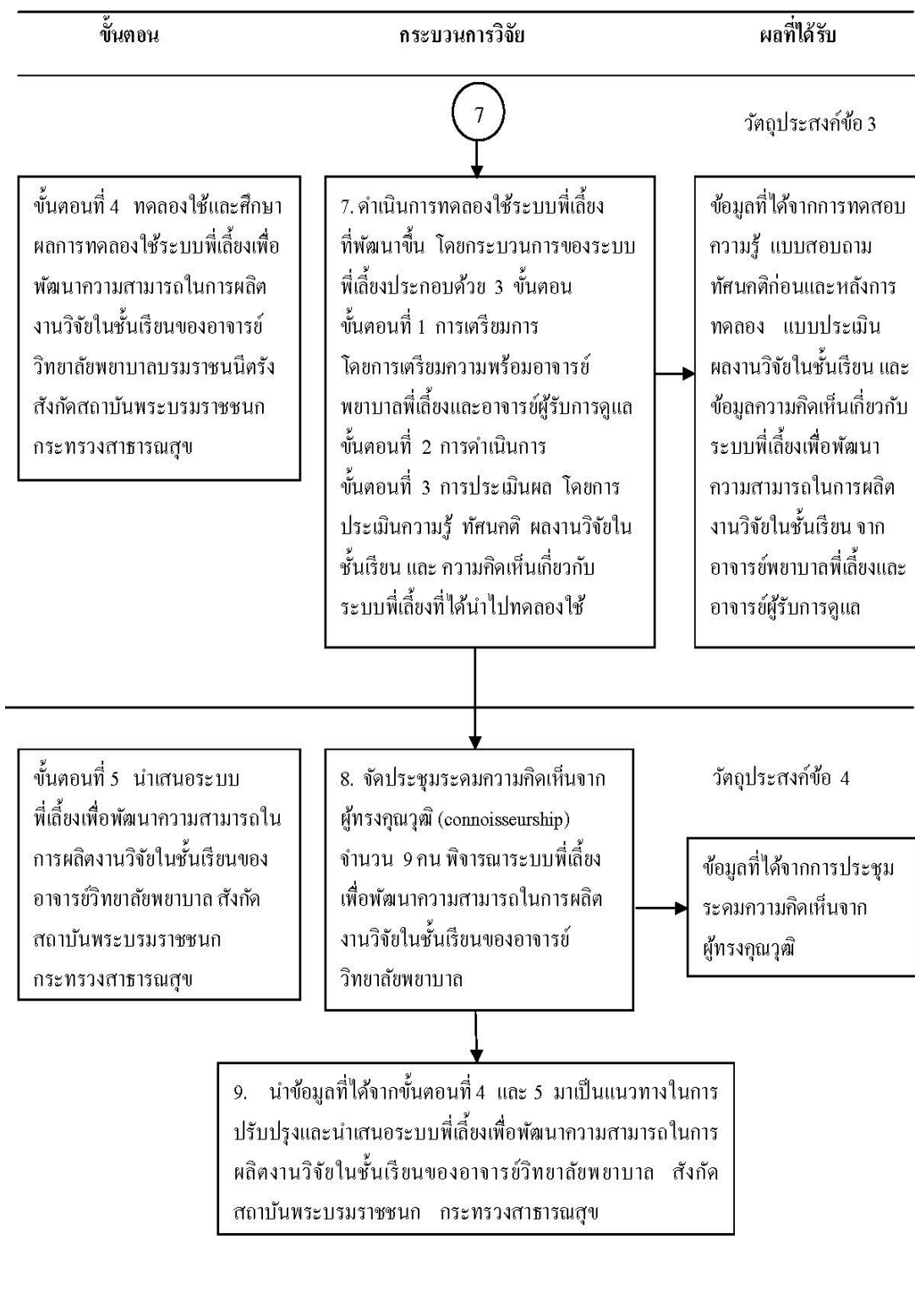
สำหรับขั้นตอนการดำเนินการวิจัยทั้ง 5 ขั้นตอน ผู้วิจัยได้สรุป ดังภาพที่ 10



ภาพที่ 10 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย



ภาพที่ 10 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย (ต่อ)



ภาพที่ 10 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย (ต่อ)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ดังนี้

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล และประสบการณ์การทำวิจัยในชั้นเรียน (ตารางที่ 7)

1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน ปัญหา และอุปสรรคเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข (ตารางที่ 8-11)

1.3 นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน ปัญหา และอุปสรรคเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยพยาบาล ไปใช้เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข (ภาพที่ 13 - ภาพที่ 14)

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แนวคิดและกระบวนการของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เน้นการมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในบริบทต่างๆทั้งในและต่างประเทศ

2.1 ผลการวิเคราะห์แนวคิด และกระบวนการของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เน้นการมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ประกอบด้วย

2.1.1 แนวคิด และกระบวนการของระบบพี่เลี้ยง (ตารางที่ 12)

2.1.2 แนวคิด และกระบวนการของการสอนแนะ (ตารางที่ 13)

2.1.3 แนวคิด และกระบวนการของการนิเทศ (ตารางที่ 14)

2.1.4 แนวคิด และกระบวนการของการให้คำปรึกษา (ตารางที่ 15)

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวปฏิบัติที่ดีของระบบพี่เลี้ยง (ตารางที่ 16)

ส่วนที่ 3 ผลการพัฒนาระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

ส่วนที่ 4 นำเสนอระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

จากการสำรวจข้อมูลสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ได้ข้อมูลจากอาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข โดยผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ จำนวน 359 ชุด ได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 325 ชุด คิดเป็นร้อยละ 90.53 เป็นแบบสอบถามที่ตอบสมบูรณ์ จำนวน 315 ชุด คิดเป็นร้อยละ 87.74 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามลำดับดังนี้

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้อมูลส่วนบุคคล และประสบการณ์การทำวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ดังแสดงในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ข้อมูลส่วนบุคคล และประสบการณ์การทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้ตอบแบบสอบถาม (n=315)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	22	7.00
หญิง	293	93.00
2. อายุ		
น้อยกว่า 27 ปี	34	10.80
27 – 31 ปี	21	6.60
32 – 36 ปี	47	14.90
37 – 41 ปี	69	21.90
41 ปีขึ้นไป	144	45.80
3. ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	59	18.70
ปริญญาโท	232	73.70
ปริญญาเอก	24	7.60

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
4. ประสบการณ์การทำงานในวิทยาลัยพยาบาล (นับรวมลาศึกษาต่อ)		
น้อยกว่า 6 ปี	99	31.40
6 - 10 ปี	40	13.30
11 - 15 ปี	35	11.10
16 - 20 ปี	73	23.00
20 ปีขึ้นไป	68	21.20
5. ปัจจุบันท่านปฏิบัติงานในตำแหน่ง		
พยาบาลวิชาชีพ	298	94.60
- ระดับปฏิบัติการ	70	22.00
- ระดับชำนาญการ	93	29.50
- ระดับชำนาญการพิเศษ	130	41.30
- ลูกจ้างชั่วคราว	5	1.60
วิทยากร	17	5.40
- ระดับปฏิบัติการ	3	1.00
- ระดับชำนาญการ	6	1.90
- ระดับชำนาญการพิเศษ	8	2.50
6. ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ท่าน...		
ไม่เคยได้รับความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน	90	28.60
เคยได้รับความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน*	225	71.40
- การบรรยายโดยวิทยากร		
จำนวน 1 ครั้ง	111	35.24
จำนวน 2 ครั้ง	29	9.21
มากกว่า 2 ครั้ง	9	2.86
- การอบรมเชิงปฏิบัติการ		
จำนวน 1 ครั้ง	40	12.70
จำนวน 2 ครั้ง	11	3.49
มากกว่า 2 ครั้ง	4	1.27
ตารางที่ 7 (ต่อ)		
ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ

- การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง จำนวน 1 ครั้ง	134	42.54
7. ประสบการณ์ที่ท่านเคยทำวิจัยในชั้นเรียน		
- ไม่เคยทำวิจัยในชั้นเรียน	192	60.95
- เคยทำวิจัยในชั้นเรียน	123	39.05
จำนวน 1 เรื่อง	82	26.03
จำนวน 2 เรื่อง	26	8.25
จำนวน 3 เรื่อง	10	3.17
มากกว่า3 เรื่อง	1	1.60
8. ถ้าท่านไม่เคยทำวิจัยในชั้นเรียน ท่าน...		
- ต้องการพี่เลี้ยง	154	80.21
- ไม่ต้องการพี่เลี้ยง	38	19.79
9. กรณีที่ท่านเคยทำวิจัยในชั้นเรียนแหล่งที่มาของหัวข้อการวิจัยในชั้นเรียน ของท่าน* คือ		
- ปัญหาจากการจัดการเรียนการสอน	67	54.47
- งานวิจัยหรือบทความต่างๆ	5	4.06
- คำแนะนำของเพื่อนร่วมงาน / ผู้บริหาร	9	7.32
- ปัญหาจากการจัดการเรียนการสอน และงานวิจัยหรือบทความต่างๆ	19	15.45
- ปัญหาจากการจัดการเรียนการสอน และคำแนะนำของเพื่อนร่วมงาน / ผู้บริหาร	8	6.50
- งานวิจัยหรือบทความต่างๆและคำแนะนำ ของเพื่อนร่วมงาน / ผู้บริหาร	1	0.81
- ปัญหาจากการจัดการเรียนการสอน การอ่านงานวิจัยหรือบทความต่างๆ และคำแนะนำของเพื่อนร่วมงาน / ผู้บริหาร	14	4.44

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
10. งานวิจัยในชั้นเรียนที่ท่านเคยทำ / กำลังทำ เกี่ยวข้องกับ เรื่อง / หัวข้อ*		
- เทคนิค/ วิธีการสอน	43	13.65
- การใช้สื่อการสอน	13	4.13
- พฤติกรรมของผู้เรียน	25	7.94
- เทคนิค/ วิธีการสอนและการใช้สื่อการสอน	5	1.59
- เทคนิค/ วิธีการสอนและพฤติกรรมของผู้เรียน	23	7.30
- การใช้สื่อการสอนและพฤติกรรมของผู้เรียน	2	0.63
- เทคนิค/ วิธีการสอน การใช้สื่อการสอนและ พฤติกรรมของผู้เรียน	11	3.49
อื่นๆ ระบุ.....		
- หลักสูตร	1	0.32
11. รูปแบบที่ท่านเคยเขียนรายงานผลการวิจัยในชั้นเรียน*		
- รูปแบบการรายงานผลการวิจัยแบบเป็นทางการ	76	61.79
- รูปแบบการรายงานผลการวิจัยแบบไม่เป็นทางการ	42	34.15
- รูปแบบการรายงานผลการวิจัยแบบเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ	5	4.06
12. ประสบการณ์ในการนำเสนอเผยแพร่ผลงานวิจัยในชั้นเรียน*		
ไม่เคยนำเสนอผลงานวิจัยในชั้นเรียน	236	74.92
เคยนำเสนอผลงานวิจัยในชั้นเรียน**	79	25.08
- ภายในหน่วยงาน และ / หรือ องค์กรของตน	50	15.87
- องค์กร / สถาบันภายนอก	22	6.98
- ภายในหน่วยงาน และ / หรือ องค์กรของตนและ องค์กร / สถาบันภายนอก	7	2.22

หมายเหตุ * หมายถึง กลุ่มตัวอย่าง 1 คน ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

** หมายถึง สถานที่นำเสนอ/หน่วยงานที่จัด ได้แก่ มหาวิทยาลัยในประเทศเวียดนามและ
ฮ่องกง สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สถาบันพระบรมราชชนก วารสารสมาคมพยาบาล
มหาวิทยาลัยขอนแก่น คณะพยาบาลศาสตร์เชียงใหม่ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนพรัตน์วชิระ
สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทยและ สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

จากตารางที่ 7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นอาจารย์ผู้ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 315 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง(ร้อยละ 93.00) มีอายุ 41 ปีขึ้นไปมากที่สุด (ร้อยละ 45.80) ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโท (ร้อยละ 73.70) ประสบการณ์การทำงานในวิทยาลัยพยาบาล น้อยกว่า 6 ปี มีมากที่สุด (ร้อยละ 31.40) ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพระดับชำนาญการพิเศษ (ร้อยละ 41.30) รองลงมา คือ พยาบาลวิชาชีพระดับชำนาญการ (ร้อยละ 29.50)

ในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เคยได้รับความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน (ร้อยละ 71.40) โดยวิธีการบรรยายจากวิทยากร การอบรมเชิงปฏิบัติการและการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง แต่ไม่เคยทำวิจัยในชั้นเรียน (ร้อยละ 60.95) กลุ่มตัวอย่างที่ไม่เคยทำวิจัยในชั้นเรียนต้องการพี่เลี้ยง (ร้อยละ 80.21) สำหรับคนที่เคยทำวิจัยในชั้นเรียนได้หัวข้อการวิจัยในชั้นเรียนจากสภาพปัญหาในการจัดการเรียนการสอน (ร้อยละ 54.47) รองลงมา คือ จากสภาพปัญหาในการจัดการเรียนการสอน และการอ่านงานวิจัยหรือบทความต่างๆ (ร้อยละ 15.45) หัวข้องานวิจัยในชั้นเรียนที่นิยมทำมากที่สุดคือเรื่องเทคนิคและวิธีการสอน (ร้อยละ 13.65) รูปแบบการรายงานผลการวิจัยในชั้นเรียนโดยส่วนใหญ่เป็นแบบทางการ (ร้อยละ 61.79) และไม่เคยนำเสนอผลงานวิจัยในชั้นเรียนมากที่สุด (ร้อยละ 74.92)

1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน ปัญหา และอุปสรรคเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

ตารางที่ 8 สภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข (n=315)

สภาพปัจจุบัน	\bar{X}	SD	การแปลผล
ก การบริหารจัดการขององค์กร			
1. วิทยาลัยพยาบาลของท่านกำหนดนโยบายการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนเป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจน	3.57	1.04	มาก
2. ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลของท่านสนับสนุนงบประมาณการทำวิจัยในชั้นเรียน	3.71	.92	มาก
3. ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลของท่านนับการทำให้วิจัยในชั้นเรียนเป็นภาระงาน	3.48	1.22	ปานกลาง
4. วิทยาลัยพยาบาลของท่านมีระบบและกลไกการผลิตผลงานวิจัยในชั้นเรียน	3.40	1.00	ปานกลาง

ตารางที่ 8 (ต่อ)

สภาพปัจจุบัน	\bar{X}	SD	การแปลผล
ก การบริหารจัดการขององค์กร (ต่อ)			
5. วิทยาลัยพยาบาลของท่านกำหนดระเบียบและแนวทางการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างชัดเจน	3.26	.99	ปานกลาง
6. การประชาสัมพันธ์เรื่องการสนับสนุนเงินทุนในการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างชัดเจนและทั่วถึง	3.46	1.03	ปานกลาง
7. คณะกรรมการหรือผู้รับผิดชอบด้านการวิจัยให้คำแนะนำหรือคำปรึกษาในการทำวิจัยในชั้นเรียน	3.27	.98	ปานกลาง
8. วิทยาลัยพยาบาลของท่านกำหนดฟอร์มการเขียนรายงานผลการวิจัยในชั้นเรียนแบบเป็นทางการ (5บท)	3.33	1.08	ปานกลาง
9. วิทยาลัยพยาบาลของท่านมีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับผลงานวิจัยในชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอ	2.96	1.04	ปานกลาง
รวม	3.38	.81	ปานกลาง
ข วัฒนธรรมองค์กร			
10. ผู้บริหารและอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลของท่านมีความเชื่อร่วมกันว่าการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนเป็นสิ่งสำคัญ	3.64	.88	มาก
11. ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลมีบทบาทสำคัญในการสื่อสารกับอาจารย์ให้เห็นความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน	3.44	.93	ปานกลาง
12. อาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลของท่านร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำวิจัยในชั้นเรียน	3.23	.93	ปานกลาง
13. อาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลของท่านชื่นชมและยกย่องอาจารย์ที่มีผลงานวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง	3.28	.95	ปานกลาง
14. อาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลของท่านพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนและความรู้ความเข้าใจพื้นฐานที่จำเป็นเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน เช่น ลักษณะผู้เรียน วิธีการจัดการเรียนการสอนและการประเมินผลการเรียนรู้	3.15	.94	ปานกลาง
รวม	3.35	.79	ปานกลาง

ตารางที่ 8 (ต่อ)

สภาพปัจจุบัน	\bar{X}	SD	การแปลผล	
ค การบริหารด้านการเงิน				
15. มีงบประมาณสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียน อย่างเพียงพอและต่อเนื่อง	3.45	.95	ปานกลาง	
16. มีงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาอาจารย์เกี่ยวกับ การวิจัยในชั้นเรียน	3.44	.95	ปานกลาง	
17. มีงบประมาณสนับสนุนให้อาจารย์เข้าร่วมนำเสนอ ผลงานวิจัยในชั้นเรียน	3.43	.96	ปานกลาง	
18. มีระบบการเบิกจ่ายงบประมาณการทำวิจัยในชั้นเรียน ที่คล่องตัว	3.03	1.05	ปานกลาง	
	รวม	3.34	.88	ปานกลาง
ง การบริหารด้านบุคลากร				
19. มีคณะกรรมการ/ ผู้รับผิดชอบในการจัดโครงการ พัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง	3.21	1.02	ปานกลาง	
20. มีการจัดระบบพี่เลี้ยงด้านการวิจัยในชั้นเรียนสำหรับ อาจารย์ที่ยังไม่มีประสบการณ์ทำวิจัยในชั้นเรียน	2.91	1.00	ปานกลาง	
21. นับผลงานวิจัยในชั้นเรียนแบบไม่เป็นทางการให้เป็น ส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ของอาจารย์ได้	3.16	1.20	ปานกลาง	
22. เกณฑ์การประเมินคุณภาพงานวิจัยในชั้นเรียน ครอบคลุมรายงานวิจัยในชั้นเรียนทั้งแบบเป็นทางการ และแบบไม่เป็นทางการ	3.11	1.06	ปานกลาง	
23. มีการให้รางวัล / ยกย่อง ชมเชย อย่างต่อเนื่อง แก่อาจารย์ที่มีผลงานวิจัยในชั้นเรียน	2.83	1.15	ปานกลาง	
	รวม	3.04	.91	ปานกลาง
จ การบริหารด้านแหล่งศึกษาค้นคว้า สื่อเทคโนโลยีและ วัสดุ อุปกรณ์				
24. วิทยาลัยพยาบาลมีฐานข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้า ในการทำวิจัยในชั้นเรียน	3.08	1.03	ปานกลาง	

ตารางที่ 8 (ต่อ)

สภาพปัจจุบัน	\bar{X}	SD	การแปลผล
จ การบริหารด้านแหล่งศึกษาค้นคว้า สื่อเทคโนโลยีและ วัสดุ อุปกรณ์ (ต่อ)			
25. ในห้องสมุดของวิทยาลัยพยาบาลมีเอกสาร ตำรา / งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน การวิเคราะห์ ผู้เรียนและการประเมินผลการเรียนรู้อย่างเพียงพอ	3.26	.92	ปานกลาง
26. ในห้องสมุดของวิทยาลัยพยาบาลมีเอกสารตำรา / งานวิจัยเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนอย่างเพียงพอ	3.24	.92	ปานกลาง
27. วิทยาลัยพยาบาลมีคอมพิวเตอร์อินเทอร์เน็ต ความเร็วสูงที่มีสมรรถนะในการสืบค้นข้อมูลสำหรับการทำวิจัยในชั้นเรียน	3.16	1.02	ปานกลาง
28. มีวัสดุอุปกรณ์สำหรับการทำวิจัยในชั้นเรียน เช่น เครื่องพิมพ์และอุปกรณ์การพิมพ์	3.40	.95	ปานกลาง
รวม	3.23	.79	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 พบว่าอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ดังนี้

ก การบริหารจัดการองค์การ พบว่าโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$, $SD = .81$) เมื่อพิจารณารายข้อ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสนับสนุนงบประมาณการทำวิจัยในชั้นเรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$, $SD = .92$) รองลงมา คือ วิทยาลัยพยาบาลของท่านกำหนดนโยบายการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนเป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$, $SD = 1.04$) ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ วิทยาลัยพยาบาลของท่านมีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับผลงานวิจัยในชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 2.96$, $SD = 1.04$)

ข วัฒนธรรมองค์การ พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$, $SD = .79$) เมื่อพิจารณารายข้อค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารและอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลของท่านมีความเชื่อร่วมกันว่าการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนเป็นสิ่งที่สำคัญ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$, $SD = .88$) ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ อาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลของท่านพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้

เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนและความรู้ ความเข้าใจพื้นฐานที่จำเป็นเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.15$, $SD = .94$)

ค การบริหารด้านการเงิน พบว่าโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$, $SD = .88$) เมื่อพิจารณารายข้อค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีงบประมาณสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$, $SD = .95$) ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีระบบการเบิกจ่ายงบประมาณการทำวิจัยในชั้นเรียนที่คล่องตัว อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.03$, $SD = 1.05$)

ง การบริหารด้านบุคลากร พบว่าโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.04$, $SD = .91$) เมื่อพิจารณารายข้อค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีคณะกรรมการ/ ผู้รับผิดชอบในการจัดโครงการพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.21$, $SD = 1.02$) ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการให้รางวัล / ยกย่อง ชมเชย อย่างต่อเนื่องแก่อาจารย์ที่มีผลงานวิจัยในชั้นเรียน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.83$, $SD = 1.15$)

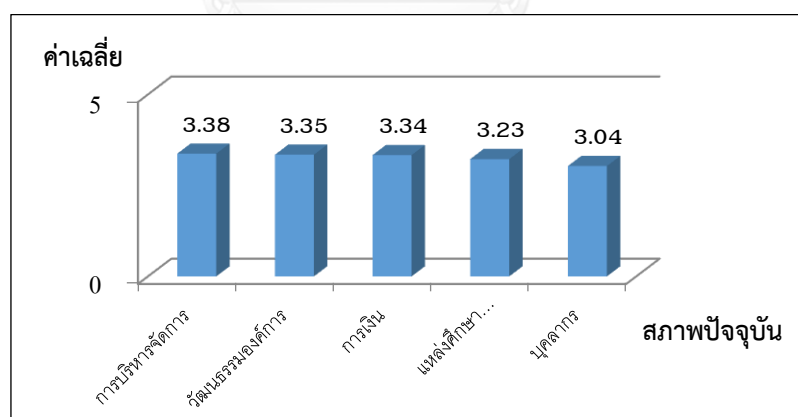
จ การบริหารด้านแหล่งศึกษาค้นคว้า สื่อเทคโนโลยีและวัสดุ อุปกรณ์ พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$, $SD = .79$) เมื่อพิจารณารายข้อค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีวัสดุอุปกรณ์สำหรับการทำวิจัยในชั้นเรียน เช่น เครื่องพิมพ์ และอุปกรณ์การพิมพ์ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$, $SD = .95$) ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ วิทยาลัยพยาบาลมีฐานข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าในการทำวิจัยในชั้นเรียน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$, $SD = 1.03$)

จากการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยได้สรุปสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยพยาบาล จำแนกตามด้าน ดังแสดงในตารางที่ 9

ตารางที่ 9 สภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จำแนกตามด้านโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย

สภาพปัจจุบัน	\bar{X}	SD	การแปลผล
การบริหารจัดการองค์การ	3.38	.81	ปานกลาง
วัฒนธรรมองค์การ	3.35	.79	ปานกลาง
การบริหารด้านการเงิน	3.34	.88	ปานกลาง
การบริหารด้านแหล่งศึกษาค้นคว้า สื่อเทคโนโลยีและวัสดุ อุปกรณ์	3.23	.79	ปานกลาง
การบริหารด้านบุคลากร	3.04	.91	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 พบว่าสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยพยาบาล เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สภาพปัจจุบันทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ใกล้เคียงกันและเรียงตามลำดับ ดังนี้ คือ การบริหารจัดการองค์การ ($\bar{X} = 3.38$, $SD = .81$) วัฒนธรรมองค์การ ($\bar{X} = 3.35$, $SD = .79$) การบริหารด้านการเงิน ($\bar{X} = 3.34$, $SD = .88$) การบริหารด้านแหล่งศึกษา ค้นคว้า สื่อเทคโนโลยีและวัสดุอุปกรณ์ ($\bar{X} = 3.23$, $SD = .79$) และการบริหารด้านบุคลากร ($\bar{X} = 3.04$, $SD = .91$) ซึ่งแสดงการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยพยาบาล ในแต่ละด้านได้ดังภาพที่ 11



ภาพที่ 11 ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยพยาบาล

จากภาพที่ 11 พบว่าสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยพยาบาล เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สภาพปัจจุบันทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ใกล้เคียงกัน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารจัดการองค์การ ($\bar{X} = 3.38$, $SD = .81$) ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การบริหารด้านบุคลากร ($\bar{X} = 3.04$, $SD = .91$)

ตารางที่ 10 ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จำแนกรายข้อ

ปัญหาและอุปสรรค	\bar{X}	SD	การแปลผล
ก ด้านการบริหารเวลา			
1. การจัดแบ่งเวลาของท่านสำหรับการทำวิจัยในชั้นเรียน	3.53	.97	มาก
2. การกำหนดว่าการเขียนรายงานผลการวิจัยในชั้นเรียนจะต้องเป็นรายงานวิจัยในชั้นเรียนแบบเป็นทางการ (5บท) ทำให้ต้องใช้ระยะเวลาเพิ่มขึ้นในการผลิตผลงานวิจัย	3.61	.95	มาก
3. ภาระงานอื่นๆ ที่ต้องรับผิดชอบนอกเหนือจากภาระงานสอน	4.08	.84	มาก
รวม	3.74	.71	มาก
ข ด้านความรู้ในการทำวิจัยในชั้นเรียน			
4. ความรู้ของท่านเกี่ยวกับวิธีการจัดการเรียนการสอน	3.31	.89	ปานกลาง
5. ความรู้ของท่านเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้	3.29	.90	ปานกลาง
6. ความรู้ของท่านเกี่ยวกับการวิเคราะห์ผู้เรียน	3.30	.87	ปานกลาง
7. ความรู้ของท่านเกี่ยวกับหลักการของการวิจัยในชั้นเรียน	3.31	.94	ปานกลาง
8. ความรู้ของท่านเกี่ยวกับวิธีวิจัยในชั้นเรียน	3.29	.95	ปานกลาง
9. ความรู้ของท่านเกี่ยวกับการเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียน	3.31	.94	ปานกลาง
รวม	3.30	.82	ปานกลาง
ค ด้านทักษะในการทำการวิจัยในชั้นเรียน			
10. ความสามารถของท่านในการสืบค้นฐานข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิดวิธีการจัดการเรียนการสอนที่จะนำไปใช้ในการแก้ปัญหาการวิจัยในชั้นเรียน	3.29	.97	ปานกลาง
11. ความสามารถของท่านในการวิเคราะห์ปัญหาการเรียนการสอน	3.34	.95	ปานกลาง
12. ความสามารถของท่านในการออกแบบวิธีวิจัยในชั้นเรียน	3.40	.95	ปานกลาง
13. ความสามารถของท่านในการพัฒนาเครื่องมือการวิจัยในชั้นเรียน เช่น แบบทดสอบ แบบสังเกต	3.40	.91	ปานกลาง
14. ความสามารถของท่านในการเขียนรายงานวิจัยในชั้นเรียน	3.35	.91	ปานกลาง
15. ความสามารถของท่านในการนำเสนอผลงานวิจัยในชั้นเรียน	3.25	.93	ปานกลาง
รวม	3.34	.81	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 อาจารย์วิทยาลัยพยาบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ดังนี้

ก ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนด้านการบริหารเวลา พบว่าโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$, $SD = .71$) เมื่อพิจารณารายข้อ ค่าเฉลี่ยสูงสุด ปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ภาระงานอื่นๆ ที่ต้องรับผิดชอบนอกเหนือจากภาระงาน ($\bar{X} = 4.08$, $SD = .84$) การกำหนดว่าการเขียนรายงานผลการวิจัยในชั้นเรียนจะต้องเป็นรายงานวิจัยในชั้นเรียนแบบเป็นทางการ (5บท) ทำให้ต้องใช้ระยะเวลาเพิ่มขึ้นในการผลิตผลงานวิจัย ($\bar{X} = 3.61$, $SD = .95$) และการจัดแบ่งเวลาของท่านสำหรับการทำวิจัยในชั้นเรียน ($\bar{X} = 3.53$, $SD = .97$)

ข ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนด้านความรู้ในการทำวิจัยในชั้นเรียน พบว่าโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$, $SD = .82$) เมื่อพิจารณารายข้อ ค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน 3 ข้อ ปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง คือวิธีการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.31$, $SD = .89$) หลักการของการวิจัยในชั้นเรียน ($\bar{X} = 3.31$, $SD = .94$) และการเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียน ($\bar{X} = 3.31$, $SD = .94$) ค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากัน 2 ข้อ ปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง คือ การประเมินผลการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.29$, $SD = .90$) และวิธีวิจัยในชั้นเรียน ($\bar{X} = 3.29$, $SD = .95$)

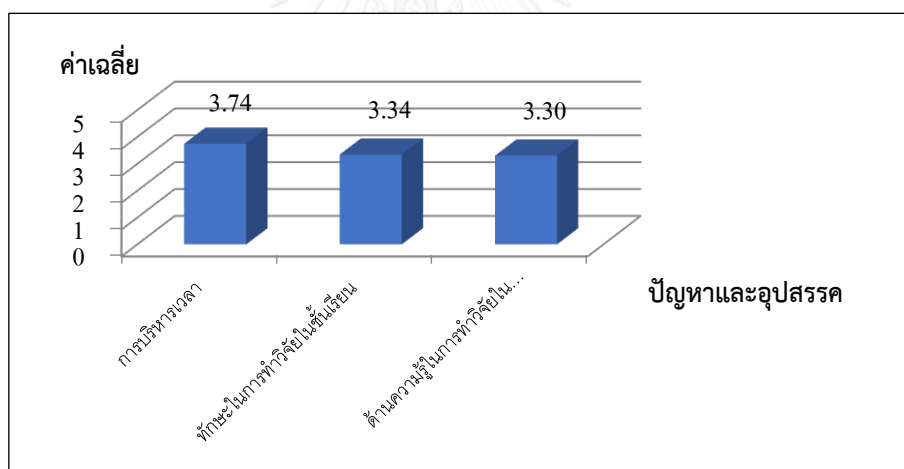
ค ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนด้านทักษะในการทำวิจัยในชั้นเรียน พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$, $SD = .81$) ค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน 2 ข้อ ปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง คือ การออกแบบวิธีวิจัยในชั้นเรียน ($\bar{X} = 3.40$, $SD = .95$) และการพัฒนาเครื่องมือการวิจัยในชั้นเรียน ($\bar{X} = 3.40$, $SD = .91$) ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง คือ การนำเสนอผลงานวิจัยในชั้นเรียน ($\bar{X} = 3.25$, $SD = .93$)

จากการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา และอุปสรรคการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยได้สรุปปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยพยาบาล จำแนกตามด้าน ดังแสดงในตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จำแนกรายด้านโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย

ปัญหาและอุปสรรค	\bar{X}	SD	การแปลผล
การบริหารเวลา	3.74	.71	มาก
ทักษะในการทำวิจัยในชั้นเรียน	3.34	.81	ปานกลาง
ความรู้ในการทำวิจัยในชั้นเรียน	3.30	.82	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 พบว่า ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ปัญหาและอุปสรรคด้านการบริหารเวลา ($\bar{X} = 3.74$, $SD = .71$) ส่วนปัญหาและอุปสรรคโดยรวมที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ ปัญหาและอุปสรรคด้านทักษะในการทำวิจัยในชั้นเรียน ($\bar{X} = 3.34$, $SD = .81$) และปัญหาและอุปสรรคด้านความรู้ในการทำวิจัยในชั้นเรียน ($\bar{X} = 3.30$, $SD = .82$) ซึ่งการเปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนจำแนกรายด้าน ดังแสดงในภาพที่ 12

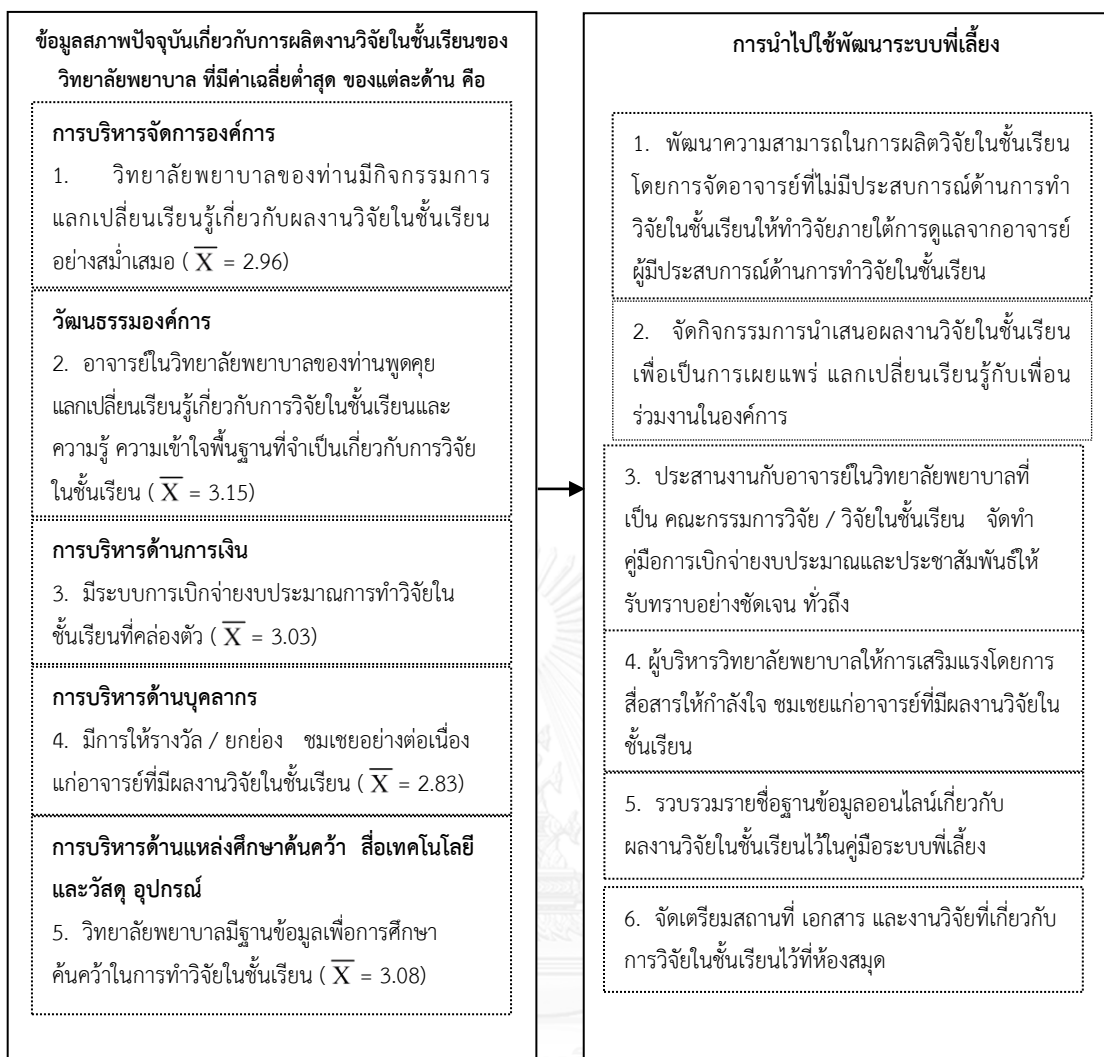


ภาพที่ 12 ค่าเฉลี่ยของปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนจำแนกรายด้าน

จากภาพที่ 12 พบว่าปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยพยาบาล เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัญหา และอุปสรรคที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารเวลา ($\bar{X} = 3.74$, $SD = .71$) ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความรู้ในการทำวิจัยในชั้นเรียน ($\bar{X} = 3.30$, $SD = .82$)

1.3 นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการผลิต งานวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ไปใช้เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

1.3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล จำนวน 5 ด้าน คือ การบริหารจัดการองค์การ วัฒนธรรมองค์การ การบริหารด้านการเงิน การบริหารด้านบุคลากร และการบริหารด้านแหล่งศึกษาค้นคว้า สื่อเทคโนโลยี และวัสดุอุปกรณ์ พบว่า รายการข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดแต่ละด้าน คือ 1) วิทยาลัยพยาบาลมีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับผลงานวิจัยในชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอ 2) อาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนและความรู้ ความเข้าใจพื้นฐานที่จำเป็นเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน 3) มีระบบการเบิกจ่ายงบประมาณการทำวิจัยในชั้นเรียนที่คล่องตัว 4) มีการให้รางวัล / ยกย่อง ชมเชยอย่างต่อเนื่องแก่อาจารย์ที่มีผลงานวิจัยในชั้นเรียน 5) มีฐานข้อมูลเพื่อการศึกษา ค้นคว้า ในการทำวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งสภาพปัจจุบันดังที่กล่าวมาอาจเป็นจุดอ่อนที่ส่งผลต่อการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำมาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล โดยการส่งเสริมสนับสนุนการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน เช่น วิทยาลัยฯควรจัดกิจกรรมให้อาจารย์ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับผลงานวิจัยในชั้นเรียน มีระบบการเบิกจ่ายงบประมาณการทำวิจัยในชั้นเรียนที่คล่องตัว มีการสร้างความเข้าใจที่รับรู้ตรงกันเกี่ยวกับขั้นตอนรายละเอียดของการเบิกจ่าย โดยการประชาสัมพันธ์อย่างชัดเจนและทั่วถึง ด้วยช่องทางการสื่อสารจากคู่มือ จากกรแชนวนข้อมูลต่างๆไว้บนweb page ของวิทยาลัย ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลควรมีการสื่อสารให้กำลังใจ ชมเชยแก่อาจารย์ที่มีผลงานวิจัยในชั้นเรียน ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างการยอมรับ การให้คุณค่า และสนับสนุนด้านการค้นคว้าโดยการรวบรวมรายชื่อฐานข้อมูลออนไลน์ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในชั้นเรียนไว้ในคู่มือระบบพี่เลี้ยง จัดเตรียมสถานที่ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนไว้ที่ห้องสมุด โดยสรุป นำเสนอได้ดังภาพที่ 13



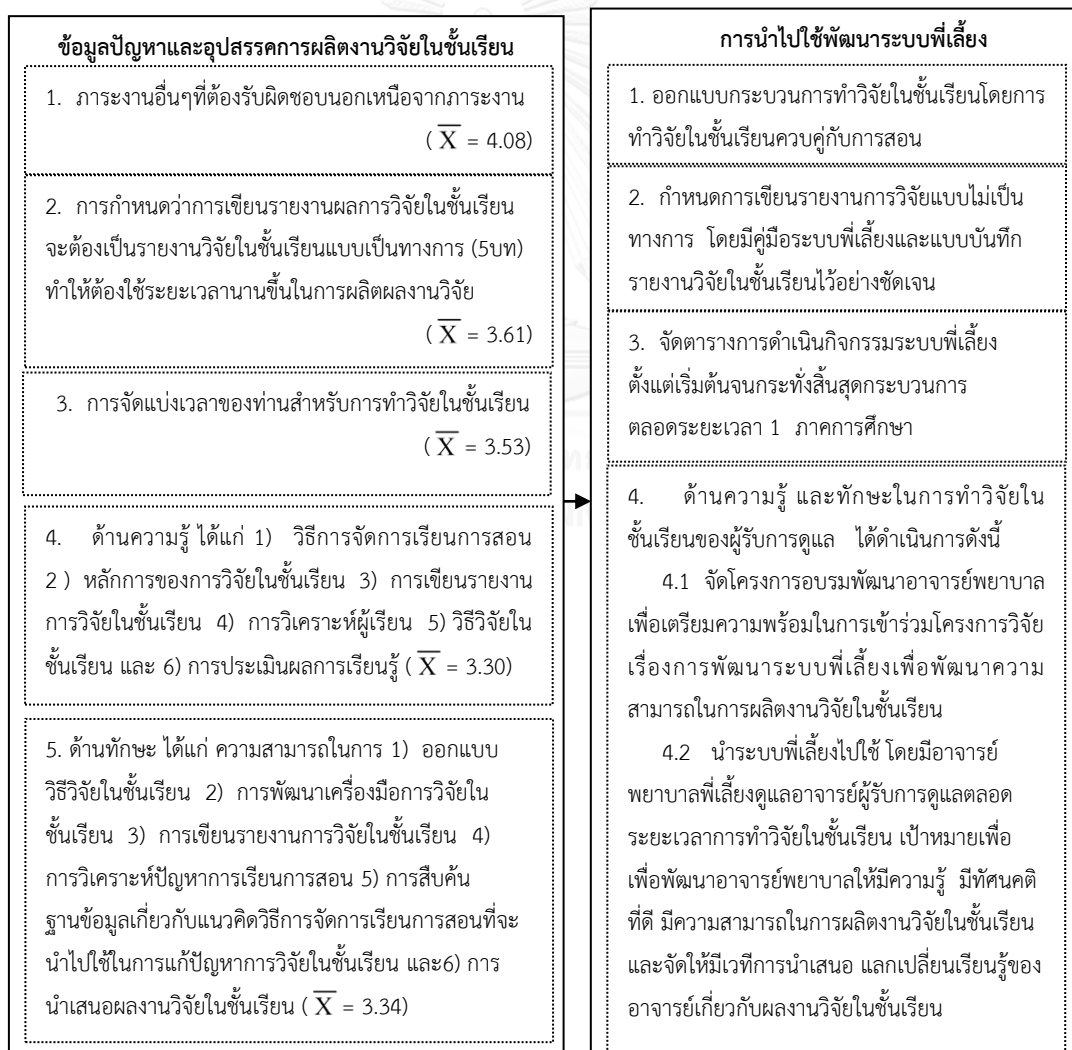
ภาพที่ 13 การนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของ
วิทยาลัยพยาบาล ไปใช้เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาระบบที่เลี้ยง

1.3.2 ผลการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน ของ
วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข พบว่าปัญหาอุปสรรคด้าน
การบริหารเวลา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนปัญหาอุปสรรคด้านความรู้ และทักษะการทำวิจัยใน
ชั้นเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นเพื่อลดปัญหา อุปสรรคที่จะไปขัดขวางการนำระบบที่
เลี้ยงไปทดลองใช้ และเพื่อให้ระบบที่เลี้ยงเกิดประสิทธิผลได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย ผู้วิจัยจึงได้นำ
ปัญหา อุปสรรคทุกด้าน มาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาระบบที่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการ
ผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล และออกแบบกระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียน
ควบคู่กับการปฏิบัติงานด้านการสอน และกำหนดการเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียนแบบไม่เป็น
ทางการ ทั้งนี้เพื่อลดระยะเวลาในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน

สำหรับด้านความรู้ในการทำวิจัยในชั้นเรียนที่เป็นปัญหาและอุปสรรคของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลในการผลิตผลงานวิจัยในชั้นเรียนนั้น ผู้วิจัยได้มีการเตรียม และจัดกิจกรรมในการนำระบบพี่เลี้ยงไปใช้อย่างเป็นขั้นตอน เช่น การจัดโครงการอบรมพัฒนาอาจารย์ พร้อมแจกคู่มือระบบพี่เลี้ยง ให้กับอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง และอาจารย์ผู้รับการดูแล เพื่อสร้างการรับรู้ และการเข้าใจในกระบวนการของระบบพี่เลี้ยง

ด้านทักษะการทำวิจัยในชั้นเรียน ผู้วิจัยได้เปิดโอกาสให้อาจารย์ผู้รับการดูแลทำวิจัยในชั้นเรียน ในรายวิชาที่สอนควบคู่กับการทำวิจัยในชั้นเรียนโดยมีอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง 1 คนดูแลอาจารย์ผู้รับการดูแล 1 คน

การนำผลการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ไปใช้เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน โดยสรุป นำเสนอได้ดังภาพที่ 14



ภาพที่ 14 การนำผลการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนวิทยาลัยพยาบาลไปใช้เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาระบบพี่เลี้ยง

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับแนวคิดและกระบวนการของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เน้นการมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในบริบทต่างๆทั้งในและต่างประเทศ

ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา บทความ รายงานการวิจัย ฐานข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เกี่ยวกับแนวคิดและกระบวนการของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เน้นการมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในบริบทต่างๆทั้งในและต่างประเทศ โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 แนวคิด และกระบวนการ ประกอบด้วย

2.1.1 แนวคิดและกระบวนการของระบบพี่เลี้ยง (mentoring)

2.1.2 แนวคิดและกระบวนการสอนแนะ (coaching)

2.1.3 แนวคิดและกระบวนการนิเทศ (supervision)

2.1.4 แนวคิดและกระบวนการให้คำปรึกษา (counseling)

2.2 แนวปฏิบัติที่ดีของระบบพี่เลี้ยง



2.1.1 แนวคิดและกระบวนการของระบบพี่เลี้ยง

ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์แนวคิดและกระบวนการของระบบพี่เลี้ยง (mentoring)

แหล่งข้อมูล	1. วิตา ชูวงษ์ (2548)	2. Bailey, Curtis and Nunan (2001)	3. Guptan (2006)	4. Zachary (2005)	5. Merriam (1983)	6. Dorothy and Lynn (1994)	7. Bland, Taylor, Shollen, Anne marie weber-main and Mulcahy (2009)	สรุป	
ความหมายของระบบพี่เลี้ยง	ระบบพี่เลี้ยง หมายถึง วิธีการพัฒนาบุคคลวิธีหนึ่งโดยรุ่นพี่หรือผู้ที่อยู่ในระดับตำแหน่งสูงกว่า โดยเฉพาะระดับผู้บริหารในหน่วยงาน ให้คำปรึกษาแนะนำให้ความช่วยเหลือแก่รุ่นน้องหรือผู้ที่อยู่ในระดับตำแหน่งต่ำกว่า เพื่อให้รุ่นน้องมีความสามารถในการปฏิบัติงานสูงขึ้น มีศักยภาพสามารถเลื่อนระดับเป็น ผู้บริหารได้	ระบบพี่เลี้ยง คือ สัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ เกี่ยวกับวิชาชีพ ระหว่างคนสองคนหรือมากกว่า โดยที่ผู้เลี้ยงจะแนะนำหรือปรึกษาแก่ผู้รับการดูแล โดยที่ผู้เลี้ยงจะมีความรู้หรือประสบการณ์ที่มากกว่าผู้รับการดูแล	ระบบพี่เลี้ยง หมายถึง การให้คำแนะนำ เพื่อที่จะพัฒนาบุคคลให้มีความเจริญก้าวหน้า ประสบความสำเร็จในระดับสูง	ระบบพี่เลี้ยง เป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน และสัมพันธ์ภาพการเรียนรู้ร่วมกัน ระหว่างคนสองคนหรือมากกว่า ซึ่งสัมพันธ์ภาพจากการได้รับความเชื่อใจ การให้ความรักและการสนับสนุน	ระบบพี่เลี้ยง หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้อาวุโสกับบุคคลวัยหนุ่มสาว ซึ่งก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ช่วยเสริมสร้างงาน ซึ่งจะเป็นสิ่งที่ดีและเป็นที่ยอมรับ	คำว่าระบบพี่เลี้ยง ได้ให้ความหมายไว้ 3 ลักษณะคือ 1. ระบบพี่เลี้ยงคือสัมพันธภาพ เพื่อช่วยเหลือผู้รับการดูแลให้สมรรถนะหลักและก่อสร้างงาน ซึ่งจะเป็นสิ่งที่ดีและเป็นที่ยอมรับ	คำว่าระบบพี่เลี้ยง ได้ให้ความหมายไว้ 3 ลักษณะคือ 1. ระบบพี่เลี้ยงคือสัมพันธภาพ เพื่อช่วยเหลือผู้รับการดูแลให้สมรรถนะหลักและก่อสร้างงาน ซึ่งจะเป็นสิ่งที่ดีและเป็นที่ยอมรับ	ระบบพี่เลี้ยง หมายถึง การพัฒนาบุคคลที่เกิดจากการมีสัมพันธภาพระหว่างคนสองคนหรือมากกว่า โดยผู้อาวุโสหรือรุ่นพี่หรือผู้ที่อยู่ในระดับตำแหน่งสูงกว่าเป็นผู้เลี้ยงให้คำปรึกษาแนะนำหรือให้ความช่วยเหลือแก่รุ่นน้องหรือผู้ที่อยู่ในระดับตำแหน่งต่ำกว่า บุคคลวัยหนุ่มสาวหรือผู้ที่อยู่ในระดับตำแหน่งต่ำกว่า เป็นผู้รับการดูแล ทั้งนี้เพื่อช่วยพัฒนาผู้รับการดูแลให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย มีการพัฒนาในด้านส่วนบุคคล วิชาชีพและสังคม	สรุป

จากตารางที่ 12 สรุปว่าระบบพี่เลี้ยง หมายถึง การพัฒนาบุคคลที่เกิดจากการมีสัมพันธ์ภาพระหว่างคนสองคนหรือมากกว่า โดยผู้อาวุโสหรือรุ่นพี่หรือผู้ที่อยู่ในระดับตำแหน่งสูงกว่าเป็นผู้เลี้ยงให้คำปรึกษาหรือผู้ที่อยู่ในระดับตำแหน่งต่ำกว่าเป็นผู้รับการดูแล เพื่อช่วยพัฒนาผู้รับการดูแล ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย มีการพัฒนาในด้านส่วนบุคคล วิชาชีพและสังคม

ตารางที่ 12 (ต่อ)

แหล่งข้อมูล	กมลวรรณ งามเดชะ (2554)	Sue copeland (2005)	Cutterbuck (2004)	Garvey (2004)	Zachary (2005)	สรุป
ประเด็น ลักษณะสำคัญ	สนับสนุนและเป็นแนวทางในการให้ผู้รับ การดูแล มีความเจริญก้าวหน้า	ให้ความสำคัญเฉพาะด้านอาชีพและความก้าวหน้าด้านอาชีพ	ให้ความสำคัญอยู่ที่ความสามารถและศักยภาพที่จะพัฒนาได้	การพัฒนาอาชีพและส่วนบุคคล	ให้ความสำคัญอยู่ที่การประสบความสำเร็จด้านส่วนบุคคลหรือด้าน การพัฒนาอาชีพ	ระบบเพียง มีลักษณะสำคัญ คือ การพัฒนาส่วนบุคคล การพัฒนาอาชีพ และ ความก้าวหน้าด้านอาชีพ

จากตารางที่ 12 สรุปว่า ระบบเปลี่ยนแปลงมีลักษณะสำคัญ คือ การพัฒนาส่วนบุคคล การพัฒนาอาชีพและความก้าวหน้าด้านอาชีพ



ตารางที่ 12 (ต่อ)

แหล่งข้อมูล ประเด็น	Morizinski, Simpson, Bower and Dieher (1994: 267-269)	Wunsch (1994:27-34)	Morton-Cooper and Palmer (2000)	Zachary, 2000 cited in Bland (2009) ; Zachary (2005)	Michigan State University (2011)	United States Office of Personnel Management (2008)	Veale (1996) มี 10 ขั้นตอน	สรุปกระบวนการของระบบที่เสี่ยง
กระบวนการของระบบที่เสี่ยง	กระบวนการของระบบที่เสี่ยง ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ 1. การวิเคราะห์ความพร้อมขององค์กร 1.1 การประเมินความจำเป็น 1.2 สัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 1.3 การสนับสนุนของหัวหน้าแผนก 2. การรับสมัครที่เสี่ยงและผู้รับการดูแล	กระบวนการของระบบที่เสี่ยง ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1. กำหนดค่านิยมปฏิบัติกรของระบบที่เสี่ยงภายใต้ความจำเป็นและเป้าหมายของสถาบัน 2. การทบทริพยากรณ์สนับสนุนระบบที่เสี่ยง 3. การคัดเลือกการจัดดูการฝึกอบรมที่เสี่ยงและผู้รับการดูแล 3.1 การ	กระบวนการของระบบที่เสี่ยง ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน คือ 1. การออกแบบโปรแกรม 2. การคัดเลือกที่เสี่ยง 3. การจัดกลุ่มรายชื่อที่เสี่ยง 4. การเตรียมสนับสนุนที่เสี่ยงและผู้รับการดูแล 5. การจัดดูระหว่างที่เสี่ยงกับผู้รับการดูแล 6. การสนับสนุนที่เสี่ยง	กระบวนการของระบบที่เสี่ยง ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1. ขั้นเตรียม (Preparing phase) 1.1 การจัดดู (make the match) เป็นขั้นตอนแรกของกรรมสัมพันธ์ภาพระบบที่เสี่ยง 1.2 การประเมินความเหมาะสม (Assess the fit) ครบถ้วนทุกจุดดูแลเปลี่ยนแปลงข้อมูลต่างๆ ระหว่างที่เสี่ยงกับผู้รับการดูแล 2. ขั้นเจรจาต่อรอง (Negotiating phase) 2.1 Lay the	กระบวนการของระบบที่เสี่ยง ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอน 1 การประเมินหน่วยงาน (Unit assessment) โปรแกรมที่มีประสิทธิภาพที่สุดอยู่ในความต้องการของหน่วยงานและสามารถสนับสนุนแหล่งทรัพยากรที่มีค่า ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบโปรแกรม (Designing your	กระบวนการของระบบที่เสี่ยง ประกอบด้วย 11 ขั้นตอน คือ 1. พัฒนาการรับสมัครและการติดต่อสื่อสารเป็นสิ่งสำคัญมากในการให้ความมั่นใจในความเสถียรของโปรแกรมระบบที่เสี่ยง ส่วนกลวิธีการตลาดที่ดีจะเป็นการประชาสัมพันธ์ช่วยให้ประชาชนที่เสี่ยงและผู้รับการดูแลและผู้รับการดูแลและผู้รับการดูแล 2. จัดดูที่เสี่ยงและผู้รับการดูแล โดยการใช้ web-based	กระบวนการของระบบที่เสี่ยง ประกอบด้วย 10 ขั้นตอน คือ 1. ระบุผู้รับการดูแล 2. ระบุสิ่งที่จำเป็นในการพัฒนา 3. ระบุสมรรถนะของคนที่จะเป็นที่เสี่ยง 4. การจัดดูที่เสี่ยงกับผู้รับการดูแล 5. การบูรณาการที่เสี่ยง	กระบวนการของระบบที่เสี่ยง ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการ 1.1 การวิเคราะห์ความพร้อมขององค์กรเพื่อการสนับสนุนของผู้บริหารองค์กร 1.2 การรับสมัครที่เสี่ยงและผู้รับการดูแล 1.3 การจับคู่ระหว่างที่เสี่ยงกับผู้รับการดูแล 1.4 การจัดการ

ตารางที่ 12 (ต่อ)

แหล่งข้อมูล	Morizinski, Simpson, Bower and Dieher (1994: 267-269)	Wunsch (1994:27-34)	Morton-Cooper and Palmer (2000)	Zachary, 2000 cited in Bland (2009) ; Zachary (2005)	Michigan State University (2011)	United States Office of Personnel Management (2008)	Veale (1996) มี 10 ขั้นตอน	สรุปกระบวนการของระบบที่เสี่ยง
ประเด็น	3. การจับคู่ระหว่างที่เสี่ยงกับผู้รับการดูแล และปฐมนิเทศอย่างเป็นทางการ 4. การดำเนินกิจกรรม 5. การประเมินผล	คัดเลือกที่เสี่ยง 3.2 การจับคู่ 3.3 การฝึกอบรม 4. การประเมินผลลัพธ์ที่ได้จากระบบที่เสี่ยง	7. การประเมินผล	Foundation การที่ที่เสี่ยงและผู้รับการดูแลตัดสินใจทำงานด้วยกัน ต้องมีการสนทนาระเบียบเปิด มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลภูมิหลังมากขึ้น 2.2 สร้างกฎ (Create the Ground Rules) ในการกำหนดวัน เวลา ช่องทางและสถานที่ที่ควรพบปะ 2.3 การสร้างแผนงานระบบที่เสี่ยง (Establish the Mentoring Plan) เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย 2.4 สร้างข้อตกลงร่วมกันของระบบที่เสี่ยง (Finalize the Mentoring agreement) เกี่ยวกับ	program) ประกอบด้วย 2.1 จุดมุ่งหมายของโปรแกรม 2.2 มีการวัดผลสัมฤทธิ์เฉพาะเจาะจงกับจุดมุ่งหมายของแต่ละโปรแกรม 2.3 องค์ประกอบของการออกแบบโปรแกรม 2.4 งบประมาณและแหล่งทรัพยากร 2.5 การประเมินแผนงานและระเบียบการ	3. การปฐมนิเทศเป็นการสร้างข้อตกลงของระบบที่เสี่ยง และการเริ่มทำงานตามแผนปฏิบัติการ 4. พัฒนาคู่มือสำหรับที่เสี่ยงและผู้รับการดูแล 5. พัฒนาคู่มือสำหรับผู้ปฏิบัติ 6. ทดลองนำร่อง 7. การพัฒนาข้อตกลงของระบบที่เสี่ยงเพื่อใช้ระหว่างโปรแกรม 8. พัฒนาแผนปฏิบัติการการประกอบด้วยการประชุม วัตถุประสงค์ กิจกรรมการเรียนรู้	กับผู้รับการดูแล 6. การทำข้อตกลง 7. การพบปะ 8. การรายงานผล 9. การสรุปผล 10. การประเมินผลและติดตาม	ฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมของที่เสี่ยงและผู้รับการดูแล ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการ 2.1 ขั้นตอนเริ่มต้นของการสร้างสัมพันธภาพ - การพบปะพูดคุยอย่างเป็นกันเอง - สร้างข้อตกลงร่วมกัน เกี่ยวกับเป้าหมาย ผลลัพธ์ และบทบาท - สร้างกฎร่วมกันในการกำหนดวัน เวลา ช่องทางและสถานที่

ตารางที่ 12 (ต่อ)

แหล่งข้อมูล	Morizinski, Simpson, Bower and Dieher (1994: 267-269)	Wunsch (1994:27-34)	Morton-Cooper and Palmer (2000)	Zachary, 2000 cited in Bland (2009) ; Zachary (2005)	Michigan State University (2011)	United States Office of Personnel Management (2008)	Veale (1996) มี 10 ขั้นตอน	สรุปกระบวนการของระบบที่เลี้ยง
ประเด็น								
กระบวนการของระบบที่เลี้ยง				วางแผนงานและระบุพื้นฐาน 3. ขั้นการสร้าง ความสามัคคี (Enabling Phase) เป็นขั้นที่ยาวนานที่สุด ที่เลี้ยงเปิดโอกาสให้ผู้รับการดูแลการเรียนรู้และพัฒนา ด้วยกลวิธีต่างๆ เช่น การรวมแรงรวมใจ การอุปถัมภ์ การฝึกอบรม การสนับสนุนและการทำทักย 4. ขั้นปิด (Closing phase) มีการปิดอย่างเป็นทางการ โดยการ ทบทวน แผนงาน เกี่ยวกับ งานที่ทำสำเร็จ งานที่ไม่ได้ทำ สิ่งที่ไม่ประสบความสำเร็จ การดำเนินงานขั้นตอนไปและการประเมินผล		9. เตรียมประเด็นที่จะอภิปราย (Provide a list of topics to discuss) 10. จัดกิจกรรมการพัฒนา ได้แก่ การสัมมนา การพัฒนาอาชีพ การฝึกอบรม ด้านเครื่องมือและเทคโนโลยี เพื่อให้สัมพันธ์ภาพของระบบที่เลี้ยงมีประสิทธิภาพ 11. ประเมินผล ได้แก่ การประเมินปฏิสัมพันธ์ ประเมินกิจกรรมและประเมินระดับความพึงพอใจ		พบปะ 2.2 ขั้น การทักยในชั้นเรียน 2.3 ขั้น การเผยแพร่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผล โดยประเมินกระบวนการและผลลัพธ์

จากตารางที่ 12 สรุปได้ว่ากระบวนการของระบบพี่เลี้ยง ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการ ประกอบด้วย

องค์การ

- 1.1 การวิเคราะห์ความพร้อมขององค์การ เพื่อการสนับสนุนของผู้บริหาร
- 1.2 การรับสมัครพี่เลี้ยงและผู้รับการดูแล
- 1.3 การจับคู่ระหว่างพี่เลี้ยงกับผู้รับการดูแล
- 1.4 การจัดฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมของพี่เลี้ยงและผู้รับการดูแล

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการ ประกอบด้วย

พบปะ

- 2.1 ขั้นเริ่มต้นของการสร้างสัมพันธภาพ
 - พบปะพูดคุยอย่างเป็นกันเอง
 - กำหนดข้อตกลงร่วมกัน เกี่ยวกับเป้าหมาย ผลลัพธ์ และบทบาท
 - สร้างกฎร่วมกัน ในการกำหนดวัน เวลา ช่องทาง และสถานที่สำหรับการ
- 2.2 ขั้นการทำวิจัยในชั้นเรียน
- 2.3 ขั้นการเผยแพร่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผล

- 3.1 ประเมินกระบวนการ
- 3.2 ประเมินผลลัพธ์

2.1.2 แนวคิดและกระบวนการของการสอนแนะ

ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์และกระบวนการของการสอนแนะ (coaching)

แหล่งที่มา	วิชัย โฉมสุวรรณจินดา (2536)	วชิรา ชูวงศ์ (2540: 92)	จิตร์ธดา ลิงห์คำ (2552: 16)	Werner and Desimone (2006: 372)	Clifford and Thorpe (2007: 36)	Whitmore (2002: 8)	CIPD (2007)	Barry Sweeny (2001)	Dubrin (1992)	สรุป
ความหมายของการสอนแนะ	การสอนแนะ คือ การที่ผู้บังคับบัญชาสอนหรือแนะนำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีทัศนคติที่ถูกต้อง	การสอนแนะ หมายถึง การพัฒนาบุคคลซึ่งมีภาระหน้าที่โดยผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	การสอนแนะ เป็นพื้นฐานของการเรียนรู้ พัฒนา มีกรชี้แนะแนวทาง แยกแยะงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และพัฒนาคิดเห็นและประสานพลังกันและกัน เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามที่วางไว้	การสอนแนะ หมายถึง การกระทำของโค้ชหรือผู้ฝึกสอนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สามารถปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้นและปฏิบัติในฐานะเพื่อนร่วมงานในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร	การสอนแนะ หมายถึง กระบวนการในการช่วยเหลือคนหรือการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานผ่านการสะท้อนเป็นกิจกรรมการสนทนาแบบหนึ่งต่อหนึ่ง ซึ่งเป็นสัมพันธ์ภาพระหว่างโค้ชและผู้รับ (Coach) และผู้รับการสนทนา (Coachee) โดยมีภาระสะท้อนประสบการณ์ของผู้รับการสนทนาเพื่อที่จะเรียนรู้จากประสบการณ์และพัฒนาความสามารถ	การสอนแนะ หมายถึง การให้อิสระแก่บุคคล เพื่อให้บุคคลปฏิบัติตามความสามารถสูงสุดของตนเอง ซึ่งการสอนแนะเป็นการช่วยเหลือให้พวกเขาเกิดการเรียนรู้มากกว่าการสอน	การสอนแนะ หมายถึง การพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร	การสอนแนะ หมายถึง การสนับสนุนด้านเทคนิค การเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับทักษะและความเจริญ ซึ่งเป็นการพัฒนาคนที่มีศักยภาพและการสังเกตและรวบรวมข้อมูล	การสอนแนะ เป็นวิธีการหนึ่งในการช่วยเหลือพนักงานใหม่ ความเจริญเติบโตและปรับปรุงความสามารถในการงาน โดยผ่านการให้คำแนะนำและให้การส่งเสริม	การสอนแนะ หมายถึง กระบวนการในการช่วยเหลือคน / พัฒนาบุคคล ซึ่งเกิดจากการสนทนา โดยผู้สอนแนะนำจัดกิจกรรมจากสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้สอนและผู้รับการสนทนา โดยผู้สอนแนะนำจัดกิจกรรม มีการสะท้อน มีกิจกรรม มีประสบการณ์ ประสบการณ์ การสังเกตและ การรวบรวม ข้อมูล ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ส่งเสริม และปรับปรุงการปฏิบัติงานของผู้รับการสนทนา เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามต้องการ และบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ตารางที่ 13 สรุปว่าการสอนแนะ หมายถึง กระบวนการในการช่วยเหลือคน / พัฒนาบุคคล ซึ่งเกิดจากการสนทนาและผู้สอนและผู้รับการสนทนา โดยผู้สอนแนะนำจัดกิจกรรม มีการสะท้อนประสบการณ์ การสังเกตและ การรวบรวมข้อมูล ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ส่งเสริม และปรับปรุงการปฏิบัติงานของผู้รับการสนทนา เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามต้องการและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ตารางที่ 13 (ต่อ)

แหล่งที่มา	วันดา ชูวงษ์ (2548)	กมลวรรณ งามเดช (2554)	Zachary (2005)	Cutterback (2004)	Garvey (2004)	Dubrin (1992)	CIPD (2007)	Cima (2008)	สรุป
ประเด็น	การสื่อสาร	แก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม	กระตุ้นการปฏิบัติและปรับปรุงทักษะการปฏิบัติให้ดีขึ้น	ลักษณะสำคัญอยู่ที่ทักษะและการปฏิบัติ	การเพิ่มความสามรถในการปฏิบัติและทักษะ	การสื่อสารเป็นวิธีการช่วยเหลือพนักงานใหม่ ความเจริญและปรับปรุงสมรรถนะในการทำงาน	เพิ่มทักษะการปฏิบัติที่สูงขึ้นหรือปรับปรุงงาน	ตระหนักกับการปฏิบัติและการพัฒนาทักษะ	
ลักษณะสำคัญ	การสื่อสารและให้ความสัมพันธ์เกี่ยวกับวิธีการทำงานสำหรับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	แก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมปรับปรุงงานและเตรียมทักษะที่จำเป็นสำหรับพนักงานผู้ใหม่ให้พร้อม	กระตุ้นการปฏิบัติและปรับปรุงทักษะการปฏิบัติให้ดีขึ้น	ลักษณะสำคัญอยู่ที่ทักษะและการปฏิบัติ	การเพิ่มความสามรถในการปฏิบัติและทักษะ	การสื่อสารเป็นวิธีการช่วยเหลือพนักงานใหม่ ความเจริญและปรับปรุงสมรรถนะในการทำงาน	เพิ่มทักษะการปฏิบัติที่สูงขึ้นหรือปรับปรุงงาน	ตระหนักกับการปฏิบัติและการพัฒนาทักษะ	การสื่อสารและมีลักษณะสำคัญคือ การปรับปรุงหรือเพิ่มความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและพัฒนาทักษะที่สูงขึ้น

จากตารางที่ 13 สรุปว่า การสื่อสารมีลักษณะสำคัญ คือ การปรับปรุงหรือเพิ่มความสามรถในการปฏิบัติงานและพัฒนาทักษะที่สูงขึ้น

ตารางที่ 13 (ต่อ)

แหล่งที่มา ประเด็น	วิจัย โนสุรณจินดา (2536)	วนิดา ชูวงศ์ (2540: 93)	กมลวรรณ งามแดง (2554)	Clutterback and Megginson (2005)	สรุป
กระบวนการ ของการสอน และ มี 4 ขั้นตอน คือ 1. ก่อนการสอน และมีกิจกรรม ที่ท้าทายอย่าง เป็นกันเองเพื่อ สร้างบรรยากาศ ที่ดี และบอกถึง ประเด็นที่ได้ จากการเรียน งาน 2. ทำการสอน 3. ให้ทดลองทำ 4. ติดตามผล	กระบวนการของการสอนและ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ก่อนเริ่มสอนและ ผู้ ถูกสอนและและผู้สอนต้องร่วมกัน กำหนดวัตถุประสงค์ของการสอน และ ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการสอนและ 2.1 สอนและโดยวิธีการต่างๆ ได้แก่ อธิบาย แสดงวิธีทำให้ดูเป็น ตัวอย่างหรือยกตัวอย่างจริงให้ ดู มอบหมายงานให้ไปลงมือ ปฏิบัติจริง 2.1 ให้ผู้ถูกสอนและลงมือ ปฏิบัติงาน 2.3 ตรวจสอบความก้าวหน้าใน การปฏิบัติงาน ให้แรงใจ ช่วยเหลือและให้กำลังใจ ขั้นตอนที่ 3 ติดตามและ ประเมินผลการปฏิบัติงาน	กระบวนการสอนและ มี 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การสังเกต โดยมี เป้าหมายคือ การระบุจุดแข็ง จุดอ่อน รวมถึงผลกระทบที่พฤติกรรมของเขาที่มี ต่อเพื่อนร่วมงานและความสามารถของ เขาในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ขั้นตอนที่ 2 การสนทนาหาเหตุผล โดยมีการเตรียมการที่รอบคอบ เพื่อที่จะเข้าใจวัตถุประสงค์ของการ พูดคุย เรื่องที่เล่าก็อยู่ที่ต้องพูดคุยและผล ที่ตามมาถ้าหากไม่ได้พูดเรื่องนี้ ขั้นตอนที่ 3 การสอนและอย่างจริงจัง เป็นการให้ความเห็นและคำแนะนำ รวมทั้งตอบสนองและชื่นชมในคุณค่า มีการให้และรับข้อมูลย้อนกลับ ขั้นตอนที่ 4 การติดตามผล และ สังเกตความก้าวหน้า	การสอนและมี 7 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ระบุความ จำเป็น ขั้นตอนที่ 2 รวบรวมข้อมูล การเข้าใจปัญหาที่แท้จริง เป็นสิ่งสำคัญ เพื่อว่าจะได้ วางแผนปฏิบัติการ ขั้นตอนที่ 3 การกระตุ้น และตั้งเป้าหมาย ขั้นตอนที่ 4 การวางแผน เพื่อให้ได้รับผลสำเร็จ ขั้นตอนที่ 5 เปิดโอกาสใหม่ การฝึกปฏิบัติ ขั้นตอนที่ 6 สังเกตและให้ ข้อมูลย้อนกลับ ขั้นตอนที่ 7 ให้การสนับสนุน	กระบวนการสอนและ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1. ก่อนเริ่มสอนและ 1.1 พูดคุยที่ท้าทายอย่าง เป็นกันเอง 1.2 บอกวัตถุประสงค์ของ การสอนและ ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการสอนและ 2.1 สอนและโดยวิธีการ ต่างๆ ได้แก่ อธิบาย แสดงวิธีทำให้ดูเป็น ตัวอย่างหรือยกตัวอย่างของจริงให้ดู มอบหมายงานให้ไปลงมือปฏิบัติจริง ขั้นตอนที่ 3 เปิดโอกาสให้ผู้ถูกสอนและ ได้ลงมือปฏิบัติและมีการสังเกต ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีการให้ ข้อมูลย้อนกลับให้แรงใจ ชวยเหลือ และกำลังใจ ขั้นตอนที่ 4 ติดตามและประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	
จากตารางที่ 13	สรุปได้ว่า กระบวนการของการสอนและ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1. ก่อนเริ่มสอนและ วัตถุประสงค์ของการสอนและ ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการสอนและ โดยวิธีการต่างๆ ได้แก่ อธิบาย แสดงวิธีทำให้ดูเป็นตัวอย่างหรือยกตัวอย่างของจริงให้ดู มอบหมายงานให้ไปลงมือปฏิบัติ จริง ขั้นตอนที่ 3 เปิดโอกาสให้ผู้ถูกสอนและได้ลงมือปฏิบัติและมีผลการสังเกตความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีการให้ข้อมูลย้อนกลับให้แรงใจ และขั้นตอนที่ 4 ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน				

2.1.3 แนวคิดและกระบวนการของการนิเทศแบบคลินิก

ตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์แนวคิดและกระบวนการของกรนิเทศแบบคลินิก (clinical supervision)

แหล่งอ้างอิง	นิพนธ์ ไทยพาณิชย์ (2529: 32-33)	โคแกน (Cogan, 1973: 9 อ้างถึงใน นิพนธ์ ไทยพาณิชย์, 2535 ก: 26-27)	โกลด์แฮมเมอร์ (Goldhammer, 1980: 19-20 อ้างถึงใน นิพนธ์ ไทยพาณิชย์, 2535 ก: 28)	Bernard In Hackney and Cormier (1994)	Neagley and Evans (1980)	สรุป
ประเด็น						
ความหมาย	การนิเทศแบบคลินิก หมายถึง กระบวนการ สำหรับการจัดการสอนในชั้นเรียนที่มีการ ดำเนินการอย่างมีระเบียบ เพื่อปรับปรุง ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน โดย ผู้สอนและผู้มีทักษะร่วมกันอย่างใกล้ชิด	การนิเทศแบบคลินิก หมายถึง หลักเหตุผล และแนวปฏิบัติที่ ออกแบบเอาไว้ สำหรับปรับปรุง สรรพภาพการสอน ของครูในชั้นเรียน	การนิเทศแบบ คลินิก หมายถึง การที่ครูกับผู้นิเทศ มีการสร้างสัมพันธภาพแบบเผชิญหน้า (face-to-face relationship) เพื่อให้เกิดความ เชื่อมมั่น จริงใจและ ความไว้วางใจซึ่ง กันและกัน	การนิเทศแบบ คลินิก หมายถึง การให้คำแนะนำ จากผู้ออกุโสใน วิชาชีพกับ สมาชิกใหม่ที่ อยู่ในวิชาชีพ เดียวกัน	การนิเทศแบบ คลินิก อ้างถึง กิจกรรมที่ เกิดขึ้นใน ห้องเรียน เพื่อ ปรับปรุงการสอน และการเรียนรู้ ผ่านการสังเกต โดยตรงในสภาพ แวดล้อมของการ เรียนรู้	การนิเทศแบบคลินิก หมายถึง การที่ครูกับผู้นิเทศมีการสร้าง สัมพันธภาพแบบเผชิญหน้า เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่น จริงใจ มี ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยตรง และมีกรร่วมมือกัน
การนิเทศ	การนิเทศแบบคลินิก หมายถึง กระบวนการ การประเมินแนวทางการจัดการเรียนการสอน เพื่อหาปรับปรุงแก้ไขร่วมกันและช่วยเหลือกัน	การนิเทศแบบคลินิก หมายถึง การที่ผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศมีการเผชิญหน้ากันและช่วยเหลือกัน	การนิเทศแบบ คลินิก หมายถึง การที่ครูกับผู้นิเทศ มีการสร้างสัมพันธภาพแบบเผชิญหน้า (face-to-face relationship) เพื่อให้เกิดความ เชื่อมมั่น จริงใจและ ความไว้วางใจซึ่ง กันและกัน	การนิเทศแบบ คลินิก หมายถึง การให้คำแนะนำ จากผู้ออกุโสใน วิชาชีพกับ สมาชิกใหม่ที่ อยู่ในวิชาชีพ เดียวกัน	การนิเทศแบบ คลินิก อ้างถึง กิจกรรมที่ เกิดขึ้นใน ห้องเรียน เพื่อ ปรับปรุงการสอน และการเรียนรู้ ผ่านการสังเกต โดยตรงในสภาพ แวดล้อมของการ เรียนรู้	การนิเทศแบบคลินิก หมายถึง การที่ครูกับผู้นิเทศมีการสร้าง สัมพันธภาพแบบเผชิญหน้า เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่น จริงใจ มี ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยตรง และมีกรร่วมมือกัน
แบบคลินิก	การนิเทศแบบคลินิก หมายถึง กระบวนการ การประเมินแนวทางการจัดการเรียนการสอน เพื่อหาปรับปรุงแก้ไขร่วมกันและช่วยเหลือกัน	การนิเทศแบบคลินิก หมายถึง การที่ผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศมีการเผชิญหน้ากันและช่วยเหลือกัน	การนิเทศแบบ คลินิก หมายถึง การที่ครูกับผู้นิเทศ มีการสร้างสัมพันธภาพแบบเผชิญหน้า (face-to-face relationship) เพื่อให้เกิดความ เชื่อมมั่น จริงใจและ ความไว้วางใจซึ่ง กันและกัน	การนิเทศแบบ คลินิก หมายถึง การให้คำแนะนำ จากผู้ออกุโสใน วิชาชีพกับ สมาชิกใหม่ที่ อยู่ในวิชาชีพ เดียวกัน	การนิเทศแบบ คลินิก อ้างถึง กิจกรรมที่ เกิดขึ้นใน ห้องเรียน เพื่อ ปรับปรุงการสอน และการเรียนรู้ ผ่านการสังเกต โดยตรงในสภาพ แวดล้อมของการ เรียนรู้	การนิเทศแบบคลินิก หมายถึง การที่ครูกับผู้นิเทศมีการสร้าง สัมพันธภาพแบบเผชิญหน้า เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่น จริงใจ มี ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยตรง และมีกรร่วมมือกัน

จากตารางที่ 14 สรุปการนิเทศแบบคลินิก หมายถึง การที่ผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศมีการเผชิญหน้ากันและช่วยเหลือกัน โดยตรงและมีกรร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดในการวางแผนการสอน การสังเกตการสอน และการประเมินแนวทางการจัดการเรียนการสอนเพื่อมุ่งพัฒนา ปรับปรุงประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาวิชาชีพเป็นรายบุคคล

ตารางที่ 14 (ต่อ)

แหล่งข้อมูล	นิพนธ์ ไทยพาณิชย์ (2529)	กิติมา ปริติติติก (2532)	Goldhammer (1980: 19-20 อ้างถึงใน นิพนธ์ ไทยพาณิชย์(2535))	Bartky (1953)	Neagley and Evans (1980)	Mills, Francis and Bonner (2005)	สรุป
ประเด็นสำคัญ	ยึดครูเป็นศูนย์กลางมุ่งพัฒนาวิชาชีพของครูเป็นรายบุคคล	พัฒนาวิชาชีพการสอนและพัฒนาครูได้ปรับปรุงแก้ไขพฤติกรรมการสอนให้ดียิ่งขึ้น	ปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น	ปรับปรุงการสอน	ปรับปรุงการสอนและการเรียนรู้	ความก้าวหน้าในการปฏิบัติโดยผ่านการสะท้อนผลการทำงาน การให้คำแนะนำและการสนับสนุน การให้คำแนะนำและการสนับสนุน ผ่านการสะท้อนก่อนผล การปฏิบัติงาน เพื่อให้มีการปรับปรุง การสอนให้ดียิ่งขึ้น	การนิเทศแบบคลินิกรมีประเด็นสำคัญ คือ การพัฒนาครู พัฒนาวิชาชีพการสอน โดย การให้คำแนะนำ และการสนับสนุน ผ่านการสะท้อนก่อนผล การปฏิบัติงาน เพื่อให้มีการปรับปรุง การสอนให้ดียิ่งขึ้น

จากตารางที่ 14 สรุป การนิเทศแบบคลินิกรมีลักษณะสำคัญ คือ การพัฒนาครู พัฒนาศึกษาวิจัยพัฒนาครู โดยการให้คำแนะนำ และการสนับสนุน ผ่านการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีการปรับปรุงการสอนให้ดียิ่งขึ้น

ตารางที่ 14 (ต่อ)

แหล่งข้อมูล ประเด็น	กิติมา ปริติติติก (2532: 304) นิพนธ์ ไทยพาณิชย์ (2535 ก)	นิพนธ์ ไทยพาณิชย์ (2535 ก) สุทธนู ศรีไสย์ (2539) ชาญชัย อัจฉินสมาจาร (2547) Hopkins and Moore (1993) Glickman, Gordon and Ross-Gordon (2004)	นิพนธ์ ไทยพาณิชย์ (2535 ก)	กิติมา ปริติติติก (2532: 304) นิพนธ์ ไทยพาณิชย์ (2535 ก)
	กระบวนการ นิเทศแบบ คลินิก	โคแกน (Cogan, 1980) แบ่งเป็น 8 ภูมิภาค ดังนี้ ภูมิภาคที่ 1 การสร้างสัมพันธภาพ ระหว่างผู้สอนและผู้นิเทศ ภูมิภาคที่ 2 การวางแผนร่วมกันกับผู้สอน ภูมิภาคที่ 3 การวางแผนยุทธวิธีในการ สังเกตการสอน ภูมิภาคที่ 4 การสังเกตการสอน ภูมิภาคที่ 5 การวิเคราะห์กระบวนการ เรียนการสอน ภูมิภาคที่ 6 วางแผนยุทธวิธีในการประชุม ปรึกษา ภูมิภาคที่ 7 การประชุมปรึกษา ภูมิภาคที่ 8 การวางแผนการสอน ต่อเนื่อง	โกลด์แฮมเมอร์ (Goldhammer, 1969) ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1. ประชุมปรึกษาหารือ กับผู้สอน ก่อนสังเกตการสอน ขั้นตอนที่ 2 การสังเกตชั้นเรียน เป็นช่วงเวลาที่จะต้องติดตาม พฤติกรรม ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์และ การแปลความหมายข้อมูลจากการ สังเกต ขั้นตอนที่ 4 ประชุมปรึกษากับ ผู้สอนภายหลังการสังเกต ขั้นตอนที่ 5 วิพากษ์วิจารณ์ผล หลังจากการสังเกต	โอบานและโคเคแลนด์ (1978) ประกอบด้วย 4 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 การประชุมก่อน การสังเกตการสอน ตอนที่ 2 การสังเกตการ สอน ตอนที่ 3 การวิเคราะห์การ สอน ตอนที่ 4 การประชุมหลัง การสังเกตการสอน

จากตารางที่ 14 สรุปว่ากระบวนการนิเทศแบบคลินิกมีขั้นตอนแตกต่างกัน แต่ทั้งนี้จากผลการวิเคราะห์พบว่าในแต่ละแนวความคิดของการนิเทศแบบคลินิก มีส่วนขั้นตอนที่คล้ายคลึงกัน คือ ประชุมปรึกษาก่อนกับผู้สอนก่อนสังเกตการสอน การสังเกตการสอน การวิเคราะห์ และการประชุมปรึกษาก่อนสังเกตการสอน

2.1.4 ผลการวิเคราะห์แนวคิดและกระบวนการของงานให้คำปรึกษา

ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์แนวคิดและกระบวนการของการให้คำปรึกษา (counseling)

แหล่งที่มา	วัชรีย์ ทวีพัฒน์ (2533)	จิ้น แจปรี (2537)	ลำเนาวัลย์ ขจรศิลป์ (2543)	Dubrin (1992: 336)	Roobin and Hunsaker (1996)	สรุป
ประเด็น						
ความหมายของการให้คำปรึกษา	ความหมายของการให้คำปรึกษาควรมีลักษณะดังนี้	การให้คำปรึกษา หมายถึง กระบวนการที่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	การให้คำปรึกษา เป็นกระบวนการที่แสดงถึงสัมพันธภาพที่ดีภายใต้บรรยากาศที่อบอุ่นและปลอดภัยระหว่างผู้ให้คำปรึกษากับผู้รับคำปรึกษา	การให้คำปรึกษา เป็นวิธีการช่วยเหลือบุคคลต่างๆให้สามารถจัดการกับปัญหาหรือพัฒนาศักยภาพที่ได้รับคำปรึกษา	การให้คำปรึกษา คือการปรึกษาหารือในปัญหาที่ส่งผลกระทบต่ออารมณ์ของบุคคล ซึ่งเกิดจากการสัมผัสพันธภาพที่ดี	การให้คำปรึกษา หมายถึง กระบวนการปรึกษาหารือในปัญหาที่ส่งผลกระทบต่ออารมณ์ของบุคคล ซึ่งเกิดจากการสัมผัสพันธภาพที่ดี
องค์ประกอบ	1. การให้บริการทางวิชาชีพซึ่งกระทำโดยผู้ให้บริการที่ได้รับบริการมีคุณสมบัติเหมาะสม 2. กระบวนการของสัมพันธภาพ ซึ่งเต็มไปด้วยความอบอุ่น การยอมรับและความเข้าใจ 3. กระบวนการช่วยเหลือผู้รับบริการได้เรียนรู้พฤติกรรมและทัศนคติใหม่ 4. การให้คำปรึกษาจะช่วยให้ผู้รับบริการได้เรียนรู้พฤติกรรมและทัศนคติใหม่ 5. การให้คำปรึกษาเป็นกระบวนการช่วยให้บุคคลพัฒนาขึ้น	การให้คำปรึกษา หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหนึ่งในฐานะผู้ให้การปรึกษา ซึ่งทำหน้าที่เอื้ออำนวยให้อีกฝ่ายหนึ่ง ซึ่งเป็นผู้รับบริการ ปรึกษาได้สำเร็จและทำความดีความงาม คำปรึกษา คำปรึกษา	การให้คำปรึกษา หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหนึ่งแสดงออกถึงสัมพันธภาพที่ดีภายใต้บรรยากาศที่อบอุ่นและปลอดภัยระหว่างผู้ให้คำปรึกษากับผู้รับคำปรึกษา	การให้คำปรึกษา เป็นวิธีการช่วยเหลือบุคคลต่างๆให้สามารถจัดการกับปัญหาหรือพัฒนาศักยภาพที่ได้รับคำปรึกษา	การให้คำปรึกษา คือการปรึกษาหารือในปัญหาที่ส่งผลกระทบต่ออารมณ์ของ	การให้คำปรึกษา หมายถึง กระบวนการปรึกษาหารือในปัญหาที่ส่งผลกระทบต่ออารมณ์ของบุคคล ซึ่งเกิดจากการสัมผัสพันธภาพที่ดี

จากตารางที่ 15 สรุปว่าการให้คำปรึกษา หมายถึง กระบวนการปรึกษาหารือในปัญหาที่ส่งผลกระทบต่ออารมณ์ของบุคคล ซึ่งเกิดจากการสัมผัสพันธภาพที่ดี ระหว่างผู้ให้คำปรึกษาและผู้รับคำปรึกษา

องค์ประกอบสองทาง เพื่อช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาเกิดความดี ความเข้าใจตนเอง และนำไปสู่ความสามารถในการจัดการกับปัญหาได้ด้วยตนเอง

ตารางที่ 15 (ต่อ)

แหล่งข้อมูล	โรเจอร์ (Rogers, 1940 : 87 อ้างถึงใน พงษ์พันธ์ พงษ์เสภา, 2544)	วชิร ทรัพย์มี (2533)	พงษ์พันธ์ พงษ์ โสภา (2544)	Gardiner (2008)	Garvey (2004)	Dubrin (1992)	สรุป
ประเด็น							
ลักษณะสำคัญ	ผู้รับคำปรึกษาค้นพบตนเอง เข้าใจ ยอมรับตนเองและหาแนวทางที่จะพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ตรงกับความเป็นจริง	ช่วยให้ผู้รับบริการได้เรียนรู้พฤติกรรมและทัศนคติใหม่	ได้รู้จักตนเอง เข้าใจตนเองได้ดีขึ้นและสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง	ช่วยเหลือผู้รับคำปรึกษามีทักษะในการจัดการกับปัญหา และมีทักษะการตัดสินใจ	ให้ความสำคัญที่ตัวบุคคล	ช่วยเหลือบุคคลต่างๆ ให้จัดการกับปัญหาหรือพัฒนาศักยภาพผู้รับบริการดูแล	การให้คำปรึกษา มีลักษณะสำคัญคือ การให้ความสำคัญที่ตัวบุคคล ทั้งนี้เพื่อช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาค้นพบ เข้าใจยอมรับตนเอง และมีทัศนคติที่ถูกต้อง

จากตารางที่ 15 สรุปว่า การให้คำปรึกษา มีลักษณะสำคัญคือ การให้ความสำคัญที่ตัวบุคคล ทั้งนี้เพื่อช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาค้นพบ เข้าใจยอมรับตนเอง และมีทักษะในการจัดการกับปัญหาได้ด้วยตนเอง

ตารางที่ 15 (ต่อ)

แหล่งที่มาประเด็น	วิธี ทรีพีย์มี (2533)	จีน แบร์รี่ (2537)	โรเจอร์ (Roger, 1980 อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2545)	สรุป
กระบวนการของการให้คำปรึกษา	<p>การให้คำปรึกษา ประกอบด้วย 8 ขั้นตอน คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เริ่มต้นการปรึกษา 2. ชื่นระบปัญหาของผู้รับปรึกษา 3. ชื่นระบวัตถุประสงค์ของการปรึกษา 4. ชื่นวางแผนแก้ปัญหาหรือวางโครงการอนาคตหรือวางที่ว่างไว้ 5. ชื่นดำเนินการตามแผน 6. ชื่นประเมินผลการศึกษา 7. ชื่นยุติการศึกษา 8. ชื่นติดตามผลการให้คำปรึกษา 	<p>การให้คำปรึกษา ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การสร้างสัมพันธ์ภาพและตกลงบริการ 2. การสำรวจปัญหา 3. เข้าใจปัญหาสาเหตุของปัญหาและความต้องการ 4. การวางแผนการแก้ปัญหา 5. การยุติกระบวนการ 	<p>การให้คำปรึกษา ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การสร้างสัมพันธ์ภาพและตกลงบริการ 2. การสำรวจปัญหา 3. สาเหตุของปัญหาและความต้องการ 4. การวางแผนการแก้ปัญหา 5. การยุติกระบวนการ 	<p>กระบวนการของการให้คำปรึกษา ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การสร้างสัมพันธ์ภาพและตกลงบริการ 2. การสำรวจปัญหา 3. สาเหตุของปัญหาและความต้องการ 4. การวางแผนการแก้ปัญหา 5. การยุติกระบวนการ

จากตารางที่ 15 สรุปว่า กระบวนการของการให้คำปรึกษา ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ 1. การสร้างสัมพันธ์ภาพและตกลงบริการ 2. การสำรวจปัญหา 3. สาเหตุของปัญหาและความต้องการ 4. การวางแผนการแก้ปัญหา และ 5. การยุติกระบวนการ

ผลการวิเคราะห์แนวคิดระบบพี่เลี้ยง การสอนแนะ การนิเทศ และการให้คำปรึกษา

จากผลการวิเคราะห์แนวคิดและกระบวนการของระบบพี่เลี้ยง การสอนแนะ การนิเทศและการให้คำปรึกษา (ตารางที่ 12 – ตารางที่ 15) พบว่าแนวคิดดังกล่าวมีความแตกต่างกันในด้านความหมาย ประเด็นสำคัญและกระบวนการ แต่มีลักษณะเหมือนกัน คือ การมุ่งพัฒนาบุคคลให้มีการเติบโต เกิดการเรียนรู้ มีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ทั้งนี้โดยผ่านกระบวนการของการมีสัมพันธภาพที่ดี ที่มีพื้นฐานมาจากความจริงใจและมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

สำหรับลักษณะเด่นของแนวคิดระบบพี่เลี้ยง การสอนแนะ การนิเทศและการให้คำปรึกษา มีรายละเอียดดังนี้

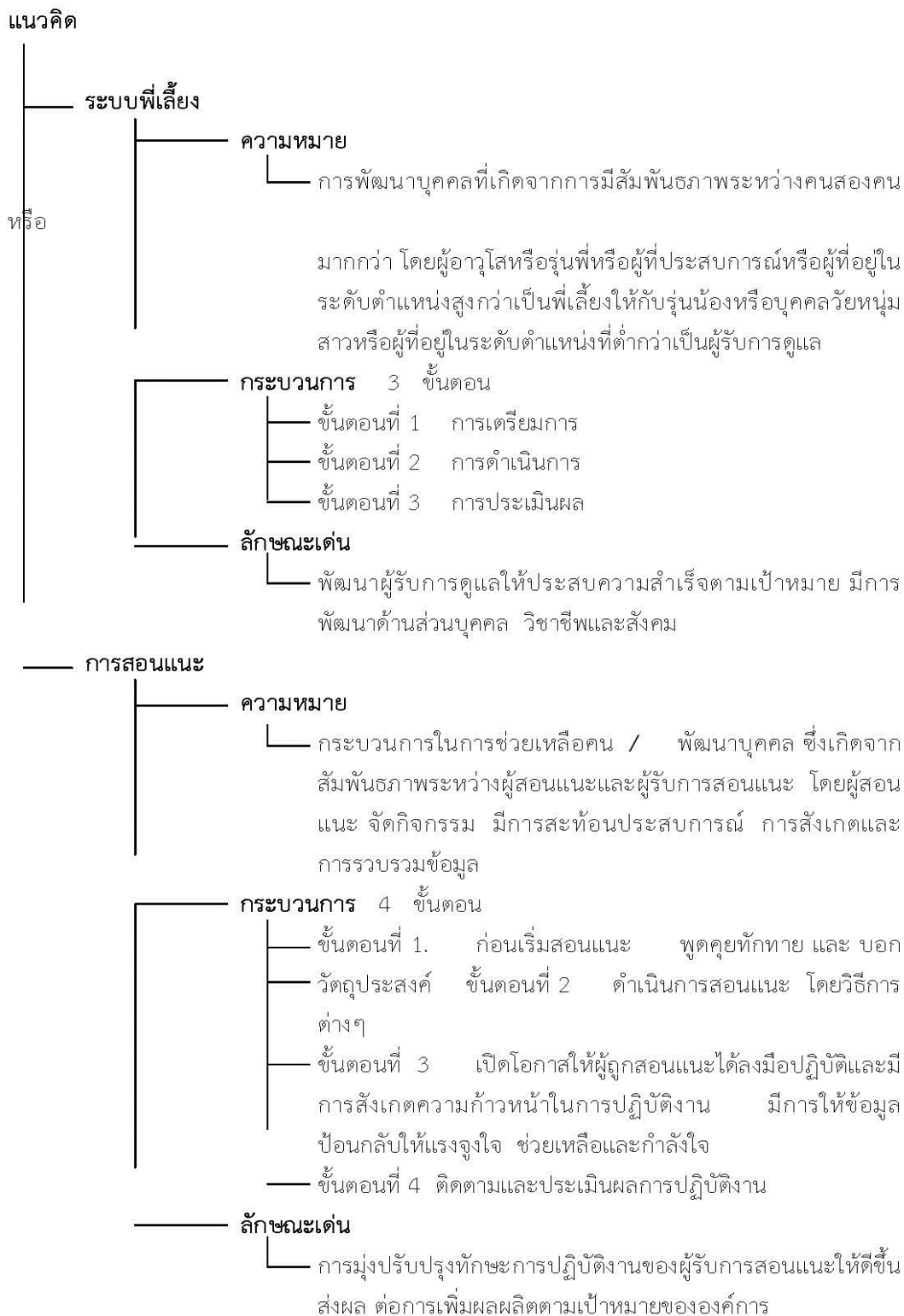
ระบบพี่เลี้ยงเป็นวิธีการหนึ่งของการพัฒนาบุคคลที่เกิดจากการมีสัมพันธภาพระหว่างคนสองคนหรือมากกว่า โดยผู้อาวุโสหรือรุ่นพี่หรือผู้ที่ประสบการณ์หรือผู้ที่อยู่ในระดับตำแหน่งสูงกว่าเป็นพี่เลี้ยงให้กับรุ่นน้องหรือบุคคลวัยหนุ่มสาวหรือผู้ที่อยู่ในระดับตำแหน่งที่ต่ำกว่าเป็นผู้รับการดูแล ทั้งนี้เพื่อช่วยพัฒนาผู้รับการดูแลให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย มีการพัฒนาด้านส่วนบุคคล วิชาชีพและและความก้าวหน้าด้านอาชีพ

การสอนแนะมีลักษณะเด่น คือ การมุ่งปรับปรุงทักษะการปฏิบัติงานของผู้รับการสอนแนะให้ดีขึ้น ส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิตตามเป้าหมายขององค์กร

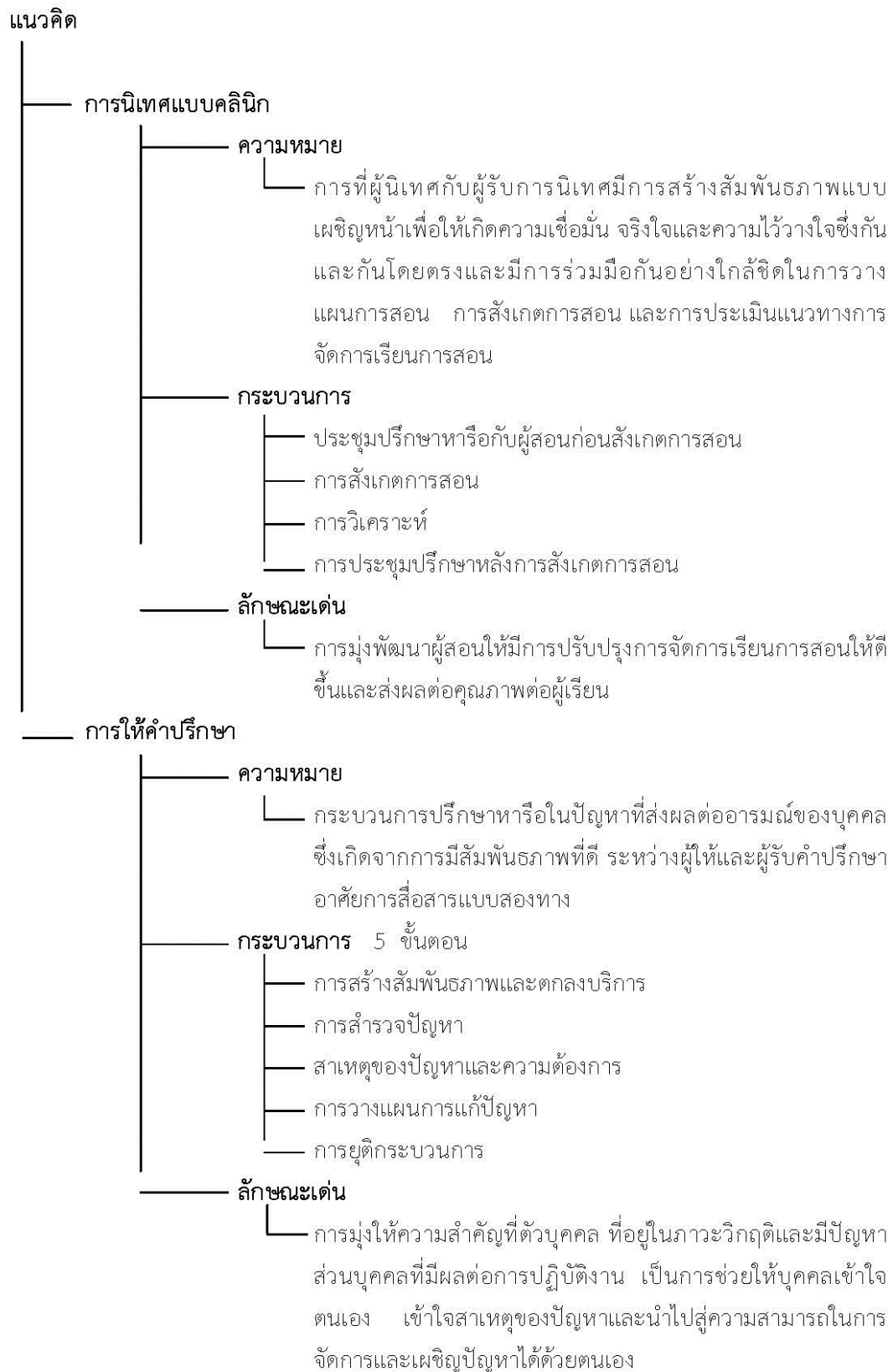
การนิเทศซึ่งเป็นรูปแบบของการนิเทศในคลินิก มีลักษณะเด่น คือ การมุ่งพัฒนาผู้สอนให้มีการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้นและส่งผลกระทบต่อคุณภาพต่อผู้เรียน

การให้คำปรึกษามีลักษณะเด่น คือ การมุ่งให้ความสำคัญที่ตัวบุคคล ที่อยู่ในภาวะวิกฤติและมีปัญหาส่วนบุคคลที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน เป็นการช่วยให้บุคคลเข้าใจตนเอง เข้าใจสาเหตุของปัญหาและนำไปสู่ความสามารถในการจัดการและเผชิญปัญหาได้ด้วยตนเอง

สรุปผลจากการวิเคราะห์แนวคิดและกระบวนการของระบบพี่เลี้ยง การสอนแนะ การนิเทศ และการให้คำปรึกษา (ตารางที่ 12 – ตารางที่ 15) พบว่า แนวคิดดังกล่าวมีความหมายและกระบวนการแตกต่างกัน แต่สามารถนำมาใช้ในการดำเนินกิจกรรมร่วมกันได้ ทั้งนี้เพราะพื้นฐานของแนวคิดทั้งหมดเป็นวิธีการของการพัฒนาบุคคลซึ่งอยู่ในบริบทของการปฏิบัติงานในองค์กร และมีลักษณะเด่นมีเสริมกันโดยมีรากฐานที่สำคัญ คือ การมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคล และมีการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ สรุปเป็นแผนผังไดอะแกรมได้ดังภาพที่ 15



ภาพที่ 15 แผนผังไดอะแกรมการวิเคราะห์แนวคิด กระบวนการ และลักษณะเด่นของระบบพี่เลี้ยง การสอนแนะ การนิเทศแบบคลินิก และการให้คำปรึกษา



ภาพที่ 15 (ต่อ)

การนำผลการวิเคราะห์แนวคิด และกระบวนการของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เน้นการมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลไปใช้ในการพัฒนาระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล

จากผลการวิเคราะห์แนวคิด และกระบวนการของระบบพี่เลี้ยง การสอนแนะ การนิเทศ และการให้คำปรึกษา ผู้วิจัยได้นำมาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข โดยมีรายละเอียดดังนี้

ผู้วิจัยได้พัฒนาระบบพี่เลี้ยงโดยได้เลือกประเภทแบบประเพณีนิยม (พี่เลี้ยง 1 คน : ผู้รับการดูแล 1 คน) ที่เกิดจากสัมพันธภาพของผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการทำวิจัยและวิจัยในชั้นเรียนมากกว่า เป็นพี่เลี้ยงให้กับผู้รับการดูแลที่ไม่มีประสบการณ์ด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนมาก่อน ทั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้รับการดูแลมีความรู้ ทักษะที่ดีและมีสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งในกระบวนการของระบบพี่เลี้ยงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น การดำเนินกิจกรรมต่างๆ พี่เลี้ยงจะต้องมีบทบาทด้านการสอนแนะร่วมด้วย ทั้งนี้เพราะการสอนแนะเป็นทักษะหนึ่งที่สำคัญของระบบพี่เลี้ยง (Clutterbuck ,1992: 9 cited in McIntyre and Hagger, 1988: 142) ซึ่งการสอนแนะเป็นกระบวนการที่มีลักษณะสำคัญ คือ การปรับปรุงทักษะการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ดังนั้นพี่เลี้ยงที่มีประสบการณ์จะทำหน้าที่เป็นผู้สอนแนะ สนับสนุน และมีการให้ข้อมูลป้อนกลับแบบสร้างสรรค์ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้รับการดูแลได้เรียนรู้ ปรับปรุงทักษะ เพิ่มความสามารถและได้ผลงานวิจัยในชั้นเรียน สำหรับการนำแนวคิดด้านการนิเทศไปใช้ในระบบพี่เลี้ยง ซึ่งใช้รูปแบบการนิเทศในคลินิก ซึ่งคำว่า “ คลินิก ” หมายถึง “ ห้องเรียน ” พี่เลี้ยงจะใช้กระบวนการนิเทศในคลินิก 5 ขั้นตอน ทั้งนี้เพื่อให้ผู้รับการดูแลได้มีการพัฒนา / ปรับปรุงวิธีการจัดการเรียนการสอนใหม่ นอกจากนี้การปฏิบัติงานในสภาพการณ์จริง บางครั้งผู้รับการดูแลอาจมีความเครียด หรือปัญหา ซึ่งอาจจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานในการที่จะบรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้นระบบพี่เลี้ยงที่พัฒนาขึ้น ผู้วิจัยได้นำแนวคิด และกระบวนการให้คำปรึกษามาใช้ พี่เลี้ยงจะปฏิบัติบทบาทการเป็นผู้ให้คำปรึกษาซึ่งเป็นการจัดการกับปัญหาส่วนบุคคล ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้รับการดูแลระบายความเครียด (Robbin and Hunsaker, 1996) มีการผ่อนคลาย ให้กำลังใจ เมื่อผู้รับการดูแลรู้สึกดีขึ้น สบายใจขึ้น สมองจะปลอดภัยยิ่งขึ้น หลังจากนั้นผู้รับการดูแลจะสามารถแก้ปัญหาได้ในเวลาต่อมา

นอกจากนี้การพัฒนาระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์แนวปฏิบัติที่ดีของระบบพี่เลี้ยง โดยมีรายละเอียด ดังตารางที่ 16

2.2 แนวปฏิบัติที่ดีของระบบพี่เลี้ยง
ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์แนวปฏิบัติที่ดีของระบบพี่เลี้ยง

แหล่งข้อมูล ประเด็น	Bland et al (2005)	Tardy (2007)	Douglas (1997)	Tonya (2011)	สรุป
1. ลักษณะ ของโปรแกรม ระบบพี่เลี้ยง	<p>1. มีความชัดเจนในวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมาย</p> <p>2. มีการสนับสนุนอย่างเป็นรูปธรรมจากผู้บริหารและอาจารย์มีส่วนร่วม</p> <p>3. ขอบเขตของโปรแกรมเหมาะสมภายในองค์กร</p> <p>4. การออกแบบโปรแกรม คำนึงถึงองค์ประกอบ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - กำหนดคุณสมบัติของพี่เลี้ยง - วิธีการจับคู่พี่เลี้ยงและผู้รับการดูแล - ระบุชื่อบุคคลหรือทีมพี่เลี้ยง - สำหรับผู้รับการดูแลแต่ละคน - ฝึกอบรมพี่เลี้ยงและผู้รับการดูแล - ให้การสนับสนุนพี่เลี้ยง - เช่น การส่งเสริม การให้เงินและการให้รางวัล 	<p>1. ให้คำนิยามปัจจัยความสำเร็จของโปรแกรม</p> <p>2. ให้พนักงานมีส่วนร่วมในโปรแกรมระดับเดียวกัน โดยการกระตุ้นหรือการให้กำลังใจ</p> <p>การให้ระบบเหตุผลของการให้รางวัลหรือการมีส่วนร่วม</p> <p>ตนเองสำหรับการมีส่วนร่วม</p> <p>3. ให้ทุกคนในทีมสามารถเป็นพี่เลี้ยง และสามารถเป็นพี่เลี้ยง (regardless of level) สามารถได้ประโยชน์จากโปรแกรมระบบพี่เลี้ยง</p> <p>4. ผู้นำโปรแกรมระบบพี่เลี้ยงสอนวิธีการจับคู่หรือ การเป็นแม่สื่อ</p>	<p>องค์ประกอบในการพัฒนาาระบบพี่เลี้ยงที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย</p> <p>1. ระบบการสนับสนุนขององค์กร หมายถึง การกระตุ้นและสนับสนุนโปรแกรมให้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เช่น การบูรณาการในแผน กลยุทธ์ กระบวนการประเมินผล การปฏิบัติงานและระบบการให้รางวัล เป็นต้น</p> <p>2. การตั้งเป้าหมาย ความคาดหวังและบทบาทที่ชัดเจน มีการอภิปรายบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบร่วมกันระหว่างพี่เลี้ยงกับ</p>	<p>องค์ประกอบของระบบพี่เลี้ยงที่มีมาตรฐาน ดังนี้</p> <p>มาตรฐาน 1 การรับสมัคร (recruitment)</p> <p>มาตรฐาน (standard) : การรับสมัครที่เลือกและผู้รับการดูแลที่เหมาะสม โดยการอธิบายจุดมุ่งหมายและผลลัพธ์ที่คาดหวังซึ่งปฏิบัติได้จริง</p> <p>การเทียบเคียง (Benchmark) :</p> <p>การรับสมัครพี่เลี้ยง โปรแกรมมีการระบุกลวิธีการรับสมัคร ประโยชน์ การฝึกอบรม และความท้าทายของระบบพี่เลี้ยงในโปรแกรม</p> <p>การรับสมัครผู้รับการดูแล ที่เป็นหน่วยหมู่สาวโดยสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับระบบพี่เลี้ยงและสิ่งที่ได้รับจากสัมพันธ์ภายในระบบพี่เลี้ยง</p> <p>มาตรฐาน 2 การคัดเลือก (Screening)</p> <p>มาตรฐาน (standard) : การคัดเลือกที่</p>	<p>1. ลักษณะของโปรแกรมระบบพี่เลี้ยง</p> <p>1.1 ให้คำนิยามปัจจัยความสำเร็จของโปรแกรม</p> <p>1.2 โครงสร้างของโปรแกรมมีความยืดหยุ่น มีอิสระในการมีสัมพันธ์ภาพและการดำเนินงานกิจกรรม</p> <p>1.3 มีความชัดเจนในวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมาย</p> <p>1.4 ขอบเขตของโปรแกรมเหมาะสมในองค์กร</p> <p>1.5 มีการสนับสนุนอย่างเป็นรูปธรรมจากผู้บริหาร</p> <p>2. การออกแบบโปรแกรม</p> <p>2.1 การกำหนดคุณสมบัติของพี่เลี้ยง</p>

ตารางที่ 16 (ต่อ)

แนวคิดของประเด็น	Bland et al (2005)	Tardy (2007)	Douglas (1997)	Tonya (2011)	สรุป
<p>1. ลักษณะของโปรแกรมระบบที่เลี้ยง</p> <p>- จัดงานในความคาดหวังของทีมที่เลี้ยงและผู้รับบริการดูแลแต่ละคน</p> <p>- มีการให้คำมั่นสัญญาโดยการทำข้อตกลง (ระบุจุดมุ่งหมายและกิจกรรมเฉพาะเจาะจงเพื่อผู้รับบริการดูแล)</p> <p>- กิจกรรมของโปรแกรมเปิดกว้าง เพื่อสนับสนุนที่เลี้ยงและผู้รับบริการดูแล</p> <p>- มีการพบปะอย่างสม่ำเสมอของที่เลี้ยง / ทีมที่เลี้ยงและผู้รับบริการดูแล</p> <p>- ระบุวิธีการสำหรับที่เลี้ยง / ทีมที่เลี้ยง จัดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดความเหมาะสม</p> <p>- มีตารางเวลาของระบบที่เลี้ยง ตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสิ้นสุดโปรแกรม</p>	<p>พื่อ โดยภาระของการจัดอยู่ที่การทำให้แน่ใจว่าสัมพันธ์ภาพของพวกเขาจะประสบความสำเร็จ</p> <p>5. มีการฝึกอบรมร่วมกันระหว่างที่เลี้ยง/ผู้รับบริการดูแล</p> <p>6. มีการทำข้อตกลงร่วมกัน และต้องให้คำมั่นสัญญา (commit) สัมพันธ์ภาพของระบบที่เลี้ยง ในช่วงของเวลาประมาณ 3-6 เดือน</p> <p>7. มีเป้าหมายเฉพาะในการทำงานไม่เกิน 3 ข้อ</p> <p>8. กระบวนการของโปรแกรมระบบที่เลี้ยงถ่ายทอดการบริหาร การ</p>	<p>ผู้รับบริการดูแล</p> <p>3. โครงสร้างของโปรแกรมควรมีความยืดหยุ่น ที่เลี้ยงกับผู้รับบริการดูแลส่วนร่วมในกระบวนการของระบบที่เลี้ยง มีอิสระในการมีสัมพันธภาพและการดำเนินกิจกรรม</p> <p>4. การระมัดระวังในการคัดเลือกและการจับคู่ ซึ่งควรพิจารณาความต้องการพื้นฐานของวัตถุประสงค์โปรแกรมและระบบคุณลักษณะก่อนดำเนินการ</p> <p>5. การติดตามอย่างต่อเนื่อง และการประเมินผลตาม</p>	<p>เลี้ยงจะต้องพิจารณา ด้านเวลา ความรับผิดชอบและคุณสมบัติส่วนบุคคลที่จะเป็นที่ยอมรับ</p> <p>การเทียบเคียง (Benchmark):</p> <p>2.1 มีการรับสมัครที่เลี้ยงน้อย 1 ปีการศึกษา</p> <p>2.2 ที่เลี้ยงมีความรับผิดชอบอย่างน้อย 1 ปีการศึกษา</p> <p>2.3 ที่เลี้ยงมีส่วนร่วมในการพบปะแบบเผชิญหน้ากับผู้รับบริการดูแล โดยเฉลี่ย 1 ครั้งต่อสัปดาห์หรือ 1 ชั่วโมง</p> <p>ต่อการพบปะตลอดปฏิทินการศึกษา</p> <p>มาตรฐานที่ 3 การฝึกอบรม (Training)</p> <p>มาตรฐาน (standard) : การฝึกอบรมที่เลี้ยง ด้านความรู้พื้นฐานและทักษะที่จำเป็นต่อการสร้างสัมพันธภาพของระบบที่เลี้ยงที่มีประสิทธิภาพ</p> <p>มีการจัดเลี้ยงและผู้รับบริการดูแล วิจารณ์ของพิจารณาบนพื้นฐานของวัตถุประสงค์โปรแกรมและ</p>	<p>2.2 การรับสมัครที่เลี้ยงและผู้รับบริการดูแลที่เหมาะสม โดยการอธิบายจุดมุ่งหมายและผลลัพธ์ที่คาดหวังซึ่งปฏิบัติได้จริง</p> <p>2.3 การคัดเลือกที่เลี้ยงจะต้องพิจารณา ด้านเวลา ความรับผิดชอบและคุณสมบัติส่วนบุคคลที่จะเป็นที่ยอมรับประสิทธิภาพ</p> <p>2.4 การฝึกอบรมที่เลี้ยง ด้านความรู้พื้นฐานและทักษะที่จำเป็นต่อการสร้างสัมพันธภาพของระบบที่เลี้ยงที่มีประสิทธิภาพ</p> <p>2.5 การจัดเลี้ยงและผู้รับบริการดูแล วิจารณ์ของพิจารณาบนพื้นฐานของวัตถุประสงค์โปรแกรมและ</p>	

ตารางที่ 16 (ต่อ)

แหล่งข้อมูล ประเด็น	Bland et al (2005)	Tardy (2007)	Douglas (1997)	Tonya (2011)	สรุป
1. ลักษณะ ของโปรแกรม ระบบที่เลี้ยง	<p>5. ประเมินโปรแกรมด้านองค์ประกอบโปรแกรมการวางแผนและการประเมิน</p> <p>6. โปรแกรมอาจเป็นส่วนหนึ่งของโปรแกรมอื่นในองค์การ</p> <p>7. มีความชัดเจนในโครงสร้างการบริหาร เช่น ชื่อผู้ประสานงาน หรือการรายงานโปรแกรม ผู้สนับสนุน และผู้ดูแล</p> <p>8. ระบุทรัพยากรที่จำเป็นของโปรแกรม</p>	<p>มีส่วนรวมการเข้าถึงเครื่องมือและข้อมูลของระบบที่เลี้ยง</p> <p>9. ให้ผู้มีส่วนร่วมมีการให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับสัมพันธ์ภาพและโปรแกรมระบบที่เลี้ยง</p>	<p>กระบวนการ และผลลัพธ์ที่ได้ และมีข้อมูลป้อนกลับจากหลายแหล่ง ได้แก่ จากที่เลี้ยง ผู้รับการดูแล และบุคคลต่างๆ</p>	<p>3.1 ควรจัดอย่างน้อย 2 ชั่วโมง ก่อนการจับคู่</p> <p>3.2 หัวข้อในการฝึกอบรมที่เลี้ยง อย่างน้อย ต้องมีกฎของโปรแกรม จุดมุ่งหมายของที่เลี้ยงและความคาดหวังสำหรับสัมพันธภาพของที่เลี้ยงและผู้รับการดูแล พันธะผูกพันบทบาทของที่เลี้ยง การพัฒนาสัมพันธภาพ และการดำรงรักษาไว้ และแหล่งทรัพยากรที่มีค่าสำหรับการสนับสนุนที่เลี้ยง</p> <p>มาตรฐานที่ 4 การจับคู่ (Matching)</p> <p>มาตรฐาน (standard) : การจับคู่ที่เลี้ยงและผู้รับการดูแลเป็นการเพิ่มโอกาสที่จะเป็นไปได้ในสัมพันธภาพของระบบที่เลี้ยง</p> <p>การเทียบเคียง (Benchmark) :</p> <p>4.1 การจับคู่ควรพิจารณาจุดมุ่งหมายของโปรแกรม คุณลักษณะของที่เลี้ยงและผู้รับการดูแล (เช่น ความสนใจ การเข้าถึง อายุ เพศ เชื้อชาติ บุคลิกภาพและการแสดงความรู้สึกของที่เลี้ยงและผู้รับการดูแล) เมื่อมีการจับคู่</p>	<p>ระบุคุณลักษณะก่อนดำเนินการ</p> <p>2.6 ให้การสนับสนุนที่เลี้ยง เช่น การส่งเสริม การให้เงินและ การให้รางวัล</p> <p>2.7 ระบุทรัพยากรที่จำเป็นของโปรแกรม</p> <p>2.8 ชัดเจนในความคาดหวังของที่เลี้ยงและผู้รับการดูแลแต่ละคน</p> <p>2.9 กิจกรรมของโปรแกรมเปิดกว้าง เพื่อสนับสนุนที่เลี้ยงและผู้รับการดูแล</p> <p>2.10 มีการให้คำแนะนำโดยการทำข้อตกลงร่วมกัน</p>

ตารางที่ 16 (ต่อ)

แหล่งข้อมูล ประเด็น			Tonya (2011)	สรุป
1. ลักษณะ โปรแกรมของ ระบบที่เลี้ยง			<p>การเทียบเคียง (Benchmark) :</p> <p>4.2 การเตรียมเอกสารสำหรับการเริ่มต้นพบระหว่างพี่เลี้ยงและผู้รับการดูแล</p> <p>มาตรฐานที่ 5 การกำกับติดตามและการสนับสนุน (Monitoring and Support)</p> <p>มาตรฐาน (standard) : การกำกับติดตามสัมพันธภาพของระบบพี่เลี้ยงควรมี milestone และมี การสนับสนุนพี่เลี้ยงด้วยการให้คำแนะนำ แก้ปัญหาและมี การฝึกอบรมในช่วงระยะเวลาของการมีสัมพันธภาพ</p> <p>การเทียบเคียง (Benchmark) :</p> <p>5.1 สำหรับเดือนแรกของการจับคู่พี่เลี้ยงกับผู้รับการดูแล มีการติดต่อกันอย่างน้อย 2 ครั้ง / เดือน หลังจากนั้นเดือนละครั้ง</p> <p>5.2 มีข้อมูลเอกสารเกี่ยวกับการพบปะของ พี่เลี้ยงและผู้รับการดูแลแต่ละ</p>	<p>2.11 มีการพบปะอย่างสม่ำเสมอของพี่เลี้ยง / ทีมพี่เลี้ยงและผู้รับการดูแล</p> <p>2.12 ระบุวิธีการสำหรับพี่เลี้ยง / ทีมพี่เลี้ยง จัดการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิดความเหมาะสม</p> <p>2.13 มีตารางเวลาของระบบพี่เลี้ยง ตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสิ้นสุดโปรแกรม</p> <p>2.14 การกำกับติดตามสัมพันธภาพของระบบพี่เลี้ยงควรมีตารางกำหนดระยะเวลา และการดำเนินการ</p> <p>2.15 มีการสนับสนุนพี่เลี้ยงด้วยการให้คำแนะนำ แก้ปัญหาและมี การฝึกอบรมในช่วงระยะเวลาของการมีสัมพันธภาพ</p> <p>2.16 จัดให้พี่เลี้ยง</p>

ตารางที่ 16 (ต่อ)

แหล่งข้อมูล ประเด็น			Tonya (2011)	สรุป
1. ลักษณะ โปรแกรมของ ระบบพีดีเอช			<p>คู่อ้างถึง วัน เวลา และลักษณะการพบปะ</p> <p>5.3 จัดให้พีดีเอชสามารถเข้าถึงแหล่งทรัพยากร เช่น จากคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ คณะทำงานของโปรแกรม เอกสารเผยแพร่ และเอกสารเผยแพร่</p> <p>5.4 มีการติดตาม การมีสัมพันธภาพของพีดีเอชและผู้รับการดูแลโดยการใช้เครื่องมือและสัมภาษณ์เชิงลึก</p> <p>มาตรฐานที่ 6 การปิด (Closure)</p> <p>มาตรฐาน (standard) : เป็นการยืนยันการปิดของโปรแกรมและเปิดโอกาสให้แก่ละคนประเมินประสิทธิภาพ</p> <p>การเทียบเคียง (Benchmark) :</p> <p>6.1 โปรแกรมมีขั้นตอนการปิดที่เตรียมไว้ล่วงหน้า</p>	<p>สามารถเข้าถึงแหล่งทรัพยากร เช่น จากคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ คณะทำงานของโปรแกรม เอกสารเผยแพร่ และ เอกสารจากเว็บไซต์</p> <p>2.17 การประเมินผลด้านกระบวนการและผลลัพธ์ที่ได้ และมีข้อมูลย้อนกลับจากหลายแหล่ง ได้แก่ จากพีดีเอช ผู้รับการดูแล และบุคคลต่างๆ</p>

จากตารางที่ 16 สรุปว่าแนวปฏิบัติที่ดีของระบบพี่เลี้ยง มีรายละเอียด ดังนี้

1. ลักษณะของโปรแกรมระบบพี่เลี้ยง

- 1.1 ให้คำนิยามปัจจัยความสำเร็จของโปรแกรม
- 1.2 โครงสร้างของโปรแกรมมีความยืดหยุ่น มีอิสระในการมีสัมพันธภาพและการดำเนินกิจกรรม
- 1.3 วัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายมีความชัดเจน
- 1.4 ขอบเขตของโปรแกรมเหมาะสมในองค์การ
- 1.5 มีการสนับสนุนอย่างเป็นทางการ เช่น การสนับสนุนให้อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงและอาจารย์ผู้รับการดูแลเข้าร่วม การสนับสนุนด้านสถานที่ สื่อ และวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงาน

2. การออกแบบโปรแกรม

- 2.1 การกำหนดคุณสมบัติของพี่เลี้ยง
- 2.2 การรับสมัครพี่เลี้ยงและผู้รับการดูแลที่เหมาะสม โดยการอธิบายจุดมุ่งหมายและผลลัพธ์ที่คาดหวังซึ่งปฏิบัติได้จริง
- 2.3 การคัดเลือกพี่เลี้ยงจะต้องพิจารณาด้านเวลา ความรับผิดชอบและคุณสมบัติส่วนบุคคลที่จะเป็นพี่เลี้ยงที่มีประสิทธิภาพ
- 2.4 การฝึกอบรมพี่เลี้ยง ด้านความรู้พื้นฐานและทักษะที่จำเป็นต่อการสร้างสัมพันธภาพ ของระบบพี่เลี้ยงที่มีประสิทธิภาพ
- 2.5 การจับคู่ ระหว่างพี่เลี้ยง และผู้รับการดูแล ควรจะพิจารณาบนพื้นฐานของวัตถุประสงค์โปรแกรม และระบุคุณลักษณะก่อนดำเนินการ
- 2.6 ให้การสนับสนุนพี่เลี้ยง เช่น การส่งเสริม การให้เงิน และการให้รางวัล
- 2.7 ระบุทรัพยากรที่จำเป็นของโปรแกรม
- 2.8 พี่เลี้ยงและผู้รับการดูแลแต่ละคน มีความชัดเจนในสิ่งที่คาดหวัง
- 2.9 กิจกรรมของโปรแกรมเปิดกว้าง เพื่อสนับสนุนพี่เลี้ยงและผู้รับการดูแล
- 2.10 มีการให้คำมั่นสัญญาโดยการทำข้อตกลงร่วมกัน (ระบุจุดมุ่งหมายและกิจกรรมเฉพาะเจาะจงเพื่อผู้รับการดูแล)
- 2.11 พี่เลี้ยง / ทีมพี่เลี้ยงและผู้รับการดูแลมีการพบปะอย่างสม่ำเสมอ
- 2.12 ระบุวิธีการจัดการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิดความเหมาะสม สำหรับพี่เลี้ยง / ทีมพี่เลี้ยง
- 2.13 มีตารางเวลาของระบบพี่เลี้ยง ตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสิ้นสุดโปรแกรม

2.14 การกำกับติดตามสัมพันธภาพของระบบพี่เลี้ยงโดยมีตารางกำหนดระยะเวลา และการดำเนินกิจกรรม

2.15 มีการสนับสนุนพี่เลี้ยงด้วยการให้คำแนะนำ แก้ปัญหาและมีการฝึก อบรม ในช่วงระยะเวลาของการมีสัมพันธภาพ

2.16 จัดให้พี่เลี้ยงสามารถเข้าถึงแหล่งทรัพยากร เช่น จากคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ คณะทำงานของโปรแกรม เอกสารเผยแพร่ และ เอกสารจากเว็บไซต์

2.17 การประเมินผลด้านกระบวนการ และผลลัพธ์ที่ได้ และมีข้อมูลป้อนกลับจาก หลายๆแหล่ง ได้แก่ จากพี่เลี้ยง ผู้รับการดูแล และบุคคลต่างๆ



ตารางที่ 16 (ต่อ)

แหล่งที่มา ประเด็น	Center for Teaching Excellence. (2011)	Davis (2007)	Center for Health Leadership & Practice Public Health Institute Oakland, CA. (2003)	สรุป
บทบาทของพี่เลี้ยง	<ol style="list-style-type: none"> 1. สนับสนุน (advocate) ให้ผู้รับการดูแลได้ติดต่อสื่อสารกับคนอื่นในระบบพี่เลี้ยง 2. รับฟังอย่างระมัดระวังโดยปราศจากการตัดสิน 3. ให้คำแนะนำที่เป็นรูปธรรมและเฉพาะเจาะจง 4. ให้ข้อมูลตรงไปตรงมา และให้ข้อมูลป้อนกลับแบบสร้างสรรค์ 5. ดูแลด้านจิตใจอย่างเหมาะสม โดยทำให้กำลังใจ มีความมั่นใจและมีกำลังใจ 6. ดูแลด้านจิตใจอย่างเหมาะสม โดยทำให้กำลังใจ มีความมั่นใจ และให้ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง 7. ส่งเสริมแรงบันดาลใจและสิ่งท้าทายเพื่อให้ผู้รับการดูแลประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย 8. รักษาความลับและให้การนับถือ 9. สละเวลาและรักษาไว้ซึ่งสัมพันธ์ภาพทางบวก 10. มีความรับผิดชอบในการสร้างสังคมที่ปลอดภัยและ 11. มีความรับผิดชอบในการสร้างสังคมที่ปลอดภัยและ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ประเมินวุฒิภาวะ ระดับตำแหน่ง และการพัฒนาทักษะของผู้รับการดูแล 2. ประเมินการวางแผนงานในด้านอาชีพของผู้รับการดูแล 3. สนับสนุนและใช้วิธีการเรียนรู้ อย่างเหมาะสมเพื่อให้ผู้รับการดูแลมีการเรียนรู้และการเจริญเติบโต 4. จัดเตรียมข้อมูล ในการให้คำชี้แนะ การให้ข้อมูลป้อนกลับแบบสร้างสรรค์ 5. สนับสนุนและให้กำลังใจ (encourage) 6. รักษาความลับและให้การนับถือ 7. สละเวลาและรักษาไว้ซึ่งสัมพันธ์ภาพทางบวก 8. มีการพบปะและติดต่อกันอย่างสม่ำเสมอ 9. ดูแลให้ผู้รับการดูแลรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและมีแรงจูงใจ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. เป็นผู้สนับสนุนการเรียนรู้ 2. ใช้คำถามแบบสืบสวน (probes) เพื่อช่วยผู้รับการดูแลให้คิดในมุมที่กว้างและลึกขึ้น 3. แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้รับการดูแล 4. มีความรับผิดชอบในการสร้างซึ่งสัมพันธ์ภาพและผลลัพธ์ 5. ช่วยผู้รับการดูแลเห็นทางเลือกและวิธีการที่ทำให้สิ่งดูทรมาย 6. สร้างความมั่นใจให้ผู้รับการดูแลโดยผ่านการให้ข้อมูลป้อนกลับ 7. ส่งเสริมแรงบันดาลใจและสิ่งท้าทาย เพื่อให้ผู้รับการดูแลประสบความสำเร็จ 8. ใช้ผู้รับการดูแลสะท้อนกลับที่โดยใช้ในอดีตที่ประสบความสำเร็จ และ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ต่อสถานการณ์ที่ท้าทายใหม่ 9. มีการให้ข้อมูลป้อนกลับ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ประเมินผู้รับการดูแล เกี่ยวกับวุฒิภาวะ ระดับตำแหน่ง พัฒนาการสังคมและการวางแผนงานด้านอาชีพ 2. สนับสนุนผู้รับการดูแล ในด้านการติดต่อสื่อสาร การมีเครือข่ายกับคนอื่น ๆ และด้านการเรียนรู้ 3. ให้คำชี้แนะ และให้ข้อมูลป้อนกลับแบบสร้างสรรค์ (ให้ข้อมูลตรงไปตรงมา เฉพาะเจาะจง) 4. ดูแลด้านจิตใจผู้รับการดูแล อย่างเหมาะสม โดยการให้กำลังใจ ให้ความมั่นใจ และให้ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง 5. ส่งเสริมแรงบันดาลใจและสิ่งท้าทายเพื่อให้ผู้รับการดูแลประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย 6. รักษาความลับและให้การนับถือ 7. สละเวลาและรักษาไว้ซึ่งสัมพันธ์ภาพทางบวก 8. มีการพบปะและติดต่อกันอย่างสม่ำเสมอ 9. มีความรับผิดชอบในการสร้างสังคมที่ปลอดภัยและผลลัพธ์ 10. มีการรับฟังโดยปราศจากการตัดสินและใช้คำถามแบบสืบสวน (probes) เพื่อช่วยผู้รับการดูแลได้คิดในมุมที่กว้างและลึกขึ้น 11. ช่วยผู้รับการดูแลเห็นทางเลือกและวิธีการที่ท้าทายที่สุด

จากตารางที่ 16 สรุปผลจากการวิเคราะห์แนวปฏิบัติที่ดีด้านบทบาทพี่เลี้ยงของระบบพี่เลี้ยง มีรายละเอียดดังนี้

1. ประเมินผู้รับการดูแล เกี่ยวกับบุคลิกภาพ ระดับตำแหน่ง พัฒนาทางสังคมและการวางแผนงานด้านอาชีพ
2. สนับสนุนผู้รับการดูแล ในด้านการติดต่อสื่อสาร การมีเครือข่ายกับคนอื่น ๆ และด้านการเรียนรู้
3. ให้คำชี้แนะและให้ข้อมูลป้อนกลับแบบสร้างสรรค์ (ให้ข้อมูลตรงไปตรงมา เฉพาะเจาะจง)
4. ดูแลด้านจิตใจผู้รับการดูแลอย่างเหมาะสม โดยการให้กำลังใจ ให้ความมั่นใจ และให้ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง
5. ส่งเสริมแรงบันดาลใจและสิ่งท้าทายเพื่อให้ผู้รับการดูแลประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย
6. รักษาความลับและให้การนับถือ
7. สละเวลาและรักษาไว้ซึ่งสัมพันธภาพทางบวก
8. มีการพบปะและติดต่อกันอย่างสม่ำเสมอ
9. มีความรับผิดชอบในการดำรงไว้ซึ่งสัมพันธภาพและผลลัพธ์
10. มีการรับฟังโดยปราศจากการตัดสินและใช้คำถามแบบสืบสวน (probes) เพื่อช่วยผู้รับการดูแลได้คิดในมุมที่กว้างและลึกขึ้น
11. ช่วยผู้รับการดูแลเห็นทางเลือกและวิธีการที่ทำให้ถึงจุดหมาย

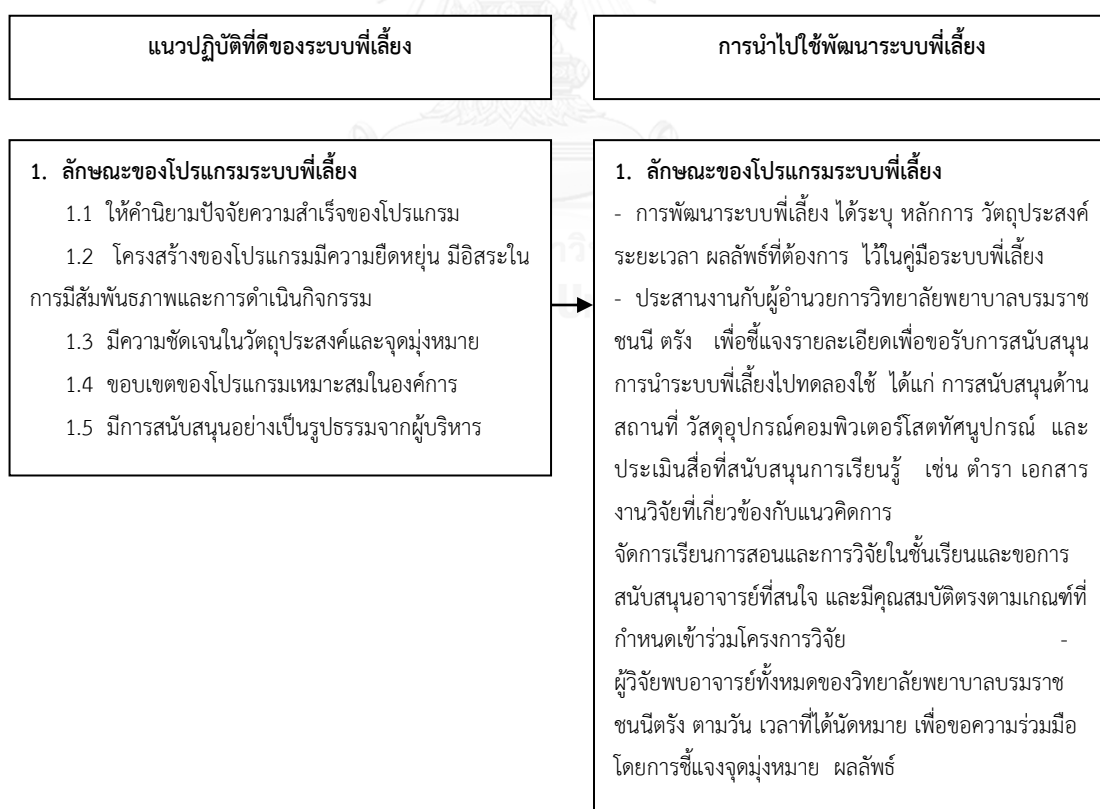
ตารางที่ 16 (ต่อ)

แหล่งที่มา ประเด็น	Center for teaching excellence. (2011)	Davis (2007)	Center for Health Leadership & Practice Public Health Institute Oakland, CA. (2003)	สรุป
บทบาทของ ผู้บริหารดูแล	<ol style="list-style-type: none"> 1. ระบุว่าความรู้เฉพาะและ ค่านิยมที่ต้องการเพื่อให้ผู้ดูแล ความก้าวหน้า 2. ศึกษาที่เลี้ยงอย่างไม่เป็น ทางการ โดยพิจารณาความ เชี่ยวชาญในแผนก นิสัย ใจคอ ที่ไปด้วยกันได้ เพื่อให้แน่ใจว่า ที่เลี้ยงที่คุณจับคู่ที่ดีที่สุด 3. บอกที่เลี้ยงเกี่ยวกับสิ่งที่ ต้องการปรับปรุงให้ชัดเจนและ แผนกที่จะทำงานร่วมกับที่เลี้ยง คนอื่นๆ 4. มีความกระตือรือร้น 5. มีการเตรียมคำถามล่วงหน้า และซักถามเพิ่มเติมเมื่อมี ประเด็นข้อสงสัย 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ระบุความจำเป็นและ จุดมุ่งหมายของการพัฒนา วิชาชีพและพัฒนาตน 2. วางแผนปฏิบัติการ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย 3. ค้นหาคำแนะนำเพื่อการ เข้าถึงการปฏิบัติอย่างมี ประสิทธิภาพ 4. มีความรับผิดชอบ 5. มีการพบปะและติดต่อกับที่เลี้ยง 6. รับฟังข้อมูลย้อนกลับ และการสอนแนะ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. เปิดกว้างในการหาแหล่งทรัพยากรต่างๆและมี การอภิปรายกับที่เลี้ยง 2. มีการอภิปรายข้อมูล 3. นำความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนกับ ที่เลี้ยงไปใช้ประโยชน์และนำมาอภิปรายการนำไป ประยุกต์ใช้ 4. เปิดกว้างให้ที่เลี้ยงช่วยเหลือ ในการให้เห็น ทางเลือกเพื่อการตัดสินใจและปฏิบัติ 5. มีความรับผิดชอบ 6. รับฟังข้อมูลย้อนกลับแบบสร้างสรรค์ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการระบุ ความจำเป็น จุดมุ่งหมาย ความรู้เฉพาะและ ค่านิยมที่ต้องการ 2. มีการวางแผนการทำงานและ เตรียมคำถามล่วงหน้าในการพบปะกับ ที่เลี้ยงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย 3. เปิดกว้าง ในการรับการการสอนแนะ และข้อมูลย้อนกลับ 4. มีความกระตือรือร้น 5. มีความรับผิดชอบ 6. มีการพบปะและติดต่อกับที่เลี้ยง 7. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับที่เลี้ยง

จากตารางที่ 16 สรุปผลจากการวิเคราะห์แนวปฏิบัติที่ดีด้านบทบาทของผู้รับการดูแลของระบบพี่เลี้ยง มีรายละเอียดดังนี้

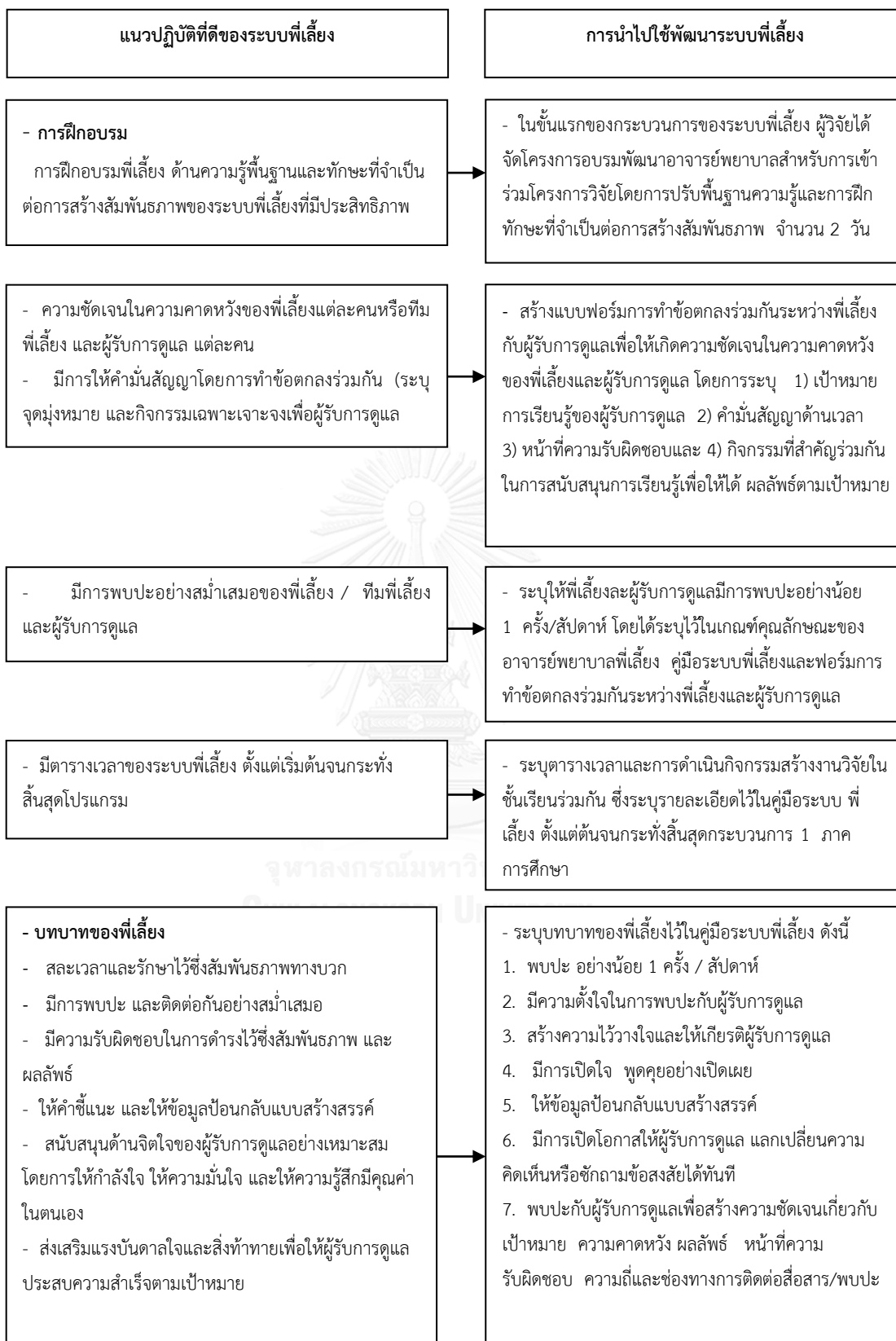
1. มีการระบุความจำเป็น จุดมุ่งหมาย ความรู้เฉพาะและคำแนะนำที่ต้องการ
2. มีการวางแผนการทำงานและเตรียมคำถามล่วงหน้าในการพบปะกับพี่เลี้ยงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย
3. เปิดใจกว้าง ในการรับการสอนแนะและข้อมูลป้อนกลับ
4. มีความกระตือรือร้น
5. มีความรับผิดชอบ
6. มีการพบปะและติดต่อกับพี่เลี้ยง
7. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับพี่เลี้ยง

จากผลการวิเคราะห์เนื้อหาแนวปฏิบัติที่ดีของระบบพี่เลี้ยง (ตารางที่ 16) ผู้วิจัยได้นำมาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข โดยสรุปประเด็นได้ดังภาพที่ 16

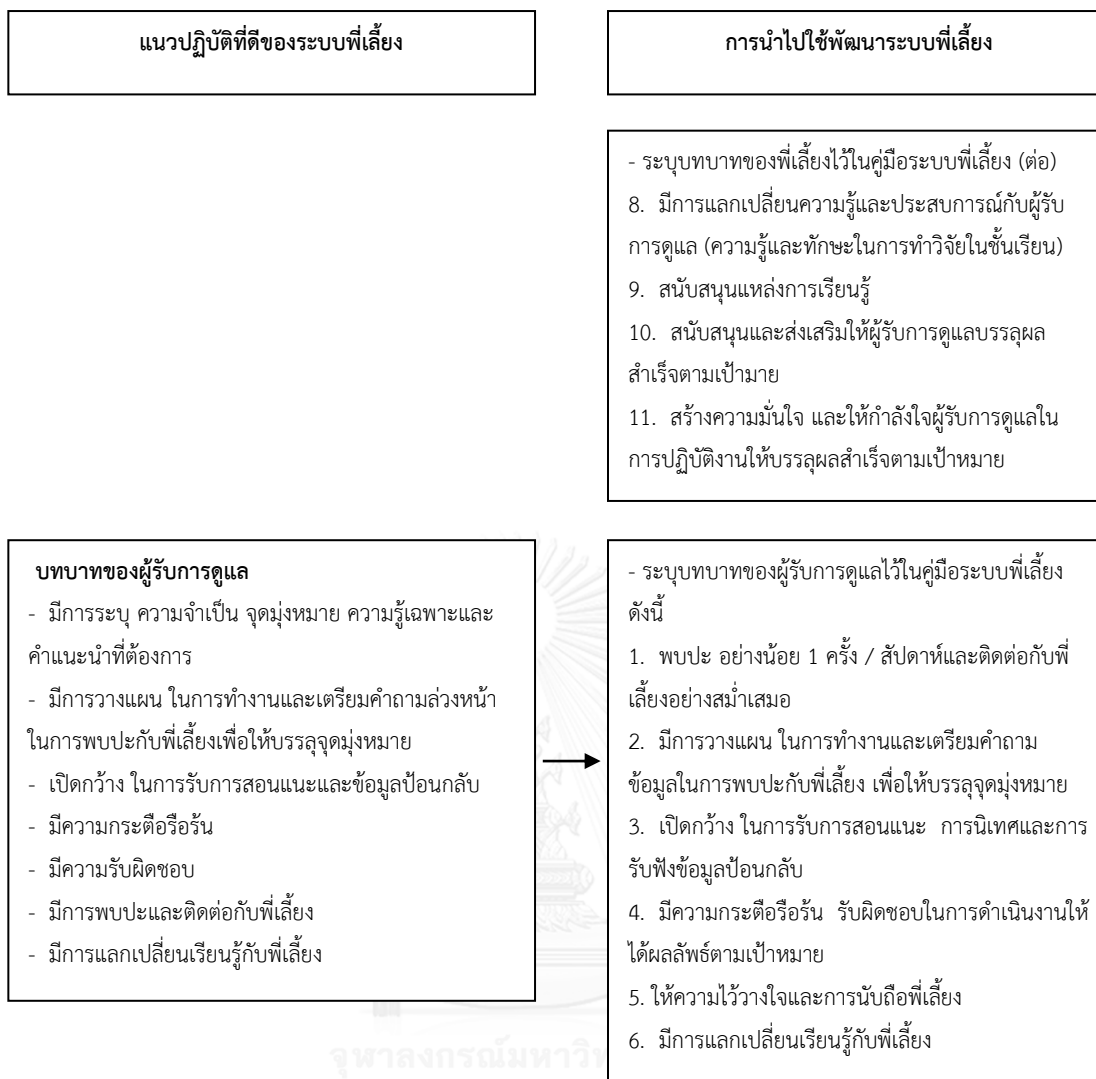


ภาพที่ 16 ผลการวิเคราะห์แนวปฏิบัติที่ดีของระบบพี่เลี้ยงเพื่อนำไปใช้พัฒนาระบบพี่เลี้ยง

แนวปฏิบัติที่ดีของระบบพี่เลี้ยง	การนำไปใช้พัฒนาระบบพี่เลี้ยง
<p>2. การออกแบบโปรแกรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีการกำหนดคุณสมบัติของพี่เลี้ยง - รับสมัครพี่เลี้ยงและผู้รับการดูแลที่เหมาะสม โดยการอธิบายจุดมุ่งหมายและผลลัพธ์ที่คาดหวังซึ่งปฏิบัติได้จริง - การคัดเลือกพี่เลี้ยงจะต้องพิจารณา ด้านเวลา ความรับผิดชอบและคุณสมบัติส่วนบุคคลที่จะเป็นพี่เลี้ยงที่มีประสิทธิภาพ 	<ul style="list-style-type: none"> - รับสมัครอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงและอาจารย์ผู้รับการดูแล และคัดเลือกตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ <p>คุณลักษณะของอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) มีประสบการณ์เป็นหัวหน้าในการทำวิจัยและวิจัยในชั้นเรียนรวมกัน อย่างน้อย 3 เรื่อง 2) มีตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพระดับชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษ (ด้านการสอน) 3) มีเวลาในการพบปะกับผู้รับการดูแลอย่างน้อย 1 ครั้ง/สัปดาห์ 4) มีความต้องการที่จะพัฒนาบุคคลอื่น 5) อาสาสมัครที่จะเป็นอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงด้วยความสมัครใจ <p>คุณลักษณะของอาจารย์ผู้รับการดูแล</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) อาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลที่มีชั่วโมงสอนในรายวิชาที่จะทดลอง อย่างน้อย 6 ชั่วโมง 2) ไม่มีประสบการณ์ด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนมาก่อน 3) เข้าร่วมการวิจัยด้วยความสมัครใจ
<p>2. การออกแบบโปรแกรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - การจับคู่ <p>การจับคู่พี่เลี้ยงและผู้รับการดูแล ควรจะพิจารณาบนพื้นฐานของวัตถุประสงค์โปรแกรมและระบุคุณลักษณะก่อนดำเนินการ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - การจับคู่ระหว่างอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงกับอาจารย์ผู้รับการดูแล มีวัตถุประสงค์เพื่อให้อาจารย์ผู้รับการดูแล <ol style="list-style-type: none"> 1) มีความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน 2) มีทัศนคติที่ดีต่อการทำวิจัยในชั้นเรียน และ 3) มีความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียน <p>กำหนดวิธีการจับคู่ โดยพิจารณาบนพื้นฐานของวัตถุประสงค์ของระบบพี่เลี้ยง ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การจับคู่ใช้รูปแบบระบบพี่เลี้ยงแบบประเพณีนิยม (Traditional mentoring) คือ อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง 1 คนจับคู่กับอาจารย์ผู้รับการดูแล 1 คน 2. อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงทำงานอยู่ในแผนกเดียวกันหรือต่างแผนกได้ แต่จะต้องไม่เป็นผู้บังคับบัญชาชั้นต้น โดยตรงตามสายงาน 3. การจับคู่ ระหว่างอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงกับอาจารย์ผู้รับการดูแลเป็นเพศหญิงกับเพศชายได้ 4. ระบุลักษณะของวิธีการจับคู่



ภาพที่ 16 (ต่อ)



ภาพที่ 16 (ต่อ)

สรุปจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 1 สภาพปัจจุบัน ปัญหา และอุปสรรคของ การผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข (ตารางที่ 8 - ตารางที่ 11) ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แนวคิดและกระบวนการของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เน้นการมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในบริบทต่างๆทั้งในและต่างประเทศ (ตารางที่ 12 - ตารางที่ 15) และผลการวิเคราะห์แนวปฏิบัติที่ดีของระบบพี่เลี้ยง (ตารางที่ 16) ผู้วิจัยได้นำมาพัฒนาระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข โดยนำเสนอรายละเอียดในส่วนที่ 3 การพัฒนาระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ดังนี้



ส่วนที่ 3 การพัฒนาระบบที่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของ อาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 1 สภาพปัจจุบัน ปัญหา และอุปสรรคของการ ผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แนวคิดและกระบวนการของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เน้นการมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในบริบทต่างๆทั้งในและต่างประเทศ และผลการวิเคราะห์แนวปฏิบัติที่ดีของระบบที่เลี้ยง ผู้วิจัยได้นำมาพัฒนาระบบที่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข โดยนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

3.1 ผลการพัฒนาระบบที่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถ ในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

3.2 ผลการตรวจสอบระบบที่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถ ในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

3.3 ผลการทดลองใช้ระบบที่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถ ในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

3.1 ผลการพัฒนาระบบที่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถ ในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน ของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

การพัฒนาระบบที่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข มีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

3.1.1 ปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย หลักการ แนวคิด / ทฤษฎี วัตถุประสงค์ และผลผลิต

3.1.2 กระบวนการของระบบที่เลี้ยง ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการ

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนย่อย ได้แก่ ขั้นเริ่มต้นของการสร้างสัมพันธภาพ ขั้นทำวิจัยในชั้นเรียน และขั้นเผยแพร่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผล

3.1.3 ผลผลิต ประกอบด้วย ผู้รับการดูแลได้พัฒนาความรู้ด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน เกิดทัศนคติที่ดีต่อการทำวิจัยในชั้นเรียน ได้ผลงานวิจัยในชั้นเรียน และข้อมูลความคิดเห็น

เกี่ยวกับ ระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล

3.1.4 ข้อมูลป้อนกลับ ประกอบด้วย ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนก่อน และหลังการทดลอง ทศนคติเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนก่อนและหลังการทดลอง คุณภาพผลงานวิจัยในชั้นเรียน ความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง และอาจารย์ผู้รับการดูแลเกี่ยวกับการพัฒนาระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล

ผลการพัฒนาระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถ ในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยนำเสนอรายละเอียด ดังนี้

(ร่าง) ระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

1. หลักการ

ระบบพี่เลี้ยงเป็นสัมพันธภาพของบุคคลสองคน ผู้ซึ่งมีประสบการณ์ด้านการทำวิจัยและวิจัยในชั้นเรียน เป็นพี่เลี้ยงให้กับบุคคลที่ไม่มีประสบการณ์ด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนมาก่อน ซึ่งเป็นผู้รับการดูแล มีเป้าหมายเพื่อช่วยให้ผู้รับการดูแลได้พัฒนาความรู้ ทศนคติและมีความสามารถผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน โดยอาศัยองค์ประกอบด้านปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลลัพธ์ และข้อมูลป้อนกลับ

2. แนวคิด / ทฤษฎี

ระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข มีแนวคิด พื้นฐานที่นำมาใช้พัฒนาระบบพี่เลี้ยง ดังนี้

2.1 วิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยในชั้นเรียน (Classroom action research) หมายถึง การศึกษา และสืบค้น อย่างเป็นระบบโดยมีผู้สอนในชั้นเรียนเป็นผู้ทำวิจัย ซึ่งจะทำการวิจัยพร้อมๆกับการปฏิบัติการสอน และนำผลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน โดยมีการสะท้อนข้อมูล มีการวิพากษ์ อภิปราย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในแนวทางที่ปฏิบัติ เพื่อมุ่งแก้ปัญหา ปรับปรุงเปลี่ยนแปลง หรือส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนในบริบทชั้นเรียนของตน

กระบวนการวิจัยในชั้นเรียน กระบวนการของการทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่อง ในลักษณะของขดลวด (Spiral) มีลำดับขั้นตอน คือ 1) การวางแผน

(Plan) 2) การปฏิบัติตามแผน (Act) 3) การสังเกตและรวบรวมข้อมูล (Observe) และ 4) การสะท้อนคิด (Reflect) โดยกำหนดให้ทำวิจัยในชั้นเรียนแบ่งออกเป็น 2 วงจร คือ วงจรแรก เป็นการวิจัยเพื่อวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาของการเรียนการสอน ซึ่งเป็นสถานะเริ่มต้นก่อนการพัฒนา (baseline) จากผลการวิจัยในวงจรที่ 1 นักวิจัยจะสามารถระบุปัญหาจริงที่สมควรได้รับการแก้ไขและพัฒนาทางเลือกในการแก้ไขโดยการใช้วิธีการจัดการเรียนการสอนแบบใหม่หรือการใช้นวัตกรรมเข้ามาช่วยในการจัดกิจกรรม และวงจรที่สอง เป็นการวิจัยเพื่อทดลองวิธีการพัฒนา หรือนวัตกรรมทางการเรียนการสอน

สำหรับการเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียนใช้โครงสร้างของรายงานการวิจัยในชั้นเรียนแบบไม่เป็นทางการ โดยมีเกณฑ์การประเมินคุณภาพผลงานวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งมีประเด็นในการพิจารณา 6 ด้านคือ 1) การมีเป้าหมายที่ชัดเจน 2) มีการเตรียมข้อมูลที่เพียงพอ ที่แสดงถึงความรอบรู้และลุ่มลึกในศาสตร์ของนักวิชาการ 3) มีวิธีการดำเนินงานที่เหมาะสม 4) ได้ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ เติมเต็มฐานความรู้ที่มีอยู่ของศาสตร์ 5) มีการนำเสนอที่มีประสิทธิภาพ ด้วยการประชุม สัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ 6) มีการคิดสะท้อนวิธีการปฏิบัติงานและการวิพากษ์วิจารณ์ผลงานโดยผู้อื่น

2.2 การสอนแนะ

การสอนแนะ (Coaching) หมายถึง กระบวนการพัฒนาบุคคลมีจุดเน้นในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ให้เรียนรู้ทักษะที่เกี่ยวข้องกับงาน การฝึกงาน แก้ไขปัญหาผลการปฏิบัติงาน และสร้างผลงานเพิ่มผลลัพธ์ที่ต้องการให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งการสอนแนะผู้สอนแนะจะใช้วิธีการสังเกต การรวบรวมข้อมูล การรายงานที่ไม่มีการตัดสินใจในพฤติกรรม มีการสะท้อนประสบการณ์เพื่อที่จะให้ผู้รับการสอนแนะเรียนรู้จากประสบการณ์

หน้าที่ของอาจารย์พี่เลี้ยง

1. กำหนดเป้าหมายการสอนแนะ
2. ให้ข้อมูลที่จำเป็นในการทำวิจัยในชั้นเรียน
3. สอนทักษะที่จำเป็นในการทำวิจัยในชั้นเรียน
4. สอดแทรกทัศนคติที่ดีในการทำวิจัยในชั้นเรียน
5. เปิดโอกาสให้ผู้รับการดูแลได้ทดลองปฏิบัติ
6. ให้ข้อมูลป้อนกลับแบบสร้างสรรค์ เพื่อปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงาน
7. ให้แรงเสริมอย่างเหมาะสม เช่น คำพูดชมเชย
8. มีความตั้งใจในการพัฒนาผู้รับการดูแลให้ได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย

หน้าที่ของผู้รับการดูแล

1. รับฟังการสอนแนะ
2. รับฟังข้อมูลป้อนกลับ
3. เมื่อสิ้นสุดการรับฟังข้อมูล ควรซักถามให้ชัดเจน เพื่อให้แน่ใจว่าเข้าใจตรงกันกับสิ่งที่พี่เลี้ยงให้คำแนะนำ
4. วางแผน และวิธีในสิ่งที่ต้องการจะเปลี่ยนแปลง
5. ฝึกปฏิบัติทักษะที่ต้องการพัฒนา

กระบวนการของการสอนแนะ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. ก่อนเริ่มสอนแนะ ผู้ถูกสอนแนะและผู้สอนต้องร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ของการสอนแนะ
2. ดำเนินการสอนแนะ โดย อธิบายขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงาน (telling) แสดงวิธีทำให้ดูเป็นตัวอย่างหรือยกตัวอย่างของจริงให้ดู (showing) มอบหมายงาน(assigning)ให้ผู้ถูกสอนแนะลงมือปฏิบัติงาน (doing) ตรวจสอบ ดูความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และจูงใจ ช่วยเหลือ และคอยให้กำลังใจ (motivation)
3. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน หลังจากมอบหมายงานให้ปฏิบัติ

2.3 การนิเทศ

การนิเทศแบบคลินิก เป็นหลักเหตุผลและแนวปฏิบัติที่ออกแบบเอาไว้ ซึ่งเป็นการนิเทศการสอนจากการมีสัมพันธภาพอย่างจริงจัง โดยตรงระหว่างผู้สอนกับผู้นิเทศ ซึ่งข้อมูลพฤติกรรม การเรียนการสอนและกิจกรรมการสอนที่นำมาวิเคราะห์ได้มาจากกระบวนการสังเกตการสอนในชั้นเรียนที่มีการดำเนินการอย่างมีระเบียบ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของผู้สอนให้ดียิ่งขึ้น

หน้าที่ของอาจารย์พี่เลี้ยง

1. ประชุมปรึกษาก่อนการสังเกตการสอน
2. เปิดโอกาสให้ผู้รับการดูแลมีส่วนร่วมในการกำหนดแผน การสังเกตการสอน
3. รับผิดชอบและเข้าร่วมการสังเกตการสอน
4. เลือกเวลา สถานที่ที่เหมาะสมในการให้ข้อมูลป้อนกลับ
5. ให้ข้อมูลป้อนกลับในพฤติกรรมที่สังเกตได้เท่านั้น ให้รายละเอียดมากกว่าประเมินผล และให้ข้อมูลที่เป็นแนวทางในการพัฒนาการเรียนการสอน

หน้าที่ของผู้รับการดูแล

1. ร่วมวางแผนและประชุมปรึกษากับพี่เลี้ยงก่อนการสังเกตการสอน
2. รับผิดชอบปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอนตามแผนที่กำหนดไว้
3. สังเกต รวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลในการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอน
4. รับฟังการให้ข้อมูลป้อนกลับด้วยความตั้งใจ

กระบวนการนิเทศแบบคลินิก

กระบวนการนิเทศแบบคลินิกของโกลด์แฮมเมอร์ (Goldhammer, 1969) ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ

- ขั้นที่ 1 ประชุมปรึกษาหารือกับผู้สอน
- ขั้นที่ 2 การสังเกตชั้นเรียน
- ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์และการแปลความหมายข้อมูลจากการสังเกต
- ขั้นที่ 4 ประชุมปรึกษากับผู้สอนภายหลังการสังเกต
- ขั้นที่ 5 วิพากษ์วิจารณ์ผลการดำเนินการนิเทศแบบคลินิก

2.4 การให้คำปรึกษา

การให้คำปรึกษาเป็นกระบวนการของสัมพันธภาพที่ดีภายใต้บรรยากาศที่อบอุ่น มีการยอมรับ มีความเข้าใจ ซึ่งกันและกันระหว่างผู้ให้และผู้รับคำปรึกษา เปิดโอกาสให้ผู้รับคำปรึกษาเกิดความเข้าใจในตนเอง ได้เรียนรู้พฤติกรรม และช่วยให้บุคคลมีการพัฒนา

หน้าที่ของอาจารย์พี่เลี้ยง

1. ให้เวลาผู้รับการดูแลเพื่อขอรับคำปรึกษา
2. รับฟังอย่างตั้งใจ
3. ให้กำลังใจ
4. พุดคุยโดยให้เกียรติผู้รับการดูแล
5. ให้คำปรึกษาเมื่อผู้รับการดูแลประสบปัญหาในงานที่ทำ
6. ช่วยให้ผู้รับการดูแลให้เข้าใจปัญหาและสาเหตุของปัญหา
7. สนับสนุนให้ผู้รับการดูแลสามารถจัดการกับปัญหาได้ด้วยตนเอง

หน้าที่ของผู้รับการดูแล

1. ขอรับคำปรึกษาจากพี่เลี้ยง
2. วิเคราะห์ปัญหา สาเหตุและวิธีการจัดการปัญหา ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมด้วยตนเอง

กระบวนการให้คำปรึกษา ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การสร้างสัมพันธภาพการปรึกษาและตกลงบริการ
2. การสำรวจปัญหา
3. การเข้าใจปัญหา สาเหตุของปัญหาและความต้องการ
4. การวางแผนการแก้ไขปัญหา
5. การยุติกระบวนการ

3. วัตถุประสงค์

ระบบพี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล มีวัตถุประสงค์ เพื่อ

- 3.1 ให้อาจารย์ผู้รับการดูแลมีความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน
- 3.2 ให้อาจารย์ผู้รับการดูแลมีทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน
- 3.3 พัฒนาทักษะด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน
- 3.4 ประเมินประสิทธิผลของระบบพี่เลี้ยง

4. ผลผลิตหลังจากสิ้นสุดการเข้าร่วมระบบพี่เลี้ยง

- 4.1 อาจารย์ผู้รับการดูแลมีความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนเพิ่มขึ้น
- 4.2 อาจารย์มีทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน
- 4.3 อาจารย์ผู้รับการดูแลมีผลงานวิจัยในชั้นเรียนคนละ 1 ชิ้นงาน
- 4.4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล

5. ระยะเวลาในการดำเนินการ 1 ภาคการศึกษา

6. กระบวนการของระบบพี่เลี้ยง ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่

- ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการ
- ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ 2.1) ชั้นเริ่มต้นของการสร้างสัมพันธภาพ 2.2) ชั้นทำวิจัยในชั้นเรียน และ 2.3) ชั้นการเผยแพร่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้
- ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผล สำหรับรายละเอียดของแต่ละขั้นตอน ผู้วิจัยขอเสนอเนื้อหาตามลำดับดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการ

การเตรียมการ ประกอบด้วย การเตรียมองค์การ การเตรียมพี่เลี้ยง การเตรียมผู้รับการดูแลและการจับคู่ โดยมีรายละเอียดของการดำเนินการดังนี้

การเตรียมองค์การ

1. การวิเคราะห์ความพร้อมขององค์การ (Organizational readiness) เพื่อ

1.1 ขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสูงสุดขององค์การเพื่อการสนับสนุนการนำระบบพี่เลี้ยงไปใช้ในองค์การ

1.2 ชี้แจงสร้างความเข้าใจกับอาจารย์ทุกคนเกี่ยวกับระบบพี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลและรับสมัครอาจารย์พยาบาลที่ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงและผู้รับการดูแลตามเกณฑ์คุณสมบัติที่ได้กำหนดไว้

1.3 เตรียมความพร้อมในการสนับสนุนด้านต่างๆ ได้แก่ แหล่งศึกษา ค้นคว้า โสตทัศนูปกรณ์ วัสดุอุปกรณ์ การให้ขวัญกำลังใจแก่พี่เลี้ยง

การเตรียมอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง

1. การรับสมัครพี่เลี้ยงและคัดเลือก ผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติของอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง ดังนี้

คุณสมบัติของอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง

- มีประสบการณ์เป็นหัวหน้าในการทำวิจัยและวิจัยในชั้นเรียน รวมกันอย่างน้อย 3 เรื่อง

- มีตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพระดับชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษ(ด้านการสอน)

- มีเวลาในการพบปะกับผู้รับการดูแล อย่างน้อย 1 ครั้ง/สัปดาห์

- มีความต้องการที่จะพัฒนาบุคคลอื่นให้มีการพัฒนา

- อาสาสมัครที่จะเป็นอาจารย์พี่เลี้ยงด้วยความสมัครใจ

2. การฝึกอบรม โดยการจัดโครงการเตรียมความพร้อมสำหรับอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเข้าร่วมการทดลอง จำนวน 2 วัน

วันที่ 1 ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยในชั้นเรียนบรรยายปรับพื้นฐานความรู้ เรื่องการวิจัยในชั้นเรียน

วันที่ 2 ผู้วิจัยบรรยายเกี่ยวกับแนวคิดของระบบพี่เลี้ยง การสอนแนะ และการนิเทศ กระบวนการของระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถของอาจารย์ในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนที่นำไปทดลองใช้และผู้เชี่ยวชาญด้านการให้คำปรึกษาบรรยายหลักการ กระบวนการและฝึกปฏิบัติทักษะการให้คำปรึกษา

การเตรียมอาจารย์ผู้รับการดูแล

1. การรับสมัครผู้รับการดูแลและคัดเลือก ผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติของอาจารย์ผู้รับการดูแล ดังนี้

- อาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลที่มีชั่วโมงสอนในรายวิชาที่จะทดลอง อย่างน้อย 6 ชั่วโมง

- ไม่มีประสบการณ์ด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนมาก่อน

- เข้าร่วมการวิจัยด้วยความสมัครใจ

2. การฝึกอบรมโดยการจัดโครงการเตรียมความพร้อมสำหรับอาจารย์ผู้รับการดูแล จำนวน 2 วัน

วันที่ 1 ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยในชั้นเรียนบรรยายเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน โดยการจัดอบรมพร้อมกับอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง ซึ่งผู้วิจัยจะให้อาจารย์ผู้รับการดูแลทำแบบทดสอบความรู้และแบบสอบถามทัศนคติเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนก่อนการอบรม

วันที่ 2 ผู้วิจัยบรรยายแนวคิดต่างๆที่เกี่ยวข้อง และอธิบายกระบวนการของระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนที่นำไปทดลองใช้

การจับคู่ ผู้วิจัยได้กำหนดลักษณะการจับคู่ ดังนี้

1. ผู้วิจัยจับคู่โดยใช้รูปแบบระบบพี่เลี้ยงแบบประเพณีนิยม (Traditional mentoring) คือ พี่เลี้ยง 1 คน จับคู่กับผู้รับการดูแล 1 คน

2. อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงทำงานอยู่ในแผนกเดียวกันหรือต่างแผนกได้

3. อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงจับคู่กับอาจารย์ผู้รับการดูแลซึ่งเป็นเพศหญิงหรือเพศชายได้

4. วิธีการจับคู่ ระหว่างอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงกับอาจารย์ผู้รับการดูแล ผู้วิจัยจะเป็นผู้ดำเนินการด้วยตนเองโดยในวันที่ 2 ของโครงการเตรียมความพร้อมของอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงและอาจารย์ผู้รับการดูแล หลังจากสิ้นสุดการชี้แจงรายละเอียดกระบวนการของระบบพี่เลี้ยง ผู้วิจัยจะแจ้งรายชื่ออาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง จากนั้นให้อาจารย์ผู้รับการดูแลเขียนรายชื่ออาจารย์ที่ต้องการจะจับคู่ เรียงตามลำดับ จำนวน 3 คน สำหรับอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง ผู้วิจัยเขียนรายชื่ออาจารย์ผู้รับการดูแล เรียงลำดับที่ต้องการจะจับคู่ จำนวน 3 คน จากนั้นผู้วิจัยจะจับคู่อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงกับอาจารย์ผู้รับการดูแลที่มีรายชื่อตรงกันตามลำดับ โดยที่ผู้วิจัยจะแจ้งผลการจับคู่ให้อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงและอาจารย์ผู้รับการดูแลรับทราบพร้อมกันในช่วงแรกของชั้นเริ่มต้นของการสร้างสัมพันธภาพ และถ้าหากการจับคู่ไม่เป็นไปตามที่ต้องการ ผู้วิจัยเปิดโอกาสให้อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงและอาจารย์ผู้รับการดูแลสามารถเปลี่ยนและจับคู่ใหม่ได้

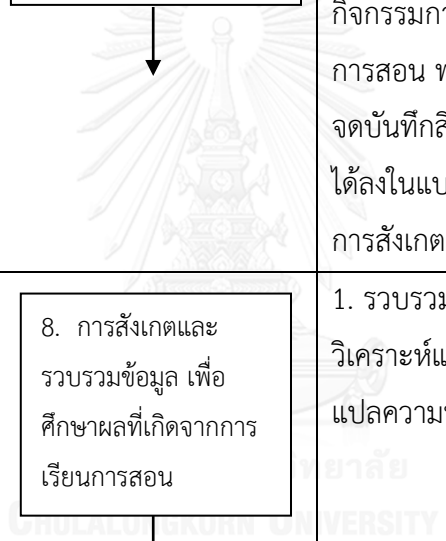
ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการ ประกอบด้วย ขั้นตอนเริ่มต้นการสร้างสัมพันธภาพ ขั้นทำวิจัยในชั้นเรียน และขั้นการเผยแพร่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งมีพี่เลี้ยงดูแลผู้รับการดูแล ตลอดระยะเวลาดำเนินการ 1 ภาคการศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ขั้นเริ่มต้นของการสร้างสัมพันธภาพ			
วัตถุประสงค์	การดำเนินงาน	กิจกรรมของพี่เลี้ยง	กิจกรรมของผู้รับการดูแล
<p>1. เพื่อส่งเสริมการมีสัมพันธภาพระหว่างอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงกับอาจารย์ผู้รับการดูแล</p> <p>2. เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายของระบบพี่เลี้ยง การแสดงบทบาทของอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงและอาจารย์ผู้รับการดูแล กระบวนการของระบบพี่เลี้ยง</p> <p>3. เพื่อวางแผนการดำเนินงานร่วมกันในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน</p>	<p>ผู้วิจัยได้ กำหนดวัน เวลาและเตรียมสถานที่เพื่อให้อาจารย์พยาบาล พี่เลี้ยงพบปะกับอาจารย์พยาบาลผู้รับการดูแล จำนวน 1 ชั่วโมง</p>	<p>1. พบปะผู้รับการดูแลทุกคน เพื่อรับทราบรายชื่ออาจารย์ที่ได้รับการจับคู่</p> <p>2. พบปะผู้รับการดูแลเพื่อพูดคุยสร้างบรรยากาศความเป็นกันเองและให้เกียรตินับถือ</p> <p>3. พูดคุยสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมาย ความคาดหวังและผลลัพธ์ของงาน</p> <p>4. ชี้แจงบทบาทหน้าที่ของอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง ได้แก่ การสอนแนะนำการนิเทศ และการให้คำปรึกษา</p> <p>5. กำหนดข้อตกลงร่วมกัน เกี่ยวกับความถี่ สถานที่และช่องทางการติดต่อ พบปะซึ่งกันและกัน</p>	<p>1. พบปะพี่เลี้ยงทุกคนเพื่อรับทราบรายชื่ออาจารย์ที่ได้รับการจับคู่</p> <p>2. พบปะผู้รับการดูแลเพื่อพูดคุยด้วยความกระตือรือร้น</p> <p>3. ชี้แจงสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมาย ความคาดหวัง และผลลัพธ์ของงาน</p> <p>4. รับฟังและร่วมชี้แจงบทบาทหน้าที่ของอาจารย์ผู้รับการดูแล</p> <p>5. กำหนดข้อตกลงร่วมกัน เกี่ยวกับความถี่ สถานที่และช่องทางการติดต่อ สื่อสาร</p>

2.1 ชั้นเริ่มต้นของการสร้างสัมพันธภาพ (ต่อ)			
วัตถุประสงค์	การดำเนินงาน	กิจกรรมของพี่เลี้ยง	กิจกรรมของผู้รับการดูแล
<p>1. เพื่อให้ผู้รับการดูแลมีความรู้ ที่ถูกต้องเกี่ยวกับวิจัย ในชั้นเรียน</p> <p>2. เพื่อให้ผู้รับการดูแลมีทัศนคติที่ดี เกี่ยวกับการทำวิจัย ในชั้นเรียน</p> <p>3. เพื่อให้ผู้รับการดูแลมีทักษะในการ ทำวิจัย ในชั้นเรียน</p>	<p>ผู้วิจัยได้กำหนด วัน เวลาและ เตรียมสถานที่ เพื่อให้อาจารย์ พยาบาล พี่เลี้ยง พบปะกับ อาจารย์ผู้รับการดูแล จำนวน 3 ชั่วโมง</p>	<p>1. ร่วมพูดคุย สร้างการรับรู้ในความจำเป็นที่ต้อง ผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน</p> <p>2. ร่วมสร้างความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักการและ กระบวนการทำวิจัยใน ชั้นเรียน</p> <p>3. พี่เลี้ยงและผู้รับการดูแลแต่ละคู่ ร่วมวางแผน การดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน ทั้ง 2 วงจร พร้อม ทั้งให้ความมั่นใจ กำลังใจ ในการทำวิจัยในชั้นเรียน</p> <p>4. เปิดโอกาสให้ผู้รับการดูแล นำเสนอปัญหาที่ เกิดขึ้นในการจัดการเรียน การสอนของตนเอง</p> <p>5. สะท้อนสภาพปัญหาที่ เกิดขึ้นในห้องเรียน โดย การตั้งคำถามข้อสงสัย</p>	<p>1. ร่วมอภิปราย ชักถาม</p> <p>2. สร้างความเข้าใจที่ ชัดเจนตรงกันเกี่ยวกับ หลักการและกระบวนการ ทำวิจัยในชั้นเรียน</p> <p>3. นำรายละเอียดของมคอ 3 ในรายวิชาที่ตนเอง รับผิดชอบ มาวางแผน การดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน</p> <p>4. นำเสนอปัญหาที่ เกิดขึ้นในการจัดการเรียน การสอนของตนเอง 2-3 ปัญหา กับอาจารย์ พยาบาลพี่เลี้ยง</p> <p>5. รับฟัง ตอบคำถามและ ร่วมแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นเกี่ยวกับสภาพ ปัญหาที่เกิดขึ้น และจัด</p>

2.1 ชั้นเริ่มต้นของการสร้างสัมพันธภาพ (ต่อ)			
กระบวนการ	การดำเนินงาน	กิจกรรม	
		อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง	อาจารย์ผู้รับการดูแล
	พบปะนอกเวลา	<p>6. เปิดโอกาสให้ผู้รับการดูแลเรียนรู้ในสิ่งที่ตัดสินใจ เพื่อช่วยให้ผู้รับการดูแลเรียนรู้จากการฟังพาผู้อื่นไปสู่การเรียนรู้ด้วยตนเอง</p> <p>7. เปิดโอกาสให้ผู้รับการดูแลพบปะหรือเพื่อขอรับคำปรึกษาในช่วงที่เขียนรายงานข้อมูล</p>	<p>อันดับความสำคัญของปัญหาที่จะต้องดำเนินการแก้ปัญหา</p> <p>6. เลือกสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนของตนเอง มา 1 ปัญหา และเขียนข้อมูลต่างๆ ประกอบด้วย สภาพปัญหา คำถามการวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย กลุ่มเป้าหมาย วิธีดำเนินการ การสังเกต และประเมิน เพื่อนำเสนอในครั้งต่อไป</p>

2.2 ชั้นทำวิจัยในชั้นเรียน			
กระบวนการ	การดำเนินงาน	กิจกรรม	
		อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง	อาจารย์ผู้รับการดูแล
<p>วงจรที่ 1 การวางแผน (Plan) <u>วัตถุประสงค์</u></p> <p>1. เพื่อวางแผนการวิจัยในชั้นเรียนในวงจรที่ 1</p> <p><u>วิธีดำเนินการ</u></p> <p>อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง นัดหมายกับอาจารย์ผู้รับการดูแล</p> <p>วัน เวลา สถานที่ จำนวน 3 ชั่วโมง</p>	<p>วงจรที่ 1 การสำรวจปัญหาของการจัดการเรียนการสอน</p>  <p>1. การกำหนดปัญหา</p> <p>2. คำถามการวิจัย</p> <p>3. วัตถุประสงค์การวิจัย</p> <p>4. กลุ่มเป้าหมาย</p> <p>5. วิธีดำเนินการ</p> <p>6. เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลประเมิน</p> <p>↓</p>	<p>1. รับฟังการนำเสนอข้อมูลของอาจารย์ที่ได้รับ การดูแลอย่างตั้งใจ</p> <p>2. ให้ข้อมูลป้อนกลับแบบสร้างสรรค์</p> <p>3. สอนแนะ โดยให้คำชี้แนะด้านข้อมูล สอนทักษะต่างๆที่จำเป็น ในการทำวิจัยในชั้นเรียน</p> <p>4. เปิดโอกาสให้อาจารย์ผู้รับการดูแล มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล และรับฟังความคิดเห็น</p>	<p>1. นำเสนอข้อมูลกับอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงเกี่ยวกับสภาพปัญหา</p> <p>คำถามการวิจัย</p> <p>วัตถุประสงค์การวิจัย</p> <p>กลุ่มเป้าหมายและวิธีดำเนินการ การสังเกตและประเมิน</p> <p>2. รับฟังการให้ข้อมูลป้อนกลับ</p> <p>3. รับการสอนแนะ หลังจากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาปรับปรุงงาน</p> <p>4. ซักถามข้อมูลเพิ่มเติม เพื่อให้เกิดความกระจ่างชัด</p>

2.2 ขั้นทำวิจัยในชั้นเรียน (ต่อ)			
กระบวนการ	การดำเนินงาน	กิจกรรม	
		อาจารย์พยาบาล พี่เลี้ยง	อาจารย์ผู้รับ ดูแล
วงจรที่ 1 การปฏิบัติตามแผน (Act) <u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อนำแผนที่ได้ กำหนดในวงจรที่ 1 ไป ใช้ในการปฏิบัติ กิจกรรมการเรียนการ สอน	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> 7. การปฏิบัติกิจกรรม การเรียนการสอนด้วย วิธีการเดิม โดยมี จุดมุ่งหมาย เพื่อสำรวจ ปัญหาที่เกิดจากการ จัดการเรียนการสอน </div> <div style="text-align: center;">↓</div> 	1. อาจารย์พยาบาล พี่เลี้ยงทำหน้าที่เป็น ผู้นิเทศ โดยการเข้า สังเกตชั้นเรียนใน ขณะที่อาจารย์ผู้รับ การดูแลปฏิบัติ กิจกรรมการเรียน การสอน พร้อมทั้ง จัดบันทึกสิ่งที่สังเกต ได้ลงในแบบบันทึก การสังเกตการสอน	1. ดำเนินจัด กิจกรรมการเรียน การสอน ที่ได้ กำหนดไว้ในขั้นตอน ของการวางแผนการ วิจัย
วงจรที่ 1 การสังเกตและ รวบรวม ข้อมูล (Observe) <u>วัตถุประสงค์</u> 1. เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล ที่รวบรวมได้จากการ ปฏิบัติกิจกรรมการ สอนของอาจารย์ผู้รับ การดูแล	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> 8. การสังเกตและ รวบรวมข้อมูล เพื่อ ศึกษาผลที่เกิดจากการ เรียนการสอน </div> <div style="text-align: center;">↓</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> 9. การสะท้อนคิด เพื่อวิพากษ์ข้อมูล เกี่ยวกับปัญหาของ ผู้เรียน </div>	1. รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และการ แปลความหมาย	1. รวบรวมข้อมูลที่ได้ จากการจัดการ เรียนการสอน (ข้อมูลได้จาก แบบทดสอบความรู้ / แบบสอบถาม ทัศนคติ / แบบสอบถามความ คิดเห็น) 2. วิเคราะห์ข้อมูล และแปล ความหมาย 3. เตรียมข้อมูลเพื่อ นำเสนองานครั้ง ต่อไป

2.2 ชั้นทำวิจัยในชั้นเรียน (ต่อ)			
กระบวนการ	การดำเนินงาน	กิจกรรม	
		อาจารย์พยาบาล พี่เลี้ยง	อาจารย์ผู้รับการ ดูแล
<p>วงจรที่ 1 การสะท้อนคิด (reflect) วัตถุประสงค์</p> <p>1. เพื่อสะท้อนคิดเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน</p> <p>2. เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการสะท้อนผลคิดไปใช้ในการวางแผนแก้ปัญหาใหม่</p>		<p>1. บันทึกการสะท้อนคิดเพื่อทบทวนผลที่ได้จากการเข้าสังเกตชั้นเรียนลงในแบบบันทึกอนุทิน</p> <p>2. รับฟังข้อมูลการนำเสนอข้อมูลอย่างตั้งใจ</p> <p>3. ร่วมวิพากษ์ปัญหาของการจัดการเรียนการสอน</p>	<p>1. บันทึกข้อมูลและสะท้อนคิดเพื่อทบทวนปัญหาที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนการสอนลงในแบบบันทึกผลการทำวิจัยในชั้นเรียน</p> <p>2. เสนอข้อมูลและผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการจัดการเรียนการสอน</p> <p>3. นำเสนอปัญหาและวิพากษ์ผลที่ได้จากการสำรวจปัญหาของการจัดการเรียนการสอน</p>

2.2 ขั้นทำวิจัยในชั้นเรียน (ต่อ)			
กระบวนการ	การดำเนินงาน	กิจกรรม	
		อาจารย์พยาบาลที่ เลี้ยง	อาจารย์ผู้รับการ ดูแล
	พบปะนอกเวลา	<p>4. รับฟังอย่างตั้งใจและร่วมตั้งคำถาม เพื่อให้ผู้รับการดูแลได้วิเคราะห์ถึงปัญหาที่ได้จากการสำรวจ ในวงจรที่ 1</p> <p>5. รับฟังอย่างตั้งใจและร่วมตั้งคำถามเพื่อให้ผู้รับการดูแลได้วิเคราะห์ถึงวิธีการแก้ปัญหา</p> <p>6. เปิดโอกาสให้ผู้รับการดูแลเรียนรู้ในสิ่งที่ตัดสินใจ</p> <p>7. บันทึกสิ่งที่ได้เรียนรู้ลงในแบบบันทึกอนุทิน</p> <p>8. ในช่วงระยะเวลาที่ผู้รับการดูแลเขียนรายงานเกี่ยวกับข้อมูลต่างๆ อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงเปิดโอกาสให้ผู้รับการดูแลพบปะหรือติดต่อเพื่อขอรับคำปรึกษา</p>	<p>4. ผู้รับการดูแลระบุประเด็นปัญหาที่แท้จริงของผู้เรียน</p> <p>5. นำเสนอวิธีการแก้ปัญหา</p> <p>6. สรุปวิธีการที่จะนำไปใช้ในการแก้ปัญหา เพื่อนำไปวางแผนการทำวิจัยสู่วงจรที่ 2 ต่อไป</p> <p>7. เขียนข้อมูลในขั้นตอนของการวางแผน เพื่อเข้าสู่การวิจัยวงจรที่ 2 และนำเสนอข้อมูลกับอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงในครั้งต่อไป</p>

2.2 ชั้นทำวิจัยในชั้นเรียน (ต่อ)			
กระบวนการ	การดำเนินงาน	กิจกรรม	
		อาจารย์พยาบาลที่ เลี้ยง	อาจารย์ผู้รับการ ดูแล
<p>วงจรที่ 2 การวางแผน วัตถุประสงค์ เพื่อวางแผนในการนำ นวัตกรรมการเรียน การสอนไปทดลองใช้ วิธีดำเนินการ อาจารย์ผู้รับการดูแล นัดหมาย ในการ พบปะกับอาจารย์ พยาบาล ที่เลี้ยง จำนวน 3 ชั่วโมง</p>	<p>วงจรที่ 2 การนำ นวัตกรรมการเรียน การสอนไปทดลองใช้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ชื่อเรื่องวิจัย ↓ 2. ข้อมูลสภาพ/ ↓ 3. คำถามการวิจัย ↓ 4. วัตถุประสงค์การ วิจัย ↓ 5. แนวคิด / ทฤษฎีที่ ใช้ในการแก้ปัญหา ↓ 6. กลุ่มเป้าหมาย ↓ 7. วิธีดำเนินการหรือ วิธีการใช้นวัตกรรม ↓ 8. เครื่องมือเก็บ รวบรวมข้อมูล ↓ 9 การวิเคราะห์ข้อมูล ↓ 10. ประโยชน์ที่ได้รับ ↓ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. รับฟังการนำเสนอ ข้อมูล หลังจากที่ได้ หาปัญหาที่แท้จริง จากการทำวิจัยในชั้น เรียน วงจรที่ 1 2. มีการให้ข้อมูล ป้อนกลับแบบ สร้างสรรค์ 3. สอนแนะโดยให้คำ ชี้แนะด้านข้อมูลและ หรือสอนทักษะต่างๆที่ จำเป็นในชั้นวาง แผนการทำวิจัยในชั้น เรียน วงจรที่ 2 4. เปิดโอกาสให้ อาจารย์ ผู้รับการดูแลมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลและ รับ ฟังความคิดเห็น 	<ol style="list-style-type: none"> 1. นำเสนอข้อมูล ประเด็น ต่างๆคือ ชื่อเรื่องวิจัย ข้อมูล สภาพ / ปัญหา คำถามการวิจัย วัตถุประสงค์การ วิจัย แนวคิด/ ทฤษฎีที่นำไปใช้ใน การแก้ปัญหา กลุ่มเป้าหมาย วิธี ดำเนินการ (การนำ นวัตกรรมใหม่ไปใช้) เครื่องมือ การ วิเคราะห์ข้อมูลและ ประโยชน์ที่ได้รับ จากการวิจัย 2. รับฟังการให้ ข้อมูลป้อนกลับ อย่างตั้งใจ 3. รับฟังการสอน แนะอย่างตั้งใจและ นำข้อมูลที่ได้ไป พัฒนางาน 4. ชักถามข้อมูล เพิ่มเติมเพื่อให้เกิด ความกระจ่างชัด

2.2 ชั้นทำวิจัยในชั้นเรียน (ต่อ)			
กระบวนการ	การดำเนินงาน	กิจกรรม	
		อาจารย์พยาบาลที่ เลี้ยง	อาจารย์ผู้รับการ ดูแล
การปฏิบัติตามแผน วัตถุประสงค์ เพื่อนำนวัตกรรมการ เรียนการสอนไป ทดลองใช้ในการ แก้ปัญหา	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> 11. ปฏิบัติกิจกรรมการ เรียนการสอนโดยนำ นวัตกรรมการเรียนการ สอนไปทดลองใช้ </div> <div style="text-align: center; margin-top: 10px;">↓</div>	1. อาจารย์พยาบาลที่ เลี้ยง ทำหน้าที่เป็นผู้ นิเทศ โดยการเข้า สังเกตชั้นเรียน พร้อม ทั้งจดบันทึกสิ่งที่สังเกต ได้ลงในแบบบันทึกการ สังเกตการสอน	1. จัดกิจกรรม การเรียนการสอน โดยการนำ นวัตกรรมการ เรียนการสอนไป ทดลองใช้
การสังเกตและ รวบรวมข้อมูล วัตถุประสงค์ 1. เพื่อวิเคราะห์ ข้อมูลที่รวบรวมได้ จากการปฏิบัติ กิจกรรมการสอนของ อาจารย์ผู้รับการดูแล	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> 12. การสังเกตและรวบรวม ข้อมูลเพื่อศึกษาผลที่ นำนวัตกรรมการเรียนการ สอนไปใช้ </div> <div style="text-align: center; margin-top: 10px;">↓</div>	1. รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และการแปล ความหมาย	1. รวบรวมข้อมูลที่ได้ จากการจัดการเรียน การสอน (ข้อมูลจาก แบบทดสอบความรู้ / แบบสอบถาม ทัศนคติ) 2. เตรียมข้อมูลเพื่อ นำเสนองาน สำหรับ การพบปะครั้งต่อไป

2.2 ชั้นทำวิจัยในชั้นเรียน (ต่อ)			
กระบวนการ	การดำเนินงาน	กิจกรรม	
		อาจารย์พยาบาลที่ เลี้ยง	อาจารย์ผู้รับการ ดูแล
<p>การสะท้อนคิด <u>วัตถุประสงค์</u></p> <p>1. เพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติและข้อค้นพบที่ได้ จากการนำนวัตกรรมการเรียนการสอนไปใช้</p> <p><u>วิธีดำเนินการ</u></p> <p>ผู้รับการดูแล นัดหมายวัน เวลา สถานที่ ในการพบปะกับพี่เลี้ยง</p>	<p>↓</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;">13. การสะท้อนคิด</div> <p>↓</p>	<p>1. บันทึกข้อมูลการสะท้อนคิดเพื่อทบทวนผลที่ได้จากการเข้าสังเกตชั้นเรียนลงในแบบบันทึกอนุทิน</p> <p>2. วิพากษ์ผลที่ค้นพบ จากการนำนวัตกรรมการเรียนการสอนไปทดลองใช้</p> <p>3. ตั้งคำถาม เพื่อให้อาจารย์ผู้รับการดูแลได้คิดวิเคราะห์ถึงสิ่งที่ค้นพบจากการวิจัยในชั้นเรียน</p> <p>4. รับฟังอย่างตั้งใจ และให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนครั้งต่อไป</p> <p>5. บันทึกสิ่งที่ได้เรียนรู้ลงในแบบบันทึกอนุทิน</p>	<p>1. บันทึกข้อมูลที่รวบรวมได้และสะท้อนคิดเพื่อทบทวนผลที่ได้จากการนำนวัตกรรมการเรียนการสอนไปทดลองใช้ ลงในแบบบันทึกผลการทำวิจัยในชั้นเรียน</p> <p>2. เสนอข้อมูลที่ได้การนำนวัตกรรมใหม่ไปทดลองใช้</p> <p>3. วิพากษ์ เพื่อสะท้อนคิดเกี่ยวกับสภาพที่เกิดขึ้นและข้อค้นพบที่เกิดจากการนำนวัตกรรมการเรียนการสอนไปทดลองใช้</p> <p>4. นำเสนอแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนครั้งต่อไป</p>

2.2 ชั้นทำวิจัยในชั้นเรียน (ต่อ)			
กระบวนการ	การดำเนินงาน	กิจกรรม	
		อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง	อาจารย์ผู้รับการดูแล
<p>การรายงานผลงานวิจัยในชั้นเรียน</p> <p><u>วัตถุประสงค์</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อบันทึกผลการวิจัยในชั้นเรียน 2. เพื่อเป็นหลักฐานสำหรับการเผยแพร่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 	<p>14. รายงานผลงานวิจัย</p> <p>พบปะนอกเวลา</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ในช่วงที่อาจารย์ผู้รับการดูแลเขียนรายงานผลงานวิจัยในชั้นเรียน อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงจะเปิดโอกาสให้อาจารย์ผู้รับการดูแลพบปะหรือติดต่อ เพื่อขอรับคำปรึกษา 2. สอนแนะเกี่ยวกับการเขียนรายงานผลงานวิจัยในชั้นเรียน 3. ตรวจสอบความถูกต้อง ความครอบคลุมของรายงานผลงานวิจัยในชั้นเรียน 4. ให้ข้อมูลป้อนกลับแบบสร้างสรรค์ 5. สอนแนะเกี่ยวกับการเขียนรายงานผลงานวิจัยในชั้นเรียน ในส่วนที่ต้องปรับปรุงแก้ไข และเทคนิคการนำเสนอผลงานวิจัยในชั้นเรียน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. รับผิดชอบในการเขียนรายงานผลการวิจัยในชั้นเรียนและขอรับคำปรึกษา 2. รับฟังการสอนแนะอย่างตั้งใจ และนำไปพัฒนาการเขียนผลงานวิจัยในชั้นเรียน 3. ส่งรายงานผลงานวิจัยในชั้นเรียน 4. รับฟังการให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างตั้งใจ 5. รับฟังข้อมูลอย่างตั้งใจ และนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาการเขียนรายงานผลงานวิจัยในชั้นเรียน 6. เตรียมตัวนำเสนอผลงานวิจัยในชั้นเรียน

2.3 ชั้นเผยแพร่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้			
กระบวนการ	การดำเนินงาน	กิจกรรม	
		อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง	อาจารย์ผู้รับการดูแล
<p>การเผยแพร่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ วัตถุประสงค์</p> <p>1. เพื่อเผยแพร่ ผลงานวิจัยในชั้นเรียน</p> <p>2. เพื่อแลกเปลี่ยน เรียนรู้ผลงานวิจัยใน ชั้นเรียน</p>	<p>ผู้วิจัยกำหนดวัน นำเสนอผลงานวิจัยใน ชั้นเรียน วันที่..... เวลา..... จำนวน 4 ชั่วโมง สถานที่.....</p>	<p>1. อาจารย์พยาบาลพี่ เลี้ยง ทุกคนเข้าร่วมฟัง การนำเสนอผลงานวิจัย ในชั้นเรียนของอาจารย์ ผู้รับการดูแล</p> <p>2. อาจารย์พยาบาลพี่ เลี้ยงให้คะแนนคุณภาพ ของผลงานวิจัยในชั้น เรียนของผู้รับการดูแลแต่ ละคู่</p> <p>3. ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และให้ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับข้อค้นพบที่ได้ จากผลงานวิจัยในชั้น เรียน และเสนอแนะ แนวทางในการพัฒนาการ จัดการเรียนการสอนครั้ง ต่อไป</p> <p>4. บันทึกสิ่งที่ได้เรียนรู้ จากการเป็นอาจารย์ พยาบาล พี่เลี้ยงของ ระบบ พี่เลี้ยง เพื่อพัฒนา ความสามารถของ</p>	<p>1. ผู้รับการดูแลทุก คนเตรียมความ พร้อมด้านสถานที่ สื่อวัสดุอุปกรณ์ และ เอกสาร ประกอบการ นำเสนอ ผลงานวิจัยใน ชั้น เรียน</p> <p>2. ผู้รับการดูแลแต่ ละคนนำเสนอ ผลการวิจัยในชั้น เรียน หลังจาก สิ้นสุดการนำเสนอ ของแต่ละคน ผู้รับการดูแลจะ เปิดโอกาสให้ ซักถามและมี การ แลกเปลี่ยนความ คิดเห็น</p> <p>3. แลกเปลี่ยน เรียนรู้เกี่ยวกับผล ค้นพบที่ได้จากการ ทำวิจัยในชั้นเรียน และเสนอแนวทาง ของตนเองในการ</p>

2.3 ชั้นเผยแพร่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (ต่อ)			
กระบวนการ	การดำเนินงาน	กิจกรรม	
		อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง	อาจารย์ผู้รับการดูแล
		อาจารย์ผู้รับการดูแล ลงในแบบบันทึกอนุทิน	พัฒนาการจัดการเรียนการสอนครั้งต่อไป 4. นำข้อมูลสะท้อนคิดจากการเผยแพร่แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับอาจารย์ผู้ร่วมงานและอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงและแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนครั้งต่อไป ไปเขียนเพิ่มเติมลงในรายงานผลงานวิจัยในชั้นเรียน 5. ส่งรายงานผลงานวิจัยในชั้นเรียนฉบับสมบูรณ์กับอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง

หมายเหตุ : สำหรับการติดตามอย่างไม่เป็นทางการในกระบวนการของระบบพี่เลี้ยงขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการ ผู้วิจัยได้จัดให้มีการรับประทานอาหารกลางวันร่วมกัน ในวันพุธสัปดาห์ที่ 3 ของเดือน ทั้งนี้เพื่อเป็นการพบปะสังสรรค์ สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างอาจารย์พี่เลี้ยงและอาจารย์ผู้รับการดูแลติดตามความก้าวหน้าในการทำวิจัยในชั้นเรียนของแต่ละคู่และรับฟังปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงาน

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผล			
กระบวนการ	การดำเนินงาน	กิจกรรม	
		อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง	อาจารย์ผู้รับการดูแล
ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผล วัตถุประสงค์ 1. เพื่อประเมินความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน 2. เพื่อประเมินทัศนคติเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน 3. เพื่อประเมินผลงานวิจัยในชั้นเรียน 4. เพื่อประเมินประสิทธิผลของระบบพี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน	ส่งรายงาน ผลงานวิจัยในชั้นเรียนฉบับสมบูรณ์ 1 สัปดาห์ถัดไป หลังจากสิ้นสุด การเผยแพร่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลงานวิจัยในชั้นเรียน	หลังจากสิ้นสุดการนำเสนอผลงานวิจัยในชั้นเรียน 1. จัดทดสอบความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน 2. สอบถามทัศนคติในการทำวิจัยในชั้นเรียน 3. แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบพี่เลี้ยงที่นำไปทดลองใช้ 4. แจกคะแนนให้อาจารย์ผู้รับการดูแล พร้อมข้อเสนอแนะ และส่งคะแนนผลงานวิจัยในชั้นเรียนให้ผู้วิจัย 5. ตอบการสัมภาษณ์ โดยการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบพี่เลี้ยงที่ได้นำไปทดลองใช้	1. ทำแบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน 2. ตอบแบบสอบถามทัศนคติเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน 3. แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบพี่เลี้ยงที่นำไปทดลองใช้ 4. รับทราบคะแนนผลงานวิจัยในชั้นเรียนจากพี่เลี้ยงและรับฟังข้อเสนอแนะ 5. ตอบการสัมภาษณ์ โดยการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบพี่เลี้ยงที่ได้นำไปทดลองใช้

สำหรับการประเมินผลกระบวนการของระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนนั้น ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผลการทดสอบความรู้เกี่ยวกับวิจัยในชั้นเรียนก่อนและหลังการทดลอง ผลความคิดเห็นทัศนคติเกี่ยวกับวิจัยในชั้นเรียนก่อนและหลังการทดลอง ผลงานวิจัยในชั้นเรียนและผลความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล มาเป็นข้อมูลป้อนกลับเพื่อพัฒนาระบบพี่เลี้ยงต่อไป

3.2 ผลการตรวจสอบระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถ ในการผลิตงานวิจัย ในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

ผู้วิจัยนำร่างระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่พัฒนาขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ประเมินความเหมาะสม ความสอดคล้อง และได้ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังตารางที่ 17

ตารางที่ 17 ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

ประเด็น	ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ
1. หลักการของระบบพี่เลี้ยง	- ควรเพิ่มเรื่องความพร้อม/ความสมัครใจในการมีสัมพันธภาพของทั้ง 2 ฝ่าย - ถ้าปรับข้อความเป็น “ มีประสบการณ์ในการทำวิจัยในชั้นเรียน ” จะชัดเจน และตรงกับเรื่องที่จะศึกษา หรือผู้วิจัยต้องการทั้ง 2 อย่างเพื่อที่จะช่วยให้มีประสบการณ์มากขึ้น
2. แนวคิด เกี่ยวกับวิจัยในชั้นเรียน การสอนแนะ การนิเทศ และการให้คำปรึกษา	- เพิ่มเติมความหมายของการสอนแนะ ว่าหมายถึงกระบวนการพัฒนาบุคคลให้มีทักษะการปฏิบัติงานและสร้างผลงาน โดยใช้สัมพันธภาพระหว่างผู้สอนแนะและผู้รับการสอนแนะ
3. วัตถุประสงค์	- ปรับรูปแบบการเขียนวัตถุประสงค์ของระบบพี่เลี้ยง
4. ผลผลิตหลังจากสิ้นสุดการเข้าร่วมระบบพี่เลี้ยง	- ควรนำไปใส่ไว้หลังจากสิ้นสุดเนื้อหากระบวนการของระบบพี่เลี้ยง
5. ระยะเวลาในการดำเนินการ	- ควรตัดระยะเวลาในการดำเนินการ 1 ภาคการศึกษาออก

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ประเด็น	ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ
<p>6. กระบวนการของระบบพี่เลี้ยง</p> <p>ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการ</p> <p>ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการ</p> <p>ประกอบด้วย 3 ชั้น คือ</p> <p>2.1 ชั้นเริ่มต้นของการสร้างสัมพันธ์ภาพ</p> <p>2.2 ชั้นทำวิจัยในชั้นเรียน</p> <p>2.3 ชั้นเผยแพร่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ควรเพิ่มการประสานงาน , การขอความอนุเคราะห์/ร่วมมือจากหน่วยงาน - ควรแยกรายละเอียดการรับสมัครและการคัดเลือก ให้ชัดเจน - การฝึกอบรมสำหรับอาจารย์ผู้รับการดูแลควรระบุให้ชัดเจนว่ามีเป้าหมายของการทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นหลัก และรู้บทบาทของตนเอง - การใช้คำว่า นวัตกรรมการเรียนการสอนไปทดลองใช้ ในวงจรที่ 2 ควรใช้คำที่เข้าใจตรงกัน เช่น การวางแผนการนำวิธีการใหม่/ยุทธวิธีการสอนใหม่ไปทดลองใช้ในการแก้ปัญหา - ในชั้นทำวิจัยในชั้นเรียน ควรมีการตั้งคำถามเพื่อสะท้อนสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในการหาโจทย์ปัญหาการวิจัย เช่นถามว่า “ ปกติใช้แนวคิดไหน มีวิธีการสอนอย่างไร? การสอนของฉันขณะนี้เป็นอย่างไรมาก่อนแล้วเกิดการเปลี่ยนแปลงอะไรกับนิสิต? และฉันจะต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเรื่องอะไร? - Action research เน้นที่การเรียนรู้ที่จะเปลี่ยนแปลงการทำงานของผู้รับการดูแล (mentee) เพื่อที่จะสนับสนุนการเรียนรู้ของนิสิต - การวัดและประเมินผลไม่ใช่่วัดที่ผลงานวิจัยในชั้นเรียนอย่างเดียว แต่ควรให้เห็นประโยชน์ของการทำวิจัยในชั้นเรียนกับผู้รับการดูแล ว่าเกิดอะไรขึ้น เช่น เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง(SDL) ดังนั้นพี่เลี้ยงต้องร่วมทำกิจกรรมกับผู้รับการดูแลในทุกขั้นตอน PAOR ทั้ง 2 วงจร

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ประเด็น	ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ
ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการ (ต่อ)	<ul style="list-style-type: none"> - การให้คะแนนผลงานวิจัยในชั้นเรียน ถ้าอาจารย์พี่เลี้ยงให้คะแนนเฉพาะคู่ของตนเอง จะเกิดการBias ได้ ดังนั้นจึงควรให้อาจารย์พี่เลี้ยงทุกคน มีส่วนร่วมในการประเมินผลงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์ผู้รับการดูแลทุกคน
ข้อเสนอแนะอื่นๆ	<ul style="list-style-type: none"> - ควรเพิ่มเนื้อหาด้านผลผลิตและข้อมูลป้อนกลับ - ควรจัดกลุ่มเนื้อหาของระบบพี่เลี้ยงที่พัฒนาขึ้นให้ชัดเจนตามแนวคิดของระบบ - ควรนำคุณสมบัติของอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงและอาจารย์ผู้รับการดูแล มาเป็นปัจจัยนำเข้าของระบบพี่เลี้ยง - ควรปรับหัวข้อของตารางให้เข้าใจง่าย ชัดเจนและใช้เหมือนกันทั้งฉบับ

จากตารางที่ 17 สรุปผลจากการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับระบบพี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยได้นำมาปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมและผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดังนี้

ระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัย พยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

1. ปัจจัยนำเข้า

1.1 หลักการ

ระบบพี่เลี้ยง เป็นกระบวนการพัฒนาอาจารย์ที่มีความพร้อม/ความสมัครใจในการมีสัมพันธภาพทั้ง 2 ฝ่าย ของผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการทำวิจัยและวิจัยในชั้นเรียน เป็นพี่เลี้ยงให้กับบุคคลที่ไม่มีประสบการณ์ด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนมาก่อน ซึ่งเป็นผู้รับการดูแล โดยมีเป้าหมายเพื่อช่วยให้ผู้รับการดูแลได้พัฒนาความรู้ ทักษะและมีความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน

1.2 แนวคิด

แนวคิดที่นำมาใช้พัฒนาระบบพี่เลี้ยงที่นำมาใช้เพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข มีดังนี้

1.2.1 วิจัยในชั้นเรียน

วิจัยในชั้นเรียน (Classroom Action Research) เป็นกระบวนการศึกษา สืบค้นอย่างเป็นระบบ (Mattetal, 2010:1) ผู้สอนจะศึกษาค้นคว้าวิจัยในชั้นเรียนพร้อมๆกับการปฏิบัติการสอน โดยมีประเด็น/คำถามที่เฉพาะเจาะจงในบริบทของชั้นเรียน ทั้งนี้เพื่อที่ผู้สอนจะได้เข้าใจลักษณะที่แท้จริงของการเรียนการสอนในชั้นเรียนของตน ส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนร่วมงาน (Cross and Steadman, 1996: 11-12) และสามารถเขียนรายงานผลการวิจัยในชั้นเรียนได้ทั้งแบบเป็นทางการหรือรายงานวิจัยเชิงวิชาการ (Formal report) และแบบที่ไม่เป็นทางการ (Informal report)

กระบวนการวิจัยในชั้นเรียน

กระบวนการของการทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่อง ในลักษณะขดลวด (spiral) (Kemmis and McTaggart, 1988) มีลำดับขั้นตอน คือ 1) การวางแผน (Plan) 2) การปฏิบัติตามแผน (Act) 3) การสังเกตและรวบรวมข้อมูล (Observe) และ 4) การสะท้อนคิด (Reflect)

กระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียน แบ่งออกเป็น 2 วงจร คือ

วงจรแรก เป็นการวิจัยเพื่อสำรวจปัญหาของการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นสถานะเริ่มต้นก่อนการพัฒนา (baseline) และ จากผลการวิจัยในวงจรที่ 1 นักวิจัยจะสามารถระบุปัญหาจริง

ที่สมควรได้รับการแก้ไขและพัฒนาทางเลือกในการแก้ไขโดยใช้วิธีการใหม่/ยุทธวิธีการสอนใหม่ไปทดลองใช้ในการแก้ปัญหา

วงจรที่สอง เป็นการนำวิธีการใหม่/ยุทธวิธีการสอนใหม่ไปทำการวิจัยโดยทดลองใช้เพื่อแก้ปัญหาสำหรับการประเมินผลงานวิจัยในชั้นเรียน ได้นำแนวคิดเกณฑ์การประเมินงานวิชาการของกลาสสิก ฮิวเบอร์และเมอโรฟ (Glassick, Huber and Maeroff, 1997 อ้างถึงในอภิภา ปรัชญพฤทธิ, 2546) ประกอบด้วยประเด็นในการพิจารณา 6 ด้าน คือ 1) การมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน 2) มีการเตรียมงานที่เพียงพอ ที่แสดงถึงความรอบรู้และลุ่มลึกในศาสตร์ของนักวิชาการ 3) มีวิธีการดำเนินงานที่เหมาะสม 4) ได้ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ เติบโตฐานความรู้ที่มีอยู่ของศาสตร์ 5) มีการนำเสนอที่มีประสิทธิภาพ ด้วยการประชุม สัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ 6) มีการสะท้อนคิดวิธีการปฏิบัติงานและการวิพากษ์วิจารณ์ผลงานโดยผู้อื่น

1.2.2 การสอนแนะ

การสอนแนะ (Coaching) เป็นกระบวนการพัฒนาบุคคล โดยใช้สัมพันธภาพระหว่างผู้สอนแนะและผู้รับการสอนแนะ (Clifford and Thorpe, 2007: 36) เพื่อให้ผู้รับการสอนแนะมีทักษะการปฏิบัติงาน และสร้างผลงาน (Gibb, 2008: 172) เพิ่มผลลัพธ์ที่ต้องการให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

บทบาทของพี่เลี้ยง

1. กำหนดเป้าหมายเพื่อผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน
2. ให้ข้อมูลที่จำเป็นในการทำวิจัยในชั้นเรียน
3. สอนทักษะที่จำเป็นในการทำวิจัยในชั้นเรียน
4. สอดแทรกทัศนคติที่ดีในการทำวิจัยในชั้นเรียน
5. แนะนำ / เสนอแนะผู้รับการดูแลในการทำวิจัยในชั้นเรียน
6. ให้ข้อมูลป้อนกลับแบบสร้างสรรค์ เพื่อปรับปรุงวิธีการทำวิจัยในชั้นเรียน
7. ให้การเสริมแรงอย่างเหมาะสม เช่น คำพูดชมเชย
8. มีความตั้งใจในการพัฒนาผู้รับการดูแลให้ได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย

บทบาทของผู้รับการดูแล

1. รับฟังการสอนแนะ
2. รับฟังข้อมูลป้อนกลับ
3. เมื่อสิ้นสุดการรับฟังข้อมูล ควรซักถามให้ชัดเจน เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันกับผู้สอนแนะ
4. มีความตั้งใจที่จะพัฒนาทักษะการทำวิจัยในชั้นเรียน

กระบวนการของการสอนแนะ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1. ก่อนเริ่มสอนแนะ

- 1.1 พูดคุยทักทายอย่างเป็นกันเอง
- 1.2 บอกวัตถุประสงค์ของการสอนแนะ

ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการสอนแนะ

2.1 สอนแนะโดยวิธีการต่างๆ ได้แก่ อธิบาย แสดงวิธีทำให้ดูเป็นตัวอย่างหรือยกตัวอย่างของจริงให้ดู มอบหมายงานให้ไปลงมือปฏิบัติจริง

ขั้นตอนที่ 3 เปิดโอกาสให้ผู้ถูกสอนแนะได้ลงมือปฏิบัติและมีการสังเกต

ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีการให้ข้อมูลป้อนกลับให้แรงจูงใจ ช่วยเหลือและกำลังใจ

ขั้นตอนที่ 4 ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงจะพบปะผู้รับการดูแล 1 ครั้ง/สัปดาห์และประเมินความก้าวหน้า ปัญหาและอุปสรรคของการทำวิจัยในชั้นเรียน

1.2.3 การนิเทศ

การนิเทศ (Supervision) เป็นลักษณะของการนิเทศแบบคลินิก (Clinical supervision) ซึ่งเป็นการพัฒนาผู้สอนรายบุคคล โดยอาศัยการมีสัมพันธ์ภาพแบบเผชิญหน้า (face-to-face relationship) ของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่น ความไว้วางใจและความร่วมมือซึ่งกันและกันในการวางแผนการนิเทศแบบคลินิกและร่วมสะท้อนคิดเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นจากการจัดเรียนการสอนในชั้นเรียน วิธีการแก้ปัญหาและผลที่ได้จากการแก้ปัญหาในชั้นเรียน

บทบาทของพี่เลี้ยง

1. พูดคุยกับผู้รับการนิเทศเพื่อให้รับรู้ถึงขั้นตอนและวิธีการนิเทศแบบคลินิก
2. รับผิดชอบและเข้าร่วมสังเกตการสอน
3. เลือกเวลา สถานที่ที่เหมาะสมในการให้ข้อมูลป้อนกลับ
4. ให้ข้อมูลป้อนกลับ โดยให้ข้อมูลรายละเอียดในพฤติกรรมที่สังเกตได้ในชั้นเรียนเท่านั้น โดยไม่ประเมินผลการปฏิบัติว่าดีหรือไม่ดี

บทบาทของผู้รับการดูแล

1. ร่วมพูดคุยเพื่อสร้างการรับรู้ที่ตรงกันเกี่ยวกับการนิเทศแบบคลินิก
2. รับผิดชอบปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอนตามแผนที่กำหนดไว้
3. รับฟังการให้ข้อมูลป้อนกลับด้วยความตั้งใจ

กระบวนการนิเทศแบบคลินิก

กระบวนการนิเทศแบบคลินิกของโกลด์แฮมเมอร์ (Goldhammer, 1969) ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ

- ขั้นที่ 1 ประชุมปรึกษาหารือกับผู้สอน
- ขั้นที่ 2 การสังเกตชั้นเรียน
- ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์และการแปลความหมายข้อมูลจากการสังเกต
- ขั้นที่ 4 ประชุมปรึกษากับผู้สอนภายหลังการสังเกต
- ขั้นที่ 5 วิพากษ์วิจารณ์ผลการดำเนินการนิเทศแบบคลินิก

1.2.4 การให้คำปรึกษา

การให้คำปรึกษา (Counseling) เป็นกระบวนการที่แสดงถึงสัมพันธภาพที่ดี ซึ่งเต็มไปด้วยความอบอุ่น การยอมรับระหว่างผู้ให้และผู้รับคำปรึกษา ทั้งนี้เพื่อให้ผู้รับคำปรึกษาได้รับความเครียด ให้สบายใจขึ้น มองเห็นตนเองชัดเจนขึ้น รับรู้และเข้าใจบทบาทของตนเอง ให้กำลังใจ เพื่อให้ผู้รับการดูแลมีความมุ่งมั่นที่จะเผชิญและสามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง

บทบาทของพี่เลี้ยง

1. ให้ความรู้แก่ผู้รับการดูแลเพื่อขอรับคำปรึกษา
2. รับฟังอย่างตั้งใจ
3. ให้กำลังใจ
4. พุดคุยโดยให้เกียรติผู้รับการดูแล
5. ให้คำปรึกษาเมื่อผู้รับการดูแลประสบปัญหาในงานที่ทำ
6. ช่วยให้ผู้รับการดูแลให้เข้าใจปัญหาและสาเหตุของปัญหา
7. สนับสนุนให้ผู้รับการดูแลสามารถจัดการกับปัญหาได้ด้วยตนเอง

บทบาทของผู้รับการดูแล

1. ขอรับคำปรึกษาจากพี่เลี้ยง
2. วิเคราะห์ปัญหา สาเหตุและวิธีการจัดการปัญหาอย่างถูกต้องเหมาะสมได้ด้วยตนเอง

กระบวนการให้คำปรึกษา ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การสร้างสัมพันธภาพการปรึกษาและตกลงบริการ
2. การสำรวจปัญหา ผู้ให้คำปรึกษาจะต้องใช้ทักษะต่างๆที่เอื้ออำนวยและกระตุ้นผู้รับคำปรึกษาใช้ศักยภาพของตนที่มีอยู่ เพื่อสำรวจปัญหาและความต้องการของตนเอง
3. การเข้าใจปัญหา สาเหตุของปัญหา และความต้องการ

4. การวางแผนการแก้ไขปัญหา

5. การยุติกระบวนการ

1.3 วัตถุประสงค์

ระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล มีวัตถุประสงค์

1.3.1 เพื่อให้อาจารย์มีความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน

1.3.2 เพื่อให้อาจารย์มีทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน

1.3.3 เพื่อพัฒนาทักษะด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน

1.3.4 เพื่อประเมินประสิทธิผลของระบบพี่เลี้ยง

1.4 คุณสมบัติของอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงและอาจารย์ผู้รับการดูแล

1.4.1 อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง

อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงเป็นอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาล ซึ่งมีประสบการณ์เป็นหัวหน้าในการทำวิจัยและมีผลงานวิจัยในชั้นเรียน รวมกันอย่างน้อย 3 เรื่อง มีตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพระดับชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษ (ด้านการสอน) มีเวลาในการพบปะกับผู้รับการดูแล อย่างน้อย 1 ครั้ง/สัปดาห์ มีความต้องการที่จะพัฒนาบุคคลอื่นและเป็นอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงด้วยความสมัครใจ

1.4.2 อาจารย์ผู้รับการดูแลอาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลที่มีชั่วโมงสอนในรายวิชาที่จะทดลองอย่างน้อย 6 ชั่วโมง โดยไม่มีประสบการณ์ด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนมาก่อนและเข้าร่วมการวิจัยด้วยความสมัครใจ

2. กระบวนการของระบบพี่เลี้ยง

กระบวนการของระบบพี่เลี้ยงประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการ

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนย่อย ได้แก่

2.1 ขั้นเริ่มต้นของการสร้างสัมพันธภาพ

2.2 ขั้นทำวิจัยในชั้นเรียน

2.3 ขั้นเผยแพร่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผล

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการ

การเตรียมการ ประกอบด้วย การเตรียมองค์การ การเตรียมพี่เลี้ยง การเตรียมผู้รับการดูแลและการจับคู่ โดยมีรายละเอียดของการดำเนินการดังนี้

การเตรียมองค์การ

1. การวิเคราะห์ความพร้อมขององค์การ (Organizational readiness) เพื่อ

1.1 ขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสูงสุดขององค์การเพื่อสนับสนุนให้อาจารย์เข้าร่วม และขอใช้สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ในการนำระบบพี่เลี้ยงไปใช้ในองค์การ

1.2 ประสานงานกับรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ เพื่อสร้างความเข้าใจ ขอความร่วมมือในการสนับสนุนให้อาจารย์เข้าร่วม

1.3 ชี้แจงสร้างความเข้าใจกับอาจารย์ทุกคนเกี่ยวกับระบบ พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล

1.4 เตรียมความพร้อมในการสนับสนุนด้านต่างๆ ได้แก่ แหล่งศึกษาค้นคว้า สไลด์ทัศนูปกรณ์ วัสดุอุปกรณ์ และการให้ขวัญกำลังใจพี่เลี้ยง

การเตรียมพี่เลี้ยง

1. การรับสมัครอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง โดยให้อาจารย์ที่สนใจและมีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดกรอรายละเอียดลงในใบสมัครการเข้าร่วม หลังจากสิ้นสุดการชี้แจงสร้างความเข้าใจกับอาจารย์ทุกคนในวิทยาลัย คุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด ได้แก่ 1) มีประสบการณ์เป็นหัวหน้าในการทำวิจัยและต้องมีผลงานวิจัยในชั้นเรียนรวมกันอย่างน้อย 3 เรื่อง 2) มีตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพระดับชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษ (ด้านการสอน) 3) มีเวลาในการพบปะผู้รับการดูแลอย่างน้อย 1 ครั้ง/สัปดาห์ 4) มีความต้องการที่จะพัฒนาบุคคลอื่น และ 5) อาสาสมัครที่จะเป็นอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงด้วยความเต็มใจ

2. การคัดเลือก

ผู้บริหารด้านวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล จะคัดเลือกอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง โดยพิจารณาจากตำแหน่งและจำนวนผลงานที่เป็นหัวหน้าในการทำวิจัยและมีผลงานวิจัยในชั้นเรียน

3. การฝึกอบรม โดยให้อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมการพัฒนาอาจารย์พยาบาล จำนวน 2 วัน

วันที่ 1 การบรรยาย แบ่งเป็น 2 ช่วง

- ช่วงที่ 1 บรรยายเกี่ยวกับแนวคิดของระบบพี่เลี้ยงการสอนแนะ การนิเทศ และกระบวนการของระบบพี่เลี้ยงที่นำไปทดลองใช้

- ช่วงที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญด้านการให้คำปรึกษาบรรยายเกี่ยวกับหลักการ กระบวนการและฝึกปฏิบัติทักษะการให้คำปรึกษา

วันที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยในชั้นเรียนบรรยายปรับพื้นฐานความรู้ เรื่องการวิจัย ในชั้นเรียน

การเตรียมผู้รับการดูแล

1. การรับสมัครอาจารย์ผู้รับการดูแล โดยให้อาจารย์ที่สนใจและมีคุณสมบัติตรงตาม เกณฑ์ที่กำหนดกรอกรายละเอียดลงในใบสมัครการเข้าร่วม หลังจากสิ้นสุดการชี้แจงสร้างความเข้าใจ กับอาจารย์ทุกคนในวิทยาลัย

คุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ

1. อาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลที่มีชั่วโมงสอนใน รายวิชาที่จะทดลอง อย่างน้อย 6 ชั่วโมง

2. ไม่มีประสบการณ์ด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนมาก่อน

3. เข้าร่วมการวิจัยด้วยความสมัครใจ

2. การคัดเลือก ผู้บริหารด้านวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล จะคัดเลือกอาจารย์ผู้รับ การดูแล โดยพิจารณาจากจำนวนชั่วโมงสอนในรายวิชาที่จะทดลองและประสบการณ์ด้านการทำวิจัย ในชั้นเรียน

3. การฝึกอบรม โดยให้อาจารย์ผู้รับการดูแลเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมการพัฒนา อาจารย์พยาบาล จำนวน 2 วัน

วันที่ 1 อาจารย์ผู้รับการดูแลเข้ารับการอบรมร่วมกับอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงโดยเข้า ร่วมฟังการบรรยายจากวิทยากรผู้เชี่ยวชาญเรื่องวิจัยในชั้นเรียนบรรยาย ซึ่งก่อนรับฟังการบรรยาย อาจารย์ผู้รับการดูแลจะทำแบบทดสอบความรู้และแบบสอบถามทัศนคติเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้น เรียน

วันที่ 2 บรรยายเกี่ยวกับแนวคิดของระบบพี่เลี้ยง เป้าหมายของระบบพี่เลี้ยง บทบาท และกระบวนการของระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถของอาจารย์พยาบาลในการผลิต งานวิจัยในชั้นเรียน

การจัดจับคู่

1. ผู้วิจัยจับคู่โดยใช้รูปแบบระบบพี่เลี้ยงแบบประเพณีนิยม (Traditional mentoring) คือ พี่เลี้ยง 1 คน จับคู่กับผู้รับการดูแล 1 คน

2. อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงทำงานอยู่ในแผนกเดียวกันหรือต่างแผนกได้

3. อาจารย์พยาบาลที่เลี้ยงจับคู่กับอาจารย์ผู้รับการดูแลซึ่งเป็นเพศหญิงหรือเพศชาย
ได้

4. วิธีการจับคู่ ระหว่างอาจารย์พยาบาลที่เลี้ยงกับอาจารย์ผู้รับการดูแล โดยจะ
ดำเนินการในวันที่ 2 ของโครงการฝึกอบรมการพัฒนาอาจารย์พยาบาล หลังจากสิ้นสุดการชี้แจง
รายละเอียดกระบวนการของระบบที่เลี้ยง ดังนี้

- อาจารย์ผู้รับการดูแลรับทราบรายชื่อของอาจารย์พยาบาลที่เลี้ยง จากนั้นให้
อาจารย์ผู้รับการดูแล เขียนรายชื่ออาจารย์ที่ต้องการจะจับคู่ เรียงตามลำดับ จำนวน 3 คน

- อาจารย์พยาบาลที่เลี้ยง รับทราบรายชื่อของอาจารย์ผู้รับการดูแล จากนั้นให้
อาจารย์พยาบาลที่เลี้ยง เขียนรายชื่ออาจารย์ที่ต้องการจะจับคู่ เรียงตามลำดับ จำนวน 3 คน จากนั้น
นำรายชื่อของอาจารย์พยาบาลที่เลี้ยงกับอาจารย์ผู้รับ

การดูแลที่มีรายชื่อที่ต้องการจะจับคู่ตรงกันตามลำดับ และแจ้งผลการจับคู่ให้
อาจารย์พยาบาลที่เลี้ยงและอาจารย์ผู้รับการดูแลรับทราบพร้อมกันในช่วงแรกของขั้นเริ่มต้นของการ
สร้างสัมพันธภาพ และถ้าหากการจับคู่ไม่เป็นไปตามที่ต้องการ จะเปิดโอกาสให้อาจารย์พยาบาลที่
เลี้ยงและอาจารย์ผู้รับการดูแลสามารถเปลี่ยนและจับคู่ใหม่ได้

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการ

สำหรับขั้นตอนการดำเนินการ อาจารย์พยาบาลที่เลี้ยงจะดูแลอาจารย์ผู้รับการดูแล
โดยอาจารย์พยาบาลที่เลี้ยงจะมีบทบาทผู้สอนแนะ ผู้นิเทศและผู้ให้คำปรึกษา ตลอดระยะเวลา 1
ภาคการศึกษา ซึ่งการดำเนินการประกอบด้วย 3 ขั้นตอนย่อย คือ

2.1 ขั้นเริ่มต้นของการสร้างสัมพันธภาพ

2.2 ขั้นทำวิจัยในชั้นเรียน

2.3 ขั้นเผยแพร่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้

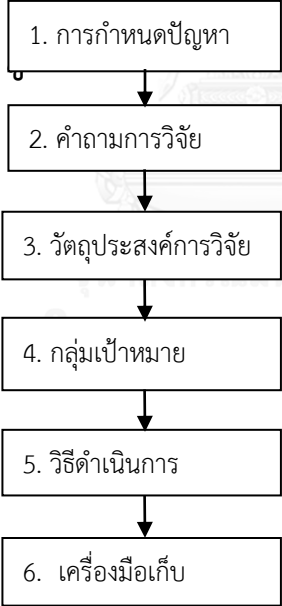
สำหรับการดำเนินการแต่ละขั้นตอนย่อย มีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการ			
2.1 ชั้นเริ่มต้นของการสร้างสัมพันธ์ภาพ			
วัตถุประสงค์	การดำเนินงาน	กิจกรรม	
		อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง	อาจารย์ผู้รับการดูแล
<p>1. เพื่อส่งเสริมการมีสัมพันธ์ภาพระหว่างอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงกับอาจารย์ผู้รับการดูแล</p> <p>2. เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมาย บทบาทของอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงและอาจารย์ผู้รับการดูแล และกระบวนการของระบบพี่เลี้ยง</p>	<p>กำหนดวัน เวลา และสถานที่ เพื่อให้อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงพบปะกับอาจารย์ผู้รับการดูแล จำนวน 1 ชั่วโมง</p>	<p>1. พบปะผู้รับการดูแลทุกคน เพื่อรับทราบรายชื่ออาจารย์ที่ได้รับการจับคู่ได้รับการจับคู่</p> <p>2. พบปะผู้รับการดูแล (แบบ 1 : 1) เพื่อพูดคุยสร้างบรรยากาศความเป็นกันเองและให้เกียรติ</p> <p>3. พูดคุยสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมาย ความคาดหวังและผลลัพธ์ของงาน</p> <p>4. ชี้แจงบทบาทของพี่เลี้ยง ได้แก่ การสอนแนะ การนิเทศ และการให้คำปรึกษ</p> <p>5. กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับ ความถี่ สถานที่และช่องทางการติดต่อ พบปะซึ่งกันและกัน</p>	<p>1. พบปะพี่เลี้ยงทุกคน เพื่อรับทราบรายชื่ออาจารย์ที่ได้รับการจับคู่</p> <p>2. พบปะผู้รับการดูแล (แบบ 1 : 1) เพื่อพูดคุยด้วยความกระตือรือร้น</p> <p>3. ชี้แจงสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมาย ความคาดหวัง และผลลัพธ์ของงาน</p> <p>4. รับฟังและร่วมชี้แจงบทบาทของอาจารย์ผู้รับการดูแล</p> <p>5. กำหนดข้อตกลงร่วมกัน เกี่ยวกับความถี่ สถานที่และช่องทางการติดต่อสื่อสาร</p>

2.2 ชั้นทำวิจัยในชั้นเรียน			
วัตถุประสงค์	การดำเนินงาน	กิจกรรม	
		อาจารย์พยาบาล พี่เลี้ยง	อาจารย์ผู้รับการดูแล
<p>1. เพื่อให้ผู้รับการดูแลมีความรู้ที่ถูกต้องเกี่ยวกับวิจัยในชั้นเรียน</p> <p>2. เพื่อให้ผู้รับการดูแลมีทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน</p> <p>3. เพื่อให้ผู้รับการดูแลมีทักษะในการทำวิจัยในชั้นเรียน</p>	<p>กำหนด วัน เวลาและสถานที่ เพื่อให้อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงพบปะกับอาจารย์ผู้รับการดูแล</p> <p>จำนวน 3 ชั่วโมง</p>	<p>1. พูดคุย สร้างการรับรู้ในความจำเป็นที่ต้องผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน</p> <p>2. ร่วมพูดคุยสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการและกระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียน</p> <p>3. ตั้งคำถามเพื่อให้ผู้รับการดูแลมีการสะท้อนคิดเพื่อวิพากษ์เกี่ยวกับปัญหา ที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนของตน เช่น</p> <p>3.1 ผู้รับการดูแลใช้แนวคิดใดในการจัดการเรียนการสอน</p> <p>3.2 การจัดการเรียนการสอนของผู้รับการดูแลขณะนี้เป็นอย่างไ</p> <p>3.3 จากผลการจัดการเรียนการสอน</p>	<p>1. ร่วมอภิปรายซักถาม</p> <p>2. พูดคุยสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับหลักการและกระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียน</p> <p>3. ตอบคำถามและร่วมอภิปราย</p> <p>3.1 อธิบายแนวคิดที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน</p> <p>3.2 อธิบายลักษณะการจัดการเรียนการสอน</p> <p>3.3 อธิบายผลที่ขึ้นกับผู้เรียนจากการจัดการเรียนการสอน</p> <p>3.4 อธิบายสิ่งที่ต้องการจะเปลี่ยนแปลง /พัฒนาในรายวิชาที่ที่รับผิดชอบ</p> <p>3.5 อธิบายปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเรียนที่ผ่านมา</p>

2.2 ชั้นทำวิจัยในชั้นเรียน (ต่อ)			
วัตถุประสงค์	การดำเนินงาน	กิจกรรม	
		อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง	อาจารย์ผู้รับการดูแล
	พบปะนอกเวลา	<p>เกิดการเปลี่ยนแปลงอะไรบ้างกับผู้เรียน</p> <p>3.4 ผู้รับการดูแลต้องการเปลี่ยนแปลงเรื่องอะไรบ้างในการจัดการเรียนการสอนในรายวิชาที่ตนเองรับผิดชอบ</p> <p>3.5 ปัญหาอะไรบ้างที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนการสอนของตนเอง</p> <p>3.6 ผู้รับการดูแลต้องการแก้ปัญหาดังไรเป็นอันดับแรกเพราะเหตุใด</p> <p>4. พูดชมเชยถึงความตั้งใจของผู้รับการดูแลที่ต้องการพัฒนาการเรียนการสอนโดยผ่านการทำวิจัยในชั้นเรียน</p> <p>5. สอนแนะ โดยให้คำชี้แนะเกี่ยวกับการหาโจทย์ปัญหาการวิจัยในชั้นเรียน</p>	<p>3.6 อธิบายปัญหาที่ต้องการจะแก้ไข / พัฒนาเป็นอันดับแรก พร้อมทั้งบอกเหตุผล</p> <p>4. รับฟังอย่างตั้งใจ</p> <p>5. รับฟังการสอนแนะนำอย่างตั้งใจและซักถามเพิ่มเติมเมื่อมีข้อสงสัย</p> <p>6. เลือกปัญหาที่เกิดขึ้นจัดการเรียนการสอนของตนเอง มา 1 ปัญหา นำมาทำวิจัยในชั้นเรียน</p> <p>7. นำรายละเอียดของมคอ 3 ในรายวิชาที่ตนเองรับผิดชอบมาวางแผนการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน</p> <p>8. นำปัญหาที่ได้เลือกมา 1 ปัญหา ไปเขียนรายละเอียดเกี่ยวกับปัญหาการวิจัย คำถามการวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย</p>

2.2 ชั้นทำวิจัยในชั้นเรียน (ต่อ)			
วัตถุประสงค์	การดำเนินงาน	กิจกรรม	
		อาจารย์พยาบาล พี่เลี้ยง	อาจารย์ผู้รับการดูแล
		<p>6. เปิดโอกาสให้ผู้รับการดูแล เลือกปัญหาที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอนของตนเองมา 1 ปัญหา เพื่อทำวิจัยในชั้นเรียน</p> <p>7. พี่เลี้ยงและผู้รับการดูแลแต่ละคู่ ร่วมวางแผนการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน ทั้ง 2 วงจร</p> <p>8. เปิดโอกาสให้ผู้รับการดูแลพบปะหรือเพื่อขอรับคำปรึกษาในช่วงที่เขียนรายงานข้อมูล</p>	<p>กลุ่มเป้าหมาย</p> <p>วิธีดำเนินการ และเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล</p>

2.2 ชั้นทำวิจัยในชั้นเรียน (ต่อ)			
วัตถุประสงค์	การดำเนินงาน	กิจกรรม	
		อาจารย์พยาบาล พี่เลี้ยง	อาจารย์ผู้รับการดูแล
เพื่อวางแผนสำรวจ ปัญหาการวิจัยใน ชั้นเรียน	<p>การวางแผน (Plan) อาจารย์ผู้รับการดูแลนัด หมาย วัน เวลา สถานที่ ในการพบปะกับอาจารย์ พยาบาลพี่เลี้ยง จำนวน 3 ชั่วโมง</p> <p>วงจรที่ 1 การสำรวจ ปัญหาของการจัดการ เรียนการสอน</p>  <pre> graph TD A[1. การกำหนดปัญหา] --> B[2. คำถามการวิจัย] B --> C[3. วัตถุประสงค์การวิจัย] C --> D[4. กลุ่มเป้าหมาย] D --> E[5. วิธีดำเนินการ] E --> F[6. เครื่องมือเก็บ] </pre>	<ol style="list-style-type: none"> รับฟังการนำเสนอ ข้อมูลของผู้รับการ ดูแลอย่างตั้งใจ ให้ข้อมูลป้อนกลับ แบบสร้างสรรค์ สอนแนะ โดยให้ คำชี้แนะด้านทักษะ ต่างๆ (การกำหนด ปัญหา คำถามการ วิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย กลุ่มเป้าหมาย วิธีดำเนินการและ เครื่องมือเก็บ รวบรวม) เปิดโอกาสให้ผู้รับ การดูแล มีการ แลกเปลี่ยนความ คิดเห็น และรับฟัง ความคิดเห็น พูดคุยโดยย้าวัน เวลา สถานที่ ที่ผู้รับ การดูแลนำแผนไป 	<ol style="list-style-type: none"> นำเสนอข้อมูลกับพี่ เลี้ยง เกี่ยวกับสภาพ ปัญหา คำถามการ วิจัย วัตถุประสงค์การ วิจัย กลุ่มเป้าหมาย วิธีดำเนินการและ เครื่องมือเก็บรวบรวม ข้อมูล รับฟังการให้ข้อมูล ป้อนกลับ รับฟังการสอนแนะ และในประเด็นที่สงสัย หลังจากนั้นนำข้อมูลที่ ได้ไปพัฒนาปรับปรุง งาน แลกเปลี่ยนความ คิดเห็น และซักถาม ข้อมูลเพิ่มเติม เพื่อให้ เกิดความกระจ่างชัด บอกวัน เวลาและ สถานที่ ที่ผู้รับการ ดูแลนำแผนไปปฏิบัติ กิจกรรมการเรียนการ สอน

2.2 ชั้นทำวิจัยในชั้นเรียน (ต่อ)			
วัตถุประสงค์	การดำเนินงาน	กิจกรรม	
		อาจารย์พยาบาล พี่เลี้ยง	อาจารย์ผู้รับการดูแล
		<p>ปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอน</p> <p>6. ชี้แจงสร้างความเข้าใจ บอกขั้นตอนการนิเทศแบบคลินิก 5 ขั้นตอน บอกจุดมุ่งหมายของการเข้าสังเกตชั้นเรียน ครั้งที่ 1 เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอน บอกวิธีการสังเกตโดยใช้การจดบันทึก ตั้งแต่เริ่มสอนจนกระทั่งสิ้นสุดการสอน</p>	<p>6. รับฟังอย่างตั้งใจ และพูดคุยสร้างความเข้าใจเพื่อรับการนิเทศ</p>

2.2 ขั้นทำวิจัยในชั้นเรียน (ต่อ)			
วัตถุประสงค์	การดำเนินงาน	กิจกรรม	
		อาจารย์พยาบาล พี่เลี้ยง	อาจารย์ผู้รับการดูแล
เพื่อนำแผนที่ได้ กำหนดในวงจรที่ 1 ไปใช้ในการปฏิบัติ กิจกรรมการเรียน การสอน	วงจรที่ 1 การปฏิบัติตามแผน (Act) <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> 7. การปฏิบัติกิจกรรม การเรียนการสอนด้วย วิธีการเดิมโดยมี จุดมุ่งหมาย เพื่อสำรวจ ปัญหาที่เกิดจากการ จัดการเรียนการสอน </div> <div style="text-align: center;">↓</div>	1. เข้าสังเกตชั้นเรียน ในขณะที่ผู้รับการ ดูแลปฏิบัติกิจกรรม การเรียนการสอน เพื่อสำรวจปัญหาที่ เกิดจากการจัดการ เรียนการสอนพร้อม ทั้งจดบันทึกสิ่งที่ สังเกตได้ลงในแบบ บันทึกการสังเกตการ สอน	1. ดำเนินจัดกิจกรรม การเรียนการสอน ที่ ได้กำหนดไว้ใน ขั้นตอนของการวาง แผนการวิจัย
เพื่อวิเคราะห์ ข้อมูลที่รวบรวมได้ จากการปฏิบัติ กิจกรรมการสอน ของอาจารย์ผู้รับ การดูแล	วงจรที่ 1 การสังเกตและรวบรวม ข้อมูล (Observe) <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> 8. การสังเกตและ รวบรวมข้อมูล เพื่อศึกษาผลที่เกิดจาก การเรียนการสอน </div> <div style="text-align: center;">↓</div>	1. รวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล ที่ได้จากการเข้าสังเกต ชั้นเรียน	1. รวบรวมข้อมูลที่ได้ จากการจัดการเรียน การสอน (แบบทดสอบ แบบสอบถาม) 2. วิเคราะห์ข้อมูลและ แปลความหมายของ ข้อมูล 3. เตรียมข้อมูลเพื่อ นำเสนองานครั้งต่อไป

2.2 ชั้นทำวิจัยในชั้นเรียน (ต่อ)			
วัตถุประสงค์	การดำเนินงาน	กิจกรรม	
		อาจารย์พยาบาล พี่เลี้ยง	อาจารย์ผู้รับการดูแล
เพื่อสะท้อนคิดเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน	<p>วงจรที่ 1</p> <p>การสะท้อนคิด (reflect)</p> <p>อาจารย์ผู้รับการดูแลนัดหมาย วัน เวลา สถานที่ ในการพบ ปะกับอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง จำนวน 1 ชั่วโมง</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> <p>9. การสะท้อนคิดเพื่อวิพากษ์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาของผู้เรียน</p> <p style="text-align: center;">↓</p> </div>	<p>1. บันทึกข้อมูลการสะท้อนคิดเพื่อทบทวนผลที่ได้จากการเข้าสังเกตชั้นเรียนลงในแบบบันทึกอนุทินเกี่ยวกับกระบวนการปัญหา และข้อจำกัดในกลวิธีที่ผู้รับการดูแลปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงวางแผนใหม่หรือแก้ปัญหาใหม่ต่อไป</p> <p>2. พบปะกับผู้รับการดูแลตามนัดหมาย</p>	<p>1. บันทึกข้อมูลการสะท้อนคิดลงในแบบบันทึกผลการทำวิจัยในชั้นเรียน วงจรที่ 1 เกี่ยวกับกระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียน ปัญหา และข้อจำกัดในกลวิธีที่ผู้รับการดูแลปฏิบัติ และผลที่เกิดขึ้น</p> <p>2. พบปะกับพี่เลี้ยงตามนัดหมาย</p>

2.2 ชั้นทำวิจัยในชั้นเรียน (ต่อ)			
วัตถุประสงค์	การดำเนินงาน	กิจกรรม	
		อาจารย์พยาบาลที่ เลี้ยง	อาจารย์ผู้รับการดูแล
		<p>3. สะท้อนคิดโดยการตั้งคำถามเพื่อให้ผู้รับการดูแลได้มีวิพากษ์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอน เช่น</p> <p>3.1 จากการนำแผนไปปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอน ผู้รับการดูแลได้ข้อมูลอะไรจากการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล</p> <p>3.2 ผู้รับการดูแลพบปัญหาอะไรเพิ่มเติมจากการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอนและมีข้อมูลอะไรบ้างที่สนับสนุนปัญหา</p> <p>3.3 เปิดโอกาสให้ผู้รับการดูแลระบุปัญหาที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนการสอน</p>	<p>3. ร่วมวิพากษ์ตามประเด็นคำถาม</p> <p>3.1 เสนอข้อมูลและผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อสำรวจปัญหาที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอน</p> <p>3.2 นำเสนอปัญหาและวิพากษ์ผลที่ได้จากการสำรวจปัญหาของการจัดการเรียนการสอน</p> <p>3.3 ระบุประเด็นปัญหาของผู้เรียน 1 ปัญหา พร้อมทั้งอธิบายถึงเหตุผล</p> <p>3.4 นำเสนอวิธีการแบบใหม่ที่จะนำไปใช้ในการแก้ปัญหา เพื่อนำไปวางแผนการทำวิจัยในชั้นเรียน สัปดาห์ที่ 2 ต่อไป</p>

2.2 ชั้นทำวิจัยในชั้นเรียน (ต่อ)			
วัตถุประสงค์	การดำเนินงาน	กิจกรรม	
		อาจารย์พยาบาล พี่เลี้ยง	อาจารย์ผู้รับการดูแล
		<p>สอนในชั้นเรียน มา 1 ปัญหาและวิเคราะห์ถึงเหตุผล ข้อมูลที่สนับสนุนปัญหาที่จะนำมาทำวิจัยในชั้นเรียน วงจรที่ 2</p> <p>3.4 ผู้รับการดูแลจะออกแบบวิธีการจัดการเรียนการสอนแบบใหม่อย่างไร เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น</p> <p>จากการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน</p> <p>4. ร่วมสะท้อนคิดเพื่อวิพากษ์ ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาของผู้เรียน</p> <p>5. วิพากษ์ ผลที่เกิดจากการนิเทศแบบคลินิก โดยการตั้งคำถามว่า ต้องการปรับปรุงวิธีการนิเทศแบบคลินิกในประเด็นใดบ้างและมีวิธีการอย่างไร</p>	<p>4. รับฟังอย่างตั้งใจ และร่วมอภิปรายปัญหาของผู้เรียน</p> <p>5. แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศแบบคลินิก</p>

2.2 ชั้นทำวิจัยในชั้นเรียน (ต่อ)			
วัตถุประสงค์	การดำเนินงาน	กิจกรรม	
		อาจารย์พยาบาลที่ เลี้ยง	อาจารย์ผู้รับการดูแล
	พบปะนอกเวลา	6. ในช่วงระยะเวลาที่ผู้รับการดูแลเขียนข้อมูลต่างๆ จะเปิดโอกาสให้ผู้รับการดูแลพบปะหรือติดต่อเพื่อขอรับคำปรึกษา	6. เขียนข้อมูลสำหรับการทำวิจัยในชั้นเรียน วงจรที่ 2 ขอรับคำปรึกษากับพี่เลี้ยงและเตรียมนำเสนอข้อมูลครั้งต่อไป
เพื่อวางแผนในการนำวิธีการใหม่/ยุทธวิธีการสอนใหม่ไปทดลองใช้ในการแก้ปัญหา	<p>วงจรที่ 2 การวางแผนการนำวิธีการใหม่/ยุทธวิธีการสอนใหม่ไปทดลองใช้ในการแก้ปัญหา</p> <p>อาจารย์ผู้รับการดูแลนัดหมาย วัน เวลา สถานที่ในการพบปะกับอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง จำนวน 3 ชั่วโมง</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">1. ชื่อเรื่องวิจัย</div> <div style="text-align: center;">↓</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">2. ข้อมูลสภาพ/ ปัญหา</div> <div style="text-align: center;">↓</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">3. คำถามการวิจัย</div> <div style="text-align: center;">↓</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">4. วัตถุประสงค์การวิจัย</div> <div style="text-align: center;">↓</div>	<p>1. รับฟังการนำเสนอข้อมูลอย่างตั้งใจ</p> <p>2. ให้ข้อมูลป้อนกลับแบบสร้างสรรค์</p> <p>3. สอนแนะ โดยให้คำชี้แนะทักษะการเขียนด้านต่างๆที่ต้องปรับปรุงให้ถูกต้อง สอดคล้องและ</p>	<p>1. นำเสนอข้อมูลประเด็น ต่างๆคือ ชื่อเรื่องวิจัย ข้อมูลสภาพปัญหา คำถามการวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย แนวคิด/ ทฤษฎีที่นำไปใช้ในการแก้ปัญหา</p> <p>กลุ่มเป้าหมาย วิธีดำเนินงาน (การนำวิธีการใหม่/ยุทธวิธีการสอนใหม่ ไปใช้) เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย</p> <p>2. รับฟังการให้ข้อมูล</p>

2.2 ขั้นทำวิจัยในชั้นเรียน (ต่อ)			
วัตถุประสงค์	การดำเนินงาน	กิจกรรม	
		อาจารย์พยาบาลที่ เลี้ยง	อาจารย์ผู้รับการดูแล
	<p>5. แนวคิด / ทฤษฎี / วิธีการสอน</p> <p>↓</p> <p>6. กลุ่มเป้าหมาย</p> <p>↓</p> <p>7. วิธีดำเนินการ</p> <p>↓</p> <p>8. เครื่องมือเก็บรวบรวม ข้อมูล</p> <p>↓</p>	<p>ครอบคลุม (การเขียน ชื่อเรื่องวิจัย ข้อมูล สภาพ/ ปัญหา คำถามการวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย กลุ่มเป้าหมาย วิธีดำเนินการ เครื่องมือเก็บ รวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และประโยชน์ที่ ได้รับ)</p> <p>4. ตอบข้อซักถาม และเปิดโอกาสให้ ผู้รับการดูแลพูดคุย แลกเปลี่ยนข้อมูล</p>	<p>ป้อนกลับอย่างตั้งใจ</p> <p>3. รับฟังการสอนแนะ อย่างตั้งใจ และนำ ข้อมูลที่ได้ไปพัฒนา งาน</p> <p>4. ซักถามข้อมูล เพิ่มเติมเพื่อให้เกิด ความกระจ่างชัด</p>

2.2 ชั้นทำวิจัยในชั้นเรียน (ต่อ)			
วัตถุประสงค์	การดำเนินงาน	กิจกรรม	
		อาจารย์พยาบาลที่ เลี้ยง	อาจารย์ผู้รับการดูแล
	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px; text-align: center;">9 การวิเคราะห์ข้อมูล</div> <div style="text-align: center;">↓</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px; text-align: center;">10.ประโยชน์ที่ได้รับ</div> <div style="text-align: center;">↓</div>	5. บอกจุดมุ่งหมายของการเข้าสังเกตชั้นเรียนครั้งที่ 2 เพื่อรวบรวมผลที่เกิดจากการนำวิธีการใหม่ไปทดลองใช้	5. รับฟังอย่างตั้งใจ
เพื่อนำวิธีการใหม่/ยุทธวิธีการสอนใหม่ไปทดลองใช้ในการแก้ปัญหา	วงจรที่ 2 การปฏิบัติตามแผน <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px; text-align: center;">11. ปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอนโดยนำวิธีการใหม่/ยุทธวิธีการสอนใหม่ไปทดลองใช้</div> <div style="text-align: center;">↓</div>	1. เข้าสังเกตชั้นเรียนในขณะที่ผู้รับการดูแลปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อนำวิธีการใหม่/ยุทธวิธีการสอนใหม่ไปทดลองใช้ในการแก้ปัญหา พร้อมทั้งจดบันทึกสิ่งที่สังเกตได้ลงในแบบบันทึกการสังเกตการสอน	1. ดำเนินจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ได้กำหนดไว้ในขั้นตอนของการวางแผนการวิจัย

2.2 ขั้นทำวิจัยในชั้นเรียน (ต่อ)			
วัตถุประสงค์	การดำเนินงาน	กิจกรรม	
		อาจารย์พยาบาลที่ เลี้ยง	อาจารย์ผู้รับการดูแล
เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล ที่รวบรวมได้จาก การนำวิธีการใหม่/ ยุทธวิธีการสอนใหม่ ไปปฏิบัติ	<p>วงจรที่ 2 การสังเกตและรวบรวม ข้อมูล</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> 12. การสังเกตและรวบรวมข้อมูล เพื่อศึกษาผลที่เกิดจากการนำวิธีการใหม่/ยุทธวิธีการสอนใหม่ไปทดลองใช้ในการแก้ปัญหา </div>	1. รวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเข้าสังเกต ชั้นเรียน	1. รวบรวมข้อมูลที่ได้ จากการจัดการเรียน การสอน (ข้อมูลได้ จากแบบทดสอบ ความรู้ / แบบสอบถามความ คิดเห็น) 2. วิเคราะห์ข้อมูลและ แปลความหมาย 3. เตรียมข้อมูลเพื่อ นำเสนองานครั้งต่อไป
เพื่อสะท้อนคิด เกี่ยวกับผลการ ปฏิบัติและข้อค้นพบ ที่ได้ จากการนำ วิธีการใหม่/ยุทธวิธี การสอนใหม่ไปใช้	<p>วงจรที่ 2 การสะท้อนคิด อาจารย์ผู้รับการดูแลนัด หมาย วัน เวลา สถานที่ ในการพบปะกับอาจารย์ พยาบาล พี่เลี้ยง จำนวน 1 ชั่วโมง</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> 13. การสะท้อนคิด ↓ </div>	1. บันทึกข้อมูลการ สะท้อนคิดเพื่อ ทบทวนผลที่ได้จาก การเข้าสังเกตชั้น เรียนลงในแบบ บันทึกอนุทิน 2. พบปะกับผู้รับการ ดูแลตามนัดหมาย เพื่อการสะท้อนคิด เกี่ยวกับผลที่เกิดจาก การนำวิธีการใหม่/ ยุทธวิธีการสอนใหม่ ไปทดลองใช้ในการ แก้ปัญหา	1. บันทึกข้อมูลและ สะท้อนคิดเพื่อ ทบทวนปัญหาที่ เกิดขึ้นจากการจัดการ เรียนการสอนลงใน แบบบันทึกผลการทำ วิจัยในชั้นเรียน 2. พบปะกับพี่เลี้ยง ตรงตามวันเวลา สถานที่ ที่นัดหมาย และร่วมอภิปราย

2.2 ชั้นทำวิจัยในชั้นเรียน (ต่อ)			
วัตถุประสงค์	การดำเนินงาน	กิจกรรม	
		อาจารย์พยาบาลที่ เลี้ยง	อาจารย์ผู้รับการดูแล
		<p>โดยการตั้งคำถาม เช่น</p> <p>2.1 การวางแผนเพื่อนำวิธีการใหม่/ยุทธวิธีการสอนใหม่ไปทดลองใช้ในการแก้ปัญหา ผู้รับการดูแลมีวิธีการที่แตกต่างจากวิธีการเดิมอย่างไร</p> <p>2.2 จากการนำวิธีการใหม่/ยุทธวิธีการสอนใหม่ไปทดลองใช้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างไรกับผู้เรียน</p> <p>2.3 ผู้รับการดูแลเกิดการเรียนรู้ / การเปลี่ยนแปลงอย่างไรกับการทำวิจัยในชั้นเรียนทั้ง 2 วงจร</p> <p>2.4 ผู้รับการดูแลจะนำผลการค้นพบที่ได้จากการทำวิจัยในชั้นเรียนไปเป็นแนวทาง/พัฒนาการเรียนการสอนอย่างไร</p>	<p>2.1 วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างวิธีการสอนแบบเดิมและวิธีการใหม่/ยุทธวิธีการสอนใหม่ที่นำไปทดลองใช้</p> <p>2.2 อธิบายผลที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงกับผู้เรียนพร้อมทั้งบอกผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสังเกตและรวบรวมมาสนับสนุน</p> <p>2.3 อธิบายผลที่ได้เรียนรู้ / การเปลี่ยนแปลงที่ได้ลงมือปฏิบัติในการทำวิจัยในชั้นเรียนทั้ง 2 วงจร</p> <p>2.4 บอกแนวทางการนำผลที่ค้นพบจากการทำวิจัยในชั้นเรียนไปพัฒนา</p>

2.2 ชั้นทำวิจัยในชั้นเรียน (ต่อ)			
วัตถุประสงค์	การดำเนินงาน	กิจกรรม	
		อาจารย์พยาบาลที่ เลี้ยง	อาจารย์ผู้รับการดูแล
		3. ร่วมวิพากษ์และให้ ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม เกี่ยวกับแนวทางใน การพัฒนาการจัดการ เรียนการสอนครั้ง ต่อไป	3. ร่วมอภิปราย 4. นำข้อมูลที่ได้จาก การสะท้อนคิดจากที่ เลี้ยงไปบันทึกข้อมูล ลงในแบบบันทึกผล การทำวิจัยในชั้นเรียน วงจรที่ 2
<p>1. เพื่อบันทึกผลงาน วิจัยในชั้นเรียน</p> <p>2. เพื่อเป็นหลักฐาน สำหรับการเผยแพร่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้</p>	<p>การเขียนรายงาน ผลงานวิจัยในชั้นเรียน พบปะนอกเวลา</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> <p>14. รายงานผลงาน วิจัยในชั้นเรียน</p> </div>	<p>1. ในช่วงที่ผู้รับการ ดูแลเขียนรายงาน ผลงานวิจัยในชั้นเรียน ที่เลี้ยงเปิดโอกาสให้ ผู้รับการดูแลพบปะ หรือติดต่อ เพื่อขอรับ คำปรึกษา</p> <p>2. ให้ข้อมูลป้อนกลับ แบบสร้างสรรค์</p> <p>3. สอนแนะเกี่ยวกับ การเขียนรายงาน ผลงานวิจัยในชั้นเรียน ในส่วนที่ต้องปรับปรุง แก้ไข และเทคนิคการ นำเสนอผลงานวิจัยใน ชั้นเรียน</p>	<p>1. รับผิดชอบในการ เขียนรายงาน ผลงานวิจัยในชั้นเรียน และขอรับคำปรึกษา</p> <p>2. รับฟังการให้ข้อมูล ป้อนกลับอย่างตั้งใจ</p> <p>3. รับฟังการสอนแนะ อย่างตั้งใจและนำไป พัฒนาการเขียน ผลงานวิจัยในชั้นเรียน และเตรียมตัวนำเสนอ ผลงานวิจัยในชั้นเรียน</p>

2.3 ชั้นเผยแพร่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้			
วัตถุประสงค์	การดำเนินงาน	กิจกรรม	
		อาจารย์พยาบาลที่ เลี้ยง	อาจารย์ผู้รับการดูแล
<p>1. เพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัยในชั้นเรียน</p> <p>2. เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลงานวิจัยในชั้นเรียน</p>	<p>เผยแพร่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้</p> <p>กำหนดวัน นำเสนอผลงานวิจัยในชั้นเรียน วันที่..... เวลา..... จำนวน 4 ชั่วโมง สถานที่.....</p>	<p>1. พี่เลี้ยงทุกคนเข้าร่วมฟังการนำเสนอผลงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์ผู้รับการดูแล</p> <p>2. ให้คะแนนคุณภาพผลงานวิจัยในชั้นเรียนกับผู้รับการดูแลที่นำเสนอผลงานวิจัยในชั้นเรียน ทุกคน</p> <p>3. ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับข้อค้นพบที่ได้จากผลงานวิจัยในชั้นเรียนและแนวทางการพัฒนาครั้งต่อไป</p>	<p>1. ผู้รับการดูแลทุกคนเตรียมความพร้อมด้านสถานที่ สื่อวัสดุอุปกรณ์ และเอกสารประกอบการนำเสนอผลงานวิจัยในชั้นเรียน</p> <p>2. ผู้รับการดูแลแต่ละคนนำเสนอผลการวิจัยในชั้นเรียนหลังจากสิ้นสุดการนำเสนอของแต่ละคน ผู้รับการดูแลจะเปิดโอกาสให้ซักถามและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น</p> <p>3. แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับผลค้นพบที่ได้จากการทำวิจัยในชั้นเรียนและเสนอแนวทางของตนเองในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน / การทำวิจัย ครั้งต่อไป</p>

2.3 ชั้นเผยแพร่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้			
วัตถุประสงค์	การดำเนินงาน	กิจกรรม	
		อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง	อาจารย์ผู้รับการดูแล
		4. บันทึกสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการเป็นพี่เลี้ยงของระบบพี่เลี้ยง ลงในแบบบันทึกอนุทิน	4. นำข้อมูลสะท้อนคิดจากการเผยแพร่แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับอาจารย์ผู้ร่วมงานและพี่เลี้ยง ไปเขียนเพิ่มเติมลงในรายงานผลงานวิจัยในชั้นเรียน 5. ส่งรายงานผลงานวิจัยในชั้นเรียนฉบับสมบูรณ์กับพี่เลี้ยง
<p>หมายเหตุ : สำหรับการติดตามอย่างไม่เป็นทางการในกระบวนการของระบบพี่เลี้ยงขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการ โดยจัดให้มีการรับประทานอาหารกลางวันร่วมกัน ในวันพุธสัปดาห์ที่ 3 ของเดือน เพื่อเป็นการพบปะสังสรรค์ สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีติดตามความก้าวหน้าในการทำวิจัยในชั้นเรียนของแต่ละคู่และรับฟังปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงาน</p>			

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผล			
วัตถุประสงค์	การดำเนินงาน	กิจกรรม	
		อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง	อาจารย์ผู้รับการดูแล
<p>1. เพื่อประเมินความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน</p> <p>2. เพื่อประเมินทัศนคติเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน</p> <p>3. เพื่อประเมินผลงานวิจัยในชั้นเรียน</p> <p>4. เพื่อประเมินประสิทธิผลของระบบพี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน</p>	<p>ส่งรายงานผลงานวิจัยในชั้นเรียนฉบับสมบูรณ์ 1 สัปดาห์ถัดไป</p> <p>หลังจากสิ้นสุด การเผยแพร่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลงานวิจัยในชั้นเรียน</p>	<p>หลังจากสิ้นสุดการนำเสนอผลงานวิจัยในชั้นเรียน</p> <p>1. จัดทดสอบความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน</p> <p>2. สอบถามทัศนคติเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน</p> <p>3. ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบพี่เลี้ยงที่นำไปทดลองใช้</p> <p>4. แจกคะแนนผลงานวิจัยในชั้นเรียนให้ผู้รับการดูแลทราบ</p> <p>5. ตอบข้อสัมภาษณ์ความคิดเห็นรายบุคคลเกี่ยวกับระบบพี่เลี้ยงที่ได้นำไปทดลองใช้</p>	<p>หลังจากสิ้นสุดการนำเสนอผลงานวิจัยในชั้นเรียน</p> <p>1. ทำแบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน</p> <p>2. ตอบแบบสอบถามทัศนคติเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน</p> <p>3. ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบพี่เลี้ยงที่นำไปทดลองใช้</p> <p>4. รับทราบคะแนนผลงานวิจัยในชั้นเรียน</p> <p>5. ตอบข้อสัมภาษณ์ความคิดเห็นรายบุคคลเกี่ยวกับระบบพี่เลี้ยงที่ได้นำไปทดลองใช้</p>

3. ผลผลิตและข้อมูลป้อนกลับ

3.1 ผลผลิตหลังจากสิ้นสุดการเข้าร่วมระบบพี่เลี้ยง

- 3.1.1 อาจารย์ผู้รับการดูแลมีความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนเพิ่มขึ้น
- 3.1.2 อาจารย์ผู้รับการดูแลมีทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน
- 3.1.3 อาจารย์ผู้รับการดูแลมีผลงานวิจัยในชั้นเรียนคนละ 1 ชิ้นงาน
- 3.1.4 ความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงและอาจารย์ผู้รับการดูแลเกี่ยวกับการพัฒนาระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล

3.2 ข้อมูลป้อนกลับ

- 3.2.1 ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนก่อนและหลังการทดลอง
- 3.2.2 ทัศนคติเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนก่อนและหลังการทดลอง
- 3.2.3 คุณภาพผลงานวิจัยในชั้นเรียน
- 3.2.4 ความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงและอาจารย์ผู้รับการดูแลเกี่ยวกับการพัฒนาระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล

3.3 ผลการทดลองใช้ระบบที่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

ผู้วิจัยได้ทดลองใช้และศึกษาผลการทดลองใช้ระบบที่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.3.1 วางแผนการออกแบบการทดลองที่ใช้ในการวิจัย คือ การทดลองแบบกลุ่มเดียว ทดสอบก่อนและหลังการทดลอง (One group pretest-posttest design) กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นอาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีตรัง ปีการศึกษา 2556 จำนวน 20 คน ประกอบด้วยอาจารย์พยาบาลที่เลี้ยง 10 คน และอาจารย์ผู้รับการดูแล 10 คน โดยรับสมัครอาจารย์พยาบาลที่เลี้ยงที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ เป็นอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาล ซึ่งมีประสบการณ์เป็นหัวหน้าในการทำวิจัย และมีผลงานวิจัยในชั้นเรียน รวมกันอย่างน้อย 3 เรื่อง มีตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพระดับชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ (ด้านการสอน) มีเวลาในการพบปะกับผู้รับการดูแล อย่างน้อย 1 ครั้ง/สัปดาห์ มีความต้องการที่จะพัฒนาบุคคลอื่นเป็นอาจารย์พยาบาลที่เลี้ยงด้วยความสมัครใจ และรับสมัครอาจารย์ผู้รับการดูแลที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ อาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลที่มีชั่วโมงสอนในรายวิชาที่จะทดลองอย่างน้อย 6 ชั่วโมง โดยไม่มีประสบการณ์ด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนมาก่อน และเข้าร่วมการวิจัยด้วยความสมัครใจ ซึ่งผู้บริหารด้านวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลจะคัดเลือกอาจารย์พยาบาลที่เลี้ยง โดยพิจารณาจากตำแหน่งและจำนวนผลงานที่เป็นหัวหน้าในการทำวิจัยและมีผลงานวิจัยในชั้นเรียน ส่วนอาจารย์ผู้รับการดูแลจะคัดเลือกโดยพิจารณาจากจำนวนชั่วโมงสอนในรายวิชาที่จะทดลองและประสบการณ์ด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน สำหรับกระบวนการของระบบที่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล กำหนดระยะเวลาในการทดลอง 1 ภาคการศึกษา ดำเนินการมี 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการ ประกอบด้วย การเตรียมองค์การ การเตรียมที่เลี้ยง การเตรียมผู้รับการดูแล (การรับสมัคร การคัดเลือก การฝึกอบรม) และการจับคู่ ซึ่งอาจารย์พยาบาลที่เลี้ยงและอาจารย์ผู้รับการดูแลจะเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมการพัฒนาอาจารย์พยาบาล จำนวน 2 วัน รายละเอียดดังตารางที่ 18 - ตารางที่ 19

ตารางที่ 18 ตารางการฝึกอบรมการพัฒนาอาจารย์สำหรับอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง

วัน	เวลา	หัวข้อเรื่อง	วิทยากร
วันที่ 1	08.00 - 08.10 น.	- ลงทะเบียนและรับเอกสาร	อ.วราณี สัมฤทธิ์
	08.10- 10.00 น.	- ชี้แจงความสำคัญและวัตถุประสงค์ ของโครงการวิจัย - บรรยายเกี่ยวกับแนวคิดระบบพี่ เลี้ยง แนวคิดการสอนแนะ และ แนวคิดการนิเทศ	อ.วราณี สัมฤทธิ์
	10.15-12.00 น.	- บรรยายเกี่ยวกับการให้คำปรึกษา	อ.มณีนุช ปริสุทธิคุณากร
	13.00-14.00 น.	- ฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับทักษะการให้ คำปรึกษา	อ.มณีนุช ปริสุทธิคุณากร
	14.15-16.00 น.	- ชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับระบบพี่ เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการ ผลิตงานวิจัยใน ชั้นเรียนพร้อมแจก คู่มือระบบพี่เลี้ยง - เปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัย - ระบุรายชื่อผู้รับการดูแลที่ต้องการจะ จับคู่	อ.วราณี สัมฤทธิ์
วันที่ 2	08.30 - 08.45 น.	- ลงทะเบียนและรับเอกสาร	อ.วราณี สัมฤทธิ์
	08.45 - 09.00 น.	- กล่าวความสำคัญของการจัด โครงการฝึกอบรมการพัฒนาอาจารย์ พยาบาล เรื่อง “การวิจัยในชั้น เรียน” - แนะนำประวัติวิทยากร	อ.วราณี สัมฤทธิ์
	09.00 - 10.30 น.	- แนวคิดและหลักการของการวิจัย ในชั้นเรียน - กระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียน (การกำหนดปัญหา การวิเคราะห์	รศ. นवलเสน่ห์ วงศ์เชิดธรรม

ตารางที่ 18 (ต่อ)

วัน	เวลา	หัวข้อเรื่อง	วิทยากร
		สภาพปัญหา การตั้งชื่อเรื่องการวิจัย คำถามการวิจัยและวัตถุประสงค์การ วิจัย)	
	10.45 - 12.00 น.	- การออกแบบการวิจัยในชั้นเรียน (การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง การ ออกแบบวิธีการ เก็บข้อมูล แหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเรียน การสอน เทคนิคที่ใช้ในการรวบรวม ข้อมูล เครื่องมือการวิจัยและการ วิเคราะห์ข้อมูล)	รศ. นवलเสน่ห์ วงศ์เชิดธรรม
วันที่ 2 (ต่อ)	13.00 - 14.30 น.	- การออกแบบการวิจัยในชั้นเรียน (ต่อ)	รศ. นवलเสน่ห์ วงศ์เชิดธรรม
	14.45 - 16.30 น.	- การเขียนรายงานผลการวิจัยในชั้น เรียน - การเผยแพร่ผลงานวิจัยในชั้นเรียน - ร่วมอภิปรายและซักถามข้อสงสัย	รศ. นवलเสน่ห์ วงศ์เชิดธรรม

ตารางที่ 19 ตารางการฝึกอบรมการพัฒนาอาจารย์สำหรับอาจารย์ผู้รับการดูแล

วัน	เวลา	หัวข้อเรื่อง	วิทยากร
วันที่ 1	08.00 - 08.10 น.	- ลงทะเบียนและรับเอกสาร	อ.วราณี สัมฤทธิ์
	08.10 - 08.45 น.	- อาจารย์ผู้รับการดูแลทำแบบทดสอบความรู้และแบบสอบถามทัศนคติเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน	
	08.45 - 09.00 น.	- กล่าวความสำคัญของการจัดโครงการฝึกอบรมการพัฒนาอาจารย์พยาบาล เรื่อง “การวิจัยในชั้นเรียน” - แนะนำประวัติวิทยากร	อ.วราณี สัมฤทธิ์
	09.00 - 10.30 น.	- แนวคิดและหลักการของการวิจัยในชั้นเรียน - กระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียน (การกำหนดปัญหา การวิเคราะห์สภาพปัญหา การตั้งชื่อเรื่อง การวิจัย คำถามการวิจัยและวัตถุประสงค์การวิจัย)	รศ. นवलเสนห์ วงศ์เชิดธรรม
10.45 - 12.00 น.	- การออกแบบการวิจัยในชั้นเรียน (การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง การออกแบบวิธีการ เก็บข้อมูล แหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน เทคนิคที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เครื่องมือการวิจัย และการวิเคราะห์ข้อมูล)	รศ. นवलเสนห์ วงศ์เชิดธรรม	

ตารางที่ 19 (ต่อ)

วัน	เวลา	หัวข้อเรื่อง	วิทยากร
วันที่ 1 (ต่อ)	13.00 – 14.30 น.	- การออกแบบการวิจัยในชั้นเรียน (ต่อ)	รศ. นवलเสนห์ วงศ์เชิดธรรม
	14.45 - 16.30 น.	- การเขียนรายงานผลการวิจัยในชั้นเรียน - การเผยแพร่ผลงานวิจัยในชั้นเรียน - รวบรวมอภิปรายและซักถามข้อสงสัย	รศ. นवलเสนห์ วงศ์เชิดธรรม
วันที่ 2	08.30 - 09.00 น.	- ลงทะเบียนและรับเอกสาร	อ.วราณี สัมฤทธิ์
	09.00 - 10.30 น.	- ชี้แจงความสำคัญและวัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย - บรรยายเกี่ยวกับแนวคิดระบบพี่เลี้ยง	
	10.45-12.00 น.	- บรรยายเกี่ยวกับแนวคิดการสอนแนะ การนิเทศในคลินิก	อ.วราณี สัมฤทธิ์
	13.00- 14.30 น.	- ชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนพร้อมแจกคู่มือระบบ พี่เลี้ยง	อ.วราณี สัมฤทธิ์
	14.45-16.00 น.	- ชี้แจงแบบบันทึกต่างๆที่ใช้ในระบบพี่เลี้ยง - เปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัย - ระบุรายชื่อผู้รับการดูแลที่ต้องการจะจับคู่	อ.วราณี สัมฤทธิ์

หมายเหตุ : อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง และอาจารย์ผู้รับการดูแลรับฟังการบรรยาย เรื่องการวิจัยในชั้นเรียน พร้อมกัน

การจับคู่ แบบประเพณีนิยม (Traditional mentoring) คือ พี่เลี้ยง 1 คน จับคู่กับผู้รับการดูแล 1 คน ซึ่งอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงจับคู่กับอาจารย์ผู้รับการดูแลเพศหญิงหรือเพศชายได้ ทำงานอยู่ในแผนกเดียวกันหรือต่างแผนกได้ โดยในวันที่ 2 ของโครงการเตรียมความพร้อมของอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงและอาจารย์ผู้รับการดูแล หลังจากสิ้นสุดการชี้แจงรายละเอียดกระบวนการของระบบพี่เลี้ยง ผู้วิจัยจะแจ้งรายชื่ออาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง จากนั้นให้อาจารย์ผู้รับการดูแลเขียนรายชื่ออาจารย์ที่ต้องการจะจับคู่ เรียงตามลำดับ จำนวน 3 คน สำหรับอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง ผู้วิจัยเขียนรายชื่ออาจารย์ผู้รับการดูแล เรียงลำดับที่ต้องการจะจับคู่ จำนวน 3 คน จากนั้นผู้วิจัยจะจับคู่อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงกับอาจารย์ผู้รับการดูแลที่มีรายชื่อตรงกันตามลำดับ และจะแจ้งผลการจับคู่ให้รับทราบพร้อมกันในช่วงแรกของขั้นเริ่มต้นของการสร้างสัมพันธภาพ และถ้าหากการจับคู่ไม่เป็นไปตามที่ต้องการ ผู้วิจัยเปิดโอกาสให้อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงและอาจารย์ผู้รับการดูแลสามารถเปลี่ยนและจับคู่ใหม่ได้

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนย่อย คือ ขั้นเริ่มต้นของการสร้างสัมพันธภาพ ขั้นทำวิจัยในชั้นเรียน และชั้นเผยแพร่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยที่อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงจะปฏิบัติบทบาทด้านการเป็นพี่เลี้ยง ผู้สอนแนะ ผู้นิเทศ และผู้ให้คำปรึกษา

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผล ประกอบด้วย การประเมินความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนก่อนและหลังการทดลอง ทศนคติเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนก่อนและหลังการทดลอง การประเมินผลงานวิจัยในชั้นเรียน และการประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบพี่เลี้ยงที่นำไปทดลองใช้

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

2.1 ประเมินความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน และประเมินทัศนคติเกี่ยวกับ การทำวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์ผู้รับการดูแลก่อนและหลังการทดลอง โดยอาจารย์ผู้รับการดูแลจะทำแบบทดสอบความรู้ และแบบสอบถามทัศนคติ เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนก่อนเข้าร่วมฟังการบรรยายเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน และประเมินหลังการทดลองซ้ำอีกครั้งจากเสร็จสิ้นการนำเสนอผลงานวิจัยในชั้นเรียน

การวิเคราะห์ข้อมูล แบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน และแบบสอบถามทัศนคติเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างก่อนและหลังการทดลอง

2.2 ประเมินผลงานวิจัยในชั้นเรียน ใช้แบบประเมินแบบรูบริก (rubric) ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยใช้แนวคิดการประเมินคุณภาพงานวิชาการของกลาสสิก ฮิวเบอร์และเมรอฟ (Glassick, Huber and Maeroff, 1997 อ้างถึงใน อภิภา ปรัชญพฤทธิ์, 2546) ซึ่งให้อาจารย์

พยาบาลพี่เลี้ยงทุกคนประเมินผลงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์ผู้รับการดูแลทุกคนที่นำเสนอผลงานวิจัยในชั้นเรียน

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลงานวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้แบบประเมินรูปรีควเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.3 ประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาทของอาจารย์ผู้รับการดูแล และอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้รับจากระบบพี่เลี้ยง และสัมภาษณ์อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงและอาจารย์ผู้รับการดูแล เป็นรายบุคคลเกี่ยวกับระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล โดยจะทำการประเมินความคิดเห็นหลังจากสิ้นสุดการนำเสนอผลงานวิจัยในชั้นเรียน

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาทและประโยชน์ที่ได้รับจากระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนข้อมูลการสัมภาษณ์รายบุคคลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

3. ผลการทดลองใช้ระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข นำเสนอดังตารางตามลำดับ ดังนี้

3.1 ผลการประเมินความรู้การวิจัยในชั้นเรียนก่อนและหลังการทดลองของอาจารย์ผู้รับการดูแล

ตารางที่ 20 ผลการคำนวณผลต่างของอันดับคะแนนความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์ผู้รับการดูแล (n = 10 คน)

อาจารย์ผู้รับการดูแล	คะแนนความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน			
	ก่อนการทดลอง	หลังการทดลอง	ผลต่าง	อันดับ
	(X)	(Y)	(di=Yi-Xi)	ผลต่าง
	(เต็ม 20 คะแนน)	(เต็ม 20 คะแนน)		
คนที่ 1	13	16	3	+3.5
คนที่ 2	16	20	4	+5.5
คนที่ 3	17	19	2	+1.5
คนที่ 4	15	19	4	+5.5
คนที่ 5	15	17	2	+1.5
คนที่ 6	11	17	6	+9.5
คนที่ 7	13	16	3	+3.5
คนที่ 8	12	17	5	+7.5
คนที่ 9	12	18	6	+9.5
คนที่ 10	11	16	5	+7.5
$T^+ = 55$				
$p (T^+ \geq 55) = .0010 * 2P \leq \alpha$				

หมายเหตุ : กำหนดระดับความมีนัยสำคัญ $\alpha = .05$, n = 10

จากตารางที่ 20 พบว่า คะแนนจากการทดสอบความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนก่อนการทดลอง และหลังการทดลองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

3.2 ผลการประเมินทัศนคติเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนก่อนและหลังการทดลอง ของอาจารย์ผู้รับการดูแล

ตารางที่ 21 เปรียบเทียบทัศนคติเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์ผู้รับการดูแลก่อนและหลังการทดลอง

อาจารย์ผู้รับการดูแล	คะแนนทัศนคติเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน			
	ก่อนการทดลอง	หลังการทดลอง	ผลต่าง	อันดับ
	(Xi) (เต็ม 20 คะแนน)	(Yi) (เต็ม 20 คะแนน)	(di=Yi-Xi)	ผลต่าง
คนที่ 1	64	68	4	+1
คนที่ 2	53	66	13	+7.5
คนที่ 3	58	65	7	+4
คนที่ 4	48	61	13	+7.5
คนที่ 5	55	60	5	+2
คนที่ 6	46	62	16	+9
คนที่ 7	47	59	12	+5.5
คนที่ 8	48	68	20	+10
คนที่ 9	55	61	6	+3
คนที่ 10	48	60	12	+5.5
จตุลภรณ์ T ⁺ = 55 ขาล้าย				
p (T ⁺ ≥ 55) = .0010 * 2P ≤ α				

หมายเหตุ : กำหนดระดับความมีนัยสำคัญ α = .05 , n = 10

จากตารางที่ 21 พบว่า ทัศนคติเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนก่อนการทดลองและหลังการทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

3.3 ผลการประเมินผลงานวิจัยในชั้นเรียน

ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์คุณภาพผลงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์ผู้รับการดูแล ประเมินโดย
อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง จำนวน 10 คน

ชิ้นงาน	คุณภาพผลงานวิจัยในชั้นเรียน		
	คะแนนเฉลี่ย (เต็ม 4 คะแนน)	SD	ระดับคุณภาพ
วิจัยเรื่องที่ 1	3.57	0.50	ดีมาก
วิจัยเรื่องที่ 2	3.62	0.50	ดีมาก
วิจัยเรื่องที่ 3	3.55	0.51	ดีมาก
วิจัยเรื่องที่ 4	3.75	0.44	ดีมาก
วิจัยเรื่องที่ 5	3.58	0.51	ดีมาก
วิจัยเรื่องที่ 6	3.60	0.47	ดีมาก
วิจัยเรื่องที่ 7	3.67	0.49	ดีมาก
วิจัยเรื่องที่ 8	3.50	0.49	ดีมาก
วิจัยเรื่องที่ 9	3.68	0.42	ดีมาก
วิจัยเรื่องที่ 10	3.65	0.48	ดีมาก
รวม	3.62	0.48	ดีมาก

จากตารางที่ 22 คะแนนคุณภาพผลงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์ผู้รับการดูแลโดย
ภาพรวม อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 3.62$, $SD = 0.48$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายบุคคล พบว่า
อาจารย์ผู้รับการดูแลทุกคน มีคุณภาพผลงานวิจัยในชั้นเรียน อยู่ในระดับดีมาก

3.4 ผลการประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาทของอาจารย์ผู้รับการดูแล (n = 10)

บทบาทของอาจารย์ผู้รับการดูแล	\bar{X}	SD	ระดับการปฏิบัติ
1. ผู้รับการดูแลเคารพให้เกียรติพี่เลี้ยง	4.90	.32	มากที่สุด
2. ผู้รับการดูแลมีการเตรียมประเด็น / ข้อมูลในการพบปะกับพี่เลี้ยง	4.50	.53	มากที่สุด
3. ผู้รับการดูแลมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนางาน	4.70	.48	มากที่สุด
4. ผู้รับการดูแลรับฟังข้อมูลป้อนกลับอย่างตั้งใจ	4.70	.48	มากที่สุด
5. ผู้รับการดูแลปฏิบัติตามข้อตกลง	4.60	.52	มากที่สุด
6. ผู้รับการดูแลเปิดใจเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ	4.50	.53	มากที่สุด
7. ผู้รับการดูแลมีการพบปะ/ ติดต่อกับพี่เลี้ยงตามที่กำหนด	4.80	.42	มากที่สุด
8. ผู้รับการดูแลปฏิบัติกิจกรรมจนบรรลุเป้าหมาย	4.60	.52	มากที่สุด
9. ผู้รับการดูแลวางแผนการทำงานเพื่อให้ได้ผลลัพธ์เป้าหมาย	4.80	.42	มากที่สุด
10. ผู้รับการดูแลมีการอภิปรายเพื่อการเรียนรู้กับพี่เลี้ยง	4.60	.52	มากที่สุด
รวม	4.67	.47	มากที่สุด

จากตารางที่ 23 พบว่า อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาทของอาจารย์ผู้รับการดูแลโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$, $SD = .47$) เมื่อพิจารณารายข้อ ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.90$, $SD = .32$) การปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้รับการดูแลเคารพให้เกียรติพี่เลี้ยง รองลงมา การปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, $SD = .42$) คือ ผู้รับการดูแลมีการพบปะ/ ติดต่อกับพี่เลี้ยงตามที่กำหนด และผู้รับการดูแลวางแผนการทำงานเพื่อให้ได้ผลลัพธ์เป้าหมาย ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.50$, $SD = .53$) แต่การปฏิบัติยังคงอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้รับการดูแลมีการเตรียมประเด็น/ข้อมูลในการพบปะกับพี่เลี้ยง และผู้รับการดูแลเปิดใจเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ

ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของอาจารย์ผู้รับการดูแลเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาทของอาจารย์พยาบาลที่เลี้ยง

บทบาทของอาจารย์พยาบาลที่เลี้ยง	\bar{X}	SD	ระดับการปฏิบัติ
บทบาทด้านการเป็นพี่เลี้ยง			
1. พี่เลี้ยงพบปะกับผู้ดูแลตามที่กำหนด	4.40	.70	มาก
2. พี่เลี้ยงให้เกียรติผู้รับการดูแล	4.80	.42	มากที่สุด
3. พี่เลี้ยงรับฟังความคิดเห็นของผู้รับการดูแลและซักถามข้อสงสัยได้ทันที	4.60	.70	มากที่สุด
4. พี่เลี้ยงพูดคุยสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับเป้าหมาย ผลลัพธ์ และบทบาท	4.50	.53	มากที่สุด
5. พี่เลี้ยงพูดคุยกับผู้รับการดูแลเพื่อร่วมกันกำหนดวันเวลา ช่องทางและสถานที่การพบปะ	4.50	.71	มากที่สุด
6. พี่เลี้ยงพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์	4.50	.71	มากที่สุด
รวม	4.55	.63	มากที่สุด
บทบาทด้านการสอนแนะ			
7. พี่เลี้ยงบอกเป้าหมายการสอนแนะเพื่อพัฒนาความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียน	4.50	.53	มากที่สุด
8. พี่เลี้ยงสอนทักษะในการวิเคราะห์ปัญหาการวิจัยในชั้นเรียน	4.40	.52	มาก
9. พี่เลี้ยงสอนทักษะในการสืบค้นข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิดวิธีการจัดการเรียนการสอน ที่จะนำไปใช้ในการแก้ปัญหาการวิจัยในชั้นเรียน	4.30	.48	มาก
10. พี่เลี้ยงสอนทักษะในการออกแบบการวิจัยในชั้นเรียน	4.40	.52	มาก
11. พี่เลี้ยงสอนทักษะการพัฒนาเครื่องมือการวิจัยในชั้นเรียน	4.30	.48	มาก
12. พี่เลี้ยงมีการเสริมแรงผู้รับการดูแลในการทำวิจัยในชั้นเรียน เช่น พูดให้กำลังใจ	4.60	.52	มากที่สุด
13. พี่เลี้ยงพูดถึงประโยชน์ที่ได้รับจากการทำวิจัยในชั้นเรียน	4.50	.53	มากที่สุด

ตารางที่ 24 (ต่อ)

บทบาทของอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง	\bar{X}	SD	ระดับการปฏิบัติ
14. พี่เลี้ยงให้ผู้รับการดูแลได้ทำวิจัยในชั้นเรียนด้วยตนเอง	4.60	.52	มากที่สุด
15. พี่เลี้ยงให้ข้อมูลป้อนกลับแบบสร้างสรรค์ โดยไม่มีการตำหนิด้วยความคิดเห็นส่วนตัว	4.50	.53	มากที่สุด
16. พี่เลี้ยงมีความตั้งใจในการพัฒนางานให้ได้ผลงานวิจัยในชั้นเรียน	4.60	.52	มากที่สุด
รวม	4.47	.52	มาก
บทบาทด้านการนิเทศ			
17. พี่เลี้ยงมีการประชุมปรึกษากับผู้รับการดูแลก่อนการนิเทศ	4.40	.70	มาก
18. พี่เลี้ยงบอกจุดมุ่งหมาย ขั้นตอนและวิธีการนิเทศแบบคลินิก	4.40	.52	มาก
19. พี่เลี้ยงเข้าสังเกตการสอนตามวัน เวลาที่กำหนด	4.50	.71	มากที่สุด
20. พี่เลี้ยงให้ข้อมูลป้อนกลับในพฤติกรรมที่สังเกตได้เท่านั้น	4.40	.70	มาก
21. พี่เลี้ยงให้ข้อมูลป้อนกลับในรายละเอียดของพฤติกรรมมากกว่าประเมินผลการปฏิบัติ	4.50	.53	มากที่สุด
22. พี่เลี้ยงให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการเรียนการสอน / การวิจัยในชั้นเรียน	4.50	.53	มากที่สุด
รวม	4.45	.62	มาก
บทบาทด้านการให้คำปรึกษา			
23. พี่เลี้ยงจัดเวลาให้ผู้รับการดูแลสำหรับการขอรับคำปรึกษา	4.50	.71	มากที่สุด
24. พี่เลี้ยงให้คำปรึกษาเมื่อผู้รับการดูแลประสบปัญหาในงานที่ทำด้วยความเต็มใจ/ใส่ใจ	4.70	.48	มากที่สุด
25. พี่เลี้ยงช่วยให้ผู้รับการดูแลสามารถจัดการกับปัญหาได้ด้วยตนเอง	4.50	.53	มากที่สุด
26. พี่เลี้ยงพูดคุยให้กำลังใจ ช่วยบรรเทาความเครียดของผู้รับการดูแล	4.70	.48	มากที่สุด
รวม	4.60	.55	มากที่สุด

จากตารางที่ 24 อาจารย์ผู้รับการดูแลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาทของอาจารย์พยาบาลด้านการเป็นพี่เลี้ยง โดยรวมมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, $SD = .63$) เมื่อพิจารณารายข้อ ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.80$, $SD = .42$) การปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ พี่เลี้ยงให้เกียรติผู้รับการดูแล ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.40$, $SD = .70$) แต่การปฏิบัติยังคงอยู่ในระดับมาก คือ พี่เลี้ยงพบปะกับผู้ดูแลตามที่กำหนด

แนวของอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, $SD = .52$) เมื่อพิจารณารายข้อ ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.60$, $SD = .52$) การปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ พี่เลี้ยงมีการเสริมแรงผู้รับการดูแลในการทำวิจัยในชั้นเรียน พี่เลี้ยงให้ผู้รับการดูแลได้ทำวิจัยในชั้นเรียนด้วยตนเอง และพี่เลี้ยงมีความตั้งใจในการพัฒนางานให้ได้ผลงานวิจัยในชั้นเรียน ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.30$, $SD = .48$) แต่การปฏิบัติยังคงอยู่ในระดับมาก คือ พี่เลี้ยงสอนทักษะในการสืบค้นข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิดวิธีการจัดการเรียนการสอน ที่จะนำไปใช้ในการแก้ปัญหาการวิจัยในชั้นเรียน และพี่เลี้ยงสอนทักษะการพัฒนาเครื่องมือการวิจัยในชั้นเรียน

อาจารย์ผู้รับการดูแลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาทด้านการนิเทศของอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, $SD = .62$) และเมื่อพิจารณารายข้อค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.50$, $SD = .71$, $.53$, $.53$ ตามลำดับ) การปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ พี่เลี้ยงเข้าสังเกตการสอนตามวัน เวลาที่กำหนด พี่เลี้ยงให้ข้อมูลป้อนกลับในรายละเอียดของพฤติกรรมมากกว่าประเมินผลการปฏิบัติ และพี่เลี้ยงให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการเรียนการสอน/การวิจัยในชั้นเรียน ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.40$, $SD = .70$, $.52$ และ $.70$ ตามลำดับ) แต่การปฏิบัติยังคงอยู่ในระดับมาก คือ พี่เลี้ยงมีการประชุมปรึกษากับผู้รับการดูแลก่อนการนิเทศ พี่เลี้ยงบอกจุดมุ่งหมาย ขั้นตอนและวิธีการนิเทศแบบคลินิก และพี่เลี้ยงให้ข้อมูลป้อนกลับในพฤติกรรมที่สังเกตได้เท่านั้น

อาจารย์ผู้รับการดูแลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาทด้านการให้คำปรึกษาของอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, $SD = .55$) เมื่อพิจารณารายข้อ ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.70$, $SD = .48$) การปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ พี่เลี้ยงให้คำปรึกษาเมื่อผู้รับการดูแลประสบปัญหาในงานที่ทำด้วยความเต็มใจ/ใส่ใจ และพี่เลี้ยงพูดคุยให้กำลังใจ ช่วยบรรเทาความเครียดของผู้รับการดูแล ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.50$, $SD = .71$, $.53$ ตามลำดับ) แต่การปฏิบัติยังคงอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน คือ พี่เลี้ยงจัดเวลาให้ผู้รับการดูแลสำหรับการขอรับคำปรึกษา และพี่เลี้ยงช่วยให้ผู้รับการดูแลสามารถจัดการกับปัญหาได้ด้วยตนเอง

ตารางที่ 25 ผลการประเมินความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงเกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้รับจากระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน

ประโยชน์ที่ได้รับจากระบบพี่เลี้ยง ของอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง	\bar{x}	SD	ระดับ ประโยชน์
1. ระบบพี่เลี้ยงทำให้ท่านได้เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาการเรียนการสอน	4.60	.52	มากที่สุด
2. ระบบพี่เลี้ยงทำให้ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาความสามารถของอาจารย์	4.60	.52	มากที่สุด
3. ระบบพี่เลี้ยงทำให้ท่านรู้สึกมีคุณค่าที่ได้ช่วยเหลือบุคคลอื่นให้มีการพัฒนา	4.50	.53	มากที่สุด
4. ระบบพี่เลี้ยงท่านและผู้รับการดูแลเรียนรู้จากการมีสัมพันธภาพในระบบพี่เลี้ยง	4.60	.52	มากที่สุด
5. ระบบพี่เลี้ยงทำให้ท่านได้มีโอกาสในการพัฒนางานวิชาการด้านการสอน	4.60	.52	มากที่สุด
6. ระบบพี่เลี้ยงทำให้ท่านเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนางานด้านการสอน	4.60	.52	มากที่สุด
7. ระบบพี่เลี้ยงช่วยให้ผู้รับการดูแลพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน	4.60	.52	มากที่สุด
8. ระบบพี่เลี้ยงช่วยสร้างเสริมให้ผู้รับการดูแลมีทัศนคติที่ดีต่อการทำวิจัยในชั้นเรียน	4.70	.48	มากที่สุด
9. ระบบพี่เลี้ยงช่วยพัฒนาผู้รับการดูแลให้เกิดทักษะการทำวิจัยในชั้นเรียน	4.60	.52	มากที่สุด
10. ระบบพี่เลี้ยงช่วยในการเพิ่มผลผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน	4.50	.53	มากที่สุด
11. ระบบพี่เลี้ยงช่วยให้เกิดวัฒนธรรมการดูแลอย่างเอื้ออาทร	4.60	.52	มากที่สุด
12. ระบบพี่เลี้ยงช่วยให้เกิดสัมพันธภาพระหว่างอาจารย์ในวิทยาลัยเพิ่มขึ้น	4.60	.52	มากที่สุด
13. ระบบพี่เลี้ยงช่วยพัฒนาความสามารถของบุคลากรส่งผลให้วิทยาลัยพยาบาลมีการพัฒนาด้านการวิจัย	4.70	.48	มากที่สุด
รวม	4.60	.47	มากที่สุด

จากตารางที่ 25 อาจารย์พยาบาลที่เลี้ยงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้รับจากระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, $SD = .47$) เมื่อพิจารณารายข้อ ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.70$, $SD = .48$) ประโยชน์ที่ได้รับอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ระบบพี่เลี้ยงช่วยสร้างเสริมให้ผู้รับการดูแลมีทัศนคติที่ดีต่อการทำวิจัยในชั้นเรียน และระบบพี่เลี้ยงช่วยพัฒนาความสามารถของบุคลากรส่งผลให้วิทยาลัยพยาบาลมีการพัฒนาด้านการวิจัย ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.50$, $SD = .53$) แต่ประโยชน์ที่ได้รับยังคงอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ระบบพี่เลี้ยงทำให้ท่านรู้สึกมีคุณค่าที่ได้ช่วยเหลือบุคคลอื่นให้มีการพัฒนา และระบบพี่เลี้ยงช่วยในการเพิ่มผลผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน



ตารางที่ 26 ผลการประเมินความคิดเห็นของอาจารย์ผู้รับการดูแลเกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้รับจากระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน

ประโยชน์ที่ได้รับจากระบบพี่เลี้ยง ของอาจารย์ผู้รับการดูแล	\bar{x}	SD	ระดับ ประโยชน์
1. ระบบพี่เลี้ยงทำให้ท่านได้รับความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน	4.40	.52	มาก
2. ระบบพี่เลี้ยงทำให้ท่านเข้าใจกระบวนการในการค้นหาปัญหาการสอนของตนเอง	4.50	.53	มากที่สุด
3. ระบบพี่เลี้ยงช่วยในการสร้างเสริมให้ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อการทำวิจัยในชั้นเรียน	4.50	.53	มากที่สุด
4. ระบบพี่เลี้ยงทำให้ท่านได้พัฒนาทักษะการทำวิจัยในชั้นเรียน	4.50	.53	มากที่สุด
5. ระบบพี่เลี้ยงทำให้ท่านมีที่ปรึกษา เมื่อเกิดปัญหาในการทำวิจัยในชั้นเรียน	4.70	.48	มากที่สุด
6. ระบบพี่เลี้ยง ทำให้ท่านได้พัฒนาตนเองจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้ที่มีประสบการณ์	4.50	.53	มากที่สุด
7. ระบบพี่เลี้ยงทำให้ท่านมีความมั่นใจในการทำวิจัยในชั้นเรียน	4.60	.52	มากที่สุด
8. ระบบพี่เลี้ยงทำให้ท่านรู้สึกว่ามีคุณค่าที่ได้รับการพัฒนา	4.50	.53	มากที่สุด
9. ระบบพี่เลี้ยงทำให้ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้พัฒนางานวิชาการด้านการสอน	4.60	.52	มากที่สุด
10. ระบบพี่เลี้ยงทำให้ท่านได้พัฒนาการเรียนการสอน	4.60	.52	มากที่สุด
11. ระบบพี่เลี้ยง เป็นส่วนช่วยส่งเสริมความสำเร็จในผลงานวิจัยในชั้นเรียน	4.60	.52	มากที่สุด
12. ระบบพี่เลี้ยงช่วยให้เกิดวัฒนธรรมการดูแลอย่างเอื้ออาทร	4.60	.52	มากที่สุด
13. ระบบพี่เลี้ยงช่วยให้เกิดสัมพันธภาพระหว่างอาจารย์ในวิทยาลัยเพิ่มขึ้น	4.60	.52	มากที่สุด
รวม	4.55	.52	มากที่สุด

จากตารางที่ 26 อาจารย์ผู้รับการดูแลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้รับจากระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, $SD = .52$) เมื่อพิจารณารายข้อค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.70$, $SD = .48$) ประโยชน์ที่ได้รับอยู่ในระดับมากที่สุด คือระบบพี่เลี้ยงทำให้ท่านมีที่ปรึกษา เมื่อเกิดปัญหาในการทำวิจัยในชั้นเรียน ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.40$, $SD = .52$) ประโยชน์ที่ได้รับอยู่ในระดับมาก คือ ระบบพี่เลี้ยงทำให้ท่านได้รับความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน

ผลการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงและอาจารย์ผู้รับการดูแลเกี่ยวกับระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน ของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่นำไปใช้

จากการสัมภาษณ์อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง จำนวน 10 คน และอาจารย์ผู้รับการดูแลจำนวน 10 คน เป็นรายบุคคล หลังจากการเข้าร่วมการพัฒนาาระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข สรุปประเด็นสำคัญ ได้ดังตารางที่ 27

ตารางที่ 27 ความคิดเห็นของอาจารย์ผู้รับการดูแลและอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง

ประเด็น	อาจารย์ผู้รับการดูแล	ความถี่	อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง	ความถี่
1. ความรู้สึกต่อการเข้าร่วมโครงการพัฒนาระบบพี่เลี้ยง	- ดีใจ / ภูมิใจที่ได้เข้าร่วมการทำวิจัยในชั้นเรียนโดยมีพี่เลี้ยง	5	- รู้สึกดีใจ ที่ได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาอาจารย์ผู้รับการดูแล	5
	- ดี / ดีมากที่ได้เข้าร่วมโครงการ ได้รับความรู้ เพิ่มสัมพันธภาพ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีความมั่นใจในการทำวิจัยในชั้นเรียน	3	- รู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นพี่เลี้ยง มีคุณค่าที่ได้ทำประโยชน์แก่อาจารย์ผู้รับการดูแลและวิทยาลัยพยาบาลฯ	3
			- ได้เปิดมุมมองในการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย	2
			- ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	2

ตารางที่ 27 (ต่อ)

ประเด็น	อาจารย์ผู้รับการดูแล	ความถี่	อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง	ความถี่
1. ความรู้สึกต่อการเข้าร่วมโครงการพัฒนาระบบพี่เลี้ยง (ต่อ)	- ช่วงแรกรู้สึกอึดอัด เครียดเล็กน้อย เพราะรู้สึกว่า การมีระบบพี่เลี้ยง เหมือนมีคนมาเฝ้าดูการทำงาน และความคิดของเรา แต่เมื่อได้เข้าใจระบบพี่เลี้ยงมากขึ้น ได้พบปะพูดคุย วางแผนร่วมกับพี่เลี้ยง ก็รู้สึกดี และอบอุ่น	1	- ได้เรียนรู้เทคนิคการเป็นผู้ให้คำปรึกษา	1
			- ในตอนแรกรู้สึกเครียดเกรงว่าจะไม่สามารถเป็นพี่เลี้ยงที่ดีได้ และรู้สึกว่าที่ผ่านมามีการทำวิจัยในชั้นเรียนก็ไม่มีระบบพี่เลี้ยง มีแต่การพัฒนาตนเองในการจัดการเรียนการสอน เมื่อร่วมโครงการไประยะหนึ่ง รู้สึกว่าระบบพี่เลี้ยงที่นำมาใช้ในการพัฒนาอาจารย์ในการทำวิจัยในชั้นเรียน สามารถนำมาประยุกต์ในการทำงานในการพัฒนาการเรียนการสอนได้ทุกรายวิชา	1
2. กระบวนการประกอบด้วยขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการ	- ขั้นตอนการเตรียมการดีเหมาะสม	10	- กระบวนการในแต่ละขั้นตอนชัดเจนดี	10
	- เปิดโอกาสให้เข้าร่วมโครงการด้วยความสมัครใจ	10	- กิจกรรมการเตรียมการมีความเหมาะสม	10
	- มีการชี้แจงรายละเอียดให้อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงและอาจารย์ผู้รับการดูแลได้ทำความเข้าใจร่วมกัน	6	- ระยะเวลากระชับ ทำให้ไม่น่าเบื่อ	8
	- การจับคู่มีความเหมาะสมดี	7	- วิธีการสมัครเปิดโอกาสให้ทุกคนที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนด เข้ามาสมัครได้ตามความสมัครใจ เหมาะสมดี	8
- มีการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในทุกกระบวนการทำให้เกิดความสบายใจ	5	- การจับคู่มีความเหมาะสม ลงตัว	6	

ตารางที่ 27 (ต่อ)

ประเด็น	อาจารย์ผู้รับการดูแล	ความถี่	อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง	ความถี่
ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการ	- วิธีการดำเนินงานกิจกรรม เหมาะสมกับระยะเวลาที่ กำหนด	9	- การดำเนินงานมีการ วางแผนและกำหนดผล การดำเนินงานที่ชัดเจน	10
	- การมีเวทีนำเสนอผลงาน วิจัยในชั้นเรียน ได้แลกเปลี่ยน เรียนรู้ทำให้ผู้นำ เสนอ มีความรู้เพิ่มขึ้น มองเห็นมุมมองที่แตกต่าง กัน เพื่อนำมาข้อมูลที่ได้มา พัฒนา การจัดการเรียนการ สอน และการทำวิจัยในชั้น เรียนในครั้งต่อไป	6	สามารถดำเนินการได้ สำเร็จตามเป้าหมาย	4
	- ปฏิบัติได้ตาม กระบวนการทั้งหมดอย่าง ต่อเนื่อง	2	- ระยะเวลา มีความ เหมาะสม อยู่ในภาค การศึกษา มีความเป็นไป ได้ในการดำเนินการ การประเมินผลงานวิจัย ในชั้นเรียนทำได้ทันท่วงที	1
ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผล	- การประเมินผลเหมาะสม ดี	6	- กระบวนการหรือ กิจกรรมในชั้นเริ่มต้นการ สร้างสัมพันธภาพ มียังไม่ ชัดเจน ทั้งนี้เพราะ อาจารย์ในวิทยาลัยฯ ส่วนมากเป็นอาจารย์ที่ รู้จักและหรือมีความสนิม สนมเป็นทุนเดิมอยู่แล้ว แต่ถ้าเป็นกรณีที่ไม่มี สัมพันธภาพเดิมมาก่อน การใช้วิธีการนี้จะดีมาก และเห็นผลอย่างชัดเจน	9
	- มีความชัดเจน	3	การประเมินผล เหมาะสมกับช่วงเวลาใน การดำเนินการ	1
	- การประเมินผล มีความ เป็นธรรม ทั้งนี้เพราะมีการ เปิดโอกาสให้ พี่เลี้ยงทุกคน มีส่วนร่วมในการประเมิน	1	- การประเมินความรู้ เกี่ยวกับการวิจัยในชั้น เรียนสามารถประเมิน ระยะได้ (formative evaluation)	1

ตารางที่ 27 (ต่อ)

ประเด็น	อาจารย์ผู้รับการดูแล	ความถี่	อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง	ความถี่
3. คู่มือ	- ไม่มีการปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลงคู่มือ	9	- คู่มือเหมาะสมดี เนื้อหาครอบคลุม สามารถนำไปใช้ได้เป็นอย่างดี	10
4. จุดเด่นของระบบพี่เลี้ยง	- มีพี่เลี้ยงเป็นที่ปรึกษา	4	- มีการระดมสมอง แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อหาทางแก้ปัญหาในชั้นเรียน	4
	- มีความมั่นใจในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน	3	- มีการพัฒนาการเรียนการสอน	3
	- มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพี่เลี้ยงกับผู้รับการดูแล	3	- ผู้รับการดูแลมีความมั่นใจ	2
	- ได้ผลงานวิจัยในชั้นเรียนที่มีคุณภาพเนื่องจากมีพี่เลี้ยง	2	- มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพี่เลี้ยงกับผู้รับการดูแล	2
	- เกิดการผลักดันในการทำวิจัยในชั้นเรียน	1	- เกิดการเรียนรู้	1
	- พัฒนารูปแบบการแก้ปัญหาในชั้นเรียน	1	- ผู้รับการดูแลมีที่ปรึกษา	1
	- ได้มุมมองที่แตกต่างกัน	1	- ผู้รับการดูแลมีแบบอย่าง	1
	ดูแลช่วยเหลือ ได้รับกำลังใจ			
5. ปัญหาอุปสรรค	- อุปสรรคด้านเวลาที่ไม่ตรงกัน	6	- ปัญหาอุปสรรคด้านเวลาที่ไม่ตรงกัน	7
	- ความคิดเห็นไม่ตรงกันในบางประเด็น	1		
6. สิ่งที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาระบบพี่เลี้ยง	- การจับคู่ ถ้าอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงกับอาจารย์ผู้รับการดูแลอยู่คนละกลุ่มวิชา ส่งผลดี คือ การมีมุมมองที่แตกต่างกัน	1	- การจัดอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง ถ้าจัดเป็นทีมพี่เลี้ยง ผู้รับการดูแล จะได้รับคำแนะนำ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่หลากหลาย	1

จากตารางที่ 27 พบว่าอาจารย์ผู้รับการดูแลมีความรู้สึกดีใจ /ภูมิใจที่ได้เข้าร่วมการทำวิจัยในชั้นเรียนโดยมีพี่เลี้ยง (5 คน) และรู้สึกดี / ดีมาก ที่เข้าร่วม ทำให้ได้รับความรู้ เพิ่มสัมพันธภาพ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีความมั่นใจในการทำวิจัยในชั้นเรียน (3 คน) ส่วนอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงมีความรู้สึกดีใจ ที่ได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาอาจารย์ผู้รับการดูแล (5 คน) และรู้สึกมีคุณค่าที่ได้ทำประโยชน์แก่อาจารย์ผู้รับการดูแลและวิทยาลัยพยาบาลฯ (3 คน)

สำหรับกระบวนการของระบบพี่เลี้ยง อาจารย์ผู้รับการดูแล และอาจารย์พยาบาล พี่เลี้ยง มีความคิดเห็นว่าเป็นขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการดี เหมาะสม ทั้ง 20 คน ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการ อาจารย์ผู้รับการดูแลมีความคิดเห็นว่าเป็นวิธีการดำเนินกิจกรรมเหมาะสมกับระยะเวลาที่กำหนด (9 คน) การมีเวทีนำเสนอผลงานวิจัยในชั้นเรียน ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทำให้ผู้นำเสนอ มีความรู้เพิ่มขึ้นมองเห็นมุมมองที่แตกต่างกัน เพื่อนำมาข้อมูลที่ได้มาพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และการทำวิจัยในชั้นเรียนในครั้งต่อไป (6 คน) ส่วนอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง ทั้ง 10 คน มีความคิดเห็นว่าการดำเนินงานมีการวางแผน และกำหนดผลการดำเนินงานที่ชัดเจน สามารถดำเนินการได้สำเร็จตามเป้าหมาย ส่วนขั้นตอนที่ 3 การประเมินผล อาจารย์ผู้รับการดูแลมีความคิดเห็นว่าการประเมินผลเหมาะสมดี (6 คน) ส่วนอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นว่าการประเมินผลเหมาะสมกับช่วงเวลาในการดำเนินการ (9 คน)

คู่มือระบบพี่เลี้ยง อาจารย์ผู้รับการดูแล และอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง (19 คน) ให้ความคิดเห็นว่าเป็นเหมาะสมดี เนื้อหาครอบคลุม สามารถนำไปใช้ได้เป็นอย่างดี

จุดเด่นของระบบพี่เลี้ยง อาจารย์ผู้รับการดูแล ให้ความคิดเห็นว่าเป็นระบบพี่เลี้ยงมีจุดเด่น คือ การมีพี่เลี้ยงเป็นที่ปรึกษา (4 คน) ทำให้เกิดความมั่นใจในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน (3 คน) และมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพี่เลี้ยงกับผู้รับการดูแล (3 คน) ส่วนอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง ให้ความคิดเห็นว่าเป็นจุดเด่นของระบบพี่เลี้ยง คือ มีการระดมสมอง แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อหาทางแก้ปัญหาในชั้นเรียน (4 คน) และมีการพัฒนาการเรียนการสอน (3 คน)

ปัญหา อุปสรรคของระบบพี่เลี้ยง สำหรับอาจารย์ผู้รับการดูแล (6 คน) และอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง (7 คน) คือ เวลาที่ไม่ตรงกันในการพบปะ

ส่วนที่ 4 นำเสนอระบบที่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของ อาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

จากการทดลองใช้ระบบที่เลี้ยงและศึกษาผลการทดลองใช้ระบบที่เลี้ยงเพื่อพัฒนา
ความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราช
ชนก กระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยได้ดำเนินการประชุมโดยอิงผู้ทรงคุณวุฒิ (connoisseurship)
จำนวน 9 คน เพื่อให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระบบที่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัย
ในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข
และคู่มือระบบที่เลี้ยง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

4.1 ระบบที่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์
วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้
ข้อเสนอแนะ ดังนี้

- เพิ่มบริบท (context) ของระบบที่เลี้ยง ได้แก่ นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย
ในชั้นเรียน และ นโยบาย ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ของวิทยาลัยพยาบาล

ปัจจัยนำเข้า

ปัจจัยนำเข้าด้านหลักการ แนวคิด วัตถุประสงค์ คุณสมบัติของอาจารย์พยาบาลที่
เลี้ยงและอาจารย์ผู้รับการดูแล คงเนื้อหาเหมือนเดิม แต่ควรเพิ่มปัจจัยเอื้อต่อการบริหารในการผลิต
งานวิจัยในชั้นเรียน ได้แก่ นโยบายขององค์กร การสนับสนุนของผู้บริหาร และ ระบบการบริหาร
จัดการที่เอื้อต่อการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน

กระบวนการของระบบที่เลี้ยง ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการ

1.1 การเตรียมองค์การ ในด้านการวิเคราะห์ความพร้อมให้ปรับเป็นการ
เตรียมความพร้อม ควรมีการจัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยในชั้นเรียน กำหนด
นโยบาย แผนงานขององค์การด้านการวิจัยในชั้นเรียนมาเป็นเครื่องมือพัฒนาการจัดการเรียนการสอน
และควรเพิ่มการให้ขวัญกำลังใจ / การสร้างแรงจูงใจในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง

1.2 การเตรียมที่เลี้ยงและผู้รับการดูแล ควรเพิ่มคณะกรรมการวิจัยของ
สถาบันช่วยคัดเลือกอาจารย์พยาบาลที่เลี้ยงและอาจารย์ผู้รับการดูแล ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่
กำหนด

1.3 การจับคู่ คงเนื้อหาเหมือนเดิม

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการ

- 2.1 ขั้นเริ่มต้นของการสร้างสัมพันธภาพ ปรับปรุงแก้ไขหัวข้อตารางกิจกรรมคำว่าอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงกับอาจารย์ผู้รับการดูแลให้ถูกต้อง
- 2.2 ขั้นทำวิจัยในชั้นเรียน ปรับการใช้ภาษาในการพบปะนอกเวลาเป็นนัยหมายตามความต้องการนอกเหนือจากตารางกำหนดกิจกรรม
- 2.3 ขั้นเผยแพร่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ คงเนื้อหาเหมือนเดิม

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผล คงเนื้อหาเหมือนเดิม

ผลผลิต

นำข้อความที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ไปใส่ไว้เป็นข้อมูลป้อนกลับ

ข้อมูลป้อนกลับ

เพิ่มรายละเอียดของแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

4.2 คู่มือระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

ด้านเนื้อหาของคู่มือ

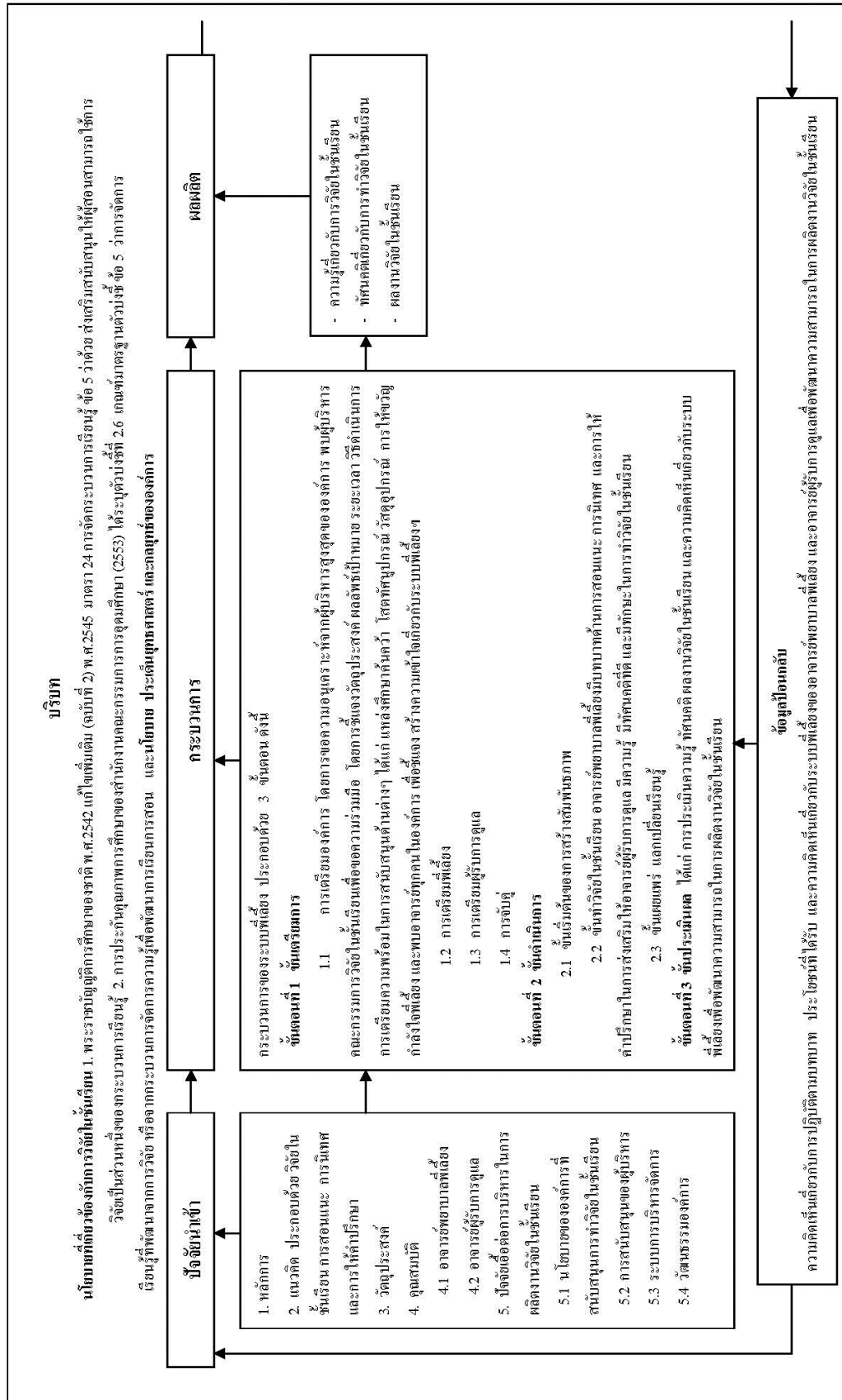
1. หลักการของระบบพี่เลี้ยง : ควรเพิ่มเนื้อหาในบทนำเกี่ยวกับความเป็นมาและความสำคัญในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์
2. แนวคิด : มีความเหมาะสม ครอบคลุม
3. ความถูกต้อง ครบถ้วนของเนื้อหา : ควรเพิ่มเติมรายละเอียดด้านการเตรียมการเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหาร บทบาทของอาจารย์ที่ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง และบทบาทของอาจารย์ผู้รับการดูแล ควรปรับแก้ไขคำผิด และควรเพิ่มประโยชน์ที่ได้รับจากระบบพี่เลี้ยงสำหรับอาจารย์ผู้รับการดูแล คือ พัฒนาการเรียนการสอนในรายวิชาที่สอน/รับผิดชอบ
4. ความต่อเนื่องเป็นลำดับขั้นต่อ : ควรเรียงลำดับการนำเสนอ โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 2 ส่วน คือ 1) แนวทางการนำไปใช้ / แนวปฏิบัติของผู้บริหาร อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง และอาจารย์ผู้รับการดูแล และ 2) ภาคผนวก ประกอบด้วยแนวคิด /ทฤษฎี
5. การนำไปปฏิบัติ : ควรเขียนเนื้อหาให้ง่าย ชัดเจนต่อการนำไปปฏิบัติ

ด้านรูปแบบ

1. ขนาดตัวอักษร : ชัดเจน อ่านง่าย
2. การใช้ภาษา : ควรปรับแก้ไขคำที่เขียนผิดให้ถูกต้อง
3. การแบ่งเนื้อหาในการนำเสนอ : เหมาะสม
4. รูปเล่ม และความสวยงาม ควรใช้กระดาษสีคั่นเนื้อหาของแต่ละกลุ่ม

การนำไปใช้ ปรับเขียนรายละเอียดของเนื้อหาให้เฉพาะเจาะจงในแต่ละกลุ่มให้ชัดเจน ทั้ง 3 ส่วน คือ ผู้บริหาร อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง และอาจารย์ผู้รับการดูแล โดยเพิ่มการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหาร อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง และอาจารย์ผู้รับการดูแล

ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถของอาจารย์ในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนที่นำไปทดลองใช้จากอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง อาจารย์ผู้รับการดูแล และผลการประชุมโดยอิงผู้ทรงคุณวุฒิ มาจัดทำระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข เพื่อเผยแพร่ให้กับผู้ที่สนใจ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการนำไปพัฒนาอาจารย์ให้มีความรู้ มีทัศนคติที่ดี และมีความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนต่อไป ซึ่งระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ฉบับสมบูรณ์ ดังภาพ ที่ 17



ภาพที่ 17 ระบบที่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์พยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

ระบบที่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถ ในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัย พยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

บริบท

บริบท ประกอบด้วย นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในชั้นเรียน และ นโยบาย ประเด็น ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ของวิทยาลัยพยาบาล ดังนี้

นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในชั้นเรียน

นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในชั้นเรียน ได้แก่ พระราชบัญญัติการศึกษาของชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ และมาตรา 24 การจัดการกระบวนการเรียนรู้ ข้อ 5 ว่าด้วย ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง

การประกันคุณภาพการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2553) ได้ระบุตัวบ่งชี้ที่ 2.6 ระบบและกลไกการจัดการเรียนการสอน เกณฑ์มาตรฐานตัวบ่งชี้ ข้อ 5 ว่าการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาจากการวิจัย หรือจากกระบวนการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

นโยบายของวิทยาลัยพยาบาล

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนิตรัง ได้กำหนดนโยบายด้านการจัดการศึกษา ประเด็น ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ไว้ในคู่มือแผนและกลยุทธ์ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนิตรัง ประจำปีงบประมาณ2555-2559 ดังนี้

นโยบายด้านการจัดการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนิตรัง ดังนี้

1. พัฒนาระบบการจัดการศึกษา เน้นกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ผู้ใช้บัณฑิต และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
2. พัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย ทั้งในหลักสูตร นอกหลักสูตรเพื่อให้ได้บัณฑิตที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์
3. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษา

4. พัฒนาสมรรถนะอาจารย์ในการออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ **มี การทำวิจัยในชั้นเรียน** เพื่อพัฒนานักศึกษาส่งเสริมคุณลักษณะบัณฑิตตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ อุดมศึกษาแห่งชาติ และอัตลักษณ์บัณฑิตของวิทยาลัย
5. พัฒนาผลสัมฤทธิ์การสอบความรู้รอบยอด
6. พัฒนาสมรรถนะอาจารย์พี่เลี้ยง เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนภาคปฏิบัติ

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีตรัง ประกอบด้วย 4 ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. ผลิตบัณฑิตพยาบาลให้ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับในระดับสากล
2. ผลิตผลงานวิชาการที่มีคุณภาพในระดับสากล
3. บริการวิชาการและพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขให้ตอบสนองความต้องการของระบบ สุขภาพ
4. การพัฒนาบุคลากรและองค์กรสู่สถาบันอุดมศึกษาชั้นนำที่มีสมรรถนะสูงและรองรับการ เข้าสู่อาเซียน

กลยุทธ์

กลยุทธ์ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีตรัง ในประเด็นยุทธศาสตร์ วพบ.ตรัง ที่ 1 การ ผลิตบัณฑิตพยาบาล ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 เร่งรัดการสร้างบัณฑิตพยาบาลให้เป็นนักปฏิบัติการคุณภาพสูง มาตรการและแนวปฏิบัติของกลยุทธ์

1. ปรับกระบวนการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ให้เกิดผลการเรียนรู้ตาม กรอบมาตรฐานคุณวุฒิ

2. พัฒนาทักษะการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงใน

ปัจจุบัน

กลยุทธ์ที่ 2 เพิ่มศักยภาพอาจารย์ด้านการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ มาตรการและแนวปฏิบัติของกลยุทธ์

1. ใช้การวิจัยและหลักฐานเชิงประจักษ์ในการพัฒนาการบริหารหลักสูตร และการ จัดการเรียนการสอน

ปัจจัยนำเข้า

1. หลักการ

ระบบพี่เลี้ยง เป็นกระบวนการพัฒนาอาจารย์ที่มีความพร้อม/ความสมัครใจในการมีสัมพันธภาพทั้ง 2 ฝ่าย คือ อาจารย์พยาบาลผู้ซึ่งมีประสบการณ์ด้านการทำวิจัยและวิจัยในชั้นเรียน เป็นพี่เลี้ยงให้กับผู้รับการดูแล ซึ่งไม่มีประสบการณ์ด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนมาก่อน โดยอาศัยองค์ประกอบของระบบ คือ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และข้อมูลป้อนกลับ มีเป้าหมายเพื่อช่วยให้ผู้รับการดูแลได้พัฒนาความรู้ ทักษะ และมีความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน

2. แนวคิด

แนวคิดที่นำมาใช้พัฒนาระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย วิจัยในชั้นเรียน การสอนแนะ การนิเทศ และการให้คำปรึกษา ดังนี้

2.1 วิจัยในชั้นเรียน

วิจัยในชั้นเรียน (Classroom Action Research) เป็นกระบวนการศึกษา สืบค้นอย่างเป็นระบบ (Mettetal, 2010:1) ผู้สอนจะทำการศึกษาค้นคว้าวิจัยในชั้นเรียนพร้อมกับการปฏิบัติการสอน โดยมีประเด็น/คำถามที่เฉพาะเจาะจงในบริบทของชั้นเรียน ทั้งนี้เพื่อที่ผู้สอนจะได้เข้าใจลักษณะที่แท้จริงของการเรียนการสอนในชั้นเรียนของตน ส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนร่วมงาน (Cross and Steadman, 1996: 11-12) สามารถเขียนรายงานผลการวิจัยในชั้นเรียนได้ทั้งแบบเป็นทางการหรือรายงานวิจัยเชิงวิชาการ (Formal report) และแบบที่ไม่เป็นทางการ (Informal report)

กระบวนการวิจัยในชั้นเรียน

กระบวนการของการทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่อง ในลักษณะเกลียว (spiral) (Kemmis and McTaggart, 1988) โดยมีลำดับขั้นตอน คือ 1) การวางแผน (plan) 2) การปฏิบัติตามแผน (act) 3) การสังเกตและรวบรวมข้อมูล (observe) และ 4) การสะท้อนคิด (reflect) โดยกระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียน แบ่งออกเป็น 2 วงจร คือ

วงจรแรก เป็นการวิจัยเพื่อสำรวจปัญหาของการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นสถานะเริ่มต้นก่อนการพัฒนา (baseline) และ จากผลการวิจัยในวงจรที่ 1 นักวิจัยจะสามารถระบุปัญหาที่แท้จริงที่สมควรได้รับการแก้ไข และพัฒนาทางเลือกในการแก้ไขโดยการใช้วิธีการใหม่/ยุทธวิธีการสอนใหม่ไปทดลองใช้ในการแก้ปัญหา

วงจรที่สอง เป็นการนำวิธีการใหม่/ยุทธวิธีการสอนใหม่ไปทำการวิจัยโดยทดลองใช้เพื่อแก้ปัญหา

สำหรับการประเมินผลงานวิจัยในชั้นเรียน ได้นำแนวคิดเกณฑ์การประเมินงานวิชาการของกลาสสิก ฮิวเบอร์และแมรอฟ (Glassick, Huber and Maeroff, 1997 อ้างถึงในอภิภาปรัชญพฤทธิ, 2546) ประกอบด้วยประเด็นในการพิจารณา 6 ด้าน คือ 1) มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน 2) มีการเตรียมงานที่เพียงพอ ที่แสดงถึงความรอบรู้และลุ่มลึกในศาสตร์ของนักวิชาการ 3) มีวิธีการดำเนินงานที่เหมาะสม 4) ได้ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ เติมเต็มฐานความรู้ที่มีอยู่ของศาสตร์ 5) มีการนำเสนอที่มีประสิทธิภาพ ด้วยการประชุม สัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ 6) มีการสะท้อนคิดวิธีการปฏิบัติงานและการวิพากษ์วิจารณ์ผลงานโดยผู้อื่น

2.2 การสอนแนะ

การสอนแนะ (coaching) เป็นการพัฒนาบุคคล โดยใช้สัมพันธภาพระหว่างผู้สอนแนะ และผู้รับการสอนแนะ (Clifford and Thorpe, 2007: 36) เพื่อให้ผู้รับการสอนแนะมีทักษะการปฏิบัติงาน และสร้างผลงาน (Gibb, 2008: 172) เพิ่มผลลัพธ์ที่ต้องการให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร สำหรับเนื้อหาการนำเสนอประกอบด้วย บทบาทของพี่เลี้ยง บทบาทของผู้รับการดูแล และกระบวนการของการสอนแนะ ตามลำดับ ดังนี้

บทบาทของพี่เลี้ยง

1. กำหนดเป้าหมายการสอนแนะในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน
2. ให้ข้อมูลที่จำเป็นในการทำวิจัยในชั้นเรียน
3. สอนทักษะที่จำเป็นในการทำวิจัยในชั้นเรียน
4. สอดแทรกทัศนคติที่ดีในการทำวิจัยในชั้นเรียน
5. แนะนำ / เสนอนแนะผู้รับการดูแลในการทำวิจัยในชั้นเรียน
6. ให้ข้อมูลป้อนกลับแบบสร้างสรรค์ เพื่อปรับปรุงวิธีการทำวิจัยในชั้นเรียน
7. ให้การเสริมแรงอย่างเหมาะสม เช่น คำพูดชมเชย
8. มีความตั้งใจในการพัฒนาผู้รับการดูแลให้ได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย

บทบาทของผู้รับการดูแล

1. รับฟังการสอนแนะ
2. รับฟังข้อมูลป้อนกลับ
3. เมื่อสิ้นสุดการรับฟังข้อมูล ควรซักถามให้ชัดเจน เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันกับผู้สอนแนะ
4. มีความตั้งใจที่จะพัฒนาทักษะการทำวิจัยในชั้นเรียน

กระบวนการของการสอนแนะ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1. ก่อนเริ่มสอนแนะ

- 1.1 พูดคุยทักทายอย่างเป็นกันเอง
- 1.2 บอกวัตถุประสงค์ของการสอนแนะ

ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการสอนแนะ

2.1 สอนแนะโดยวิธีการต่างๆ ได้แก่ อธิบาย แสดงวิธีทำให้ดูเป็นตัวอย่างหรือ ยกตัวอย่างของจริงให้ดูมอบหมายงานให้ไปลงมือปฏิบัติจริง

ขั้นตอนที่ 3 เปิดโอกาสให้ผู้ถูกสอนแนะได้ลงมือปฏิบัติและมีการสังเกต

ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีการให้ข้อมูลป้อนกลับให้แรงจูงใจ ช่วยเหลือและให้กำลังใจ

ขั้นตอนที่ 4 ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงจะ

พบปะผู้รับการดูแล 1 ครั้ง/สัปดาห์ เพื่อประเมินความก้าวหน้า ปัญหาและอุปสรรคของการทำวิจัยในชั้นเรียน

2.3 การนิเทศ

การนิเทศ (supervision) เป็นลักษณะของการนิเทศแบบคลินิก ซึ่งเป็นการพัฒนาผู้สอนรายบุคคล โดยอาศัยการมีสัมพันธภาพแบบเผชิญหน้า (face-to-face relationship) ของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และความร่วมมือซึ่งกันและกันในการวางแผนการนิเทศแบบคลินิก และร่วมสะท้อนคิดเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน วิธีการแก้ปัญหา และผลที่ได้จากการแก้ปัญหาในชั้นเรียน สำหรับเนื้อหาการนำเสนอ ประกอบด้วย บทบาทของพี่เลี้ยง บทบาทของผู้รับการดูแล และกระบวนการนิเทศแบบคลินิกตามลำดับ ดังนี้

บทบาทของพี่เลี้ยง

1. พูดคุยกับผู้รับการนิเทศเพื่อให้รับรู้ถึงขั้นตอนและวิธีการนิเทศแบบคลินิก
 2. รับผิดชอบและเข้าร่วมสังเกตการสอน
 3. เลือกเวลา สถานที่ที่เหมาะสมในการให้ข้อมูลป้อนกลับ
 4. ให้ข้อมูลป้อนกลับ โดยให้ข้อมูลรายละเอียดในพฤติกรรมที่สังเกตได้ในชั้นเรียน
- เท่านั้น ไม่ประเมินผลการปฏิบัติว่าดีหรือไม่ดี

บทบาทของผู้รับการดูแล

1. ร่วมพูดคุยเพื่อสร้างการรับรู้ที่ตรงกันเกี่ยวกับการนิเทศแบบคลินิก
2. รับผิดชอบปฏิบัติการกรรมการเรียนการสอนตามแผนที่กำหนดไว้
3. รับฟังการให้ข้อมูลป้อนกลับด้วยความตั้งใจ

กระบวนการนิเทศแบบคลินิก ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ

- ขั้นที่ 1 ประชุมปรึกษาหารือกับผู้สอน
- ขั้นที่ 2 การสังเกตชั้นเรียน
- ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์และการแปลความหมายข้อมูลจากการสังเกต
- ขั้นที่ 4 ประชุมปรึกษากับผู้สอนภายหลังการสังเกต
- ขั้นที่ 5 วิพากษ์วิจารณ์ผลการดำเนินการนิเทศแบบคลินิก

2.4 การให้คำปรึกษา

การให้คำปรึกษา (counseling) เป็นกระบวนการที่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อาศัยการสื่อสารแบบสองทาง (จีน แบรี, 2538: 1) เป็นการแสดงถึงสัมพันธ์ภาพที่ดีซึ่งเต็มไปด้วยความอบอุ่น การยอมรับระหว่างผู้ให้และผู้รับคำปรึกษา (วัชร ทรัพย์มี, 2533 และสำเนา ขจรศิลป์, 2543) ทั้งนี้เพื่อให้ผู้รับคำปรึกษาได้ระบายความเครียด (Robbin and Hunsaker, 1996) ให้สบายใจขึ้น มองเห็นตนเองชัดเจนขึ้น รับรู้และเข้าใจบทบาทของตนเอง ให้กำลังใจเพื่อให้ผู้รับการดูแลมีความมุ่งมั่นที่จะเผชิญ และสามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง เนื้อหาการนำเสนอประกอบด้วย บทบาทของพี่เลี้ยง บทบาทของผู้รับการดูแล และกระบวนการให้คำปรึกษา ตามลำดับ ดังนี้

บทบาทของพี่เลี้ยง

1. ให้ความรู้แก่ผู้รับการดูแลเพื่อขอรับคำปรึกษา
2. รับฟังอย่างตั้งใจ
3. ให้กำลังใจ
4. พุดคุยโดยให้เกียรติผู้รับการดูแล
5. ให้คำปรึกษาเมื่อผู้รับการดูแลประสบปัญหาในงานที่ทำ
6. ช่วยให้ผู้รับการดูแลเข้าใจปัญหาและสาเหตุของปัญหา
7. สนับสนุนให้ผู้รับการดูแลสามารถจัดการกับปัญหาได้ด้วยตนเอง

บทบาทของผู้รับการดูแล

1. ขอรับคำปรึกษาจากพี่เลี้ยง
2. วิเคราะห์ปัญหา สาเหตุและวิธีการจัดการปัญหาได้ถูกต้องเหมาะสม

กระบวนการให้คำปรึกษา ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การสร้างสัมพันธภาพการปรึกษาและตกลงบริการ
2. การสำรวจปัญหา ผู้ให้คำปรึกษาจะต้องใช้ทักษะต่างๆ ที่เอื้ออำนวย และกระตุ้นผู้รับคำปรึกษาให้ใช้ศักยภาพของตอนที่ได้อยู่ เพื่อสำรวจปัญหาและความต้องการของตนเอง
3. การเข้าใจปัญหา สาเหตุของปัญหาและความต้องการ

4. การวางแผนแก้ไขปัญหา

5. การยุติกระบวนการ

3. วัตถุประสงค์

ระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

3.1 เพื่อให้อาจารย์มีความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน

3.2 เพื่อให้อาจารย์มีทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน

3.3 เพื่อพัฒนาทักษะด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน

3.4 เพื่อประเมินประสิทธิผลของระบบพี่เลี้ยง

4. คุณสมบัติของอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงและอาจารย์ผู้รับการดูแล

4.1 อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง

อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงเป็นอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาล ซึ่งมีประสบการณ์เป็นหัวหน้าในการทำวิจัย และมีผลงานวิจัยในชั้นเรียน รวมกันอย่างน้อย 3 เรื่อง มีตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพระดับชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ (ด้านการสอน) มีเวลาในการพบปะกับผู้รับการดูแล อย่างน้อย 1 ครั้ง/สัปดาห์ มีความต้องการที่จะพัฒนาบุคคลอื่น และเป็นอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงด้วยความสมัครใจ

4.2 อาจารย์ผู้รับการดูแล

อาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลที่มีชั่วโมงสอนในรายวิชาที่จะทดลองอย่างน้อย 6 ชั่วโมง โดยไม่มีประสบการณ์ด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนมาก่อน และเข้าร่วมการวิจัยด้วยความสมัครใจ

5. ปัจจัยเอื้อต่อการบริหารในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน

5.1 นโยบายขององค์การที่สนับสนุนการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน โดยที่องค์การต้องมีการระบุเป็นนโยบาย / ประเด็นยุทธศาสตร์ มีการถ่ายทอดแผนกลยุทธ์สู่แผนปฏิบัติเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน เกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน / เพิ่มศักยภาพอาจารย์ด้านการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ โดยการทำวิจัยในชั้นเรียน

5.2 การสนับสนุนของผู้บริหาร ผู้บริหารสูงสุดขององค์การผลักดันให้นำแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ มีการสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัยในชั้นเรียน เปิดโอกาสให้อาจารย์ไปพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน หรือจัดโครงการอบรมพัฒนาอาจารย์เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์ได้ไปนำเสนอผลงาน หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเวทีต่างๆโดยไม่คิดเป็นวันลา มีงบประมาณสนับสนุนด้านการ

พัฒนาระบบสารสนเทศด้านการวิจัยในชั้นเรียนที่ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เผยแพร่ผลงานวิจัยในชั้นเรียน

5.3 ระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน โดยองค์การมีการแต่งตั้งคณะกรรมการวิจัยในชั้นเรียน ที่รับผิดชอบโดยตรง โดยมีรายละเอียดของการดำเนินงานดังนี้

- พัฒนาอาจารย์ด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยการจัดทำโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการสำหรับการพัฒนาอาจารย์พยาบาลเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งได้ระบุไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีขององค์การ

- สนับสนุนด้านสื่อเทคโนโลยี วัสดุ อุปกรณ์ และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน คณะกรรมการวิจัยได้จัดห้องสำหรับการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยมีคอมพิวเตอร์อินเทอร์เน็ต ความเร็วสูง สำหรับการสืบค้นข้อมูล มีเครื่องพิมพ์ มีเอกสาร ตำรา ผลงานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน และการวิจัยในชั้นเรียน

- มีการให้แรงจูงใจกับอาจารย์ที่มีผลงานวิจัยในชั้นเรียน โดยการให้เงินรางวัลสำหรับอาจารย์ที่มีผลงานวิจัยในชั้นเรียน จำนวน 2,000 บาท/เรื่อง

5.4 วัฒนธรรมองค์การ อาจารย์ทุกคนให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ และเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน

กระบวนการของระบบพีเลียง

กระบวนการของระบบพีเลียง ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการ ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนย่อย ได้แก่ 2.1) ขั้นเริ่มต้นของการสร้างสัมพันธภาพ 2.2) ขั้นทำวิจัยในชั้นเรียน 2.3) ขั้นเผยแพร่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผล ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการ การเตรียมการ ประกอบด้วย 1.1) การเตรียมองค์การ 1.2) การเตรียมพีเลียง 1.3) การเตรียมผู้รับการดูแล และ 1.4) การจับคู่ โดยมีรายละเอียดของการดำเนินการดังนี้

1.1 การเตรียมองค์การ

1.1.1 ขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสูงสุดขององค์การ เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ ผลลัพธ์เป้าหมาย ขอการสนับสนุนให้อาจารย์เข้าร่วม ขอใช้สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินการ

1.1.2 พบผู้บริหาร และคณะกรรมการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อขอความร่วมมือ โดยการชี้แจงวัตถุประสงค์ ผลลัพธ์เป้าหมาย ระยะเวลา และวิธีดำเนินการ

1.1.3 พบอาจารย์ทุกคนในองค์กร เพื่อชี้แจง สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับ ระบบที่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล

1.1.4 เตรียมความพร้อมในการสนับสนุนด้านต่างๆ ได้แก่ แหล่งศึกษาค้นคว้า โสตทัศนูปกรณ์ วัสดุอุปกรณ์ และการให้ขวัญกำลังใจที่เลี้ยง

1.2 การเตรียมที่เลี้ยง

1.2.1 ประชาสัมพันธ์เรียนเชิญอาจารย์ทุกท่านเข้าร่วมรับฟังการชี้แจง เกี่ยวกับโครงการวิจัย วัตถุประสงค์ ผลลัพธ์เป้าหมาย และระยะเวลาดำเนินการ

1.2.2 พบปะอาจารย์ทุกท่านตามกำหนดการที่นัดหมาย และหลังจาก สิ้นสุดการชี้แจงเพื่อสร้างความเข้าใจกับอาจารย์ทุกคนในวิทยาลัย ได้เปิดรับสมัครอาจารย์พยาบาลที่มีความสนใจจะเป็นที่เลี้ยง และมีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ที่กำหนด เขียนรายละเอียดลงในใบสมัคร การเข้าร่วม

คุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ

1. มีประสบการณ์เป็นหัวหน้าในการทำวิจัย และต้องมีผลงานวิจัยในชั้นเรียน รวมกันอย่างน้อย 3 เรื่อง ภายในระยะเวลา 3 ปี

2. มีตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพระดับชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษ (ด้านการสอน)

3. มีเวลาในการพบปะผู้รับการดูแลอย่างน้อย 1 ครั้ง/สัปดาห์

4. มีความต้องการที่จะพัฒนาบุคคลอื่น

5. อาสาสมัครที่จะเป็นที่เลี้ยงด้วยความเต็มใจ

1.2.3 การคัดเลือก ผู้บริหารด้านวิชาการ และคณะกรรมการวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยพยาบาล คัดเลือกอาจารย์พยาบาลที่เลี้ยง โดยพิจารณาจากตำแหน่ง จำนวนผลงานที่เป็นหัวหน้าในการทำวิจัย และมีผลงานวิจัยในชั้นเรียน

1.2.4 การฝึกอบรม โดยให้อาจารย์พยาบาลที่เลี้ยงเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมการพัฒนาอาจารย์พยาบาล จำนวน 2 วัน รายละเอียดดังตารางที่ 28

ตารางที่ 28 ตารางการฝึกอบรมการพัฒนาอาจารย์สำหรับอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง

วัน	เวลา	หัวข้อเรื่อง	วิทยากร
วันที่ 1	08.00 - 08.10 น.	- ลงทะเบียนและรับเอกสาร	อ.วราณี สัมฤทธิ์
	08.10- 10.00 น.	- ชี้แจงความสำคัญและวัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย - บรรยายเกี่ยวกับแนวคิดระบบพี่เลี้ยง แนวคิดการสอนแนะ และแนวคิดการนิเทศ	อ.วราณี สัมฤทธิ์
	10.00-10.15 น.	พักรับประทานอาหารว่าง	
	10.15-12.00 น.	- บรรยายเกี่ยวกับการให้คำปรึกษา	อ.มณีนุช ปริสุทธิ คุณากร
	12.00 – 13.00 น.	รับประทานอาหารกลางวัน	
	13.00-14.00 น.	- ฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับทักษะการให้คำปรึกษา	อ.มณีนุช ปริสุทธิ คุณากร
	14.00-14.15 น.	พักรับประทานอาหารว่าง	
	14.15-16.00 น.	- ชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยใน ชั้นเรียนพร้อมแจกคู่มือระบบพี่เลี้ยง - เปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัย - ระบุรายชื่อผู้รับการดูแลที่ต้องการจะจับคู่	อ.วราณี สัมฤทธิ์
วันที่ 2	08.30 - 08.45 น.	- ลงทะเบียนและรับเอกสาร	อ.วราณี สัมฤทธิ์
	08.45 - 09.00 น.	- กล่าวความสำคัญของการจัดโครงการฝึกอบรมการพัฒนาอาจารย์พยาบาล เรื่อง “การวิจัยในชั้นเรียน” - แนะนำประวัติวิทยากร	อ.วราณี สัมฤทธิ์
	09.00 - 10.30 น.	- แนวคิดและหลักการของการวิจัยในชั้นเรียน	รศ. นवलเสนท์ วงศ์เชิดธรรม

ตารางที่ 28 (ต่อ)

วัน	เวลา	หัวข้อเรื่อง	วิทยากร
		- กระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียน (การกำหนดปัญหา การวิเคราะห์ สภาพปัญหา การตั้งชื่อเรื่องการวิจัย คำถามการวิจัยและวัตถุประสงค์การ วิจัย)	
วันที่ 2 (ต่อ)	10.30 - 10.45 น.	พักรับประทานอาหารว่าง	
	10.45 - 12.00 น.	- การออกแบบการวิจัยในชั้นเรียน (การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง การ ออกแบบวิธีการ เก็บข้อมูล แหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเรียน การสอน เทคนิคที่ใช้ในการรวบรวม ข้อมูล เครื่องมือการวิจัยและการ วิเคราะห์ข้อมูล)	รศ. นवलเสน่ห์ วงศ์เชิดธรรม
	12.00 - 13.00 น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน	
	13.00 - 14.30 น.	- การออกแบบการวิจัยในชั้นเรียน (ต่อ)	รศ. นवलเสน่ห์ วงศ์เชิดธรรม
	14.30 - 14.45 น.	พักรับประทานอาหารว่าง	
	14.45 - 16.30 น.	- การเขียนรายงานผลการวิจัยในชั้น เรียน - การเผยแพร่ผลงานวิจัยในชั้นเรียน - ร่วมอภิปรายและซักถามข้อสงสัย	รศ. นवलเสน่ห์ วงศ์เชิดธรรม

หมายเหตุ : เรื่อง การวิจัยในชั้นเรียน อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงเข้าฟังพร้อมกับอาจารย์ผู้รับการดูแล

1.3 การเตรียมผู้รับการดูแล

1.3.1 ประชาสัมพันธ์เรียนเชิญอาจารย์ทุกท่านเข้าร่วมรับฟังการชี้แจงเกี่ยวกับโครงการวิจัย วัตถุประสงค์ ผลลัพธ์เป้าหมาย และระยะเวลาดำเนินการ

1.3.2 พบปะอาจารย์ทุกท่านตามกำหนดการที่นัดหมาย และหลังจากสิ้นสุดการชี้แจงเพื่อสร้างความเข้าใจกับอาจารย์ทุกคนในวิทยาลัย ได้เปิดรับสมัครอาจารย์พยาบาลที่มีความสนใจจะเป็นผู้รับการดูแล และมีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ที่กำหนด เขียนรายละเอียดลงในใบสมัครการเข้าร่วม

คุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ

1. อาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลที่มีชั่วโมงสอนในรายวิชาที่จะทำวิจัยในชั้นเรียน อย่างน้อย 6 ชั่วโมง

2. ไม่มีประสบการณ์ด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนมาก่อน

3. เข้าร่วมการวิจัยด้วยความสมัครใจ

1.3.3 การคัดเลือก ผู้บริหารด้านวิชาการ และคณะกรรมการวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยพยาบาล จะคัดเลือกอาจารย์ผู้รับการดูแล โดยพิจารณาจากจำนวนชั่วโมงสอนในรายวิชาที่จะทำวิจัยในชั้นเรียน และประสบการณ์ด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน

1.3.4 การฝึกอบรม โดยให้อาจารย์ผู้รับการดูแลเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมการพัฒนาอาจารย์พยาบาล จำนวน 2 วัน รายละเอียด ดังตารางที่ 29

ตารางที่ 29 โครงการฝึกอบรมการพัฒนาอาจารย์สำหรับอาจารย์ผู้รับการดูแล

วัน	เวลา	หัวข้อเรื่อง	วิทยากร
วันที่ 1	08.00 - 08.10 น.	- ลงทะเบียนและรับเอกสาร	อ.วราณี สัมฤทธิ์
	08.10 - 08.45 น.	- อาจารย์ผู้รับการดูแลทำแบบทดสอบความรู้และแบบสอบถามทัศนคติเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน	
	08.45 - 09.00 น.	- กล่าวความสำคัญของการจัดโครงการฝึกอบรมการพัฒนาอาจารย์พยาบาล เรื่อง “การวิจัยในชั้นเรียน” - แนะนำประวัติวิทยากร	อ.วราณี สัมฤทธิ์
	09.00 - 10.30 น.	- แนวคิดและหลักการของการวิจัยในชั้นเรียน - กระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียน (การกำหนดปัญหา การวิเคราะห์สภาพปัญหา การตั้งชื่อเรื่อง การวิจัย คำถามการวิจัยและวัตถุประสงค์การวิจัย)	รศ. นवलเสน่ห์ วงศ์เชิดธรรม
	10.30 - 10.45 น.	พักรับประทานอาหารว่าง	
	10.45 - 12.00 น.	- การออกแบบการวิจัยในชั้นเรียน (การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง การออกแบบวิธีการ เก็บข้อมูล แหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน เทคนิคที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เครื่องมือการวิจัย และการวิเคราะห์ข้อมูล)	รศ. นवलเสน่ห์ วงศ์เชิดธรรม
	12.00 - 13.00 น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน	
	13.00 - 14.30 น.	- การออกแบบการวิจัยในชั้นเรียน (ต่อ)	รศ. นवलเสน่ห์ วงศ์เชิดธรรม

ตารางที่ 29 (ต่อ)

วัน	เวลา	หัวข้อเรื่อง	วิทยากร
วันที่ 1 (ต่อ)	14.30 - 14.45 น.	พักรับประทานอาหารว่าง	
	14.45 - 16.30 น.	<ul style="list-style-type: none"> - การเขียนรายงานผลการวิจัยในชั้นเรียน - การเผยแพร่ผลงานวิจัยในชั้นเรียน - ร่วมอภิปรายและซักถามข้อสงสัย 	รศ. นवलเสนห์ วงศ์เชิดธรรม
วันที่ 2	08.30 - 09.00 น.	- ลงทะเบียนและรับเอกสาร	อ.วราณี สัมฤทธิ์
	09.00 - 10.30 น.	<ul style="list-style-type: none"> - ชี้แจงความสำคัญและวัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย - บรรยายเกี่ยวกับแนวคิดระบบพีทีเอช 	
	10.30-10.45 น.	พักรับประทานอาหารว่าง	
	10.45-12.00 น.	- บรรยายเกี่ยวกับแนวคิดการสอนแนะ การนิเทศในคลินิก	อ.วราณี สัมฤทธิ์
	12.00- 13.00 น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน	
	13.00- 14.30 น.	<ul style="list-style-type: none"> - ชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับระบบพีทีเอชเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนพร้อมแจกคู่มือระบบ พีทีเอช 	อ.วราณี สัมฤทธิ์
	14.30-14.45 น.	พักรับประทานอาหารว่าง	
	14.45-16.00 น.	<ul style="list-style-type: none"> - ชี้แจงแบบบันทึกต่างๆที่ใช้ในระบบพีทีเอช - เปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัย - ระบุรายชื่อผู้รับการดูแลที่ต้องการจะจับคู่ 	อ.วราณี สัมฤทธิ์

1.4 การจับคู่

การจับคู่ ผู้วิจัยจะดำเนินการหลังจากสิ้นสุดการชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน ดังนี้

1.4.1 ชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับการจับคู่ โดยกำหนดลักษณะการจับคู่ ดังนี้

1.4.1.1 การจับคู่ อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงกับอาจารย์ผู้รับการดูแล เป็นระบบพี่เลี้ยงแบบประเพณีนิยม คือ พี่เลี้ยง 1 คน จับคู่กับผู้รับการดูแล 1 คน

1.4.1.2 อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงทำงานอยู่ในแผนกเดียวกันหรือต่างแผนกได้

1.4.1.3 การจับคู่อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงกับอาจารย์ผู้รับการดูแล อาจเป็นเพศเดียวกันหรือต่างเพศได้

1.4.2 วิธีการจับคู่ ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1.4.2.1 ผู้วิจัยแจ้งรายชื่ออาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง และอาจารย์ผู้รับการดูแล

1.4.2.2 ให้อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง และอาจารย์ผู้รับการดูแล เขียนรายชื่ออาจารย์ที่ต้องการจับคู่ เรียงลำดับจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด 3 ลำดับ

1.4.2.3 ผู้วิจัยนำรายชื่อของอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงกับอาจารย์ผู้รับการดูแลมาพิจารณา โดยจะจับคู่ อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงกับอาจารย์ผู้รับการดูแล เรียงตามลำดับการเลือกที่ตรงกัน จากนั้นนำรายชื่อของอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงกับอาจารย์ผู้รับการดูแลที่มีรายชื่อที่ต้องการจะจับคู่ตรงกันตามลำดับ และแจ้งผลการจับคู่ให้อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงและอาจารย์ผู้รับการดูแลรับทราบพร้อมกันในช่วงแรกของชั้นเริ่มต้นของการสร้างสัมพันธภาพ และถ้าหากการจับคู่ไม่เป็นไปตามที่ต้องการ จะเปิดโอกาสให้อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงและอาจารย์ผู้รับการดูแลสามารถเปลี่ยนและจับคู่ใหม่ได้

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการ

สำหรับขั้นตอนการดำเนินการ อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงจะมีบทบาทเป็นผู้สอนแนะ ผู้นิเทศ และผู้ให้คำปรึกษา ให้กับอาจารย์ผู้รับการดูแล ตลอดระยะเวลา 1 ภาคการศึกษา ซึ่งการดำเนินการประกอบด้วย 3 ขั้นตอนย่อย คือ

- 2.1 ชั้นเริ่มต้นการสร้างสัมพันธภาพ
- 2.2 ชั้นทำวิจัยในชั้นเรียน
- 2.3 ชั้นเผยแพร่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้

การดำเนินการในแต่ละขั้นตอนย่อย ผู้วิจัยนำเสนอรายละเอียด ดังตารางที่ 30

ตารางที่ 30 ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการ

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการ			
2.1 ขั้นเริ่มต้นการสร้างสัมพันธภาพ			
วัตถุประสงค์	การดำเนินงาน	กิจกรรม	
		อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง	อาจารย์ผู้รับการดูแล
<p>1. เพื่อส่งเสริมการมีสัมพันธภาพระหว่างอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงกับอาจารย์ผู้รับการดูแล</p> <p>2. เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายบทบาทของอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงและอาจารย์ผู้รับการดูแล และกระบวนการของระบบพี่เลี้ยง</p>	<p>กำหนดวัน เวลา และสถานที่ เพื่อให้อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงพบปะกับอาจารย์ผู้รับการดูแล</p> <p>จำนวน 1 ชั่วโมง</p>	<p>1. พบปะผู้รับการดูแลทุกคน เพื่อรับทราบรายชื่ออาจารย์ที่ได้รับการจับคู่</p> <p>2. พบปะผู้รับการดูแล (แบบ 1 : 1) เพื่อพูดคุยสร้างบรรยากาศความเป็นกันเองและให้เกียรติ</p> <p>3. พูดคุยสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมาย ความคาดหวังและผลลัพธ์ของงาน</p> <p>4. ชี้แจงการปฏิบัติตามบทบาทของพี่เลี้ยง ได้แก่ การสอนแนะนำการนิเทศ และการให้คำปรึกษา</p> <p>5. กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับ ความถี่ สถานที่ และช่องทางการติดต่อพบปะซึ่งกันและกัน</p>	<p>1. พบปะพี่เลี้ยงทุกคน เพื่อรับทราบรายชื่ออาจารย์ที่ได้รับการจับคู่</p> <p>2. พบปะผู้รับการดูแล(แบบ 1 : 1) เพื่อพูดคุยด้วยความกระตือรือร้น</p> <p>3. ชี้แจงสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมาย ความคาดหวัง และผลลัพธ์ของงาน</p> <p>4. รับฟังและร่วมชี้แจงบทบาทของอาจารย์ผู้รับการดูแล</p> <p>5. กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับความถี่ สถานที่และช่องทางการติดต่อสื่อสาร</p>

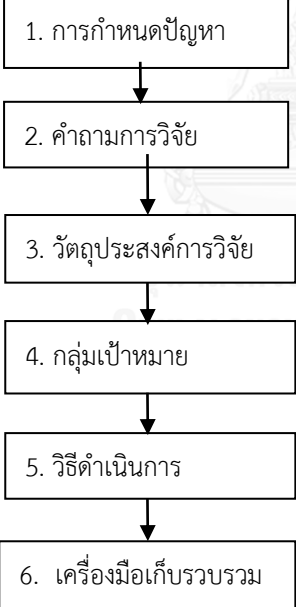
ตารางที่ 30 (ต่อ)

2.2 ขั้นทำวิจัยในชั้นเรียน			
วัตถุประสงค์	การดำเนินงาน	กิจกรรม	
		อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง	อาจารย์ผู้รับการดูแล
<p>เพื่อให้ผู้รับการดูแล</p> <p>1. มีความรู้ที่ถูกต้องเกี่ยวกับวิจัยในชั้นเรียน</p> <p>2. มีทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน</p> <p>3 มีทักษะในการทำวิจัยในชั้นเรียน</p>	<p>กำหนด วัน เวลาและสถานที่ เพื่อให้อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง พบปะกับ อาจารย์ผู้รับการดูแล</p> <p>จำนวน 3 ชั่วโมง</p>	<p>1. พูดคุย สร้างการรับรู้ใน ความจำเป็นที่ต้องผลิต งานวิจัยในชั้นเรียน</p> <p>2. ร่วมพูดคุยสร้างความ เข้าใจเกี่ยวกับหลักการและ กระบวนการทำวิจัยใน ชั้นเรียน</p> <p>3. ตั้งคำถามเพื่อให้ผู้รับ การดูแลมีการสะท้อนคิด เพื่อวิพากษ์เกี่ยวกับปัญหา ที่เกิดจากการจัดการเรียน การสอนในชั้นเรียนของตน เช่น 3.1 ท่านใช้แนวคิดใด ในการจัดการเรียนการสอน 3.2 การจัดการเรียนการสอน ของผู้รับการดูแล ขณะนี้เป็นอย่างไร 3.3 จากผลการจัดการ เรียนการสอน เกิดผลลัพธ์ การเรียนรู้ต่อผู้เรียนอย่างไร 3.4 ผู้รับการดูแล ต้องการเปลี่ยนแปลงเรื่อง อะไรบ้างในการจัดการเรียน การสอนในรายวิชาที่ตนเอง รับผิดชอบ</p>	<p>1. ร่วมอภิปราย ชักถาม</p> <p>2. พูดคุยสร้างความเข้าใจ ที่ชัดเจนเกี่ยวกับหลักการ และกระบวนการทำวิจัยใน ชั้นเรียน</p> <p>3. ตอบคำถามและร่วม อภิปราย</p> <p>3.1 อธิบายแนวคิดที่ใช้ใน การจัดการเรียนการสอน</p> <p>3.2 อธิบายลักษณะการ จัดการเรียนการสอน</p> <p>3.3 อธิบายผลลัพธ์การ เรียนรู้ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน</p> <p>3.4 อธิบายสิ่งที่ต้องการจะ เปลี่ยนแปลง /พัฒนาใน รายวิชาที่รับผิดชอบ</p> <p>3.5 อธิบายปัญหาที่ เกิดขึ้นจากการจัดการเรียน การสอนที่ผ่านมา</p>

ตารางที่ 30 (ต่อ)

2.2 ขั้นทำวิจัยในชั้นเรียน			
วัตถุประสงค์	การดำเนินงาน	กิจกรรม	
		อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง	อาจารย์ผู้รับการดูแล
	<p>พบปะนอกเวลาตามความต้องการนอกเหนือจากตารางกำหนดกิจกรรม</p>	<p>3.5 ปัญหาอะไรบ้างที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนการสอนของตนเอง</p> <p>3.6 ผู้รับการดูแลต้องการจะแก้ปัญหาใดเป็นอันดับแรกเพราะเหตุใด</p> <p>4. พุดชมเชยถึงความตั้งใจของผู้รับการดูแลที่ต้องการพัฒนาการเรียนการสอน</p> <p>5. สอนแนะ โดยให้คำชี้แนะเกี่ยวกับ การหาโจทย์ปัญหาการวิจัยในชั้นเรียน</p> <p>6. เปิดโอกาสให้ผู้รับการดูแลเลือกปัญหาที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอนของตนเองมา 1 ปัญหา เพื่อทำวิจัยในชั้นเรียน</p> <p>7. อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงและผู้รับการดูแลแต่ละคู่ ร่วมวางแผนการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน ทั้ง 2 วงจร</p> <p>8. เปิดโอกาสให้ผู้รับการดูแลพบปะหรือเพื่อขอรับคำปรึกษาในช่วงที่เขียนรายงานข้อมูล</p>	<p>3.6 อธิบายปัญหาที่ต้องการจะแก้ไข / พัฒนาและบอกเหตุผล</p> <p>4. รับฟัง</p> <p>5. รับฟังการสอนแนะอย่างตั้งใจและซักถามเพิ่มเติมเมื่อมีข้อสงสัย</p> <p>6. เลือกปัญหาที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนการสอนของตนเอง มา 1 ปัญหา เพื่อนำมาทำวิจัยในชั้นเรียน</p> <p>7. นำรายละเอียดของมคอ 3 ในรายวิชาที่ตนเองรับผิดชอบ มาวางแผนการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน</p> <p>8. พบปะเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นซึ่งจะเป็นอุปสรรคในการทำวิจัยในชั้นเรียนหรือพบปะเพื่อปรึกษาในการเขียนข้อมูลต่างๆ เพื่อนำเสนอในครั้งต่อไป</p>

ตารางที่ 30 (ต่อ)

2.2 ชั้นทำวิจัยในชั้นเรียน			
วัตถุประสงค์	การดำเนินงาน	กิจกรรม	
		อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง	อาจารย์ผู้รับการดูแล
เพื่อวางแผน สำรวจปัญหา การวิจัยใน ชั้นเรียน	<p>การวางแผน (Plan) อาจารย์ผู้รับการดูแลนัด หมาย วัน เวลา สถานที่ ในการพบปะกับอาจารย์ พยาบาลพี่เลี้ยง จำนวน 3 ชั่วโมง</p> <p>วงจรที่ 1 การสำรวจ ปัญหาของการจัดการ เรียนการสอน</p>  <pre> graph TD A[1. การกำหนดปัญหา] --> B[2. คำถามการวิจัย] B --> C[3. วัตถุประสงค์การวิจัย] C --> D[4. กลุ่มเป้าหมาย] D --> E[5. วิธีดำเนินการ] E --> F[6. เครื่องมือเก็บรวบรวม] F --> G[] style G fill:none,stroke:none </pre>	<ol style="list-style-type: none"> 1. รับฟังการนำเสนอข้อมูลของผู้รับการดูแลอย่างตั้งใจ 2. ให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ 3. สอนแนะ โดยให้คำชี้แนะด้านทักษะต่างๆ (การกำหนดปัญหา คำถามการวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย กลุ่มเป้าหมาย วิธีดำเนินการ และเครื่องมือเก็บรวบรวม) 4. เปิดโอกาสให้ผู้รับการดูแลมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็น 5. พุดคุยโดยย้่าวัน เวลา สถานที่ ที่ผู้รับการดูแลนำแผนไปปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอน 6. ชี้แจงสร้างความเข้าใจ บอกขั้นตอนการนิเทศแบบคลินิก 5 ขั้นตอน บอกจุดมุ่งหมายของการเข้าสังเกตชั้นเรียนครั้งที่ 1 เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอน บอกวิธีการสังเกตโดยใช้การจดบันทึก ตั้งแต่เริ่มสอนจนกระทั่งสิ้นสุดการสอน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. นำเสนอข้อมูลกับพี่เลี้ยง เกี่ยวกับสภาพปัญหา คำถามการวิจัย วัตถุประสงค์ การวิจัย กลุ่มเป้าหมาย วิธีดำเนินการและเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล 2. รับฟังข้อมูลป้อนกลับ 3. รับฟังการสอนแนะและในประเด็นที่สงสัย หลังจากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาปรับปรุงงาน

ตารางที่ 30 (ต่อ)

2.2 ขั้นทำวิจัยในชั้นเรียน			
วัตถุประสงค์	การดำเนินงาน	กิจกรรม	
		อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง	อาจารย์ผู้รับการดูแล
เพื่อนำแผนที่ได้กำหนดในวงจรที่ 1 ไปใช้ในการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอน	วงจรที่ 1 การปฏิบัติตามแผน (Act) <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;">7. การปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยวิธีการเดิมโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อสำรวจปัญหาที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอน</div> <p style="text-align: center;">↓</p>	1. เข้าสังเกตชั้นเรียนในขณะที่ผู้รับการดูแลปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อสำรวจปัญหาที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอน พร้อมทั้งจดบันทึกสิ่งที่สังเกตได้ลงในแบบบันทึกการสังเกตการสอน	1. ดำเนินจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ที่ได้กำหนดไว้ในขั้นตอนของการวางแผนการวิจัย
เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รวบรวมได้จากการปฏิบัติกิจกรรมการสอนของอาจารย์ผู้รับการดูแล	วงจรที่ 1 การสังเกตและรวบรวมข้อมูล (Observe) <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;">8. การสังเกตและรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาผลที่เกิดจากการเรียนการสอน</div> <p style="text-align: center;">↓</p>	1. รวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเข้าสังเกตชั้นเรียน	1. รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการจัดการเรียนการสอน (แบบทดสอบแบบสอบถาม) 2. วิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของข้อมูล 3. เตรียมข้อมูลเพื่อนำเสนองานครั้งต่อไป

ตารางที่ 30 (ต่อ)

2.2 ชั้นทำวิจัยในชั้นเรียน			
วัตถุประสงค์	การดำเนินงาน	กิจกรรม	
		อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง	อาจารย์ผู้รับการดูแล
เพื่อสะท้อนคิดเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน	<p>วงจรที่ 1</p> <p>การสะท้อนคิด (reflect)</p> <p>อาจารย์ผู้รับการดูแลนัดหมาย วัน เวลา สถานที่ ในการพบ ปรึกษาอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง จำนวน 1 ชั่วโมง</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px auto; width: fit-content;"> <p>9. การสะท้อนคิดเพื่อวิพากษ์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาของผู้เรียน</p> </div> <p style="text-align: center;">↓</p>	<p>1. บันทึกข้อมูลการสะท้อนคิดเพื่อทบทวนผลที่ได้จากการเข้าสังเกตชั้นเรียนลงในแบบบันทึกอนุทิน เกี่ยวกับกระบวนการ ปัญหา และข้อจำกัดในกลวิธีที่ผู้รับการดูแลปฏิบัติว่ามีสิ่งใดเกิดขึ้น เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงวางแผนใหม่หรือแก้ปัญหาใหม่ต่อไป</p> <p>2. พบปะตามนัดหมาย</p>	<p>1. บันทึกข้อมูลการสะท้อนคิดลงในแบบบันทึกผลการทำวิจัยในชั้นเรียน วงจรที่ 1 เกี่ยวกับกระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียน ปัญหา ข้อจำกัดในกลวิธีที่ผู้รับการดูแลปฏิบัติ และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น</p> <p>2. พบปะกับตามนัดหมาย</p>

ตารางที่ 30 (ต่อ)

2.2 ขั้นทำวิจัยในชั้นเรียน			
วัตถุประสงค์	การดำเนินงาน	กิจกรรม	
		อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง	อาจารย์ผู้รับการดูแล
	<p>9. การสะท้อนคิดเพื่อวิพากษ์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาของผู้เรียน</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>พบปะนอกเวลาตามความต้องการนอกเหนือจากตารางกำหนดกิจกรรม</p>	<p>3.2 ผู้รับการดูแลพบปัญหาอะไรเพิ่มเติมจากการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอนและมีข้อมูลอะไรบ้างที่สนับสนุนปัญหา</p> <p>3.3 เปิดโอกาสให้ผู้รับการดูแลระบุปัญหาที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน มา 1 ปัญหาและวิเคราะห์ถึงเหตุผล ข้อมูลที่สนับสนุนปัญหาที่จะนำมาทำวิจัยในชั้นเรียน วงจรที่ 2</p> <p>3.4 ผู้รับการดูแลจะออกแบบวิธีการจัดการเรียนการสอนแบบใหม่อย่างไร เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน</p> <p>4. ร่วมสะท้อนคิดเพื่อวิพากษ์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาของผู้เรียน</p> <p>5. วิพากษ์ ผลที่เกิดจากการนิเทศแบบคลินิก โดยการตั้งคำถามว่า ต้องการปรับปรุงวิธีการนิเทศแบบคลินิกในประเด็นใดบ้าง</p> <p>6. ในช่วงระยะเวลาที่ผู้รับการดูแลเขียนข้อมูลต่างๆ เปิดโอกาสให้ผู้รับการดูแลพบปะเพื่อขอรับคำปรึกษา</p>	<p>3.2 นำเสนอปัญหา และวิพากษ์ผลที่ได้จากการสำรวจปัญหาของการจัดการเรียนการสอน</p> <p>3.3 ระบุประเด็นปัญหาของผู้เรียน 1 ปัญหา พร้อมทั้งอธิบายถึงเหตุผล</p> <p>3.4 นำเสนอวิธีการแบบใหม่ที่ที่จะนำไปใช้ในการแก้ปัญหา เพื่อนำไปวางแผนการทำวิจัยในชั้นเรียนสู่วงจรที่ 2 ต่อไป</p> <p>4. รับฟังอย่างตั้งใจและร่วมอภิปรายปัญหาของผู้เรียน</p> <p>5. แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศแบบคลินิก</p> <p>6. พบปะเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ซึ่งจะเป็นอุปสรรคในการทำวิจัยในชั้นเรียน หรือ เพื่อปรึกษาการเขียนข้อมูลต่างๆ เพื่อนำเสนอในครั้งต่อไป</p>


ตารางที่ 30 (ต่อ)

2.2 ขั้นทำวิจัยในชั้นเรียน			
วัตถุประสงค์	การดำเนินงาน	กิจกรรม	
		อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง	อาจารย์ผู้รับการดูแล
เพื่อวางแผนในการนำวิธีการใหม่/ยุทธวิธีการสอนใหม่ไปทดลองใช้ในการแก้ปัญหา	<p>วงจรถี 2 การวางแผนการนำวิธีการใหม่/ยุทธวิธีการสอนใหม่ไปทดลองใช้ในการแก้ปัญหา</p> <p>อาจารย์ผู้รับการดูแลนัดหมายวัน เวลา สถานที่ในการพบปะกับอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง จำนวน 3 ชั่วโมง</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-bottom: 5px;">1. ชื่อเรื่องวิจัย</div> <div style="text-align: center;">↓</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-bottom: 5px;">2. ข้อมูลสภาพ/ ปัญหา</div> <div style="text-align: center;">↓</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-bottom: 5px;">3. คำถามการวิจัย</div> <div style="text-align: center;">↓</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-bottom: 5px;">4. วัตถุประสงค์การวิจัย</div> <div style="text-align: center;">↓</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-bottom: 5px;">5. แนวคิด / ทฤษฎี / วิธีการสอน</div> <div style="text-align: center;">↓</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-bottom: 5px;">6. กลุ่มเป้าหมาย</div> <div style="text-align: center;">↓</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-bottom: 5px;">7. วิธีดำเนินการ</div> <div style="text-align: center;">↓</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-bottom: 5px;">8. เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล</div> <div style="text-align: center;">↓</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-bottom: 5px;">9. การวิเคราะห์ข้อมูล</div> <div style="text-align: center;">↓</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-bottom: 5px;">10. ประโยชน์ที่ได้รับ</div> <div style="text-align: center;">↓</div>	<ol style="list-style-type: none"> 1. รับฟังการนำเสนอข้อมูลอย่างตั้งใจ 2. ให้ข้อมูลป้อนกลับแบบสร้างสรรค์ 3. สอนแนะ โดยให้คำชี้แนะทักษะการเขียนด้านต่างๆที่ต้องปรับปรุงให้ถูกต้อง สอดคล้องและครอบคลุม (การเขียนชื่อเรื่องวิจัย ข้อมูลสภาพ/ ปัญหา คำถามการวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย กลุ่มเป้าหมาย วิธีดำเนินการ เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและประโยชน์ที่ได้รับ) 4. ตอบข้อซักถามและเปิดโอกาสให้ผู้รับการดูแลพูดคุยแลกเปลี่ยนข้อมูล 5. บอกจุดมุ่งหมายของการเข้าสังเกตชั้นเรียนครั้งที่ 2 เพื่อรวบรวมผลที่เกิดจากการนำวิธีการใหม่ไปทดลองใช้ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. นำเสนอข้อมูลประเด็น ต่างๆคือ ชื่อเรื่องวิจัย ข้อมูลสภาพปัญหา คำถามการวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย แนวคิด/ ทฤษฎีที่นำไปใช้ในการแก้ปัญหา กลุ่มเป้าหมาย วิธีดำเนินการ (การนำวิธีการใหม่/ยุทธวิธีการสอนใหม่ ไปใช้) เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย 2. รับฟังการให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างตั้งใจ 3. รับฟังการสอนแนะอย่างตั้งใจและนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนางาน 4. ซักถามข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อให้เกิดความกระจ่างชัด 5. รับฟังอย่างตั้งใจ

ตารางที่ 30 (ต่อ)

2.2 ชั้นทำวิจัยในชั้นเรียน			
วัตถุประสงค์	การดำเนินงาน	กิจกรรม	
		อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง	อาจารย์ผู้รับการดูแล
เพื่อนำวิธีการใหม่/ยุทธวิธี การสอนใหม่ไปทดลองใช้ในการแก้ปัญหา	วงจรที่ 2 การปฏิบัติตามแผน <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;">11. ปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอนโดยนำวิธีการใหม่/ยุทธวิธีการสอนใหม่ไปทดลองใช้</div> <div style="text-align: center;">↓</div>	1. เข้าสังเกตชั้นเรียนในเวลาที่ผู้รับการดูแลปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อนำวิธีการใหม่/ยุทธวิธี การสอนใหม่ไปทดลองใช้ในการแก้ปัญหา พร้อมทั้งจดบันทึกสิ่งที่สังเกตได้ลงในแบบบันทึกการสังเกตการสอน	1. ดำเนินจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ได้กำหนดไว้ในขั้นตอนของการวางแผนการวิจัย
เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากการนำวิธีการใหม่/ยุทธวิธี การสอนใหม่ไปปฏิบัติ	วงจรที่ 2 การสังเกตและรวบรวมข้อมูล <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;">12. การสังเกตและรวบรวมข้อมูล เพื่อศึกษาผลที่เกิดจากการนำวิธีการใหม่/ยุทธวิธีการสอนใหม่ไปทดลองใช้ในการ</div> <div style="text-align: center;">↓</div>	1. รวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเข้าสังเกตชั้นเรียน	1. รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการจัดการเรียนการสอน (แบบทดสอบแบบสอบถาม) 2. วิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของข้อมูล 3. เตรียมข้อมูลเพื่อนำเสนองานครั้งต่อไป

ตารางที่ 30 (ต่อ)

2.2 ชั้นทำวิจัยในชั้นเรียน			
วัตถุประสงค์	การดำเนินงาน	กิจกรรม	
		อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง	อาจารย์ผู้รับการดูแล
1. เพื่อสะท้อนคิดเกี่ยวกับผล การปฏิบัติและ ข้อค้นพบที่ได้ จากการนำ วิธีการใหม่/ ยุทธวิธีการสอน ใหม่ไปใช้	วงจรที่ 2 การสะท้อนคิด อาจารย์ผู้รับการดูแลนัด หมายถึง วัน เวลา สถานที่ ในการพบปะกับอาจารย์ พยาบาล พี่เลี้ยง จำนวน 1 ชั่วโมง <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;">13. การสะท้อนคิด</div> 	1. บันทึกข้อมูลการ สะท้อนคิดเพื่อทบทวนผล ที่ได้จากการเข้าสังเกตชั้น เรียนลงในแบบบันทึก อนุทิน 2. พบปะกับผู้รับการดูแล เพื่อสะท้อนคิดเกี่ยวกับผล ที่เกิดจากการนำวิธีการ การสอนใหม่ไปทดลองใช้ ในการแก้ปัญหา โดยการตั้งคำถาม เช่น	1. บันทึกข้อมูลการ สะท้อนคิดเพื่อ ทบทวนปัญหาที่ เกิดขึ้นจากการจัดการ เรียนการสอนลงใน แบบบันทึกผลการทำ วิจัยในชั้นเรียน 2. พบปะกับพี่เลี้ยง ตรงตามวันเวลา สถานที่ ที่นัดหมาย และร่วมอภิปราย

ตารางที่ 30 (ต่อ)

2.2 ขั้นทำวิจัยในชั้นเรียน			
วัตถุประสงค์	การดำเนินงาน	กิจกรรม	
		อาจารย์พยาบาลที่เลี้ยง	อาจารย์ผู้รับการดูแล
	13. การสะท้อนคิด	<p>2.1 การวางแผนเพื่อนำวิธีการใหม่/ยุทธวิธีการสอนใหม่ไปทดลองใช้ในการแก้ปัญหา ผู้รับการดูแลมีวิธีการที่แตกต่างจากวิธีการเดิมอย่างไร</p> <p>2.2 จากการนำวิธีการใหม่/ยุทธวิธีการสอนใหม่ไปทดลองใช้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างไรกับผู้เรียน</p> <p>2.3 ผู้รับการดูแลเกิดการเรียนรู้ / การเปลี่ยนแปลงอย่างไรกับการทำวิจัยในชั้นเรียนทั้ง 2 วงจร</p> <p>2.4 ผู้รับการดูแลจะนำผลการค้นพบที่ได้จากการทำวิจัยในชั้นเรียนไปเป็นแนวทาง/พัฒนาการเรียนการสอนอย่างไร</p> <p>3. ร่วมวิพากษ์และให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนครั้งต่อไป</p>	<p>2.1 วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างวิธีการสอนแบบเดิมและวิธีการใหม่/ยุทธวิธีการสอนใหม่ที่นำไปทดลองใช้</p> <p>2.2 อธิบายผลที่เกิดการเปลี่ยนแปลงกับผู้เรียนพร้อมทั้งบอกผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสังเกตและรวบรวมมาสนับสนุน</p> <p>2.3 อธิบายผลที่ได้เรียนรู้ / การเปลี่ยนแปลงที่ได้ลงมือปฏิบัติในการทำวิจัยในชั้นเรียนทั้ง 2 วงจร</p> <p>2.4 บอกแนวทางการนำผลที่ค้นพบจากการทำวิจัยในชั้นเรียนไปพัฒนา</p> <p>3. ร่วมอภิปราย</p> <p>4. นำข้อมูลที่ได้จากการสะท้อนคิดจากพี่เลี้ยงไปบันทึกข้อมูลลงในแบบบันทึกผลการทำวิจัยในชั้นเรียนวงจรที่ 2</p>

ตารางที่ 30 (ต่อ)

2.2 ชั้นทำวิจัยในชั้นเรียน			
วัตถุประสงค์	การดำเนินงาน	กิจกรรม	
		อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง	อาจารย์ผู้รับการดูแล
1. เพื่อบันทึกผลงาน วิจัยในชั้นเรียน 2. เพื่อเป็นหลักฐานสำหรับการเผยแพร่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้	การเขียนรายงานผลงานวิจัยในชั้นเรียน พบปะนอกเวลา <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> 14. รายงานผลงานวิจัยในชั้นเรียน </div>	1. ในช่วงที่ผู้รับการดูแลเขียนรายงานผลงานวิจัยในชั้นเรียน พี่เลี้ยงเปิดโอกาสให้ผู้รับการดูแลพบปะหรือติดต่อขอรับคำปรึกษา 2. ให้ข้อมูลป้อนกลับแบบสร้างสรรค์ 3. สอนแนะเกี่ยวกับการเขียนรายงานผลงานวิจัยในชั้นเรียน ในส่วนที่ต้องปรับปรุงแก้ไข และเทคนิคการนำเสนอผลงานวิจัยในชั้นเรียน	1. รับผิดชอบในการเขียนรายงานผลงานวิจัยในชั้นเรียน และขอรับคำปรึกษา 2. รับฟังการให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างตั้งใจ 3. รับฟังการสอนแนะอย่างตั้งใจนำไปพัฒนาการเขียนผลงานวิจัยในชั้นเรียน และเตรียมตัวนำเสนอผลงานวิจัยในชั้นเรียน

ตารางที่ 30 (ต่อ)

2.2 ชั้นทำวิจัยในชั้นเรียน			
วัตถุประสงค์	การดำเนินงาน	กิจกรรม	
		อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง	อาจารย์ผู้รับการดูแล
2.3 ชั้นเผยแพร่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้			
<p>1. เพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัยในชั้นเรียน</p> <p>2. เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลงานวิจัยในชั้นเรียน</p>	<p>เผยแพร่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้</p> <p>กำหนดวัน นำเสนอผลงานวิจัยในชั้นเรียนวันที่.....</p> <p>เวลา.....</p> <p>จำนวน 4 ชั่วโมง</p> <p>สถานที่.....</p>	<p>1. พี่เลี้ยงทุกคนเข้าร่วมฟังการนำเสนอผลงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์ผู้รับการดูแล</p> <p>2. ให้คะแนนผลงานวิจัยในชั้นเรียน กับผู้รับการดูแลที่นำเสนอทุกคน</p> <p>3. ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับข้อค้นพบที่ได้จากผลงานวิจัยในชั้นเรียนและแนวทางในการพัฒนาครั้งต่อไป</p>	<p>1. ผู้รับการดูแลทุกคนเตรียมความพร้อมด้านสถานที่ สื่อวัสดุอุปกรณ์และ เอกสารประกอบการนำเสนอผลงานวิจัยในชั้นเรียน</p> <p>2. ผู้รับการดูแลแต่ละคนนำเสนอผลการวิจัยในชั้นเรียนหลังจากสิ้นสุดการนำเสนอของแต่ละคน ผู้รับการดูแลจะเปิดโอกาสให้ซักถามและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น</p> <p>3. แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับผลค้นพบและเสนอแนวทางของตนเองในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน / การทำวิจัย ครั้งต่อไป</p>

ตารางที่ 30 (ต่อ)

2.3 ชั้นเผยแพร่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้			
วัตถุประสงค์	การดำเนินงาน	กิจกรรม	
		อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง	อาจารย์ผู้รับการดูแล
		4. บันทึกสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการเป็นพี่เลี้ยงของระบบพี่เลี้ยง ลงในแบบบันทึกอนุทิน	4. นำข้อมูลสะท้อนคิดจากการเผยแพร่แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับอาจารย์ผู้ร่วมงานและพี่เลี้ยง ไปเขียนเพิ่มเติมลงในรายงานผลงานวิจัยในชั้นเรียน 5. ส่งรายงานผลงานวิจัยในชั้นเรียนฉบับสมบูรณ์กับพี่เลี้ยง
<p>หมายเหตุ : สำหรับการติดตามอย่างไม่เป็นทางการในกระบวนการของระบบพี่เลี้ยง ในขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการ จะมีการพบปะโดยการรับประทานอาหารกลางวันร่วมกันระหว่างอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงกับอาจารย์ผู้รับการดูแล ในวันพุธสัปดาห์ที่ 3 ของเดือน เพื่อเป็นการพบปะสังสรรค์ สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี ติดตามความก้าวหน้าในการทำ วิจัยในชั้นเรียนของแต่ละคู่ และรับฟังปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงาน</p>			

สำหรับกระบวนการของระบบพี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข
ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผล นำเสนอรายละเอียดดังตารางที่ 30

ตารางที่ 30 (ต่อ)

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผล			
วัตถุประสงค์	การดำเนินงาน	กิจกรรม	
		อาจารย์พยาบาลที่เลี้ยง	อาจารย์ผู้รับการดูแล
1. เพื่อประเมินความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน	ส่งรายงานผลงานวิจัยในชั้นเรียนฉบับสมบูรณ์	หลังจากสิ้นสุดการนำเสนอผลงานวิจัยในชั้นเรียน	หลังจากสิ้นสุดการนำเสนอผลงานวิจัยในชั้นเรียน
2. เพื่อประเมินทัศนคติเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน	1 สัปดาห์ถัดไป หลังจากสิ้นสุด การเผยแพร่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้	1. จัดทดสอบความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน	1. ทำแบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน
3. เพื่อประเมินผล งานวิจัยในชั้นเรียน	ผลงานวิจัยในชั้นเรียน	2. สอบถามทัศนคติเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน	2. ตอบแบบสอบถามทัศนคติเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน
		3. ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบพี่เลี้ยงที่นำไปทดลองใช้	3. ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบพี่เลี้ยงที่นำไปทดลองใช้
4. เพื่อประเมินประสิทธิผลของระบบพี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน		4. แจกคะแนนผลงานวิจัยในชั้นเรียนให้ผู้รับการดูแลทราบ	4. รับทราบคะแนนผลงานวิจัยในชั้นเรียน
		5. ตอบสัมภาษณ์ความคิดเห็นรายบุคคลเกี่ยวกับระบบพี่เลี้ยงที่ได้นำไปทดลองใช้	5. ตอบสัมภาษณ์ความคิดเห็นรายบุคคลเกี่ยวกับระบบพี่เลี้ยงที่ได้นำไปทดลองใช้

สำหรับกระบวนการของระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการ ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการ และขั้นตอนที่ 3 การประเมินผล ในระยะเวลา 1 ภาคการศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนด กรอบระยะเวลาตามกระบวนการของระบบพี่เลี้ยง ดังตารางที่ 31

ตารางที่ 31 กรอบระยะเวลาตามกระบวนการของระบบพี่เลี้ยง

กระบวนการ	วัตถุประสงค์	ระยะเวลาพบปะตามตารางกิจกรรม
<p>ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการ</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อให้อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดต่างๆที่เกี่ยวข้องกับระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถ ในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน 2. เพื่อให้อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงรับรู้หลักการ เป้าหมาย บทบาท ทักษะที่จำเป็นและปัญหาที่ทำให้ระบบพี่เลี้ยงไม่มีประสิทธิภาพ 3. เพื่อให้อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในกระบวนการของระบบพี่เลี้ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพ 	<p>จำนวน 2 วัน (14 ชั่วโมง)</p>
<p>ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนย่อย</p>		
<p>2.1 ขั้นเริ่มต้นการ สร้างสัมพันธ์ภาพ</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อส่งเสริมสัมพันธ์ภาพระหว่างอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง กับอาจารย์ผู้รับการดูแล 2. เพื่อส่งเสริมความเข้าใจในเป้าหมาย ความคาดหวัง บทบาทของอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงและผู้รับการดูแล และกระบวนการของระบบพี่เลี้ยง 3. เพื่อวางแผนการดำเนินงานร่วมกันในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน 	<p>1 ชั่วโมง</p>

ตารางที่ 31 (ต่อ)

กระบวนการ	วัตถุประสงค์	ระยะเวลาพบปะ ตามตาราง กิจกรรม
2.2 ชั้นทำวิจัยใน ชั้นเรียน ประกอบด้วย 2 วงจร	1. เพื่อให้ผู้รับการดูแลมีความรู้ที่ถูกต้องเกี่ยวกับการวิจัย ใน ชั้นเรียน 2. เพื่อให้ผู้รับการดูแลมีทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับการทำวิจัย ใน ชั้นเรียน 3. เพื่อให้ผู้รับการดูแลมีทักษะในการทำวิจัยในชั้นเรียน	
วงจรที่ 1 การสำรวจปัญหาของการจัดการเรียนการสอน		
การวางแผน (P)	เพื่อวางแผนการวิจัยในชั้นเรียนในวงจรที่ 1	3 ชั่วโมง
การปฏิบัติตาม แผน (A)	เพื่อนำแผนที่ได้กำหนดไว้ไปใช้ในการปฏิบัติกิจกรรมการ เรียนการสอน	อย่างน้อย 2 ชั่วโมง
การสังเกตและ รวบรวมข้อมูล (O)	เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้	----
การสะท้อนคิด (R)	1. เพื่อสะท้อนคิดถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจากการจัดการ เรียนการสอนในชั้นเรียน 2. เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการสะท้อนคิด ไปวางแผน วิธีการใหม่ / ยุทธวิธีการสอนใหม่	อย่างน้อย 1 ชั่วโมง
วงจรที่ 2 การนำวิธีการใหม่ / ยุทธวิธีการสอนใหม่ไปทดลองใช้		
การวางแผน (P)	เพื่อวางแผนในการนำวิธีการใหม่ / ยุทธวิธีการสอนใหม่ ไปทดลองใช้	อย่างน้อย 1 ชั่วโมง
การปฏิบัติตาม แผน (A)	เพื่อนำวิธีการใหม่ / ยุทธวิธีการสอนใหม่ไปทดลองใช้ใน การแก้ปัญหา	อย่างน้อย 2 ชั่วโมง

ตารางที่ 31 (ต่อ)

กระบวนการ	วัตถุประสงค์	ระยะเวลาพบปะ ตามตาราง กิจกรรม
การสังเกตและ รวบรวมข้อมูล (O)	เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้	----
การสะท้อนคิด (R)	เพื่อสะท้อนคิดถึงข้อค้นพบที่ได้จากการนำวิธีการใหม่ / ยุทธวิธีการสอนใหม่ไปทดลองใช้	อย่าง น้อย 1 ชั่วโมง
เขียนรายงาน ผลงานวิจัยในชั้น เรียน	1. เพื่อบันทึกผลงานวิจัยในชั้นเรียน 2. เพื่อเป็นหลักฐานสำหรับการเผยแพร่ แลกเปลี่ยน เรียนรู้	อย่าง น้อย 1 ชั่วโมง
2.3 ชั้นเผยแพร่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้	1. เพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัยในชั้นเรียน 2. เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลงานวิจัยในชั้นเรียน	สิ้นสุดการจัดการ เรียนการสอนใน 1ภาคการเรียน 2 สัปดาห์ จำนวน 4 ชั่วโมง
ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผล	1. เพื่อประเมินความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน 2. เพื่อประเมินทัศนคติเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน 3. เพื่อประเมินผลงานวิจัยในชั้นเรียน 4. เพื่อประเมินประสิทธิผลของระบบที่เลี้ยง	2 ชั่วโมง 7 นาที

หมายเหตุ : อาจารย์พยาบาลที่เลี้ยงและอาจารย์ผู้รับการดูแล มีการดำเนินการตามกรอบ
ระยะเวลาที่ระบุไว้ในตาราง แต่ทั้งนี้ในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ อาจมีการพบปะนอกเวลาเพิ่มเติมได้

ผลผลิต

1. อาจารย์ผู้รับการดูแลมีความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนเพิ่มขึ้น
2. อาจารย์ผู้รับการดูแลมีทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน
3. อาจารย์ผู้รับการดูแลมีผลงานวิจัยในชั้นเรียนคนละ 1 ชิ้นงาน

ข้อมูลป้อนกลับ

ความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงและอาจารย์ผู้รับการดูแลเกี่ยวกับการพัฒนาระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการทดสอบความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนก่อนและหลังการทดลอง ผลความคิดเห็นทัศนคติเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนก่อนและหลังการทดลอง คุณภาพผลงานวิจัยในชั้นเรียน และผลความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงและอาจารย์ผู้รับการดูแล เกี่ยวกับการพัฒนาระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล นำมาเป็นข้อมูลป้อนกลับสู่องค์ประกอบของระบบ เพื่อพัฒนาระบบพี่เลี้ยงต่อไป

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการพัฒนาาระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) และกึ่งทดลอง (Quasi - Experimental Research)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข
2. วิเคราะห์แนวคิดและกระบวนการของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เน้นการมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในบริบทต่างๆทั้งในและต่างประเทศ
3. พัฒนาระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข
4. นำเสนอระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

วิธีดำเนินการวิจัย

ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาและวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

1. ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา บทความ รายงานการวิจัย ฐานข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต ซึ่งเป็นข้อมูลสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคของการทำวิจัยในชั้นเรียนทั้งไทยและต่างประเทศ

2. สร้างแบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

3. ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวง

สาธารณสุข โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน และนำไปทดลองใช้กับอาจารย์พยาบาล จำนวน 30 คน เพื่อกำหนดหาค่าความเที่ยง

4. รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างอาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข โดยผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ จำนวน 359 ชุด ได้รับแบบสอบถามที่ตอบสมบูรณ์กลับคืน จำนวน 315 ชุด คิดเป็นร้อยละ 87.74

5. วิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลเพื่อนำไปพัฒนาระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์แนวคิดและกระบวนการของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เน้นการมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในบริบทต่างๆ ทั้งในและต่างประเทศ

1. ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา บทความ รายงานการวิจัย และฐานข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เกี่ยวกับแนวคิดและกระบวนการของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เน้นการมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ได้แก่ แนวคิดและกระบวนการของระบบพี่เลี้ยง (mentoring) การสอนแนะ (coaching) การนิเทศ (supervision) และการให้คำปรึกษา (counseling) ทั้งในและต่างประเทศ

2. วิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) โดยการจำแนกประเด็นเกี่ยวกับแนวคิด กระบวนการ ความเหมือน จุดเด่นของระบบพี่เลี้ยง การสอนแนะ การนิเทศ การให้คำปรึกษา และแนวปฏิบัติที่ดีของระบบพี่เลี้ยง

ขั้นตอนที่ 3 พัฒนาระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

1. นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนที่ 1 และ ขั้นตอนที่ 2 มาเป็นแนวทางในการร่างระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

2. ร่างระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต ข้อมูลป้อนกลับ และคู่มือระบบพี่เลี้ยง

3. นำเสนอร่างระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข คู่มือระบบพี่เลี้ยง แบบบันทึก แบบทดสอบ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและความชัดเจนของภาษาและนำไปปรับปรุงแก้ไข

4. ปรับปรุงแก้ไขร่างระบบพี่เลี้ยงและคู่มือก่อนนำไปทดลองใช้จริง

ขั้นตอนที่ 4 ทดลองใช้และศึกษาผลการทดลองใช้ระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล โดยนำไปใช้กับอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีตรัง โดยใช้แบบแผนการวิจัยแบบกลุ่มเดียว วัดก่อนและหลังการทดลองในกลุ่มอาจารย์พยาบาลที่เป็นผู้รับการดูแล ที่ดำเนินการทำวิจัยในชั้นเรียน ภาคการเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 10 คน มีขั้นตอนการทดลองใช้ ดังนี้

1. การเตรียมการ ประกอบด้วย การเตรียมองค์การ เตรียมอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง โดยดำเนินการฝึกอบรม จำนวน 2 วัน เป็นการอบรมภาคทฤษฎี ฝึกปฏิบัติทักษะการให้คำปรึกษา และชี้แจงรายละเอียดของระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน สำหรับอาจารย์ผู้รับการดูแล ได้มีการเตรียม จำนวน 2 วัน เป็นการอบรมภาคทฤษฎี และชี้แจงรายละเอียดของระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน และจับคู่อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงกับอาจารย์ผู้รับการดูแล แบบ 1:1

2. การดำเนินการ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นเริ่มต้นของการสร้างสัมพันธภาพ 2) ขั้นทำวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้วงจร PAOR ซึ่งเป็นวงจรแบบเกลียว 2 วงจรเริ่มต้นจากวงจร 1 เป็นการสำรวจปัญหาของการจัดการเรียนการสอน และวงจร 2 เป็นการนำวิธีการใหม่/ยุทธวิธีการสอนใหม่ไปใช้ในการแก้ปัญหา และ 3) ขั้นเผยแพร่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยการจัดเวทีนำเสนอผลงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์ผู้รับการดูแล

3. การประเมินผล ประกอบด้วย การประเมินความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนก่อนและหลังการทดลอง การประเมินทัศนคติเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนก่อนและหลังการทดลอง การประเมินผลงานวิจัยในชั้นเรียน และการประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบพี่เลี้ยงที่นำไปทดลองใช้

การเก็บรวบรวมผลการทดลองใช้ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ประเมินความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์ผู้รับการดูแลก่อนการทดลอง โดยผู้รับการดูแลทำแบบทดสอบก่อนเข้าโครงการฝึกอบรมการพัฒนาอาจารย์พยาบาล และหลังการทดลอง อาจารย์ผู้รับการดูแลจะทำแบบทดสอบ หลังจากสิ้นสุดการนำเสนอผลงานวิจัยในชั้นเรียน

2. ประเมินทัศนคติเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์ผู้รับการดูแล ก่อนการทดลอง โดยผู้รับการดูแลทำแบบสอบถามก่อนเข้าโครงการฝึกอบรมการพัฒนาอาจารย์พยาบาล และหลังการทดลอง อาจารย์ผู้รับการดูแลจะทำแบบสอบถาม หลังจากสิ้นสุดการนำเสนอผลงานวิจัยในชั้นเรียน

3. ประเมินคุณภาพผลงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์ผู้รับการดูแล โดยอาจารย์พยาบาลที่เลี้ยง 10 คน ให้คะแนนการนำเสนอผลงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์ผู้รับการดูแลทุกคน

4. ประเมินระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาท และประโยชน์ที่ได้รับจากระบบพี่เลี้ยง โดยให้อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง อาจารย์ผู้รับการดูแล ตอบแบบสอบถามหลังจากเสร็จสิ้นการทดลอง และสัมภาษณ์อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง และอาจารย์ผู้รับการดูแล เป็นรายบุคคลโดยใช้คำถามปลายเปิดแบบมีโครงสร้าง เกี่ยวกับระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล

การวิเคราะห์ข้อมูล

จากแบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนแบบสอบ ถามทัศนคติเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน ใช้สถิตินอนพาราเมตริก ด้วย The Wilcoxon Signed Ranks Test แบบประเมินผลงานวิจัยในชั้นเรียน โดยให้คะแนนแบบรูบริค แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ใช้สถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา

ขั้นตอนที่ 5 นำเสนอระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

1. นำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากข้อที่ 1 – 4 มาเป็นข้อมูล สำหรับการประชุมโดยอิงผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship) จำนวน 9 คน เพื่อวิพากษ์เกี่ยวกับระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล และคู่มือ ที่นำไปทดลองใช้ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา จากนั้นผู้วิจัยนำข้อสรุปทั้งหมดมาดำเนินการแก้ไขปรับปรุง เพื่อให้ได้ระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ฉบับสมบูรณ์

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องการพัฒนาาระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงาน วิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

ผลการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์ผู้ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลสังกัด สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 315 คน ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโท ร้อยละ 73.70 ในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา ส่วนใหญ่เคยได้รับความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน ร้อยละ 71.40 โดยวิธีการบรรยายจากวิทยากร การอบรมเชิงปฏิบัติการและการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง แต่ไม่เคยทำวิจัยในชั้นเรียน ร้อยละ 61.00 ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เคยทำวิจัยในชั้นเรียนต้องการพี่เลี้ยง ร้อยละ 80.21 ส่วนใหญ่เขียนรายงานผลการวิจัยในชั้นเรียนเป็นแบบทางการ ร้อยละ 61.79 ส่วนใหญ่ไม่เคยนำเสนอผลงานวิจัยในชั้นเรียน ร้อยละ 74.92 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

ผลการศึกษา สภาพปัจจุบันด้านการบริหารจัดการองค์การ เกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยพยาบาล พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สนับสนุนงบประมาณการทำวิจัยในชั้นเรียน เป็นสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) รองลงมา คือ วิทยาลัยพยาบาลของท่านกำหนดนโยบายการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนเป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจน เป็นสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$) ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ วิทยาลัยพยาบาลของท่านมีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับผลงานวิจัยในชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอ เป็นสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.96$)

สภาพปัจจุบันของการทำวิจัยในชั้นเรียนด้านวัฒนธรรมองค์การ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหาร และอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลของท่านมีความเชื่อร่วมกันว่าการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนเป็นสิ่งสำคัญ เป็นสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ อาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลของท่านพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน และความรู้ ความเข้าใจพื้นฐานที่จำเป็นเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน เป็นสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.15$)

สภาพปัจจุบันของการทำวิจัยในชั้นเรียนด้านการบริหารด้านการเงิน พบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีงบประมาณสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง เป็นสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$) ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีระบบการเบิกจ่ายงบประมาณการทำวิจัยในชั้นเรียนที่คล่องตัว เป็นสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.03$)

สภาพปัจจุบันของการทำวิจัยในชั้นเรียนด้านการบริหารด้านบุคลากร พบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีคณะกรรมการ/ ผู้รับผิดชอบในการจัดโครงการพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง เป็นสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.21$) ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการให้รางวัล / ยกย่อง ชมเชย อย่างต่อเนื่องแก่อาจารย์ที่มีผลงานวิจัยในชั้นเรียน เป็นสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.83$)

สภาพปัจจุบันของการทำวิจัยในชั้นเรียนด้านการบริหารด้านแหล่งศึกษาค้นคว้า สื่อ เทคโนโลยีและวัสดุ อุปกรณ์ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีวัสดุอุปกรณ์สำหรับการทำวิจัยในชั้นเรียน เช่น เครื่องพิมพ์และอุปกรณ์การพิมพ์ เป็นสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$) ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ วิทยาลัยพยาบาลมีฐานข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าในการทำวิจัยในชั้นเรียน เป็นสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$)

2. ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

ผลการศึกษา ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนด้านการบริหาร เวลา พบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุด ปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ภาระงานอื่นๆ ที่ต้องรับผิดชอบนอกเหนือจากภาระงาน ($\bar{X} = 4.08$) การกำหนดว่าการเขียนรายงานผลการวิจัยในชั้นเรียนจะต้องเป็นรายงานวิจัยในชั้นเรียนแบบเป็นทางการ (5บท) ทำให้ต้องใช้ระยะเวลาเพิ่มขึ้นในการผลิตผลงานวิจัย ($\bar{X} = 3.61$) และการจัดแบ่งเวลาของท่านสำหรับการทำวิจัยในชั้นเรียน ($\bar{X} = 3.53$)

ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการผลิตงานทำวิจัยในชั้นเรียนด้านความรู้ในการทำการวิจัยในชั้นเรียน พบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน 3 ข้อ คือ วิธีการจัดการเรียนการสอน หลักการของการวิจัยในชั้นเรียน และการเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียน โดยเป็นปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$) ค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากัน 2 ข้อ คือ การประเมินผลการเรียนรู้ และวิธีวิจัยในชั้นเรียน โดยเป็นปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$)

ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนด้านทักษะในการทำวิจัยในชั้นเรียน พบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน 2 ข้อ คือ การออกแบบวิธีวิจัยในชั้นเรียน และการพัฒนาเครื่องมือการวิจัยในชั้นเรียน โดยเป็นปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$) ค่าเฉลี่ย

ต่ำสุด คือ การนำเสนอผลงานวิจัยในชั้นเรียน โดยเป็นปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$)

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แนวคิดและกระบวนการของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เน้นการมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในบริบทต่างๆ ทั้งในและต่างประเทศ

ผลการวิเคราะห์แนวคิดและกระบวนการของระบบพี่เลี้ยง การสอนแนะ การนิเทศ และการให้คำปรึกษา การพัฒนาอาจารย์ในองค์การเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งปัจจุบัน พบว่ามีอาจารย์ใหม่หรือโอนย้ายเข้ามาเป็นอาจารย์ในองค์การมากขึ้น องค์การจะต้องมีการพัฒนาอาจารย์ให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพเป็นไปตามเป้าหมายผลลัพธ์การเรียนรู้ที่ต้องการ ทั้งนี้การพัฒนาอาจารย์ในสถาบันการศึกษา ซึ่งอาจารย์มีความหลากหลายทั้งทางด้านความรู้และประสบการณ์ องค์การจึงต้องมีการกำหนดเป็นนโยบายการพัฒนาอาจารย์ด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง ซึ่งมีการดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน อาศัยองค์ประกอบ ปัจจัยเข้า กระบวนการ ผลผลิตและข้อมูลป้อนกลับ

จุดเด่นของระบบพี่เลี้ยง คือ ผู้อาวุโสหรือผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่าเป็นพี่เลี้ยงให้กับบุคคลวัยหนุ่มสาวหรือผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า ซึ่งอาศัยการมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคล ทั้งนี้การทำวิจัยในชั้นเรียนจำเป็นต้องอาศัยทักษะและประสบการณ์ พี่เลี้ยงจะเป็นผู้ถ่ายทอดประสบการณ์ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการปฏิบัติตามบทบาทต่างๆ เพื่อให้ผู้รับการดูแลได้พัฒนา เกิดผลลัพธ์ตามเป้าหมายขององค์การ

จากการวิเคราะห์แนวคิดการสอนแนะ การนิเทศ และการให้คำปรึกษา พบว่า ความหมายวัตถุประสงค์ และกระบวนการของแต่ละแนวคิดมีความแตกต่างกัน แต่สามารถนำแนวคิดต่างๆมาใช้ในการดำเนินกิจกรรมของระบบพี่เลี้ยงร่วมกันได้ ทั้งนี้เพราะแนวคิดทั้งหมดเป็นวิธีการของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งอยู่ในบริบทของการปฏิบัติงานในองค์การ และมีรากฐานที่สำคัญ คือ การมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคล โดยอาศัยการติดต่อสื่อสารสองทางอย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนที่ 3 ผลการพัฒนาระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

ผู้วิจัยได้นำผลวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคของการทำวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข และผลการวิเคราะห์แนวคิดและกระบวนการของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เน้นการมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในบริบทต่างๆ ทั้งในและต่างประเทศ ได้แก่ ระบบพี่เลี้ยง การสอนแนะ การนิเทศและการให้คำปรึกษา แนวการปฏิบัติที่ดีของระบบพี่เลี้ยง มาเป็นแนวทางในการพัฒนาร่างระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล โดยผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงตาม

เนื้อหาและความชัดเจนของการใช้ภาษา ผลการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความถาม/จุดประสงค์ ได้ค่า IOC = 0.8-1 ผู้ทรงคุณวุฒิมีข้อเสนอแนะให้ปรับภาษาให้กระชับ และชัดเจน ผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไขให้มีความสมบูรณ์ก่อนนำไปทดลองใช้ ดังนี้

ระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย 1) ปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย หลักการ แนวคิด วัตถุประสงค์ คุณสมบัติของอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง และอาจารย์ผู้รับการดูแล 2) กระบวนการของระบบพี่เลี้ยง ประกอบด้วย ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการ ได้แก่ การเตรียมองค์การ การเตรียมพี่เลี้ยง การเตรียมผู้รับการดูแล และการจับคู่ ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการ ได้แก่ ขั้นเริ่มต้นของการสร้างสัมพันธภาพ ขั้นทำวิจัยในชั้นเรียน และขั้นเผยแพร่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผล ได้แก่ การประเมินความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน ทักษะคติเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน การประเมินผลงานวิจัยในชั้นเรียน และการประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน โดยนำมาเป็นข้อมูลป้อนกลับสู่ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต

จากนั้นผู้วิจัยได้นำระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน ของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล ไปทดลองใช้กับอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีตรัง จำนวน 20 คน ซึ่งเป็นอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง จำนวน 10 คน อาจารย์ผู้รับการดูแล จำนวน 10 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์คุณสมบัติที่กำหนด ผลการประเมินการนำระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลไปทดลองใช้ สรุปผลได้ดังนี้

1. **ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน** พบว่า ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์ผู้รับการดูแลก่อน และหลังการทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
2. **ทัศนคติเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน** พบว่า ทัศนคติเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์ผู้รับการดูแลก่อน และหลังการทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. **ผลงานวิจัยในชั้นเรียน** พบว่า โดยภาพรวมผลงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์ผู้รับการดูแล มีคุณภาพอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 3.62$)
4. **ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข**

4.1 **ความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาทของอาจารย์ผู้รับการดูแล** โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 4.67 อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้รับการดูแลเคารพให้เกียรติพี่เลี้ยง รองลงมา คือ ผู้รับการดูแลมีการพบปะ/ติดต่อกับพี่เลี้ยงตามที่กำหนด และผู้รับการดูแลวางแผนการทำงานเพื่อให้ได้ผลลัพธ์เป้าหมาย การปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.90$, 4.80 ตามลำดับ) ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้รับการดูแลมีการเตรียม

ประเด็น / ข้อมูลในการพบปะกับพี่เลี้ยง และผู้รับการดูแล เปิดใจเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ แต่การปฏิบัติยังคงอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$)

4.2 ความคิดเห็นของอาจารย์ผู้รับการดูแลเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาทของอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง

4.2.1 บทบาทด้านการเป็นพี่เลี้ยง โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 4.55 อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พี่เลี้ยงให้เกียรติผู้รับการดูแล การปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$) ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ พี่เลี้ยงพบปะกับผู้ดูแลตามที่กำหนด แต่การปฏิบัติยังคงอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$)

4.2.2 บทบาทด้านการสอนแนะ โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 4.47 อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ ค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากัน 3 ข้อ คือ พี่เลี้ยงมีการเสริมแรงผู้รับการดูแลในการทำวิจัยในชั้นเรียน พี่เลี้ยงให้ผู้รับการดูแลได้ทำวิจัยในชั้นเรียนด้วยตนเอง และพี่เลี้ยงมีความตั้งใจในการพัฒนางานให้ได้ผลงานวิจัยในชั้นเรียน การปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$) ค่าเฉลี่ยต่ำสุด เท่ากัน 2 ข้อ คือ พี่เลี้ยงสอนทักษะในการสืบค้นข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิดวิธีการจัดการเรียนการสอนที่จะนำไปใช้ในการแก้ปัญหาคำถามวิจัยในชั้นเรียน และพี่เลี้ยงสอนทักษะการพัฒนาเครื่องมือการวิจัยในชั้นเรียน แต่การปฏิบัติยังคงอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$)

4.3.3 บทบาทด้านการนิเทศ โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 4.45 อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ ค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากัน 3 ข้อ คือ พี่เลี้ยงเข้าสังเกตการสอนตามวัน เวลาที่กำหนด พี่เลี้ยงให้ข้อมูลป้อนกลับในรายละเอียดของพฤติกรรมมากกว่าประเมินผลการปฏิบัติ และพี่เลี้ยงให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการเรียนการสอน/การวิจัยในชั้นเรียน การปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$) ค่าเฉลี่ยต่ำสุด เท่ากัน 3 ข้อ คือ พี่เลี้ยงมีการประชุมปรึกษากับผู้รับการดูแลก่อนการนิเทศ พี่เลี้ยงบอกจุดมุ่งหมาย ขั้นตอนและวิธีการนิเทศแบบคลินิก และพี่เลี้ยงให้ข้อมูลป้อนกลับในพฤติกรรมที่สังเกตได้เท่านั้น แต่การปฏิบัติยังคงอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$)

4.4.4 บทบาทด้านการให้คำปรึกษา โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 4.60 อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ ค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากัน 2 ข้อ คือ พี่เลี้ยงให้คำปรึกษาเมื่อผู้รับการดูแลประสบปัญหาในงานที่ทำด้วยความเต็มใจ/ใส่ใจ และพี่เลี้ยงพูดคุยให้กำลังใจ ช่วยบรรเทาความเครียดของผู้รับการดูแล การปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$) ค่าเฉลี่ยต่ำสุด เท่ากัน 2 ข้อ คือ พี่เลี้ยงจัดเวลาให้ผู้รับการดูแลสำหรับการขอรับคำปรึกษา และพี่เลี้ยงช่วยให้ผู้รับการดูแลสามารถจัดการกับปัญหาได้ด้วยตนเอง แต่การปฏิบัติยังคงอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$)

4.4.5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้รับจากระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล

4.4.5.1 ความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง เกี่ยวกับ ประโยชน์ที่ได้รับจากระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 4.60 อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ระบบพี่เลี้ยงช่วยสร้างเสริมให้ผู้รับการดูแลมีทัศนคติที่ดีต่อการทำวิจัยในชั้นเรียน และระบบพี่เลี้ยงช่วยพัฒนาความสามารถของบุคลากรส่งผลให้วิทยาลัยพยาบาลมีการพัฒนาด้านการวิจัย ประโยชน์ที่ได้รับอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$) ค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2 ข้อคือระบบพี่เลี้ยงทำให้ท่านรู้สึกมีคุณค่าที่ได้ช่วยเหลือบุคคลอื่นให้มีการพัฒนา และระบบพี่เลี้ยงช่วยในการเพิ่มผลผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน แต่ประโยชน์ที่ได้รับยังคงอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$)

4.4.5.2 ความคิดเห็นของอาจารย์ผู้รับการดูแลเกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้รับจากระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 4.55 อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ระบบพี่เลี้ยงทำให้ท่านมีที่ปรึกษา เมื่อเกิดปัญหาในการทำวิจัยในชั้นเรียน ประโยชน์ที่ได้รับอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$) ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ระบบพี่เลี้ยงทำให้ท่านได้รับความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน แต่ประโยชน์ที่ได้รับยังคงอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$)

5. ผลการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

5.1 ความรู้สึกต่อการเข้าร่วมโครงการพัฒนาระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล อาจารย์ผู้รับการดูแลส่วนใหญ่มีความรู้สึกที่ดีที่ได้เข้าร่วมการทดลองระบบพี่เลี้ยง ทำให้ได้รับความรู้ การที่มีพี่เลี้ยงคอยให้คำปรึกษา ทำให้ตนเองมั่นใจในการทำวิจัยในชั้นเรียนเพิ่มขึ้นและทำให้เพิ่มสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกันสำหรับอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง มีความรู้สึกดีใจ ที่ได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาอาจารย์ผู้รับการดูแล ภูมิใจที่ได้เป็นพี่เลี้ยง มีคุณค่าที่ได้ทำประโยชน์แก่อาจารย์ผู้รับการดูแล และวิทยาลัยพยาบาลฯ ได้พัฒนาตนเองเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่าง พี่เลี้ยงกับผู้รับการดูแล เปิดมุมมองใหม่ในการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย และได้เรียนรู้เทคนิคการเป็นผู้ให้คำปรึกษา

5.2 ความคิดเห็นต่อกระบวนการของระบบพี่เลี้ยง อาจารย์ผู้รับการดูแลและอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง ทุกคน มีความคิดเห็นว่ากระบวนการตั้งแต่ การเตรียมการ การดำเนินการ ดีเหมาะสม มีความเป็นไปได้ในการดำเนินการ การประเมินผลงานวิจัยในชั้นเรียนทำได้ทันเวลาที่ ซึ่งมีอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง (1 คน) เสนอว่า “ การประเมินความรู้สามารถทำเป็นระยะของการดำเนินการได้”

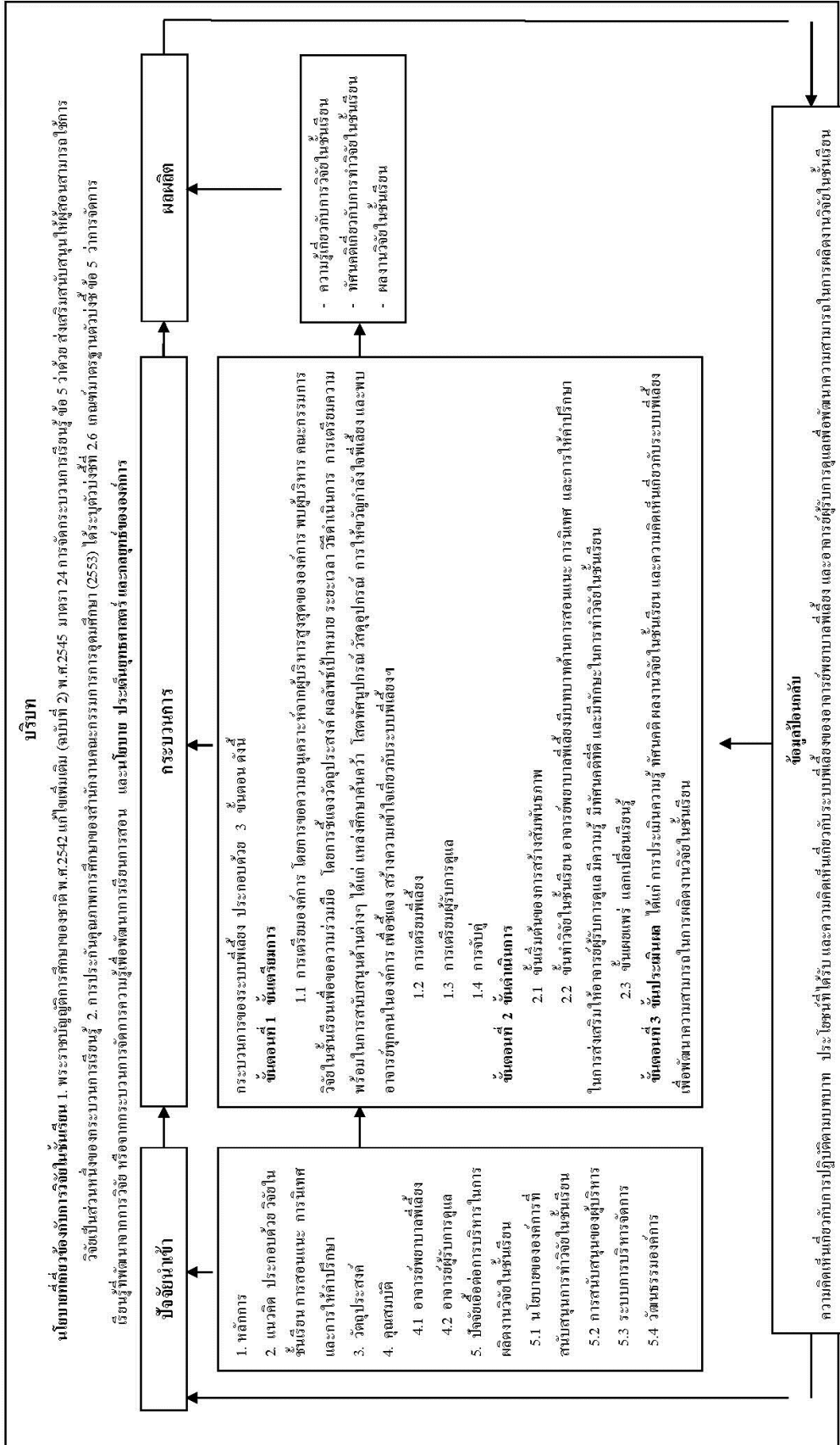
5.3 จุดเด่นของระบบพี่เลี้ยง คือ การมีพี่เลี้ยงเป็นที่ปรึกษา มีการระดมสมอง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีความมั่นใจในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพี่เลี้ยงกับ ผู้รับการดูแล และมีการพัฒนาการเรียนการสอน

5.4 ปัญหาอุปสรรคในกระบวนการของระบบพี่เลี้ยง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีปัญหาอุปสรรคด้านเวลา (13 คน)

5.5 สิ่งที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาระบบพี่เลี้ยง คือ การจัดอาจารย์ พยาบาลพี่เลี้ยง ถ้าจัดเป็นทีมพี่เลี้ยง ผู้รับการดูแลจะได้รับคำแนะนำ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ หลากหลาย

ส่วนที่ 4 นำเสนอระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน ของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

ผู้วิจัยจัดประชุมโดยอิงผู้ทรงคุณวุฒิ (connoisseurship) จำนวน 9 คน พิจารณาและให้ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข และคู่มือระบบพี่เลี้ยง จากนั้นผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุง ได้ระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนา ความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรม ราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ฉบับสมบูรณ์ ประกอบด้วย บริบท คือ นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการ วิจัยในชั้นเรียน นโยบาย ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ขององค์การ องค์ประกอบของระบบพี่เลี้ยงเพื่อ พัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล คือ 1) ปัจจัย นำเข้า ประกอบด้วย หลักการ แนวคิด วัตถุประสงค์ คุณสมบัติของอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง อาจารย์ผู้รับการดูแล และปัจจัยเอื้อต่อการบริหารในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน 2) กระบวนการ ประกอบด้วย หลักการ เป้าหมาย กระบวนการระบบพี่เลี้ยง ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ขั้นเตรียมการ ได้แก่ การเตรียมองค์การ การเตรียมพี่เลี้ยง การเตรียมผู้รับการดูแล และการ จับคู่ ขั้นตอนที่ 2 ขั้นดำเนินการ ได้แก่ ขั้นเริ่มต้นของการสร้างสัมพันธภาพ ขั้นทำวิจัยในชั้น เรียน และขั้นเผยแพร่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ขั้นตอนที่ 3 ขั้นประเมินผล 3) ผลผลิตได้แก่ การ ประเมินความรู้ ทักษะเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน การประเมินผลงานวิจัยในชั้นเรียน และการ ประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน 4) ข้อมูลป้อนกลับ เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากผลผลิต มาเป็นข้อมูลสู่องค์ประกอบของระบบ เพื่อพัฒนา ระบบพี่เลี้ยงต่อไป สรุปได้ดังภาพที่ 17



ภาพที่ 18 ระบบพลังเสียงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์พัฒนาพลังเสียง และอาจารย์รับการดูแลเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน กระทรวงสาธารณสุข

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยมีประเด็นอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. สภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลและประสบการณ์การทำวิจัยในชั้นเรียน

จากผลการศึกษาพบว่าในรอบ 1 ปี ที่ผ่านมา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เคยได้รับความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน โดยวิธีการบรรยายจากวิทยากร การอบรมเชิงปฏิบัติการและการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ซึ่งกลุ่มตัวอย่างบางคนได้รับความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนมากกว่า 1 วิธี แต่พบว่าร้อยละ 61.00 ไม่เคยทำวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เคยทำวิจัยในชั้นเรียนส่วนใหญ่ต้องการพี่เลี้ยง สอดคล้องกับผลการศึกษาของเสาวลักษณ์ นามจันดี (2547) พบว่า การทำวิจัยในชั้นเรียนครูผู้สอนต้องการมีที่ปรึกษาคอยชี้แนะเพื่อให้งานวิจัยสำเร็จมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแนวคิดของสุวิมล ว่องวานิช (2553) ระบุว่า การทำวิจัยเป็นเรื่องที่ต้องได้รับการฝึกฝนและเรียนรู้จากผู้รู้หรือผู้เชี่ยวชาญ ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไม่เพียงพอที่จะทำให้สามารถทำวิจัยได้ โดยลำพัง จึงต้องอาศัยการฝึกปฏิบัติภายใต้พี่เลี้ยงที่เข้าใจวิธีการวิจัยอย่างสม่ำเสมอ และถ้าหากได้รับคำแนะนำที่ดีจากผู้ที่มีประสบการณ์ที่ดีจะช่วยให้ประหยัดเวลา งานวิจัยก็จะไม่ยุ่งยากอย่างที่คิด (วัลลภ สุระกำพลธร, 2548) และจากผลการศึกษาของพิทักษ์ โพธิ์ทอง (2546) และปิยะทิพย์ บุญหนัก (2548) พบว่า การขาดผู้เชี่ยวชาญ / บุคลากรด้านการวิจัยในการให้คำปรึกษาจะเป็นปัญหาอุปสรรคในการทำวิจัยในชั้นเรียน

นอกจากนี้จากผลการศึกษาที่มีค่าสูงสุดของแต่ละรายการ พบว่า คนที่เคยทำวิจัยในชั้นเรียนได้หัวข้อการวิจัยในชั้นเรียนจากสภาพปัญหาในการจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับ ผลการศึกษาของสิริรัก ชาญกลราวี (2546) พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 94.87 มีการศึกษาสภาพของปัญหา ซึ่งเป็นขั้นตอนแรกของกระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียน ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของกรมวิชาการ (2542 : 8) ระบุว่า การสำรวจและวิเคราะห์ปัญหา เป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญในการวางแผนแก้ปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ทั้งนี้เพราะการมองเห็นปัญหาอย่างชัดเจนจะทำให้ผู้สอนพบปัญหาที่จะต้องแก้ไขหรือพัฒนา สามารถดำเนินการสอนได้สอดคล้องกับเป้าหมายที่ควรจะเป็น

ส่วนงานวิจัยในชั้นเรียนที่กลุ่มตัวอย่างเคยทำมากที่สุด คือเรื่องเทคนิคและวิธีการสอน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาจารย์จัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 4 แนวการจัดการศึกษา มาตรา 24 การจัดการเรียนการสอน ระบุว่า จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัด

ของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น และทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อแก้ปัญหาผู้เรียนในชั้นเรียน อาจารย์ผู้สอนสามารถดำเนินการได้โดยอิสระและสามารถแก้ปัญหาในชั้นเรียนได้อย่างทันที

จากผลการศึกษา พบว่า การเขียนรายงานผลการวิจัยในชั้นเรียนเป็นแบบทางการ ประกอบด้วยเนื้อหา 5 บท และกลุ่มตัวอย่างที่เคยทำวิจัยในชั้นเรียนไม่เคยนำเสนอผลงานวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งการเผยแพร่ผลงานวิจัยในชั้นเรียนสามารถทำได้ 2 รูปแบบ (ผ่องพรรณ ตรียมงคลกุล, 2545) คือ 1) การจัดทำรายงานการวิจัย (research report) และ 2) การนำเสนอผลงานวิจัยในที่ประชุมสัมมนา (research presentation) แต่จากผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีการจัดทำรายงานการวิจัย แต่ไม่ได้นำเสนอผลงานวิจัยในชั้นเรียนทั้งในและนอกองค์การ ดังนั้นการพัฒนาระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลองค์การควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำเสนอเพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัยในชั้นเรียน เช่น การประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างอาจารย์ ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมบรรยากาศการวิจัย ส่งเสริมวัฒนธรรมการวิจัยและเป็นการเสริมแรงให้อาจารย์ที่มีผลงานวิจัยในชั้นเรียน

1.2 สภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

จากผลการศึกษา พบว่าสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยพยาบาลด้านการบริหารจัดการขององค์การ ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มี 2 ด้าน คือ 1) ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสนับสนุนงบประมาณการทำวิจัยในชั้นเรียน 2) วิทยาลัยพยาบาลของท่านกำหนดนโยบายการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนเป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจน ทั้งนี้วิทยาลัยพยาบาลเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีพันธกิจด้านการผลิต การวิจัย การบริการวิชาการและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้สอนจะต้องมีการพัฒนาการเรียนการสอนและมีการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ทั้งนี้การที่ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลได้เล็งเห็นความสำคัญของการทำวิจัยในชั้นเรียนและมีการกำหนดนโยบายสนับสนุนงบประมาณสำหรับการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนเป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจน ซึ่งการปฏิบัติดังกล่าวสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาตรา 24 ข้อ 5 ว่าด้วยการจัดกระบวนการเรียนรู้ใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ และมาตรา 30 ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างเหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา ซึ่งการสนับสนุนจากผู้บริหารเป็นตัวแทนหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยสมรรถภาพการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนโดยรวมของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (สุ

พรรณี สินโพธิ์, 2546) สอดคล้องกับผลการศึกษาของเยวภา เจริญบุญ (2537) พบว่า นโยบายการสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียน เป็นองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการทำวิจัยในชั้นเรียน และเป็นสาเหตุในการทำวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พงษ์พัชรินทร์ พุฒวัฒน์ (2545) พบว่า สถาบันที่มีนโยบายการสนับสนุนอย่างชัดเจนจะเป็นปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัยของอาจารย์และสอดคล้องกับผลการศึกษาของจรรยา แก้วใจบุญ (2541) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่จูงใจให้อาจารย์วิทยาลัยพยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก เขตภาคเหนือทำวิจัย พบว่า ปัจจัยที่จูงใจในการทำวิจัยซึ่งเป็นปัจจัยภายในอยู่ในระดับมาก คือ นโยบายของสถาบัน

ส่วนสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนด้านการบริหารจัดการขององค์กร พบว่าค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ วิทยาลัยพยาบาลของท่านมีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับผลงานวิจัยในชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสิริรัก ชาญกุลราวี (2546) พบว่า ครูร้อยละ 84.62 ยังไม่มีการสะท้อนผลการวิจัยระหว่างเพื่อนครู ทำให้ขาดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งการสะท้อนข้อมูลเป็นกระบวนการวิพากษ์ อภิปราย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันจากการวิจัย สามารถนำไปปรับปรุงแก้ไขกระบวนการวิจัย พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนในชั้นเรียนของตน ส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้สอนเกิดการพัฒนารจัดการเรียนการสอนและส่งเสริมบรรยากาศของการทำงาน (สุวิมล ว่องวานิช , 2553)

ดังนั้นวิทยาลัยพยาบาลจึงควรมีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลงานวิจัยในชั้นเรียน ทั้งนี้เพื่อส่งเสริม สนับสนุน ให้อาจารย์มีการพัฒนาตนเองจากการทำวิจัยและการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างเพื่อนอาจารย์ในสถาบันและหรือนอกสถาบันอุดมศึกษา ส่งผลให้อาจารย์ ผู้เรียนและองค์กรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

จากผลการศึกษาสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนด้านวัฒนธรรมองค์กร พบว่า ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารและอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลของท่านมีความเชื่อร่วมกันว่าการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนเป็นสิ่งที่สำคัญ ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่สะท้อนรูปแบบวิถีชีวิตของบุคคลซึ่งประกอบด้วยความคิด ความเชื่อ ทศนคติและค่านิยมของสมาชิกในองค์กรเป็นบรรทัดฐานของกลุ่มที่คาดหวังหรือสนับสนุนให้สมาชิกปฏิบัติตามและเป็นสิ่งที่ทำให้องค์กรหนึ่งแตกต่างจากองค์กรอื่นๆ (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2550 : 272) และการที่อาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลมีความเชื่อว่าการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนซึ่งเป็นสิ่งสำคัญของการมีวัฒนธรรมวิจัยในสถาบันอุดมศึกษา ทั้งนี้วัฒนธรรมวิจัย (research culture) เป็นรูปแบบวิถีการดำเนินการวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความเชื่อ ทศนคติ สมมติฐานและคุณค่าร่วมกัน ยึดถือแน่นแฟ้นในการติดต่อสัมพันธ์ภายในสถาบัน เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานวิจัยร่วมกัน ให้บรรลุความคาดหวังด้านการวิจัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา (พงษ์พัชร

นทร์ พุทธิวัฒน์, 2545 : 59) โดยมีอาจารย์ผู้สอนเป็นกลไกที่สำคัญในการพัฒนาการเรียนการสอน โดยการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

ส่วนสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนด้านวัฒนธรรมองค์การ พบว่าค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ อาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลของท่านพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนและความรู้ ความเข้าใจพื้นฐานที่จำเป็นเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผล การศึกษาของศุภิสรา สุวรรณชาติและคณะ (2549) พบว่า อาจารย์ประจำร้อยละ 40 มีปัญหา อุปสรรคสำคัญ คือ บรรยากาศขององค์การเร่งรีบต่างคนต่างอยู่ไม่ช่วยเหลือกัน

ทั้งนี้การพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นการติดต่อสื่อสารด้านการวิจัยของคนภายใน องค์การ ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนส่งเสริมในการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมวิจัย (Williams, 1993) และเป็น การสร้างบรรยากาศการวิจัย ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องส่งเสริม สนับสนุนให้อาจารย์มีการพูดคุย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลงานวิจัยในชั้นเรียนภายในองค์การ ซึ่งจัดเป็นกลยุทธ์หนึ่งในการพัฒนา วัฒนธรรมวิจัยของอาจารย์เพื่อให้เกิดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำวิจัยของอาจารย์ (พงษ์พัชรินทร์ พุทธิวัฒน์, 2545 : บทคัดย่อ)

จากผลการศึกษาสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนด้านการบริหาร ด้านการเงิน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีงบประมาณสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างเพียงพอและ ต่อเนื่อง ทั้งนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พงษ์พัชรินทร์ พุทธิวัฒน์ (2545 : 231) จาก การสัมภาษณ์ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ พบว่า การจัดสรรงบประมาณด้านการวิจัยเป็นปัจจัยที่ เอื้อต่อการทำวิจัยของอาจารย์ และเป็นความต้องการของผู้ที่ทำวิจัยในชั้นเรียนและไม่ได้ทำวิจัยในชั้น เรียนที่ต้องการให้สนับสนุนทั้งด้านนโยบายและงบประมาณ (ศักดิ์ดา อุปณาใต้, 2544) การจัดสรร เงินงบประมาณในการทำวิจัยในชั้นเรียนมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการทำวิจัยในชั้น เรียน(พรพิมาน วงษ์ปัดดา, 2546 : 91 อ้างใน นิทัศน์ ผ่องอำไพ, 2551 : 28)

ส่วนสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนด้านการบริหารด้านการเงิน พบว่าค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีระบบการเบิกจ่ายงบประมาณการทำวิจัยในชั้นเรียนที่คล่องตัว สอดคล้อง กับผลการศึกษาของนาฏอนงค์ สุวรรณจิตต์ (2547) ศึกษาเรื่องปัญหาอุปสรรคการทำวิจัยของ อาจารย์ประจำ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสลบุรี พบว่า อาจารย์ประจำ ร้อยละ 43.5 มีปัญหา อุปสรรคด้านนโยบายและกฎระเบียบทางราชการ ซึ่งประเด็นปัญหาที่สำคัญ คือ ปัญหาเกี่ยวกับ ทุนอุดหนุน วิจัยล่าช้าและมีขั้นตอนยุ่งยาก ทั้งนี้การขออนุมัติงบประมาณและการรายงานผลการใช้ จ่ายงบประมาณยังประสบปัญหายุ่งยากเกี่ยวกับกฎระเบียบของภาครัฐโดยการของงบประมาณมีการ กำหนดขั้นตอนการขอหลายขั้นตอนด้วยกันและต้องเก็บเอกสารจำนวนมากในการรายงานผลการใช้ จ่าย (ศิโรจน์ ผลพันธิน, 2547) ดังนั้นการพัฒนาระบบที่เลี้ยงในการบริหารงบประมาณด้าน

การเงินเพื่อสนับสนุนทรัพยากรในการทำวิจัยในชั้นเรียน องค์การควรเอื้ออำนวยความคล่องตัว สะดวกรวดเร็วในการอนุมัติและเบิกจ่าย

จากผลการศึกษาสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนด้านบริหาร พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลมีนโยบายสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร และมีงบประมาณสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง แต่ทั้งนี้ระบบการเบิกจ่ายงบประมาณการทำวิจัยในชั้นเรียนที่คล่องตัวอยู่ในระดับต่ำ ดังนั้นการบริหารขององค์การด้านการเงิน จึงต้องทบทวนขั้นตอนการเบิกจ่ายงบประมาณในการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อให้วิทยาลัยพยาบาลมีการดำเนินงานในการเบิกจ่ายงบประมาณเพื่อสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนที่มีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น

จากผลการศึกษาสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนด้านการบริหาร ด้านบุคลากร พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีคณะกรรมการ/ ผู้รับผิดชอบในการจัดโครงการพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาตรา 24 ข้อ 5 ว่าด้วยการจัดกระบวนการเรียนรู้ใช้ การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ประกอบกับการประกันคุณภาพการศึกษา สำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา (2553) ได้กำหนดตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินตามองค์ประกอบ คุณภาพ ซึ่งองค์ประกอบที่ 2 การผลิตบัณฑิต ในตัวบ่งชี้ที่ 2.4 ระบบการพัฒนาคณาจารย์และ บุคลากรสายสนับสนุน ระบุว่า การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จำเป็นต้องมีการ บริหารและพัฒนาคณาจารย์อย่างเหมาะสมทั้งในด้านเทคนิคการสอน การประเมินผลการเรียนรู้ และ การใช้สื่อการสอนที่ทันสมัย รวมทั้งมีการปรับกระบวนการเรียนการสอนโดยใช้ผลการเรียนรู้และ ข้อมูลจากความคิดเห็นของผู้เรียน ซึ่งวิทยาลัยพยาบาลฯ ตระหนักและเล็งเห็นความสำคัญในการ พัฒนาอาจารย์ให้มีความรู้ด้านการวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง

ส่วนสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนด้านการบริหารด้านบุคลากร พบว่าค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการให้รางวัล / ยกย่อง ชมเชย อย่างต่อเนื่องแก่อาจารย์ที่มีผลงานวิจัยใน ชั้นเรียน ทั้งนี้การให้รางวัลหรือการยกย่องชมเชยเป็นการให้แรงจูงใจที่เป็นปัจจัยภายนอก ซึ่งแรงจูงใจเป็นกระบวนการที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2550 : 80) และการทำงานของแต่ละบุคคลย่อมขึ้นกับแรงจูงใจเป็นสิ่งกระตุ้น (ปริยาภรณ์ วงศ์อนุตรโรจน์, 2553) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของวิรัตน์ คงราช (2553) พบว่าแรงจูงใจ เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อการทำวิจัยในชั้นเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ดังนั้นการส่งเสริม สนับสนุนให้อาจารย์ผลิตผลงานวิจัยในชั้นเรียน องค์การต้องมีการให้แรงจูงใจในการทำวิจัยในชั้นเรียนกับอาจารย์ เช่น รางวัลและค่าตอบแทน ซึ่งเป็นส่วนที่มี อิทธิพลต่อแรงจูงใจภายในในการทำวิจัยในชั้นเรียน

จากผลการศึกษาสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนด้านการบริหาร ด้านแหล่งศึกษาค้นคว้า สื่อเทคโนโลยี และวัสดุอุปกรณ์ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีวัสดุอุปกรณ์ สำหรับการทำวิจัยในชั้นเรียน เช่น เครื่องพิมพ์ และอุปกรณ์การพิมพ์ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เสาวลักษณ์ นามจันดี (2547) และศักดิ์ดา อุปมาใต้ (2544) พบว่า ความต้องการเพื่อการทำวิจัย ในชั้นเรียน อยู่ในระดับมาก คือ ด้านวัสดุอุปกรณ์การทำวิจัยในชั้นเรียน ทั้งนี้การสนับสนุนของ องค์การสำหรับการทำวิจัยในชั้นเรียนที่มีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องพิมพ์ อุปกรณ์การพิมพ์ พร้อมใช้งานและ มีความเพียงพอจะช่วยให้ผู้สอนได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกรวดเร็ว และเป็นการจัดสภาพที่เอื้อต่อ การทำวิจัยในชั้นเรียน

ส่วนสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนด้านการบริหารด้านแหล่ง ศึกษาค้นคว้า สื่อเทคโนโลยี และวัสดุอุปกรณ์ พบว่า ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือวิทยาลัยพยาบาลมีฐานข้อมูล เพื่อการศึกษาค้นคว้าในการทำวิจัยในชั้นเรียน สอดคล้องกับการศึกษาของศักดิ์ดา อุปมาใต้ (2544) พบว่า สภาพการส่งเสริมและสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนที่ยังไม่ได้ดำเนินการ คือ การสนับสนุน ด้านแหล่งศึกษาค้นคว้า และเป็นปัญหา ความต้องการของครูผู้สอนที่ทำวิจัยในชั้นเรียนและไม่ได้ทำ วิจัยในชั้นเรียน อยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของจรรยา แก้วใจบุญ(2541) พบว่า ปัญหาอุปสรรคในการทำวิจัยของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก เขต ภาคเหนือ คือ วิจัยเอกสาร ตำราวิชาการในสถาบันมีไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย สอดคล้องกับผล การศึกษาของนาฏอนงค์ สุวรรณจิตต์ (2547) พบว่า ปัญหาที่สำคัญ คือไม่มีเอกสารอ้างอิง ต่างประเทศที่เป็นข้อมูลปัจจุบัน ไม่มีคลังข้อมูลสำหรับค้นคว้าวิจัยและสอดคล้องกับผลการศึกษา ของพิทักษ์ โพธิ์ทอง (2546) เสาวลักษณ์ นามจันดี (2547) และพงศธร จิระวุฒินันท์ (2548) พบว่า การขาดแหล่งค้นคว้าเพิ่มเติม / ศูนย์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าไม่เพียงพอในการทำวิจัยในชั้นเรียน เป็นปัญหาการทำวิจัยในชั้นเรียน อยู่ในระดับมาก

1.3 ปัญหา และอุปสรรคเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยพยาบาล สังกัด สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

จากผลการศึกษาปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนด้านการ บริหารเวลา พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ คือ ภาระงานอื่นๆ ที่ต้อง รับผิดชอบนอกเหนือจากภาระงานสอน การกำหนดว่าการเขียนรายงานผลการวิจัยในชั้นเรียน จะต้องเป็นรายงานวิจัยในชั้นเรียนแบบเป็นทางการ (5บท) ทำให้ต้องใช้ระยะเวลานานขึ้นในการผลิต ผลงานวิจัย และการจัดแบ่งเวลาของท่านสำหรับการทำวิจัยในชั้นเรียน

ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนด้านภาระงานอื่นๆที่ต้อง รับผิดชอบนอกเหนือจากภาระงานสอนสอดคล้องกับการศึกษาของจินดารัตน์ ทาริน (2548) พบว่า ภาระงานอื่นๆที่ต้องรับผิดชอบนอกเหนือจากภาระงานสอนเป็นปัญหาด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน อยู่

ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับผลการศึกษาของบุญยาพร ฉิมพลอย (2544) พบว่าปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนที่เป็นปัจจัยภายนอก ได้แก่ ภาระงานที่ต้องรับผิดชอบมีมากทำให้ครูไม่มีเวลาในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้และลงมือทำวิจัยในชั้นเรียน

ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนด้านการกำหนดว่าการเขียนรายงานผลการวิจัยในชั้นเรียนจะต้องเป็นรายงานวิจัยในชั้นเรียนแบบเป็นทางการ (5บท) ทำให้ต้องใช้ระยะเวลาเพิ่มขึ้นในการผลิตผลงานวิจัย ทั้งนี้ผลการศึกษาสอดคล้องกับข้อมูลทั่วไปและประสบการณ์การทำวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 61.79 เขียนรายงานผลงานวิจัยในชั้นเรียนแบบเป็นทางการ (formal research) ซึ่งการนำเสนอส่วนใหญ่จำแนกเนื้อหาสาระออกเป็น 5 บท เป็นงานวิจัยที่มีแบบแผนการวิจัยเคร่งครัด มีลักษณะการดำเนินงานและการนำเสนอเหมือนงานวิจัยเชิงวิชาการ (academic research) (สุวิมล ว่องวานิช, 2553) แต่ลักษณะของการวิจัยในชั้นเรียน คืองานวิจัยที่มีผู้เข้าไปทำวิจัยในห้องเรียนและทำอย่างรวดเร็ว เป็นการดำเนินการที่ต่อเนื่องของการทำงานในห้องเรียน โดยมีกลุ่มผู้เรียนในห้องเรียน ที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย มีเป้าหมายมุ่งสร้างความรู้เฉพาะในห้องเรียน งานวิจัยอาจจะถูกตีพิมพ์หรือไม่ก็ได้ (Cross, 1996: 9) โดยที่เป็นรูปแบบทางการน้อยกว่าและควบคุมน้อยกว่าการวิจัยเชิงวิชาการ (Mettetal, 2010)

ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนด้านการจัดแบ่งเวลาของท่านสำหรับการทำวิจัยในชั้นเรียนสอดคล้องกับการศึกษาของจรรยา แก้วใจบุญ (2541) พบว่าปัญหาและอุปสรรคในการทำวิจัยของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก เขตภาคเหนือ คือ ไม่มีเวลาเฉพาะในการศึกษาค้นคว้าและวิจัย ทั้งนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุวรรณา สวรรณชาติและคณะ (2549) พบว่า อาจารย์ประจำร้อยละ 66 มีปัญหาอุปสรรคด้านเวลาและการบริหารเวลาอยู่ในระดับมากและปัญหาที่สำคัญคือ ไม่มีเวลาทำวิจัย เพราะมีภาระงานมาก

ประเด็นที่อาจสนับสนุนข้อค้นพบนี้ เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ทั้งนี้การปฏิบัติพันธกิจด้านการสอน อาจารย์จะมีบทบาทหน้าที่ในการสอนนักศึกษาพยาบาลทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ โดยที่อาจารย์จะต้องขึ้นนิเทศและมีการจัดการเรียนการสอนในขณะนี้นักศึกษาพยาบาลปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยอย่างใกล้ชิด จำนวน 7 ชั่วโมงต่อวัน ส่วนการบริการวิชาการ อาจารย์ต้องร่วมเป็นคณะกรรมการในการจัดโครงการหรือเป็นหัวหน้าโครงการต่างๆ สำหรับการพัฒนาอาจารย์และบุคลากรทางด้านสาธารณสุข ดังนั้นภาระงานที่ต้องรับผิดชอบมากจึงอาจมีผลกระทบต่อการบริหารเวลาในการทำวิจัยในชั้นเรียน ทั้งนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เกสร กุณาใหม่ (2549) พบว่า ภาระงานและเวลาในการจัดสรรเวลาทำงานวิจัยในชั้นเรียนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติและไม่ปฏิบัติวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งจากผลการศึกษากำหนดว่าการเขียน

รายงานผลการวิจัยในชั้นเรียนจะต้องเป็นรายงานวิจัยในชั้นเรียนแบบเป็นทางการ (5บท) ซึ่งอาจารย์ต้องใช้ระยะเวลาอันยาวนานประกอบกับภาระงานอื่นๆที่รับผิดชอบมาก ส่งผลให้อาจารย์ไม่สามารถผลิตผลงานวิจัยในชั้นเรียนได้ งานวิจัยในชั้นเรียนของผู้สอนเป็นงานวิจัยแบบไม่เป็นทางการ แต่มีการใช้กระบวนการวิทยาศาสตร์ ตรวจสอบข้อเท็จจริงได้ ข้อมูลถูกต้อง เชื่อถือได้ ให้ข้อความรู้ที่ผ่านการตรวจสอบแล้ว ผู้สอนไม่ได้คิดเองหรือสร้างข้อมูลเอง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2544 : 50) ดังนั้น การพัฒนาระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จึงกำหนดรูปแบบการเขียนรายงานวิจัยในชั้นเรียนอย่างไม่เป็นทางการ เพื่อลดภาระที่ต้องใช้ระยะเวลาในการทำผลงานมากเกินไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Mettetal (2010) ระบุว่า การวิจัยในชั้นเรียนเป็นจุดกึ่งกลางของการสะท้อนของผู้สอน (teacher reflection) กับ การวิจัยทางการศึกษา (traditional education research) โดยที่เป็นรูปแบบทางการน้อยกว่าและควบคุมน้อยกว่าการวิจัยเชิงวิชาการ ไม่เน้นการกำหนดกรอบแนวคิดทฤษฎี แต่ใช้ประสบการณ์ผู้สอน ไม่เน้นการวิเคราะห์ด้วยสถิติขั้นสูง (สุวิมล ว่องวานิช, 2553) อาจารย์สามารถดำเนินการทำวิจัยควบคู่ไปกับการสอนปกติในบริบทของชั้นเรียน โดยมีกลุ่มที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย ซึ่งเป็นผู้เรียนในห้องเรียน มีเป้าหมายมุ่งสร้างความรู้เฉพาะ ในห้องเรียน มุ่งเน้นการตอบคำถามการวิจัย ผลงานวิจัยในชั้นเรียนอาจจะถูกตีพิมพ์หรือไม่ก็ได้ (Cross, 1996: 9) ซึ่งผลที่ได้นำไปใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนหรือส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น

จากผลการศึกษาปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนด้านความรู้ในการทำวิจัยในชั้นเรียน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลางเท่ากับ 3 ข้อ คือ ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับวิธีการจัดการเรียนการสอน หลักการของการวิจัยในชั้นเรียน และการเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียน และค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง เท่ากัน 2 ข้อ คือ ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้ และปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับวิธีวิจัยในชั้นเรียน สอดคล้องกับผลการศึกษาของวีรพล ฉลาดแย้ม (2544) พบว่า ปัญหาการทำวิจัยในชั้นเรียน อยู่ในระดับมาก คือ การขาดความรู้เกี่ยวกับหลักการวิจัย สอดคล้องกับผลการศึกษาของพงศธร จิระวุฒินันท์ (2548) พบว่า ปัญหาการทำวิจัยในชั้นเรียนด้านความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน อยู่ในระดับปานกลาง คือ ความรู้เกี่ยวกับหลักการทำวิจัยในชั้นเรียน สอดคล้องกับผลการศึกษาของกาญจนา ทองยี่น (2546) พบว่าปัญหาก่อนทำวิจัยในชั้นเรียน คือ ความรู้และความวิตกกังวล ส่วนความรู้และเทคนิควิธีการจะเป็นปัญหาขณะทำวิจัยในชั้นเรียนและการจัดทำรายงานจะเป็นปัญหาหลังการทำวิจัยในชั้นเรียนและสอดคล้องกับผลการศึกษาของบุญยาพร ฉิมพลอย (2544) พบว่า ปัจจัยภายในที่เป็นปัญหาอุปสรรคในการทำวิจัยในชั้นเรียนเกิดจากการไม่มีความสามารถในการบันทึกหรือรายงานผลการวิจัยในชั้นเรียน

จากการศึกษาปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนด้านทักษะในการทำวิจัยในชั้นเรียน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง เท่ากัน 2 ข้อ ได้แก่ ปัญหาและอุปสรรคในการออกแบบวิธีวิจัยในชั้นเรียน และการพัฒนาเครื่องมือการวิจัยในชั้นเรียน สอดคล้องกับผลการศึกษาของพงศธร จิระวุฒินันท์ (2548) พบว่า ปัญหาด้านทักษะการทำวิจัยในชั้นเรียนที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ ทักษะในการวางแผนการวิจัยในชั้นเรียน ทักษะในการเก็บรวบรวมข้อมูลและทักษะในการสร้างเครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในชั้นเรียน ทั้งนี้จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปและประสบการณ์การทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้ตอบแบบสอบถาม (ตารางที่ 1) พบว่าในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา อาจารย์ส่วนใหญ่เคยได้รับการอบรมเรื่องวิจัยในชั้นเรียน (ร้อยละ 71.40) แต่ไม่เคยทำวิจัยในชั้นเรียน (ร้อยละ 60.95) ทั้งนี้การทำวิจัยในชั้นเรียนจะต้องลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง จึงจะเกิดทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งการมีพี่เลี้ยงผู้ซึ่งมีประสบการณ์ด้านการทำวิจัยและวิจัยในชั้นเรียน จะเป็นผู้สอนแนะด้านต่างๆ ให้คำปรึกษา เพื่อให้สามารถผลิตผลงานวิจัยในชั้นเรียนได้

2. แนวคิดและกระบวนการของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เน้นการมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในบริบทต่างๆ ทั้งในและต่างประเทศ

ผลการวิเคราะห์แนวคิดและกระบวนการของระบบพี่เลี้ยง การสอนแนะ การนิเทศ และการให้คำปรึกษา พบว่ากระบวนการและเป้าหมาย ของแต่ละแนวคิดมีความแตกต่างกัน แต่ทั้งนี้พื้นฐานของแนวคิดทั้งหมดเป็นวิธีการของการพัฒนาบุคคลซึ่งอยู่ในบริบทของการปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งมีรากฐานที่สำคัญมาจากการมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคล และบุคคลต้องมีการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแนวคิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลว่าหมายถึง การติดต่อสื่อสารและมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันของบุคคล (Milton , 1981 ; Pace and Faules , 1989 ; พัทธรา ลิมอำไพ, 2536 : 36 และรุ่งนภา ชั้นแจ่ม, 2543 : 72) การพัฒนาระบบพี่เลี้ยง ซึ่งเป็นสัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพระหว่างคนสองคนหรือมากกว่า โดยพี่เลี้ยงจะเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในวิชาชีพและมีทักษะมากกว่า (Bailey , Curtis and Nunan , 2001 ; Zachary, 2005) ช่วยพัฒนาบุคคลให้มีความเจริญก้าวหน้า ประสบความสำเร็จ (Guptan, 2006) ช่วยให้งานของผู้รับการดูแลประสบความสำเร็จตามเป้าหมายการเรียนรู้ (Zachary, 2005) การสอนแนะเป็นกระบวนการที่มีจุดสำคัญอยู่ที่การปรับปรุงทักษะการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ซึ่งการสอนแนะเป็นทักษะหนึ่งที่สำคัญของระบบพี่เลี้ยง (Clutterbuck ,1992: 9 cited in McIntyre and Hagger, 1988: 142) พี่เลี้ยงจะเปิดโอกาสให้ผู้รับการดูแลมีประสบการณ์การทำวิจัยในชั้นเรียนด้วยตนเอง มีการให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ ทั้งนี้ในวงจรของการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อหาปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียนและการนำวิธีการใหม่ไปใช้แก้ปัญหาในห้องเรียน พี่เลี้ยงจะมีบทบาทด้านการนิเทศ ซึ่งการนิเทศก่อให้เกิดคุณภาพผลงาน ความเจริญก้าวหน้าของผู้รับการนิเทศ (Mcnamara, 2008 อ้างใน

วัฒนา ก้อนเชื้อรัตน์, 2551: 118) และเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคลากรในองค์กร (วัฒนา ก้อนเชื้อรัตน์, 2551: 118) สอดคล้องกับการศึกษาของอรวรรณ เหมือนสุดใจ (2545) พบว่า หลังจากครูผู้สอนได้รับการนิเทศการสอนแบบเพื่อนนิเทศเพื่อน ครูมีความรู้ ความเข้าใจ และมีความสามารถเรื่องการวิจัยในชั้นเรียนเพิ่มขึ้น สำหรับบทบาทที่เลี้ยงด้านการเป็นผู้ให้คำปรึกษา เป็นการทำหน้าที่ด้านจิตสังคม สอดคล้องกับแนวคิดของคราม (Kram, 1985 cited in Ragins and Cotton, 1999: 530) ระบุว่าการทำงานหน้าที่ของพี่เลี้ยง แบ่งออกเป็น 2 ด้านใหญ่ คือ 1) ด้านอาชีพ (Career functions) โดยพี่เลี้ยงจะช่วยให้ผู้รับการดูแลเรียนรู้วิธีการจัดการกับปัญหา ส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ (career advancement) และ 2) การทำหน้าที่ด้านจิตสังคม (psychosocial functions) พี่เลี้ยงจะส่งเสริมสมรรถนะของผู้รับการดูแล การรับรู้ความสามารถของตนและพัฒนาส่วนตัว (personal development) และพัฒนาวิชาชีพ (professional development)

3. ผลการทดลองใช้ระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

3.1 ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน

จากการนำระบบพี่เลี้ยงที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้เป็นเวลา 1 ภาคการศึกษา ผลการทดสอบความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์ผู้รับการดูแล พบว่า คะแนนความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนหลังการทดลองแตกต่างจากก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้จากผลการศึกษา เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีปัญหาอุปสรรคด้านความรู้ อยู่ในระดับปานกลาง และ อาจารย์ที่ไม่มีประสบการณ์ด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนต้องการพี่เลี้ยงในการทำวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของปิยะทิพย์ บุญหนัก (2548) พบว่า ความรู้เป็นปัญหาด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน ทั้งนี้อาจเนื่องจากการฝึกอบรมไม่ต่อเนื่องขาดการปฏิบัติ และขาดบุคลากรที่ให้คำปรึกษาในการทำวิจัยในชั้นเรียน ระบบพี่เลี้ยงอันเกิดจากการมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ดูแลกับผู้รับการดูแล พี่เลี้ยงซึ่งมีประสบการณ์มากกว่าจะมีการถ่ายทอดความรู้ (Janas, M., 1996) ดังนั้นระบบพี่เลี้ยงที่พัฒนาขึ้นจึงได้จัดวิทยากรผู้เชี่ยวชาญอบรมเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนด้วยวิธีการบรรยาย การยกตัวอย่าง การฝึกปฏิบัติตามขั้นตอนของกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน สำหรับกระบวนการของการทำวิจัยในชั้นเรียน อาจารย์ผู้รับการดูแลจะมีอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงซึ่งมีประสบการณ์ด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนมากกว่าดูแล แบบ 1:1 โดยแต่ละคู่จะมีการวางแผนร่วมกันอย่างเป็นขั้นตอน ตั้งแต่ ขั้นตอนแรก คือ การหาปัญหาการวิจัยในชั้นเรียนจนกระทั่งสิ้นสุดการทำวิจัยในชั้นเรียน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ และมีการให้คำปรึกษาตลอดระยะเวลาการทำวิจัยในชั้นเรียน ส่งผลให้อาจารย์ผู้รับการดูแลได้พัฒนาความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนควบคู่กับการปฏิบัติไป

พร้อมๆกัน ซึ่งการมีพี่เลี้ยงที่เป็นผู้อาวุโส มีความรู้ และประสบการณ์ในการทำวิจัยในชั้นเรียน ที่ช่วยให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาในเรื่องต่างๆอย่างใกล้ชิดจะช่วยลดเวลาในการเรียนรู้และปรับปรุงพัฒนาทักษะการเขียนการวิจัย ซึ่งจะเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดประสบการณ์ในการทำวิจัย (Riechelmann et al., 2007: 549) ทั้งนี้จากการสัมภาษณ์อาจารย์ผู้รับการดูแล ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการเข้าร่วมโครงการทำให้ได้รับความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน สอดคล้องกับการศึกษาของกนิษฐา เชาว์วัฒนกุล (2553) เรื่องการพัฒนาแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการสอน และการทำวิจัยในชั้นเรียนของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูสาขา การสอนคณิตศาสตร์ พบว่า คะแนนเฉลี่ยการทำแบบทดสอบวัดความรู้เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน ก่อนและหลังการทดลองมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยคะแนนเฉลี่ยหลังการทดลองสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยก่อนการทดลอง

3.2 ทศนคติเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน

จากผลการศึกษาทศนคติเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนก่อนการทดลอง โดยรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทศนคติที่ดีเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับมาก หลังการทดลอง กลุ่มตัวอย่างมีทศนคติที่ดีอยู่ในระดับมากที่สุด และทศนคติเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนก่อนและหลังการทดลองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการศึกษาของเดวี และคณะ (Devil et al., 2010: 294) เรื่อง การพัฒนาทักษะการทำวิจัยของนักศึกษาแพทย์ภายใต้โครงการนิสิตพี่เลี้ยง พบว่า ผู้เรียนมีการพัฒนาทักษะการวิจัย หลังจากการเข้าร่วมโครงการนิสิตพี่เลี้ยงและโครงการนี้ประสบความสำเร็จในการผลักดันให้ผู้เรียนมีทศนคติในทางบวกต่อการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งทศนคติหมายถึงความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยการตอบสนองจะแสดงออกในลักษณะชอบหรือไม่ชอบ (จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย, 2549) ทศนคติของคนเราเกิดจากการที่เรามีประสบการณ์ตรง หรือ มีประสบการณ์โดยทางอ้อม เกี่ยวกับ ผู้คน เหตุการณ์ สถานการณ์และสิ่งต่างๆ และเมื่อเรามีทศนคติต่อคน หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งในลักษณะหนึ่งแล้ว ถ้าได้ประสบการณ์เกี่ยวกับบุคคลหรือสิ่งนั้นๆเพิ่มเติม โดยเป็นประสบการณ์ในทางที่แตกต่างไปจากประสบการณ์เดิมที่เคยได้รับ เราก็อาจเปลี่ยนทศนคติที่มีต่อผู้คนหรือสิ่งนั้นๆได้ ทั้งนี้การมีพี่เลี้ยงในการทำวิจัยในชั้นเรียนจะช่วยให้ผู้รับการดูแลเกิดการเปลี่ยนแปลงทศนคติได้ เพราะในกระบวนการของระบบพี่เลี้ยงที่พัฒนาขึ้น พี่เลี้ยงจะเป็นผู้ที่มีความรู้และมีการถ่ายทอดประสบการณ์ในการทำวิจัยในชั้นเรียนให้กับผู้รับการดูแล ในขณะเดียวกันพี่เลี้ยงจะมีบทบาทด้านการสอนแนะ ในการพัฒนาทักษะการทำวิจัยในชั้นเรียน มีการนิเทศแบบคลินิกโดยการให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ มีการให้คำปรึกษาตลอดระยะเวลาในการทำวิจัยในชั้นเรียน และมีการเสริมแรง โดยการให้คำยกย่องชมเชย เป็นผลให้บุคคลมีทศนคติทางบวกต่อพฤติกรรมที่ตนได้กระทำ (สงวนศรี วิรัชชัย , 2527 : 67)

3.3 ผลงานวิจัยในชั้นเรียน

การนำระบบพีเลียงไปใช้พัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน โดยภาพรวม พบว่า อาจารย์ผู้รับการดูแลผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน มีคุณภาพอยู่ในระดับดีมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่อาจารย์ผู้รับการดูแลมีอาจารย์พยาบาลพีเลียงคอยดูแล ให้คำแนะนำ มีการสอนแนะ ถ่ายทอดประสบการณ์ มีการนิเทศในห้องเรียนตั้งแต่เริ่มต้นการทำวิจัยในชั้นเรียนตั้งแต่วงจรที่ 1 การสำรวจปัญหา และวงจรที่ 2 การนำวิธีการใหม่ไปใช้ในการแก้ปัญหา โดยใช้วงจร PAOR ทั้งนี้กระบวนการของระบบพีเลียง เมื่อสิ้นสุดการปฏิบัติจะมีการสะท้อนคิด ซึ่งจะเป็นการกระตุ้นให้อาจารย์ผู้รับการดูแลเกิดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์และการดำเนินอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้เกิดความต่อเนื่องในการทำวิจัยในชั้นเรียน ทั้งนี้จากการสัมภาษณ์อาจารย์ผู้รับการดูแล พบว่าการมีพีเลียงที่คอยให้คำปรึกษา ทำให้มั่นใจในผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน สอดคล้องกับการศึกษาของพอล, สเตน, ออเทินบาเชอร์และลิว (Paul, Stein, Ottenbacher and Liu, 2002) ศึกษาบทบาทของระบบพีเลียงในการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์อาชีวบำบัด พบว่าอาจารย์ใหม่ซึ่งเป็นผู้รับการดูแลจะมีการผลิตผลงานมากกว่าอาจารย์ซึ่งไม่ได้รับการดูแล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) และระบบพีเลียงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์ใหม่แผนกอาชีวบำบัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) และสอดคล้องกับการศึกษาของกนิษฐา เขาวัดฉนวนกุล (2553) พบว่านิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่ได้รับการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ รายงานการวิจัยในชั้นเรียนมีคุณภาพอยู่ในระดับสูง

3.4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัย
ในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

3.4.1 การปฏิบัติตามบทบาทของอาจารย์ผู้รับการดูแล

อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาทของ
อาจารย์ผู้รับการดูแล โดยรวมมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านค่าเฉลี่ยสูงสุด มี
การปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้รับการดูแลเคารพให้เกียรติพี่เลี้ยง ซึ่งการให้เกียรติ (respect)
เป็นการแสดงถึงการยอมรับ ให้ความสนใจ และให้เกียรติบุคคลอื่น (วัชร ทรัพย์มี, 2533 : 35)
รองลงมา คือ ผู้รับการดูแลมีการพบปะ/ ติดต่อกับพี่เลี้ยงตามที่กำหนด และ ผู้รับการดูแลวาง
แผนการทำงานเพื่อให้ได้ผลลัพธ์เป้าหมาย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้วิจัยมีการเตรียมการ มีการจัด
โครงการฝึกอบรมการพัฒนาอาจารย์ มีการชี้แจงรายละเอียดระบบพี่เลี้ยงเกี่ยวกับเป้าหมาย ความ
คาดหวัง บทบาท และกระบวนการของระบบพี่เลี้ยงตามกรอบระยะเวลาในการดำเนินงานที่ชัดเจน
ซึ่งดักกลาส (Douglas, 1997) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโปรแกรมขึ้นกับการให้ความหมาย
เป้าหมายวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและมีการวางแผนงาน นอกจากนี้การนำระบบพี่เลี้ยงไปใช้เกิดผล
ประสบความสำเร็จได้นั้น ส่วนหนึ่งมาจากความรับผิดชอบที่มีพันธะสัญญาของอาจารย์ผู้รับการดูแล
ซึ่งมีการพบปะกับพี่เลี้ยงตามกำหนด ส่งผลให้ได้ผลงานวิจัยในชั้นเรียน ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด แต่มีการ
ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้รับการดูแลมีการเตรียมประเด็น /ข้อมูลในการพบปะกับพี่เลี้ยง และ
ผู้รับการดูแลเปิดใจเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ทั้งนี้การรับฟังอย่างตั้งใจ ช่วยให้อาจารย์ผู้รับการดูแลมีความ
เข้าใจในตนเอง ช่วยให้มีการเรียนรู้ สร้างทักษะ และสร้างผลงาน

3.4.2 การปฏิบัติตามบทบาทของอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง

ด้านการเป็นพี่เลี้ยง

อาจารย์ผู้รับการดูแลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาทด้านการ
เป็น พี่เลี้ยงของอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง โดยรวมมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาราย
ด้าน ค่าเฉลี่ยสูงสุด การปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ พี่เลี้ยงให้เกียรติผู้รับการดูแล ทั้งนี้
สอดคล้องกับแนวคิดของวัลลภ สุระกำพลธร (2548) ระบุว่า พี่เลี้ยงเป็นผู้นำเอาความรู้
ความสามารถ ความสำเร็จและประสบการณ์ที่สั่งสมมา เพื่อชี้แนะ ให้คำปรึกษา และมีความสัมพันธ์
ที่ดีระหว่างบุคคลด้วย ซึ่งต้องมีความเชื่อถือ มีความเคารพ และมีความเชื่อมั่นซึ่งกันและกัน ค่าเฉลี่ย
ต่ำสุด การปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ พี่เลี้ยงพบปะกับผู้ดูแลตามที่กำหนด ทั้งนี้อาจเนื่องจากพี่เลี้ยงมี
ภาระงานที่มีเวลาไม่ตรงกันกับช่วงเวลาที่นัดหมายไว้ แต่พี่เลี้ยงยังคงปฏิบัติตามบทบาทด้านนี้อยู่ในระดับ
มาก แสดงถึงความตั้งใจ และความรับผิดชอบของอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงที่ต้องมีการพบปะอาจารย์
ผู้รับการดูแลตามนัดหมาย ทั้งนี้จากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบพี่เลี้ยงของผู้รับการดูแล
ได้ข้อมูลว่า “ ปัญหาอุปสรรคในกระบวนการของระบบพี่เลี้ยง คือ ด้านเวลา ระหว่างอาจารย์

พยาบาลที่เลี้ยงกับอาจารย์ผู้รับการดูแล ” ทั้งนี้จากการศึกษาของแซมบันจาค สตรวง และมารูสิค (Sambunjak, Straus and Marusic, 2009) พบว่า ปัจจัยที่เป็นอุปสรรค ขัดขวางสัมพันธภาพของระบบที่เลี้ยงด้านโครงสร้าง ปัจจัยหนึ่ง คือ ข้อจำกัดด้านเวลาในการมีสัมพันธภาพระหว่างที่เลี้ยงกับผู้รับการดูแล

ด้านการสอนแนะ

การปฏิบัติตามบทบาทด้านการสอนแนะของอาจารย์พยาบาลที่เลี้ยง โดยรวมมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านค่าเฉลี่ยสูงสุด การปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือที่เลี้ยงมีการเสริมแรงผู้รับการดูแลในการทำวิจัยในชั้นเรียน เช่น พุดให้กำลังใจ ที่เลี้ยงให้ผู้รับการดูแลได้ทำวิจัยในชั้นเรียนด้วยตนเอง ที่เลี้ยงมีความตั้งใจในการพัฒนางานให้ได้ผลงานวิจัยในชั้นเรียน และการเปิดโอกาสให้อาจารย์ผู้รับการดูแลได้ทำวิจัยในชั้นเรียนด้วยตนเอง ทั้งนี้จากทฤษฎีการเสริมแรงของสกินเนอร์ (Skinner's reinforcement theory) ระบุว่า การให้สิ่งจูงใจที่ผู้ปฏิบัติงานต้องการหรือชื่นชอบ เช่น การให้คำชมเชย คำยกย่อง และรางวัล เป็นต้น จะเป็นการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานคงพฤติกรรมที่ดี และทำงานให้ดียิ่งๆขึ้นเรื่อยๆ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2550 : 276-277) ซึ่งจากการปฏิบัติตามบทบาทของอาจารย์พยาบาลที่เลี้ยงด้านการเสริมแรง ส่งผลให้อาจารย์ผู้รับการดูแลทุกคน สามารถผลิตผลงานวิจัยในชั้นเรียนได้ นอกจากนี้ความตั้งใจของอาจารย์พยาบาลที่เลี้ยงในการพัฒนางานให้ได้ผลงานวิจัยในชั้นเรียน อาจารย์ผู้รับการดูแลจะรับรู้ถึงการเอาใจใส่ การเต็มใจที่จะพัฒนาอาจารย์ผู้รับการดูแลให้ได้ตามผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน และจากแนวคิดของคลิฟฟอร์ดและทอร์ป (Clifford and Thorpe, 2007: 36) ให้ความหมายของการสอนแนะ ว่าหมายถึง กระบวนการในการช่วยเหลือคนหรือการพัฒนาทักษะการปฏิบัติผ่านการสะท้อน เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน นำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร (CIPD, 2007) ซึ่งการที่จะพัฒนาผู้รับการดูแลให้มีความรู้ และมีความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยในชั้นเรียนได้ ที่เลี้ยงจะต้องเปิดโอกาสให้อาจารย์ผู้รับการดูแลได้ทำวิจัยในชั้นเรียนด้วยตนเอง และสอดคล้องกับการศึกษาของเจปเบอร์ (Geber, H., 2010) ศึกษาเรื่องการสอนแนะสำหรับการเร่งผลิตผลงานวิจัยในสถาบันอุดมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า การมีผู้สอนแนะภายในองค์กรโดยไม่ได้เป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขา ส่งผลให้เกิดผลงานวิจัย มีการตีพิมพ์และมีการเปลี่ยนแปลงด้านอาชีพ

ด้านการนิเทศ

การปฏิบัติตามบทบาทด้านการนิเทศของอาจารย์พยาบาลที่เลี้ยง โดยรวมมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านค่าเฉลี่ยสูงสุด การปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือที่เลี้ยง เข้าสังเกตการสอนตามวัน เวลาที่กำหนด ที่เลี้ยงให้ข้อมูลป้อนกลับในรายละเอียดของพฤติกรรมมากกว่าประเมินผลการปฏิบัติ และที่เลี้ยงให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการเรียนการสอน / การวิจัยในชั้นเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของโกลด์แฮมเมอร์

(Goldhammer, 1969) ระบุว่า ขั้นตอนการนิเทศแบบคลินิก ในการสังเกตชั้นเรียน (observation of classroom) มีจุดประสงค์ของการสังเกตเพื่อจะได้นำบันทึกข้อมูลซึ่งจะเป็นกระจกสะท้อนการพูด และการกระทำของผู้สอนในระหว่างกระบวนการสอน และสอดคล้องกับการศึกษาของอรวรรณ เหมือนสุดใจ (2545) เรื่องการนิเทศการสอนแบบเพื่อนนิเทศเพื่อน เพื่อพัฒนาสมรรถภาพการวิจัยในชั้นเรียน สำหรับครูภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษา ผลการศึกษา พบว่า หลังจากครูผู้สอนได้รับการนิเทศการสอนแบบเพื่อนนิเทศเพื่อน ครูมีความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถเรื่องการวิจัยในชั้นเรียนเพิ่มขึ้น

ด้านการให้คำปรึกษา

การปฏิบัติตามบทบาทด้านการให้คำปรึกษาของอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านค่าเฉลี่ยสูงสุด การปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ พี่เลี้ยงให้คำปรึกษาเมื่อผู้รับการดูแลประสบปัญหาในงานที่ทำด้วยความเต็มใจ/ใส่ใจ ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของวัชรินทร์ (2533) ระบุว่า ความจริงใจและตั้งใจจริงที่จะช่วยเหลือผู้รับบริการ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการสร้างสัมพันธภาพการปรึกษา ทั้งนี้ในกระบวนการของการทำวิจัยในชั้นเรียน บางครั้งผู้รับการดูแลอาจมีความเครียด หรือปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นขณะทำวิจัยในชั้นเรียนตั้งแต่ การกำหนดปัญหา การเขียนวัตถุประสงค์ การออกแบบการวิจัยและการเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียน ดังนั้นบทบาทของพี่เลี้ยงด้านการให้คำปรึกษาจะเปิดโอกาสให้ผู้รับการดูแลได้ปรึกษา เพื่อให้ผู้รับการดูแลสามารถผลิตผลงานวิจัยในชั้นเรียนได้ตามผลลัพธ์เป้าหมาย

3.4.3 ประโยชน์ที่ได้รับจากระบบพี่เลี้ยงของอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง

อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้รับจากระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล โดยรวมมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านค่าเฉลี่ยสูงสุด ประโยชน์ที่ได้รับอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ระบบพี่เลี้ยงช่วยสร้างเสริมให้ผู้รับการดูแลมีทัศนคติที่ดีต่อการทำวิจัยในชั้นเรียน และระบบพี่เลี้ยงช่วยพัฒนาความสามารถของบุคลากรส่งผลให้วิทยาลัยพยาบาลมีการพัฒนาด้านการวิจัย ทั้งนี้ทัศนคติเกิดจากการที่คนมีประสบการณ์ตรง หรือมีประสบการณ์โดยทางอ้อม เกี่ยวกับผู้คน เหตุการณ์ สถานการณ์และสิ่งต่างๆ (สงวนศรี วิรัชชัย, 2527 : 66) โดยการตอบสนองจะแสดงออกในลักษณะชอบ ไม่ชอบ (จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย, 2549 : 169) พอใจหรือไม่พอใจของบุคคล (นิตยา ยงภูมิพุทธา, 2543) ทัศนคติแม้จะมีความคงทนถาวรแต่ก็เปลี่ยนแปลงได้ (จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย, 2549 : 185) ซึ่งการเปลี่ยนแปลงทัศนคติสามารถอธิบายได้ส่วนหนึ่งว่า เกิดจากการเสริมแรงบุคคลที่ได้กระทำพฤติกรรมหรือแสดงทัศนคติอย่างใดอย่างหนึ่ง แล้วได้รับการเสริมแรง หรือได้รับผลที่ตนพอใจ คือ ได้รับการยอมรับ ยกย่องชมเชย หรือได้รางวัลจากการทำพฤติกรรม และการได้รับข้อมูลจากแหล่งข้อมูลข่าวสารที่เป็นผู้มีความสามารถ นำนั้บถือ สอดคล้องกับการใช้ระบบพี่

เลี้ยงที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นซึ่งมีอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงที่มีประสบการณ์ด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนมากกว่าเป็นผู้ถ่ายทอดประสบการณ์ ความรู้ ทักษะการทำวิจัยในชั้นเรียน และให้การเสริมแรงตลอดระยะเวลาการดำเนินการทำวิจัยในชั้นเรียนกับอาจารย์ผู้รับการดูแลที่มีประสบการณ์น้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาทด้านการสอนแนะของอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง พบว่า การปฏิบัติตามบทบาทด้านการเป็นพี่เลี้ยงค่าเฉลี่ยสูงสุด การปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ พี่เลี้ยงมีการเสริมแรงผู้รับการดูแลในการทำวิจัยในชั้นเรียน ส่งผลให้อาจารย์ผู้รับการดูแลได้รับประโยชน์ คือ พี่เลี้ยงช่วยสร้างเสริมให้ผู้รับการดูแลมีทัศนคติที่ดีต่อการทำวิจัยในชั้นเรียน และระบบพี่เลี้ยงจะช่วยพัฒนาความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์ผู้รับการดูแล สอดคล้องกับผลการศึกษาของเดวี อับราฮัม เอติกา รามนารายันและคาเมท (Devi , Abraham, Adiga, Ramnarayan and Kamath, 2010 : 294) พบว่า นักศึกษามีการพัฒนาทักษะการทำวิจัยหลังจากการเข้าร่วมโปรแกรมพี่เลี้ยงสำหรับนักศึกษา (Mentored Student Project Programme : MSP)

3.4.4 ประโยชน์ที่ได้รับจากระบบพี่เลี้ยงของอาจารย์ผู้รับการดูแล

อาจารย์ผู้รับการดูแลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้รับจากระบบพี่เลี้ยงเพื่อ พัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล โดยรวมมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อค่าเฉลี่ยสูงสุด ประโยชน์ที่ได้รับอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ระบบพี่เลี้ยงทำให้ท่านมีที่ปรึกษา เมื่อเกิดปัญหาในการทำวิจัยในชั้นเรียน ทั้งนี้จากแนวคิดของสุวิมล ว่องวานิช (2553) ระบุว่า การทำวิจัยเป็นเรื่องที่ต้องได้รับการฝึกฝนและเรียนรู้จากผู้รู้หรือผู้เชี่ยวชาญ ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไม่เพียงพอที่จะทำให้สามารถทำวิจัยได้โดยลำพัง จึงต้องอาศัยการฝึกปฏิบัติภายใต้พี่เลี้ยงที่เข้าใจวิธีการวิจัยอย่างสม่ำเสมอ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของเสาวลักษณ์ นามจันดี (2547) พบว่า การทำวิจัยในชั้นเรียนครูผู้สอนต้องการมีที่ปรึกษาคอยชี้แนะเพื่อให้งานวิจัยสำเร็จมีประสิทธิภาพ

โดยสรุป ผลจากการนำระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ไปใช้ พบว่า อาจารย์ผู้รับการดูแลมีความรู้ มีทัศนคติที่ดี หลังการทดลองแตกต่างจากก่อนการทดลอง และผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน ได้คนละ 1 เล่ม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะระบบพี่เลี้ยงมีจุดเด่น คืออาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงผู้ซึ่งมีประสบการณ์ด้านการทำวิจัย/ วิจัยในชั้นเรียน ได้ถ่ายทอดประสบการณ์ ให้กับอาจารย์ผู้รับการดูแลผู้ซึ่งไม่มีประสบการณ์การทำวิจัยในชั้นเรียนมาก่อน ทั้งนี้การที่อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงเป็นผู้มีความรู้ มีประสบการณ์ มีทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน จะเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ เสริมสร้างทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนให้กับอาจารย์ผู้รับการดูแล อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงจะเปิดโอกาสให้อาจารย์ผู้รับการดูแลได้ลงมือปฏิบัติทำวิจัยในชั้นเรียนด้วยตนเอง จะเกิดการ

เรียนรู้จากการปฏิบัติ นอกจากนี้การพัฒนาระบบพี่เลี้ยง ผู้วิจัยได้นำแนวคิดการสอนแนะ การนิเทศ และการให้คำปรึกษา มาบูรณาการ ซึ่งจะเป็นบทบาทที่ช่วยส่งเสริมซึ่งกันและกัน โดยทั้งนี้ตลอดระยะเวลาการทำวิจัยในชั้นเรียนอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงจะปฏิบัติบทบาทด้านการสอนแนะ มีการนิเทศในชั้นเรียนโดยที่อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงจะเข้าสังเกตในชั้นเรียน รวบรวมข้อมูลจากสภาพการณ์จริงที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน นำมาเป็นข้อมูลป้อนกลับเพื่อการสะท้อนคิด ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะการทำวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์ผู้รับการดูแล และบทบาทของอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงด้านการเป็นผู้ให้คำปรึกษา ซึ่งเป็นการดูแลด้านจิตใจ โดยอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงจะเปิดโอกาส ให้เวลากับอาจารย์ผู้รับการดูแลเพื่อขอรับคำปรึกษา เมื่อมีความเครียดหรือสิ่งต่างๆที่จะเป็นอุปสรรคขัดขวางการผลิตผลงานวิจัยในชั้นเรียน ส่งผลให้ระบบพี่เลี้ยงมีประสิทธิภาพในการพัฒนาอาจารย์ผู้รับการดูแลให้มีความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน

นอกจากนี้การนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์แนวปฏิบัติที่ดีของระบบพี่เลี้ยง มาเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบพี่เลี้ยง และคำนึงถึงปัจจัยที่ทำให้การนำระบบพี่เลี้ยงไปใช้ไม่ประสบผลสำเร็จนั้น ส่งผลให้การพัฒนาระบบพี่เลี้ยงมีประสิทธิภาพ ตั้งแต่ลักษณะของโปรแกรมระบบพี่เลี้ยง เช่น การระบุหลักการ วัตถุประสงค์ ระยะเวลา และผลลัพธ์ที่ต้องการ การออกแบบ เช่น การกำหนดคุณลักษณะของพี่เลี้ยง และผู้รับการดูแล การรับสมัคร การคัดเลือก ลักษณะและวิธีการจับคู่ การฝึกอบรม ซึ่งการฝึกอบรมให้กับอาจารย์พยาบาลที่เป็นพี่เลี้ยงและผู้รับการดูแล เป็นสิ่งสำคัญ เพื่อปรับพื้นฐานเกี่ยวกับแนวคิดการวิจัยในชั้นเรียน สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการของระบบพี่เลี้ยง ความชัดเจนในความคาดหวัง มีตารางเวลาการดำเนินกิจกรรมที่ชัดเจน มีบทบาทของพี่เลี้ยงและผู้รับการดูแล อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงจะได้รับความรู้เกี่ยวกับแนวคิดระบบพี่เลี้ยง การสอนแนะ การนิเทศ และการให้คำปรึกษา และมีการฝึกทักษะในการให้คำปรึกษา ประกอบกับมีคู่มือระบบพี่เลี้ยงสำหรับอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงและอาจารย์ผู้รับการดูแล ให้ได้ศึกษา ทำความเข้าใจก่อนนำระบบพี่เลี้ยงไปใช้ ส่งผลให้ระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข มีความเป็นไปได้ สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ในการพัฒนาอาจารย์ผู้รับการดูแลให้มีความรู้ มีทัศนคติที่ดี และสามารถผลิตผลงานวิจัยในชั้นเรียนได้

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่องการพัฒนากระบวนการพัฒนาระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข มีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร

จากข้อค้นพบผลการวิจัย พบว่าการนำระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ไปใช้อย่างเป็นรูปธรรม และเกิดความยั่งยืน ควรมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

1.1 กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และประกาศเป็นนโยบาย ให้อาจารย์ทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร

1.2 สนับสนุนการนำระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล ไปใช้ภายในองค์กร และควรมีการพัฒนาอาจารย์ให้มีสมรรถนะของการเป็นพี่เลี้ยงเพิ่มมากขึ้นโดยระบุไว้ในแผนปฏิบัติการของงานพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เช่น การพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ด้านการสอนแนะ การนิเทศแบบคลินิก การให้คำปรึกษา และทักษะต่างๆ ได้แก่ การฟัง การสะท้อนคิด การติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และการให้ข้อมูลป้อนกลับแบบสร้างสรรค์

1.3 ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ/ ผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน สำหรับการวางแผนพัฒนาอาจารย์ สนับสนุน และจัดเวทีให้มีการนำเสนอแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลงานวิจัยในชั้นเรียน

1.4 มีงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานกิจกรรมของระบบพี่เลี้ยง มีงบประมาณสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง สำหรับการบริหารด้านการเงินควรมีการเบิกจ่าย งบประมาณที่มีความคล่องตัว

1.5 มีการสนับสนุนด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ ตำรา เอกสารงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนและการวิจัยในชั้นเรียน และมีการสนับสนุนให้มีสื่อ เทคโนโลยี ที่พอเพียงและทันสมัย

1.6 มีการให้แรงจูงใจกับอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง เช่น การพูดคุยยกย่องชมเชย การให้ชั่วโมงการทำวิจัยในชั้นเรียนนำไปคิดเป็นภาระงาน การประกาศยกย่องชมเชยอย่างเป็นทางการและมอบเกียรติบัตรเพื่อยกย่องให้เกียรติ สำหรับผู้รับการดูแลควรประกาศอย่างเป็นทางการและให้รางวัล

มีการนำผลงานวิจัยในชั้นเรียนไปเป็นตัวบ่งชี้ในการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบ และนำไปกำหนดเป็นเกณฑ์พิจารณาอาจารย์ดีเด่นด้านการเรียนการสอน เพื่อชื่นชม ยกย่องอาจารย์ผู้ที่มีผลงานวิจัยในชั้นเรียน

1.7 ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำเสนอผลงานวิจัยในชั้นเรียน หรือจัดให้มีการพูดคุย แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนภายในองค์กร เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศการ

วิจัย ส่งเสริมวัฒนธรรมการวิจัย เช่น ส่งเสริมให้มีการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง และจัดกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับประสบการณ์ ปัญหาและแนวปฏิบัติต่างๆที่เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน และเพิ่มแรงจูงใจให้อาจารย์ที่มีผลงานวิจัยในชั้นเรียน

1.8 ระบุให้มีการใช้ระบบพี่เลี้ยง ซึ่งเป็นวิธีการหนึ่งของการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร และมีการกำหนดไว้ในแผนการพัฒนาอาจารย์ให้มีสมรรถนะของการเป็นพี่เลี้ยงเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง เช่น การพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ด้านการสอนแนะ การนิเทศแบบคลินิก การให้คำปรึกษา และพัฒนาทักษะด้านต่างๆ เช่น ทักษะการฟัง การสะท้อนคิด การติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และการให้ข้อมูลป้อนกลับแบบสร้างสรรค์

1.9 มีระบบการประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง โดยการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้ระบบพี่เลี้ยง และมีช่องทางรับฟังปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับอาจารย์ มีแนวทางปฏิบัติดังนี้

2.1 การเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาจารย์พยาบาล ทั้งนี้เพราะจากแนวคิดของคลัสเตอร์บาด (2004) ระบุว่า การฝึกอบรมเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด และเป็นส่วนหนึ่งที่ส่งผลให้ระบบพี่เลี้ยงประสบความสำเร็จ (Douglas, 1997) ดังนั้นอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงจะเข้าร่วมฟังการบรรยายเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน ฟังการบรรยายเกี่ยวกับแนวคิดระบบพี่เลี้ยง การสอนแนะ การนิเทศ การให้คำปรึกษา ผ่านการฝึกปฏิบัติทักษะการให้คำปรึกษา พร้อมทั้งศึกษาคู่มีระบบพี่เลี้ยงก่อนนำไปใช้ ส่วนอาจารย์ผู้รับการดูแลจะฟังการบรรยายเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน โดยก่อนที่จะรับฟังการบรรยายจากวิทยากร อาจารย์ผู้รับการดูแลต้องทำแบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน แบบสอบถามทัศนคติเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน และรับฟังการบรรยายเกี่ยวกับระบบพี่เลี้ยง พร้อมทั้งศึกษาคู่มีระบบพี่เลี้ยงก่อนนำไปใช้ เกี่ยวกับหลักการ วัตถุประสงค์ ผลลัพธ์ เป้าหมาย บทบาทของอาจารย์ผู้รับการดูแล กระบวนการและกิจกรรมของระบบพี่เลี้ยงที่ชัดเจน ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุด

2.2 รองผู้อำนวยการด้านวิชาการ ทำหน้าที่คัดเลือกอาจารย์ที่จะเป็นพี่เลี้ยงและผู้รับการดูแลตามเกณฑ์คุณสมบัติที่กำหนด มีการชี้แจงในที่ประชุมอาจารย์ให้ทุกคนรับทราบถึงความสำคัญของการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยการนำระบบพี่เลี้ยงมาใช้ และมีการสนับสนุน ให้แรงจูงใจสำหรับอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง และอาจารย์ผู้รับการดูแล

2.3 คณะกรรมการ/ ผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับวิจัยในชั้นเรียน ควรสร้างการรับรู้ที่ตรงกัน และปลูกฝังเจตคติที่ดีเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน ว่าอาจารย์ทุกคนสามารถนำสิ่งที่ปัญหาซึ่งได้มาจากสภาพจริงในห้องเรียน มาทำวิจัยและสามารถทำเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตประจำวัน ทั้งนี้เพราะขณะที่สอนไปพบปัญหา ก็ต้องลงมือแก้ไข ลงมือหาวิธีแก้ปัญหา ตรวจสอบผล ปรับปรุง

จนกว่าปัญหาจะหมดไป แล้วก็เริ่มแก้ปัญหาใหม่ อาจารย์ต้องทำทั้งการเรียนการสอน การวิจัยและประเมิน และการพัฒนาปรับปรุงไปพร้อมกัน

สำหรับการกำหนดรูปแบบการเขียนรายงานวิจัยในชั้นเรียน จากผลการวิจัย พบว่าการบริหารเวลาในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน เป็นปัญหาอุปสรรคอยู่ในระดับมาก ซึ่งการกำหนดการเขียนรายงานผลการวิจัยในชั้นเรียนแบบเป็นทางการ (5 บท) ทำให้ต้องใช้ระยะเวลาเพิ่มขึ้นในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน ประกอบกับการจัดแบ่งเวลา และภาระงานอื่นๆที่รับผิดชอบนอกเหนือจากภาระงานสอน เป็นปัญหาอุปสรรคในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน ดังนั้นเพื่อให้อาจารย์สามารถผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนได้ คณะกรรมการวิจัยในชั้นเรียนควรให้อาจารย์ดำเนินการทำวิจัยควบคู่ไปกับการสอนปกติในบริบทของชั้นเรียน และเปิดโอกาสให้เขียนรายงานผลการวิจัยในชั้นเรียนรูปแบบอย่างไม่เป็นทางการ ซึ่งจะช่วยลดระยะเวลาในการผลิตผลงานวิจัยในชั้นเรียน และเป็นการสนับสนุนให้อาจารย์สามารถผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนได้

3. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ศึกษา และทดลองใช้ระบบพี่เลี้ยงที่พัฒนาขึ้นในสถาบันการศึกษาอื่นที่ไม่ใช่วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ที่มีบริบท และลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกัน จะช่วยให้สามารถสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับระบบพี่เลี้ยงของอาจารย์ที่สามารถนำไปอ้างอิงในกลุ่มต่างๆ ได้

3.2 การประเมินประสิทธิผลของระบบพี่เลี้ยง ด้านความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน และทัศนคติเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน ควรมีการประเมินเป็นระยะๆของกระบวนการ ทั้งนี้เพื่อให้อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงได้พัฒนาอาจารย์ผู้รับการดูแลในด้านความรู้ที่ยังบกพร่อง และหรือเสริมสร้างทัศนคติที่ดีเพิ่มมากขึ้น

3.3 ศึกษาผลที่เกิดขึ้นจากการนำระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่างๆ เช่น กลุ่มอาจารย์ใหม่ นักศึกษาพยาบาล และหรือครูในโรงเรียน

3.4 ศึกษาตัวแปรต่างๆที่เกิดจากการนำระบบพี่เลี้ยงไปใช้ เช่น ความพึงพอใจในงาน ความสามารถในการปรับตัว ความคงทนในงาน การมีสังคมประภิต และความจงรักภักดีต่อองค์กร

3.5 ศึกษาองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้เกี่ยวกับคุณลักษณะของพี่เลี้ยง เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนา และส่งเสริมสมรรถนะของพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน

รายการอ้างอิง

- กมล สุตประเสริฐและคณะ. 2548. **แนวทางการพัฒนาอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา** : รายงานการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- กนิษฐา เขาวัววัฒนกุล. 2553. **การพัฒนารูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการสอนและการทำวิจัยในชั้นเรียนของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูสาขาการสอนคณิตศาสตร์**. ปรินญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กระทรวงสาธารณสุข สถาบันพระบรมราชชนก. 2554. **จำนวนนักศึกษาของวิทยาลัยพยาบาลประจำปีการศึกษา 2553**. ข้อมูล ณ 27 มิถุนายน 2554. นนทบุรี : เอกสารอัดสำเนา. กองวิจัยการศึกษา กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. **วิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้**. กรุงเทพมหานคร : กองวิจัยการศึกษา กรมวิชาการ, 2542.
- กาญจนา ทองยี่น. 2546. **องค์ประกอบของปัญหาการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียง**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต ศึกษาศาสตร์ บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา
- กิติมา ปรีดีติลล. 2532. **การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น**. กรุงเทพมหานคร: อักษราพิพัฒน์.
- เกสร กุณาใหม่. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (วิจัยและสถิติการศึกษา) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จรรยา แก้วใจบุญ. 2541. **ปัจจัยที่จูงใจให้อาจารย์วิทยาลัยพยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก เขตภาคเหนือ ทำวิจัย**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต ศึกษาศาสตร์ บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จิตรลดา สิงห์คำ. 2552. **เทคนิคการสอนงาน : coaching people**. กรุงเทพมหานคร: เอ็กสเปอร์เน็ท.
- จินดารัตน์ ทาริน. 2548. **ปัญหาด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูสังคมศึกษาในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครลำปาง**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การสอนสังคมศึกษา) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จิ้น แบริ. 2537. **กระบวนการให้คำปรึกษา อ้างถึงใน กรมควบคุมโรคติดต่อ กระทรวงสาธารณสุข**. 2539. **คู่มือแนวทางการให้บริการปรึกษาแนะแนวเกี่ยวกับโรคเอดส์**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- จตุรรัตน์ เอื้ออำนวย. 2549. **จิตวิทยาสังคม**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- ชิดขงค์ ส. นันทาเนตร. 2549. **ทฤษฎีการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่**. นครปฐม : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชาญชัย อาจินสมาจร. 2547. **การนิเทศการสอนสมัยใหม่**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โพธิ์เพชร.
- ธีระชัย ปุณฺณโชติ. 2532. **การสร้างผลงานทางวิชาการเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ทศพล สุดอำพัน. 2547. **ผลสัมฤทธิ์ของครูในการทำวิจัยในชั้นเรียน**. รายงานการศึกษาอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นพเก้า ณ พัทลุง. 2548. **การวิจัยในชั้นเรียน : หลักการและแนวคิดสู่การปฏิบัติ**. สงขลา: ภารกิจเอกสารและตำรา มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- นภาพรณัฏ จันทรศัพท์และคณะ. 2549. **วิธีการวิจัยเบื้องต้น**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- นิทัศน์ ผ่องอำไพ. 2551. **ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตรัง เขต 1**. ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- นิพนธ์ ไทยพานิช. 2535 ก. **การนิเทศแบบคลินิก หรือการนิเทศแบบมีส่วนร่วม**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิพนธ์ ไทยพานิช. 2535 ข. **เทคนิคการนิเทศการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นันทนา วรสุทธิพงษ์. 2549. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติบทบาทพยาบาลที่เลี้ยง กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พงศธร จิระวุฒินันท์. 2548. **ปัญหาการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ อาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น**. รายงานการศึกษาอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- พงษ์พัชรินทร์ พุฒวัฒน์. 2545. **กลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมวิจัยของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษภูบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. 2544. **ทฤษฎีและเทคนิคการให้คำปรึกษา**. กรุงเทพมหานคร: บริษัทธนัชการพิมพ์ จำกัด.
- พรพิมาน วงษ์ปัดดา. 2546. **ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูระดับประถมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 9**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2535. **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์** (ฉบับปรับปรุงใหม่ล่าสุด) พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: ฟิงก์เกอร์ปรีนแอนมิเดีย.
- พวงรัตน์ บุญญารักษ์. 2538. **การนิเทศและการสอนการพยาบาลในคลินิก**. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิทักษ์ โพธิ์ทอง. 2546. **สภาพและปัญหาการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูพลศึกษา โรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาพิเศษโลก**. ปรินญานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์และเพยาว์ ยินดีสุข. 2548. **ทักษะ 5 C เพื่อการพัฒนาหน่วยการเรียนรู้และการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์, เพยาว์ ยินดีสุขและราเชน มีศรี. 2544. **วิจัยในชั้นเรียน : หลักการสู่ปฏิบัติ**. กรุงเทพมหานคร : บริษัทเดอะมาสเตอร์กรุ๊ป แมเนจเม้นท์ จำกัด.
- เพ็ญศรี ชุนใช้และวิภาพร วรหาญ. 2544. **การปฏิบัติบทบาทของอาจารย์พี่เลี้ยง**. **วารสารคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น** 24(1): 67-78.
- ไพฑูริย์ สีนลาร์ตัน. 2543. **การพัฒนาคณาจารย์**. มปก.ทพวงมหาวิทยาลัย.
- ไพฑูริย์ สีนลาร์ตัน. 2546. **เพื่อความเข้าใจในสาระและกระบวนการของการอุดมศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: โครงการตำราและเอกสารทางวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพฑูริย์ สีนลาร์ตัน (บรรณาธิการ). 2551. **อาจารย์มืออาชีพ : แนวคิด เครื่องมือ และการพัฒนา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: เครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์และองค์กรระดับอุดมศึกษาแห่งประเทศไทย.
- บทสรุปผู้บริหาร รายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอกระดับอุดมศึกษา. 2011. [Online]. Available from : www.onesqa.or.th/th/eduassess/university_assess.php [2011, July 8]
- บุญยาพร ฉิมพลอย. 2544. **ผลของการทำวิจัยในชั้นเรียนที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครูระดับประถมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร. 2550. **ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร. 2550. **ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร: ยูแอนด์ ไอ อินเตอร์ มีเดีย.
- บัณฑิต ทิพากร. 2551. **การพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา**. ในไพฑูริย์ สีนลาร์ตัน

- (บรรณาธิการ), **อาจารย์มืออาชีพ : แนวคิด เครื่องมือ และการพัฒนา**. หน้า 25-26
พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: เครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์และองค์กรระดับอุดมศึกษาแห่งประเทศไทย.
- เบญจวรรณ นุชโส. 2552. **ผลการนิเทศการสอนแบบคู่สัญญาที่มีต่อคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประดินันท์ อุปรัมย์และสมร ทองดี. 2545. **แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการให้คำปรึกษา**. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. 2544. **การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ**. กรุงเทพมหานคร : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น)
- ปรียาพร วงศ์อนุดโรจน์. 2536. **การนิเทศการสอน**. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปิยะทิพย์ บุญหนัก. 2548. **ปัญหาด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนสังคมศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี เขต 1**. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การ
สอนสังคมศึกษา) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- มนสภรณ์ วิฑูรเมธา. 2543. **การพัฒนาระบบกัลยาณมิตรเพื่อส่งเสริมการเห็นคุณค่าในตนเองของนักศึกษาพยาบาล**. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุขศึกษบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา ภาควิชา
อุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เมธา ชุตขันธ์. (2553). **ศึกษาการใช้การให้คำปรึกษาแบบผู้รับบริการเป็นศูนย์กลางเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดเชียงใหม่**. ศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เมืองทอง แคมมณี. 2530. **แนวทางพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาไทย**. ในประกอบ คุปรัตน์
และชนิดดา มณีโรจน์. (บรรณาธิการ), **การพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา :
ปัญหาและทางออก**. ภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยง ภู่วรรณ. 2548. **Mentor : นักวิจัยที่ปรึกษา นักวิจัยพี่เลี้ยง**. ในยอดหทัย เทพธานนท์และ
ประมวล ตั้งบริบูรณ์รัตน์. (บรรณาธิการ), **Mentor-mentee-mentoring : ศาสตร์
และศิลป์ของการเป็นนักวิจัยที่ดี**, หน้า 42-51. ปทุมธานี: มูลนิธิบัณฑิตยสภา
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย.
- ยอดหทัย เทพธานนท์และประมวล ตั้งบริบูรณ์รัตน์. 2548. **Mentor-Mentee-Mentoring :
ศาสตร์และ ศิลป์ของการเป็นนักวิจัยที่ดี**. ปทุมธานี: มูลนิธิบัณฑิตยสภาวิทยาศาสตร์และ
เทคโนโลยีแห่งประเทศไทย.
- เยาวภา เดชะคุปต์. 2542. **การบริหารและการนิเทศการศึกษาปฐมวัย**. กรุงเทพมหานคร :
เจ้าพระยาระบบการพิมพ์.
- เยาวลักษณ์ มหาสิทธิวัฒน์และปณณธร ชัชรรัตน์. 2550. **กลยุทธ์การพัฒนาวัดธรรมคุณภาพ**

- การศึกษาของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก. **วารสาร มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา 2** (กรกฎาคม-ธันวาคม) : 126-138.
- ราชันต์ บุญธิมา. 2548. **การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ. (อัดสำเนา)
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2550. **มนุษย์สัมพันธ์ : พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิรารัตน์ คงราช. 2553. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในสถานศึกษา สังกัด เทศบาลเมืองนาสาร**. คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- วัชรีย์ ทรัพย์มี. 2533. **กระบวนการปรึกษา ชั้นตอน สัมพันธภาพและทักษะ**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วนิดา ชูวงษ์. 2540. **สู่บ้านใหม่**. กรุงเทพมหานคร: สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน.
- วรรณิ์ แกมเกตุ. 2551. **วิธีวิทยาการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วริษา แสนเพชร. 2547. **สภาพการวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอลี่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 2**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (ประถมศึกษา) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วีรพล ฉลาดแย้ม. 2544. **การวิจัยในชั้นเรียนของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิชาติ สุรัตน์เรืองชัย. 2546. **การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน**. **วารสารศึกษาศาสตร์** 14(2): 31-42.
- วัลลภ กันทรัพย์. 2539. **ครูกับการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: กรมวิชาการ.
- วัฒนา ก้อนเชื้อรัตน์. 2551. **ชุดการเรียนรู้ : การนิเทศเพื่อการเปลี่ยนแปลง**. นครราชสีมา : กลุ่ม นิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 1
- วัลลภ สุระกำพลธร. 2548. **Mentor : ที่ปรึกษาเชิงพี่เลี้ยง**. ในยอดหทัย เทพธานนท์และ ประมวล ตั้งบริบูรณ์รัตน์. (บรรณาธิการ), **Mentor-mentee-mentoring : ศาสตร์ และศิลป์ของการเป็นนักวิจัยที่ดี**, หน้า 146-149. ปทุมธานี: มูลนิธิบัณฑิตยสภา วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย.
- ศศิธร จันท์ศรี. 2543. **การพัฒนาความรู้และทัศนคติในการแสดงบทบาทครูพี่เลี้ยง วิทยาลัย พยาบาลบรมราชชนนีสุนทร ในโรงพยาบาลบุรีรัมย์**. รายงานการศึกษาระดับปริญญา ศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- ศุภิสรา สุวรรณชาติ, จิตสตา ศรีหาเวชและอภิญญา เพียรพิจารณ์. **ปัญหาอุปสรรคการทำวิจัยของอาจารย์ประจำ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพฯ.** บทคัดย่อรายงานการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพฯ.
- ศักดิ์ดา อุปมาใต้. 2544. **การศึกษาสภาพการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา เขตพัฒนาคุณภาพการศึกษาลุ่มน้ำพอง สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน) มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สงวนศรี วิรัชชัย. 2527. **จิตวิทยาสังคมเพื่อการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร : บริษัทศึกษาพร จำกัด.
- สมชาย วงศ์วิเศษ. 2548. **ความสำคัญของพี่เลี้ยงและวิธีการเป็นพี่เลี้ยงที่ดี.** ในยอดหยัย เทพธานนท์และประมวล ตั้งบริบูรณ์รัตน์. (บรรณาธิการ), **Mentor-mentee-mentoring : ศาสตร์และศิลป์ของการเป็นนักวิจัยที่ดี,** หน้า 16-41. ปทุมธานี: มูลนิธิบัณฑิตยสภา วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย.
- สาธารณสุข, กระทรวง. **กรมควบคุมโรคติดต่อ. 2539. คู่มือแนวทางการให้บริการปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับ โรคเอดส์.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- สุชีวา ชัยกุล. 2542. **ผลการสอนโดยอาจารย์พยาบาลที่เลี้ยงต่อความสามารถในการแก้ปัญหาทางคลินิกของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพยาบาลศึกษา คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- สุพรรณิ สีนโพธิ์. 2546. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถภาพการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ของครูประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- สุพักตร์ พิบูลย์. 2544. **กลยุทธ์การวิจัยเพื่อพัฒนางาน วิจัยเพื่อพัฒนาองค์กร. นนทบุรี: จตุพร ดีไซน์.**
- สุดารัตน์ จิรสุขศิริ. 2544. **กระบวนการนิเทศการสอนของหัวหน้าหมวดวิชาในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร.**
- สุภา ทารหนองบัว. 2548. **พลังของ mentor.** ในยอดหยัย เทพธานนท์และประมวล ตั้งบริบูรณ์รัตน์. (บรรณาธิการ), **Mentor-mentee-mentoring : ศาสตร์และศิลป์ของการเป็นนักวิจัยที่ดี,** หน้า 238-245. ปทุมธานี: มูลนิธิบัณฑิตยสภาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย.
- สุวัฒนา สุวรรณเขตนิคม. 2538. **แนวคิดและรูปแบบเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน.** ใน ลัดดา ภูเกียรติ. (บรรณาธิการ), **เส้นทางสู่การวิจัยในชั้นเรียน,** หน้า 6-11. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ บริษัทบพิตรการพิมพ์.
- สุวัฒนา สุวรรณเขตนิคม. 2544. **การพัฒนาเครื่องมืออาชีพด้วยการวิจัยในชั้นเรียน. วารสาร**

ครุศาสตร์ 29(3): 15-25.

- สวัสต์ จิตต์จนะ. 2534. การนิเทศแบบคลินิกในโรงเรียน. **วารสารสารพัฒนาหลักสูตร** 10(106): 27-31.
- สุชีวา วิชัยกุล. 2542. ผลการสอนโดยอาจารย์ที่เลี้ยงต่อความสามารถในการแก้ปัญหาทางคลินิกของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข
- สุทธนู ศรีไสย์. 2539. **หลักการนิเทศการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุพร เกิดสว่าง. 2540. **การให้คำปรึกษา**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท สามเจริญพาณิชย์ (กรุงเทพ).
- สุภัทรา จิตรพงษ์. 2549. **การนิเทศแบบคลินิกเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการจัดกิจกรรมแนะแนวของครูประถมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุรี ชันธรักษ์วงศ์. 2548. **แผนการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกกระทรวงสาธารณสุข**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุวิมล ว่องวานิช. 2553. **การวิจัยในชั้นเรียน**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สันต์ ธรรมบำรุง. 2526. **หลักการนิเทศการสอน**. กรุงเทพมหานคร : หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักนายกรัฐมนตรี. 2544. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545**.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักนายกรัฐมนตรี. 2544. **บทบาทครูกับการวิจัยในชั้นเรียน**. กรุงเทพมหานคร : บริษัท พรักหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2550. **คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ.2553**. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2550. **กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551-2565)**. กรุงเทพมหานคร.
- สำเนาวิ ขจรศิลป์. 2543. **ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา**. กรุงเทพมหานคร: ส่วนวิจัยและพัฒนา สำนักมาตรฐานอุดมศึกษา ทบวงมหาวิทยาลัย.
- เสาวลักษณ์ นามจันดี. 2547. **ปัญหาและความต้องการเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนกลุ่มสาระสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5**. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สังคมศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- อภิภา ปรัชญพฤทธิ. 2546. **เอกสารประกอบการสอนวิชา 2710838 งานวิชาการทางการอุดมศึกษา : Academic works in higher education.** กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรรวรรณ เหมือนสุดใจ. 2545. **การนิเทศการสอนแบบเพื่อนนิเทศเพื่อนเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการวิจัยในชั้นเรียน สำหรับครูภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษา.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ ภาควิชาหลักสูตรและวิธีสอน มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อาชัญญา รัตนอุบล. 2551. **พัฒนาการ การเรียนรู้และการจัดกิจกรรมสำหรับผู้ใหญ่.** กรุงเทพมหานคร : ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. 2550. **สอนงานอย่างไรให้ได้งาน.** กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- อุษณีย์ เทพวรชัย, นิชดา สารถวัลย์แพศย์และศรีวรรณ มีบุญ. 2551. **การประเมินหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต พ.ศ.2545.** รายงานการวิจัย วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นนทบุรี.
- อุทัย บุญประเสริฐ, สุกัญญา ไชวโกลและผุสดี พลสารัมย์. 2542. **อาจารย์มหาวิทยาลัย.** กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อำนาจ เลิศขยันดี. 2539. **สถิติอนพาราเมตริก.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ศิลปะสนองการพิมพ์.
- ไอบาร่า เฮอร์มีเนีย. 2004. **Coaching and mentoring, แพลตฟอร์มการพัฒนารวมเดชะ.** 2550. **การสอนงาน ปรีक्षाและดูแล : Coaching and mentoring.** กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- Allen and Eby, 2003. Relationship effectiveness for mentors : factor associated with learning and quality. **Journal of Management** 29(4): 469-486.
- Allen, T. D., Eby, L. T., and Lentz, E. 2006. The relationship between formal mentoring program characteristics and perceived program effectiveness. **Personnel Psychology** 59: 125-153.
- Angelo, T. A. 1991. Introduction and overview : from classroom assessment to Classroom Research. **New Directions For Teaching And Learning** 46: San Francisco: Jossey- Bass.
- Apospori, E., Nikandrou, I., and Panayotopoulou, L. 2006. Mentoring and woman's career advancement in Greece. **Human Resource Development International** 9(4): 509-527.
- Badley, G. 2003. Improving the scholarship of teaching and learning. **Innovations in Education and Teaching International** 40(3) : 303-309.

- Bailey, K. M., Curtis, A., and Nunan, D. 2001. **Pursuing professional development: the self as source**. Canada: Heinle & Heinle, a division of Thomson Learning, Inc.
- Beckmann-Murray, R. 2002. Mentoring : perceptions of the process and its significance. *Psychosoc Nurse* 40(4) p.45-51 Cited in Horton, B. J. The importance of mentoring in recruiting junior faculty. **AANA Journal** 71(June 2003): 189-195.
- Billings, M.D., and Kowalski, K. 2008. Developing your career as a nurse educator : the importance of having (or being) a mentor. **The Journal of Continuing Education in Nursing**. 39(11): 490-491.
- Bland, 2005 Mentoring. In Carole J. Bland, *The research-productive department: strategies from department that excel* (pp64-79). Bolton, Mass : Anker Publishing.
- Boice, R. 1992. Lessons learned about mentoring. In Sorcinelli, M.D., and Austin, A. E. 1992. Developing new junior faculty. **New Directions For Teaching And Learning** 50: 51-61. San Francisco: Jossey- Bass.
- Boyer, E. L. 1990. **Scholarship Reconsidered: Priorities of the Professoriate**. Princeton ,N.J.: Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching.
- Burke, K. 2006. **From standard to rubrics in 6 steps : Tools for assessing student learning, K-8**. United States of America : Corwin Press.
- Center for Health Leadership & Practice Public Health Institute Oakland, CA. 2003. Mentoring guide : a guide for mentor [online] Available from : <http://www.cfhl.org/FileServlet?id=7> [2011, January 20]
- Center for teaching excellence. 2011 Faculty mentoring** [online] Available from : http://cte.uwaterloo.ca/teaching_resources/tips/faculty-mentoring.html [2011, January 20]
- Certo, C. S. 2008. **Supervision : concepts and skill-building**. 6th ed. The United State : The Mc Graw-Hill Companies, Inc.
- Chao, G. T. et al., 1991. **A comparison of informal mentoring relationship and formal mentorship program**. Report Michigan State University.
- Cox, D. M. 2007-08 . **Developing the scholarship of teaching and learning using faculty learning communities**. [Online]. Available from : <http://www.podnetwork.org> [2011, January 20]
- Clifford, J., and Thorpe, S. 2007. **Workplace learning & development : delivering competitive advantage for your organization** . London : Kogan Page Limited.

- Chism Nancy Van Note . 2010. **The scholarship of teaching and learning : implication for professional development.** กรุงเทพมหานคร : สมาคมเครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพ อาจารย์และองค์กรระดับอุดมศึกษาแห่งประเทศไทย.
- Cross, K. P. 1990. Classroom research : helping professor learn more about teaching and learning., p. 136 Cited in Angelo, T. A. 1991. Introduction and overview : from classroom assessment to Classroom Research. **New Directions For Teaching And Learning** 46 San Francisco: Jossey- Bass, 1991.
- Cross, K. P. 1996 . Classroom research : implementing the scholarship of teaching. **American Journal of Pharmaceutical Education** 60.
- Cross, K. P., and Steadman, M. H. 1996 a. **Classroom research : implementing the scholarship of teaching.** San Francisco: Jossey-Bass., p. 22 Cited in Paulsen, M. B. The relation between research and the scholarship of teaching. **New Directions For Teaching And Learning** 86 San Francisco: Jossey- Bass, 2001.
- Cross, K. P., and Steadman, M. H. 1996 b. **Classroom research : implementing the scholarship of teaching.** San Francisco: Jossey-Bass., p. 70 Cited in Smith, R. Expertise and the scholarship of teaching. **New Directions For Teaching And Learning** 86 San Francisco: Jossey Bass, 2001.
- Cross, K. P., and Steadman, M. H. 1996 c. Classroom research : implementing the scholarship of teaching. San Francisco: Jossey-Bass. Cited in Gaeddert, B. K. Classroom research in church and synagogue: how lay volunteers can practice the scholarship of teaching. **Religious Education** 97(4), 2002.
- Cutterbuck, D., and Megginson, D. 1999. Mentoring executives & directors in Exploring the relationship between mentoring and Counselling. **British Journal of Guidance & Counselling** 31(1): 25-38.
- Danial, R. T. 1998. **Mentoring and coaching** [Online]. Available from [http:// humanresources.about.com/gi/o.htm?zi=1/XJ&zTi=1&sdn=humanresources&cdn=money&tm=416&gps=65_2477_1003_514&f=00&tt=14&bt=1&bts=1&st=5&zu=http%3A//www.tobincls.com/mentoring.htm](http://humanresources.about.com/gi/o.htm?zi=1/XJ&zTi=1&sdn=humanresources&cdn=money&tm=416&gps=65_2477_1003_514&f=00&tt=14&bt=1&bts=1&st=5&zu=http%3A//www.tobincls.com/mentoring.htm), [2010, December 20]
- Davis, J. 2007. **Best practice module mentoring program** [online]. Available from www.museumsassn.bc.ac. [2011, January 20]
- DeCenzo, D. A., and Silhanek, B. 2002. **Human relations : personal and professional development.** 2nd edition. Upper Saddle River, NJ : Prentice Hall.
- Devi , V., Abraham, RR., Adiga, A., Ramnarayan, K., and Kamath, A . 2010. Fostering

- research skills in undergraduate medical students through Mentored Student Project : example from an Indian medical school. **Kathmandu University Medical Journal** 8(3) : 294-298.
- Diaz-Maggioli, G. 2004. **Teacher-centered professional development**. United States of America : Association for Supervision and Curriculum Development.
- Douglas, C. A. 1997. **Formal mentoring programs in organization : An annotated bibliography**. United State of America: Center for Creative Leadership.
- DuBrin, J. A. 1992. **Human relations : a job oriented approach**. United State of America: Prentice-Hall, Inc.
- Fawcett, D. L. 2002. Mentoring - What it is and how to make it work. **AORN J.** 75(5): 950-954.
- Freedman, M. 1993. Fervor with infrastructure : Making the most of the mentoring movement. Cited in Jonus, M. 1996. Mentoring the mentors : A challenge for staff development. **Journal of staff development** 17(4): 2.
- Fuller, K., Maniscalco-Feichtl, M., and Droege, M. 2008. The Role of the Mentor in Retaining Junior Pharmacy Faculty Members. **American Journal of Pharmaceutical Education** 72(2): 1-5.
- Gaeddert, K. B. 2011. Classroom research in church and synagogue : how lay volunteers can practice the scholarship of teaching. **Religious Education** 97(4): 335-341.
- Gaskill, 1993. In Douglas, C.A. 1997. **Formal mentoring programs in organization : An annotated bibliography**. United State of America: Center for Creative Leadership.
- Gibbs, S. 2008. **Human resource development : process, practices and perspectives**. New York : Palgrave Macmillan.
- Gibson, S. K. 2004. Being mentor : The experience of women faculty. In National League of Nursing. 2006. **Mentoring of nurse faculty : A position statement**. [Online]. Available from : http://www.nln.org/aboutnln/positionstatements/mentoring_3_21_06.pdf [December 20, 2010]
- Glassick, C. E., Huber, M. T., and Maeroff, G. I. 1997. **Scholarship Assessed : Evaluation of the professoriate**. San Francisco : Jossey-Bass., p. 22-36. อ้างถึงในอภิภา
ปรัชญพฤทธิ. เอกสารประกอบการสอนวิชา 2710838 งานวิชาการทางการอุดมศึกษา

: **Academic works in higher education.** กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546.

- Glickman, C. D., Gordon, S. P., and Ross-Gordon, J. M. 2004. **Supervision and instructional leadership : a developmental approach.** The United States of America : Pearson Education, Inc.
- Goorapah, D. 1997. Clinical supervision. **Journal of Clinical Nursing.** 6: 173-178.
- Grimmett, P. P. 1981. Clinical supervision and teacher thought process. **Canadian Journal of Education** 6(4): 23-39.
- Gudwin, D. M., and Salazar-wallace, M. D. 2010. **Mentoring and coaching: a lifetime for teachers in a multicultural setting.** United States of America: Corwin.
- Guptan, S. U. 2006. **Mentoring : A practitioner, s guide to touching lives.** New Delhi: Response Books.
- Handford, B., Tennent, L., and Ehrich, L. C. 2003. Educational mentoring: Is it worth the effort? **Education, Research and Perspective.** 30(1):42-75.
- Hayes, E. 1998. Mentoring and self-efficacy for advanced practice : a philosophical approach for nurse practitioner preceptor. **Journal of the American Academy of Nurse Practitioners** 10(20): 1-5.
- Hayes, E. F., and Gagan, M. J. 2005. Approaches to mentoring: how to mentor and be mentored. **Journal of the American Academy of Nurse Practitioners** 17(11): 442-445.
- Horton, B. J. 2003. The importance of mentoring in recruiting junior faculty. **AANA Journal** 71(3): 189-195.
- Hopkins, W. S., Moore, K. D. 1993. **Clinical supervision : a practical guide to student teacher supervision.** The United States of America: Wm. C. Brown Communications, Inc.
- Illinois State University. 2009 Cited in Stigmar, M. 2010. Scholarship of teaching and learning when bridging theory and practice in higher education. **International Journal for the Scholarship of Teaching and Learning** 4(2): 2.
- mail, M., Arokiasamy, L. 2007. **Exploring mentoring as a tool for career advancement of academics in private higher education institutions in Malaysia** [Online]. Available from : [http:// www.sosyalarastirmalar.com/.../IsmailMaimunah_and_Arokiasamy Lawrence.pdf](http://www.sosyalarastirmalar.com/.../IsmailMaimunah_and_Arokiasamy_Lawrence.pdf) [2011, June 17]

- Janas, M. 1996. Mentoring the mentors : A challenge for staff development. **Journal of staff development** 17(4): 1-7.
- Kemmis, S. and Mc taggart, R. 1988. **The action research planner**. 3rd edition. Victoria: Deakin University.
- Kikoski, J. F., and Litterer, J. A. 1983. Effectiveness communication in the performance appraisal interview cited in Werner, J. N., and DeSimone, R. L. 2006. **Human Resource Development**. The United States of America: Thomsom South-Western: 387.
- Killion and Harrison. 2005 Cited in Gudwin, D. M. and Salazar-Wallace, M. D. 2010. **Mentoring and coaching: a lifetime for teachers in a multicultural setting**. United States of America: Corwin.
- Klofsten, M. and Oberg, S. 2008. **Coaching versus mentoring: Are there any differences** [Online]. Available from : <http://www.utwente.nl/mb/nikos/archief/htsf2008/htsfpapers> [2011, March 19]
- Knowles, S. M., Holton III, F. E., and Swanson, A. R. 2005. **The adult learner : the definitive classic in adult education and human resource development**. The United State of America : Elsevier Inc.
- Knox and Mc Govern , 1988. Mentoring women in academia. Cited in Otto, M.L. 1994 **New Directions For Teaching And Learning** 57: 17. San Francisco: Jossey-Bass.
- Kram, K. E. 1983. Phase of the mentor relationship. **Academy of Management Journal** 26(4): 608-625.
- Kram. 1985a cited in Oto, M.L. 1994. Mentoring : An Adult Developmental Perspective. **New Direction For Teaching And Learning** 42(57). San Francisco: Jossey-Bass.
- Kram. 1985b. cited in Gibb, S. 2008. **Human resource development : process, practices and perspectives**. New York: Palgrave Macmillan.
- Leonard, C. E., and Hilgert, L. R. 2005. **Supervision : concept and practices of management, 9e**. The United States of America: Thomsom South-Western.
- Luthan, F., and Peterson, S. J. 2003. 360-degree feedback with systemic coaching : empirical analysis suggests a winning combination. In Werner, J.N. and DeSimone, R.L. 2006 : 388. **Human Resource Development**. The United States of America: Thomsom South-Western.
- McCauley, R. 2007. Building a successful mentoring program. **The Journal For Quality &**

Participation: 17-19.

- Merriam, S. 1983. Mentors and protégés : a critical review of the literature Cited in Sand, R. G., Parson, L. A., and Duane, J. 1991. Faculty mentoring faculty in a public university. **Journal of Higher Education** 62(2): 176.
- Mettetal, G. 2010. **Improving teaching through classroom action research**. [Online]. Available from :[http://academic.udayton.edu/FacDev/Newsletters/EssaysforTeachingExcellence/POD vol14/tevol14n7.html](http://academic.udayton.edu/FacDev/Newsletters/EssaysforTeachingExcellence/POD%20vol14/tevol14n7.html) [2011, February 22]
- Mills, J. E., Francis, K. L., and Bonner, A. 2005. **Mentoring, clinical supervision and preceptoring : clarifying the conceptual definitions for Australian rural nurses. A review of the literature**. [Online]. Available from : <http://rrh.deakin.edu.au> [2011, February 22]
- Morton-Cooper, A. 2000. **Mentoring preceptorship and clinical supervision : a guide to professional roles in clinical practice**. Oxford : Blackwell science.
- Morzinski, J. A., Simpson, D. E., Bower, D. J., and Diehr, S. 1994. Faculty development through formal mentoring. **Academic Medicine** 69(4): 267-269.
- Murphy, J. 2002. **The Scholarship of Teaching: Reflection, Action and Development**. Singapore: Pearson Education Asia Pte Ltd.
- Nancy Van Note Chism. 2011, June 23. Professor, Indiana University Purdue University Indianapolis. **Interview**.
- Nitko, A. J. 1996. **Educational assessment of students**. United States of America : Prentice-Hall.
- Oto, M. L. 1994. Mentoring : An Adult Developmental Perspective. **New Direction For Teaching And Learning** 42(57). San Francisco: Jossey-Bass.
- Passmore, J. 2010. **Excellence in coaching : the industry guide/ Association for coaching**. 2nd ed. India: Replika Press Pvt Ltd.
- Paul, S., Stein, F., Ottenbacher, K., and Liu, Y. 2002. The role of mentoring on research productivity Among Occupational therapy. **Occupational Therapy International** 9(1): 24-40
- Penner, R. 2001. **Mentoring in higher education**. [Online]. Available from : <http://www.directionjournal.org/article/?1162> [2010, December 8]
- Ragins, B. R., and Cotton, J. L. 1999. Mentor functions and outcomes: a comparison of

- men and women in formal and informal mentoring relationships. **Journal of Applied Psychology** 84(4): 529-550.
- Reohr, J. R. 1981. Mentor and colleague relationships in academia. ERIC Document Reproductive Service No. ED 215 040
- Riechelmann, R. P., Townsley, C. A., Pond, G. R., and Siu, L. L. 2007. The influence of mentorship on research productivity in Oncology. **American Journal of Clinical Oncology** 30(5): 549-555.
- Rowley, J. B. 1999. The Good Mentor. **Educational Leadership Supporting New Teacher** 56(8):20-22.
- Rue, L. W., and Byars, L. L. 2007. **Supervision : key link to productivity.** 9th ed. New York :The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Sand, R. G., Parson, L. A., and Duane, J. 1991. Faculty mentoring faculty in a public university. **Journal of Higher Education** 62(2): 174-193.
- Sambunjak, D., Straus, S. E., and Marusic, A., 2009. A systemic review of qualitative research on the meaning and characteristic of mentoring in academia medicine. **J Gen Intern Med** 25(1): 72-78. [Online]. Available from : www.wakehealth.edu/MACHE/A-Systematic-Review.htm [2011, February 22]
- Stone, F. M. 2004. **The mentoring advantage : creating the next generation of leaders.** The United States of America: Florence Stone.
- Svinicki, M. 2002. Faculty development an investment for the future In Diamond, M.R.,2002. **Field guide to academic leadership.** San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Sweeny, B.W. 1994. **A new teacher mentoring knowledge.** [Online]. Available from : http://www.mentors.net/library/knowl_base.php [2010, December 20]
- Sweeny, B. 2001. **Defining the distinctions between mentoring & coaching.** [online] Available from : <http://www.mentoring-association.org/DefM&Coach.html> [2010, November 30]
- Talbot, M. 2000. Ethical issue in guidance and Counselling in medical education : conflicts in a learner-centered approach and a hermeneutic resolution. **British Journal of Guidance & Counselling.** 28(1) p.128 Cited in Stoke, P. Exploring the relationship between mentoring and counselling. **British Journal of Guidance & Counselling.** 31(1): 25- 38., 2003.
- Tardy, A. 2007. **9 Best practices for creating powerful mentoring programs** [Online]. Available from : <http://www.lifemoxie.com/coporate> [2011, February 22]

- Theall, M., Centra, J. A. 2001. Assessing the scholarship of teaching valid decisions from valid evidence. **New Directions For Teaching And Learning** 86: 31-43. San Francisco: Jossey- Bass.
- Thorndyke, L. E., Gusic, M. E., George, J. S., Quillen, D. A., and Milner, R. J. 2006. Empowering junior faculty: Penn State's faculty development and mentoring program. **Academic Medicine** 81(7): 668-673.
- Thurston, L. P., Navarrete, L., and Miller, T. 2009. A ten year faculty mentoring program : administrator, mentor, and mentee perspectives. **The International Journal of Learning** 16(4): 401-415.
- Tonya, T.W. 2011. **Elements of effective practice for mentoring** [online]. Available from http://www.mentoring.org/downloads/mentoring_1222.pdf [2011, February 22]
- United States Office of Personal Management. 2008. **Best Practices: Mentoring** [online]. Available from : <http://www.opm.gov/hrd/lead/Best-Practices-Mentoring.pdf> [2010, November 26]
- Wanberg, C. R., Kammeyer-Mueller, J., and Marchese, M. 2006. Mentor and protege predictors and outcomes of mentoring in a formal mentoring program. **Journal of Vocational Behavior** 69: 410-423.
- Werner, J. N., and DeSimone, R. L. 2006. **Human Resource Development**. The United States of America: Thomson South-Western : 388.
- Weston, C. B., and McApline, L. 2001. Making Explicit the Development Toward the Scholarship of Teaching. **New Directions For Teaching And Learning** 86: 89-97. San Francisco: Jossey - Bass.
- Whitmore, J. 2002. **Coaching for performance : growing people, performance and purpose**. 3rd ed. Finland: WS Bookwell.
- White-Hood. 1993. Taking up the mentoring challenge In Jonas, M. 1996. Mentoring the mentors : A challenge for staff development. **Journal of staff development** 17(4): 2
- Wills, C. F., and Kaiser, L. 2002. Navigating the course of scholarly productivity : the protégés role in mentoring. **Nurse Outlook** 50: 61-66.
- Wright, C. A., and Wright, S. D. 1987. Young professional. **JSTOR: Family Relations** 36(2): 204-208.
- Wunsch, A. M. 1994. Mentoring revisited making and impact on individuals and

institutions. **New Direction For Teaching And Learning** 42(57). San Francisco: Jossey-Bass.

Young, C. Y., and Wright, J. V. 2001. Mentoring: the components for success. **Journal of Instruction Psychology** 28(3): 202-206.





ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY



1. รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคของการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

- | | |
|---------------------------------|--|
| 1. ดร.กนกวรรณ ศิลปกรรมพิเศษ | ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลนพรัตน์วัชระ |
| 2. ดร.จิราพร วัฒนศรีสิน | ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครศรีธรรมราช |
| 3. ดร.มณฑนา เหมชะญาติ | รองผู้อำนวยการฝ่ายวิจัย วิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี |
| 4. ดร.ฤทัยรัตน์ ชิตมงคล | รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีอุดรธานี |
| 5. ดร.สุภาเพ็ญ ปาณะวัฒนพิสุทธิ์ | รองผู้อำนวยการกลุ่มวิชาการ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสวรรคร์ประชารักษ์ นครสวรรค์ |

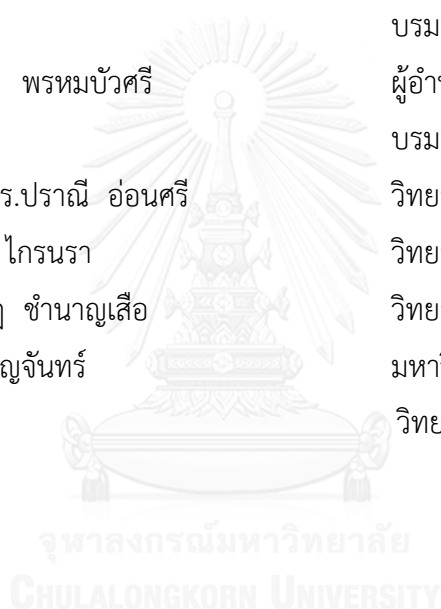
2. รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบร่างระบบ และเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือวิจัย คือ 1) แบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน 2) แบบสอบถามทัศนคติเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน 3) แบบประเมินผลงานวิจัยในชั้นเรียน 4) แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล

- | | |
|---|---|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ | คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุวัฒนา สุวรรณเขตนियม | คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 3. ดร.มณฑนา เหมชะญาติ | รองผู้อำนวยการฝ่ายวิจัย
วิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้าจันทบุรี |
| 4. ดร.พอเพ็ญ ไกรนรา | อาจารย์พยาบาล
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสระบุรี |
| 5. ดร.มนสภรณ์ วิหุรเมธา | อาจารย์พยาบาล วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ |

3. รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการวิพากษ์เพื่อนำเสนอระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

- | | |
|--|--|
| 1. รองศาสตราจารย์นวลเสน่ห์ วงศ์เชิดธรรม | มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประนอม รอดคำดี | คณะพยาบาลศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปราณี เสนีย์ | วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ |
| 4. ดร. ขวัญตา บุญวาศ | ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล
บรมราชชนนีตรัง |
| 5. ดร. เพลินตา พรหมบัวศรี | ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล
บรมราชชนนีราชบุรี |
| 6. พันโทหญิง ดร.ปราณี อ่อนศรี | วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก |
| 7. ดร. พอเพ็ญ ไกรนรา | วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสระบุรี |
| 8. ดร. พนิตนาฏ ชำนาญเสื่อ | วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสระบุรี |
| 9. ดร. นัทธี บุญจันทร์ | มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
วิทยาเขตปัตตานี |



ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



เลขที่แบบสอบถาม

--	--	--

แบบสอบถาม

**สภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคของการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน
ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข**

คำชี้แจง แบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลและประสบการณ์การทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้ตอบ

แบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 สภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยพยาบาล สังกัด
กระทรวงสาธารณสุข

ส่วนที่ 3 ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยพยาบาล
สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลและประสบการณ์การทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ.....ปี (ถ้าเกิน 6 เดือน ให้นับเป็น 1 ปี)

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

1. ปริญญาตรี 2. ปริญญาโท
 3. ปริญญาเอก 4. อื่นๆ ระบุ.....

4. ประสบการณ์การทำงานในวิทยาลัยพยาบาล (นับรวมลาศึกษาต่อ)ปี

5. ปัจจุบันท่านปฏิบัติงานในตำแหน่ง

<input type="checkbox"/> 1. พยาบาลวิชาชีพ ระดับ <input type="checkbox"/> ปฏิบัติการ <input type="checkbox"/> ชำนาญการ <input type="checkbox"/> ชำนาญการพิเศษ <input type="checkbox"/> อื่นๆ ระบุ	<input type="checkbox"/> วิทยากร ระดับ <input type="checkbox"/> ปฏิบัติการ <input type="checkbox"/> ชำนาญการ <input type="checkbox"/> ชำนาญการพิเศษ
--	--

6. ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ท่านเคยได้รับความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน

1. เคยได้รับความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน โดยวิธีการต่อไปนี้ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

การบรรยายโดยวิทยากร จำนวนครั้ง

การอบรมเชิงปฏิบัติการ จำนวนครั้ง

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

อื่นๆ (ระบุ) จำนวน.....ครั้ง

2. ไม่เคยได้รับความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน

7. ประสบการณ์ที่ท่านเคยทำวิจัยในชั้นเรียน

1. เคยทำวิจัยในชั้นเรียน จำนวน.....เรื่อง

2. ไม่เคยทำวิจัยในชั้นเรียน

8. ถ้าท่านไม่เคยทำวิจัยในชั้นเรียน ท่านต้องการพี่เลี้ยงสำหรับการทำวิจัยในชั้นเรียนหรือไม่ (กรณีที่เคยทำวิจัยในชั้นเรียน กรุณาข้ามไปตอบคำถามข้อ 9)

1. ต้องการ

2. ไม่ต้องการ

9. ท่านได้หัวข้อของการวิจัยในชั้นเรียน โดยวิธีการใด (ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)

1. จากสภาพปัญหาในการจัดการเรียนการสอน

2. การอ่านงานวิจัยหรือบทความต่างๆ

3. คำแนะนำของเพื่อนร่วมงาน / ผู้บริหาร

4. อื่นๆ (ระบุ)

10. งานวิจัยในชั้นเรียนที่ท่านเคยทำ / กำลังทำ เป็นการพัฒนาเรื่องใด (ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)

1. เทคนิค/ วิธีการสอน

2. การใช้สื่อการสอน

3. พฤติกรรมของผู้เรียน

4. อื่นๆ (ระบุ)

11. รูปแบบที่ท่านเคยเขียนรายงานผลการวิจัยในชั้นเรียน

1. รูปแบบการรายงานผลการวิจัยแบบเป็นทางการ*
2. รูปแบบการรายงานผลการวิจัยแบบไม่เป็นทางการ**
3. อื่นๆ ระบุ.....

12. ประสบการณ์ในการนำเสนอเผยแพร่ผลงานวิจัยในชั้นเรียน

1. เคยนำเสนอผลงานวิจัยในชั้นเรียน
- ภายในหน่วยงาน และ / หรือ องค์กรของตน
- องค์กร / สถาบันภายนอก (ระบุ)
- อื่นๆ ระบุ
2. ไม่เคยนำเสนอผลงานวิจัยในชั้นเรียน

หมายเหตุ

(* หมายถึง การเขียนรายงานวิจัยในชั้นเรียนแบบเป็นทางการหรือรายงานวิจัยเชิงวิชาการ (Formal report) ที่ประกอบด้วยเนื้อหา 5 บท คือ 1) บทนำ 2) เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย 3) วิธีดำเนินการวิจัย 4) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 5) สรุปผลการวิจัย อภิปรายและข้อเสนอแนะ)

(** หมายถึง การเขียนรายงานวิจัยในชั้นเรียนแบบที่ไม่เป็นทางการ (Informal report) ที่มีความยาวประมาณ 1-2 หน้า ไม่มีรูปแบบการนำเสนอที่ตายตัว แต่มีองค์ประกอบพิจารณา คือ 1) ชื่อเรื่อง 2) ผู้วิจัย ปีที่วิจัย 3) สภาพปัญหาที่เกิดขึ้น 4) การดำเนินการแก้ไขปัญหา และ 5) ผลการแก้ไขปัญหา)

เลขที่แบบสอบถาม

--	--	--

ส่วนที่ 2 สภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้เป็นการสอบถามสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ในบริบทสภาพปัจจุบันที่เป็นจริงในวิทยาลัยพยาบาลที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

- 5 หมายถึง มีความคิดเห็นว่าเป็นสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความคิดเห็นว่าเป็นสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนมาก
- 3 หมายถึง มีความคิดเห็นว่าเป็นสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความคิดเห็นว่าเป็นสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนน้อย
- 1 หมายถึง มีความคิดเห็นว่าเป็นสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนน้อยที่สุด

รายการ	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
การบริหารจัดการขององค์กร					
1. วิทยาลัยพยาบาลของท่านกำหนดนโยบายการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนเป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจน
2. ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลของท่านสนับสนุนงบประมาณการทำวิจัยในชั้นเรียน
3. ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลของท่านเน้นการทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นภาระงาน
4. วิทยาลัยพยาบาลของท่านมีระบบและกลไกการผลิตผลงานวิจัยในชั้นเรียน

รายการ	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ของการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
การบริหารจัดการขององค์กร (ต่อ)					
5. วิทยาลัยพยาบาลของท่านกำหนดระเบียบและแนวทางการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างชัดเจน
6. การประชาสัมพันธ์เรื่องการสนับสนุนเงินทุนในการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างชัดเจนและทั่วถึง
7. คณะกรรมการหรือผู้รับผิดชอบด้านการวิจัยให้คำแนะนำหรือคำปรึกษาในการทำวิจัยในชั้นเรียน
8. วิทยาลัยพยาบาลของท่านกำหนดฟอร์มการเขียนรายงานผลการวิจัยในชั้นเรียนแบบเป็นทางการ (5บท)
9. วิทยาลัยพยาบาลของท่านมีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับผลงานวิจัยในชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอ
วัฒนธรรมองค์กร					
10. ผู้บริหารและอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลของท่านมีความเชื่อร่วมกันว่าการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนเป็นสิ่งที่สำคัญ
11. ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลมีบทบาทสำคัญในการสื่อสารกับอาจารย์ให้เห็นความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน

รายการ	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ของการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
วัฒนธรรมองค์การ (ต่อ)					
12. อาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลของท่าน ร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการ ทำวิจัยในชั้นเรียน
13. อาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลของท่าน ชื่นชมและยกย่องอาจารย์ที่มีผลงานวิจัย ในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง
14. อาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลของท่านพูดคุย แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน และความรู้ความเข้าใจพื้นฐานที่จำเป็นเกี่ยวกับ การวิจัยในชั้นเรียน เช่น ลักษณะผู้เรียน วิธีการ จัดการเรียนการสอนและการประเมินผลการ เรียนรู้
การบริหารด้านการเงิน					
15. มีงบประมาณสนับสนุนการทำวิจัยใน ชั้นเรียนอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง
16. มีงบประมาณสนับสนุนการพัฒนา อาจารย์เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน
17. มีงบประมาณสนับสนุนให้อาจารย์ เข้าร่วมนำเสนอผลงานวิจัยในชั้นเรียน
18. มีระบบการเบิกจ่ายงบประมาณการ ทำวิจัยในชั้นเรียนที่คล่องตัว
การบริหารด้านบุคลากร					
19. มีคณะกรรมการ/ ผู้รับผิดชอบในการ จัดโครงการพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัยใน ชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง

รายการ	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ของการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
การบริหารด้านบุคลากร (ต่อ)					
20. มีการจัดระบบที่เลี้ยงด้านการวิจัยในชั้นเรียนสำหรับอาจารย์ที่ยังไม่มีประสบการณ์ทำวิจัยในชั้นเรียน
21. นับผลงานวิจัยในชั้นเรียนแบบไม่เป็นทางการให้เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของอาจารย์ได้
22. เกณฑ์การประเมินคุณภาพงานวิจัยในชั้นเรียนครอบคลุมรายงานวิจัยในชั้นเรียนทั้งแบบเป็นทางการและแบบไม่เป็นทางการ
23. มีการให้รางวัล / ยกย่อง ชมเชยอย่างต่อเนืองแก่อาจารย์ที่มีผลงานวิจัยในชั้นเรียน
การบริหารด้านแหล่งศึกษาค้นคว้า สื่อเทคโนโลยีและ วัสดุ อุปกรณ์					
24. วิทยาลัยพยาบาลมีฐานข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าในการทำวิจัยในชั้นเรียน
25. ในห้องสมุดของวิทยาลัยพยาบาลมีเอกสาร ตำรา /งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน การวิเคราะห์ผู้เรียนและการประเมินผลการเรียนรู้อย่างเพียงพอ
26. ในห้องสมุดของวิทยาลัยพยาบาลมีเอกสาร ตำรา /งานวิจัยเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนอย่างเพียงพอ

รายการ	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ของการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
การบริหารด้านแหล่งศึกษาค้นคว้า สื่อเทคโนโลยีและ วัสดุ อุปกรณ์ (ต่อ)					
27. วิทยาลัยพยาบาลมีคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ตความเร็วสูงที่มีสมรรถนะใน การสืบค้นข้อมูลสำหรับการทำวิจัยใน ชั้นเรียน
28. มีวัสดุอุปกรณ์สำหรับการทำวิจัยใน ชั้นเรียน เช่น เครื่องพิมพ์และอุปกรณ์การ พิมพ์

เลขที่แบบสอบถาม

--	--	--

ส่วนที่ 3 ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความคิดเห็นว่าข้อความนั้นเป็นปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความคิดเห็นว่าข้อความนั้นเป็นปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนมาก
- 3 หมายถึง มีความคิดเห็นว่าข้อความนั้นเป็นปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความคิดเห็นว่าข้อความนั้นเป็นปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนน้อย
- 1 หมายถึง มีความคิดเห็นว่าข้อความนั้นเป็นปัญหาและอุปสรรคในการทำวิจัยในชั้นเรียนน้อยที่สุด

รายการ	ระดับปัญหาและอุปสรรคของการผลิตงานทำวิจัยในชั้นเรียน				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ปัญหาและอุปสรรคด้านการบริหารเวลา					
1. การจัดแบ่งเวลาของท่านสำหรับการทำวิจัยในชั้นเรียน
2. การกำหนดว่าการเขียนรายงานผลการวิจัยในชั้นเรียนจะต้องเป็นรายงานวิจัยในชั้นเรียนแบบเป็นทางการ (5บท) ทำให้ต้องใช้เวลาเพิ่มขึ้นในการผลิตผลงานวิจัย
3. ภาระงานอื่นๆ ที่ต้องรับผิดชอบ นอกเหนือจากภาระงานสอน

รายการ	ระดับปัญหาและอุปสรรคของ การผลิตงานทำวิจัยในชั้นเรียน				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ปัญหาและอุปสรรคด้านความรู้ในการทำวิจัยในชั้นเรียน					
4. ความรู้ของท่านเกี่ยวกับวิธีการจัดการเรียนการสอน
5. ความรู้ของท่านเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้
6. ความรู้ของท่านเกี่ยวกับการวิเคราะห์ผู้เรียน
7. ความรู้ของท่านเกี่ยวกับหลักการของการวิจัยในชั้นเรียน
8. ความรู้ของท่านเกี่ยวกับวิธีวิจัยในชั้นเรียน
9. ความรู้ของท่านเกี่ยวกับการเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียน
ปัญหาและอุปสรรคด้านทักษะในการทำการวิจัยในชั้นเรียน					
10. ความสามารถของท่านในการสืบค้นฐานข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิด วิธีการจัดการเรียนการสอน ที่จะนำไปใช้ในการแก้ปัญหาการวิจัยในชั้นเรียน
11. ความสามารถของท่านในการวิเคราะห์ปัญหาการเรียนการสอน
12. ความสามารถของท่านในการออกแบบวิธีวิจัยในชั้นเรียน
13. ความสามารถของท่านในการพัฒนาเครื่องมือการวิจัยในชั้นเรียน เช่น แบบทดสอบ แบบสังเกต

เลขที่แบบสอบ

--	--	--

แบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน

คำชี้แจง : แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน

โปรดทำเครื่องหมาย X ทับตัวเลือกลงในแบบทดสอบที่ท่านเห็นว่าถูกต้องที่สุดเพียงคำตอบเดียว

<p>1. ข้อใดเป็นความหมายที่ถูกต้องของคำว่า “วิจัยในชั้นเรียน”</p> <p>(1) การวิจัยเพื่อพิสูจน์ทฤษฎี</p> <p>(2) การวิจัยที่ทำควบคู่กับการปฏิบัติการสอน</p> <p>(3) การวิจัยอย่างเป็นระบบ นำผลการวิจัยไปอ้างอิงได้</p> <p>(4) การศึกษาในห้องเรียนที่ทำโดยอาจารย์ผู้มีความสนใจในการทำวิจัย</p>
<p>2. ข้อใดเป็นเป้าหมายที่สำคัญที่สุดของการวิจัยในชั้นเรียน</p> <p>(1) ประเมินตัดสินผู้เรียน</p> <p>(2) แก้ปัญหา / พัฒนาผู้เรียน</p> <p>(3) พัฒนาศาสตร์ทางการสอน</p> <p>(4) ส่งเสริมความก้าวหน้าของวิชาชีพ</p>
<p>3. การวิจัยในชั้นเรียนควรมีลักษณะอย่างไร</p> <p>(1) ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยอย่างเคร่งครัด</p> <p>(2) นำผลไปแก้ปัญหในห้องเรียนทันที</p> <p>(3) ข้อค้นพบสามารถนำไปสรุปอ้างอิงได้</p> <p>(4) ดำเนินการวิจัยโดยนักวิชาการและหรือนักวิจัยภายนอก</p>
<p>4. จุดเริ่มต้นของการทำวิจัยในชั้นเรียนคือข้อใด</p> <p>(1) ศึกษาเครื่องมือที่จะนำมาใช้ในการวิจัย</p> <p>(2) ศึกษานวัตกรรมใหม่ๆ ที่นำไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน</p> <p>(3) อ่านตำรา รายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน</p> <p>(4) วิเคราะห์สภาพปัญหาและหาประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน</p>

5. การวิจัยในชั้นเรียนเหมือนกับการวิจัยเชิงวิชาการในเรื่องใด
- (1) การวิจัยในชั้นเรียนและการวิจัยเชิงวิชาการเป็นงานวิจัยที่เชื่อถือได้
 - (2) การวิจัยในชั้นเรียนและการวิจัยเชิงวิชาการเป็นการทำวิจัยโดยผู้สอนและหรือนักวิชาการ
 - (3) การวิจัยในชั้นเรียนและการวิจัยเชิงวิชาการมีเป้าหมายเพื่อพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา
 - (4) การวิจัยในชั้นเรียนและการวิจัยเชิงวิชาการเป็นการวิจัยที่เน้นการแก้ปัญหาผู้เรียนในบริบทของห้องเรียนที่ผู้สอนรับผิดชอบอยู่

6. ข้อใดเป็นประโยชน์ที่สำคัญที่สุดของการทำวิจัยในชั้นเรียน
- (1) เป็นองค์ความรู้ใหม่ที่นำไปใช้ในวางแผนการจัดการศึกษา
 - (2) เป็นการพัฒนาผู้เรียนและบ่งบอกถึงคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของสถาบัน
 - (3) เป็นการแสดงถึงกระบวนการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน
 - (4) เป็นการบ่งบอกถึงการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาของชาติ

สภาพปัญหา : จากการทดสอบความรู้เกี่ยวกับการคำนวณยาก่อนเข้าฐานฝึกปฏิบัติทักษะการฉีดยาของนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ชั้นปีที่ 2 จำนวน 12 คน พบว่า มีนักศึกษาจำนวน 10 คน สอบไม่ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 60

ชื่อเรื่อง : ผลการเรียนรู้โดยการใช้แบบฝึกและวิธีการแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เรื่องหลักการและเทคนิคการฉีดยา สำหรับนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ชั้นปีที่ 2 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีตรัง

จากข้อมูลต่อไปนี้ ใช้ตอบคำถามข้อที่ 7 - 9

7. ตัวแปรต้นจากการวิจัยดังกล่าวคือข้อใด
- (1) ผลคะแนนการสอบทักษะปฏิบัติการฉีดยา
 - (2) กระบวนการเรียนรู้ในการคำนวณยาของนักศึกษาพยาบาลศาสตร์
 - (3) การสอนเรื่องการคำนวณยาโดยใช้แบบฝึกและวิธีการแบบเพื่อนช่วยเพื่อน
 - (4) ผลสัมฤทธิ์ด้านทักษะการคำนวณยาของนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ชั้นปีที่ 2

<p>8. ควรตั้งคำถามการวิจัยในชั้นเรียนอย่างไรจึงจะเหมาะสมที่สุด</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) ทำไมนักศึกษาจึงไม่สามารถคำนวณยาได้ (2) นักศึกษาขาดความรู้เรื่องการคำนวณยาจริงหรือ (3) นักศึกษาขาดความรู้พื้นฐานเรื่องการฉีดยาระดับใด (4) ผลการใช้แบบฝึกและวิธีการแบบเพื่อนช่วยเพื่อนเรื่องหลักการและเทคนิคการฉีดยาเป็นอย่างไร
<p>9. การตั้งวัตถุประสงค์การวิจัยในชั้นเรียนควรเป็นอย่างไร</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) เพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษาสูงขึ้น (2) เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ (3) เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยในชั้นเรียนไปพัฒนาการเรียนรู้ของนักศึกษา (4) เพื่อศึกษาผลการเรียนรู้ของนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ชั้นปีที่ 2 โดยใช้แบบฝึกและวิธีการแบบเพื่อนช่วยเพื่อน
<p>10. ข้อใดเป็นประโยชน์ที่สำคัญที่สุดของการทำวิจัยในชั้นเรียน</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) เป็นองค์ความรู้ใหม่ที่นำไปใช้ในวางแผนการจัดการศึกษา (2) เป็นการพัฒนาผู้เรียนและบ่งบอกถึงคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของสถาบัน (3) เป็นการแสดงถึงกระบวนการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน (4) เป็นการบ่งบอกถึงการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาของชาติ
<p>สถานการณ์</p> <p>อาจารย์ผู้สอน พบปัญหาว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาการพัฒนากระบวนการคิดของนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ชั้นปีที่ 1 ต่ำกว่าเกณฑ์</p> <p>11. จากสถานการณ์ ข้อใดเป็นสาเหตุของปัญหาด้านกระบวนการ</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) สื่อการเรียนการสอนไม่มีประสิทธิภาพ (2) สภาพห้องเรียนไม่เหมาะสมต่อการเรียนการสอน (3) ผู้เรียนมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อรายวิชาการพัฒนากระบวนการคิด (4) ผู้สอนไม่ได้ใช้สื่อการเรียนการสอนที่หลากหลายในการพัฒนากระบวนการคิด

<p>สถานการณ์ อาจารย์ผู้สอนรับผิดชอบรายวิชาจุลชีวและปรสิตวิทยาของนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ชั้นปีที่ 1 และ ได้ทำวิจัยในชั้นเรียนโดยเริ่มต้นจากวงจรที่ 1</p> <p>จากสถานการณ์ จงตอบคำตอบข้อ 12 - 13</p> <p>12. ผู้สอนควรตั้งคำถามการวิจัยในชั้นเรียน วงจรที่ 1 อย่างไร</p> <p>(1) นักศึกษาพยาบาลศาสตร์ชั้นปีที่ 1 มีความคิดเห็นอย่างไรต่อรายวิชาจุลชีวและปรสิตวิทยา</p> <p>(2) การจัดการเรียนการสอนในรายวิชาจุลชีวและปรสิตวิทยาของนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ชั้นปีที่ 1 มีปัญหาอะไรเกิดขึ้นบ้าง</p> <p>(3) วิธีการจัดการเรียนการสอนรายวิชาจุลชีวและปรสิตวิทยามีผลต่อกระบวนการคิดของนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ชั้นปีที่ 1 อย่างไร</p> <p>(4) การนำนวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ไปใช้ในรายวิชาจุลชีวและปรสิตวิทยาส่งผลต่อกระบวนการคิดของนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ชั้นปีที่ 1 อย่างไร</p>
<p>13. ข้อใดเป็นจุดมุ่งหมายที่สำคัญของการทำวิจัยในชั้นเรียนวงจรที่ 1</p> <p>(1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับรายวิชาจุลชีวและปรสิตวิทยา</p> <p>(2) เพื่อสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาในชั้นเรียน</p> <p>(3) เพื่อศึกษาผลจากการนำวิธีการใหม่ไปใช้แก้ปัญหาในห้องเรียน</p> <p>(4) เพื่อพัฒนานวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน</p>
<p>14. ข้อใดเขียนประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัยถูกต้อง</p> <p>(1) การวิจัยนี้ทำให้ทราบว่าวิธีการสอนแบบร่วมมือมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างไร</p> <p>(2) การวิจัยนี้จะทำให้ผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษาสูงขึ้น</p> <p>(3) การวิจัยนี้ทำให้รู้ว่าวิธีการสอนแบบใดที่ส่งเสริมทักษะการคิดของนักศึกษาพยาบาล</p> <p>(4) ผลการวิจัยนี้จะเป็นแนวทางให้อาจารย์นำวิธีการจัดการเรียนการสอนโดยใช้แผนผังความคิดไปพัฒนาความคิดรวบยอดของนักศึกษาพยาบาล</p>
<p>15. ข้อมูลใดที่ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจัดว่าเป็นข้อมูลทุติยภูมิ</p> <p>(1) ข้อมูลที่ได้จากการสังเกต</p> <p>(2) ข้อมูลที่ได้จากแบบทดสอบ</p> <p>(3) ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์</p> <p>(4) ข้อมูลที่ได้จากรายงานประจำปี</p>

<p>16. การออกแบบการวิจัยในชั้นเรียนต้องมีความสอดคล้องกับข้อใด</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) สอดคล้องกับขอบเขตการวิจัย (2) สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (3) สอดคล้องกับค่านิยมเชิงปฏิบัติการ (4) สอดคล้องกับประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย
<p>17. ข้อใดเป็นกระบวนการของการวิจัยในชั้นเรียนได้ถูกต้อง</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) กำหนดปัญหา วัตถุประสงค์ ศึกษาเอกสารและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง วิธีดำเนินงาน และสรุปผลการวิจัย (2) กำหนดปัญหา วัตถุประสงค์ สมมติฐาน วิธีดำเนินงาน อภิปรายผล สรุปผลการวิจัย และเผยแพร่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (3) ปัญหาการวิจัย วัตถุประสงค์ ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง วิธีดำเนินงาน ปฏิบัติ วิเคราะห์ข้อมูล สะท้อนคิด สรุปผลการวิจัย และเผยแพร่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (4) ปัญหาการวิจัย วัตถุประสงค์ สมมติฐาน งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิธีดำเนินงาน วิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ
<p>18. ข้อใดเป็นประโยชน์ในการสะท้อนคิด (reflect) ของกระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียน</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) เพื่อชี้จุดอ่อนด้านความรู้ของผู้วิจัย (2) เพื่อประเมินความสามารถของผู้ทำวิจัย (3) เพื่อปรับปรุงแนวทางการปฏิบัติให้ดีขึ้น (4) เพื่อเป็นการแสดงความรู้สึกต่อการทำวิจัยในชั้นเรียน
<p>19. ข้อใดมีความจำเป็นน้อยที่สุดสำหรับการเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียนอย่างไม่เป็นทางการ</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) มีความครอบคลุมต่อเนื้อเรื่อง (2) ใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย ชัดเจน (3) ยึดวัตถุประสงค์เป็นหลักในการเขียน (4) มีงานวิจัยสนับสนุนผลการวิจัยอย่างเพียงพอ

20. คุณภาพของผลงานวิจัยในชั้นเรียนอย่างไม่เป็นทางการสามารถพิจารณาได้จากสิ่งใด

- (1) หลักฐานการวิพากษ์
- (2) แบบแผนการวิจัยที่เคร่งครัด
- (3) การใช้สถิติขั้นสูงในการวิเคราะห์
- (4) อภิปรายผลโดยอิงทฤษฎีและมีผลการวิจัยรองรับ

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูง



เลขที่แบบส

--	--	--

แบบสอบถามทัศนคติเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้เป็นการสอบถามทัศนคติเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
1. การทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นเรื่องยาก
2. การทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นสิ่งที่บ่งบอกคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ผู้สอน
3. การทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นการพัฒนาวิชาชีพพยาบาล
4. การทำวิจัยในชั้นเรียนไม่ได้ส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงาน
5. การทำวิจัยในชั้นเรียนทำลายความสามารถของอาจารย์ผู้สอน
6. การทำวิจัยในชั้นเรียนช่วยให้อาจารย์ผู้สอนเข้าใจการจัดการเรียนการสอนของตนเองมากยิ่งขึ้น
7. การทำวิจัยในชั้นเรียนมีผลน้อยต่อการพัฒนาผู้เรียน
8. การทำผลงานวิจัยในชั้นเรียน ทำให้อาจารย์ผู้สอนได้รับการยกย่องชมเชย

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
9. การทำวิจัยในชั้นเรียนมีกระบวนการที่อาจารย์ผู้สอนใช้เวลาในการทำอย่างมาก
10. การทำวิจัยในชั้นเรียนทำให้อาจารย์มีเวลาทำภาระงานด้านอื่นๆ ลดลง
11. การทำวิจัยในชั้นเรียนช่วยส่งเสริมการพัฒนาตนเองของอาจารย์ผู้สอนอย่างต่อเนื่อง
12. การทำผลงานวิจัยในชั้นเรียนไม่ได้สร้างชื่อเสียง การยอมรับจากสังคม
13. การวิจัยในชั้นเรียนทำให้อาจารย์ผู้สอนเสียเวลา
14. การทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพบรรลุวัตถุประสงค์รายวิชา

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูง

แบบประเมินผลงานวิจัยในชั้นเรียน

คำชี้แจง แบบประเมินผลงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์พยาบาลที่เลี้ยง

ไปรศพิพิจาณรายละเอียดเกณฑ์การให้คะแนนผลงานวิจัยในชั้นเรียนในแต่ละรายการประเมินและกรูณาระบบคะแนนลงเ็นช่องว่างที่ตรงกับเกณฑ์การให้คะแนนผลงานวิจัยในชั้นเรียน

รายการประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนนผลงานวิจัยในชั้นเรียน				คะแนน ที่ได้
	4	3	2	1	
1. วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน	เขียนวัตถุประสงค์การวิจัยในชั้นเรียนถูกต้อง สอดคล้องกับปัญหาการวิจัยในชั้นเรียน มีความเป็นไปได้ทั้งหมดและระบุคำถามการวิจัยในชั้นเรียนถูกต้อง	เขียนวัตถุประสงค์การวิจัยในชั้นเรียนถูกต้อง สอดคล้องกับปัญหาการวิจัยในชั้นเรียน มีความเป็นไปได้ทั้งหมด แต่ระบุคำถามการวิจัยในชั้นเรียนไม่ครบถ้วน	เขียนวัตถุประสงค์การวิจัยในชั้นเรียนไม่ถูกต้องและไม่สอดคล้องในบางส่วนกับปัญหาการวิจัยในชั้นเรียน	เขียนวัตถุประสงค์การวิจัยในชั้นเรียนไม่ถูกต้องและไม่สอดคล้องกับปัญหาการวิจัยในชั้นเรียน
2. เตรียมงานที่เพียงพอ	ผลงานวิจัยในชั้นเรียนสะท้อนให้เห็นว่าผู้วิจัยมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวิจัยในชั้นเรียน ปัญหาของผู้เรียนและการเรียนการสอนของตนเอง มีทักษะพื้นฐานที่จำเป็นในการระบุประเด็นปัญหา การออกแบบการวิจัย เกี่ยวข้องกับเครื่องมือที่จะรวบรวมข้อมูลและรู้จักการนำวัสดุอุปกรณ์ต่างๆไปใช้อย่างครบถ้วน	ผลงานวิจัยในชั้นเรียนสะท้อนให้เห็นว่าผู้วิจัยมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ การวิจัยในชั้นเรียน ปัญหาของผู้เรียน และการจัดการเรียนการสอนของตนเอง มีทักษะพื้นฐานที่จำเป็นในการระบุประเด็นปัญหา การออกแบบการวิจัย แต่มีเอกสารเกี่ยวกับเครื่องมือที่จะ นำไปใช้ในการรวบรวมข้อมูลและรู้จัก การนำวัสดุอุปกรณ์ต่างๆไปใช้ไม่ครบถ้วน	ผลงานวิจัยในชั้นเรียนสะท้อนให้เห็นว่าผู้วิจัยมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ การวิจัยในชั้นเรียน ปัญหาของผู้เรียนและการจัดการเรียนการสอนของตนเอง ไม่มีทักษะที่พื้นฐานที่จำเป็นในการทำวิจัยในชั้นเรียนและไม่รู้จักการนำวัสดุอุปกรณ์ต่างๆไปใช้	ผลงานวิจัยในชั้นเรียนสะท้อนให้เห็นว่าผู้วิจัยมีความรู้ ความเข้าใจไม่ถูกต้องเกี่ยวกับ การวิจัยในชั้นเรียน ปัญหาของผู้เรียน และการจัดการเรียนการสอนของตนเอง ไม่มีทักษะพื้นฐานที่จำเป็นในการทำวิจัยในชั้นเรียนและไม่รู้จักการนำวัสดุอุปกรณ์ต่างๆไปใช้

รายการประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนนผลงานวิจัยในชั้นเรียน				คะแนน ที่ได้
	4	3	2	1	
3. วิธีการดำเนินงานวิจัยในชั้นเรียนที่เหมาะสม	<p>กระบวนการดำเนินงานวิจัยในชั้นเรียนชัดเจน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ มีการดำเนินงานวิจัยในชั้นเรียนได้ตามแผนในระยะเวลาที่ผู้วิจัยกำหนด และวิธีการดำเนินงานเหมาะสมกับสถานการณ์</p>	<p>กระบวนการดำเนินงานวิจัยในชั้นเรียนชัดเจน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ มีการดำเนินงานวิจัยในชั้นเรียนได้ตามแผนในระยะเวลาที่ผู้วิจัยกำหนด แต่วิธีการดำเนินงานไม่เหมาะสมกับสถานการณ์</p>	<p>กระบวนการดำเนินงานวิจัยในชั้นเรียนชัดเจน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ มีการดำเนินงานวิจัยในชั้นเรียนได้ตามแผนในระยะเวลาที่ผู้วิจัยกำหนด และวิธีการดำเนินงานไม่เหมาะสมกับสถานการณ์</p>	<p>กระบวนการดำเนินงานวิจัยในชั้นเรียนไม่ชัดเจน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ มีการดำเนินงานวิจัยในชั้นเรียนไม่เหมาะสมกับสถานการณ์</p>
4. ผลงานที่ได้จากการทำวิจัยในชั้นเรียน	<p>ผลการวิจัยในชั้นเรียนสามารถแก้ปัญหาวิจัยในชั้นเรียนได้ มีประโยชน์ต่อการพัฒนาการเรียนการสอนทางการพยาบาล และเป็นช่องทางให้ศึกษาประเด็นปัญหาอื่นๆต่อไป เกี่ยวกับกระบวนการสอนในชั้นเรียนของผู้วิจัย</p>	<p>ผลการวิจัยในชั้นเรียนสามารถแก้ปัญหาวิจัยในชั้นเรียนได้ มีประโยชน์ต่อการพัฒนาการเรียนการสอนทางการพยาบาล และเป็นช่องทางให้ศึกษาประเด็นปัญหาอื่นๆต่อไป เกี่ยวกับกระบวนการสอนในชั้นเรียนของผู้วิจัย</p>	<p>ผลการวิจัยในชั้นเรียนสามารถแก้ปัญหาวิจัยในชั้นเรียนได้ มีประโยชน์ต่อการพัฒนาการเรียนการสอนทางการพยาบาล และเป็นช่องทางให้ศึกษาประเด็นปัญหาอื่นๆต่อไป</p>	<p>ผลการวิจัยในชั้นเรียน ไม่สามารถแก้ปัญหาวิจัยในชั้นเรียนได้</p>
5. การนำเสนออย่างมีประสิทธิภาพ	<p>นำเสนอผลงานวิจัยในชั้นเรียนด้วยรูปแบบที่น่าสนใจ สื่อ/อุปกรณ์พร้อมและเหมาะสมกับระยะเวลาการนำเสนอ มีวิธีการนำเสนอที่กระชับ ตรงประเด็น เชื่อมโยงให้เห็นภาพรวมของการวิจัย ชี้ประเด็นสำคัญของข้อค้นพบ ใช้เวลานำเสนอตามที่กำหนดและตอบคำถามชัดเจน ตรงประเด็น</p>	<p>นำเสนอผลงานวิจัยในชั้นเรียนด้วยรูปแบบที่น่าสนใจ สื่อ/อุปกรณ์พร้อมและเหมาะสมกับระยะเวลาการนำเสนอ มีวิธีการนำเสนอที่กระชับ ตรงประเด็น เชื่อมโยงให้เห็นภาพรวมของการวิจัย ชี้ประเด็นสำคัญของข้อค้นพบ ใช้เวลานำเสนอตามที่กำหนด แต่ตอบคำถามไม่ตรงประเด็น</p>	<p>นำเสนอผลงานวิจัยในชั้นเรียนด้วยรูปแบบที่น่าสนใจ สื่อ/อุปกรณ์พร้อมและเหมาะสมกับระยะเวลาการนำเสนอ มีวิธีการนำเสนอที่กระชับ ตรงประเด็น เชื่อมโยงให้เห็นภาพรวมของการวิจัย ชี้ประเด็นสำคัญของข้อค้นพบ ใช้เวลานำเสนอตามที่กำหนด</p>	<p>นำเสนอผลงานวิจัยในชั้นเรียนด้วยรูปแบบที่น่าสนใจและขาดการเตรียมพร้อมด้านสื่อ/อุปกรณ์</p>

รายการประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนนผลงานวิจัยในชั้นเรียน				คะแนน ที่ได้
	4	3	2	1	
6. การสะท้อนคิดและ เผยแพร่ แลกเปลี่ยน เรียนรู้	บันทึกข้อมูลการสะท้อนคิดทบทวนการ ปฏิบัติ เกี่ยวกับสิ่งที่ได้เรียนรู้ของตนเอง จากการเผยแพร่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ การนำข้อมูลที่ได้ออกการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กับผู้อื่นนำมาเป็นข้อเสนอแนะในการ ปรับปรุง/ พัฒนางานอย่างชัดเจน	บันทึกข้อมูลการสะท้อนคิดทบทวนการ ปฏิบัติ เกี่ยวกับสิ่งที่ได้เรียนรู้ของตนเอง จากการเผยแพร่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ แต่ ขาดรายละเอียดที่ชัดเจนในการนำข้อมูล ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นมา เป็นข้อเสนอแนะในการปรับปรุง/ พัฒนา งาน	บันทึกข้อมูลการสะท้อนคิดทบทวน การปฏิบัติ เกี่ยวกับสิ่งที่ได้เรียนรู้ ของตนเอง แต่ขาดรายละเอียดที่ชัดเจน ในการนำข้อมูลที่ได้ออกการแลกเปลี่ยน เรียนรู้กับผู้อื่นมาเป็นข้อเสนอแนะใน การปรับปรุง/ พัฒนางาน	บันทึกข้อมูลการสะท้อนคิดทบทวน การปฏิบัติ เกี่ยวกับสิ่งที่ได้เรียนรู้ของ ตนเอง แต่ขาดรายละเอียดที่ชัดเจนใน การนำข้อมูลที่ได้ออกการแลกเปลี่ยน เรียนรู้กับผู้อื่นมาเป็นข้อเสนอแนะใน การปรับปรุง/ พัฒนางาน

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ชื่อ ผู้ประเมิน

วันที่

ชื่อ ผู้รับการประเมิน

วันที่

เลขที่แบบสอบถาม

--	--	--

**แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถ
ในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล**

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้เป็นการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล โดยการสอบถามอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงและอาจารย์ผู้รับการดูแล แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาท

ตอนที่ 1 ก แบบสอบถามความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาทของอาจารย์ผู้รับการดูแล

ตอนที่ 1 ข แบบสอบถามความคิดเห็นของอาจารย์ผู้รับการดูแลเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาทของอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้รับจากระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล

ตอนที่ 2 ก แบบสอบถามความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงเกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้รับจากระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล

ตอนที่ 2 ข แบบสอบถามความคิดเห็นของอาจารย์ผู้รับการดูแลเกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้รับจากระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล

เลขที่แบบสอบถาม

--	--	--

ตอนที่ 1 ก แบบสอบถามความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลที่เลี้ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาท
ของอาจารย์ผู้รับการดูแล

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน
โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติมากที่สุด
4 หมายถึง มีการปฏิบัติมาก
3 หมายถึง มีการปฏิบัติปานกลาง
2 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อย
1 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อยที่สุด

รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1. ผู้รับการดูแลเคารพให้เกียรติพี่เลี้ยง
2. ผู้รับการดูแลมีการเตรียมประเด็น /ข้อมูลในการพบปะกับพี่เลี้ยง
3. ผู้รับการดูแลมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนางาน
4. ผู้รับการดูแลรับฟังข้อมูลป้อนกลับอย่างตั้งใจ
5. ผู้รับการดูแลปฏิบัติตามข้อตกลง
6. ผู้รับการดูแลเปิดใจเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ
7. ผู้รับการดูแลมีการพบปะ/ ติดต่อกับพี่เลี้ยงตามที่กำหนด
8. ผู้รับการดูแลปฏิบัติกิจกรรมจนบรรลุเป้าหมาย
9. ผู้รับการดูแลวางแผนการทำงานเพื่อให้ได้ผลลัพธ์เป้าหมาย
10. ผู้รับการดูแลมีการอธิบายเพื่อการเรียนรู้กับพี่เลี้ยง

ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับบทบาทของอาจารย์ผู้รับการดูแล

.....

.....

.....

เลขที่แบบสอบถาม

--	--	--

ตอนที่ 1 ข แบบสอบถามความคิดเห็นของอาจารย์ผู้รับการดูแลเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาท
ของอาจารย์พยาบาลที่เลี้ยง

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน
โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อยที่สุด

รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
บทบาทด้านการเป็นพี่เลี้ยง					
1. พี่เลี้ยงพบปะกับผู้ดูแลตามที่กำหนด
2. พี่เลี้ยงให้เกียรติผู้รับการดูแล
3. พี่เลี้ยงรับฟังความคิดเห็นของผู้รับการดูแลและ ซักถามข้อสงสัยได้ทันที
4. พี่เลี้ยงพูดคุยสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับ เป้าหมาย ผลลัพธ์ และบทบาท
5. พี่เลี้ยงพูดคุยกับผู้รับการดูแลเพื่อร่วมกันกำหนดวัน เวลา ช่องทางและสถานที่การพบปะ
6. พี่เลี้ยงพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์
บทบาทด้านการสอนแนะ					
7. พี่เลี้ยงบอกเป้าหมายการสอนงานเพื่อพัฒนา ความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียน
8. พี่เลี้ยงสอนทักษะในการวิเคราะห์ปัญหาการวิจัยใน ชั้นเรียน
9. พี่เลี้ยงสอนทักษะในการสืบค้นข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิด วิธีการจัดการเรียนการสอน ที่จะนำไปใช้ในการแก้ ปัญหาการวิจัยในชั้นเรียน

ตอนที่ 1 ข แบบสอบถาม ความคิดเห็นของอาจารย์ผู้รับการดูแลเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาท
ของอาจารย์พยาบาลที่เลี้ยง (ต่อ)

รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
บทบาทด้านการสอนแนะ (ต่อ)					
10. พี่เลี้ยงสอนทักษะในการออกแบบการวิจัยในชั้นเรียน
11. พี่เลี้ยงสอนทักษะการพัฒนาเครื่องมือการวิจัยในชั้นเรียน
12. พี่เลี้ยงมีการเสริมแรงผู้รับการดูแลในการทำวิจัยในชั้นเรียน เช่น พุดให้กำลังใจ
13. พี่เลี้ยงพุดถึงประโยชน์ที่ได้รับจากการทำวิจัยในชั้นเรียน
14. พี่เลี้ยงให้ผู้รับการดูแลได้ทำวิจัยในชั้นเรียนด้วยตนเอง
15. พี่เลี้ยงให้ข้อมูลป้อนกลับแบบสร้างสรรค์ โดยไม่มีการตำหนิด้วยความคิดเห็นส่วนตัว
16. พี่เลี้ยงมีความตั้งใจในการพัฒนางานให้ได้ผลงานวิจัยในชั้นเรียน
บทบาทด้านการนิเทศ					
17. พี่เลี้ยงมีการประชุมปรึกษากับผู้รับการดูแลก่อนการนิเทศ
18. พี่เลี้ยงบอกจุดมุ่งหมาย ขั้นตอนและวิธีการนิเทศแบบคลินิก
19. พี่เลี้ยงเข้าสังเกตการสอนตามวัน เวลาที่กำหนด
20. พี่เลี้ยงให้ข้อมูลป้อนกลับในพฤติกรรมที่สังเกตได้เท่านั้น
21. พี่เลี้ยงให้ข้อมูลป้อนกลับในรายละเอียดของพฤติกรรมมากกว่าประเมินผลการปฏิบัติ
22. พี่เลี้ยงให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการเรียนการสอน / การวิจัยในชั้นเรียน

เลขที่แบบสอบถาม

--	--	--

ตอนที่ 2 ก แบบสอบถามความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลที่เลี้ยงเกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้รับจากระบบ
ที่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน
โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

รายการ	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้รับ จากระบบที่เลี้ยง				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
1. ระบบที่เลี้ยงทำให้ท่านได้เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาการเรียนการสอน
2. ระบบที่เลี้ยงทำให้ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาความสามารถของอาจารย์
3. ระบบที่เลี้ยงทำให้ท่านรู้สึกมีคุณค่าที่ได้ช่วยเหลือบุคคลอื่นให้มีการพัฒนา
4. ท่านและผู้รับการดูแลเรียนรู้จากการมีสัมพันธภาพในระบบที่เลี้ยง
5. ระบบที่เลี้ยงทำให้ท่านได้มีโอกาสในการพัฒนางานวิชาการด้านการสอน
6. ระบบที่เลี้ยงทำให้ท่านเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนางานด้านการสอน
7. ระบบที่เลี้ยงช่วยให้ผู้รับการดูแลพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน
8. ระบบที่เลี้ยงช่วยสร้างเสริมให้ผู้รับการดูแลมีทัศนคติที่ดีต่อการทำวิจัยในชั้นเรียน

เลขที่แบบสอบถาม

--	--	--

ตอนที่ 2 ข แบบสอบถามความคิดเห็นของอาจารย์ผู้รับการดูแลเกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้รับจากระบบพี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

รายการ	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้รับจากระบบพี่เลี้ยง				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
1. ระบบพี่เลี้ยงทำให้ท่านได้รับความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน
2. ระบบพี่เลี้ยงทำให้ท่านเข้าใจกระบวนการในการค้นหาปัญหาการสอนของตนเอง
3. ระบบพี่เลี้ยงช่วยในการสร้างเสริมให้ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อการทำวิจัยในชั้นเรียน
4. ระบบพี่เลี้ยงทำให้ท่านได้พัฒนาทักษะการทำวิจัยในชั้นเรียน
5. ระบบพี่เลี้ยงทำให้ท่านมีที่ปรึกษา เมื่อเกิดปัญหาในการทำวิจัยในชั้นเรียน
6. ระบบพี่เลี้ยง ทำให้ท่านได้พัฒนาตนเองจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้ที่มีประสบการณ์
7. ระบบพี่เลี้ยงทำให้ท่านมีความมั่นใจในการทำวิจัยในชั้นเรียน
8. ระบบพี่เลี้ยงทำให้ท่านรู้สึกว่ามีคุณค่าที่ได้รับการพัฒนา

**แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถ
ในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก
กระทรวงสาธารณสุข**

คำชี้แจง แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้เป็นการสัมภาษณ์อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงและอาจารย์ผู้รับการดูแลเกี่ยวกับระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

ข้อคำถามในการสัมภาษณ์

1. ท่านมีความรู้สึกอย่างไรต่อการเข้าร่วมโครงการพัฒนาระบบพี่เลี้ยง
2. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อกระบวนการของระบบพี่เลี้ยง ในประเด็นต่างๆ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการ

- 1.1 กิจกรรมการเตรียมความพร้อมขององค์การ อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงและ
อาจารย์ผู้รับการดูแล
- 1.2 วิธีการรับสมัคร
- 1.3 การคัดเลือก
- 1.4 วิธีการจับคู่

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการ

- 2.1 วิธีการดำเนินกิจกรรมและระยะเวลาการดำเนินงาน ตั้งแต่ขั้น
เริ่มต้นการสร้างสัมพันธภาพ ขั้นการทำวิจัยในชั้นเรียนและขั้นการเผยแพร่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผล

3. ท่านต้องการที่จะปรับปรุง เปลี่ยนแปลง คู่มือ ด้านใดบ้าง
4. ท่านคิดว่าจุดเด่นของระบบพี่เลี้ยงมีอะไรบ้าง
5. ท่านพบปัญหาอุปสรรคอะไรบ้างในกระบวนการของระบบพี่เลี้ยง
6. ท่านต้องการที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาระบบพี่เลี้ยงที่ท่านได้เข้าร่วมในด้านใดบ้าง
และมีวิธีการอย่างไร

ภาคผนวก ค
แบบบันทึกของอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

แบบบันทึกการสังเกตการสอน

ผู้สอน.....วิชา.....ชั้นปี.....
 ผู้สังเกต..... วัน เดือน ปีที่สังเกต.....
 ช่วงเวลาที่สังเกต.....น. ถึง.....น. สังเกตครั้งที่.....

1. การเลือกใช้เทคนิคการสอนแบบต่างๆ

.....

2. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

.....

3. การเลือกและการใช้สื่อ/อุปกรณ์การสอน

.....

4. การดำเนินการสอน (ขั้นนำ ขั้นสอน ขั้นสรุป)

.....

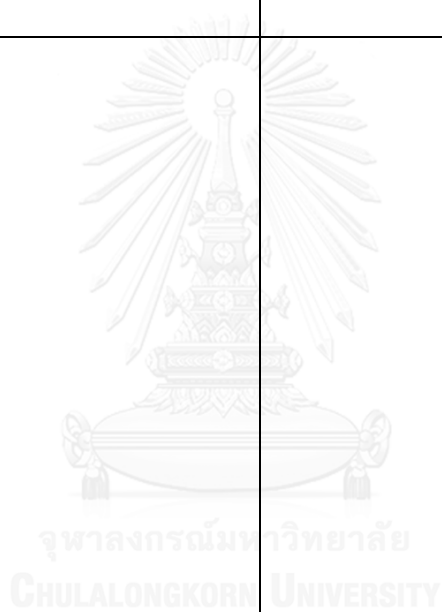
5. การประเมินผลการเรียนการสอน

.....

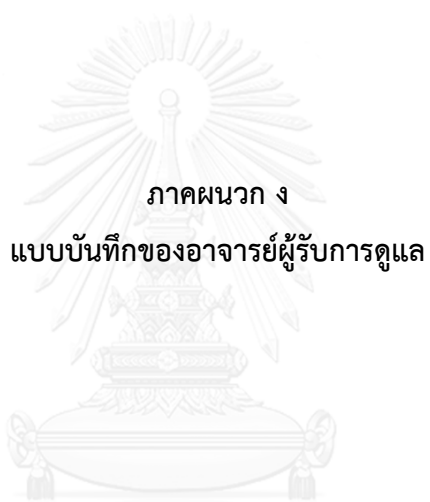
6. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสังเกตการสอน

.....

แบบบันทึกการสอนงาน				
ชื่อ-นามสกุลอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง.....				
ชื่อ- นามสกุลอาจารย์ผู้รับการดูแล.....				
ครั้งที่	วัน	วัตถุประสงค์การสอนงาน	กิจกรรมการสอนงาน	ผลการประเมินติดตาม
เวลา				



แบบบันทึกอนุทิน (Journal)
ชื่อ-นามสกุลอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง.....
<p>วิจัยในชั้นเรียน วงจรที่ 1</p> <p>ข้อมูล การสะท้อนคิดเพื่อทบทวนผลที่ได้จากการเข้าสังเกตชั้นเรียน</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>สิ่งที่ได้เรียนรู้ของอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>วิจัยในชั้นเรียน วงจรที่ 2</p> <p>ข้อมูล การสะท้อนคิดเพื่อทบทวนผลที่ได้จากการเข้าสังเกตชั้นเรียน</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>สิ่งที่ได้เรียนรู้ของอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>บทเรียนที่ได้จากการปฏิบัติตามบทบาทของอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>



ภาคผนวก ง
แบบบันทึกของอาจารย์ผู้รับการดูแล

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

แบบบันทึกผลการทำวิจัยในชั้นเรียน วงจรที่ 1					
ชื่อ-นามสกุลอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง.....					
ชื่อ- นามสกุลอาจารย์ผู้รับการดูแล.....					
วงจรที่ 1 การสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาในปัจจุบัน					
การวางแผน (Plan)					
การกำหนด ปัญหา	คำถามการวิจัย	วัตถุประสงค์ การวิจัย	กลุ่มเป้าหมาย	วิธีดำเนินการ	เครื่องมือเก็บ รวบรวมข้อมูล
.....
การปฏิบัติ(Act) ตามแผน ระบุ วัน เวลา สถานที่ ปฏิบัติ					
การสังเกต และรวบรวมข้อมูล (Observe) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลข้อมูล.....					
การสะท้อนคิด (Reflect) (เพื่อวิพากษ์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาของการจัดการเรียนการสอน) การสะท้อนคิดของตนเอง					
การสะท้อนคิดของอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง					

แบบบันทึกผลการทำวิจัยในชั้นเรียน วงจรที่ 2
ชื่อ-นามสกุลอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง..... ชื่อ- นามสกุลอาจารย์ผู้รับการดูแล.....
วงจรที่ 2 การนำวิธีการใหม่ / ยุทธวิธีการสอนใหม่ไปทดลองใช้
การวางแผน ประกอบด้วย <ol style="list-style-type: none"> 1. ชื่อเรื่องวิจัย 2. ข้อมูลสภาพ / ปัญหาที่เกิดขึ้น 3. คำถามการวิจัย 4. วัตถุประสงค์การวิจัย 5. แนวคิด/ทฤษฎีที่นำไปใช้ในการแก้ปัญหา(จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง) 6. กลุ่มเป้าหมาย 7. วิธีดำเนินการ (การดำเนินงานตามขั้นตอนตั้งแต่ต้นจนจบ) 8. เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล 9. การวิเคราะห์ข้อมูล 10. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย
การปฏิบัติตามแผน ระบุวันที่ / เวลา / สถานที่ ที่นำวิธีการใหม่ / ยุทธวิธีการสอนใหม่ไปทดลองใช้
การสังเกตและรวบรวมข้อมูล ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลข้อมูล.....
การสะท้อนคิด (เพื่อวิพากษ์เกี่ยวกับการนำวิธีการใหม่ / ยุทธวิธีการสอนใหม่ไปทดลองใช้) การสะท้อนคิดของตนเอง
การสะท้อนคิดของอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง

แบบบันทึกผลการทำวิจัยในชั้นเรียน วงจรที่ 2 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน/ การทำวิจัยในชั้นเรียนครั้งต่อไป

(ของตนเองและอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง)

.....

.....

.....

การเผยแพร่ / แลกเปลี่ยนเรียนรู้

ข้อมูลที่ได้จากการเผยแพร่ / แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับอาจารย์ผู้ร่วมงานและอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง

.....

.....

.....

.....

.....

แนวทาง/การนำผลการวิจัยในชั้นเรียนไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน / การ ทำวิจัยในชั้นเรียนครั้งต่อไป

(ข้อมูลที่ได้จากการเผยแพร่/ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับอาจารย์ผู้ร่วมงานและอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง)

.....

.....

.....

.....

.....

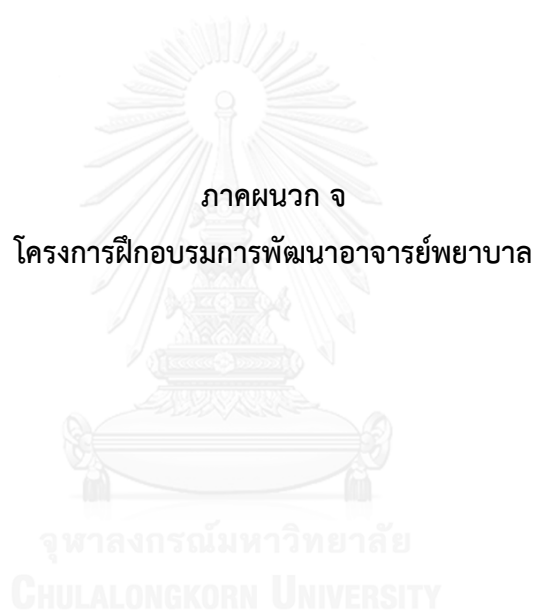
สิ่งที่ได้เรียนรู้จากระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียน

.....

.....

.....

แบบรายงานผลงานวิจัยในชั้นเรียน
<p>ชื่อ-นามสกุลผู้ทำวิจัย.....</p> <p>ชื่อ-นามสกุลอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง.....</p> <p>ระยะเวลาที่ดำเนินการ.....ปีการศึกษา.....</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. ชื่อเรื่องวิจัย 2. ข้อมูลสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น 3. คำถามการวิจัย 4. วัตถุประสงค์การวิจัย 5. แนวคิด/ ทฤษฎีที่ใช้ในการแก้ปัญหา (จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง) 6. การออกแบบการวิจัย ประกอบด้วย <ol style="list-style-type: none"> 6.1 กลุ่มเป้าหมาย 6.2 วิธีดำเนินการ (การนำวิธีการใหม่ /ยุทธวิธีการสอนใหม่ไปทดลองใช้) 6.3 เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล 6.4 การวิเคราะห์ข้อมูล 7. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย 8. ผลที่ค้นพบจากการนำวิธีการใหม่ /ยุทธวิธีการสอนใหม่ไปทดลองใช้ 9. สรุปผลการวิจัย 10. การสะท้อนคิด 3 ด้าน <ol style="list-style-type: none"> 10.1 ข้อมูลเกี่ยวกับการเรียนรู้/การพัฒนาที่ได้จากการดำเนินการตามกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน 10.2 ข้อมูลเกี่ยวกับการเรียนรู้ที่ได้จากการเผยแพร่ / แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับอาจารย์ผู้ร่วมงานและอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง 10.3 แนวทาง/การนำผลการวิจัยในชั้นเรียนไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน / การทำวิจัยในชั้นเรียนครั้งต่อไป 11. รายการอ้างอิง 12. ภาคผนวก (แบบทดสอบความรู้ แบบสอบถามความคิดเห็น ผลงาน /แฟ้มสะสมผลงานของนักศึกษา)



โครงการฝึกอบรมการพัฒนาอาจารย์พยาบาล

สำหรับการเข้าร่วมโครงการวิจัย

เรื่อง การพัฒนาระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน
ของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

หน่วยงานที่รับผิดชอบ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีตรัง

ผู้ดำเนินการ นางวราณี สัมฤทธิ์

หลักการและเหตุผล

สถาบันอุดมศึกษามีพันธกิจที่สำคัญ 4 ประการ คือ การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัยเพื่อสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ การบริการวิชาการแก่สังคมและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งพันธกิจหนึ่งที่สำคัญของอาจารย์ในการสะท้อนคุณภาพของสถาบัน นั่นคือ การผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ ทั้งนี้อาจารย์ต้องมีการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ และด้วยกระแสแห่งการประกันคุณภาพการศึกษา ในองค์ประกอบที่ 2 การผลิตบัณฑิต ตัวบ่งชี้ที่ 2.6 ระบบและกลไกการจัดการเรียนการสอน ได้ระบุเกณฑ์มาตรฐานตัวบ่งชี้ ข้อ 5 คือการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาจากการวิจัย หรือจากกระบวนการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ดังนั้นอาจารย์ในยุคนี้จะทำหน้าที่ด้านการสอนเพื่อการถ่ายทอดความรู้แต่เพียงอย่างเดียว นั้นยังไม่เพียงพอ อาจารย์ในสถาบัน อุดมศึกษาจะต้องมีการพัฒนาการเรียนการสอนโดยการทำวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยในชั้นเรียนเป็นการศึกษาที่มีการสังเกตอย่างเป็นระบบ โดยอาจารย์ผู้สอนในชั้นเรียน ศึกษาผลกระทบจากการจัดการเรียนการสอน การเรียนรู้ของผู้เรียนในชั้นเรียนนั้น และแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนในรายวิชาที่รับผิดชอบ ซึ่งข้อค้นพบหรือผลงานวิจัยในชั้นเรียนจะเป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ตามเป้าหมาย ดังนั้นอาจารย์จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้มีความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียน การพัฒนาอาจารย์ด้านการทำวิจัย เป็นเรื่องที่ต้องได้รับการฝึกฝนและเรียนรู้จากผู้รู้หรือผู้เชี่ยวชาญ แต่หลักสูตรการฝึกอบรมด้านการวิจัยส่วนใหญ่เป็นหลักสูตรแบบเร่งรัด หลักการและกระบวนการต่างๆเป็นเรื่องที่เข้าใจยาก ต้องอาศัยการฝึกปฏิบัติภายใต้พี่เลี้ยงที่เข้าใจวิธีวิจัยอย่างสม่ำเสมอ ในสภาพความเป็นจริงหลังการฝึกอบรม อาจารย์ที่ทำวิจัยโดยไม่มีพี่เลี้ยงที่มีประสบการณ์และความชำนาญในการทำวิจัย ทำให้ประสบปัญหาต่างๆ จึงทำให้การทำวิจัยไม่พัฒนาเท่าที่ควร (สุวิมล ว่องวานิช, 2553: 6) ระบบพี่เลี้ยงจะเป็นการเชื่อมช่องว่างระหว่างทฤษฎีและปฏิบัติ พี่เลี้ยงจะจัดหาโอกาส สอนเทคนิคต่างๆ ส่งเสริมทักษะ

ปฏิบัติ เช่น การพัฒนาทักษะการเขียนการวิจัย ซึ่งการมีพี่เลี้ยงจะเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดประสบการณ์ในการทำวิจัย (Riechelmann et al., 2007: 549)

ด้วยเหตุผลความสำคัญของการพัฒนาการเรียนการสอนโดยการทำวิจัยในชั้นเรียน ผู้วิจัยจึงได้จัดทำโครงการอบรมการพัฒนาอาจารย์พยาบาลเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเข้าร่วมโครงการวิจัย เรื่อง การพัฒนาระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้อาจารย์พยาบาลมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน แนวคิดระบบพี่เลี้ยง บทบาทและกระบวนการของระบบพี่เลี้ยง
2. เพื่อให้อาจารย์พยาบาลมีทัศนคติที่ดีต่อการนำระบบพี่เลี้ยงไปใช้
3. เพื่อเพิ่มการผลิตผลงานวิจัยในชั้นเรียน

ผู้เข้ารับการอบรม

อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีตรัง ที่เข้าร่วมโครงการ จำนวน 20 คน **วิธีการฝึกอบรม** บรรยายและฝึกปฏิบัติ

ระยะเวลา อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง 2 วัน อาจารย์ผู้รับการดูแล 2 วัน

สถานที่ ห้องประชุม 116 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง

วิทยากร รองศาสตราจารย์ นवलเสนห์ วงศ์เชิดธรรม (การวิจัยในชั้นเรียน)
อ.มณีนุช ปรีสุทธิคุณากร (การให้คำปรึกษา)
นางวราณี สัมฤทธิ์

การประเมินผล ประเมินจากความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน ทัศนคติเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน และผลงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์ผู้รับการดูแล และการประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบพี่เลี้ยง ฯ ที่ได้นำไปใช้

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง มีการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน โดยการผลิตผลงานวิจัยในชั้นเรียน
2. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง มีระบบการพัฒนาความสามารถของอาจารย์พยาบาลในการผลิตผลงานวิจัยในชั้นเรียน

โครงการฝึกอบรมการพัฒนาอาจารย์พยาบาล
สำหรับการเข้าร่วมโครงการวิจัย
เรื่อง การพัฒนาระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน
ของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข
ณ ห้องประชุม 116 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีตรัง

ตารางการฝึกอบรม สำหรับอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง

วัน/ เดือน/ปี	เวลา	หัวข้อเรื่อง	วิทยากร
วันที่ 1	08.00 - 08.10 น.	- ลงทะเบียนและรับเอกสาร	อ.วราณี สัมฤทธิ์
	08.10- 10.00 น.	- ชี้แจงความสำคัญและวัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย - บรรยายเกี่ยวกับแนวคิดระบบพี่เลี้ยง แนวคิดการสอนแนะ และแนวคิดการนิเทศ	อ.วราณี สัมฤทธิ์
	10.00-10.15 น.	พักรับประทานอาหารว่าง	
	10.15-12.00 น.	- บรรยายเกี่ยวกับการให้คำปรึกษา	อ.มณีนุช ปรีสุทธิคุณากร
	12.00 – 13.00 น.	รับประทานอาหารกลางวัน	
	13.00-14.00 น.	- ฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับทักษะการให้คำปรึกษา	อ.มณีนุช ปรีสุทธิคุณากร
	14.00-14.15 น.	พักรับประทานอาหารว่าง	
	14.15-16.00 น.	- ชี้แจงรายละเอียดโครงการวิจัยเรื่องการพัฒนา พัฒนาระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความ สามารถ ในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน - เปิดโอกาสให้ซักถาม - ระบุรายชื่อผู้รับการดูแลที่ต้องการจะจับคู่	อ.วราณี สัมฤทธิ์

ตารางการฝึกอบรม สำหรับอาจารย์พยาบาลที่เลี้ยง

วัน/ เดือน/ปี	เวลา	หัวข้อเรื่อง	วิทยากร
วันที่ 2	08.30 - 08.45 น.	- ลงทะเบียนและรับเอกสาร	อ.วราณี สัมฤทธิ์
	08.45 - 09.00 น.	- กล่าวความสำคัญของการจัดโครงการ ฝึกอบรมการพัฒนาอาจารย์พยาบาล เรื่อง “การวิจัยในชั้นเรียน” - แนะนำประวัติวิทยากร	อ.วราณี สัมฤทธิ์
	09.00 - 10.30 น.	- แนวคิดและหลักการของการวิจัยใน ชั้นเรียน - กระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียน (การกำหนดปัญหา การวิเคราะห์สภาพ ปัญหา การตั้งชื่อเรื่องการวิจัย คำถาม การวิจัยและวัตถุประสงค์การวิจัย)	รศ. นवलเสนห์ วงศ์เชิดธรรม
	10.30 - 10.45 น.	พักรับประทานอาหารว่าง	
	10.45 - 12.00 น.	- การออกแบบการวิจัยในชั้นเรียน (การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง การ ออกแบบวิธีการ เก็บข้อมูล แหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการ สอน เทคนิคที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เครื่องมือการวิจัยและการวิเคราะห์ ข้อมูล)	รศ. นवलเสนห์ วงศ์เชิดธรรม
	12.00 - 13.00 น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน	
	13.00 - 14.30 น.	- การออกแบบการวิจัยในชั้นเรียน (ต่อ)	รศ. นवलเสนห์ วงศ์เชิดธรรม
	14.30 - 14.45 น.	พักรับประทานอาหารว่าง	
	14.45 - 16.30 น.	- การเขียนรายงานผลการวิจัยในชั้นเรียน - การเผยแพร่ผลงานวิจัยในชั้นเรียน - ร่วมอภิปรายและซักถามข้อสงสัย	รศ. นवलเสนห์ วงศ์เชิดธรรม

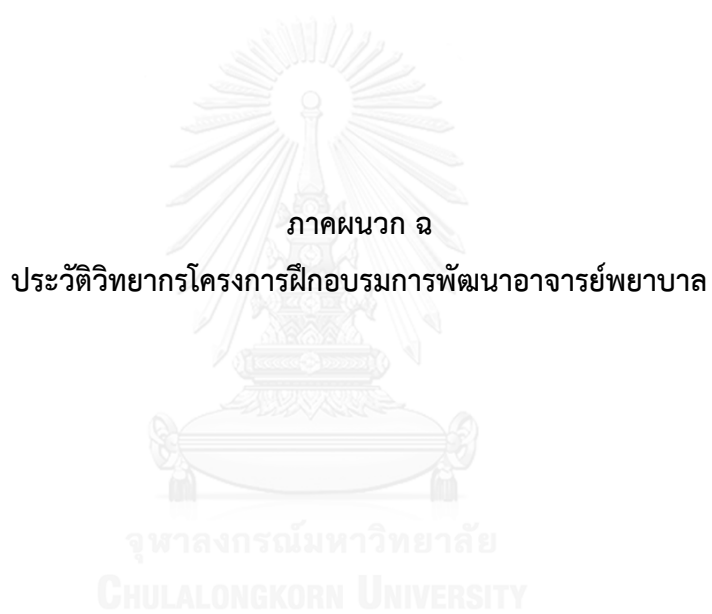
หมายเหตุ : จัดการฝึกอบรมเรื่อง การวิจัยในชั้นเรียนพร้อมกับอาจารย์ผู้รับการดูแล

ตารางการฝึกอบรม สำหรับอาจารย์ผู้รับการดูแล

วัน/ เดือน/ปี	เวลา	หัวข้อเรื่อง	วิทยากร
วันที่ 1	08.00 - 08.10 น.	- ลงทะเบียนและรับเอกสาร	อ.วราณี สัมฤทธิ์
	08.10 - 08.45 น.	- อาจารย์ผู้รับการดูแลทำแบบทดสอบความรู้และแบบสอบถามทัศนคติเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน	
	08.45 - 09.00 น.	- กล่าวความสำคัญของการจัดโครงการฝึกอบรมการพัฒนาอาจารย์พยาบาล เรื่อง “การทำวิจัยในชั้นเรียน” - แนะนำประวัติวิทยากร	อ.วราณี สัมฤทธิ์
	09.00 - 10.30 น.	- แนวคิดและหลักการของการวิจัยในชั้นเรียน - กระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียน (การกำหนดปัญหา การวิเคราะห์สภาพปัญหา การตั้งชื่อเรื่องการวิจัย คำถามการวิจัยและวัตถุประสงค์การวิจัย)	รศ. นवलเสน่ห์ วงศ์เชิดธรรม
	10.30 - 10.45 น.	พักรับประทานอาหารว่าง	
	10.45 - 12.00 น.	- การออกแบบการวิจัยในชั้นเรียน (การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง การออกแบบวิธีการ เก็บข้อมูล แหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน เทคนิคที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เครื่องมือการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูล)	รศ. นवलเสน่ห์ วงศ์เชิดธรรม
	12.00 - 13.00 น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน	
	13.00 - 14.30 น.	- การออกแบบการวิจัยในชั้นเรียน (ต่อ)	รศ. นवलเสน่ห์ วงศ์เชิดธรรม
	14.30 - 14.45 น.	พักรับประทานอาหารว่าง	
14.45 - 16.30 น.	- การเขียนรายงานผลการวิจัยในชั้นเรียน - การเผยแพร่ผลงานวิจัยในชั้นเรียน - ร่วมอภิปรายและซักถามข้อสงสัย	รศ. นवलเสน่ห์ วงศ์เชิดธรรม	

ตารางการฝึกอบรม สำหรับอาจารย์ผู้รับการดูแล

วัน/ เดือน/ปี	เวลา	หัวข้อเรื่อง	วิทยากร
วันที่ 2	08.30 - 09.00 น.	- ลงทะเบียนและรับเอกสาร	อ.วราณี สัมฤทธิ์
	09.00 - 10.30 น.	- ชี้แจงความสำคัญและวัตถุประสงค์ของ โครงการวิจัย - บรรยายเกี่ยวกับแนวคิดระบบพี่เลี้ยง	
	10.30-10.45 น.	พักรับประทานอาหารว่าง	
	10.45-12.00 น.	- บรรยายเกี่ยวกับแนวคิดการสอนแนว การนิเทศในคลินิก	อ.วราณี สัมฤทธิ์
	12.00- 13.00 น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน	
	13.00- 14.30 น.	- ชี้แจงรายละเอียดโครงการวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความ สามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน	อ.วราณี สัมฤทธิ์
	14.30-14.45 น.	พักรับประทานอาหารว่าง	
	14.45-16.00 น.	- ชี้แจงแบบบันทึกต่างๆที่ใช้ในระบบ พี่เลี้ยง - เปิดโอกาสให้ซักถาม - ระบุรายชื่อผู้รับการดูแลที่ต้องการ จะจับคู่	อ.วราณี สัมฤทธิ์



ประวัติวิทยากร

ชื่อ-สกุล	รองศาสตราจารย์นवलเสน่ห์ วงศ์เชิดธรรม
ตำแหน่ง	รองศาสตราจารย์ ระดับ 9
วุฒิการศึกษา	ค.บ. (การสอนคณิตศาสตร์) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ค.ม. (วิจัยการศึกษา) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
สถานที่ปฏิบัติงาน	ศูนย์วิชาการประเมินผล สำนักทะเบียนและวัดผล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ประวัติผลงาน

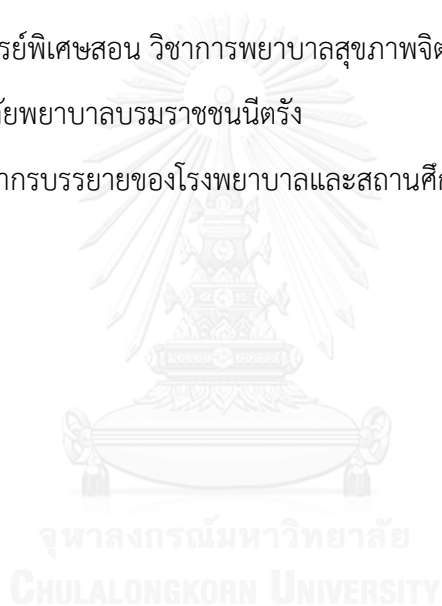
- เขียนหนังสือในโครงการส่งเสริมการแต่งตำรามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช “ เรื่องการวิจัยในชั้นเรียน ”
- วิทยากรบรรยายรับเชิญ เรื่องการวิจัยในชั้นเรียนของวิจัยแห่งชาติ และสถาบันการศึกษาต่างๆ
- วิทยากรบรรยายรับเชิญ เรื่องการสร้างและวิเคราะห์ข้อสอบ

ประวัติวิทยากร

- ชื่อ-สกุล** อาจารย์มณีนุช ปริสุทธิคุณากร
- ตำแหน่ง** พยาบาลวิชาชีพระดับชำนาญการ
- วุฒิการศึกษา** พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพยาบาลสุขภาพจิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- สถานที่ปฏิบัติงาน** แผนกผู้ป่วยนอก หน่วยบริการให้คำปรึกษา โรงพยาบาลศูนย์ตรัง จังหวัดตรัง

ประวัติผลงาน

- อาจารย์พิเศษสอน วิชาการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวชศาสตร์ สำหรับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนิตรัง
- วิทยากรบรรยายของโรงพยาบาลและสถานศึกษา



ภาคผนวก ข
คู่มือการใช้ระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน
ของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก
กระทรวงสาธารณสุข
(ตัวอย่าง)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

คู่มือระบบพี่เลี้ยง

เรื่อง

การพัฒนาระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการ
ผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์
วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก
กระทรวงสาธารณสุข

โดย

สาขาวิชาอุดมศึกษา นางวราณี สัมฤทธิ์
ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



คำนำ

คู่มือ ระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของ อาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อเป็นคู่มือสำหรับผู้บริหาร อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง และอาจารย์ผู้รับการดูแลประกอบการวิจัยซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาลัทธิศรัทธาศาสตร์คุณภูมิบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คู่มือฉบับนี้มีรายละเอียดโดยแบ่งเนื้อหา ออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 แนวทางการนำไปใช้ สำหรับผู้บริหาร อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงและอาจารย์ผู้รับการดูแล ส่วนที่ 2 ระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข และส่วนที่ 3 ภาคผนวก ประกอบด้วย แนวคิด เครื่องมือ และ แบบบันทึกต่างๆที่เกี่ยวข้อง

ผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คู่มือฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่ออาจารย์และผู้ที่เกี่ยวข้องในการนำระบบพี่เลี้ยงไปใช้เพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมให้อาจารย์มีความรู้ มีทัศนคติที่ดี มีความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนโดยใช้การวิจัยในชั้นเรียนเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ และพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน

วราณี สัมฤทธิ์

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ.....	ข
สารบัญตาราง.....	ง
สารบัญภาพ	จ
บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของระบบพี่เลี้ยง	2
วัตถุประสงค์ของคู่มือ.....	3
ประโยชน์ที่ได้รับจากคู่มือ.....	3
คำศัพท์ที่เกี่ยวข้อง.....	3
คำชี้แจง	4
ข้อควรคำนึงสำหรับการใช้ระบบพี่เลี้ยง.....	6
ส่วนที่ 1 แนวทางการนำไปใช้.....	7
แนวทางการนำไปใช้สำหรับผู้บริหาร	8
แนวทางการนำไปใช้สำหรับอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง.....	9
- คุณสมบัติของอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง	9
- ประโยชน์ที่ได้รับของอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง.....	9
- การเตรียมความพร้อมของอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง.....	10
- บทบาทของอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง.....	10
- เอกสารหลักฐานของอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง.....	12
- การประเมินประสิทธิผลของระบบพี่เลี้ยง.....	13
แนวทางการนำไปใช้สำหรับอาจารย์ผู้รับการดูแล	14
- คุณสมบัติของอาจารย์ผู้รับการดูแล.....	14
- ประโยชน์ที่ได้รับของอาจารย์ผู้รับการดูแล.....	14
- การเตรียมความพร้อมของอาจารย์ผู้รับการดูแล	15
- บทบาทของอาจารย์ผู้รับการดูแล.....	15
- เอกสารหลักฐานของอาจารย์ผู้รับการดูแล.....	16
- การประเมินประสิทธิผลของระบบพี่เลี้ยง	17

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ส่วนที่ 2 ระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข	18
- บริบท	19
- ปัจจัยนำเข้า.....	21
- กระบวนการของระบบพี่เลี้ยง.....	24
➢ ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการ	25
➢ ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการ.....	29
➢ ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผล	42
- กรอบระยะเวลาตามกระบวนการของระบบพี่เลี้ยง	43
ส่วนที่ 3 ภาคผนวก	45
- ภาคผนวก ก แนวคิดที่เกี่ยวข้อง	46
➢ ระบบพี่เลี้ยง	47
➢ การสอนแนะ	53
➢ การนิเทศ.....	55
➢ การให้คำปรึกษา.....	58
➢ การวิจัยในชั้นเรียน	62
- ภาคผนวก ข แบบบันทึกต่างๆ	90
➢ ใบสมัคร	120
➢ แบบฟอร์มข้อตกลงร่วมกันของระบบพี่เลี้ยง	121

สารบัญตาราง

ตารางที่	รายการ	หน้า
1	บทบาทของอาจารย์พยาบาลที่เลี้ยง	11
2	ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการ	29-41
3	ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผล	42
4	กรอบระยะเวลาตามกระบวนการของระบบที่เลี้ยง	43-44
5	อุปสรรคขัดขวางสัมพันธภาพของระบบที่เลี้ยง	52
6	ความแตกต่างของการวิจัยในชั้นเรียนกับการวิจัยเชิงวิชาการ	65
7	เปรียบเทียบแนวคิด แนวทาง รูปแบบและวิธีการเก็บข้อมูลการวิจัยในชั้นเรียน	77
8	คะแนนสอบก่อนและหลังการสอนซ่อมเสริม	81

สารบัญภาพ

ภาพที่	รายการ	หน้า
1	บทบาทของอาจารย์พยาบาลที่เลี้ยง	10
2	กระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียน 2 วงจร	68
3	คะแนนสอบก่อนและหลังการสอนซ่อมเสริม	82

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 หมวด 4 มาตรา 24 (5) ว่าด้วย “ ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนการสอน และอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้” นอกจากนี้ มาตรา 30 กำหนด “ ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา” สถาบันอุดมศึกษา ทั้งนี้อาจารย์ต้องมีการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาจากการวิจัย หรือจากกระบวนการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

สถาบันอุดมศึกษา เป็นแหล่งวิชาการในการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพตอบสนองความต้องการของสังคมและประเทศชาติ ซึ่งการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ตอบสนองคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาอาจารย์ผู้สอนที่มีคุณภาพ และต้องมีการพัฒนาอาจารย์ให้มีความรู้ ความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียน และพัฒนาการจัดการเรียนการสอน แต่ทั้งนี้หลักสูตรการศึกษาระดับปริญญาตรีส่วนใหญ่เป็นหลักสูตรแบบเร่งรัด หลักสูตรและกระบวนการต่างๆ เป็นเรื่องที่อาจารย์ ต้องอาศัยการฝึกปฏิบัติ ระบบพี่เลี้ยงเป็นวิธีการหนึ่งที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร พี่เลี้ยงจะถ่ายทอดประสบการณ์ ช่วยเชื่อมโยงความรู้ด้านทฤษฎีกับการปฏิบัติ พี่เลี้ยงจะเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ผู้รับการดูแลเกิดประสบการณ์ในการทำวิจัย อาจารย์ผู้รับการดูแลจะได้รับการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการ โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนานักศึกษาให้บรรลุเป้าหมายผลลัพธ์การเรียนรู้ 6 ด้าน ส่งผลให้นักศึกษามีคุณลักษณะบัณฑิต และอัตลักษณ์ที่พึงประสงค์ตามเป้าประสงค์ขององค์กร

การนำระบบพี่เลี้ยงไปใช้ในการพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์นั้น การฝึกอบรมเป็นกระบวนการหนึ่งของการพัฒนาบุคลากรที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก และคู่มือระบบพี่เลี้ยงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายตั้งแต่ระดับผู้บริหาร อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงและอาจารย์ผู้รับการดูแล ได้ศึกษาทำความเข้าใจเพื่อให้สามารถนำระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน ไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ

ความเป็นมาและความสำคัญของระบบพี่เลี้ยง

สถาบันอุดมศึกษามีพันธกิจที่สำคัญ 4 ประการ คือ การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัยเพื่อสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ การบริการวิชาการแก่สังคมและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งพันธกิจหนึ่งที่สำคัญของอาจารย์ในการสะท้อนคุณภาพของสถาบัน นั่นคือ การผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ ทั้งนี้อาจารย์ต้องมีการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ และด้วยกระแสแห่งการประกันคุณภาพการศึกษา ในองค์ประกอบที่ 2 การผลิตบัณฑิต ตัวบ่งชี้ที่ 2.6 ระบบและกลไกการจัดการเรียนการสอน ได้ระบุเกณฑ์มาตรฐานตัวบ่งชี้ข้อ 5 คือการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาจากการวิจัย หรือจากกระบวนการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ดังนั้นอาจารย์ในยุคนี้จะทำหน้าที่ด้านการสอนเพื่อการถ่ายทอดความรู้แต่เพียงอย่างเดียวนั้นยังไม่เพียงพอ อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาจะต้องมีการพัฒนาการเรียนการสอนโดยการทำวิจัยในชั้นเรียน

การทำวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดพระบรมราชชนก จากข้อมูลการรายงานผลการประเมินระดับอุดมศึกษาของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (<http://www.onesqa.or.th>) พบว่า วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ที่ได้รับการประเมินในช่วงปีการศึกษา 2544-2548 จำนวน 25 แห่ง มีจุดที่ควรพัฒนา คือ การเพิ่มงานวิจัย/งานวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ จำนวน 14 แห่ง (ร้อยละ 56) และจากผลการศึกษาของเขวลักษณ์ มหาสิทธิวัฒน์ และปิ่นเพชร ชัยรัตน์ (2550) พบว่า ในภาพรวมวิทยาลัยพยาบาล มีจุดอ่อนในการพัฒนางานการจัดการเรียนการสอนคือ กระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียนมีน้อย ซึ่งการพัฒนาอาจารย์ด้านการทำวิจัย เป็นเรื่องที่ต้องได้รับการฝึกฝน และเรียนรู้จากผู้รู้หรือผู้เชี่ยวชาญ แต่หลักสูตรการฝึกอบรมด้านการวิจัยส่วนใหญ่เป็นหลักสูตรแบบเร่งรัดหลักการและกระบวนการต่างๆเป็นเรื่องที่เข้าใจยาก ต้องอาศัยการฝึกปฏิบัติภายใต้พี่เลี้ยงที่เข้าใจวิธีวิจัยอย่างสม่เสมอ ในสภาพความเป็นจริงหลังการฝึกอบรม อาจารย์ที่ทำวิจัยโดยไม่มีพี่เลี้ยงที่มีประสบการณ์และความชำนาญในการทำวิจัย ทำให้ประสบปัญหาต่างๆ จึงทำให้การทำวิจัยไม่พัฒนาเท่าที่ควร (สุวิมล ว่องวานิช, 2553: 6)

ระบบพี่เลี้ยงเป็นวิธีการหนึ่งที่ใช้ในการพัฒนาบุคคลในองค์กร โดยพี่เลี้ยงจะเป็นผู้อาวุโสรุ่นพี่หรือผู้มีประสบการณ์มากกว่าดูแลผู้รับการดูแลที่เป็นคนวัยหนุ่มสาว หรือผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า พี่เลี้ยงจะถ่ายทอดประสบการณ์ และช่วยเชื่อมโยงความรู้ด้านทฤษฎีกับการปฏิบัติ (United State of Personnel Management, 2008: 3) คอยให้คำแนะนำ ส่งเสริมทักษะปฏิบัติ เช่น การพัฒนาทักษะการเขียนรายงานการวิจัย ดังนั้นการมีพี่เลี้ยงจะเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้

ผู้รับการดูแลเกิดประสบการณ์ในการทำวิจัย (Riechelmann et al., 2007: 549) ซึ่งการทำวิจัยในชั้นเรียน ผู้รับการดูแลจะได้รับประโยชน์ในการพัฒนาตนเอง และเป็นการพัฒนาการเรียนการสอน โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนานักศึกษาให้บรรลุเป้าหมายผลลัพธ์การเรียนรู้ ส่งผลให้นักศึกษามีคุณลักษณะบัณฑิต และอัตลักษณ์ที่พึงประสงค์ตามเป้าประสงค์ขององค์การ

ดังนั้นจากปัญหาและความสำคัญดังกล่าว จึงจำเป็นต้องมีสิ่งที่จะต้องดำเนินการเพื่อพัฒนาอาจารย์ให้มีความรู้ มีทัศนคติที่ดี และมีความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยพัฒนาระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข อันจะเป็นเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพบุคลากรในองค์การให้มีความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ได้บัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพ

วัตถุประสงค์ของคู่มือ

1. เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติสำหรับผู้บริหาร อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง และอาจารย์ผู้รับการดูแล ในการสนับสนุนการนำระบบพี่เลี้ยงไปใช้
2. เพื่อให้การดำเนินงานของระบบพี่เลี้ยงฯ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ประโยชน์ที่ได้รับจากคู่มือ

1. ได้ใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติสำหรับผู้บริหาร อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง และอาจารย์ผู้รับการดูแล
2. ได้ผลลัพธ์เป้าหมายของระบบพี่เลี้ยงฯ ในระยะเวลาที่กำหนด

คำศัพท์ที่เกี่ยวข้อง

ในเนื้อหาของคู่มือระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล จะมีคำศัพท์ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีความหมายดังนี้

พี่เลี้ยง (Mentor) หมายถึง บุคคลที่มีประสบการณ์ด้านการทำวิจัยและวิจัยในชั้นเรียนมากกว่าผู้รับการดูแล มีเวลา เต็มใจที่จะแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์กับบุคคลที่ไม่มีประสบการณ์ด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน

ผู้สอนแนะ (Coach) หมายถึง บุคคลผู้ซึ่งให้คำชี้แนะ ให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ เพื่อปรับปรุงทักษะการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น บรรลุผลตามเป้าหมาย

ผู้นิเทศ (Supervisor) หมายถึง บุคคลผู้ซึ่งสังเกตการปฏิบัติอย่างมีแบบแผน และให้ผู้รับการดูแลมีส่วนร่วม ในการหาวิเคราะห์ปัญหา กำหนดวิธีการใหม่ และวางแผนนำไปแก้ปัญหที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน

ผู้ให้คำปรึกษา (Counselor) หมายถึง บุคคลที่ให้การช่วยเหลือ รับฟังแก้ไข ปัญหาทางด้านอารมณ์ที่ส่งผลกระทบต่อการทำวิจัยในชั้นเรียน ทั้งนี้เพื่อให้ผู้รับการดูแลได้เข้าใจสาเหตุ และสามารถจัดการกับปัญหาได้ด้วยตนเอง

อาจารย์พยาบาลที่เลี้ยง หมายถึง บุคคลผู้ซึ่งมีประสบการณ์เป็นหัวหน้าในการทำวิจัยและมีผลงานวิจัยในชั้นเรียน รวมอย่างน้อย 3 เรื่อง มีตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพระดับชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ (ด้านการสอน) มีเวลาในการพบปะกับผู้รับการดูแล อย่างน้อย 1 ครั้ง/สัปดาห์ มีความต้องการที่จะพัฒนาบุคคลอื่นและเป็นอาจารย์พยาบาลที่เลี้ยงด้วยความสมัครใจ

อาจารย์ผู้รับการดูแล หมายถึง อาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลที่มีชั่วโมงสอนในรายวิชาที่จะทดลองอย่างน้อย 6 ชั่วโมง โดยไม่มีประสบการณ์ด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนมาก่อนและเข้าร่วมการวิจัยด้วยความสมัครใจ

คำชี้แจง

การนำระบบที่เลี้ยงพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของ อาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ไปใช้ ผู้นำไปใช้ และผู้ที่เกี่ยวข้องควรอ่านรายละเอียดของคำชี้แจงให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ เพื่อให้การดำเนินการของระบบที่เลี้ยงเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

คู่มือระบบที่เลี้ยงพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วยเนื้อหา 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แนวทางการนำระบบที่เลี้ยงฯ ไปใช้ ประกอบด้วยแนวทางการปฏิบัติของผู้บริหาร อาจารย์พยาบาลที่เลี้ยง และอาจารย์ผู้รับการดูแล ส่วนที่ 2 ระบบที่เลี้ยงพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข และส่วนที่ 3 ภาคผนวก ประกอบด้วย แบบบันทึกต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

ระบบที่เลี้ยงพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล มีลักษณะเด่น คือ อาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์ด้านการทำวิจัย และวิจัยในชั้นเรียนเป็นที่เลี้ยงให้กับผู้รับการดูแล (แบบ 1:1) ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ไม่มีประสบการณ์ด้านการทำวิจัย

ในชั้นเรียน มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาอาจารย์ให้มีความรู้ มีทัศนคติที่ดี และมีความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนได้ในระยะเวลา 1 ภาคการศึกษา ซึ่งในรายละเอียดของเนื้อหาจะระบุถึงบริบทที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัยในชั้นเรียน บังคับนำเข้า ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) แนวคิดที่เกี่ยวข้อง ได้แก่แนวคิดการวิจัยในชั้นเรียน การสอนแนะ การนิเทศ และการให้คำปรึกษา 3) วัตถุประสงค์ 4) คุณสมบัติของอาจารย์พยาบาลที่เลี้ยงและอาจารย์ผู้รับการดูแล และ 5) บังคับต่อการบริหารในการทำวิจัยในชั้นเรียน กระบวนการ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการ ได้แก่ การเตรียมองค์การ การเตรียมที่เลี้ยง การเตรียมผู้รับการดูแล และการจับคู่ ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการ ได้แก่ ขั้นเริ่มต้นของการสร้างสัมพันธภาพ ขั้นทำวิจัยในชั้นเรียน เน้นการฝึกปฏิบัติจริง ซึ่งขั้นตอนการทำวิจัยในชั้นเรียน เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องแบบขดลวด มี 4 ขั้นตอนของ PAOR มีการทำวิจัยในชั้นเรียน 2 วงจร วงจรที่ 1 เป็นการสำรวจปัญหาของการจัดการเรียนการสอน และวงจรที่ 2 เป็นการนำวิธีการใหม่ / ยุทธวิธีใหม่ไปใช้ในการแก้ปัญหา โดยตลอดระยะเวลาของการดำเนินการ ที่เลี้ยงจะมีบทบาทด้านการสอนแนะ การนิเทศ และให้คำปรึกษา ตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนกระทั่งนำเสนอผลงานวิจัยในชั้นเรียน และขึ้นเผยแพร่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผล ประกอบด้วยแบบทดสอบ แบบประเมิน แบบบันทึกต่างๆ ของอาจารย์พยาบาลที่เลี้ยง และอาจารย์ผู้รับการดูแล

คู่มือระบบที่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ฉบับนี้คงเป็นประโยชน์ต่อองค์การที่จะนำระบบที่เลี้ยงไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล





ข้อควรคำนึงสำหรับการใช้ระบบพี่เลี้ยง

การดำเนินการฝึกอบรมโครงการพัฒนาอาจารย์ เพื่อเตรียมความพร้อมในการใช้ระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ผู้ดำเนินการในการนำระบบพี่เลี้ยงมีบทบาทดังนี้

❖ ศึกษาบทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้อง หลักการ กระบวนการของระบบพี่เลี้ยง และแนวคิดต่างๆ ให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ โดยเฉพาะปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และข้อมูลป้อนกลับ

❖ ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี วัตถุประสงค์ บทบาทและกิจกรรมของพี่เลี้ยงและผู้รับการดูแลให้เข้าใจโดยละเอียด

ข้อควรคำนึง สำหรับการนำระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล มีดังนี้

1. การจัดโครงการอบรมพัฒนาอาจารย์ มีความจำเป็นอย่างไรที่จะต้องให้พี่เลี้ยงและผู้รับการดูแล ทุกคนเข้าร่วมการอบรม ทั้งนี้เพราะ การนำระบบพี่เลี้ยงใช้ให้ประสบผลสำเร็จได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย พี่เลี้ยง และผู้รับการดูแล ต้องเข้าใจรายละเอียดของระบบพี่เลี้ยงฯ ซึ่งการดำเนินงานจะต้องเป็นไปตามลำดับขั้นตอน
2. พี่เลี้ยงที่ไม่มีประสบการณ์ หรือ ไม่มีทักษะการให้คำปรึกษาก่อน จะต้องเข้ารับการอบรมพัฒนาอาจารย์ในประเด็นการให้คำปรึกษา และฝึกปฏิบัติทักษะการให้คำปรึกษา
3. ผู้ดำเนินการ จะต้องมีการติดตามผลการดำเนินงาน และสังเกตสัมพันธภาพระหว่างอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงกับอาจารย์ผู้รับการดูแล แต่ละคู่เป็นระยะๆ



ส่วนที่ 1



แนวทางการนำไปใช้

แนวทางการนำไปใช้

สำหรับ
ผู้บริหาร

ส่วนที่ 1

บทบาทของผู้บริหารสูงสุด



การนำระบบที่เรียบง่ายไปใช้ ผู้บริหารสูงสุดมีบทบาท ดังนี้

- กำหนดให้การทบทวนวิจัยในชั้นเรียนเป็นนโยบาย / ประเด็นยุทธศาสตร์ขององค์กร และมีการถ่ายทอดแผนกลยุทธ์สู่แผนปฏิบัติเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน
- มีงบประมาณสนับสนุนด้านต่างๆ ได้แก่

- การพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัยในชั้นเรียน เช่น เปิดโอกาสให้

อาจารย์ไปพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการทบทวนวิจัยในชั้นเรียน หรือ สนับสนุนการจัดโครงการอบรมพัฒนาอาจารย์เกี่ยวกับการทบทวนวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์ได้ไปนำเสนอผลงาน หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเวทีต่างๆ โดยไม่คิดเป็นวันลา

- การพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการวิจัยในชั้นเรียนที่ทันสมัย และ

มีประสิทธิภาพ

➤ สนับสนุนการนำระบบที่เรียบง่ายใช้ในองค์กร โดยชี้แจงให้อาจารย์ทุกคนรับทราบองค์กรจะใช้ระบบที่เรียบง่ายสำหรับการพัฒนาอาจารย์ และมีการให้แรงจูงใจแก่อาจารย์พยาบาลที่เลี้ยง และอาจารย์ผู้รับการดูแลอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การกล่าวให้คำชมเชย การให้เงินรางวัล และการนำไปกำหนดเป็นตัวบ่งชี้ (KPI) สำหรับการพิจารณาผลการปฏิบัติงานประจำปี



ส่วนที่ 1

แนวทางการนำไปใช้

สำหรับ

อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง

การนำระบบพี่เลี้ยงฯ ไปใช้ อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงต้องมีคุณสมบัติตามที่กำหนด มีการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ มีการเตรียมความพร้อมของอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง การรับรู้เกี่ยวกับบทบาทที่จะต้องปฏิบัติ เอกสารหลักฐานที่ต้องบันทึก และการประเมินผลของอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง โดยมีรายละเอียดดังนี้

คุณสมบัติของอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง

1. มีประสบการณ์เป็นหัวหน้าในการทำวิจัย และต้องมีผลงาน วิจัยในชั้นเรียน รวมกันอย่างน้อย 3 เรื่อง ภายในระยะเวลา 3 ปี
2. มีตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพระดับชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษ
3. มีเวลาในการพบปะผู้รับการดูแลอย่างน้อย 1 ครั้ง/สัปดาห์
4. มีความต้องการที่จะพัฒนาบุคคลอื่น
5. อาสาสมัครที่จะเป็นพี่เลี้ยงด้วยความเต็มใจ

ประโยชน์ที่ได้รับของอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง

1. มีความภาคภูมิใจ มีคุณค่าที่ได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาอาจารย์/พัฒนาวิชาชีพ เพิ่มผลผลิตตามเป้าหมายขององค์กร
2. เพิ่มโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านความรู้และประสบการณ์กับคนอื่น ๆ
3. ได้มีโอกาสพัฒนาตนเองในบทบาทการเป็นพี่เลี้ยง ผู้สอนแนะ ผู้นิเทศ และผู้ให้คำปรึกษา
4. เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนางาน
5. ได้พัฒนาความสามารถของคนในที่ทำงานโดยผ่านการเรียนรู้จากผู้อื่น

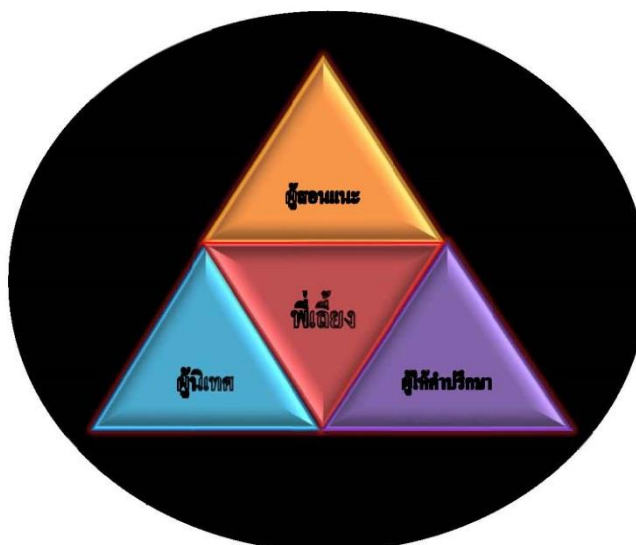
การเตรียมความพร้อมของอาจารย์พยาบาลที่เลี้ยง

การเตรียมความพร้อมของอาจารย์พยาบาลที่เลี้ยง มีดังนี้

1. อาจารย์พยาบาลที่มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดที่ได้รับการคัดเลือกเป็นอาจารย์พยาบาลที่เลี้ยงทุกคนเข้าร่วม โครงการฝึกอบรมการพัฒนาอาจารย์พยาบาล จำนวน 2 วัน
2. อาจารย์พยาบาลที่เลี้ยง ต้องศึกษาเนื้อหาในคู่มือระบบที่เลี้ยง อย่างละเอียด

บทบาทของอาจารย์พยาบาลที่เลี้ยง

อาจารย์พยาบาลที่เลี้ยงของระบบที่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน จะปฏิบัติบทบาทด้านการเป็นพี่เลี้ยง ผู้สอนแนะ ผู้นิเทศ และผู้ให้คำปรึกษาคังภาพที่ 1



การปฏิบัติบทบาทของอาจารย์พยาบาลที่เลี้ยง แต่ละด้าน รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 บทบาทของอาจารย์พยาบาลที่เลี้ยง

บทบาทของอาจารย์พยาบาลที่เลี้ยง 4 ด้าน			
ที่เลี้ยง	ผู้สอนแนะ	ผู้นิเทศ	ผู้ให้คำปรึกษา
1. พบปะกับผู้ดูแล 2. รับฟังความคิดเห็น ของผู้รับการดูแลและ ชักถามข้อสงสัยได้ทันที 3. พุดคุยสร้างความ เข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับ เป้าหมาย ความ คาดหวัง ผลลัพธ์ บทบาท ความถี่ ช่อง ทางการติดต่อสื่อสาร และสถานที่พบปะ 4. พุดคุยแลกเปลี่ยน ความรู้ ประสบการณ์ กับผู้รับการดูแลเกี่ยวกับ การทำวิจัยในชั้นเรียน	1. กำหนดเป้าหมายการ สอนแนะ 2. สอนทักษะที่จำเป็น ในการทำวิจัยในชั้น เรียน เช่น การวิเคราะห์ ปัญหาการวิจัยในชั้น เรียน การออกแบบวิธี วิจัยในชั้นเรียน การ พัฒนาเครื่องมือการวิจัย ในชั้นเรียน การเขียน รายงาน และการนำ เสนอผลงานวิจัยในชั้น เรียน 3. เสริมสร้างทัศนคติที่ดี ในการทำวิจัยในชั้น เรียน โดยการเสริมแรง เช่น การพูดให้กำลังใจ 4. เปิดโอกาสให้ผู้รับ การดูแลได้ทดลอง ปฏิบัติ 5. ให้ข้อมูลป้อนกลับ แบบสร้างสรรค์ 6. มีความตั้งใจในการ พัฒนางานให้ได้ผล งานวิจัยในชั้นเรียน	1. ประชุมปรึกษากับ ผู้รับการดูแลก่อนการ นิเทศ 2. เปิดโอกาสให้ผู้รับ การดูแลมีส่วนร่วมใน การกำหนดแผนการ สังเกตการสอน 3. รับผิดชอบและเข้า ร่วมสังเกตการสอนตาม วัน เวลาที่กำหนด 4. เลือกเวลา สถานที่ให้ เหมาะสมในการให้ ข้อมูลป้อนกลับ 5. ให้ข้อมูลป้อนกลับ ในพฤติกรรมที่สังเกต ได้เท่านั้น 6. ให้ข้อมูลป้อนกลับ ในรายละเอียดของ พฤติกรรมมากกว่า ประเมินผล 7. ให้ข้อมูลป้อนกลับ เพื่อเป็นแนวทางในการ พัฒนาการเรียนการสอน	1. ให้ความรู้รับการดูแล เพื่อขอรับคำปรึกษา 2. รับฟังอย่างตั้งใจ 3. ให้กำลังใจ 4. พุดคุยให้เกียรติผู้รับ การดูแล 5. ให้คำปรึกษาเมื่อผู้รับ การดูแลประสบปัญหา ในงานที่ทำ 6. ช่วยให้ผู้รับการดูแล เข้าใจปัญหาและสาเหตุ ของปัญหา 7. สนับสนุนให้ผู้รับ การดูแลสามารถจัดการ กับปัญหาได้ด้วยตนเอง

เอกสารหลักฐานของอาจารย์พยาบาลที่เลี้ยง





การประเมินประสิทธิผลของระบบที่เลี้ยง

การประเมินผลประสิทธิผลของระบบที่เลี้ยง อาจารย์พยาบาลที่เลี้ยงจะต้องประเมิน อาจารย์ผู้รับการดูแล และตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของระบบที่เลี้ยงๆ ที่นำไปใช้ ดังนี้

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบที่เลี้ยงๆ ของอาจารย์พยาบาลที่เลี้ยง ประกอบด้วย

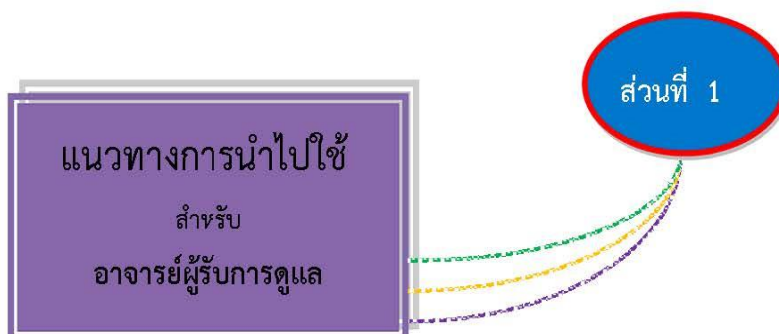
1. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาทของอาจารย์ผู้รับการดูแล
2. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้รับจากระบบที่เลี้ยงๆ ของอาจารย์พยาบาลที่เลี้ยง
3. แบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้างเกี่ยวกับระบบที่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข



การดำเนินการตอบแบบสอบถาม

อาจารย์พยาบาลที่เลี้ยงจะตอบแบบสอบถาม หลังจากสิ้นสุดการนำเสนอ ผลงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์ผู้รับการดูแล และตอบสัมภาษณ์เกี่ยวกับระบบที่เลี้ยงๆ ตามวัน เวลา ที่นัดหมาย





คุณลักษณะของอาจารย์ผู้รับการดูแล

คุณลักษณะของอาจารย์ผู้รับการดูแล มีดังนี้

1. อาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลที่มีชั่วโมงสอนในรายวิชาที่จะทำวิจัยในชั้นเรียน อย่างน้อย 6 ชั่วโมง
2. ไม่มีประสบการณ์ด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนมาก่อน
3. เข้าร่วมการวิจัยด้วยความสมัครใจ

ประโยชน์ที่ได้รับของอาจารย์ผู้รับการดูแล

ประโยชน์ของอาจารย์ผู้รับการดูแลที่ได้รับจากระบบพี่เลี้ยงฯ มีดังนี้

1. พัฒนาความรู้และความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียน
2. ส่งเสริมทัศนคติที่ดีในการทำวิจัยในชั้นเรียน
3. ช่วยให้ได้ความสำเร็จในผลลัพธ์ที่เป็นเป้าหมาย
4. ส่งเสริมความภาคภูมิใจ ความมีคุณค่าในตนเองที่ได้พัฒนาตนเอง/วิชาชีพ
5. ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
6. ส่งเสริมความมั่นใจในตนเอง

การเตรียมความพร้อมของอาจารย์ผู้รับการดูแล

การเตรียมความพร้อมของอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง มีดังนี้

1. อาจารย์พยาบาลที่มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดที่ได้รับการคัดเลือกเป็นอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงทุกคนเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมการพัฒนาอาจารย์พยาบาล จำนวน 2 วัน
2. อาจารย์ผู้รับการดูแล ต้องศึกษาเนื้อหาในคู่มือระบบพี่เลี้ยง อย่างละเอียด



บทบาทของอาจารย์ผู้รับการดูแล

อาจารย์ผู้รับการดูแล จะต้องปฏิบัติตามบทบาท ดังนี้

1. พบปะ อย่างน้อย 1 ครั้ง / สัปดาห์และติดต่อกับพี่เลี้ยงอย่างสม่ำเสมอ
2. มีการวางแผน ในการทำงานและเตรียมคำถาม ข้อมูลในการพบปะกับพี่เลี้ยง เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย
3. เปิดกว้าง ในการรับการสอนแนะ การนิเทศและการรับฟังข้อมูลป้อนกลับ
4. มีความกระตือรือร้น รับผิดชอบในการดำเนินงานให้ได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย
5. ดำรงไว้ซึ่งการให้ความไว้วางใจและการนับถือ
6. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับพี่เลี้ยง



เอกสารหลักฐานของอาจารย์ผู้รับการดูแล

อาจารย์ผู้รับการดูแลจะต้องมีการบันทึกรายละเอียด ดังนี้

บันทึกผลการทำวิจัยในชั้นเรียน
จำนวน 2 ฉบับ

อาจารย์ผู้รับการดูแลเขียนรายงานผลการทำวิจัยในชั้นเรียน ทั้ง 2 วงจร
วงจร 1 การสำรวจปัญหาของผลการจัดการเรียนการสอน
วงจร 2 การนำวิธีการใหม่ / ยุทธวิธีการสอนใหม่ไปใช้แก้ปัญหา

รายงานผลงานวิจัยในชั้นเรียน

อาจารย์ผู้รับการดูแล ทำรายงานผลงานวิจัยในชั้นเรียน หลังจากสิ้นสุดการทำวิจัยในชั้นเรียน วงจร 2



การประเมินประสิทธิผลของระบบที่เลี้ยง

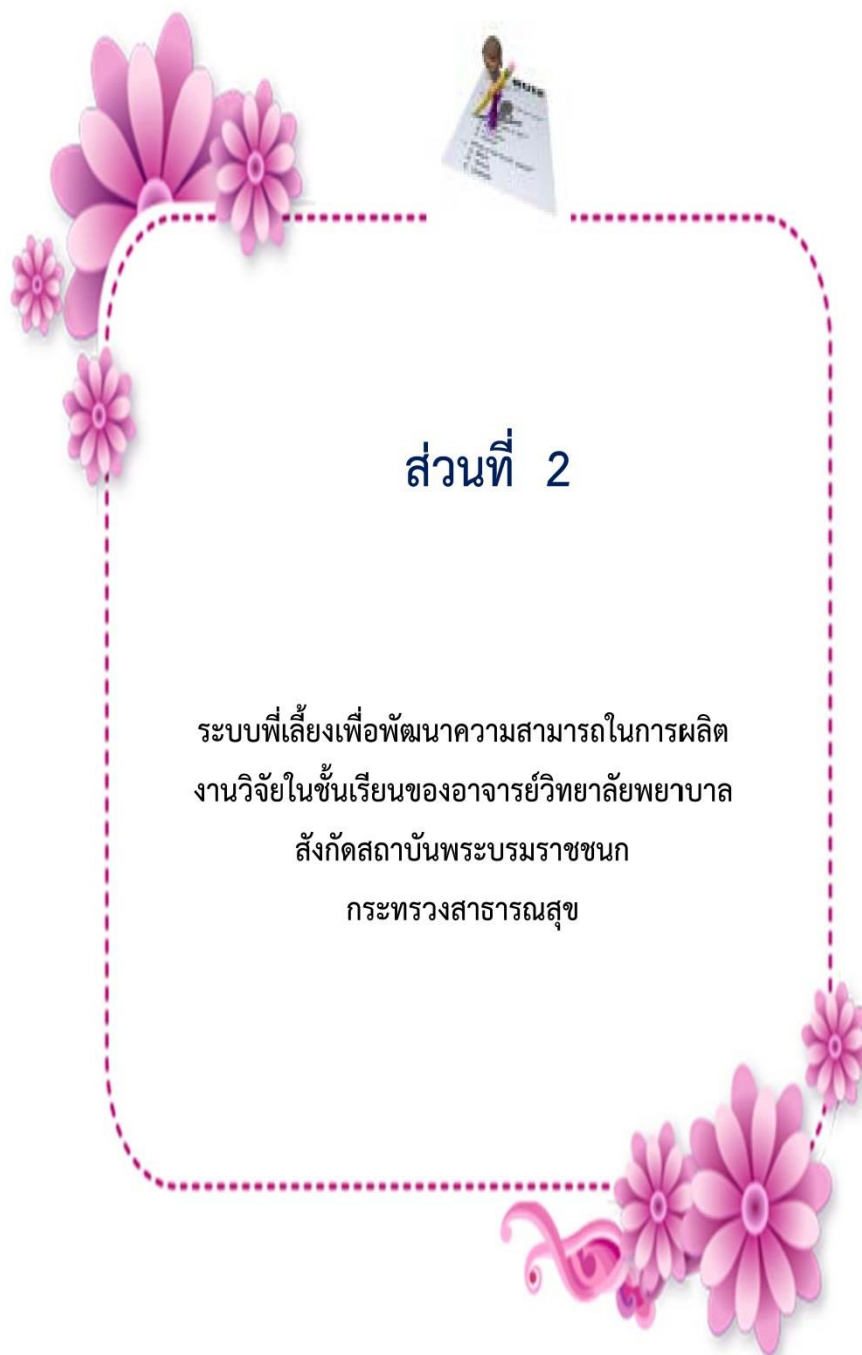
การประเมินผลประสิทธิผลของระบบที่เลี้ยงฯ อาจารย์ผู้รับการดูแล จะต้องทำแบบทดสอบความรู้ แบบสอบถามทัศนคติ แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของระบบที่เลี้ยงฯ ที่นำไปใช้ และตอบสัมภาษณ์ ดังนี้

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบที่เลี้ยงฯ ของอาจารย์ผู้รับการดูแล ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาทของอาจารย์พยาบาลที่เลี้ยง
2. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้รับจากระบบที่เลี้ยงฯ ของอาจารย์ผู้รับการดูแล
3. แบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้างเกี่ยวกับระบบที่เลี้ยงฯ เพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข



อาจารย์ผู้รับการดูแลตอบแบบสอบถาม หลังจากสิ้นสุดการนำเสนอผลงานวิจัยในชั้นเรียน และตอบสัมภาษณ์เกี่ยวกับระบบที่เลี้ยงฯ ตามวัน เวลา ที่นัดหมาย



ส่วนที่ 2

ระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิต
งานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล
สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก
กระทรวงสาธารณสุข

ระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัย
ในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล
สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

ส่วนที่ 2

บริบท

นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในชั้นเรียน

นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในชั้นเรียน ได้แก่ พระราชบัญญัติการศึกษาของ
ชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียน
ทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการ
จัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ และมาตรา
24 การจัดการกระบวนการเรียนรู้ ข้อ 5 ว่าด้วย ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ
สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และมีความรอบรู้
รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้
ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง

การประกันคุณภาพการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2553)
ได้ระบุตัวบ่งชี้ที่ 2.6 ระบบและกลไกการจัดการเรียนการสอน ตัวบ่งชี้ ข้อ 5 ว่าการจัดการเรียนรู้ที่
พัฒนาจากการวิจัย หรือจากกระบวนการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

นโยบายของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสรี

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสรี ได้กำหนดนโยบาย ประเด็นยุทธศาสตร์
และกลยุทธ์ (คู่มือแผนและกลยุทธ์ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสรี ประจำปีงบประมาณ
2555-2559 ดังนี้

นโยบายของวิทยาลัยพยาบาล

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสรี ได้กำหนดนโยบายด้านการจัดการศึกษา
ประเด็นยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ ไว้ในคู่มือแผนและกลยุทธ์ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสรี
ประจำปีงบประมาณ2555-2559 ดังนี้

นโยบายด้านการจัดการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสรี ดังนี้

1. พัฒนาระบบการจัดการศึกษา เน้นกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ผู้ใช้บัณฑิต และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
 2. พัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย ทั้งในหลักสูตร นอกหลักสูตรเพื่อให้ได้บัณฑิตที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์
 3. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษา
 4. พัฒนาสมรรถนะอาจารย์ในการออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- มีการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนานักศึกษาส่งเสริมคุณลักษณะบัณฑิตตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ**
อุดมศึกษาแห่งชาติ และอัตลักษณ์บัณฑิตของวิทยาลัย

5. พัฒนาผลสัมฤทธิ์การสอบความรู้รอบยอด
6. พัฒนาสมรรถนะอาจารย์ที่เลี้ยง เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนภาคปฏิบัติ

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครัง มี 4 ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. ผลิตบัณฑิตพยาบาลให้ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับในระดับสากล
2. ผลิตผลงานวิชาการที่มีคุณภาพในระดับสากล
3. บริการวิชาการและพัฒนานุเคราะห์สาธารณสุขให้ตอบสนองความต้องการของ

ระบบสุขภาพ

4. การพัฒนานุเคราะห์และองค์กรสู่สถาบันอุดมศึกษาชั้นนำที่มีสมรรถนะสูง

และรองรับการเข้าสู่อาเซียน

กลยุทธ์

กลยุทธ์ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครัง ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1

การผลิตบัณฑิตพยาบาล ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 เร่งรัดการสร้างบัณฑิตพยาบาลให้เป็นนักปฏิบัติการคุณภาพสูง
มาตรการและแนวปฏิบัติของกลยุทธ์

1. ปรับกระบวนการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ให้เกิดผลการเรียนรู้ตาม

กรอบมาตรฐานคุณวุฒิ

2. พัฒนากิจกรรมการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

ในปัจจุบัน

กลยุทธ์ที่ 2 เพิ่มศักยภาพอาจารย์ด้านการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ
มาตรการและแนวปฏิบัติของกลยุทธ์

1. ใช้การวิจัยและหลักฐานเชิงประจักษ์ในการพัฒนาการบริหารหลักสูตร และการ

จัดการเรียนการสอน

ปัจจัยนำเข้า

1. หลักการ

ระบบพี่เลี้ยง เป็นกระบวนการพัฒนาอาจารย์ที่มีความพร้อม/ความสนใจในการมีสัมพันธภาพทั้ง 2 ฝ่าย คือ อาจารย์พยาบาลผู้ซึ่งมีประสบการณ์ด้านการทำวิจัยและวิจัยในชั้นเรียน เป็นพี่เลี้ยงให้กับผู้รับการดูแล ซึ่งไม่มีประสบการณ์ด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนมาก่อน โดยอาศัยองค์ประกอบของระบบ คือ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และข้อมูลป้อนกลับ มีเป้าหมายเพื่อช่วยให้ผู้รับการดูแลได้พัฒนาความรู้ ทักษะ และมีความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน

2. แนวคิด ประกอบด้วย

- ❖ ระบบพี่เลี้ยง
- ❖ การสอนแนะ
- ❖ การนิเทศ
- ❖ การให้คำปรึกษา
- ❖ การวิจัยในชั้นเรียน

3. วัตถุประสงค์

- 3.1 เพื่อให้อาจารย์มีความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน
- 3.2 เพื่อให้อาจารย์มีทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน
- 3.3 เพื่อพัฒนาทักษะด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน
- 3.4 เพื่อประเมินประสิทธิผลของระบบพี่เลี้ยง

4. คุณสมบัติของอาจารย์พยาบาลที่เลี้ยงและอาจารย์ผู้รับการดูแล

4.1 อาจารย์พยาบาลที่เลี้ยง

อาจารย์พยาบาลที่เลี้ยงเป็นอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนิตั้ง ซึ่งมีประสบการณ์เป็นหัวหน้าในการทำวิจัย และมีผลงานวิจัยในชั้นเรียน รวมกันอย่างน้อย 3 เรื่อง มีตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพระดับชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ (ด้านการสอน) มีเวลาในการพบปะกับผู้รับการดูแล อย่างน้อย 1 ครั้ง/สัปดาห์ มีความต้องการที่จะพัฒนาบุคคลอื่น และเป็นอาจารย์พยาบาลที่เลี้ยงด้วยความสมัครใจ

4.2 อาจารย์ผู้รับการดูแล

อาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลที่มีชั่วโมงสอนในรายวิชาที่จะทดลองอย่างน้อย 6 ชั่วโมง โดยไม่มีประสบการณ์ด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนมาก่อน และเข้าร่วมการวิจัยด้วยความสมัครใจ

5. ปัจจัยเอื้อต่อการบริหารในการทำวิจัยในชั้นเรียน

❖ นโยบายขององค์กรที่สนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยองค์กรต้องระบุเป็นนโยบาย / ประเด็นยุทธศาสตร์ มีการถ่ายทอดแผนกลยุทธ์สู่แผนปฏิบัติเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน / เพิ่มศักยภาพอาจารย์ด้านการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

❖ การสนับสนุนของผู้บริหาร ผู้บริหารสูงสุดขององค์กร ผลักดัน ให้นำแผน กลยุทธ์สู่การปฏิบัติ มีการสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัยในชั้นเรียน เปิดโอกาสให้อาจารย์ไปพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน หรือจัดโครงการอบรมพัฒนาอาจารย์เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์ได้ไปนำเสนอผลงาน หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเวทีต่างๆ โดยไม่คิดเป็นวันลา มีงบประมาณสนับสนุนด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการวิจัยในชั้นเรียนที่ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เผยแพร่ผลงานวิจัยในชั้นเรียน

5. ปัจจัยเอื้อต่อการบริหารในการทำวิจัยในชั้นเรียน (ต่อ)

❖ ระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการทำวิจัยในชั้นเรียน มีดังนี้

- แต่งตั้งคณะกรรมการวิจัยในชั้นเรียน ที่รับผิดชอบโดยตรง
- พัฒนาอาจารย์ด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยการจัดทำ

โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการสำหรับการพัฒนาอาจารย์พยาบาลเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง และมีการระบุไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีขององค์การ

- สนับสนุนด้านสื่อเทคโนโลยี วัสดุ อุปกรณ์ และ

สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน คณะกรรมการวิจัยได้จัดห้องสำหรับการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยมีคอมพิวเตอร์เน็ตความเร็วสูง สำหรับการสืบค้นข้อมูล มีเครื่องพิมพ์ มีเอกสาร ตำรา ผลงานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน และการวิจัยในชั้นเรียน

- ให้แรงจูงใจกับอาจารย์ที่มีผลงานวิจัยในชั้นเรียน โดยการ

ให้เงินรางวัลสำหรับอาจารย์ที่มีผลงานวิจัยในชั้นเรียน จำนวน 2,000 บาท/เรื่อง และมีการระบุเป็นตัวบ่งชี้ (KPI) ของงานวิชาการ เพื่อใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของอาจารย์

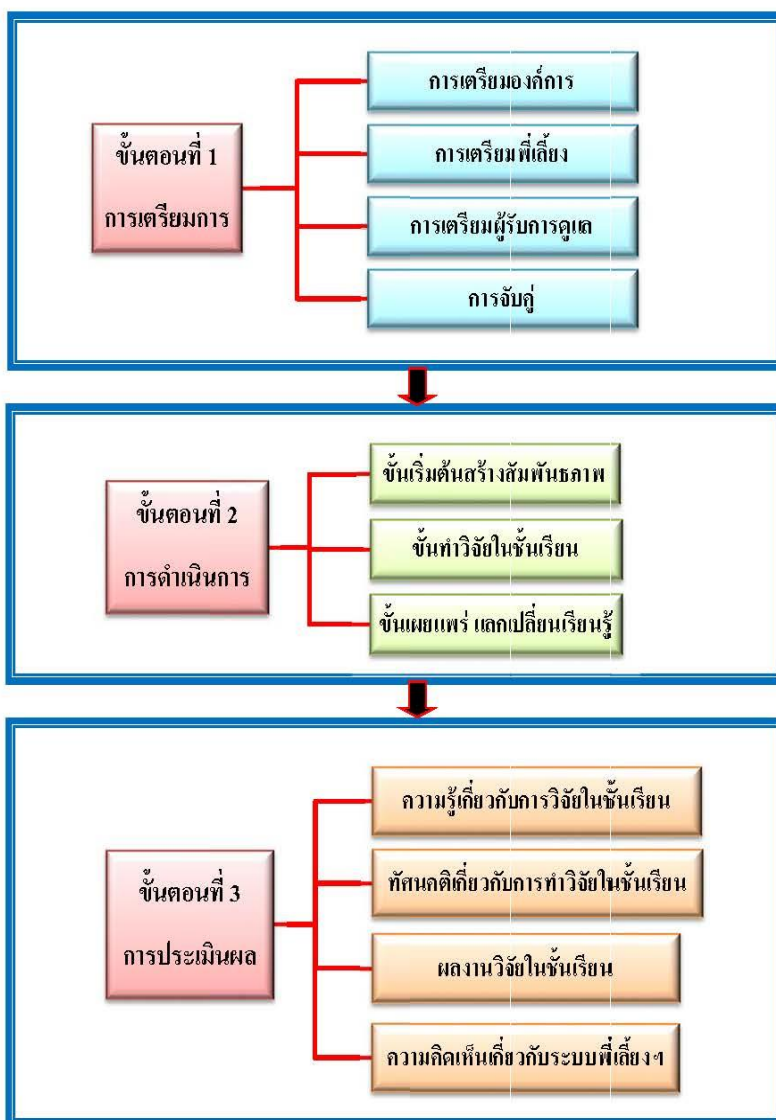
❖ วัฒนธรรมองค์การ อาจารย์ทุกคนให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ

และเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน



กระบวนการของระบบพี่เลี้ยง

กระบวนการของระบบพี่เลี้ยง ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้



ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการ



1.1 การเตรียมองค์การ

การเตรียมองค์การ ประกอบด้วยกิจกรรมตามลำดับ ดังนี้

1. **ศึกษาข้อมูล** เกี่ยวกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนกลยุทธ์ขององค์การ และคู่มืองานวิจัยขององค์การ เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ของการนำระบบที่เล็งไปใช้
2. **ขอความอนุเคราะห์** จากผู้บริหารสูงสุดขององค์การ เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ ผลลัพธ์เป้าหมาย วิธีดำเนินการ ขอสนับสนุนการให้อาจารย์เข้าร่วมโครงการ การให้แรงจูงใจสำหรับอาจารย์ที่มีผลงานวิจัยในชั้นเรียน ขอใช้สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินการ และการกำหนดวัน เวลาที่พบอาจารย์ทั้งหมดขององค์การ
3. **พบผู้บริหาร และคณะกรรมการวิจัย** ในชั้นเรียนเพื่อขอความร่วมมือ โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ ผลลัพธ์เป้าหมาย ระยะเวลา วิธีดำเนินการ การสนับสนุนห้องสำหรับการทำวิจัยในชั้นเรียนและวิธีการให้แรงจูงใจสำหรับอาจารย์ที่มีผลงานวิจัยในชั้นเรียน
4. **พบอาจารย์ทุกคน** ในองค์การ เพื่อชี้แจง สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับระบบที่เล็ง เพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล
5. **เตรียมความพร้อม** ในการสนับสนุนด้านต่างๆ ได้แก่ แหล่งศึกษาค้นคว้า เอกสาร ตำรา งานวิจัย วัสดุสนับสนุน วัสดุอุปกรณ์ ความพร้อมของห้องที่ใช้ในการสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียน



1.2 การเตรียมพี่เลี้ยง

การเตรียมพี่เลี้ยง ประกอบด้วยกิจกรรมตามลำดับ ดังนี้

1. **ประชาสัมพันธ์** เรียนเชิญอาจารย์ทุกท่านเข้าร่วมรับฟังการชี้แจงเกี่ยวกับโครงการวิจัย วัตถุประสงค์ ผลลัพธ์เป้าหมาย และระยะเวลาดำเนินการ
2. **พบปะอาจารย์ทุกท่าน** ตามกำหนดการที่นัดหมาย และหลังจากสิ้นสุดการชี้แจงเพื่อสร้างความเข้าใจกับอาจารย์ทุกคนในวิทยาลัย ได้เปิดรับสมัครอาจารย์พยาบาลที่มีความสนใจจะเป็นพี่เลี้ยง และมีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ที่กำหนด เขียนรายละเอียดลงในใบสมัครการเข้าร่วมหรือส่งใบสมัครผ่านทางเมล
3. **การคัดเลือก** ผู้บริหารด้านวิชาการ และคณะกรรมการวิจัยในชั้นเรียนคัดเลือกอาจารย์ที่จะเป็นพี่เลี้ยง โดยพิจารณาจากตำแหน่ง จำนวนผลงานที่เป็นหัวหน้าในการทำวิจัย และมีผลงานวิจัยในชั้นเรียน
4. **การฝึกอบรม** อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมการพัฒนาอาจารย์พยาบาล จำนวน 2 วัน

โครงการฝึกอบรมการพัฒนาอาจารย์พยาบาล สำหรับพี่เลี้ยง		
วันจัดโครงการ	กิจกรรม	จำนวน
วันที่ 1	ช่วงที่ 1 ฟังการบรรยายเกี่ยวกับแนวคิดของระบบพี่เลี้ยง การสอนแนะ การนิเทศ และกระบวนการของระบบพี่เลี้ยง	4 ชั่วโมง
	ช่วงที่ 2 ฟังการบรรยายเกี่ยวกับหลักการ กระบวนการ และฝึกปฏิบัติทักษะการให้คำปรึกษา	3 ชั่วโมง
วันที่ 2	• ฟังการบรรยายเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน	7 ชั่วโมง



1.3 การเตรียมผู้รับการดูแล

การเตรียมที่เลี้ยง ประกอบด้วยกิจกรรมตามลำดับ ดังนี้

1. **ประชาสัมพันธ์** เรียนเชิญอาจารย์ทุกท่านเข้าร่วมรับฟังการชี้แจงเกี่ยวกับโครงการวิจัย วัตถุประสงค์ ผลลัพธ์เป้าหมาย และระยะเวลาดำเนินการ
2. **พบปะอาจารย์ทุกท่าน** ตามกำหนดการที่นัดหมาย และหลังจากสิ้นสุดการชี้แจงเพื่อสร้างความเข้าใจกับอาจารย์ทุกคนในวิทยาลัย ได้เปิดรับสมัครอาจารย์พยาบาลที่มีความสนใจจะเป็นผู้รับการดูแล และมีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ที่กำหนด เขียนรายละเอียดลงในใบสมัครการเข้าร่วมหรือส่งใบสมัครผ่านทางเมลล์
3. **การคัดเลือก** ผู้บริหารด้านวิชาการ และคณะกรรมการวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยพยาบาล จะคัดเลือกอาจารย์ผู้รับการดูแล โดยพิจารณาจากจำนวนชั่วโมงสอนในรายวิชาที่จะทำวิจัย ในชั้นเรียน และประสบการณ์ด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน
4. **การฝึกอบรม** โดยให้อาจารย์ผู้รับการดูแลเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมการพัฒนาอาจารย์พยาบาล จำนวน 2 วัน

โครงการฝึกอบรมการพัฒนาอาจารย์พยาบาล สำหรับผู้รับการดูแล		
วันจัดโครงการ	กิจกรรม	จำนวน
วันที่ 1 (7 ชั่วโมง)	<ul style="list-style-type: none"> • ก่อนฟังการบรรยาย อาจารย์ผู้รับการดูแลทำแบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนและแบบสอบถามทัศนคติเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน • อาจารย์ผู้รับการดูแลรับฟังการบรรยาย เรื่องการวิจัยในชั้นเรียน พร้อมกับอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง 	35 นาที
วันที่ 2 (7 ชั่วโมง)	ฟังการชี้แจงเกี่ยวกับระบบพี่เลี้ยงและแนวคิดต่างๆที่เกี่ยวข้อง	7 ชั่วโมง



1.4 การจับคู่

การจับคู่

ดำเนินการหลังจากสิ้นสุดการที่แจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับการพัฒนาระบบพี่เลี้ยง



กำหนดลักษณะการจับคู่

- การจับคู่ อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงกับอาจารย์ผู้รับการดูแล เป็นระบบพี่เลี้ยงแบบประเพณีนิยม (Traditional mentoring) คือ พี่เลี้ยง 1 คน จับคู่กับผู้รับการดูแล 1 คน
- อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงทำงานอยู่ในแผนกเดียวกันหรือต่างแผนกได้
- การจับคู่ อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงกับอาจารย์ผู้รับการดูแล อาจเป็นเพศเดียวกันหรือต่างเพศได้



วิธีการจับคู่ ประกอบด้วยกิจกรรมตามลำดับ ดังนี้

- อาจารย์พยาบาล รับทราบรายชื่อที่สมัครเป็นอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง และอาจารย์ผู้รับการดูแล
 - ให้อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง และอาจารย์ผู้รับการดูแล เขียนรายชื่ออาจารย์ที่ต้องการจับคู่ เรียงลำดับจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด 3 ลำดับ
 - นำรายชื่อของอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงกับอาจารย์ผู้รับการดูแลมาพิจารณา โดยจะจับคู่อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงกับอาจารย์ผู้รับการดูแล เรียงตามลำดับการเลือกที่ตรงกัน
 - พบปะอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงและอาจารย์ผู้รับการดูแลพร้อมกัน ตามวัน เวลา และสถานที่นัดหมาย เพื่อแจ้งผลการจับคู่ ให้อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงและอาจารย์ผู้รับการดูแลรับทราบ และถ้าหากการจับคู่ไม่เป็นไปตามที่ต้องการ จะเปิดโอกาสให้อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงและอาจารย์ผู้รับการดูแล บอกรายชื่ออาจารย์ที่ต้องการจับคู่ใหม่ได้

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการ

ตารางที่ 2 ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการ

กระบวนการ	วัตถุประสงค์	กำหนดการนัด	กิจกรรม	
			อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง	อาจารย์ผู้รับการดูแล
2.1 เริ่มต้น ของการสร้าง สัมพันธ์ภาพ	1. เพื่อส่งเสริมการมี สัมพันธภาพระหว่างอาจารย์ พยาบาลพี่เลี้ยงกับอาจารย์ ผู้รับการดูแล 2. เพื่อส่งเสริมความเข้าใจ ในเป้าหมาย ความคาดหวัง บทบาทของอาจารย์พยาบาล พี่เลี้ยงและอาจารย์ผู้รับการ ดูแลและกระบวนการของ ระบบพี่เลี้ยง 3. เพื่อวางแผนการดำเนินงาน ร่วมกันในการผลิต ผลงานวิจัยในชั้นเรียน	กำหนดวันประชุม วันที่..... เวลา..... จำนวน 1 ชั่วโมง สถานที่.....	1. พี่เลี้ยงพบปะผู้รับการดูแลทุกคน เพื่อรับทราบรายชื่ออาจารย์ผู้รับการดูแล 2. พี่เลี้ยงพบปะอาจารย์ผู้รับการดูแล (แบบ 1:1) เพื่อพูดคุยสร้างบรรยากาศ ความเป็นกันเอง และให้เกียรติ 3. พูดคุยสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับ เป้าหมาย ความคาดหวังและผลลัพธ์ ของงาน 4. ชี้แจงบทบาทของอาจารย์พยาบาล พี่เลี้ยง ได้แก่ การสอนแนะ การนิเทศ และการให้คำปรึกษา 5. กำหนดข้อตกลงร่วมกัน เกี่ยวกับ ความดี สถานที่และช่องทางการติดต่อ พบปะซึ่งกันและกัน	อาจารย์ผู้รับการดูแล 1. พบปะพี่เลี้ยงทุกคนเพื่อรับทราบรายชื่อ อาจารย์พี่เลี้ยง 2. ผู้รับการดูแลพบกับอาจารย์พยาบาล พี่เลี้ยง (แบบ 1:1) ด้วยความกระตือรือร้น 3. ชี้แจงสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับ เป้าหมาย ความคาดหวัง และผลลัพธ์ ของงาน 4. รับฟังและร่วมชี้แจงบทบาทของอาจารย์ ผู้รับการดูแล 5. กำหนดข้อตกลงร่วมกัน เกี่ยวกับความดี สถานที่และช่องทางการติดต่อพบปะซึ่ง กันและกัน

ตารางที่ 2 ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการ

กระบวนการ	วัตถุประสงค์	กำหนดการนัด	กิจกรรม	
			อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง	อาจารย์ผู้รับการดูแล
2.2 ขั้นทำวิจัยในชั้นเรียน	1. เพื่อให้ผู้รับการดูแลมีความรู้ ที่ถูกต้องเกี่ยวกับวิจัยในชั้นเรียน 2. เพื่อให้ผู้รับการดูแลมีทัศนคติในทางบวกต่อการทำวิจัยในชั้นเรียน 3. เพื่อให้ผู้รับการดูแลมีทักษะในการทำวิจัยในชั้นเรียน	กำหนดวันประชุมวันที่..... เวลา..... จำนวน 3 ชั่วโมง สถานที่.....	1. ร่วมพูดคุย สร้างความรู้ในความรู้ในสิ่งที่ต้องผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน 2. ร่วมพูดคุย สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการและกระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียน 3. ตั้งคำถามเพื่อให้ผู้รับการดูแลมีภาระท้อคิดเพื่อวิพากษ์เกี่ยวกับปัญหาที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน 3.1 ผู้รับการดูแลชี้แนวความคิดในการจัดการเรียนการสอน 3.2 การจัดการเรียนการสอนของผู้รับการดูแลขณะนี้เป็นอย่างไร 3.3 จากผลการจัดการเรียนการสอน เกิดผลลัพธ์การวิจัยของผู้เรียนอย่างไร	1. ร่วมอภิปราย ชักถาม 2. พูดคุยสร้างความเข้าใจที่ชัดเจน ตรงกันเกี่ยวกับหลักการและกระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียน 3. ตอบคำถามและร่วมอภิปราย 3.1 อธิบายแนวคิดที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน 3.2 อธิบายลักษณะการจัดการเรียนการสอน 3.3 อธิบายผลลัพธ์การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนจากการจัดการเรียนการสอน

ตารางที่ 2 ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการ

กระบวนการ	วัตถุประสงค์	กำหนดการนัด	กิจกรรม	
			อาจารย์พยาบาลที่เลี้ยง	อาจารย์ผู้รับการดูแล
			<p>3.4 ผู้รับการดูแลต้องการเปลี่ยนแปลงเรื่องอะไรบ้างในการจัดการเรียนการสอนในรายวิชาที่ตนเองรับผิดชอบ</p> <p>3.5 ปัญหาอะไรบ้างที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนการสอนของตนเอง</p> <p>3.6 ผู้รับการดูแลต้องการแก้ไขปัญหาใดเป็นอันดับแรก เพราะเหตุใด</p> <p>4. พุดชมเชยถึงความตั้งใจของผู้รับการดูแลที่ต้องการพัฒนาการเรียนการสอน โดยผ่านการทำวิจัยในชั้นเรียน</p> <p>5. สอนแนะ โดยให้คำแนะนำเกี่ยวกับ การหาโอกาสให้ผู้รับการดูแล เลือกรายวิชาที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอนของตนเอง มา 1 ปีเรียน</p>	<p>3.4 อธิบายสิ่งที่ต้องการจะเปลี่ยนแปลง /พัฒนา ในรายวิชาที่รับผิดชอบ</p> <p>3.5 อธิบายปัญหาที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนการสอนที่ผ่านมา</p> <p>3.6 อธิบายปัญหาที่ต้องการจะแก้ไข /พัฒนาพร้อมบอกเหตุผล</p> <p>4. รับฟัง</p> <p>5. รับฟังการสนทนาอย่างตั้งใจและซักถามเพิ่มเติมเมื่อมีข้อสงสัย</p> <p>6. เลือกรายวิชาที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนการสอนของตนเอง มา 1 ปีเรียน เพื่อนำมาทำวิจัยในชั้นเรียน</p>

ตารางที่ 2 ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการ

กระบวนการ	วัตถุประสงค์	กำหนดการนัด	กิจกรรม	
			อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง	อาจารย์ผู้รับการดูแล
		<p>พบปะนอกเวลาตามความต้องการ นอกเหนือจากตาราง กำหนดกิจกรรม</p>	<p>7. พี่เลี้ยงและผู้รับการดูแลแต่ละคู่ ร่วมวางแผนการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน ทั้ง 2 วงจร</p> <p>8. เปิดโอกาสให้ผู้รับการดูแลพบปะหรือเพื่อขอรับคำปรึกษาในช่วงที่เขียนรายงานข้อมูล</p>	<p>7. นำรายละเอียดของมคอ. 3 ในรายวิชาที่ตนเองรับผิดชอบมาวางแผนการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน</p> <p>8. พบปะเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นซึ่งจะเป็นอุปสรรคในการทำวิจัยในชั้นเรียน หรือพบปะเพื่อปรึกษาในการเขียนข้อมูลต่างๆ เพื่อนำเสนอในครั้งต่อไป</p>
<p>วงจรที่ 1</p> <p>การสำรวจปัญหาของการจัดการเรียนการสอน</p> <p>การวางแผน (Plan)</p>	<p>เพื่อวางแผนสำรวจปัญหาการวิจัยในชั้นเรียน</p>	<p>อาจารย์พยาบาล พี่เลี้ยง นัดหมายกับอาจารย์ผู้รับการดูแล วันที่..... เวลา..... จำนวน 3 ชั่วโมง สถานที่.....</p>	<p>1. รับฟังการนำเสนอข้อมูลของอาจารย์ผู้รับการดูแลอย่างตั้งใจ</p> <p>2. ให้ข้อมูลป้อนกลับแบบสร้างสรรค์</p> <p>3. สอนแนะ</p>	<p>1. นำเสนอข้อมูลกับอาจารย์พยาบาล พี่เลี้ยง เกี่ยวกับสภาพปัญหา ค่าถาม การวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย</p> <p>กลุ่มเป้าหมาย วิธีดำเนินการ และเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล</p> <p>2. รับฟังการให้ข้อมูลป้อนกลับ</p> <p>3. รับฟังการสอนแนะ นำข้อมูลไปพัฒนางาน</p>

ตารางที่ 2 ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการ

กระบวนการ	วัตถุประสงค์	กำหนดการนัด	กิจกรรม
วงรอบที่ 1 การปฏิบัติตาม แผน (Act)	เพื่อนำแผนที่ได้ กำหนดในวงรอบที่ 1 ไปใช้ในการปฏิบัติ กิจกรรมการเรียน การสอน	ตารางสอนของอาจารย์ผู้รับ การดูแล วิชา..... วัน..... เวลา..... ห้องเรียน.....	<p>อาจารย์ผู้รับผิดชอบ</p> <p>4. แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และซักถาม ข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อให้เกิดความกระจ่างชัด</p> <p>5. บอกวัน เวลาและสถานที่ ที่ผู้รับการ ดูแลไปปฏิบัติ กิจกรรมการเรียน การสอน</p> <p>6. รับฟังอย่างตั้งใจ พูดคุยซักถามเพื่อ สร้างความเข้าใจและมีส่วนร่วมในการ วางแผนเพื่อรับการนิเทศแบบคลินิก</p>
			<p>อาจารย์พยาบาลที่เลี้ยง</p> <p>4. เปิดโอกาสให้อาจารย์ผู้รับการดูแลมี การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และรับฟัง ความคิดเห็น</p> <p>5. พูดคุย โดยย้าวัน เวลา สถานที่ ที่ผู้รับ การดูแลจะนำแผนที่ได้กำหนดไว้ไป ปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอน</p> <p>6. ชี้แจงสร้างความเข้าใจ และให้ผู้รับการ ดูแลมีส่วนร่วมในการวางแผน เพื่อรับการ นิเทศแบบคลินิก</p> <p>1. เข้าสังเกตชั้นเรียน ในขณะที่อาจารย์ผู้รับ การดูแลปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อสำรวจปัญหาที่เกิดจากการจัดการเรียน การสอนพร้อมทั้งจดบันทึกสิ่งที่สังเกตได้ ลงในแบบบันทึกการสังเกตการสอน</p>

ตารางที่ 2 ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการ

กระบวนการ	วัตถุประสงค์	กำหนดการณ์	กิจกรรม	
			อาการพยาบาลที่เลี้ยง	อาการผู้รับการดูแล
วงจรที่ 1 การสังเกตและ รวบรวมข้อมูล (Observe)	เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล ที่รวบรวมได้จาก การปฏิบัติกิจกรรม การสอนของอาจารย์ ผู้รับการดูแล		1. รวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จาก การเข้าสังเกตชั้นเรียน	1. รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการจัดการเรียน การสอน (แบบทดสอบ แบบสอบถาม) 2. วิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมาย 3. เสรียมข้อมูลเพื่อนำเสนอรายงานครั้งต่อไป
วงจรที่ 1 การสะท้อนคิด (reflect)	1. เพื่อสะท้อนคิด เกี่ยวกับปัญหาที่ เกิดขึ้นจากการ จัดการเรียนการสอน ในชั้นเรียน 2. เพื่อนำข้อมูลที่ได้ จากการสะท้อนคิด ไปใช้ในการวางแผน แก้ปัญหาใหม่	อาจารย์พยาบาล ที่เลี้ยง พบปะกับ อาจารย์ผู้รับการดูแล อย่างน้อย 1 ชั่วโมง วันที่..... เวลา..... สถานที่.....	1. บันทึกข้อมูลการสะท้อนคิดเพื่อทบทวนผลที่ได้ จากการเข้าสังเกตชั้นเรียนลงในแบบบันทึก อนุทิน เกี่ยวกับกระบวนการ ปัญหา และ ข้อจำกัด ในกลวิธีที่ผู้รับการดูแลปฏิบัติว่ามีสิ่ง ใดเกิดขึ้น เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงวางแผนใหม่ หรือแก้ปัญหาใหม่ต่อไป 2. พบปะกับผู้รับการดูแลตามนัดหมาย 3. สะท้อนคิด โดยการตั้งคำถามเพื่อให้ผู้รับการ ดูแลวิพากษ์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดจากการ จัดการเรียนการสอน	1. บันทึกข้อมูลการสะท้อนคิดลงในแบบ บันทึกผลการทักท้วงในชั้นเรียน วงจรที่ 1 เกี่ยวกับกระบวนการทักท้วงในชั้นเรียน ปัญหา และข้อจำกัดในกลวิธีที่ผู้รับการดูแล ปฏิบัติ และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น 2. พบปะที่เลี้ยงตามนัดหมาย 3. วิพากษ์ปัญหาที่เกิดจากการจัดการเรียน การสอน

ตารางที่ 2 ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการ

กระบวนการ	วัตถุประสงค์	กำหนดการนัด	กิจกรรม	
			อาการพยาบาลที่เสี่ยง	อาการผู้รับการดูแล
			<p>3.1 จากการทำแผนไปปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอน ผู้รับการดูแลได้ข้อมูลอะไรจากการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล</p> <p>3.2 ผู้รับการดูแลพบปัญหาอะไรเพิ่มเติมจากการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอนและมีข้อมูลอะไรบ้างที่สนับสนุนปัญหา</p> <p>3.3 เกิดโอกาสให้ผู้รับการดูแลตระหนักรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน มา 1 ปีปัญหาและวิเคราะห์ถึงเหตุผล ข้อมูลที่สนับสนุนปัญหาที่จะนำมาทำวิจัยในชั้นเรียน วงจรที่ 2</p> <p>3.4 ผู้รับการดูแลออกแบบวิธีการจัดการเรียนการสอนแบบใหม่อย่างไร เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน</p>	<p>3.1 เสนอข้อมูลและผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสำรวจปัญหาที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอน</p> <p>3.2 นำเสนอปัญหา และวิพากษ์ผลที่ได้จากการสำรวจปัญหาของการจัดการเรียนการสอน</p> <p>3.3 ระบุประเด็นปัญหาของผู้เรียน 1 ปัญหา พร้อมตั้งอธิบายถึงเหตุผล</p> <p>3.4 นำเสนอวิธีการแบบใหม่ที่จะนำไปใช้ในการแก้ปัญหา เพื่อนำไปวางแผนการทำวิจัยในชั้นเรียน วงจรที่ 2 ต่อไป</p>

ตารางที่ 2 ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการ

กระบวนการ	วัตถุประสงค์	กำหนดการนัด	กิจกรรม	
			อาจารย์พยาบาลที่เลี้ยง	อาจารย์ผู้รับการดูแล
วงบรรทัดที่ 2 การนำวิธีการใหม่/ยุทธวิธีวิธีการสอนใหม่ไปใช้ในการแก้ปัญหาการวางแผน	เพื่อวางแผนในการนำวิธีการใหม่/ยุทธวิธีวิธีการสอนใหม่ไปทดลองใช้ในการแก้ปัญหา	อาจารย์ผู้รับการดูแลนัดหมาย ในการพบปะกับอาจารย์พยาบาลที่เลี้ยง จำนวน 3 ชั่วโมง	<p>4. ร่วมสะท้อนคิดเพื่อวิพากษ์ ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาของผู้เรียน</p> <p>5. วิพากษ์ ผลที่เกิดจากการนิเทศแบบคลินิก</p> <p>6. ในช่วงระยะเวลาที่ผู้รับการดูแลเขียนรายงานเกี่ยวกับข้อมูลต่างๆ ที่เสียงเปิดโอกาสให้ผู้รับการดูแลพบปะหรือติดต่อเพื่อขอรับคำปรึกษา</p> <p>1. รับฟังการนำเสนอข้อมูลอย่างตั้งใจ</p>	<p>4. รับฟังอย่างตั้งใจและร่วมวิพากษ์ปัญหาของผู้เรียนที่เกิดขึ้น ในชั้นเรียน</p> <p>5. แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องการปรับปรุง/พัฒนาเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศแบบคลินิก</p> <p>6. เขียนข้อมูลในขั้นตอนของการวางแผน เพื่อเข้าสู่การวิจัย ในชั้นเรียนวงจรที่ 2 และนำเสนอข้อมูลกับที่เลี้ยงในครั้งต่อไป</p> <p>1. นำเสนอข้อมูลต่างๆ ได้แก่ ชื่อเรื่องวิจัย ข้อมูลสภาพปัญหา คำถามการวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย แนวคิด/ทฤษฎีที่ใช้ในการแก้ปัญหา กลุ่มเป้าหมาย วิธีดำเนินงาน เครื่องมือ การวิเคราะห์ ข้อมูล และประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย</p>

ตารางที่ 2 ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการ

กระบวนการ	วัตถุประสงค์	กำหนดการณ์	กิจกรรม	
			อาจารย์พยาบาลที่เลี้ยง	อาจารย์ผู้รับการดูแล
<p>วงสนทนาที่ 2</p> <p>การนำวิธีการใหม่/ยุทธวิธีวิธีการสอนใหม่ไปใช้ในการแก้ปัญหาการวางแผน</p>			<ol style="list-style-type: none"> 2. ให้ข้อมูลป้อนกลับแบบส่วสร้างสรรค์ 3. สอนแนะ โดยให้คำชี้แนะทักษะการเขียนต้นตางาที่ต้องปรับปรุงให้ถูกต้อง สอดคล้องและครอบคลุม 4. ตอบข้อซักถามและเปิดโอกาสให้ผู้รับการดูแลพูดคุยแลกเปลี่ยนข้อมูล 5. บอกจุดมุ่งหมายของการสังเกตชั้นเรียนครั้งที่ 2 	<ol style="list-style-type: none"> 2. รับฟังการให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างตั้งใจ 3. รับฟังการสะท้อนแนะอย่างตั้งใจและนำข้อมูลที่ที่ได้ไปพัฒนางาน 4. ซักถามข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อให้เกิดความกระจ่างชัด 5. รับฟังอย่างตั้งใจ
<p>วงสนทนาที่ 2</p> <p>การปฏิบัติตามแผน</p>	<p>เพื่อนำวิธีการใหม่/ยุทธวิธีวิธีการสอนใหม่ไปทดลองใช้แก้ปัญหา</p>	<p>ตารางสอนของอาจารย์ผู้รับการดูแล</p> <p>วิชา.....</p> <p>วัน.....</p> <p>เวลา.....</p> <p>ชั้นปี.....</p> <p>ห้องเรียน.....</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. เข้าสังเกตชั้นเรียนในขณะที่ได้รับดูแลปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อนำวิธีการใหม่/ยุทธวิธีวิธีการสอนใหม่ไปทดลองใช้ในการแก้ปัญหา พร้อมทั้งจดบันทึกสิ่งที่สังเกตได้ลงในแบบบันทึกการสังเกตการสอน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ดำเนินจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่กำหนดไว้

ตารางที่ 2 ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการ

กระบวนการ	วัตถุประสงค์	กำหนดการณ์	กิจกรรม	
			อาการพยาบาลที่เสี่ยง	อาการผู้รับการดูแล
วงจรที่ 2 การสังเกตและ รวบรวมข้อมูล	เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับรวมได้จาก นำวิธีการใหม่/ ยุทธวิธีการสอนใหม่ ไปปฏิบัติ		1. รวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ จากการเข้าสังเกตชั้นเรียน	1. รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการจัดการเรียนการ สอน (ข้อมูลได้จากแบบทดสอบความรู้/ แบบสอบถามทัศนคติ) 2. วิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมาย 3. เตรียมข้อมูลเพื่อนำเสนองานครั้งต่อไป
วงจรที่ 2 การสะท้อนคิด	เพื่อสะท้อนคิด เกี่ยวกับผลการ ปฏิบัติและข้อค้นพบ ที่ได้ จากการทำ วิธีการใหม่/ยุทธวิธี การสอนใหม่ไป ทดลองใช้ในการ แก้ปัญหา	ผู้รับการดูแลนัดหมายวัน เวลาสถานที่ในการ พบปะกับพี่เลี้ยง จำนวน 1 ชั่วโมง	1. บันทึกข้อมูลการสะท้อนคิดเพื่อทบทวนผล ที่ได้จากการสังเกตชั้นเรียนลงในแบบ บันทึกอนุทิน 2. พบปะกับผู้รับการดูแลตาม นัดหมาย เพื่อ สะท้อนคิดเกี่ยวกับผลที่เกิดจากการนำวิธีการ ใหม่/ยุทธวิธีการสอนใหม่ไปทดลองใช้ในการ แก้ปัญหา โดยการตั้งคำถาม	1. บันทึกข้อมูลสะท้อนคิดลงในแบบบันทึก ผลการทำวิจัยในชั้นเรียน วงจรที่ 2 เพื่อ ทบทวนปัญหาที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียน การสอน 2. พบปะกับพี่เลี้ยงตรงตามวันเวลา สถานที่ ที่นัดหมาย และร่วมอภิปราย

ตารางที่ 2 ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการ

กระบวนการ	วัตถุประสงค์	กำหนดการณ์	กิจกรรม	
			อาจารย์พยาบาลที่เลี้ยง	อาจารย์ผู้รับการดูแล
			<p>2.1 การวางแผนเพื่อนำวิธีการใหม่/ยุทธวิธีการสอนใหม่ไปทดลองใช้ในการแก้ปัญหาผู้รับการดูแลมีวิธีการที่แตกต่างจากวิธีการเดิมอย่างไร</p> <p>2.2 จากการทำวิธีการใหม่/ยุทธวิธีการสอนใหม่ไปทดลองใช้แก้ปัญหาได้หรือไม่อย่างไร และเกิดการเปลี่ยนแปลงอะไรกับผู้เรียน</p> <p>2.3 ผู้รับการดูแลเกิดการเรียนรู้ / การเปลี่ยนแปลงอย่างไรกับการทำวิจัยในชั้นเรียน ทั้ง 2 วงจร</p> <p>2.4 ผู้รับการดูแลและนำผลการค้นพบที่ได้จากการทำวิจัยในชั้นเรียน ไปเป็นแนวทาง/พัฒนาการเรียนการสอนอย่างไร</p>	<p>2.1 วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างวิธีการสอนแบบเดิมและวิธีการใหม่/ยุทธวิธีการสอนใหม่ที่นำไปทดลองใช้</p> <p>2.2 อธิบายผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน พร้อมทั้งบอกผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสังเกตและรวบรวมมาสนับสนุน</p> <p>2.3 อธิบายผลที่ได้กับผู้เรียน / การเปลี่ยนแปลงที่สังเกตมีอะไรบ้างกับการทำวิจัยในชั้นเรียน ทั้ง 2 วงจร</p> <p>2.4 บอกแนวทางการนำผลที่ค้นพบจากการทำวิจัยในชั้นเรียน ไปพัฒนา</p>

ตารางที่ 2 ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงาน

กระบวนการ	วัตถุประสงค์	กำหนดการนัด	กิจกรรม	
			อาจารย์พยาบาลที่เลี้ยง	อาจารย์ผู้รับการดูแล
การรายงานผลงานวิจัยในชั้นเรียน	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อบันทึกผลงานวิจัยในชั้นเรียน 2. เพื่อเป็นหลักฐานสำหรับการเผยแพร่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 	<p>พบปะนอกเวลาตามความต้องการนอกเหนือจากตารางกำหนดกิจกรรม</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ในช่วงที่ผู้รับการดูแลเขียนรายงานผลงานวิจัยในชั้นเรียน ที่เลี้ยงเปิดโอกาสให้ผู้รับการดูแลพบปะหรือติดต่อเพื่อขอรับคำปรึกษา 2. ให้ข้อมูลป้อนกลับแบบสวิตช์สองขั้ว 3. สอนแนะเกี่ยวกับกรเขียนรายงานผลงานวิจัยในชั้นเรียน ในส่วนที่ต้องปรับปรุงแก้ไข และเทคนิคการนำเสนอผลงานวิจัยในชั้นเรียน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. รับผิดชอบในการเขียนรายงานผลงานวิจัยในชั้นเรียนและขอรับคำปรึกษา 2. รับผิดชอบให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างตั้งใจ 3. รับผิดชอบสอนแนะอย่างตั้งใจและนำไปพัฒนาการเขียนผลงานวิจัยในชั้นเรียน และเตรียมตัวนำเสนอผลงานวิจัยในชั้นเรียน
2.3 ขึ้นเผยแพร่แลกเปลี่ยนเรียนรู้	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัยในชั้นเรียน 2. เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลงานวิจัยในชั้นเรียน 	<p>ผู้วิจัยกำหนดวัน เวลา สถานที่ในการนำเสนอ จำนวน 4 ชั่วโมง</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. พี่เลี้ยง ทุกคนเข้าร่วม ฟังการนำเสนอ ผลงานวิจัยในชั้นเรียนของผู้รับการดูแล 2. ให้คำแนะนำคุณภาพของผลงานวิจัยในชั้นเรียนกับผู้รับการดูแลที่นำเสนอทุกคน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้รับการดูแลทุกคนเตรียมความพร้อมด้านสถานที่ สื่อวัสดุอุปกรณ์และ เอกสารประกอบการนำเสนอผลงานวิจัยในชั้นเรียน 2. ผู้รับการดูแลแต่ละคนนำเสนอผลงานวิจัยในชั้นเรียน หลังจากสิ้นสุดการนำเสนอ ผู้รับการดูแลจะได้โอกาสให้ซักถามและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

ตารางที่ 2 ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงาน

กระบวนการ	วัตถุประสงค์	กำหนดการนัด	กิจกรรม	
			อาจารย์พยาบาลที่เลี้ยง	อาจารย์ผู้รับการดูแล
			<p>3. ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับต้นฉบับที่ได้จากผลงานวิจัยในชั้นเรียนและเสนอแนะแนวทางการจัดการเรียนการสอนครั้งต่อไป</p> <p>4. บันทึกสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการเป็นพี่เลี้ยงของระบบพี่เลี้ยงลงในแบบบันทึกอนุทิน</p>	<p>3. แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการทำวิจัยในชั้นเรียนและเสนอแนะแนวทางของตนเองในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน/การทำวิจัยครั้งต่อไป</p> <p>4. นำข้อมูลสะท้อนคิดจากการเผยแพร่แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับอาจารย์ผู้ร่วมงานและพี่เลี้ยง ไปเขียนเพิ่มเติมลงในรายงานผลงานวิจัยในชั้นเรียน</p> <p>5. ส่งรายงานผลงานวิจัยในชั้นเรียนฉบับสมบูรณ์กับพี่เลี้ยง</p>

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผล

ตารางที่ 3 ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผล

กระบวนการ	วัตถุประสงค์	กำหนดการนัด	อาการพยาบาลที่เสี่ยง	กิจกรรม	อาการผู้รับการดูแล
ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผล	1. เพื่อประเมินความรู้อยู่เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน 2. เพื่อประเมินทัศนคติเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน 3. เพื่อประเมินผลงานวิจัยในชั้นเรียน 4. เพื่อประเมินประสิทธิภาพของระบบที่เสี่ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน	ตั้งรายงานผลงานวิจัยในชั้นเรียน อบรมสัมมนา 1 สัปดาห์ ถัดไป หลังจากสิ้นสุดการเผยแพร่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผลงานวิจัยในชั้นเรียน	หลังจกสิ้นสุดการนำเสนอผลงานวิจัยในชั้นเรียน 1. จัดทดสอบความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน 2. สอบถามทัศนคติในการทำวิจัยในชั้นเรียน 3. ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบที่เสี่ยงที่นำไปทดลองใช้ 4. แจกคะแนนผลงานวิจัยในชั้นเรียนให้ผู้รับการดูแลทราบ 5. ตอบข้อซักถามความคิดเห็นรายบุคคลเกี่ยวกับระบบที่เสี่ยงที่นำไปทดลองใช้	หลังจกสิ้นสุดการนำเสนอผลงานวิจัยในชั้นเรียน 1. ทำแบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน 2. ตอบแบบสอบถามทัศนคติเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน 3. ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบที่เสี่ยงที่นำไปทดลองใช้ 4. รับทราบคะแนนผลงานวิจัยในชั้นเรียน 5. ตอบข้อซักถามความคิดเห็นรายบุคคลเกี่ยวกับระบบที่เสี่ยงที่นำไปทดลองใช้	

กรอบระยะเวลาตามกระบวนการของระบบพี่เลี้ยง

กระบวนการของระบบพี่เลี้ยงฯ มีกรอบระยะเวลาสำหรับการดำเนินการ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 กรอบระยะเวลาตามกระบวนการของระบบพี่เลี้ยง (1 ภาคการศึกษา)

กระบวนการ	วัตถุประสงค์	ระยะเวลาพบปะตามตารางกิจกรรม
ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการ	<ol style="list-style-type: none"> เพื่อให้อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน เพื่อให้อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงรับหลักการ เป้าหมาย บทบาท ทักษะที่จำเป็นและปัญหาที่ทำให้ระบบพี่เลี้ยงไม่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในกระบวนการของระบบพี่เลี้ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพ 	จำนวน 2 วัน (14 ชั่วโมง)
ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนย่อย		
2.1 เริ่มต้นดำเนินการ สร้างสัมพันธภาพ	<ol style="list-style-type: none"> เพื่อส่งเสริมการมีสัมพันธภาพระหว่างอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงกับอาจารย์ผู้รับการดูแล เพื่อส่งเสริมความเข้าใจในเป้าหมาย ความคาดหวัง บทบาทของอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงและผู้รับการดูแล และกระบวนการของระบบพี่เลี้ยง เพื่อวางแผนการดำเนินงานร่วมกันในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน 	1 ชั่วโมง
2.2 ขึ้นทำวิจัยในชั้นเรียน	<ol style="list-style-type: none"> เพื่อให้ผู้รับการดูแลมีความรู้ที่ถูกต้องเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อให้ผู้รับการดูแลมีทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อให้ผู้รับการดูแลมีทักษะในการทำวิจัยในชั้นเรียน 	
วงจรที่ 1 การสำรวจปัญหาของการจัดการเรียนการสอน		
การวางแผน (P)	เพื่อวางแผนการวิจัยในชั้นเรียนในวงจรที่ 1	3 ชั่วโมง
การปฏิบัติตามแผน (A)	เพื่อนำแผนที่ได้กำหนดไว้ไปใช้ในการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอน	อย่างน้อย 2 ชั่วโมง

ตารางที่ 4 กรอบระยะเวลาตามกระบวนการของระบบที่เลี้ยง (ต่อ)

กระบวนการ	วัตถุประสงค์	ระยะเวลาพบปะตามตารางกิจกรรม
วงจรที่ 1 การสำรวจปัญหาของการจัดการเรียนการสอน		
การ สังเกตและรวบรวมข้อมูล (O)	เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้	----
การสะท้อนคิด (R)	1. เพื่อสะท้อนคิดถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน 2. เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการสะท้อนคิด ไปวางแผนวิธีการใหม่ / ยุทธวิธีการสอนใหม่	อย่างน้อย 1 ชั่วโมง
วงจรที่ 2 การนำวิธีการใหม่ / ยุทธวิธีการสอนใหม่ไปทดลองใช้		
การวางแผน (P)	เพื่อวางแผนในการนำวิธีการใหม่ / ยุทธวิธีการสอนใหม่ไปทดลองใช้	อย่างน้อย 1 ชั่วโมง
การปฏิบัติตามแผน (A)	เพื่อนำวิธีการใหม่ / ยุทธวิธีการสอนใหม่ไปทดลองใช้ในการแก้ปัญหา	อย่างน้อย 2 ชั่วโมง
การ สังเกตและรวบรวมข้อมูล (O)	เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้	----
การสะท้อนคิด (R)	เพื่อสะท้อนคิดถึงข้อค้นพบที่ได้จากการนำวิธีการใหม่ / ยุทธวิธีการสอนใหม่ไปทดลองใช้	อย่างน้อย 1 ชั่วโมง
เขียนรายงานผลงานวิจัยในชั้นเรียน	1. เพื่อบันทึกผลงานวิจัยในชั้นเรียน 2. เพื่อเป็นหลักฐานสำหรับการเผยแพร่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้	อย่างน้อย 1 ชั่วโมง
2.3 ขึ้นเผยแพร่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้	1. เพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัยในชั้นเรียน 2. เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลงานวิจัยในชั้นเรียน	สิ้นสุดการจัดการเรียนการสอนใน 1 ภาคการเรียน 2 สัปดาห์ จำนวน 4 ชั่วโมง
ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผล	1. เพื่อประเมินความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน 2. เพื่อประเมินทัศนคติเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน 3. เพื่อประเมินผลงานวิจัยในชั้นเรียน 4. เพื่อประเมินประสิทธิผลของระบบที่เลี้ยง	2 ชั่วโมง 7 นาที

หมายเหตุ : อาจารย์พยาบาลที่เลี้ยงและอาจารย์ผู้รับการดูแล มีการดำเนินการตามกรอบระยะเวลาที่ระบุไว้ในตาราง แต่ทั้งนี้ในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ อาจมีการพบปะนอกเวลาเพิ่มเติมได้



ส่วนที่ 3

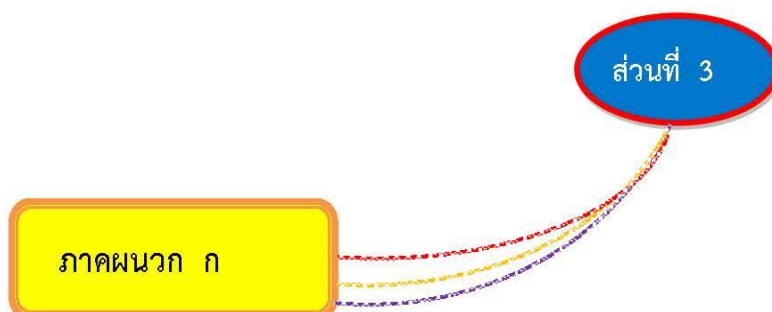
ภาคผนวก

ภาคผนวก ก แนวคิดที่เกี่ยวข้อง

ภาคผนวก ข แบบบันทึกต่างๆที่เกี่ยวข้อง

 ใบสมัคร

 แบบฟอร์มข้อตกลงร่วมกันของระบบพี่เลี้ยง



ภาคผนวก ก แนวคิดที่เกี่ยวข้อง	
<input checked="" type="checkbox"/>	ระบบพี่เลี้ยง
<input checked="" type="checkbox"/>	การสอนแนะ
<input checked="" type="checkbox"/>	การนิเทศ
<input checked="" type="checkbox"/>	การให้คำปรึกษา
<input checked="" type="checkbox"/>	การวิจัยในชั้นเรียน

ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring system)

ความเป็นมา



คำว่า “ พี่เลี้ยง ” (Mentor) มีจุดเริ่มต้นมา

จากเทพนิยายกรีก ประมาณ 2600 ปีที่ผ่านมา จากเรื่อง Homer's Odyssey เมื่อกษัตริย์นักรบที่มีชื่อเสียงโอดิซัส (Odysseus) ต้องไปทำสงครามโทรจัน (Trojans war) และเขาต้องจากบ้านไปหลายปี เขาจึงเลือกเพื่อนที่ไว้วางใจ มีความเฉลียวฉลาดให้เป็นบิดา ครู ผู้ปกป้อง ผู้ชี้แนะ และเป็นผู้ฝึกหัด พระโอรสที่ชื่อว่าเทเลมาคัส (Telemachus) ผู้ซึ่งจะเป็นกษัตริย์แห่ง ไอทาคา (Ithaca) ในอนาคตคนต่อไป

ตั้งแต่นั้นมาคำว่า พี่เลี้ยง (Mentor) จึงได้ถูกนำไปใช้ในหลายวงการ เช่น วงการด้านธุรกิจและการศึกษา ซึ่งภาษาอังกฤษจะใช้คำว่า Mentor แทนบุคคลผู้ซึ่งสอน ดูแลหรือให้คำปรึกษา และในความหมายของผู้รับการดูแล จะใช้คำว่า Mentee หรือ Protege ส่วนคำว่า Mentoring ใช้แทนกระบวนการต่างๆในการสอน ดูแลหรือให้คำปรึกษา

ความหมายของคำว่าพี่เลี้ยง

“ พี่เลี้ยง ” หมายถึง บุคคลที่ทำให้ผู้อื่นมีความเจริญและพัฒนาผู้รับการดูแลด้านส่วนตัว ด้านอาชีพ พี่เลี้ยงจะเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ระดับอาวุโส และมีอำนาจมากกว่า มีความน่าเชื่อถือ เป็นผู้ที่ดีที่ตนเองเพื่อช่วยเหลือบุคคลอื่น ทำหน้าที่เป็นเป็นที่ปรึกษา แนะนำในเรื่องต่างๆอย่างใกล้ชิด ช่วยเหลือให้กำลังใจ มุ่งเน้นให้คนที่อยู่ภายใต้การดูแลมีความแข็งแกร่งเชื่อมั่นในตนเอง สามารถทำงานได้เองตามลำพัง ประสบความสำเร็จดังที่ตั้งเป้าหมายไว้และมีพัฒนาการที่คืนประสบความสำเร็จในวิชาชีพ



ประเภทของระบบพี่เลี้ยง

1. ระบบพี่เลี้ยงอย่างเป็นทางการ (Formal mentoring) เป็นประเภทระบบพี่เลี้ยงที่มีโครงสร้าง สัมพันธภาพของระบบพี่เลี้ยงอย่างเป็นทางการ ถูกพัฒนาขึ้นจากการช่วยเหลือหรือคำแนะนำจากองค์กร โดยมีเป้าหมายที่เฉพาะชัดเจนขององค์กร มีความชัดเจนในสิ่งที่คาดหวังในผลลัพธ์
2. ระบบพี่เลี้ยงอย่างไม่เป็นทางการ (Informal mentoring) เป็นประเภทที่ไม่มีระบบ ไม่มีโครงสร้าง อาจจะมีหรือไม่มีกรตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน

บทบาทของพี่เลี้ยง

บทบาทของพี่เลี้ยงจะมี 2 หน้าที่หลักคือ 1) การทำหน้าที่ทางด้านอาชีพ (Career function) เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ และ 2) การทำหน้าที่ทางด้านจิตสังคม เพื่อพัฒนาด้านส่วนบุคคลและพัฒนาวิชาชีพ (Personal and professional development)

ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในสัมพันธภาพของระบบพี่เลี้ยง

ระบบพี่เลี้ยงที่จะประสบความสำเร็จในสัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่เกิดขึ้นระหว่างพี่เลี้ยงและผู้รับการดูแล จำเป็นต้องมีปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จ ดังนี้

10.1 การสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

สัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึง การติดต่อสื่อสารและมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน ให้ความสำคัญ ให้เกียรติ เอาใจใส่ มีการยอมรับซึ่งกันและกัน ให้ความร่วมมือและมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน



พื้นฐานสำคัญของการมีสัมพันธภาพที่ดี

จอห์นสัน (Johnson, 1986 อ้างถึงใน พัชรา ลีมาไพ, 2536 : 37) กล่าวว่า พื้นฐานที่สำคัญสำหรับการมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน อาศัยองค์ประกอบทางด้านจิตใจ ดังนี้

1. ความจริงใจซึ่งกันและกัน เป็นการพัฒนาให้บุคคลไปสู่การเปิดเผยตนเอง การตระหนักรู้ในตนเอง การยอมรับตนเองและการไว้วางใจ สัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่มีความจริงใจซึ่งกันและกันจะช่วยให้บุคคลได้เรียนรู้ซึ่งกันและกันในด้านต่างๆ
2. การสื่อสารระหว่างบุคคลด้วยความจริงใจและอบอุ่น เป็นพื้นฐานของสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการสื่อความคิด ความรู้สึกของตนเองและที่มีต่อผู้อื่นในด้านถ้อยคำและภาษาท่าทาง
3. การยอมรับและการให้กำลังใจ เป็นการที่บุคคลได้สนทนากันเกี่ยวกับความไม่สบายใจ การรับฟังและการตอบสนองอย่างเหมาะสม จะช่วยเอื้อให้บุคคลนั้นมีความกระตือรือร้นในความรู้สึกของตน มีการสำรวจปัญหา มีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในการดำเนินการแก้ไขและการตัดสินใจ
4. การประนีประนอมในสัมพันธภาพระหว่างบุคคล กล่าวคือ เมื่อบุคคลเกิดความไม่เข้าใจต่อกัน อาจเกิดความคิดเห็น ความสนใจที่แตกต่างกัน ดังนั้น การประนีประนอมในการอยู่ร่วมกันของบุคคลจะเริ่มจากการไว้วางใจซึ่งกันและกัน การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ความพึงพอใจต่อการกระทำในการอยู่ร่วมกันอย่างเป็นมิตร ซึ่งจะเป็นสิ่งที่จะช่วยเสริมสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลขึ้น

โดยสรุป การสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลเกิดจากการติดต่อสื่อสารเป็นสิ่งที่สำคัญ ซึ่งการติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร ข้อเท็จจริง ตลอดจนความต้องการและอารมณ์ความรู้สึกจากบุคคลหนึ่ง ซึ่งทำหน้าที่ส่งสารผ่านสื่อต่างๆ ไปยังอีกบุคคลหนึ่ง ซึ่งทำหน้าที่รับสารเพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง

ทั้งนี้การติดต่อสื่อสารทำให้บุคคลเข้าใจตนเอง เข้าใจบุคคลอื่น ยอมรับและปรับปรุงแก้ไขตนเองรวมทั้งยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ทำให้สังคมในการทำงาน มีความเข้าใจกัน ส่งผลให้ประสบความสำเร็จและสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างราบรื่น



10.2 ทักษะการติดต่อสื่อสารแบบเผชิญหน้า



ทักษะการติดต่อสื่อสารแบบเผชิญหน้า ประกอบด้วย 6 ทักษะที่สำคัญ คือ

1. ทักษะพื้นฐานการฟังอย่างตั้งใจ (Basic attending skills) ประกอบด้วย การนั่ง โน้มตัวไปข้างหน้าเล็กน้อย ให้อยู่ในที่สบาย การสบตา การพูดด้วยน้ำเสียงที่เป็นธรรมชาติ การให้การสนับสนุนกำลังใจที่เพียงพอ โดยการพูดคำว่า “ใช่” หรือ การพยักหน้าและสนทนาในประเด็นที่กำลังกล่าวถึง
2. การให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback)
3. การทวนซ้ำ (Paraphrasing) เป็นการทวนซ้ำในคำพูดของผู้รับการดูแล ซึ่งจะช่วยให้ประเด็นปัญหาชัดเจนขึ้น และส่งเสริมสนับสนุนให้เขาได้พูดอย่างต่อเนื่อง
4. การสะท้อนความรู้สึก (Reflecting on feeling) เป็นการสนับสนุนให้ได้ แสดงความรู้สึกและกระตุ้นให้มีการสื่อสารแบบเปิด ซึ่งจะทำให้เขารู้สึกว่าได้รับความเห็นใจ
5. การใช้คำถามปลายเปิดและปลายปิด (Using open and closed questions)
6. การเน้นย้ำ (Focusing) จะช่วยในการชี้เฉพาะเจาะจงให้บุคคลสามารถ ระบุวิธีการจัดการกับปัญหานั้น

10.3 ทักษะการฟังอย่างตั้งใจ

1. การสบตา การสบตากับผู้พูดแสดงให้เห็นถึงความสนใจและสามารถ แสดง ออกร่างกายท่าทางต่อผู้คนที่แสดงถึงความสนใจว่าเขากำลังพูดอะไร
2. การพยักหน้ารับและการแสดงออกทางสีหน้าอย่างเหมาะสม การเป็นผู้ฟังที่มีประสิทธิภาพ คุณจะต้องแสดงให้เขาเห็นว่าสนใจในสิ่งที่เขากำลังพูด โดยการแสดงออกทางกายภาพ การยืนยันด้วยการพยักหน้ารับและการแสดงออกทางสีหน้าอย่างเหมาะสม จะช่วยให้ทั้งคู่มีการสบตาซึ่งกันและกัน และเป็นการบอกผู้พูดว่าคุณกำลังฟังเขาอยู่
3. ถามคำถาม การฟังอย่างตั้งใจ คุณจะต้องวิเคราะห์ว่าเขากำลังพูดอะไร และถามเพื่อให้เกิดความชัดเจน ซึ่งจะช่วยให้คุณมั่นใจว่าคุณกำลังฟังเขาอยู่
4. การทวนซ้ำด้วยคำพูดของผู้ฟัง การใช้เทคนิควิธีนี้จะช่วยให้คุณเกิดความชัดเจนว่าคุณได้ยินอะไร
5. อย่าขัดจังหวะผู้พูด คุณควรอนุญาตให้ผู้พูดได้พูดโดยไม่ขัด จังหวะ ก่อนที่เขาจะพูดจบ
6. ควรแสดงบทบาททั้งผู้พูดและผู้ฟัง การเป็นผู้ฟังที่มีประสิทธิภาพ คุณจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงบทบาทจากผู้ฟังเป็นผู้พูดและกลับเป็นผู้ฟังได้อย่างราบรื่น การที่เป็นผู้ฟัง คุณจะต้องฟังและฟังความสนใจในสิ่งที่เขาพูดโดยไม่คิดว่าคุณควรจะทำอะไรต่อกลับทันที

7. หลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่น่าราคาญ พฤติกรรมที่ควรหลีกเลี่ยงในขณะที่กำลังฟัง ได้แก่ การมองนาฬิกา การสับกระดาษ การเล่นดินสอ เพราะพฤติกรรมเช่นนี้ทำให้ผู้พูดรู้สึกว่าถูกเบียดหรือไม่สนใจ ซึ่งมันบ่งชี้ว่าคุณไม่สนใจฟังอย่างตั้งใจและอาจจะพลาดส่วนของประโยคในการสื่อสารของผู้พูด

8. มองในภาพกว้าง การเป็นผู้ฟังที่มีประสิทธิภาพควรจะแปลความหมายของความรู้สึกและอารมณ์ได้ดีเท่ากับข้อมูลเนื้อหา ถ้าคุณฟังแต่คำพูดและปฏิเสธน้ำเสียงและภาษากาย คุณอาจพลาดข้อมูลที่บอกเป็นนัยในประโยค

10.4 ทักษะการให้ข้อมูลป้อนกลับแบบสร้างสรรค์ (Constructive feedback giving) มีหลักการ ดังนี้

1. ให้ข้อมูลที่เฉพาะเจาะจงกับปัญหาของการกระทำ
2. เริ่มต้นด้วยข้อความที่เป็นบวก
3. เลือกความสำคัญและปริมาณของข้อมูล ในการให้ข้อมูลป้อนกลับ ควรเลือกข้อมูลที่สำคัญที่สุดที่ผู้รับข้อมูลสามารถรับและนำไปใช้ประโยชน์ได้ โดยการระบุพฤติกรรมของผู้ถูกสอนเพียงสั้นๆและง่ายต่อการเข้าใจ เปิดโอกาสให้ผู้รับการดูแล ได้แสดงความคิดเห็นเพื่อความเข้าใจร่วมกันและให้ผู้รับข้อมูลยอมรับ
4. มีความอดทนพอที่จะให้ข้อมูลป้อนกลับทีละน้อยและทีละเรื่อง
5. มีความจริงใจ ที่จะช่วยให้บุคคลนั้นเกิดการปรับปรุงพัฒนา
6. อยู่กับความเป็นจริง โดยเน้นที่ปัจจัยที่เขาสามารถควบคุมได้
7. เน้นที่ปัญหาหรือพฤติกรรมที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้
8. ให้รายละเอียดมากกว่าประเมินผล ผู้ให้ข้อมูลควรให้ความสำคัญและพฤติกรรม ที่สังเกตได้ มากกว่าที่จะสะท้อนว่าผู้สอนคิดอย่างไรกับผู้ถูกสอน ไม่ควรตัดสินใจกับผลลัพธ์ที่ได้ ควรหลีกเลี่ยงในการใช้คำว่า ดี หรือ เลว ถูก หรือ ผิด
9. ต้องรู้จักเวลาและสถานที่
10. ให้ข้อมูลป้อนกลับทันทีและการให้ข้อมูลป้อนกลับทางบวก ควรกระทำอย่างทันทีเท่าที่สามารถจะกระทำได้
11. มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลมากกว่าการให้คำแนะนำ





การรับฟังข้อมูลป้อนกลับ (Receiving feedback) ควรปฏิบัติดังนี้

1. รับฟังข้อมูลป้อนกลับอย่างตั้งใจและมีการยอมรับว่าผู้ให้ข้อมูลกำลังพูด อธิบายและแนะนำอะไร เพราะเมื่อมีความตั้งใจในการรับฟัง คุณจะไต่ถามมากขึ้น มากกว่าที่คุณจะอธิบายหรือคัดค้านตัวเอง
2. เมื่อสิ้นสุดการรับฟังข้อมูล ควรซักถามให้ชัดเจน เพื่อให้คุณจะได้แน่ใจว่าคุณเข้าใจตรงกันกับสิ่งที่เขาพูดและตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักฐานเชิงประจักษ์
3. วางแผนปฏิบัติการและวิธีทางเฉพาะ ในสิ่งที่คุณต้องการจะเปลี่ยนแปลง

สิ่งที่เป็นอุปสรรคขัดขวางสัมพันธภาพของระบบที่เลี้ยง

สิ่งที่เป็นอุปสรรคขัดขวางสัมพันธภาพของระบบที่เลี้ยง รายละเอียดดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 อุปสรรคขัดขวางสัมพันธภาพของระบบที่เลี้ยง

อุปสรรคขัดขวางสัมพันธภาพของระบบที่เลี้ยง		
ที่เลี้ยง	ผู้รับการดูแล	องค์กร/หน่วยงาน
<ul style="list-style-type: none"> - ที่เลี้ยงขาดทักษะในการทำหน้าที่ - การจับคู่ไม่เหมาะสม - มีข้อจำกัดด้านเวลาในการสร้างสัมพันธภาพ - สัมพันธภาพแบบนอจ้างกับลูกจ้าง - ที่เลี้ยงคาดหวังให้ผู้รับการดูแลมีลักษณะเหมือนที่เลี้ยง (clone) และปฏิบัติในสิ่งที่ที่เลี้ยงสนใจเท่านั้น - ที่เลี้ยงมีคำตอบแล้วว่า ทางเลือกใดเป็นทางเลือกที่ดีสำหรับผู้รับการดูแล - ที่เลี้ยงต้องการเพียงผลงานจากผู้รับการดูแล - ผู้รับการดูแลกับ ที่เลี้ยงแข่งขันกัน - ที่เลี้ยงรู้สึกไม่ปลอดภัยจากการถูกคุกคามด้วยคำถามของผู้รับการดูแล - ที่เลี้ยงและผู้รับการดูแล มีการแยกตัวออกจากบุคคลอื่น จนทำให้ผู้รับการดูแลต้องพึ่งพาที่เลี้ยง 	<ul style="list-style-type: none"> - ขาดความกล้าที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง - รู้สึกขาดความมั่นใจเมื่อถูกที่เลี้ยงปฏิเสธ หรือยกเลิกการพบปะ - ขาดเวลาในการสร้างสัมพันธภาพ - ผู้รับการดูแลมีสัมพันธภาพที่ห่างเหินจากบุคคลอื่นๆ และกลายเป็นคนที่ต้องพึ่งพาที่เลี้ยง เนื่องจากความรู้สึกภูมิใจที่เป็นคนพิเศษ เกิดการแยกตัวของที่เลี้ยง และผู้รับการดูแล 	<ul style="list-style-type: none"> - ขาดงบประมาณในการสนับสนุนระบบที่เลี้ยง - แหล่งทรัพยากรในการสนับสนุนมีไม่เพียงพอ

การสอนแนะ (Coaching)

ความหมาย

การสอนแนะ หมายถึง กระบวนการพัฒนาบุคคลมีจุดเน้นในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ให้เรียนรู้ทักษะที่เกี่ยวข้องกับงาน การฝึกงาน แก้ไขปัญหาผลการปฏิบัติงาน และสร้างผลงานเพิ่มผลลัพธ์ที่ต้องการให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งการสอนแนะ ผู้สอนแนะ จะใช้วิธีการสังเกต การรวบรวมข้อมูล การรายงานที่ไม่มีการตัดสินใจในพฤติกรรม มีการสะท้อนประสบการณ์เพื่อที่จะให้ผู้รับการสอนแนะเรียนรู้จากประสบการณ์

กระบวนการ

กระบวนการของการสอนแนะ 3 ขั้นตอน ตามลำดับ ดังนี้

1. ก่อนเริ่มสอนแนะ
 - 1.1 พูดยุติทักทายอย่างเป็นกันเอง
 - 1.2 บอกวัตถุประสงค์ของการสอนแนะ
2. ดำเนินการสอนแนะ โดยวิธีการ อธิบายขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงาน (Telling) แสดงวิธีทำให้ดูเป็นตัวอย่าง หรือยกตัวอย่างของจริงให้ดู (Showing) มอบหมายงาน (Assigning) ให้ผู้ถูกสอนแนะลงมือปฏิบัติงาน (Doing) ตรวจสอบ ดูความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และสนใจช่วยเหลือและคอยให้กำลังใจ (Motivation)
3. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน หลังจากมอบหมายงานให้ปฏิบัติแล้ว

หน้าที่ของผู้สอนแนะ

1. ร่วมกำหนดเป้าหมายในการสอนแนะ
2. ร่วมดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย
3. ให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้รับการสอน
4. ช่วยให้ผู้รับการสอนแนะ เข้าใจสภาพแวดล้อมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

5. ช่วยชี้ให้ผู้รับการสอนแนะ เห็นข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานที่เขาอาจมองไม่เห็น ชี้ให้เห็นการปฏิบัติงานของเขาว่ามีผลกระทบต่อกิจกรรมอย่างไรและช่วยให้เขาเห็นจุดแข็งจุดอ่อนของตนเอง

6. ให้คำปรึกษาแนะแนว เพื่อให้ผู้รับการสอนแนะปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย

7. เปิดโอกาสให้ผู้รับการสอนแนะมีการพัฒนาทักษะ โดยการเรียนรู้จากประสบการณ์ ได้มีโอกาสนำความรู้ไปฝึกปฏิบัติ

8. ให้การเสริมแรงอย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะสำหรับการสอนแนะที่มีประสิทธิภาพ 13 ข้อ ดังนี้

1. การสร้างบรรยากาศที่สุขสบาย (Establish a comfortable atmosphere)
 2. การให้ข้อมูลป้อนกลับที่เฉพาะเจาะจง (Provide specific feedback)
 3. การฟังอย่างตั้งใจ (Listening actively) โดยการแยกแยะช่องว่างระหว่างความจริงและความรู้สึกในสิ่งที่เขาพูด

4. การกระตุ้นให้พนักงานได้พูด (Encourage the employee to talk)

5. การสนับสนุนด้านอารมณ์ (Give emotional support)

6. การช่วยแก้ปัญหา อุปสรรค เพื่อให้มีการปฏิบัติในทางที่ดี (Help solve barriers to good performance)

7. ช่วยให้เห็นเป้าหมายที่แท้จริง (Help establish realistic goals)

8. สะท้อนความรู้สึก (Reflect feelings)

9. การสะท้อนเนื้อหาหรือความหมาย (Reflect content or meaning)

10. การแปลความหมายว่าเกิดเหตุการณ์อะไรขึ้น (Interpret what is happening)

11. การให้คำแนะนำเชิงสร้างสรรค์ (Give some constructive advice)

12. การเปลี่ยนแปลงความรับผิดชอบ (Gain a commitment to change)

13. เป็นตัวแบบของการปฏิบัติและแสดงพฤติกรรม (Allow for modeling of desired performance and behavior)



การนิเทศ (Supervision)

ความหมาย

การนิเทศ (Supervision) หมายถึง กระบวนการบริหารการศึกษา อำนาจความ สะดวก เพื่อให้ความช่วยเหลือ แนะนำ ให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการมีปฏิสัมพันธ์ในชั้นเรียน เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนและเพิ่มคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของการศึกษา บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ

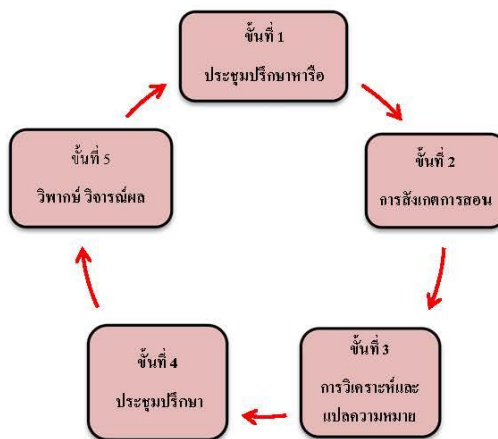
การนิเทศแบบคลินิก หมายถึง หลักเหตุผลและแนวปฏิบัติ ที่ออกแบบเอาไว้ ซึ่ง เป็นการนิเทศการสอนจากการมีสัมพันธภาพอย่างจริงใจ (face-to-face relationship) โดยตรง ระหว่างผู้สอนกับผู้นิเทศ ซึ่งข้อมูลพฤติกรรมกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมการสอนที่นำมา วิเคราะห์ได้มาจากกระบวนการสังเกตการสอนในชั้นเรียนที่มีการดำเนินการอย่างมีระเบียบ เพื่อ ปรับปรุงประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของผู้สอนให้ดียิ่งขึ้น

จุดมุ่งหมายของการนิเทศแบบคลินิก

1. เป็นการให้ข้อมูลป้อนกลับที่มีความเด่นชัดจำเพาะเจาะจง อย่างกะทันหัน เกี่ยวกับพฤติกรรมในการสอน
2. เป็นการวินิจฉัยและแก้ไขของกระบวนการสอน ซึ่งผู้นิเทศคลินิกใช้เทคนิคของ การประชุมปรึกษาหารือและข้อมูลหลักฐานที่ได้จากการสังเกตการสอน
3. เป็นวิธีการที่ให้ความช่วยเหลือครู ได้พัฒนาทักษะในการใช้ยุทธศาสตร์การ สอน
4. ช่วยให้ผู้ครูได้พัฒนาทัศนคติในทางดีงามและเต็มใจอย่างยิ่งที่จะค้นคว้าศึกษา อย่างต่อเนื่องในการพัฒนาวิชาชีพในการสอน
5. ช่วยให้ผู้นิเทศคลินิกได้พัฒนาตัวเองทั้งทางด้านทัศนคติและทักษะการนิเทศ

กระบวนการนิเทศแบบคลินิก

กระบวนการนิเทศแบบคลินิก ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ซึ่งเป็นลำดับที่มีความต่อเนื่อง ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 วงจรของกระบวนการนิเทศของแบบคลินิก

สำหรับการนิเทศแบบคลินิก ทั้ง 5 ขั้นตอน มีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1. ประชุมปรึกษารื้อกับผู้สอน

จุดประสงค์

1. เพื่อทราบข้อมูลเกี่ยวกับความตั้งใจและรายละเอียดในการวางแผนการสอนของผู้สอน

2. สร้างข้อตกลงเบื้องต้น ระหว่างผู้สอนกับผู้นิเทศ ในประเด็นต่างๆ
 - 2.1 เหตุผลและจุดมุ่งหมายของการสังเกต
 - 2.2 จุดเน้นของการสังเกต
 - 2.3 วิธีการและแบบฟอร์มที่จะใช้ในการสังเกต
 - 2.4 เวลาที่ใช้สำหรับการสังเกต
 - 2.5 เวลาที่จะประชุมหลังจากการสังเกต

ขั้นตอนที่ 2 การสังเกตชั้นเรียน เป็นช่วงเวลาที่ควรติดตามพฤติกรรม จุดประสงค์ เพื่อจะได้บันทึกข้อมูลซึ่งจะเป็นกระจกสะท้อนการพูดและการกระทำของผู้สอน ในระหว่างกระบวนการสอน

ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์และการแปลความหมายข้อมูลจากการสังเกต จุดประสงค์ เพื่อวิเคราะห์และแปลความหมายข้อมูล ที่ได้มาจากการสังเกตการสอน โดยอยู่บนพื้นฐานของการวิเคราะห์ของข้อมูลในเชิงพรรณนา

ขั้นตอนที่ 4 ประชุมปรึกษากับผู้สอนภายหลังการสังเกต จุดประสงค์ เพื่อให้ข้อมูลป้อนกลับ การอภิปรายเกี่ยวกับผลการวิเคราะห์จากการสังเกต และนำข้อมูลไปวางแผนในการพัฒนาการสอน การประชุมในขั้นนี้จะเป็นสิ่งสำคัญที่สุดคือเมื่อมีการวางแผนในการพัฒนาโอกาสต่อไป

ขั้นตอนที่ 5 วิพากษ์วิจารณ์ผลจากขั้นตอนทั้ง 4 จุดประสงค์ เพื่อทบทวนรูปแบบและกระบวนการจากการประชุมครั้งแรกก่อนที่จะมีสังเกตไปจนถึงการประชุมหลังจากการสังเกต

ประเด็นที่วิพากษ์วิจารณ์ อาจทำหลังจากการสิ้นสุดการประชุมในขั้นสุดท้าย ประมาณ 2-3 วัน มีการอภิปรายอย่างสั้นๆ เกี่ยวกับความพึงพอใจ สิ่งที่ต้องการแก้ไขและสิ่งที่ควรดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

ลักษณะของเครื่องมือสังเกตการสอน

1. เครื่องมือสังเกตการสอนที่ผู้สอนและผู้สังเกตร่วมมือกันสร้างขึ้นมาใช้ มีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้สอน
2. เครื่องมือมาตรฐาน (Standardize instruments)
3. เครื่องมือลักษณะใช้วิธีการจดบันทึก (Hand recording) เป็นกระบวนการสังเกตการสอนในชั้นเรียน โดยเขียนหรือบันทึกสิ่งที่ได้ยินและได้เห็นในชั้นเรียนให้มากที่สุด เครื่องมือลักษณะใช้วิธีการจดบันทึก (Hand recording) ได้แก่
 - 3.1 แบบจดบันทึกอิสระ (แบบบรรยาย)
 - 3.2 การจดบันทึกแบบมีโครงสร้าง (แบบบรรยายที่มีโครงสร้าง) เป็นวิธีการจดบันทึกที่มีหัวข้อกำหนดนำเอาไว้
 - 3.3 แบบจดบันทึกที่มีระบบเชิงวิเคราะห์ วิธีการจดบันทึกของโกลด์แฮมเมอร์
 - 3.4 เครื่องมือสังเกตการสอนอย่างเป็นระบบ (Systemic observation)
 - 3.5 การใช้เครื่องบันทึกภาพ บันทึกเสียง

การให้คำปรึกษา

ทฤษฎีการปรึกษาแบบผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง (Person centered theory) ของ คาร์ล อาร์ โรเจอร์ (Carl R. Rogers) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เกิดขึ้นระหว่างปี ค.ศ.1940 โดยโรเจอร์มีแนวความคิดธรรมชาติของมนุษย์ ที่เน้นตามแนวคิดของนักจิตวิทยากลุ่มมนุษยนิยมและกวนิยมว่า “พื้นฐานทั่วไปของมนุษย์ เป็นผู้ที่มีเหตุผล มีความสามารถในการแก้ไขปัญหา สามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง มีคุณค่า มีศักดิ์ศรี มีแรงจูงใจที่จะทำดี เป็นที่เชื่อถือและให้ความไว้วางใจได้ พร้อมทั้งจะดำเนินชีวิตร่วมกันในการที่จะสร้างสรรค์สิ่งที่เป็นประโยชน์ พฤติกรรมของมนุษย์เป็นผลมาจากการมองโลกของตนเองและมองตนเองอย่างมีคุณค่า สามารถพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จตามศักยภาพได้”

ดังนั้นกระบวนการของการให้คำปรึกษาจึงกำหนดศูนย์กลางอยู่ที่ผู้รับคำปรึกษา โดยผู้ให้คำปรึกษาจะไม่ใช้วิธีการเผชิญหน้าหรือโต้แย้ง แต่จะเน้นคุณค่าของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความจริงใจ ไม่แสวงหาประโยชน์ส่วนตน เปิดโอกาส มอบความรับผิดชอบให้แก่ผู้รับคำปรึกษาเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะเรื่องการตัดสินใจ ผู้ให้คำปรึกษาจะช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาพยายามใช้ความสามารถของตนเอง เพื่อที่จะได้รู้จักตนเอง เข้าใจตนเองได้ดีขึ้นและสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง

ความหมาย

การให้คำปรึกษา หมายถึง กระบวนการของสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างผู้ให้และผู้รับคำปรึกษา ซึ่งเต็มไปด้วยความอบอุ่น การยอมรับและความเข้าใจ เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้รับคำปรึกษาเกิดความเข้าใจในตนเอง ได้เรียนรู้พฤติกรรม ทักษะคิดใหม่และช่วยให้บุคคลมีการพัฒนา

จุดมุ่งหมาย

1. ช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาเกิดการเรียนรู้ เข้าใจตนเอง เข้าใจปัญหาของตน รู้จักหน้าที่และความรับผิดชอบของตน (กรมควบคุมโรคติดต่อ, 2539: 32)
2. ช่วยให้ผู้รับคำปรึกษามีความสามารถในการแก้ปัญหา (วัชร ทรัพย์มี, 2533: 13)
3. ช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาสามารถตัดสินใจ (วัชร ทรัพย์มี, 2533: 13) ในเรื่องส่วนบุคคล (Eisenberg and Delaney, 1977: 14)

4. ช่วยให้ผู้คลจัดการและเผชิญปัญหาในสถานการณ์วิกฤติ (Eisenberg and Delaney, 1977: 14)
5. สนับสนุนให้ผู้รับคำปรึกษาปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ไปสู่พฤติกรรมที่พึงประสงค์ (วัชร ทรัพย์มี, 2533: 12)
6. ช่วยให้นักปดที่มีทุกข์ในระดับปดติ สบายใจขึ้น มองเห็นตนเองชัดเจนขึ้น รับรู้และเข้าใจบทบาทของตนเองและสามารถปรับตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ (พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา, 2544: 9)
7. ปรับปรุงความสามารถของผู้รับบริการ ในการสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล (วัชร ทรัพย์มี, 2533: 12)
8. ส่งเสริมให้ผู้รับบริการได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ (วัชร ทรัพย์มี, 2533: 13)

หลักการในการให้คำปรึกษา

1. ยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้รับคำปรึกษา
2. เปิดโอกาสให้ผู้รับคำปรึกษาได้ระบายความรู้สึกนึกคิด อย่างอิสระและช่วยให้ได้รู้จักตนเองมากขึ้น
3. กระตุ้นให้ผู้รับคำปรึกษาคัดสินใจด้วยตนเอง ยอมรับสิทธิและความต้องการในขอบเขตของตน โดยผู้ให้คำปรึกษาเป็นผู้ให้ข้อมูล ข้อเท็จจริงต่างๆ เพื่อให้ผู้รับคำปรึกษาสามารถพิจารณาหาแนวทาง แก้ปัญหาหรือป้องกันปัญหาในแนวทางที่ดีที่สุด
4. ผู้ให้คำปรึกษาต้องเคารพในตนเองและผู้รับคำปรึกษา
5. ผู้ให้คำปรึกษาจะต้องดำรงไว้ซึ่งศีลธรรม จรรยาบรรณของการให้คำปรึกษา และขอบข่ายอันดีงามของสังคม

ขอบข่ายของการให้คำปรึกษา

การให้คำปรึกษาเป็นกระบวนการของความร่วมมือกันระหว่างผู้ให้คำปรึกษากับผู้รับคำปรึกษา ในการที่จะพยายามหาช่องทางลดความทุกข์ในลักษณะปกติของบุคคลปดติให้เบาบางลงหรือให้หมดสิ้นไป โดยมีขอบข่ายของปัญหา (พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา, 2544: 7) ดังนี้

1. ปัญหาทางด้านการศึกษา ผู้ให้คำปรึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการจัดการศึกษา
2. ปัญหาทางด้านอาชีพ
3. ปัญหาทางด้านสังคมส่วนตัว ซึ่งจะช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาสามารถปรับตัวได้ดี

ขึ้นทั้งในครอบครัวและในที่ทำงาน ช่วยให้บุคคลนั้นมีสุขภาพจิตที่ดี เข้าใจตนเองและยอมรับผู้อื่น ได้มากขึ้น ช่วยให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

กระบวนการให้คำปรึกษา

การให้คำปรึกษาโดยทั่วไปมี 2 ประเภท คือ การให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคลและการให้คำปรึกษาเป็นกลุ่ม สำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยขอเสนอรายละเอียดกระบวนการให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การสร้างสัมพันธภาพการปรึกษา

การสร้างสัมพันธภาพการปรึกษา มีองค์ประกอบ 6 ประการ (วัชร ทรัพย์มี, 2533) ดังนี้

1.1 การมองในแง่ดีและให้เกียรติซึ่งกันและกัน (Positive regard and respect)

1.2 การเข้าใจเนื้อหา ความรู้สึกของผู้รับบริการ (Empathy) และมีการ

ตอบสนองด้วยความเข้าใจอย่างเหมาะสม

1.3 ความจริงใจและตั้งใจจริงที่จะช่วยเหลือผู้รับบริการ (Authenticity)

1.4 การให้ความอบอุ่นและเอื้ออาทรต่อผู้รับบริการ (Helper warmth and

caring)

1.5 การสื่อความอย่างเด่นชัดตรงประเด็น (Concreteness)

1.6 การรักษาความลับของผู้รับบริการ (Confidentiality)

2. การสำรวจปัญหา ผู้ให้คำปรึกษาจะต้องใช้ทักษะต่างๆ

3. การเข้าใจปัญหา สาเหตุของปัญหาและความต้องการ

4. การวางแผนการแก้ไขปัญหา

5. การยุติกระบวนการ



ทักษะในการให้คำปรึกษา

1. ทักษะการใส่ใจ (Attending skill) พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการใส่ใจของผู้ให้คำปรึกษาสามารถแสดงออกได้ 2 ลักษณะ คือ 1) การแสดงออกด้วยภาษาท่าทาง และ 2) การแสดงออกด้วยภาษาพูด
2. ทักษะการติดตามเรื่อง (Tracking, Verbal following skill)
3. ทักษะการเงียบ (Silence skill) การเงียบเป็นการหยุดการสื่อสารด้วยวาจาชั่วคราว แต่ยังคงมีการสื่อสารกันด้วยภาษากาย
4. ทักษะการให้กำลังใจ (Encourage skill) โดยสื่อสารทางภาษากาย เช่น การรับฟังอย่างมีส่วนร่วมและด้วยความเข้าใจ โดยการสบตา การพยักหน้า การติดตามเรื่องราว และการให้กำลังใจโดยคำพูดพร้อมภาษากาย ด้วยการออกเสียง เช่น ค่ะ อ้อ อืม หรือการใช้คำถามเปิด การทวนซ้ำ การสะท้อนความรู้สึก
5. ทักษะการใช้คำถาม (Questioning skill) คำถามที่ใช้ในการให้คำปรึกษาแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ คำถามเปิด (Open question) และคำถามปิด (Closed question) ซึ่งเป็นคำถามที่ต้องการคำตอบเฉพาะและสั้น
6. ทักษะการเลือกประเด็น (Focusing skill)
7. ทักษะการทวนซ้ำ (Paraphrasing skill)
8. ทักษะการสะท้อนความหมายและ/หรือความรู้สึก (Reflecting meaning and/or feeling) จากคำพูดและการแสดงออกของผู้รับคำปรึกษา
9. ทักษะการสังเกต (Observation skill) สังเกตตั้งแต่การแต่งตัว ภาษากาย ที่แสดงออกมาโดยตั้งใจและไม่ตั้งใจ เช่น การสังเกตสีหน้า แววตา การถอนใจ ภาษาพูดสังเกตลักษณะการพูด น้ำเสียงและความสอดคล้องหรือขัดแย้งกันระหว่างภาษากายและภาษาพูด
10. ทักษะการกระจ่างความ (Clarification skill) ทำให้เกิดความชัดเจนขึ้นในเนื้อหาสาระ โดยไม่เปลี่ยนแปลงเนื้อหาคำพูดของผู้รับคำปรึกษาที่ได้กล่าวไว้
11. ทักษะการตีความ (Interpreting skill)
12. ทักษะการสรุปความ (Summarizing skill)



การวิจัยในชั้นเรียน

(Classroom Action Research)

ความสำคัญของการทำวิจัยในชั้นเรียน

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาตรา 24 ข้อ 5 ว่าด้วยการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้การใช้วิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ มาตรา 30 ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2553) ได้กำหนดตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินตามองค์ประกอบคุณภาพ โดยองค์ประกอบที่ 2 ตัวบ่งชี้ที่ 2.6 ระบบและกลไกการจัดการเรียนการสอน มีเกณฑ์มาตรฐาน ข้อ 5 ระบุว่าจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาจากการวิจัย หรือจากกระบวนการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

จากสาระสำคัญทั้งสองมาตราในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 จะเห็นได้ว่าผู้สอนต้องมีการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน มีการแสวงหาความรู้และสร้างองค์ความรู้ โดยต้องทำการสอนควบคู่กับการวิจัย ทั้งนี้มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

แนวคิดและหลักการของการวิจัยในชั้นเรียน

สำหรับการใช้ชื่อเรียกคำว่า การวิจัยในชั้นเรียน มีการใช้ชื่อเรียกที่หลากหลาย ดังนี้

1. การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (Classroom Action Research : CAR)
2. การวิจัยในชั้นเรียน (Classroom Research : CR / Classroom Action Research : CAR)
3. การวิจัยของครูหรือการวิจัยโดยครู (Teacher research หรือ teacher-research)

4. การสะท้อนการค้นหาค้นหาของตนเอง (Self reflective enquiry) โดยที่ครูแสวงหาความรู้และเป็นผู้สะท้อนผลด้วยตนเอง

5. การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน เป็นการนำวิจัยเชิงปฏิบัติการมาใช้ในการเรียนการสอน

สำหรับเนื้อหาในคู่มือระบบที่เลี้ยง จะใช้คำว่า “ การวิจัยในชั้นเรียน ”

(Classroom Action Research)

ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง การศึกษา สืบค้นอย่างเป็นระบบ โดยมีผู้สอนในชั้นเรียนเป็นผู้ทำวิจัย ซึ่งจะทำการวิจัยพร้อมๆกับการปฏิบัติการสอน และนำผลที่ได้ไปใช้ปฏิบัติงานจริงทันที มีการสะท้อนข้อมูล มีการวิพากษ์ อภิปราย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในแนวทางที่ปฏิบัติ เพื่อมุ่งแก้ปัญหา ปรับปรุงเปลี่ยนแปลง หรือส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ในบริบทชั้นเรียนของตน

เป้าหมายของการวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยในชั้นเรียนมีเป้าหมายที่สำคัญ คือ การค้นหาแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เป็นการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้เกิดผลดีที่สุดด้วยตัวเอง (พิมพ์นธ์ เดชะอุปต์, 2544) ได้สร้างองค์ความรู้และเรียนรู้สิ่งต่างๆที่ได้จากการวิจัยในชั้นเรียน ได้นำเสนอหลักสูตรและการเรียนการสอนรูปแบบใหม่ๆ มีการพัฒนาผู้เรียนและผู้สอนให้เป็นผู้ที่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องและมีโอกาสปรึกษาหารือเกี่ยวกับการสอนกับเพื่อนร่วมงาน (นพเก้า ฌ พัทลุง, 2548: 6)

ประโยชน์ของการวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยในชั้นเรียนมีประโยชน์ดังนี้

1. นำผลการค้นพบเป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ตามเป้าหมาย
2. พัฒนาครูให้เป็นผู้สร้างความรู้เป็น ทำให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ
3. การวิจัยในชั้นเรียน เป็นเทคนิคที่ง่ายในการเข้าใจอย่างลึกซึ้งซึ่งต่อการสอน และนำไปพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
4. การวิจัยในชั้นเรียน เป็นมุมมองใหม่สำหรับการตรวจสอบการสอนของผู้สอน เกิดการเรียนรู้ในวิธีการสอนจากการทำวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งเป็นสิ่งที่น่าสนใจ ท้าทาย

5. การวิจัยในชั้นเรียน จะเป็นเอกสารการสอนของผู้สอนที่มีทั้งวัสดุ อุปกรณ์และการประเมินผลการสอน มีการสังเกตจากเพื่อนร่วมงานและตัวอย่างงานของผู้เรียน

ลักษณะสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยในชั้นเรียนมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

- เป็นกระบวนการที่มีเป้าหมาย เพื่อหาวิธีการที่ใช้ได้ผลกับนักเรียนช่วยค้นหาวิธีการแก้ปัญหาโดยการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน
- เป็นการวิจัยที่มุ่งผลการวิจัยไปใช้ปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ในทันทีทันใด เพื่อให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากขึ้น (วารุ เฟิงส์วอล์ค, 2545 : 3)
- ไม่ได้มุ่งเน้นสร้างผลงานวิจัยเพื่อพิมพ์เผยแพร่ในวารสารวิชาการ
- การวิจัยในชั้นเรียนสามารถทำได้แบบเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ
- ผู้สอนอาจทำวิจัยคนเดียวหรือร่วมมือกับนักวิชาการจากสถาบันหรือหน่วยงานต่างๆ ได้ (สุวิมล ว่องวานิช, 2553: 28)
- การวิจัยในชั้นเรียน จะออกแบบการศึกษาอย่างเป็นระบบ และมีวัตถุประสงค์ เพื่อเพิ่มเข้าใจของความสัมพันธ์ระหว่างการสอนและการเรียนรู้ (Cross, 1990: 136 cited in Angelo, 1991: 8)
- การวิจัยในชั้นเรียนต้องมีการดำเนินงานที่เป็นวงจรต่อเนื่อง มีกระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วมและเป็นกระบวนการที่เป็นส่วนหนึ่งของการทำงานปกติ เพื่อให้ได้ข้อค้นพบเกี่ยวกับการแก้ไข้ปัญหาที่สามารถปฏิบัติได้จริง กล่าวคือในขณะที่กิจกรรมการเรียนการสอนกำลังดำเนินอยู่ ต้องมีการวิจัย เพื่อแสวงหาวิธีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างเรียนและทำการปรับปรุงแก้ไข้พัฒนาผู้เรียนควบคู่กันไป กิจกรรมการเรียนการสอน การวิจัยและการพัฒนาจึงเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานพร้อมกัน ในการทำงานปกติ

ความแตกต่างของการวิจัยเชิงวิชาการกับการวิจัยในชั้นเรียน

สำหรับการวิจัยในชั้นเรียนและการวิจัยเชิงวิชาการ (Academic research) มีการใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์เหมือนกันแต่ทั้งสองจะมีลักษณะแตกต่างกัน ทั้งนี้งานวิจัยเชิงวิชาการมีเป้าหมายการค้นคว้า มุ่งสร้างความรู้ทั่วไป โดยจะใช้ความรู้ของการออกแบบวิธีวิจัยเป็นวิธีที่เคร่งครัด ควบคุมตัวแปรต่างๆ มีเทคนิคการสุ่มกลุ่มตัวอย่างและส่วนใหญ่ใช้วิธีการวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อที่จะอ้างอิงผลการวิจัยไปยังกลุ่มประชากร มีการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัย

ส่วนการวิจัยในชั้นเรียน เป็นวิธีการทางวิทยาศาสตร์ที่รูปแบบเป็นทางการและควบคุมน้อยกว่าการวิจัยเชิงวิชาการ โดยมีการดำเนินการที่ต่อเนื่องของการทำงานในห้องเรียน มีกลุ่มที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย ซึ่งเป็นผู้เรียนในห้องเรียน มีเป้าหมายที่จะปรับปรุงแก้ไขปัญหาเฉพาะที่กำหนดไว้ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผลการวิจัยไม่อ้างอิงไปยังกลุ่มประชากรและไม่จำเป็นต้องใช้สถิติขั้นสูง งานวิจัยอาจจะถูกตีพิมพ์หรือไม่ก็ได้ (Cross, 1996: 9) ทั้งนี้การทำวิจัยในชั้นเรียน ผู้วิจัยจะเป็นผู้สอนที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชานั้นๆ ำใจลักษณะของผู้เรียน มีทักษะในการแก้ปัญหาและมีผู้อุปถัมภ์ที่จะพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (Angelo, 1991: 8)

ความแตกต่างของการวิจัยในชั้นเรียนกับการวิจัยเชิงวิชาการ รายละเอียดดังตารางที่ 6 ตารางที่ 6 ความแตกต่างของการวิจัยในชั้นเรียนกับการวิจัยเชิงวิชาการ

(สุวิมล ว่องวาณิช, 2553: 30-31)

ประเด็น	การวิจัยในชั้นเรียน (Classroom Action Research)	การวิจัยเชิงวิชาการ (Academic research)
1. เป้าหมาย	มุ่งสร้างความรู้เฉพาะเพื่อใช้ในห้องเรียนของครู	มุ่งสร้างข้อความรู้ทั่วไป ซึ่งสามารถสรุปอ้างอิงได้
2. ผู้วิจัย	ดำเนินการโดยผู้สอนในห้องเรียน มีลักษณะการวิจัยแบบร่วมมือ (collaborative research)	ดำเนินการโดยนักวิชาการหรือนักการศึกษาในมหาวิทยาลัยที่ไม่ได้ปฏิบัติการในห้องเรียน
3. วงจรการวิจัย	ใช้วงจรการวิจัยแบบ PAOR ประกอบด้วย 1) การวางแผนหลังจากที่วิเคราะห์และกำหนดประเด็นปัญหาที่ต้องการแก้ไข (Plan) 2) การปฏิบัติตามแผนที่กำหนด (Act) 3) การสังเกตผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติ (Observe) 4) การสะท้อนผล (Reflect)	ใช้วงจรการวิจัยแบบกำหนดปัญหา ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง ออกแบบการวิจัย (กำหนดประชากร กลุ่มตัวอย่าง สร้างเครื่องมือ เก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล) สรุปและอภิปรายผลการวิจัย
4. วิธีการวิจัย	เน้นการกำหนดกรอบแนวคิดทฤษฎีแต่ใช้ประสบการณ์ของผู้สอน ไม่เน้นแบบแผนการวิจัย	ยึดแบบแผนการวิจัย มีการกำหนดกรอบแนวคิดทฤษฎี ตรวจสอบและพัฒนาทฤษฎี
5. การกำหนดวิธีการแก้ไขปัญห ในห้องเรียน	อาศัยประสบการณ์ของผู้สอนที่ทำวิจัย	อิงทฤษฎีหรือมีผลการวิจัยรองรับ

ประเด็น	การวิจัยในชั้นเรียน (Classroom Action Research)	การวิจัยเชิงวิชาการ (Academic research)
6. กลุ่มเป้าหมาย	ผู้เรียนในห้องเรียน อาจเป็นรายคนหรือรายห้อง	กลุ่มผู้เรียนที่เป็นตัวแทนประชากร
7. ข้อมูลวิจัย	ผู้สอนเป็นผู้เก็บข้อมูล ใช้วิธีการสังเกตหลักฐานการ แสดงพฤติกรรมของผู้เรียน	อาจใช้วิธีการเก็บข้อมูลแบบเดียวกับ การวิจัยในชั้นเรียน แต่โอกาสใกล้ชิด กับแหล่งข้อมูลผู้เรียนจะน้อยกว่า
8. การวิเคราะห์ ข้อมูล	ไม่เน้นการวิเคราะห์ด้วยสถิติขั้นสูง	ส่วนใหญ่ใช้วิธีการวิเคราะห์ทางสถิติ เน้นการสรุปอ้างอิง
9. การอภิปราย แปลความหมายข้อ ค้นพบจากการวิจัย	อาจารย์ผู้สอนที่ทำวิจัยและเพื่อนอาจารย์ จะมีการ แลกเปลี่ยนประสบการณ์การวิจัยร่วมกัน มีการถก อภิปรายถึงวิธีการแก้ปัญหาที่ใช้และผลที่เกิดขึ้น	นักวิจัยอภิปรายภายใต้กรอบทฤษฎี ที่ ใช้ในการวิจัยและใช้ความคิดเห็นของ ผู้วิจัยประกอบ การอภิปราย
10. ช่วงเวลาใน การทำวิจัย	ทำเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอนและทำอย่าง รวดเร็ว เพื่อให้สามารถทดลองใช้ผลตามแนวทางที่ อาจารย์ผู้ทำวิจัยตัดสินใจจะใช้	เป็นนักวิจัยที่เฝ้าสังเกตหรือเก็บข้อมูล อยู่ห่างๆ แม้จะมีโอกาสเข้าไปทำห้อง เรียนแต่ก็จะคอยห่างออกมา ใช้ เวลานานกว่าการวิจัยในชั้นเรียน
11. การใช้ ผลการวิจัย	นำผลไปใช้แก้ปัญหาในห้องเรียนทันทีไม่เน้นการ ตีพิมพ์	อาจมีการตีพิมพ์เผยแพร่เป็นบทความ วิจัยหรือบทความทางวิชาการ

กระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยในชั้นเรียนมีกระบวนการที่เป็นวงจรอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) การวางแผน 2) การปฏิบัติตามแผน 3) การสังเกตและรวบรวมข้อมูล และ 4) การสะท้อนคิด ซึ่งแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียด ดังนี้

1. การวางแผน (Plan) ประกอบด้วย

- 1.1 การกำหนดปัญหาการวิจัย โดยเริ่มต้นจากการสำรวจปัญหาของการจัดการเรียนการสอน
- 1.2 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการวิจัยในชั้นเรียน
- 1.3 กำหนด/ พัฒนาวิธีการแก้ปัญหา
- 1.4 การออกแบบการวิจัยในชั้นเรียน

2. การปฏิบัติตามแผน (Act) เป็นการนำแผนไปปฏิบัติ / ลงมือแก้ปัญหา
3. การสังเกตและรวบรวมข้อมูล (Observe) เป็นการรวบรวมข้อมูลที่ได้ออกจากการสังเกตการปฏิบัติ โดยดำเนินการตามลำดับขั้นตอน คือ
 - 3.1 การรวบรวมข้อมูล
 - 3.2 การวิเคราะห์ข้อมูล
 - 3.3 การแปลความหมายของข้อมูล

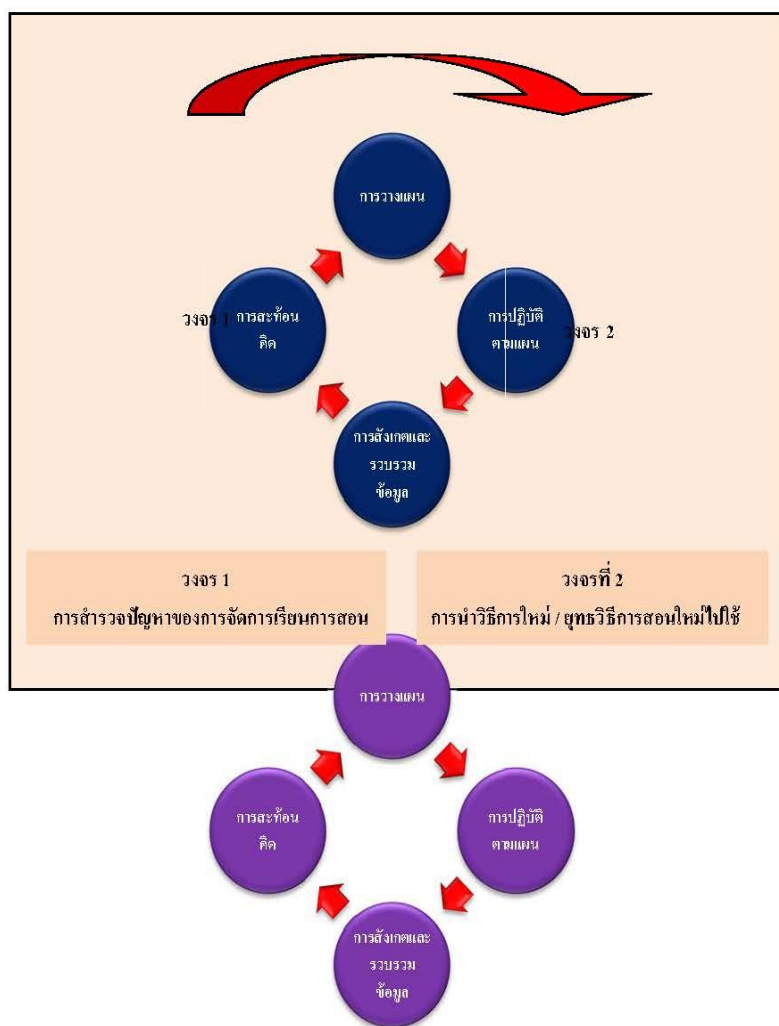
4. การสะท้อนคิด (Reflect) เป็นการระลึกถึงการปฏิบัติด้วยตนเองและเพื่อนร่วมวิชาชีพ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ทำวิจัยในชั้นเรียนเข้าใจกระบวนการ ปัญหา ประเด็นปัญหาและข้อจำกัดในกลวิธีที่ปฏิบัติ ว่ามีสิ่งใดเกิดขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาด้านใดบ้าง เพื่อนำไปสู่การปรับปรุง

คำว่า “ Reflect ” เมื่อใช้เป็นคำเรียกชื่อที่เป็นภาษาไทย พบว่ามีการใช้คำเรียกที่หลากหลาย เช่น การสะท้อน การสะท้อนกลับ การสะท้อนผลการปฏิบัติ การสะท้อนผลป้อนกลับ และการสะท้อนความคิด เป็นต้น สำหรับคำเรียกภาษาอังกฤษว่า “ Reflect ” ในคู่มือฉบับนี้ จะใช้คำว่า “ การสะท้อนคิด ”

การสะท้อนคิดตามความคิดของเฮอรอน (Heron, 1996 อ้างถึงในสุวิมล ว่องวาณิช, 2553: 91) ระบุว่า การสะท้อนคิด ทำได้ 4 ระดับ คือ

1. ระดับการบรรยายสภาพที่เกิดขึ้น ซึ่งจะเป็นการวิพากษ์สภาพที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนและข้อค้นพบต่างๆ
2. ระดับการประเมินข้อค้นพบว่าสิ่งที่ดำเนินการหรือสิ่งที่ค้นพบว่าดีหรือไม่ดีอย่างไร
3. ระดับการอธิบายข้อค้นพบ
4. ระดับการประยุกต์ใช้สิ่งที่ค้นพบ เป็นการวิพากษ์เพื่อนำผลที่ค้นพบไปใช้ประโยชน์หรือปรับปรุงแนวทางการปฏิบัติในครั้งต่อไป

สำหรับกระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียนทั้ง 4 ขั้นตอน คือ 1) การวางแผน 2) การปฏิบัติตามแผน 3) การสังเกตและรวบรวมข้อมูล 4) การสะท้อนคิด จะดำเนินการทำวิจัยในชั้นเรียน เป็น 2 วงจร คือ วงจรที่ 1 เป็นการสำรวจปัญหาของการจัดการเรียนการสอน วงจรที่ 2 เป็นการนำวิธีการใหม่/ ยุทธวิธีการสอนใหม่ไปใช้ ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 กระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียน 2 วงจร

การกำหนดปัญหาการวิจัยในชั้นเรียน

ปัญหาการวิจัย (research problem) คือ คำถามหรือโจทย์ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น ซึ่งต้องการคำตอบที่เชื่อถือได้และการได้มาซึ่งคำตอบจะต้องอาศัยกระบวนการที่มีระบบระเบียบ ทั้งนี้ การกำหนดปัญหาเป็นจุดเริ่มต้นของการวิจัยในชั้นเรียน คือ กำหนดให้ได้ว่าปัญหาอะไรที่ต้องการแก้ไข โดยเริ่มจากการสำรวจและวิเคราะห์ปัญหา ทั้งนี้เพราะการมองเห็นปัญหาอย่างชัดเจนจะทำให้ผู้สอนพบปัญหาที่จะต้องแก้ไขหรือพัฒนา สามารถดำเนินการสอนได้สอดคล้องกับเป้าหมายที่ควรจะเป็น

ปัญหาการวิจัยในชั้นเรียน แบ่งได้เป็น 3 ประเภท (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550) ได้แก่

1. ปัญหาเชิงแก้ไขปรับปรุง คือ ความแตกต่างของสิ่งที่คาดหวังกับสิ่งที่ป็นจริง หรือความไม่สอดคล้องระหว่างสภาพที่เกิดขึ้นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น
2. ปัญหาเชิงป้องกัน เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในอดีต หากไม่หาทางป้องกันอาจก่อให้เกิดปัญหาอีกต่อไปได้
3. ปัญหาเชิงพัฒนา เป็นการพัฒนาผู้เรียน ให้มีการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน ให้ถึงขีดสูงสุดแต่ละคน

วิธีการวิเคราะห์ปัญหา

สำหรับวิธีการวิเคราะห์ปัญหา ผู้สอนสามารถดำเนินการได้หลายลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. การตั้งคำถามกับตนเอง หลังจากสังเกตปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียนที่ตนเองรับผิดชอบ โดยตั้งคำถามว่าปัญหาที่เกิดขึ้นคืออะไร เป็นปัญหาของใคร ส่งผลกระทบต่อใคร อะไรบ้าง และเมื่อเทียบกับปัญหาอื่น ปัญหาใดสำคัญกว่ากันในระดับใด เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับปัญหาหรือเหตุการณ์อื่นๆอะไรบ้าง (สุวิมล ว่องวาณิช, 2553)
2. การวิเคราะห์ปัญหาจากข้อมูลที่ได้จากการจัดการเรียนการสอนหรือจากการสำรวจ เช่น การวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การตรวจแบบฝึกหัด การสำรวจพฤติกรรมของผู้เรียน การสังเกตของผู้สอนครู เป็นต้น (กรมวิชาการ, 2542 : 8)
3. การวิเคราะห์ปัญหาอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย องค์ประกอบ 4 ส่วน คือ
 - 1) ปัจจัย 2) กระบวนการ 3) ผลผลิต และ 4) ผลกระทบ ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลซึ่งกันและกัน

โดยที่ปัญหาในระดับปัจจัยเป็นสาเหตุของปัญหาในระดับกระบวนการ ปัญหาในระดับกระบวนการเป็นสาเหตุของปัญหาในระดับผลผลิต ปัญหาในระดับผลผลิตเป็นสาเหตุของปัญหาในระดับผลกระทบ

ดังนั้นการวิเคราะห์ปัญหาโดยการวิเคราะห์เชิงระบบเป็นการพิจารณาปัญหาและความสัมพันธ์ระหว่างปัญหาในแต่ละองค์ประกอบ (กรมวิชาการ, 2542 ; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550) โดยมีรายละเอียดแต่ละส่วนดังนี้

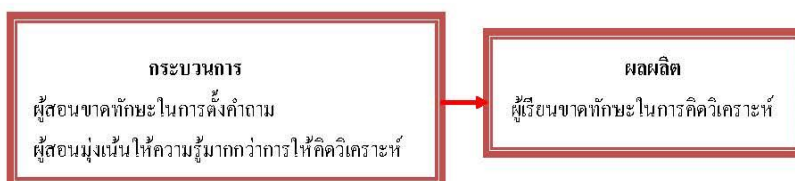
ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ปัญหาในระดับปัจจัยของการเรียนการสอน ซึ่งหมายถึงปัญหาที่เกิดจากสื่อ วัสดุอุปกรณ์ มีปริมาณและคุณภาพต่ำกว่าที่คาดหวัง ซึ่งการวิเคราะห์ต้องนำปัญหาในระดับกระบวนการเป็นหลัก

ตัวอย่าง ปัญหาในระดับปัจจัย ได้แก่

1. ผู้สอน ไม่ได้ใช้สื่อในการประกอบการสอน
2. สื่อการเรียนการสอนไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งการที่จะวิเคราะห์ปัญหาอย่างรวดเร็วและถูกต้องนั้นจะต้องอาศัยความรู้ทางทฤษฎีเป็นมาตรฐานในการวิเคราะห์
3. ผู้เรียนมีเจตคติที่ไม่ดีต่อวิชาวิจัยทางการพยาบาล

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ปัญหาในระดับกระบวนการของการเรียนการสอน ต้องเอาปัญหาในระดับผลผลิตเป็นหลัก และผู้สอนต้องเอาทฤษฎีต่างๆมาเป็นกระบวนการที่คาดหวังสำหรับเปรียบเทียบกับกระบวนการที่ปฏิบัติจริง เพื่อพิจารณาว่าแง่มุมใดของกระบวนการที่น่าจะเป็นปัญหา

ตัวอย่าง ปัญหาในระดับกระบวนการ โดยมีปัญหาในระดับผลผลิต คือ ผู้เรียนขาดทักษะในการการคิดวิเคราะห์ สำหรับปัญหาในระดับกระบวนการ คือ ผู้สอนขาดทักษะในการตั้งคำถาม ผู้สอนมุ่งเน้นให้ความรู้มากกว่าการให้คิดวิเคราะห์



ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ปัญหาในระดับผลผลิตของการเรียนการสอน ซึ่งพิจารณาความสามารถ และคุณลักษณะของผู้เรียนที่ต่ำกว่าระดับที่คาดหวังไว้ ทางด้านพุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัยและด้านทักษะพิสัย และการที่ผู้สอนจะรู้ปัญหาในระดับผลผลิตได้อย่างชัดเจน ผู้สอนจะต้องรู้ลักษณะของรายวิชา จุดมุ่งหมายและผลลัพธ์การเรียนรู้ เมื่อผู้สอนพบปัญหาจากการสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาแล้ว หากมีหลายปัญหา ผู้สอนควรจัดลำดับความสำคัญของปัญหา

ตัวอย่าง ปัญหาในระดับผลผลิต ได้แก่

1. ผู้เรียนส่วนใหญ่มีความสามารถในการแสวงหาความรู้จากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ในระดับต่ำ
2. ผู้เรียนร้อยละ 40 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด
วิชาการพยาบาลผู้ใหญ่

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ปัญหาในระดับผลกระทบ ซึ่งผลกระทบคือ ผลที่เกิดขึ้นต่อเนื่องจากผลผลิตหรือเมื่อนำผลผลิต ไปใช้แล้วมีผลอย่างไรต่อเรื่องตามมา

ตัวอย่าง ปัญหาในระดับผลกระทบ ได้แก่

1. นักศึกษาดูแลผู้ป่วยไม่ครอบคลุมทั้งทางด้านร่างกายและจิตสังคม

เมื่อผู้สอนพบปัญหาจากการสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาแล้ว ผู้สอนมักจะพบปัญหาที่เกิดขึ้นในขั้นตอนต่างๆหลายปัญหา แต่ผู้สอนไม่สามารถนำมาแก้ไข ป้องกันหรือพัฒนาได้ทั้งหมด ผู้สอนต้องรู้จักเลือกปัญหาที่มีความจำเป็นเร่งด่วนก่อนมาศึกษา โดยการจัดอันดับความสำคัญของปัญหา ซึ่งต้องมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

หลักเกณฑ์การพิจารณาในการจัดอันดับความสำคัญของปัญหาการวิจัยในชั้นเรียน

1. เป็นปัญหาที่มีความสำคัญต่อการเรียนรู้และความสำเร็จของผู้เรียน (ทีศนา เขมมณี และนงลักษณ์ วิรัชชัย, 2546 : 56) ทั้งนี้เมื่อผู้สอนทำวิจัยแล้วจะให้คำตอบที่เกื้อประโยชน์ทางปฏิบัติหรือทำให้เกิดความเข้าใจปัญหาดีขึ้นนำไปสู่การปฏิบัติได้ดียิ่งต่อไป (ผ่องพรรณ ตรียมงคลกุล, 2544 : 44)
2. ปัญหาที่เลือกมาศึกษาวิจัย ต้องคำนึงถึงจริยธรรมการวิจัยและไม่ส่งผลกระทบต่อผู้อื่น (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2545 : 9)
3. เป็นปัญหาที่มีความสำคัญหรือมีความรุนแรงของปัญหา ซึ่งอาจพิจารณาจาก

ความถี่ จำนวนหรือปริมาณที่เกิดปัญหา เช่น วิเคราะห์เปรียบเทียบผู้เรียนที่ผ่านและไม่ผ่าน จุดประสงค์ ใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เรียน เป็นต้น (ประวิศ เอรานนท์, 2542 : 13)

4. มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติและสามารถทำสำเร็จในเวลาของชั้นเรียน
5. มีเวลาและงบประมาณที่จะใช้ในการวิจัย

ในลำดับสุดท้ายของการวิเคราะห์ปัญหา คือการเลือกประเด็นปัญหาและเขียนเป็น

ปัญหาการวิจัย (research problem)

วิธีการเขียนปัญหาการวิจัย มีหลักการ ดังนี้

1. เป็นข้อความที่เป็นประโยคคำถาม
2. ประกอบด้วยตัวแปรในการวิจัย
3. มีกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการศึกษา
4. สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น

ลักษณะปัญหาการวิจัยหรือโจทย์ปัญหาการวิจัยที่ดี

ปัญหาการวิจัยที่ดีหรือ โจทย์ปัญหาการวิจัยที่ดีสำหรับการวิจัยในชั้นเรียน มีลักษณะดังนี้ (สุวิมล ว่องวาณิช, 2545 : 17)

1. จำเป็น คือ เป็นปัญหาวิจัยที่มีความสำคัญ จำเป็นต้องเร่งแก้ไข
- ชัดเจนดี คือ เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นชัดเจน มีข้อมูลหลักฐานชี้ชัด มีความ

สมเหตุสมผลที่จะทำวิจัย

มีคุณค่า คือ เป็นปัญหาวิจัยที่ให้คำตอบที่เกิดประโยชน์ต่อการนำไปพัฒนา

ผู้เรียน

2. มีความเป็นปัจจุบัน เพื่อให้ผลจากการวิจัยนำไปสู่การแก้ปัญหา หรือพัฒนา

ผู้เรียนได้ทันเวลา

3. อยู่ในวิสัยที่ผู้สอนสามารถทำได้ ภายใต้เงื่อนไขของความรู้ เวลา และ

ทรัพยากรต่างๆ (สุวิมล ว่องวาณิช, 2545 : 17) ซึ่งปัญหาการวิจัยที่ดีมีขอบเขตที่เหมาะสม

ไม่กว้างขวางหรือลึกซึ้งเกินศักยภาพของผู้สอน (ผ่องพรรณ ตรียมงคลกุล, 2544 : 44)

4. ปัญหาการวิจัยต้องไม่ส่งผลกระทบต่อเสวยใดๆ ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องหรือผู้ถูกทำ

วิจัย

ระดับปัญหาการวิจัยในชั้นเรียน

ปัญหาการวิจัย สามารถแบ่งได้เป็น 3 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 1 ปัญหาการวิจัยที่เกี่ยวกับการศึกษาสภาพของผู้เรียน ซึ่งเป็นการศึกษาว่า อะไรคือปัญหาของผู้เรียน ผู้เรียนชอบการเรียนการสอนแบบใด ผู้เรียนมีสไตล์การเรียนรู้ อย่างไร

ระดับที่ 2 ปัญหาการวิจัยเกี่ยวกับการวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้ผู้เรียนเกิดปัญหา

ระดับที่ 3 ปัญหาการวิจัยเกี่ยวกับวิธีแก้ปัญหา

ตัวอย่าง

ระดับที่ 1 นักศึกษาพยาบาลศาสตร์ชั้นปีที่ 1 มีสไตล์การเรียนรู้หรือไม่

ระดับที่ 2 สาเหตุใดที่ผู้เรียนไม่สามารถวินิจฉัยปัญหาทางการพยาบาลได้ครอบคลุมแบบองค์รวม

ระดับที่ 3 การจัดการเรียนการสอนโดยใช้แผนผังโน้ตช่วยแก้ปัญหาคือเขียนแผนการพยาบาลผู้ป่วยได้ครอบคลุมร่างกายจิตใจและสังคมหรือไม่

การตั้งคำถามการวิจัยในชั้นเรียน

คำถามการวิจัยเป็นการกำหนดประเด็นข้อสงสัยที่ต้องการค้นหาคำตอบ ซึ่งการมีเกณฑ์กำหนดคำถามการวิจัย ดังนี้

1. ไม่ควรใช้คำถาม “ Yes - No ”
2. คำถามไม่ควรกว้างจนเกินไป
3. ใช้ข้อความที่เป็นประโยคคำถาม
4. เขียนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น
5. การเขียนคำถามการวิจัย ประกอบด้วย ตัวแปรในการวิจัย และกลุ่ม

เป้าหมายที่ต้องการศึกษา

ตัวอย่าง

ปัญหา : นักศึกษาจำนวน 5 คน มีผลการสอบยังไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 60

คำถามการวิจัย การสอนซ่อมเสริมทำให้นักศึกษาพยาบาลศาสตรบัณฑิตชั้นปีที่ 2 มีผลสัมฤทธิ์ เรื่องการพยาบาลบุคคลที่มีปัญหาเรื่องภูมิคุ้มกันบกพร่อง ผ่านเกณฑ์ ร้อยละ 60 หรือไม่?

วัตถุประสงค์การวิจัยในชั้นเรียน

การเขียนวัตถุประสงค์การวิจัยต้องเขียนให้สอดคล้องกับปัญหาของการวิจัย วัตถุประสงค์อาจมีข้อเดียวหรือหลายข้อ ควรเขียนเรียงลำดับกิจกรรมหรืองานที่ต้องการทำเพื่อตอบคำถามการวิจัยเป็นข้อๆ และนิยมเขียนในรูปประโยคบอกเล่ามากกว่าประโยคคำถาม (ชาติรีเกียรติธรรม, 2544 : 120 , สุวิมล ว่องวานิช, 2545 : 117 , วาโร เฟิงส์วาศ์, 2545 : 112-113)

การเขียนวัตถุประสงค์ของการวิจัยจะขึ้นต้นด้วยคำว่า “ เพื่อ ” แล้วตามด้วยลักษณะ 3 ประการ คือ

1. ลักษณะของการศึกษา เป็นการบ่งบอกว่าจะศึกษาในลักษณะใด
2. ตัวแปร
3. กลุ่มเป้าหมาย/กลุ่มตัวอย่าง ที่จะศึกษา

ตัวอย่าง

ข้อเรื่อง : ผลการสอนซ่อมเสริมที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาการพยาบาลบุคคลที่มีปัญหาสุขภาพ 2 ของนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ชั้นปีที่ 3 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครัง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาการพยาบาลบุคคลที่มีปัญหาสุขภาพ 2

ตัวอย่าง

ข้อเรื่อง : ผลการจัดการเรียนการสอนรายวิชาการศึกษาทั่วไปเพื่อการพัฒนามนุษย์ที่เน้นการฝึกตั้งคำถามของนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ชั้นปีที่ 1 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสระบุรี

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินการจัดการเรียนการสอนวิชาการศึกษาทั่วไปเพื่อการพัฒนามนุษย์ที่เน้นการฝึกตั้งคำถาม
2. เพื่อศึกษาระดับคำถามของนักศึกษาจากการเรียนรู้ในรายวิชาการศึกษาทั่วไปเพื่อการพัฒนามนุษย์
3. เพื่อศึกษาความสุขในการเรียนของนักศึกษาในการเรียนรู้รายวิชาการศึกษาทั่วไปเพื่อการพัฒนามนุษย์

การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในชั้นเรียน

การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย หมายถึง การค้นคว้าเรื่องราวเกี่ยวกับประเด็นหรือเรื่องที่กำลังจะทำวิจัย ซึ่งได้มาจากการศึกษาเอกสาร ตำรา บทความวิชาการหรือรายงานการวิจัย ทั้งนี้เพื่อให้ได้ประโยชน์ในการวางแผนและดำเนินการวิจัยอย่างมีคุณภาพ

ประเภทของเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

นักวิชาการได้จัดแบ่งหมวดหมู่เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ออกเป็น 3 ประเภท (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2538 : 18-21 อ้างในวาโร เฟิงส์สวัสดิ์, 2545 : 20) คือ

1. เอกสารอ้างอิงทั่วไป (General reference) โดยทั่วไปเอกสารอ้างอิงทั่วไปจะมีข้อมูลเกี่ยวกับผู้เขียนเอกสาร ชื่อเอกสาร ชื่อโรงพิมพ์ เมืองที่พิมพ์ ฉบับและปีที่พิมพ์และ/หรือ รายงานสรุปของเอกสาร เอกสารอ้างอิงทั่วไปที่สำคัญและมีประโยชน์ ได้แก่ วรรณกรรม สารานุกรม เอกสาร บทความวิจัย บทความ บทความ

2. เอกสารปฐมภูมิ (primary literature) เป็นสิ่งตีพิมพ์หรือสื่ออื่นๆที่ผู้แต่งนำเสนอผลงานทางวิชาการ สารในเอกสารปฐมภูมิจัดว่าเป็นข้อมูลปฐมภูมิจึงมีความเที่ยงและความตรงสูง เอกสารปฐมภูมิ ได้แก่ บทความทางวิชาการ บทความวิจัย รายงานการวิจัยและวิทยานิพนธ์

3. เอกสารทุติยภูมิ (secondary literature) เป็นสิ่งตีพิมพ์หรือสื่ออื่นๆที่ผู้แต่งได้ศึกษาผลงานวิชาการมาจำนวนหนึ่งและนำเสนอผลการศึกษาในรูปแบบผลงานวิชาการ เอกสารทุติยภูมิ ได้แก่ หนังสือประเภทตำรา พจนานุกรม สารานุกรม ปริทัศน์งานวิจัย

หลักการเลือกเอกสาร มีดังนี้

1. ความรู้ในเนื้อหาที่ถูกต้อง
2. เอกสารนั้นมีความทันสมัย
3. เอกสารนั้นมีหนังสืออ้างอิงพอที่จะแนะแนวทางในการศึกษาของผู้วิจัย
4. เอกสารนั้นเป็นเครื่องชี้แนะในการศึกษาข้อมูลของผู้วิจัย
5. ความรู้ในเอกสารมีประโยชน์ตรงกับความต้องการของผู้วิจัย
6. ผู้แต่งมีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในงานเขียนเป็นอย่างดี
7. ภาพประกอบ ตาราง ภาพหรือแผนที่ ถูกต้องชัดเจน
8. พิมพ์จากโรงพิมพ์หรือสำนักพิมพ์ที่เชื่อถือได้

แหล่งค้นคว้าเอกสารและงานวิจัย

1. ทรัพยากรหนังสือ ตำราที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการวิจัยที่กำลังศึกษา
2. สารานุกรมและวารสารการวิจัยสาขาต่างๆ

3. วิทยานิพนธ์ วิทยานิพนธ์ หรือคุณานิพนธ์
4. หนังสือรวบรวมบทความวิทยานิพนธ์ วิทยานิพนธ์ คุณานิพนธ์
5. หนังสือพิมพ์ที่รายวัน รายสัปดาห์ และนิตยสารต่างๆ
6. Dissertation Abstract International (DAI)
7. ERIC Educational Documents Abstract (ERIC)

การออกแบบการวิจัยในชั้นเรียน

การออกแบบการวิจัย หมายถึง การกำหนดขอบเขตและวางรูปแบบวิจัย เพื่อให้ได้คำตอบที่เหมาะสมกับปัญหาการวิจัย โดยระบุถึงการกำหนดกลุ่มเป้าหมาย เครื่องมือการรวบรวมข้อมูลและวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

รูปแบบการวิจัย

รูปแบบการวิจัยในชั้นเรียน ถ้าจำแนกตามจุดมุ่งหมายของผู้สอน จำแนกได้เป็น 2 ประเภท (ผ่องพรรณ ศรีมงคลกุล, 2545 : 66-67) คือ

1. การวิจัยเพื่อทำความเข้าใจปัญหา / สถานการณ์
2. การวิจัยเพื่อปรับเปลี่ยน
 - 2.1 การวิจัยเพื่อส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
 - 2.2 การวิจัยเพื่อปรับพฤติกรรมเฉพาะราย

แต่ถ้าหากจำแนกตามแนวทางการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพและเชิงผสม (เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ) การวิจัยในชั้นเรียนจะมีรูปแบบต่างๆ รายละเอียดดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 เปรียบเทียบแนวคิด แนวทาง รูปแบบและวิธีการเก็บข้อมูลการวิจัยในชั้นเรียน

กลุ่มแนวคิด	แนวทางการวิจัย	รูปแบบการวิจัยในชั้นเรียน	วิธีการเก็บข้อมูล
ปฏิฐานนิยม	เชิงปริมาณ	- การสำรวจในชั้นเรียน - การวิเคราะห์พฤติกรรมและ ปฏิสัมพันธ์ในชั้นเรียน* - การศึกษาเชิงสหสัมพันธ์ - การทดลองเฉพาะรายและการ ทดลองกลุ่ม	ใช้แหล่งข้อมูลเชิงปริมาณเป็น หลัก - แบบสำรวจ - แบบสำรวจ - แบบวัด - แบบสังเกต - แบบทดสอบ - ระเบียบข้อมูล
ปรากฏการณ์นิยม (น้อยนิยม)	เชิงคุณภาพ	- การศึกษาผู้เรียนเฉพาะกรณี - การวิเคราะห์เนื้อหา - การวิเคราะห์พฤติกรรมและ ปฏิสัมพันธ์ในชั้นเรียน* - การศึกษานิวเอทวิทยาในชั้นเรียน	ใช้แหล่งข้อมูลเชิงคุณภาพ เป็นหลัก - การสังเกต - การสังเกตแบบมีส่วนร่วม
ปรากฏการณ์นิยม (น้อยนิยม)	เชิงคุณภาพ	-----	- การสัมภาษณ์ - การสนทนา / การสัมภาษณ์กลุ่ม - การสะท้อนความคิด - เอกสารต่างๆ
ปฏิรูปนิยม (เชิงวิพากษ์)	เชิงผสม (เชิงปริมาณและ เชิงคุณภาพ)	- การวิเคราะห์/ วิพากษ์หลักสูตร - การวิจัยปฏิบัติการเชิงวิพากษ์	ใช้วิธีการและเรื่องมือ ทั้งเชิง ปริมาณและเชิงคุณภาพ

หมายเหตุ * การวิจัยชนิดนี้มีสองแนวทาง คือ แนวทางของการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ

การกำหนดกลุ่มเป้าหมาย

การทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นการวิจัยของผู้สอนจัดกระทำกับกลุ่มผู้เรียนที่ผู้สอน
รับผิดชอบ กลุ่มผู้เรียนเป็นกลุ่มเฉพาะในห้องเรียน ไม่จำเป็นต้องใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ดังนั้น
จึงระบุเป็นกลุ่มเป้าหมายสำหรับงานวิจัยในชั้นเรียน

การออกแบบวิธีการเก็บข้อมูล

การออกแบบวิธีการเก็บข้อมูล ควรมีการตั้งคำถามสำคัญสำหรับการรวบรวมข้อมูล 5 W's และ H (ราชนันท์ บุญธิมา, 2548: 23-24 ; Heidi Watts, 2010) ดังนี้

Why ทำไมต้องรวบรวมข้อมูล (คาดหวังที่จะเรียนรู้อะไรจากข้อมูลที่ต้องการและวิธีที่เลือกใช้สัมพันธ์กันหรือไม่)

What ข้อมูลที่ต้องการคืออะไร (แหล่งข้อมูลอะไรที่ให้ข้อมูลที่ดีที่สุดที่ตรงกับปัญหาการวิจัย ต้องมีปริมาณข้อมูลมากเท่าไร)

Where เก็บข้อมูลจากแหล่งใด (กลุ่มเป้าหมายคือใคร แหล่งข้อมูลที่ใด เช่นจากผู้เรียน เพื่อนร่วมงานหรือผู้เกี่ยวข้อง ข้อมูลจากตนเอง ได้แก่ การบันทึกผลการปฏิบัติงาน การประเมินตนเอง มีข้อจำกัดในการรวบรวมข้อมูลหรือไม่)

When เก็บข้อมูลเมื่อไร (ใช้เวลานานแค่ไหน ต้องการข้อมูลเท่าใด)

Who ใครเป็นผู้รวบรวมข้อมูล (เก็บเองหรือผู้เรียน มีเพื่อนร่วมงานที่สามารถสังเกตในชั้นเรียนหรือมีผู้ช่วยสอนที่สามารถช่วยเก็บข้อมูลได้หรือไม่)

How รวบรวมและวิเคราะห์อย่างไร (จะรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ข้อมูลเชิงปริมาณอย่างไร มีการวางแผนการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างไร)

แหล่งข้อมูล ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน มีดังนี้

1. ข้อมูลจากผู้เรียน
2. ข้อมูลจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้เกี่ยวข้อง คือ เพื่อนครู ผู้บริหารและพ่อแม่ ผู้ปกครอง
3. ข้อมูลจากผู้สอน เช่น การบันทึกผลการปฏิบัติงาน

ประเภทของข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ เป็นข้อมูลที่ได้จากแหล่งกำเนิดที่แท้จริงของข้อมูล โดยไม่มีการเปลี่ยนรูปหรือเปลี่ยนความหมาย เช่น ข้อมูลที่ได้จากการสังเกตภาคสนาม การตอบแบบทดสอบ แบบสอบถาม การสังเกตและการสัมภาษณ์ เป็นต้น

2. ข้อมูลทุติยภูมิ เป็นข้อมูลที่ได้จากแหล่งที่รวบรวมข้อมูลไว้แล้วหรือข้อมูลที่นักวิจัยไปเก็บมาใช้จากแหล่งที่รวบรวมข้อมูลไว้ เช่น รายงานประจำปี



เทคนิคที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

1. การสำรวจด้วยแบบสอบถาม เป็นการรวบรวมข้อมูลโดยใช้ข้อความที่เตรียมขึ้นให้กลุ่มเป้าหมายเขียนตอบ ซึ่งเป็นการสอบถามเกี่ยวกับความรู้สึก ความคิดเห็น ความเชื่อ ความต้องการ
2. การสัมภาษณ์ เป็นการรวบรวมข้อมูลด้วยการซักถามด้วยปากเปล่า มี การเผชิญหน้ากัน การบันทึกข้อมูลอาจใช้วิธีการบันทึกเทป หรือเขียนบรรยายหรือบันทึกตามรายการที่กำหนดไว้
3. การทดสอบ เป็นวิธีการที่ใช้อย่างแพร่หลายในการวิจัยในชั้นเรียน เป็นการรวบรวมข้อมูลด้านความรู้ความเข้าใจ เช่น การทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การทดสอบความถนัดหรือความสามารถ
4. การสังเกต เป็นการรวบรวมข้อมูลจากผู้วิจัยสังเกตหรือการกระทำของกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งบันทึกข้อมูลโดยการเขียนบรรยายหรือบันทึกตามรายการ
5. แฟ้มสะสมงาน การเขียนอนุทิน
6. บันทึกวิดีโอ การบันทึกเสียง

เครื่องมือการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือการรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยในชั้นเรียน มีดังนี้

1. เครื่องมือทดลอง คือ นวัตกรรมการเรียนรู้ที่ใช้ในการแก้ปัญหาหรือใช้ทดลอง เพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอน เช่น วิธีการสอน เทคนิคการสอน รูปแบบการสอน กิจกรรมการเรียนการสอน และแบบฝึกหัด
2. เครื่องมือรวบรวมข้อมูล มีหลายประเภทแต่ละประเภทมีการใช้ต่างกันขึ้นอยู่กับข้อมูลหรือตัวแปรที่ต้องการศึกษา เช่น
 - 2.1 แบบสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับ ความคิดเห็น ความจริงหรือความรู้สึก
 - 2.2 แบบสังเกต ซึ่งทักษะการสังเกต มี 2 ประเภท คือ แบบมีโครงสร้างและไม่มีโครงสร้าง ซึ่งใช้เป็นเครื่องมือในการสังเกตพฤติกรรม ลักษณะการปฏิบัติ สภาพแวดล้อม บรรยากาศการเรียนการสอนทางกายภาพและทางจิตใจ
 - 2.3 แบบวัดเพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับระดับสติปัญญา ทักษะคิด และความสนใจ

2.4 แบบสำรวจรายการ เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับสถิติ วัสดุ สื่ออุปกรณ์

2.5 แบบสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับความจริง ความคิดเห็น ทักษะคิด

2.6 แบบทดสอบ เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เช่น

แบบเลือกตอบ แบบถูกผิด แบบจับคู่ แบบอ้นนัยและแบบเติมคำ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยในชั้นเรียน ไม่เน้นการวิเคราะห์ด้วยสถิติขั้นสูง ทั้งนี้ ผลงานวิจัยในชั้นเรียนไม่สามารถนำไปอ้างอิงสู่ประชากรได้ เพราะเป็นงานวิจัยขนาดเล็ก มุ่งที่จะ แสวงหาคำตอบเพื่อแก้ไขปัญหาในห้องเรียน ปัญหาของกลุ่มหนึ่งๆย่อมแตกต่างจากกลุ่มอื่น สภาพ ข้อมูลเป็นไปอย่างธรรมชาติตามสภาพจริง ไม่มีการควบคุมสภาพการณ์ จึงไม่เหมาะที่จะใช้ผลที่ได้ จากกลุ่มที่ศึกษากลับอ้างอิงสรุปถึงกลุ่มอื่น ได้ทั้งหมด ดังนั้นการวิจัยในชั้นเรียนจะกล่าวถึงการ วิเคราะห์ข้อมูล 2 ประเภท คือ

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ส่วนใหญ่ข้อมูลได้จากการสัมภาษณ์ การ สังเกต การวิเคราะห์สามารถทำได้โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)
 2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ เป็นข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม การสังเกต หรือการทดสอบ โดยใช้ข้อมูลทางสถิติขั้นพื้นฐาน/สถิติบรรยาย ซึ่งเป็นสถิติที่ใช้บรรยายให้เห็น คุณลักษณะหรือคุณสมบัติของสิ่งที่ต้องการศึกษาจากกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยเฉพาะ ซึ่งอาจเป็นกลุ่ม ใหญ่หรือกลุ่มเล็ก ผลที่ได้ไม่สามารถนำไปสรุปอ้างอิงหรือทำนายค่าของกลุ่มอื่น ได้
- สถิติขั้นพื้นฐาน/สถิติบรรยาย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตัวอย่างเช่น การเปรียบเทียบผลสอบของคะแนนก่อนและหลังเรียน การเปรียบเทียบผลการ ประเมินระดับคุณภาพระหว่างก่อนและหลังเรียน

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีได้หลายลักษณะ (นพแก้ว ฌ พัทลุง, 2548 : 69-71) ดังนี้

1. การนำเสนอข้อมูลในรูปของข้อความ ในลักษณะของความเรียงหรืออาจใช้ ตัวเลขประกอบในการนำเสนอผลการวิจัยได้
2. การนำเสนอข้อมูลในรูปของตาราง ทำให้เห็นความสัมพันธ์หรือแสดงการ เปรียบเทียบให้เห็นชัดเจนและง่ายต่อการเข้าใจ
3. การนำเสนอข้อมูลในรูปของแผนภูมิและกราฟ

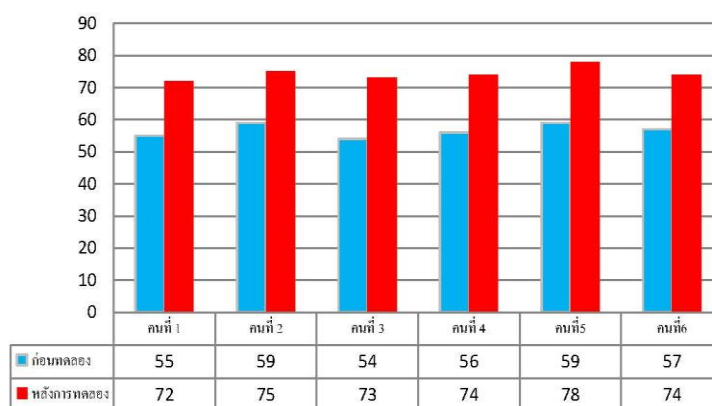
ตัวอย่างการนำเสนอในรูปแบบตาราง

ตารางที่ 8 คะแนนสอบก่อนและหลังการสอนซ่อมเสริม

คนที่	คะแนนสอบก่อนการสอน ซ่อมเสริม (100 คะแนน)	คะแนนสอบหลังการสอนซ่อม เสริม (100 คะแนน)	ผลการประเมิน ตามเกณฑ์ร้อยละ 70
1	55	72	ผ่าน
2	59	75	ผ่าน
3	54	77	ผ่าน
4	56	74	ผ่าน
5	59	78	ผ่าน
6	57	74	ผ่าน

ตัวอย่างการนำเสนอในรูปแบบแผนภูมิ / ภาพ ที่ 3

ภาพที่ 3 คะแนนสอบก่อนและหลังการสอนซ่อมเสริม



แนวทางการเขียนการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ควรนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับวัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. ใช้ภาษาเขียนที่อ่านง่าย ไม่ซับซ้อน ให้ผู้อ่านเข้าใจได้ง่าย
3. ถ้านำเสนอในรูปแบบตารางต้องเขียนหัวข้อตารางให้ชัดเจน บอกลำดับตารางให้ชัดเจนและเขียนสรุปการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางนั้นด้วย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัยในชั้นเรียน

การเขียนประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัยในชั้นเรียน มีหลักการเขียน ดังนี้

1. เขียนเป็นข้อๆ ใช้ภาษาสั้นๆ ได้ใจความชัดเจน
2. ประโยชน์ของการวิจัยควรสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ควรระบุว่าก่อให้เกิดความรู้อะไร หรือผลอะไร และความรู้หรือผลนั้นเป็นประโยชน์ต่อใคร และสามารถนำไปใช้เรื่องใด
3. ไม่ควรเขียนประโยชน์ของการวิจัยเกินความเป็นจริง

การเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียน

ความสำคัญของการเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียน

การเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียนเป็นการนำเสนอความรู้ เผยแพร่ผลงานของตนเองที่ได้พัฒนาขึ้นให้ผู้อื่นรับทราบ สามารถประยุกต์ใช้ประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอนได้ แสดงถึงความรู้ความสามารถทางด้านวิชาการของผู้ทำวิจัยและเป็นสื่อกลางในการขยายความรู้เพื่อที่จะนำไปต่อยอดในการพัฒนาต่อไป

ลักษณะการเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียน

การเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียน มี 2 ลักษณะ(วารโร เฟิงส์วักส์, 2546: 124-126) คือ

- 1 โครงสร้างของรายงานการวิจัยในชั้นเรียนแบบเป็นทางการ (Formal report) ซึ่งมีลักษณะโครงสร้างเหมือนรายงานการวิจัยทั่วไป ที่ประกอบด้วย 3 ตอน ประกอบด้วย
 - ตอนที่ 1 ส่วนหน้า
 - ตอนที่ 2 ประกอบด้วยเนื้อหา 5 บท (บทนำ เอกสารที่เกี่ยวข้องการวิจัย วิจัยดำเนินการวิจัย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ)
 - ตอนที่ 3 ส่วนท้าย (บรรณานุกรมและภาคผนวก)
2. โครงสร้างของรายงานการวิจัยในชั้นเรียนแบบไม่เป็นทางการ (Informal report) ซึ่งการเขียนรายงานให้เขียนตามสภาพที่เกิดขึ้นจริง สิ่งที่สำคัญอยู่ที่ “ ข้อค้นพบมากกว่ารูปแบบการเขียน (writing format) การนำเสนอไม่มีโครงแบบตายตัวแต่ควรมีหลักฐานเกี่ยวกับกระบวนการที่มีการสะท้อนความคิดเพื่อเป็นข้อมูลยืนยันข้อสรุปที่ได้จากการวิจัย” โดยมี

องค์ประกอบพิจารณา คือ 1) ชื่อเรื่อง 2) ผู้วิจัย ปีที่วิจัย 3) สภาพปัญหาที่เกิดขึ้น 4) การดำเนินการแก้ไขปัญหา และ 5) ผลการแก้ไขปัญหา

หลักการเขียนรายงานวิจัยในชั้นเรียน

การเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียนที่ดี ควรคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

1. มีความน่าเชื่อถือ (ประวิต เอรารวรรณ์, 2542 : 110,ชาติรี เกิดธรรม, 2544: 114) เนื้อหาสาระที่นำมาเขียนต้องมาจากการศึกษาค้นคว้า การวิเคราะห์ สังเคราะห์ ถูกต้องตามความเป็นจริงและมีความถูกต้องตามหลักวิชาการ
2. มีความชัดเจน (ประวิต เอรารวรรณ์, 2542 : 110,ชาติรี เกิดธรรม, 2544: 114) เนื้อหาสาระในแต่ละบทต้องมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกัน โดยยึดวัตถุประสงค์เป็นหลักในการเขียน
3. ควรใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย ชัดเจน ตรงตามประเด็นและถูกต้อง หลีกเลี่ยงการเขียนข้อความเกี่ยวกับการเปรียบเทียบที่ไม่สมบูรณ์ (กิตติพร ปัญญาภิญโญผล, 2549)
4. มีความสมบูรณ์ การนำเสนอมีสาระสำคัญของงานวิจัยครบถ้วน (ประวิต เอรารวรรณ์, 2542 : 110 ,ชาติรี เกิดธรรม, 2544 : 114)
5. การนำเสนอผลการวิจัยตรงไปตรงมา ไม่บิดเบือนข้อเท็จจริงที่ได้ศึกษาหรือค้นพบ
6. มีการลำดับความและต่อเนื่องกันดี สมเหตุสมผล แต่ละวรรคตอนเป็นเอกภาพ ข้อความแต่ละวรรค แต่ละตอนเชื่อมโยงสัมพันธ์กันดี
7. มีความคงเส้นคงวา ทั้งคำหรือกลุ่มคำที่ใช้ตลอดเล่มและรูปแบบของการนำเสนอ เช่น การจัดลำดับของหัวข้อ การอ้างอิงการแสดงตารางหรือภาพ เป็นต้น

การเผยแพร่ผลงานวิจัยในชั้นเรียน

การเผยแพร่ผลงานวิจัยในชั้นเรียนสามารถทำได้ 2 รูปแบบ คือ

1. การจัดทำรายงานการวิจัย (research report)

การจัดทำรายงานการวิจัย แบ่งออกเป็น 4 ประเภท (วาโร เฟิงส์วีสต์, 2546 : 124-126)

1.1 รายงานการวิจัยฉบับเต็ม (full report)

1.2 รายงานการวิจัยฉบับย่อ (research summary) สำคัญที่สุดของส่วนต่างๆ คล้ายฉบับเต็มแต่เขียนสรุปให้สั้น มีความยาวประมาณ 15-20 หน้า โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อนำเสนอสาระสำคัญเพื่อนำเอาไปใช้

1.3 บทความวิจัย (research article) เป็นรายงานการวิจัยฉบับย่อ จัดทำขึ้นเพื่อเผยแพร่ในวารสารต่างๆ มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ 1) ชื่อเรื่องและชื่อผู้วิจัย 2) บทคัดย่อ 3) บทนำ 4) วิธีดำเนินการวิจัย 5) ผลการวิจัยและอภิปรายผล 6) ข้อเสนอแนะ และ 7) เอกสารอ้างอิง

1.4 บทคัดย่อ (abstract) เป็นสาระสำคัญโดยสังเขปของงานวิจัย มีความยาวประมาณ 1-2 หน้า มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ 1) ชื่อเรื่องวิจัย 2) ชื่อผู้วิจัยและปีพ.ศ.ที่ทำการวิจัยเสร็จ 3) เนื้อความโดยย่อ ประกอบด้วยวัตถุประสงค์ กลุ่มตัวอย่าง รูปแบบการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัย

2. การนำเสนอผลงานวิจัยในที่ประชุมสัมมนา (research presentation)

การนำเสนอผลงานวิจัยในที่ประชุมสัมมนา โดยทั่วไปนิยมใช้ 3 วิธี (ผ่องพรรณ ตริยมงคลกุล, 2545 : 231-233 ; วาโร เฟิงส์วีสต์, 2546: 124-126) คือ

2.1 การนำเสนอผลงานโดยการบรรยาย (individual presentation) คือที่ประชุมสัมมนา เป็นการนำเสนออย่างเป็นทางการโดยผู้วิจัยแต่ละโครงการเป็นเรื่องราวไป ผู้จัดประชุมจะจำกัดเวลาในการนำเสนอ เช่น 15 หรือ 20 นาที และเปิดโอกาสให้ผู้ฟังได้ซักถามภายหลังการนำเสนอแต่ละเรื่อง

2.2 การนำเสนอผลงานโดยการอภิปราย (panel discussion) ในที่ประชุมสัมมนา เป็นการนำเสนอร่วมกันของผู้วิจัยในโครงการวิจัยมากกว่า 1 โครงการย่อย ดังนั้นผู้นำเสนอ วิจัยจึงมีมากกว่า 1 คน โดยมีผู้ดำเนินการอภิปราย จุดมุ่งหมายการนำเสนอเพื่อแสดงความเชื่อมโยงและเปรียบเทียบโครงการวิจัยต่างๆ

2.3 การนำเสนอผลงานโดยการจัดแสดง (poster session) โดยมุ่งหวังให้ผู้ชมได้ใช้เวลาอ่านและดูสิ่งที่จัดแสดงไว้อย่างละเอียดตามความสนใจ โดยไม่มีข้อจำกัดเรื่องเวลา

การเผยแพร่ผลงานวิจัยนอกจากจะนำเสนอในที่ประชุมแบบเป็นทางการ ผู้วิจัยอาจนำเสนอผลงานในรูปแบบอื่นๆ เช่น วิทยุทัศน์ วิทยุ บทความในหนังสือพิมพ์ การเสวนา งานวิจัยแบบไม่เป็นทางการ ในระดับหน่วยงานและระดับกว้างได้



เทคนิคการนำเสนอ

การนำเสนอผลงานวิจัยโดยการบรรยาย มีข้อแนะนำดังนี้

1. การเตรียมสื่อประกอบการนำเสนอ

1.1 เตรียมบทคัดย่อเพื่อแจกให้ผู้ร่วมสัมมนา โดยทั่วไปผู้จัดการสัมมนารวมบทคัดย่อหรือรายงานย่อของผู้นำเสนอทุกคน รวมเล่มไว้เป็นรายงานการสัมมนา (proceeding)

1.2 เตรียมสื่ออย่างประณีต ไม่ใช่สื่อจำนวนมากเกินไปจนทำให้เสียเวลาหรือเป็นเหตุให้เกิดความสับสนแก่ผู้ฟัง

2. เทคนิคการนำเสนอ

2.1 นำเสนออย่างกระชับ ตรงตามประเด็นและควบคุมเวลาได้ตามที่กำหนด

2.2 เชื่อมโยงให้เห็นภาพรวมของงานวิจัย ตั้งแต่วัตถุประสงค์ของการวิจัยจนถึงผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

2.3 เน้นจุดสำคัญ ใช้เอกสารให้เป็นประโยชน์ในกรณีที่ต้องอ้างอิงถึงรายละเอียด

2.4 ใช้สื่อให้มีประสิทธิภาพ

2.5 ตอบคำถามได้ตรงประเด็นและกระชับ

การประเมินคุณภาพผลงานวิจัยในชั้นเรียน

การประเมินคุณภาพผลงานวิจัยในชั้นเรียนแบบไม่เป็นทางการจะแตกต่างไปจากการวิจัยเชิงวิชาการ ทั้งนี้คุณภาพของงานวิจัยเชิงวิชาการขึ้นอยู่กับหลักฐานที่แสดงถึงการดำเนินงานที่มีคุณภาพทุกขั้นตอน หากนำเกณฑ์มาใช้เพื่อประเมินคุณภาพของงานวิจัยในชั้นเรียน จะพบจุดอ่อนในงานวิจัยมากมาย ทั้งนี้เนื่องจากแนวคิดและเป้าหมายของการทำวิจัยในชั้นเรียน เน้นการวิจัยควบคู่กับการปฏิบัติที่เป็นกระบวนการเดียวกัน ไม่ได้เน้นแบบแผนการวิจัยที่เคร่งครัด “คุณภาพของงานวิจัยในชั้นเรียนอย่างไม่เป็นทางการ จึงให้ความสำคัญกับกระบวนการวิพากษ์วิจารณ์และตีความ/แปลความหมายสิ่งที่ค้นพบ มีหลักฐานเกี่ยวกับกระบวนการสะท้อนผลการวิจัยที่สามารถอธิบายสิ่งที่เกิดขึ้นได้อย่างเป็นระบบ ”

ดังนั้นการประเมินคุณภาพผลงานวิจัยในชั้นเรียน ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดการประเมินคุณภาพของงานวิชาการของกลาสสิก ฮิวเบอร์และแมรอฟ (Glassick, Huber and Maeroff, 1997 อ้างถึงในอภิภา ปรัชญพทท์, 2546 : 212) ทั้งนี้เพราะงานวิจัยในชั้นเรียน จัดว่าเป็นกิจกรรมหนึ่งของงานวิชาการด้านการสอน (Cross and Steadman, 1996 cited in Paulsen, 2001: 22) ซึ่งเป็นงานวิชาการด้านหนึ่งของอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา ทั้งนี้มีเกณฑ์มาตรฐานประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1. **มีเป้าหมายที่ชัดเจน** นักวิชาการจะต้องรู้และเข้าใจถึงเป้าหมายทางการศึกษา คำถามหรือปัญหาหลักๆ ในศาสตร์/ วิชาชีพของตน การมีเป้าหมายที่ชัดเจนทำให้เข้าใจขอบเขตของงานดีขึ้น การตั้งคำถามที่ดีจะช่วยให้การวางแผนการปฏิบัติงานทั้งในด้านวัสดุอุปกรณ์ การตั้งเป้าหมายของผลงานจะต้องเป็นจริงได้ มีลักษณะเฉพาะและเป็นไปได้
2. **มีการเตรียมงานที่เพียงพอ** คุณภาพของงานวิชาการขึ้นกับความรอบรู้และคู่มือในศาสตร์ของนักวิชาการ รวมถึงการมีทักษะในการปฏิบัติงานวิชาการแต่ละประเภทและการเตรียมการที่ดีด้านวัสดุประกอบการปฏิบัติงาน
3. **มีวิธีการดำเนินงานที่เหมาะสม** ตั้งแต่การเลือกวิธี ลงมือปฏิบัติและปรับเปลี่ยนงานตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป
4. **ได้ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานมีความสำคัญ** ผลลัพธ์ที่ได้ควรเติมเต็มฐานความรู้ที่มีอยู่ของศาสตร์ เป็นการแสดงออกทางศิลปะ กระตุ้นการเรียนรู้หรือในสถานการณ์ที่เหมาะสมและควรสะท้อนการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้สำหรับงานวิชาการนั้นๆ
5. **มีการนำเสนอที่มีประสิทธิภาพ** การนำเสนองานวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพควรจะไปสู่การติดต่อสื่อสาร พูดคุยกับคนอื่นๆ โดยที่ตัวบ่งชี้ว่ามีการสอนที่สอดคล้องสมควรจะมีการแลกเปลี่ยนนวัตกรรมการสอน การตีพิมพ์ การประชุมกลุ่มและการสัมมนา
6. **มีการคิดสะท้อน และเผยแพร่แลกเปลี่ยนเรียนรู้**

แหล่งสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียน

หนังสือ

พิมพ์นัช เดชะคุปต์และเพียว อินดีสุข. 2548. **ทักษะ 5 C เพื่อการพัฒนาหน่วยการเรียนรู้และการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิมพ์นัช เดชะคุปต์, เพียว อินดีสุขและราชน มีศรี. 2544. **วิจัยในชั้นเรียน : หลักการสู่ปฏิบัติ**. กรุงเทพมหานคร : บริษัทเดอะมาสเตอร์กรุ๊ปแมนเนจเม้นท์ จำกัด.

สุวัฒนา สุวรรณเขตนิคม. 2538. **แนวคิดและรูปแบบเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน**. ในลัดดา ภูเกียรติ. (บรรณาธิการ). **เส้นทางสู่การวิจัยในชั้นเรียน**. หน้า 6-11. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ บริษัททพิชการพิมพ์.

สุวิมล ว่องวาณิช. 2553. **การวิจัยในชั้นเรียน**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ฐานข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัยและวิจัยในชั้นเรียน

- http://lampang.dusit.ac.th/research/index.php?psnow=data_research_d
- รวมฐานข้อมูลงานวิจัยของไทย <http://thai-research.blogspot.com/2010/02/5.html>
- ฐานข้อมูลการวิจัย การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม <http://www.thaiedresearch.org/thaied/>
- ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์อิเล็กทรอนิกส์ (CMU e-Theses) สืบค้นเอกสารฉบับเต็ม (Full Text)

จากวิทยานิพนธ์ (Theses) และการศึกษาค้นคว้าอิสระ (Independent Study) ของ

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปีการศึกษา 2519 – 2553 library.cmu.ac.th/digital_collection/etheses/

- วิทยานิพนธ์ออนไลน์ สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศิลปากร <http://www.thapra.lib.su.ac.th/thesis/>
- โครงการเครือข่ายห้องสมุดในประเทศไทย สกอ. <http://tdc.thailis.or.th/tdc>
- ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ไทย สวทช NSTDA www.thaithesis.org
- ห้องสมุดงานวิจัย วช. <http://www.riclib.nrcet.go.th/link/fulltextorg.html>
- สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ฐานข้อมูลออนไลน์ <http://arcbs.bsru.ac.th/web2009/database/thedb.html>

แหล่งสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียน

หนังสือ

พิมพ์นัช เดชะคุปต์และพะเยาว์ ยินดีสุข. 2548. **ทักษะ 5 C เพื่อการพัฒนาหน่วยการเรียนรู้และการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิมพ์นัช เดชะคุปต์, พเยาว์ ยินดีสุขและราชน มีศรี. 2544. **วิจัยในชั้นเรียน : หลักการสู่ปฏิบัติ**. กรุงเทพมหานคร : บริษัทเดอะมาสเตอร์กรุ๊ป แมเนจเม้นท์ จำกัด.

ศิวัดนา สุวรรณเจตนิคม. 2538. แนวคิดและรูปแบบเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน. ในลัดดา ภูเกียรติ. (บรรณาธิการ), **เส้นทางสู่การวิจัยในชั้นเรียน**, หน้า 6-11. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ บริษัททพิชการพิมพ์.

ศิวิมล ว่องวาณิช. 2553. **การวิจัยในชั้นเรียน**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

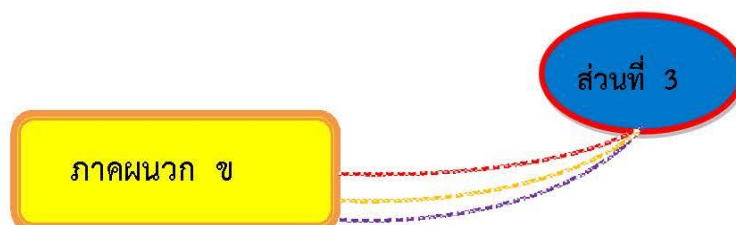
ฐานข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัยและวิจัยในชั้นเรียน

- http://lampang.dusit.ac.th/research/index.php?pshow=data_research_d
- ฐานข้อมูลงานวิจัยของไทย <http://thai-research.blogspot.com/2010/02/5.html>
- ฐานข้อมูลการวิจัย การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม <http://www.thaiedresearch.org/thaied/>
- ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์อิเล็กทรอนิกส์ (CMU e-Theses) สืบค้นเอกสารฉบับเต็ม (Full Text)

จากวิทยานิพนธ์ (Theses) และการศึกษาค้นคว้าอิสระ (Independent Study) ของ

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปีการศึกษา 2519 – 2553 library.cmu.ac.th/digital_collection/etheses/

- วิทยานิพนธ์ออนไลน์ สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศิลปากร
<http://www.thapra.lib.su.ac.th/thesis/>
- โครงการเครือข่ายห้องสมุดในประเทศไทย สกอ. <http://tdc.thailis.or.th/tdc>
- ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ไทย สวทช NSTDA www.thaitheis.org
- ห้องสมุดงานวิจัย วช.<http://www.riclib.nrcet.go.th/link/fulltextorg.html>
- สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ฐานข้อมูลออนไลน์
<http://arcbs.bsru.ac.th/web2009/database/thedb.html>





ใบสมัคร

ขอขอบคุณอาจารย์ ที่สนใจเข้าร่วมโครงการวิจัย เรื่อง การพัฒนาระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถ
ในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก
กระทรวงสาธารณสุข

โปรดกรอกข้อมูลในใบสมัครการเข้าร่วม

อาจารย์สมัครเข้าร่วมในฐานะ

พี่เลี้ยง

ผู้รับการดูแล

ต้องการทำวิจัยในชั้นเรียนในภาคการศึกษาปีที่ 1 ปีการศึกษา 2556 รายวิชา..... ชั้นปีที่.....

ชื่ออาจารย์.....

ประจำแผนก.....

หมายเลขโทรศัพท์..... Email Address.....

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีตรัง.....ปี

เพศ ชาย หญิง

อายุ ต่ำกว่า 25 ปี 26-39 ปี 40-49 ปี 50 ปีขึ้นไป

สิ่งที่สนใจ / งานอดิเรก


.....

.....

คติในการดำเนินชีวิต / การทำงาน.....

.....

.....

แบบฟอร์มข้อตกลงร่วมกันของระบบพี่เลี้ยง	
ชื่ออาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง.....	
ชื่ออาจารย์ผู้รับการดูแล.....	
<p>เป้าหมายการเรียนรู้ของผู้รับการดูแล</p> <p>ฉันต้องการที่จะเรียนรู้และพัฒนาในด้านต่างๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน , ศาสตร์การสอน <input type="checkbox"/> ทักษะการทำวิจัยในชั้นเรียน <input type="checkbox"/> ทักษะการนำเสนอผลงาน <input type="checkbox"/> การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง <input type="checkbox"/> อื่นๆ ระบุ..... 	
<p>คำมั่นสัญญาต่อกันเวลา</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> เราจะพบกัน อย่างน้อย 1 ครั้ง/สัปดาห์ และตามกรอบระยะเวลากระบวนการของระบบพี่เลี้ยงที่ระบุไว้คู่มือระบบพี่เลี้ยง <input type="checkbox"/> อื่นๆ ระบุ..... 	
<p>การปฏิบัติตามบทบาท</p> <p>พี่เลี้ยง : ฉันยอมรับและปฏิบัติตามบทบาทของอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงที่อ้างถึงในกระบวนการของระบบพี่เลี้ยง</p> <p>กระบวนการของระบบพี่เลี้ยง</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> สละเวลาและมีความตั้งใจในการพบปะกับผู้รับการดูแล <input type="checkbox"/> ดำรงไว้ซึ่งความไว้วางใจและให้เกียรติผู้รับการดูแล <input type="checkbox"/> เปิดใจ พุฒยอย่างเปิดเผย <input type="checkbox"/> ให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ <input type="checkbox"/> เปิดโอกาสให้ผู้รับการดูแลแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือซักถามข้อสงสัยได้ทันที <input type="checkbox"/> แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้รับการดูแล <input type="checkbox"/> สนับสนุนแหล่งการเรียนรู้ให้ผู้รับการดูแล <input type="checkbox"/> ส่งเสริมให้ผู้รับการดูแลบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย <input type="checkbox"/> สร้างความมั่นใจและให้กำลังใจผู้รับการดูแลในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย <p>อื่นๆ ระบุ</p>	

การปฏิบัติตามบทบาท

ผู้รับการดูแล : ฉันยอมรับและปฏิบัติตามบทบาทของอาจารย์ผู้รับการดูแลที่อ้างถึงใน

กระบวนการของระบบที่เลี้ยง

- มีการพบปะ และติดต่อกับที่เลี้ยงจนได้อย่างสม่ำเสมอ
- เปิดใจ รับฟังการสอนแนะ การนิเทศ และข้อมูลป้อนกลับ
- มีความกระตือรือร้น รับผิดชอบในการดำเนินงานให้ได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย
- ดำรงไว้ซึ่งการให้ความไว้วางใจและการนับถือ
- มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับที่เลี้ยง

อื่นๆ ระบุ

กิจกรรมที่สำคัญ

เราจะมีกิจกรรมร่วมกันในการสนับสนุนการเรียนรู้เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



เรายอมรับในข้อตกลง

ลายมือชื่ออาจารย์พยาบาลที่เลี้ยง.....ลายมือชื่ออาจารย์ผู้รับการดูแล.....

วันที่



รายชื่อผลงานวิจัยในชั้นเรียน

ชื่อเรื่อง	อาจารย์ผู้รับการดูแล	อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง
ผลการจัดการเรียนการสอนด้วยคอมพิวเตอร์ช่วยสอนโดยใช้โปรแกรมแบบฝึกหัดเรื่องการตรวจพิเศษทางสูติศาสตร์ ในรายวิชาการพยาบาลมารดาทารกและผดุงครรภ์ 2 สำหรับนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ชั้นปีที่ 4 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีตรัง	อ.ทิพย์วรรณ บุญยาภรณ์	อ.ศศิธร คำพันธ์
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยการสอนแบบบทบาทสมมติและกระบวนการกลุ่มหัวข้อ พัฒนาการของวิชาชีพพยาบาลในรายวิชาแนวโน้ม และพัฒนาการของวิชาชีพพยาบาล สำหรับนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ชั้นปีที่ 4 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีตรัง	อ.เบญจวรรณ จันทร์ชิว	อ.รุ่งฤดี อูสาหะ
ผลการจัดการเรียนการสอนโดยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเองร่วมกับการให้คำปรึกษาในวิชาการพยาบาลบุคคลที่มีปัญหาสุขภาพ 2 สำหรับนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีตรัง	อ.นันทยา เสนีย์	อ.สุวิมล มณีโชติ
ผลการจัดการเรียนการสอนโดยวิธีการทัศนศึกษาต่อทัศนคติในการเรียนรายวิชาการพยาบาลการพยาบาลครอบครัวและชุมชน 2 สำหรับนักศึกษาพยาบาลศาสตร์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีตรัง	อ.อรุณี ชุนหบดี	อ.ธิดารัตน์ สุภานันท์
ผลการพัฒนาการเรียนรู้อธิบายเรื่องการคำนวณยาโดยวิธีการสอนแบบสาธิต วิชาเภสัชวิทยา สำหรับนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 2 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีตรัง	อ.นฤมล เฉ่งไถ่	อ.ดวงแข รักไทย

ชื่อเรื่อง	อาจารย์ผู้รับการดูแล	อาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยง
ผลการจัดการเรียนการสอนโดยใช้วิธีการเรียนแบบเพื่อนช่วยเพื่อนเรื่องระบบโครงสร้างของร่างกาย รายวิชากายวิภาคศาสตร์และสรีรวิทยา 1 ของนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง	อ.จันทร์เพ็ญ เลิศวนวัฒนา	อ.ภารณี เทพส่องแสง
ผลของการจัดการเรียนการสอนโดยใช้สื่อวีดิทัศน์และแบบบันทึกต่อทักษะการตรวจร่างกายระบบประสาท กล้ามเนื้อ กระดูกและข้อ ในรายวิชาการประเมินภาวะสุขภาพสำหรับนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ ชั้นปีที่ 2 ปีการศึกษา 2556 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง	อ.จิราณัฐณ์ ชาญสูงเนิน	อ.เพ็ญจันทร์ มณีโชติ
ผลการจัดการเรียนการสอนวิธีกระบวนการกลุ่มและแผนผังความคิด ในหัวข้อการพยาบาลบุคคลที่มีการเจริญเติบโตของเซลล์ผิดปกติ ในรายวิชาการพยาบาล บุคคลที่มีปัญหาสุขภาพ 2 สำหรับนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ชั้นปีที่ 3 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีตรัง	อ.วรรรัตน์ สุขคุ้ม	อ.โสภิต สุวรรณเวลา
ผลของการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การสรุปความคิดรวบยอดต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่เกี่ยวกับระบบสุขภาพไทย ในวิชา เศรษฐศาสตร์กับระบบสุขภาพสำหรับนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ชั้นปีที่ 2 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีตรัง	อ.เบญจวรรณ ช่วยแก้ว	อ.อาภรณ์ ภูพิศยากร
ผลการจัดการเรียนการสอนแบบกรณีศึกษาต่อความรู้ ความเข้าใจ ของนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ชั้นปีที่ 3 ในรายวิชาการพยาบาลบุคคลที่มีปัญหาทางจิต วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง	อ.ฉนิษฐตา ศุภศรี	อ.ลำเจียก กำธร

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางวรารณี สัมฤทธิ์ เกิดวันที่ 6 พฤษภาคม 2513 สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ จากวิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า ในปี พ.ศ.2535 และปี พ.ศ. 2541 สำเร็จการศึกษาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพยาบาลผู้ใหญ่ จากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จ.สงขลา ปฏิบัติงานที่วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีตรัง ตั้งแต่ปีพ.ศ.2535 จนถึงปัจจุบัน

