

การพัฒนารูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาล  
สำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

นางสุภาเพ็ญ ปาณะวัฒนพิสุทธิ์

ศูนย์วิทยพัทยากร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต  
สาขาวิชาอุดมศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

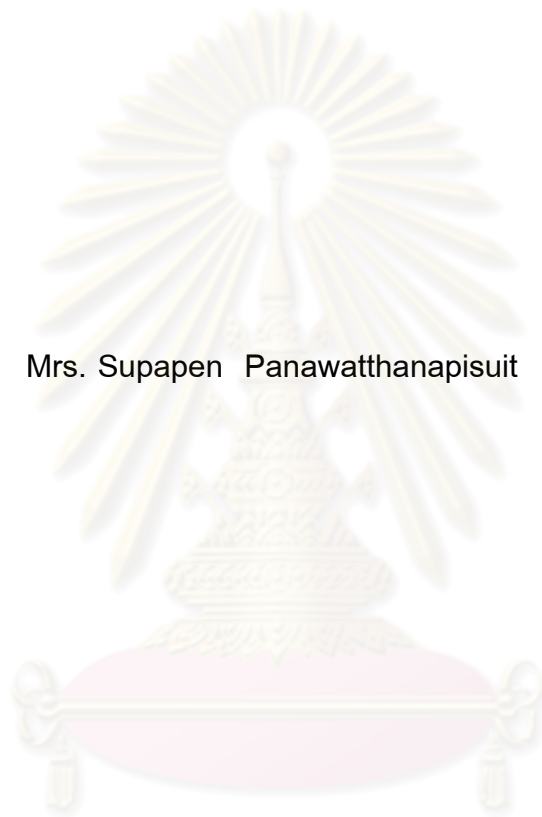
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2553

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

DEVELOPMENT OF A MODEL OF CENTER FOR  
TEACHING EXCELLENCE IN NURSING FOR NURSING COLLEGES  
UNDER PRABOROMARAJCHANOK INSTITUTES

Mrs. Supapen Panawatthanapisuit



ศูนย์วิทยทรัพยากร

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 2010

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การพัฒนารูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอน  
ทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัด  
สถาบันพระบรมราชชนก

โดย

นางสุภาเพ็ญ ปาณะวัฒน์พิสุทธิ์

สาขาวิชา

อุดมศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อภิภา ปรัชญพฤทธิ


อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

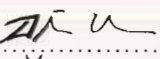
ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร. ปทีป เมธาคุณวุฒิ

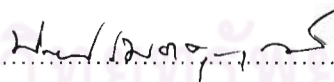
คณะกรรมการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยรับนี้เป็นส่วนหนึ่ง  
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาคุณวุฒิบัณฑิต

  
.....คณบดีคณะครุศาสตร์  
(ศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย กาญจนวาสี)

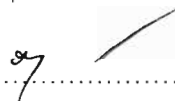
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

  
.....ประธานกรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พันธุ์ศักดิ์ พลสรามย์)

  
.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อภิภา ปรัชญพฤทธิ)

  
.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม  
(ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร. ปทีป เมธาคุณวุฒิ)

  
.....กรรมการ  
(อาจารย์ ดร. อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์)

  
.....กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย  
(ศาสตราจารย์ ดร. วิมาดา คุณาวิทีกุล)

สุภาเพ็ญ ปาณะวัฒน์พิสุทธิ์: การพัฒนารูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก (DEVELOPMENT OF A MODEL OF CENTER FOR TEACHING EXCELLENCE IN NURSING FOR NURSING COLLEGES UNDER PRABOROMARAJCHANOK INSTITUTES) อ. ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: ผศ.ดร.อภิภา ปรัชญพทุทธิ, อ. ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม: ศ.กิตติคุณ ดร.ปทีป เมธาคุณวุฒิ, 335 หน้า

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์สาระศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลของสถาบันการศึกษาพยาบาลทั้งในและต่างประเทศ 2) ประเมินความต้องการจำเป็นของการจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาล และ 3) พัฒนารูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาล ข้อมูลศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาล เป็นเอกสารที่สืบค้นจากอินเทอร์เน็ต ประเมินความต้องการจำเป็นของการจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอน จากอาจารย์พยาบาลของวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก 15 แห่งจำนวน 301 คน พัฒนารูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ด้วยเทคนิคการวิจัยแบบ EDJR โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 17 คน ตรวจสอบร่างรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลของสถาบันการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ มีองค์ประกอบที่สำคัญคือ วิทยาลัยฯ พันธกิจ โครงสร้างของศูนย์ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ ภารกิจและหน้าที่รับผิดชอบ

2. สภาพการพัฒนาอาจารย์ คือมีหน่วยงานรับผิดชอบ มีการกำหนดวัตถุประสงค์และแผนการพัฒนาอาจารย์ไว้ชัดเจน มีการดำเนินการตามแผนในระดับปานกลาง วิธีการที่ใช้พัฒนาอาจารย์มากที่สุดคือการจัดประชุม/สัมมนา และวิธีการที่อาจารย์ใช้พัฒนาตนเองมากที่สุด คือ การศึกษาค้นคว้าทางอินเทอร์เน็ต ปัญหาการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนที่พบมากที่สุดคือ ปัญหาด้านแผนและกระบวนการพัฒนาอาจารย์ ความรู้ที่ต้องการได้รับการพัฒนามากที่สุดคือ ทักษะการกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดหาวิธีการแก้ปัญหา วิธีการที่อาจารย์ต้องการได้รับการพัฒนามากที่สุดคือ การให้ลาไปเพิ่มพูนความรู้โดยได้รับเงินเดือน

3. รูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาล ประกอบด้วย 1) วิทยาลัยฯ: เป็นผู้นำและประสานความร่วมมือเพื่อสร้างความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาล 2) พันธกิจ: เป็นแกนนำในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน 3) โครงสร้าง: เป็นโครงสร้างตามหน้าที่ 4) การบริหาร: เป็นหน่วยงานอิสระ 5) วัตถุประสงค์: พัฒนาอาจารย์ด้านการเรียนการสอนทางออนไลน์ 6) ภารกิจ: พัฒนาองค์ความรู้ด้านการสอน เผยแพร่เทคนิควิธีการสอนทางออนไลน์ ให้คำปรึกษาด้านการเรียนการสอน จัดประชุมอบรมเกี่ยวกับการเรียนการสอน 7) งบประมาณ: ขอสนับสนุนจากสถาบันพระบรมราชชนก จากการลงทะเบียนของผู้เข้าอบรม 8) การดำเนินการร่วมกับหน่วยงานภายนอก: ร่วมมือวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน 9) ลักษณะการให้บริการของศูนย์: จัดประชุม/สัมมนา จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้คำปรึกษาด้านการสอน เผยแพร่ข้อมูลด้านการสอน 10) ฐานข้อมูลที่สำคัญ: เทคนิค/วิธีการสอน ผลงานวิจัย/นวัตกรรมการเรียนการสอน

แนวทางการจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลไปสู่การปฏิบัติคือ กำหนดผู้รับผิดชอบ และวางระบบและกลไกดำเนินงานของศูนย์ให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน และรวบรวมเอกสาร บทความ ผลงานวิจัย และนวัตกรรมการเรียนการสอน มาจัดระบบและเผยแพร่ทางเว็บไซต์

ภาควิชา.....นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา..ลายมือชื่อนิสิต.....

สาขาวิชา.....อุดมศึกษา.....ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก.....

ปีการศึกษา..2553.....ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม.....

# # 4984744027 : MAJOR HIGHER EDUCATION

KEYWORDS: DEVELOPMENT OF A MODEL/ TEACHING EXCELLENCE IN NURSING/  
NURSING COLLEGES/ PRABOROMARAJCHANOK INSTITUTES

SUPAPEN PANAWATTHANAPISUIT: DEVELOPMENT OF A MODEL OF CENTER  
FOR TEACHING EXCELLENCE IN NURSING FOR NURSING COLLEGES UNDER  
PRABOROMARAJCHANOK INSTITUTES. ADVISOR: ASST. PROF APIPA  
PRACHYAPRUIT, Ph.D., CO-ADVISOR: PROF.PATEEP METHAKUNVUCHI, Ph.D.,  
335 pp.

The purposes of this research were: 1) to conduct content analysis on the center for teaching excellence in nursing of domestic and foreign nursing institutes; 2) to assess developmental needs for the establishment of the center for excellence teaching in nursing, and 3) to develop a model of the center for teaching excellence in nursing. The data concerning the center for teaching excellence in nursing were retrieved from the Internet. In this regard, 301 instructors from 15 nursing colleges under Praboromarajchanok Institute were the subject used in developmental needs assessment. Besides, EDFR is applied in the development of a model of the center for teaching excellence in nursing for nursing colleges under Praboromarajchanok Institute in consultation with 17 senior experts; while, a (draft) model was validated by 7 senior experts.

The results were:

1. Vision, missions, structures, goals and objectives, and responsibilities were the important components of the center for teaching excellence in nursing of domestic and foreign nursing institutes.

2. For the state of instructor development, there was a responsible agency. The objectives and instructor development program were clearly determined; while, such program has also been carried out at medium level. The most used methods for instructor development and self-development were meetings/seminars and learning from the Internet, respectively. The most-found problem on instructor development of the instruction involved the instructor development program and process. Also, the instructors' most-needed knowledge development was the skills for enhancing learners' critical thinking. Lastly, the permission of paid educational leave was the mean that instructors needed most.

3. A model of the center for teaching excellence in nursing consisted of 1) vision: to be the leader and collaborator in developing teaching excellence in nursing; 2) mission: to be the mainstay in developing and enhancing instruction quality; 3) structure: to have functional structure; 4) administration: to be the independent agency; 5) objectives: to develop the instructors in light of online instructions; 6) duties: to develop the knowledge of teaching, to disseminate online instruction techniques, to give advices on the instruction, and to arrange training programs on the instruction; 7) budget: to urge for the support from Praboromarajchanok Institute and to collect registration fee from training program participants; 8) collaboration with external agencies: to conduct researches on and to develop the innovation in the instruction in collaborative manner; 9) the characteristics of services provided by the center: to arrange meetings/seminars and opinion forums, to give advices on the instruction, and to disseminate the data on the instruction; and 10) required database: instruction techniques/methods, researches/innovation in the instruction.

In practice, the way to establish the center for teaching excellence in nursing involved the designation of responsible persons, the introduction of center's systems and operating mechanisms for its continual and sustainable development, and the collection of documents, articles, researches and innovation in instruction for systemization and dissemination through websites.

Department:..Educational Policy, Management and Leadership... Student's Signature..... *Supapen P.*  
Field of Study:.....Higher Education..... Advisor's Signature..... *Api P.*  
Academic Year: .....2010..... Co-advisor's Signature..... *Pateep Metha*

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ ด้วยความกรุณาอย่างสูงยิ่งจากศาสตราจารย์ กิตติคุณ ดร. ปทีป เมธาคุณวุฒิ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อภิภา ปรัชญพฤทธิ์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาให้แนวทาง คำแนะนำ และข้อคิดเห็นในการทำวิทยานิพนธ์มาโดยตลอด รวมทั้งกรุณาเสียสละเวลาในการตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องของวิทยานิพนธ์ทุกขั้นตอนของการดำเนินการวิจัย รวมทั้งสนับสนุน ให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความปรารถนาดีของท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์สาขาวิชาอุดมศึกษาทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ในระหว่างศึกษา ตลอดจนความรัก ความห่วงใย และกำลังใจมาโดยตลอด ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พร้อมทั้งให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ EDFR ทั้ง 17 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบต้นแบบศูนย์ความเป็นเลิศทางการพยาบาลทั้ง 7 ท่าน ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาต้นแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งที่ท่านกรุณาให้เกียรติและสละเวลาสำหรับงานวิจัยนี้ จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ขอกราบขอบพระคุณผู้อำนวยการ และอาจารย์ของวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกทั้ง 15 แห่ง ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี

การวิจัยครั้งนี้ได้รับทุนอุดหนุนจากบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ความเอื้ออาทร ความห่วงใย กำลังใจ และการให้ความช่วยเหลือต่าง ๆ นับเป็นปัจจัยสำคัญอีกส่วนหนึ่งที่ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณพี่ ๆ เพื่อน ๆ น้อง ๆ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสวรรค์ ประชารักษ์ นครสวรรค์ทุกท่าน ที่ให้กำลังใจและความห่วงใยเสมอมา

ผู้วิจัยขอขอบคุณค่าและเกียรติจากการศึกษาแต่บิดา มารดา และครอบครัว ที่ให้การสนับสนุนด้านการศึกษาแก่ผู้วิจัยเสมอมา และทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จได้อย่างดีด้วยความรักและกำลังใจ

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ .....	ช
สารบัญตาราง .....	ฌ
สารบัญแผนภูมิ .....	ญ
บทที่	
1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	6
ขอบเขตของการวิจัย .....	6
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย .....	7
กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	16
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	17
แนวคิดเกี่ยวกับการสอน .....	18
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์.....	40
ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลในประเทศและต่างประเทศ.....	73
แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น .....	105
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ.....	117
เทคนิคการวิจัยแบบอนาคต .....	119
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	124
3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	132
วัตถุประสงค์การวิจัย .....	132
วิธีดำเนินการวิจัย.....	132
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้.....	146
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	150
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สาระศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาล ของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศ .....	151

## สารบัญ

บทที่	หน้า
ตอนที่ 2 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของการจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศ ด้านการสอนทางการพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบัน พระบรมราชชนก .....	185
ตอนที่ 3 รูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลของวิทยาลัย พยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก.....	211
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	235
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	235
วิธีดำเนินการวิจัย .....	235
สรุปผลการวิจัย .....	237
การอภิปรายผล .....	255
ข้อเสนอแนะ .....	274
รายการอ้างอิง .....	278
ภาคผนวก .....	287
ภาคผนวก ก แบบสอบถามความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลเกี่ยวกับสภาพ ปัญหา และความต้องการการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาลของวิทยาลัย พยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก.....	288
ภาคผนวก ข แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ EDFR รอบที่ 1.....	299
ภาคผนวก ค แบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ EDFR รอบที่ 2 .....	309
ภาคผนวก ง แบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ EDFR รอบที่ 3 .....	317
ภาคผนวก จ แบบตรวจสอบร่างต้นแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทาง การพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก.....	324
ภาคผนวก ฉ รายงานผู้ทรงคุณวุฒิ .....	333
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	335



## สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามวิทยาลัยเครือข่าย.....	137
2	วิสัยทัศน์ของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของสถาบันการศึกษาพยาบาล.....	170
3	พันธกิจของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของสถาบันการศึกษาพยาบาล.....	171
4	โครงสร้างศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของสถาบันการศึกษาพยาบาล.....	174
5	วัตถุประสงค์ของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของสถาบันการศึกษาพยาบาล..	179
6	ภารกิจและหน้าที่รับผิดชอบของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของสถาบัน การศึกษาพยาบาล.....	182
7	ข้อมูลพื้นฐานของอาจารย์พยาบาลที่ตอบแบบสอบถาม.....	185
8	สภาพปัจจุบันของการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาลของวิทยาลัย พยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก .....	189
9	ปัญหาการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกโดยรวม.....	195
10	ปัญหาการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกด้านนโยบายการพัฒนาอาจารย์ด้าน การสอนรายข้อ.....	196
11	ปัญหาการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกด้านแผนพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน รายข้อ.....	198
12	ปัญหาการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกด้านกระบวนการพัฒนาอาจารย์ด้าน การสอนรายข้อ.....	199
13	ปัญหาการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกด้านการติดตามประเมินผลการพัฒนา อาจารย์ด้านการสอนรายข้อ.....	200
14	ปัญหาการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกด้านตัวอาจารย์ผู้สอนรายข้อ.....	201
15	ความรู้ที่ต้องการได้รับการพัฒนาด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก.....	202

ตาราง	ณ หน้า	
16	วิธีการที่ต้องการได้รับการพัฒนาด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก.....	203
17	การบริหารจัดการศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาล สำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก .....	210
18	ค่าความเหมาะสมและค่าความสอดคล้องของคำตอบในรอบที่ 2 และ 3 ของ เทคนิคการวิจัยแบบ EDFR เกี่ยวกับวิสัยทัศน์และพันธกิจ.....	212
19	ค่าความเหมาะสมและค่าความสอดคล้องของคำตอบในรอบที่ 2 และ 3 ของ เทคนิคการวิจัยแบบ EDFR เกี่ยวกับโครงสร้างของศูนย์.....	213
20	ค่าความเหมาะสมและค่าความสอดคล้องของคำตอบในรอบที่ 2 และ 3 เกี่ยวกับ การบริหารงานของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาล ด้วยเทคนิค EDFR .....	215
21	ค่าความเหมาะสมและค่าความสอดคล้องของคำตอบในรอบที่ 2 และ 3 เกี่ยวกับ วัตถุประสงค์ของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาล ด้วยเทคนิค EDFR .....	216
22	ค่าความเหมาะสมและค่าความสอดคล้องของคำตอบในรอบที่ 2 และ 3 เกี่ยวกับ ภารกิจและหน้าที่รับผิดชอบของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการ พยาบาลด้วยเทคนิค EDFR .....	218
23	ค่าความเหมาะสมและค่าความสอดคล้องของคำตอบในรอบที่ 2 และ 3 เกี่ยวกับ การดำเนินงานร่วมกันกับหน่วยงานภายนอกของศูนย์ความเป็นเลิศด้าน การสอนทางการพยาบาลด้วยเทคนิค EDFR .....	220
24	ค่าความเหมาะสมและค่าความสอดคล้องของคำตอบในรอบที่ 2 และ 3 เกี่ยวกับ ลักษณะการให้บริการของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาล ด้วยเทคนิค EDFR .....	221
25	ค่าความเหมาะสมและค่าความสอดคล้องของคำตอบในรอบที่ 2 และ 3 เกี่ยวกับ ฐานข้อมูลที่จำเป็นของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาล ด้วยเทคนิค EDFR .....	222
26	ผลการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของศูนย์ความเป็น เลิศด้านการสอนสำหรับวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก .....	223

## สารบัญแนญมึ

แนญมึที่	หน้า
1 กรอบแนญคึในการวิจัย.....	9
2 ขั้นตอนการดำเนึการวิจัย.....	147
3 ลำดับขั้นตอนการพัฒนาแบบคูนัยความเป็นเลิศด้านการสอนทางการ พยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก.....	248



คูนัยวิทยทรัพยากร  
จุพาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากภาวะการณ์ปัจจุบันที่มีการแข่งขันเกี่ยวกับการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีข่าวสาร และการสื่อสารในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีประสิทธิภาพ จึงเป็นความจำเป็นที่สถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งต้องมีการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร การเรียนการสอน การประเมินผล การเรียนการสอนให้ทันกับโลกปัจจุบันและอนาคต สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นแรงผลักดันให้เกิดการพัฒนาอาจารย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาอาจารย์ด้านการเรียนการสอน ไพฑูริย์ สินลารัตน์ (2550) กล่าวถึงความจำเป็นที่สถาบันอุดมศึกษาต้องเร่งพัฒนาอาจารย์ในด้านการสอน เนื่องจาก 1) การสอนแต่เดิมนั้นปล่อยไปตามใจของผู้สอน จำเป็นที่ผู้สอนต้องหันมาทำความเข้าใจเกี่ยวกับการสอนของตนเองมากขึ้น 2) การขยายตัวของหลักสูตรใหม่ การวิจัยและการบริการวิชาการเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทำให้อุณหภูมิการสอนลดต่ำลงไปเรื่อย ๆ 3) อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษา จำเป็นต้องมีการปรับปรุงคุณภาพตนเองให้สอดคล้องกับงานใหม่ๆที่เพิ่มมากขึ้น 4) ความรู้เกี่ยวกับการสอนในระดับอุดมศึกษาได้รับการพัฒนาขึ้นอย่างมาก ซึ่งให้เห็นว่า การปฏิบัติการสอนของอาจารย์เท่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันยังไม่ได้ผลเท่าที่ควร และ 5) เป็นความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบของอาจารย์เองที่เห็นว่า ตนเองควรพัฒนาปรับปรุงการสอนของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น บัณฑิต ทิพากร (2551) กล่าวถึงความจำเป็นของการพัฒนาอาจารย์ไว้ว่า อาจารย์ที่เข้ามาเป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่ไม่ได้ผ่านการฝึกฝนในบทบาทของความเป็นครูหรือการเป็นผู้จัดการเรียนการสอน อีกทั้งสถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่ไม่ได้เน้นให้อาจารย์ของตนเองมีความก้าวหน้าในวิชาชีพอาจารย์ หรือเป็นอาจารย์มืออาชีพ แต่มุ่งเน้นความก้าวหน้าในสาขาวิชาชีพที่อาจารย์แต่ละคนสำเร็จการศึกษามา

พระราชบัญญัติพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 7 มาตรา 52 ยังระบุให้สถาบันการศึกษาส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานงานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู อาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและเข้มแข็งในการพัฒนาบุคลากรประจำอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาอาจารย์จึงเป็นภาระหน้าที่สำคัญของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาซึ่งต้องมีภาวะผู้นำและมีวิสัยทัศน์ในการวางแผนการพัฒนาอาจารย์อย่างเป็นระบบและดำเนินการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์มีหลากหลายวิธี ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ จุดมุ่งหมายของการพัฒนาคือ เพื่อให้อาจารย์มีความก้าวหน้าในการเป็นผู้บริหารและทำหน้าที่ของความเป็นอาจารย์ที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร

กระบวนการจัดการเรียนการสอน การออกแบบการเรียนรู้ การสอนโดยใช้เทคนิคและรูปแบบใหม่ ๆ การวิจัยในชั้นเรียนและการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอันจะนำไปสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต และเป็นการพัฒนาอาจารย์ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของอาจารย์ เพื่อที่จะช่วยให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น (อร่าม โรจนสกุล, 2551) การที่อาจารย์จะปฏิบัติภารกิจด้านการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นอาจารย์จะต้องมีความรู้อย่างน้อย 4 อย่างคือ 1) ความรู้ในเนื้อหาสาระวิชาที่สอน 2) ความรู้ด้านเนื้อหาสาระในวิธีการสอนวิชาเฉพาะ 3) ความรู้ในวิธีการสอนทั่วไป และ 4) ความรู้เกี่ยวกับผู้เรียนและการเรียนรู้ของผู้เรียน (Eggen and Kauchak, 2001)

การพัฒนาอาจารย์ในต่างประเทศมีการดำเนินการอย่างเป็นเครือข่ายโดยมีองค์กรประสานงานหลัก อาทิองค์กร PT3 (Preparing Tomorrow's Teachers to Use Technology) ของสหรัฐอเมริกาทำหน้าที่เตรียมครูให้สามารถใช้เทคโนโลยีในการสอน ซึ่งมีสถาบันอุดมศึกษา 15 แห่งเป็นสมาชิก ด้วยเหตุผลที่ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเห็นว่า อาจารย์ในสถาบันของตนมีเวลาพัฒนาตนเองจำกัด และมีความสะดวกสบายจากการปฏิบัติงานแบบเดิม ๆ ของตน มองไม่เห็นคุณค่าและไม่อุทิศเวลาในการเปลี่ยนแปลงวิธีการสอน จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ซึ่งองค์กร PT3 มีการวางแผนการพัฒนาอาจารย์โดย 1) จากการสำรวจความต้องการจำเป็นเพื่อประเมินระดับความรู้และทักษะด้านการสอนของอาจารย์ในปัจจุบัน แล้วนำไปสู่การวางแผนพัฒนา 2) สร้างความเข้าใจกับอาจารย์ถึงความจำเป็นของการบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับการเรียนรู้ และดำเนินการฝึกอบรมครูให้ใช้เทคโนโลยีในการสอนได้ 3) ติดตามผลลัพธ์ของการดำเนินงานเพื่อนำมาปรับปรุง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2548) ในประเทศเดนมาร์กมีการจัดหน่วยงานกลางทำหน้าที่ประสานงานเครือข่ายการฝึกหัดอาจารย์วิศวกรรมของประเทศโดยใช้ชื่อย่อว่า IPN ซึ่งหมายถึงสถาบันฝึกหัดอาจารย์ที่เป็นเครือข่าย โดยมีการวางแผนพัฒนา จัดให้เป็นสาระแห่งชาติทำให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนา และมีการสำรวจความต้องการจำเป็นของอาจารย์ก่อนการพัฒนา มีการบูรณาการการพัฒนาเข้ากับการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมและมีการติดตามผลลัพธ์อย่างเป็นระบบ สำหรับประเทศอังกฤษ รัฐบาลได้จัดตั้งสถาบันการเรียนการสอน (Institute of Learning and Teaching: ILT) ซึ่งอาจารย์ที่สอนระดับอุดมศึกษาทุกคนต้องเป็นสมาชิก (Allison, 2002: online)

การพัฒนาอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยโดยสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ได้ปฏิรูประบบการพัฒนาอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา โดยจัดทำโครงการ เครือข่ายเชิงกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาสู่การเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันของประเทศ และขับเคลื่อนยุทธศาสตร์โดยปฏิรูปตนเองทั้งด้านคุณภาพการจัดการศึกษาและประสิทธิภาพการบริหารเพื่อเข้าสู่มาตรฐานโลก ด้วยการสร้าง

เครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์และองค์กรระดับอุดมศึกษาแห่งประเทศไทย (คพอท.) เพื่อส่งเสริมสนับสนุนและกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์และองค์กรระดับอุดมศึกษาให้มีคุณภาพ ทันสมัย เหมาะสมกับยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2549) อย่างไรก็ตามการพัฒนาอาจารย์ในสถาบันการศึกษาส่วนใหญ่เป็นการให้ความรู้ความสามารถในสาขาวิชาเพื่อให้เป็นผู้รอบรู้ (Scholars) มากกว่าการพัฒนาให้เป็นนักการศึกษาที่มีทักษะในการสอน (Educators) โดยการจัดสรรทุนศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ แต่กลับพบว่าความรู้ความสามารถในด้านการพัฒนาหลักสูตร การเรียนการสอน ตลอดจนการวัดประเมินผลของอาจารย์จำนวนมากยังไม่มีคุณภาพ (บุญส่ง หาญพานิช, 2546) สอดคล้องกับที่ไพฑูริย์ สีนลารัตน์ (2550) กล่าวว่า อาจารย์มีการพัฒนาตนเองด้วยการเข้าร่วมประชุมวิชาการอย่างต่อเนื่อง แต่ไม่สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาไปประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนได้ เช่นเดียวกับที่ จรัส สุวรรณเวลา (2545) กล่าวว่า คุณภาพอุดมศึกษาไทยในปัจจุบันต่ำกว่ามาตรฐานสากลมาก มีการสร้างปัญญาไม่ลึกพอ มีการแสวงหาความรู้น้อย ความสามารถในการสังเคราะห์และสร้างสรรค์ยังมีอยู่ในระดับน้อย ความเป็นวิชาการยังไม่เข้มข้นพอ จึงเป็นความจำเป็นเร่งด่วนที่สถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งต้องมีการพัฒนาอาจารย์ให้มีความเป็นเลิศด้านการสอน

การพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข มีทั้งที่ดำเนินการโดยสถาบันพระบรมราชชนกคือ การจัดสรรทุนให้อาจารย์ไปศึกษาต่อระดับปริญญาเอกทั้งในประเทศและต่างประเทศ และการศึกษาดูงานด้านการเรียนการสอนในต่างประเทศ และที่ดำเนินการโดยวิทยาลัยในสังกัดคือ แต่ละวิทยาลัยดำเนินการพัฒนาอาจารย์ของตนเอง และบางส่วนจัดสรรงบประมาณให้อาจารย์ไปพัฒนายังมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ซึ่งสาระของการพัฒนาจะมีทั้งการพัฒนาเกี่ยวกับการเรียนการสอน และการพัฒนาความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่ตนเองรับผิดชอบอยู่ อย่างไรก็ตามการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ให้มีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องมีการประเมินความต้องจำเป็นของการพัฒนาอาจารย์ แล้วนำมาจัดลำดับความสำคัญก่อนที่จะนำไปสู่การวางแผนการพัฒนาตามลำดับความสำคัญนั้น

สำหรับวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ได้มีการประเมินความต้องการการพัฒนาอาจารย์ในวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก โดยกาญจนา สันติพัฒนชัยและคณะ (2541) ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาที่อาจารย์ควรได้รับเพื่อปฏิบัติการกิจด้านการสอนคือ การศึกษาต่อในประเทศ การฝึกอบรมระยะยาว ความต้องการเกี่ยวกับความรู้และทักษะเพื่อปฏิบัติการกิจด้านการสอนคือ ความรู้ทางวิชาชีพในสาขาวิชาที่สอน แผนพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ ความรู้ด้านการศึกษา การสอน/วิธีสอนที่ทำให้เกิดการคิดวิจารณ์ญาณ การสอนแบบใช้ปัญหาเป็นหลัก การใช้เทคโนโลยี ทักษะการนำความรู้ประสบการณ์จากการปฏิบัติในคลินิกมาใช้ในการสอน เทคนิคการเป็นที่ปรึกษา การทำวิจัยแบบใหม่ ๆ การคิดวิเคราะห์ การเขียนตำราบทความวิชาการ การสื่อสาร การใช้

ภาษาอังกฤษ ความรู้ในศาสตร์อื่น ๆ ความรู้ในศาสตร์เฉพาะของตนเอง และความรู้ความสามารถในการพัฒนาบุคลากร ความต้องการด้านปัจจัยที่เอื้อและเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาอาจารย์ตามความคิดเห็นของอาจารย์คือ ปัจจัยด้านโครงสร้างการบริหารองค์กร ด้านบุคคล ด้านสิ่งจูงใจ ด้านสิ่งแวดล้อมทางสังคมและกายภาพ และความต้องการเกี่ยวกับปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาอาจารย์ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิคือ มีโครงสร้างการบริหารองค์กรที่จัดให้มีหน่วยงานรับผิดชอบพัฒนาอาจารย์ซึ่งอาจจะกำหนดในโครงสร้างไว้อย่างชัดเจน หรืออาจกำหนดในลักษณะของคณะกรรมการชั่วคราวหรือเฉพาะกิจ

สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขเน้นรับผิดชอบผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสาธารณสุขเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ดังนั้นสถาบันพระบรมราชชนกจึงเน้นการพัฒนาอาจารย์ให้เป็นผู้มีฐานความรู้ทางวิชาการและมีมุมมองที่เข้าใจมนุษย์และสังคมตามความเป็นจริง สามารถจัดกระบวนการเรียนการสอนแบบบูรณาการที่สร้างความใฝ่รู้ใฝ่เรียน เน้นชุมชนและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ขณะเดียวกัน เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนอาจารย์ของวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพให้มีสัดส่วนเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา จึงดำเนินการพัฒนาอาจารย์อย่างต่อเนื่องโดย 1) พัฒนาอาจารย์ตามมติคณะรัฐมนตรีด้วยการสนับสนุนทุนให้อาจารย์ไปศึกษาต่อต่างประเทศ ทั้งระดับปริญญาโท ปริญญาเอก การศึกษาหลังปริญญา การศึกษา ดุษฎี และฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นในต่างประเทศ ณ ปัจจุบันมีคณาจารย์สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอกตามมติคณะรัฐมนตรี จำนวน 156 คน และกำลังศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 244 คน (เบญจพรทิพย์ผลาผลกุล, สัมภาษณ์, 28 เมษายน 2554) 2) การพัฒนาศักยภาพอาจารย์ในสังกัดโดยการอบรมระยะสั้นต่างประเทศ จำนวน 10 หลักสูตรแต่ละหลักสูตรใช้เวลาในการฝึกอบรมตั้งแต่ 1 สัปดาห์ – 6 เดือน 3) โครงการพัฒนาอาจารย์ด้านการศึกษาต่อเนื่องทางด้านสาธารณสุขเป็นความร่วมมือระหว่างสถาบันพระบรมราชชนกกับมหาวิทยาลัยมาเลเมอร์ ประเทศสวีเดน มีวัตถุประสงค์เพื่อ ส่งเสริมให้อาจารย์ของวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกได้ศึกษาต่อระดับปริญญาโท หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิตหลักสูตร 2 ปี 4) โครงการพัฒนาอาจารย์ด้านการจัดการเรียนการสอน เป็นหลักสูตรอบรมระยะสั้น 4 เดือน ที่เน้นการพัฒนาอาจารย์ในบทความเป็นครูที่ทำหน้าที่ด้านการสอน และ 5) โครงการพัฒนาอาจารย์ตามแนวทางสาธารณสุขแนวใหม่ มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาอาจารย์ให้เกิดการปรับแนวคิดและมุมมอง โดยการให้ตระหนักและรับรู้ข้อจำกัดที่เกิดจากตัวเอง เกิดทักษะการพัฒนาและเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง เข้าใจปัญหาสุขภาพและความต้องการที่แท้จริงของประชาชน และมีความพร้อมที่จะสร้างคนไปทำงานในระบบการทำงานสาธารณสุขแนวใหม่ที่สนองต่อความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (วิภา ด้านธำรงกุล, 2550)

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาได้กำหนดกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (Thai Qualifications Framework for Higher Education: TQF) ขึ้นเพื่อเป็นกลไกขับเคลื่อนนโยบายตามมาตรฐานการศึกษาของประเทศไทย และให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 47 กำหนดให้มีระบบประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ และคุณภาพของบัณฑิตทุกระดับคุณวุฒิและสาขา/สาขาวิชาต้องเป็นไปตามมาตรฐานผลการเรียนรู้ที่คณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนดและต้องครอบคลุมอย่างน้อย 5 ด้าน คือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความรู้ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2552) สำหรับกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาพยาบาลศาสตร์ ได้กำหนดคุณภาพของบัณฑิตให้เป็นไปตามมาตรฐานผลการเรียนรู้เพิ่มอีก 1 ด้านคือ ทักษะการปฏิบัติทางวิชาชีพ อีกทั้งกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรีสาขาพยาบาลศาสตร์ยังมีการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานตามกรอบมาตรฐานดังกล่าวคือ สถาบันการศึกษาต้องมีการพัฒนาอาจารย์ในด้านการสอน และด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาต่อเนื่องทุกปี อาจารย์ใหม่ทุกคนต้องได้รับการปฐมนิเทศหรือการเตรียมความพร้อมในบทบาทหน้าที่อาจารย์พยาบาล นอกจากนี้สภาการพยาบาลได้กำหนดสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีว่าต้องมีสมรรถนะ 8 ด้านคือ ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณ และกฎหมาย ด้านการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ด้านวิชาการและการวิจัย ด้านภาวะผู้นำ การจัดการและการพัฒนาคุณภาพ ด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ ด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ และด้านสังคม (สภาการพยาบาล, 2552) ดังนั้นจึงเป็นความจำเป็นที่สถาบันการศึกษาพยาบาลต้องพัฒนาอาจารย์ให้มีศักยภาพด้านการสอนและการประเมินผลการสอน จึงจะสามารถผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพตามมาตรฐานผลลัพธ์การเรียนรู้และสมรรถนะที่ต้องการได้

สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข มีวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดจำนวน 29 แห่ง กระจายอยู่ทุกภูมิภาคของประเทศ และมีอาจารย์ในสังกัดจำนวนมาก อาจารย์ต้องปฏิบัติภารกิจเช่นเดียวกับสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาอื่น คือ ภารกิจด้านการสอน ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการ และด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ทำให้อาจารย์มีภารกิจมาก ไม่มีเวลาเพียงพอที่จะไปเข้าร่วมประชุมวิชาการเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง จำเป็นต้องมีศูนย์กลางสำหรับการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนโดยเฉพาะ ทั้งนี้เพื่อช่วยให้อาจารย์ได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถทางวิชาการ มีทักษะในการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ รวมทั้งปรับปรุงเจตคติของอาจารย์ที่มีต่อองค์กรและหน่วยงานให้ทันต่อเหตุการณ์ และรับรู้ เรียนรู้เทคนิค/วิธีต่าง ๆ ในด้านการปฏิบัติงานในวิชาชีพและการเรียนการสอน ส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีกับนักศึกษาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นการเสริมสร้างศักยภาพของ



อาจารย์ให้สามารถปฏิบัติภารกิจในฐานะอาจารย์ที่ดี มีการพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง และเป็นการกระตุ้นให้อาจารย์มีความตื่นตัวในวิชาชีพ อันเป็นการพัฒนาสถาบันการศึกษาให้มีความเจริญก้าวหน้าทัดเทียมกับนานาชาติอีกด้วย

ด้วยเหตุผลดังกล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยในฐานะอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จึงตระหนักถึงความจำเป็นของการพัฒนาต้นแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาล เพื่อเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอาจารย์ให้มีศักยภาพด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาลอย่างเป็นระบบต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. วิเคราะห์สาระศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลของสถาบันการศึกษาพยาบาลในและต่างประเทศ
2. ประเมินความต้องการจำเป็นของการจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก
3. พัฒนารูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

### ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิเคราะห์สาระของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลของสถาบันการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ โดยกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกคือ เป็นสถาบันการศึกษาชั้นนำที่มีการดำเนินการจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนมาอย่างต่อเนื่อง และคัดเลือกจากประเทศที่มีการริเริ่มตั้งศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนจำนวนมาก และเป็นสถาบันที่ได้รับการยอมรับให้เป็นสถาบันชั้นนำในด้านการเรียนการสอน ได้แก่ ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนในสหรัฐอเมริกาจำนวน 5 แห่ง ประเทศอังกฤษจำนวน 3 แห่ง ประเทศออสเตรเลียจำนวน 3 และคัดเลือกสถาบันการศึกษาที่มีการตั้งศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของทวีปเอเชีย 2 ประเทศ ได้แก่ ประเทศสิงคโปร์จำนวน 1 แห่ง และประเทศฮ่องกงจำนวน 1 แห่ง นอกจากนี้ได้คัดเลือกสถาบันการศึกษาชั้นนำของประเทศไทยที่มีการตั้งศูนย์ความเป็นเลิศด้านการศึกษาพยาบาล อีก 1 แห่ง ได้แก่ ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการศึกษาพยาบาลของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีองค์ประกอบที่สำคัญคือ วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้าง การบริหาร วัตถุประสงค์/เป้าหมาย ภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นการวิเคราะห์เฉพาะสาระที่ปรากฏในเอกสารที่ได้มาจากการสืบค้นทางอินเทอร์เน็ต

2. การประเมินความต้องการจำเป็นด้วยการศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการการพัฒนาด้านการสอน และความต้องการเกี่ยวกับการจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ด้วยการสอบถามความคิดเห็นของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จำนวน 15 แห่ง

3. พัฒนารูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ด้วยเทคนิคการวิจัยแบบ EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research)

### คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

รูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาล (model of center for teaching excellence in nursing) หมายถึง แนวคิดและแนวปฏิบัติที่กำหนดขึ้นอย่างเป็นระบบประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้าง การบริหาร วัตถุประสงค์/เป้าหมาย ภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบ งบประมาณและการได้มาของงบประมาณ การดำเนินการ ร่วมกันกับหน่วยงานภายนอก ลักษณะการให้บริการ และฐานข้อมูลที่เป็นของศูนย์ ซึ่งเป็นองค์ประกอบของต้นแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนที่มีหน้าที่รับผิดชอบพัฒนาอาจารย์ให้มีความรู้และทักษะเกี่ยวกับการสอนทางการพยาบาล

การประเมินความต้องการจำเป็น (needs assessment) หมายถึง การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาลตามความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก เพื่อนำไปสู่การพัฒนาต้นแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

อาจารย์ (instructor) หมายถึง บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพหรือ วิทยาจารย์และปฏิบัติภารกิจด้านการสอนนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

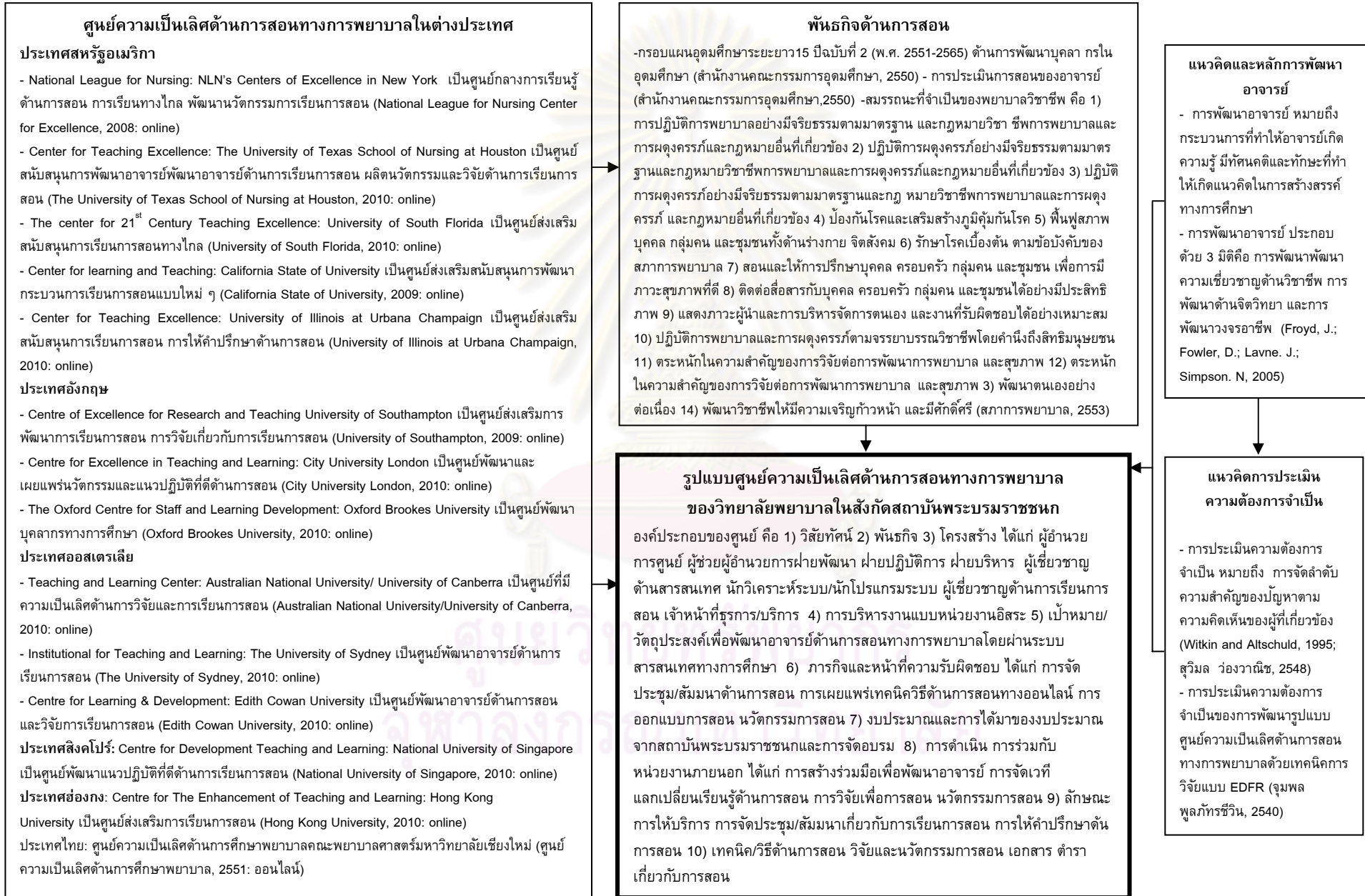
วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก (nursing colleges under praboromarajchanok institutes) หมายถึง สถาบันการศึกษาพยาบาลจำนวน 29 แห่งในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่มีภารกิจสำคัญคือการผลิตนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีประกอบด้วย ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลต่างประเทศ พันธกิจด้านการสอน แนวคิดและหลักการพัฒนาอาจารย์ และแนวคิดการประเมินความต้องการจำเป็น ดังแสดงเป็นแผนภูมิของกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้



ศูนย์วิทยุทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



## สรุปความคิดหลักของกรอบแนวคิดการวิจัย

**พันธกิจด้านการสอน** มีประเด็นที่เสนอในกรอบแนวคิดดังนี้

กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551- 2565) ได้ระบุเป้าหมายไว้ดังนี้ คือ การยกระดับคุณภาพอุดมศึกษาไทยเพื่อผลิตและพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพ สามารถปรับตัวสำหรับงานที่เกิดขึ้นตลอดชีวิต พัฒนาศักยภาพอุดมศึกษาในการสร้างความรู้และนวัตกรรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในโลกาภิวัตน์ สนับสนุนการพัฒนาที่ยั่งยืนของท้องถิ่นไทย โดยใช้กลไกของธรรมาภิบาล การเงิน การกำกับมาตรฐาน และเครือข่ายอุดมศึกษาบนพื้นฐานของเสรีภาพทางวิชาการ ความหลากหลายและเอกภาพเชิงระบบ การพัฒนาอาจารย์ในสถาบัน การศึกษาต้องคำนึงถึงการพัฒนาในหลายมิติ เช่น ด้านวิชาการ ความเป็นครู ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน ความสามารถด้านการวิจัย สมรรถนะทางวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับสาขาที่ตนรับผิดชอบ มีการพัฒนาทุกช่วงวัยของการทำงานโดยจัดให้มีกระบวนการกำกับติดตามโดยผู้มีความรู้และประสบการณ์ เน้นการพัฒนาจากการทำงานจริง (สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา, 2550)

สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพคือ 1) การปฏิบัติการพยาบาลอย่างมีจริยธรรมตามมาตรฐาน และกฎหมายวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง 2) ปฏิบัติการผดุงครรภ์อย่างมีจริยธรรมตามมาตรฐานและกฎหมายวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง 3) ปฏิบัติ การผดุงครรภ์อย่างมีจริยธรรมตามมาตรฐานและกฎหมายวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง 4) ป้องกันโรคและเสริมสร้างภูมิคุ้มกันโรค 5) ฟื้นฟูสภาพบุคคล กลุ่มคน และชุมชนทั้งด้านร่างกาย จิตสังคม 6) รักษาโรคเบื้องต้น ตามข้อบังคับของสภาการพยาบาล 7) สอนและให้การปรึกษาศูนย์ บุคคล ครอบครัว กลุ่มคน และชุมชน เพื่อการมีภาวะสุขภาพที่ดี 8) ติดต่อสื่อสารกับบุคคล ครอบครัว กลุ่มคน และชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 9) แสดงภาวะผู้นำและการบริหารจัดการตนเอง และงานที่รับผิดชอบได้อย่างเหมาะสม 10) ปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์ตามจรรยาบรรณวิชาชีพโดยคำนึงถึงสิทธิมนุษยชน 11) ตระหนักในความสำคัญของการวิจัยต่อการพัฒนาการพยาบาล และสุขภาพ 12) ตระหนักในความสำคัญของการวิจัยต่อการพัฒนาการพยาบาล และสุขภาพ 3) พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 14) พัฒนาวิชาชีพให้มีความเจริญก้าวหน้า และมีศักดิ์ศรี (สภาการพยาบาล, 2553)

การประเมินการสอนของอาจารย์เป็นการเก็บรวบรวมหลักฐานจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่หลากหลาย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน ปรับปรุง

ประสิทธิภาพการเรียนการสอน ขณะเดียวกันยังสามารถนำไปใช้เป็นส่วนหนึ่งของการตัดสินใจ คุณภาพการสอนของอาจารย์ ดังนั้นการประเมินผลการสอนที่ประสบผลสำเร็จและก่อให้เกิด ผลลัพธ์ที่ดีต้องมีความเที่ยงตรงเชื่อถือได้และบ่งชี้ทิศทางของการพัฒนาปรับปรุง (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2545: online) สำหรับแนวทางการประเมินผลการสอนของอาจารย์เพื่อพิจารณาขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการนั้นสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาได้กำหนดไว้ดังนี้คือ 1) มีการวางแผนการสอนอย่างเป็นระบบเพื่อให้ผลการสอนเป็นไปตามจุด มุ่งหมายที่วางไว้ 2) มีความสามารถในการสอนให้ผู้เรียนรู้จักคิด วิเคราะห์ วิจัยในวิชาที่สอน 3) มีความสามารถในการใช้เทคนิควิธีสอนต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความสนใจและติดตามการสอนตลอดเวลา เช่น ใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย ยกตัวอย่างสอดแทรกประสบการณ์ ใช้คำถามเพื่อให้ผู้เรียนคิดและตอบ คำถามให้เข้าใจได้ชัดเจน 4) มีความสามารถให้ผู้เรียนมองเห็นความสัมพันธ์ของวิชาที่เรียนกับ วิชาอื่นที่เกี่ยวข้อง 5) มีความสามารถแนะนำให้ผู้เรียนรู้จักแหล่งข้อมูลที่ค้นคว้าศึกษาเพิ่มเติม 6) มีความสามารถจัดให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ตามความ เหมาะสม 7) มีความสามารถในการใช้สื่อการสอนและอุปกรณ์ช่วยสอนที่เหมาะสมเป็นอย่างดี 8) มีความสามารถในการประเมินความรู้ความเข้าใจของผู้เรียนในวิชาที่สอน 9) มีความสามารถ อื่นที่เกี่ยวข้องกับการสอน (เกษงา เมฆฉาย, 2553: ออนไลน์)

**แนวคิดและหลักการพัฒนาอาจารย์** เป็นกระบวนการที่มุ่งการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและวิธีการทำงานของอาจารย์ให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น ช่วยให้อาจารย์ได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ รวมทั้งปรับปรุงทัศนคติและเทคนิคต่างๆ ในการสอน หรือการทำงาน ที่ส่งเสริมประสิทธิภาพด้านการเรียนการสอนของอาจารย์เป็นสำคัญ ซึ่งจะส่งผลถึงคุณภาพของนักศึกษา จึงจำเป็นที่สถาบันการศึกษาต้องเอื้ออำนวยให้อาจารย์ได้มีโอกาสปรับปรุงและพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพและสมรรถภาพด้านต่าง ๆ ให้สามารถปฏิบัติภารกิจในฐานะอาจารย์ที่ดีที่มีต่อผู้เรียนและสถาบัน การพัฒนาอาจารย์จะไม่บังเกิดผลดีแต่ประการใดเลยหากจัดการพัฒนา โดยที่ไม่มีการประเมินความต้องการจำเป็น ดังนั้นก่อนที่จะมีการพัฒนาอาจารย์จึงจำเป็นต้องค้นหาความต้องการของอาจารย์เป็นเบื้องต้น ต้องได้รับความเห็นชอบและการสนับสนุนจากผู้บริหารจึงจะสามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายได้ (เครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์และองค์กรระดับอุดมศึกษาแห่งประเทศไทย, 2551) จากการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ทำให้สถาบันอุดมศึกษาต้องมีการเปลี่ยนแปลงภาระหน้าที่หลายประการ เช่น มาตรา 8 ระบุว่า การศึกษาต้องเป็นการศึกษาตลอดชีวิต ให้สังคมมีส่วนร่วม และมีการพัฒนาเนื้อหาสาระอย่างต่อเนื่อง ซึ่งหมายความว่า สถาบันอุดมศึกษาต้องทำหน้าที่ในการให้การศึกษาแก่กลุ่มคนต่าง ๆ ในสังคม และมาตรา 22-24 ที่ระบุถึงการจัดการเรียนการสอน ต้องยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และเน้นบูรณาการความรู้ด้านต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เพื่อความเป็นคนที่สมบูรณ์ ในกระบวนการเรียนการสอนต้องฝึกทักษะการคิด การจัดการ การเรียนจาก

ประสบการณ์จริงเพื่อให้ผู้เรียนปฏิบัติได้ และในมาตรา 30 ระบุว่า ผู้สอนต้องสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อันเหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละระดับการศึกษา นอกจากนี้พระราชบัญญัติพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 7 มาตรา 52 ยังระบุให้สถาบันการศึกษาส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานงานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู อาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและเข้มแข็งในการพัฒนาบุคลากรประจำอย่างต่อเนื่อง จากพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว ส่งผลให้ภารกิจของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาต้องปรับเปลี่ยนไปด้วยเช่นกัน จึงมีความจำเป็นต้องมีการพัฒนาอาจารย์ให้มีทักษะการสอน การวิจัย ให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ไพฑูริย์ สินลารัตน์, 2543) การพัฒนาอาจารย์ประกอบ ด้วย 3 มิติ คือ การพัฒนาความเชี่ยวชาญด้านวิชาชีพ การพัฒนาด้านจิตวิทยา และการพัฒนางจรรยาวิชาชีพ (Froyd, J.; Fowler, D.; Lavne, J.; Simpson, N, 2005)

**ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลต่างประเทศ** เป็นการสืบค้นทางอินเทอร์เน็ตเกี่ยวกับศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาล จากประเทศสหรัฐอเมริกาจำนวน 5 แห่งได้แก่ ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลของสมาคมพยาบาลแห่งชาติ (National League for Nursing: NLN's Centers of Excellence in New York) เป็นศูนย์ที่พัฒนาการเรียนการสอนทางการพยาบาล มีภารกิจที่สำคัญคือ เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ด้านการสอนการเรียนทางไกล จัดประชุม/สัมมนาการเรียนการสอน พัฒนานวัตกรรมด้านการเรียนการสอน (National League for Nursing Center for Excellence, 2008: online) ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของมหาวิทยาลัยเท็กซัสทางการพยาบาลแห่งฮุสตัน (Center for Teaching Excellence University of Texas School of Nursing at Houston) เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ยกระดับการเรียนรู้ของนักศึกษาและพัฒนาอาจารย์ให้มีศักยภาพในด้านการเรียนการสอน สร้างสรรค์นวัตกรรมเกี่ยวกับการเรียนการสอน วิจัยเกี่ยวกับการเรียนการสอน (The University of Texas School of Nursing at Houston, 2010: online) ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของมหาวิทยาลัยเซาท์ฟลอริดา (The center for 21<sup>st</sup> Century Teaching Excellence: University of South Florida) เป็นศูนย์ที่ทำหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนช่วยเหลืออาจารย์และผู้บริหารสถาบันเกี่ยวกับการเรียนการสอน โดยเฉพาะการเรียนการสอนทางไกล (University of South Florida, 2010: online) ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนียสเตท (Center for Learning and Teaching: California State of University) เป็นศูนย์ที่ทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอนแบบใหม่ ๆ ให้รางวัลแก่อาจารย์ที่มีความสามารถด้านการสอน (California State of University, 2009: online) และศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนแห่งมหาวิทยาลัยอิลลินอยส์ (Center for Teaching

Excellence: University of Illinois at Urbana Champaign) เป็นศูนย์ที่ทำหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนการสอน การประเมินประสิทธิภาพการสอน และการให้คำปรึกษาด้านการเรียนการสอน (University of Illinois at Urbana Champaign, 2010: online) ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนจากประเทศอังกฤษ จำนวน 5 แห่งคือ ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนและการวิจัยของมหาวิทยาลัยเซาท์แฮมตัน (Center of Excellence for Research and Teaching University of Southampton) เป็นศูนย์ส่งเสริมการพัฒนาการเรียนการสอน การวิจัย และประชุมสัมมนาเกี่ยวกับการเรียนการสอน การวิจัย การเผยแพร่นวัตกรรมการเรียนการสอน ผลงานวิจัย การสอนทางไกล (University of Southampton, 2009: online) ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยซิดนีย์ (Centre for Excellence in Teaching and Learning: City University London) เป็นศูนย์ที่ทำหน้าที่พัฒนาและเผยแพร่แนวปฏิบัติที่ดีและนวัตกรรมเกี่ยวกับการศึกษา (City University London, 2010: online) และศูนย์พัฒนาการเรียนรู้อาจารย์สำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยออกฟอร์ดบรูคส์ (The Oxford Centre for Staff and Learning Development: Oxford Brookes University) เป็นศูนย์ที่พัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาดำเนินการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการด้านการเรียนการสอน การเป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับการเรียนการสอนทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย (Oxford Brookes University, 2010: online) ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนจากประเทศออสเตรเลียจำนวน 3 แห่งคือ ศูนย์การเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยแห่งชาติออสเตรเลีย/มหาวิทยาลัยแคนเบอร์รา (Teaching and Learning Center: Australian National University/ University of Canberra) เป็นศูนย์ที่มีความเป็นเลิศด้านการวิจัยและการเรียนการสอน โดยเป็นผู้นำในการฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับบทบาทความเป็นครู เพื่อให้ครูได้รับการพัฒนาด้านวิชาการอย่างต่อเนื่อง และคงไว้ซึ่งความเป็นเลิศด้านการสอน (Australian National University/University of Canberra, 2010: online) สถาบันการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยซิดนีย์ (Institutional for Teaching and Learning: The University of Sydney) เป็นศูนย์ที่ทำหน้าที่พัฒนาอาจารย์ด้านการเรียนการสอนและวิจัยการเรียนการสอน (The University of Sydney, 2010: online) ศูนย์การเรียนการสอนและพัฒนาแห่งมหาวิทยาลัยอีดิธโคแวน (Centre for Learning & Development: Edith Cowan University) เป็นศูนย์ที่ทำหน้าที่วิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และสร้างความเชี่ยวชาญด้านการสอนแก่อาจารย์ (Edith Cowan University, 2010: online) ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนจากประเทศสิงคโปร์ คือ ศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนมหาวิทยาลัยแห่งชาติสิงคโปร์ (Centre for Development Teaching and Learning: National University of Singapore) เป็นศูนย์ที่ทำหน้าที่พัฒนากลยุทธ์และแนวปฏิบัติที่ดีด้านการเรียนการสอน (National University of Singapore, 2010: online) จากประเทศฮ่องกง คือ ศูนย์ส่งเสริมการเรียนการสอนมหาวิทยาลัยฮ่องกง (Centre for Development Teaching and Learning: National University of



Singapore) เป็นศูนย์ส่งเสริมการเรียนการสอนโดยการจัดประชุม/อบรมเกี่ยวกับการเรียนการสอน (Hong Kong University, 2010: online) และจากประเทศไทย คือ ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการศึกษาพยาบาลคณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการศึกษาพยาบาล, 2551: ออนไลน์)

**การประเมินความต้องการจำเป็น** เป็นการตัดสินคุณค่าของกลุ่มบุคคลใดบุคคลหนึ่งเกี่ยวกับปัญหาที่พบและพยายามแก้ปัญหา 4 ประการ คือ 1) การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นเรื่องเกี่ยวกับคุณค่า ความแตกต่างกันแต่ละบุคคล 2) การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นเรื่องเฉพาะของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง 3) การประเมินความต้องการจำเป็นอยู่ในรูปของปัญหาเมื่อผลผลิตไม่เพียงพอ และ 4) การประเมินความต้องการจำเป็น เป็นเรื่องเกี่ยวกับการตัดสินใจหรือการแก้ปัญหา (Mckillip, 1987)

สุวิมล ว่องวานิช (2548) ได้จำแนกการนิยามตามโมเดลความแตกต่าง (discrepancy model) ว่าเป็นความแตกต่างระหว่างสิ่งที่มุ่งหวังกับสิ่งที่เกิดขึ้นจริง นิยามนี้จำแนกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่หนึ่งคือกลุ่มที่กำหนดความต้องการจำเป็นในลักษณะของความแตกต่างของผลที่เกิดขึ้น แต่ไม่ได้กำหนดว่าต้องมีความแตกต่างกันเท่าใดจึงจะถือว่าเป็นความต้องการจำเป็น กลุ่มที่สอง เป็นการกำหนดความต้องการจำเป็นว่าเป็นความแตกต่างของผลที่เกิดขึ้นก็ได้ หรืออาจไม่เกิดความแตกต่าง แต่จะพิจารณาจากประโยชน์ที่ได้รับ หากความต้องการจำเป็นได้รับการตอบสนอง หรือพิจารณาจากความเสียหายหรือผลเสียที่จะเกิดขึ้นหากความต้องการจำเป็นไม่ได้รับการตอบสนอง และการนิยามความต้องการจำเป็นตามโมเดลการแก้ไขปัญหา (solution model) เป็นความต้องการจำเป็นที่หมายถึง สิ่งที่ไม่ได้รับการตอบสนอง จะทำให้เกิดสภาวะที่ไม่พึงประสงค์ขึ้น หรือสิ่งที่แสดงให้เห็นแล้วว่ามีความจำเป็น และมีประโยชน์ซึ่งจะต้องเสริมให้กับส่วนที่ขาดหายไปให้มีความสมบูรณ์ขึ้น

การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เป็นกิจกรรมที่สำคัญที่สุดของการประเมินความต้องการจำเป็น จึงควรใช้วิธีการหลาย ๆ แบบ วิธีการที่ดีควรเป็นวิธีการเชิงระบบ สามารถเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นทั้งในระยะสั้นและระยะยาว การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เป็นได้ทั้งข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่งเทคนิค/วิธีของการจัดลำดับความสำคัญของประเมินความต้องการจำเป็น มี 2 วิธีคือ 1) เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองเดี่ยว เป็นการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นตามนิยามการแก้ปัญหา และ 2) เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองคู่ เป็นจัดลำดับความสำคัญของนิยามความต้องการจำเป็นตามโมเดลความแตกต่าง (สุวิมล ว่องวานิช, 2548)

**เทคนิคการวิจัยแบบ EDFR** เป็นเทคนิคการวิจัยอนาคตที่ตอบสนองจุดมุ่งหมายและความเชื่อพื้นฐานของการวิจัยอนาคตมากที่สุดวิธีหนึ่ง เป็นเทคนิคที่รวมเอาจุดเด่นของ EFR (The Ethnographic Futures Research) และเทคนิคเดลฟาย (The Delphi Technique) เข้าด้วยกัน โดย EDFR เป็นเทคนิคที่พยายามดึงเอาภาพอนาคตและค่านิยมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมของกลุ่มประชากรที่ศึกษาโดยการสัมภาษณ์ที่มีลักษณะเฉพาะคือ เป็นการสัมภาษณ์แบบเปิดและไม่ชี้นำ (Non-directive, Open-Ended) โดยผู้วิจัยมีหัวข้อหรือประเด็นเพื่อเตรียมไว้ประกอบแต่ไม่มีลักษณะของคำถามแบบชี้นำ (จุมพล พูลภัทรชีวิน, 2540)

**การพัฒนารูปแบบ** รูปแบบ (model) เป็นคำที่ใช้สื่อความหมายถึงสิ่งหรือวิธีการดำเนินงานที่เป็นต้นแบบอย่างใดอย่างหนึ่ง ประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญคือ มีองค์ประกอบที่สัมพันธ์กัน ทำนายผลได้ สามารถขยายผลทำนายได้กว้างขึ้น และสามารถนำไปสู่แนวคิดใหม่ ๆ จำแนกออกเป็น 5 รูปแบบ คือ (Keeves, 1988)

1. รูปแบบเชิงอุปมาอุปมัย (Analogue Models) เป็นรูปแบบที่มีความสัมพันธ์กับระบบกายภาพ มักเป็นรูปแบบที่ใช้ในวิทยาศาสตร์กายภาพ เป็นรูปแบบที่นำไปใช้อุปมาอุปมัยกับสิ่งอื่นได้ เพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม เช่น รูปแบบจำลองระบบสุริยะกับระบบสุริยะที่เกิดขึ้นจริง แบบจำลองการผลิตกับการผลิตจริง เป็นต้น
2. รูปแบบที่อธิบายความหมายหรือให้ความหมาย (Semantic Models) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาในการบรรยายลักษณะของรูปแบบ ซึ่งอาจเป็นตัวอักษร รูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบนั้น ๆ รูปแบบชนิดนี้จะช่วยใช้วิธีการอุปมาในการพิจารณาด้วยภาษา มากกว่าที่จะใช้วิธีอุปมาในการพิจารณาด้วยโครงสร้างกายภาพ
3. รูปแบบที่มีลักษณะเป็นแผนภูมิ แบบแผน หรือโครงการ (Schematic Models) แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่สำคัญในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่มีผลต่อกัน
4. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Models) คือเป็นรูปแบบที่กำหนดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบในรูปแบบสมการหรือฟังก์ชันทางคณิตศาสตร์
5. รูปแบบเชิงเหตุผล (Causal Models) คือเป็นรูปแบบที่มีโครงสร้างเป็นสมการเชิงเส้นที่ประกอบด้วยตัวแปรสัมพันธ์กันเป็นเชิงเหตุผล มีการทดสอบสมมติฐานของรูปแบบดังนี้คือ

5.1 Recursive Models คือรูปแบบแสดงความสัมพันธ์ของสาเหตุหรือตัวแปรอื่นที่มีสัญญาณโยงที่มีทิศทางของการเป็นสาเหตุไปในทางเดียว หรือไม่มีความสัมพันธ์ย้อนกลับ

5.2 Non-Recursive Models คือรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบเส้นคู่ระหว่างตัวแปร โดยทิศทางความสัมพันธ์ของตัวแปรหนึ่งอาจเป็นได้ทั้งสาเหตุและผลของตัวแปรอื่นๆ ภายในรูปแบบนั้น คือ ทั้งความสัมพันธ์ไปและย้อนกลับได้

**รูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก** เป็นผลลัพธ์ที่ได้มาจากการวิเคราะห์สาระศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลของสถาบันการศึกษาจากประเทศสหรัฐอเมริกา 5 แห่ง ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของสถาบันการศึกษาจากประเทศอังกฤษ 5 แห่ง ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของสถาบันการศึกษาจากประเทศออสเตรเลีย 3 แห่ง ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของสถาบันการศึกษาจากประเทศสิงคโปร์ 1 แห่ง ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของสถาบันการศึกษาจากประเทศฮ่องกง 1 แห่ง และศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลจากประเทศไทย จำนวน 1 แห่ง ประเมินความต้องการจำเป็นจากการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาล ตามความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก เพื่อนำไปสู่การพัฒนาต้นแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ด้วยเทคนิคการวิจัยแบบ EDFR และการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นได้ของต้นแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้าง การบริหารศูนย์ เป้าหมาย/วัตถุประสงค์ของศูนย์ ภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบของศูนย์ งบประมาณและการได้มาของงบประมาณ การดำเนินการร่วมกันระหว่างศูนย์กับหน่วยงานภายนอก ลักษณะการให้บริการของศูนย์ และฐานข้อมูลที่เป็นของศูนย์

### **ประโยชน์ที่จะได้รับ**

1. เป็นข้อมูลพื้นฐานที่เป็นรูปธรรมในการจัดตั้งศูนย์พัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข
2. เป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาอาจารย์ให้มีความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาล
3. เป็นแนวทางให้ผู้บริหารแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาอาจารย์และให้การสนับสนุนช่วยเหลือปัจจัยต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขต่อไป

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอเป็น 7 ตอนดังนี้

#### ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับการสอน

- 1.1 พันธกิจด้านการสอน
- 1.2 การประเมินผลการสอน
- 1.3 การเรียนการสอนทางการพยาบาล

#### ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์

- 2.1 ความหมายและความสำคัญของการพัฒนาอาจารย์
- 2.2 ประโยชน์ของการพัฒนาอาจารย์
- 2.3 ปัญหาและแนวทางการพัฒนาอาจารย์
- 2.4 การพัฒนาอาจารย์ของสถาบันพระบรมราชชนก

#### ตอนที่ 3 ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาล

- 3.1 แนวคิดเกี่ยวกับศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอน
- 3.2 ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลต่างประเทศ
  - 3.2.1 ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนในประเทศสหรัฐอเมริกา
  - 3.2.2 ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนในประเทศอังกฤษ
  - 3.2.3 ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนในประเทศออสเตรเลีย
  - 3.2.4 ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนในประเทศสิงคโปร์
  - 3.2.5 ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนในประเทศฮ่องกง
- 3.3 ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลในประเทศไทย

#### ตอนที่ 4 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

- 4.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น
- 4.2 ประเภทและวิธีการประเมินความต้องการจำเป็น
- 4.3 การจัดลำดับความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น

#### ตอนที่ 5 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ

#### ตอนที่ 6 เทคนิคการวิจัยอนาคต

#### ตอนที่ 7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

## ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับการสอน

ศาสตร์การสอนเป็นศาสตร์ที่มีความสำคัญและความจำเป็นต่อการพัฒนาบุคลากรสายผู้สอนในระดับอุดมศึกษา เพราะการที่ผู้สอนจะสอนหรือพัฒนาผู้เรียนให้ได้เรียนรู้ด้วยตนเองและสร้างนิสัยรักการเรียนรู้ตลอดชีวิตได้ ผู้สอนต้องสร้างนิสัยในการเข้าถึงความรู้ให้กับผู้เรียนให้ได้ การสอน จึงหมายถึง การเพิ่มพูนความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีความสามารถในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนเป็นผู้ทำให้เกิดการเรียนรู้ โดยผู้สอนเป็นผู้ให้ข้อมูลและแนะนำวิธีการต่าง ๆ ที่จำเป็น ดังนั้นหน้าที่หลักของผู้สอนคือ การสร้างผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้สอนจำเป็นต้องหาวิธีการต่าง ๆ ในการส่งถ่ายความรู้ไปยังผู้เรียน (Joyce and Weil, 1996)

ในการจัดการเรียนการสอนให้ให้แก่ผู้เรียนนั้น ผู้สอนต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอนหรือระบบการสอนเป็นอย่างดี ซึ่งกระบวนการเรียนการสอนเป็นกระบวนการที่มีความสลับซับซ้อน มีรายละเอียดในการดำเนินการค่อนข้างมาก และมีองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ดังที่จุฑามาศ ดอนอ่อนบัว, วรพจน์ กันทิยะ และอาทิตย์ บุญหนู (2550) ได้กล่าวถึงขอบเขตของการจัดการเรียนการสอนว่า ต้องครอบคลุมสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและการจัดการเรียนการสอน เป็นการศึกษาสภาพแวดล้อม โครงสร้างพื้นฐาน บรรยากาศ พื้นฐานความรู้เดิมของผู้เรียน การวิเคราะห์และการศึกษาสภาพแวดล้อมนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะได้ทราบข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการวางแผนเตรียมการดำเนินการสอนครอบคลุมทุกอย่างที่อยู่รอบตัวครูและผู้เรียน รวมทั้งสภาพแวดล้อมทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม

2. การวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน จะช่วยให้ผู้สอนวางแผน เตรียมการเลือกเนื้อหาสาระและประสบการณ์ เลือกวิธีการสอน ดำเนินการสอนและทำการประเมินที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนแต่ละกลุ่ม หากเป็นไปได้ก็ควรศึกษาปัญหาและความต้องการของผู้เรียนเป็นรายบุคคลเพื่อจะได้วางแผนการสอนที่สนองตอบความต้องการของผู้เรียนให้ได้มากที่สุด

3. การจัดสภาพแวดล้อมห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ประสิทธิภาพการเรียนรู้ขึ้นอยู่กับการจัดการสภาพแวดล้อมห้องเรียน การจัดสภาพแวดล้อมห้องเรียนเกี่ยวข้องกับ การวางโต๊ะ เก้าอี้ การจัดวางอุปกรณ์เครื่องมือ การทาสีห้องเรียนและการทำความสะอาดพื้นห้อง

4. การจัดการกับผู้เรียน ซึ่งมีลักษณะคล้ายกับการจัดการหรือบริการบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ แต่ในสภาพการเรียนการสอนบุคลากรหลักคือ ผู้สอนและผู้เรียน การจัดการกับผู้เรียนจึงครอบคลุมการแบ่งกลุ่มผู้เรียน การมอบหมายงานที่ผู้เรียนต้องช่วยกัน ทำให้แล้วเสร็จทั้งรายกลุ่มและรายบุคคล การควบคุมการทำงานของผู้เรียน การประเมินการเรียน การ

ประเมินความประพฤติและการแก้ปัญหาด้านการเรียนและด้านส่วนตัวของผู้เรียน ผู้สอนหรือผู้รับผิดชอบวิชาจึงต้องมีความรู้ด้านจิตวิทยาเพื่อจะได้ให้ความช่วยเหลือและการจัดการผู้เรียนในชั้นเรียนหรือในวิชาที่ตนรับผิดชอบได้อย่างดี

5. การจัดหาและการใช้ทรัพยากรการเรียนรู้ ทรัพยากรการเรียนรู้เป็นปัจจัยนำเข้าของระบบการเรียนการสอน ได้แก่ ทรัพยากรการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ ที่ผู้สอนต้องจัดหามาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด อาทิ เอกสาร ตำรา แหล่งความรู้ต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเตรียมตัวผู้สอนให้พร้อมในการเป็นแหล่งความรู้ใหม่ให้แก่ผู้เรียน

6. การสนับสนุนการเรียนการสอน หมายถึง การจัดระบบการจัดหาทรัพยากรการเรียนรู้ สิ่งอำนวยความสะดวกและกำลังใจ เพื่อให้ผู้สอนและผู้เรียนสามารถนำมาใช้ในการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. การประชาสัมพันธ์ภายในห้องเรียนและชุมชนสัมพันธ์ ผลงาน กิจกรรมและความสำเร็จบางอย่างของผู้เรียนที่ดีเด่น หากได้มีการประชาสัมพันธ์ให้ผู้อื่นทราบจะทำให้ผู้เรียนเกิดกำลังใจ ดังนั้นผู้สอนจึงควรจัดให้มีการประชาสัมพันธ์ห้องเรียนอย่างสม่ำเสมอ ส่วนชุมชนสัมพันธ์เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้สอน ผู้เรียนและสมาชิกอื่นของชุมชนเพื่อกระชับความสัมพันธ์และเสริมสร้างความร่วมมือที่จะได้รับจากสมาชิกในชุมชนที่สถานศึกษาตั้งอยู่

8. การประเมินกิจกรรมการเรียนการสอน เป็นกิจกรรมด้านการจัดการเพื่อจะตรวจสอบพัฒนาการและความก้าวหน้าของผู้เรียนในด้านการเรียนรู้ ผู้สอนจึงต้องวางแผนการประเมินผลการเรียน การสรุปผลและรายงานผลการประเมินให้ผู้ปกครองผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบเพื่อนำไปสู่การพัฒนา ปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น

### 1.1 พันธกิจด้านการสอน

เป้าหมายของกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551-2565) คือ การยกระดับคุณภาพอุดมศึกษาไทยเพื่อผลิตและพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพสามารถปรับตัวสำหรับงานที่เกิดขึ้นตลอดชีวิต พัฒนาศักยภาพอุดมศึกษาในการสร้างความรู้และนวัตกรรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในโลกาภิวัตน์ สนับสนุนการพัฒนาที่ยั่งยืนของท้องถิ่นไทย โดยใช้กลไกของธรรมาภิบาล การเงิน การกำกับมาตรฐาน และเครือข่ายอุดมศึกษานานาชาติของเสรีภาพทางวิชาการ ความหลากหลายและเอกภาพเชิงระบบ การพัฒนาอาจารย์ในสถาบัน การศึกษาต้องคำนึงถึงการพัฒนาในหลายมิติ เช่น ด้านวิชาการ ความเป็นครู ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน ความสามารถด้านการวิจัย สมรรถนะทางวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับสาขาที่ตนรับผิดชอบ มีการพัฒนาทุกช่วงวัยของการทำงาน

โดยจัดให้มีกระบวนการ การกำกับติดตามโดยผู้มีความรู้และประสบการณ์ เน้นการพัฒนาจากการทำงานจริง (สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา, 2550)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งมีผลต่อการเรียนการสอนอย่างมาก โดยได้กำหนดความมุ่งหมายและหลักการคือ “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและสติปัญญา ความรู้ คุณธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” พระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ.2542 ซึ่งนับเป็นการศึกษาพัฒนาคนในทุกด้าน ผู้รับการศึกษาจึงจะเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข นอกจากนี้ยังได้กำหนดแนวทางในการจัดการศึกษาไว้คือ “ การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ มีกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย ตลอดจนจัดเนื้อหาสาระและ กิจกรรมที่สอดคล้องกับความสนใจ” นับว่าเป็นนโยบายการศึกษาที่ตระหนักในความแตกต่างระหว่างบุคคลและเป็น การศึกษาที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

แนวโน้มของการจัดการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษา ต้องจัดให้เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (พันธศักดิ์ พลสารมัย และคณะ, 2543) มี 4 รูปแบบคือ 1) การใช้กลุ่มเพื่อการเรียนรู้ 2) การเรียนแบบร่วมเรียนรู้ 3) การเรียนรู้แบบเปิด 4) การพัฒนาการเรียนและการสอนโดยประยุกต์วิธีการสอนแบบต่าง ๆ ได้แก่ การเรียนรู้แบบยืดหยุ่นและทางไกล การสอนเพื่อส่งเสริม การแก้ปัญหา การสอนเชิงวิจัยในวิชาวิทยาศาสตร์ การใช้โรงเรียนในวิชาคณิตศาสตร์ การสอนที่พัฒนาทักษะทางสังคมและการทำ งานเป็นทีม การศึกษาเชิงสร้างสรรค์ และการสอนผ่าน เครือข่ายเว็ลด์ ไซด์ เวบ

### กลยุทธ์การปฏิรูปการเรียนรู้ในระดับปริญญาตรี

การปฏิรูปการเรียนรู้ในระดับปริญญาตรี ด้านต่าง ๆ แบ่งออกได้เป็น 6 ประเด็น คือ (พันธศักดิ์ พลสารมัย และคณะ, 2543)

กลยุทธ์ที่ 1 เกี่ยวกับผู้เรียน: ควรมีการดำเนินการเพื่อให้ผู้เรียนเกิดลักษณะดังต่อไปนี้คือ การเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางหรือการที่ผู้เรียนเป็นสำคัญโดยที่อาจารย์ผู้สอนต้องคำนึงถึงคุณค่าที่ผู้เรียนจะได้รับเป็นหลักและเอื้อประโยชน์ต่อผู้เรียนให้มากที่สุด มีการเตรียมความพร้อมของผู้เรียนในการเรียนแบบผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างต่อเนื่องโดยเตรียมผู้เรียนมาตั้งแต่ระดับชั้นประถมและมัธยมศึกษาก่อนที่จะเข้าสู่ระดับปริญญาตรี กำหนดคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์เพื่อนำไปสู่เป้าหมายการผลิตที่ชัดเจนและมีคุณภาพ มีการปลูกฝังและพัฒนาทักษะทั้งทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) ด้านภาษาและด้านการสื่อสาร (Communication) ให้กับผู้เรียนทั้งในด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต และด้านเครือข่าย การปลูกฝังและพัฒนาทักษะทั้งด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ (critical thinking)

การคิดวิเคราะห์ (analytical thinking) การแก้ปัญหา (problem solving) เป็นต้น, ปลูกฝังให้ผู้เรียนมีนิสัยในการใฝ่รู้, พัฒนาทักษะในการคัดเลือกข้อมูลโดยการวิเคราะห์ สังเคราะห์, การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมโดยวิธีการสอดแทรกในการเรียนการสอนทุก ๆ รายวิชา นอกจากการจัดเป็นรายวิชาเฉพาะ

กลยุทธ์ที่ 2 เกี่ยวกับผู้สอน: ควรลดการบรรยาย ทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนชี้แนะ (facilitators) เน้นเข้าใจและเห็นความจำเป็นของหลักการผู้เรียนเป็นสำคัญ กำหนดภาระงานที่เหมาะสมและชัดเจน ได้แก่ การสอนการวิจัย การให้บริการทางวิชาการ และการทำนุบำรุงส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม มีการประเมินผลการสอนของอาจารย์ โดยการเน้นการประเมินผลในเชิงสร้างสรรค์ คือเป็นการประเมินเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการสอนของอาจารย์ให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้อาจารย์ได้ทำ การวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนโดยการกำหนดเป็นภาระงานที่จะต้องปฏิบัติและจัดสรรงบประมาณสนับสนุนตลอดจนอำนวยความสะดวก และจัดหามาตรการที่จะช่วยกระตุ้นจูงใจในการดำเนินการวิจัย

กลยุทธ์ที่ 3 เกี่ยวกับวิธีการเรียนการสอน: มีการจัดการเรียนการสอนที่ลดการบรรยายเน้นกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน มีวิธีการสอนที่หลากหลายเหมาะสมกับธรรมชาติเนื้อหาวิชา และระดับของผู้เรียนโดยเฉพาะในระดับปริญญาตรีที่เน้นการเรียนแบบมุ่งให้เกิดความคิดวิเคราะห์ วิเคราะห์ญาณ และทักษะการแก้ปัญหา ตลอดจนถึงทักษะในการกลั่นกรองหรือย่อยข้อความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ จัดกระบวนการพัฒนาทักษะในการสอนของอาจารย์ให้สามารถดำเนินการสอนตามหลักการเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยจัดโปรแกรมการพัฒนาเป็นระยะในระหว่างการทำงาน รวมทั้งกำหนดเป็นนโยบาย ภาระงานที่อาจารย์จะต้องมีการพัฒนาเป็นช่วง ๆ ส่งเสริมให้มีการใช้สื่อประกอบกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนมากขึ้น ได้แก่ การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) เช่น การใช้อินเทอร์เน็ต การจัดการสอนกึ่งมหาวิทยาลัยเสมือนจริง (cyber university/home university) จัดให้มีรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลายแก่ผู้เรียนตามความสนใจและความถนัด

กลยุทธ์ที่ 4 เกี่ยวกับหลักสูตร: โดยจัดหลักสูตรให้เป็นแบบบูรณาการ ได้แก่ หลักสูตรที่พัฒนารายวิชาเป็นชุดวิชา (Module) มีความยืดหยุ่น หลากหลาย เช่น การเพิ่มการจัดหลักสูตรนานาชาติ เน้นการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรในด้านคุณภาพและความทันสมัย พัฒนาหลักสูตรให้ส่งเสริมการเรียนแบบบูรณาการ การประสานชีวิตจริงและการเตรียมการทำงานจากประสบการณ์ตรง การจัดตั้งสมาคมวิชาชีพเพื่อดูแลคุณภาพการสอน การควบคุมมาตรฐานการจัดการศึกษา เช่น แพทยสภา สภาการพยาบาล สมาคมวิชาชีพครูที่ดูแลเรื่องใบประกอบวิชาชีพครู สำนักงานควบคุมมาตรฐานคุณภาพการศึกษาที่ดูแลคุณภาพการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา



กลยุทธ์ที่ 5 เกี่ยวกับผู้บริหาร: ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์เกี่ยวกับเรียนการสอนให้ชัดเจน มีนโยบายการสนับสนุนการจัดการศึกษา ตลอดจนการพัฒนาการเรียนการสอน มีการวางแผนการจัดการศึกษาโดยกำหนดทิศทาง เป้าหมายทางวิชาการอย่างชัดเจน ตลอดจนมีการวางแผนประสานงานการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ แผนเตรียมความพร้อมของผู้เรียนให้สอดคล้องกับผู้เรียนในระดับต่าง ๆ มีการร่วมมือในการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับก่อนวัยเรียน ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา ระดับปริญญาตรี และระดับบัณฑิตศึกษา มีโครงการพัฒนาทักษะด้านการบริหารของผู้บริหารอย่างต่อเนื่องเป็นระยะ รวมทั้งการพัฒนาทักษะ ความรู้ความเข้าใจทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) นอกจากนี้ในส่วนของการบริหารจัดการควรเน้นที่คุณภาพของการศึกษามากกว่าเชิงปริมาณและมีการจัดงบประมาณเพื่อใช้พัฒนาการเรียนการสอนอย่างจริงจัง

กลยุทธ์ที่ 6 เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ และการจัดการ: ควรเน้นการผลิตบัณฑิตและการจัดการเรียนการสอนในเชิงคุณภาพมากกว่าเชิงปริมาณ มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา จัดหาและบริการสื่อวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนอย่างเพียงพอ เน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน หรือการพัฒนาความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น เช่น ร่วมมือกับภาคธุรกิจ เอกชนองค์กรหรือหน่วยงานอื่น ๆ ในการจัดการศึกษา การผลิตบัณฑิต รวมทั้งมีการจัดตั้งเครือข่ายทางการศึกษา ได้แก่ เครือข่ายระหว่างสถาบันอุดมศึกษาทั้งในและต่างประเทศ จัดศูนย์กลางเครือข่ายบนอินเทอร์เน็ต เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และข้อมูลข่าวสารระหว่างกัน มีการประสานงานทุกระดับในสถาบันตั้งแต่ระดับนโยบายของมหาวิทยาลัย ระดับคณะ และระดับภาควิชา ตลอดจนถึงการนำ เทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) มาใช้ในการจัดและการเรียนการสอน

### กลวิธีพัฒนาการสอน

1. การส่งเสริมการสอนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยกำหนดเงื่อนไขที่ จะต้องการส่งเสริม เช่น การให้รางวัลการสอนดี การเผยแพร่ผลงานอาจารย์สู่สาธารณะ การมี ศูนย์ทรัพยากรเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ยอมรับผลงานด้านการวิจัยและผลงานการสอนเท่าเทียมกัน

2. การพัฒนาการสอน อาจารย์ต้องช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ กระบวนการ จึงไปเน้นที่ความเข้าใจว่า “คนเราเรียนรู้ได้อย่างไร ปัจจัยการเรียนรู้ที่เป็นไปได้คืออะไร” ดังนั้น ครูต้องได้รับการพัฒนาวิธีการสอนใหม่ๆ เช่น การประชุมปฏิบัติการ และการอภิปรายกลุ่ม การ สังเกตการสอน การใช้โปรแกรมเทคโนโลยี และการปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ สนับสนุนให้อาจารย์ พัฒนาการสอนในห้องเรียนได้ เช่น การเรียนแบบร่วมเรียนรู้ กรณีศึกษา การสอนผ่านทาง เครือข่าย การสอนที่มีข้อมูลป้อนกลับให้ผู้เรียน และการใช้ชีวิตทัศน์ เป็นต้น

3. หน่วยงานที่พัฒนาการเรียนและการสอน ประกอบด้วย

3.1 ศูนย์ช่วยเหลือด้านการเรียน (student learning support) เป็นศูนย์ที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนรู้ และเพิ่มศักยภาพของการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ได้ ศูนย์ช่วยเหลือด้านการเรียน ควรมีผู้เชี่ยวชาญและบุคลากรประจำ มีหน้าที่ช่วยเหลือให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางให้แก่อาจารย์และผู้เรียน เป็นแหล่งข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียน มีเอกสาร คู่มือการเรียน มีวัสดุอิเล็กทรอนิกส์ที่ช่วยผู้เรียนพัฒนาการเรียนรู้อีก

3.2 ศูนย์พัฒนาการสอน การพัฒนาการสอนจะสำเร็จได้ต่อเมื่อได้มีการส่งเสริมสนับสนุนแหล่งความรู้ ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการสอน ซึ่งประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนมาทำงานและมีผู้รับผิดชอบด้านต่าง ๆ โดยมีภาระงานคือ 1) การให้การปรึกษาด้านการสอน การวางแผนการสอน การใช้กระบวนการสอนแบบต่าง ๆ การออกแบบการสอน และการสอนที่ส่งเสริมผู้เรียนให้ทำงานร่วมกัน ฝึกทักษะการคิดและการแสดงความคิด 2) การให้บริการตัวอย่างเอกสาร และวิธีการสอนแบบต่าง ๆ ที่อาจารย์รวบรวมมาจากหนังสือ ตำรา เครื่องช่วยคอมพิวเตอร์หรือจากเอกสารที่อาจารย์จัดทำขึ้น หรือรวบรวมมาจากหนังสือ ตำรา 3) ให้บริการอบรมวิธีการสอนแบบต่าง ๆ เพื่อให้อาจารย์ได้รับหลักการของการสอนระดับอุดมศึกษาอย่างถูกต้อง 4) ให้รางวัลการสอน แต่ละครปีควรมีการมอบรางวัลเพื่อเป็นขวัญกำลังใจเป็นการกระตุ้นอาจารย์ให้มีการพัฒนาการสอนชัดเจนเป็นตัวอย่างที่ดีสำหรับคณาจารย์ 5) ทำงานร่วมกับภาควิชา ในการออกแบบการสอน เพื่อเป็นการกระตุ้นให้อาจารย์ทั้งภาควิชาได้พัฒนาการสอนพร้อมกันโดยได้ผู้เชี่ยวชาญจากศูนย์พัฒนาการสอนทำโครงการร่วมกัน 6) ติดตามการสอนของอาจารย์ ตลอดจนการประกันคุณภาพด้านการสอนตามที่สถาบันได้เห็นชอบให้ดำเนินการ และอาจารย์ก็ได้รับทราบกฎเกณฑ์

3.3 ศูนย์ผลิตสื่อ อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ สถาบันการศึกษาจำเป็นต้องมีศูนย์บริการที่ผลิตสื่อ อุปกรณ์การสอนในรูปแบบที่หลากหลายหน่วยงานนี้จะทำหน้าที่ให้บริการดังนี้คือ จัดทำ วิดีทัศน์ จัดทำสื่อการสอน ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการออกแบบสื่อ เป็นศูนย์รวบรวมวัสดุ อุปกรณ์ สื่อภาพ เสียง อิเล็กทรอนิกส์ เทคโนโลยี และเป็นศูนย์บริการยืมหรือมาใช้วัสดุอุปกรณ์ของศูนย์ฯ

3.4 ศูนย์การเรียนรู้ด้วยตนเอง คือศูนย์ที่มีเอกสาร วัสดุ อุปกรณ์และอิเล็กทรอนิกส์เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียน เรียนรู้ด้วยตนเองได้ อุปกรณ์ที่เรียนรู้ด้วยตนเองประกอบด้วย เอกสารบทเรียนสำเร็จรูป บทเรียนทางคอมพิวเตอร์ วิดีทัศน์หรือแผ่นซีดีรอมสาระของวิชาใดวิชาหนึ่ง และเป็นห้องปฏิบัติการทางภาษาที่ผู้เรียนสามารถเข้าไปใช้ห้องปฏิบัติการทางภาษาเพื่อทบทวนบทเรียนได้

3.5 ศูนย์วิจัยการเรียนการสอน จะช่วยส่งเสริมให้ผู้สอนได้เห็นประโยชน์ของการพัฒนารูปแบบของการเรียนการสอนเพื่อส่งผลให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้อย่าง

มีประสิทธิภาพมากขึ้น ศูนย์วิจัยการเรียนการสอนจะมีภารกิจในการส่งเสริมการเรียนการสอน โดย จัดสรรทุนสนับสนุนการวิจัย ให้คำปรึกษาด้านการวิจัยการเรียนการสอน เป็นแหล่งข้อมูล ค้นคว้าด้านผลการวิจัยการเรียนการสอน เป็นแหล่งรวบรวมแบบทดสอบต่าง ๆ จัดอบรมด้านการวิจัยการเรียนการสอนให้แก่อาจารย์ ส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานวิจัย และทำงานร่วมกับ นักวิจัยนานาชาติเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

โดยสรุป การจัดการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษาให้มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีหน่วยงานเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาการเรียนการสอน ที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต

## 1.2 การประเมินผลการสอน

ภายหลังจากสิ้นสุดการเรียนการสอนแล้วควรมีการประเมินผลการสอนเพื่อให้ ผู้สอนทราบข้อดีและข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นในกระบวนการเรียนการสอน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อ ผู้สอนในการนำไปใช้เป็นแนวทางปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้นต่อไป ทั้งนี้มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการประเมินผลการสอนไว้สอดคล้องกับที่ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2524) และ พิสนุ พงศ์ศรี (2549) กล่าวไว้ว่า การประเมินผลการสอน หมายถึงการประเมินขั้นตอนของการสอนทุกขั้นตอนโดยเริ่มตั้งแต่การเตรียมการจัดกิจกรรม การสอน การประเมินผล และองค์ประกอบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสอนทั้งนี้เพื่อให้ทราบข้อดี และข้อบกพร่องต่าง ๆ และนำผลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการสอนให้มี ประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนต่อไป

### ความสำคัญของการประเมินผลการสอน

ในการทำงานใด ๆ ก็ตาม การประเมินผลในงานนั้น ๆ มีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทราบว่า ตนเองมีข้อบกพร่องใดบ้างที่ต้องพัฒนาปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น ดังที่ พิสนุ พงศ์ศรี (2549) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการประเมินผลการสอนไว้ดังนี้

1. ประเมินเพื่อปรับปรุงการสอน การสอนเป็นทั้งศาสตร์และศิลปะที่สามารถปรับปรุงแก้ไขให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขึ้นได้ การประเมินการสอนเปรียบเสมือนกระจกเงาสท้อนพฤติกรรมการสอนกลับให้ผู้สอนเห็นการสอนของตนเองว่าดีหรือไม่ดีอย่างไร เพื่อปรับปรุงการสอนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น การประเมินเพื่อปรับปรุงการสอนนี้เป็นที่ยอมรับ และเห็นสอดคล้องกันทั่วไปซึ่งแบ่งออกได้ 2 ประการ คือ

1.1 เพื่อปรับปรุงการสอนของผู้สอน เป็นการนำผลการประเมินไปใช้เพื่อการพัฒนาการสอนของผู้สอนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยตรง กล่าวคือ จากผล

การประเมินจะทำให้ผู้สอนทราบข้อบกพร่องของตนเองและนำไปปรับปรุงแก้ไขการสอนในโอกาสต่อไปให้ดีขึ้น หรือจากผลการประเมิน จะทำให้ผู้บริหารซึ่งมีส่วนรับผิดชอบในการพัฒนาผู้สอนได้ทราบข้อบกพร่อง เพื่อหาทางส่งเสริมและพัฒนาผู้สอนให้จัดกิจกรรมการสอนที่ดีขึ้น

1.2 เพื่อปรับปรุงการบริการด้านการสอน การสอนนอกจากจะใช้เทคนิคหรือวิธีการสอนที่ดีแล้ว ยังต้องจัดสภาพการณ์ที่เกี่ยวข้องให้เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนการสอนด้วย เช่น สภาพห้องเรียน สิ่งแวดล้อม บรรยากาศในห้องเรียน วัสดุอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน รวมทั้งสื่อการสอนต่าง ๆ เป็นต้นซึ่งจากผลการประเมินจะทำให้ผู้บริหารที่รับผิดชอบทราบข้อบกพร่องนำไปปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดความสะดวก และส่งเสริมให้การสอนดียิ่งขึ้น

2. ประเมินเพื่อตัดสินใจทางการบริหาร แต่เดิมผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องไม่ค่อยสนใจการสอนของผู้สอนมากนัก ที่สนใจอยู่บ้างก็เฉพาะผู้ที่ศึกษาเล่าเรียนทางครุศาสตร์หรือศึกษาศาสตร์เท่านั้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเชื่อกันว่าการสอนเป็นเอกสิทธิ์ส่วนบุคคล ถ้ารับใครเข้ามาสอนแล้วก็สามารถสอนได้เลย การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ ก็ไม่ได้ให้ความสำคัญกับการสอนมากนัก แต่ปัจจุบันความก้าวหน้าทางวิชาการทั้งครุศาสตร์และศาสตร์อื่น ๆ มีมากทั้งความกว้างขวางลึกซึ้งและเฉพาะเจาะจงมากยิ่งขึ้น การที่จะให้ผู้สอนรู้ไปหมดทุกด้านและทุกเรื่อง จึงเป็นไปได้ยากหรือเกือบเป็นไปไม่ได้เลย ประกอบกับมีการเปลี่ยนแปลงงานบุคคลในสถานศึกษาใหม่ เพื่อเปลี่ยนระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการใหม่โดยระบุว่าต้องมีผลงานทางวิชาการ บางหน่วยงานระบุว่าต้องมีผลงานทางการสอนที่ดีมีคุณภาพ การสอนจึงได้รับความสนใจมากขึ้น มีการนำผลการสอนมาใช้ประกอบการพิจารณาตัดสินใจทางการบริหารบ้าง ซึ่งมีการนำไปใช้ตัดสินใจทางการบริหารที่สำคัญ 3 ประการคือ

2.1 เพื่อเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ แม้ว่าการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการของบางหน่วยงานที่ผ่านมาจะระบุว่า การขอเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการต้องมีการสอนที่ดีมีคุณภาพดีก็ตาม แต่ในทางปฏิบัติยังไม่เป็นที่ยอมรับกันทั่วไป ยังมีการวิพากษ์วิจารณ์กันมากทั้งที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยที่จะให้นำผลการประเมินการสอน ไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการประเมินการสอนที่เป็นระบบ น่าเชื่อถือได้ทำได้ยากและยังเป็นปรากฏการณ์ค่อนข้างใหม่ในวงการศึกษานของประเทศไทย อย่างไรก็ตาม ขณะนี้ได้เริ่มมีการพิจารณาการสอนประกอบการขอตำแหน่งทางวิชาการมากขึ้น มีการพิจารณาผลงานเชิงประจักษ์ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และคาดว่าจะมีการพิจารณาการสอนของผู้สอนในระดับอุดมศึกษาเพื่อประกอบการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการในเวลาอันใกล้

2.2 เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนเงินเดือนประจำปีหรือการพิจารณาความดีความชอบกรณีพิเศษ สำหรับผู้สอนนั้นมีปัญหายุ่งยากในการพิจารณาเป็นอันมาก แม้ว่าตามหลักการควรจะนำผลการประเมินการสอนมาพิจารณาด้วย เพราะการสอนเป็น

หน้าที่หลักของผู้สอน ส่วนงานวิจัย งานบริการ ถือเป็นงานรอง แต่ในการปฏิบัติทำได้ยาก ทั้งนี้ อาจเนื่องจากการสอนเป็นงานที่มีขอบเขตกว้างขวางมาก การประเมินการสอนทำได้ยาก จะเปรียบเทียบว่าใครสอนมีประสิทธิภาพประสิทธิผลมากน้อยกว่ากันก็ยิ่งทำได้ยาก เนื่องจาก เนื้อหาที่สอนส่วนมากแตกต่างกัน และแตกต่างกันค่อนข้างมากด้วย การเปรียบเทียบกันจึงเป็น ปัญหายุ่งยากมาก อย่างไรก็ตามในอนาคตร่างระบบและกระบวนการประเมินต่าง ๆ ซึ่งกล่าวใน หัวข้อต่อไปได้รับการยอมรับมากขึ้น คาดว่าน่าจะนำผลการประเมินไปประกอบการพิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือนได้อย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น

2.3 เพื่อบริหารการเรียนการสอน การเรียนการสอนเป็นกิจกรรมที่ ผู้สอน และผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน โดยมีผู้เรียนเป็นผู้ประสานงานและอำนวยความสะดวกให้ รวมทั้งจัดและคัดเลือกผู้สอนและผู้เรียนด้วย โดยเฉพาะการจัดและคัดเลือกผู้สอน นั้นอาจพิจารณาเป็น 2 ประเด็นย่อย คือ การคัดเลือกผู้สอนใหม่ และการคัดเลือกหรือ กำหนดให้ผู้สอนรับผิดชอบวิชาหรือสาระการเรียนรู้ที่สอน

2.4 การประเมินการสอนเพื่อนำผลไปใช้ประกอบการเลือกผู้สอนใหม่ นั้น เป็นอีกประเด็นหนึ่งที่ได้รับความสนใจมาก เพราะเป็นที่ทราบกันดีว่า ผู้สอนนั้นมีใช้มีความรู้ ความสามารถในเนื้อหาวิชาการเพียงอย่างเดียว จำเป็นต้องมีความสามารถในการสอนด้วย ดังที่ พบเห็นกันทั่วไปว่าบางคนสอนดี สอนเข้าใจง่าย แต่บางคนแม้มีความรู้มากแต่สอนแล้วผู้เรียน เข้าใจยากหรือไม่เข้าใจก็มี ความรู้อาจเป็นเรื่องจำเป็นในการที่จะสอนได้ดี แต่ถ้ามีความรู้เพียง อย่างเดียวก็ยากที่จะสอนได้ดี คือ ความรู้มาก ถ้ามีวิธีการสอนไม่ดีก็ไม่สามารถสอนให้ได้ดี ดังนั้นการคัดเลือกบุคคลเข้าสอนใหม่จึงมีการเสนอให้มีการประเมินความสามารถในการสอน ด้วย แต่ในทางปฏิบัตินั้นยังไม่มีการนำมาใช้กันอย่างจริงจัง ยกเว้นสถาบันการศึกษาบางแห่ง จะมีการให้ทดลองสอนก่อนจะรับเข้าเป็นอาจารย์ด้วย

การคัดเลือกหรือมอบหมายงานให้ผู้สอนรับผิดชอบวิชาใดวิชาหนึ่งนั้น ตามหลักการจำเป็นต้องใช้ผลการประเมินการสอนด้วย เพราะก่อนที่จะมอบหมายให้รับผิดชอบ การเรียนการสอนตามหลักสูตร ก็ต้องมั่นใจว่าผู้สอนมีความรู้ความสามารถ มีความถนัด และมีความสามารถถ่ายทอดเนื้อหาวิชาตามที่กำหนดในหลักสูตรให้แก่ผู้เรียนและต้องบรรลุ วัตถุประสงค์ของหลักสูตรเป็นอย่างดีด้วย แต่ในทางปฏิบัติการประเมินการสอน เพื่อนำผลมาใช้ พิจารณาคัดเลือก หรือมอบหมายวิชาให้รับผิดชอบสอนนั้นยังมีข้อจำกัดมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ความเป็นเลิศทางวิชาการของผู้สอนเอง โดยเฉพาะในระดับอุดมศึกษายากที่จะยอมรับให้มีการ คัดเลือก หรือสับเปลี่ยนวิชาที่ตนสอน เคยสอนวิชาใดอยู่ก็จะรับสอนวิชานั้นตลอดไป โดยไม่ คำนึงถึงความสามารถในการสอนของตนเอง หรือผู้ที่จะมาสอนแทนว่าเหนือกว่าหรือไม่ อีก ประการหนึ่ง อาจมีความจำกัดในเรื่องจำนวนผู้สอน และวิชาที่สอนบางวิชามีผู้สอนที่มีความรู้ ความสามารถในวิชานั้นเพียงคนสองคน นอกจากวิชาพื้นฐานทั่วไปเท่านั้นที่อาจสอนได้หลาย

คน แต่ว่ามีผู้เลือกเรียนมากจำเป็นต้องแบ่งเป็นกลุ่ม ๆ แบ่งกันสอน ทำให้ไม่อาจคัดเลือกผู้สอนวิชาใดวิชาหนึ่งได้ เคยเป็นมาอย่างไรก็เป็นอย่างนั้น ฉะนั้น การประเมินการสอนเพื่อนำผลไปใช้คัดเลือกผู้สอนวิชาใดวิชาหนึ่งจึงทำได้ยาก ที่กล่าวมาส่วนใหญ่เป็นสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา ถ้าเป็นการศึกษาชั้นพื้นฐานก็ทำได้ยาก เช่นกันเพราะยังขาดแคลนครูตั้งที่ทราบกันทั่วไป

3. ประเมินเพื่อประกอบการเรียนของผู้เรียน สำหรับหลักสูตรที่เปิดให้มีวิชาเลือกเสรี โดยเฉพาะในระดับอุดมศึกษามีวิชาเปิดให้เลือกเรียนได้มากขึ้น ผลการประเมินการสอนแต่ละวิชามีความจำเป็นอย่างมากสำหรับเป็นทางเลือกแก่ผู้เรียน ที่จะใช้ประกอบการเลือกที่จะเรียนวิชาใด เพราะจะได้ข้อมูลที่ถูกต้อง เหมาะสมและเป็นประโยชน์กับการเลือกวิชาเรียน และเป็นแนวทางปรับตัวเข้ากับวิชาที่เลือกเรียนด้วย การประเมินเพื่อเลือกวิชาเรียนนี้มีมานานแล้ว แต่ไม่ค่อยเป็นระบบ ผู้เรียนที่มีโอกาสเลือกวิชาเรียน จะประเมินก่อนว่าควรเลือกวิชาอะไร เพราะอะไร ถ้าไม่มีโอกาสเลือกก็หาข้อมูลเพื่อปรับตัว ปรับพฤติกรรมของเขาให้เข้ากับวิชาที่ต้องเรียน ข้อมูลที่ได้รับมักจะได้จากคำบอกเล่าของรุ่นพี่ ว่าผู้สอนท่านนั้นเป็นอย่างไร ท่านนี้เป็นอย่างไร ซึ่งบางครั้งก็ไม่ใช่ข้อมูลที่ถูกต้อง ฉะนั้น ถ้าหากมีการสอนอย่างเป็นระบบแล้วจะช่วยให้ผู้เรียนได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ตรงตามสภาพที่เป็นจริงมากกว่าจะไปรับฟังจากคำบอกเล่าของรุ่นพี่อย่างที่เคยเป็นมา ทำให้ตัดสินใจเลือกเรียนวิชาหนึ่งวิชาใดได้ถูกต้อง และสามารถปรับตัวให้เข้ากับวิชาที่ต้องเรียนได้

4. การประเมินเพื่อเลือกวิชาเรียนนี้มีมานานแล้ว แต่ไม่ค่อยเป็นระบบ ผู้เรียนที่มีโอกาสเลือกวิชาเรียน จะประเมินก่อนว่าควรเลือกวิชาอะไร เพราะอะไร ถ้าไม่มีโอกาสเลือกก็หาข้อมูลเพื่อปรับตัว ปรับพฤติกรรมของเขาให้เข้ากับวิชาที่ต้องเรียน ข้อมูลที่ได้รับมักจะได้จากคำบอกเล่าของรุ่นพี่ ว่าผู้สอนท่านนั้นเป็นอย่างไร ท่านนี้เป็นอย่างไร ซึ่งบางครั้งก็ไม่ใช่ข้อมูลที่ถูกต้อง ฉะนั้น ถ้าหากมีการสอนอย่างเป็นระบบแล้วจะช่วยให้ผู้เรียนได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ตรงตามสภาพที่เป็นจริงมากกว่าจะไปรับฟังจากคำบอกเล่าของรุ่นพี่อย่างที่เคยเป็นมา ทำให้ตัดสินใจเลือกเรียนวิชาหนึ่งวิชาใดได้ถูกต้อง และสามารถปรับตัวให้เข้ากับวิชาที่ต้องเรียนได้

ในกระบวนการจัดการเรียนการสอนจำเป็นต้องมีการประเมินการสอน ซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมหลักฐานจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน ปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอน ขณะเดียวกันยังสามารถนำไปใช้เป็นส่วนหนึ่งของการตัดสินคุณภาพการสอนของอาจารย์ ดังนั้นการประเมินผลการสอนที่ประสบผลสำเร็จและก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต้องมีความเที่ยงตรงเชื่อถือได้ และบ่งชี้ทิศทางของการพัฒนาปรับปรุง ปรับปรุง (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2545: online) สำหรับแนวทางการประเมินผลการสอนเพื่อพิจารณาข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการนั้นสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาได้กำหนดไว้ดังนี้คือ (เจษฎา เมฆฉาย, 2553: ออนไลน์)

1. มีการวางแผนการสอนอย่างเป็นระบบเพื่อให้ผลการสอนเป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้
2. มีความสามารถสอนให้ผู้เรียนรู้จักคิด วิเคราะห์ วิจารณ์ในวิชาที่สอน
3. มีความสามารถในการใช้เทคนิควิธีสอนต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความสนใจและติดตามการสอนตลอดเวลา เช่น ใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย ยกตัวอย่างสอดแทรกประสบการณ์ ใช้คำถามเพื่อให้ผู้เรียนคิด และตอบคำถามให้เข้าใจได้ชัดเจน
4. มีความสามารถให้ ผู้เรียนมองเห็นความสัมพันธ์ของวิชาที่เรียนกับวิชาอื่นที่เกี่ยวข้อง
5. มีความสามารถแนะนำให้ผู้เรียนรู้จักแหล่งข้อมูลที่ค้นคว้าศึกษาเพิ่มเติม
6. มีความสามารถจัดให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ตามความเหมาะสม
7. มีความสามารถในการใช้สื่อการสอนและอุปกรณ์ช่วยสอนที่เหมาะสมเป็นอย่างดี
8. มีความสามารถในการประเมินความรู้ความเข้าใจของผู้เรียนในวิชาที่สอน
9. มีความสามารถอื่นที่เกี่ยวข้องกับการสอน

สรุป การประเมินผลการสอนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการจัดการเรียนการสอนหลายประการด้วยกันคือ เป็นการประเมินเพื่อปรับปรุงการสอน ประเมินเพื่อการตัดสินใจทางการบริหาร ประเมินเพื่อประกอบการเรียนของผู้เรียน และประเมินเพื่อการวิจัย ดังนั้นในการประเมินจึงควรมีการกำหนดจุดมุ่งหมายของการประเมินให้ชัดเจนก่อนทำการประเมิน รวมถึงการเลือกวิธีการประเมินและการวิเคราะห์ข้อมูลให้เหมาะสม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและมีความน่าเชื่อถือ ก่อนที่จะนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพต่อไป

### 1.3 การเรียนการสอนทางการพยาบาล

ทัศนา บุญทอง (2552) ได้กล่าวถึงพัฒนาการของวิชาชีพการพยาบาลในประเทศไทยว่าเริ่มมีการก่อตั้งขึ้นเป็นครั้งแรกในปี พ.ศ. 2439 โดยใช้ชื่อว่า “โรงเรียนแพทย์ผดุงครรภ์และนางพยาบาลไซ้” รับนักเรียนชั้นประถมปีที่ 3 ใช้เวลาเรียน 2 ปี

- พ.ศ.2439-2499 การศึกษาพยาบาลไทยยังอยู่ในระดับอาชีวศึกษา
- พ.ศ.2499 โรงเรียนพยาบาลผดุงครรภ์อนามัยศิริราช เริ่มผลิตหลักสูตรระดับปริญญาตรี เป็นครั้งแรกในประเทศไทยคือ “หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต (พยาบาล)” รับนักเรียนที่สำเร็จชั้นเตรียมอุดมศึกษา ซึ่งเป็นเป็นหลักสูตรเตรียมครูพยาบาล

- พ.ศ.2502 โรงเรียนพยาบาลผดุงครรภ์อนามัยศิริราช เริ่มเปิดหลักสูตรอนุปริญญาพยาบาลและอนามัย รับนักเรียนที่สำเร็จชั้นเตรียมอุดมศึกษา เป็นหลักสูตรเตรียมพยาบาลประจำการ

- พ.ศ. 2502-2520 มีสถาบันการศึกษาพยาบาลทั่วประเทศ และมหาวิทยาลัยเปิดใหม่ และทำหน้าที่ผลิตพยาบาลในหลักสูตรต่าง ๆ คือ

1) หลักสูตรระดับปริญญาตรี (พยาบาล) ใช้เวลาเรียน 4 ปี

2) หลักสูตรอนุปริญญาพยาบาล ใช้เวลาเรียน 3 ปี

- พ.ศ. 2521 ยกกระตักการศึกษาพยาบาลโดยรวมการพยาบาลและการผดุงครรภ์ (4 ปี) ในมหาวิทยาลัยทั้งรัฐและเอกชนทั่วประเทศ เป็นระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าประกอบด้วย

1) หลักสูตรปริญญาตรี

2) หลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นสูงเทียบเท่าปริญญาตรี

- พ.ศ. 2524 เพิ่มหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลระดับต้น และยกเลิกหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล

- พ.ศ. 2527 คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลริเริ่มรับวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบกเข้าเป็นสถาบันสมทบ นำไปสู่การสมทบของสถาบันการศึกษาพยาบาลนอกมหาวิทยาลัยกับมหาวิทยาลัยในเวลาต่อมา ส่งผลให้การศึกษาพยาบาลระดับวิชาชีพเป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งประเทศ

- พ.ศ. 2530 ปรับชื่อหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต (พยาบาล) เป็นหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต

- พ.ศ. 2542 ยุติการผลิตหลักสูตรประกาศนียบัตรการศึกษาพยาบาลระดับต้น

- ปัจจุบันสถาบันการศึกษาพยาบาลทั่วประเทศมีทั้งสิ้น 75 แห่ง และทำหน้าที่ผลิตพยาบาลระดับพื้นฐานเพียงระดับเดียวคือ ระดับปริญญาตรี

เพื่อให้การผลิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตของสถาบันการศึกษาพยาบาลทุกแห่งรักษาคุณภาพและกรอบมาตรฐานการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาพยาบาลศาสตร์ ให้มีมาตรฐานเทียบเคียงกันได้ทั้งในระดับชาติและระดับสากล จึงมีประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552) และสภากาพยาบาลได้ประกาศกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาพยาบาลศาสตร์ พ.ศ. 2552 โดยมีชื่อสาขาพยาบาลศาสตร์ (Nursing Science) ชื่อปริญญา พยาบาลศาสตรบัณฑิต (พย.บ.) Bachelor of Nursing Science: B.N.S. ลักษณะของสาขาวิชาเป็นวิชาชีพที่



ต้องปฏิบัติโดยตรงต่อชีวิต สุขภาพและอนามัยของประชาชนด้วยความเอาใจใส่ อย่างเอื้ออาทร จึงจำเป็นต้องใช้ศาสตร์ทางการแพทย์และศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง หลักการและทักษะการปฏิบัติ เพื่อให้การพยาบาลแบบองค์รวมแก่ผู้รับบริการที่เป็นบุคคล ครอบครัว ชุมชน ในทุกภาวะ สุขภาพและทุกเพศทุกวัย เพื่อให้ผู้รับบริการสามารถดูแลตนเองได้ทั้งในภาวะสุขภาพดีและเจ็บป่วย จัดการและตัดสินใจกับภาวะสุขภาพของตนเองได้อย่างเหมาะสม การจัดการเรียนการสอนจึงมุ่งให้ผู้เรียนสามารถปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างคุณภาพมีความปลอดภัยต่อชีวิตของผู้ใช้บริการโดยคำนึงถึงคุณภาพชีวิต และคุณค่าของชีวิตมนุษย์อย่างเท่าเทียมกัน การจัดการเรียนการสอนภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติต้องมีความสอดคล้องกัน จึงจะช่วยผู้เรียนให้นำความรู้ภาคทฤษฎีไปใช้ในการปฏิบัติได้ ดังนั้น การเรียนการสอนภาคทฤษฎี การเรียนในห้องปฏิบัติการพยาบาลในสถานการณ์จำลอง และการปฏิบัติในสถานการณ์จริงจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะสร้างบัณฑิตให้มีความรู้ มีทักษะทางปัญญา มีความรับผิดชอบ และสามารถสื่อสารและสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล มีทักษะการคิดวิเคราะห์ ตลอดจนปฏิบัติการพยาบาลอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม และยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ นำไปสู่การกำหนดคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ดังนี้ (ดร.ณิ รุจกรกานต์, 2551)

- 1) มีความรอบรู้ในศาสตร์ทางการแพทย์และศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง สามารถประยุกต์ได้อย่างเหมาะสมในการปฏิบัติการพยาบาลขั้นพื้นฐาน และศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น
- 2) สามารถให้การพยาบาลได้อย่างเป็นองค์รวม แก่ผู้รับบริการทุกช่วงวัย ทุกภาวะสุขภาพ ทุกระดับของสถานบริการสุขภาพ และความหลากหลายทางวัฒนธรรม โดยใช้ศาสตร์และศิลปะทางการแพทย์และหลักฐานเชิงประจักษ์ ภายใต้กฎหมายและจรรยาบรรณของวิชาชีพ
- 3) มีความสามารถคิดอย่างเป็นระบบ มีเหตุผล คิดอย่างมีวิจารณญาณ และแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ทั้งในการปฏิบัติการพยาบาลและสถานการณ์ทั่วไป
- 4) สามารถใช้การวิเคราะห์เชิงตัวเลข และใช้สถิติได้อย่างเหมาะสมในวิชาชีพ
- 5) มีคุณธรรม จริยธรรม เคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ มีความรับผิดชอบและมีความเอื้ออาทร
- 6) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีภาวะผู้นำ สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถทำงานเป็นทีมกับสหวิชาชีพ
- 7) มีความสามารถในการบริหารจัดการองค์กรทางสุขภาพ
- 8) สนใจใฝ่รู้และสามารถพัฒนาตนเอง วิชาชีพ และสังคมได้อย่างต่อเนื่อง
- 9) สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการพยาบาลและการสื่อสาร

10) มีศรัทธาในวิชาชีพการพยาบาล รวมทั้งมีความเชื่อมั่นในการพยาบาล และคุณค่าแห่งตน

ทั้งนี้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ สาขาพยาบาลศาสตร์ ได้กำหนดมาตรฐานผลการเรียนรู้ 6 ด้านที่สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอุดมศึกษาแห่งชาติและลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ของสาขาพยาบาลศาสตร์ที่กำหนดไว้คือ (สภากาการพยาบาล, 2552)

### 1. คุณธรรม จริยธรรม

1.1 มีความรู้ความเข้าใจในหลักศาสนา หลักจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ตลอดจนสิทธิมนุษยชน สิทธิเด็ก สิทธิผู้บริโภค สิทธิผู้ป่วย ตลอดจนสิทธิของผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติการพยาบาล

1.2 ความสามารถแยกแยะความถูกต้อง ความดีและความชั่วได้

1.3 เคารพในคุณค่าและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์

1.4 มีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง

1.5 มีระเบียบวินัยและซื่อสัตย์

1.6 ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ และมีความสามารถจัดการกับปัญหาจริยธรรมในการดำรงชีพและในการปฏิบัติงานในวิชาชีพ

1.7 เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้อื่นทั้งในการดำรงตนและการปฏิบัติงาน

1.8 ส่งเสริมให้ผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการได้รับรู้ และเข้าใจสิทธิของตนเองเพื่อปกป้องสิทธิของตนเองที่จะถูกละเมิด

### 2. ความรู้

2.1 มีความรู้และความเข้าใจในสาระสำคัญของศาสตร์ที่เป็นพื้นฐานชีวิตและพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ ที่ครอบคลุมทั้งวิทยาศาสตร์ มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ กฎหมายและการปกครองระบอบประชาธิปไตย

2.2 มีความรู้และความเข้าใจในสาระสำคัญของศาสตร์ทางวิชาชีพทางการพยาบาล ระบบสุขภาพ และปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและต่อระบบสุขภาพ

2.3 มีความรู้และความเข้าใจในสาระสำคัญของกระบวนการพยาบาลและการนำไปใช้

2.4 มีความรู้และความเข้าใจในสาระสำคัญของกระบวนการแสวงหาความรู้การจัดการความรู้กระบวนการวิจัย กระบวนการบริหารและการจัดการองค์กร

2.5 มีความรู้และความเข้าใจในสาระสำคัญเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศทางการพยาบาล และระบบจำแนกข้อมูลทางการพยาบาล

2.6 มีความรู้ ความเข้าใจในวัฒนธรรม สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงของประเทศ และสังคมโลกที่มีผลกระทบต่อภาวะสุขภาพและประชาชน

### 3.ทักษะทางปัญญา

3.1 ตระหนักรู้ในศักยภาพและสิ่งที่เป็นจุดอ่อนของตน เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความสามารถเพิ่มมากขึ้น สามารถนำไปสู่การปฏิบัติการพยาบาล การสอน การแสวงหาความรู้ที่มีประสิทธิภาพ และการเป็นผู้นำที่เข้มแข็ง

3.2 สามารถสืบค้นและวิเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย

3.3 สามารถนำข้อมูลและหลักฐานไปใช้ในการอ้างอิง และแก้ไขปัญหาได้อย่างมีวิจารณญาณ

3.4 สามารถคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ โดยใช้องค์ความรู้ทางวิชาชีพ และที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งใช้ประสบการณ์เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ปลอดภัยและมีคุณภาพ ในการให้บริการการพยาบาล

3.5 สามารถใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ทางการวิจัย และนวัตกรรมที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหา

3.6 สามารถพัฒนาวิธีการแก้ไขปัญหาที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับสถานการณ์และบริบททางสุขภาพที่เปลี่ยนไป

### 4.ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ

4.1 มีความสามารถในการปรับตัวเชิงวิชาชีพและมีปฏิสัมพันธ์อย่างสร้างสรรค์กับผู้ใช้บริการ ผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา

4.2 สามารถทำงานเป็นทีมในบทบาทผู้นำและสมาชิกทีม ในทีมการพยาบาล ทีมสุขภาพ และทีมชุมชนของระบบบริการสาธารณสุขทุกระดับและในบริบทหรือสถานการณ์ที่แตกต่างกัน

4.3 สามารถแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำในการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีในองค์กร ในสถานการณ์ที่หลากหลายและสถานการณ์เฉพาะหน้า

4.4 มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ต่อสังคมและรับผิดชอบต่อการพัฒนาตนเอง วิชาชีพ องค์กรและสังคมอย่างต่อเนื่อง

### 5.ทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลขการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

5.1 สามารถประยุกต์ใช้หลักตรรกะคณิตศาสตร์และสถิติ ในการพยาบาลอย่างเหมาะสม

5.2 สามารถแปลงข้อมูลให้เป็นข่าวสารที่มีคุณภาพรวมทั้งสามารถอ่านวิเคราะห์และถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารแก่ผู้อื่นอย่างเข้าใจ

5.3 สามารถสื่อสารภาษาไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งการพูด การฟัง การอ่าน การเขียนและการนำเสนอ รวมทั้งสามารถอ่านวารสาร และตำราภาษาอังกฤษอย่างเข้าใจ

5.4 สามารถใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์พื้นฐานที่จำเป็น

5.5 สามารถเลือกและใช้รูปแบบการนำเสนอสารสนเทศ ตลอดจนใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับสถานการณ์

## 6. ทักษะการปฏิบัติทางวิชาชีพ

6.1 สามารถปฏิบัติทักษะการพยาบาลอย่างเป็นองค์รวมโดยประยุกต์ใช้ศาสตร์และศิลปะทางการพยาบาล รวมทั้งใช้กระบวนการพยาบาล หลักฐานเชิงประจักษ์ และการสื่อสารเชิงบำบัดในการพยาบาลบุคคล ครอบครัว และชุมชน

6.2 สามารถปฏิบัติภารกิจการสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล การบำบัดและการบรรเทาอาการ และการฟื้นฟูสุขภาพ แก่ผู้ใช้บริการทุกภาวะสุขภาพและทุกช่วงวัย รวมทั้งการผดุงครรภ์ ในทุกระดับของสถานบริการสุขภาพ ตามพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ (พ.ศ.2528) และที่แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติวิชาชีพ การพยาบาลและการผดุงครรภ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2540

6.3 สามารถปฏิบัติภารกิจพยาบาลด้วยความเมตตา กรุณา และเอื้ออาทร โดยยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม กฎหมาย และสิทธิของผู้ป่วย

6.4 สามารถปฏิบัติภารกิจพยาบาลโดยคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และความหลากหลายทางวัฒนธรรม

6.5 แสดงภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานสามารถบริหารทีมการพยาบาล ทีมสหสาขาวิชาชีพและการทำงานในชุมชนในหน่วยบริการสุขภาพชุมชน

กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาพยาบาลศาสตร์นี้ มีสภาการพยาบาลซึ่งเป็นองค์กรวิชาชีพและมีหน้าที่ควบคุมมาตรฐานการจัดการศึกษา โดยให้ความเห็นชอบหลักสูตรสาขาการพยาบาลศาสตร์ รับรองสถาบันการศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต และพิจารณาอนุมัติการขอขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์แก่ผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษาพยาบาลที่ได้รับการรับรองจากสภาการพยาบาล

## การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณลักษณะบัณฑิตสาขาการพยาบาล

การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณลักษณะบัณฑิต สาขาการพยาบาล มีวิธีการบริหารกิจกรรมเกี่ยวกับการเรียนการสอนในสถาบันเพื่อให้เกิดผลการเรียนรู้ คือ บัณฑิตสาขา

พยาบาลที่มีคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์สอดคล้องกับมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาพยาบาลศาสตร์ มีดังนี้

**1. การบริหารหลักสูตร:** การบริหารหลักสูตรตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรีสาขาพยาบาลศาสตร์สู่การปฏิบัติ เริ่มจากการปรับหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ โดยพิจารณาความพร้อมและศักยภาพของสถาบันการศึกษาในการจัดการศึกษาตามหลักสูตรในหัวข้อต่างๆที่กำหนดในมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาพยาบาลศาสตร์ แต่งตั้งคณะกรรมการการพัฒนาหลักสูตร เพื่อพิจารณาดำเนินการพัฒนา ปรับปรุงหลักสูตรโดยพิจารณาโครงสร้างหลักสูตร เนื้อหาสาระสำคัญและผลการเรียนรู้ จัดทำรายละเอียดของรายวิชา มอบหมายผู้รับผิดชอบทั้งในระดับภาควิชา และผู้รับผิดชอบรายวิชา ทั้งนี้ต้องมีการเสนอขออนุมัติรายละเอียดของหลักสูตรต่อสภาสถาบัน ก่อนเปิดการสอน หลังได้รับการอนุมัติแล้วจึงสามารถมอบหมายอาจารย์ผู้สอนดำเนินการจัดการเรียนการสอนและการประเมินผลที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ตลอดจนมีการประเมินผลและทวนสอบผลการเรียนรู้ พร้อมปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขเพื่อนำไปสู่การพัฒนาหรือปรับปรุงหลักสูตรต่อไป นอกจากนี้ ยังต้องมีการเผยแพร่หลักสูตรที่มีคุณภาพและมาตรฐานตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาพยาบาลศาสตร์ ซึ่งสถาบันควรกำกับดูแลให้มีการรักษาคุณภาพให้มีมาตรฐานอยู่เสมอ

**2. การจัดการเรียนการสอน:** การจัดการเรียนการสอนทั้งส่วนที่เป็นกิจกรรมการเรียนการสอนในหลักสูตร และกิจกรรมเสริมหลักสูตร โดยการจัดการเรียนการสอนในรายวิชานั้นให้เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นการชี้หน้าตนเองในการเรียนรู้ และมีส่วนร่วมตลอดกระบวนการเรียนการสอนอย่างเป็นรูปธรรม มีการออกแบบการเรียนการสอนในแต่ละรายวิชาที่สามารถวัดและประเมินผลการมีส่วนร่วมของผู้เรียนได้อย่างชัดเจน ใช้วิธีการเรียนการสอนที่หลากหลายและเหมาะสมกับรายวิชาทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติในสถานการณ์จริง การสอนในหอผู้ป่วย และการสอนข้างเตียง โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของผลการเรียนรู้ทั้ง 6 ด้านผ่านกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นการคิดวิเคราะห์ และการแก้ไขปัญหาผลการเรียนรู้ โดยใช้ปัญญาและหลักฐานเชิงประจักษ์ มีการประเมินความก้าวหน้าและประเมินสรุปรวม

**3. การสนับสนุนการเรียนการสอน:** การสนับสนุนการเรียนการสอน ควรมีการเตรียมความพร้อมของอาจารย์ ที่ต้องมีทั้งจำนวนละคุณวุฒิตามเกณฑ์มาตรฐานของหลักสูตรและเกณฑ์ของสภาการพยาบาล ส่วนบุคลากรสนับสนุนการเรียนการสอนหรือผู้ช่วยสอนในห้องปฏิบัติการพยาบาลให้มีจำนวนที่เหมาะสมกับจำนวนผู้เรียน และมีบุคลากรสนับสนุนการบริหารงานของสถาบันทั้งในงานบริหาร การเงิน และบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ โสตทัศนูปกรณ์ ตลอดจนการจัดให้มีทรัพยากรการเรียนรู้ ได้แก่ อาคาร ห้องเรียน

ห้องทำงาน สถานที่ทำกิจกรรมเสริมหลักสูตร ห้องปฏิบัติการการพยาบาล ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ ห้องสมุดที่มีตำราหลักทางการพยาบาล วารสารในและต่างประเทศ ฐานข้อมูลเพื่อการสืบค้นสามารถให้บริการสะดวก เหมาะสม และทุกโอกาส โดยมีผู้รับผิดชอบในการบริหารจัดการและมีการประเมินคุณภาพ ประเมินความพึงพอใจของผู้เรียน และอาจารย์ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

**4. การวัดและประเมินผล:** การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ต้องมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ ใช้วิธีการประเมินผลที่หลากหลายสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร โดยการแบ่งสัดส่วนน้ำหนักการประเมินในแต่ละกิจกรรม หรือแต่ละด้านให้เหมาะสมกับผลการเรียนรู้ของรายวิชานั้นๆ ทั้งนี้ผู้สอนต้องแจ้งให้ผู้เรียนทราบ วิธีการประเมินผล ตลอดจนแจ้งให้ทราบถึงการออกข้อสอบ ที่จะใช้วัดและประเมินผลด้านทฤษฎีล่วงหน้า นอกจากนี้ การประเมินจากการสอนภาคปฏิบัติ ใช้การประเมินโดยสังเกตการณ์ปฏิบัติ การสอบภาคปฏิบัติในสถานการณ์จำลองและสถานการณ์จริง วัดและประเมินผลทักษะการปฏิบัติตามที่กำหนดในหลักสูตร กำหนดระบบการทวนสอบและดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งต้องนำผลการประเมินมาใช้เพื่อให้ผู้เรียนมีโอกาสได้ปรับปรุงตนเอง

**5. การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน:** เพื่อให้เกิดความร่วมมือจากชุมชนในการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมและพัฒนาให้ชุมชนเป็นแหล่งเรียนรู้แก่ผู้เรียน ตลอดจนบูรณาการการเรียนรู้กับการบริการวิชาการที่ผู้เรียนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้จากห้องเรียนสู่การปฏิบัติในสถานการณ์จริงได้เป็นอย่างดี สถาบันการศึกษาจำเป็นต้องสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนเพื่อพัฒนาชุมชนให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

#### สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับวิชาชีพการพยาบาล

ผู้ประกอบการวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ตามความหมายของพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2528 และที่แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2540 นั้น หมายถึงบุคคลซึ่งได้ขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบการวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์จาก สภาการพยาบาล ซึ่งสภาการพยาบาลได้กำหนด สมรรถนะหลักของผู้ประกอบการวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ชั้นหนึ่ง ไว้ดังนี้ (สภาการพยาบาล, 2553)

สมรรถนะที่ 1 การปฏิบัติการพยาบาลอย่างมีจริยธรรม ตามมาตรฐาน และกฎหมายวิชาชีพการพยาบาล และการผดุงครรภ์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง 1) ประเมินภาวะสุขภาพและความต้องการผู้ใช้บริการอย่างเป็นองค์รวม 2) วินิจฉัยการพยาบาล 3) วางแผนการ

พยาบาล 4) ปฏิบัติการพยาบาล 5) ติดตามการประเมินผลการปฏิบัติการพยาบาล 6) จัดการสิ่งแวดล้อมให้มีความปลอดภัย

สมรรถนะที่ 2 ปฏิบัติการผดุงครรภ์อย่างมีจริยธรรม ตามมาตรฐาน และกฎหมายวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง 1) ประเมินปัญหาและความต้องการผู้ใช้บริการ 2) วินิจฉัยการพยาบาลในหญิงตั้งครรภ์ 3) วางแผนการพยาบาลในหญิงตั้งครรภ์ 4) บริบาลครรภ์ โดยการรับฝากครรภ์ คัดกรอง และส่งต่อในรายผิดปกติ และประยุกต์หลักการดูแลให้สอดคล้องกับสภาพและวัฒนธรรมของหญิงตั้งครรภ์ 5) ทำคลอดปกติ 6) ตัด และซ่อมแซมฝีเย็บ 7) เตรียมและช่วยคลอดกรณีคลอดปกติ 8) ส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างบิดา มารดา และทารก ตลอดการตั้งครรภ์ การคลอด และหลังคลอด 9) ส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ 10) ดูแลมารดาและทารกที่ปกติ มีภาวะแทรกซ้อน และฉุกเฉิน 11) ให้ความรู้ และให้การปรึกษาครอบครัวในการวางแผนครอบครัว และการเตรียมตัว เป็นบิดา มารดา และการดูแลตนเองของมารดาในทุกๆระยะของการตั้งครรภ์ 12) ติดตามประเมินผลการปฏิบัติการผดุงครรภ์

สมรรถนะที่ 3 ส่งเสริมสุขภาพบุคคล กลุ่มคน และชุมชน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ สามารถดูแลสุขภาพตนเองได้ในภาวะปกติ และภาวะเจ็บป่วย และลดภาวะเสี่ยงการเกิดโรค และเกิดความเจ็บป่วย 1) ให้ความรู้ด้านสุขภาพแก่บุคคล ครอบครัว กลุ่มคน และชุมชน 2) สนับสนุนและช่วยเหลือบุคคลครอบครัวและกลุ่มต่างๆ ในการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ 3) ให้ข้อมูลและจัดการช่วยเหลือให้ผู้ใช้บริการได้รับสิทธิด้านสุขภาพ 4) จัดการสิ่งแวดล้อม เพื่อความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ

สมรรถนะที่ 4 ป้องกันโรคและเสริมสร้างภูมิคุ้มกันโรค เพื่อลดความเจ็บป่วยจากโรคที่สามารถป้องกันได้ 1) เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับภาวะสุขภาพของชุมชน และการระบาดของโรคในชุมชน 2) เสริมสร้างความสามารถในการดูแลตนเองของชุมชนเพื่อป้องกันโรค 3) เผื่อระวัง ค้นหา และสืบสวนโรคที่เกิดในชุมชน 4) ให้วัคซีน สร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรคแก่ประชาชน

สมรรถนะที่ 5 พัฒนาสุขภาพบุคคล กลุ่มคน และชุมชนทั้งด้านร่างกาย จิตสังคม เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างเต็มศักยภาพ 1) ป้องกันภาวะแทรกซ้อนที่เกิดจากความเจ็บป่วย 2) เลือกใช้วิธีการฟื้นฟูสุขภาพ 3) แนะนำการใช้กายอุปกรณ์ และอวัยวะเทียม 4) ให้ความรู้ สนับสนุน ช่วยเหลือ และแนะนำแหล่งประโยชน์ในการฟื้นฟูสุขภาพอย่างต่อเนื่องแก่ผู้ใช้บริการ ญาติ และผู้เกี่ยวข้อง 5) ประสานกับแหล่งประโยชน์เพื่อฟื้นฟูสุขภาพชุมชน

สมรรถนะที่ 6 รักษาโรคเบื้องต้น ตามข้อบังคับของสภาการพยาบาล 1) คัดกรองโรคเบื้องต้น 2) วินิจฉัยโรคเบื้องต้น 3) รักษาโรคเบื้องต้น 4) ให้การผดุงครรภ์ และวางแผนครอบครัว

สมรรถนะที่ 7 สอนและให้การปรึกษาศูนย์บุคคล ครอบครัว กลุ่มคน และชุมชน เพื่อการมีภาวะสุขภาพที่ดี 1) ส่งเสริม สนับสนุน และสอนผู้ใช้บริการให้เกิดการเรียนรู้ และสามารถดูแลสุขภาพตนเอง 2) ให้การปรึกษาแก่บุคคล ครอบครัว และชุมชน ที่มีปัญหาทางกาย จิต สังคม ที่ไม่ซับซ้อน 3) แนะนำและส่งต่อผู้ใช้บริการที่มีปัญหาสุขภาพที่ซับซ้อน

สมรรถนะที่ 8 ติดต่อบุคคล ครอบครัว กลุ่มคน และชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 1) ติดต่อบุคคลและสร้างสัมพันธภาพกับคนทุกเพศ ทุกวัย ทั้งในระดับบุคคล ครอบครัว กลุ่มคน ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 2) บันทึกและเขียนรายงานได้อย่างถูกต้อง 3) นำเสนอความคิด ผลงานต่อสาธารณชน 4) ใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการติดต่อบุคคลในงานที่รับผิดชอบ 5) ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสาร

สมรรถนะที่ 9 แสดงภาวะผู้นำและการบริหารจัดการตนเอง และงานที่รับผิดชอบได้อย่างเหมาะสม 1) มีวิสัยทัศน์ สามารถวางแผน แก้ปัญหา และตัดสินใจ 2) รับผิดชอบงานในหน้าที่ 3) วางแผนและจัดการทรัพยากร และเวลา 4) เจรจาต่อรองเพื่อรักษาประโยชน์ของผู้ใช้บริการ และงานที่รับผิดชอบ 5) ประสานงานกับผู้ร่วมงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 6) พัฒนาคุณภาพของงานอย่างต่อเนื่อง 7) จัดการให้ผู้ใช้บริการได้รับการบริการ 8) ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าทีมหรือลูกทีม

สมรรถนะที่ 10 ปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์ตามจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยคำนึงถึงสิทธิมนุษยชน 1) ดูแลผู้ป่วยและผู้ใช้บริการให้ได้รับสิทธิพื้นฐานตามที่สภาวิชาชีพกำหนดไว้ใน "สิทธิผู้ป่วย" 2) ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ตามที่สภาการพยาบาลกำหนด 3) ปฏิบัติการพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพ ในขอบเขตวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ตามพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ 4) ประกอบวิชาชีพโดยตระหนักถึงกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประกอบวิชาชีพ 4) ปฏิบัติการพยาบาลโดยให้ความเสมอภาคต่อทุกกลุ่ม เชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรม เศรษฐฐานะ และภาวะสุขภาพ

สมรรถนะที่ 11 ตระหนักในความสำคัญของการวิจัยต่อการพัฒนาการพยาบาล และสุขภาพ 1) มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย 2) ใช้ผลการวิจัยในการปฏิบัติการพยาบาล 3) ให้ความร่วมมือในการทบทวนวิจัย 4) คำนึงถึงจรรยาบรรณนักวิจัย และสิทธิมนุษยชน

สมรรถนะที่ 12 ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการพยาบาล 1) สืบค้นข้อมูลด้านสุขภาพและความรู้ที่เกี่ยวข้อง 2) เลือกใช้ฐานข้อมูลด้านสุขภาพ 3) บันทึกข้อมูลสุขภาพ และการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

สมรรถนะที่ 13 พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างคุณค่าในตนเอง และสมรรถนะในการปฏิบัติการพยาบาล 1) มีความคิดสร้างสรรค์ และคิดอย่างมีวิจารณญาณ 2) มีความตระหนักในตนเอง และมีความเห็นใจผู้อื่น 3) จัดการกับอารมณ์ และความเครียดของ



ตนเอง 4) ศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง 5) มีความตระหนักในการปกป้อง รักษาสิทธิด้านสุขภาพแก่ประชาชน

สมรรถนะที่ 14 พัฒนาวิชาชีพให้มีความเจริญก้าวหน้า และมีศักดิ์ศรี 1) มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ 2) ตระหนักในความสำคัญของการเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ 3) รู้รักสามัคคีในเพื่อนร่วมวิชาชีพ 4) ให้ความร่วมมือ ในการทำกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรวิชาชีพ 5) ตระหนักในความสำคัญของการสนับสนุนและมีส่วนร่วมในการสอนนักศึกษาและบุคลากรใหม่ในสาขาวิชาชีพ

**สรุป** การจัดการศึกษาพยาบาลที่มีคุณภาพและมาตรฐานตามกรอบคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาการพยาบาลศาสตร์ มีวิธีการบริหารกิจกรรมเกี่ยวกับการเรียนการสอนในสถาบันเพื่อให้เกิดผลการเรียนรู้ คือ บัณฑิตสาขาพยาบาลที่มีคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์สอดคล้องกับมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาพยาบาลศาสตร์ ประการแรกการบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การสนับสนุนการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล และประการสุดท้ายการสร้างความสัมพันธ์ชุมชน ทำให้เกิดผลการเรียนรู้ที่มีมาตรฐานสู่บัณฑิตพยาบาลที่มีสมรรถนะและคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ

#### **การจัดการศึกษาพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก**

วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เกิดขึ้นเนื่องมาจากความจำเป็นในการให้บริการด้านสาธารณสุขของประเทศ แต่กระทรวงสาธารณสุขมิได้มีหน้าที่รับผิดชอบจัดการศึกษา แต่ต้องรับภาระด้านการผลิตและพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขทั่วประเทศ ซึ่งความจำเป็นในขณะนั้นคือประเทศไทยมีการขยายตัวของระบบบริการสุขภาพจำเป็นต้องผลิตบุคลากรสาธารณสุขให้เพียงพอและสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาสาธารณสุขของประเทศ จึงก่อกำเนิดวิทยาลัยพยาบาลของกระทรวงสาธารณสุขเป็นแห่งแรกขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2489 ณ โรงพยาบาลกลาง ต่อมา ปี พ.ศ. 2497 ได้ย้ายสถานที่ดำเนินการมาที่โรงพยาบาลหญิง (ปัจจุบันคือโรงพยาบาลราชวิถี) และต่อมาได้เปลี่ยนชื่อเป็นวิทยาลัยพยาบาลกรุงเทพ (ปรุง โภมารทัต, 2535) ต่อมาได้มีการเปลี่ยนแปลงการแบ่งส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2536 ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 110 ตอนที่ 22 ลงวันที่ 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2536 กำหนดให้มีสถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุขทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสาธารณสุข จึงมีการรวมหน่วยงานด้านการผลิตและพัฒนาบุคลากรเข้าด้วยกัน คือ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล จำนวน 24 แห่ง วิทยาลัยพยาบาลและผดุงครรภ์อนามัย สังกัดกรมอนามัย จำนวน 7 แห่ง วิทยาลัยการสาธารณสุขสังกัดกองฝึกรบม จำนวน 4 แห่ง และวิทยาลัยนักรบริหารสาธารณสุข

อีก 1 แห่ง รวมเป็น 40 แห่ง (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2540) มีภารกิจที่สำคัญคือ การผลิตพยาบาลวิชาชีพหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ชั้นสูง (เทียบเท่าปริญญาตรี) (หลักสูตร 4 ปี) และหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ (ระดับต้น) (หลักสูตร 2 ปี)

วันที่ 14 มีนาคม พ.ศ. 2537 สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าพระราชทานชื่อ วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเป็น “วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี” วันที่ 3 มกราคม 2539 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ฯ พระมหากษัตริย์แห่งประเทศไทย ทรงพระราชทานพระบรมราชานุญาตให้กระทรวงสาธารณสุข อัญเชิญพระนามาภิไธยสมเด็จพระมหิตลาธิเบศร อดุลยเดชวิกรม พระบรมราชชนก เป็นชื่อสถาบันที่ดูแลการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุขว่า “สถาบันพระบรมราชชนก” ทั้งนี้เพื่อเป็นการเทอดพระเกียรติและระลึกถึงพระกรุณาธิคุณใน สมเด็จพระมหิตลาธิเบศรอดุลยเดชวิกรมพระบรมราชชนก ในฐานะพระองค์ทรงเป็นผู้วางรากฐานความเจริญ ทาง การแพทย์ การพยาบาล และการสาธารณสุขของประเทศไทย จึงได้มีการออกพระราชกฤษฎีกาเปลี่ยน ชื่อสถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุขเป็น “สถาบันพระบรมราชชนก ”

ปัจจุบันสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข มีวิทยาลัยในสังกัดทั้งสิ้นจำนวน 37 แห่ง ประกอบด้วยวิทยาลัยพยาบาลจำนวน 29 แห่ง ทำหน้าที่ผลิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตและพัฒนาบุคลากรสาธารณสุข วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จำนวน 7 แห่ง วิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุข กาญจนภิเษก จำนวน 1 แห่ง ทำหน้าที่ผลิตและบุคลากรสาธารณสุขที่ตอบสนองความต้องการของสถานบริการด้านสุขภาพตามนโยบายของประเทศ จำนวน 13 หลักสูตรดังนี้ (สถาบันพระบรมราชชนก, 2554)

#### 1. หลักสูตรระดับปริญญาตรี จำนวน 5 หลักสูตรคือ

##### 1.1 พยาบาลศาสตรบัณฑิต

##### 1.2 สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต/วิทยาศาสตร์บัณฑิต(สาธารณสุขชุมชน)

##### 1.3 การแพทย์แผนไทยบัณฑิต

##### 1.4 สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (ทันตสาธารณสุข)

##### 1.5 พยาบาลศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรเทียบโอนสำหรับเจ้าพนักงาน

สาธารณสุขชุมชน พ.ศ. 2549)

#### 2. หลักสูตรต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 8 หลักสูตรคือ

##### 2.1 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงสาธารณสุขศาสตร์(สาธารณสุขชุมชน)

##### 2.2 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงสาธารณสุขศาสตร์ (ทันตสาธารณสุข)

##### 2.3 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงสาธารณสุขศาสตร์ (เทคนิคเภสัชกรรม)

- 2.4 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงแพทย์แผนไทย
- 2.5 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงเวชกิจฉุกเฉิน
- 2.6 ประกาศนียบัตรเวชระเบียน
- 2.7 ประกาศนียบัตรโสตทัศนศึกษาทางการแพทย์
- 2.8 ประกาศนียบัตรวิทยาศาสตร์การแพทย์ (พยาธิวิทยาคลินิก)

## ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์

การพัฒนาอาจารย์ เป็นการปรับปรุงในลักษณะกระบวนการเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานให้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีศักยภาพ สมรรถภาพเชิงสร้างสรรค์ ทักษะ ประสิทธิภาพ รวมทั้งทัศนคติ ค่านิยมที่ดีในการทำงานได้รับการเพิ่มขวัญและกำลังใจ ความเชื่อมั่น ตลอดจนการรับแนวคิดใหม่ในการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องกับงานในหน้าที่ที่ต้องกระทำและรับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ ถนอมจิตต์ ชุทตะกะพันธ์ (2546) กล่าวว่า การพัฒนาอาจารย์ช่วยให้อาจารย์ทราบถึงอุดมการณ์หรือการเปลี่ยนแปลงนโยบายใหม่ ๆ เพื่อมิให้เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ช่วยให้เกิดปัญหาในการทำงานน้อยลง ก่อให้เกิดทัศนคติที่ดี และเป็นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพ ความรู้ ความชำนาญ ของบุคลากรโดยตรง เพิ่มขวัญกำลังใจ ความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น เพิ่มผลผลิต ทั้งปริมาณ คุณภาพ ลดต้นทุนการผลิต เพิ่มความมั่นคงแก่สถาบันการศึกษา หรืออาจกล่าวได้ว่าการพัฒนาอาจารย์เป็นกระบวนการที่มุ่งการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและวิธีการทำงานของอาจารย์ให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น ช่วยให้อาจารย์ได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ รวมทั้งปรับปรุงทัศนคติและเทคนิคต่าง ๆ เกี่ยวกับการสอนหรือการทำงานที่ส่งเสริมประสิทธิภาพด้านการเรียนการสอนของอาจารย์เป็นสำคัญ ซึ่งจะส่งผลถึงคุณภาพของนักศึกษา องค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาอาจารย์คือ การสร้างแรงจูงใจให้อาจารย์เกิดความพึงพอใจในงานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Federal Ministry of Education and Research, 2004: online)

### 2.1 ความหมายและความสำคัญของการพัฒนาอาจารย์

#### ความหมายของการพัฒนาอาจารย์

Lawler and King (2000) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาอาจารย์ว่า เป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานด้านวิชาการของสถาบันการศึกษา กระบวนการพัฒนาความก้าวหน้าในด้านวิชาชีพและปรับปรุงการเรียนการสอนของ

อาจารย์ การพัฒนาอาจารย์เป็นการช่วยให้อาจารย์มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ รวมทั้งปรับปรุงทัศนคติและเทคนิคต่าง ๆ ในการสอน หรือการทำงานที่ส่งเสริมประสิทธิภาพด้านการเรียนการสอนของอาจารย์เป็นสำคัญ เป็นทักษะที่อาจารย์ต้องการได้รับการพัฒนาเพื่อปฏิบัติภารกิจด้านการสอน ซึ่งรูปแบบการพัฒนาอาจารย์มักอยู่ในลักษณะของการให้ข้อมูลความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงใหม่หรือทักษะทางวิชาชีพที่เป็นลักษณะของการศึกษาตลอดชีวิต

Froyd, Fowler, Layne, and Simpson (2005) ได้อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ว่า เป็นกระบวนการสำคัญที่ทำให้อาจารย์มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับการเรียนการสอน รวมทั้งการเพิ่มพูนประสบการณ์ให้อาจารย์มีความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การพัฒนานวัตกรรมด้านการสอน

Dennis Sparks (2001) มีมุมมองเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ว่า เป็นการทำให้อาจารย์มีผลตอบสนองในวิธีการสอนที่มีระบบ ระเบียบ มีรูปแบบและกระบวนการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์กรด้วย

Witkins (1992) ได้อธิบายแนวคิดของ การพัฒนาอาจารย์ว่า กระบวนการให้การศึกษาระดับอุดมศึกษาเกี่ยวกับสมรรถภาพในการสอนให้เกิดการเรียนรู้แบบบุคคล แบบกลุ่มและแบบองค์กร ซึ่งมีทั้งส่วนที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

Heiderman (1990) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาอาจารย์ว่า เป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาเกิดความรู้ ทักษะและมีทัศนคติที่ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ทางการศึกษาและโปรแกรมการสอน เพื่อช่วยให้นักศึกษาได้พัฒนาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

Alan Harding (1981) ได้ให้ความหมายและมุมมองของการพัฒนาอาจารย์ว่า สามารถมองได้ทั้งในมุมมองที่เป็นผลลัพธ์ ซึ่งเป็นการเติบโต ก้าวหน้าของแต่ละบุคคล หรือในมุมมองของกระบวนการซึ่งเป็นเงื่อนไขที่สถาบันการศึกษาเสนอหรือให้อาจารย์ เพื่อให้เกิดผลต่อความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพของอาจารย์

Mervin Freedman (1979) ให้ความหมายที่แตกต่างไปจากการพัฒนาอาจารย์ในรูปแบบเดิม คือ การพัฒนาอาจารย์เป็นการทำให้อาจารย์เกิดการตระหนักรับรู้ สามารถจัดการกับความก้าวหน้าในวิชาชีพตนเอง และมีมุมมองต่อสภาพแวดล้อมของโลกกว้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้อาจารย์เข้าใจตนเอง สังคมของอาจารย์ สังคมอุดมศึกษา และสภาพการณ์ของสถาบันอุดมศึกษา สามารถนำความรู้ความเข้าใจดังกล่าวมาทำให้การปฏิบัติงานการเป็นอาจารย์และการเป็นนักวิจัยได้ดียิ่งขึ้น หรือการดำเนินกิจกรรมใด ๆ ที่ส่งเสริมและเพิ่มศักยภาพอาจารย์เพื่อให้อาจารย์มีความรู้และสมรรถภาพสูงขึ้น

กฤษฎพงษ์ กิรติกร (2550) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาอาจารย์ หมายถึง กระบวนการที่มุ่งเน้นการพัฒนาอาจารย์ในด้านวิชาการเป็นหลัก แต่โดยหลักการแล้วการพัฒนาอาจารย์ยังมีอีกหลายมิติ ทั้งมิติทางวิชาการ มิติความเป็นครู มิติทางวิชาชีพ มิติการวิจัย และการบริหารจัดการ ซึ่งมหาวิทยาลัยต้องวางแผนการพัฒนาอาจารย์โดยปลูกฝังความเป็นครูที่มีหน้าที่ดูแลลูกศิษย์ควบคู่ไปกับการจัดการเรียนการสอนด้วย

ปทีป เมฆาคุณวุฒิ (2546) กล่าวว่า การพัฒนาอาจารย์ หมายถึง กิจกรรมหรือการดำเนินการใด ๆ ที่ส่งเสริมและเพิ่มศักยภาพอาจารย์ เพื่อให้อาจารย์มีสมรรถภาพสูงขึ้น มีความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ และเจตคติที่เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ของการเป็นอาจารย์ที่ดี อันจะเป็นผลให้การดำเนินการกิจของสถาบันบรรลุผลตามเป้าหมาย

ประกอบ คุปรัตน์ (2542) กล่าวว่า การพัฒนาอาจารย์ต้องคำนึงถึงการพัฒนาองค์ความรู้ควบคู่ไปด้วย เพื่อพัฒนาส่งเสริมงานด้านการเรียนการสอนของอาจารย์ การพัฒนางานวิจัย การให้บริการวิชาการแก่ชุมชน และงานอาจารย์ในด้านอื่น ๆ เพราะการทำงานของอาจารย์ต้องสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและการเป็นสมาชิกในหน่วยงาน ซึ่งแต่ละแห่งจะมีมาตรฐานการทำงานและนโยบายที่แตกต่างกัน การจัดสภาพแวดล้อมต้องส่งเสริมให้อาจารย์มีการพัฒนาด้วยการเปลี่ยนแปลงด้านการเรียนการสอน และการทำงานของอาจารย์ในส่วนอื่น ๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

โดยสรุป การพัฒนาอาจารย์เป็นความรับผิดชอบของสถาบันอุดมศึกษาในการบริหารจัดการ และดำเนินการด้วยกิจกรรมหรือกระบวนการใดที่มุ่งพัฒนาและเปลี่ยนแปลงที่ตัวอาจารย์ เพื่อกระตุ้นและสร้างความตื่นตัวให้กับอาจารย์ในการพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ มีมุมมองต่อสภาพแวดล้อมของโลกที่กว้างขึ้น สร้างความตระหนักในการให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเอง เพื่อให้อาจารย์เข้าใจตนเอง เข้าใจสังคมของอาจารย์ สังคมอุดมศึกษา และสภาพการณ์ของสถาบันอุดมศึกษา และนำความรู้ความเข้าใจมาบริหารจัดการความก้าวหน้าในวิชาชีพตนเอง เพิ่มศักยภาพ ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ สมรรถภาพ และเจตคติที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของการเป็นอาจารย์ที่ดี เพื่อส่งผลให้การดำเนินการกิจของสถาบันบรรลุผลตามเป้าหมาย เป็นนักวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ เพื่อส่งเสริมงานด้านการเรียนการสอนของอาจารย์ การพัฒนางานวิจัย การให้บริการวิชาการแก่ชุมชน และงานอาจารย์ในด้านอื่น

### ความสำคัญของการพัฒนาอาจารย์

การดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีนั้น อาจารย์ต้องเป็นผู้มีความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความรู้ ความสามารถและทักษะด้านต่าง ๆ เป็นอย่างดี โดยเฉพาะภารกิจด้านการสอนอาจารย์ผู้สอนที่มีความรู้อย่างแม่นยำในหลักวิชา ต้องหมั่นศึกษาและติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา ต้องให้ความรัก ความ

ศรัทธาต่อวิชาชีพ และส่งเสริมให้ผู้ที่มีความก้าวหน้าทางวิชาการด้วย ต้องมีทักษะในการสอนโดยนำเทคโนโลยีมาช่วยเสริมในการสอนอย่างเหมาะสม รู้จักคิดวิเคราะห์ วิพากษ์วิจารณ์ นำทฤษฎีมาใช้ให้เกิดประโยชน์ปรับปรุงการเรียนการสอนให้เหมาะสมและทันต่อความเปลี่ยนแปลงทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยี และวิทยาการสมัยใหม่

จากการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ทำให้สถาบันอุดมศึกษาต้องมีการเปลี่ยนแปลงภาระหน้าที่หลายประการ เช่น มาตรา 8 ระบุว่า การศึกษาต้องเป็นการศึกษาตลอดชีวิต ให้สังคมมีส่วนร่วม และมีการพัฒนาเนื้อหาสาระอย่างต่อเนื่อง ซึ่งหมายความว่า สถาบันอุดมศึกษาต้องทำหน้าที่ในการให้การศึกษแก่กลุ่มคนต่าง ๆ ในสังคม และมาตรา 22-24 ที่ระบุถึงการจัดการเรียนการสอนต้องยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และเน้นบูรณาการความรู้ด้านต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เพื่อความเป็นคนที่สมบูรณ์ ในกระบวนการเรียนการสอนต้องฝึกทักษะการคิด การจัดการ การเรียนจากประสบการณ์จริงเพื่อให้ผู้เรียนปฏิบัติได้ และในมาตรา 30 ระบุว่า ผู้สอนต้องสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อันเหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละระดับการศึกษา นอกจากนี้พระราชบัญญัติพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 7 มาตรา 52 ยังระบุให้สถาบันการศึกษาส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานงานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู อาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและเข้มแข็งในการพัฒนาบุคลากรประจำอย่างต่อเนื่อง จากพระราชบัญญัติดังกล่าว ส่งผลให้ภารกิจของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาต้องปรับเปลี่ยนไปด้วยเช่นกัน จึงมีความจำเป็นต้องมีการพัฒนาอาจารย์ให้มีทักษะการสอน การวิจัย ให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ไพฑูริย์ สินลารัตน์, 2543)

การพัฒนาอาจารย์เป็นความอยู่รอดของอุดมศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สถาบันใหม่ หรือสถาบันที่มีความขาดแคลนอาจารย์ที่มีคุณภาพ การวางแผนกำลังคนจึงต้องมีกรอบที่ชัดเจนทั้งในเชิงปริมาณ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเชิงคุณภาพที่เป็นความต้องการที่แท้จริง ดังนั้นการพัฒนาอาจารย์ต้องคำนึงถึงการพัฒนาลายมิติ เช่น ด้านวิชาการ ความเป็นครู ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน ความสามารถด้านการวิจัย สมรรถนะทางวิชาชีพ การบริหารจัดการ การขัดเกลาทางสังคม คำนึงถึงช่วงวัยต่าง ๆ ของการทำงานและการศึกษา (life cycle development) และจัดให้มีกระบวนการ mentoring โดยผู้มีความรู้และประสบการณ์ บนฐานของการพัฒนาจากการทำงานจริง (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2550)

วิจิตร ศรีสอ้าน (2527) กล่าวว่า อาจารย์ที่มีความเชี่ยวชาญคือจุดเริ่มต้นของพัฒนาการของมหาวิทยาลัย การวัดมาตรฐานของสถาบันอุดมศึกษามักใช้เกณฑ์ที่ว่า การมีอาจารย์ที่มีทรงคุณวุฒิ เพียงพร้อมทั้งปริมาณและคุณภาพ จะเป็นที่ยึดถือได้ว่า มาตรฐาน

การศึกษาของสถาบันการศึกษานั้นก็จะดีตามไปด้วย ดังนั้นนักศึกษาที่ประสงค์จะศึกษาต่อในสถาบันอุดมศึกษาใดมักจะให้ความนิยมแก่สถาบันที่มีชื่อเสียง และการมีชื่อเสียงของสถาบันอุดมศึกษานั้น อาจเนื่องมาจากสถาบันอุดมศึกษานั้นเป็นสถาบันเก่าแก่ แต่หากวิเคราะห์ให้ลึกซึ้งซึ่งจะพบความจริงว่า ความมีชื่อเสียงและความเป็นที่นิยมของสถาบันอุดมศึกษาจะเกี่ยวข้องกับคุณภาพของอาจารย์เสมอ

บัณฑิต ทิพากร (2551) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการพัฒนาอาจารย์ไว้ว่า อาจารย์ที่เข้ามาเป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่ไม่ได้ผ่านการฝึกฝนในบทบาทของความเป็นครูหรือการเป็นผู้จัดการเรียนการสอน อีกทั้งสถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่ไม่ได้เน้นให้อาจารย์ของตนมีความก้าวหน้าในวิชาชีพอาจารย์ หรือเป็นอาจารย์มืออาชีพ แต่มุ่งเน้นความก้าวหน้าในสาขาวิชาชีพที่อาจารย์แต่ละท่านสำเร็จการศึกษามา

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ได้กำหนดให้มีการปฏิรูประบบการพัฒนาอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา โดยจัดทำโครงการ เครือข่ายเชิงกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาสู่การเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันของประเทศ (Wisdom Thailand 2015: for Knowledge-Based Society) ระยะที่ 1 พ.ศ. 2549-2554 เป็นแผนพัฒนาอาจารย์ระดับอุดมศึกษาระยะยาว เพื่อสังคมนาความรู้ที่จำเป็นต่อองอาศัยสถาบันอุดมศึกษาเป็นกลไกขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ โดยปฏิรูปตนเองทั้งด้านคุณภาพการจัดการศึกษาและประสิทธิภาพการบริหารเพื่อเข้าสู่มาตรฐานโลก และเครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์และองค์กรระดับอุดมศึกษาแห่งประเทศไทย (Professional and Organizational Development Network of Thailand Higher Education) เรียกโดยย่อว่า ควทอ : ThaiPOD Network มีสถาบันอุดมศึกษา 5 แห่งเป็นผู้ก่อตั้งคือ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต เพื่อส่งเสริมสนับสนุนและกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์และองค์กรระดับอุดมศึกษาให้มีคุณภาพ ทันสมัย เหมาะสมกับยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาประเทศ โดยมีคณะกรรมการบริหารโครงการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษา ดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนาและปรับปรุงรูปแบบการเรียนการสอน พัฒนาศักยภาพของอาจารย์และองค์กรในการจัดการเรียนการสอนที่ทันสมัยและมีคุณภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2549) เครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์และองค์กรระดับอุดมศึกษาแห่งประเทศไทย (ควทอ.) กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนปฏิบัติงานไว้ดังนี้ (เครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์และองค์กรระดับอุดมศึกษาแห่งประเทศไทย, 2554: ออนไลน์)

วิสัยทัศน์: ควทอ. จะเป็นตัวกลางเชื่อมประสานความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างคณาจารย์ สถาบันการศึกษา และองค์กรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับอุดมศึกษา

เพื่อผลักดัน สนับสนุน และช่วยเหลือ สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยให้เป็นสังคมการเรียนรู้ ตลอดจนเตรียมความพร้อมและพัฒนาคณาจารย์และองค์กรระดับอุดมศึกษา ให้มีศักยภาพทันต่อการพัฒนาประเทศ ผลกระทบ และการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ของสังคมโลก

พันธกิจ:

1. สร้างพันธมิตรระหว่างสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย เพื่อดำเนินพันธกิจร่วมกัน ในการผลิตบัณฑิตที่มีคุณลักษณะตอบสนองความต้องการของสังคมไทย และสังคมโลก

2. สร้างความสมานฉันท์ระหว่างสถาบันสมาชิก เพื่อให้องค์กรมีความมั่นคงและยั่งยืนในการปฏิบัติพันธกิจดังกล่าว

3. กำหนดบทบาทหลักในการชี้นำแนวทางการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์

4. พัฒนาการเรียนการสอนและองค์กรที่มีต่อกระบวนการเรียนรู้ และสัมฤทธิ์ผลทางการศึกษาของผู้เรียนให้สามารถรองรับและสนองตอบยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศกระตุ้นให้สถาบันทุกแห่ง มีหน่วยงานในการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์

5. กระตุ้นและสนับสนุนให้สถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์ การเรียนการสอน และการพัฒนาองค์กร

6. ขยายความร่วมมือทางวิชาการ และการวิจัยด้านด้านการพัฒนาการจัดการอุดมศึกษาระหว่างองค์กร สถาบัน และสมาชิก ทั้งในระดับชาติและระดับสากล

7. สร้างเวทีสำหรับการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาเพื่อนำไปสู่แนวทางการพัฒนาและแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

8. สนับสนุนการถ่ายทอดเทคโนโลยี ทางการศึกษา โดยความร่วมมือระหว่างสถาบันสมาชิก และพันธมิตรต่างประเทศ

แผนปฏิบัติงาน: คณะกรรมการบริหารเครือข่าย คพอท. จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อจัดทำแผนการดำเนินการกิจกรรมตามกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี โดยกำหนดกลยุทธ์ และกิจกรรมการดำเนินการ เพื่อผลักดันให้การพัฒนาวิชาชีพอาจารย์และองค์กรระดับอุดมศึกษาบังเกิดผลเป็นรูปธรรม โดยมีกลยุทธ์และมาตรการ ดังนี้

1. ผลักดันให้สถาบันอุดมศึกษามีหน่วยงานพัฒนาวิชาชีพอาจารย์ การเรียนการสอน และพัฒนาองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม

1.1 ส่งเสริมสนับสนุนให้มหาวิทยาลัย/สถาบัน มีการดำเนินการตามนโยบาย การจัดตั้งหน่วยงานพัฒนาวิชาชีพอาจารย์ ตามตัวชี้วัดของการประกันคุณภาพภายในของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

1.2 ขยายคำอธิบายในตัวชี้วัด (KPI) ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาในด้านการประเมินคุณภาพภายใน ให้รวมถึงการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์



1.3 เสนอให้สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กำหนดคุณลักษณะอาจารย์ที่พึงประสงค์/ร่างกรอบคุณสมบัติของอาจารย์ และเกณฑ์การศึกษาต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาวิชาชีพอาจารย์ และกำกับดูแลด้านการดำเนินงานเพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนด

1.4 กำหนดแนวปฏิบัติที่ดี โดยให้สถาบันกำหนดนโยบายในการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์ (กำหนดให้มี HRM/HRD สำหรับอาจารย์ด้านการเรียนการสอน)

1.5 กำหนดการพัฒนาตนเองในด้านการเรียนการสอนเป็นหนึ่งในภาระงานของอาจารย์

1.6 กำหนดให้มีการประเมินการเรียนการสอนของอาจารย์โดยผู้เรียน

1.7 เสนอให้สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาประสานงานกับสำนักงานข้าราชการพลเรือนในการกำหนดนโยบายให้อาจารย์ในสถาบัน อุดมศึกษาที่ได้รับทุนไปศึกษาใน/ต่างประเทศต้องได้ปฏิบัติหน้าที่ในการเป็น teaching assistant ในแต่ละสถาบัน อย่างน้อย 1 semester ในระหว่างที่ศึกษาอยู่ในต่างประเทศ

2. สร้างความเข้มแข็งให้กับแม่ข่ายในการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์ตามภูมิภาคต่าง ๆ พัฒนาอุดมศึกษาทั้ง 9 เครือข่ายตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กำหนดไว้

2.1 ส่งเสริมกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์ผ่านเครือข่าย

2.2 สนับสนุนแม่ข่ายในด้านงบประมาณ วิทยาการในการจัดอบรม และการฝึกอบรมบุคลากรของแม่ข่าย (Training for the trainers)

3. ค้นหาแหล่งที่มีความชำนาญ (Expertise) ในการจัดการเรียนการสอนในด้านต่าง ๆ และส่งเสริมให้มีการขยายแนวคิด/วิธีการ เป็นเครือข่ายทั่วประเทศ

3.1 ค้นหาแหล่ง หรือผู้ที่มีความชำนาญ (best practice) ในด้านการกำหนดคุณลักษณะอาจารย์ที่ดี การพัฒนาวิชาชีพอาจารย์ mentoring system และวิธีการจัดการเรียน การสอน

3.2 จัดให้มีฐานข้อมูลแหล่งที่มีความชำนาญในด้านต่าง ๆ

3.3 จัดให้มีรางวัลแก่บุคคล/หน่วยงาน/สถาบันที่มี best practice ในด้านต่าง ๆ

3.4 จัดให้มีคลินิกปรึกษาในด้านการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์ (ตามแม่ข่ายหรือ center of excellence)

3.5 จัดเวทีสัญจรในการนำเสนอ best practice ด้านการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์

4. จัดกิจกรรมเพื่อเป็นการระดมสมอง/แลกเปลี่ยนประสบการณ์

4.1 จัดประชุมวิชาการเพื่อเป็นเวทีในการแลกเปลี่ยนความรู้  
 4.2 จัดทำสื่อ (e-journal) เพื่อเผยแพร่ความรู้แนวคิดต่างๆ  
 และเป็นเวทีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยพัฒนาให้เข้าสู่ฐานข้อมูลระดับนานาชาติ (และสามารถนำมาใช้ขอตำแหน่งทางวิชาการได้)

4.3 จัดทำ e-newsletter เพื่อสื่อสารแนวคิดและข่าวสารต่างๆ

#### 5. สร้างต้นแบบหลักสูตรการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์

5.1 สร้างหลักสูตรสำหรับอาจารย์ใหม่ สร้างหลักสูตร refreshing course สำหรับอาจารย์ที่ปฏิบัติงานอยู่แล้ว เพื่อให้สามารถพัฒนาการเรียนการสอนให้ทันสมัยอยู่เสมอ

5.2 จัดอบรมอาจารย์ใหม่ทั้งที่ได้รับทุนของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาและอาจารย์หลักสูตร refresh ให้อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่แล้ว

5.3 จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่ออบรมเทคนิควิธีการในการจัดการเรียนการสอน

#### 6. สนับสนุนให้มีการทำการวิจัยด้านการเรียนการสอน

6.1 ผลักดันให้การวิจัยทางการเรียนการสอนเป็นส่วนหนึ่งของผลงานวิชาการ

6.2 สนับสนุนทุนให้มีการนำเสนอผลงานการวิจัยทางการเรียนการสอนในระดับนานาชาติ

6.3 สนับสนุนให้มี mentoring system

#### 7. สร้างความร่วมมือกับเครือข่ายพันธมิตรต่างประเทศ

7.1 ทำความร่วมมือ (MOU) กับสถาบัน/เครือข่ายต่างประเทศ เพื่อแลกเปลี่ยนบุคลากร

7.2 เชิญวิทยากรจากต่างประเทศมาร่วมในการประชุมวิชาการ

7.3 สร้างความเชื่อมโยงกับเครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์กับต่างประเทศในระดับต่างๆ ทั้งระดับประเทศ และระดับมหาวิทยาลัย

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาอาจารย์เป็นความสำคัญและความจำเป็นของสถาบันอุดมศึกษา ที่จะเป็นจุดเริ่มต้นพัฒนาสถาบันให้มีความเจริญเติบโต ก้าวหน้า มีชื่อเสียง อีกทั้งยังมีผลต่อความอยู่รอดและความยั่งยืนของสถาบันอุดมศึกษาด้วย นอกจากนี้การพัฒนาอาจารย์ยังเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของสถาบันอุดมศึกษาที่จำเป็นต้องบริหารจัดการและดำเนินการพัฒนาอาจารย์ให้มีศักยภาพทางวิชาการ เพื่อให้อาจารย์สามารถปฏิบัติภารกิจด้านการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการแก่สังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความเชี่ยวชาญอย่างต่อเนื่องเพื่อความก้าวหน้าทั้งต่อตัวอาจารย์ ต่อสถาบันอุดมศึกษา ต่อสังคม ชุมชน และ

คุณภาพการจัดการศึกษาให้มีมาตรฐานสากล และสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันระดับประเทศได้

## 2.2 ประโยชน์ของการพัฒนาอาจารย์

การพัฒนาอาจารย์เป็นวิธีการที่ช่วยให้อาจารย์เกิดการพัฒนา และส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในงานเพิ่มขึ้น จึงอาจกล่าวได้ว่าการพัฒนาอาจารย์มีประโยชน์ดังนี้

1. ช่วยให้อาจารย์ทำงานอย่างเป็นระบบและมีสมรรถภาพสูงขึ้น มีการติดต่อประสานงานดีขึ้น เนื่องจากการพัฒนาอาจารย์จะช่วยกระตุ้นความสนใจในการทำงานของอาจารย์ให้มีจิตเจริงงานและตั้งใจทำงานให้ได้ผลมากยิ่งขึ้น เมื่อได้รับความรู้จากการฝึกอบรมก็จะสามารถนำเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน และสามารถแก้ไขปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

2. ช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บริหาร เพราะไม่ต้องเสียเวลาในการชี้แจงแนะนำ และสอนงานแก่อาจารย์ จึงเป็นการลดภาระของผู้บริหาร

3. ช่วยลดเวลาในการเรียนรู้งาน เนื่องจากอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะสามารถปฏิบัติงานได้ดี และทุ่เวลาในการทำงานมากกว่าอาจารย์ที่ต้องทำงานและเรียนรู้งานควบคู่กันไป

4. ช่วยลดงบประมาณค่าใช้จ่ายของสถาบัน โดยเฉพาะความสิ้นเปลืองของวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เนื่องจากอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาเป็นอย่างดีแล้ว ความผิดพลาดในการปฏิบัติงานย่อมน้อยลง ส่งผลให้ความสิ้นเปลืองของวัสดุอุปกรณ์ย่อมน้อยลงด้วย

5. เป็นการกระตุ้นให้อาจารย์ปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าในงานของตน เนื่องจากในภาวะปกติการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งมักจะพิจารณาจากอาจารย์ที่ได้รับการฝึกอบรม และมีผลงานดี แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาอาจารย์เป็นการแนะแนวทางความก้าวหน้าในงานของอาจารย์

ถนอมจิตต์ ขุฑตะกะพันธ์ (2546) กล่าวถึงประโยชน์ของการพัฒนาอาจารย์ไว้ดังนี้

### 1. ประโยชน์กับตัวผู้รับการพัฒนา

1.1 เป็นการพัฒนาความรู้ใหม่และศึกษาความเปลี่ยนแปลงรวมทั้งแนวทางที่จะปรับปรุงผู้ที่อยู่มานาน และคนใหม่ ช่วยให้ได้พัฒนานิสัย ความรู้ความสามารถความรับผิดชอบของอาจารย์

1.2 ช่วยให้เกิดทักษะความชำนาญสร้างความเชื่อมั่นในตนเองให้แก่อาจารย์ในการปฏิบัติงาน ลดช่องว่าง ว่าง ความรู้ความสามารถให้ทุกคนมีความรู้ใกล้เคียงกัน

1.3 ช่วยให้เกิดผลิตผล ความสามารถที่แสดงออก ในการสร้างสรรค์แนวความคิดที่จะปรับปรุงทัศนคติต่องาน วิชาการ และคนได้ดีขึ้น มีผู้เสนอแนะเกี่ยวกับการแก้ปัญหาที่ค้างอยู่ในใจ หรือแก้ไม่ได้ มีความอยากรู้อยากเห็น อยากเผยแพร่ปรับปรุงหน้าที่การงานให้ดีขึ้น โดยทุกคนมีโอกาสอย่างเสมอภาค ก่อให้เกิดขวัญกำลังใจ แรงจูงใจที่คิดเสมอว่าองค์กรมีความหวังดี ไม่ทอดทิ้ง จึงสละเวลาให้กับงาน และเป็นแรงดึงดูดอาจารย์คนอื่น ๆ ที่จะมาร่วมงานและสร้างสรรค์ให้เกิดความก้าวหน้ากับทุกคนทันกับวิทยาการสมัยใหม่ที่เกิดขึ้นมีประสบการณ์กับ คน สังคม ภาวะแวดล้อม วิชาการมากขึ้น

1.4 มีโอกาสได้รู้จักกับวิทยากรและผู้ร่วมประชุม ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมมือ และเพื่อช่วยเหลือกันในอนาคต

1.5 ได้ใช้เวลาการอบรม พักผ่อนหาความสนุกสนานให้กับชีวิต ได้เที่ยว รู้จักสถานที่

## 2. ประโยชน์เกี่ยวกับองค์กร สำนักงาน ประเทศชาติ

2.1 ก่อให้เกิดผลิตผลที่ดีแก่องค์กร

2.2 ทำให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ในองค์กรจากความคิดและทักษะที่ได้

จากการอบรม

2.3 การพัฒนาคนเพื่อประโยชน์ขององค์กร คนจะพยายามจดจำ ลอกเลียนวิธี พัฒนางานของตน ได้คนที่ทันสมัยทันเหตุการณ์มาใช้ในองค์กรทำให้คนที่อยู่ก่อนมีโอกาสเท่า ๆ กับคนใหม่ คนไปรับการพัฒนากลับมาก็มีของใหม่มาให้คนที่อยู่ได้มีโอกาสพัฒนาทัศนคติไปพร้อมกันเกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรม สร้างขวัญ กำลังใจ แรงจูงใจเกิดขึ้นในองค์กรมีทัศนคติที่ดีกับนโยบาย วัตถุประสงค์ขึ้น นำสิ่งที่ได้รับมาปรับปรุงสิ่งแวดล้อม บรรยายการทำงานให้ดีกว่าเก่าทุกคนจะทำงานดี โอกาสที่จะมีกำไรมากกว่าขาดทุนลดอุบัติเหตุและความสิ้นเปลืองลงไปมาก

2.4 เพื่อโอกาสจะได้รับการพัฒนาเกิดของใหม่ ๆ ขึ้นในหน่วยงานทุกคนจะสร้างผลงานทางด้านดีให้เกิดขึ้น และมีประเทศชาติจะมีคนที่มีคุณภาพ

2.5 การพิจารณาเลื่อนระดับตำแหน่งสามารถทำได้ง่าย การปกครองบังคับบัญชาการสั่งการจะง่ายเข้า และทุกคนเชื่อฟัง เลื่อมใสองค์กร เพื่อความก้าวหน้าของตนเองโอกาสผลงาน ลาป่วย ลาหนีนงานมีน้อยลงเพราะเกรงจะกระทบสิทธิโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา

2.6 ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ และความสามัคคีในหน่วยงาน มีโอกาสจะดึงคนมาร่วมงานมากขึ้น ความอิจฉาริษยา การกลั่นแกล้งจะหมดไป เพราะได้รับระบบคุณธรรมมาพิจารณาทั้งนี้ ทุกคนเป็นคนมีคุณภาพ จึงจะได้รับการสนับสนุน

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาอาจารย์เป็นการช่วยให้อาจารย์ได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถทางด้านวิชาการ มีทักษะในการปฏิบัติงานในวิชาชีพ รวมทั้งปรับปรุงทัศนคติ เจตคติ ของอาจารย์ต่อองค์กรและหน่วยงานให้ทันต่อเหตุการณ์และรับรู้ เรียนรู้เทคนิคต่างๆในด้านการปฏิบัติงาน และการสอนรวมทั้งส่งเสริมความสัมพันธ์กับนักศึกษา และเพื่อนร่วมงาน เป็นการเสริมสร้างศักยภาพของอาจารย์ เพื่อให้อาจารย์ได้สามารถปฏิบัติภารกิจในฐานะอาจารย์ที่ดี มีการปรับปรุงการเรียนการสอนอยู่ตลอดเวลาอย่างต่อเนื่อง และเป็นการกระตุ้นให้อาจารย์มีความตื่นตัวในวิชาชีพด้วยและเป็นการพัฒนาสถาบันการศึกษาให้มีความเจริญก้าวหน้าทัดเทียมกับนานาประเทศอีกด้วย

## 2.3 ปัญหาและแนวทางการพัฒนาอาจารย์

### 2.3.1 ปัญหาการพัฒนาอาจารย์

จุดอ่อนที่สำคัญประการหนึ่งของอุดมศึกษาไทย คือ อาจารย์และระบบการพัฒนาบุคลากรทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ซึ่งจะต้องแก้ปัญหาตั้งแต่การบริหารจัดการแหล่งทุนเพื่อพัฒนาอาจารย์ การเพิ่มสมรรถนะให้กับอาจารย์ประจำการ ทั้งทางด้านความเป็นครู การบ่มเพาะความสามารถในการบริหารจัดการ และการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพ รวมถึงบุคลากรที่มีประสบการณ์ สามารถถ่ายทอดประสบการณ์สู่อาจารย์ระดับอื่น (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2550)

ไพฑูริย์ สีนลารัตน์ (2550) กล่าวว่า กิจกรรมการพัฒนาอาจารย์หรือพัฒนาการเรียนการสอนมีทั้งที่ประสบความสำเร็จและความล้มเหลวสลับกันไปคือ

1. มีการเรียนรู้มากแต่ปฏิบัติน้อย อาจารย์ส่วนใหญ่มาประชุม แต่การปฏิบัติยังมีไม่มาก ส่วนใหญ่ผู้สอนยังสอนแบบเดิม ๆ สาเหตุที่ปฏิบัติน้อยอาจเนื่องมาจากการอบรมเรื่องการเรียนการสอนเน้นทฤษฎีมากไป ปฏิบัติได้ยาก การปฏิบัติแนวทางใหม่ยุ่งยากเกินไป การจัดการไม่ดีพอ

2. ความสนใจกระจุกไม่กระจาย ข้อจำกัดของการพัฒนาอาจารย์คือ กลุ่มคนที่มีปัญหาในการสอนและควรได้รับการพัฒนาไม่เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนา เนื่องจากคนที่มีปัญหาด้านการสอนยังมองไม่เห็นตนเอง และมองไม่เห็นปัญหา บางครั้งต่อต้านการสอนแนวใหม่ ทำให้ปัญหาด้านการเรียนการสอนหรือการพัฒนาอาจารย์ไม่ดำเนินไปอย่างเต็มที่

3. ผลตอบแทนของการสอนดียังมีไม่มากพอ การพัฒนาการสอนไม่มีการส่งเสริมสนับสนุนอย่างจริงจัง ไม่มีรางวัลตอบแทนแก่อาจารย์ที่สอนดี

4. กิจกรรมที่จัดแคบและเจาะจงเกินไป กิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนมักเป็นกิจกรรมที่เฉพาะเจาะจงในบางกลุ่ม บางเรื่องเกินไป ทำให้ตอบสนองความสนใจของผู้สอนเพียงบางกลุ่ม ทำให้มีผู้สนใจเข้าร่วมน้อย
5. เป้าหมายการพัฒนาไม่ชัดเจน กิจกรรมการพัฒนาส่วนใหญ่เน้นเทคนิคการสอนแบบต่าง ๆ มากเกินไป ขาดแนวคิดพื้นฐานหรือปรัชญาพื้นฐานในการใช้เทคนิคต่าง ๆ ทำให้การใช้เทคนิคเป็นไปอย่างฉาบฉวย
6. กิจกรรมที่จัดตามอย่างฝรั่งมากเกินไป กิจกรรมการพัฒนาการเรียนการสอนลอกเลียนแบบต่างชาติมากเกินไป ขาดพื้นฐานแนวคิดของไทย ขาดการประยุกต์ใช้และขาดการคิดค้นของไทยอย่างมาก
7. อาจารย์มีการพัฒนาตนเองโดยเข้าประชุมอย่างต่อเนื่อง แต่ไม่สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนได้
8. ส่วนปัญหาการพัฒนาอาจารย์ พบว่าส่วนใหญ่ไม่สนใจพัฒนาตนเอง โดยอ้างว่ามีคาบสอนมาก และต้องทำงานอื่น ๆ รวมทั้งผู้บริหารไม่จริงจังในการพัฒนา
9. อาจารย์ใหม่ก็ไม่สนใจพัฒนาเทคนิคการสอน ทำงานแบบต่างคนต่างอยู่
10. อาจารย์รุ่นใหม่ที่จะมาแทนที่ไม่มีความสามารถและประสบการณ์ด้านการสอน

ไพฑูริย์ สีนลารัตน์ (2550; พงษ์ศิริบรรณพิทักษ์, 2544) กล่าวว่า ภายในปี 2554 คณาจารย์ที่มีคุณวุฒิทางการศึกษาและตำแหน่งทางวิชาการระดับสูงจะเกษียณอายุราชการมากกว่าครึ่งหนึ่ง มีความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องพัฒนาอาจารย์ทดแทน

มนตรี จุฬารัตนทล (2543) กล่าวว่า การพัฒนาอาจารย์ปัจจุบันยังไม่มีเอกภาพด้านนโยบาย แผนและมาตรฐานที่ชัดเจน มีความซ้ำซ้อนในการพัฒนาอาจารย์ การพัฒนาอาจารย์ยังไม่เป็นระบบ ไม่ทั่วถึง ไม่ต่อเนื่อง ไม่มีความหลากหลาย ไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้ครูได้รับการพัฒนาไม่ตรงตามความต้องการ ได้รับการพัฒนาเฉพาะกลุ่ม บางส่วนไม่มีโอกาสได้รับการพัฒนา อาจารย์จำนวนมากที่ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถแต่ไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างเต็มที่ ไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนตามแนวทางใหม่ได้ ขาดการติดตามและประเมินผลการพัฒนาเพื่อปรับปรุงระบบการพัฒนาอาจารย์ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2552)

ปทีป เมธาคุณวุฒิ (2546) ได้กล่าวถึงปัญหาของการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนมีดังนี้

1. ไม่รู้ว่าจะพัฒนาอะไร
  2. ปฏิเสธแนวคิดของการพัฒนาอาจารย์ว่าเป็นเครื่องมือสำหรับลดทรัพยากรบุคคลที่สถาบันไม่ต้องการ
  3. มีมุมมองว่าการพัฒนาอาจารย์เป็นเป้าหมายสุดท้าย มิได้มองว่าการพัฒนาอาจารย์เป็นวิธีทางที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของสถาบัน
  4. ไม่มีแผนการพัฒนาที่ชัดเจน
  5. ไม่มีแนวทางที่จะริเริ่มโปรแกรมพัฒนาอาจารย์
  6. ไม่มีหน่วยงานรับผิดชอบ/องค์กรรับผิดชอบพัฒนาอาจารย์
- โดยเฉพาะ
7. ไม่พิจารณาความต้องการการพัฒนาวิชาชีพ
  8. เน้นและให้ความสำคัญกับการพัฒนาเป็นรายบุคคล แทนที่จะเชื่อมโยงการพัฒนาระดับบุคคลเข้ากับกลุ่มและทั้งระบบ
  9. การจัดสรรงบประมาณไม่เหมาะสมกับการพัฒนาระดับกลุ่มกับระดับบุคคล
  10. ไม่ให้ความสำคัญกับโปรแกรมการพัฒนาบุคลากรที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน
  11. ขาดเซกการพัฒนากุลากรด้วยการสอน โดยไม่มีการพัฒนาที่เชื่อมโยงกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบและความต้องการของบุคคล
  12. ไม่ประเมินความต้องการจำเป็นของการพัฒนาอาจารย์
  13. ไม่มีแบบเพื่อวิเคราะห์ผลผลิตที่เปลี่ยนแปลงอันสืบเนื่องมาจากโปรแกรมการพัฒนา
  14. มีมุมมองว่าการจัดกิจกรรมการพัฒนากุลากรเป็นเสมือนกิจกรรมช่วงเวลาว่างเป็นเวลาของการพักผ่อน
  15. มีความล้มเหลวของกระบวนการพัฒนาอาจารย์ที่มีวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมเฉพาะเจาะจง
  16. เน้นกิจกรรมการพัฒนาแทนที่จะเื้ออำนวยการความสะดวกในการเรียนรู้และผลลัพธ์เชิงพฤติกรรม
  17. มีการควบคุมกิจกรรมการพัฒนาแบบศูนย์รวมอำนาจ เช่น ควบคุมงบประมาณของโปรแกรมการพัฒนา

จากปัญหาดังกล่าว สรุปเป็นประเด็นปัญหาของการพัฒนาอาจารย์ได้ดังนี้

1. ด้านนโยบาย

- 1.1 มีการกำหนดนโยบายการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการ  
พยายาม
- 1.2 มีหน่วยงานรับผิดชอบในการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการ  
พยายามโดยเฉพาะ
- 1.3 การสนับสนุนงบประมาณการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการ  
พยายาม
- 1.4 การกำหนดนโยบายการพัฒนาอาจารย์มีความเป็นเอกภาพ
- 1.5 ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบพัฒนาอาจารย์มีอิสระในการจัดโปรแกรมการ  
พัฒนาอาจารย์
- 1.6 ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาอาจารย์เป็นรายบุคคล
- 1.7 ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาอาจารย์ทั้งระบบ
- 1.8 ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาอาจารย์
2. ด้านแผนพัฒนาอาจารย์
- 2.1 การกำหนดแผนการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนไว้เป็นลายลักษณ์  
อักษร
- 2.2 การกำหนดทิศทางของการพัฒนาอาจารย์ไว้
- 2.3 การประเมินความต้องการจำเป็นของการพัฒนาอาจารย์
- 2.4 โปรแกรม/แนวทางการพัฒนาอาจารย์ที่ชัดเจน
- 2.5 แผนการพัฒนาอาจารย์มีความต่อเนื่อง
- 2.6 โปรแกรมการพัฒนามีความทั่วถึงแก่อาจารย์ทุกระดับ
- 2.7 แผนพัฒนาอาจารย์มีมาตรฐาน
- 2.8 นโยบายการพัฒนาอาจารย์ครอบคลุมอาจารย์ทุกระดับ
- 2.9 โปรแกรมการพัฒนาอาจารย์มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน
- 2.10 มีแผนการพัฒนาอาจารย์ทดแทนอาจารย์ที่เกษียณอายุราชการ
3. ด้านกระบวนการพัฒนาอาจารย์
- 3.1 มีกระบวนการพัฒนาอาจารย์อย่างเป็นระบบ
- 3.2 กระบวนการพัฒนาอาจารย์มีความหลากหลาย
- 3.3 กิจกรรมการพัฒนาอาจารย์เน้นการเอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้
- 3.4 กิจกรรมการพัฒนาอาจารย์เน้น
- 3.5 อาจารย์ได้รับการพัฒนาตรงตามความต้องการ
- 3.6 กระบวนการพัฒนาอาจารย์สอดคล้องกับความต้องการการพัฒนา



## 4. ด้านการติดตามประเมินผล

- 4.1 มีการวิเคราะห์ผลลัพธ์ของการพัฒนาอาจารย์อย่างเป็นระบบ
- 4.2 มีการติดตามและประเมินผลการพัฒนาอาจารย์อย่างต่อเนื่อง
- 4.3 การนำผลการประเมินมาใช้พัฒนาปรับปรุงระบบการพัฒนาอาจารย์

## 5. ด้านตัวอาจารย์

- 5.1 อาจารย์สนใจพัฒนาตนเอง
- 5.2 การนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน
- 5.3 อาจารย์มีเวลาในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- 5.4 ภาระงานสอนของอาจารย์
- 5.5 ความสนใจของอาจารย์ต่อการพัฒนาด้านการสอน
- 5.6 อาจารย์มีภาระงานด้านอื่น ๆ นอกเหนือภาระงานสอน
- 5.7 การนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองมาพัฒนาปรับปรุงการเรียน

การสอน

- 5.8 ความสนใจของอาจารย์ต่อการพัฒนาด้านการ

จากปัญหาการพัฒนาอาจารย์ดังกล่าว สรุปเป็นประเด็นปัญหาได้ดังนี้

ปัญหาการพัฒนาอาจารย์	ไพฑูรย์ สินลาร์รัตน์	ปทีป เมธาคุณวุฒิ	สมหวัง พิริยาหุวัฒน์	มนตรี จุฬาววัฒนทล
นักการศึกษา				
เรียนรู้มาก ปฏิบัติน้อย	✓	-	-	-
การอบรมด้านการสอนเน้นทฤษฎีมากกว่าการปฏิบัติ	✓	-	-	-
แนวทางการปฏิบัติใหม่ ๆ ยุ่งยากเกินไป	✓	-	-	-
อาจารย์ที่มีปัญหาด้านการสอนไม่เข้าร่วมพัฒนา	✓	-	-	✓
การพัฒนาการสอนไม่ได้รับส่งเสริมสนับสนุน	✓	-	-	-
การพัฒนาการสอนเป็นเฉพาะกลุ่ม/เฉพาะเรื่องมากเกินไปไม่ครอบคลุม ไม่ทั่วถึง ไม่หลากหลาย	✓	-	✓	✓
เป้าหมายการพัฒนาอาจารย์ไม่ชัดเจน	✓	-	-	✓
กิจกรรมการพัฒนาการสอนขาดการประยุกต์ให้สอดคล้องกับบริบทของไทย	✓	-	-	-

ปัญหาการพัฒนาอาจารย์	ไพฑูรย์ สินลาร์ดีน	ปทีป เมธาคณวุฒิ	สมหวัง พิริยานุวัฒน์	มนตรี จุฬาวังนทล
นักการศึกษา				
อาจารย์ไม่สามารถนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนามาประยุกต์ใช้ในการสอนได้	✓	-	-	✓
อาจารย์ส่วนใหญ่ไม่สนใจพัฒนาตนเอง	✓	-	-	-
ภาระงานสอนของอาจารย์มีมาก	✓	-	-	-
ผู้บริหารไม่สนับสนุนการพัฒนาอาจารย์อย่างจริงจัง	✓	-	-	-
อาจารย์รุ่นใหม่ไม่สนใจพัฒนาการสอน	✓	-	-	-
อาจารย์รุ่นใหม่ไม่มีความสามารถและประสบการณ์ด้านการสอน	✓	-	-	-
ไม่มีแผนพัฒนาอาจารย์ / ไม่ชัดเจน	-	✓	-	✓
มุมมองด้านการพัฒนาอาจารย์เป็นเป้าหมายสุดท้ายของการพัฒนา	-	✓	-	-
ไม่มีหน่วยงานรับผิดชอบพัฒนาอาจารย์โดยเฉพาะ	-	✓	-	-
การจัดสรรงบประมาณการพัฒนาอาจารย์ไม่เหมาะสม	-	✓	-	-
ไม่พิจารณาความต้องการการพัฒนาวิชาชีพ	-	✓	-	-
โปรแกรมการพัฒนาไม่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน	-	✓	-	✓
ไม่มีการประเมินความต้องการจำเป็นของการพัฒนา	-	✓	-	✓
ไม่มีการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดจากโปรแกรมการพัฒนาอาจารย์	-	✓	-	✓
การพัฒนาอาจารย์เน้นกิจกรรมมากกว่าผลลัพธ์การเรียนรู้	-	✓	-	-
การพัฒนาอาจารย์ไม่มีเอกภาพ	-	✓	-	✓
แผนพัฒนาอาจารย์ยังไม่เป็นระบบ	-	-	✓	
การพัฒนาอาจารย์ไม่มีความต่อเนื่อง	-	-	-	✓

### 2.3.2 แนวทางการพัฒนาอาจารย์

การพัฒนาอาจารย์จะช่วยให้อาจารย์ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งช่วยให้อาจารย์ได้รับความรู้ตามที่ตนเองต้องการ โดยส่วนหนึ่งเป็นการพัฒนางานในหน้าที่

ความรับผิดชอบของตนเอง อีกส่วนหนึ่งเป็นการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน ซึ่งเป็นภารกิจหลักของอาจารย์ทุกคน การพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนนี้จะทำให้อาจารย์เกิดการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานด้านการสอนที่จะช่วยให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้น

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2543) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาอาจารย์ที่จำเป็นสำหรับอาจารย์ในระดับอุดมศึกษาไว้ดังนี้

1. การเปลี่ยนบทบาทมาเน้นที่การสร้างองค์ความรู้
2. การพัฒนาการสอนโดยเน้นกระบวนการสอนเชิงสร้างสรรค์
3. เน้นความรับผิดชอบต่อสังคม
4. เน้นการดูแลศิลปวัฒนธรรมของชาติ
5. การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ
6. การดูแลคุณภาพและมาตรฐาน

สุกัญญา โขวิไลกุล; สุวัฒนา สุวรรณเขตนิคม; อภิภา ปรัชญพฤทธิ (2545) ได้สรุปแนวทางการพัฒนาอาจารย์ที่สำคัญไว้ดังนี้

1. การปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่
2. การส่งเสริมสำหรับอาจารย์ใหม่ที่มีความแตกต่างกันในแต่ละมหาวิทยาลัยในช่วงเวลาที่ผ่านมา ไม่ว่าจะเป็นมหาวิทยาลัยใดก็ตาม กิจกรรมที่พัฒนาอาจารย์ส่วนใหญ่จะมีกิจกรรมที่เหมือนกัน คือเป็นกิจกรรมการไปศึกษาดูงาน
3. การสนับสนุนให้ไปศึกษาต่อในระดับสูง
4. การให้ทุนส่งเสริมการวิจัยในสาขาต่าง ๆ
5. การให้ไปปฏิบัติงานวิจัยในหน่วยงานภายในหรือภายนอกประเทศ
6. การให้ปฏิบัติงานบริการทางวิชาการ
7. การลาไปเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ทางวิชาการ
8. การแลกเปลี่ยนอาจารย์หรือนักวิชาการ
9. การส่งเสริมการเขียน การแปล การเรียบเรียงตำรา
10. การสนับสนุนให้เป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพและสถาบันทางวิชาการ

เมืองทอง แคมมณี (2530) กล่าวถึงแนวทางและวิธีการพัฒนาอาจารย์ที่ใช้หลักการศึกษาและการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรดังนี้

1. การศึกษาต่อในและต่างประเทศ
2. การเข้ารับการฝึกอบรมด้านต่าง ๆ เช่น ฝึกสอน ทำวิจัย ให้บริการวิชาการ

- การแก้สังคม
3. การร่วมประชุมปฏิบัติการ การประชุมวิชาการ การสัมมนา
  4. การฝึกปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ เช่น ฝึกสอน ทำวิจัย ให้บริการวิชาการ
  5. การศึกษาปฏิบัติด้วยตนเอง
  6. การผลัดเปลี่ยนดำรงตำแหน่งในสถาบันอุดมศึกษา
  7. การประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์
  8. การช่วยกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งด้านวิชาการและสังคม ทั้งภายในและภายนอก
  9. กิจกรรมอื่น ๆ เช่น พัฒนาตนเองทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

วันทนีย์ วงศ์ยัง (2546) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาอาจารย์เพื่อนำไปสู่การพัฒนาอาจารย์ให้มีคุณภาพ เหมาะสมต่อการจัดการศึกษาในมหาวิทยาลัย ดังนี้

1. ด้านบริหารจัดการ
  - 1.1 ควรมีนโยบายและแผนพัฒนาอาจารย์ที่ชัดเจน ต่อเนื่อง และจริงจัง
  - 1.2 มีผู้รับผิดชอบมีการประสานสัมพันธ์กิจกรรมการพัฒนาทุกครั้ง
  - 1.3 มีการประเมินผลการพัฒนาอย่างเป็นระบบ
  - 1.4 จัดเตรียมงบประมาณสนับสนุนเพียงพอและเหมาะสม
  - 1.5 ควรปลูกจิตสำนึกให้อาจารย์เห็นความจำเป็นที่ต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
2. ด้านเนื้อหาวิชาความรู้
  - 2.1 ต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถวิชาชีพเฉพาะ เพื่อนำไปพัฒนาการเรียนการสอน
  - 2.2 สร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ โดยเฉพาะด้านเทคนิควิธีสอนที่หลากหลายมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน
  - 2.3 การใช้สื่อการสอนได้เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนการสอนในแต่ละรายวิชา
  - 2.4 การวัดและประเมินผลโดยวิธีการที่หลากหลาย
  - 2.5 การศึกษาต่อ และการลาศึกษาต่อต่างประเทศด้วยทุนของรัฐบาลและของสถาบัน
  - 2.6 การฝึกอบรม/สัมมนา
  - 2.7 การพัฒนาโดยใช้กระบวนการวิจัย การผลิตผลงานวิชาการเพื่อเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ

### 3. . ด้านบุคลิกลักษณะคุณธรรมจริยธรรม

- 3.1 เปิดโอกาสให้อาจารย์ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
- 3.2 จัดกิจกรรมสหวิทยาการเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีและความสามัคคีในหมู่คณะ
- 3.3 ยกย่องและมอบเกียรติบัตรให้อาจารย์ที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการอุทิศเวลาให้กับงานและนักศึกษา

บัณฑิต ทิพากร (2551) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาอาจารย์ที่นิยมดำเนินการในสถาบันอุดมศึกษาไว้ดังนี้

1. การสร้างหน่วยงานกลางเพื่อทำหน้าที่พัฒนาอาจารย์โดยตรง ซึ่งงบประมาณต่าง ๆ สนับสนุนโดยสถาบันการศึกษา
2. การมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่เป็นแหล่งให้ข้อมูลโครงการพัฒนาทักษะอาจารย์ในด้านต่าง ๆ ซึ่งโดยปกติหน่วยงานนี้จะได้ทำหน้าที่เป็นผู้ดำเนินโครงการเอง
3. การมีกรรมการที่ทำหน้าที่กำหนดแนวทางการพัฒนาอาจารย์ โดยอยู่ในความรับผิดชอบของผู้บริหารท่านใดท่านหนึ่ง
4. การกำหนดให้เป็นหน้าที่ส่วนหนึ่งของการบริหารงานบุคลากร

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2550) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาอาจารย์ในกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2551-2565) ให้คำนึงถึงช่วงวงจรวิชาชีพอาจารย์ และจัดให้มีกระบวนการพี่เลี้ยงทางวิชาการ (mentoring) จากผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์พื้นฐานของการพัฒนาจากการทำงานจริง

Froyd, Fowler, Lavne, and Simpson. (2005) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาอาจารย์ซึ่งประกอบด้วย 3 มิติ คือ

1. การพัฒนาความเชี่ยวชาญด้านวิชาชีพ (Development of Professional Expertise) เป็นการพัฒนาความเชี่ยวชาญที่อาจารย์ต้องนำมาใช้ในการเรียนการสอนโดยตรง เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความเจริญงอกงาม ซึ่งความเชี่ยวชาญด้านวิชาชีพนี้ จะทำให้อาจารย์มีความชำนาญในการใช้รูปแบบหรือวิธีการสอนที่หลากหลายและส่งผลให้เกิดความสำเร็จ

2. การพัฒนาด้านจิตวิทยา (Psychological Development) เป็นกระบวนการ พัฒนาที่ให้อาจารย์สามารถจำแนกความเข้าใจตนเองและผู้อื่นได้ดีขึ้น

3. การพัฒนางานจรอาชีพ (Career-Cycle Development) เป็นกระบวนการพัฒนาอาจารย์ 5 ระยะคือ ระยะเริ่มต้นของการทำหน้าที่อาชีพ เป็นระยะของการปรับตัว ซึ่งบางคนอาจประสบปัญหาในการปฏิบัติภารกิจด้านการสอน ระยะที่ 2 เป็นระยะที่อยู่ตัวสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างอิสระ ระยะที่ 3 เป็นระยะที่เริ่มต้นของการมีประสบการณ์ที่ยั่งยืน และเริ่มต้นสิ่งใหม่ที่ทำหลายมากยิ่งขึ้น ระยะที่ 4 เป็นระยะเข้าถึงวิชาชีพ ซึ่งบางกลุ่มอาจเป็นยุคความก้าวหน้าของตนเอง บางกลุ่มอาจมีความเบื่อหน่าย ระยะที่ 5 เป็นกลุ่มที่เตรียมตัวเกษียณ ซึ่งบางคนอาจยังสนใจเข้าร่วมกิจกรรมสนใจการเรียนของนักศึกษาแต่บางกลุ่มสนใจสภาพแวดล้อมลดลง

Pace, Smith, and Mill. (1991) ได้เสนอรูปแบบของการพัฒนาอาจารย์ ไว้ดังนี้

1. การฝึกอบรม (Training) มีจุดมุ่งหมายเพื่อมุ่งให้อาจารย์สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นได้ หรือให้สามารถทำงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถหรือทำงานที่ยากมากขึ้น จึงเป็นความจำเป็นที่อาจารย์ต้องยกระดับความรู้ความสามารถของตนเอง กล่าวคือ ต้องมีการเพิ่มพูนความรู้และทักษะในระหว่างการปฏิบัติงาน แล้วนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน ซึ่งการฝึกอบรมหมายถึง การจัดการสอนเพื่อพัฒนาความชำนาญให้อาจารย์สามารถปฏิบัติภารกิจด้านการสอนได้ (Anthony, Perrewe, and Kachmar, 1996) การฝึกอบรมนี้จะมี 2 ลักษณะคือ การฝึกอบรมก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง (Pre-service Training) เป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ มีความรู้ความสามารถและทัศนคติที่ดีก่อนเข้าสู่การปฏิบัติงาน และการฝึกอบรมระหว่างประจำการ (In-service training) เป็นการพัฒนาอาจารย์ให้มีความรู้ความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นการพัฒนาให้ก้าวทันความรู้ทางวิชาการและวิชาชีพที่เปลี่ยนแปลงไป และการฝึกอบรมระยะสั้นหรือการประชุม/สัมมนา เป็นต้น

2. การศึกษาต่อ (Education) เป็นกิจกรรมที่เตรียมให้อาจารย์มีความพร้อมที่จะปฏิบัติภารกิจบางอย่างตามความต้องการขององค์กรที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยส่วนหนึ่งเกี่ยวข้องกับการทำงาน แต่จะเป็นการเตรียมงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ทั้งนี้การศึกษาต่อจำเป็นต้องใช้เวลายาวนาน ซึ่งต้องมีการวางแผนรองรับไว้อย่างชัดเจน เป็นวิธีการเพิ่มคุณวุฒิของอาจารย์ให้สูงขึ้น ซึ่งการศึกษาต่อหลังจากที่อาจารย์ได้ปฏิบัติงานมาระยะหนึ่งแล้วจะมีประโยชน์อย่างมาก เพราะทำให้ได้ประสบการณ์ที่เป็นรากฐานในการเข้าใจปัญหา โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา และอาจารย์มีโอกาสใช้ความรู้ใหม่ผสมผสานกันเพื่อสร้างแนวทางที่จะปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ ให้ดีขึ้น

3. การประชุมเชิงปฏิบัติการ (workshop) เป็นการประชุม พบปะกัน เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในระหว่างที่มีประสบการณ์ในงานนั้นแล้ว และมีความ

สนใจที่จะแก้ ปัญหาาร่วมกัน โดยส่วนใหญ่จะมีการให้ความรู้ก่อนที่จะประชุมกลุ่มเพื่อร่วมกัน แก้ไขปัญหา

4. การประชุมสัมมนา (Seminar) เป็นการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันเพื่อหาข้อสรุปในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ผลจากการสัมมนาถือเป็นข้อเสนอแนะที่ผู้เกี่ยวข้องจะนำไปปฏิบัติตามหรือไม่ก็ได้

Ortrum Zuber-Skerritt (1992) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาอาจารย์ไว้ดังนี้

1. การพัฒนาผ่านการปรึกษาแนะนำของผู้ร่วมวิชาชีพ (peer consultancy) คือความร่วมมือระหว่างอาจารย์ในการเป็นผู้สังเกตการณ์ให้กันและกัน

2. การพัฒนาผ่านการประเมินผลการสอนและการประเมินตนเอง คือ ทั้งในระดับจากบนลงล่างและจากล่างขึ้นบน

3. การมุ่งสู่ความเป็นเลิศโดยใช้โครงการ Excellence in University Teaching Program (EUT) ซึ่งเป็นกระบวนการแก้ไขปัญหาโดยเริ่มจากการวิเคราะห์ปัญหา การพิจารณาทางเลือก การนำเสนอวิธีการแก้ไขปัญหา การทดลองใช้แนวทางการแก้ไขปัญหา นั้น และการประเมินทางเลือก จากนั้นจึงตัดสินใจใช้หรือปรับเปลี่ยนหรือยกเลิกแนวทางนั้น

4. การพัฒนาผ่านการศึกษากว้างไกล ซึ่งสามารถแก้ไขข้อจำกัดด้าน ระยะเวลา ระยะทาง ซึ่งจะอยู่ในรูปแบบของการศึกษาผ่านทางไปรษณีย์ ทางโทรสาร ทาง การสื่อสาร และการสื่อสารดาวเทียม

5. การพัฒนาผ่านการพัฒนาองค์กรที่เป็นองค์กรรวมโดยใช้หลาย ๆ เทคนิควิธีประกอบกัน

6. การพัฒนาโดยการเป็นที่ปรึกษามืออาชีพ ทั้งในการจัดสัมมนา และการประชุมเชิงปฏิบัติการ

7. การพัฒนาผ่านการระดมความคิดเห็นในระหว่างการสัมมนาและการประชุมเชิงปฏิบัติการ

ถนอมจิตต์ ขุทตะกะพันธ์ (2546) ได้สรุปแนวคิดของการดำเนินการพัฒนา บุคลากร ในรูปแบบต่าง ๆ ไว้ดังนี้

1. การฝึกอบรมปฐมนิเทศ (Orientation) คือ การจัดให้ผู้ปฏิบัติงาน ใหม่ได้รับความรู้ทั่วไปขององค์กร คู่กันเคยกับสภาพ และมั่นใจในการปฏิบัติงาน

2. การฝึกอบรมโดยการลงมือทำงาน (On-the-job-training) คือ การฝึกให้ปฏิบัติงานในขณะที่การจัดฝึกอบรม

3. การสอนแนะ (Coaching) เป็นรูปแบบหนึ่งของการฝึกอบรมไปพร้อม ๆ กับการทำงาน (On The Job Training) ซึ่งผู้บริหารดำเนินกับพนักงานโดยตรงใน

การสอนเพื่อการปรับ ปรุงทักษะที่สัมพันธ์กับงานที่พนักงานทำอยู่ พัฒนาทักษะการทำงานของพนักงานซึ่งจะนำไปสู่ผลกำไรที่สูงกว่าและ / หรือการบริการที่ดีกว่ารวมทั้งผลข้างเคียงอื่น ๆ การสอนแนะ (Coaching) มีความจำเป็นเมื่อผลการปฏิบัติงานจริงไม่สัมพันธ์กับผลงานที่คาดหวัง โดยมีหลักเกณฑ์ที่ต้องพิจารณา 2 ประการ คือ ควรนำมาใช้เมื่อมีปัญหาที่สัมพันธ์กับทักษะเฉพาะ (Specific Skill) และเมื่อปัญหาทักษะมีความยากง่ายเพียงพอที่จะแก้ไขได้

4. การฝึกอบรมก่อนประจำการ (Pre service training) คือ การจัดให้ผู้ปฏิบัติ งานฝึกปฏิบัติงานจริงก่อนเข้ารับหน้าที่ปฏิบัติงาน

5. การฝึกอบรมขณะประจำการ (In - service training) เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติ เพื่อให้ผลของการปฏิบัติงานดีขึ้น เมื่อหน่วยงานได้รับมอบหมายงานใหม่เพื่อเพิ่มผลผลิต หรือเพื่อแก้ส่วนขาดของการปฏิบัติงาน

6. การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มคุณวุฒิให้สูงขึ้น (Postgraduate training)

7. การฝึกอบรมในห้องทดลองปฏิบัติงาน (Vestibule training)

8. การฝึกหัดช่างฝีมือ (Apprenticeship training)

9. การฝึกงาน (Internship training)

10. การฝึกอบรมพิเศษ (Special purpose program)

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาอาจารย์มีหลากหลายรูปแบบ ซึ่งอาจมีหน่วยงานหรือคณะกรรมการที่จัดตั้งขึ้นเพื่อทำหน้าที่พัฒนาอาจารย์โดยเฉพาะ แนวทางการพัฒนาอาจารย์เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ให้อาจารย์สามารถปฏิบัติการกิจในความรับผิดชอบของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งกิจกรรมสำหรับการพัฒนาอาจารย์มีความหลากหลาย ซึ่งการเลือกวิธีการพัฒนาอาจารย์นั้นขึ้นอยู่กับงบประมาณและแนวคิดของการพัฒนาของผู้ดำเนินการ รับผิดชอบเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้อาจารย์ได้รับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ด้วยการอบรม สัมมนา ฝึกทักษะ รวมทั้งการจัดสรรเงินทุนของสถาบันให้กับอาจารย์ได้ศึกษาต่อ รวมทั้งความพยายามที่จะสร้างจิตสำนึกให้อาจารย์ตระหนักและเห็นความจำเป็นของการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในแต่ละช่วงของวงจรวิชาชีพอาจารย์ การใช้กระบวนการพี่เลี้ยงทางวิชาการโดยอาศัยความรู้ประสบการณ์ของอาจารย์ผู้มีความรู้และประสบการณ์สูง การจัดตั้งหน่วยงานเพื่อพัฒนาอาจารย์ และการกำหนดระบบการพัฒนาอาจารย์ให้เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์กร

### วงจรวิชาชีพอาจารย์ (faculty life cycle)

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2550) ได้ระบุถึงสิ่งที่ต้องคำนึงถึงในการพัฒนาอาจารย์ คือ การวิชาการ ด้านความเป็นครู ด้านความสามารถในการจัดการเรียนการ



สอน ความสามารถด้านการวิจัย สมรรถนะทางวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับสาขาที่ตนรับผิดชอบ การบริหารจัดการ การขัดเกลาทางสังคม รวมทั้งการคำนึงถึงแต่ละช่วงวัยของการทำงานและพัฒนา ตั้งแต่การบ่มเพาะในช่วงต้นของการเริ่มทำงาน ช่วงการทำงานจริง ช่วงเป็นมีความรู้และประสบการณ์สูง และการเป็นคลังสมองหลังเกษียณ

Baldwin (1990); Mary Deane Sorcinelli (1992); Boice (1991) อ้างถึงใน อภิภา ปรัชญพฤทธิ์, 2547) ได้แบ่งช่วงวงจรวิชาชีพอาจารย์ ว่า ช่วงการเป็นอาจารย์ใหม่และช่วงต้นของอาชีพ เป็นช่วงการทำงานที่มีงานหนัก และใช้เวลาในการทำงานมากถึงสัปดาห์ละมากกว่า 48 ชั่วโมง เพื่อให้งานเสร็จสิ้นและใช้เวลาของการพักผ่อนและเวลาที่ให้กับครอบครัวไปมาก

Boice (1992) ได้อธิบายลักษณะงานสำหรับอาจารย์ใหม่และช่วงต้นของวิชาชีพว่า งานด้านการสอนมักจะเน้นการบรรยายและการมีเนื้อหาที่ถูกต้องครบถ้วน ไม่ว่าจะ เป็นในมหาวิทยาลัยที่เน้นการสอนหรือเน้นการวิจัย ซึ่งอาจารย์มีความเชื่อว่าการเรียนการสอนที่เน้นเนื้อหาเป็นเป้าหมายที่สำคัญที่สุดในการสอน อาจารย์จะไม่คุ้นเคยกับการสอนและไม่สามารถเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงการสอนได้อย่างรวดเร็ว มักจะเลียนแบบวิธีการสอนตามประสบการณ์ที่เคยได้เรียนมา ส่วนอาจารย์ใหม่ที่ได้เข้าร่วมโปรแกรมการพัฒนาอาจารย์จะสามารถปฏิบัติหน้าที่ในชั้นเรียนได้อย่างผ่อนคลาย และใช้เวลาในการเตรียมการสอนน้อยกว่า มีเวลามากสำหรับการเขียนงานวิชาการ ในช่วงต้นของวงจรวิชาชีพเป็นช่วงระหว่างการเข้าสู่อาชีพอาจารย์จะมีการพัฒนาความชำนาญในบทบาทหลายด้าน มีเทคนิคการสอนที่ได้รับการยกย่องในฐานะนักวิชาการ แต่ยังมีภาวะความกดดันสูงจากการแบ่งเวลาในการติดตามความก้าวหน้าของศาสตร์ต่าง ๆ

Bowen Schuster (1986); Burke (1988) กล่าวว่า ช่วงกลางของวงจรวิชาชีพอาจารย์ เป็นช่วงที่มีความมั่นคงปลอดภัยในอาชีพ อาจารย์จะได้รับตำแหน่งสูงในสถาบันและมีความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน มีทั้งส่วนที่เหมือนและแตกต่างกัน ความแตกต่างเป็นเพราะระดับอายุและสาขาวิชา ส่วนความเหมือนมีรากฐานมาจากการมีช่วงวงจรวิชาชีพเดียวกัน ความสนใจที่เปลี่ยนแปลงไปในลักษณะเดียวกัน ซึ่งแตกต่างจากวงจรวิชาชีพในช่วงอื่น จะเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้รับคำแนะนำเป็นผู้ให้คำแนะนำแก่อาจารย์ใหม่ สำหรับวงจรวิชาชีพในช่วงหลัง เป็นช่วงที่มีความพึงพอใจในชีวิตการทำงานสูง ภาควิชาภูมิใจในผลสำเร็จของงาน ขณะเดียวกันเริ่มห่างชีวิตหลังเกษียณอายุ มีความคิดที่ขัดแย้งระหว่างความพึงพอใจกับความรู้สึกสงสัย เป็นกังวล ตระหนักถึงความสูญเสีย ความเกี่ยวพันในสาขาวิชา และไม่ต้องการอยู่อย่างโดดเดี่ยว

Olsen, D. and Sorcinelli, M.D. (1992) กล่าวว่า ภาระหน้าที่หลักของอาจารย์ใหม่ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน ดังนั้นอาจารย์จะเกิดความเครียดและรู้สึกกดดัน

อาทิ เครียดจากการปฏิบัติงาน เครียดจากข้อจำกัดของเวลา รวมทั้งมีความกดดันที่ต้องสร้างความสมดุลของหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีหลายด้าน ค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอ ขาดข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของตนเอง และรู้สึกถึงความไม่มั่นคงปลอดภัยในหน้าที่การงาน ขณะเดียวกันอาจารย์ใหม่ก็จะได้รับความพึงพอใจภายในจากงานวิชาการที่มีลักษณะเฉพาะ เช่น การมีอิสระในการกำกับการปฏิบัติงานของตนเอง มีโอกาสได้แสวงหาความรู้ สร้างความรู้ และความรู้สึกของการได้รับความสำเร็จ

สรุป วงจรวิชาชีพอาจารย์ ประกอบด้วย ช่วงต้นของวงจรวิชาชีพ เป็นช่วงมีลักษณะการทำงาน ความต้องการ ความจำเป็นของการพัฒนาในแต่ละช่วงแตกต่างกัน โดยในแต่ละช่วงที่อาจารย์มีภาระงานด้านการสอนมาก อาจารย์จะให้ความสำคัญกับการสอนตามเนื้อหา ไม่สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการสอนได้อย่างรวดเร็ว จะมีความเครียดในเรื่องของการปฏิบัติงาน และข้อจำกัดของเวลา รู้สึกไม่มั่นคงปลอดภัยในอาชีพ ต้องการได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ที่มีประสบการณ์สูงกว่า อาจารย์ในช่วงกลางของวงจรวิชาชีพ จะรู้ได้รับตำแหน่งทางการบริหารในสถาบัน จึงรู้สึกถึงความมั่นคงปลอดภัยในอาชีพ จะเปลี่ยนบทบาทไปเป็นผู้ให้คำแนะนำ และช่วงหลังของวงจรกิจชีพ จะเป็นช่วงที่พึงพอใจในชีวิตการทำงาน ภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงาน ขณะเดียวกันจะมีความกังวลเกี่ยวกับการสูญเสียความเกี่ยวพันในสาขาวิชา และไม่ต้องการมีชีวิตอย่างโดดเดี่ยว จะเห็นได้ว่าแต่ละช่วงของวงจรกิจชีพอาจารย์จะมีลักษณะการทำงาน ความต้องการ ความจำเป็นของการพัฒนาในแต่ละช่วงแตกต่างกัน และในแต่ละช่วงวงจรกิจชีพจะมีความสนใจที่เปลี่ยนแปลงไปในลักษณะเดียวกัน

## 2.4 การพัฒนาอาจารย์ของสถาบันพระบรมราชชนก

สถาบันพระบรมราชชนก ก่อตั้งจากการรวมองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและการพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข ในหน่วยงานต่างๆที่กระจายอยู่ในหลายกรม กอง เข้าด้วยกัน ด้วยเหตุผลที่ว่า งานพัฒนากำลังคนอยู่ในความรับผิดชอบของกรมกองต่างๆ ไม่มีเอกภาพในการกำหนดนโยบายการวางแผนการดำเนินงาน ประกอบกับด้านการผลิตขาดความเป็นเอกภาพ ดังนั้น ในวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2536 ได้มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ให้จัดตั้งเป็น “สถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข” ดูแลงานด้านการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุข

เนื่องในวโรกาสฉลองสิริราชสมบัติครบ 50 ปี พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ภูมิพลอดุลยเดชฯ และเพื่อเป็นการระลึกถึงพระมหากรุณาธิคุณของสมเด็จพระมหิตลาธิเบศร อดุลยเดชวิกรม พระบรมราชชนก ในฐานะที่ทรงเป็นผู้วางรากฐานความเจริญทางการแพทย การพยาบาลและการสาธารณสุขของประเทศไทย พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลย

เดชฯ จึงได้พระราชทานพระบรมราชานุญาต ให้เชิญพระนามาภิไธย สมเด็จพระมหิตลาธิเบศร  
อดุลยเดชวิกรม พระบรมราชชนก เป็นชื่อสถาบันว่า “สถาบันพระบรมราชชนก” (หนังสือสำนัก  
ราชเลขาธิการ ที่ รล 0003/12819 ลงวันที่ 27 กันยายน 2537) และได้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา  
แบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับที่ 2) และ  
ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเล่ม 112 ตอนที่ 53 ก วันที่ 25 ธันวาคม 2538 สถาบันพัฒนา  
กำลังคนด้านสาธารณสุขจึงเปลี่ยนชื่อเป็น “สถาบันพระบรมราชชนก”

ปัจจุบันสถาบันพระบรมราชชนกมีวิทยาลัยในสังกัด 37 แห่งกระจายอยู่ในทุก  
ภูมิภาคของประเทศรับผิดชอบการผลิตและพัฒนากำลังคนตามความต้องการของกระทรวง  
สาธารณสุข โดยดำเนินการตามภารกิจของสถาบันอุดมศึกษาในการผลิตบัณฑิตหลักสูตรต่างๆ  
ทั้งระดับปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรีตามมาตรฐานคุณภาพการจัดการศึกษาระดับ  
อุดมศึกษาของชาติ ได้กำหนดปรัชญา วิสัยทัศน์ และพันธกิจของสถาบันไว้ดังนี้

ปรัชญา: ผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสาธารณสุขที่มุ่งเน้นชุมชน เพื่อ  
ตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นและระบบบริการสุขภาพของกระทรวง  
สาธารณสุข

วิสัยทัศน์: พัฒนาองค์กรให้เป็นสถาบันการศึกษาระดับสูงเพื่อสร้างกำลังคน  
คุณภาพด้านสุขภาพให้ประเทศ สร้างชุมชนให้อุดมปัญญาทางสุขภาพที่ยั่งยืน

พันธกิจ:

- 1) ผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพเพื่อรองรับระบบสุขภาพของ  
ประเทศและชุมชน
- 2) สร้างองค์ความรู้และบริการวิชาการด้านสุขภาพเพื่อนำไปสู่สังคม  
อุดมปัญญาสุขภาพ
- 3) พัฒนาองค์กรให้เข้มแข็ง มุ่งสู่การเป็นสถาบันอุดมศึกษาระดับสากล

สถาบันพระบรมราชชนก ได้ให้ความสำคัญและตระหนักถึงความจำเป็นของ  
การจัดการศึกษา ที่มีคุณภาพควบคู่ไปกับการผลิตบุคลากรให้เพียงพอต่อความต้องการบริการ  
สุขภาพของประเทศ โดยใช้การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกลยุทธ์สำคัญที่นำไปสู่การพัฒนา  
คุณภาพการศึกษาของวิทยาลัยอย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ โดยมีการดำเนินงานต่างๆ เพื่อ  
ส่งเสริมสนับสนุนวิทยาลัยในสังกัดทุกวิถีทางให้สามารถพัฒนาระบบประกันคุณภาพที่มี  
ประสิทธิภาพขึ้นในวิทยาลัย รวมทั้งให้วิทยาลัยสามารถพัฒนาการศึกษาไปสู่ความมีคุณภาพ  
มาตรฐานเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อผลิตบุคลากรสาธารณสุข  
ที่มีคุณภาพ อันจะส่งผลถึงการบริการสุขภาพที่ได้มาตรฐานและมีประสิทธิภาพ

### สถานการณ์การพัฒนาอาจารย์ของสถาบันพระบรมราชชนก

เป้าหมายสูงสุดในการผลิตนักศึกษาของวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก คือ ต้องการได้บัณฑิตที่พึงประสงค์ที่สามารถให้บริการด้วยความเข้าใจศักยภาพและความต้องการของประชาชน จึงเน้นการพัฒนาอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ให้เป็นผู้มีความรู้ทางวิชาการและมีมุมมองที่เข้าใจมนุษย์และสังคมตามความเป็นจริง สามารถจัดกระบวนการเรียนการสอนแบบบูรณาการที่สร้างความใฝ่รู้ใฝ่เรียน เน้นชุมชนและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ขณะเดียวกัน เพื่อพัฒนาอาจารย์ให้มีความรู้ความสามารถระดับสากลและเพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนอาจารย์ของวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพให้มีสัดส่วนเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา สถาบันพระบรมราชชนกจึงดำเนินการพัฒนาอาจารย์ดังนี้

1) การจัดทำโครงการพัฒนาอาจารย์ โดยปี พ.ศ. 2535 – 2556 คณะรัฐมนตรี ได้สนับสนุนให้สถาบันพระบรมราชชนก ดำเนินการพัฒนาอาจารย์ตามมติคณะรัฐมนตรี (มติวันที่ 1 กันยายน 2535) สนับสนุนทุนให้อาจารย์ไปศึกษาต่อต่างประเทศ ทั้งระดับปริญญาโท ปริญญาเอก การศึกษาหลังปริญญา ปัจจุบันมีอาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอกตามมติคณะรัฐมนตรี จำนวน 156 คน และกำลังศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 244 คน (เบญจพร ทิพยผลผลกุล, สัมภาษณ์, 28 เมษายน 2554)

2) การพัฒนาศักยภาพอาจารย์ในสังกัดโดยการอบรมระยะสั้นต่างประเทศ ในโครงการพัฒนาอาจารย์ตามมติคณะรัฐมนตรี ให้ทุนสำหรับอาจารย์ไปอบรม/ศึกษาดูงานต่างประเทศตามมติคณะรัฐมนตรี จำนวน 10 หลักสูตร แต่ละหลักสูตรใช้เวลาการอบรม/ศึกษาดูงาน 1-2 สัปดาห์, 3-4 สัปดาห์, 4-6 สัปดาห์, 3 เดือน, และ 4-6 เดือน เป็นวิธีการพัฒนาอาจารย์ให้ก้าวทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก มีวัตถุประสงค์เพื่อเปิดโอกาสให้อาจารย์ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับนานาชาติ เพื่อพัฒนาองค์ความรู้และสร้างเสริมประสบการณ์ในวิชาชีพรวมทั้งการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมอันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (สถาบันพระบรมราชชนก, 2554)

3) โครงการพัฒนาอาจารย์ด้านการศึกษาต่อเนื่องทางด้านสาธารณสุข เป็นความร่วมมือระหว่างสถาบันพระบรมราชชนกกับมหาวิทยาลัยมาลเมอ์ ประเทศสวีเดน มีวัตถุประสงค์เพื่อ ส่งเสริมให้อาจารย์ของวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกได้ศึกษาต่อระดับปริญญาโท หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต หลักสูตร 2 ปี ณ มหาวิทยาลัยมาลเมอ์ ประเทศสวีเดน เป็นการเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพของอาจารย์ ตลอดจนแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำวิจัยทางด้านสาธารณสุขร่วมกันของทั้งสองสถาบัน โดยเริ่มดำเนินการตั้งแต่ปี พ.ศ. 2553 เป็นต้นมา

4) โครงการพัฒนาอาจารย์ด้านการจัดการเรียนการสอน เป็นหลักสูตรอบรมระยะสั้น 4 เดือน ในระยะแรก สถาบันพระบรมราชชนกมอบหมายให้วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดดำเนินการอบรมโดยใช้ชื่อหลักสูตรว่า “การสอนการพยาบาลในคลินิก” กลุ่มเป้าหมายประกอบด้วย อาจารย์ใหม่หรืออาจารย์ที่ไม่เคยมีประสบการณ์ด้านการสอนมาก่อนและพยาบาลพี่เลี้ยงในแหล่งฝึกภาคปฏิบัติที่ทำหน้าที่สอนการพยาบาลในคลินิกแก่นักศึกษาพยาบาลวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาอาจารย์และพยาบาลพี่เลี้ยงมีความรู้และทักษะด้านการสอนภาคปฏิบัติ ต่อมาปีพ.ศ. 2550 สถาบันพระบรมราชชนกได้มีการจัดตั้งศูนย์พัฒนาการสอนและมอบหมายให้วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ รับผิดชอบพัฒนาอาจารย์ให้มีความรู้และทักษะด้านการสอน จึงเปลี่ยนชื่อหลักสูตรเป็น “ การจัดการเรียนการสอนในสาขาพยาบาลศาสตร์” เน้นการพัฒนาอาจารย์ใหม่หรืออาจารย์ที่ไม่เคยมีประสบการณ์ด้านการสอนมาก่อน เป็นหลักสูตรอบรมระยะสั้น 4 เดือน (กลุ่มพัฒนาการศึกษา, 2553)

5) โครงการพัฒนาอาจารย์ตามแนวทางสาธารณสุขแนวใหม่ เป็นโครงการที่เริ่มดำเนินการตั้งแต่ปี พ.ศ. 2543 เป็นต้นมา มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาอาจารย์ให้ 1) เกิดการปรับแนวคิดและมุมมองโดยการให้ตระหนักและรับรู้ข้อจำกัดที่เกิดจากตัวเอง 2) เกิดทักษะการพัฒนาและเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง 3) เข้าใจปัญหาสุขภาพและความต้องการที่แท้จริงของประชาชน และ 4) มีความพร้อมที่จะสร้างคนไปทำงานในระบบการทำงานสาธารณสุขแนวใหม่ที่สนองต่อความต้องการที่แท้จริงของประชาชน โดยมีกลยุทธ์การพัฒนา 2 ขั้นตอนคือ (วิภา ดำนธำรงกุล, 2550)

ขั้นตอนที่ 1: พัฒนาผ่านหลักการของการศึกษาสภาพจริงเพื่อให้อาจารย์เรียนรู้ความจริงของการดำเนินชีวิตและความหมายของสุขภาพในมุมมองของประชาชน ทำให้เข้าผู้อื่น มองเห็นข้อจำกัดของตนเอง

ขั้นตอนที่ 2: ขั้นตอนการพัฒนา ประกอบด้วย

1. การอบรม แบ่งเป็น 2 ระยะคือ

- ระยะที่ 1 ฝึกอบรมเพื่อปรับกระบวนทัศน์และสร้างทัศนคติในการใฝ่รู้ด้วยการอบรมหลักสูตรการศึกษาชุมชน และหลักสูตรการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ

- ระยะที่ 2 ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองให้รับรู้ที่มาของพฤติกรรม ตลอดจนข้อจำกัดของตนเองและของผู้อื่นด้วยการอบรมหลักสูตรวิเคราะห์ตนเองและหลักสูตรวิปัสสนา

2. การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านการศึกษาวิจัยในพื้นที่ เพื่อให้อาจารย์เรียนรู้ด้วยตนเองโดยใช้กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพในพื้นที่จริง

3. การสอนแบบบูรณาการ เน้นการปรับฐานคิดของผู้เรียนให้มองเห็นกรอบความคิดและอคติของตนเองอันจะนำไปสู่การเข้าใจผู้อื่นและนักศึกษาเกิดความต้องการเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นการสอนที่มุ่งให้เกิดการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้และศาสตร์ที่จำเป็นต่อการดูแลสุขภาพเชื่อมโยงกับความจริงทางสังคมโดยไม่แยกส่วนและนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้ ทั้งนี้ด้วยการพัฒนาทักษะการคิดวิจารณ์ญาณของผู้เรียนเป็นกลไกที่สำคัญ และด้วยแนวคิดองค์รวมที่เชื่อมโยงระหว่างสุขภาพกับสังคม ทฤษฎีกับการปฏิบัติ ความรู้กับการคิดวิจารณ์ญาณ เป็นแนวคิดที่เน้นรากฐานแห่งความเป็นมนุษย์และชีวิตจริงในสังคม (สุริยะ วงศ์คงคาเทพ, 2550)

อลิสซา ศิริเวชสุนทร และสาธิตา เมธนาวิณ (2550) ได้ศึกษาการประเมินศักยภาพของอาจารย์และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ ผลการศึกษาเป็นดังนี้

#### 1. ระดับความเข้าใจและการนำไปปฏิบัติของอาจารย์ผู้สอน พบว่า

1.1 การรับรู้แนวคิดและหลักการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ ซึ่งประกอบด้วย 5 แนวคิดคือ แนวคิดสาธารณสุขแนวใหม่ แนวคิดการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง แนวคิดการเรียนมนสภาพจริง แนวคิดการสร้างวิจารณ์ญาณ และแนวคิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง พบว่า ผู้สอนเกือบทั้งหมดตอบว่าตนเองมีความเข้าใจเพิ่มขึ้นเล็กน้อยถึงมากในทุกแนวคิด ยกเว้นแนวคิดการสร้างวิจารณ์ญาณที่มีความเข้าใจได้น้อยกว่าแนวคิดอื่นเมื่อนำแนวคิดไปปฏิบัติอาจารย์เกือบทั้งหมดตอบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับทำได้บ้างแต่ไม่แน่ใจจนถึงระดับทำได้ ส่วนแนวคิดการเรียนตามสภาพจริง และการเรียนรู้ด้วยตนเองนั้นอาจารย์มีความมั่นใจว่าทำได้มากขึ้น

1.2 การออกแบบหลักสูตรมี 6 ประเด็นคือ การกำหนดวัตถุประสงค์ การวางโครงสร้างขั้นตอนที่สัมพันธ์กัน การเลือกกิจกรรมที่ต่อเนื่องกัน แนวทางการปรับทัศนคติของผู้เรียน แนวทางการสร้างสาระการเรียนรู้ และแนวทางสร้างกระบวนการเรียนรู้ อาจารย์ส่วนใหญ่ตอบว่า มีความเข้าใจการออกแบบหลักสูตรเพิ่มขึ้นในทุกด้าน

1.3 การกำหนดเนื้อหาสาระ ประกอบด้วย การสอนความรู้ทางทฤษฎี การสอนเนื้อหาจากสภาพจริง และการสังเคราะห์สาระการเรียนรู้ พบว่า อาจารย์ผู้สอนส่วนใหญ่มีความเข้าใจวิธีการกำหนดเนื้อหาสาระและนำไปปฏิบัติได้เพิ่มขึ้น ยกเว้นการสังเคราะห์สาระการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นน้อยที่สุด

1.4 การปฏิบัติการสอนแบบบูรณาการ ประกอบด้วย 5 ส่วนคือ การปรับทัศนคติ การกระตุ้นความอยากรู้ การเก็บข้อมูล การปรับแก้ภาวะทางอารมณ์ และการปรับแก้การเรียนรู้ พบว่า อาจารย์ผู้สอนส่วนใหญ่มีความเข้าใจเพิ่มมากขึ้นเล็กน้อยถึงมาก

ในทุกด้าน รวมทั้งการนำไปปฏิบัติ ส่วนใหญ่ทำได้แต่ไม่แน่ใจ และที่น้อยที่สุดคือ การปรับทัศนคติของผู้เรียน

2. ประโยชน์และการเรียนรู้ที่อาจารย์ผู้สอนได้รับ อาจารย์ผู้สอนจำนวนมากมองเห็นความแตกต่างระหว่างการสอนบูรณาการกับการสอนแนวเดิมในระดับมากเกือบทุกเรื่อง โดยเฉพาะด้านการเห็นความไม่รู้ของตนเอง ด้านมองเห็นกรอบความคิด และอคติของตนเองและด้านการใจเย็น เข้าใจผู้อื่น ยกเว้นทักษะการชี้ประเด็นและด้านทักษะการประเมินความคิดของผู้เรียนที่อาจารย์มองเห็นแตกต่างจากเดิมในระดับเล็กน้อย และผลที่เกิดขึ้น อาจารย์ส่วนมากคิดว่าตนเองได้พัฒนาในระดับมาก โดยเฉพาะเรื่องเรื่องของการใจเย็นเข้าใจผู้อื่น ด้านมองเห็นกรอบความคิด และอคติของตนเอง ด้านทักษะการเก็บข้อมูลของตนเอง และด้านการทำงานเป็นทีมและการปรึกษาหารือ

3. การเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียน อาจารย์ผู้สอนทุกคนสังเกตว่าผลดีที่เกิดขึ้นกับนักศึกษาระหว่างการสอนบูรณาการกับการสอนแนวเดิมมีความแตกต่างทุกประเด็น และจุดเด่นที่ดีขึ้นคือ ทักษะการเข้าหาผู้อื่น และทักษะการทำงานเป็นทีม ส่วนที่แตกต่างจากเดิมในระดับน้อยได้แก่ ทักษะการจับประเด็นวิเคราะห์และสรุป การยอมรับอคติจากการติดกรอบตนเอง และความเข้าใจชีวิต ส่วนการพัฒนาภายในตัวนักศึกษาเมื่อผ่านการสอนแบบบูรณาการ อาจารย์ประเมินว่านักศึกษาพัฒนาในระดับมากเกือบทุกประเด็น ส่วนที่นักศึกษาพัฒนาในระดับน้อยคือ ความเข้าใจชีวิต

จากสถานการณ์การพัฒนาอาจารย์ของสถาบันพระบรมราชชนกดังกล่าว จะพบว่ามี การดำเนินการพัฒนาอาจารย์มาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีทั้งการพัฒนาคุณวุฒิอาจารย์ระดับปริญญาโทและปริญญาเอก และการอบรมพัฒนาอาจารย์ให้มีความรู้และทักษะเกี่ยวกับการเรียนการสอน แต่อย่างไรก็ตามเป็นการพัฒนาที่อาจารย์ต้องเดินทางจากสถานที่ปฏิบัติงานมาเข้ารับการอบรม/พัฒนายังห้องประชุมหรือสถานที่จัดประชุม ส่งผลให้อาจารย์ต้องเสียเวลาในการเดินทาง เสียค่าใช้จ่ายในการอบรม และที่สำคัญอาจารย์ทำให้อาจารย์ต้องทิ้งภารกิจด้านการสอนหรือภารกิจจากงานประจำมาเข้ารับการอบรม ดังนั้นจึงเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องแสวงหารูปแบบการพัฒนาอาจารย์ไปพร้อม ๆ กับการที่อาจารย์ได้ปฏิบัติหน้าที่ครูคือการสอนผู้เรียนของตนไปด้วย

ในปัจจุบันนี้สื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือสื่อคอมพิวเตอร์เข้ามามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อชีวิตประจำวันและการทำงานแทบทุกวงการ แม้กระทั่งในแวดวงการศึกษา อีเทรอนิ่งนับเป็นระบบการเรียนการสอนที่น่าสนใจและแพร่หลาย เพราะที่ผู้เรียนสามารถจะเรียนได้ด้วยตนเอง เรียนได้ทุกที่ทุกเวลาไม่ต้องเข้าชั้นเรียน เพียงแต่มีคอมพิวเตอร์และมีการจัดตั้งอินเทอร์เน็ตเท่านั้นก็สามารถหาความรู้ได้

การใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อการฝึกอบรมจะเป็นเทคโนโลยีเพื่อการฝึกอบรมแห่งอนาคต เมื่อเปรียบเทียบกับสื่อทันสมัยแบบเดิม ๆ อย่างเช่น วีดิโอเทป หรือคอมพิวเตอร์ช่วยสอน ซึ่งมีสิ่งที่เพิ่มขึ้นมาในระบบอินเทอร์เน็ตที่ช่วยให้การฝึกอบรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะการศึกษาโดยผ่านระบบอินเทอร์เน็ตเป็นการศึกษาทางไกลแบบหนึ่ง คลาร์ค (Clark, 1996) ได้ให้คำจำกัดความของการใช้อินเทอร์เน็ตหรือเว็บฝึกอบรม (Web-Based Training : WBT) ว่าเป็นการสอนรายบุคคลที่ส่งข้อมูลเป็นสาธารณะหรือเป็นการส่วนตัวด้วยคอมพิวเตอร์ และแสดงผลโดยการแสดงด้วยหน้าจอของเว็บ โดยที่ไม่ได้ถ่ายทอดข้อมูลในแบบคอมพิวเตอร์ฝึกอบรม (CBT : Computer-Based Training) แต่เป็นไปตามความต้องการของการฝึกอบรม โดยการเก็บข้อมูลในแหล่งจัดเก็บและเข้าถึงข้อมูลโดยระบบเครือข่าย ซึ่งเว็บฝึกอบรมสามารถปรับเปลี่ยนข้อมูลให้ทันสมัย ได้รวดเร็ว และการเข้าถึงข้อมูลการฝึกอบรมควบคุมได้โดยผู้ออกแบบการฝึกอบรม

การใช้เว็บเพื่อการฝึกอบรมกับการฝึกอบรมการใช้เว็บ หมายถึง การฝึกอบรมโดยการใช้เว็บเป็นสื่อในการนำเสนอข้อมูล การสืบค้นข้อมูล การอภิปราย เสนอความคิดเห็น โดยใช้เครื่องมือผ่านเว็ลด์ไวด์เว็บที่ได้รับการออกแบบและจัดกระบวนการอย่างเป็นระบบเป็นขั้นตอน มีกระบวนการเหมือนกับการฝึกอบรมในห้องอบรม แต่เป็นการเชื่อมโยงระหว่างผู้เข้าอบรมกับผู้จัดการอบรมโดยระบบอินเทอร์เน็ต (ถนอมพร ดันพิพัฒน์. 2539) ขณะที่ ไดรสคอลล์ (Driscoll, 1997) ได้ให้ความหมายของ อินเทอร์เน็ตเพื่อการฝึกอบรม เอาไว้ว่า เป็นการใช้ทักษะหรือความรู้ต่าง ๆ ถ่ายโยงไปสู่ที่ใดที่หนึ่งโดยการใช้เว็ลด์ไวด์เว็บ เป็นช่องทางในการเผยแพร่สิ่งเหล่านั้น ซึ่งลักษณะของการฝึกอบรมโดยการใช้ระบบอินเทอร์เน็ต ถ้าแบ่งตามรูปแบบของเครื่องมือที่ใช้บนอินเทอร์เน็ตก็จะแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ

1. แบบที่เป็นข้อมูลอย่างเดียว (Text-Only) เป็นลักษณะของการฝึกอบรมโดยอาศัยอินเทอร์เน็ต ซึ่งมีข้อจำกัดบางอย่างในการเข้าถึงข้อมูล โดยมีลักษณะที่เป็นข้อความอย่างเดียว เช่น ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Mail : e-mail) กระดานข่าวสาร (Bulletin Board) ห้องสนทนา (Chat Room) และโปรแกรมดาวน์โหลด (Software downloading) เป็นต้น ซึ่งเป็นเครื่องมือที่อยู่ภายในระบบอินเทอร์เน็ตที่สามารถนำมาใช้ในการฝึกอบรมได้โดยไม่ต้องใช้ความสามารถของเครื่องคอมพิวเตอร์มากนัก

2. แบบที่เป็นมัลติมีเดีย (Multimedia) เป็นอินเทอร์เน็ตเพื่อการฝึกอบรมที่มีโครงสร้างลักษณะเป็นกราฟิก การสืบค้นโดยใช้ภาพในรูปแบบของเว็บ ซึ่งทำให้มีชื่อเรียกหลายลักษณะ ได้แก่ เว็บฝึกอบรม (Web-Based Training) เว็บช่วยสอน (Web-Based Instruction) เว็บเพื่อการศึกษา (Web-Based Education) เว็บช่วยการเรียนรู้ (Web-Based Learning) อินเทอร์เน็ตฝึกอบรม (Internet-Based Training) อินเทอร์เน็ตช่วยสอน (Internet-Based Instruction) เว็ลด์ไวด์เว็บฝึกอบรม (WWW-Based Training) เว็ลด์ไวด์เว็บช่วยสอน



(WWW-Based Instruction) ซึ่งลักษณะของ WBT จะเป็นแบบที่นิยมในการใช้อธิบายคุณลักษณะของการใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อการฝึกอบรมมากที่สุด การฝึกอบรมหรือการใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อการเรียนการสอนผ่านระบบเว็ลด์ไวด์เว็บ (WWW : World Wild Web) ถือได้ว่าเป็นแหล่งข้อมูลที่ใหญ่ที่สุดในโลก เพราะเป็นการเชื่อมโยงเครือข่ายคอมพิวเตอร์ทั่วโลกเข้าด้วยกัน (ไพรัช รัชยพงษ์. 2540)

### รูปแบบของเว็บเพื่อการฝึกอบรม

การใช้เว็บในการฝึกอบรมก็ต้องคำนึงถึงคุณลักษณะของเว็บเป็นสำคัญ เมื่อการอบรมนั้นไม่จำเป็นต้องเดินทางไปอบรมในห้องฝึกอบรม แต่เป็นการฝึกอบรมโดยการสื่อสารทางไกล จะทำอย่างไรให้การฝึกอบรมโดยเว็บมีคุณภาพและประสิทธิภาพเท่าเทียมหรือดีกว่าการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรมอย่างที่เคยเป็นมาในอดีต การกำหนดกรอบคิดหลักของเว็บเพื่อการฝึกอบรม แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ

1. เว็บฝึกอบรมในด้านการให้การศึกษาคือ เว็บฝึกอบรมจะอยู่ในกรอบ 3 ประการคือ

1.1 เว็ลด์ไวด์เว็บ (World Wild Web : WWW) เว็บฝึกอบรมเป็นส่วนหนึ่งของระบบอินเทอร์เน็ตจึงต้องอยู่ในกรอบของเว็ลด์ไวด์เว็บ

1.2 การศึกษาทางไกล (Distance Education) การฝึกอบรมบนเว็บเป็นการใช้เครือข่ายคอมพิวเตอร์ในการจัดการศึกษาทางไกล ระบบอินเทอร์เน็ตเป็นส่วนหนึ่งในกรอบของการศึกษาทางไกล

1.3 การพัฒนาระบบการสอน (Instructional System Development : ISD) การฝึกอบรมบนเว็บอยู่ในกรอบของ WWW เมื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาทางไกล การฝึกอบรมก็ต้องมีการออกแบบและพัฒนาระบบเพื่อให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ จึงต้องอยู่ในกรอบของการพัฒนาระบบการสอน

2. เว็บฝึกอบรมในด้านการพัฒนาคน คือ เว็บฝึกอบรมก็จะอยู่ในกรอบ 3 ประการคือ

2.1 เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology : IT) การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคนโดยเว็บ เป็นการพัฒนาในยุคสังคมสารสนเทศ ซึ่งภายในเว็บเป็นเทคโนโลยีที่เป็นฐานข้อมูลที่ใหญ่ที่สุดในโลก เว็บฝึกอบรมจึงเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสังคมสารสนเทศ โดยมี WWW เป็นเครื่องมือ

2.2 การศึกษาตามอัธยาศัย (Informal Education) เป็นการฝึกอบรมที่มุ่งให้ผู้อบรมได้เรียนรู้ตามความสนใจ ในสภาพของเครือข่ายการเรียนรู้ในทุกที่ทุกเวลา ซึ่งใช้ในรูปแบบของการศึกษาทางไกล

2.3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development : HRD) เนื่องจากการฝึกอบรมเป็นหนึ่งในกิจกรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่เน้น 3 ด้าน คือ การฝึกอบรม การศึกษาและการพัฒนา จึงจัดกรอบนี้ในกลุ่มเดียวกับการพัฒนาระบบการสอนซึ่งไม่อาจแยกจากกันได้

จากรูปแบบของการใช้เว็บเพื่อการฝึกอบรมดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า อินเทอร์เน็ตเป็นสื่อที่จะนำมาพัฒนาเพื่อใช้ในการฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถกระทำได้ทั้งภายในและภายนอกสถานที่ ทุกแห่งหน ทุกสถานที่ที่จะเป็นแหล่งที่ใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อการฝึกอบรมได้ เนื่องจากสามารถเข้าถึงได้ในทุกที่ของหน่วยงานที่มีระบบอินเทอร์เน็ตติดตั้งอยู่ สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่ายตลอด 24 ชั่วโมง เรียนรู้ในเวลาใดก็ได้ มีประสิทธิภาพสูงเมื่อเทียบกับราคา (Pollack and Masters, 1997) ซึ่งสามารถสรุปประโยชน์ของการใช้อินเทอร์เน็ตในการฝึกอบรมได้ดังนี้

1. การฝึกอบรมเข้าถึงทุกหน่วยงานที่มีอินเทอร์เน็ตติดตั้งอยู่
  2. การฝึกอบรมกระทำได้โดยผู้เข้ารับการอบรมไม่ต้องทิ้งงานประจำ
- เพื่อมาอบรม
3. ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม เช่น ค่าเดินทาง ค่าที่พัก ค่าอาหาร ฯลฯ
  4. การฝึกอบรมกระทำได้ตลอด 24 ชั่วโมง
  5. การจัดฝึกอบรมมีลักษณะที่ผู้เข้าอบรมเป็นศูนย์กลาง การเรียนรู้เกิดขึ้นกับตัวผู้เข้าอบรมเองโดยตรง (Self-directed)
  6. การเรียนรู้เป็นไปตามความก้าวหน้าของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเอง (Self-pacing)
  7. สามารถทบทวนบทเรียนและเนื้อหาได้ตลอดเวลา
  8. สามารถซักถามหรือเสนอแนะได้ด้วยเครื่องมือบนเว็บ
  9. สามารถแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นระหว่างผู้เข้ารับการอบรมได้โดยเครื่องมือสื่อสารในระบบอินเทอร์เน็ตทั้ง ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (e-mail) หรือห้องสนทนา (Chat Room) ฯลฯ
  10. ไม่มีพิธีการใด ๆ ทั้งสิ้น

### ลักษณะของเว็บไซต์เพื่อการฝึกอบรมที่ดี

พัฒนาเว็บเพจออนไลน์ในระบบอินเทอร์เน็ตให้มีคุณค่า และเหมาะสมสำหรับนำไปใช้ประโยชน์ อีเวอร์ฮาร์ท (Everhart, 1996) กล่าวว่า web ดังกล่าวต้องมีคุณสมบัติดังนี้

1. ความทันสมัย (Currency) ความทันสมัยของเว็บไซต์เป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาข้อมูลสารสนเทศผ่านระบบอินเทอร์เน็ต ข้อมูลสารสนเทศที่ปรากฏอยู่ในเว็บไซต์จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้งานก็ต่อเมื่อข้อมูลนั้นเป็นข้อมูลใหม่ ทันต่อสถานการณ์และได้รับการปรับปรุงแก้ไขตามระยะเวลาอย่างเหมาะสม ดังนั้นเว็บไซต์จึงจำเป็นต้องแสดงถึงวันที่ปรับปรุงข้อมูลครั้งล่าสุด จะเป็นสิ่งที่แสดงความชัดเจนของเว็บไซต์ว่ามีความทันสมัยของข้อมูล

2. เนื้อหาและข้อมูล ((Content and Information) เว็บไซต์ที่ดีต้องมีเนื้อหาและข้อมูลที่เป็นประโยชน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าเนื้อหาที่นำเสนอบนเว็บไซต์เป็นเนื้อหาที่หาไม่ได้ในห้องสมุด ย่อมเป็นเนื้อหาที่มีคุณค่า นำไปใช้ประโยชน์ได้โดยตรง แสดงให้เห็นถึงประโยชน์ของระบบอินเทอร์เน็ตได้อย่างชัดเจนว่าเป็นแหล่งเนื้อหาและข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ สิ่งสำคัญที่สุดของข้อมูลและเนื้อหาในเว็บไซต์ก็คือ ความถูกต้องของเนื้อหา

3. ความน่าเชื่อถือ (Authority) ความน่าเชื่อถือต่อเว็บไซต์เป็นเรื่องสำคัญในจะนำเอาข้อมูลไปอ้างอิงหรือใช้ประโยชน์ เพราะข้อมูลและเนื้อหาจะได้ถูกนำไปใช้ประโยชน์ก็ด้วยเหตุผลที่เว็บนั้นน่าเชื่อถือ

4. การเชื่อมโยงข้อมูล (Navigation) เว็บไซต์ที่ดีควรเชื่อมโยงไปยังส่วนต่างๆ ในรูปแบบที่เข้าใจง่าย และอ่านได้อย่างชัดเจน การเชื่อมโยงที่ดี ตัวที่ทำหน้าที่การเชื่อมโยงควรจะอ่านง่ายและสื่อความหมายชัดเจน เป็นในลักษณะเดียวกันกับวัตถุประสงค์ของเว็บไซต์ ตัวเชื่อมโยงหรือลิงค์ควรจะง่ายต่อการสังเกตและมีขนาดเหมาะสม ตัวเชื่อมโยงควรจะมีเหตุมีผลสอดคล้องกันทั้งกลุ่ม

5. การนำไปใช้งานจริง (Experience) เว็บเพจที่ดีควรมีเนื้อหาเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และมีการแสดงผลอย่างรวดเร็ว การออกแบบเมื่อนำไปใช้งานจริงควรคำนึงว่าเว็บเพจต้องเป็นที่ดึงดูดสายตาของผู้เข้าชม ทำให้เกิดความน่าสนใจตลอดเวลา และดึงดูดให้ผู้เข้าชมใช้เวลานานในการค้นหาข้อมูล ชวนติดตามอยู่ตลอดเวลา

6. ความเป็นมัลติมีเดีย (Multimedia) หมายถึง การจัดทำภาพประกอบ เสียง ภาพเคลื่อนไหว ภาพวิดีโอ หรือภาพนิ่ง โดยเป็นการเสริมหรือเพิ่มให้เว็บไซต์มีคุณค่า และที่สำคัญ multimedia ที่นำมาใช้ต้องสอดคล้องกับเนื้อหา ควรสอดคล้องกับเนื้อหาภายในเว็บและเป็นประโยชน์ในการสร้างความเข้าใจให้กับผู้เข้าชมเว็บไซต์

7. การให้ข้อมูล (treatment) การออกแบบเว็บเพจที่ดี การจัดเนื้อหาเป็นเรื่องที่สำคัญและการเข้าสู่เนื้อหาเป็นสิ่งที่ต้องจัดทำให้เข้าถึงได้ง่าย และจัดข้อมูลอย่างเป็นระเบียบ การให้ข้อมูลภายในเว็บไซต์ ข้อมูลที่สำคัญควรจะเข้าถึงได้ง่ายและรวดเร็ว โดยไม่มีความสลับซับซ้อน แต่การนำเสนอข้อมูลควรมีการจัดรูปแบบและหมวดหมู่ของข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ง่ายต่อการตรวจสอบและใช้งาน

8. การเข้าถึงข้อมูล (Access) สิ่งที่สำคัญที่สุดของเว็บไซต์คือสามารถแสดงผลข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว ดังนั้นข้อมูลในเว็บเพจและงานกราฟิกส์ต่าง ๆ ควรออกแบบให้แสดงผลได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งการแสดงผลอย่างรวดเร็วนั้นเกิดจากการเลือกใช้รูปภาพที่มีขนาดเล็ก และเลือกใช้ข้อมูลที่เป็นตัวอักษรอย่างเดี่ยว โดยกราฟิกส์ต่าง ๆ มีไม่มากนัก การเลือกใช้สีสันที่ไม่ใช่กราฟิกส์จะช่วยให้แสดงผลได้เร็วขึ้น

9. ความหลากหลายของข้อมูล (Miscellaneous) ข้อมูลที่ปรากฏในเว็บควรมีความหลากหลายและมีเรื่องที่เป็นประโยชน์หลาย ๆ เรื่อง มีความน่าเชื่อถือและตรวจสอบข้อมูลได้ ข้อมูลนั้นก็จะได้รับความนิยมและแนะนำกันให้เข้ามาชมอีก ที่สำคัญเว็บไซต์ต้องมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ดูแลกับผู้ใช้งาน เช่น มีการตอบคำถาม มีการฝากข้อมูลหรือข้อความและตอบคำถามอย่างสม่ำเสมอ แสดงว่าเป็นเว็บที่ดีในการให้บริการ

ดังนั้นเพื่อแก้ปัญหาการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกจำเป็นต้องใช้เว็บเพื่อการฝึกอบรมด้วยการจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการแพทย์สำหรับวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนก จึงจะสามารถแก้ปัญหาของการพัฒนาอาจารย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ตอนที่ 3 ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการแพทย์ในประเทศและต่างประเทศ

#### 3.1 แนวคิดเกี่ยวกับศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอน

ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอน เป็นสถานที่สำคัญของการพัฒนาหลักสูตร การเรียนการสอน พัฒนาผลงานวิชาการ และการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

พันธกิจของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอน คือ การส่งเสริมความสำเร็จเกี่ยวกับการเรียนการสอน ด้วยการส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกด้านวิชาการ ให้คำแนะนำแก่ผู้บริหารและคณาจารย์ของสถาบันการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมการเรียนการสอน และเน้นการบูรณาการภารกิจของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนกับพันธกิจของสถาบันการศึกษาเข้าด้วยกัน (Strickler, 2008) ดังนั้นศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนจึงมีเป้าหมายดังนี้

1. พัฒนา ปรับปรุงนวัตกรรมเกี่ยวกับหลักสูตรและการเรียนการสอน
2. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาการเรียนการสอน
3. สนับสนุนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการวิจัยและสร้างสรรค์งานเกี่ยวกับการสอน
4. ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาการศึกษา
5. ส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนางานวิชาการของสถาบัน

ภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอน

1. การจัดหลักสูตรอบรมการเรียนการสอนทางไกล การจัดทำ website เกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมการเรียนการสอน
2. การสนับสนุนการเรียนการสอนทางไกล พัฒนาระบบการเรียนการสอนในรูปแบบของเครือข่ายอิเล็กทรอนิกส์ การจัดทำบทเรียนการสอนทางไกล และการจัดระบบการเรียนการสอนทางไกล
3. สนับสนุนการพัฒนาการสอน โดยจัดอบรมเพื่อพัฒนาสื่อการเรียนการสอน การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน
4. การวิจัยด้านการเรียนการสอน โดยสนับสนุนและส่งเสริมการวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน รวมทั้งการพัฒนานวัตกรรมเกี่ยวกับการเรียนการสอนให้มุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านการสอน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลต่างประเทศ มีสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

### 3.2 ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลต่างประเทศ

#### 3.2.1 ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนในประเทศสหรัฐอเมริกา

1) ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลของสมาคมพยาบาลแห่งชาติ (National League for Nursing: NLN's Centers of Excellence in New York) เป็นศูนย์ที่จัดตั้งขึ้นเพื่อยกระดับสถาบันการศึกษาพยาบาลให้เป็นที่ยอมรับของสังคม โดยมีวัตถุประสงค์อยู่ 3 ประการคือ 1) ยกกระดับการเรียนรู้นักศึกษาและพัฒนาวิชาการของวิชาชีพการพยาบาล 2) สนับสนุนการพัฒนาสถาบันการศึกษาพยาบาลอย่างต่อเนื่อง และ 3) สนับสนุนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน โดยเฉพาะนวัตกรรมเกี่ยวกับการเรียนการสอน (National League for Nursing Center for Excellence, 2008: online)

สมาคมพยาบาลแห่งชาติของอเมริกา จัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลขึ้นเพื่อให้การรับรองสถาบันการศึกษาพยาบาลที่มีความเป็นเลิศในด้านใดด้านหนึ่งของการจัดสิ่งแวดล้อมในสถาบันการศึกษาให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักศึกษา จัดสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนความเชี่ยวชาญด้านการสอนของอาจารย์ และส่งเสริมความก้าวหน้าของศาสตร์ทางการพยาบาลทั้งนี้เพื่อช่วยในการพัฒนาวิชาชีพการพยาบาล

การรับรองสถาบันการศึกษาพยาบาลที่มีความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลของสมาคมพยาบาลแห่งชาติอเมริกาเกิดขึ้นเพื่อ จำแนกสถาบันการศึกษาพยาบาลที่มีหลักฐานเชิงประจักษ์ในการดำเนินการวิจัย และการสร้างนวัตกรรมด้านการสอน

ทางการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง ยั่งยืน มีผลการรับรองสถาบันการศึกษาผ่านเกณฑ์มาตรฐานในระดับสูง และมีแนวทางการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การดำเนินการของสมาคมพยาบาลแห่งชาติอเมริกาเช่นนี้ ทำให้สถาบันการศึกษาพยาบาลส่วนใหญ่ให้พันธะสัญญาที่จะดำเนินการในการพัฒนาความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักศึกษา พัฒนาวิชาชีพการพยาบาลและพัฒนาความเชี่ยวชาญด้านการสอนแก่อาจารย์อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน อันจะนำไปสู่ความก้าวหน้าในด้านการศึกษาพยาบาล

ศูนย์ความเป็นเลิศที่ได้รับการยอมรับในระดับแนวหน้าของสมาคมพยาบาลแห่งชาติของสหรัฐอเมริกา จัดตั้งขึ้นในเดือนกันยายน 2006 ที่เมืองนิวยอร์ก มีสถาบัน การศึกษาที่ได้รับการรับรองอยู่ 3 แห่งคือ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยโอโกลามา ได้รับการรับรองในฐานะที่มีความยั่งยืนในความพยายามสร้างสิ่งแวดล้อมด้านการสนับสนุน การเรียนรู้ของนักศึกษาและการพัฒนาวิชาชีพ มหาวิทยาลัยอินเดียนา ได้รับการรับรองในฐานะที่มีการพัฒนาอาจารย์อย่างต่อเนื่องจนทำให้อาจารย์มีความเชี่ยวชาญด้านการสอนและวิทยาลัย พยาบาลเบรดซิง-รีเมน (Blessing – Rieman College of Nursing) ได้รับการรับรองในฐานะที่มีการพัฒนาศาสตร์ทางการศึกษาพยาบาล โดยสมาคมพยาบาลแห่งชาติของอเมริกา ได้มอบวุฒิปัตริและเข็มรับรองความเป็นเลิศแก่อาจารย์ทุกคนของสถาบันการศึกษา

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยโอโกลามา ได้คิดค้นวิธีการสอน และจัดสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนบนพื้นฐานของ 4 C คือ Caring (ความเอื้ออาทร) Critical Thinking (การคิดวิจารณ์ญาณ) Communication (การสื่อสาร) Citizenship (การเป็นพลเมืองที่ดี) สิ่งแวดล้อมดังกล่าวนี้จะพบได้ทั้งในนักศึกษาหลักสูตรปริญญาตรี และปริญญาโท โดยนักศึกษามีโอกาสที่จะเลือกเรียนได้ตามความสนใจของตนเอง สามารถพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ และคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อการสร้างภาวะผู้นำทางการพยาบาลและการดูแลสุขภาพ อีกทั้งมหาวิทยาลัยโอโกลามายังเป็นผู้นำในด้านการศึกษาทางไกล สถาบันการศึกษาแห่งนี้จึงมีผู้เรียนหลากหลายทั้งในและนอกรัฐโอโกลามา จากความหลากหลายเหล่านี้ทำให้เกิดการขยายชุมชนการเรียนรู้อย่างกว้างขวาง และเกิดเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็งกับหน่วยงานอื่น ๆ ในชุมชน โดยนักศึกษาและอาจารย์ของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยโอโกลามาได้ร่วมกันส่งเสริมความเป็นเลิศด้านการสอนจนได้รับการรับรองจากสมาคมพยาบาลแห่งชาติของอเมริกาว่าเป็นสถาบันการศึกษาที่มีความเป็นเลิศด้านการสอน

มหาวิทยาลัยอินเดียนาได้รับการรับรองในฐานะที่มีความโดดเด่นด้านการพัฒนาอาจารย์ให้มีความเชี่ยวชาญด้านการสอนอย่างต่อเนื่อง โดยอาจารย์จำนวนมากกว่า 100 คนได้รับการยอมรับในระดับชาติและนานาชาติว่ามีความเชี่ยวชาญด้านการสอนที่พัฒนาผู้เรียนให้มีความคิดสร้างสรรค์ การสอนแบบมีปฏิสัมพันธ์ที่สนับสนุนให้การศึกษาพยาบาลมีความเป็นเลิศมากยิ่งขึ้น รวมทั้งมีการเรียนการสอนผ่านเว็บไซต์ การเรียนการสอนที่ใช้ปัญหา

เป็นหลัก การเรียนการสอนโดยใช้การเล่าเรื่อง และใช้เทคโนโลยีในการกระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียน ส่งผลให้อาจารย์ต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาตลอดชีวิต นอกจากนี้มหาวิทยาลัยอินเดียนาได้สร้างชุดการเรียนรู้ออนไลน์เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการสอนแก่อาจารย์ ซึ่งอาจารย์ของมหาวิทยาลัยอินเดียนาและผู้สนใจจะได้รับประโยชน์อย่างยิ่งจากชุดการเรียนรู้ออนไลน์นี้ นอกจากนี้มหาวิทยาลัยอินเดียนายังมีการกำกับติดตามและให้การช่วยเหลือระหว่างอาจารย์ด้วยกัน โดยการจัดประชุมสัมมนาเกี่ยวกับการเรียนการสอน มีการเชิญผู้เชี่ยวชาญด้านการผลิตนวัตกรรมและด้านการศึกษายาบาลยุคใหม่มาให้คำแนะนำ ทำให้อาจารย์ของมหาวิทยาลัยมีความกระตือรือร้นในสร้างอนาคตทางการศึกษายาบาล ส่งผลให้อาจารย์หลายคนได้รับการยอมรับในฐานะผู้เชี่ยวชาญในสาขานั้น ๆ การที่คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยอินเดียนามีการวางแผนการพัฒนาอาจารย์ที่ชัดเจน จึงได้ชื่อว่าเป็นคณะที่มีการพัฒนาอาจารย์อย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนาการสร้างพลังอำนาจการมีส่วนร่วม และการจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักศึกษาและอาจารย์ แม้ว่ามหาวิทยาลัยอินเดียนาจะเป็นสถาบันการศึกษาที่มุ่งการทำวิจัยจนได้รับการยอมรับว่าเป็นสถาบันที่มีความเป็นเลิศด้านการวิจัยทางการศึกษายาบาล แต่ก็ให้การสนับสนุนทุนการศึกษาด้านการสอนอย่างมาก จนทำให้อาจารย์พยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยอินเดียนาได้รับการยอมรับว่าเป็นสถาบันการศึกษาที่มีความเป็นเลิศด้านการสอน และเป็นต้นแบบของความเป็นเลิศด้านการสอน

วิทยาลัยพยาบาลเบรดซิง-รีเมน (Blessing – Rieman College of Nursing) เป็นวิทยาลัยพยาบาลที่อาจารย์ของวิทยาลัยสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน มีการสอนและการประเมินผลการเรียนรู้โดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ และเป็นสถาบันการศึกษาที่เริ่มต้นพัฒนาศาสตร์ทางการศึกษายาบาลในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา วิทยาลัยพยาบาลแห่งนี้ยังมีส่วนร่วมในการศึกษาวิจัยระดับชาติโดยใช้การสอนแบบเล่าเรื่องจากการเข้าร่วมวิจัยดังกล่าวอาจารย์ของวิทยาลัยจึงได้เปลี่ยนวิธีการสอน การมีปฏิสัมพันธ์กับนักศึกษาทั้งรูปแบบและขั้นตอนเดิมที่จะต้องทำงานให้เสร็จ มาให้คุณค่ากับการสอนที่ใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ ดังนั้นทั้งอาจารย์และนักศึกษาอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ที่มีความหมายในมุมมองของการพัฒนาความรู้และวิชาชีพ ลดความเสี่ยง ทำการทดลองวิธีการสอนแบบใหม่ ๆ ทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจเพื่อที่จะแก้ไขปัญหาให้การยอมรับ ช่วยเหลือกันและกัน และร่วมคิดด้วยกัน ทั้งอาจารย์และนักศึกษามีความใฝ่รู้เหมือน ๆ กัน เข้าถึงสถานการณ์การเรียนรู้ในคลินิกด้วยกัน และร่วมแรงร่วมใจกันตั้งเพื่อนร่วมงานและผู้นำเพื่อที่จะสร้างวัฒนธรรมของวิชาชีพที่สนับสนุนการใช้ผลงานวิจัย และสร้างผลงานวิจัยจากชีวิตจริงสำหรับนักศึกษา บรรยายาการการเรียนรู้เช่นนี้เป็นการเปิดโอกาสให้ชุมชนได้สร้างองค์ความรู้ ช่วยสนับสนุนวิธีการวิจัยที่แตกต่างออกไป และเป็นการสอดประสานกันเป็นอย่างดีกับการเปลี่ยนแปลงที่ประจักษ์ออกมา ทำให้มีการพัฒนาคุณภาพ

การศึกษาพยาบาลอย่างต่อเนื่อง จึงได้รับการรับรองจากสมาคมพยาบาลแห่งชาติของอเมริกา ว่ามีการจัดสิ่งแวดลอมที่เอื้อต่อการพัฒนาและสร้างองค์ความรู้ทางการพยาบาล

จากความเป็นมาของการจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาล สามารถสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

วิสัยทัศน์: ยกระดับสถาบันการศึกษาพยาบาลให้มีความเป็นเลิศด้านการสอน

พันธกิจของศูนย์คือ: สานิตการเรียนการสอนในสภาพจริง การพัฒนา นวัตกรรมการเรียนการสอน การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องและมี ประสิทธิภาพ พัฒนาคุณภาพการศึกษาพยาบาล และพัฒนาวิชาชีพการพยาบาล

ภารกิจของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลของ สมาคมพยาบาลแห่งชาติของอเมริกา ประกอบด้วย

(1) สนับสนุนและส่งเสริมให้สถาบันการศึกษามีการปรับปรุง  
คุณภาพอย่างต่อเนื่อง

(2) สนับสนุนและส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

(3) จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการเรียนการสอนระหว่าง  
นักศึกษา กับนักศึกษา และระหว่างอาจารย์กับอาจารย์

(4) ส่งเสริมและสนับสนุนการผลิตนวัตกรรมเพื่อการเรียนการ  
สอนทางการพยาบาล

(5) สนับสนุนให้เกิดการปฏิรูปเพื่อพัฒนาการศึกษาพยาบาล  
โดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์จากการวิจัยทางการศึกษาและจากการปฏิบัติการพยาบาล

ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลของสมาคมพยาบาล  
แห่งชาติของอเมริกา จะเป็นศูนย์กลางของฐานข้อมูลด้านการเรียนการสอน จึงมีการรวบรวม  
และเผยแพร่วิธีการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบต่าง ๆ ทางออนไลน์ดังนี้

(1) การเรียนรู้ทางออนไลน์ (Online learning)

(2) การศึกษาทางไกล (Distance Education)

(3) การออกแบบการเรียนการสอน (Instructional Design)

(4) การเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ (Adult Learning)

(5) เทคนิค/วิธีต่าง ๆ เกี่ยวกับการสอน (Teaching Tools and  
Techniques)

(6) การวัดและประเมินผล (Evaluation)



2) ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของมหาวิทยาลัยเท็กซัสทางการพยาบาลแห่งฮูสตัน (Center for Teaching Excellence: The University of Texas School of Nursing at Houston) เป็นศูนย์ที่จัดตั้งขึ้นเพื่อให้การส่งเสริม สนับสนุน และช่วยเหลืออาจารย์ของสถาบันการศึกษาพยาบาลให้มีความรู้ความสามารถด้านการสอน โดยศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของมหาวิทยาลัยเท็กซัสทางการพยาบาลแห่งฮูสตันนี้มีความเชื่อว่า อาจารย์ต้องเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นการที่อาจารย์มีความเป็นเลิศด้านการสอนจะส่งผลให้ผู้เรียนมีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถมากยิ่งขึ้น และมีความพึงพอใจในการเรียนการสอน อีกทั้งยังส่งผลให้ผู้เรียนยังคงศึกษาอยู่ในสถาบันการศึกษาต่อไป ปัจจุบันศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของมหาวิทยาลัยเท็กซัสทางการพยาบาลแห่งฮูสตัน อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการนวัตกรรมทางการศึกษาพยาบาลของสถาบันอุดมศึกษาแห่งเท็กซัส (The University of Texas School of Nursing at Houston, 2010: online)

วิสัยทัศน์ของศูนย์: เป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงด้วยการพัฒนาอาจารย์ให้มีความเป็นเลิศด้านการสอน

พันธกิจของศูนย์:

- (1) ส่งเสริม สนับสนุน และช่วยเหลืออาจารย์ให้มีความเป็นเลิศด้านการสอน
- (2) ยกระดับการปฏิบัติการกิจด้านการสอนทางการพยาบาลด้วยการสนับสนุนทุนการศึกษา
- (3) ให้ความรู้แก่อาจารย์เกี่ยวกับการเรียนการสอนและเทคโนโลยีด้านการสอน

เป้าหมายของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของมหาวิทยาลัยเท็กซัสทางการพยาบาลแห่งฮูสตัน กำหนดไว้ดังนี้

- (1) สนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับวิธีการสอน นวัตกรรมการสอน เทคโนโลยีด้านการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- (2) เพิ่มพูนความรู้และทักษะด้านการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- (3) สนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

(4) กระตุ้นให้มีการผลิตนวัตกรรมด้านการสอน โดยจัดเวทีประกวดและให้รางวัลแก่อาจารย์ที่สามารถผลิตนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการสอนให้มีประสิทธิภาพ

ภารกิจของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของมหาวิทยาลัยทักษิณ ทางการพยาบาลแห่งสูสตัน ประกอบด้วย การส่งเสริม สนับสนุนความเป็นเลิศด้านการสอน และสนับสนุนทุนการศึกษา เพื่อยกระดับการปฏิบัติการจัดการสอนทางการพยาบาล สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการสอน เทคโนโลยีเพื่อการสอน สนับสนุนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และลดจำนวนนักศึกษาและอาจารย์ที่ไม่มีคุณภาพ

ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของมหาวิทยาลัยทักษิณ ทางการพยาบาล แห่งสูสตันจะสนับสนุนและส่งเสริมให้อาจารย์มีความรู้และทักษะด้านการสอน สามารถตอบสนองความต้องการด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีด้านการสอนใหม่ ๆ รวมทั้งวิธีการสอนแบบต่าง ๆ โดยมีการเผยแพร่วิธีการสอนในห้องสมุดและระบบอินทราเน็ตของสถาบัน ซึ่งอาจารย์สามารถศึกษาค้นคว้าได้ด้วยตนเอง สิ่งที่เผยแพร่ประกอบด้วย

- (1) การเรียนรู้ทางออนไลน์ (Online learning)
- (2) การศึกษาทางไกล (Distance Education)
- (3) การออกแบบการเรียนการสอน (Instructional Design)
- (4) การเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ (Adult Learning)
- (5) ความรู้เกี่ยวกับการสอน (Scholarship of Teaching)
- (6) เทคนิค/วิธีต่าง ๆ เกี่ยวกับการสอน (Teaching Tools and Techniques)
- (7) การวัดและประเมินผล (Evaluation)
- (8) สาระเกี่ยวกับการสอน (Essays on Teaching)
- (9) การพัฒนาอาจารย์ (faculty Development)

**3) ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของมหาวิทยาลัยเซาท์ฟลอริดา (The Center for 21<sup>st</sup> Century Teaching Excellence: University of South Florida)** เป็นศูนย์ที่มีภารกิจสำคัญคือ การส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลืออาจารย์ และผู้บริหารของสถาบัน เกี่ยวกับการเรียนการสอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเรียนการสอนทางไกล (University of South Florida, 2010: online)

วิสัยทัศน์ของศูนย์: เป็นผู้นำในการใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนทางออนไลน์

พันธกิจของศูนย์:

- (1) ส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลืออาจารย์ และผู้บริหารของสถาบันเกี่ยวกับการเรียนการสอน
- (2) ส่งเสริม สนับสนุนการเรียนการสอนทางไกล

วัตถุประสงค์ของศูนย์:

- (1) อำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนระดับ อุดมศึกษา สนับสนุนการเรียนการสอนทางไกล การประเมินผลการศึกษา การบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อการสอน การยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนทางออนไลน์ และการเรียนรู้แบบเผชิญหน้า
- (2) เป็นแหล่งศึกษาค้นคว้าแก่กลุ่มที่สนใจการศึกษาทางไกล การเรียนการสอนที่มีคุณภาพในระดับสูง การบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อการสอนทางออนไลน์ และการเรียนการสอนแบบเผชิญหน้า
- (3) เพิ่มจำนวนและผลสำเร็จของการเรียนการสอนทางออนไลน์ และการเรียนรู้แบบเผชิญหน้าให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น โดยการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร และการเรียนการสอนผ่านทางออนไลน์ และผ่านกระดานสนทนา

โครงสร้างของศูนย์:

ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของมหาวิทยาลัยเซาท์ฟลอริดา มีการบริหารงานในรูปของคณะกรรมการของ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการอาวุโส ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการด้านการสอนและเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้ช่วยผู้อำนวยการด้านบริหารและโปรแกรม ผู้ช่วยผู้อำนวยการด้านการประเมิน บุคลากรระดับปฏิบัติ ประกอบด้วย นักออกแบบการเรียนการสอน ผู้ประสานงานด้านการสอน ผู้ประสานงานด้านการสอน ผู้เชี่ยวชาญด้านสื่อและโสต เจ้าหน้าที่ผลิตและพัฒนาสื่อการสอน (2 คน) นักออกแบบวิดีโอและภาพยนตร์ ช่างถ่ายวิดีโอ วิศวกรคอมพิวเตอร์ ผู้เชี่ยวชาญด้านสื่อและเว็บไซต์ เจ้าหน้าที่การเงิน และพนักงานช่วยเหลือทั่วไป

ภารกิจของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของมหาวิทยาลัยเซาท์ฟลอริดา ประกอบด้วย

- (1) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการด้านการสอนที่มีประสิทธิภาพ โดยในแต่ละภาคการศึกษาศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของมหาวิทยาลัยเซาท์ฟลอริดา จะมีการจัดประชุม สัมมนาเกี่ยวกับการออกแบบหลักสูตร การเรียนการสอน การปรับปรุงหลักสูตร

กลยุทธ์เกี่ยวกับการสอนแบบต่าง ๆ การพัฒนาสื่อการสอน การปรับปรุงแบบทดสอบในชั้นเรียน และการแก้ปัญหาในชั้นเรียน เป็นต้น

(2) ให้คำปรึกษาด้านการเรียนการสอนเป็นรายบุคคล ซึ่งอาจารย์สามารถขอรับคำปรึกษาในเรื่องต่าง ๆ เช่น การออกแบบ/ปรับปรุงแบบการเรียนการสอน กลยุทธ์เกี่ยวกับการเรียนการสอนแบบใหม่ ๆ การพัฒนาสื่อการสอน การสร้างแบบประเมินในห้องเรียน และการแก้ไขปัญหาในห้องเรียน

(3) การใช้เทคโนโลยีเพื่อการสอน เช่น การออกแบบหลักสูตร การพัฒนาคอมพิวเตอร์ช่วยสอน การใช้อีเมลล์และเว็บไซต์เป็นเครื่องมือช่วยสอน การพัฒนาทักษะการสอนโดยการถ่ายทอดโทรทัศน์ในชั้นเรียน เป็นต้น

(4) การสังเกตการสอนในชั้นเรียน จากการศึกษาวิจัยพบว่า การตรวจเยี่ยมการสอนของอาจารย์ในชั้นเรียน เป็นเครื่องมือสำคัญที่สุดในการพัฒนาการสอนของอาจารย์โดยใช้เวลาน้อย ๆ ในการตรวจเยี่ยม ภายหลังจากตรวจเยี่ยมแต่ละครั้งจะมีการประเมินผลการสอนและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการสอนที่เป็นไปได้ แล้วให้อาจารย์นำไปพัฒนาปรับปรุงการสอนของตนเองตามข้อเสนอแนะภายใน 2 สัปดาห์

(5) การประเมินผลการสอนโดยใช้วิดีโอเทป โดยการเรียนการสอนของอาจารย์ทุกครั้งจะมีการถ่ายวิดีโอไว้ แล้วให้อาจารย์ที่สอนนำกลับไปทบทวนการสอนของตนเองว่าจำเป็นต้องมีการพัฒนา ปรับปรุงในส่วนใดบ้าง วิธีการนี้จะช่วยให้อาจารย์พัฒนาทักษะการสอนของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

(6) การประเมินผลการสอนโดยผู้เรียน ลักษณะของแบบประเมินจะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า เป็นการประเมินหลังสิ้นสุดการเรียนการสอนรายภาค การศึกษา การประเมินโดยวิธีนี้จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ได้เป็นอย่างดี

(7) การเป็นผู้ร่วมวิจัย ซึ่งเป็นการวิจัยในชั้นเรียนโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

(8) การเป็นแหล่งศึกษาค้นคว้าด้านเอกสาร ตำราต่าง ๆ โดยการเก็บรวบรวมเอกสารเกี่ยวกับ บทความวิจัย เอกสารการประชุมจากแหล่งต่าง ๆ ไว้ในห้องสมุด

บริการสำหรับอาจารย์ ประกอบด้วย

(1) จัดประชุมเกี่ยวกับการเรียนการสอนที่มีความหลากหลาย และจัดให้มีกระดานแลกเปลี่ยนเกี่ยวกับการเรียนการสอนโดยเฉพาะ

(2) วางแผนการสอน/ออกแบบการสอน ซึ่งเป็นกิจกรรมเกี่ยวกับการออกแบบการเรียนการสอนเป็นรายบุคคล และการออกแบบการเรียนการสอนทางออนไลน์

(3) ให้คำปรึกษาแก่อาจารย์เกี่ยวกับการเรียนการสอน เช่น การเรียนการสอนแบบสืบเสาะ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการสอน การใช้เครื่องมือในการประเมินผล การเรียน การแก้ปัญหาในห้องเรียน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับคณาจารย์ผ่านทางออนไลน์

(4) เยี่ยมตรวจการสอนในห้องเรียนโดยอาจารย์ที่มีประสบการณ์ ซึ่งเป็นการให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงการเรียนการสอนของอาจารย์เป็นรายบุคคล รวมทั้งการถ่ายวิดีโอเกี่ยวกับการสอนของอาจารย์เพื่อให้อาจารย์นำกลับไปทบทวน และพัฒนาศักยภาพการสอนของตนเอง

(5) ห้องปฏิบัติการด้านการสอนที่เสมือนจริง ช่วยพัฒนาศักยภาพอาจารย์ในด้านการสอน การใช้สื่อการสอน จึงเป็นการพัฒนาทักษะการสอนของอาจารย์ได้เป็นอย่างดี

(6) การสนับสนุนด้านการศึกษาทั่วไปสำหรับอาจารย์ที่ต้องการได้รับการพัฒนาและมีความก้าวหน้าทางด้านการศึกษา

(7) เพิ่มช่องทางการสื่อสารโดยผ่านกระดานการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างอาจารย์กับนักศึกษาและระหว่างอาจารย์กับอาจารย์

(8) การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนผ่านทางออนไลน์

(9) กิจกรรมอื่น ๆ ได้แก่

- การเพิ่มจำนวนและปฏิรูปสถาบันการศึกษา ให้มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนเป็นประจำทุกปี

- ให้รางวัล/ใบประกาศเกียรติคุณอาจารย์ที่มีส่วนในการช่วยเหลือ สนับสนุนการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ

- สนับสนุนทุนสำหรับอาจารย์และสถาบันการศึกษาที่มีผลงานด้านนวัตกรรมการเรียนการสอน

- จัดประชุมสัมมนาเกี่ยวกับการเรียนการสอน 1 ครั้ง/ปี

4) ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนียสเตท (Center for Learning and Teaching: California State of University) ได้รับการยอมรับว่าเป็นมหาวิทยาลัยที่มีการสอนอย่างมีประสิทธิภาพเป็นอันดับหนึ่ง ซึ่งประสิทธิภาพการเรียนการสอนนี้ไม่ได้แยกส่วนออกมาจากคุณภาพของสิ่งแวดล้อมด้านการเรียนรู้ แต่เป็นการยกระดับคุณภาพทางวิชาการ ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนียสเตท จะทำหน้าที่ส่งเสริมและให้รางวัลแก่อาจารย์ที่มีความสามารถด้านการสอนที่ดี ค้นคว้าเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอนใหม่ ๆ ส่งเสริมสนับสนุนการอบรมและการเป็นพี่เลี้ยงในด้านการเรียนการสอน (California State of University, 2009: online)

**วิสัยทัศน์:** เป็นสถาบันการศึกษาชั้นนำในระดับชาติที่มีการปฏิรูป การศึกษาควบคู่กับการเป็นผู้นำในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการปรับปรุงการเรียนการสอน และการบริหารการศึกษา

**พันธกิจ:** ช่วยให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ด้วยการบูรณาการ เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีคุณภาพสูงไปใช้ในกระบวนการทำงาน ทำให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ พันธกิจของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการเรียน การสอนของมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนียสเตท ประกอบด้วย

(1) สนับสนุนการประชุมสัมมนาด้านความเป็นเลิศเกี่ยวกับการ เรียนการสอน

(2) เตรียมสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้

(3) เตรียมอาจารย์ด้านการสอน

(4) สำรวจผลกระทบของการพัฒนาอาจารย์

(5) วางแผนปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่

(6) สรรหาอาจารย์ใหม่

(7) จัดประชุมสัมมนาประจำปีเกี่ยวกับการเรียนการสอน

(8) จัดหาทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนมาไว้ใน

ห้องสมุด

(9) เผยแพร่สาระเกี่ยวกับการสอนและสิ่งสนับสนุนการสอน

ทางออนไลน์

(10) สนับสนุนและให้รางวัลแก่นักศึกษาที่ประสบความสำเร็จ

(11) ให้คำปรึกษาด้านการสอนทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม

(12) ให้การสนับสนุนแก่นักศึกษาศึกษาในวิชาชีพครู

**วัตถุประสงค์ของศูนย์:** ยกกระดับคุณภาพการเรียนการสอนโดย ส่งเสริม และสนับสนุนส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอนใหม่ ๆ ส่งเสริมและให้รางวัลแก่อาจารย์ที่ทำหน้าที่ด้านการสอนที่ดี และส่งเสริมและสนับสนุนการอบรม และการเป็นพี่เลี้ยงด้านการเรียนการสอน

**5) ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนแห่งมหาวิทยาลัยอิลลินอยส์ (Center for Teaching Excellence: University of Illinois at Urbana Champaign) เป็นศูนย์ที่ ให้บริการสนับสนุนช่วยเหลืองานวิชาการของมหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยในสาขา ช่วยเหลือ ด้านการสอนและการปรับปรุงการเรียนการสอน รวมทั้งการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับผลงานด้าน การเรียนการสอน เป็นศูนย์ที่มีหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนด้านการเรียนการสอนและประเมิน**

ประสิทธิภาพการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียน (University of Illinois at Urbana Champaign, 2010: online)

วิสัยทัศน์ของศูนย์: พัฒนาการเรียนการสอนเพื่อมุ่งสู่การเป็นนักการศึกษา

พันธกิจของศูนย์ ประกอบด้วย

- (1) ช่วยเหลืออาจารย์ด้านการสอนเพื่อพัฒนาความเป็นวิชาชีพสู่การเป็นนักการศึกษา
- (2) ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างอาจารย์และนักวิชาการต่าง ๆ ในชุมชนทั้งด้านทฤษฎีและการปฏิบัติเกี่ยวกับการสอน
- (3) ช่วยอาจารย์และหน่วยงานวิชาการในการพัฒนารูปแบบวิธีการ/แนวทาง การปฏิบัติ และการประเมินการจัดการเรียนการสอน
- (4) สนับสนุนการผลิตนวัตกรรมด้านการสอน
- (5) ประเมินประสิทธิภาพการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียน

โครงสร้างของศูนย์ ประกอบด้วย

- (1) สำนักงานบริหาร ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่เทคโนโลยี พนักงานต้อนรับ หัวหน้าฝึกอบรม และเจ้าหน้าที่บริหารธุรกิจ
- (2) หน่วยพัฒนาการเรียนการสอน ประกอบด้วย หัวหน้าพัฒนาการเรียนการสอน ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา 2 คน และเจ้าหน้าที่ประสานงานและช่วยพัฒนาการสอน และมีอาจารย์ที่ร่วมสอนระดับอุดมศึกษาอีก 5 คน
- (3) หน่วยวัดและประเมินผล ประกอบด้วย หัวหน้าวัดและประเมินผล ผู้บริหารงานวิจัย ผู้เชี่ยวชาญด้านการประเมิน เจ้าหน้าที่บริการด้านการสอบ เจ้าหน้าที่ตรวจสอบการสอบ เจ้าหน้าที่ให้ออกหนังสือรับรอง

วัตถุประสงค์ของศูนย์:

- (1) ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการเรียนการสอน การประเมินประสิทธิภาพการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียน
- (2) ให้คำปรึกษาด้านการเรียนการสอน

ภารกิจของศูนย์ ประกอบด้วย

- (1) การเตรียมอาจารย์ใหม่ให้มีความรู้และทักษะด้านการสอน
- (2) สนับสนุนและส่งเสริมให้อาจารย์ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการสอนใหม่ ๆ อย่างเป็นระบบ ตลอดจนการเรียนรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงาน

- (3) สนับสนุนและส่งเสริมให้อาจารย์ได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับเทคนิค/การเรียนการสอนใหม่ ๆ
- (4) เป็นแหล่งศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการเรียนการสอน และแหล่งวิชาการต่าง ๆ
- (5) จัดประชุมปฏิบัติการด้านการสอนสำหรับอาจารย์ให้ทำหน้าที่การสอน การช่วยสอน การสอนกลุ่มย่อย เป็นต้น
- (6) ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการเรียนการสอนทั้งรายกลุ่มและรายบุคคล

โดยสรุป ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของประเทศสหรัฐอเมริกา จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ อำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน เป็นแหล่งศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการศึกษาทางไกล การเรียนการสอนที่มีคุณภาพ การบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อการสอนทางออนไลน์ ด้วยการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรและการเรียนการสอนผ่านทางออนไลน์ และผ่านกระดานสนทนา ภารกิจของศูนย์คือ การส่งเสริม สนับสนุนช่วยเหลืออาจารย์ให้อาจารย์มีความรู้และทักษะด้านการสอน การออกแบบการสอน สามารถดำเนินการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นภารกิจที่สำคัญของศูนย์คือ การสนับสนุนและส่งเสริมให้สถาบันมีการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนและส่งเสริมการวิจัยและผลิตนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน รวมทั้งการสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับวิธีการสอน นวัตกรรมการสอน เทคโนโลยีด้านการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### 3.2.2 ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนในประเทศอังกฤษ

ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการเรียนการสอนในประเทศอังกฤษ (Centres for Excellence in Teaching & Learning: CETL) เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์หลักคือ 1) ให้รางวัลกับอาจารย์ที่มีการปฏิบัติด้านการสอนที่เป็นเลิศ 2) ลงทุนเพื่อการเรียนการสอนในอนาคตที่จะทำให้ผู้เรียน อาจารย์และสถาบันได้รับประโยชน์ ปัจจุบันศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนในประเทศอังกฤษมีทั้งสิ้น 74 ศูนย์ แต่ละศูนย์จะมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะ เช่น ศูนย์ภาษาอังกฤษเป็นศูนย์ที่ใหญ่ที่สุดเนื่องจากมีจำนวนทั้งสิ้น 10 ศูนย์โดย 4 ใน 10 ศูนย์จะเป็นการพัฒนาและสร้างสรรค์การปฏิบัติด้านการสอน อีก 6 ศูนย์เป็นการเตรียมการสำหรับการเรียนรู้และการประเมินผลการเรียนของกลุ่มที่สนใจในชุมชน ดังนั้นศูนย์ความเป็นเลิศแต่ละศูนย์จะมีบทบาทหน้าที่แตกต่างกันไป แต่



ศูนย์ที่ทำหน้าที่พัฒนาการเรียนการสอนมุ่งที่จะพัฒนาอาจารย์ให้มีทักษะด้านการสอน ด้วยการ  
ทำวิจัย เกี่ยวกับการสอน การพัฒนาเครื่องมือและเทคโนโลยีเพื่อการสอน เป็นต้น (The higher  
Education academy, 2010: online)

1) ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนและการวิจัยของมหา  
วิทยาลัยเซาท์แฮมตัน (Center of Excellence for Research and Teaching University of  
Southampton) มีหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้คือ

วิสัยทัศน์ของศูนย์: เป็นผู้นำในด้านความเป็นเลิศด้านการสอน

พันธกิจของศูนย์:

- (1) พัฒนาอาจารย์ให้มีทักษะด้านการสอน
- (2) ให้รางวัลแก่อาจารย์ที่มีการสอนเป็นเลิศ
- (3) สรรหาอาจารย์ที่สามารถเป็นต้นแบบด้านการสอน
- (4) พัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพสามารถปฏิบัติงานในระบบ

สุภาพได้

- (5) เปิดโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการสอน

ระหว่างสถาบันการศึกษา

วัตถุประสงค์ของศูนย์:

- (1) พัฒนาอาจารย์ให้มีทักษะด้านการสอน โดยการจัดประชุม/  
สัมมนาเกี่ยวกับการสอน จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการสอน
- (2) แสวงหาวิธีการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนอย่างเป็นระบบ
- (3) สรรหาอาจารย์ที่สามารถเป็นรูปแบบด้านการสอน  
ให้รางวัลแก่อาจารย์ที่มีการสอนเป็นเลิศ

ภารกิจของศูนย์:

- (1) พัฒนาวิธีการสอน การประเมินผลการสอน การออกแบบ  
การสอนใหม่ ๆ
- (2) ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเรียนรู้ การสอน การวัดและ  
ประเมินผล
- (3) สัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ดีสำหรับ  
การเรียนการสอน การวัดและประเมินผลทางการศึกษา

(4) พัฒนาเครื่องมือและเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนการสอน

(5) แสวงหาวิธีการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนอย่างเป็นระบบ

(6) จัดประชุมสัมมนาทางวิชาการเกี่ยวกับการเรียนการสอน

## 2) ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยซิดดี

(Centre for Excellence in Teaching and Learning: City University London) ที่ก่อตั้งจากความร่วมมือของ 2 หน่วยงานคือ สภาอุดมศึกษาของอังกฤษและสถาบันการศึกษาด้านสุขภาพ ซึ่งศูนย์ความเป็นเลิศด้านการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยซิดดีนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาและเผยแพร่แนวปฏิบัติที่ดีและนวัตกรรมเกี่ยวกับการศึกษาด้านสุขภาพ เช่น ให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การประเมินผู้เรียนตามสภาพจริง การจัดสิ่งแวดล้อมที่กระตุ้นการเรียนรู้ การเน้นให้ผู้เรียนฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับการปฏิรูประบบการดูแลสุขภาพ (City University London, 2010: online)

วิสัยทัศน์ของศูนย์: เป็นผู้นำด้านนวัตกรรมการศึกษาด้านสุขภาพ

พันธกิจของศูนย์: คิดค้นและทดลองวิธีการใหม่ ๆ และเทคโนโลยีด้านการสอน พัฒนาและเผยแพร่แนวปฏิบัติที่ดีและนวัตกรรมเกี่ยวกับการศึกษาด้านสุขภาพ

คณะกรรมการกลุ่มวิชาการจาก 6 กลุ่มวิชาชีพด้านสุขภาพของมหาวิทยาลัยซิดดีและมหาวิทยาลัยควีนแมรี ได้กำหนดเงื่อนไขในการทำงานร่วมกันไว้ดังนี้

(1) สนับสนุนให้ผู้เรียนมีทักษะด้านการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น

(2) สร้างผู้เชี่ยวชาญด้านคลินิก และให้รางวัลแก่อาจารย์ที่ทำ

หน้าที่ด้านการสอนที่เป็นเลิศ

(3) คิดค้นและทดลองวิธีการใหม่ ๆ และเทคโนโลยีด้านการ

สอนและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์แนวปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับการสอน

(4) สร้างความมั่นใจแก่ผู้เรียนว่าผู้เรียนจะมีความสามารถและ

ทักษะเชิงวิชาชีพและสามารถปฏิบัติงานในระบบสุขภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ภารกิจของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยซิดดี ประกอบด้วย

(1) สนับสนุนส่งเสริมชุมชนให้เกิดทักษะการเรียนรู้

(2) ให้คุณค่าและรางวัลแก่การสอนที่มีความเป็นเลิศ

(3) เตรียมแนวปฏิบัติใหม่ ๆ เพื่อให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติ

(4) สร้างความมั่นใจแก่ผู้ให้บริการด้านสุขภาพว่า ผู้เรียนจะมีความสามารถและทักษะเชิงวิชาชีพและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(5) ขยายช่องทางการเข้าถึงสำหรับผู้เรียนและผู้ให้บริการด้านสุขภาพ เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะและการประเมินผลการเรียนรู้แบบเคลื่อนที่ รวมทั้งขยายเวลาการเปิดบริการของศูนย์เพิ่มมากขึ้น

(6) ขยายโอกาสการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

(7) ประเมินและนำร่องเกี่ยวกับเทคนิค/วิธีการสอนแบบใหม่ ๆ

(8) วิจัยเกี่ยวกับทักษะการเรียนรู้ การสอน และการประเมินผลการสอน

(9) เผยแพร่วิธีปฏิบัติด้านการสอนทางด้านสุขภาพแก่ชุมชน

(10) พัฒนาปรับปรุงเครื่องมือสำหรับการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของผู้เรียนเพื่อให้การสนับสนุนได้สอดคล้องกับสิ่งที่ผู้เรียนต้องการ

(11) เสนอแนวทางการพัฒนาอาจารย์เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะด้านการเรียนรู้

**3) ศูนย์พัฒนาการเรียนรู้สำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยออกฟอร์ด บรูคส์ (The Oxford Centre for Staff and Learning Development: Oxford Brookes University) เป็นศูนย์พัฒนาบุคลากรการศึกษาที่ใหญ่ที่สุดในประเทศอังกฤษ (Oxford Brookes University, 2010: online)**

วิสัยทัศน์: ยกระดับคุณภาพการศึกษาด้วยการวิจัย

พันธกิจ: สนับสนุนภารกิจของมหาวิทยาลัยและยกระดับคุณภาพของบุคลากรทางการศึกษาทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยด้วยการวิจัยและเผยแพร่ผลงานวิจัย

หลักการและค่านิยมร่วม: บุคลากรของศูนย์จะมุ่งมั่นทำงานโดยยึดหลักการดังนี้

(1) ให้ความสำคัญแก่ลูกค้าให้ลูกค้าได้รับประโยชน์สูงสุด

(2) มาตรฐานและคุณภาพการศึกษาในระดับสูงขึ้นอยู่กับ การวิจัย และการสะท้อนการปฏิบัติด้วยหลักฐานเชิงประจักษ์

(3) ความหลากหลายและสร้างโอกาสความเท่าเทียมกันเป็นสิ่ง มีคุณค่า

(4) ให้ความร่วมมือกับทีมงานด้วยความเอื้ออาทร

(5) สนุกกับการทำงานและยินดีกับความสำเร็จ

(6) ยึดมั่นกับเหตุผลที่เป็นความเสี่ยงและทำลาย

(7) พัฒนาความเชี่ยวชาญในอาชีพอย่างต่อเนื่อง

คณะกรรมการของศูนย์ ประกอบด้วย ที่ปรึกษาด้านการพัฒนาการศึกษาจำนวน 6 คน ที่ปรึกษาด้านการพัฒนาบุคลากร จำนวน 8 คน หัวหน้าฝ่ายบริหารและการเงิน จำนวน 1 คน หัวหน้าฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำนวน 1 คน หัวหน้าฝ่ายบริหารโครงการ จำนวน 1 คน เจ้าหน้าที่บริหารโครงการและผู้ช่วยการเงิน จำนวน 1 คน เจ้าหน้าที่ดูแลระบบและเว็บไซต์ จำนวน 2 คน เจ้าหน้าที่การขายและการตลาด จำนวน 1 คน

ภารกิจของศูนย์ ประกอบด้วย

(1) กิจกรรมภายนอกมหาวิทยาลัย นอกจากทำหน้าที่พัฒนาบุคลากรทางการศึกษาทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยแล้ว ศูนย์พัฒนาการเรียนรู้อย่างทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาระดับชาติเกี่ยวกับหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร หลักสูตรการเรียนการสอนในระดับ อุดมศึกษา หลักสูตรการเรียนการสอน หลักสูตรการประเมินผล และหลักสูตร e-learning แต่ละปีประมาณ 40 หัวข้อ เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการและการให้คำปรึกษาแก่สถาบัน การศึกษา หลักสูตรการเรียนการสอนออนไลน์ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การตีพิมพ์เผยแพร่ตำราเกี่ยวกับการเรียนการสอน การประเมินผล และการจัดประชุมเพื่อพัฒนา การเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นต้น

(2) กิจกรรมภายในมหาวิทยาลัย เป็นการจัดโปรแกรมเพื่อพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาภายในมหาวิทยาลัย ได้แก่ หลักสูตรการบริหารจัดการและความ เป็นผู้นำ การพัฒนาทีมงานของบุคลากรสายสนับสนุน การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ การสรรหา และฝึกอบรมบุคลากร หลักสูตรระยะสั้นสำหรับบุคลากร หลักสูตรการเรียนการสอน และหลักสูตรการบริหารจัดการโครงการ เป็นต้น

(3) กิจกรรมทางวิชาการ ได้แก่ การอบรมหลักสูตรครูช่วยสอน หลักสูตรการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษา การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนในระดับ อุดมศึกษา การจัดการและการดูแลงานวิจัยของนักศึกษา เป็นต้น

4) กิจกรรมการพัฒนาการเรียนรู้อของผู้เรียน

สรุป ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของประเทศอังกฤษ เป็นศูนย์ที่ตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาอาจารย์ให้มีทักษะด้านการสอน การวิจัยเกี่ยวกับการเรียนการสอน และการพัฒนาเครื่องมือและเทคโนโลยีเพื่อการสอน และให้รางวัลกับอาจารย์ที่ปฏิบัติด้านการสอนเป็นเลิศ ภารกิจของศูนย์คือ การพัฒนาวิธีการสอน การประเมินผลการสอน และการ ออกแบบการสอนแบบใหม่ ๆ การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเรียนรู้ การสอน การวัดและประเมินผล

การศึกษา การพัฒนาอาจารย์ให้มีทักษะด้านการสอน การสรรหาอาจารย์ที่เป็นต้นแบบด้านการสอน และให้รางวัลแก่อาจารย์ที่มีการสอนเป็นเลิศ

### 3.2.3 ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนในประเทศออสเตรเลีย

ประเทศออสเตรเลียไม่มีการจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาลโดยตรง แต่เป็นศูนย์หรือสถาบันการเรียนการสอน หรือศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนซึ่งเป็นหน่วยงานที่ตั้งอยู่ภายในสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาต่าง ๆ เช่น ศูนย์การเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยแห่งชาติออสเตรเลียหรือมหาวิทยาลัยแคนเบอร์รา สถาบันการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยซิดนีย์ และศูนย์การเรียนรู้และพัฒนา มหาวิทยาลัยอีดีสต์โคแวน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) ศูนย์การเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยแห่งชาติออสเตรเลียหรือมหาวิทยาลัยแคนเบอร์รา (Teaching and Learning Centre: Australian National University/University of Canberra) เป็นมหาวิทยาลัยที่นิตยสารนิวส์วีค (Newsweek Magazine) จัดให้เป็นสถาบันอุดมศึกษาอันดับหนึ่งของประเทศ ที่มีความเป็นเลิศด้านการวิจัยและการเรียนการสอน อาจารย์ของมหาวิทยาลัยจะได้รับการพัฒนาให้มีภาวะผู้นำในการประสานงานด้านการพัฒนาการศึกษาด้วยการให้อาจารย์สร้างหรือคงไว้ซึ่งความเป็นเลิศด้านการสอน และเพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวบรรลุวัตถุประสงค์ ศูนย์การเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยแห่งชาติออสเตรเลียหรือมหาวิทยาลัยแคนเบอร์ราจะประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรม โปรแกรม แหล่งศึกษาค้นคว้า และการประชุมต่างไว้บน Web pages ของสถาบัน (Australian National University/University of Canberra, 2010: online)

วิสัยทัศน์: เป็นผู้นำในการพัฒนาและประสานงานการศึกษาที่สร้างและคงไว้ซึ่งความเป็นเลิศของบุคลากรสายวิชาการในด้านการเรียนการสอน

พันธกิจ: ร่วมมือกับมหาวิทยาลัยแคนเบอร์ราในการเป็นผู้นำและยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนและความเป็นวิชาการ

วัตถุประสงค์ของศูนย์:

(1) สนับสนุนและให้กำลังใจด้วยการให้รางวัลแก่อาจารย์ที่สอนเป็นเลิศ เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และวิจัยเกี่ยวกับการเรียนการสอน

(2) อบรม/พัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยให้มีภาวะผู้นำในการประสานงานด้านการพัฒนาการศึกษาด้วยการให้อาจารย์สร้างหรือคงไว้ซึ่งความเป็นเลิศด้านการสอน

(3) เป็นผู้นำและจัดทำโครงการเกี่ยวกับการฝึกปฏิบัติใน บทบาทหน้าที่ของความเป็นครู เพื่อที่จะให้ครูได้รับการพัฒนาด้านวิชาการอย่างต่อเนื่อง

(4) อำนวยความสะดวกและสร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการ เรียนรู้ของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งการริเริ่มการเรียนรู้ใหม่ ๆ

(5) สนับสนุนและส่งเสริมการตีพิมพ์ เผยแพร่ผลงานวิจัยและ บทความทางวิชาการเกี่ยวกับการเรียนการสอน

คณะกรรมการของศูนย์: การดำเนินงานของศูนย์การเรียนการสอน ชั้น ตรงต่อรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษาของมหาวิทยาลัย คณะกรรมการประกอบด้วย ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่บริหาร ผู้นำโครงการในการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เจ้าหน้าที่ออกแบบ e - learning เจ้าหน้าที่ออกแบบสื่อการเรียนการสอน เจ้าหน้าที่การเรียนรู้ทางออนไลน์ นักพัฒนาวิชาการ และเจ้าหน้าที่เทคโนโลยี

ศูนย์การเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยแห่งชาติออสเตรเลียหรือ มหาวิทยาลัยแคนเบอร์ราทำงานร่วมกับมหาวิทยาลัยในด้านการจัดโครงการ/โปรแกรมการ พัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย โดยมีหน้าที่หลักดังนี้

(1) ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรม โปรแกรม แหล่งศึกษาค้นคว้า และการประชุมต่างไ้บน Web pages ของสถาบัน

(2) เป็นผู้นำและจัดทำโครงการเกี่ยวกับการฝึกปฏิบัติใน บทบาทหน้าที่ของความเป็นครู เพื่อที่จะให้ครูได้รับการพัฒนาด้านวิชาการอย่างต่อเนื่อง

(3) อำนวยความสะดวกและสร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการ เรียนรู้ของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งการริเริ่มการเรียนรู้ใหม่ ๆ

(4) สนับสนุนและให้กำลังใจด้วยการให้รางวัลแก่อาจารย์ที่สอน เป็นเลิศ เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และวิจัยเกี่ยวกับการเรียนการสอน

**2) สถาบันการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยซิดนีย์ (Institutional for Teaching and Learning: The University of Sydney)** เป็นสถาบันที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นสถาบันการวิจัยด้านการเรียนการสอนระดับนานาชาติ มีหน้าที่วิจัยและยกระดับการประกัน คุณภาพด้านการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียน จัดโปรแกรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน ของมหาวิทยาลัย ให้การช่วยเหลืออาจารย์ในด้านการพัฒนาการเรียนการสอนและสร้างความ ร่วมมือในการริเริ่มกลยุทธ์เกี่ยวกับการสอน พัฒนาอาจารย์ใหม่เกี่ยวกับการเรียนการสอน การ วิจัยด้านการสอน กระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาด้านการสอน และให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาปริญญาเอกที่สนใจด้านการพัฒนาวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา เป็นสถาบันที่สร้าง

ชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัยในระดับชาติทั้งด้านการสอนและการวิจัย ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรนำผลการวิจัยมาใช้ในการปฏิบัติงานโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน (The University of Sydney, 2010: online)

วิสัยทัศน์: ยกระดับคุณภาพการสอนด้วยการเป็นผู้นำด้านการสอนและการวิจัย

พันธกิจ: เป็นสถาบันที่สนับสนุน ช่วยเหลือมหาวิทยาลัยในการประกันคุณภาพด้านการเรียนการสอนโดย

(1) การจัดประชุมอบรมสำหรับอาจารย์ใหม่ให้เรียนรู้เกี่ยวกับมหาวิทยาลัย ข้อมูลเกี่ยวกับวิชาการใหม่ ๆ และให้มีความรู้และประสบการณ์พื้นฐานด้านการสอน

(2) สำหรับอาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนมาแล้ว ก็จะมีโอกาสได้รับการพัฒนาการเรียนการสอนตามความเหมาะสม โดยสถาบันประชาสัมพันธ์โปรแกรมการวิจัยขั้นสูงทาง website ซึ่งอาจารย์สามารถเรียนรู้และฝึกประสบการณ์จากโปรแกรมดังกล่าวได้ด้วยตนเอง

คณะกรรมการของสถาบันการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยชิดนีย์ประกอบด้วย

(1) ผู้อำนวยการ (Director) เป็นผู้นำในการสร้างความร่วมมือด้านการเรียนการสอน และพัฒนาโปรแกรมที่เกี่ยวข้องกับการสอน

(2) ทีมวิชาการ (Academic staff) ประกอบด้วย

ก. ผู้สอน มีหน้าที่จัดการประชุมอาจารย์ให้มีความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการจูงใจและสร้างความสนใจแก่ผู้เรียน การกำกับตนเองเพื่อการเรียนรู้ และเป็นพี่เลี้ยงแก่อาจารย์ของมหาวิทยาลัยด้านการเรียนการสอน

ข. ผู้บรรยายอาวุโส มีหน้าที่จัดโปรแกรมการสัมมนาและฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินผล การเรียนการสอนที่ใช้ปัญหาเป็นฐาน การวิจัยขั้นสูง และการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

ค. ผู้ประสานโครงการ มีหน้าที่จัดโปรแกรมการพัฒนาการศึกษาในระดับท้องถิ่น

(3) ผู้จัดการ มีหน้าที่บริหารจัดการทั่วไป การจัดการด้านการเงิน การประเมินผลการสอน และยกระดับคุณภาพของการบริหารจัดการให้ดียิ่งขึ้น

(4) ทีมบริหาร มีหน้าที่จัดลำดับแผนงานโครงการของสถาบันจัดทำฐาน ข้อมูลเพื่อการบริหาร และรวบรวมเป็นผลงานการวิจัยให้เป็นผลงานประจำปีของสถาบัน มีการประเมินผลย้อนกลับแก่อาจารย์ การออกหนังสือรับรองการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษา การเก็บรวบรวมแบบสอบถามเพื่อการวิจัยจากผู้ที่เคยรับบริการจากสถาบัน

หน้าที่ความรับผิดชอบ: สถาบันการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยชิตนีย์ มีหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

- (1) วิจัยและยกระดับการประกันคุณภาพด้านการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียน
- (2) จัดโปรแกรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนของมหาวิทยาลัย ให้การช่วยเหลืออาจารย์ในด้านพัฒนาการเรียนการสอนและสร้างความร่วมมือในการริเริ่มกลยุทธ์เกี่ยวกับการสอน
- (3) พัฒนาอาจารย์ใหม่เกี่ยวกับการเรียนการสอน การวิจัยด้านการสอน กระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาด้านการสอน
- (4) ให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาปริญญาเอกที่สนใจด้านการพัฒนาวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา

กิจกรรม/โครงการที่เป็นความร่วมมือ: สถาบันการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยชิตนีย์จะทำงานร่วมกับบุคลากรของมหาวิทยาลัย ที่จะริเริ่มโครงการพัฒนาการเรียนการสอน และการประชุมใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน ประกอบด้วย

- (1) การเรียนการสอนในระดับบัณฑิตศึกษา
- (2) การวิจัยในระดับอุดมศึกษา
- (3) การประกันคุณภาพและการประเมินคุณภาพด้านการเรียนการสอน
- (4) วิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน
- (5) จัดประสบการณ์การเรียนรู้แก่นักศึกษาชั้นปีที่ 1 ทั้งหมด
- (6) การใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร
- (7) เรียนรู้เกี่ยวกับการศึกษาในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และนานาชาติ



ผลงานวิจัยของสถาบันการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยชิตนี

(1) เป็นการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนจากงานประจำที่ทำอยู่ และมีการเผยแพร่ในเวทีอุดมศึกษานานาชาติ เป็นการวิจัยสถาบันที่เป็นการริเริ่มสิ่งใหม่ รวมทั้งการวิจัยที่เกี่ยวข้องการประเมินผลโครงการและกลยุทธ์ต่าง ๆ และการประเมินเกี่ยวกับการรับรู้และการปฏิบัติของผู้เรียน เป็นต้น

(2) การวิจัยสถาบันที่เน้นการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษา หรือการพัฒนาผลงานวิชาการให้มีความหลากหลายยิ่งขึ้น เป็นโครงการเกี่ยวกับการพัฒนางานของบุคลากรในสถาบัน เช่น การวิจัยแบบมีส่วนร่วม การเขียนผลงานวิชาการเพื่อการตีพิมพ์ และเผยแพร่

**3) ศูนย์การเรียนรู้และพัฒนามหาวิทยาลัยอีดิสโคว (Centre for Learning & Development: Edith Cowan University)** เป็นศูนย์ที่ให้บริการด้านการสอนและการเรียนรู้ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยอีดิสโควที่ดีที่สุดและหลากหลาย รวมทั้งการให้คำแนะนำด้านการสอนการเรียนการสอนจากผู้เชี่ยวชาญ การพัฒนาบุคลากรโดยสนับสนุนการฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสอน การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ดีด้านการสอนและการวิจัย การสนับสนุนและให้รางวัลแก่อาจารย์ที่พัฒนาการเรียนการสอนและการทดลองใช้เทคโนโลยีเพื่อการสอนใหม่ ๆ ดังนี้ (Edith Cowan University, 2010: online)

วิสัยทัศน์ของศูนย์: ยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนด้วยการวิจัย

พันธกิจของศูนย์: ฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสอน ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ดีด้านการสอนและการวิจัย การสนับสนุนและให้รางวัลแก่อาจารย์ที่พัฒนาการเรียนการสอนและการทดลองใช้เทคโนโลยีเพื่อการสอนใหม่ ๆ

วัตถุประสงค์ของศูนย์:

(1) ยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัย  
 (2) พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร  
 (3) สร้างความเชี่ยวชาญด้านนวัตกรรมการเรียนรู้ออนไลน์ให้เท่าทันเทคโนโลยี

(4) พัฒนาหลักสูตรเพื่อการพัฒนาบุคลากร

โครงสร้างของศูนย์ ประกอบด้วยคณะกรรมการ 4 ทีมคือ

1) ทีมเป็นเลิศทางวิชาการ (The Academic Excellence Team) สมาชิกของทีมมีความเชี่ยวชาญด้านการสอนและมีประสบการณ์การสอนมานาน

รับผิดชอบให้บริการต่าง ๆ เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีการเรียนการสอนที่เป็นเลิศ รวมถึงการทบทวนนโยบายและโปรแกรม การเรียนการสอน การให้ทุนการศึกษา การวิจัย และมีหน้าที่ดังนี้

ก. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำนโยบายการเรียนการสอนไปสู่การปฏิบัติ

ข. วิจัยการเรียนการสอนเพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัย

ค. ร่วมมือกับสมาชิกที่มึ่อื่นพัฒนาการเรียนการสอน

ง. คงไว้ซึ่งความรู้และความเชี่ยวชาญด้านการเรียนการสอนและการประยุกต์ความรู้ไปใช้ในการให้คำแนะนำ แก้ปัญหาและพัฒนาบุคลากรได้

จ. สมาชิกทุกคนต้องมีผลงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง

## 2) ทีมพัฒนาองค์กร (Organizational Development)

รับผิดชอบพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ พัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยให้เกิดประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง โดยบุคลากรของมหาวิทยาลัยจะมีโอกาสเข้าไปร่วมพัฒนาตามโปรแกรมการพัฒนาที่มีอยู่หรือพัฒนาผ่านทางออนไลน์ ทั้งนี้การจัดโปรแกรมพัฒนาต้องคำนึงถึงผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นสำคัญ สิ่งที่ต้องดำเนินการคือ

ก. พัฒนาโปรแกรมการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการการเรียนรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัย

ข. สร้างวัฒนธรรมความร่วมมือเพื่อการพัฒนาบุคลากรให้เกิดขึ้นในมหาวิทยาลัย

ค. ปรับปรุงโปรแกรมการพัฒนาบุคลากรและทางเลือกใหม่ ๆ ที่สนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดการยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน

ง. สร้างโอกาสการเรียนรู้ด้วยการเพิ่มช่องทางการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกระดานแลกเปลี่ยน

จ. รวบรวมเอกสารการประชุม/อบรมต่าง ๆ ไว้เป็นชุดนำไปเผยแพร่ใน website และบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ

ฉ. ออกแบบและเตรียมการสำหรับหลักสูตรการบริหารจัดการระบบ

ช. พัฒนาปรับปรุงแหล่งศึกษาค้นคว้าต่าง ๆ ให้เป็นระบบในฐานข้อมูลเพื่อให้สมาชิกเข้าถึงได้ง่าย

### 3) ทีมแก้ปัญหาการเรียนรู้ (The Learning Solutions Team)

จุดประสงค์ของทีมแก้ปัญหาการเรียนรู้คือ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญด้านนวัตกรรมและประสิทธิภาพในการเรียนรู้ให้เท่ากันเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นใหม่เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพสูงยิ่งขึ้น เนื่องจากปัจจุบันข้อมูลข่าวสารมีจำนวนมาก มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และเข้าถึงได้ง่าย ดังนั้นทีมจะต้องออกแบบเพื่อสร้างโอกาสการเรียนรู้และเข้าถึงบริษัทที่มีความหลากหลายของเครือข่ายข้อมูลข่าวสารที่มีคุณค่าของโลก และช่วยให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยเข้าถึงและใช้ข้อมูลต่าง ๆ นั้นอย่างถูกต้อง

4) ทีมเตรียมหลักสูตรสำหรับมหาวิทยาลัย (The University Preparation Course Team) เนื่องจากมหาวิทยาลัยมีหลายวิทยาเขต และมีการจัดการเรียนการสอนหลายหลักสูตร จำเป็นต้องมีทีมจัดเตรียมหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความสนใจของผู้เรียน และดำเนินการเผยแพร่หลักสูตรเพื่อดึงดูดผู้เรียนให้เข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัย

โดยสรุป ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของประเทศออสเตรเลีย เป็นศูนย์ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อ อบรมและพัฒนาอาจารย์ให้มีภาวะผู้นำในการประสานงานด้านการพัฒนาการศึกษาด้วยการให้อาจารย์สร้างความเป็นเลิศในด้านการสอน สนับสนุนและให้กำลังใจแก่อาจารย์ด้วยการให้รางวัลแก่อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนเป็นเลิศ หน้าที่ความรับผิดชอบของศูนย์คือ การพัฒนาอาจารย์ใหม่เกี่ยวกับการเรียนการสอน การวิจัยด้านการสอน และกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาด้านการสอน ช่วยเหลือและสนับสนุนอาจารย์ในด้านการพัฒนาการเรียนการสอน สร้างความร่วมมือในการริเริ่มกลยุทธ์เกี่ยวกับการสอน ให้คำปรึกษาในด้านการเรียนการสอน และการรวบรวมเอกสาร ตำราเผยแพร่ทาง website เพื่อให้อาจารย์สามารถเข้าถึงได้ง่ายและนำไปใช้ประโยชน์เพื่อพัฒนาการสอนได้ด้วยตนเอง

### 3.2.4 ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนในประเทศสิงคโปร์

#### 1) ศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนมหาวิทยาลัยแห่งชาติสิงคโปร์

(Centre for Development Teaching and Learning: National University of Singapore) มหาวิทยาลัยแห่งชาติของสิงคโปร์เป็นสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำระดับโลกเป็นศูนย์กลางในเอเชียที่ได้รับการยอมรับว่ามีคุณภาพในด้านการเรียนการสอนอยู่ในระดับสูง ตั้งขึ้นในปี ค.ศ. 1984 โดยใช้ชื่อว่า ศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา (The Centre for Educational Technology: CET) ในปี ค.ศ. 1996 เปลี่ยนชื่อเป็นศูนย์พัฒนาการเรียนการสอน (Centre for Development Teaching and Learning: CDTL) ปี ค.ศ.1999 ปรับบทบาทหน้าที่ให้รับผิดชอบดูแลการพัฒนาเทคโนโลยี

การเรียนการสอนโดยเน้นเรื่องการสอนและการปฏิบัติการสอน (National University of Singapore, 2010: online)

วิสัยทัศน์ของศูนย์: เป็นสถาบันชั้นนำในด้านการเรียนการสอน

พันธกิจของศูนย์: เพื่อการพัฒนาศูนย์การเรียนการสอน ด้วยการยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนและการเรียนรู้ พัฒนาให้เป็นสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำ มุ่งมั่นที่พัฒนาและสะท้อนแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนการสอนที่แตกต่างอย่างสมเหตุสมผล พัฒนากลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติด้านการเรียนการสอน

เป้าหมายของศูนย์: พัฒนาการเรียนการสอนมหาวิทยาลัยแห่งชาติสิงคโปร์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัย

โครงสร้างองค์กร: มีผู้อำนวยการศูนย์เป็นผู้บริหารสูงสุด และมีทีมที่ทำงานร่วมกัน 2 ทีมคือ

(1) ทีมวิชาการ (The Academic Team) มีหน้าที่ดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอน การริเริ่มกิจกรรมใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน ประกอบด้วยคณะกรรมการ 2 ชุดคือ 1) ทีมพัฒนาวิชาชีพ รับผิดชอบประชาสัมพันธ์/เผยแพร่ผลงาน ของศูนย์ รับผิดชอบเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ และออกแบบโปรแกรมการพัฒนาต่าง ๆ และ 2) ทีมบริหารจัดการ รับผิดชอบด้านการเงินและงบประมาณ

(2) ทีมสนับสนุน (The Support Team) ทำหน้าที่ช่วยเหลือสนับสนุนการทำงานของศูนย์ในเรื่องการวางแผน การประสานงาน และการดูแลเกี่ยวกับโปรแกรมต่าง ๆ ที่นำเสนอต่อมหาวิทยาลัย

หน้าที่ความรับผิดชอบ: ศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนมหาวิทยาลัยแห่งชาติสิงคโปร์มีหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

(1) อำนวยความสะดวกด้านการให้ข้อมูลข่าวสารแก่อาจารย์ในเรื่อง แนวคิดเกี่ยวกับการสอน การเรียนรู้ และการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัย รวมทั้งแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการสอน

(2) ส่งเสริมสนับสนุนอาจารย์ที่ริเริ่มผลิตนวัตกรรมด้านการเรียนการสอน

(3) ทำวิจัยเกี่ยวกับปรัชญาการศึกษา ทฤษฎีการสอน และการปฏิบัติเกี่ยวกับการสอน

(4) ช่วยเหลืองานบริหารของมหาวิทยาลัยในเรื่องการกำหนดนโยบายการศึกษา เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู การประเมินโดยผู้ร่วมงาน การประเมินผลย้อนกลับแก่ผู้เรียน การประเมินผู้เรียน และการการคัดเลือกผลงานเด่น เป็นต้น

(5) พัฒนาโปรแกรมการพัฒนาอาจารย์และครูช่วยสอนและดำเนินการตามโปรแกรม

(6) ร่วมมือกับศูนย์เทคโนโลยีเพื่อการสอนส่งเสริมการนำผลงานวิชาการเกี่ยวกับนวัตกรรมเสียงและเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในการเรียนการสอน

สรุป ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของประเทศสิงคโปร์ เป็นศูนย์ที่รับผิดชอบพัฒนาเทคโนโลยีการเรียนการสอน ที่เน้นการสอนและการปฏิบัติการสอน ทั้งนี้เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและการเรียนรู้ให้เป็นสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำ ภารกิจของศูนย์คือการให้ข้อมูลข่าวสารแก่อาจารย์ในเรื่อง แนวคิดเกี่ยวกับการสอน การเรียนรู้ และการจัดการศึกษา รวมทั้งการปฏิบัติการเกี่ยวกับการสอน ส่งเสริมสนับสนุนให้อาจารย์ทำวิจัยเกี่ยวกับการสอน และพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน รวมทั้งการส่งเสริมการนำผลงานวิชาการเกี่ยวกับนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในการเรียนการสอน

### 3.2.5 ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนในประเทศสิงคโปร์

1) ศูนย์ส่งเสริมการเรียนการสอนมหาวิทยาลัยฮ่องกง (Centre for the Enhancement of Teaching and Learning: Hong Kong University) ศูนย์ส่งเสริมการเรียนการสอนก่อตั้งขึ้นเพื่อทำงานร่วมกับมหาวิทยาลัย เป็นศูนย์ส่งเสริมการเรียนการสอนโดยการจัดประชุม/อบรมเกี่ยวกับการเรียนการสอน (Hong Kong University, 2010: online)

วิสัยทัศน์: เป็นศูนย์กลางแห่งความเป็นเลิศในระดับนานาชาติด้านการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษา

พันธกิจของศูนย์: เพิ่มคุณภาพการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยสนับสนุนบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเรียนการสอน

โครงสร้างของศูนย์ ประกอบด้วย

(1) สำนักบริหารศูนย์ ประกอบด้วย ประธานกรรมการ และผู้ช่วยประธานกรรมการ

(2) คณาจารย์ประจำศูนย์ ประกอบด้วย รองศาสตราจารย์ 2 คน ที่ปรึกษาด้านการเรียนการสอน 2 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย เกี่ยวกับการเรียนการสอน และผู้อำนวยการหลักสูตรสามัญ

(3) คณะกรรมการของศูนย์ ประกอบด้วย ผู้จัดการศูนย์ ผู้ช่วยโครงการ ผู้ช่วยผู้บริหาร 2 คน

(4) เจ้าหน้าที่เทคนิค ประกอบด้วย ผู้จัดการ IT ผู้จัดการเว็บ ช่างเทคนิคIT เจ้าหน้าที่ออกแบบเว็บ ผู้ช่วยด้านเทคนิค และผู้ช่วยด้าน e-learning and multimedia

(5) ทีมวิจัย ประกอบด้วย ผู้จัดการโครงการ เจ้าหน้าที่วิจัย ผู้ช่วยวิจัยอาวุโส ผู้ประสานงานการประเมินผล และผู้ช่วยวิจัย 6 คน

วัตถุประสงค์ของศูนย์: สนับสนุนบุคลากรของมหาวิทยาลัยในการ พัฒนา/ปรับปรุงผลการเรียนรู้ของผู้เรียน และสร้างโอกาสการพัฒนาวิชาชีพที่ส่งเสริมการเรียน การสอน

กิจกรรมของศูนย์: เน้นโปรแกรมการพัฒนาและโครงการวิจัยสถาบัน ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนการสอนจะสอดคล้องกับการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัย หลักสูตร/ แผนการเรียนรู้อของศูนย์ส่งเสริมการเรียนจะเป็นตัวเลือกที่แตกต่างจากของมหาวิทยาลัยฮ่องกง แต่มีเป้าหมายเพื่อสร้างโอกาสการพัฒนาวิชาชีพที่ส่งเสริมการเรียนการสอน กิจกรรมการพัฒนา ประกอบด้วย (Hong Kong University, 2010: online)

(1) โปรแกรมหลัก (core program) เป็นหลักสูตรต่อเนื่อง เกี่ยวกับการประชุมปฏิบัติการเกี่ยวกับการเรียนการสอนที่มหาวิทยาลัยฮ่องกง เป็นโปรแกรมที่ จัดขึ้นครั้งละ 1 วัน จำนวน 3 ครั้งใน 1 ภาคการศึกษา เป็นการประชุมเชิงปฏิบัติการที่มุ่งเน้น ให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้และทักษะในการใช้กลยุทธ์ที่จำเป็นสำหรับการเรียนการสอนใน ระดับอุดมศึกษา โดยอาจารย์ใหม่ทุกคนต้องเข้ารับการอบรมในโปรแกรมดังกล่าว ขณะเข้ารับการ อบรมจะมีโอกาสในฝึกปฏิบัติในบทบาทของครูผู้สอนเกี่ยวกับการเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

ก. ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนของ มหาวิทยาลัยฮ่องกงในมุมมองของนักเรียนและอาจารย์

ข. การเรียนการสอนที่มุ่งเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน และการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับระบบการศึกษาในปัจจุบัน

ค. กิจกรรมการเรียนการสอน แผนการสอน การ ประเมินผล และกลยุทธ์การแก้ปัญหาในห้องเรียน

ง. กลยุทธ์การกระตุ้นและจูงใจผู้เรียนในการสอนกลุ่มเล็กและกลุ่มใหญ่

จ. ทักษะการนำเสนอเพื่อดึงดูดความสนใจของผู้เรียน

2) การประชุมนิเทศการเรียนการสอนเป็นการประชุมเชิงปฏิบัติการปีละ 2 ครั้ง ๆ ละ 3 วันในภาคการศึกษาฤดูใบไม้ผลิและฤดูใบไม้ร่วง เป็นการหาประสบการณ์เกี่ยวกับการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่และผู้สนใจเกี่ยวกับหลักสูตร โดยสาระการประชุมจะเน้นการเรียนรู้ในเชิงลึกเกี่ยวกับการออกแบบหลักสูตรและการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของผู้เข้าประชุมดังนี้

ก. เรียนรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์การเรียนรู้และการประยุกต์ความรู้ในการจัดทำโปรแกรมการออกแบบการเรียนการสอนของตนเอง

ข. การใช้หลักฐานเชิงประจักษ์และการวิจัยเป็นฐานการเรียนรู้ของผู้เรียนในระดับอุดมศึกษา และการนำไปประยุกต์การสอนของตนเอง

ค. ศึกษาผลงานวิชาการต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร

ง. แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ได้รับรางวัลชนะเลิศจากครูผู้สอน

จ. การมีส่วนร่วมกับการปฏิบัติงานของชุมชน

3) การรับรองหลักสูตรการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษา หลักสูตรนี้ถูกออกแบบมาเพื่อช่วยให้ครูช่วยสอนและนักศึกษาระดับปริญญาโทที่ใช้เวลาในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอนในระหว่างการศึกษาให้มีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการพัฒนาศักยภาพความเป็นครูให้ดีขึ้น เมื่อจบหลักสูตรแล้วผู้เข้าอบรมสามารถเตรียมการสอนได้อย่างเป็นระบบและมีคุณภาพ และสามารถพัฒนากลยุทธ์สำหรับการสอนในกลุ่มเล็กด้วยเทคนิคการตอบโต้ได้

4) การจัดประชุม/สัมมนา เป็นชุดการประชุม/สัมมนาที่ผู้เข้าร่วมประชุม สามารถเลือกเข้าประชุมตามหัวข้อที่สอดคล้องกับความต้องการของสถาบัน เช่น การประชุมปฏิบัติการเกี่ยวกับชนิดของการประเมิน การวางแผนการประเมิน การออกแบบการประเมิน การเขียนและนำเสนองานที่ได้รับมอบหมาย การประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล การประเมินผลงานโดยใช้ Portfolio และการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้โครงการเป็นฐาน ซึ่งเป้าหมายของการประชุม/สัมมนา คือ เป็นกลยุทธ์การให้บริการที่ตอบสนองความต้องการของมหาวิทยาลัย เช่น การประชุมปฏิบัติการเกี่ยวกับการออกแบบการเรียนการสอนที่เน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน การเรียนรู้ในห้องเรียนขนาดใหญ่ การประเมินผลการเรียนรู้ และการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน เป็นต้น

5) การให้คำปรึกษา คณะกรรมการของศูนย์ส่งเสริมการเรียนการสอนจะทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแก่อาจารย์ของมหาวิทยาลัยทั้งรายกลุ่มและรายบุคคล เพื่อที่จะช่วยให้อาจารย์ริเริ่มการจัดการเรียนการสอนได้ เช่น การออกแบบการเรียนการสอน การพัฒนาโปรแกรมการเรียนการสอน การเขียนผลลัพธ์การเรียนรู้ การพัฒนาการเรียนการสอน และการพัฒนาโครงสร้างการวิจัยด้านการสอน เป็นต้น

โดยสรุป ศูนย์ส่งเสริมการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยอ่องกง มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้เกิดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพและการเรียนรู้ใหม่มหาวิทยาลัย โดยการจัดประชุมปฏิบัติการเกี่ยวกับการสอน เพื่อให้อาจารย์ที่เข้ารับการประชุม/อบรมได้ฝึกปฏิบัติในบทบาทความเป็นครู เช่น กิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ กลยุทธ์การกระตุ้นและจูงใจผู้เรียนทั้งการสอนกลุ่มเล็กและกลุ่มใหญ่ เป็นต้น และการประชุมนิเทศการเรียนการสอนสำหรับอาจารย์ใหม่ ที่เน้นการเรียนรู้ในเชิงลึกเกี่ยวกับการออกแบบหลักสูตรและการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้

### 3.2 ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลในประเทศไทย

สำหรับในประเทศไทย การจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาล 1 แห่ง คือ

**ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการศึกษาพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (Center of Excellence in Nursing Education (CENE), Faculty of Nursing Chiang Mai University)**

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยศาสตราจารย์ ดร. วิภาดา คุณาวิกติกุล ได้จัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศทางการศึกษาพยาบาล ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 โดยได้รับการสนับสนุนจาก The China Medical Board of New York, Inc. โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศทางการศึกษาพยาบาล เพื่อสามารถให้บริการการพยาบาลที่มีคุณภาพและเกิดประโยชน์ต่อนักศึกษา คณาจารย์และพยาบาลภายในประเทศและในประเทศแถบเอเชีย มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแหล่งฝึกปฏิบัติการจำลองสถานการณ์พยาบาล พัฒนางานนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน การสนับสนุนงานวิจัยด้านการศึกษาพยาบาล การพัฒนาบุคลากรในด้านการศึกษาพยาบาลและจัดทำฐานข้อมูลด้านการศึกษาพยาบาล การดำเนินการโดยคณะกรรมการที่จัดตั้งโดยคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยมีศาสตราจารย์ ดร.วิภาดา คุณาวิกติกุล เป็นผู้อำนวยการศูนย์ (ศูนย์ความเป็นเลิศทางการศึกษาพยาบาล, 2551: ออนไลน์; วิภาดา คุณาวิกติกุล, สัมภาษณ์, 28 เมษายน 2554)



วิสัยทัศน์ของศูนย์: เพื่อพัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศด้านการศึกษา  
พยาบาล

เป้าหมายของศูนย์คือ พัฒนาความเป็นเลิศด้านการสอนทางการ  
พยาบาล เพื่อสามารถให้บริการการศึกษาพยาบาลที่มีคุณภาพแก่ประชาชนทั้งในประเทศและใน  
ทวีปเอเชีย

วัตถุประสงค์ของศูนย์:

1. เตรียมสถานที่และพัฒนาฐานข้อมูลด้านการศึกษาพยาบาล
2. พัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน เช่น การใช้ Electronic  
learning การเรียนการสอนทางไกล
3. สนับสนุนการวิจัยทางการศึกษาพยาบาล
4. พัฒนาบุคลากรทางการศึกษาพยาบาล
5. จัดทำฐานข้อมูลด้านการศึกษาพยาบาล

ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการศึกษาพยาบาล ได้มีการดำเนินงานร่วมกับ  
หน่วยงานอื่นๆ ของคณะพยาบาลศาสตร์ ได้แก่ หน่วยปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ หน่วยโสตทัศน  
ศึกษา ศูนย์ปฏิบัติการพยาบาล ฝ่ายบริการวิชาการ ฝ่ายพัฒนาบุคลากร และสถานบริการ  
พยาบาล เป็นต้น เพื่อให้บริการด้านการศึกษาพยาบาล โดยการส่งเสริมหรืออำนวยความสะดวก  
สะดวกแก่อาจารย์และนักศึกษาของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และบุคลากร  
ภายนอกเป็นการให้บริการวิชาการแก่สังคม

วิธีดำเนินงาน คือ 1) การจัดตั้งคณะกรรมการ 2) การจัดเตรียมสถานที่  
อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และเตรียมแหล่งปฏิบัติการแบบสถานการณ์จำลอง 3) พัฒนา  
ฐานข้อมูลด้านการศึกษาพยาบาล 4) จัดเตรียมพัฒนาอาจารย์และบุคลากรในด้านบทเรียนบน  
เว็บ การเรียนการสอนทางไกล วิธีการเรียนการสอนแบบต่าง ๆ 5) สนับสนุนการทำวิจัยทางการ  
พยาบาล 6) สนับสนุนการศึกษาดูงานและการศึกษาต่อของอาจารย์ด้านการศึกษาพยาบาล 7)  
ดำเนินการตามแผนในการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ ให้บริการฝึกอบรมด้านการเรียน  
การสอนแก่ผู้รับบริการทั้งในประเทศและต่างประเทศ และ 8) ประเมินผลการดำเนินงาน

บริการของศูนย์ ประกอบด้วย

ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการศึกษาพยาบาล ได้ดำเนินงานให้บริการที่  
หลากหลายและครอบคลุมงานด้านการศึกษาพยาบาล และเป็นไปตามวัตถุประสงค์โดย  
ดำเนินงานภายใต้กลุ่มงานหลัก 3 กลุ่มงาน ดังนี้คือ

**1. กลุ่มงานด้านการจัดการเรียนการสอน** เป็นการจัดโครงการ/กิจกรรมเพื่อพัฒนาแหล่งฝึกปฏิบัติการพยาบาลเพื่อใช้ในการเรียนการสอนแบบจำลองและพัฒนาวิธีการเรียนการสอนทางการพยาบาลให้ทันสมัยโดย

1.1 การดำเนินงานด้านศูนย์ปฏิบัติการพยาบาล พัฒนาศูนย์ปฏิบัติการพยาบาลให้เป็นแหล่งปฏิบัติการจำลองสถานการณ์และเป็นแหล่งความรู้ด้านการศึกษาพัฒนา โดยมีการจัดเตรียมสถานที่ อุปกรณ์ เครื่องมือ และเครื่องใช้เพื่อใช้ในการฝึกปฏิบัติการจำลองสถานการณ์ทางการพยาบาล มีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศคอมพิวเตอร์เพื่อเป็นแหล่งการเรียนการสอนและพัฒนาความรู้ เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนและสนับสนุนการเรียนรู้ด้วยตนเอง พร้อมทั้งจัดทำแนวปฏิบัติ คู่มือและวิธีการใช้อุปกรณ์ และสถานที่ศูนย์ฝึกปฏิบัติการพยาบาลพร้อมทั้งอบรมชี้แจงแก่นักศึกษาและอาจารย์ของคณะพยาบาลศาสตร์ รวมถึงการจัดหาและสนับสนุนให้มีการผลิตสื่อการเรียนการสอนที่เกี่ยวข้องกับการฝึกปฏิบัติการพยาบาล

1.2 พัฒนาวิธีการจัดการเรียนการสอนที่ทันสมัย ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการศึกษาศึกษาพยาบาล ได้ดำเนินการเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนด้านการพยาบาล โดยใช้ e-Learning และ Problem – Based Learning

**2. กลุ่มการวิจัยด้านการศึกษาศึกษาพยาบาล** ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการศึกษาศึกษาพยาบาลได้มีการพัฒนาการวิจัยด้านการศึกษาศึกษาพยาบาล โดยมีการจัดทำโครงการวิจัยเพื่อพัฒนาการวิจัยด้านการศึกษาศึกษาพยาบาลดังนี้

2.1 โครงการวิจัยในชั้นเรียน โดยมีแนวคิดของการวิจัยในชั้นเรียน ดังนี้

2.1.1 เป็นการศึกษาค้นคว้าที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนในชั้นเรียน ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ

2.1.2 เป็นการหาแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร วิธีการสอน การจัดกิจกรรม สื่อการสอน แบบฝึกหัด นวัตกรรม และวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน

2.1.3 เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของการเรียนการสอน

2.1.4 ผลการวิจัยเป็นผลเฉพาะที่ เฉพาะเรื่อง ไม่สามารถอ้างอิงไปใช้กับกลุ่มอื่นได้

2.2 โครงการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนทางการพยาบาลโดยใช้ e-Learning ซึ่งมีแนวคิดพัฒนาการเรียนการสอนโดยใช้ e-Learning แบบ

ออนไลน์คือ เป็นการค้นคว้าที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนในรูปแบบที่มีการเรียนการสอน เป็นส่วนใหญ่ หรือเกือบทั้งหมด (ไม่ต่ำกว่า 80%) ด้วยวิธีออนไลน์ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ

2.3 โครงการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนทางการพยาบาลโดยใช้ Problem – Based Learning

2.4 โครงการสนับสนุนการพัฒนาเนื้อหาวิชาออนไลน์ (Course Web)

**3. กลุ่มการบริการวิชาการ** เป็นการพัฒนาบุคลากรในด้านการศึกษายาบาล และจัดทำฐานข้อมูลด้านการศึกษายาบาลเพื่อเก็บรวบรวมเป็นแหล่งความรู้ด้านการศึกษายาบาลที่เป็นประโยชน์และให้บริการด้านวิชาการทางด้านการศึกษายาบาลภายในประเทศและประเทศแถบเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ต่อไป โดยศูนย์ความเป็นเลิศด้านการศึกษายาบาลมีแนวทางหลักในการดำเนินกิจกรรมการให้บริการวิชาการ ดังนี้

3.1 ให้บริการฝึกอบรมด้านการเรียนการสอนแก่ผู้รับบริการ ทั้งในและต่างประเทศ

3.2 ให้มีการสนับสนุนการศึกษาดูงาน การศึกษาต่อของอาจารย์ด้านการศึกษายาบาล

โดยศูนย์ความเป็นเลิศได้ดำเนินการตามแนวทางที่วางไว้และเพิ่มรูปแบบการให้บริการด้านต่าง ๆ ได้แก่

1. ส่งเสริมให้มีการจัดทำและตีพิมพ์เอกสารวิชาการเพื่อเผยแพร่ความรู้ด้านการศึกษายาบาล
2. จัดฝึกอบรม/สัมมนาด้านการเรียนการสอน ในหัวข้อต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถาบัน
3. บริการให้คำปรึกษาด้านการศึกษายาบาล
4. ให้การสนับสนุนการเสนอผลงานด้านการเรียนการสอนในระดับนานาชาติ
5. การจัดทำฐานข้อมูลด้านการศึกษายาบาล

โดยสรุป ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการศึกษายาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาล เพื่อให้อาจารย์สามารถให้บริการการศึกษายาบาลที่มีคุณภาพแก่ประชาชนทั้งในประเทศและในทวีปเอเชีย ลักษณะการให้บริการมี 3 กลุ่มคือ 1) กลุ่มด้านการจัดการเรียนการสอน เป็นการจัดโครงการ/กิจกรรมเพื่อพัฒนาแหล่งฝึกปฏิบัติการพยาบาลเพื่อใช้ในการเรียนการสอนแบบจำลองและพัฒนาวิธีการเรียนการสอนทางการพยาบาลให้ทันสมัย 2) การวิจัยด้าน

การศึกษาพยาบาล เป็นการพัฒนาการวิจัยด้านการศึกษาพยาบาล โดยมีการจัดทำโครงการวิจัยเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน โครงการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนทางการพยาบาลโดยใช้ e-Learning และใช้ Problem – Based Learning 3) ด้านการบริการวิชาการ เป็นการพัฒนาบุคลากรในด้านการศึกษาพยาบาล และจัดทำฐานข้อมูลด้านการศึกษาพยาบาลเพื่อเก็บรวบรวมเป็นแหล่งความรู้ด้านการศึกษาพยาบาลที่เป็นประโยชน์ และให้บริการด้านวิชาการทางด้านศึกษาพยาบาลภายในประเทศและประเทศแถบเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

#### ตอนที่ 4 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

การวางแผนการทำงานจะต้องเริ่มจากการประเมินบริบท เพื่อให้เข้าใจสภาพที่เป็นอยู่ของหน่วยงาน และรู้ความต้องการของหน่วยงานว่าจำเป็นต้องได้รับการตอบสนองตอบในด้านใด การดำเนินงานดังกล่าวจำเป็นต้องมีเครื่องมือที่ช่วยในการทำงาน ด้วยเหตุนี้จึงมีการพัฒนาวิธีการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (Needs assessment research) เพื่อช่วยวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นและแนวทางการแก้ไข (สุวิมล ว่องวาณิช, 2548)

การวางแผนงานหรือโครงการโดยมิได้คำนึงถึงความต้องการจำเป็นในระดับบุคคลหรือกลุ่มบุคคลต่าง ๆ และหาแนวทางปรับความต้องการจำเป็นย่อมจะก่อให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติและปัญหาอื่น ๆ ตามมาอย่างไม่สิ้นสุด โดยเฉพาะโครงการด้านบริการสังคม การละเลยต่อความต้องการจำเป็นของกลุ่มเป้าหมาย อาจเป็นเหตุให้โครงการนั้นขาดความร่วมมือและไม่บรรลุวัตถุประสงค์หรือให้บริการไม่ตรงกับความต้องการจำเป็นหรือไม่ตรงกับกลุ่มเป้าหมาย ทำให้เกิดความล่าช้าหรือสูญเสียทรัพยากรไปโดยเปล่าประโยชน์ (สุวิมล ว่องวาณิช, 2548) ในบริบทของสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นทำให้สามารถระบุสิ่งที่จำเป็นของผู้เรียนซึ่งนำมาใช้ในการพัฒนาออกแบบการจัดการเรียนการสอน ซึ่งให้เห็นจุดอ่อนของผู้เรียน ระบุจุดอ่อนที่ครูควรได้รับการพัฒนา ซึ่งทิศทางที่สถาบันการศึกษาต้องการพัฒนาในอนาคต และยังใช้ประโยชน์ในการเสาะแสวงหาวิธีการพัฒนาผู้เรียนที่คาดว่าจะส่งผลกระทบตามมาที่เหมาะสมมากที่สุด การจัดทำข้อมูลสารสนเทศถือว่ามีความสำคัญต่อการวางแผนและการพัฒนาองค์กร การวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็นทำให้สามารถกำหนดเป้าหมายของหน่วยงาน กำหนดระดับความสำเร็จที่มุ่งหวัง และกำหนดแนวทางการใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยในการทำงาน นอกจากนี้ยังสามารถชี้จุดบกพร่องหรือปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อนำไปสู่การกำหนดแนวทางการแก้ไข การวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็นจึงเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่ขาดไม่ได้ในการวางแผนและพัฒนางาน และเป็นกิจกรรมที่ดำเนินการตั้งแต่ก่อนเริ่มวางแผนงาน ระหว่างการปฏิบัติงาน หรือหลังสิ้นสุดการทำงาน นอกจากนี้สุวิมล ว่องวาณิช ยังกล่าวถึง ประโยชน์ของการประเมินความต้องการจำเป็น ไว้ว่าช่วยระบุปัญหาที่เป็นปัญหาที่

แท้จริงทำให้เกิดการแก้ปัญหาได้ตรงจุดเป็นไปตามความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องกับโครงการ และ/หรือองค์กร นอกจากนี้ในการของบประมาณสนับสนุนโครงการจากแหล่งเงินทุนต่าง ๆ หากมีการใช้เทคนิคการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นช่วยในการสำรวจปัญหาหรือความต้องการของหน่วยงานหรือผู้เกี่ยวข้องก่อน จะทำให้โครงการและ/หรือองค์กรได้รับความเชื่อถือ และมีความเป็นไปได้สูงที่จะได้รับการสนับสนุน (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2541; สุวิมล ว่องวาณิช, 2548)

#### 4.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

Mckillip (1987) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง การตัดสินคุณค่าของกลุ่มบุคคลใดบุคคลหนึ่งเกี่ยวกับปัญหาที่พบและพยายามแก้ปัญหา 4 ประการ ดังนี้

1. การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นเรื่องเกี่ยวกับคุณค่า ความแตกต่างกันแต่ละบุคคล
2. การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นเรื่องเฉพาะของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง
3. การประเมินความต้องการจำเป็นอยู่ในรูปของปัญหาเมื่อผลผลิตไม่เพียงพอ
4. การประเมินความต้องการจำเป็น เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจหรือการแก้ปัญหา

Stufflebeam (2000) ให้ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นว่า หมายถึง สิ่งที่ต้องได้รับการตอบสนอง หรือก่อให้เกิดประโยชน์เมื่อได้รับการตอบสนอง โดยให้ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ 4 มุมมองคือ

1) มุมมองด้านความแตกต่าง (Discrepancy view) ความต้องการจำเป็น หมายถึง ความแตกต่างระหว่างการกระทำ หรือผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ (Desired Performance) กับการกระทำหรือผลการปฏิบัติงานที่สังเกตได้จากการปฏิบัติจริง (Observed Performance)

2) มุมมองด้านความเป็นประชาธิปไตย (Democratic view) ความต้องการจำเป็น หมายถึง ความปรารถนา ความต้องการของคนส่วนใหญ่ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มอ้างอิงที่เชื่อถือได้

3) มุมมองด้านการวิเคราะห์ (Analytic view) ความต้องการจำเป็น หมายถึง สารสนเทศของสิ่งหนึ่งสิ่งใดในหน่วยงานที่บุคลากรผู้มีความสามารถได้พิจารณาลงความเห็นว่ามีความสำคัญต่อหน่วยงานและจำทำให้เกิดการพัฒนาในหน่วยงาน

4) มุมมองด้านการวินิจฉัย (Diagnostic view) ความต้องการจำเป็น หมายถึง สิ่งที่คุณคิดว่าพิจารณาแล้วว่ามีครบหรือขาดหายไป (Deficiency of absence) และ พิสูจน์ได้ว่าสิ่งที่ขาดหายไปนั้นจะทำให้เกิดความเสียหาย (Harmful) ต่อหน่วยงาน

Altschuld and Witkin (2000) กล่าวถึง การประเมินความต้องการจำเป็นว่าเป็นการวิเคราะห์ความต้องการหรือปัญหาที่เป็นความแตกต่างหรือช่องว่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่กับสภาพที่ต้องการให้เป็น หรืออาจเป็นความแตกต่างระหว่างผลปัจจุบันกับผลที่ต้องการ ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่ช่วยในการตัดสินใจเพื่อการจัดการ หรือจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่

สุวิมล ว่องวานิช (2548) ได้สังเคราะห์ประเภทของการนิยามความต้องการจำเป็น โดยจำแนกการนิยามตามโมเดลความแตกต่าง (discrepancy model) ว่าเป็นความแตกต่างระหว่างสิ่งที่มุ่งหวังกับสิ่งที่เกิดขึ้นจริง นิยามนี้จำแนกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่หนึ่งคือกลุ่มที่กำหนดความต้องการจำเป็นในลักษณะของความแตกต่างของผลที่เกิดขึ้น แต่ไม่ได้กำหนดว่าต้องมีความแตกต่างกันเท่าใดจึงจะถือว่าเป็นความต้องการจำเป็น กลุ่มที่สอง เป็นการกำหนดความต้องการจำเป็นว่าเป็นความแตกต่างของผลที่เกิดขึ้นก็ได้ หรืออาจไม่เกิดความแตกต่าง แต่จะพิจารณาจากประโยชน์ที่ได้รับ หากความต้องการจำเป็นได้รับการตอบสนอง หรือพิจารณาจากความเสียหายหรือผลเสียที่จะเกิดขึ้นหากความต้องการจำเป็นไม่ได้รับการตอบสนอง และการนิยามความต้องการจำเป็นตามโมเดลการแก้ไขปัญหา (solution model) เป็นความต้องการจำเป็นที่หมายถึง สิ่งที่ไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดสภาวะที่ไม่พึงประสงค์ขึ้น หรือสิ่งที่แสดงให้เห็นแล้วว่ามีความจำเป็น และมีประโยชน์ซึ่งจะต้องเสริมให้กับส่วนที่ขาดหายไปให้มีความสมบูรณ์ขึ้น

ปฎิญา โกศลสิริพจน์ (2547) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบ สำหรับเป็นแนวทางในการตัดสินใจแก้ปัญหา หรือกำหนดจุดประสงค์ในการทำงานเพื่อพัฒนาที่ถูกต้องโดยดำเนินการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรหรือบุคคลที่มุ่งประเมินเพื่อวิเคราะห์ปัญหาหรือความต้องการจำเป็น ซึ่งเป็นความแตกต่างระหว่างผลที่เกิดขึ้นในปัจจุบันกับผลที่ควรจะเป็นและทำการเรียงลำดับความสำคัญเพื่อหาความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญที่สุดสำหรับเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาต่อไป

Revire, et al. (1996) ให้ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นว่าเป็นกระบวนการที่มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบสำหรับการคัดเลือกหรือวิเคราะห์ปัจจัยเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายและการดำเนินการเป็นขั้นตอน ผลการประเมินใช้ได้เฉพาะกลุ่มประชากร แต่มีความเป็นระบบบนฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์และเน้นที่ผลลัพธ์

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าการประเมินความต้องการจำเป็น เป็นกระบวนการที่มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ เป็นเรื่องเฉพาะของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งที่อยู่ในรูปของปัญหา แล้วนำมาจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เพื่อหาความต้องการจำเป็นที่แท้จริงมาใช้เพื่อแก้ปัญหาต่อไป

### ประโยชน์ของการประเมินความต้องการจำเป็น

การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นเครื่องมือการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ทำให้สามารถกำหนดแผนงานที่สอดคล้องกับหน่วยงาน ป้องกันการสูญเสียทรัพยากรกับการดำเนินงานที่ไม่ได้ผ่านการวิเคราะห์การดำเนินงานอย่างแท้จริง เป็นการประเมินเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นพื้นฐานสำคัญที่นำไปสู่การวางแผนเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับสภาพที่เกิดขึ้น และสนองความต้องการขององค์กร

สุวิมล ว่องวาณิช (2548) ได้กล่าวถึงการวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็นมีความสำคัญสำหรับการวางแผนแบบครบวงจร เป็นกระบวนการที่สำคัญและมีประโยชน์ดังต่อไปนี้

1) การวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็น เป็นเครื่องมือบริหารที่มีประสิทธิภาพทำให้สามารถกำหนดแผนงานที่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน ป้องกันการสูญเสียทรัพยากรกับการดำเนินงานที่ไม่ได้ผ่านการวิเคราะห์การดำเนินงานมาอย่างแท้จริง

2) ผลที่ได้จากการวิจัยความต้องการจำเป็น เป็นข้อมูลที่สะท้อนภาพบริบทที่เกิดขึ้นของหน่วยงาน ข้อมูลดังกล่าวเป็นพื้นฐานสำคัญที่นำไปสู่การวางแผน การกำหนดแนวทางพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับสภาพที่เกิดขึ้น และสนองความต้องการขององค์กร กล่าวได้ว่า นักวิชาการใช้ข้อมูลจากการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นไปกำหนดนโยบาย ใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กรทุกชั้นตอน ใช้ในการสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีระหว่างชุมชนกับองค์กรและระหว่างองค์กร นอกจากนี้ ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นยังสามารถใช้เป็นหลักเทียบในการดำเนินงาน นำมาช่วยกำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานให้มีความชัดเจน และมั่นใจได้ว่าวัตถุประสงค์ดังกล่าวสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรนั้นอย่างแท้จริง ประโยชน์ของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นในประเด็นนี้ สามารถขยายความให้ชัดเจนขึ้นว่าการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นจะให้คำตอบแก่บุคคลทั่วไปเกี่ยวกับการนำทรัพยากรไปใช้ในการพัฒนางาน และสร้างความมั่นใจว่าสิ่งที่ได้ปฏิบัติจะสนองความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง เนื่องจากมีข้อมูลเชิงประจักษ์ที่รองรับการตัดสินใจ เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาองค์กร เป็นการป้องกันปัญหาการลงทุนที่ไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริง ได้ข้อมูลที่ชี้ความต้องการและสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง การวิจัยประเมินความต้องการ

จำเป็นจึงเป็นเครื่องมือที่ช่วยเป็นเกราะป้องกันไม่ให้เกิดการใช้อำนาจทางการเมืองในการวางแผนการดำเนินงานในทิศทางที่ไม่พึงประสงค์ รวมทั้งเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้เกิดความมั่นใจกับทุกฝ่ายและเป็นการป้องกันการตัดสินใจทางการเมืองได้ว่าเป็นไปอย่างโปร่งใส ยุติธรรม

3) การวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็น เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นในทุกขั้นตอนของการดำเนินงานที่นำไปสู่การพัฒนาองค์กรตั้งแต่ขั้นตอนแรก ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการปฏิบัติงานและพัฒนาโครงการ การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นจะช่วยกำหนดเป้าหมายขององค์กรจากผลการวิจัยซึ่งแสดงความต้องการจำเป็นของลูกค้ำและ/หรือองค์กรขั้นตอนระหว่างการดำเนินงาน การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นเป็นกระบวนการที่ช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่กำหนด และขั้นตอนสุดท้าย การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นเป็นกระบวนการที่ช่วยกระตุ้นให้เกิดผลกระทบจากโครงการ ทำให้การพัฒนาการศึกษาได้รับการชี้แนวทางจากฐานข้อมูลที่มีอยู่ ทำให้สามารถวัดการเปลี่ยนแปลงของการปฏิบัติงานในช่วงเวลาหนึ่ง

สรุป การประเมินความต้องการจำเป็นมีประโยชน์ในการวางแผนที่มีโอกาสเกิดสัมฤทธิ์ผลตามที่หวัง เป็นข้อมูลที่ใช้เป็นหลักเทียบความสำเร็จของการดำเนินงาน ทั้งในการวางแผนกลยุทธ์การทำงานของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร การฝึกอบรม การประกันคุณภาพการศึกษา และการประเมินความต้องการจำเป็นยังเป็นประโยชน์ในบริบทของการศึกษาที่มีเป้าหมายอยู่ที่การพัฒนาผู้เรียน เป็นขั้นตอนสำคัญสำหรับผู้สอนในการศึกษาความต้องการจำเป็นของผู้เรียน ทำความรู้จักผู้เรียนที่ตนเองรับผิดชอบได้อีกด้วย

#### 4.2 ประเภทและวิธีการประเมินความต้องการจำเป็น

เกณฑ์ในการแบ่งประเภทความต้องการจำเป็นนั้น ได้มีผู้จัดแบ่งไว้หลากหลาย เช่น แบ่งตามช่วงเวลาในการดำเนินงานขององค์กร แบ่งตามวิธีการที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็น แบ่งตามผลลัพธ์ของการดำเนินงาน แบ่งตามลักษณะของข้อมูล แบ่งตามแหล่งที่มาของข้อมูล แบ่งตามองค์กรผู้รับหรือผู้ให้บริการ แบ่งตามสาระของความต้องการจำเป็น แบ่งตามช่วงเวลาที่ต้องการกำหนดความต้องการจำเป็น และแบ่งตามขอบเขตการวิจัย เป็นต้น

Kaufman (1987) การจำแนกประเภทความต้องการจำเป็นตามสิ่งที่ถูกประเมินออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ คือ

1) ความต้องการจำเป็นที่แท้จริง ได้แก่ ความต้องการจำเป็นที่เกี่ยวข้องกับผลลัพธ์ ผลผลิต ผลิตผล และความต้องการจำเป็นด้านกระบวนการและปัจจัย ซึ่งเป็นความต้องการจำเป็นเทียม (quasi-needs) ให้ความสำคัญกับความต้องการจำเป็นด้าน



ผลผลิตก่อน เนื่องจากการวางแผนงานใด ๆ ต้องยึดเป้าหมายของหน่วยงานเป็นหลัก ต้องทำการศึกษาว่า เป้าหมายบรรลุผลตามที่ควรจะเป็นหรือไม่ และจำแนกความต้องการจำเป็นใหม่ตามแนวคิดเชิงระบบ 4 ประเภทคือ ความต้องการจำเป็นด้านปัจจัย (input needs) ความต้องการจำเป็นด้านกระบวนการ (process needs) ความต้องการจำเป็นด้านผลลัพธ์ (outcome needs) และความต้องการจำเป็นด้านการแก้ปัญหา (solution needs) โดยความต้องการจำเป็นที่แท้จริง จำแนกเป็น 1) ความต้องการจำเป็นระดับจุลภาค ที่เน้นการวัดผลผลิต 2) ความต้องการจำเป็นระดับมหภาค ที่เน้นการวัดผลผลิต และ 3) ความต้องการจำเป็นระดับเมกะ ที่เน้นการวัดผลลัพธ์ โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างของสภาพที่เป็นอยู่จริงกับสภาพที่ควรจะเป็นด้านผลผลิต (product gap) ผลผลิต (output gap) และผลลัพธ์ (outcome gap)

2) ความต้องการจำเป็นที่แยกได้แก่ความต้องการจำเป็นด้านกระบวนการและปัจจัย โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างของสภาพที่เป็นอยู่จริงกับสภาพที่ควรจะเป็นด้านกระบวนการ (process gap) และด้านปัจจัย (input gap)

สุวิมล ว่องวานิช (2547) ได้กล่าวถึงการประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ (The Ohio State University) ซึ่งจัดเป็นการประเมินความต้องการจำเป็นจำแนกตามสาระว่า มี 4 ประเภทคือ

1) ความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับบทบาททั่วไปหรือบทบาทเฉพาะ (General Role-Related Needs หรือ Role Specific Needs) เป็นความต้องการจำเป็นทั่วไปที่เกิดขึ้นกับแต่ละหน้าที่ เช่น ผู้บริหารต้องการความรู้ด้านการวางแผน การจัดทำงบประมาณ อาจารย์ต้องมีทักษะด้านวิธีสอนและการประเมินผล เป็นต้น

2) ความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับองค์กร (Organization Related Needs) เป็นความต้องการจำเป็นที่เกิดจากการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานขององค์กร ทำให้ต้องอบรมบุคลากรให้มีความรู้เพิ่มขึ้น

3) ความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Needs) เป็นความต้องการจำเป็นด้านทักษะการสร้างสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ซึ่งถือเป็นความจำเป็นสำหรับบุคลากรทุกระดับ เพราะมีผลให้การทำงานในองค์กรมีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

4) ความต้องการจำเป็นส่วนบุคคล (Personal Needs) เป็นความต้องการจำเป็นส่วนบุคคล ซึ่งอาจเกี่ยวข้องกับองค์กร หรือไม่เกี่ยวข้องกันก็ได้

สุวิมล ว่องวานิช (2548) ได้สรุปความต้องการจำเป็น จำแนกตามช่วงเวลาการ  
ใช้ผล ไว้ดังนี้

1) ความต้องการจำเป็นปัจจุบัน (current needs) เป็นการคาดการณ์ถึงสิ่งที่ต้องการเพื่อปรับปรุงพัฒนาองค์กรในปัจจุบัน

2) ความต้องการจำเป็นอนาคต (future needs) เป็นการคาดการณ์ถึงสิ่งที่คาดว่าจะเกิดขึ้นและจะมีผลต่อองค์กรในอนาคต ทำให้เห็นความต้องการจำเป็นที่ผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจตัดสินใจ และสามารถวางแผนล่วงหน้าในการรับมือหรือป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ ซึ่งต้องอาศัยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีวิสัยทัศน์ ที่มองกว้าง รอบรู้ และมีจินตนาการ

### วิธีการประเมินความต้องการจำเป็น

วิธีการที่จะทำให้ได้ข้อมูลความต้องการจำเป็นนั้น มีอยู่ 2 วิธีด้วยกัน คือ (Witkin and Altschuld, 1995)

1. การศึกษาจากเอกสารที่รวบรวมไว้แล้วเพื่อจุดมุ่งหมายอื่น ๆ ซึ่งอาจเป็นการสำรวจสภาพที่เป็นอยู่ หรือจากผลการประเมินรายงานการจัดทำโครงการต่าง ๆ

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยตรงจากบุคคล ซึ่งข้อมูลที่ได้อาจอยู่ในลักษณะของความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อสิ่งที่ต้องการประเมินหรือเป็นข้อเท็จจริงจากผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้เกี่ยวกับเรื่องนั้นโดยตรง ซึ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็น ต้องพยายามเก็บรวบรวมจากแหล่งต่าง ๆ ให้ได้มากที่สุด และมีความสมบูรณ์ที่สุดเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ประกอบการตัดสินใจให้ได้มากที่สุด กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลอาจกระทำดังนี้

2.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีต้องมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้ข้อมูลกับผู้เก็บรวบรวมข้อมูล เช่น การใช้แบบสอบถาม เทคนิคเดลฟาย เป็นต้น

2.2 กระบวนการกลุ่ม เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยเปิดโอกาสให้ผู้ให้ข้อมูลกับผู้เก็บรวบรวมข้อมูลสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน ส่งผลให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

2.3 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคต่าง ๆ คือ

2.3.1 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ได้แก่ การวิเคราะห์แผนภูมิแก๊งปลา การวิเคราะห์สาเหตุ การสร้างแผนที่ความสำเร็จ และการวิเคราะห์ต้นไม้แห่งความล้มเหลว เป็นต้น

2.3.2 การวิเคราะห์อนาคต ได้แก่ การวิเคราะห์งานการบริหารความเสี่ยง การวิเคราะห์แนวโน้ม และการวิเคราะห์ผลกระทบไขว้ เป็นต้น

การประเมินความต้องการจำเป็น เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งต้องมีการออกแบบการวิจัยและดำเนินการวิจัยในทุกขั้นตอนเพื่อนำไปสู่ผลการประเมินที่ให้ความต้องการ

จำเป็นที่ถูกต้อง ตรงตามความเป็นจริงและเชื่อถือได้ ซึ่งวิธีการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น ประกอบด้วย (สุวิมล ว่องวาณิช, 2548)

1. การกำหนดผู้เกี่ยวข้อง การกำหนดผู้เกี่ยวข้องในการประเมินความต้องการจำเป็น ควรให้กลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ถูกประเมินมีส่วนร่วมในกระบวนการ เนื่องจากเป็นผู้ที่อยู่ในสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องและเป็นผู้ได้รับผลกระทบโดยตรงจากผลการประเมิน ซึ่ง กิลมอร์ และแคมเบล (Gilmore and Campbell, 1996) เสนอแนะว่า บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการประเมินความต้องการจำเป็นมี 2 กลุ่ม กลุ่มแรกมีหน้าที่รับผิดชอบในกระบวนการประเมินความต้องการจำเป็นซึ่งมีทั้งการวางแผน การประสานงาน และการอำนวยความสะดวก กลุ่มที่สองคือกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น ซึ่งผู้ที่กำหนดความต้องการจำเป็นส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารระดับสูง ส่วนกลุ่มผู้เกี่ยวข้องกับการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นมี 3 กลุ่ม คือกลุ่มผู้ถูกประเมินความต้องการจำเป็นหรือเรียกว่า กลุ่มผู้ถูกประเมิน กลุ่มผู้กำหนดความต้องการจำเป็นหรือเรียกว่า กลุ่มผู้ให้ข้อมูล และกลุ่มผู้รับผิดชอบทำวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น

2. กำหนดวิธีการเก็บข้อมูล วิธีการเก็บข้อมูลเพื่อประเมินความต้องการจำเป็นนั้น มีการจัดประเภทดังนี้

2.1 จัดประเภทตามแหล่งข้อมูลแบ่งเป็น 2 วิธีคือ 1) การใช้ข้อมูลที่มีอยู่แล้วหรือข้อมูลทุติยภูมิ ข้อมูลประเภทนี้จะปรากฏในรูปแบบของรายงานข้อมูลการวิจัย ซึ่งข้อมูลประเภทนี้จะเป็นตัวบ่งชี้สภาพปัญหาที่เกิดขึ้น 2) ใช้ข้อมูลปฐมภูมิเป็นการเก็บข้อมูลโดยผู้ รับผิดชอบประเมินความต้องการจำเป็น ซึ่งสามารถดำเนินการได้ 2 วิธีคือ การสำรวจ (needs survey) ซึ่งเป็นการเก็บข้อมูลในกรณีที่ผู้ให้ข้อมูลมีจำนวนมาก และการใช้กระบวนการกลุ่ม (group process) เป็นการเก็บข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญและมีความรอบรู้สภาพปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในบริบทนั้น สามารถให้ข้อมูลที่แสดงถึงความต้องการจำเป็นได้ดี เช่น เทคนิคการสนทนากลุ่มแบบเจาะจง (focus group technique)

2.2 การจัดตามประเภทของผู้ให้ข้อมูล เนื่องจากการประเมินความต้องการจำเป็นมีทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร ถ้าต้องการเก็บข้อมูลที่เห็นความคิดเห็นของกลุ่มผู้ให้ข้อมูล จะมีวิธีการเก็บข้อมูลอยู่ 2 ประเภทคือ วิธีเก็บข้อมูลรายบุคคล เช่น การสัมภาษณ์ การสำรวจ การทดสอบ และวิธีเก็บข้อมูลกลุ่ม เช่น เทคนิคการสนทนากลุ่มแบบเจาะจง เป็นต้น

2.3 การจัดประเภทตามขั้นตอนที่ใช้ในการเก็บข้อมูล กระบวนการเก็บข้อมูลเพื่อประเมินความต้องการจำเป็นนั้น มีทั้งหมด 5 กลุ่มดังนี้ (สุวิมล ว่องวาณิช, 2548)

2.3.1 การใช้ข้อมูลทุติยภูมิหรือข้อมูลที่มีอยู่แล้ว เป็นวิธีการเก็บข้อมูลจากที่ผู้อื่นทำการศึกษไว้แล้ว ผู้ประเมินความต้องการจำเป็นเพียงแต่ทำการศึกษา ค้นหาแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้อง และนำมาใช้กำหนดความต้องการจำเป็น การเก็บข้อมูลด้วยวิธีนี้มีข้อดี คือ สามารถทำได้รวดเร็ว ประหยัดค่าใช้จ่าย และนำไปใช้ในการเปลี่ยนแปลงได้ง่าย ข้อเสียคือ ข้อมูลอาจล้าสมัย และมักไม่คำนึงถึงความรู้สึกของคนที่มีต่อความต้องการจำเป็น

2.3.2 เก็บข้อมูลโดยใช้การสำรวจใช้กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่มีขนาดใหญ่ ผู้ประเมินความต้องการจำเป็นเป็นผู้ออกแบบข้อคำถามที่ต้องการคำตอบจากกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาประมวลผลสรุปเป็นความต้องการจำเป็น โดยตัวผู้ประเมินเป็นผู้ดำเนินการเอง วิธีนี้มีข้อดี คือ ข้อมูลมีความตรง เชื่อถือได้ เป็นตัวแทนความรู้สึกของผู้ให้ข้อมูลแต่ละคน และสามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมและความคิดเห็น ข้อเสียคือ สิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย สร้างคำถามยาก ต้องอาศัยทักษะในการดำเนินการมากกว่าวิธีอื่น

2.3.3 การเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้รู้ เป็นการเก็บข้อมูลโดยการซักถามจากแหล่งข้อมูลโดยตรง แล้วนำมาสรุปผล บทบาทของผู้ประเมินทำหน้าที่ป้อนคำถาม และเก็บประเด็นต่าง ๆ ให้ครบถ้วน วิธีนี้มีข้อดีคือ รวดเร็ว เตรียมคำถามง่าย ไม่สิ้นเปลือง ระหว่างการเก็บข้อมูลอาจช่วยทำให้การนำไปสู่การปฏิบัติได้ดีขึ้น ข้อเสียคือ ข้อมูลที่ได้มักเป็นของผู้ให้บริการไม่ใช่ผู้รับบริการ ข้อมูลอาจลำเอียงซึ่งขึ้นอยู่กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูล และจำนวนผู้ให้ข้อมูลอาจมีน้อยเกินกว่าที่จะสรุปอ้างอิงไปยังกลุ่มประชากรได้

2.3.4 การเก็บข้อมูลโดยการจัดประชุมกลุ่มขนาดใหญ่ วิธีนี้ข้อมูลที่กำหนดความต้องการจำเป็นจะถูกกำหนดโดยสมาชิกที่เข้าประชุม ผู้รับผิดชอบการประเมินมีบทบาทเป็นผู้ประสานงาน หรือเป็นผู้ดำเนินการอภิปรายหรือผู้อำนวยการอำนวยความสะดวก วิธีนี้เป็นวิธีที่ง่าย ไม่สิ้นเปลือง ได้ข้อมูลจากคนกลุ่มใหญ่ ช่วยสร้างสัมพันธภาพที่ดีและให้ประโยชน์ในการวางแผน ข้อเสียคือ ผู้เข้าประชุมอาจไม่ใช่ตัวแทนของกลุ่มแต่เป็นผู้สนใจ ผู้เข้าประชุมมีความคาดหวังจากโครงการมากเกินไป

2.3.5 การเก็บข้อมูลโดยการจัดประชุมกลุ่มขนาดเล็ก เช่น เทคนิคการสนทนากลุ่มแบบเจาะจง กลุ่มผู้ให้ข้อมูลมีขนาดเล็ก ผู้ประเมินมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวก ตั้งคำถามกระตุ้นให้เกิดการแสดงความคิดเห็น แล้วจับประเด็นสรุปผล วิธีนี้มีข้อดีคือ ดำเนินการง่าย ใช้เวลาสั้นในการเก็บข้อมูล เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ผู้ดำเนินการสามารถตรวจสอบข้อมูลหรือซักถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ทันที คำตอบที่ได้มีความตรงตามประเด็นที่ถาม ข้อเสียคือ การจัดประชุมทำได้ยาก ผู้ดำเนินการต้องมีทักษะและประสบการณ์ การเจาะจงเลือกอาจไม่เป็นตัวแทนของกลุ่มเป้าหมาย และคำตอบของสมาชิกอาจไม่เป็นอิสระจากคำตอบของคนอื่นในกลุ่ม

3. การกำหนดเครื่องมือเก็บข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นมีความสำคัญมากต่อการได้ความต้องการที่ถูกต้อง เหมาะสม ผู้ประเมินต้องทำความเข้าใจให้ชัดเจนว่าข้อมูลที่ต้องการคืออะไร การตั้งคำถามเพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นไม่ว่าจะเก็บข้อมูลแบบใดสามารถทำได้ 2 แบบคือ แบบที่หนึ่ง บุคคลที่ถูกวัด (เจ้าของความต้องการจำเป็น) แสดงความรู้สึกต่อระดับของสภาวะที่ต้องการศึกษา 2 ส่วนคือระดับสภาวะที่พึงประสงค์กับระดับของสภาวะที่เกิดขึ้นจริง แล้วหาผลต่างของสภาวะดังกล่าว แบบที่สอง ใช้วิธีการถามตรง ๆ เช่น หน่วยงานหรือองค์กรท่านมีความต้องการจำเป็นที่ต้องให้ความสนใจในเรื่องใดบ้าง หรือ ท่านมีความต้องการให้แก้ไขปัญหในเรื่องใด

สำหรับการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม โดยการให้ผู้ตอบระบุข้อมูลไปสู่การกำหนดความต้องการจำเป็นสามารถทำได้โดยใช้คำถามที่เตรียมไว้ ซึ่งมีอยู่ 2 ประเภทคือคำถามปลายปิด และคำถามปลายเปิด ส่วนคำถามที่ใช้ในกระบวนการกลุ่ม สามารถตั้งคำถามในลักษณะเดียวกับคำถามที่ใช้ในแบบสอบถาม แต่คำตอบที่ได้จะเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ ทำให้ข้อมูลที่ได้รับจากการตอบคำถามจะนำมาเปรียบเทียบความแตกต่างของสภาพที่เป็นอยู่กับสภาพที่พึงประสงค์ได้ยาก (สุวิมล ว่องวานิช, 2548)

4. การกำหนดวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นการให้ความสำคัญกับการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ดังนั้นสถิติหรือวิธีการที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นจึงเน้นที่การจัดลำดับความสำคัญ (Witkin, 1994) สอดคล้องกับความคิดของคอฟแมน (Kaufman, 1987) ที่เสนอว่า ในขั้นตอนของการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลและมีการสร้างข้อสรุปร่วมกันแล้ว จะต้องมีการจัดเรียงลำดับความสำคัญก่อนนำไปทำแผนการพัฒนา

5. การจัดทำรายงานผลการประเมินความต้องการจำเป็น เป็นการนำเสนอผลการประเมินความต้องการจำเป็นซึ่งอาจนำเสนอทั้งการเขียนในลักษณะความเรียง การใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เป็นตัวเลขสถิติ หรือข้อมูลเชิงคุณภาพที่เป็นความรู้สึก และอาจนำเสนอในรูปแบบของตารางหรือแผนภาพเพื่อให้เข้าใจได้ง่าย ทั้งนี้ต้องพิจารณาถึงกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ใช้รายงานด้วยว่าเป็นกลุ่มใด มีความสนใจและต้องการได้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อจุดมุ่งหมายใด จากนั้นจึงมีการจัดทำแผนงานหรือโครงการเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งรูปแบบการรายงานผลการประเมิน ต้องมั่นใจว่ารายงานจะทำให้ทุกฝ่ายเข้าใจ ดังนั้นต้องพยายามเขียนที่ช่วยให้ผู้อ่านเข้าใจประเด็นสำคัญได้เร็ว นอกจากนี้ยังมีประเด็นที่ควรพิจารณาดังนี้

5.1 ควรมีการวิเคราะห์วัตถุประสงค์ของการประเมินให้ชัดเจน  
 5.2 ต้องมีบทสรุปสำหรับผู้บริหาร

5.3 ระบุแหล่งอ้างอิงในผลการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น โดยเฉพาะการแสดงให้เห็นถึงผลการประเมินที่สอดคล้องกับข้อค้นพบของนักวิจัยที่เป็นที่รู้จัก

5.4 สนับสนุนผลการวิจัยด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

5.5 ให้ข้อเสนอแนะและวิธีการใช้ผลการประเมินให้มีประสิทธิภาพและเชื่อมโยงกับวางแผนกลยุทธ์และกระบวนการการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง

5.6 พยายามอธิบายความหมายของวิธีวิจัยหรือคำที่ใช้ในรายงานซึ่งต้องมีการให้ความรู้แก่ผู้อ่านด้วย

### 4.3 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

การจัดลำดับความสำคัญ (Priority setting) ของความต้องการจำเป็นเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการระบุความต้องการจำเป็น การวิเคราะห์หาสาเหตุ และการกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหา ซึ่งจะทำให้การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสมบูรณ์ สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์หาสาเหตุและวิธีการแก้ไขต่อไป การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เป็นการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นแต่ละประเด็น จากนั้นนำความต้องการจำเป็นมาเรียงลำดับ (Sort) ตั้งแต่ความสำคัญมากไปหาน้อย (สุวิมล ว่องวาณิช, 2548) ซึ่งการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น มีวัตถุประสงค์เพื่อ ระบุความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุดและมีความเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนา ก่อน ภายใต้เงื่อนไขทรัพยากรที่มีจำกัด หรือช่วยให้ผู้ประเมินความต้องการจำเป็นทราบถึงความต้องการจำเป็น หรือปัญหาที่แท้จริง ที่ควรได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วนก่อนปัญหาอื่น

การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เป็นกิจกรรมที่สำคัญที่สุดของการประเมินความต้องการจำเป็น จึงควรใช้วิธีการหลาย ๆ แบบ วิธีการที่ดีควรเป็นวิธีการเชิงระบบ สามารถเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นทั้งในระยะสั้นและระยะยาว การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เป็นได้ทั้งข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่งเทคนิค/วิธีของการจัดลำดับความสำคัญของประเมินความต้องการจำเป็น มี 2 วิธีคือ (สุวิมล ว่องวาณิช, 2548)

1. เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองเดียว เป็นการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นตามนิยามการแก้ปัญหา แบ่งเป็น 3 วิธีคือ

1.1 วิธีการจัดเรียงจัดลำดับตามค่ามัธยฐานสำหรับมาตราแบบกลุ่ม (Category scales) เป็นวิธีการที่ให้ผู้ประเมินระบุน้ำหนักความสำคัญของความต้องการจำเป็นตามการรับรู้เป็นรายประเด็นตามมาตราส่วนประมาณค่า แล้วทำการแจกน้ำหนักความถี่ที่กระจายตาม

มาตราส่วนประมาณค่าของแต่ละข้อ แล้วหาค่ามัธยฐาน หรือค่าฐานนิยม หรือค่าเฉลี่ย โดยการ จัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสามารถเรียงค่าจากมากไปน้อยตามค่าสถิติที่ได้ ในแต่ละข้อ ซึ่งวิธีนี้อาจทำให้ลำดับของความต้อการจำเป็นมีค่าเท่ากันได้

1.2 วิธีการสร้างมาตราประมาณช่วงขนาด (Magnitude Estimation Scaling) เป็นการเปรียบเทียบความสำคัญของความต้องการจำเป็นซึ่งมีหลาย ๆ ด้านว่าด้านใด มีความสำคัญมากกว่า วิธีจัดลำดับความสำคัญด้วยการสร้างมาตราประมาณช่วงขนาดนี้จะมีการ กำหนดความสำคัญของแต่ละข้อรายการด้วยคะแนนในเชิงเปรียบเทียบกับคะแนนของความ ต้อการจำเป็นที่ใช้เป็นฐานการอ้างอิงที่กำหนดโดยผู้ประเมินความต้องการจำเป็น

1.3 วิธีการกำหนดน้ำหนักคะแนนรายคู่ (Paired-Weighting Procedure) เป็นวิธีการจัดลำดับความสำคัญด้วยการเปรียบเทียบความสำคัญของความต้องการ จำเป็นทุกประเด็นเป็นรายคู่ให้ครบทุกคู่ที่เป็นไปได้ โดยปกติความต้องการจำเป็นที่ต้องการ จัดลำดับความสำคัญไม่ควรเกิน 15 ข้อหากเกินจะทำให้กลุ่มตัวอย่างสับสน และไม่สามารถจำ รายละเอียดของข้อรายการต่าง ๆ ได้ครบถ้วนสมบูรณ์

1.4 วิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญด้วยการ์ด (Card Sort) เป็น วิธีการที่ใช้การ์ดเป็นอุปกรณ์ให้ผู้ประเมินความต้องการจำเป็น โดยผู้รับผิดชอบในการประเมิน ความต้อการจำเป็นเตรียมข้อความที่แสดงความต้องการจำเป็นทั้งหมดที่ต้องจัดลำดับ ทำ การ์ดเป็นชุด ๆ เท่าจำนวนคนที่ทำการประเมิน แล้วให้มอบการ์ดให้ผู้ทำการประเมินเรียงลำดับ ความสำคัญลงในการ์ด แล้วนำการ์ดแต่ละใบมาแจกแจงความถี่ แล้วสรุปเป็นผลการประเมิน ความต้อการจำเป็นในภาพรวม

2. เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองคู่ มักปรากฏใน แบบสอบถามที่มีข้อความให้ตอบในลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า โดยให้ระบุข้อมูลทั้งสองชุด คือระดับของสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็น รูปแบบนี้สร้างขึ้นโดยมีพื้นฐานแนวคิด การนิยามความต้องการจำเป็นตามโมเดลความแตกต่าง

สรุป การประเมินความต้องการจำเป็น เป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้มีส่วน เกี่ยวข้องได้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาหรือความต้องการ สาเหตุของปัญหาหรือความต้องการนั้น และแนวทางการพัฒนาเพื่อจัดปัญหาหรือความต้องการนั้น หรืออาจกล่าวได้ว่า การประเมิน ความต้อการจำเป็น เป็นขั้นตอนสำคัญของการวางแผน ซึ่งทำให้ผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ สามารถเลือกแนวทางปฏิบัติเพื่อพัฒนาหรือแก้ไขสิ่งที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้องทาง ขั้นตอนสุดท้าย ของการประเมินความต้องการจำเป็นคือการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ซึ่งเป็น ขั้นตอนที่สำคัญที่สุดเพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหา

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ใช้การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นด้วย เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองเดี่ยว โดยวิธีวิธีการจัดเรียงจัดลำดับตาม

ค่ามัธยฐานสำหรับมาตรแบบกลุ่ม (Category scales) โดยให้ผู้ประเมินระบุน้ำหนักความสำคัญของความต้องการจำเป็นตามการรับรู้เป็นรายประเด็นตามมาตรส่วนประมาณค่า แล้วทำการแจกน้ำหนักความถี่ที่กระจายตามมาตราส่วนประมาณค่าของแต่ละข้อ แล้วหาค่าเฉลี่ยแล้วนำมาจัดเรียงลำดับความสำคัญของปัญหาจากมากไปหาน้อย

## ตอนที่ 5 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ

### 5.1 ความหมายและประเภทของรูปแบบ

รูปแบบ (model) เป็นคำที่ใช้สื่อความหมายถึงสิ่งหรือวิธีการดำเนินงานที่เป็นต้นแบบอย่างใดอย่างหนึ่ง ประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญคือ มีองค์ประกอบที่สัมพันธ์กัน ทำนายผลได้ สามารถขยายผลทำนายได้กว้างขึ้น และสามารถนำไปสู่แนวคิดใหม่ ๆ จำแนกออกเป็น 5 รูปแบบ คือ (Keeves, 1988)

1. รูปแบบเชิงอุปมาอุปมัย (Analogue Models) เป็นรูปแบบที่มีความสัมพันธ์กับระบบกายภาพ มักเป็นรูปแบบที่ใช้ในวิทยาศาสตร์กายภาพ เป็นรูปแบบที่นำไปใช้อุปมาอุปมัยกับสิ่งอื่นได้ เพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม เช่น รูปแบบจำลองระบบสุริยะกับระบบสุริยะที่เกิดขึ้นจริง แบบจำลองการผลิตกับการผลิตจริง เป็นต้น

2. รูปแบบที่อธิบายความหมายหรือให้ความหมาย (Semantic Models) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาในการบรรยายลักษณะของรูปแบบ ซึ่งอาจเป็นตัวอักษร รูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบนั้น ๆ รูปแบบชนิดนี้จะช่วยใช้วิธีการอุปมาในการพิจารณาด้วยภาษา มากกว่าที่จะใช้วิธีอุปมาในการพิจารณาด้วยโครงสร้างกายภาพ

3. รูปแบบที่มีลักษณะเป็นแผนภูมิ แบบแผน หรือโครงการ (Schematic Models) แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่สำคัญในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่มีผลต่อกัน

4. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Models) คือเป็นรูปแบบที่กำหนดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบในรูปสมการหรือฟังก์ชันทางคณิตศาสตร์

5. รูปแบบเชิงเหตุผล (Causal Models) คือเป็นรูปแบบที่มีโครงสร้างเป็นสมการเชิงเส้นที่ประกอบด้วยตัวแปรสัมพันธ์กันเป็นเชิงเหตุผล มีการทดสอบสมมติฐานของรูปแบบดังนี้คือ

5.1 Recursive Models คือรูปแบบแสดงความสัมพันธ์ของสาเหตุหรือตัวแปรอื่นที่มีเส้นทางที่มีทิศทางของการเป็นสาเหตุไปในทางเดียว หรือไม่มีความสัมพันธ์ย้อนกลับ



5.2 Non-Recursive Models คือรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบเส้นคู่ระหว่างตัวแปร โดยทิศทางความสัมพันธ์ของตัวแปรหนึ่งอาจเป็นได้ทั้งสาเหตุและผลของตัวแปรอื่นๆ ภายในรูปแบบนั้น คือ ทั้งความสัมพันธ์ไปและย้อนกลับได้

Steiner (1988) ได้จำแนกรูปแบบเป็น 2 ประเภทคือ

1. รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Models) แบ่งได้เป็น 2 ลักษณะคือ รูปแบบของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Model-of) และรูปแบบเพื่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Model-for) ซึ่งทั้งสองลักษณะนี้ รูปแบบมีความแตกต่างกัน กล่าวคือ Model-of นั้น เป็นรูปแบบจำลองสิ่งของจากของจริง เช่น แบบจำลองเครื่องบิน ซึ่งจำลองมาจากเครื่องบินจริง ซึ่งองค์ประกอบมิได้แสดงความสัมพันธ์กันไว้ชัดเจน ส่วน Model-for นั้น เป็นการออกแบบหรือสร้างรูปแบบจำลองเพื่อเป็นต้นแบบในการผลิตหรือให้เป็นไปตามนั้น บางครั้งเรียกว่า หุ่นต้นแบบ

2. รูปแบบเชิงมโนทัศน์หรือแนวความคิด (Conceptual Models) เป็นแบบจำลองที่สร้างขึ้นจากกรอบความคิดที่มีแนวคิด ทฤษฎีเป็นพื้นฐาน ตัวแนวคิดเองไม่ใช่รูปแบบหรือแบบจำลอง แต่เป็นตัวช่วยให้เกิดรูปแบบที่มีโครงสร้างต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กัน แบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ

2.1 รูปแบบเชิงแนวคิดของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Conceptual Model-of) เป็นแบบจำลองที่สร้างขึ้นโดยจำลองจากทฤษฎีที่มีอยู่แล้ว

2.2 รูปแบบเชิงแนวคิดเพื่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Conceptual Model-for) เป็นแบบจำลองที่สร้างขึ้นเพื่อใช้อธิบายทฤษฎี

Kaplan (1964) ได้แบ่งรูปแบบออกเป็น 4 ประเภทคือ

1. รูปแบบเสมือน (Analogue Model)
2. รูปแบบเชิงความหมาย (Semantic Model)
3. รูปแบบเชิงระบบ (Systematic Model)
4. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (mathematical Model)

## 5.2 การสร้างรูปแบบ

การสร้างรูปแบบ เป็นการกำหนดมโนทัศน์ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ เพื่อชี้ให้เห็นชัดเจนว่ารูปแบบเสนออะไร เสนออย่างไร เพื่อให้ได้อะไร และสิ่งนั้นอธิบายปรากฏการณ์อะไร และนำไปสู่ข้อค้นพบอะไรใหม่ ๆ (Steiner, 1990; Keeves, 1988) มีขั้นตอนดังนี้

1. ขั้นรวบรวมปัญหา (Problem Formulation) เพื่อให้รู้ว่าอะไรคือปัญหาที่แท้จริง

2. **ขั้นพัฒนารูปแบบ (Model Construction)** ดำเนินการหลังจากการรวบรวมปัญหา ในการสร้างรูปแบบต้องพิจารณาวัตถุประสงค์เบื้องต้นของการสร้างและต้องรู้ถึงลักษณะเฉพาะที่ต้องการของผลผลิตและข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็น

3. **ขั้นทดสอบรูปแบบ (Testing the Model)** เมื่อสร้างรูปแบบเสร็จแล้วควรนำไปทดสอบโดยพิจารณาถึง

3.1 มีความตรงตามสถานการณ์จริง (Valid) รูปแบบที่สร้างหากมีความใกล้เคียงกับความจริงจะดีมาก เพราะจะช่วยให้ตัดสินใจดีขึ้น ไม่ยุ่งยากต่อการนำไปใช้ และควรพิจารณาถึงความสำเร็จของการแก้ปัญหา

3.2 มีการนำไปทดลองใช้เพื่อเปรียบเทียบว่าผลการนำไปใช้ทำให้มีการปรับปรุงคุณภาพในการปฏิบัติงานอย่างไร การทดลองจะมี 2 ลักษณะ คือ

3.2.1 ทดลองย้อนหลัง (Retrospective Evaluation) โดยใช้กับข้อมูลในอดีต

3.2.2 การทดลองใช้จริงในปัจจุบัน (Pretest)

4. **การนำไปใช้ (Implementation)** เมื่อผ่านการทดสอบแล้วควรสามารถที่จะนำไปใช้ให้เกิดความสำเร็จเพราะไม่มีรูปแบบใดที่เรียกว่าสำเร็จสมบูรณ์จนกว่าจะได้รับความสนใจและนำไปใช้

5. **การพัฒนาปรับปรุงให้ทันสมัย (Model Updating)** แม้ว่าจะมีการนำรูปแบบไปใช้ได้อย่างประสบผลสำเร็จแต่ก็ควรมีการพัฒนาปรับปรุงประยุกต์ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ขององค์กรและสถานการณ์ที่มากกระทบจากภายนอกและภายในองค์กรด้วย

จากแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการสร้างรูปแบบข้างต้น สำหรับงานวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบที่อธิบายความหมายหรือให้ความหมาย (Semantic Models) ซึ่งเป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาในการบรรยายลักษณะของรูปแบบ เพื่อให้เห็นโครงสร้างและความสัมพันธ์ทางความคิด

## ตอนที่ 6 เทคนิคการวิจัยอนาคต

จุดมุ่งหมายหลักของการวิจัยอนาคตมีใช้อยู่ที่การทำนายที่ถูกต้อง หากแต่อยู่การสำรวจและศึกษาแนวโน้มที่เป็นไปได้หรือน่าจะเป็นของเรื่องที่ศึกษาให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ แนวโน้มที่ศึกษานั้นมีทั้งแนวโน้มที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ เพื่อที่จะหาทางทำให้แนวโน้มที่พึงประสงค์นั้นเกิดขึ้น และป้องกันหรือขจัดแนวโน้มที่ไม่พึงประสงค์ให้หมดไป ถ้าหากแนวโน้มที่ไม่พึงประสงค์นั้นเกิดขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ก็สามารถเผชิญกับแนวโน้มที่ไม่พึง

ประสงค์นั้นอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นข้อมูลที่ได้จากการวิจัยอนาคตจะมีประโยชน์โดยตรงต่อการวางแผน การกำหนดนโยบาย การตัดสินใจ รวมทั้งการกำหนดยุทธวิธี (strategies) และกลวิธี (tactics) ที่จะนำไปสู่การสร้างอนาคตที่พึงประสงค์และการป้องกันหรือขจัดอนาคตที่ไม่พึงประสงค์ (จุมพล พูลภัทรชีวิน, 2537)

เทคนิคการวิจัยอนาคตที่ใช้ในปัจจุบันมี 3 วิธี คือ เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย (The Delphi Technique) เทคนิคการวิจัยแบบ EFR (The Ethnographic Futures Research) และเทคนิคการวิจัยแบบ EDFR (The Delphi Ethnographic Futures Research) แต่ละวิธีมีรายละเอียดและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลสรุปได้ดังนี้

### 6.1 เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย (The Delphi Technique)

เดลฟาย เป็นเทคนิคการทำนายที่พัฒนาขึ้นโดย Helmer, Dalkey, และ Rescher ซึ่งเป็นเทคนิคการวิจัยอนาคตที่ได้รับการนิยมมากทั้งด้านธุรกิจ การเมือง การทหาร เศรษฐกิจ การสาธารณสุข และการศึกษา ซึ่งเทคนิคเดลฟายนั้นนอกจากจะเป็นการวิจัยที่คาดการณ์อนาคตแล้ว ยังเป็นเทคนิคการสื่อสารระหว่างกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ช่วยให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนได้รับข่าวสารและแลกเปลี่ยนความเชี่ยวชาญระหว่างกัน โดยไม่มีการเผชิญหน้าโดยตรง เหมือนการประชุมกลุ่มแบบอื่น ๆ

เทคนิคเดลฟายรูปแบบเดิมมีลักษณะเฉพาะ ต่อมามีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปบ้างแต่หลักการและระเบียบวิธีใหญ่ ๆ ยังเหมือนเดิมคือ การศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญอย่างเป็นระบบ โดยการให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนทำการคาดการณ์ว่า แนวโน้มหรือเหตุการณ์แต่ละอย่างจะเกิดขึ้นเมื่อใด หรือทำการคาดการณ์ภายในเวลาที่กำหนด เช่น อีก 20 ปีข้างหน้าจะมีแนวโน้มหรือเหตุการณ์ใดเกิดขึ้นบ้าง หลังจากนั้นผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ แล้วป้อนผลการวิเคราะห์ซึ่งปกติจะอยู่ในรูปของสถิติง่าย ๆ กลับไปให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนพิจารณาคำตอบเดิมของตนเองเทียบกับกลุ่ม แล้วทำการคาดการณ์หรือตอบตามรูปแบบที่ผู้วิจัยกำหนดอีกครั้ง จากนั้นผู้วิจัยจะนำคำตอบไปวิเคราะห์ใหม่อีกครั้ง โดยปกติกระบวนการทำซ้ำ (interactive process) แบบนี้จะดำเนินการต่อไปสองหรือสามรอบ หรือจนกว่าจะได้คำตอบที่เป็นความเห็นพ้องต้องกัน (consensus) ของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จุดมุ่งหมายของการทำซ้ำดังกล่าวเพื่อจะกรอง (refine) ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญนั่นเอง ซึ่งขั้นตอนของเทคนิคเดลฟาย สามารถสรุปได้ดังนี้

- 1) กำหนดกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (panel experts) ผู้เชี่ยวชาญจะต้องหาวิธีและทำการคัดเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในเรื่องที่ศึกษา โดยปกติจะกำหนดตั้งแต่สิบคนขึ้นไปหรืออาจถึงร้อยคน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายของการวิจัย ความซับซ้อนของเรื่องที่ศึกษา เวลา และงบประมาณ

2) กำหนดประเด็นแนวโน้มนำและสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย โดยทั่วไปมักอยู่ในรูปของแบบสอบถาม หรือการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

3) ทำเดลฟายรอบที่หนึ่ง โดยส่งแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ หรือใช้การสัมภาษณ์ตัวต่อตัว หรือโดยการโทรศัพท์ หรือใช้การประชุมทางไกล (tele-conference) โดยผ่านระบบสื่อสารทางเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ เช่น ระบบคอมพิวเตอร์

4) รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ในรอบที่หนึ่ง

5) ทำเดลฟายรอบที่สอง โดยให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านได้รับข้อมูลป้อนกลับเชิงสถิติ (statistical feedbacks) ที่เป็นของกลุ่มโดยรวม เช่น ค่าร้อยละ ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยควอไทล์ของกลุ่ม ผนวกด้วยคำตอบเดิมของตนเอง แล้วขอให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนพิจารณาคำตอบใหม่

6) ทำเดลฟายรอบที่สาม, สี่

7) สรุปและอภิปรายผล โดยการเสนอแนวโน้มนำที่มีความเห็นพ้องต้องกันตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ แล้วอภิปรายพร้อมเสนอแนะผลการวิจัย

## 6.2 เทคนิคการวิจัยแบบ EFR (The Ethnographic Futures Research)

ผู้พัฒนาเทคนิคการวิจัยแบบ EFR คือ ศาสตราจารย์ ดร. โรเบิร์ต บี เท็กซ์เตอร์ (Robert B. Textor) แห่งมหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ด สหรัฐอเมริกา เป็นเทคนิคที่พัฒนามาจากระเบียบวิธีทางมานุษยวิทยาที่เรียกว่า ชาติพันธุ์วรรณา (Ethnographic Research or Ethnography) ซึ่งเป็นเทคนิคการวิจัยที่พยายามดึงอนาคตภาพและค่านิยมต่าง ๆ เกี่ยวกับกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมของกลุ่มประชากรที่ศึกษา โดยการสัมภาษณ์ที่มีลักษณะเฉพาะคือ การสัมภาษณ์แบบเปิดและไม่ชี้แนะ (non-directive, open ended) โดยผู้วิจัยอาจมีหัวข้อหรือประเด็นที่เตรียมไว้ประกอบเพื่อกันลิม แต่จะไม่มีลักษณะของการถามแบบชี้แนะ หลักการสัมภาษณ์แบบ EFR นี้ให้ผู้สัมภาษณ์เป็นผู้ควบคุมการสัมภาษณ์และมีอิสระในการให้สัมภาษณ์อย่างเต็มที่ ลักษณะของการสัมภาษณ์แบบ EFR จะแตกต่างจากการสัมภาษณ์แบบอื่นคือ มีการแบ่งการสัมภาษณ์เป็นช่วง ๆ โดยอาจแบ่งตามหัวข้อการสัมภาษณ์ หรือตามช่วงเวลาที่เหมาะสม เช่น ทุก ๆ 10 นาที ผู้สัมภาษณ์จะสรุปการสัมภาษณ์จากบันทึกที่จดไว้ หรือจากเทปบันทึกเสียงให้ผู้สัมภาษณ์ และขอให้ผู้สัมภาษณ์ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขคำสัมภาษณ์ได้ กระบวนการเช่นนี้เรียกว่า เทคนิคการสรุปสะสม (cumulative summarization technique) โดยจะทำเช่นนี้จนจบการสัมภาษณ์ ทั้งนี้เพื่อช่วยให้ผู้วิจัยมีความเชื่อมั่นว่าข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์นั้นมีทั้งความตรง (validity) และมีความเที่ยง (reliability)

โดยปกติการสัมภาษณ์แบบ EFR นี้ประกอบด้วยอนาคตภาพที่เป็นทางเลือก 3 ภาพเรียงลำดับกันไปคือ อนาคตภาพทางดี (optimistic - realistic scenario) อนาคตภาพทาง

ร้าย (pessimistic - realistic scenario) และอนาคตภาพที่น่าจะเป็นได้ได้มากที่สุด (most - probable scenario) อนาคตภาพทั้ง 3 ภาพนี้ประกอบไปด้วยแนวโน้มในอนาคตที่ผู้ให้สัมภาษณ์คาดว่าจะมีโอกาสเกิดขึ้น ด้วยเหตุนี้จึงใช้คำว่า “realistic” กำกับไว้

เมื่อสัมภาษณ์จนได้ข้อมูลครบทั้ง 3 ภาพตามขั้นตอนเสร็จแล้ว ผู้สัมภาษณ์อาจจะสรุปผลการสัมภาษณ์ให้ผู้ให้สัมภาษณ์ฟังอีกครั้ง และขอให้ผู้ให้สัมภาษณ์ปรับปรุงเปลี่ยนแปลง แก้ไข และ/หรือเพิ่มเติมคำสัมภาษณ์ได้อีก หรืออาจนำผลการสัมภาษณ์ที่จัดบันทึกไว้ หรืออัดเทปไว้กลับไปเรียบเรียงใหม่ แล้วส่งผลการสัมภาษณ์ที่เรียบเรียงแล้วไปให้ผู้ให้สัมภาษณ์อ่านและตรวจแก้ไขเป็นการส่วนตัวก็ได้ หลังจากนั้นจึงนำผลการสัมภาษณ์ทั้งหมดมาทำการวิเคราะห์เพื่อหาความเห็นพ้องต้องกันระหว่างกลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ (consensus) แล้วนำแนวโน้มที่มีความเห็นพ้องต้องกันมาเขียนภาพอนาคตซึ่งเป็นผลของการวิจัย ดังนั้นขั้นตอนของการวิจัยแบบ EFR จึงสามารถสรุปได้ดังนี้

1. กำหนดกลุ่มตัวอย่าง
2. สัมภาษณ์ ซึ่งมีลักษณะเฉพาะคือ
  - 2.1 แบบเปิดไม่ชี้หน้า (non-directive, open ended)
  - 2.2 แบบกึ่งมีโครงสร้าง (semi - structured interview) คือ มีการเตรียมหัวข้อหรือประเด็นการสัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้า
  - 2.3 ใช้เทคนิคการสรุปสะสม (cumulative summarization technique)
  - 2.4 สัมภาษณ์อนาคตภาพ 3 ภาพคือ อนาคตภาพทางดี (optimistic - realistic scenario) อนาคตภาพทางร้าย (pessimistic - realistic scenario) และอนาคตภาพที่น่าจะเป็นได้ได้มากที่สุด (most - probable scenario)
  - 2.5 วิเคราะห์/สังเคราะห์หาความเห็นพ้องต้องกัน (consensus)
  - 2.6 เขียนอนาคตภาพ (scenario write-up)

### 6.3 เทคนิคการวิจัยแบบ EDFR (The Delphi Ethnographic Futures Research)

เทคนิคการวิจัยแบบ EDFR (The Delphi Ethnographic Futures Research) นี้พัฒนาขึ้นโดยจุมพล พูลภัทรชีวิน (2540) เป็นเทคนิคการวิจัยอนาคตที่ตอบสนองจุดมุ่งหมายและความเชื่อพื้นฐานของการวิจัยอนาคตมากที่สุดวิธีหนึ่งในปัจจุบัน เทคนิคการวิจัยแบบ EDFR เป็นการวิจัยอนาคต โดยผสมผสานระหว่างเทคนิควิจัยแบบ EFR (Ethnographic Futures Research) กับเดลฟาย (Delphi) เข้าด้วยกัน ขั้นตอนของ EDFR คล้ายคลึงกับวิธีการของ เดลฟาย (Delphi) แต่มีการปรับปรุงวิธีให้มีความยืดหยุ่นและมีความเหมาะสมมากขึ้น ซึ่งอาจสรุปได้เป็นขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดและเตรียมตัวกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญมาก เพราะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ให้ข้อมูลที่นำเชื่อถือผู้วิจัยต้องติดต่อกับกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเป็นการส่วนตัว อธิบายจุดมุ่งหมายขั้นตอนต่าง ๆ ของการวิจัย เวลาที่ใช้โดยประมาณ และประโยชน์ของการวิจัย ย้ำถึงความจำเป็นและความสำคัญของผู้เชี่ยวชาญ

2. สัมภาษณ์ (EDFR รอบที่ 1) ลักษณะการสัมภาษณ์และขั้นตอนคล้ายกับ EFR แต่ EDFR มีความยืดหยุ่นมากกว่าผู้วิจัยสามารถที่จะเลือกรูปแบบการสัมภาษณ์รอบที่ 1 อาจใช้รูปแบบ EFR กล่าวคือ เริ่มสัมภาษณ์จาก ภาพอนาคตทางที่ดี (Optimistic Realistic Scenario) ภาพอนาคตทางที่ไม่ดี (Pessimistic Realistic Scenario) ภาพอนาคตที่มีความเป็นไปได้มากที่สุด ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญคิดในหลายแง่มุม ซึ่งเป็นการมองในแง่บวกก่อน แล้วจึงพิจารณาในแง่ลบ และความเป็นไปได้มากที่สุด นอกจากนี้การสัมภาษณ์แบบ EDFR มีความยืดหยุ่นมาก หากผู้วิจัยต้องการข้อมูลเพิ่มเติมก็สามารถสัมภาษณ์ในประเด็นอื่นที่ต้องการได้ โดยการผนวกเข้ากับการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญลำดับต่อไป หรืออาจแบ่งการสัมภาษณ์เป็นช่วง ๆ ก็สามารทำได้

3. วิเคราะห์/ สังเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อเขียนแนวโน้มแบบสอบถาม

4. สร้างเครื่องมือ การสร้างเครื่องมือถือว่าเป็นขั้นตอนที่สำคัญและยากที่สุดของการวิจัยด้วยเทคนิคนี้ คือ นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทุกคนมารวมกัน ตัดทอนข้อความที่ซ้ำกันหรือตัดส่วนที่เกินไปจากกรอบของการวิจัยที่กำหนดไว้ออกไป โดยการหาถ้อยคำที่ครอบคลุมข้อความทั้งหมด ทั้งนี้ผู้วิจัยได้พยายามรักษาถ้อยคำของผู้ให้สัมภาษณ์ไว้ให้มากที่สุด การเขียนควรเป็นภาษาที่สั้น กระชับรัด โดยพยายามรักษาความหมายเดิมของผู้เชี่ยวชาญให้มากที่สุด เขียนแนวโน้มเพียงประเด็นเดียวใน 1 ข้อ ทั้งนี้เพื่อป้องกันมิให้ผู้เชี่ยวชาญเกิดความสับสนในประเด็นนั้น ๆ

5. ทำ EDFR รอบที่ 2, 3 การนำแบบสอบถามไปสอบถามผู้เชี่ยวชาญ และนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐาน เพื่อทำการจำแนกข้อมูลหาความเห็นพ้องต้องกัน (Consensus) ในการทำ EDFR รอบที่ 2 และ 3 ในรอบนี้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านจะได้รับรู้ข้อมูลป้อนกลับเชิงสถิติ (Statistical Feedbacks) เป็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญโดยส่วนรวม ด้วยการหาค่าร้อยละ ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ของกลุ่มผนวกด้วยคำตอบเดิมของตนเอง แล้วขอให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนพิจารณาตอบใหม่ จำนวนรอบของการทำวิจัย EDFR ขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมาย งบประมาณ เวลา และกำลังคนของการวิจัย ทั้งนี้พิจารณาจากคำตอบที่ได้ว่ามีความเป็นเอกพันธ์แล้วหรือยัง มี Homogeneity ของคำตอบหรือมีความเห็นพ้องต้องกัน (Consensus) ของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่ครอบคลุมเรื่องที่ศึกษามากพอแล้วหรือยัง

6. เขียนอนาคตภาพ การนำผลการตอบแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์ผลตามเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งโดยทั่วไปถือตามเกณฑ์ที่มีแนวโน้มความเป็นไปได้ค่อนข้างสูง กล่าวคือ ค่ามัธยฐาน (Median) ที่ 3.5 ขึ้นไป และพิจารณาความสอดคล้องของคำตอบ โดยพิจารณาจาก Interquartile Range (Q3-Q1) ไม่เกิน 1.5 การเขียนอนาคตภาพควรเขียนอ่านแล้วเข้าใจได้ง่าย

สรุปเทคนิคการวิจัยแบบ EDFR เป็นเทคนิคการวิจัยที่มุ่งตอบสนองจุดมุ่งหมายและ ความเชื่อพื้นฐานของการวิจัยอนาคตมากที่สุดวิธีหนึ่งในปัจจุบัน เป็นการวิจัยที่รวมเอาเทคนิค EFR และ Delphi เข้าด้วยกัน ขั้นตอนต่าง ๆ ของ EDFR คล้ายกับ Delphi โดยขั้นตอนแรกเป็นการสัมภาษณ์แบบ EFR และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ แล้วสร้างเป็นเครื่องมือ ซึ่งส่วนใหญ่มักจะเป็นแบบสอบถามแล้วส่งไปให้ผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาความเห็นพ้องต้องกัน (Consensus) ซึ่งมักจะทำ 2-3 รอบ หลังจากนั้นนำคำตอบที่ได้มาวิเคราะห์ เพื่อหาแนวโน้มที่มีความเป็นไปได้มากและมีความสอดคล้องทางความคิดระหว่างกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเพื่อสรุปและเขียนเป็นอนาคตภาพ (จุมพล พูลภัทรชีวิน, 2546)

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้เทคนิคการวิจัยแบบ EDFR เพื่อพัฒนาต้นแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก เนื่องจากเทคนิคการวิจัยแบบ EDFR มีระบบของการได้ข้อมูลน่าเชื่อถือเพราะเป็นวิธีการที่ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทุกคนจะได้รับการพิจารณาอย่างเท่าเทียมกัน ดังนั้นผลสรุปที่ได้จากการวิจัยจะเป็นแนวโน้มที่มีความครอบคลุม น่าเชื่อถือ และเป็นไปได้มากที่สุดสามารถนำไปกำหนดเป็นนโยบายในการพัฒนาต้นแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกต่อไปในอนาคต

## ตอนที่ 7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นางลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช (2541) ได้ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์การจัดอันดับมหาวิทยาลัย โดยใช้รายงานจากเอกสารและความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่าองค์ประกอบคุณภาพที่ Asiaweek ใช้ในการจัดอันดับมี 5 ด้านคือ 1) ความมีชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย 2) ความเข้มงวดในการคัดเลือกนักศึกษา 3) ทรัพยากรอาจารย์ ซึ่งจำแนกเป็นคณาจารย์ อาจารย์ ความพอเพียงของอาจารย์ ขนาดชั้นเรียน และอัตราเงินเดือน 4) ผลผลิตด้านวิจัยและ 5) ทรัพยากรทางการเงิน สำหรับด้านตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมในการจัดอันดับคุณภาพมหาวิทยาลัยประกอบด้วย 1) ร้อยละของนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาตามเวลาที่คาดหวัง 2) คุณภาพของนักศึกษารวมถึงผลงานวิชาการ ผลการเรียนและผลการปฏิบัติงาน 3) ความสำเร็จ

ของนักศึกษาที่ได้รับรางวัลระดับชาติในรอบ 5 ปี 4) ร้อยละของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยที่มีวุฒิ  
ปริญญาเอก 5) ประสิทธิภาพของอาจารย์รวมทั้งความสนใจทางวิชาการและผลผลิตทางวิชาการ  
ของอาจารย์ 6) จำนวนอาจารย์ที่ได้รับรางวัลระดับชาติ 7) ความสำเร็จของอาจารย์ในการรับทุน  
ในสาขา 8) คุณภาพการสอนของอาจารย์ตามการรับรู้ของนักศึกษา 9) มาตรฐานการสอนของ  
อาจารย์ 10) จำนวนหนังสือในห้องสมุดรวมทั้งความเหมาะสมของหนังสือในแต่ละสาขา และ  
ความสะดวกในการใช้บริการ 11) ร้อยละของค่าใช้จ่ายในการจัดหาหนังสือที่ทันสมัย 12)  
คุณภาพของการบริหาร 12) ทศนคติ นโยบายการสอน และผลผลิตทางวิจัยและวิชาการในแต่ละ  
สาขาวิชา นอกจากนี้งานวิจัยยังเสนอแนะว่า ตัวบ่งชี้คุณภาพของอาจารย์ ประกอบด้วย ร้อย  
ละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก ประสิทธิภาพในการสอนของอาจารย์ ความสนใจทาง  
วิชาการและผลผลิตทางวิชาการ จำนวนอาจารย์ที่ได้รับรางวัลระดับชาติ และความสำเร็จของ  
อาจารย์ด้านการได้รับทุนในสาขา และคุณภาพการสอนของอาจารย์ซึ่งวัดจากการรับรู้ของ  
นักศึกษา สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการทำนายคุณภาพของมหาวิทยาลัยด้านการดำเนินการของ  
มหาวิทยาลัย มี 4 ตัวแปรคือ 1) เงินเดือนอาจารย์ 2) จำนวนนักศึกษาต่ออาจารย์ 3) จำนวน  
บทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ 4) อัตราส่วนนักศึกษาต่ออินเทอร์เน็ต โดยงานวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้ที่มี  
อิทธิพลต่อคุณภาพมหาวิทยาลัยมากที่สุด คือ จำนวนบทความที่มีการตีพิมพ์เผยแพร่ และอัตรา  
การเข้าเรียนระดับอุดมศึกษา

กาญจนา สันติพัฒนาชัย สุภาวดี ตำนธำรงกุล ปารีชาติ ตามไท นิชดา  
สารถวัลย์แพศย์ และเบญจพร ทิพย์ผลาผลกุล (2541) ได้ศึกษาเรื่องการประเมินความต้องการ  
การพัฒนาอาจารย์ในวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษา  
สภาพการพัฒนาอาจารย์ และประเมินความต้องการจำเป็นของการพัฒนาอาจารย์จากอาจารย์  
ในวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก 39 แห่ง จำนวน 452 คน ผลการศึกษาพบว่า 1)  
ความต้องการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาที่อาจารย์ควรได้รับเพื่อปฏิบัติการกิจด้านการสอนคือ  
การศึกษาต่อในประเทศ และการฝึกอบรมระยะยาว และความรู้ที่ต้องการได้รับการพัฒนาเพื่อ  
ปฏิบัติการกิจรอง คือ การทำวิจัย การเขียนตำราบทความ วิธีการที่ต้องการได้รับการพัฒนาคือ  
การลงมือปฏิบัติงานนั้นๆ โดยตรง สำหรับงานเสริมและงานอื่นใช้วิธีการศึกษาดูงานในประเทศ  
เยี่ยมชมสถานศึกษาอื่น วิธีที่ควรใช้น้อยกว่าวิธีอื่นคือ การประชุมสัมมนาวิชาการและร่วม  
ทำงานในรูปคณะกรรมการวิชาการ 2) ความต้องการเกี่ยวกับความรู้และทักษะเพื่อปฏิบัติ  
ภารกิจด้านการสอนคือ ความรู้ทางวิชาชีพในสาขาวิชาที่สอน แผนพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ  
ความรู้ด้านการศึกษา การสอน/วิธีสอนที่ทำให้เกิดการคิดวิจารณ์ญาณ การสอนแบบใช้ปัญหา  
เป็นหลัก การใช้เทคโนโลยี ทักษะการนำความรู้ประสบการณ์จากการปฏิบัติในคลินิกมาใช้ใน  
การสอน เทคนิคการเป็นที่ปรึกษา การทำวิจัยแบบใหม่ ๆ การคิดวิเคราะห์ การเขียนตำรา  
บทความวิชาการ การสื่อสาร การใช้ภาษาอังกฤษ ความรู้ในศาสตร์อื่น ๆ ความรู้ในศาสตร์



เฉพาะของตนเอง และความรู้ความสามารถในการพัฒนาบุคลากร 3) ความต้องการด้านปัจจัยเอื้อและเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาอาจารย์ตามความคิดเห็นของอาจารย์คือ ปัจจัยด้านโครงสร้างการบริหารองค์กร ด้านบุคคล ด้านสิ่งจูงใจ ด้านสิ่งแวดล้อมทางสังคมและกายภาพ และ 4) ความต้องการเกี่ยวกับปัจจัยเอื้อต่อการพัฒนาอาจารย์ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิคือ โครงสร้างการบริหารองค์กรที่จัดให้มีหน่วยงานที่รับผิดชอบพัฒนาอาจารย์ ซึ่งอาจจะกำหนดสายงานไว้อย่างชัดเจน หรืออาจกำหนดในรูปคณะกรรมการเฉพาะกิจ

นพ ศรีบุญนาท (2540) ได้ศึกษาการบริหารการพัฒนาบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำนวน 25 แห่งจากผู้บริหาร คณบดี หัวหน้าสาขาวิชา พบว่าสถาบันอุดมศึกษาเอกชนยังประสบปัญหาการขาดแคลนอาจารย์ประจำในระดับปริญญาโทขึ้นไป โดยเฉพาะสาขาที่ตลาดแรงงานต้องการ ปัญหาสำคัญของการพัฒนาบุคลากรคือ ขาดเงินทุนสนับสนุนโครงการพัฒนาเนื่องจากต้องพึ่งพาตนเองทางการเงินเป็นส่วนใหญ่ จึงเน้นการพัฒนาบุคลากรที่ใช้ค่าใช้จ่ายไม่สูงเกินไป เช่น การพัฒนาประสิทธิภาพการสอนและการวิจัย หรือส่งเสริมการพัฒนาที่มีผู้สนับสนุนทางการเงิน เช่น ส่งอาจารย์เข้าร่วมสัมมนาหรือฝึกอบรมในโครงการที่ทบวงมหาวิทยาลัยจัดขึ้นโดยใช้งบประมาณในส่วนพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาเอกชน สำหรับการพัฒนาอาจารย์โดยให้ทุนศึกษาและลาศึกษาต่อยังเป็นความจำเป็นเพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด แต่บุคลากรมักไม่ลาเต็มเวลาอาจเป็นเพราะเงื่อนไขการใช้ทุน ซึ่งผู้วิจัยได้กล่าวถึงปัญหาความผูกพันที่บุคลากรมีต่อสถาบันที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์และพัฒนาสถาบันทั้งในระยะสั้นและระยะยาว และปัญหาการบริหารค่าตอบแทน และการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบ เพื่อการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การฝึกอบรมหรือพัฒนาบุคลากรบางแห่งพบว่า อาจารย์ได้รับคุณวุฒิทางวิชาการ แต่ไม่มีรางวัลหรือค่าตอบแทนใด ๆ เพราะเห็นว่า ตำแหน่งเป็นรางวัลสำหรับอาจารย์อยู่แล้ว สำหรับผลการวิเคราะห์ด้านพฤติกรรมหรือการแสดงบทบาทหน้าที่ของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน มาจาก 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยภายใน ได้แก่ ความตั้งใจหรือเจตนาในการเข้ามาทำงานและแรงจูงใจต่าง ๆ และปัจจัยภายนอก ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และกฎระเบียบต่าง ๆ

สุวรรณ วังโสภณ (2541) ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษากระบวนการพัฒนาอาจารย์ ของคณะครุศาสตร์ศึกษาศาสตร์ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาอาจารย์ และปัญหาการพัฒนาอาจารย์ตามกระบวนการพัฒนาอาจารย์ ของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ คณบดี จำนวน 11 คน หัวหน้าภาควิชาจำนวน 76 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ สำหรับคณบดี และแบบสอบถามสำหรับหัวหน้าภาควิชา

วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัธยฐานเลขคณิตและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย มีการพัฒนาอาจารย์ ตามกระบวนการพัฒนาอาจารย์ ทั้ง 4 ขั้นตอน คือ ในขั้นหาความจำเป็นเพื่อพัฒนาอาจารย์ มีการกำหนดนโยบายการพัฒนาอาจารย์ กำหนดจุดมุ่งหมายในการหาความจำเป็นในการพัฒนา อาจารย์ มีการศึกษาและรวบรวมข้อมูล มีการวิเคราะห์ข้อมูลและกำหนดความจำเป็นในการ พัฒนา ในขั้นการวางแผนพัฒนาอาจารย์ มีการกำหนดวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมาย กำหนด วิธีการพัฒนาอาจารย์ มีการวางแผนพัฒนาในระยะ 5 ปีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานของอาจารย์รู้จักใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ในขั้นปฏิบัติตาม แผนพัฒนาอาจารย์ ใช้เทคนิควิธีการพัฒนาแบบกลุ่มและเป็นรายบุคคล ในขั้นประเมินผลการ พัฒนาอาจารย์ มีการประเมินผลการพัฒนาเพื่อนำผลการประเมินไปปรับปรุงแผนงาน หรือ โครงการพัฒนาอาจารย์ที่จะดำเนินการในครั้งต่อไป จากผลการสอบถามหัวหน้าภาควิชา เกี่ยวกับขั้นตอนการพัฒนาอาจารย์ทั้ง 4 ด้าน ปรากฏว่า มีการปฏิบัติมากอยู่ 1 ด้าน คือ ด้าน การหาความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ อีก 3 ด้านที่เหลือมีการปฏิบัติน้อยทั้งหมด ปัญหาใน การพัฒนาอาจารย์ตามกระบวนการพัฒนาอาจารย์ ได้แก่ การขาดงบประมาณอาจารย์ในแต่ละ ภาควิชา ไม่ได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงาน ขาดผู้อำนวยการในการวางแผนการพัฒนา อาจารย์ การติดตามประเมินผล ไม่สามารถบอกได้ว่า องค์กรบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ และปัญหาที่เกิดขึ้นทุกขั้นตอน จากความคิดเห็นของหัวหน้าภาควิชาว่าอยู่ในระดับน้อยทุกด้าน

กมล สุดประเสริฐ และคณะ (2548) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาอาจารย์ใน ระดับอุดมศึกษา โดยเน้นการพัฒนาภารกิจด้านการสอนของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ทั้งหมด พบว่า การพัฒนาอาจารย์ในต่างประเทศมีความก้าวหน้าและร่วมมือกันจัดอย่างเป็น ระบบ มีการสร้างเครือข่ายการพัฒนาอาจารย์ มีการวางแผนพัฒนา จัดเป็นวาระแห่งชาติ จัดตั้ง องค์กร หน่วยงาน หรือโครงการที่รับผิดชอบการพัฒนาอาจารย์อย่างต่อเนื่อง ในรูปสถาบันการ สอนและการเรียนสำหรับอาจารย์ สถาบันวิจัยและทำหน้าที่พัฒนาอาจารย์ ด้านกิจกรรมการ พัฒนามีแนวทางการพัฒนาที่หลากหลายแต่มีลักษณะคล้ายกัน เช่น การจัดพี่เลี้ยงให้แก่อาจารย์ ที่เข้ามาใหม่ หรืออาจารย์ที่ต้องการพัฒนาเพื่อสร้างอาจารย์ใหม่ให้มีความเป็นเลิศทดแทน อาจารย์เก่า การวางทีมพัฒนาภายในสถาบันเพื่อผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน สำหรับสภาพปัจจุบันและปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ของไทย พบว่า มีความ พยายามพัฒนาอาจารย์ในด้านการเพิ่มคุณวุฒิ เช่น การส่งบุคลากรไปศึกษาต่างประเทศ จึง ก่อให้เกิดความร่วมมือกับบางมหาวิทยาลัยในต่างประเทศ การรับความช่วยเหลือจากประเทศ สหรัฐอเมริกาที่ให้กับประเทศที่กำลังพัฒนาในทวีปเอเชียเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน และการประเมินผลที่บูรณาการเข้ากับ เทคโนโลยี สำหรับปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาอาจารย์เรียงตามลำดับคือ 1) ความไม่

สนใจที่จะพัฒนาตนเอง 2) การไม่มีเวลาเนื่องจากภาระงานการสอนและการทำงานสายสนับสนุนการสอน และ 3) ผู้บริหารไม่จริงจังกับการพัฒนาอาจารย์ในด้านการสอน ในด้านความต้องการพัฒนาอาจารย์ พบว่า 1) อาจารย์ต้องการศึกษาเพิ่มเติมในเนื้อหาสาระและวิธีปฏิบัติของสาขาวิชาที่เรียนมาในระดับสูง 2) การศึกษาเพิ่มเติมในด้านสื่อเทคโนโลยีเกี่ยวกับสาขาวิชา และการศึกษาเพิ่มเติมในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่เรียนมา 3) ต้องการความช่วยเหลือจากอาจารย์พี่เลี้ยงหรืออาจารย์ต้นแบบ และผู้เชี่ยวชาญของสถานประกอบการ สำหรับข้อเสนอเชิงนโยบายรูปแบบและแนวทางการพัฒนาในระดับชาติและระดับสถาบันคือ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาอาจารย์เป็นวาระแห่งชาติ 2) จัดตั้งหน่วยงานกลางระดับชาติ เพื่อพัฒนาระบบการเรียนการสอน พัฒนางานวิจัยในชั้นเรียน ผูกอบรมเพื่อพัฒนาระบบและนวัตกรรมการเรียนการสอน 3) พัฒนาหน่วยงานพัฒนาอาจารย์ในระดับมหาวิทยาลัยของทุกสถาบันเป็นเครือข่ายการพัฒนาอาจารย์ และกำหนดการประกันคุณภาพของหน่วยงานพัฒนาที่ชัดเจน โดยกำหนดเป้าหมายหลักคือ 1) กำหนดนโยบายการพัฒนาอาจารย์ 2) วางแผนระบบการพัฒนาอาจารย์ 3) วางแผนพัฒนาอาจารย์ใหม่ 4) วางแผนพัฒนาอาจารย์ประจำ และ 5) ประกันคุณภาพอาจารย์

Stomp Lex (2003) ได้ศึกษาวิจัย เครื่องมือที่ใช้สำหรับการพัฒนาอาจารย์ พบว่า การพัฒนาอาจารย์มักไม่ได้รับการมองเห็นคุณค่าเท่าที่ควร การใช้เครื่องมือสร้างภาพในอนาคตในการพัฒนาอาจารย์ เป็นวิธีการที่เหมาะสม และมีโครงการที่จะช่วยกระตุ้นการพัฒนาอาจารย์ สามารถสะท้อนกระบวนการเรียนรู้ของอาจารย์และเป็นการคาดการณ์สำหรับอนาคตของสถาบันอุดมศึกษาด้วย ข้อได้เปรียบของการสร้างภาพอนาคตในการพัฒนาอาจารย์คือ ความสามารถและความเป็นไปได้ที่จะคิดอย่างอิสระเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นภายในและภายนอกสถาบัน สร้างขอบข่ายของอนาคตที่มีความเป็นไปได้เพื่อที่จะพัฒนาความรู้ ความคิดใหม่ ๆ ซึ่งอาจารย์ได้ยืนยันถึงผลที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการสร้างภาพอนาคต และทำให้การพัฒนาอาจารย์ได้รับการมองเห็นคุณค่าเพิ่มมากขึ้น

Dyer, Selby, and Chalkley (2006) ได้ศึกษาศูนย์ความเป็นเลิศทางการศึกษา เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยศึกษาจากศูนย์ความเป็นเลิศด้านการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษาของประเทศอังกฤษจำนวน 74 แห่ง ผลการศึกษาพบว่า ศูนย์ความเป็นเลิศแต่ละแห่งสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยให้การสนับสนุนและช่วยเหลือด้านการฝึกปฏิบัติเพิ่มมากขึ้น ส่งเสริมความร่วมมือด้านการพัฒนาการศึกษาทั้งกับสถาบันการศึกษาอื่นในระดับชาติและนานาชาติ

Hasson, Cournelius, and Suplee (2008) ได้ศึกษาศูนย์เทคโนโลยีทางการแพทย์ โดยศูนย์มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาอาจารย์พยาบาลให้มีความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีเพื่อการสอน รวมทั้งการออกแบบเกี่ยวกับแนวทางการประเมินผลการเรียนการสอน อีกทั้งยังทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างอาจารย์จากสถาบันการศึกษาต่าง ๆ

Vera (2004) ได้ใช้วิธีการพัฒนาอาจารย์พยาบาลใหม่ให้มีประสบการณ์ด้านการเรียนการสอนด้วยระบบการเรียนการสอนทางไกล โดยมีการจัดโปรแกรมการเรียนการสอนทางออนไลน์ที่ประกอบด้วย การวางแผนการสอน การปฏิบัติการสอน การวัดและประเมินผล การสอน รวมทั้งประสบการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดจากการสอน โดยกิจกรรมต่าง ๆ เหล่านี้สามารถพัฒนาอาจารย์พยาบาลใหม่ให้มีศักยภาพด้านการเรียนการสอนเป็นอย่างดี

Knos and Gharrity (2005) ได้พัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศทางการแพทย์ภายในหน่วยงานของพยาบาล เพื่อเป็นการเตรียมผู้นำทางการแพทย์อย่างเป็นระบบโดยใช้กระบวนการสอนและสาธิตให้เห็นในสภาพจริง ศูนย์ความเป็นเลิศทางการแพทย์นี้ยังสาธิตให้เห็นถึงบทบาทของพยาบาลในระยะเริ่มแรกจนถึงบทบาทของพยาบาลอาวุโส รวมทั้งระบบการดูแลผู้ป่วย การศึกษาพยาบาล การวิจัยทางการแพทย์ ภาวะผู้นำและการบริหารการพยาบาล ศูนย์ความเป็นเลิศทางการแพทย์นี้จึงถือเป็นการพัฒนารูปแบบการปฏิบัติงานขั้นพื้นฐานด้านการพัฒนาโปรแกรมการศึกษา โปรแกรมการบริหารและพัฒนาภาวะผู้นำ และกลยุทธ์การบำรุงรักษาบุคลากร

ปฎิญา โกศลสิริพจน์ (2547) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนากิจกรรมและเทคนิคการประเมินความต้องการจำเป็นสำหรับการจัดการเรียนการสอนแบบโครงการ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนากิจกรรมและเทคนิคการประเมินความต้องการจำเป็นสำหรับการจัดการเรียนการสอนแบบโครงการ 2) เพื่อศึกษาผลการใช้กิจกรรมและเทคนิคการประเมินความต้องการจำเป็นที่พัฒนาขึ้น เป็นการดำเนินการศึกษาจากกรณีศึกษาซึ่งเป็นครู 2 คน และนักเรียนประถมศึกษาชั้นปีที่ 4 และ ปีที่ 5 จำนวน 59 คน จากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า กิจกรรมการประเมินความต้องการจำเป็นมี 6 ด้านคือ ด้านความสามารถในการทำโครงการที่มีอยู่เดิม ด้านการเลือกประเด็นการศึกษา ด้านการวางแผนการทำโครงการ ด้านการดำเนินการทำโครงการตามแผนงาน ด้านการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น และด้านการเขียนรายงานโครงการและการนำเสนอโครงการ ส่วนเทคนิคการประเมินความต้องการจำเป็นที่ใช้มี 2 ประเภทคือเทคนิคการสำรวจ และเทคนิคกระบวนการกลุ่ม หลังจากใช้กิจกรรมและเทคนิคการประเมินความต้องการจำเป็นพบว่า นักเรียนมีพัฒนาการด้าน

ทักษะการทำโครงการสูงกว่าเดิม แต่ส่วนใหญ่ยังอยู่ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์ ทั้งครูและนักเรียนมีความพึงพอใจในกิจกรรมและเทคนิคการประเมินความต้องการจำเป็นสำหรับการจัดการเรียนการสอนแบบโครงการ

ขนิษฐา ทรงจักรแก้ว (2552) ได้ศึกษาการพัฒนา รูปแบบการพัฒนา คณาจารย์ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนา คณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน 2) เสนอทางเลือกการพัฒนาพัฒนา คณาจารย์ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน และ 3) พัฒนารูปแบบการพัฒนาพัฒนา คณาจารย์สถาบันอุดมศึกษา เอกชน เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากรายงานการประเมินตนเองปีการศึกษา 2550 ของ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำนวน 46 แห่ง วิเคราะห์สาเหตุของความต้องการจำเป็นด้วยเทคนิค แผนที่มโนทัศน์ จากการรวบรวมข้อความแนวคิดเกี่ยวกับสาเหตุที่เป็นอุปสรรคของการพัฒนา คณาจารย์จาก 10 สถาบัน เพื่อพัฒนาภาพอนาคตที่เป็นไปได้อย่างสมเหตุสมผล และเสนอ ทางเลือกสำหรับปัญหาการพัฒนา คณาจารย์ที่ตั้งอยู่บนฐานของกลุ่มสาเหตุ ด้วยการประชุม ผู้ทรงคุณวุฒิและทดลองใช้รูปแบบกับอาจารย์จำนวน 10 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความ ต้องการจำเป็นสูงสุดของการพัฒนา คณาจารย์ ประกอบด้วย การพัฒนาคุณวุฒิทางวิชาการและ การพัฒนาการปฏิบัติการกิจการวิจัย โดยพบว่า รายการข้อความสาเหตุสำคัญสูงสุดที่เป็น อุปสรรคของการพัฒนา คณาจารย์ ตามแนวคิดคณาจารย์ คือ ผู้บริหารบางส่วนคำนึงถึง ผลประโยชน์มากเกินไปเกินควร ตามแนวคิดผู้บริหาร คือ อาจารย์ขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ตามแนวคิดคณาจารย์รายกลุ่ม คือ นโยบายการบริหารและผู้บริหาร 2) ภาพอนาคต สถาบันอุดมศึกษาที่เป็นไปได้อย่างสมเหตุสมผลคือ ภาพที่ผสมผสานของการแข่งขันและความ ร่วมมือที่สังคมให้ความสำคัญกับข้อมูลด้านคุณภาพ และข้อมูลการตลาด โดยมีองค์ประกอบการ พัฒนา คณาจารย์ที่พึงประสงค์ คือ การธำรงรักษา และการจูงใจ 3) รูปแบบของการพัฒนา คณาจารย์ ประกอบด้วย 3.1) หลักการและเหตุผล 3.2) โครงสร้าง องค์ประกอบและเนื้อหา 3.3) ขั้นตอนการดำเนินการใช้กระบวนการเปลี่ยนแปลงเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อน ซึ่ง ประกอบด้วย การละลายพฤติกรรม การเปลี่ยนแปลง การ ทำให้มั่นคงเพื่อให้คณาจารย์มีความ ต้องการพัฒนาตนเอง เข้าสู่สภาพที่พึงประสงค์ด้านคุณวุฒิทางวิชาการ 3.4) การประเมินผลการ พัฒนา คณาจารย์ พบว่า คณาจารย์ได้เปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนการสอนโดยใช้กระบวนการ เรียนรู้และความรู้การทำวิจัยจากกิจกรรมการวิจัยเพื่อพัฒนาชุมชน และจัดทำโครงร่างและ แผนการสอนที่ใช้งานวิจัยเป็นฐานของรายวิชาสำหรับภาคการศึกษาถัดไป

กัญญนันท์ ยุกต์แผน (2553) ศึกษา รูปแบบการพัฒนาอาจารย์ใน มหาวิทยาลัยเอกชนไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาและวิเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับหลักการ ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเอกชนไทย 2) ศึกษา

สภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเอกชนไทย 3) เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเอกชนไทย กรอบการศึกษาคือศึกษาเฉพาะประชากรในมหาวิทยาลัยเอกชนไทยที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในปีการศึกษา 2551 ทั่วประเทศ จำนวน 14 แห่ง จาก 34 แห่ง จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 165 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยอธิบายแบบสัมภาษณ์ ผลการศึกษาพบว่า อาจารย์ของมหาวิทยาลัยเอกชนไทยมี ปัญหาและความต้องการในการพัฒนาอาจารย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก รูปแบบการพัฒนาอาจารย์ เริ่มจากปรัชญาของมหาวิทยาลัย การกำหนดจุดยืนหรือทิศทางของมหาวิทยาลัย ได้แก่ เน้นด้านการสอน การวิจัย การเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา การเขียนตำราและบทความทางวิชาการ หรือการให้บริการวิชาการ กำหนดแนวทางปฏิบัติในการพัฒนาอาจารย์ที่สนับสนุนและส่งเสริมความแข็งแกร่งในสมรรถภาพของความเป็นอาจารย์ กำหนดนโยบายและแผนการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน หน่วยงานสนับสนุนทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเอกชน พัฒนาการของมหาวิทยาลัยเอกชน สวัสดิการของอาจารย์และผูปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย เอกชน และกฎระเบียบปฏิบัติของอาจารย์และผูปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเอกชน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ และการจัดตั้งหน่วยงานขึ้นมารองรับการปฏิบัติตามนโยบาย โดยหน่วยงานเหล่านี้ อาจแบ่งได้ 3 ประเภทคือ 1) สมาคม (Consortium) 2) ศูนย์ทวิภาคี (Partnership Teacher Center) 3) ศูนย์ศึกษาอิสระ (Autonomous Teacher Center) การจัดกิจกรรมพัฒนาอาจารย์ ควรสอดคล้องกับแผนงานของมหาวิทยาลัย ปรัชญา จุดมุ่งหมาย และความต้องการของหน่วยงาน ควรมีการกำหนดภาระงานของอาจารย์ให้มีความเหมาะสม ชัดเจนและตรงกับสายของการปฏิบัติงาน อีกทั้งมหาวิทยาลัยต้องสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมให้อาจารย์ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาตนเอง

ศูนย์วิจัยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงอนาคต (Future Research) เพื่อพัฒนารูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก โดยการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและหลักการเกี่ยวกับพันธกิจด้านการสอน แนวคิดเกี่ยวกับพัฒนาอาจารย์ การวิเคราะห์สาระศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลของสถาบันการศึกษาในประเทศและต่างประเทศ และการประเมินความต้องการจำเป็นของการจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก โดยใช้เทคนิคการวิจัยแบบ EDFR ซึ่งรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัยมีดังต่อไปนี้

#### วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. วิเคราะห์สาระศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลของสถาบันการศึกษาพยาบาลในประเทศและต่างประเทศ
2. ประเมินความต้องการจำเป็นของการจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก
3. พัฒนารูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ผู้วิจัยมีการดำเนินการวิจัย 7 ขั้นตอนดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1:** ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและหลักการต่าง ๆ เกี่ยวกับพันธกิจด้านการสอน

**ขั้นตอนที่ 2:** วิเคราะห์สาระของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลของสถาบันการศึกษาในประเทศและต่างประเทศด้วยการสืบค้นทางอินเทอร์เน็ต

**ขั้นตอนที่ 3:** ประเมินความต้องการจำเป็นของการจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกโดยสอบถามความคิดเห็นของอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

เกี่ยวกับสภาพการพัฒนาอาจารย์ในปัจจุบัน ปัญหาอุปสรรคและความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาลและสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

**ขั้นตอนที่ 4:** พัฒนารูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

**ขั้นตอนที่ 5:** ร่างรูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

**ขั้นตอนที่ 6:** ตรวจสอบร่างรูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

**ขั้นตอนที่ 7:** ขึ้นสรุปและเสนอแนะแนวทางการพัฒนารูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ไปสู่การปฏิบัติ

ซึ่งรายละเอียดของการดำเนินการวิจัยสรุปได้ดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1:** ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและหลักการต่าง ๆ เกี่ยวกับพันธกิจด้านการสอน แนวคิด ทฤษฎีและหลักการต่าง ๆ เกี่ยวกับพันธกิจด้านการสอน ประกอบด้วย กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551-2565) ด้านการพัฒนาบุคลากรในอุดมศึกษา กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาพยาบาลศาสตร์ สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี 8 ด้านคือ ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณและกฎหมาย ด้านการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ด้านวิชาการและการวิจัย ด้านภาวะผู้นำ การจัดการและการพัฒนาคุณภาพ ด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ ด้านการสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านสังคม การประเมินการสอนของอาจารย์เพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการที่กำหนดโดยสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์

วิธีดำเนินการวิจัยในขั้นตอนนี้คือ

1. **วิธีการศึกษา** ดำเนินการศึกษาจากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รายละเอียดปรากฏในบทที่ 2

2. **ตัวแปรที่ศึกษา** ได้แก่ ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพันธกิจด้านการสอนและการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน

3. **แหล่งข้อมูล** ได้แก่ เอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551-2565) กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาพยาบาลศาสตร์ สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จการศึกษาระดับ



ปริญญาตรี การประเมินการสอนของอาจารย์ แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย ดังที่กล่าวไว้ในบทที่ 2

**4. การเก็บรวบรวมข้อมูล** ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก เอกสารวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาสาระสำคัญแล้วเรียบเรียง เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้วยตัวของผู้วิจัยเอง รายละเอียดปรากฏในบทที่ 2

**ขั้นตอนที่ 2:** วิเคราะห์สาระของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการแพทย์ของสถาบันการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ ตามสาระที่ปรากฏในเอกสารที่ได้ จากการสืบค้นทางอินเทอร์เน็ต ประกอบด้วยขั้นตอนย่อย ๆ ดังนี้

ขั้นตอนย่อยที่ 1 กำหนดกรอบแนวคิดของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอน ด้วยการศึกษานโยบาย ทฤษฎีเกี่ยวกับศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอน รวมทั้ง สถาบันการศึกษาที่มีการจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของในประเทศและต่างประเทศ จากเอกสารที่ได้จากการสืบค้นทางอินเทอร์เน็ต

ขั้นตอนย่อยที่ 2 ศึกษาข้อมูลของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการแพทย์ของสถาบันการศึกษาในประเทศและต่างประเทศจำนวน 5 ประเทศคือ ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศอังกฤษ และประเทศออสเตรเลีย ประเทศสิงคโปร์ และประเทศฮ่องกง และศูนย์ความเป็นเลิศด้านการศึกษาระดับการพยาบาลในประเทศไทย จำนวน 1 แห่ง ที่ได้ จากการสืบค้นทางอินเทอร์เน็ต แล้วนำมาวิเคราะห์สาระสำคัญ

วิธีดำเนินการวิจัยในขั้นตอนนี้คือ

**1. วิธีการศึกษา** ดำเนินการศึกษา โดยศึกษาเอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ รายละเอียดปรากฏในบทที่ 2

**2. ตัวแปรที่ศึกษา** ได้แก่ ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับศูนย์ความเป็นเลิศ และศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการแพทย์

**3. แหล่งข้อมูล** ได้แก่ เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยเกี่ยวกับศูนย์ ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการแพทย์ของสถาบันการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศที่ได้จากการสืบค้นทางอินเทอร์เน็ต ดังนี้คือ

3.1 ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของสถาบันการศึกษาจาก ประเทศสหรัฐอเมริกาจำนวน 5 แห่ง คือ 1) ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการแพทย์ของสมาคมพยาบาลแห่งชาติ (National League for National: NLN's Centers of Excellence in New York) 2) ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของมหาวิทยาลัยเท็กซัสทางการแพทย์แห่งฮุสตัน (Center for Teaching Excellence: The University of Texas School of Nursing at Houston) 3) ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของมหาวิทยาลัยเซาท์ฟลอริดา (The Center for 21<sup>st</sup> Century Teaching Excellence: University of South Florida) 4) ศูนย์ความเป็นเลิศ

ด้านการสอนของมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนียสเตท (Center for Learning and Teaching: California State of University) และ 5) ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนแห่งมหาวิทยาลัยอิลลินอยส์ (Center for Teaching Excellence: University of Illinois at Urbana Champaign)

3.2 ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของสถาบันการศึกษาจากประเทศอังกฤษ จำนวน 3 แห่งคือ 1) ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนและการวิจัยของมหาวิทยาลัยเซาท์แฮมตัน (Center of Excellence for Research and Teaching University of Southampton) 2) ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยซิตี (Centre for Excellence in Teaching and Learning: City University London) และ 3) ศูนย์พัฒนาการเรียนรู้สำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยออกฟอร์ดบรูคส์ (The Oxford Centre for Staff and Learning Development: Oxford Brookes University)

3.3 ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของสถาบันการศึกษาจากประเทศออสเตรเลีย จำนวน 3 แห่งคือ 1) ศูนย์การเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยแห่งชาติออสเตรเลียหรือมหาวิทยาลัยแคนเบอร์รา (Teaching and Learning Centre: Australian National University/University of Canberra) 2) สถาบันการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยซิดนีย์ (Institutional for Teaching and Learning: The University of Sydney) และ 3) ศูนย์การเรียนรู้และพัฒนามหาวิทยาลัยอีดิสโตว์ (Centre for Learning & Development: Edith Cowan University)

3.4 ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของสถาบันการศึกษาจากประเทศสิงคโปร์จำนวน 1 แห่งคือ ศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนมหาวิทยาลัยแห่งชาติสิงคโปร์ (Centre for Development Teaching and Learning: National University of Singapore)

3.5 ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของสถาบันการศึกษาจากประเทศฮ่องกง จำนวน 1 แห่งคือ ศูนย์ส่งเสริมการเรียนการสอนมหาวิทยาลัยฮ่องกง (Centre for the Enhancement of Teaching and Learning: Hong Kong University)

3.6 ศูนย์ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการศึกษาพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (Center of Excellence in Nursing Education (CENE), Faculty of Nursing Chiang Mai University)

**4. การเก็บรวบรวมข้อมูล** ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้วยทฤษฎีเนื้อหาสาระสำคัญเกี่ยวกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้าง การบริหาร วัตถุประสงค์/เป้าหมายของศูนย์ ภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบ ของศูนย์ รายละเอียดปรากฏในบทที่ 2

**5. การวิเคราะห์ข้อมูล** ใช้วิธีการวิเคราะห์สาระ (Content Analysis) ตามแนวคิดของสกุมางค์ จันทวานิช (2546) ดังนี้

5.1 การตั้งกฎเกณฑ์สำหรับการคัดเลือกเอกสารและหัวข้อที่จะทำการสังเคราะห์

5.2 การวางเค้าโครงข้อมูล โดยการทำรายชื่อคำหรือข้อความในเอกสารที่จะถูกนำมาวิเคราะห์ แล้วแยกเป็นประเภท (categories)

5.3 การคำนึงถึงบริบท (context) หรือสภาพแวดล้อมที่ประกอบข้อมูลของเอกสารที่นำมาวิเคราะห์

5.4 การวิเคราะห์สาระจะกระทำตามเนื้อหาที่ปรากฏ (manifest content) ในเอกสารมากกว่ากระทำกับเนื้อหาที่ซ่อนอยู่ (latent content)

**ขั้นตอนที่ 3:** การประเมินความต้องการจำเป็นจากการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาอาจารย์ในปัจจุบัน ปัญหาอุปสรรคและความต้องการการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนโดยใช้แบบสอบถามปลายปิด และสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ของการจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก โดยใช้แบบสอบถามปลายปิดสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

วิธีดำเนินการวิจัยในขั้นตอนนี้มีดังนี้

**1. วิธีการศึกษา** ได้แก่ การศึกษาโดยใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลทางไปรษณีย์

1.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเพื่อประสานกับผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกที่เป็นแหล่งข้อมูลเพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

1.2 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกที่เป็นแหล่งข้อมูลทางไปรษณีย์ โดยผ่านหัวหน้างานวิจัยของแต่ละวิทยาลัยให้ช่วยแจกและรวบรวมแบบสอบถามส่งคืนผู้วิจัย

**2. แหล่งข้อมูล** แหล่งข้อมูลการวิจัยในขั้นตอนนี้ได้แก่ วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกจำนวน 15 แห่ง คือ วิทยาลัยเครือข่ายภาคเหนือ จำนวน 3 แห่ง ได้แก่ 1) วิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนี เชียงใหม่ 3) วิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนี พุทธชินราช และ 3) วิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนี สวรรค์ประชารักษ์ นครสวรรค์ วิทยาลัยเครือข่ายภาคกลางจำนวน 6 แห่ง ได้แก่ 1) วิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนี กรุงเทพฯ 2) วิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนี จังหวัดนนทบุรี 3) วิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนี นพรัตน์วชิระ 4) วิทยาลัยพยาบาล พระปกเกล้า จันทบุรี 5) วิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนี ราชบุรี 6) วิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนี ชัยนาท วิทยาลัยเครือข่ายภาคใต้ จำนวน 3 แห่ง ได้แก่ 1) วิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนี สงขลา 2) วิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนี นครศรีธรรมราช 3)

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนียะลา และวิทยาลัยเครือข่ายภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 3 แห่ง ได้แก่ 1) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครราชสีมา 2) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสรรพสิทธิ์ประสงค์ 3) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสุนทรบุรี

### 3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนนี้คือ อาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 29 แห่ง มีจำนวนทั้งสิ้น 1,418 คน ทำหน้าที่ประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาอาจารย์ ปัญหาและความต้องการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน

3.2 กลุ่มตัวอย่าง คืออาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95% (Yamane, 1973) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 312 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster sampling) คือแบ่งประชากรของวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขตามเครือข่ายภูมิภาค แล้วทำการสุ่มจำนวนวิทยาลัยพยาบาลในแต่ละเครือข่ายมาร้อยละ 50 ได้วิทยาลัยเครือข่ายภาคกลางจำนวน 6 แห่ง วิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายภาคเหนือ จำนวน 3 แห่ง วิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายภาคใต้ จำนวน 3 แห่ง และวิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 3 แห่ง รวมจำนวนวิทยาลัยพยาบาลที่สุ่มได้จำนวนทั้งสิ้น 15 แห่ง จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่ายด้วยการจับสลากรายชื่ออาจารย์พยาบาลจากวิทยาลัยพยาบาลที่สุ่มมาให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนที่คำนวณได้ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามวิทยาลัยเครือข่าย

เครือข่าย	วิทยาลัยพยาบาล	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ภาคเหนือ	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนียะลา	48	20
	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสุนทรบุรี	62	25
	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสรรพสิทธิ์นครสวรรค์	77	31
ภาคกลาง	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีกทม	73	30
	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนิจังหวัดนนทบุรี	74	30
	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนพรัตน์วัชร	32	13
	วิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้าจันทบุรี	75	30
	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสรรพสิทธิ์	49	20
	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสันตนา	37	15

เครือข่าย	วิทยาลัยพยาบาล	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ภาคใต้	วิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนี สงขลา	36	15
	วิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนี นครศรีธรรมราช	35	14
	วิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนี ยะลา	27	11
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	วิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนี นครราชสีมา	44	18
	วิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์	68	27
	วิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนี สุรินทร์	32	13
รวมทั้งสิ้น		<b>769</b>	<b>312</b>

**4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพ ปัญหา และความต้องการการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาล ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ลักษณะของแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ชื่อวิทยาลัยที่สังกัด อายุ เพศ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งทางการบริหาร ประสบการณ์การสอน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ลักษณะของแบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิดแบบให้เลือกตอบ ประกอบด้วย โครงสร้างองค์กรด้านการพัฒนาบุคลากร วัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร การดำเนินการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน วิธีการพัฒนาด้านการสอนทางการพยาบาลที่ได้รับในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา

ตอนที่ 3 ปัญหาการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาล ลักษณะของแบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิด ข้อความในคำถามมีทั้งบวกและลบ แต่ละข้อมีคำตอบให้เลือกเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย ข้อคำถามเกี่ยวกับปัญหาด้านนโยบายการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน ด้านแผนพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน ด้านกระบวนการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน ด้านการติดตามประเมินผลการพัฒนาอาจารย์ และด้านตัวอาจารย์ผู้สอน

การกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับ มีดังนี้

ระดับปัญหา	ข้อความทางบวก (คะแนน)	ข้อความทางลบ (คะแนน)
น้อยที่สุด	1	5
น้อย	2	4
ปานกลาง	3	3
มาก	4	2
มากที่สุด	5	1

ตอนที่ 4 ความต้องการการพัฒนาด้านการสอนทางการพยาบาล ลักษณะของแบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิดแบบให้เลือกตอบมากกว่า 1 ข้อ ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ ความรู้ที่ต้องการได้รับการพัฒนาด้านการสอนทางการพยาบาล สำหรับอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก วิธีการที่ต้องการได้รับการพัฒนาด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

ตอนที่ 5 ความต้องการจำเป็นของการจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ลักษณะของแบบสอบถามเป็นคำถามปลายเปิด ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ ประโยชน์ของการจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกต่อการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาล การบริหารจัดการของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก สถานที่ตั้งของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก และศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกควรอยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานใด เพราะเหตุใด

#### 4.1 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

4.1.1 การหาความตรงตามเนื้อหา (content validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามชุดที่ 2 ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสอนทางการพยาบาล และด้านการพัฒนาอาจารย์ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา ) แล้วนำมาหาค่า IOC ถ้าค่าดัชนี IOC มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ข้อคำถามนั้นจะใช้เป็นตัวแทนประเด็นคำถามนั้น ถ้าข้อคำถามใด มีค่าดัชนีต่ำกว่า 0.5 ข้อคำถามนั้นถูกตัดออกไป จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ส่วนแบบสอบถามชุดที่ 1, 3, และ 4 ผู้วิจัยนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบและแก้ไขก่อนนำไปใช้จริง

#### 4.1.2 การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

(reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามชุดที่ 2 ที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำไปทดลองใช้กับอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนุตรดิตถ์ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's coefficient alpha) (ยูวดี ภาษา, มาลี เลิศมาลีวงศ์, เยาวลักษณ์ เลาหะจินดา, วิไล ลีสุวรรณ, พรรณวดี พุทรวัดนะ, และรุจิเรศ ธนูวงษ์, 2537) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัญหาการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาล เท่ากับ .82 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความต้องการการพัฒนาด้านการสอนทางการพยาบาล เท่ากับ .97

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลทางไปรษณีย์ โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 312 คนทางไปรษณีย์ ผ่านหัวหน้างานวิจัยของแต่ละวิทยาลัยให้ช่วยแจกและรวบรวมแบบสอบถามส่งคืนผู้วิจัย ทั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขอรับแบบสอบถามคืนภายใน 2 สัปดาห์ หลังจากที่กลุ่มตัวอย่างได้รับแบบสอบถาม

6. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพ ปัญหา และความต้องการการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ดังนี้

6.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยค่าสถิติความถี่ และค่าร้อยละ

6.2 ข้อมูลสภาพปัจจุบันของการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก วิเคราะห์ด้วยค่าสถิติความถี่ และค่าร้อยละ

6.3 ข้อมูลปัญหาการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก วิเคราะห์ด้วยสถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

6.4 ข้อมูลความต้องการการพัฒนาด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

การให้ความหมายของระดับคำตอบ คิดจากค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
1.00 – 1.49	ค่าระดับน้อยที่สุด
1.50 – 2.49	ค่าระดับน้อย
2.50 – 3.49	ค่าระดับปานกลาง
3.50 – 4.49	ค่าระดับมาก
4.50 – 5.00	ค่าระดับมากที่สุด

6.5 ข้อมูลการประเมินความต้องการจำเป็นของการจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์สาระ (Content Analysis)

**ขั้นตอนที่ 4:** การพัฒนารูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

วิธีดำเนินการวิจัยในขั้นตอนนี้มีดังนี้

**1. วิธีการศึกษา** เป็นการศึกษาด้วยวิธีการวิจัยแบบ EDFR (Ethnographic Delphi Future Research) เพื่อพัฒนารูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

1.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากสำนักงานวิชาการ หลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อประสานกับผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนทั้งสิ้น 17 ท่าน และขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

1.2 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 17 ท่านตามขั้นตอนของเทคนิคการวิจัยแบบ EDFR ที่กำหนดไว้ในแผนดำเนินการวิจัย

**2. แหล่งข้อมูล** แหล่งข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้บริหารของสถาบันพระบรมราชชนกจำนวน 4 ท่าน คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยของรัฐจำนวน 2 ท่าน และผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกจำนวน 11 ท่าน

**3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยขั้นตอนนี้ คือ ผู้บริหารของสถาบันพระบรมราชชนก ได้แก่ ผู้อำนวยการสถาบันพระบรมราชชนก รองผู้อำนวยการสถาบันพระบรมราชชนกที่ดูแลกลุ่มพัฒนาการศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาการศึกษา และผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาคณากร จำนวน 4 ท่าน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบัน



พระบรมราชชนก จำนวน 29 ท่าน และคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ จากมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 9 ท่าน

3.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 17 ท่าน ที่ทำหน้าที่พัฒนารูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ที่ผู้วิจัยร่างขึ้นจากการวิเคราะห์สาระศูนย์พัฒนาอาจารย์ด้านการเรียนการสอนของไทยและต่างประเทศด้วยเทคนิคการวิจัยแบบ EDFR โดยการเลือกแบบเจาะจง ดังนี้คือ

3.2.1 ผู้บริหารสถาบันพระบรมราชชนกจำนวน 4 ท่าน คือ ผู้อำนวยการสถาบันพระบรมราชชนก รองผู้อำนวยการสถาบันพระบรมราชชนกที่ดูแลกลุ่มพัฒนาการศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาการศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาบุคลากร

3.2.2 คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 2 ท่าน

3.2.3 ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จำนวน 11 ท่าน

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 17 ท่าน ตามเทคนิคการวิจัยแบบ EDFR ประกอบด้วย 3 รอบ ดังนี้

รอบที่หนึ่ง: การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับพันธกิจด้านการสอน แนวคิดและหลักการการพัฒนาอาจารย์ในขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์สาระของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศในขั้นตอนที่ 2 และผลการประเมินความต้องการจำเป็นจากการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน และความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาล ในขั้นตอนที่ 3 มาจัดทำเป็นแบบสัมภาษณ์ที่มีข้อความเกี่ยวกับรูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก แล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 17 ท่าน ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) แบบสัมภาษณ์ประกอบด้วย 2 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วยข้อความเกี่ยวกับเพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งปัจจุบัน วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และประสบการณ์ด้านการสอน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลการพัฒนารูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก มีลักษณะเป็น

คำถามปลายเปิดจำนวน 13 ข้อ เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพ และปัญหาของการพัฒนาอาจารย์ในปัจจุบัน การพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนในอนาคตควรเป็นอย่างไร การจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก สามารถพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนได้มากน้อยเพียงใด เพราะเหตุใด ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ควรมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายอย่างไร หากมีการจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนควรตั้งอยู่ที่ใด และหน่วยงานใดรับผิดชอบ ควรมีโครงสร้าง และการบริหารงานอย่างไร งบประมาณและแหล่งที่มาของงบประมาณควรเป็นอย่างไร ภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบของต้นแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกประกอบด้วยอะไรบ้าง บุคลากรประจำศูนย์ควรมีความรู้ ทักษะ และคุณวุฒิอย่างไรบ้าง การดำเนินการร่วมกันระหว่างศูนย์กับหน่วยงานภายนอกควรเป็นอย่างไร ฐานข้อมูลที่เป็นของต้นแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกควรมีในเรื่องใดบ้าง และเพื่อให้ได้ข้อมูลมากที่สุดและลึกที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ จึงใช้การสัมภาษณ์แบบปฏิสัมพันธ์ (interactive interview) และถ้าข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ไม่ครอบคลุมกรอบแนวคิดที่สร้างขึ้น ผู้วิจัยสามารถซักถามผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่มเติมได้อีกจนครบถ้วน การสัมภาษณ์ในขั้นตอนนี้ถือเป็นเทคนิคการวิจัยแบบ EDFR รอบที่ 1 (รายละเอียดแสดงไว้ในภาคผนวก)

**รอบที่สอง: การวิเคราะห์จัดทำแบบสอบถาม** เพื่อให้ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเป็นความเห็นพ้องต้องกัน (consensus) ผู้วิจัยนำผลการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์แล้วสร้างเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการรูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ลักษณะของแบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดิมจำนวน 17 ท่านลงความเห็น ได้รับแบบสอบถามกลับคืนครบทั้ง 17 ชุด ขั้นตอนนี้ถือเป็นเทคนิคการวิจัยแบบ EDFR รอบที่ 2

**รอบที่สาม: การยืนยันความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ** ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้รับคืนจากผู้ทรงคุณวุฒิมาสร้างเป็นแบบสอบถามปลายปิดโดยเพิ่มตำแหน่งค่ามัธยฐาน (Median) ฐานนิยม (Mode) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) และตำแหน่งที่ผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านตอบ ส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดิม ทั้ง 17 ท่านพิจารณาคำตอบใหม่ แล้วตอบกลับอีกครั้ง การตอบในรอบนี้ผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละท่านจะทราบว่าตนเองมีความเห็นเหมือนหรือแตกต่างจากผู้ทรงคุณวุฒิท่านอื่นอย่างไร หากทบทวนความคิดเห็นของตนเองแล้วยังแตกต่างจากท่านอื่นอยู่ก็ให้เหตุผลประกอบการยืนยันคำตอบเดิมของตนที่อยู่นอก

ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ในข้อนั้น ๆ ขั้นตอนนี้ถือเป็นเทคนิคการวิจัยแบบ EDFR รอบที่ 3 ได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 17 ชุด เมื่อดำเนินการวิจัยตามเทคนิคการวิจัยครบทั้ง 3 รอบแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ แล้วนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการร่างรูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

**5. การวิเคราะห์ข้อมูล** ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนจากผู้ทรงคุณวุฒิตามกระบวนการวิจัยแบบ EDFR ในรอบที่ 2 และ 3 ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติค่ามัธยฐาน (Median) ค่าฐานนิยม (Mode) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) แล้วนำมาแปลผลดังนี้

**ค่ามัธยฐาน (Median)** จากแบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยให้ความหมายดังนี้

ค่ามัธยฐานอยู่ในช่วง 1.00 – 1.49 หมายถึง ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าข้อความนั้นมีความเหมาะสมและเป็นไปได้น้อยที่สุด

ค่ามัธยฐานอยู่ในช่วง 1.50 – 2.49 หมายถึง ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าข้อความนั้นมีความเหมาะสมและเป็นไปได้น้อย

ค่ามัธยฐานอยู่ในช่วง 2.50 – 3.49 หมายถึง ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าข้อความนั้นมีความเหมาะสมและเป็นไปได้ปานกลาง

ค่ามัธยฐานอยู่ในช่วง 3.50 – 4.49 หมายถึง ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าข้อความนั้นมีความเหมาะสมและเป็นไปได้มาก

ค่ามัธยฐานอยู่ในช่วง 4.50 – 5.00 หมายถึง ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าข้อความนั้นมีความเหมาะสมและเป็นไปได้มากที่สุด

**ค่าฐานนิยม (Mode)** ผู้วิจัยหาค่าฐานนิยมของแต่ละข้อความ โดยหาค่าความถี่ของระดับคะแนน จาก 1 ถึง 5 สำหรับแต่ละข้อความ แล้วคำนวณจากสูตรว่า ระดับคะแนนใดเป็นค่าฐานนิยมของข้อความนั้น กรณีที่ความถี่สูงสุดของระดับคะแนนเท่ากันและระดับคะแนนนั้นอยู่ติดกัน จะถือเอาค่ากลางระหว่างคะแนนทั้งสองเป็นค่าฐานนิยมของข้อความนั้น สำหรับกรณีความถี่สูงสุดของระดับคะแนนเท่ากัน แต่ระดับคะแนนไม่ได้อยู่ติดกัน จะถือว่าระดับคะแนนทั้งสองเป็นค่าฐานนิยมของข้อความนั้น

**ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range)** ผู้วิจัยทำการคำนวณค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ โดยคำนวณค่าความแตกต่างระหว่างควอไทล์ที่ 3 กับควอไทล์ที่ 1 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของข้อความที่มีค่าไม่มากกว่า 1.50 แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อข้อความนั้นเห็นพ้องต้องกัน (consensus) หรือข้อความนั้นได้รับฉันทมติ

แต่ถ้าค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของข้อความที่มีค่ามากกว่า 1.50 แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อข้อความนั้นไม่เห็นพ้องต้องกัน หรือข้อความนั้นไม่ได้รับฉันทามติ

**ขั้นตอนที่ 5:** การพัฒนารูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก เมื่อดำเนินการตามการวิจัยอนาคตแบบ EDFR รอบที่ 3 รอบแล้วผู้วิจัยนำข้อมูลจากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1- 3 และข้อมูลจาก EDFR รอบที่ 3 มาร่างต้นแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ส่งให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาความตรงตามเนื้อหา ความครบถ้วนและความสมบูรณ์ของร่างต้นแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการปรับปรุงร่างต้นแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาให้มีเนื้อหาครบถ้วนพร้อมที่จะนำไปศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในขั้นตอนต่อไป

**ขั้นตอนที่ 6:** การตรวจสอบร่างต้นแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก โดยผู้วิจัยนำร่างต้นแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้

ผลการส่งแบบตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของต้นแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 ท่าน ได้รับกลับคืนมาครบ คิดเป็นร้อยละ 100

ส่วนของการศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของต้นแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 ท่านเห็นพ้องต้องกันว่า ต้นแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ พร้อมให้ข้อเสนอแนะเพื่อการนำต้นแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกไปสู่การปฏิบัติ

**ขั้นตอนที่ 7:** ชันสรูปและเสนอแนะแนวทางการพัฒนาต้นแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกไปสู่การปฏิบัติโดยผู้วิจัยประมวลข้อมูลและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุง และสรุปเป็นข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาต้นแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

## การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นไปตามลักษณะของข้อมูลดังนี้

1. ข้อมูลจากเอกสารผู้วิจัยทำการวิเคราะห์เนื้อหาโดยใช้การอ่านวิเคราะห์ตามกระบวนการปริทรรศน์ และวิธีการวิเคราะห์เนื้อเรื่อง เขียนลงสรุปในรูปแบบของการสรุปการวิเคราะห์สาระเพื่อให้ได้ข้อมูลศูนย์พัฒนาความเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลของสถาบันการศึกษาต่างประเทศ

2. ข้อมูลการประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาอุปสรรคของการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาล และความต้องการการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน วิเคราะห์ด้วยค่าความถี่ และร้อยละ ส่วนข้อมูลความต้องการจำเป็นของการจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์สาระ (Content Analysis)

3. ข้อมูลจากกระบวนการวิจัยแบบ EDFR ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

3.1 รอบที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิวิเคราะห์โดยความถี่ ร้อยละ และวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้วยการสรุปและวิเคราะห์สาระแล้วนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม EDFR รอบที่ 2

3.2 รอบที่ 2 นำคำตอบจากรอบที่ 1 มาสร้างเป็นแบบสอบถามปลายปิดรอบที่ 2 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับแล้วนำคำตอบในรอบที่ 2 มาวิเคราะห์ด้วยสถิติ ค่ามัธยฐาน (Median) ค่าฐานนิยม (Mode) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) โดยนำมาแสดงตำแหน่งค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และตำแหน่งคะแนนที่ผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละท่านตอบในรอบที่ 2 และ 3 ของแต่ละข้อ

3.3 รอบที่ 3 นำคำตอบที่ได้จากรอบที่ 3 มาวิเคราะห์หาค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม ความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐาน กับค่าฐานนิยมและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ นำมาแปลผลดังนี้

**ค่ามัธยฐาน (Median)** จากแบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และให้ความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ดังนี้

ค่ามัธยฐานอยู่ในช่วง 1.00 – 1.49 หมายถึง ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าข้อความนั้นมีความเหมาะสมและเป็นไปได้น้อยที่สุด

ค่ามัธยฐานอยู่ในช่วง 1.50 – 2.49 หมายถึง ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าข้อความนั้นมีความเหมาะสมและเป็นไปได้น้อย

ค่ามัธยฐานอยู่ในช่วง 2.50 – 3.49 หมายถึง ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าข้อความนั้นมีความเหมาะสมและเป็นไปได้ปานกลาง

ค่ามัธยฐานอยู่ในช่วง 3.50 – 4.49 หมายถึง ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า ข้อความนั้นมีความเหมาะสมและเป็นไปได้มาก

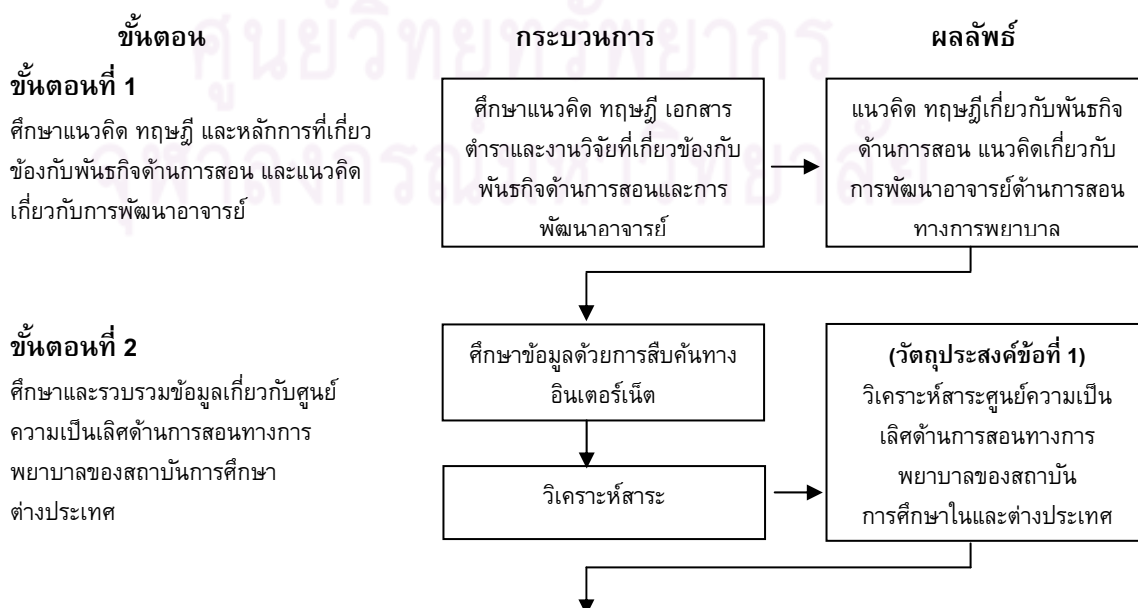
ค่ามัธยฐานอยู่ในช่วง 4.50 – 5.00 หมายถึง ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า ข้อความนั้นมีความเหมาะสมและเป็นไปได้มากที่สุด

**ค่าฐานนิยม (Mode)** ผู้วิจัยหาค่าฐานนิยมของแต่ละข้อความ โดยหาค่าความถี่ของระดับคะแนน จาก 1 ถึง 5 สำหรับแต่ละข้อความ แล้วคำนวณจากสูตรว่า ระดับคะแนนใดเป็นค่าฐานนิยมของข้อความนั้น กรณีที่ความถี่สูงสุดของระดับคะแนนเท่ากันและระดับคะแนนนั้นอยู่ติดกัน จะถือเอาค่ากลางระหว่างคะแนนทั้งสองเป็นค่าฐานนิยมของข้อความนั้น สำหรับกรณีความถี่สูงสุดของระดับคะแนนเท่ากัน แต่ระดับคะแนนไม่ได้อยู่ติดกัน จะถือว่าระดับคะแนนทั้งสองเป็นค่าฐานนิยมของข้อความนั้น

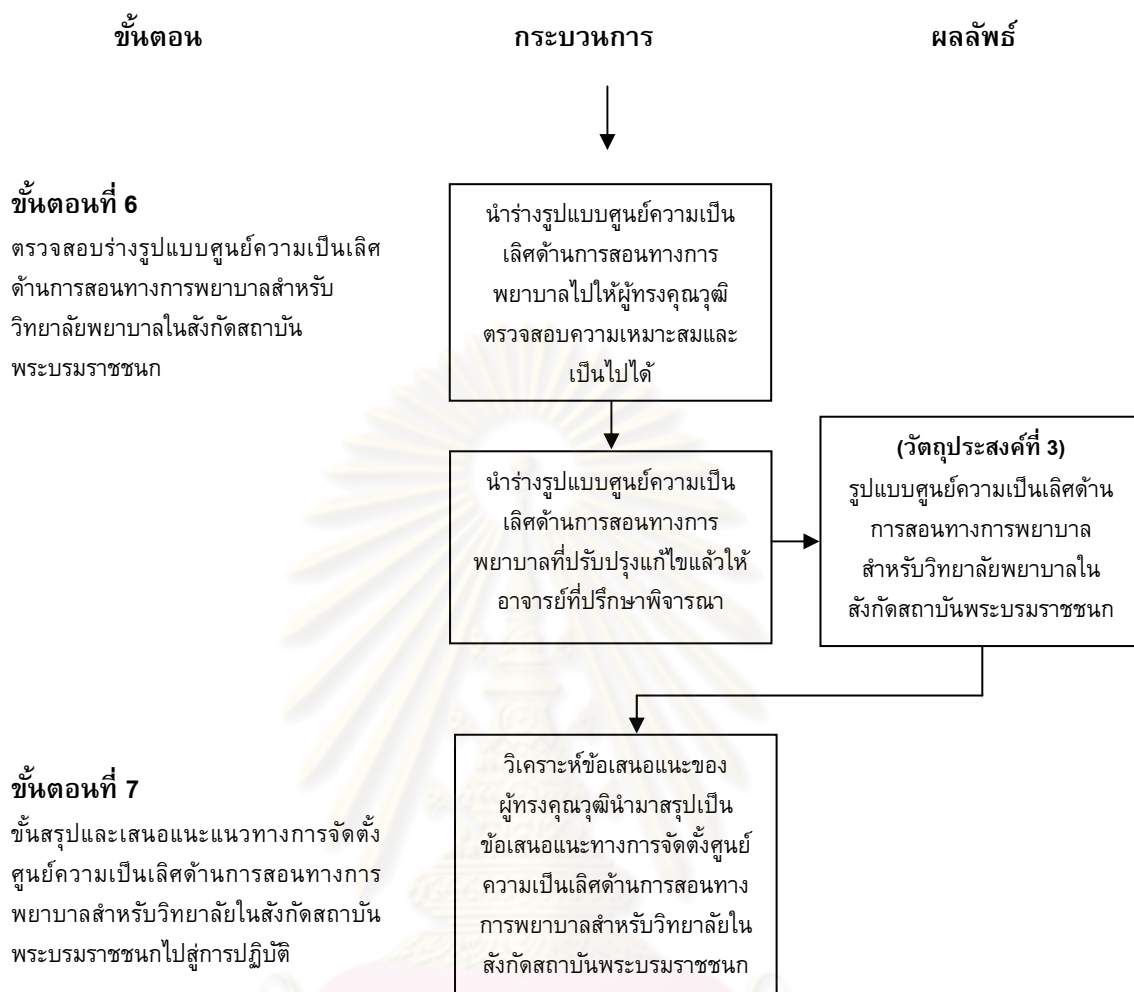
**ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range)** ผู้วิจัยทำการคำนวณค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ โดยคำนวณค่าความแตกต่างระหว่างควอไทล์ที่ 3 กับควอไทล์ที่ 1 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของข้อความที่มีค่าไม่มากกว่า 1.50 แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อข้อความนั้นเห็นพ้องต้องกัน (consensus) แต่ถ้าค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของข้อความที่มีค่ามากกว่า 1.50 แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อข้อความนั้นไม่เห็นพ้องต้องกัน

รายละเอียดเกี่ยวกับขั้นตอนการดำเนินการวิจัย สรุปเป็นภาพรวมในแผนภูมิที่ 2 ได้ดังนี้

## แผนภูมิที่ 2 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย







ศูนย์วิทยพัทยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก” เป็นการวิจัยอนาคต (Future Research) ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์สาระศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลของสถาบันการศึกษาพยาบาลในและต่างประเทศ 2) ประเมินความต้องการจำเป็นของการจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก 3) พัฒนารูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก โดยจำแนกผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ตอนดังนี้

**ตอนที่ 1** ผลการวิเคราะห์สาระศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลของสถาบันการศึกษาพยาบาลในและต่างประเทศ

**ตอนที่ 2** ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของการจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก แบ่งเป็น 3 ส่วนคือ

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

**ส่วนที่ 2** สภาพปัจจุบันของการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

**ส่วนที่ 3** ปัญหาการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

**ส่วนที่ 4** ความต้องการการพัฒนาด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

**ส่วนที่ 5** ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

**ตอนที่ 3** การนำเสนอรูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

## ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สาระศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลของ สถาบันการศึกษาพยาบาลในและต่างประเทศ

1. ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลของสถาบันการศึกษาพยาบาลต่างประเทศที่นำมาวิเคราะห์ได้จากการสืบค้นทางอินเทอร์เน็ต ซึ่งผู้วิจัยคัดเลือกจากสถาบัน การศึกษาชั้นนำที่มีการจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอน 5 ประเทศดังนี้

1.1 ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสถาบันการศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกาจำนวน 5 แห่ง คือ 1) ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลของสมาคมพยาบาลแห่งชาติ (National League for Nursing: NLN's Centers of Excellence in New York) 2) ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของมหาวิทยาลัยเท็กซัสทางการพยาบาลแห่งฮูสตัน (Center for Teaching Excellence: The University of Texas School of Nursing at Houston) 3) ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของมหาวิทยาลัยเซาท์ฟลอริดา (The Center for 21<sup>st</sup> Century Teaching Excellence: University of South Florida) 4) ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนียสเตท (Center for Learning and Teaching: California State University) และ 5) ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนแห่งมหาวิทยาลัยอิลลินอยส์ (Center for Teaching Excellence: University of Illinois at Urbana Champaign)

1.2 ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสถาบันการศึกษาของประเทศอังกฤษ จำนวน 3 แห่งคือ 1) ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนและการวิจัยของมหาวิทยาลัยเซาท์แฮมตัน (Center of Excellence for Research and Teaching University of Southampton) 2) ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยซิตี (Centre for Excellence in Teaching and Learning: City University London) และ 3) ศูนย์พัฒนาการเรียนรู้อำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยออกฟอร์ดบรูคส์ (The Oxford Centre for Staff and Learning Development: Oxford Brookes University)

1.3 ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสถาบันการศึกษาของประเทศออสเตรเลีย จำนวน 3 แห่งคือ 1) ศูนย์การเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยแห่งชาติออสเตรเลียหรือมหาวิทยาลัยแคนเบอร์รา (Teaching and Learning Centre: Australian National University/University of Canberra) 2) สถาบันการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยซิดนีย์ (Institutional for Teaching and Learning: The University of Sydney) และ 3) ศูนย์การเรียนรู้อและพัฒนาามวิทยาลัยอีดีสตันโคแวน (Centre for Learning & Development: Edith Cowan University)

1.4 ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสถาบันการศึกษาของประเทศสิงคโปร์จำนวน 1 แห่งคือ ศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนมหาวิทยาลัยแห่งชาติสิงคโปร์ (Centre for Development Teaching and Learning: National University of Singapore)

1.5 ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสถาบันการศึกษาของประเทศฮ่องกง จำนวน 1 แห่งคือ ศูนย์ส่งเสริมการเรียนการสอนมหาวิทยาลัยฮ่องกง (Centre for the Enhancement of Teaching and Learning: Hong Kong University)

2. ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลของสถาบันการศึกษาพยาบาลในประเทศไทย ได้แก่ ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการศึกษาพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

3. การกำหนดประเด็นในการวิเคราะห์ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้าง วัตถุประสงค์/เป้าหมายของศูนย์ ภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบ

ผลการวิเคราะห์สาระศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลของสถาบันการศึกษาพยาบาลในประเทศสหรัฐอเมริกามีดังนี้

1. ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลของสมาคมพยาบาลแห่งชาติ (National League for Nursing: NLN's Centers of Excellence in New York) เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ด้านการสอน การเรียนทางไกล จัดประชุม/สัมมนาการเรียนการสอน พัฒนานวัตกรรมด้านการเรียนการสอน วิเคราะห์สาระสำคัญได้ดังนี้

หัวข้อ	รายละเอียด
① วิสัยทัศน์	<ul style="list-style-type: none"> <li>ยกระดับสถาบันการศึกษาพยาบาลให้มีความเป็นเลิศด้านการสอน</li> </ul>
② พันธกิจ	<ul style="list-style-type: none"> <li>สาธิตการเรียนการสอนในสภาพจริง</li> <li>พัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน</li> <li>วิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน</li> <li>พัฒนาคุณภาพการศึกษาพยาบาล</li> <li>พัฒนาวิชาชีพการพยาบาล</li> </ul>
③ วัตถุประสงค์	<ul style="list-style-type: none"> <li>ยกระดับการเรียนรู้ของนักศึกษาและพัฒนาวิชาชีพการพยาบาล</li> <li>สนับสนุนการพัฒนาสถาบันการศึกษาพยาบาล</li> </ul>

หัวข้อ	รายละเอียด
	<ul style="list-style-type: none"> <li>สนับสนุนและส่งเสริมการวิจัยและนวัตกรรมเกี่ยวกับการเรียนการสอน</li> </ul>
<b>4</b> ภารกิจ	<ul style="list-style-type: none"> <li>สนับสนุนและส่งเสริมการปรับปรุงคุณภาพการศึกษา</li> <li>สนับสนุนและส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน</li> <li>ส่งเสริมและสนับสนุนการผลิตนวัตกรรมการเรียนการสอน</li> <li>จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการเรียนการสอน</li> <li>ใช้หลักฐานเชิงประจักษ์จากการวิจัยและการปฏิบัติการพยาบาลมาพัฒนาการศึกษาพยาบาล</li> <li>เป็นศูนย์กลางการเผยแพร่ข้อมูลด้านการเรียนการสอนทางออนไลน์ ได้แก่ การเรียนรู้ทางออนไลน์ การศึกษาทางไกล การออกแบบการเรียนการสอน การเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ เทคนิค/เครื่องมือเกี่ยวกับการเรียนการสอน และการวัดและประเมินผลการศึกษา</li> </ul>

2. ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของมหาวิทยาลัยเท็กซัสทางการแพทย์แห่งฮูสตัน (Center for Teaching Excellence: The University of Texas School of Nursing at Houston) เป็นหน่วยงานที่สนับสนุนให้อาจารย์มีความรู้ความสามารถด้านการสอนทางการแพทย์ สร้างสรรค์นวัตกรรมเกี่ยวกับการเรียนการสอน และวิจัยเกี่ยวกับการเรียนการสอน วิเคราะห์สาระได้ดังนี้ (The University of Texas School of Nursing at Houston, 2010: online)

หัวข้อ	รายละเอียด
<b>1</b> วิสัยทัศน์	<ul style="list-style-type: none"> <li>เป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงด้วยการพัฒนาอาจารย์ให้มีความเป็นเลิศด้านการสอน</li> </ul>
<b>2</b> พันธกิจ	<ul style="list-style-type: none"> <li>ส่งเสริมสนับสนุนความเป็นเลิศด้านการสอน</li> <li>สนับสนุนทุนการศึกษาเพื่อยกระดับการปฏิบัติการกิจด้านการสอนทางการแพทย์</li> <li>ให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการสอน เทคโนโลยีด้านการสอน</li> </ul>
<b>3</b> วัตถุประสงค์	<ul style="list-style-type: none"> <li>สนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับเทคนิค/วิธีเกี่ยวกับการสอน นวัตกรรมการสอน เทคโนโลยีด้านการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>เพิ่มพูนความรู้และทักษะด้านการเรียนการสอน และการวัดและ</li> </ul>

หัวข้อ	รายละเอียด
	<p>ประเมินผลการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• สนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือเพื่อการวิจัยด้านการเรียนการสอน</li> <li>• สนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือเพื่อการวิจัยด้านการเรียนการสอน</li> <li>• กระตุ้นให้มีการผลิตนวัตกรรมด้านการสอน</li> <li>• จัดประกวดและให้รางวัลแก่อาจารย์ที่สามารถผลิตนวัตกรรมด้านการสอนที่มีประสิทธิภาพ</li> </ul>
๔ ภารกิจ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีด้านการสอนแบบใหม่</li> <li>• เผยแพร่เทคนิค/วิธีการสอนแบบต่าง ๆ ทางออนไลน์ ได้แก่ การเรียนรู้ทางออนไลน์ การศึกษาทางไกล การออกแบบการเรียนการสอน การเรียนการสอนสำหรับผู้ใหญ่ ความรู้เกี่ยวกับเทคนิค/วิธีการสอน การวัดและประเมินผล สาระสำคัญเกี่ยวกับการสอน</li> </ul>

3. ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของมหาวิทยาลัยเซาท์ฟลอริดา (The Center for 21<sup>st</sup> Century Teaching Excellence: University of South Florida) เป็นศูนย์ที่มีภารกิจสำคัญคือ การส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลืออาจารย์ และผู้บริหารของสถาบันเกี่ยวกับการเรียนการสอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเรียนการสอนทางไกล วิเคราะห์สาระสำคัญได้ดังนี้

หัวข้อ	รายละเอียด
๑ วิสัยทัศน์	<ul style="list-style-type: none"> <li>• เป็นผู้นำในการใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนทางออนไลน์</li> </ul>
๒ พันธกิจ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลืออาจารย์ และผู้บริหารของสถาบันเกี่ยวกับการเรียนการสอน</li> <li>• ส่งเสริม สนับสนุนการเรียนการสอนทางไกล</li> </ul>
๓ วัตถุประสงค์	<ul style="list-style-type: none"> <li>• อำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน</li> <li>• เป็นแหล่งศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการเรียนการสอนทางไกล การบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อการสอนทางออนไลน์</li> <li>• พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนผ่านทางออนไลน์</li> </ul>

หัวข้อ	รายละเอียด
<p style="text-align: center;"><b>๔</b></p> <p style="text-align: center;">โครงสร้าง</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● บริหารงานในรูปแบบของคณะกรรมการ</li> <li>● ผู้บริหารสูงสุดคือ ผู้อำนวยการอาวุโส</li> <li>● ผู้บริหาร ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการด้านการสอนและเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้ช่วยผู้อำนวยการด้านบริหารและโปรแกรม ผู้ช่วยผู้อำนวยการด้านการประเมิน</li> <li>● บุคลากรระดับปฏิบัติประกอบด้วย นักออกแบบการเรียนการสอน ผู้ประสานงานด้านการสอน ผู้ประสานงานด้านการสอนผู้เชี่ยวชาญด้านสื่อและโสต เจ้าหน้าที่ผลิตและพัฒนาสื่อการสอน (2 คน) นักออกแบบวิดีโอและภาพยนตร์ ช่างถ่ายวิดีโอ วิศวกรคอมพิวเตอร์ ผู้เชี่ยวชาญด้านสื่อและเว็บไซต์ เจ้าหน้าที่การเงิน และพนักงานช่วยเหลือทั่วไป</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>๕</b></p> <p style="text-align: center;">ภารกิจ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการเรียนการสอน เช่น การออกแบบหลักสูตร/การเรียนการสอน การปรับปรุงหลักสูตร กลยุทธ์เกี่ยวกับการสอนแบบต่าง ๆ การพัฒนาสื่อการสอน การปรับปรุงแบบทดสอบในชั้นเรียน และการแก้ปัญหาในชั้นเรียน</li> <li>● การให้คำปรึกษาด้านการเรียนการสอน</li> <li>● การใช้เทคโนโลยีเพื่อการสอน เช่น การพัฒนาคอมพิวเตอร์ช่วยสอน การใช้ e-mail และ website เป็นเครื่องมือช่วยสอน</li> <li>● การประเมินผลการสอนจากการสังเกตการสอนในชั้นเรียนโดยใช้วิดีโอเทป และการประเมินผลการสอนโดยผู้เรียน</li> <li>● การวิจัยในชั้นเรียน</li> <li>● เป็นแหล่งศึกษาค้นคว้าด้านเอกสาร ตำรา บทความ ผลงานวิจัย และเอกสารการประชุมต่าง ๆ</li> </ul>

#### 4. ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนียสเตท

(Center for Learning and Teaching: California State of University) เป็นศูนย์ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอนแบบใหม่ ๆ การให้รางวัลแก่อาจารย์ที่มีความสามารถในด้านการสอน วิเคราะห์สาระสำคัญได้ดังนี้

หัวข้อ	รายละเอียด
① วิสัยทัศน์	<ul style="list-style-type: none"> <li>● เป็นสถาบันชั้นนำระดับชาติที่เป็นผู้นำในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการปรับปรุงการเรียนการสอน</li> </ul>
② พันธกิจ	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ประชุม/สัมมนาเกี่ยวกับการเรียนการสอน</li> <li>● จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนการสอน</li> <li>● พัฒนาอาจารย์ด้านการสอน ประกอบด้วย การสรรหาอาจารย์ใหม่ การวางแผนปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ การสำรวจผลกระทบของการพัฒนาอาจารย์</li> <li>● ให้คำปรึกษาด้านการสอนทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม เผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับการเรียนการสอน โดย จัดหาทรัพยากรด้านการสอนมาไว้ในห้องสมุด และเผยแพร่การเรียนการสอน และสิ่งสนับสนุนการเรียนการสอนทางออนไลน์</li> </ul>
③ วัตถุประสงค์	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ยกระดับคุณภาพทางวิชาการโดย <ul style="list-style-type: none"> <li>- ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอนใหม่ ๆ</li> <li>- ส่งเสริมและให้รางวัลแก่อาจารย์ที่ทำหน้าที่ด้านการสอนที่ดี</li> <li>- ส่งเสริมและสนับสนุนการอบรมและการเป็นพี่เลี้ยงด้านการเรียนการสอน</li> </ul> </li> </ul>

5. ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนแห่งมหาวิทยาลัยอิลลินอยส์ (Center for Teaching Excellence: University of Illinois at Urbana Champaign) เป็นศูนย์ที่มีหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนด้านการเรียนการสอน การประเมินประสิทธิภาพการสอน และการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับผลงานด้านการเรียนการสอน วิเคราะห์สาระสำคัญได้ดังนี้

หัวข้อ	รายละเอียด
① วิสัยทัศน์	<ul style="list-style-type: none"> <li>● พัฒนาการเรียนการสอนเพื่อมุ่งสู่การเป็นนักการศึกษา</li> </ul>
② พันธกิจ	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ช่วยเหลืออาจารย์ในการพัฒนารูปแบบ วิธีการ แนวทางการปฏิบัติ และการประเมินผลการจัดการเรียนการสอน</li> <li>● ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอน</li> <li>● สนับสนุนการพัฒนานวัตกรรมด้านการสอน</li> <li>● สนับสนุนประเมินประสิทธิภาพการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียน</li> </ul>

หัวข้อ	รายละเอียด
<p style="text-align: center;"><b>3</b></p> <p style="text-align: center;">วัตถุประสงค์</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการเรียนการสอน การประเมิน ประสิทธิภาพการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียน</li> <li>● ให้คำปรึกษาด้านการเรียนการสอน</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>4</b></p> <p style="text-align: center;">โครงสร้าง</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● สำนักบริหาร ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่เทคโนโลยี พนักงานต้อนรับ หัวหน้าฝึกอบรม และเจ้าหน้าที่บริหารธุรกิจ</li> <li>● หน่วยพัฒนาการเรียนการสอน ประกอบด้วย หัวหน้าพัฒนาการเรียนการสอน ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา 2 คน และเจ้าหน้าที่ประสานงานและช่วยพัฒนาการสอน และมีอาจารย์ที่ร่วมสอน ระดับอุดมศึกษาอีก 5 คน</li> <li>● หน่วยวัดและประเมินผล ประกอบด้วย หัวหน้าวัดและประเมินผล ผู้บริหารงานวิจัย ผู้เชี่ยวชาญด้านการประเมิน เจ้าหน้าที่บริการ ด้านการสอบ เจ้าหน้าที่ตรวจสอบการสอบ เจ้าหน้าที่ออกหนังสือรับรอง</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>5</b></p> <p style="text-align: center;">ภารกิจ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● สนับสนุนให้อาจารย์ได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะด้านการสอนใหม่ ๆ อย่างเป็นระบบ</li> <li>● เตรียมอาจารย์ใหม่ให้มีความรู้และทักษะด้านการสอน</li> <li>● สนับสนุนและส่งเสริมให้อาจารย์ได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับเทคนิค/การเรียนการสอนใหม่ ๆ</li> <li>● เป็นแหล่งศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการเรียนการสอน</li> <li>● จัดประชุมปฏิบัติการด้านการสอนสำหรับอาจารย์</li> <li>● ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการเรียนการสอนแก่อาจารย์</li> </ul>

ผลการวิเคราะห์สาระศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลของสถาบันการศึกษาพยาบาลในประเทศไทยอังกฤษ มีดังนี้

1. ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนและการวิจัยของมหาวิทยาลัยเซาท์แธมตัน (Center of Excellence for Research and Teaching University of Southampton) เป็นศูนย์ที่ทำหน้าที่พัฒนาอาจารย์เกี่ยวกับการสอน วิเคราะห์สาระสำคัญได้ดังนี้



หัวข้อ	รายละเอียด
① วิสัยทัศน์	<ul style="list-style-type: none"> <li>● เป็นผู้นำในด้านความเป็นเลิศด้านการสอน</li> </ul>
② พันธกิจ	<ul style="list-style-type: none"> <li>● พัฒนาอาจารย์ให้มีทักษะด้านการสอน</li> <li>● ให้รางวัลแก่อาจารย์ที่มีการสอนเป็นเลิศ</li> <li>● เปิดโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการสอนระหว่างสถาบันการศึกษา</li> <li>● สรรหาอาจารย์ที่สามารถเป็นต้นแบบด้านการสอน</li> </ul> <p>พัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพสามารถปฏิบัติงานในระบบสุขภาพได้</p>
③ วัตถุประสงค์	<ul style="list-style-type: none"> <li>● พัฒนาอาจารย์ให้มีทักษะด้านการสอน โดยการจัดประชุม/สัมมนาเกี่ยวกับการสอน จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการสอน</li> <li>● แสวงหาวิธีการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนอย่างเป็นระบบ</li> <li>● สรรหาอาจารย์ที่สามารถเป็นต้นแบบด้านการสอน</li> <li>● ให้รางวัลแก่อาจารย์ที่มีการสอนเป็นเลิศ</li> </ul>
④ ภารกิจ	<ul style="list-style-type: none"> <li>● พัฒนาการเรียนการสอน การประเมินผลการสอน การออกแบบการสอนใหม่ ๆ</li> <li>● ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเรียนรู้ การสอน การวัดและประเมินผล</li> <li>● พัฒนาเครื่องมือและเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนการสอน</li> <li>● จัดประชุม/สัมมนาเกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ดีด้านการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลการศึกษา</li> <li>● สรรหาอาจารย์ที่เป็นรูปแบบด้านการสอน และให้รางวัลกับอาจารย์ที่ทำหน้าที่การสอนเป็นเลิศ</li> </ul>

2. ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยซิดนีย์ (Centre for Excellence in Teaching and Learning: City University London) เป็นศูนย์ที่ทำหน้าที่พัฒนาและเผยแพร่แนวปฏิบัติที่ดีและนวัตกรรมเกี่ยวกับการศึกษา เช่น การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การประเมินผู้เรียนตามสภาพจริง การจัดสิ่งแวดล้อมที่กระตุ้นการเรียนรู้ วิเคราะห์สาระสำคัญได้ดังนี้

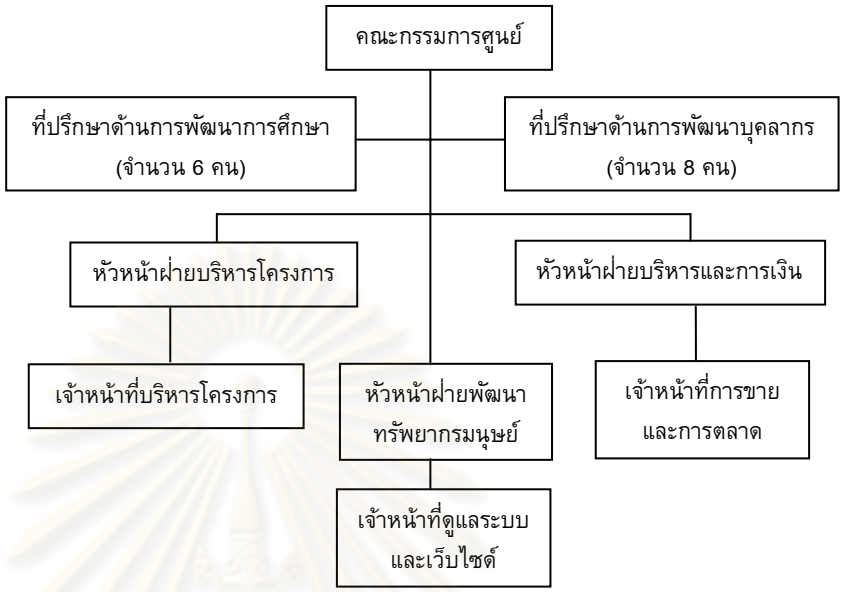
หัวข้อ	รายละเอียด
① วิสัยทัศน์	<ul style="list-style-type: none"> <li>• เป็นผู้นำด้านนวัตกรรมการศึกษาด้านสุขภาพ</li> </ul>
② พันธกิจ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• คิดค้นและทดลองวิธีการใหม่ ๆ และเทคโนโลยีด้านการสอน</li> <li>• พัฒนาและเผยแพร่แนวปฏิบัติที่ดีและนวัตกรรมเกี่ยวกับการศึกษาด้านสุขภาพ</li> </ul>
③ วัตถุประสงค์	<ul style="list-style-type: none"> <li>• สนับสนุนให้ผู้เรียนมีทักษะด้านการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น</li> <li>• ให้รางวัลแก่อาจารย์ที่ทำหน้าที่ด้านการสอนที่เป็นเลิศ</li> <li>• คิดค้นและทดลองวิธีการใหม่ ๆ และเทคโนโลยีด้านการสอน</li> <li>• เผยแพร่ประชาสัมพันธ์แนวปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับการสอน</li> </ul>
④ ภารกิจ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• วิจัยเกี่ยวกับทักษะการเรียนรู้ การสอน และการประเมินผล การสอน</li> <li>• ประเมินและนำร่องเกี่ยวกับเทคนิค/วิธีการสอนแบบใหม่ ๆ</li> <li>• เสนอแนวทางการพัฒนาอาจารย์เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะด้านการเรียนรู้</li> <li>• พัฒนาปรับปรุงเครื่องมือสำหรับการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของผู้เรียน</li> <li>• ให้คุณค่าและรางวัลแก่อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนเป็นเลิศ</li> </ul>

### 3. ศูนย์พัฒนาการเรียนรู้สำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยออกฟอร์ดบรูคส์

(The Oxford Centre for Staff and Learning Development: Oxford Brookes University)

เป็นศูนย์ที่มีหน้าที่พัฒนาบุคลากรด้านการศึกษา วิเคราะห์สาระสำคัญได้ดังนี้

หัวข้อ	รายละเอียด
① วิสัยทัศน์	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ยกระดับคุณภาพการศึกษาด้วยการวิจัย</li> </ul>
② พันธกิจ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ยกระดับคุณภาพของบุคลากรทางการศึกษาทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยด้วยการวิจัยและเผยแพร่ผลงานวิจัย</li> </ul>

หัวข้อ	รายละเอียด
<p style="text-align: center;"><b>3</b></p> <p style="text-align: center;">โครงสร้าง</p>	 <pre> graph TD     A[คณะกรรมการศูนย์] --- B[ที่ปรึกษาด้านการพัฒนาการศึกษา (จำนวน 6 คน)]     A --- C[ที่ปรึกษาด้านการพัฒนาบุคลากร (จำนวน 8 คน)]     A --- D[หัวหน้าฝ่ายพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์]     B --- E[หัวหน้าฝ่ายบริหารโครงการ]     C --- F[หัวหน้าฝ่ายบริหารและการเงิน]     E --- G[เจ้าหน้าที่บริหารโครงการ]     F --- H[เจ้าหน้าที่การขาย และการตลาด]     D --- I[เจ้าหน้าที่ดูแลระบบ และเว็บไซต์]   </pre>
<p style="text-align: center;"><b>4</b></p> <p style="text-align: center;">ภารกิจ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ภายในสถาบัน ได้แก่       <ul style="list-style-type: none"> <li>- เป็นที่ปรึกษาระดับชาติเกี่ยวกับหลักสูตรการเรียนการสอนของอุดมศึกษา หลักสูตรการเรียนการสอน หลักสูตรการประเมินผล หลักสูตร e – learning และหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร</li> <li>- การประชุมเชิงปฏิบัติการและการให้คำปรึกษาแก่สถาบันการศึกษาเกี่ยวกับหลักสูตรการเรียนการสอนออนไลน์ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การตีพิมพ์เผยแพร่ตำราเกี่ยวกับการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล และการจัดประชุมเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นต้น</li> </ul> </li> <li>● ภายนอกสถาบัน ได้แก่       <ul style="list-style-type: none"> <li>- พัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในหลักสูตรการบริหารจัดการและความเป็นผู้นำ การพัฒนาทีมงานของบุคลากรสายสนับสนุน การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ การสรรหาและฝึกอบรมบุคลากร</li> <li>- การอบรมหลักสูตรระยะสั้นสำหรับบุคลากร ได้แก่ หลักสูตรการเรียนการสอน และหลักสูตรการบริหารจัดการโครงการ เป็นต้น</li> <li>- การพัฒนาหลักสูตรต่าง ๆ เช่น หลักสูตรครูช่วยสอน หลักสูตรการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษา การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษา การจัดการและการดูแลงานวิจัยของนักศึกษา เป็นต้น</li> <li>- การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน</li> </ul> </li> </ul>

ผลการวิเคราะห์สาระศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาล  
ของสถาบันการศึกษาในประเทศออสเตรเลีย มีดังนี้

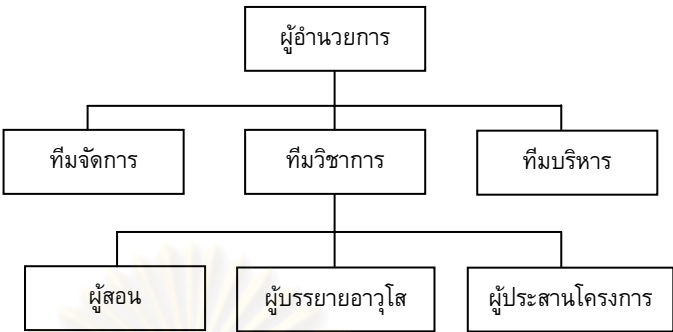
1. ศูนย์การเรียนรู้การสอนของมหาวิทยาลัยแห่งชาติออสเตรเลียหรือ  
มหาวิทยาลัยแคนเบอร์รา (Teaching and Learning Centre: Australian National  
University/University of Canberra) เป็นสถาบันที่มีหน้าที่พัฒนาอาจารย์ให้สร้างหรือคงไว้ซึ่ง  
ความเป็นเลิศด้านการสอน วิเคราะห์สาระสำคัญได้ดังนี้

หัวข้อ	รายละเอียด
① วิสัยทัศน์	<ul style="list-style-type: none"> <li>• เป็นผู้นำในการพัฒนาและประสานงานการศึกษาที่สร้างและคงไว้ซึ่งความเป็นเลิศของบุคลากรสายวิชาการด้านการเรียนการสอน</li> </ul>
② พันธกิจ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ร่วมมือกับมหาวิทยาลัยแคนเบอร์ราในการเป็นผู้นำและยกระดับการเรียนการสอนและความเป็นวิชาการ</li> </ul>
③ โครงสร้าง	<pre> graph TD     A[รองอธิการบดีฝ่ายการศึกษา] --&gt; B[ผู้อำนวยการ]     B --&gt; C[เจ้าหน้าที่บริหาร]     B --&gt; D[นักพัฒนาผลงานวิชาการ]     C --&gt; E[เจ้าหน้าที่จัดสภาพแวดล้อม]     D --&gt; F[เจ้าหน้าที่ออกแบบ e-learning]     D --&gt; G[เจ้าหน้าที่ออกแบบสื่อการสอน]     D --&gt; H[เจ้าหน้าที่เทคโนโลยี]     G --&gt; I[เจ้าหน้าที่การเรียนรู้ทางออนไลน์]     </pre>
④ วัตถุประสงค์	<ul style="list-style-type: none"> <li>• เป็นผู้นำและจัดทำโครงการเกี่ยวกับการฝึกปฏิบัติในบทบาทหน้าที่ของความเป็นครู เพื่อให้ครูได้รับการพัฒนาด้านวิชาการอย่างต่อเนื่อง</li> <li>• อบรม/พัฒนาอาจารย์ให้มีภาวะผู้นำในการประสานงานด้านพัฒนาการศึกษาด้วยการให้อาจารย์สร้างหรือคงไว้ซึ่งความเป็นเลิศด้านการสอน</li> <li>• จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น</li> </ul>

หัวข้อ	รายละเอียด
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• สนับสนุนและให้รางวัลแก่อาจารย์ที่สอนเป็นเลิศ เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและวิจัยเกี่ยวกับการเรียนการสอน</li> <li>• สนับสนุนและส่งเสริมการตีพิมพ์ เผยแพร่ผลงานวิจัยและบทความทางวิชาการเกี่ยวกับการเรียนการสอน</li> </ul>
<b>4</b> ภารกิจ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• จัดโปรแกรมการพัฒนาบุคลากรของสถาบันด้วยการฝึกปฏิบัติในบทบาทหน้าที่ของความเป็นครู</li> <li>• ริเริ่มการเรียนรู้ใหม่ ๆ</li> <li>• จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน</li> <li>• ให้รางวัลแก่อาจารย์ที่สอนเป็นเลิศ เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และวิจัยเกี่ยวกับการเรียนการสอน</li> <li>• ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรม โปรแกรม แหล่งศึกษาค้นคว้า และการประชุมต่าง ๆ ใ้บน Web pages ของสถาบัน</li> </ul>

2. สถาบันการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยซิดนีย์ (Institutional for Teaching and Learning: The University of Sydney) เป็นสถาบันที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นสถาบันการวิจัยด้านการเรียนการสอนระดับนานาชาติ ที่ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรนำผลการวิจัยมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน

หัวข้อ	รายละเอียด
<b>1</b> วิสัยทัศน์	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ยกระดับคุณภาพการสอนด้วยการเป็นผู้นำด้านการสอนและการวิจัย</li> </ul>
<b>2</b> พันธกิจ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• พัฒนาอาจารย์ในด้านการเรียนการสอนโดย <ul style="list-style-type: none"> <li>- อบรมอาจารย์ใหม่ให้มีความรู้และประสบการณ์พื้นฐานด้านการสอน</li> <li>- พัฒนาอาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนแล้ว และพัฒนาโปรแกรมการวิจัยขั้นสูงทางออนไลน์เพื่อให้อาจารย์เรียนรู้และฝึกประสบการณ์ด้วยตนเอง</li> </ul> </li> </ul>

หัวข้อ	รายละเอียด
<b>๓</b> โครงสร้าง	 <pre> graph TD     A[ผู้อำนวยการ] --&gt; B[ทีมจัดการ]     A --&gt; C[ทีมวิชาการ]     A --&gt; D[ทีมบริหาร]     C --&gt; E[ผู้สอน]     C --&gt; F[ผู้บรรยายอาวุโส]     C --&gt; G[ผู้ประสานโครงการ]           </pre>
<b>๔</b> วัตถุประสงค์	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ยกระดับการประกันคุณภาพด้านการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียน</li> </ul>
<b>๕</b> ภารกิจ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• วิจัยด้านการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียน</li> <li>• พัฒนาอาจารย์ใหม่เกี่ยวกับการเรียนการสอน และวิจัยด้านการสอน</li> <li>• ช่วยเหลืออาจารย์ในด้านการพัฒนาการเรียนการสอน</li> </ul>

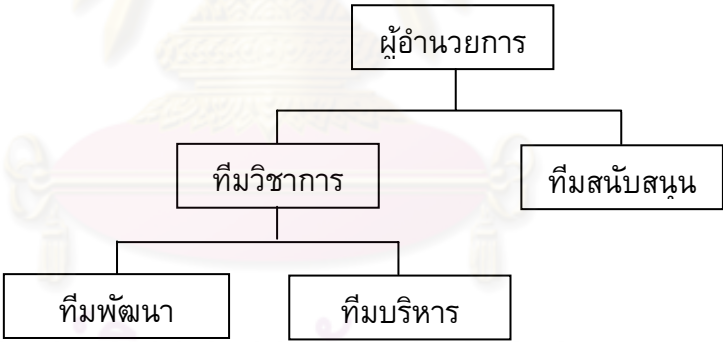
3. ศูนย์การเรียนรู้และพัฒนามหาวิทยาลัยอีดิธโคเวน (Centre for Learning & Development: Edith Cowan University) เป็นศูนย์ที่มีหน้าที่ให้บริการด้านการสอนและการเรียนรู้แก่อาจารย์ของมหาวิทยาลัยอีดิธโคเวนที่ดีที่สุด (Edith Cowan University, 2010: online) วิเคราะห์สาระสำคัญได้ดังนี้

หัวข้อ	รายละเอียด
<b>๑</b> วิสัยทัศน์	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนด้วยการวิจัย</li> </ul>
<b>๒</b> พันธกิจ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสอน</li> <li>• ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ดีด้านการสอนและการวิจัย</li> <li>• การสนับสนุนและให้รางวัลแก่อาจารย์ที่พัฒนาการเรียนการสอนและการทดลองใช้เทคโนโลยีเพื่อการสอนใหม่ ๆ</li> </ul>
<b>๓</b> วัตถุประสงค์	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัย</li> <li>• พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร</li> <li>• สร้างความเชี่ยวชาญด้านนวัตกรรมการเรียนรู้ให้เท่าทันเทคโนโลยี</li> <li>• พัฒนาหลักสูตรเพื่อการพัฒนาบุคลากร</li> </ul>

หัวข้อ	รายละเอียด
<p style="text-align: center;"><b>๔</b></p> <p>โครงสร้าง</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ทีมเป็นเลิศทางวิชาการ (The Academic Excellence Team) สมาชิกต้องมีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญด้านการสอน ทำหน้าที่ทบทวนนโยบายการเรียนการสอน และให้บริการด้านการสอนแก่อาจารย์ของมหาวิทยาลัย</li> <li>● ทีมพัฒนาองค์กร (Organizational Development) มีหน้าที่พัฒนาบุคลากรให้เกิดทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานโดยการจัดอบรมและทางออนไลน์ โดยรวบรวมเอกสารการประชุมเผยแพร่ใน website พัฒนาปรับปรุงแหล่งศึกษาค้นคว้าต่าง ๆ ให้เป็นระบบเพื่อให้สมาชิกเข้าถึงได้ง่าย</li> <li>● ทีมแก้ปัญหาการเรียนรู้ (The Learning Solutions Team) มีหน้าที่ส่งเสริมความเชี่ยวชาญด้านนวัตกรรมการเรียนรู้ให้เท่าทันเทคโนโลยี ช่วยให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยเข้าถึงและใช้ข้อมูลต่าง ๆ นั้นอย่างถูกต้อง</li> <li>● ทีมเตรียมหลักสูตรสำหรับมหาวิทยาลัย (The University Preparation Course Team) มีหน้าที่จัดเตรียมและเผยแพร่หลักสูตรการอบรมให้สอดคล้องกับความสนใจของผู้เรียน</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>๕</b></p> <p>ภารกิจ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● วิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และสร้างความเชี่ยวชาญด้านการเรียนการสอน</li> <li>● สร้างวัฒนธรรมความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากร และพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการการของบุคลากร เพิ่มช่องทางการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อการพัฒนาบุคลากรโดยผ่านกระดานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวบรวมเอกสารการประชุม/อบรมนำไปเผยแพร่ใน website พัฒนาปรับปรุงแหล่งศึกษาค้นคว้าต่าง ๆ ให้เป็นระบบในฐานข้อมูลเพื่อให้สมาชิกเข้าถึงได้ง่าย</li> <li>● สร้างความเชี่ยวชาญด้านนวัตกรรมและประสิทธิภาพในการเรียนรู้ให้เท่าทันเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นใหม่เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพสูงยิ่งขึ้น</li> <li>● จัดเตรียมหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความสนใจของผู้เรียน</li> </ul>

ผลการวิเคราะห์สาระศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาล  
ของสถาบันการศึกษาในประเทศสิงคโปร์ มีดังนี้

1. ศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนมหาวิทยาลัยแห่งชาติสิงคโปร์ (Centre for Development Teaching and Learning: National University of Singapore) เป็นศูนย์ที่รับผิดชอบดูแลการพัฒนาเทคโนโลยีการเรียนการสอนที่เน้นการสอนและการปฏิบัติการสอน (National University of Singapore, 2010) วิเคราะห์สาระสำคัญได้ดังนี้

หัวข้อ	รายละเอียด
① วิสัยทัศน์	<ul style="list-style-type: none"> <li>เป็นสถาบันชั้นนำในด้านการเรียนการสอน</li> </ul>
② พันธกิจ	<ul style="list-style-type: none"> <li>พัฒนากลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติด้านการเรียนการสอนเพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนและการเรียนรู้</li> </ul>
③ วัตถุประสงค์	<ul style="list-style-type: none"> <li>เพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัย</li> </ul>
④ โครงสร้าง	 <pre> graph TD     A[ผู้อำนวยการ] --&gt; B[ทีมวิชาการ]     A --&gt; C[ทีมสนับสนุน]     B --&gt; D[ทีมพัฒนา]     B --&gt; E[ทีมบริหาร] </pre>
⑤ ภารกิจ	<ul style="list-style-type: none"> <li>พัฒนาโปรแกรมการพัฒนาอาจารย์และครูช่วยสอนและดำเนินงานตามโปรแกรม</li> <li>ให้ข้อมูลข่าวสารแก่อาจารย์เกี่ยวกับการสอน การเรียนรู้และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการสอน</li> <li>ส่งเสริมและสนับสนุนการผลิตนวัตกรรมด้านการเรียนการสอน</li> <li>ทำวิจัยเกี่ยวกับการสอนและการปฏิบัติเกี่ยวกับการสอน</li> <li>ส่งเสริมการนำผลงานวิชาการเกี่ยวกับนวัตกรรมเสี่ยงและเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในการเรียนการสอน</li> <li>กำหนดนโยบายการศึกษา เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู การประเมินผู้เรียน การประเมินผลย้อนกลับแก่ผู้เรียน</li> </ul>



ผลการวิเคราะห์สาระศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาล  
ของสถาบันการศึกษาในประเทศฮ่องกง มีดังนี้

1. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนการสอนมหาวิทยาลัยฮ่องกง (Centre for the Enhancement of Teaching and Learning: Hong Kong University) เป็นศูนย์ที่จัดตั้งขึ้นเพื่อสร้างโอกาสการพัฒนาวิชาชีพที่ส่งเสริมการเรียนการสอน วิเคราะห์สาระสำคัญได้ดังนี้

หัวข้อ	รายละเอียด
① วิสัยทัศน์	<ul style="list-style-type: none"> <li>● เป็นศูนย์กลางแห่งความเป็นเลิศในระดับนานาชาติด้านการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษา</li> </ul>
② พันธกิจ	<ul style="list-style-type: none"> <li>● เพิ่มคุณภาพการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยสนับสนุนบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเรียนการสอน</li> </ul>
③ โครงสร้างศูนย์	<ul style="list-style-type: none"> <li>● สำนักบริหาร ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ</li> <li>● คณาจารย์ ประกอบด้วย รองศาสตราจารย์ 2 คน ที่ปรึกษาด้านการเรียนการสอน 2 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยเกี่ยวกับการเรียนการสอน และผู้อำนวยการหลักสูตรสามัญ</li> <li>● คณะกรรมการของศูนย์ ประกอบด้วย ผู้จัดการศูนย์ ผู้ช่วยโครงการ ผู้ช่วยผู้บริหาร 2 คน</li> <li>● เจ้าหน้าที่เทคนิค ประกอบด้วย ผู้จัดการ IT ผู้จัดการเว็บ ช่างเทคนิค IT เจ้าหน้าที่ออกแบบเว็บ ผู้ช่วยด้านเทคนิค และผู้ช่วยด้าน e-learning and multimedia</li> <li>● ทีมวิจัย ประกอบด้วย ผู้จัดการโครงการ เจ้าหน้าที่วิจัย ผู้ช่วยวิจัยอาวุโส ผู้ประสานงานการประเมินผล และผู้ช่วยวิจัย 6 คน</li> </ul>
④ วัตถุประสงค์	<ul style="list-style-type: none"> <li>● สนับสนุนบุคลากรของมหาวิทยาลัยในการพัฒนา/ปรับปรุงผลการเรียนรู้ของผู้เรียน</li> <li>● สร้างโอกาสการพัฒนาวิชาชีพที่ส่งเสริมการเรียนการสอน</li> </ul>
⑤ ภารกิจ	<ul style="list-style-type: none"> <li>● จัดประชุมปฏิบัติการเกี่ยวกับบทบาทความเป็นครูในด้านการเรียนการสอน ได้แก่ <ul style="list-style-type: none"> <li>- การเรียนรู้ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ของผู้เรียน</li> <li>- กิจกรรมการเรียนรู้ แผนการสอน การประเมินผล และกลยุทธ์</li> </ul> </li> </ul>

หัวข้อ	รายละเอียด
	<p>การแก้ปัญหาในห้องเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- กลยุทธ์การกระตุ้นและจูงใจผู้เรียนในการสอนกลุ่มเล็กและกลุ่มใหญ่</li> <li>- ทักษะการนำเสนอเพื่อดึงดูดความสนใจของผู้เรียน</li> <li>- ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับระบบการศึกษาและการเรียนการสอน</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>● การปฏิรูปนิเทศการเรียนการสอนสำหรับอาจารย์ใหม่เกี่ยวกับ <ul style="list-style-type: none"> <li>- การออกแบบหลักสูตรและการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้</li> <li>- การใช้หลักฐานเชิงประจักษ์และการวิจัยเป็นฐานการเรียนรู้</li> <li>- การศึกษาผลงานวิชาการภาษาอังกฤษที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร</li> <li>- การมีส่วนร่วมกับการปฏิบัติงานของชุมชน</li> <li>- การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ได้รับ</li> </ul> </li> <li>● รางวัลชนะเลิศจากครูผู้สอน</li> <li>● การรับรองหลักสูตรการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษา</li> <li>● การจัดประชุม/สัมมนาที่สอดคล้องกับความต้องการของมหาวิทยาลัย เช่น <ul style="list-style-type: none"> <li>- การประชุมปฏิบัติการเกี่ยวกับชนิดของการประเมิน ได้แก่ การวางแผนการประเมิน การออกแบบการประเมิน การประเมินผล การปฏิบัติงานรายบุคคล การประเมินผลงานโดยใช้ Portfolio การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้โครงการเป็นฐาน</li> <li>- การประชุมปฏิบัติการเกี่ยวกับการออกแบบการเรียนการสอนที่เน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน การเรียนรู้ในห้องเรียนขนาดใหญ่ การประเมินผลการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการสอน</li> </ul> </li> <li>● การให้คำปรึกษาแก่อาจารย์ทั้งรายกลุ่มและรายบุคคลเกี่ยวกับ <ul style="list-style-type: none"> <li>- การออกแบบการเรียนการสอน</li> <li>- การพัฒนาโปรแกรมการเรียนการสอน</li> <li>- การเขียนผลลัพธ์การเรียนรู้</li> <li>- การพัฒนาการเรียนการสอน</li> <li>- การพัฒนาโครงร่างการวิจัยด้านการสอน</li> </ul> </li> </ul>

ผลการวิเคราะห์สาระศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาล  
ของสถาบันการศึกษาพยาบาลในประเทศไทย

ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการศึกษาพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (Center of Excellence in Nursing Education (CENE), Faculty of Nursing Chiang Mai University) เพื่อพัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศด้านการศึกษาพยาบาล เพื่อสามารถให้บริการการพยาบาลที่มีคุณภาพและเกิดประโยชน์ต่อนักศึกษา คณาจารย์และพยาบาลภายในประเทศและในประเทศแถบเอเชีย มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแหล่งฝึกปฏิบัติการ จำลองสถานการณ์พยาบาล พัฒนางานนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน การสนับสนุนงานวิจัยด้านการศึกษาพยาบาล การพัฒนาบุคลากรในด้านการศึกษาพยาบาลและจัดทำฐานข้อมูลด้านการศึกษาพยาบาล วิเคราะห์สาระสำคัญได้ดังนี้

หัวข้อ	รายละเอียด
① วิสัยทัศน์	<ul style="list-style-type: none"> <li>● เพื่อพัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศด้านการศึกษาพยาบาล</li> </ul>
② พันธกิจ	<ul style="list-style-type: none"> <li>● พัฒนาความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาล</li> <li>● พัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน เช่น การใช้ Electronic learning การเรียนการสอนทางไกล</li> <li>● สนับสนุนการวิจัยทางการศึกษาพยาบาล</li> <li>● เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนด้านการพยาบาลโดยใช้ e-Learning และ Problem – Based Learning</li> <li>● วิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนทางการพยาบาล</li> </ul>
③ วัตถุประสงค์	<ul style="list-style-type: none"> <li>● พัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน</li> <li>● สนับสนุนการวิจัยทางการศึกษาพยาบาล</li> <li>● พัฒนาบุคลากรทางการศึกษาพยาบาล</li> <li>● จัดทำฐานข้อมูลด้านการศึกษาพยาบาล</li> <li>● คิดค้นและทดลองวิธีการสอนใหม่ ๆ และเทคโนโลยีด้านการสอน</li> <li>● พัฒนาปรับปรุงหลักสูตรและการเรียนการสอนทางออนไลน์</li> <li>● จัดประชุม/สัมมนาเกี่ยวกับการสอน การวัดและประเมินผล</li> </ul>

หัวข้อ	รายละเอียด
<p style="text-align: center;"><b>๔</b></p> <p>โครงสร้าง</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● บริหารงานในรูปคณะกรรมการ</li> <li>● บริหารงานเป็น 3 กลุ่มคือ กลุ่มงานด้านการจัดการเรียนการสอน กลุ่มการวิจัยด้านการศึกษาพยาบาล และกลุ่มการบริการวิชาการ</li> <li>● บุคลากรระดับปฏิบัติ ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ผลิตสื่อและโสต เจ้าหน้าที่พัฒนาสื่อการเรียนการสอน นักออกแบบ e-learning ช่างถ่ายภาพยนตร์ ช่างถ่ายวิดีโอ โปรแกรมเมอร์ วิศวกร คอมพิวเตอร์ เจ้าหน้าที่บริหาร/ประสานโครงการ เจ้าหน้าที่ดูแลระบบ/เว็บไซต์ เจ้าหน้าที่การเรียนรู้ทางออนไลน์ เจ้าหน้าที่เทคโนโลยี ผู้สอน ผู้บรรยายอาวุโส ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยการเรียนการสอน และผู้ช่วยวิจัย</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>๕</b></p> <p>ภารกิจ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● พัฒนารูปแบบการเรียนการสอน การออกแบบการเรียนการสอน และการวัดประเมินผล</li> <li>● วิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน</li> <li>● พัฒนาเครื่องมือและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการสอน</li> <li>● พัฒนาอาจารย์ใหม่เกี่ยวกับการเรียนการสอน</li> <li>● ใช้หลักฐานเชิงประจักษ์จากการวิจัยและการปฏิบัติการพยาบาล มาพัฒนาการเรียนการสอน</li> <li>● จัดประชุมอบรมในบทบาทความเป็นครู</li> <li>● ช่วยเหลืออาจารย์ในการพัฒนาการเรียนการสอน</li> <li>● เป็นศูนย์กลางเผยแพร่ข้อมูลด้านการเรียนการสอนทางออนไลน์</li> <li>● สนับสนุนและส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน</li> </ul>

จากการวิเคราะห์สาระศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของสถาบันการศึกษาต่างประเทศสรุปผลการวิเคราะห์ที่ได้ตั้งตารางที่ 2-6 ดังนี้

หมายเหตุ เครื่องหมาย ✓ หมายความว่า ปรากฏในเอกสารที่นำมาวิเคราะห์

เครื่องหมาย - หมายความว่า ไม่ปรากฏในเอกสารที่นำมาวิเคราะห์

ตารางที่ 2 วิสัยทัศน์ของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของสถาบันการศึกษาพยาบาล

วิสัยทัศน์	ประเทศที่นำเอกสารมาวิเคราะห์					
	สหรัฐอเมริกา	อังกฤษ	ออสเตรเลีย	สิงคโปร์	ฮ่องกง	ไทย
ยกระดับสถาบันให้มีความเป็นเลิศด้านการสอน	✓	✓	-	✓	-	-
เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้วยการพัฒนาอาจารย์ให้มีความเป็นเลิศด้านการสอน	✓	-	-	-	-	-
เป็นผู้นำในการใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนทางออนไลน์	✓	-	-	-	-	-
เป็นสถาบันชั้นนำระดับชาติที่เป็นผู้นำในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการปรับปรุงการเรียนการสอน	✓	-	-	-	-	-
พัฒนาการเรียนการสอนเพื่อมุ่งสู่การเป็นนักการศึกษา	✓	-	-	-	-	-
เป็นผู้นำด้านนวัตกรรมการศึกษาด้านสุขภาพ	-	✓	-	-	-	-
ยกระดับคุณภาพการสอนด้วยการวิจัย	-	✓	✓	-	-	-
เป็นผู้นำในการพัฒนาและประสานงานการศึกษาที่สร้างและคงไว้ซึ่งความเป็นเลิศด้านการเรียนการสอน	-	-	✓	-	-	-
เป็นศูนย์กลางแห่งความเป็นเลิศในระดับนานาชาติด้านการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษา	-	-	-	-	✓	-
พัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศด้านการศึกษาพยาบาล	-	-	-	-	-	✓

จากตารางที่ 2 พบว่า ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของสถาบันการศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ของศูนย์ไว้ดังนี้คือ ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของประเทศสหรัฐอเมริกา ได้กำหนดวิสัยทัศน์ว่า ยกระดับสถาบันให้มีความเป็นเลิศด้านการสอน เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้วยการพัฒนาอาจารย์ให้มีความเป็นเลิศด้านการสอนเป็นผู้นำในการใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนทางออนไลน์ เป็นสถาบันชั้นนำระดับชาติที่เป็นผู้นำในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการปรับปรุงการเรียนการสอน ยกระดับสถาบันให้มีความเป็นเลิศด้านการสอน และพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อมุ่งสู่การเป็นนักการศึกษา และศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของประเทศอังกฤษ กำหนดไว้ดังนี้คือ ยกระดับสถาบันให้มีความเป็นเลิศด้านการสอน เป็นผู้นำด้านนวัตกรรมการศึกษาด้านสุขภาพ และยกระดับคุณภาพการสอนด้วยการวิจัย ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนในประเทศออสเตรเลียกำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า ยกระดับ

คุณภาพการสอนด้วยการวิจัย และเป็นผู้นำในการพัฒนาและประสานงานการศึกษาที่สร้างและคงไว้ซึ่งความเป็นเลิศด้านการเรียนการสอน ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของประเทศสิงคโปร์กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า ยกระดับสถาบันให้มีความเป็นเลิศด้านการสอน และศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของประเทศฮ่องกงกำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า จะเป็นศูนย์กลางแห่งความเป็นเลิศในระดับนานาชาติด้านการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษา ส่วนศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการแพทย์ในประเทศไทยกำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า เพื่อพัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศด้านการศึกษายาบาล

โดยสรุป วิสัยทัศน์ของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนดังกล่าว มีความคล้ายกันคือ การเป็นผู้นำหรือสถาบันชั้นนำในด้านความเป็นเลิศด้านการสอน ขณะเดียวกัน ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนแต่ละแห่งจุดเด่นที่แตกต่างกัน ดังนี้

วิสัยทัศน์ของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนในทวีปอเมริกา มีจุดเด่น คือ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ปรับปรุงการเรียนการสอน

วิสัยทัศน์ของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนในทวีปยุโรป มีจุดเด่น เป็นผู้นำด้านนวัตกรรมการศึกษาด้านสุขภาพ

วิสัยทัศน์ของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนในทวีปออสเตรเลีย มีจุดเด่น คือ การเป็นผู้นำในการพัฒนาการศึกษา และประสานงานด้านการศึกษา

วิสัยทัศน์ของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนในทวีปเอเชีย มีจุดเด่น คือ การเป็นศูนย์กลางของความเป็นเลิศด้านการเรียนการสอน

วิสัยทัศน์ของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนในประเทศไทย กำหนดไว้กว้าง ๆ ว่า จะพัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศด้านการศึกษายาบาล

### ตารางที่ 3 พันธกิจของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของสถาบันการศึกษาพยาบาล

พันธกิจ	ประเทศที่นำเอกสารมาวิเคราะห์					
	สหรัฐอเมริกา	อังกฤษ	ออสเตรเลีย	สิงคโปร์	ฮ่องกง	ไทย
สาธิตการเรียนการสอนในสภาพจริง	✓	-	-	-	-	-
พัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน	✓	✓	-	-	-	✓
วิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	✓	-	-	-	-	✓
พัฒนาคุณภาพการศึกษายาบาลและวิชาชีพการพยาบาล	✓	-	-	-	-	✓
ส่งเสริมสนับสนุนความเป็นเลิศด้านการสอน	✓	✓	✓	✓	✓	✓
พัฒนาอาจารย์เกี่ยวกับวิธีการสอน และเทคโนโลยีด้านการสอน	✓	-	✓	-	-	✓

พันธกิจ	ประเทศที่นำเอกสารมาวิเคราะห์					
	สหรัฐ อเมริกา	อัง กฤษ	ออส เตรเลีย	สิงคโปร์	ฮ่องกง	ไทย
ช่วยเหลืออาจารย์และผู้บริหารสถาบันเกี่ยวกับการเรียนการสอน	✓	-	-	-	-	-
ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนการสอนทางไกล	✓	-	-	-	-	✓
จัดประชุมสัมมนาเกี่ยวกับการเรียนการสอน	✓	✓	✓	-	✓	-
ช่วยเหลืออาจารย์ในการพัฒนารูปแบบ วิธีการ แนวทางการปฏิบัติ และการประเมินผลการจัดการเรียนการสอน	✓	✓	-	-	-	-
ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอน	✓	-	-	-	-	-
สนับสนุนการประเมินประสิทธิภาพการสอน และการเรียนรู้ของผู้เรียน	✓	-	-	-	-	-
ให้รางวัลแก่อาจารย์ที่มีการสอนเป็นเลิศ	-	✓	✓	-	-	-
สรรหาอาจารย์ที่เป็นต้นแบบด้านการสอน	-	✓	-	-	-	-
คิดค้นเทคนิคการสอนใหม่ ๆ และเทคโนโลยีด้านการสอน	-	✓	-	-	-	-
พัฒนาและเผยแพร่แนวปฏิบัติที่ดีและนวัตกรรมด้านสุขภาพ	-	✓	-	-	-	-
ยกระดับคุณภาพของบุคลากรทางการศึกษา ด้วยการวิจัยและเผยแพร่ผลงานวิจัยด้านการเรียนการสอน	✓	✓	✓	-	-	-
ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ดีด้านการสอนและการวิจัย	-	-	✓	-	-	-
พัฒนาหลักสูตรและแนวทางการปฏิบัติด้านการเรียนการสอน	-	-	-	✓	-	✓

จากตารางที่ 3 พบว่า ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของสถาบันการศึกษาของประเทศอเมริกา อังกฤษ ออสเตรเลีย และในทวีปเอเชีย มีพันธกิจที่เหมือนกันทุกศูนย์คือ ส่งเสริมสนับสนุนความเป็นเลิศด้านการสอน ส่วนศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของประเทศอเมริกา อังกฤษ และออสเตรเลียมีการกำหนดพันธกิจที่สอดคล้องกันคือ จัดประชุมสัมมนาเกี่ยวกับการเรียนการสอน และยกระดับคุณภาพของบุคลากรทางการศึกษาด้วยการวิจัยและเผยแพร่ผลงานวิจัยด้านการเรียนการสอน นอกจากนี้ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของประเทศสหรัฐอเมริกา และประเทศออสเตรเลีย ยังมีพันธกิจที่สอดคล้องกันคือการพัฒนาอาจารย์เกี่ยวกับวิธีการสอนและเทคโนโลยีด้านการสอน อีกทั้งศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอน

ของประเทศสหรัฐอเมริกาที่กำหนดพันธกิจของศูนย์แตกต่างจากศูนย์ความเป็นเลิศของประเทศอื่น ๆ คือ การส่งเสริมสนับสนุนความเป็นเลิศด้านการสอน การสาธิตการเรียนการสอน ในสภาพจริง การสนับสนุนการพัฒนานวัตกรรมการสอน สนับสนุนการประเมิน ประสิทธิภาพการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมทั้งการช่วยเหลืออาจารย์ในการพัฒนา รูปแบบ วิธีการ แนวทางการปฏิบัติ และการประเมินผลการจัดการเรียนการสอน และการส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอน ส่วนพันธกิจของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของประเทศสิงคโปร์คือ พัฒนากลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติด้านการเรียน การสอน พันธกิจของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของประเทศฮ่องกงคือ สนับสนุนความเป็นเลิศด้านการสอน และการจัดประชุมสัมมนาเกี่ยวกับการเรียนการสอน

จากพันธกิจของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของสถาบันการศึกษา ต่างประเทศดังกล่าวมีการกำหนดพันธกิจที่แตกต่างกันคือ

พันธกิจของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของสถาบันการศึกษาในทวีปอเมริกา คือ การพัฒนาอาจารย์ด้วยการวิจัยและการเผยแพร่ผลงานวิจัย และพัฒนาการเรียน การสอนด้วยการพัฒนางานกลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติด้านการเรียนการสอน การให้ความรู้แก่ อาจารย์เกี่ยวกับวิธีการสอนและเทคโนโลยีด้านการสอน และมีพันธกิจที่เด่นชัดในเรื่อง สาธิต การเรียนการสอนในสภาพจริง การพัฒนานวัตกรรมการสอน วิจัยเพื่อพัฒนาการเรียน การสอน การพัฒนาคุณภาพการศึกษาพยาบาลและวิชาชีพการพยาบาล ส่งเสริมสนับสนุนความเป็นเลิศด้านการสอน การพัฒนาอาจารย์เกี่ยวกับวิธีการสอนและเทคโนโลยีด้านการสอน ช่วยเหลืออาจารย์และผู้บริหารสถาบันเกี่ยวกับการเรียนการสอน ส่งเสริมสนับสนุนการเรียน การสอนทางไกล จัดประชุมสัมมนาเกี่ยวกับการเรียนการสอน การช่วยเหลืออาจารย์ในการพัฒนา รูปแบบ วิธีการ แนวทางการปฏิบัติและการประเมินผลการจัดการเรียนการสอน การสนับสนุน การประเมินประสิทธิภาพการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียน ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้าน การเรียนการสอน และยกระดับคุณภาพของบุคลากรทางการศึกษาด้วยการวิจัยและเผยแพร่ ผลงานวิจัยด้านการเรียนการสอน

พันธกิจของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของสถาบันการศึกษาในทวีปยุโรป มีจุดเด่นที่แตกต่างจากศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนอื่น คือ สรรหาอาจารย์ที่เป็นต้นแบบด้าน การสอน ใ้รางวัลแก่อาจารย์ที่มีการสอนเป็นเลิศ คิดค้นเทคนิคการสอนใหม่ ๆ และเทคโนโลยี ด้านการสอนพัฒนาและเผยแพร่แนวปฏิบัติที่ดีและนวัตกรรมการด้านสุขภาพ และมีพันธกิจที่ สอดคล้องกับพันธกิจของศูนย์ความเป็นเลิศของอเมริกา คือ ช่วยเหลืออาจารย์ในการพัฒนา รูปแบบ วิธีการ แนวทางการปฏิบัติ และการประเมินผลการจัดการเรียนการสอน และยกระดับ คุณภาพของบุคลากรทางการศึกษาด้วยการวิจัยและเผยแพร่ผลงานวิจัยด้านการเรียนการสอน

พันธกิจของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของสถาบันการศึกษาในทวีป ออสเตรเลีย คือ การพัฒนาอาจารย์เกี่ยวกับวิธีการสอน และเทคโนโลยีด้านการสอน ให้



คำปรึกษาเกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ดีด้านการสอนและการวิจัย และยกระดับคุณภาพของบุคลากรทางการศึกษาด้วยการวิจัยและเผยแพร่ผลงานวิจัยด้านการเรียนการสอน

พันธกิจของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของสถาบันการศึกษาในทวีปเอเชีย คือ การพัฒนาการเรียนการสอนด้วยการพัฒนาหลักสูตรและแนวทางการปฏิบัติด้านการเรียนการสอน และจัดประชุมสัมมนาเกี่ยวกับการเรียนการสอน

พันธกิจของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของประเทศไทยมีความสอดคล้องกับศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของประเทศอเมริกา คือ พัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน วิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน พัฒนาคุณภาพการศึกษาพยาบาลและวิชาชีพการพยาบาล ส่งเสริมสนับสนุนความเป็นเลิศด้านการสอน พัฒนาอาจารย์เกี่ยวกับวิธีการสอน และเทคโนโลยีด้านการสอน ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนการสอนทางไกล

#### ตารางที่ 4 โครงสร้างศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของสถาบันการศึกษาพยาบาล

พันธกิจ	ประเทศที่นำเอกสารมาวิเคราะห์					
	สหรัฐอเมริกา	อังกฤษ	ออสเตรเลีย	สิงคโปร์	ฮ่องกง	ไทย
<b>1. ลักษณะของหน่วยงาน</b>						
1.1 เป็นหน่วยงานอิสระ	✓	-	✓	✓	-	-
1.2 เป็นหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษาของมหาวิทยาลัย	-	✓	-	-	-	-
1.3 เป็นหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อคณะ						✓
1.4 เป็นหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อมหาวิทยาลัย	-	-	✓	-	✓	--
<b>2. ผู้บริหารสูงสุด</b>						
2.1 มีผู้อำนวยการเป็นผู้บังคับบัญชา	✓	-	✓	✓	✓	✓
2.2 บริหารศูนย์ในรูปของคณะกรรมการโดยมีผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาการศึกษาและด้านการพัฒนาบุคลากรเป็นที่ปรึกษา	-	✓	-	-	-	✓
2.3 บริหารงานในรูปของคณะกรรมการ	-	-	✓	-	✓	-
<b>3. ผู้บริหารระดับฝ่าย</b>						
3.1 แบ่งเป็น 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหาร ฝ่ายการสอนและเทคโนโลยีสารสนเทศ และฝ่ายประเมิน	✓	-	-	-	-	-
3.2 แบ่งเป็น 3 ฝ่ายคือ ฝ่ายบริหารโครงการ ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายบริหารและการเงิน	-	✓	-	-	-	-

พันธกิจ	ประเทศที่นำเอกสารมาวิเคราะห์					
	สหรัฐอเมริกา	อังกฤษ	ออสเตรเลีย	สิงคโปร์	ฮ่องกง	ไทย
3.3 แบ่งเป็น 2 ฝ่ายคือ ฝ่ายบริหาร และฝ่ายพัฒนาผลงานวิชาการ	-	-	✓	-	-	-
3.4 แบ่งเป็น 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายจัดการ ฝ่ายวิชาการ และฝ่ายบริหาร	-	-	✓	-	-	-
3.4 แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มการจัดการเรียนการสอน กลุ่มวิจัยด้านการศึกษาพยาบาล และกลุ่มบริการวิชาการ	-	-	-	-	-	✓
3.5 แบ่งเป็น 4 ทีม คือ ทีมเป็นเลิศทางวิชาการ ทีมพัฒนาองค์กร ทีมแก้ปัญหาการเรียนรู้อันรู้ และทีมเตรียมหลักสูตรสำหรับมหาวิทยาลัย	-	-	✓	-	-	-
3.6 แบ่งเป็น 2 ทีม คือ ทีมวิชาการ และทีมสนับสนุน	-	-	-	✓	-	-
<b>4. เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติ</b>						
4.1 เจ้าหน้าที่ผลิตสื่อและโสต	✓	-	-	-	-	✓
4.2 เจ้าหน้าที่พัฒนาสื่อการเรียนการสอน	✓	-	✓	-	✓	✓
4.3 นักออกแบบ e-learning	✓	-	✓	-	✓	✓
4.4 นักออกแบบการเรียนการสอน	✓	-	✓	-	-	-
4.5 ผู้ออกแบบ/ถ่ายวิดีโอ	✓	-	-	-	-	-
4.6 ช่างถ่ายภาพยนตร์ ช่างถ่ายวิดีโอ	✓	-	-	-	-	✓
4.7 โปรแกรมเมอร์ วิศวกรคอมพิวเตอร์	✓	-	-	-	✓	✓
4.8 เจ้าหน้าที่บริหาร/ผู้ประสานโครงการ	-	✓	✓	-	-	✓
4.9 เจ้าหน้าที่ดูแลระบบและเว็บไซต์	-	✓	-	-	✓	✓
4.10 เจ้าหน้าที่การขายและการตลาด	-	✓	-	-	-	-
4.11 เจ้าหน้าที่จัดสภาพแวดล้อม	-	-	✓	-	-	-
4.12 เจ้าหน้าที่การเรียนรู้ทางออนไลน์	-	-	✓	-	-	✓
4.13 เจ้าหน้าที่เทคโนโลยี	-	-	✓	-	✓	✓
4.14 ผู้สอน ผู้บรรยายอาวุโส	-	-	✓	-	✓	✓
4.15 ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย	-	-	-	-	✓	✓
4.16 ผู้เชี่ยวชาญการวิจัยการเรียนการสอน	-	-	-	-	✓	✓
4.17 ผู้ช่วยวิจัย	-	-	-	-	✓	✓

จากตารางที่ 4 พบว่า ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของสถาบันการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ มีหน่วยงานที่รับผิดชอบเฉพาะและมีโครงสร้างการบริหารศูนย์

ชัดเจน โดยศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของประเทศสหรัฐอเมริกาจะมีผู้อำนวยการศูนย์เป็นผู้บริหารชั้นตรงต่อผู้อำนวยการอาวุโส และแบ่งการบริหารงานออกเป็น 3 ฝ่าย แต่ละฝ่ายมีผู้ช่วยผู้อำนวยการรับผิดชอบ คือ ผู้ช่วยผู้อำนวยการด้านบริหาร ผู้ช่วยผู้อำนวยการด้านการสอนและเทคโนโลยีสารสนเทศ และผู้ช่วยผู้อำนวยการด้านการประเมิน โดยบุคลากรระดับปฏิบัติภายในศูนย์จะมีเจ้าหน้าที่ที่คุ้นเคยและประสบการณ์ด้านการผลิตสื่อการสอน นักออกแบบการเรียนการสอน e-learning นักออกแบบวิดีโอ นักออกแบบภาพยนตร์ ช่างถ่ายภาพยนตร์และวิดีโอ วิศวกรคอมพิวเตอร์ และโปรแกรมเมอร์

ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของสถาบันการศึกษาของประเทศอังกฤษ มีการบริหารจัดการในรูปของคณะกรรมการ โดยมีที่ปรึกษาด้านการพัฒนาการศึกษา และที่ปรึกษาด้านการพัฒนาบุคลากร แบ่งการบริหารเป็น 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารโครงการ ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และฝ่ายบริหารและการเงิน มีบุคลากรระดับปฏิบัติประกอบด้วยเจ้าหน้าที่บริหารโครงการ เจ้าหน้าที่การขายและการตลาด และมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบดูแลระบบและเว็บไซต์ของศูนย์โดยเฉพาะ

ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของสถาบันการศึกษาประเทศออสเตรเลีย มีการแบ่งโครงสร้างเป็น 3 แบบคือ

แบบที่ 1 เป็นหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อรองอธิการบดีฝ่ายจัดการศึกษา มีผู้อำนวยการรับผิดชอบศูนย์ แบ่งการบริหารออกเป็น 2 ทีมคือ 1) ทีมบริหาร ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่จัดสภาพแวดล้อม 2) ทีมพัฒนาผลงานวิชาการ ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ออกแบบ e-learning เจ้าหน้าที่ออกแบบ สื่อการสอน เจ้าหน้าที่เทคโนโลยี และเจ้าหน้าที่การเรียนรู้ทางออนไลน์ ได้แก่ ศูนย์การเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยแห่งชาติออสเตรเลีย

แบบที่ 2 เป็นหน่วยงานอิสระ มีผู้อำนวยการเป็นผู้บริหารสูงสุด แบ่งการบริหารออกเป็น 3 ฝ่ายคือ 1) ฝ่ายจัดการ 2) ฝ่ายวิชาการ ประกอบด้วย ผู้สอน ผู้บรรยายอาวุโส และผู้ประสานโครงการ 3) ฝ่ายบริหาร ได้แก่ สถาบันการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยซิดนีย์

แบบที่ 3 เป็นหน่วยงานที่ขึ้นตรงกับมหาวิทยาลัย แบ่งการบริหารออกเป็น 4 ทีมคือ ทีมเป็นเลิศทางวิชาการ ทีมพัฒนาองค์กร ทีมแก้ปัญหาการเรียนรู้ และทีมเตรียมหลักสูตรสำหรับมหาวิทยาลัย ได้แก่ ศูนย์การเรียนรู้และพัฒนามหาวิทยาลัยอีดีสต์โคเวน

ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของสถาบันการศึกษาประเทศสิงคโปร์ เป็นหน่วยงานเฉพาะมีผู้อำนวยการเป็นผู้บริหารสูงสุด และมีทีมที่ทำงานร่วมกัน 2 ทีมคือ 1) ทีมวิชาการ ทำหน้าที่พัฒนาการเรียนการสอน และริเริ่มกิจกรรมใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน ประกอบด้วยคณะกรรมการ 2 ชุดคือ ชุดพัฒนาวิชาชีพ รับผิดชอบประชาสัมพันธ์/เผยแพร่ผลงานต่าง ๆ ของศูนย์ รับผิดชอบเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ และออกแบบโปรแกรมการพัฒนาต่าง ๆ และชุดบริหารจัดการ รับผิดชอบด้านการเงินและงบประมาณ 2)

ทีมสนับสนุน ทำหน้าที่ช่วยเหลือสนับสนุนการทำงานของศูนย์ในเรื่องการวางแผน การประสานงาน และการดูแลเกี่ยวกับโปรแกรมของศูนย์ ข้อสังเกต พบว่า โครงสร้างศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของประเทศสิงคโปร์จากเอกสารที่นำมาวิเคราะห์ไม่มีการระบุเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติของศูนย์

ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของสถาบันการศึกษาประเทศฮ่องกง เป็นหน่วยงานเฉพาะที่มีการบริหารในรูปของคณะกรรมการ มีประธานกรรมการเป็นผู้บริหารสูงสุด และมีผู้ช่วยประธานกรรมการอีก 1 ตำแหน่ง มีอาจารย์ประจำศูนย์จำนวน 7 คนคือ รองศาสตราจารย์ 2 คน ที่ปรึกษาด้านการเรียนการสอน 2 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยเกี่ยวกับการเรียนการสอน ผู้อำนวยการหลักสูตรสามัญ และมีคณะกรรมการของศูนย์ประกอบด้วย ผู้จัดการศูนย์ ผู้ช่วยโครงการ และผู้ช่วยผู้บริหาร 2 คน ส่วนเจ้าหน้าที่ด้านเทคนิค ประกอบด้วยผู้จัดการ IT ผู้จัดการเว็บ ช่างเทคนิค IT เจ้าหน้าที่ออกแบบเว็บ ผู้ช่วยด้านเทคนิค และผู้ช่วยด้าน e-learning and multimedia อีกทั้งศูนย์ยังมีทีมวิจัยที่ประกอบด้วย ผู้จัดการโครงการ เจ้าหน้าที่วิจัย ผู้ช่วยวิจัยอาวุโส ผู้ประสานงานการประเมินผล และผู้ช่วยวิจัย 6 คน

ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลในประเทศไทย เป็นหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อคณะพยาบาลศาสตร์ บริหารงานในรูปของคณะกรรมการโดยมีผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาการศึกษาและด้านการพัฒนาบุคลากรเป็นที่ปรึกษา แบ่งโครงสร้างเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มการจัดการเรียนการสอน กลุ่มวิจัยด้านการศึกษาพยาบาล และกลุ่มบริการวิชาการ และมีบุคลากรระดับปฏิบัติประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ผลิตสื่อและโสต เจ้าหน้าที่พัฒนาสื่อการเรียนการสอน นักออกแบบ e-learning ช่างถ่ายภาพยนตร์ ช่างถ่ายวิดีโอ โปรแกรมเมอร์/วิศวกรคอมพิวเตอร์ เจ้าหน้าที่บริหาร/ผู้ประสานโครงการ เจ้าหน้าที่ดูแลระบบและเว็บไซต์ เจ้าหน้าที่การเรียนรู้ออนไลน์ เจ้าหน้าที่เทคโนโลยี ผู้สอน ผู้บรรยายอาวุโส ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย ผู้เชี่ยวชาญการวิจัยการเรียนการสอน และผู้ช่วยวิจัย

โดยสรุป โครงสร้างศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของสถาบันการศึกษาพยาบาลทั้งในและต่างประเทศมีจุดเด่น ดังนี้

โครงสร้างของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของทวีปอเมริกา คือ การเป็นหน่วยงานอิสระที่มีโครงสร้างการบริหารงาน 3 ฝ่าย และมีบุคลากรระดับปฏิบัติที่ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ผลิตสื่อและโสต เจ้าหน้าที่ผลิตสื่อการเรียนการสอน นักออกแบบ e-learning นักออกแบบการเรียนการสอน ออกแบบวิดีโอ ช่างถ่ายวิดีโอ/ภาพยนตร์ และโปรแกรมเมอร์/วิศวกรคอมพิวเตอร์ ซึ่งบุคลากรระดับปฏิบัตินี้สอดคล้องกับพันธกิจของศูนย์

โครงสร้างของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของทวีปยุโรป คือ เป็นหน่วยงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษา มีการบริหารงานในรูปแบบของคณะกรรมการ มีโครงสร้างการบริหารงาน 3 ฝ่าย และมีบุคลากรระดับปฏิบัติที่ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่บริหารโครงการ เจ้าหน้าที่ดูแลระบบและเว็บไซต์ และเจ้าหน้าที่การตลาดเท่านั้น

โครงสร้างของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของทวีปออสเตรเลีย คือ มีทั้งที่เป็นหน่วยงานอิสระ และหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อมหาวิทยาลัย มีการบริหารงานในรูปแบบของคณะกรรมการ มีโครงสร้างการบริหารงานเป็นฝ่าย ส่วนบุคลากรระดับปฏิบัตินอกจากมีเจ้าหน้าที่พัฒนาสื่อการเรียนการสอน นักออกแบบ e-learning นักออกแบบการเรียนการสอน และเจ้าหน้าที่บริหารโครงการแล้ว ยังมีเจ้าหน้าที่จัดสภาพแวดล้อม เจ้าหน้าที่การเรียนรู้ทางออนไลน์ เจ้าหน้าที่เทคโนโลยี และที่แตกต่างจากศูนย์ความเป็นเลิศในทวีปอเมริกาและทวีปยุโรปคือ มีอาจารย์ผู้สอนและผู้บรรยายอาวุโสประจำศูนย์

โครงสร้างของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของทวีปเอเชีย คือ มีทั้งที่เป็นหน่วยงานอิสระ และหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อมหาวิทยาลัย มีการบริหารงานในรูปแบบของคณะกรรมการ และมีเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติประกอบด้วย เจ้าหน้าที่พัฒนาสื่อการเรียนการสอน นักออกแบบ e-learning โปรแกรมเมอร์/วิศวกรคอมพิวเตอร์ เจ้าหน้าที่ดูแลระบบและเว็บไซต์ เจ้าหน้าที่เทคโนโลยี อาจารย์ผู้สอนและผู้บรรยายอาวุโส และมีเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติที่แตกต่างจากศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนอื่นคือ ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย ผู้เชี่ยวชาญการวิจัยด้านการเรียนการสอน และผู้ช่วยวิจัย

โครงสร้างของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลในประเทศไทย เป็นหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีผู้อำนวยการศูนย์ และบริหารงานในรูปแบบคณะกรรมการและมีผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาการศึกษาและพัฒนาบุคลากรเป็นที่ปรึกษา และมีบุคลากรระดับปฏิบัติสอดคล้องกับบุคลากรระดับปฏิบัติของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของอเมริกา ทำหน้าที่ตามพันธกิจของศูนย์คือผลิตผลงานวิจัยด้านการสอนผลิตสื่อและโสต และพัฒนาสื่อการเรียนการสอน รวมทั้งโปรแกรมเมอร์/วิศวกรคอมพิวเตอร์ ผู้ดูแลระบบและเว็บไซต์

ตารางที่ 5 วัตถุประสงค์ของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของสถาบันการศึกษาพยาบาล

พันธกิจ	ประเทศที่นำเอกสารมาวิเคราะห์					
	สหรัฐอเมริกา	อังกฤษ	ออสเตรเลีย	สิงคโปร์	ฮ่องกง	ไทย
ยกระดับการเรียนรู้ของนักศึกษาและพัฒนาวิชาชีพการพยาบาล	✓	-	✓	-	-	-
สนับสนุนและส่งเสริมการวิจัยเกี่ยวกับการเรียนการสอน	✓	-	-	-	-	✓
สนับสนุนและส่งเสริมการผลิตนวัตกรรมเกี่ยวกับการเรียนการสอน	✓	-	-	-	-	-
เพิ่มพูนความรู้และทักษะด้านการเรียนการสอน	✓	-	✓	-	-	✓
สนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอน	✓	-	-	-	-	✓
ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอนใหม่ ๆ	✓	-	✓	-	-	✓
ส่งเสริมและสนับสนุนการอบรมและการเป็นพี่เลี้ยงด้านการเรียนการสอน	✓	-	-	-	-	✓
ส่งเสริมและสนับสนุนการประเมินประสิทธิภาพการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียน	✓	-	-	✓	-	-
พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร การเรียนการสอนผ่านทางออนไลน์	✓	-	-	-	-	✓
เพิ่มพูนความรู้และทักษะการวัดและประเมินผลการศึกษา	✓	-	-	-	-	✓
อำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน	✓	-	-	-	-	✓
เป็นแหล่งศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการเรียนการสอนทางไกล	✓	-	-	-	-	-
เป็นแหล่งศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อการสอนทางออนไลน์	✓	-	-	-	-	✓
จัดประกวดและให้รางวัลแก่อาจารย์ที่สามารถผลิตนวัตกรรมด้านการสอนที่ดีมีประสิทธิภาพ	✓	✓	-	-	-	-
คิดค้นและทดลองวิธีการสอนใหม่ ๆ และเทคโนโลยีด้านการสอน	-	✓	✓	-	-	✓
แสวงหาวิธีการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนอย่างเป็นระบบ	-	✓	✓	-	-	✓

พันธกิจ	ประเทศที่นำเอกสารมาวิเคราะห์					
	สหรัฐอเมริกา	อังกฤษ	ออสเตรเลีย	สิงคโปร์	ฮ่องกง	ไทย
พัฒนาอาจารย์ให้มีทักษะด้านการสอน โดยการ จัดประชุม/สัมมนาเกี่ยวกับการสอน	-	✓	-	-	-	✓
จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของ ผู้เรียน	-	-	✓	-	-	✓
เผยแพร่ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการเรียนการ สอนและแนวปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับการสอน	-	✓	✓	-	-	✓
ให้รางวัลแก่อาจารย์ที่มีการสอนเป็นเลิศ	-	✓	✓	-	-	-
สรรหาอาจารย์ที่เป็นต้นแบบด้านการสอน	-	✓	-	-	-	-
พัฒนาอาจารย์ให้มีภาวะผู้นำในการ ประสานงานด้านการพัฒนาการศึกษา	-	-	✓	-	-	✓
ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนา/ปรับปรุงผล การเรียนรู้ของผู้เรียน	-	-	✓	-	✓	✓
สร้างโอกาสการพัฒนาวิชาชีพที่ส่งเสริมการ เรียนการสอน	-	-	✓	-	✓	-

จากตารางที่ 5 พบว่า ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของสถาบันการศึกษาต่างประเทศ มีวัตถุประสงค์เพื่อ แสวงหาวิธีการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนอย่างเป็นระบบยกระดับการเรียนรู้ของนักศึกษาและพัฒนาวิชาชีพการพยาบาลด้วยการจัดประชุม/อบรมพัฒนาอาจารย์ให้มีความรู้และทักษะด้านการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลการศึกษา การพัฒนาอาจารย์ให้มีความรู้และทักษะด้านการประสานงานด้านการพัฒนาการศึกษา การพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรและการเรียนการสอนผ่านทางออนไลน์ การคิดค้นและทดลองวิธีการใหม่ ๆ และเทคโนโลยีด้านการสอน สนับสนุนและส่งเสริมการผลิตนวัตกรรมเกี่ยวกับการเรียนการสอน การวิจัยเกี่ยวกับการเรียนการสอน การพัฒนา/ปรับปรุงผลการเรียนรู้ของผู้เรียน การศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอนใหม่ ๆ การประเมินประสิทธิภาพการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียน และมีวัตถุประสงค์เพื่อสรรหาอาจารย์ที่เป็นต้นแบบด้านการสอนเพื่อให้รางวัลแก่อาจารย์ที่มีการสอนเป็นเลิศและอาจารย์ที่สามารถผลิตนวัตกรรมด้านการสอนที่ดีมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนยังมีวัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการเรียนการสอนและแนวปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับการสอน เป็นแหล่งศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการเรียนการสอนทางไกล การบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อการสอนทางออนไลน์ รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างโอกาสการพัฒนาวิชาชีพที่ส่งเสริมการเรียนการสอน

โดยสรุป ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของสถาบันการศึกษาต่างประเทศมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของศูนย์ดังนี้

ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของทวีปอเมริกา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาปรับปรุงหลักสูตรและการเรียนการสอนผ่านทางออนไลน์ 2) พัฒนาอาจารย์ให้มีความรู้และทักษะด้านการเรียนการสอนและการวัดและประเมินผลการศึกษา 3) จัดประชุม/สัมมนาเกี่ยวกับการสอนและอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน 4) ส่งเสริมและสนับสนุนเกี่ยวกับการวิจัยการเรียนการสอน การผลิตนวัตกรรมการเรียนการสอน การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการเรียนการสอน การศึกษาค้นคว้ากระบวนการเรียนการสอนใหม่ ๆ การประเมินประสิทธิภาพการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียน และการอบรมการเป็นพี่เลี้ยงด้านการเรียนการสอน 5) ยกกระตักการเรียนรู้อันดีของนักศึกษาและพัฒนาวิชาชีพการพยาบาล 6) เป็นแหล่งศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการเรียนการสอนทางไกล และการบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อการสอนทางออนไลน์ และ 7) ให้รางวัลแก่อาจารย์ที่ผลิตนวัตกรรมการสอนดีมีประสิทธิภาพ

ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของทวีปยุโรป มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) คิดค้นเกี่ยวกับวิธีการสอนแบบใหม่ ๆ และเทคโนโลยีด้านการสอน 2) ค้นหาวิธีการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน 3) การจัดประชุม/สัมมนาเพื่อพัฒนาอาจารย์ให้มีความรู้และทักษะด้านการสอน 4) การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการเรียนการสอนและแนวปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับการสอน 5) ให้รางวัลแก่อาจารย์ที่มีการสอนเป็นเลิศและผลิตนวัตกรรมการสอนดีมีประสิทธิภาพ และ 6) การสรรหาอาจารย์ที่เป็นรูปแบบด้านการสอน ซึ่งเป็นวัตถุประสงค์ที่มีความโดดเด่นและแตกต่างจากวัตถุประสงค์ของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนอื่น

ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของทวีปออสเตรเลีย มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) คิดค้นเกี่ยวกับวิธีการสอนแบบใหม่ ๆ และเทคโนโลยีด้านการสอน 2) ค้นหาวิธีการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน 3) พัฒนาอาจารย์ให้มีความรู้และทักษะด้านการสอน และการมีภาวะผู้นำในการประสานงานด้านการพัฒนาการศึกษา 4) การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาปรับปรุงผลการเรียนรู้ของผู้เรียน และการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอนแบบใหม่ ๆ 5) ส่งเสริมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาวิชาชีพการพยาบาล 6) ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการเรียนการสอนและแนวปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับการสอน และ 7) ให้รางวัลแก่อาจารย์ที่มีการสอนเป็นเลิศ

ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของทวีปเอเชีย มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาปรับปรุงผลการเรียนรู้ของผู้เรียน 2) ส่งเสริมและสนับสนุนการประเมินประสิทธิภาพการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียน และ 3) ส่งเสริมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาวิชาชีพการพยาบาล

ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลในประเทศไทย มีวัตถุประสงค์ที่เพื่อ 1) คิดค้นเกี่ยวกับวิธีการสอนแบบใหม่ ๆ และเทคโนโลยีด้านการสอน 2) พัฒนาปรับปรุงหลักสูตรและการเรียนการสอนผ่านทางออนไลน์ 3) แสวงหาวิธีการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน



อย่างเป็นระบบ 4) เพิ่มพูนความรู้และทักษะด้านการสอน การวัดและประเมินผล ภาวะผู้นำในการประสานงานด้านการพัฒนาการศึกษา 5) อำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน 6) ส่งเสริมและสนับสนุนเกี่ยวกับการวิจัยการเรียนการสอน การพัฒนาปรับปรุงการเรียนรู้ของผู้เรียน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการเรียนการสอน และการศึกษาคำว่าเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอนใหม่ ๆ

**ตารางที่ 6** ภารกิจและหน้าที่รับผิดชอบของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของสถาบัน  
การศึกษาพยาบาล

พันธกิจ	ประเทศที่นำเอกสารมาวิเคราะห์					
	สหรัฐ อเมริกา	อัง กฤษ	อส เตรเลีย	สิงคโปร์	ฮ่องกง	ไทย
กำหนดนโยบายการศึกษา เช่น การประเมินผล การปฏิบัติงานของครู การประเมินผู้เรียน การประเมิน ผลย้อนกลับแก่ผู้เรียน	-	-	-	✓	-	--
พัฒนาวิธีการสอน การประเมินผลการสอน การออกแบบการสอนใหม่ ๆ	✓	-	✓	-	-	✓
ศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล	✓	-	✓	✓	-	✓
พัฒนาเครื่องมือและเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสอน	✓	-	-	-	-	✓
การพัฒนาหลักสูตร ครูช่วยสอน หลักสูตรการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษา หลักสูตรการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน และการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน	-	✓	✓	✓	-	-
การอบรมหลักสูตรระยะสั้นด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน การเรียนการสอนออนไลน์	-	✓	-	-	-	-
ใช้หลักฐานเชิงประจักษ์จากการวิจัยและการปฏิบัติการพยาบาลมาพัฒนาการศึกษาพยาบาล	✓	-	-	-	-	✓
พัฒนาอาจารย์ใหม่เกี่ยวกับการเรียนการสอนและวิจัยด้านการสอน	-	-	✓	-	✓	✓
การพัฒนาอาจารย์เรื่องการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสอน เช่น การพัฒนาคอมพิวเตอร์ช่วยสอน การใช้ e-mail และ website เป็นเครื่องมือช่วยสอน	✓	-	✓	✓	-	-

พันธกิจ	ประเทศที่นำเอกสารมาวิเคราะห์					
	สหรัฐ อเมริกา	อัง กฤษ	ออส เตรเลีย	สิงคโปร์	ฮ่องกง	ไทย
การประเมินผลการสอนจากการสังเกตการสอน ในชั้นเรียน โดยใช้วิดีโอเทป และการประเมิน ผลการสอนโดยผู้เรียน	✓	-	-	-	-	✓
จัดประชุมเชิงปฏิบัติการในบทบาทความเป็น ครู เช่น การออกแบบหลักสูตร/การเรียนการ สอน การปรับปรุงหลักสูตร กลยุทธ์เกี่ยวกับ การสอนแบบต่าง ๆ การพัฒนาสื่อการสอน การปรับปรุงแบบ ทดสอบในชั้นเรียน และการ แก้ปัญหาในชั้นเรียน	✓	✓	-	-	✓	✓
สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยี ด้านการสอนแบบใหม่ ๆ	✓	-	✓	-	-	✓
ช่วยเหลืออาจารย์ในด้านการพัฒนาการเรียน การสอน และการให้คำปรึกษาด้านการเรียน การสอน	✓	✓	✓	-	✓	✓
สนับสนุนและส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาการ เรียนการสอน	✓	✓	-	✓	-	✓
ส่งเสริมและสนับสนุนการผลิตนวัตกรรมการ เรียนการสอน	✓	-	✓	✓	-	-
เป็นศูนย์กลางการเผยแพร่ข้อมูลด้านการเรียน การสอนทางออนไลน์ ได้แก่ การเรียนรู้ทาง ออนไลน์ การศึกษาทางไกล การออกแบบการ เรียนการสอน การเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ เทคนิค/เครื่องมือเกี่ยวกับการเรียนการสอน และการวัดและประเมินผลการศึกษา	✓	✓	✓	-	-	✓
สรรหาอาจารย์ที่เป็นต้นแบบด้านการสอน	-	✓	-	-	-	-
ให้รางวัลกับอาจารย์ที่ทำหน้าที่การสอนเป็น เลิศ	-	✓	✓	-	✓	-

จากตารางที่ 6 พบว่า ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของสถาบันการศึกษา  
พยาบาล มีภารกิจและหน้าที่รับผิดชอบ คือ การกำหนดนโยบายการศึกษา การพัฒนาองค์  
ความรู้ด้านการเรียนการสอน ได้แก่ พัฒนาวิธีการสอน การประเมินผลการสอน การออกแบบ  
การสอนใหม่ ๆ ศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล พัฒนาเครื่องมือ  
และเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนการสอน และการใช้หลักฐานเชิงประจักษ์จาก

การวิจัยและการปฏิบัติการพยาบาลมาพัฒนาการศึกษาพยาบาล ภารกิจด้านการพัฒนา อาจารย์ให้มีความรู้และทักษะเกี่ยวกับการเรียนการสอนโดย พัฒนาอาจารย์ใหม่เกี่ยวกับการเรียนการสอน และวิจัยด้านการสอน จัดประชุมเชิงปฏิบัติการในบทบาทความเป็นครู เช่น การออกแบบหลักสูตร/การเรียนการสอน การปรับปรุงหลักสูตร กลยุทธ์เกี่ยวกับการสอนแบบต่าง ๆ การพัฒนาสื่อการสอน การปรับปรุงแบบทดสอบในชั้นเรียน และการแก้ปัญหาในชั้นเรียน สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีด้านการสอนแบบใหม่ ๆ และการพัฒนาอาจารย์เรื่องการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสอน เช่น การพัฒนาคอมพิวเตอร์ช่วยสอน การใช้ e-mail และ website เป็นเครื่องมือช่วยสอน การประเมินผลการสอนจากการสังเกตการสอนในชั้นเรียน โดยใช้วิดีโอเทป และการประเมินผลการสอนโดยผู้เรียน และช่วยเหลืออาจารย์ในด้านการพัฒนาการเรียนการสอนด้วยการให้คำปรึกษาด้านการเรียนการสอน การสนับสนุนและส่งเสริมการผลิตนวัตกรรมการเรียนการสอนและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การเป็นศูนย์กลางการเผยแพร่ข้อมูลด้านการเรียนการสอนทางออนไลน์ ได้แก่ การเรียนรู้ทางออนไลน์ การศึกษาทางไกล การออกแบบการเรียนการสอน การเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ เทคนิค/เครื่องมือเกี่ยวกับการเรียนการสอน และการวัดและประเมินผลการศึกษา การสรรหาอาจารย์ที่เป็นต้นแบบด้านการสอน และให้รางวัลกับอาจารย์ที่ทำหน้าที่การสอนเป็นเลิศ

โดยสรุป ภารกิจและหน้าที่รับผิดชอบของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของสถาบันการศึกษาที่มีความแตกต่างกันดังนี้

ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนในทวีปอเมริกา มีภารกิจและหน้าที่รับผิดชอบที่แตกต่างจากศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนอื่น คือ 1) พัฒนาเครื่องมือและเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสอน 2) ใช้หลักฐานเชิงประจักษ์จากการวิจัยและการปฏิบัติการพยาบาลมาพัฒนาการศึกษาพยาบาล และ 3) การประเมินผลการสอนจากการสังเกตการสอนในชั้นเรียน โดยใช้วิดีโอเทป และการประเมินผลการสอนโดยผู้เรียน

ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนในทวีปยุโรป มีภารกิจและหน้าที่รับผิดชอบที่แตกต่างจากศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนอื่น คือ การอบรมระยะสั้นด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน การเรียนการสอนออนไลน์ และสรรหาอาจารย์ที่เป็นต้นแบบด้านการสอน

ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนในทวีปออสเตรเลีย มีภารกิจและหน้าที่รับผิดชอบที่ไม่แตกต่างจากศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนอื่น

ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนในทวีปเอเชีย มีภารกิจและหน้าที่รับผิดชอบที่แตกต่างจากศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนอื่น คือ การกำหนดนโยบายการศึกษาเช่น การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู การประเมินผู้เรียน การประเมินผลย้อนกลับแก่ผู้เรียน

ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลในประเทศไทย มีภารกิจและหน้าที่รับผิดชอบที่สำคัญคือ 1) พัฒนาเทคนิควิธีเกี่ยวกับการเรียนการสอน การประเมินผลการสอน 2) วิจัยเพื่อพัฒนาการสอน 3) พัฒนาเครื่องมือและเทคโนโลยีด้านการสอน 4) พัฒนา

อาจารย์ใหม่เกี่ยวกับการเรียนการสอน การวิจัยด้านการสอน 5) จัดประชุม/อบรมเกี่ยวกับการสอน 6) ให้คำปรึกษาด้านการเรียนการสอน 7) ส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน 8) เป็นศูนย์กลางเผยแพร่ความรู้ด้านการเรียนการสอนทางออนไลน์

**ตอนที่ 2** ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของการจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอน  
ทางการพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

ผลการศึกษารายภาพ ปัญหา และความต้องการการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน  
ทางการพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก โดยใช้แบบสอบถาม  
ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 312 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนและ  
มีความสมบูรณ์จำนวน 301 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.47 ของแบบสอบถามทั้งหมด ผลการ  
วิเคราะห์ข้อมูลเป็นดังนี้

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

**ตารางที่ 7** ข้อมูลพื้นฐานของอาจารย์พยาบาลที่ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน	ร้อยละ
		(n = 301 คน)	
<b>เพศ</b>			
ชาย		19	6.31
หญิง		282	93.68
<b>อายุ</b>			
20-29 ปี		36	11.96
30-39 ปี		109	36.22
40-49 ปี		107	35.55
50-59 ปี		49	16.28
<b>ประสบการณ์ด้านการสอน</b>			
1 - 5 ปี		36	11.96
6 - 10 ปี		46	15.28
11- 15 ปี		91	30.23
16 - 20 ปี		84	27.91
21 - 25 ปี		37	12.29
26 - 30 ปี		5	1.66
30 ปีขึ้นไป		2	0.66

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n = 301 คน)	ร้อยละ
<b>วุฒิการศึกษา</b>		
ปริญญาตรี	46	15.28
ปริญญาโทสาขา	224	74.42
- พยาบาลศาสตร์	162	53.82
- สาธารณสุขศาสตร์	15	4.98
- วิทยาศาสตร์	5	1.66
- ศีกษาศาสตร์	33	10.96
- สังคมศาสตร์	9	2.99
ปริญญาเอกสาขา	31	10.32
- พยาบาลศาสตร์	12	3.99
- อุดมศึกษา/การบริหารการศึกษา	13	4.32
- พัฒนาสังคม/การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3	0.99
- สุขภาพสิ่งแวดล้อม	1	0.33
- ประชากรศาสตร์	1	0.33
- การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์	1	0.33
<b>สถานที่ปฏิบัติงาน</b>		
วิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายภาคเหนือ	73	24.26
วิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายภาคกลาง 1	70	23.26
วิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายภาคกลาง 2	65	21.59
วิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	54	54
วิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายภาคใต้	39	39
<b>ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน</b>		
ผู้อำนวยการ	3	1.00
รองผู้อำนวยการฝ่าย	27	8.97
หัวหน้างาน	66	21.93
หัวหน้าภาควิชา/สาขาวิชา	27	8.97
อาจารย์ระดับปฏิบัติ	178	59.14

## ตารางที่ 7 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n = 301 คน)	ร้อยละ
<b>ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในอดีต</b>		
ผู้อำนวยการ	3	1.00
รองผู้อำนวยการฝ่าย	32	10.63
หัวหน้างาน	67	22.26
หัวหน้าภาควิชา/สาขาวิชา	36	11.96
อาจารย์ระดับปฏิบัติ	163	54.15

จากตารางที่ 7 แสดงให้เห็นว่า ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างอาจารย์พยาบาล ปฏิบัติงานที่วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 301 คน พบว่า

1. เป็นเพศหญิง จำนวน 282 คน คิดเป็นร้อยละ 93.68 เป็นเพศชาย จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6.31

2. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 30 - 39 ปีจำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 36.22 รองลงมา มีอายุอยู่ในช่วง 40 - 49 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.55 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือมีอายุอยู่ในช่วง 20 - 29 ปี มีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 11.96

3. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ด้านการสอน 11-15 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 30.23 รองลงมา มีประสบการณ์ด้านการสอน 16 - 20 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 27.91

4. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 74.42 ในจำนวนนี้เป็นผู้สำเร็จการศึกษาสาขาพยาบาลศาสตร์ จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 53.82 สาขาศึกษาศาสตร์ จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 10.96 สาขาสาธารณสุขศาสตร์ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.98 สาขาสังคมศาสตร์จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.99 และสาขาวิทยาศาสตร์ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.66 กลุ่มตัวอย่างมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 31 คนคิดเป็นร้อยละ 10.32 ในจำนวนนี้เป็นผู้สำเร็จการศึกษาสาขาพยาบาลศาสตร์ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.99 สาขาอุดมศึกษา/การบริหารการศึกษา จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.32 สาขาพัฒนาสังคม/การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 3

คน คิดเป็นร้อยละ 0.99 และสาขาสุขภาพสิ่งแวดล้อม สาขาประชากรศาสตร์ และสาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ สาขาละ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.99 แสดงให้เห็นว่า อาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทเป็นส่วนใหญ่ และวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอกมีจำนวนน้อย

5. สถานที่ปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานที่วิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายภาคเหนือ จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 24.25 รองลงมาปฏิบัติงานที่วิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายภาคกลาง 1 จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 23.26 ปฏิบัติงานที่วิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายภาคกลาง 2 จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 21.59 ปฏิบัติงานที่วิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 17.95 และปฏิบัติงานที่วิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายภาคใต้ จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 12.95

6. ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่คือปฏิบัติงานในตำแหน่งอาจารย์ระดับปฏิบัติ จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 59.14 รองลงมาปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้างาน จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 21.93 ปฏิบัติงานในตำแหน่งรองผู้อำนวยการ จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 8.97 ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา/สาขาวิชา จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 8.97 และปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้อำนวยการจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00

7. ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในอดีต กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เคยปฏิบัติงานในตำแหน่งอาจารย์ระดับปฏิบัติ จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 54.15 รองลงมาเคยปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้างาน จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 22.26 เคยปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา/สาขาวิชา จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 11.96 และเคยปฏิบัติงานในตำแหน่งรองผู้อำนวยการ จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 10.63

**ส่วนที่ 2** สภาพปัจจุบันของการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาลของวิทยาลัย  
พยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

**ตารางที่ 8** สภาพปัจจุบันของการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาลของวิทยาลัย  
พยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

รายการ	จำนวน (n = 301 คน)	ร้อยละ
<b>หน่วยงานรับผิดชอบด้านการพัฒนาบุคลากรโดยตรง</b>		
มี	299	99.34
- ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร	10	3.32
- งานพัฒนาบุคลากร	219	72.76
- งานส่งเสริมวิชาการ	3	1.00
- ศูนย์พัฒนาอาจารย์	2	0.66
- กลุ่มงานบริการวิชาการ	3	1.00
ไม่มี/ไม่ระบุ	66	21.92
<b>การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากรไว้ชัดเจน</b>		
มี	275	91.36
ไม่มี/ไม่ระบุ	26	8.63
<b>วัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร</b>		
1) เพื่อพัฒนาอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนของ วิทยาลัยให้เป็นไปตามตัวบ่งชี้การประกันคุณภาพ การศึกษา	251	83.39
2) เพื่อพัฒนาบุคลากรทางด้านสุขภาพโดยการให้บริการทาง วิชาการ	179	59.47
3) เพื่อให้บริการทางวิชาการแก่บุคลากรทางด้านสุขภาพ และพัฒนาอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนของวิทยาลัย	193	64.12
<b>มีแผนพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนไว้ชัดเจน</b>		
มี	239	79.40
ไม่มี	62	20.60



## ตารางที่ 8 (ต่อ)

รายการ	จำนวน (n = 301 คน)	ร้อยละ
<b>ดำเนินการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อยู่ในระดับ</b>		
มาก	63	20.93
ปานกลาง	200	66.45
ต้องปรับปรุง	38	12.62
<b>วิธีการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน</b>		
- ส่งอาจารย์ไปรับการประชุม/อบรมยังสถาบันการศึกษาอื่น	287	95.35
- จัดการอบรม/ประชุมโดยวิทยาลัยของตนเอง	281	93.36
- สนับสนุนการทำวิจัยด้านการสอน	251	83.39
- ศึกษาดูงานด้านการเรียนการสอนในประเทศ	202	67.11
- เรียนรู้ด้วยตนเองแต่วิทยาลัยสนับสนุนอุปกรณ์และ		
เทคโนโลยีต่าง ๆ	184	61.13
- จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการเรียนการสอน	167	55.48
- ศึกษาดูงานด้านการเรียนการสอนต่างประเทศ	139	46.18
- นิเทศการสอนเพื่อให้ข้อชี้แนะโดยผู้เชี่ยวชาญ	84	27.91
<b>ปีงบประมาณที่ผ่านมาอาจารย์ได้รับการพัฒนาด้านการสอน</b>		
<b>ทางการพยาบาลด้วยวิธี</b>		
<b>การศึกษาต่อ</b>	<b>19</b>	<b>6.31</b>
- ระดับปริญญาโท	13	4.32
- ระดับปริญญาเอก	6	1.99

## ตารางที่ 8 (ต่อ)

รายการ	จำนวน (n = 301 คน)	ร้อยละ
<b>ปีงบประมาณที่ผ่านมาอาจารย์ได้รับการพัฒนาด้านการสอน</b>		
<b>ทางการพยาบาลด้วยวิธี</b>		
<b>การประชุม/สัมมนา</b>	<b>176</b>	<b>58.47</b>
- การจัดการเรียนการสอนในคลินิก	60	1.933
- การวัดและประเมินผลการศึกษา	48	15.95
- การจัดการเรียนการสอนภาคทฤษฎี	42	13.95
- การวิจัยในชั้นเรียน	10	3.32
- ผลิตนวัตกรรมการเรียนการสอน	7	2.33
- ไม่ระบุ	9	2.99
<b>การอบรมระยะสั้น (2-4 เดือน)</b>	<b>22</b>	<b>7.31</b>
<b>การศึกษาดูงานด้านการเรียนการสอน</b>	<b>23</b>	<b>7.64</b>
- ในประเทศ	8	2.66
- ต่างประเทศ	15	4.98
<b>ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเพื่อพัฒนาการสอน</b>	<b>280</b>	<b>93.02</b>
- การศึกษาค้นคว้าทางอินเทอร์เน็ต	135	44.85
- การอ่านเอกสาร ตำรา	127	42.19
- การพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้	14	4.65
- การอ่านผลงานวิจัย	2	0.66
- การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	2	0.66
<b>การประชุม/อบรมที่จัดโดยวิทยาลัย</b>	<b>151</b>	<b>50.17</b>
- การวัดและประเมินผลการศึกษา	58	19.27
- การจัดการเรียนการสอนในรายวิชา	36	11.96
- การจัดการเรียนการสอนในคลินิก	22	7.31
- ผลิตนวัตกรรมการเรียนการสอน	3	0.99
- การวิจัยในชั้นเรียน	1	0.33
- การประกันคุณภาพการศึกษา	1	0.33
- ไม่ระบุ	30	9.97

## ตารางที่ 8 (ต่อ)

รายการ	จำนวน (n = 301 คน)	ร้อยละ
<b>การประชุม/อบรมที่จัดโดยวิทยาลัยเครือข่าย</b>	<b>41</b>	<b>13.62</b>
- การวัดและประเมินผลการศึกษา	12	3.99
- การจัดการเรียนการสอนในรายวิชา	12	3.99
- การจัดการเรียนการสอนในคลินิก	7	2.33
- การประกันคุณภาพการศึกษา	3	0.99
- การวิจัยในชั้นเรียน	1	0.33
- ผลิตนวัตกรรมการเรียนการสอน	1	0.33
- ไม่ระบุ	5	1.66
<b>แลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในวิทยาลัย</b>	<b>72</b>	<b>23.92</b>
- การจัดการเรียนการสอนภาคทฤษฎี	36	11.96
- การจัดการเรียนการสอนในคลินิก	16	5.32
- การวัดและประเมินผลการศึกษา	5	1.66
- ไม่ระบุ	15	4.98
<b>แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างวิทยาลัย</b>	<b>32</b>	<b>10.63</b>
- การจัดการเรียนการสอนในคลินิก	17	5.65
- การจัดการเรียนการสอนในรายวิชา	11	3.65
- การวัดและประเมินผลการศึกษา	4	1.33

จากตารางที่ 8 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างระบุสภาพของการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกดังนี้

1. วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกมีหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาบุคลากรโดยตรง จำนวน 299 คน คิดเป็นร้อยละ 99.34 ส่วนใหญ่คือ งานพัฒนาบุคลากร มีจำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 72.76

2. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นว่าวิทยาลัยมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากรไว้ชัดเจน จำนวน 275 คน คิดเป็นร้อยละ 91.36 โดยมีวัตถุประสงค์การพัฒนาบุคลากรเพื่อ

2.1 เพื่อพัฒนาอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน ของวิทยาลัยให้ เป็นไปตามตัวบ่งชี้การประกันคุณภาพการศึกษา จำนวน 251 คน คิดเป็นร้อยละ 83.39

2.2 เพื่อให้บริการทางวิชาการแก่บุคลากรทางด้านสุขภาพและพัฒนา  
อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนของวิทยาลัย จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 64.12

2.3 เพื่อพัฒนาบุคลากรทางด้านสุขภาพโดยการให้บริการทางวิชาการ  
จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 59.47

3. มีการทำแผนพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนไว้ชัดเจน จำนวน 239 คน คิดเป็น  
ร้อยละ 79.40 มีการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ใน  
ระดับปานกลาง จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 66.45

4. มีการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนระดับปานกลางจำนวน 200 คน  
คิดเป็นร้อยละ 66.45 วิธีการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนส่วนใหญ่คือ ส่งอาจารย์ไปรับการ  
ประชุม/อบรมยังสถาบันการศึกษาอื่น จำนวน 287 คน คิดเป็นร้อยละ 95.35 รองลงมาคือ  
จัดการอบรม/ประชุมโดยวิทยาลัยของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 281 คน คิดเป็นร้อยละ 93.36  
สนับสนุนการทำวิจัยด้านการเรียนการสอน จำนวน 251 คน คิดเป็นร้อยละ 83.39 ส่วนวิธีการที่  
อาจารย์ใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนน้อยที่สุดคือ การนิเทศการสอนเพื่อให้ข้อชี้แนะโดย  
ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 27.91

5. ปีงบประมาณที่ผ่านมา กลุ่มตัวอย่างได้รับการพัฒนาการเรียนการสอนทางการ  
พยาบาล ด้วยวิธีการต่าง ๆ ดังนี้

5.1 การศึกษาต่อจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6.31 เป็นการศึกษาต่อ  
ในระดับปริญญาโท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.32 ศึกษาต่อระดับปริญญาเอก 6 คน คิด  
เป็นร้อยละ 1.99

5.2 การประชุม/สัมมนาจำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 58.47 โดยมีการ  
ประชุม/สัมมนาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในคลินิกมากที่สุดจำนวน 60 คน คิดเป็น  
ร้อยละ 19.33 รองลงมาคือการวัดและประเมินผลการศึกษาจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 15.95

5.3 การอบรมระยะสั้น (2-4 เดือน) จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 7.31

5.4 การศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ จำนวน 23 คน คิด  
เป็นร้อยละ 7.64

5.5 การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง 280 คน คิดเป็นร้อยละ 93.02 โดย  
กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ใช้วิธีการศึกษาค้นคว้าทางอินเทอร์เน็ต มากที่สุด จำนวน 135 คน คิด  
เป็นร้อยละ 44.85 ส่วนวิธีการที่กลุ่มตัวอย่างใช้ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองน้อยที่สุดคือ การ  
อ่านผลงานวิจัย และการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.32  
ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างมีภาระงานมาก ต้องปฏิบัติงานหลายภารกิจ ไม่มีเวลา  
เพียงพอสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรืออ่านผลงานวิจัย แต่การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองทาง  
อินเทอร์เน็ตนั้น กลุ่มตัวอย่างสามารถศึกษาค้นคว้าได้ตลอดเวลา และทุกสถานที่ที่มีโอกาส

6. ปีงบประมาณที่ผ่านมา กลุ่มตัวอย่างเข้าร่วมประชุม/อบรมเกี่ยวกับการสอนทางการพยาบาลดังนี้

6.1 การประชุม/อบรมที่จัดโดยวิทยาลัยจำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 50.17 ซึ่งเป็นการจัดประชุมเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการศึกษามากที่สุดจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 19.27 รองลงมาคือ การจัดการเรียนการสอนภาคทฤษฎี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 11.96

6.2 การประชุม/อบรมที่จัดโดยวิทยาลัยเครือข่ายจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 13.62 ซึ่งเป็นการประชุม/อบรมเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการศึกษา และการจัดการเรียนการสอนในรายวิชาจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.99

6.3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในวิทยาลัยจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 23.92 ส่วนใหญ่เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอนในรายวิชามากที่สุดจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 11.96

6.4 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างวิทยาลัยมีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 10.63 ส่วนใหญ่เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในคลินิกมากที่สุดจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.65

สรุป สภาพปัจจุบันของการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก พบว่า แต่ละวิทยาลัยมีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนาอาจารย์โดยตรง มีการกำหนดวัตถุประสงค์และแผนพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาลที่ชัดเจน แต่มีการดำเนินการตามแผนในระดับปานกลาง และวิธีการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน ส่วนใหญ่เป็นการจัดประชุม/อบรมโดยวิทยาลัยดำเนินการเองและส่งอาจารย์ไปประชุม/อบรมยังสถาบันการศึกษาอื่น แต่เมื่อพิจารณาถึงวิธีการที่อาจารย์ได้รับการพัฒนาด้านการสอนในปีงบประมาณที่ผ่านมา จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 301 คน ได้รับการประชุม/สัมมนาเพียงจำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 58.47 แต่พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวน 280 คน คิดเป็นร้อยละ 93.02 ใช้วิธีการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเพื่อพัฒนาการสอน และวิธีการที่กลุ่มตัวอย่างใช้มากที่สุดคือ การศึกษาค้นคว้าทางอินเทอร์เน็ต จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 44.85 แสดงให้เห็นว่า การศึกษาค้นคว้าทางอินเทอร์เน็ตเป็นช่องทางสำคัญที่อาจารย์ใช้เพื่อพัฒนาตนเองด้านการสอน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเป็นช่องทางที่สะดวกที่สุดสำหรับอาจารย์ ที่จะสามารถศึกษาค้นคว้าได้ตลอดเวลาที่อาจารย์ต้องการและมีโอกาส และอาจารย์ยังสามารถเลือกเนื้อหาได้ตามความต้องการด้วย

ดังนั้นการจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกโดยผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต จะเป็นประโยชน์สำหรับการพัฒนาอาจารย์ในด้านการสอนอย่างมาก เนื่องจากศูนย์ความเป็นเลิศด้าน

การสอนทางการพยาบาลจะเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่รวบรวมเอกสาร ตำรา บทความ ผลงานวิจัย และนวัตกรรมเกี่ยวกับการสอนทางการพยาบาลไว้เป็นแหล่งศึกษาค้นคว้า เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาหลักสูตร การเรียนการสอน พัฒนาผลงานวิชาการ และวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน รวมทั้งการสร้างความร่วมมือระหว่างวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนทางการพยาบาล และมีภารกิจและหน้าที่รับผิดชอบที่สำคัญคือ การจัดทำ website เกี่ยวกับการเรียนการสอน พัฒนาหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมการเรียนการสอน พัฒนาระบบการเรียนการสอนในรูปแบบของเครือข่ายอิเล็กทรอนิกส์ การจัดทำบทเรียนการสอนทางไกล และการจัดระบบการเรียนการสอนทางไกล สนับสนุนการพัฒนาการสอน โดยจัดอบรมเพื่อพัฒนาสื่อการเรียนการสอน การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน วิจัยด้านการเรียนการสอน โดยสนับสนุนและส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน รวมทั้งพัฒนานวัตกรรมเกี่ยวกับการเรียนการสอนให้มุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านการสอน ทั้งนี้ศูนย์กลางความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตนี้จะเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ที่มีความยืดหยุ่นสูง เนื่องจากผู้เรียนจะเป็นใครก็ได้ มาจากที่ใดก็ได้ และเรียนเวลาใดก็ได้ตามความต้องการของผู้เรียน จึงมีประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับอาจารย์ของวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกและผู้ที่สนใจที่จะใช้เป็นแหล่งศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเองในด้านการสอนทางการพยาบาล

### ส่วนที่ 3 ปัญหาการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

#### ตารางที่ 9 ปัญหาการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกรายด้านและโดยรวม

ปัญหาการพัฒนาอาจารย์	Mean	S.D.	ระดับปัญหา
ด้านนโยบายการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน	3.21	.62	ปานกลาง
ด้านแผนพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน	3.50	.80	มาก
ด้านกระบวนการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน	3.50	.67	มาก
ด้านการติดตามประเมินผลการพัฒนาอาจารย์	3.14	.89	ปานกลาง
ด้านตัวอาจารย์ผู้สอน	3.15	.47	ปานกลาง
<b>ปัญหาการพัฒนาอาจารย์โดยรวม</b>	<b>3.30</b>	<b>.51</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 9 พบว่า ปัญหาการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 และเมื่อจัดลำดับความสำคัญของปัญหาจะพบว่า

ลำดับที่ 1 คือ ที่สุดคือปัญหาด้านแผนพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน และปัญหา ด้านกระบวนการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และ 3.50 ตามลำดับ

ลำดับที่ 2 คือ ปัญหาด้านนโยบายการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21

ลำดับที่ 3 คือ ปัญหาด้านตัวอาจารย์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15

ลำดับที่ 4 คือ ปัญหาด้านติดตามประเมินผลการพัฒนาอาจารย์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14

**ตารางที่ 10** ปัญหาการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกด้านนโยบายการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน รายข้อ

รายการ	Mean	S.D.	ระดับ ปัญหา
<b>ด้านนโยบายการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน</b>	<b>3.21</b>	<b>.62</b>	<b>ปานกลาง</b>
- วิทยาลัยมีอิสระในการกำหนดนโยบายการพัฒนาอาจารย์	3.87	.81	มาก
<b>ด้านการสอนทางการพยาบาล</b>			
- มีนโยบายการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาล	3.81	.91	มาก
- นโยบายการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนครอบคลุมอาจารย์	3.71	.88	มาก
<b>ทั้งระดับบริหารและระดับปฏิบัติ</b>			
- มีหน่วยงานรับผิดชอบด้านการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน	3.61	1.08	มาก
<b>โดยเฉพาะ</b>			
- มีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาอาจารย์ด้าน	3.58	.94	มาก
<b>การสอนเพียงพอ</b>			
- มีแนวทางการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนชัดเจน	3.50	.95	มาก
- ผู้บริหารวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการพัฒนาอาจารย์ด้าน	3.41	1.08	ปานกลาง
<b>การสอนทุก ๆ คนอย่างต่อเนื่อง</b>			
- ผู้บริหารวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการพัฒนาอาจารย์ด้าน	3.39	1.07	ปานกลาง
<b>การสอนเป็นรายบุคคล</b>			

รายการ	Mean	S.D.	ระดับ ปัญหา
- อาจารย์มีส่วนร่วมในการจัดโปรแกรมการพัฒนาอาจารย์ ด้านการสอนของวิทยาลัย	3.26	.92	ปานกลาง
- การพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนไม่ได้รับการสนับสนุนอย่าง จริงจังจากผู้บริหารของสถาบัน	3.21	1.26	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 พบว่า ปัญหาด้านนโยบายการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 แต่เมื่อพิจารณารายข้อจะพบว่า นโยบายการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนที่มีปัญหาอยู่ในระดับมากและจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเป็นดังนี้

ลำดับที่ 1 วิทยาลัยมีอิสระในการกำหนดนโยบายการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87

ลำดับที่ 2 การมีนโยบายการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81

ลำดับที่ 3 นโยบายการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนครอบคลุมอาจารย์ทั้งระดับบริหารและระดับปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71

ลำดับที่ 4 มีหน่วยงานรับผิดชอบด้านการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน โดยเฉพาะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61

ลำดับที่ 5 มีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58

ลำดับที่ 6 มีแนวทางการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



**ตารางที่ 11** ปัญหาการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาล  
ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกด้านแผนพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน  
รายชื่อ

รายการ	Mean	S.D.	ระดับ ปัญหา
<b>ด้านแผนพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน</b>	<b>3.50</b>	<b>.80</b>	<b>มาก</b>
- มีการประเมินความต้องการของอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนา อาจารย์ด้านการสอน	3.61	.98	มาก
- แผนพัฒนาด้านการสอนของอาจารย์มีความสัมพันธ์กับการ ปฏิบัติงานด้านการสอน	3.61	.88	มาก
- แผนพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนครอบคลุมอาจารย์ทั้งระดับ บริหารและระดับปฏิบัติ	3.55	.89	มาก
- แผนพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาลเหมาะสม กับบริบทของวิทยาลัย	3.54	.89	มาก
- มีการทำแผนพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนไว้ชัดเจน	3.51	.98	มาก
- แผนพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนสอดคล้องกับความต้องการ ของอาจารย์	3.44	.91	ปานกลาง
- มีแผนพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาลที่มีความ ต่อเนื่อง	3.39	.97	ปานกลาง
- มีการแจ้งแผนการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนให้อาจารย์ ทราบอย่างทั่วถึง	3.37	.89	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 พบว่า ปัญหาด้านแผนพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าแผนพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนที่ยังเป็นปัญหาอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับความสำคัญของปัญหา เป็นดังนี้

ลำดับที่ 1. มีการประเมินความต้องการของอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์  
ด้านการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61

ลำดับที่ 2. แผนพัฒนาด้านการสอนของอาจารย์มีความสัมพันธ์กับการ  
ปฏิบัติงานด้านการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61

ลำดับที่ 3. แผนพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนครอบคลุมอาจารย์ทั้งระดับบริหาร  
และระดับปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55

ลำดับที่ 4. แผนพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาลเหมาะสมกับบริบทของวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54

ลำดับที่ 5. มีการทำแผนพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนไว้ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51

**ตารางที่ 12** ปัญหาการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกด้านกระบวนการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน รายข้อ

รายการ	Mean	S.D.	ระดับ ปัญหา
<b>ด้านกระบวนการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน</b>	<b>3.50</b>	<b>.67</b>	<b>มาก</b>
- การพัฒนาอาจารย์เกี่ยวกับวิธีการจัดการเรียนการสอนแนวใหม่เป็นสิ่งที่จำเป็น	4.07	.88	มาก
- กระบวนการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนเน้นการให้ความรู้มากกว่าการฝึกทักษะ	3.60	.88	มาก
- กิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนเป็นกิจกรรมที่เฉพาะเจาะจงในบางเรื่อง	3.57	.87	มาก
- กระบวนการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนสอดคล้องกับการพัฒนาวิชาชีพการพยาบาล	3.55	.94	มาก
- กิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนเอื้ออำนวยให้อาจารย์เกิดการ เรียนรู้	3.52	.89	มาก
- กิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนเน้นการทำกิจกรรมมากกว่าผลลัพธ์การเรียนรู้	3.45	.91	ปานกลาง
- การจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนมีหลายวิธี	3.41	.91	ปานกลาง
- ผู้รับผิดชอบพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนดำเนินการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนตามแผนที่วางไว้	3.37	.91	ปานกลาง
- มีกระบวนการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนอย่างเป็นระบบ	3.32	.92	ปานกลาง
- อาจารย์ได้รับการพัฒนาด้านการสอนที่สอดคล้องกับจุดอ่อนของตนเอง	3.19	.94	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 พบว่า ปัญหาด้านกระบวนการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ากระบวนการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนยังมีปัญหาอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับความสำคัญของปัญหา เป็นดังนี้

ลำดับที่ 1 การพัฒนาอาจารย์เกี่ยวกับวิธีการจัดการเรียนการสอนแนวใหม่เป็นสิ่งที่จำเป็น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07

ลำดับที่ 2 กระบวนการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนเน้นการให้ความรู้มากกว่าการฝึกทักษะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60

ลำดับที่ 3 กิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนเป็นกิจกรรมที่เฉพาะเจาะจงในบางเรื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57

ลำดับที่ 4 กระบวนการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนสอดคล้องกับการพัฒนาวิชาชีพการพยาบาล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55

ลำดับที่ 5 กิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนเอื้ออำนวยให้อาจารย์เกิดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52

**ตารางที่ 13** ปัญหาการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาล  
ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกด้านการติดตามประเมินผลการพัฒนาอาจารย์  
ด้านการสอนรายข้อ

ข้อมูลปัญหาการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน	Mean	S.D.	ระดับ ปัญหา
ด้านการติดตามประเมินผลการพัฒนาอาจารย์	3.14	.89	ปานกลาง
- ติดตามการนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานด้านการสอน	3.22	.98	ปานกลาง
- ติดตามและประเมินผลการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนอย่างต่อเนื่อง	3.16	.97	ปานกลาง
- นำผลการประเมินการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนมาพัฒนาปรับปรุงระบบการพัฒนาอาจารย์	3.14	.99	ปานกลาง
- วิเคราะห์ผลลัพธ์ของการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนอย่างเป็นระบบ	3.09	.99	ปานกลาง
- มีแผนการติดตามประเมินผลการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนอย่างเป็นระบบ	3.08	.94	ปานกลาง

จากตารางที่ 13 ปัญหาด้านการติดตามประเมินผลการพัฒนาอาจารย์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การติดตามประเมินผลการพัฒนาอาจารย์ ที่เป็นปัญหามากที่สุดคือ การติดตามการนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานด้านการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22

**ตารางที่ 14** ปัญหาการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาล  
ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกด้านตัวอาจารย์ผู้สอนรายข้อ

ข้อมูลปัญหาการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน	Mean	S.D.	ระดับ ปัญหา
<b>ด้านตัวอาจารย์ผู้สอน</b>	<b>3.15</b>	<b>.47</b>	<b>ปานกลาง</b>
- ภาระงานสอนของอาจารย์มีมากเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาตนเองด้านการสอน	3.94	1.07	มาก
- ภาระงานด้านอื่น ๆ ของอาจารย์เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน	3.89	1.05	มาก
- อาจารย์มีการประเมินการสอนของตนเอง	3.79	.88	มาก
- อาจารย์สนใจการพัฒนาความเชี่ยวชาญในสาขาวิชามากกว่าวิธีการสอน	3.48	.94	มาก
- อาจารย์มีการนำวิธีการสอนใหม่ ๆ มาใช้ในการสอน	3.47	.81	มาก
- อาจารย์ไม่มีเวลาในการพัฒนาตนเองด้านการสอน	3.36	1.18	ปานกลาง
<b>อย่างต่อเนื่อง</b>			
- อาจารย์มีการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการสอนของตน	2.91	1.00	ปานกลาง
- อาจารย์ไม่สามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนได้	2.31	.94	น้อย
- อาจารย์ส่วนใหญ่ไม่สนใจพัฒนาตนเองด้านการสอน	2.28	1.04	น้อย
- อาจารย์ไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนา	2.10	1.04	น้อย
<b>ด้านการสอน</b>			

จากตารางที่ 14 พบว่า ปัญหาด้านอาจารย์ผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 เมื่อพิจารณารายข้อด้านอาจารย์ผู้สอนที่พบปัญหาในระดับมากเรียงตามลำดับความสำคัญ เป็นดังนี้

ลำดับที่ 1 ภาระงานสอนของอาจารย์มีมากเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาตนเองด้านการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94

ลำดับที่ 2 ภาระงานด้านอื่น ๆ ของอาจารย์เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89

ลำดับที่ 3 อาจารย์มีการประเมินการสอนของตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79

ลำดับที่ 4 อาจารย์สนใจการพัฒนาความเชี่ยวชาญในสาขาวิชามากกว่าวิธีการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48

ลำดับที่ 5 อาจารย์มีการนำวิธีการสอนใหม่ ๆ มาใช้ในการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47

**ส่วนที่ 4** ความต้องการการพัฒนาด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

**ตารางที่ 15** ความรู้ที่ต้องการได้รับการพัฒนาด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

ความรู้ที่ต้องการได้รับการพัฒนาด้านการสอน	Mean	S.D.	ระดับความต้องการ
1. ทักษะการกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดหาวิธีการแก้ปัญหา	4.18	.79	มาก
2. เทคนิค/วิธีการการใหม่ ๆ ของการวัดและประเมินผล	4.13	.77	มาก
3. วิธีการเสริมแรงจูงใจให้ผู้เรียน	4.11	.80	มาก
4. เทคนิค/วิธีการวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้	4.11	.78	มาก
5. เทคนิค/วิธีการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.10	.79	มาก
6. ทักษะการสอนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เรียน	4.09	.82	มาก
7. การประเมินผู้เรียนเพื่อนำมาใช้ในการสอนและมอบหมายงาน	4.07	.74	มาก
8. เทคนิค/วิธีการคัดเลือกเนื้อหาเพื่อสร้างสถานการณ์ที่ทำทหายสำหรับผู้เรียน	4.06	.79	มาก
9. เทคนิคการสอนแบบบูรณาการ	4.06	.83	มาก
10. เทคนิควิธีการเพื่อการค้นคว้าเกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่สอน			
11. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสอน	4.05	.79	มาก
12. ทักษะการจัดทำสื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอน	4.01	.81	มาก
13. การใช้กิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นกระบวนการวิจัย	4.01	.80	มาก
14. การบันทึกผลจากการวัดและประเมินผลไว้เป็นหลักฐาน	3.99	.68	มาก
15. การทำประมวลรายวิชา	3.98	.79	มาก
16. วิธีการวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยของผู้เรียน	3.97	.88	มาก

ความรู้ที่ต้องการได้รับการพัฒนาด้านการสอน	Mean	S.D.	ระดับความต้องการ
17. การตรวจผลงานผู้เรียนและให้ข้อมูลป้อนกลับ	3.95	.89	มาก
18. การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	3.94	.81	มาก
19. ความรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมปัจจุบันทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ นานาชาติ	3.91	.96	มาก
20. วิธีการตรวจประเมินผลงานและรายงานของผู้เรียน	3.88	.79	มาก
21. การสร้างบทเรียนแบบ e-learning	3.81	.83	มาก
22. ทักษะการสอนแบบการทำสัญญาการเรียน	3.67	1.07	มาก
22. ทักษะการสอนแบบการทำสัญญาการเรียน	3.56	1.02	มาก
<b>ความรู้ที่ต้องการได้รับการพัฒนาด้านการสอนโดยรวม</b>	<b>3.98</b>	<b>.61</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 15 พบว่า ความรู้ที่อาจารย์ต้องการได้รับการพัฒนาด้านการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 เมื่อพิจารณารายชื่อตามลำดับความต้องการของอาจารย์ เป็นดังนี้

ลำดับที่ 1 ทักษะการกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดหาวิธีการแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18

ลำดับที่ 2 เทคนิค/วิธีการการใหม่ ๆ ของการวัดและประเมินผล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13

ลำดับที่ 3 วิธีการเสริมแรงจูงใจให้ผู้เรียน และเทคนิค/วิธีการวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และ 4.11 ตามลำดับ

**ตารางที่ 16** วิธีการที่ต้องการได้รับการพัฒนาด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

วิธีการที่ต้องการพัฒนาด้านการสอน	Mean	S.D.	ระดับความต้องการ
1. การให้ลาไปเพิ่มพูนความรู้ภายในประเทศโดยได้รับเงินเดือน	4.24	.84	มาก
2. การสนับสนุนให้ไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและศึกษาอบรมดูงาน	4.14	.83	มาก
3. การสอนงาน (Coaching)	4.14	.76	มาก
4. การศึกษาสถานการณ์จริงเพื่อสร้างฐานความรู้ในด้านมนุษยศาสตร์	4.10	.83	มาก

ความรู้ที่ต้องการได้รับการพัฒนาด้านการสอน	Mean	S.D.	ระดับความต้องการ
5. การสัมมนาระหว่างผู้ที่อยู่ในสาขาเดียวกัน	3.93	.88	มาก
6. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการด้านการเรียนการสอน	3.92	.80	มาก
7. การอภิปรายโดยผู้ทรงคุณวุฒิเป็นคณะ	3.78	.91	มาก
8. การอภิปรายโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่อง	3.77	.94	มาก
9. การประชุมเชิงปฏิบัติการ	3.77	.95	มาก
10. การอภิปรายแบบสนทนา	3.67	.92	มาก
11. การศึกษารณีสึกษาจากเรื่องที่มีผู้บันทึกเอาไว้	3.66	.91	มาก
12. การปฐมนิเทศ	3.63	.94	มาก
13. การอภิปรายกลุ่มย่อย	3.59	.93	มาก
<b>วิธีการพัฒนาที่ต้องการให้วิทยาลัยดำเนินการ</b>	<b>3.88</b>	<b>.59</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 16 พบว่า วิธีการพัฒนาที่อาจารย์ต้องการให้วิทยาลัยดำเนินการให้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 เมื่อพิจารณารายข้อตามลำดับความต้องการเป็นดังนี้

ลำดับที่ 1 การให้ลาไปเพิ่มพูนความรู้ภายในประเทศโดยได้รับเงินเดือน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28

ลำดับที่ 2 การสนับสนุนให้ไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและศึกษาอบรม/ดูงาน และการสอนงาน (Coaching) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และ 4.14 ตามลำดับ

ลำดับที่ 3 การศึกษาสถานการณ์จริงเพื่อสร้างฐานความรู้ในมิติด้านมนุษยศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14

#### ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับความต้องการจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศด้าน

การสอนทางการแพทย์ของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

จากการสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นของการจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการแพทย์สำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกด้วยคำถามปลายเปิด จำนวน 5 ข้อคือ ประโยชน์ของการจัดตั้งศูนย์การบริหารจัดการ สถานที่ตั้ง หน่วยงานที่รับผิดชอบ และหน้าที่ความรับผิดชอบของศูนย์มีกลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อคิดเห็นจำนวนทั้งสิ้น 252 คน คิดเป็นร้อยละ 83.72 ของกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 301 คน ข้อคิดเห็นสรุปได้ดังนี้

1. ประโยชน์ของการจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกจะเกิดต่อการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาล

1.1 กลุ่มตัวอย่างจำนวน 206 คน (ร้อยละ 81.74) เห็นว่า การจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาล เนื่องจากศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาล เป็นศูนย์กลางการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการสอนทางการพยาบาล เป็นศูนย์รวมของเทคนิควิธี/รูปแบบการสอนทางการพยาบาล เป็นศูนย์กลางนวัตกรรม ผลงานวิชาการ และงานวิจัยด้านการสอน และเป็นศูนย์กลางของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แหล่งเรียนรู้ด้านการสอนทางการพยาบาล ทำให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการสอนที่หลากหลายและต่อเนื่อง ทำให้อาจารย์มีความเชี่ยวชาญด้านการสอนมากยิ่งขึ้น อาจารย์สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้อาจารย์มีความรู้และทักษะการสอนที่สามารถกระตุ้นผู้เรียนให้เกิดความสนุกและเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ทำให้อาจารย์เกิดความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพของตนเอง สามารถทำหน้าที่ด้านการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้วิชาชีพการพยาบาลได้รับการพัฒนา อีกทั้งทำให้อาจารย์ของวิทยาลัยมีศักยภาพเท่าเทียมกับอาจารย์มหาวิทยาลัย

1.2 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 37 คน (ร้อยละ 14.68) ไม่แน่ใจว่า การจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาลได้ เนื่องจากอาจารย์ที่ไม่ได้รับการพัฒนาตนเองด้านการสอนซึ่งมีสาเหตุมาจากภารกิจส่วนตัว เวลาและสถานที่ไม่เอื้ออำนวย อีกทั้งการพัฒนาตนเองของอาจารย์แต่ละคนยังขึ้นอยู่กับความสนใจที่จะพัฒนาตนเองของอาจารย์ด้วย ดังนั้นการจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนจึงอาจจะไม่เกิดประโยชน์เท่าที่ควร

1.3 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 9 คน (ร้อยละ 3.57) มีความคิดเห็นว่า การจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกจะไม่เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาล เนื่องจากการมีศูนย์ความเป็นเลิศ หมายถึง ได้จัดให้มีคนที่รู้จริงในการจัดการระบบที่เอื้อต่อการศึกษาค้นคว้า และองค์ความรู้ที่ชัดเจน ปัจจุบันสถาบันไม่มีสภาพนั้น และไม่มีภาวะผู้นำ ดังนั้นก็จะไม่สามารถดำเนินการได้ และไม่ควรมีตราใบที่สถาบันพระบรมราชชนกยังไม่มีสถานะเป็นสถาบันอุดมศึกษา เพราะบทบาทจะเปลี่ยนไปตามผู้บริหารสถาบันพระบรมราชชนก

2. การบริหารจัดการศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก



2.1 กลุ่มตัวอย่างจำนวน 97 คน (ร้อยละ 38.49) เห็นว่าควรมีหน่วยงานเฉพาะ / เป็นองค์กรอิสระภายใต้การกำกับของสถาบันพระบรมราชชนก เพราะทำให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารจัดการ และไม่ยึดติดกับระบบที่ล้าช้า มี CEO ประจำศูนย์ที่สามารถบริหารจัดการแบบเบ็ดเสร็จ ที่ตั้งอยู่บนฐานการทำงานในระบบเครือข่ายด้านการศึกษาพยาบาลทั้งระดับชาติและนานาชาติและมีผู้รับผิดชอบโดยตรง ทำหน้าที่ประสานงานกับผู้แทนของแต่ละวิทยาลัยในเรื่องสำรวจความต้องการการพัฒนา ดำเนินการพัฒนาอาจารย์ ประเมินผลการพัฒนา เพื่อให้การพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนมีความต่อเนื่อง และคณะกรรมการของศูนย์ต้องเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญด้านนี้โดยเฉพาะ จะได้บริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีทีมวิทยากรด้านการสอนที่ชำนาญ และมีเทคนิคการสอนที่น่าสนใจมาเป็นรูปแบบการสอนทางการพยาบาล และมอบหมายเป็นนโยบายให้ทุกวิทยาลัยให้ความสำคัญต่อการสอนวิธีต่าง ๆ ที่ถูกต้อง ทำวิจัยเพื่อทดลองรูปแบบการสอนร่วมกับอาจารย์ในวิทยาลัยต่าง ๆ มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านวิชาการและการบริหารจัดการที่มีการกำหนดโครงสร้างและบทบาทที่ชัดเจน

2.2 กลุ่มตัวอย่างจำนวน 84 คน (ร้อยละ 33.33) มีความคิดเห็นว่าการบริหารจัดการในรูปของคณะกรรมการเครือข่าย ที่มีหน้าที่รับผิดชอบรวบรวมผลงานของอาจารย์ในวิทยาลัยให้เด่นชัดขึ้น มีหัวหน้าศูนย์ที่มาจากการเลือกตั้งของอาจารย์จากทุกวิทยาลัย มีรองผู้อำนวยการฝ่ายต่าง ๆ ของศูนย์ที่มาจากการเลือกตั้งโดยกำหนดคุณสมบัติหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน มีการประสานความร่วมมือกับต่างประเทศ งบประมาณในการบริหารจัดการได้รับจัดสรรจากสถาบันพระบรมราชชนก

2.3 กลุ่มตัวอย่างจำนวน 55 คน (ร้อยละ 21.83) มีความเห็นว่าการบริหารจัดการโดยสถาบันพระบรมราชชนก และขึ้นตรงกับผู้อำนวยการสถาบันพระบรมราชชนกแต่โครงสร้างองค์กรแนวราบ มีฝ่ายบริการและสนับสนุนที่อำนวยความสะดวกแก่ผู้อำนวยการศูนย์ หรือบุคลากรระดับปฏิบัติ ไม่ยึดติดกับระบบราชการ มีการทำงานฉับไว มีอิสระ บริหารงานโดยมุ่งเน้นผลลัพธ์ (Outcome base) ควรมีผู้รับผิดชอบโดยตรง และต้องมีความรู้ในเรื่อง วิจัยและพัฒนา (research & development) ดูแลโดยวิทยาลัยเครือข่าย โดยทำแผนร่วมกับงานพัฒนาบุคลากรและบริการวิชาการของแต่ละวิทยาลัยและเครือข่าย มีโครงสร้างของศูนย์ภายใต้ผังองค์กรของ สถาบันพระบรมราชชนก มีงบประมาณและผู้รับผิดชอบ มีแผนปฏิบัติการ มีระบบและกลไกที่ทำให้เกิดการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนที่ชัดเจน เช่น สนับสนุนแหล่งทุน ส่งเสริมและผลักดันให้วิทยาลัยหันมาสนใจและตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างความเป็นเลิศด้านการสอน

2.4 กลุ่มตัวอย่างจำนวน 11 คน (ร้อยละ 4.37) มีความเห็นว่าการมีอาจารย์จากทุกวิทยาลัยเป็นคณะกรรมการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และตั้ง

คณะทำงานโดย คณะทำงานเป็นอาจารย์ประจำจากที่ต่าง ๆ มีองค์ความรู้ในการบริหารจัดการ และให้อาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกของแต่ละวิทยาลัยเป็นแกนในการบริหารจัดการ

2.5 กลุ่มตัวอย่างจำนวน 5 คน (ร้อยละ 1.98) มีความเห็นว่าควรมีการรับสมัครสมาชิกของศูนย์และให้สมาชิกของศูนย์สมัครเป็นคณะกรรมการ ทั้งนี้ต้องกำหนดบทบาทหน้าที่/กระบวนการทำงานให้ชัดเจน มีผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาชีพและสาขาวิชาการสอนเป็นที่ปรึกษาให้กับวิทยาลัยในการออกแบบการสอน และเป็นที่ปรึกษาในการทำวิจัยการเรียนการสอนหรือวิจัยเพื่อพัฒนาการสอนของอาจารย์ให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งจัดอบรมปฏิบัติการด้านการสอนให้กับอาจารย์ทุกวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

3. สถานที่ตั้งของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

3.1 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 112 คน (ร้อยละ 44.44) มีความเห็นว่า ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนควรตั้งอยู่ที่สถาบันพระบรมราชชนก โดยมีเจ้าหน้าที่จากทุกวิทยาลัยมาเป็นคณะกรรมการ เพื่อจะได้รับทราบข้อมูลของอาจารย์พยาบาลของแต่ละวิทยาลัย แล้วนำมาจัดทำแผนพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาลที่สามารถบริหารจัดการได้เองและร่วมกับวิทยาลัยเครือข่าย อีกทั้งการมีศูนย์ตั้งอยู่ที่สถาบันพระบรมราชชนกจะเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอาจารย์ในภาพรวม ทำให้การจัดการ/การสื่อสารมีความเป็นเอกภาพมากกว่า

3.2 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 103 คน (ร้อยละ 40.87) เห็นว่า ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนควรตั้งอยู่ในวิทยาลัยระดับเครือข่าย เพื่อทำให้เกิดความร่วมมือ สะดวกในการประสานงาน และเกิดความคล่องตัวในการบริหารจัดการ อาจารย์สะดวกในการเรียนรู้ เข้าถึงได้ง่าย เป็นการสร้างเครือข่ายการทำงาน เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประหยัดงบประมาณ โดยสถาบันพระบรมราชชนกสนับสนุนงบประมาณ หรืออาจคัดเลือกจากวิทยาลัยที่มีศักยภาพและความพร้อมและรับผิดชอบภาระหน้าที่เป็นศูนย์ในแต่ละเครือข่ายเพื่อเป็นการกระจายบทบาท แต่การบริหารงานให้มีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น

3.3 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 37 คน (ร้อยละ 14.68) เห็นว่า ควรตั้งอยู่ในทุกวิทยาลัย เพื่อให้แต่ละวิทยาลัยหาจุดแข็งของตนเอง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของผู้เชี่ยวชาญสาขาต่าง ๆ ระหว่างสถาบัน เพื่อให้อาจารย์ได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาตรงตามความต้องการของอาจารย์ และวิทยาลัยมีเอกสิทธิ์ในการบริหารงาน

4. หน่วยงานที่รับผิดชอบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

4.1 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 91 คน (ร้อยละ 36.11) เห็นว่า ควรอยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานเฉพาะที่จัดตั้งขึ้น แต่มีภารกิจที่ชัดเจน เพื่อทำหน้าที่พัฒนาศูนย์ได้อย่างเต็มที่ ไม่เพิ่มภาระงานของฝ่ายที่มีอยู่เดิมแล้ว

4.2 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 83 คน (ร้อยละ 32.93) เห็นว่า ควรอยู่ในความรับผิดชอบของ กลุ่มพัฒนาการศึกษา สถาบันพระบรมราชชนก เนื่องจากมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง

4.3 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 78 คน (ร้อยละ 30.95) เห็นว่า ควรอยู่ในความรับผิดชอบของประธานวิทยาลัยเครือข่าย เพราะสะดวกต่อการบริหารจัดการ โดยมีสถาบันพระบรมราชชนก สนับสนุนงบประมาณการดำเนินงาน

4.4 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน (ร้อยละ 15.87) เห็นว่า ควรอยู่ในความรับผิดชอบของกลุ่มวิชาการและกลุ่มพัฒนาบุคลากรของทุกวิทยาลัย เนื่องจากมีหน้าที่โดยตรงเกี่ยวกับการจัดการศึกษาและพัฒนาบุคลากร และถือเป็นความรับผิดชอบของแต่ละวิทยาลัย เพราะทุกวิทยาลัยต้องทำหน้าที่พัฒนาการเรียนการสอนทางการแพทย์

5. หน้าที่ความรับผิดชอบของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการแพทย์ของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

5.1 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 85 คน (ร้อยละ 33.73) เห็นว่าควรมีหน้าที่รับผิดชอบหลักคือ เป็นศูนย์รวมข้อมูลด้านการสอนทางการแพทย์ที่ทันสมัย เป็นศูนย์ที่รวบรวมผลงานเด่นด้านการสอนของแต่ละวิทยาลัย จัดทำฐานข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการสอนทางการแพทย์ในรูปแบบที่หลากหลาย ข้อมูล/วิธีการการเรียนการสอนแบบใหม่ ๆ แก่หน่วยงานในสังกัดและเผยแพร่ทาง website รวมทั้งสนับสนุนความรู้ทางวิชาการด้านการสอนทางการแพทย์แก่หน่วยงานในสังกัด เป็นศูนย์ที่สามารถเข้าถึงได้ในเรื่องวิชาการ สามารถเข้าถึงรายละเอียด ความรู้เกี่ยวกับวิธีการสอนประเภทต่าง ๆ มีการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ ที่ผู้ใช้สามารถเข้าถึงได้ มีการประชาสัมพันธ์ ดำเนินการ และประเมินผลอย่างเป็นระบบ

5.2 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 65 คน (ร้อยละ 25.79) เห็นว่าควรมีหน้าที่รับผิดชอบในด้านการเป็นศูนย์วิจัยด้านการสอนทางการแพทย์ รูปแบบ/เทคนิคการสอน ทำวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ พัฒนารูปแบบและวิธีการจัดการเรียนการสอน ที่หลากหลาย ทำวิจัยการนำรูปแบบการสอนแต่ละแบบไปใช้ แล้วพัฒนาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด สร้างนวัตกรรม/วิธีการพัฒนาการเรียนการสอน สร้างโปรแกรมการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ ผลิตสื่อการเรียนการสอนที่หลากหลาย รวบรวมผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนทางการแพทย์ และสนับสนุนทุนวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนทางการแพทย์

5.3 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 57 คน (ร้อยละ 22.62) เห็นว่าศูนย์ควรมีหน้าที่รับผิดชอบอบรม/พัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการแพทย์ อบรมเชิงปฏิบัติการ

พัฒนาอาจารย์เรื่องการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย อบรมวิธีการสอนทางการพยาบาลที่หลากหลาย พัฒนาอาจารย์ด้านการสอนให้มีคุณวุฒิด้านการสอน พัฒนาเทคนิค/วิธีการสอนที่หลากหลาย จัดอบรมพัฒนาด้านการสอนให้อาจารย์ทั้งเก่าและใหม่ ส่งเสริมสนับสนุนดำเนินการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนในวิธีการต่าง ๆ และมีการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง กำกับดูแลให้คำปรึกษา ช่วยเหลือด้านการเรียนการสอนแก่วิทยาลัย และสนับสนุนอุปกรณ์การสอนให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่าง ๆ รวมทั้งเป็นศูนย์กลางจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของอาจารย์ระหว่างวิทยาลัย และจัดเวทีประกวด แลกเปลี่ยนเรียนรู้ จัดอบรม/สัมมนาความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาล ให้รางวัลประกาศเกียรติคุณแก่อาจารย์พยาบาลที่มีผลการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับของผู้เรียน

5.4 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 31 คน (ร้อยละ 12.30) เห็นว่าศูนย์ควรมีหน้าที่รับผิดชอบให้คำปรึกษาด้านการสอน เป็นที่ปรึกษาด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาล เป็นวิทยากรรูปแบบที่สอนด้วยวิธีการสอนที่หลากหลายเป็นตัวอย่างแก่ผู้อื่น มีผู้เชี่ยวชาญทำหน้าที่ตอบคำถามเกี่ยวกับการสอนทางการพยาบาล

5.5 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 14 คน (ร้อยละ 5.56) เห็นว่าควรมีหน้าที่รับผิดชอบวางแผนพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา มีการจัดทำเส้นทางการพัฒนาของอาจารย์ทุกระดับ สนับสนุนงบประมาณการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาล และมีการติดตามประเมินผลการพัฒนาอาจารย์เพื่อนำไปพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

สรุป จากการประเมินความต้องการจำเป็นของการจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ด้วยการสอบถามความคิดเห็นของอาจารย์ของวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า การจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนาอาจารย์ให้มีศักยภาพในด้านการเรียนการสอน และจากการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการ สถานที่ตั้ง และหน่วยงานที่รับผิดชอบของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกสรุปได้ดังตารางที่ 17 ดังนี้

ตารางที่ 17 การบริหารจัดการศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัย  
พยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

ลำดับ	การบริหารจัดการ	สถานที่ตั้ง	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
1	บริหารจัดการโดยหน่วยงานเฉพาะหรือเป็นองค์กรอิสระภายใต้การกำกับของสถาบันพระบรมราชชนก (ร้อยละ 38.49 ) ทำหน้าที่สำรวจความต้องการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ ประเมินผลการพัฒนา เพื่อดำเนินงานพัฒนาให้มีความต่อเนื่อง	-	หน่วยงานที่จัดขึ้นเฉพาะ (ร้อยละ 36.11)
2	บริหารจัดการในรูปของคณะกรรมการเครือข่าย (ร้อยละ 33.33) ทำหน้าที่รวบรวมผลงานของอาจารย์ในวิทยาลัยให้เด่นชัดขึ้น	วิทยาลัยระดับ เครือข่าย (ร้อยละ40.87)	ประธานเครือข่าย (ร้อยละ 30.95)
3	บริหารจัดการโดยสถาบันพระบรมราชชนก (ร้อยละ 21.83) โครงสร้างองค์กรในแนวราบภายใต้ฝั่ง องค์กรของสถาบันพระบรมราชชนกและขึ้นตรงต่อผู้อำนวยการสถาบันพระบรมราชชนก	สถาบันพระ บรมราชชนก (ร้อยละ44.44)	กลุ่มพัฒนาการศึกษา สถาบันพระบรมราชชนก (ร้อยละ 32.93)
4	บริหารจัดการโดยอาจารย์จากทุกวิทยาลัยเป็นคณะกรรมการ (ร้อยละ 4.37)	ทุกวิทยาลัย (ร้อยละ14.68)	กลุ่มวิชาการและกลุ่ม พัฒนาบุคลากรของ วิทยาลัย (ร้อยละ 15.87)
5	บริหารจัดการโดยสมาชิกของศูนย์ฯ สมัครงเป็นคณะกรรมการ (ร้อยละ 1.98)	-	-

จากตารางที่ 17 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีความเห็นว่า ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ควรมีการบริหารจัดการโดยหน่วยงานเฉพาะหรือเป็นองค์กรอิสระภายใต้การกำกับของสถาบันพระบรมราชชนก สถานที่ตั้งควรจะอยู่ที่ สถาบันพระบรมราชชนก และส่วนพัฒนาการศึกษา สถาบันพระบรมราชชนก เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการดำเนินงานของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

### ตอนที่ 3 รูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัย พยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

การพัฒนาในรูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จากการรวบรวมความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ด้วยเทคนิคการวิจัยแบบ EDFR จำนวน 3 รอบ การเก็บรวบรวมข้อมูลรอบที่ 1 เป็นการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 17 ท่านเกี่ยวกับสภาพ และปัญหาของการพัฒนาอาจารย์ในปัจจุบัน การพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนในอนาคตควรเป็นอย่างไร การจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก สามารถพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนได้มากน้อยเพียงใด เพราะเหตุใด ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกควรมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายอย่างไร หากมีการจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนควรตั้งอยู่ที่ใด และหน่วยงานใดรับผิดชอบ ควรมีโครงสร้าง และการบริหารงานอย่างไร งบประมาณและแหล่งที่มาของงบประมาณควรเป็นอย่างไร ภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบของรูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกประกอบด้วยอะไรบ้าง บุคลากรประจำศูนย์ควรมีความรู้ ทักษะ และคุณวุฒิอย่างไรบ้าง การดำเนินการร่วมกันระหว่างศูนย์กับหน่วยงานภายนอกควรเป็นอย่างไร ฐานข้อมูลที่เป็นของรูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกควรมีในเรื่องใดบ้าง

การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยเทคนิค EDFR รอบที่ 2 โดยการวิเคราะห์สาระที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาสรุปเป็นประเด็นความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมดมาจัดทำเป็นแบบสอบถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับแล้วส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 17 ท่านตอบแบบสอบถาม

การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยเทคนิค EDFR รอบที่ 3 เป็นการหาฉันทมติของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้รับคืนจากผู้ทรงคุณวุฒิมาสร้างเป็นแบบสอบถามปลายปิด โดยเพิ่มตำแหน่งค่ามัธยฐาน (Median) ค่าฐานนิยม (Mode) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) และตำแหน่งที่ผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละท่านตอบ ส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดิม ทั้ง 17 ท่านพิจารณาคำตอบใหม่ โดยผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละท่านจะทราบว่าตนเองมีความเห็นเหมือนหรือแตกต่างจากผู้ทรงคุณวุฒิท่านอื่นอย่างไร หากทบทวนความคิดเห็นของตนเองแล้วยังแตกต่างจากท่านอื่นอยู่ให้เหตุผลประกอบการยืนยันคำตอบเดิมของตนที่อยู่นอกค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ในข้อนั้น ๆ โดยผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิด้วยเทคนิค EDFR รอบที่ 2 และ 3 แสดงไว้ในตารางที่ 18 - 25

**ตารางที่ 18** ค่าความเหมาะสมและค่าความสอดคล้องของคำตอบในรอบที่ 2 และ 3 ของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของรูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ด้วยเทคนิคการวิจัยแบบ EDFR

รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ รอบ 2 (รอบ 3)			ผลสรุป นันทามติ
	ค่าความ เหมาะสม (Mdn)	ค่าความสอดคล้อง		
		Mo - Mdn	Q3-Q1	
<b>วิสัยทัศน์ของศูนย์</b>				
1. เป็นผู้นำในการพัฒนาอาจารย์ ด้านการเรียนการสอนทางการ พยาบาล	5.00 (5.00)	0(0)	1.00(1.00)	ได้
2. เป็นผู้นำในการพัฒนาและ ประสานความร่วมมือเพื่อสร้าง ความเป็นเลิศแก่อาจารย์ใน ด้านการเรียนการสอน	4.00(5.00)	0.50(0)	1.00(1.00)	ได้
3. เป็นผู้นำในด้านความเป็นเลิศ เกี่ยวกับการเรียนการสอนและ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียน การสอน	5.00(5.00)	0(0)	1.50(0)	ได้
<b>พันธกิจของศูนย์</b>				
2. ร่วมมือกับวิทยาลัยพยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรม ราชชนกในการเป็นผู้นำ และยกระดับคุณภาพการ เรียนการสอน	5.00(5.00)	0(0)	1.00(1.00)	ได้
2. สนับสนุนและช่วยเหลือ วิทยาลัยในการพัฒนาอาจารย์ ด้านการเรียนการสอน	5.00(5.00)	0(0)	1.00(1.00)	ได้
3. สนับสนุนภารกิจของวิทยาลัย ในด้านการพัฒนาอาจารย์ ด้านการสอนด้วยการวิจัยและ เผยแพร่ผลงานวิจัยเกี่ยวกับ การเรียนการสอน	5.00(5.00)	0(0)	0(0)	ได้

จากตารางที่ 18 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับ วิสัยทัศน์และพันธกิจของรูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการแพทย์สำหรับ วิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ด้วยเทคนิคการวิจัยแบบ EDFR ทุกข้อได้รับจันทามติ

**ตารางที่ 19** ค่าความเหมาะสมและค่าความสอดคล้องของคำตอบในรอบที่ 2 และ 3 ของ ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับโครงสร้างของรูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการแพทย์สำหรับวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกด้วย เทคนิคการวิจัยแบบ EDFR

รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ รอบ 2 (รอบ 3)			ผลสรุป จันทามติ
	ค่าความเหมาะสม (Mdn)	ค่าความสอดคล้อง		
		Mo - Mdn	Q3-Q1	
<b>โครงสร้างของศูนย์</b>				
1. ผู้อำนวยการทำหน้าที่บริหาร ศูนย์ให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้	5.00(5.00)	0(0)	0(0)	ได้
2. ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร รับผิดชอบงานธุรการ สารบรรณ บุคลากร แผนงาน งบประมาณ และการประสานงานกับองค์กรภายนอก	5.00(5.00)	0(0)	1.00(1.00)	ได้
3. ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายปฏิบัติ การทำหน้าที่จัดประชุม/อบรม	5.00(5.00)	0(0)	1.00(1.00)	ได้
4. ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิจัยและ พัฒนา รับผิดชอบออกแบบ และพัฒนาสื่อการสอน วิจัยเพื่อ พัฒนาการเรียนการสอน จัด โปรแกรมประชุม/อบรมเพื่อ พัฒนาการเรียนการสอน	5.00(5.00)	0(0)	1.00(1.00)	ได้



## ตารางที่ 19 (ต่อ)

รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ รอบ 2 (รอบ 3)			ผลสรุป ฉันทามติ
	ค่าความเหมาะสม (Mdn)	ค่าความสอดคล้อง		
		Mo - Mdn	Q3-Q1	
5. ผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนการสอน รับผิดชอบพัฒนาเทคนิค/วิธีเกี่ยว กับการเรียนการสอน ให้คำปรึกษา ด้านการเรียนการสอน	5.00(5.00)	0(0)	1.00(1.00)	ได้
6. ผู้เชี่ยวชาญด้านการออกแบบ การเรียนการสอน รับผิดชอบออก แบบการสอน การวัดและประเมิน ผลการสอน และให้คำปรึกษาด้าน การเรียนการสอน	5.00(5.00)	0(0)	1.00(1.00)	ได้
7. ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ รับผิดชอบพัฒนา ประยุกต์เทคโนโลยีเพื่อการ เรียนการสอน	5.00(5.00)	0(0)	1.00(1.00)	ได้
8. ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย/พัฒนา นวัตกรรมด้านการสอน รับผิดชอบ ทำวิจัยเพื่อ พัฒนาการเรียนการสอน ผลิตนวัตกรรมเกี่ยวกับการเรียน การสอน	5.00(5.00)	0(0)	0(0)	ได้
9. เจ้าหน้าที่ผลิต/พัฒนาสื่อและโสต ต่าง ๆ รับผิดชอบผลิตสื่อ/บทเรียน คอมพิวเตอร์ สื่อกราฟิกต่าง ๆ	5.00(5.00)	0(0)	1.00(1.00)	ได้
10. นักวิเคราะห์ระบบ/โปรแกรมเมอร์ รับผิดชอบออกแบบระบบเกี่ยวกับ การเรียนการสอนและปรับฐาน ข้อมูลให้ทันสมัย	5.00(5.00)	0(0)	0.50(0.50)	ได้
11. นักออกแบบ/ถ่ายวิดีโอหรือ ภาพยนตร์ รับผิดชอบ ออกแบบ/ผลิตภาพเคลื่อนไหว วีดิทัศน์และสื่อสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ	5.00(5.00)	0(0)	0.50(0.50)	ได้
12. เจ้าหน้าที่ธุรการ รับผิดชอบ พิมพ์เอกสารผลงานวิชาการ เพื่อเผยแพร่	5.00(5.00)	0(0)	0.50(1.00)	ได้

จากตารางที่ 19 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับ โครงสร้างรูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการแพทย์พยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลใน สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ด้วยเทคนิคการวิจัยแบบ EDFR มีความเหมาะสม และทุกข้อ ได้รับฉันทามติ

**ตารางที่ 20** ค่าความเหมาะสมและค่าความสอดคล้องของคำตอบในรอบที่ 2 และ 3 ของ ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับการบริหารงานของรูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอน การพยาบาลสำหรับวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกด้วย เทคนิคการวิจัยแบบ EDFR

รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ รอบ 2 (รอบ 3)			ผลสรุป ฉันทามติ
	ค่าความเหมาะสม (Mdn)	ค่าความสอดคล้อง		
		Mo - Mdn	Q3-Q1	
<b>การบริหารงานของศูนย์</b>				
1. บริหารงานโดยหน่วยงาน เฉพาะที่ขึ้นตรงต่อผู้อำนวยการ สถาบันพระบรมราชชนก	5.00(5.00)	0	1.50(1.50)	ได้
2. บริหารงานโดยองค์กรอิสระ ภายใต้การกำกับของสถาบัน พระบรมราชชนก	4.00(4.00)	1.00	2.00(2.00)	ไม่ได้
3. บริหารจัดการโดยคณะกรรมการ เครือข่าย	4.00(4.00)	0	2.00(2.00)	ไม่ได้
4. บริหารจัดการโดยสถาบัน พระบรมราชชนก	3.00(3.00)	0	1.00(1.50)	ไม่ได้
5. บริหารจัดการโดยกลุ่มพัฒนา การศึกษา สถาบันพระบรม ราชชนก	3.00(3.00)	0	1.50(1.50)	ไม่ได้
6. บริหารจัดการโดยคณะกรรมการ ซึ่งคัดเลือกจากอาจารย์ทุก วิทยาลัย	3.00(3.00)	0	2.50(2.00)	ไม่ได้
7. บริหารจัดการโดยสมาชิกของ ศูนย์	3.00(3.00)	0	2.50(3.00)	ไม่ได้

จากตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับการ บริหารงานของรูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการแพทย์พยาบาลสำหรับวิทยาลัยในสังกัด

สถาบันพระบรมราชชนกด้วยเทคนิคการวิจัยแบบ EDFR พบว่า ได้รับฉันทามติเพียง 1 ข้อ คือ การบริหารงานของศูนย์โดยหน่วยงานเฉพาะที่ขึ้นตรงต่อผู้อำนวยการสถาบันพระบรมราชชนก ส่วนบริหารงานโดยองค์กรอิสระภายใต้การกำกับของสถาบันพระบรมราชชนก และบริหารจัดการโดยคณะกรรมการเครือข่ายไม่ได้รับฉันทามติเนื่องจากค่าพิสัยควอไทล์มากกว่า 1.50 สำหรับบริหารจัดการโดยสถาบันพระบรมราชชนก และบริหารจัดการโดยกลุ่มพัฒนาการศึกษา สถาบันพระบรมราชชนก ไม่ได้รับฉันทามติ เนื่องจากมีค่าความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 และบริหารจัดการโดยคณะกรรมการซึ่งคัดเลือกจากอาจารย์ทุกวิทยาลัย และบริการจัดการโดยสมาชิกของศูนย์ ไม่ได้รับฉันทามติ เนื่องจากมีค่าความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 และค่าพิสัยควอไทล์มากกว่า 1.50

**ตารางที่ 21** ค่าความเหมาะสมและค่าความสอดคล้องของคำตอบในรอบที่ 2 และ 3 ของ ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับเป้าหมาย/วัตถุประสงค์ของรูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการแพทย์สำหรับวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกด้วย เทคนิคการวิจัยแบบ EDFR

รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ รอบ 2 (รอบ 3)			ผลสรุป ฉันทามติ
	ค่าความเหมาะสม (Mdn)	ค่าความสอดคล้อง Mo - Mdn	Q3-Q1	
<b>เป้าหมาย/วัตถุประสงค์ของศูนย์</b>				
1. เพิ่มพูนความรู้และทักษะด้านการสอนทางการแพทย์แก่อาจารย์ทางออนไลน์	5.00(5.00)	0(0)	1.00(1.00)	ได้
2. เป็นศูนย์กลางการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการสอนทางการแพทย์	5.00(5.00)	0(0)	0.50(1.00)	ได้
3. เป็นศูนย์กลางการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการแพทย์	5.00(5.00)	0(0)	0.50(0.50)	ได้
4. เป็นศูนย์กลางการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับเทคนิค/วิธีการด้านการสอนทางการแพทย์	5.00(5.00)	0(0)	0(0)	ได้
5. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน	5.00(5.00)	0(0)	1.00(0.50)	ได้
6. ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	5.00(5.00)	0(0)	0(0)	ได้

## ตารางที่ 21 (ต่อ)

รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ รอบ 2 (รอบ 3)			ผลสรุป ฉันทามติ
	ค่าความเหมาะสม (Mdn)	ค่าความสอดคล้อง		
		Mo - Mdn	Q3-Q1	
7. ส่งเสริมและสนับสนุนการ พัฒนาเทคนิค/วิธีการจัดการ เรียนการสอนใหม่ ๆ	5.00(5.00)	0(0)	1.00(1.00)	ได้
8. ส่งเสริมและสนับสนุนการแลกเปลี่ยน เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการ เรียนการสอน	5.00(5.00)	0(0)	1.00(1.00)	ได้
9. เป็นแหล่งศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับ การเรียนการสอนทางการ พยาบาล	5.00(5.00)	0(0)	0(0)	ได้
10. ส่งเสริมและสนับสนุนการ ตีพิมพ์ เผยแพร่ผลงานด้าน การเรียนการสอน	5.00(5.00)	0(0)	0(0)	ได้

จากตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับ  
เป้าหมาย/วัตถุประสงค์ของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยใน  
สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกด้วยเทคนิคการวิจัยแบบ EDFR พบว่า ทุกข้อได้รับฉันทามติ

ศูนย์วิทยพัทยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**ตารางที่ 22** ค่าความเหมาะสมและค่าความสอดคล้องของคำตอบในรอบที่ 2 และ 3 ของ  
ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบของรูปแบบศูนย์  
ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการแพทย์พยาบาลสำหรับวิทยาลัยในสังกัด  
สถาบันพระบรมราชชนกด้วยเทคนิคการวิจัยแบบ EDFR

รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ รอบ 2 (รอบ 3)			ผลสรุป ฉันทามติ
	ค่าความเหมาะสม (Mdn)	ค่าความสอดคล้อง		
		Mo - Mdn	Q3-Q1	
<b>ภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบ</b>				
1. รวบรวมผลงานเด่นด้านการ เรียนการสอนของทุกวิทยาลัย มาเผยแพร่	5.00(5.00)	0(0)	1.00(1.00)	ได้
2. จัดทำและพัฒนาฐานข้อมูล เกี่ยวกับเทคนิค/วิธีการจัดการ เรียนการสอนเพื่อให้อาจารย์ สามารถเข้าถึงและ นำไปใช้ประโยชน์ได้ง่าย	5.00(5.00)	0(0)	0(0)	ได้
3. เป็นศูนย์รวบรวมผลงานวิจัย ด้านการพัฒนาการเรียนการ สอนทางการแพทย์พยาบาล	5.00(5.00)	0(0)	0(0)	ได้
4. เป็นศูนย์รวบรวมผลงานด้าน นวัตกรรมการเรียนการสอน ทางการแพทย์พยาบาล	5.00(5.00)	0(0)	0(0)	ได้
5. เป็นแหล่งศึกษาค้นคว้า เอกสาร ตำรา บทความ ผลงานวิจัยด้าน การเรียนการสอนทางการแพทย์ พยาบาล	5.00(5.00)	0(0)	0(0)	ได้
6. ให้คำปรึกษาด้านการเรียนการ สอนแก่อาจารย์ของวิทยาลัย	5.00(5.00)	0(0)	1.00(1.00)	ได้
7. พัฒนาเทคนิค/วิธีการสอน การ ประเมินผลการสอน การ ออกแบบการเรียนการสอนและ เผยแพร่ทางออนไลน์	5.00(5.00)	0(0)	0.50(0.50)	ได้

## ตารางที่ 22 (ต่อ)

รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ รอบ 2 (รอบ 3)			ผลสรุป ฉันทามติ
	ค่าความเหมาะสม (Mdn)	ค่าความสอดคล้อง		
		Mo - Mdn	Q3-Q1	
8. พัฒนาสื่อการเรียนการสอนผ่าน ทางออนไลน์	5.00(5.00)	0(0)	1.00(1.00)	ได้
9. พัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี ที่สนับสนุนการเรียนการสอน	5.00(5.00)	0(0)	0.50(0.50)	ได้
10. วิจัยเกี่ยวกับการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลการสอน	5.00(5.00)	0(0)	0(0)	ได้
11. จัดเวทีแลกเปลี่ยนระหว่าง อาจารย์เกี่ยวกับการเรียนการ สอนผ่านกระดานแลกเปลี่ยน เรียนรู้	5.00(5.00)	0(0)	1.00(1.00)	ได้
12. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการด้าน การเรียนการสอน	5.00(5.00)	0(0)	1.00(1.00)	ได้
13. จัดสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ดี เกี่ยวกับการเรียนการสอน	5.00(5.00)	0(0)	1.00(1.00)	ได้
14. สนับสนุนทุนสำหรับอาจารย์ใน การพัฒนาการเรียนการสอน	5.00(4.00)	0(1.00)	1.50(1.50)	ได้
15. จัดการให้รางวัล/ใบประกาศ เกียรติคุณแก่อาจารย์ที่มี ผลงานด้านการเรียนการสอน ดีเด่น	5.00(5.00)	0(0)	1.00(1.00)	ได้

จากตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับภารกิจ และหน้าที่รับผิดชอบของรูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับ วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบของศูนย์สอดคล้องกัน ดังนั้นทุกข้อจึงได้รับฉันทามติ

**ตารางที่ 23** ค่าความเหมาะสมและค่าความสอดคล้องของคำตอบในรอบที่ 2 และ 3 ของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับงบประมาณและการได้มาของงบประมาณ และการดำเนินการร่วมกันกับหน่วยงานภายนอกของรูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ด้วยเทคนิคการวิจัยแบบ EDFR

รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ รอบ 2 (รอบ 3)			ผลสรุป นั้นตามติ
	ค่าความเหมาะสม (Mdn)	ค่าความสอดคล้อง Mo - Mdn	ค่าความสอดคล้อง Q3-Q1	
<b>งบประมาณและการได้มาของ</b>				
<b>งบประมาณ</b>				
1. ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากสถาบันพระบรมราชชนก	5.00(5.00)	0(0)	0.50(1.00)	ได้
2. ได้รับงบประมาณจากการลงทะเบียนของผู้เข้าร่วมประชุม/อบรม	5.00(4.00)	0(1.00)	1.00(1.00)	ได้
3. ได้รับงบประมาณจากการจำหน่ายเอกสาร ตำราที่ศูนย์รวบรวมและจัดจำหน่าย	5.00(4.00)	1.00(0)	1.00(1.00)	ได้
<b>การดำเนินการร่วมกันกับหน่วยงาน</b>				
<b>ภายนอก</b>				
1. จัดสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับการเรียนการสอน	5.00(5.00)	0(0)	0(0)	ได้
2. การพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีที่สนับสนุนการเรียนการสอน	5.00(5.00)	0(0)	0.50(0.50)	ได้
3. การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	5.00(5.00)	0(0)	0.50(0.50)	ได้
4. การเขียนเอกสาร ตำราเกี่ยวกับการเรียนการสอน	5.00(5.00)	0(0)	1.00(0.50)	ได้
5. การพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน	5.00(5.00)	0(0)	0.50(0.50)	ได้
6. การยกระดับคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ในวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก	5.00(5.00)	0(0)	0.50(0.50)	ได้

จากตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับงบประมาณและการได้มาของงบประมาณของ

ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการแพทย์พยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก พบว่ามีความสอดคล้องกัน จึงได้รับฉันทามติทุกข้อ ส่วนผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับการดำเนินการร่วมกันของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการแพทย์พยาบาลสำหรับวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกกับหน่วยงานภายนอกพบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นต่อการดำเนินการร่วมกันกับหน่วยงานภายนอกทุกข้อสอดคล้องกัน ดังนั้นจึงได้รับฉันทามติทุกข้อ

**ตารางที่ 24** ค่าความเหมาะสมและค่าความสอดคล้องของคำตอบในรอบที่ 2 และ 3 ของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับลักษณะการให้บริการของรูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการแพทย์พยาบาลสำหรับวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ด้วยเทคนิคการวิจัยแบบ EDRF

รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ รอบ 2 (รอบ 3)			
	ค่าความเหมาะสม (Mdn)	ค่าความสอดคล้อง		ผลสรุป ฉันทามติ
		Mo - Mdn	Q3-Q1	
<b>ลักษณะการให้บริการ</b>				
1. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการด้านการเรียนการสอน	5.00(5.00)	0(0)	0.50(0.50)	ได้
2. สัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับการเรียนการสอน	5.00(5.00)	0(0)	0(0)	ได้
3. จัดเวทีแลกเปลี่ยนระหว่างอาจารย์เกี่ยวกับการเรียนการสอนผ่านกระดานแลกเปลี่ยนเรียนรู้	5.00(5.00)	0(0)	0(0)	ได้
4. ให้คำปรึกษาด้านการเรียนการสอนแก่อาจารย์ของวิทยาลัย	5.00(5.00)	0(0)	1.00(1.00)	ได้
5. ให้ทุนสนับสนุนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	5.00(5.00)	0(0)	1.00(1.00)	ได้
6. ให้ทุนสนับสนุนการพัฒนานวัตกรรม/สื่อการเรียนการสอน	5.00(5.00)	0(0)	1.00(1.00)	ได้
7. ให้รางวัล/ใบประกาศเกียรติคุณแก่อาจารย์ที่มีผลงานด้านการเรียนการสอนดีเด่น	5.00(5.00)	0(0)	1.00(1.00)	ได้
8. เผยแพร่เทคนิค/วิธีเกี่ยวกับการเรียนการสอนทางออนไลน์	5.00(5.00)	0(0)	1.00(1.00)	ได้



จากตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับลักษณะการให้บริการของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการแพทย์พยาบาลสำหรับวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นต่อลักษณะการให้บริการของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทุกข้อที่สอดคล้องกัน ดังนั้นทุกข้อจึงได้รับฉันทามติ

**ตารางที่ 25** ค่าความเหมาะสมและค่าความสอดคล้องของคำตอบในรอบที่ 2 และ 3 ของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับฐานข้อมูลที่เป็นของรูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการแพทย์พยาบาลสำหรับวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกด้วยเทคนิคการวิจัยแบบ EDFR

รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ รอบ 2 (รอบ 3)			ผลสรุปฉันทามติ
	ค่าความเหมาะสม	ค่าความสอดคล้อง		
	(Mdn)	Mo - Mdn	Q3-Q1	
<b>ฐานข้อมูลที่เป็น</b>				
1. เทคนิค/วิธีการจัดการเรียนการสอนแบบต่าง ๆ ผ่านทางออนไลน์	5.00(5.00)	0(0)	0(0)	ได้
2. ผลงานวิจัยด้านการพัฒนาการเรียนการสอนทางการแพทย์พยาบาล	5.00(5.00)	0(0)	0(0)	ได้
3. นวัตกรรมพัฒนาการเรียนการสอนทางการแพทย์พยาบาล	5.00(5.00)	0(0)	0(0)	ได้
4. เอกสาร ตำรา บทความ ผลงานวิจัยด้านการเรียนการสอนทางการแพทย์พยาบาล	5.00(5.00)	0(0)	0(0)	ได้
5. ปฏิทินการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการแพทย์พยาบาล	5.00(5.00)	0(0)	0(0)	ได้

จากตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับฐานข้อมูลที่เป็นของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการแพทย์พยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นต่อฐานข้อมูลที่เป็นของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนที่สอดคล้องกันทุกข้อ ดังนั้นทุกข้อจึงได้รับฉันทามติ

จากนั้นผู้วิจัยจึงนำองค์ประกอบของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการแพทย์พยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนกที่ได้รับฉันทามติมาร่างรูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการแพทย์พยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกให้

มีเนื้อหาครบถ้วน สมบูรณ์แล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 ท่าน ประกอบด้วย 1) รองปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข 2) ผู้อำนวยการสถาบันพระบรมราชชนก 3) รองผู้อำนวยการสถาบันพระบรมราชชนก 4) ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาบุคลากร สถาบันพระบรมราชชนก 5) ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาการศึกษา สถาบันพระบรมราชชนก 6) ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ และ 7) ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุรินทร์ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ซึ่งผลการตรวจสอบแสดงไว้ในตารางที่ 26

**ตารางที่ 26** การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบ

ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยใน  
สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

รายการประเมิน	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
	Mean	S.D.	Mean	S.D.
<b>วิสัยทัศน์ของศูนย์</b>				
1. เป็นผู้นำการพัฒนาอาจารย์ด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาล	4.57	.53	4.57	.53
2. เป็นผู้นำการพัฒนาและประสานความร่วมมือเพื่อสร้างความเป็นเลิศแก่อาจารย์ในด้านการเรียนการสอน	4.57	.53	4.29	.49
3. เป็นผู้นำด้านความเป็นเลิศเกี่ยวกับการเรียนการสอนและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	4.71	.49	4.71	.49
<b>พันธกิจของศูนย์</b>				
1. ร่วมมือกับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกในการเป็นผู้นำและยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน	4.86	.38	4.71	.49
2. สนับสนุนและช่วยเหลือวิทยาลัยพัฒนาอาจารย์ด้านการเรียนการสอน	4.86	.38	4.86	.38
3. สนับสนุนภารกิจของวิทยาลัยด้านการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนด้วยการวิจัยและเผยแพร่ผลงานวิจัยเกี่ยวกับการเรียนการสอน	4.86	.38	4.86	.38

ตารางที่ 26 (ต่อ)

รายการประเมิน	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
	Mean	S.D.	Mean	S.D.
<b>โครงสร้างศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอน</b>				
1. ผู้อำนวยการทำหน้าที่บริหารศูนย์ให้เป็นไปตาม วิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้	4.86	.38	5.00	0.00
2. ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร รับผิดชอบงานธุรการ สารบรรณ บุคลากร แผนงาน งบประมาณ และการ ประสานงานกับองค์กรภายนอก	4.57	.53	4.71	.49
3. ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายปฏิบัติการ ทำหน้าที่ จัดประชุม/อบรม	4.71	.49	4.71	.49
4. ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิจัยและพัฒนา รับผิดชอบ ออกแบบและพัฒนาสื่อการสอน วิจัยเพื่อพัฒนาการ เรียนการสอน จัดไปแกรมประชุม/อบรมเพื่อพัฒนา การเรียนการสอน	4.57	.53	4.71	.49
5. ผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนการสอน รับผิดชอบพัฒนา เทคนิค/วิธีเกี่ยวกับการเรียนการสอน ให้คำปรึกษา ด้านการเรียนการสอน	4.71	.49	4.71	.49
6. ผู้เชี่ยวชาญด้านการออกแบบการเรียนการสอน รับผิดชอบออกแบบการสอน การวัดและประเมินผล การสอน และให้คำปรึกษาด้านการเรียนการสอน	4.71	.49	4.86	.38
7. ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ รับผิดชอบ พัฒนาประยุกต์เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน	4.71	.49	4.57	.53
8. ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย/พัฒนานวัตกรรมด้านการ สอน รับผิดชอบทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ผลิตนวัตกรรมเกี่ยวกับการเรียนการสอน	4.86	.38	4.57	.53
9. เจ้าหน้าที่ผลิต/พัฒนาสื่อและสื่อต่าง ๆ รับผิดชอบ ผลิตสื่อ/บทเรียนคอมพิวเตอร์ สื่อกราฟิกต่าง ๆ	4.71	.49	4.43	.53
10. นักวิเคราะห์ระบบ/โปรแกรมเมอร์ รับผิดชอบ ออกแบบระบบเกี่ยวกับการเรียนการสอน และ ปรับฐานข้อมูลให้ทันสมัย	4.86	.38	4.71	.49

ตารางที่ 26 (ต่อ)

รายการประเมิน	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
	Mean	S.D.	Mean	S.D.
11. นักออกแบบ/ถ่ายวิดีโอหรือภาพยนตร์ รับผิดชอบ ออกแบบผลิตภาพเคลื่อนไหว วิดิทัศน์ และสื่อ สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ	4.86	.38	5.00	0.00
12 เจ้าหน้าที่ธุรการ รับผิดชอบพิมพ์เอกสารผลงาน วิชาการเพื่อเผยแพร่	4.71	.49	5.00	0.00
<b>การบริหารงานของศูนย์</b>				
1. บริหารงานโดยหน่วยงานเฉพาะที่ขึ้นตรงต่อ ผู้อำนวยการสถาบันพระบรมราชชนก	4.00	.82	3.86	.53
<b>เป้าหมาย/วัตถุประสงค์ของศูนย์</b>				
1. เพิ่มพูนความรู้และทักษะด้านการสอนทางการพยาบาลแก่อาจารย์ทางออนไลน์	4.86	.38	4.85	.38
2. เป็นศูนย์กลางการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการสอนทางการพยาบาล	4.86	.38	4.57	.53
3. เป็นศูนย์กลางการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาล	4.71	.49	4.43	.53
4. เป็นศูนย์กลางการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับเทคนิค/วิธีการด้านการสอนทางการพยาบาล	4.86	.38	4.57	.53
5. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน	4.57	.53	4.57	.53
6. ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	5.00	0.00	4.86	.38
7. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาเทคนิค/วิธีการจัดการเรียนการสอน	4.71	.49	4.86	.38
8. ส่งเสริมและสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน	4.23	.53	4.71	.49
9. เป็นแหล่งศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการเรียนการสอนทางการพยาบาล	4.71	.76	4.86	.38
10. ส่งเสริมและสนับสนุนการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานด้านการเรียนการสอน	4.71	.76	4.86	.38

ตารางที่ 26 (ต่อ)

รายการประเมิน	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
	Mean	S.D.	Mean	S.D.
<b>ภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบ</b>				
1. รวบรวมผลงานเด่นด้านการเรียนการสอนของ ทุกวิทยาลัยมาเผยแพร่	4.71	.49	4.43	.53
2. จัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลเกี่ยวกับเทคนิค/วิธีการ จัดการเรียนการสอนเพื่อให้อาจารย์สามารถเข้าถึง และนำไปใช้ประโยชน์ได้ง่าย	4.86	.38	4.71	.49
3. เป็นศูนย์รวบรวมผลงานวิจัยด้านการพัฒนาการ เรียนการสอนทางการพยาบาล	5.00	0.00	4.71	.49
4. เป็นศูนย์รวบรวมผลงานด้านนวัตกรรมการเรียน การสอนทางการพยาบาล	4.86	.38	4.71	.49
5. เป็นแหล่งศึกษาค้นคว้า เอกสาร ตำรา บทความ ผลงานวิจัยด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาล	4.86	.38	5.00	0.00
6. ให้คำปรึกษาด้านการเรียนการสอนแก่อาจารย์ของ วิทยาลัย	4.57	.53	4.29	.49
7. พัฒนาเทคนิค/วิธีการสอน การประเมินผลการสอน การออกแบบการเรียนการสอนและเผยแพร่ทาง ออนไลน์	4.71	.49	4.57	.53
8. พัฒนาสื่อการเรียนการสอนผ่านทางออนไลน์	4.57	.53	4.71	.49
9. พัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีที่สนับสนุนการ เรียนการสอน	4.57	.53	4.43	.79
10. วิจัยเกี่ยวกับการเรียนการสอน การวัดและ ประเมินผลการสอน	4.71	.49	4.57	.53
11. จัดเวทีแลกเปลี่ยนรู้ระหว่างอาจารย์เกี่ยวกับ การเรียนการสอนผ่านกระดานแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.57	.53	4.71	.49
12. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการด้านการเรียนการสอน	4.43	.95	4.57	.53
13. จัดสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ดี ด้านการเรียนการสอน	4.43	.95	4.57	.53
14. สนับสนุนทุนสำหรับอาจารย์ในการพัฒนาการเรียน การสอน	3.86	.89	3.57	.53
15. จัดการให้รางวัล/ใบประกาศเกียรติคุณแก่อาจารย์ที่มี ผลงานด้านการเรียนการสอนดีเด่น	4.43	.95	3.86	.38

ตารางที่ 26 (ต่อ)

รายการประเมิน	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
	Mean	S.D.	Mean	S.D.
<b>ทรัพยากรและการได้มาของทรัพยากร</b>				
1. ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสถาบันพระบรมราชชนก	4.29	.76	4.29	.76
2. ได้รับจากค่าลงทะเบียนของผู้เข้าร่วมประชุม/อบรม	4.00	.82	4.00	.82
3. ได้รับงบประมาณจากการจำหน่ายเอกสาร ตำราที่ ศูนย์รวบรวมและจัดจำหน่าย	4.14	.38	4.14	.38
<b>การดำเนินการร่วมกันกับหน่วยงานภายนอก</b>				
1. จัดสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ดี เกี่ยวกับการเรียนการสอน	4.86	.38	4.71	.49
2. พัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีที่สนับสนุนการเรียน การสอน	4.43	.95	4.29	.49
3. ร่วมมือวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	4.57	.53	4.43	.53
4. เขียนเอกสาร ตำราเกี่ยวกับการเรียนการสอน	4.43	.95	4.14	.38
5. พัฒนาอาจารย์ด้านการสอน	4.43	.95	4.57	.53
6. ยกระดับคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนของ อาจารย์ในวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก	4.29	.76	4.00	0.00
<b>ลักษณะการให้บริการ</b>				
1. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการด้านการเรียนการสอน	4.43	.95	4.57	.79
2. สัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ดี ด้านการเรียนการสอน	4.71	.49	4.71	.49
3. จัดเวทีแลกเปลี่ยนรู้ด้านการเรียนการสอนผ่าน กระดานแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.71	.49	4.71	.49
4. ให้คำปรึกษาด้านการเรียนการสอนแก่อาจารย์ ของวิทยาลัย	4.43	.95	4.43	.53
5. ให้ทุนสนับสนุนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	4.14	.38	3.57	.53
6. ให้ทุนสนับสนุนการพัฒนานวัตกรรม/สื่อการเรียน การสอน	4.14	.38	3.71	.49
7. ให้รางวัล/ใบประกาศเกียรติคุณแก่อาจารย์ที่มีผลงาน ด้านการเรียนการสอนดีเด่น	4.14	.38	3.86	.69
8. เผยแพร่เทคนิค/วิธีเกี่ยวกับการเรียนการสอนทาง ออนไลน์	4.57	.53	4.86	.38

## ตารางที่ 26 (ต่อ)

รายการประเมิน	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
	Mean	S.D.	Mean	S.D.
<b>ฐานข้อมูลที่เป็น</b>				
1. เทคนิค/วิธีการจัดการเรียนการสอนแบบต่าง ๆ ผ่านทางออนไลน์	5.00	0.00	4.86	.38
2. ผลงานวิจัยด้านการพัฒนาการเรียนการสอนทางการพยาบาล	4.57	.53	5.00	0.00
3. นวัตกรรมพัฒนาการเรียนการสอนทางการพยาบาล	4.71	.49	4.57	.53
4. เอกสาร ตำรา บทความ ผลงานวิจัยด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาล	4.71	.49	4.71	.49
5. ปฏิทินการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาล	3.86	.69	4.14	.38
<b>สถานที่ตั้ง</b>				
1. สถาบันพระบรมราชชนก	5.00	0.00	4.86	.38
2. วิทยาลัยพยาบาลระดับเครือข่าย	4.29	.49	4.00	0.00
3. ทุกวิทยาลัย	3.14	.38	3.29	.49
<b>โดยรวม</b>	<b>4.49</b>	<b>.27</b>	<b>4.49</b>	<b>1.94</b>

จากตารางที่ 26 พบว่า ผลการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 ท่านเห็นว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบพบว่า วิสัยทัศน์ของรูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 พันธกิจของรูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.86 และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.81 โครงสร้างของรูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.74 และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 4.75 การบริหารศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และมีความเป็นไปได้อยู่ในมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่าหากเป็นหน่วยงานอิสระควรให้กลุ่มพัฒนาการศึกษากำกับดูแลการดำเนินงานเนื่องจากเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรง เป้าหมาย/วัตถุประสงค์ของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.74 และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.71 ในส่วนของภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 และมีความเป็นไปได้อยู่ในมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.88 ของงบประมาณและการได้มาของงบประมาณ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และมีความเป็นไปได้อยู่ในมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ส่วนการดำเนินการร่วมกันกับหน่วยงานภายนอกผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่าเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 และมีความเป็นไปได้อยู่ในมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ลักษณะการให้บริการของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ฐานข้อมูลที่เป็นของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.66 สถานที่ตั้งของศูนย์มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่าสถานที่ตั้งในระยะแรกควรตั้งอยู่ที่สถาบันพระบรมราชชนกก่อน เมื่อศูนย์มีความเข้มแข็งจึงขยายไปในระดับวิทยาลัยเครือข่าย และวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกที่มีความพร้อม

จากการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 และ 4.49 ตามลำดับ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมดังนี้

1. ด้านความเหมาะสมของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

1.1 ร่างรูปแบบของศูนย์ความเป็นเลิศที่น่าเสนอ ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า มีความชัดเจน เป็นรูปธรรม แต่ในส่วนของโครงสร้างการบริหารผู้บริหารของสถาบันพระบรมราชชนก ให้ข้อเสนอแนะว่ามีความซ้ำซ้อนกับศูนย์พัฒนาอาจารย์ด้านการสอนที่มีอยู่เดิมหรือไม่



1.2 การบริหารจัดการศูนย์ ทำอย่างไรจึงจะให้ศูนย์ความเป็นเลิศนี้มี ความยั่งยืน และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาอาจารย์ในด้านการ สอนทางการพยาบาลได้จริง ดังนั้นศูนย์ที่จัดตั้งขึ้นนี้ควรเป็นหน่วยงานเฉพาะหรือไม่ และ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์ต้องมีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีเวลาเพียงพอที่จะพัฒนาปรับปรุงข้อมูลที่อยู่ในเว็บให้ทันสมัยอยู่เสมอ

2. ด้านความเป็นไปได้ของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาล สำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

2.1 ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อคิดเห็นว่าศูนย์ ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรม ราชชนก สามารถพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาลได้จริงและมีประสิทธิภาพ หาก เนื้อหาสาระที่อยู่ในเว็บถูกต้อง น่าเชื่อถือ และทันสมัย ผู้ใช้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง

2.2 ความเป็นไปได้ในทางเทคนิค ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่ามี ความ เป็นไปได้ แต่ผู้ดูแลระบบต้องเป็นผู้ที่มีความรู้และเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ อีกทั้ง ต้องพัฒนาเว็บให้น่าสนใจและให้ผู้ใช้สามารถเข้าถึงข้อมูลได้สะดวกและรวดเร็ว

2.3 ความเป็นไปได้ทางเศรษฐกิจ ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่ามี หากมี การจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัด สถาบันพระบรมราชชนก จะทำให้อาจารย์สามารถพัฒนาตนเองในด้านการสอนได้ตลอดเวลา และทุก ๆ ครั้งที่มีโอกาส ทำให้อาจารย์เกิดความเชี่ยวชาญในด้านการสอนจริง จะทำให้ศูนย์ ความเป็นเลิศด้านการสอนนี้ช่วยลดงบประมาณสำหรับการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนได้อย่าง มาก

3. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

3.1 การจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนนี้ ในช่วงแรกควรตั้งอยู่ที่ สถาบันพระบรมราชชนกก่อน เพราะเป็นศูนย์กลางของทุกวิทยาลัย เมื่อศูนย์มีความเข้มแข็งดี พอและเป็นที่ยอมรับ จึงขยายไปตั้งในระดับวิทยาลัยเครือข่ายที่มีความพร้อมต่อไป

3.2 ควรมีหน่วยงานกลางทำหน้าที่ดูแล กำกับติดตามเพื่อให้มีการ ดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และหน่วยงานกลางที่ควรดูแลคือ กลุ่มพัฒนาการศึกษา สถาบันพระ บรมราชชนกเนื่องจากเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบดูแลด้านการเรียนการสอนของทุกวิทยาลัย

3.3 ควรมีการปรับปรุงระบบการบริหารเว็บไซต์ให้เกิดความคล่องตัว ผู้ดูแลระบบต้องให้ความสำคัญกับการปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน ถ้าเป็นไปได้ต้องมี ผู้รับผิดชอบในการดูแลระบบของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลโดยเฉพาะ และต้องเป็นผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอนเป็นอย่างดี

จากการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการแพทย์พยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ผู้วิจัยได้นำผลการตรวจสอบและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงรูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการแพทย์พยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก สรุปได้ดังนี้

### รูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการแพทย์พยาบาล สำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

#### วิสัยทัศน์:

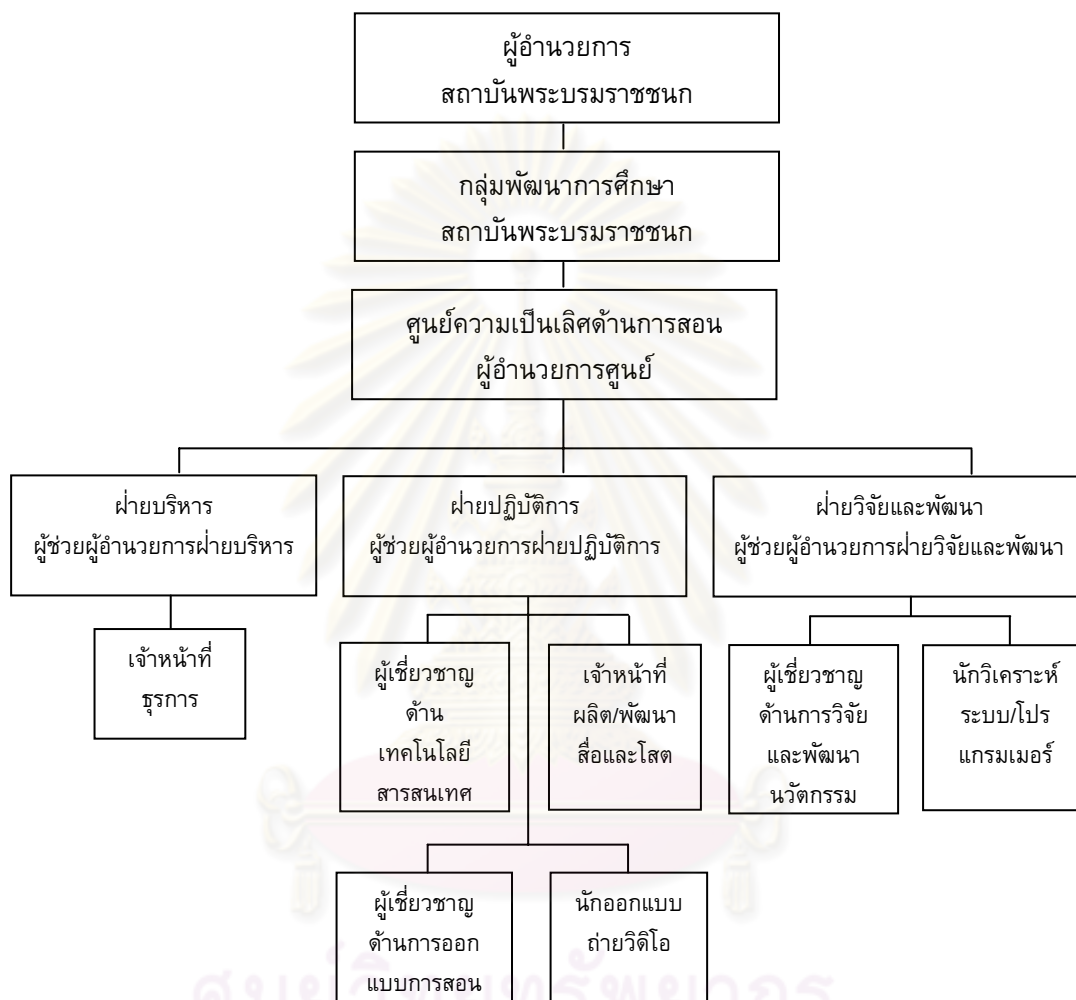
เป็นผู้นำการพัฒนาอาจารย์ด้านการเรียนการสอนทางการแพทย์พยาบาลและประสานความร่วมมือเพื่อสร้างความเป็นเลิศด้านการเรียนการสอนทางการแพทย์พยาบาล

#### พันธกิจ:

1. สนับสนุนภารกิจของวิทยาลัยในด้านการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนด้วยการวิจัยและเผยแพร่ผลงานวิจัยเกี่ยวกับการเรียนการสอน
2. ร่วมมือกับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกในการเป็นผู้นำและยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน
3. สนับสนุนและช่วยเหลือวิทยาลัยในการพัฒนาอาจารย์ด้านการเรียนการสอน
4. เป็นแกนนำการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน

ศูนย์วิทยพัทยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### โครงสร้างของศูนย์:



### การบริหารงานของศูนย์:

บริหารจัดการโดยหน่วยงานอิสระ อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกลุ่มพัฒนาการศึกษาสถาบันพระบรมราชชนก

### เป้าหมาย/วัตถุประสงค์ของศูนย์:

1. เพิ่มพูนความรู้และทักษะด้านการสอนทางการพยาบาลแก่อาจารย์ทางออนไลน์
2. เป็นศูนย์กลางการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาล
3. เป็นศูนย์กลางการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาล
4. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาเทคนิค/วิธีการจัดการเรียนการสอน

5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับเทคนิค/วิธีการด้านการสอน นวัตกรรมการสอน และเทคโนโลยีด้านการสอนทางการพยาบาล
6. ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน
7. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการผลิตนวัตกรรมการเรียนการสอนโดยจัดเวทีประกวดและให้รางวัลแก่อาจารย์ที่สามารถผลิตนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ
8. เป็นแหล่งศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการเรียนการสอนทางการพยาบาล
9. ส่งเสริมและสนับสนุนการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานด้านการเรียนการสอน

#### ภารกิจและหน้าที่รับผิดชอบ:

1. รวบรวมและเผยแพร่เทคนิค/วิธีด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาลในรูปแบบต่าง ๆ ทางออนไลน์เพื่อให้อาจารย์สามารถเข้าถึงได้สะดวกและนำไปใช้ประโยชน์ได้ง่าย เช่น
  - 1.1 การเรียนรู้ทางออนไลน์
  - 1.2 การออกแบบการเรียนการสอน
  - 1.3 เทคนิค/วิธีเกี่ยวกับการเรียนการสอน
  - 1.4 การวัดและประเมินผลการศึกษา
  - 1.5 ผลงานวิจัยด้านการพัฒนาการเรียนการสอนทางการพยาบาล
  - 1.6 ผลงานด้านนวัตกรรมการเรียนการสอนทางการพยาบาล
  - 1.7 เอกสาร ตำรา บทความ ด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาล
2. ให้คำปรึกษาด้านการเรียนการสอนแก่อาจารย์ของวิทยาลัย
3. พัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีที่สนับสนุนการเรียนการสอน เทคนิค/วิธีการสอน การประเมินผลการศึกษา การออกแบบการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอนและเผยแพร่ทางออนไลน์
4. วิจัยเกี่ยวกับการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลการศึกษา
5. จัดเวทีแลกเปลี่ยนรู้ระหว่างอาจารย์เกี่ยวกับการเรียนการสอนผ่านกระดานแลกเปลี่ยนเรียนรู้
6. จัดประชุม/สัมมนาเกี่ยวกับการเรียนการสอนและแนวปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับการเรียนการสอนทางการพยาบาล
7. สนับสนุนทุนสำหรับอาจารย์ในการพัฒนาการเรียนการสอนทางการพยาบาล
8. ให้รางวัล/ใบประกาศเกียรติคุณแก่อาจารย์ที่มีผลงานด้านการเรียนการสอนดีเด่น

#### งบประมาณและการได้มาของงบประมาณ:

1. ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากสถาบันพระบรมราชชนก
2. ได้รับงบประมาณจากการลงทะเบียนของผู้เข้าร่วมประชุม/อบรม
3. ได้รับงบประมาณจากการจำหน่ายเอกสาร ตำราที่ศูนย์รวบรวมและจำหน่าย

**การดำเนินการร่วมกันกับหน่วยงานภายนอก:**

1. จัดสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ดีด้านการเรียนการสอน
2. พัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีที่สนับสนุนการเรียนการสอน
3. วิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน
4. ผลิตเอกสาร ตำราเกี่ยวกับการเรียนการสอน
5. พัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาล
6. ยกระดับคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ในวิทยาลัยสังกัด

สถาบันพระบรมราชชนก

**ลักษณะการให้บริการของศูนย์:**

1. จัดสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอนและแนวปฏิบัติที่ดีด้านการเรียนการสอน
2. จัดเวทีแลกเปลี่ยนรู้ระหว่างอาจารย์เกี่ยวกับการเรียนการสอนทางการพยาบาลผ่านกระดานแลกเปลี่ยนเรียนรู้
3. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาล
4. ให้คำปรึกษาด้านการเรียนการสอนแก่อาจารย์ของวิทยาลัย
5. ให้ทุนสนับสนุนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนานวัตกรรม/สื่อการเรียนการสอน
6. เผยแพร่เทคนิค/วิธีเกี่ยวกับการเรียนการสอนทางออนไลน์
7. ให้รางวัล/ใบประกาศเกียรติคุณแก่อาจารย์ที่มีผลงานด้านการเรียนการสอนดีเด่น

**ฐานข้อมูลที่เป็นของศูนย์:**

1. เทคนิค/วิธีการจัดการเรียนการสอนแบบต่าง ๆ ผ่านทางออนไลน์
2. ผลงานวิจัยด้านการพัฒนาการเรียนการสอนทางการพยาบาล
3. นวัตกรรมพัฒนาการเรียนการสอนทางการพยาบาล
4. เอกสาร ตำรา บทความ ผลงานวิจัยด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาล
5. ปฏิทินการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาล

**สถานที่ตั้งของศูนย์:**

สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การเสนอผลการวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก” ประกอบด้วยวัตถุประสงค์การวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. วิเคราะห์สาระศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลของสถาบันการศึกษาพยาบาลในและต่างประเทศ
2. ประเมินความต้องการจำเป็นของการจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก
3. พัฒนารูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยสำหรับการพัฒนารูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ได้แบ่งการดำเนินงานเป็น 7 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1: ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและหลักการต่าง ๆ ประกอบด้วย การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพันธกิจด้านการสอน ได้แก่เป้าหมายของกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551- 2565) (สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา, 2550) ภารกิจด้านการสอนทางการพยาบาล (สภาการพยาบาล, 2551) แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินผลการสอน แนวทางการประเมินผลการสอน แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ ความสำคัญของการพัฒนาอาจารย์ ปัญหาการพัฒนาอาจารย์ วัตถุประสงค์การพัฒนาอาจารย์ และแนวทางการพัฒนาอาจารย์ เพื่อนำไปกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา และพัฒนาเครื่องมือการศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาอุปสรรคของการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาล

ขั้นตอนที่ 2: วิเคราะห์สาระของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศจากเอกสารที่ได้จากการสืบค้นทางอินเทอร์เน็ต ผู้วิจัยได้สืบค้นศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลของสถาบันการศึกษาจาก 5 ประเทศ คือ ประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 5 แห่ง ประเทศอังกฤษ จำนวน 3 แห่ง และประเทศออสเตรเลีย จำนวน 1 แห่ง ประเทศสิงคโปร์ จำนวน 1 แห่ง ประเทศฮ่องกง จำนวน 1 แห่ง และศูนย์ความเป็นเลิศด้านการศึกษาพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 1 แห่ง แล้วนำมาวิเคราะห์สาระ (Content Analysis) ของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลของสถาบันการศึกษาพยาบาล เพื่อนำมาเป็นแนวทางการพัฒนารูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

ขั้นตอนที่ 3: ประเมินความต้องการจำเป็นของการจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกโดยสอบถามความคิดเห็นของอาจารย์ในวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกด้วยแบบสอบถามปลายปิดเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาอาจารย์ในปัจจุบัน ปัญหาอุปสรรคและความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาล และการประเมินความต้องการจำเป็นของการจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก โดยใช้แบบสอบถามปลายเปิดสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์พยาบาลจำนวนทั้งสิ้น 301 คนจาก 15 วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

ขั้นตอนที่ 4: พัฒนารูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกเป็นการศึกษาด้วยเทคนิคการวิจัยแบบ EDFR (Ethnographic Delphi Future Research) เพื่อพัฒนารูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก เก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนของเทคนิคการวิจัยแบบ EDFR จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนทั้ง 17 ท่าน

ขั้นตอนที่ 5: ร่างรูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์สาระศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของสถาบันการศึกษาต่างประเทศในขั้นตอนที่ 2 การประเมินความต้องการจำเป็นที่ได้จากการศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาอาจารย์ ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาลและการประเมินความต้องการจำเป็นของการจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกในขั้นตอนที่ 3 และจากกระบวนการวิจัยแบบ EDFR ในขั้นตอนที่ 4 มาพัฒนาเป็นร่างรูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับ

วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกแล้วนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะ

ขั้นตอนที่ 6: ตรวจสอบร่างรูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยนำร่างรูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้

ขั้นตอนที่ 7: ขึ้นสรุปและเสนอแนะแนวทางการพัฒนารูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ไปสู่การปฏิบัติ ผู้วิจัยนำผลการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิมาสรุปและนำเสนอรูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกและแนวทางการพัฒนารูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกไปสู่การปฏิบัติ

### สรุปผลการวิจัย

ข้อค้นพบจากการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก สามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

#### 1. วิเคราะห์สาระศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลของสถาบันการศึกษาพยาบาล

จากเอกสารที่ได้จากการสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตเกี่ยวกับศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลของสถาบันการศึกษาพยาบาลของประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศอังกฤษ ประเทศออสเตรเลีย ประเทศสิงคโปร์ ประเทศฮ่องกง และประเทศไทย วิเคราะห์สาระได้ดังนี้

**วิสัยทัศน์ของศูนย์** กำหนดไว้ดังนี้คือ เป็นสถาบันชั้นนำระดับชาติที่เป็นผู้นำในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการปรับปรุงการเรียนการสอน เป็นผู้นำในการพัฒนาการศึกษาที่สร้างและคงไว้ซึ่งความเป็นเลิศด้านการเรียนการสอน และเป็นผู้นำในการประสานงานการศึกษาที่สร้างและคงไว้ซึ่งความเป็นเลิศด้านการเรียนการสอน วิสัยทัศน์ของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการ



สอนดังกล่าว มีความเหมือนกันคือ การเป็นผู้นำหรือสถาบันชั้นนำในด้านความเป็นเลิศด้านการสอน ขณะเดียวกันศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนแต่ละแห่งจุดเด่นที่แตกต่างกัน ดังนี้

วิสัยทัศน์ของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนในทวีปอเมริกา มีจุดเด่น คือ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ปรับปรุงการเรียนการสอน

วิสัยทัศน์ของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนในทวีปออสเตรเลีย มีจุดเด่น คือ การเป็นผู้นำในการพัฒนาการศึกษา และประสานงานด้านการศึกษา

วิสัยทัศน์ของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนในทวีปเอเชีย มีจุดเด่น คือ การเป็นศูนย์กลางของความเป็นเลิศด้านการเรียนการสอน

วิสัยทัศน์ของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนในไทย ระบุไว้ว่า จะพัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศด้านการศึกษาพยาบาล

**พันธกิจของศูนย์** คือ ส่งเสริมสนับสนุนความเป็นเลิศด้านการสอน ยกกระดับการปฏิบัติภารกิจด้านการสอนทางการพยาบาลด้วยการพัฒนากลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติด้านการเรียนการสอน พัฒนาอาจารย์เกี่ยวกับวิธีการสอน และเทคโนโลยีด้านการสอน ให้คำปรึกษาด้านการสอนทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม เผยแพร่ข้อมูล เทคนิควิธีเกี่ยวกับการเรียนการสอนและสิ่งสนับสนุนการเรียนการสอนทางออนไลน์ จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนการสอน ช่วยเหลืออาจารย์ในการพัฒนารูปแบบ วิธีการ แนวทางการปฏิบัติ และการประเมินผลการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอน สนับสนุนการพัฒนานวัตกรรมด้านการสอน สนับสนุนการประเมินประสิทธิภาพการสอน และการเรียนรู้ของผู้เรียน สาธิตการเรียนการสอนในสภาพจริง ยกย่องคุณภาพของบุคลากรทางการศึกษาด้วยการวิจัยและเผยแพร่ผลงานวิจัยด้านการเรียนการสอน เมื่อวิเคราะห์แยกตามภูมิภาคว่าพันธกิจมีความแตกต่างกันดังนี้

พันธกิจของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของสถาบันการศึกษาในทวีปอเมริกา คือ การพัฒนาอาจารย์ด้วยการวิจัยและการเผยแพร่ผลงานวิจัย และพัฒนาการเรียนการสอนด้วยการพัฒนากลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติด้านการเรียนการสอน การให้ความรู้แก่อาจารย์เกี่ยวกับวิธีการสอนและเทคโนโลยีด้านการสอน และมีพันธกิจที่เด่นชัดในเรื่อง การสนับสนุนการพัฒนานวัตกรรมด้านการสอน การสนับสนุนการประเมินประสิทธิภาพการสอน และการเรียนรู้ของผู้เรียน ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการเรียนการสอน เผยแพร่ข้อมูล และเทคนิควิธีเกี่ยวกับการเรียนการสอนและสิ่งสนับสนุนการเรียนการสอนทางออนไลน์ รวมทั้งการช่วยเหลืออาจารย์ในการพัฒนารูปแบบ วิธีการ แนวทางการปฏิบัติ และการประเมินผลการจัดการเรียนการสอน และให้คำปรึกษาด้านการสอน

พันธกิจของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของสถาบันการศึกษาในทวีปยุโรป มีเพียง การพัฒนาศักยภาพอาจารย์ด้วยการวิจัยและการเผยแพร่ผลงานวิจัย

พันธกิจของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของสถาบันการศึกษาในทวีปออสเตรเลีย คือ การพัฒนาอาจารย์ด้วยการวิจัยและการเผยแพร่ผลงานวิจัย การพัฒนาการเรียนการสอนด้วยการพัฒนากลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติด้านการเรียนการสอน และการให้ความรู้แก่อาจารย์เกี่ยวกับวิธีการสอนและเทคโนโลยีด้านการสอน

พันธกิจของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของสถาบันการศึกษาในทวีปเอเชีย คือ การพัฒนาการเรียนการสอนด้วยการพัฒนากลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติด้านการเรียนการสอน และการสนับสนุนให้อาจารย์มีความรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอนและศักยภาพการเรียนรู้ตลอดชีวิต

พันธกิจของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลในประเทศไทย คือ พัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน เช่น การใช้ Electronic learning การเรียนการสอนทางไกล สนับสนุนการวิจัยทางการศึกษาพยาบาล เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนด้านการพยาบาลโดยใช้ e-Learning และ Problem – Based Learning และวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนทางการพยาบาล

#### โครงสร้างของศูนย์ ประกอบด้วย

1) ลักษณะของหน่วยงาน มี 3 แบบคือ เป็นหน่วยงานอิสระ เป็นหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษาของมหาวิทยาลัย และเป็นหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อมหาวิทยาลัย

2) ผู้บริหารสูงสุด มี 3 ลักษณะคือ มีผู้อำนวยการเป็นผู้บังคับบัญชาบริหารงานในรูปของคณะกรรมการ และบริหารงานในรูปของคณะกรรมการโดยมีผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาการศึกษาและด้านการพัฒนาบุคลากรเป็นที่ปรึกษา

3) ผู้บริหารระดับฝ่าย มี 6 ลักษณะคือ 1) แบ่งเป็น 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหาร ฝ่ายการสอนและเทคโนโลยีสารสนเทศ และฝ่ายประเมิน 2) แบ่งเป็น 3 ฝ่ายคือ ฝ่ายบริหารโครงการ ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายบริหารและการเงิน 3) แบ่งเป็น 2 ฝ่ายคือ ฝ่ายบริหาร และฝ่ายพัฒนาผลงานวิชาการ 4) แบ่งเป็น 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายจัดการ ฝ่ายวิชาการ และฝ่ายบริหาร 5) แบ่งเป็น 4 ทีม คือ ทีมเป็นเลิศทางวิชาการ ทีมพัฒนาองค์กร ทีมแก้ปัญหาการเรียนรู้อันเตรียมหลักสูตรสำหรับมหาวิทยาลัย 6) แบ่งเป็น 2 ทีม คือ ทีมวิชาการ และทีมสนับสนุน

4) เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติ ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ผลิตสื่อและโสต เจ้าหน้าที่พัฒนาสื่อการเรียนการสอน นักออกแบบ e-learning ผู้สอน ผู้บรรยายอาวุโส นักออกแบบการเรียนการสอน ผู้ออกแบบ/ถ่ายวิดีโอ ช่างถ่ายภาพยนตร์ ช่างถ่ายวิดีโอ โปรแกรมเมอร์ วิศวกรคอมพิวเตอร์ เจ้าหน้าที่บริหาร/ผู้ประสานโครงการ เจ้าหน้าที่ดูแลระบบและเว็บไซต์ เจ้าหน้าที่การขายและการตลาด เจ้าหน้าที่จัดสภาพแวดล้อม เจ้าหน้าที่การเรียนรู้ทางออนไลน์ และเจ้าหน้าที่เทคโนโลยี

โครงสร้างของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนแต่ละภูมิภาคมีจุดเด่นดังนี้

โครงสร้างของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของทวีปอเมริกา คือ การเป็นหน่วยงานอิสระที่มีโครงสร้างการบริหารงาน 3 ฝ่าย และมีบุคลากรระดับปฏิบัติที่ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ผลิตสื่อและโสต เจ้าหน้าที่ผลิตสื่อการเรียนการสอน นักออกแบบ e-learning นักออกแบบการเรียนการสอน ออกแบบวิดีโอ ช่างถ่ายวิดีโอ/ภาพยนตร์ และโปรแกรมเมอร์/วิศวกรคอมพิวเตอร์ ซึ่งบุคลากรระดับปฏิบัตินี้สอดคล้องกับพันธกิจของศูนย์

โครงสร้างของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของทวีปยุโรป คือ เป็นหน่วยงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษา มีการบริหารงานในรูปแบบของคณะกรรมการ มีโครงสร้างการบริหารงาน 3 ฝ่าย และมีบุคลากรระดับปฏิบัติที่ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่บริหารโครงการ เจ้าหน้าที่ดูแลระบบและเว็บไซต์ และเจ้าหน้าที่การตลาดเท่านั้น

โครงสร้างของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของทวีปออสเตรเลีย คือ มีทั้งที่เป็นหน่วยงานอิสระ และหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อมหาวิทยาลัย มีการบริหารงานในรูปแบบของคณะกรรมการ มีโครงสร้างการบริหารงานเป็นฝ่าย ส่วนบุคลากรระดับปฏิบัตินอกจากมีเจ้าหน้าที่พัฒนาสื่อการเรียนการสอน นักออกแบบ e-learning นักออกแบบการเรียนการสอน และเจ้าหน้าที่บริหารโครงการแล้ว ยังมีเจ้าหน้าที่จัดสภาพแวดล้อม เจ้าหน้าที่การเรียนรู้ทางออนไลน์ เจ้าหน้าที่เทคโนโลยี และที่แตกต่างจากศูนย์ความเป็นเลิศในทวีปอเมริกาและทวีปยุโรปคือ มีอาจารย์ผู้สอนและผู้บรรยายอาวุโสประจำศูนย์

โครงสร้างของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของทวีปเอเชีย คือ มีทั้งที่เป็นหน่วยงานอิสระ และหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อมหาวิทยาลัย มีการบริหารงานในรูปแบบของคณะกรรมการ และมีเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติประกอบด้วย เจ้าหน้าที่พัฒนาสื่อการเรียนการสอน นักออกแบบ e-learning โปรแกรมเมอร์/วิศวกรคอมพิวเตอร์ เจ้าหน้าที่ดูแลระบบและเว็บไซต์ เจ้าหน้าที่เทคโนโลยี อาจารย์ผู้สอนและผู้บรรยายอาวุโส และมีเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติที่แตกต่างจากศูนย์ความเป็นเลิศอื่นคือ ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย ผู้เชี่ยวชาญการวิจัยด้านการเรียนการสอน และผู้ช่วยวิจัย

โครงสร้างของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลของประเทศไทย มีความคล้ายคลึงกับโครงสร้างของศูนย์ความเป็นเลิศของประเทศอเมริกา คือ เป็นหน่วยงานอิสระที่มีโครงสร้างการบริหารงาน 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายการจัดการศึกษา ฝ่ายวิจัยด้านการศึกษาพยาบาล และกลุ่มการบริการวิชาการ มีบุคลากรระดับปฏิบัติที่ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ผลิตสื่อและโสต เจ้าหน้าที่ผลิตสื่อการเรียนการสอน นักออกแบบ e-learning นักออกแบบการเรียนการสอน ออกแบบวิดีโอ ช่างถ่ายวิดีโอ/ภาพยนตร์ และโปรแกรมเมอร์/วิศวกรคอมพิวเตอร์ ซึ่งบุคลากรระดับปฏิบัตินี้สอดคล้องกับพันธกิจของศูนย์

**เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของศูนย์** คือ แสวงหาวิธีการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนอย่างเป็นระบบ ยกระดับการเรียนรู้ของนักศึกษาและพัฒนาวิชาชีพการพยาบาลด้วยการจัดประชุม/อบรมพัฒนาอาจารย์ให้มีความรู้และทักษะด้านการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลการศึกษา การพัฒนาอาจารย์ให้มีภาวะผู้นำในการประสานงานด้านการพัฒนาการศึกษา การพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรและการเรียนการสอนผ่านทางออนไลน์ การคิดค้นและทดลองวิธีการใหม่ ๆ และเทคโนโลยีด้านการสอน มีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการผลิตนวัตกรรมเกี่ยวกับการเรียนการสอน การวิจัยเกี่ยวกับการเรียนการสอน การพัฒนา/ปรับปรุงผลการเรียนรู้ของผู้เรียน การศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอนใหม่ ๆ การประเมินประสิทธิผลการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียน และมีวัตถุประสงค์เพื่อสรรหาอาจารย์ที่เป็นรูปแบบด้านการสอนเพื่อให้รางวัลแก่อาจารย์ที่มีการสอนเป็นเลิศและอาจารย์ที่สามารถผลิตนวัตกรรมด้านการสอนที่ดีมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนยังมีวัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการเรียนการสอนและแนวปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับการสอน เป็นแหล่งศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการเรียนการสอนทางไกล การบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อการสอนทางออนไลน์ รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างโอกาสการพัฒนาวิชาชีพที่ส่งเสริมการเรียนการสอน

**ภารกิจและหน้าที่รับผิดชอบของศูนย์** คือ 1) การส่งเสริม สนับสนุนให้มีการวิจัยและผลิตนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน 2) การพัฒนาเทคนิค/วิธีการสอนใหม่ ๆ 3) การพัฒนาเครื่องมือและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน 4) การพัฒนาอาจารย์ใหม่ให้มีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการเรียนการสอน 5) การพัฒนาอาจารย์ให้มีความเชี่ยวชาญด้านการเรียนการสอน ด้วยวิธีการจัดอบรมระยะสั้นเกี่ยวกับหลักสูตร การเรียนการสอน และการเรียนการสอนออนไลน์ จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการเรียนการสอน เช่น การออกแบบหลักสูตร/การเรียนการสอน การปรับปรุงหลักสูตร กลยุทธ์เกี่ยวกับการสอนแบบต่าง ๆ การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีด้านการสอนแบบใหม่ ๆ การประเมินการสอนของอาจารย์ด้วยการสังเกตการสอนในชั้นเรียน การช่วยเหลืออาจารย์ที่มีปัญหาด้านการสอน การให้คำปรึกษาแก่อาจารย์ด้านการเรียนการสอน การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการเรียนการสอน และการเพิ่มช่องทางแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านกระดานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 6) เป็นศูนย์กลางการเผยแพร่ข้อมูลด้านการเรียนการสอนทางออนไลน์ เช่น การเรียนรู้ทางออนไลน์ การศึกษาทางไกล การออกแบบการเรียนการสอน การเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ เทคนิค/วิธีเกี่ยวกับการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลการศึกษา และเอกสาร ตำรา บทความ งานวิจัย และรายงานการประชุมเกี่ยวกับการเรียนการสอน 7) สรรหาอาจารย์ที่เป็นรูปแบบด้านการสอน และ 8) ให้รางวัลกับอาจารย์ที่ทำหน้าที่การสอนเป็นเลิศ

ภารกิจและหน้าที่รับผิดชอบของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของสถาบันการศึกษาที่มีความแตกต่างกันดังนี้

ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนในทวีปอเมริกา มีภารกิจและหน้าที่รับผิดชอบที่แตกต่างจากศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนอื่น คือ 1) พัฒนาเครื่องมือและเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสอน 2) ใช้หลักฐานเชิงประจักษ์จากการวิจัยและการปฏิบัติการพยาบาลมาพัฒนาการศึกษาพยาบาล และ 3) การประเมินผลการสอนจากการสังเกตการสอนในชั้นเรียนโดยใช้วิดีโอเทป และการประเมินผลการสอนโดยผู้เรียน

ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนในทวีปยุโรป มีภารกิจและหน้าที่รับผิดชอบที่แตกต่างจากศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนอื่น คือ 1) การอบรมหลักสูตรระยะสั้นด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน การเรียนการสอนออนไลน์ 2) สรรหาอาจารย์ที่เป็นรูปแบบด้านการสอน

ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนในทวีปออสเตรเลีย มีภารกิจและหน้าที่รับผิดชอบที่ไม่แตกต่างจากศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนอื่น

ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนในทวีปเอเชีย มีภารกิจและหน้าที่รับผิดชอบที่แตกต่างจากศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนอื่น คือ การกำหนดนโยบายการศึกษาเช่น การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู การประเมินผู้เรียน การประเมินผลย้อนกลับแก่ผู้เรียน

ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนในประเทศไทยคือ พัฒนาอาจารย์ใหม่เกี่ยวกับการเรียนการสอน พัฒนาอาจารย์เกี่ยวกับวิธีการสอน การออกแบบการเรียนการสอน และการวัดประเมินผล พัฒนาเครื่องมือและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการสอน ใช้หลักฐานเชิงประจักษ์จากการวิจัยและการปฏิบัติการพยาบาลมาพัฒนาการเรียนการสอน ช่วยเหลืออาจารย์ในการพัฒนาการเรียนการสอน สนับสนุนและส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และเป็นศูนย์กลางเผยแพร่ข้อมูลด้านการเรียนการสอนทางออนไลน์

## 2. ประเมินความต้องการจำเป็นของการจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

2.1 การศึกษาสภาพของการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก (ตารางที่ 8) พบว่า

2.1.1 วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกมีหน่วยงานที่รับผิดชอบพัฒนาบุคลากร จำนวน 299 คน คิดเป็นร้อยละ 99.34 ส่วนใหญ่คือ งานพัฒนาบุคลากร มีจำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 72.76

2.1.2 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นว่าวิทยาลัยมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากรไว้ชัดเจน จำนวน 275 คน คิดเป็นร้อยละ 91.36 โดยมีวัตถุประสงค์การพัฒนาบุคลากรเพื่อ 1) เพื่อพัฒนาอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน

ของวิทยาลัยให้เป็นไปตามตัวบ่งชี้การประกันคุณภาพการศึกษา จำนวน 251 คน คิดเป็นร้อยละ 83.39 2) เพื่อให้บริการทางวิชาการแก่บุคลากรทางด้านสุขภาพและพัฒนาอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนของวิทยาลัย จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 64.12 และ 3) เพื่อพัฒนาบุคลากรทางด้านสุขภาพโดยการให้บริการทางวิชาการ จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 59.47

2.1.3 มีการทำแผนพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนไว้ชัดเจน จำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 79.40 มีการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในระดับปานกลาง จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 66.45

2.1.4 มีการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนโดยส่งอาจารย์ไปรับการประชุม/อบรมยังสถาบันการศึกษาอื่น จำนวน 287 คน คิดเป็นร้อยละ 95.35 รองลงมาคือ จัดการอบรม/ประชุมโดยวิทยาลัยของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 281 คน คิดเป็นร้อยละ 93.36 ส่วนวิธีการที่อาจารย์ใช้ในการพัฒนาด้านการสอนที่น้อยที่สุดคือ การนิเทศการสอน เพื่อให้ข้อชี้แนะโดยผู้เชี่ยวชาญ และการศึกษาดูงานด้านการเรียนการสอนต่างประเทศ จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 27.91 และจำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 46.18 ตามลำดับ

2.1.5 ปึงบประมาณที่ผ่านมา กลุ่มตัวอย่างได้รับการพัฒนาด้านการสอนทางการพยาบาลดังนี้

1) การศึกษาต่อจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6.31 เป็นการศึกษาต่อในระดับปริญญาโท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.32 และศึกษาต่อระดับปริญญาเอกจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.99

2) การประชุม/สัมมนา 176 คน คิดเป็นร้อยละ 58.47 โดยมีการประชุม/สัมมนาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในคลินิกมากที่สุด 60 คน คิดเป็นร้อยละ 19.33 รองลงมาคือการจัดและประเมินผลการศึกษา 48 คน คิดเป็นร้อยละ 15.95

3) การอบรมระยะสั้น (2-4 เดือน) จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 7.31

4) การศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 7.64

5) การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง 280 คน คิดเป็นร้อยละ 93.02 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ใช้วิธีการศึกษาค้นคว้าทางอินเทอร์เน็ต มากที่สุด จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 44.85 ส่วนวิธีการที่กลุ่มตัวอย่างใช้ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองน้อยที่สุดคือ การอ่านผลงานวิจัย และการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.32 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างมีภาระงานมาก ต้องปฏิบัติงานหลายภารกิจ ไม่มีเวลาเพียงพอสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรืออ่านผลงานวิจัย แต่การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองทางอินเทอร์เน็ตนั้นอาจารย์สามารถศึกษาค้นคว้าได้ตลอดเวลา และทุกสถานที่ที่มีโอกาส

2.1.6 ปีงบประมาณที่ผ่านมา กลุ่มตัวอย่างเข้าร่วมประชุม/อบรมเกี่ยวกับการสอนทางการพยาบาลดังนี้

1) การประชุม/อบรมที่จัดโดยวิทยาลัยจำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 50.17 ซึ่งเป็นการจัดประชุมเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการศึกษามากที่สุดจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 19.27 รองลงมาคือ การจัดการเรียนการสอนในรายวิชาจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 11.96

2) การประชุม/อบรมที่จัดโดยวิทยาลัยเครือข่ายจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 13.62 ซึ่งเป็นการประชุม/อบรมเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการศึกษา และการจัดการเรียนการสอนในรายวิชาจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.99

3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในวิทยาลัยจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 23.92 ส่วนใหญ่เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอนในรายวิชามากที่สุดจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 11.96

4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างวิทยาลัยมีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 10.63 ส่วนใหญ่เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในคลินิกมากที่สุดจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.65

2.2 การศึกษาปัญหาการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก พบว่า ปัญหาการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 (ตารางที่ 9) และเมื่อพิจารณาตามลำดับความสำคัญของปัญหา เป็นดังนี้

2.2.1 ด้านแผนพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน มีปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 (ตารางที่ 11) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าแผนพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนที่ยังเป็นปัญหาอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับคือ มีการประเมินความต้องการของอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 แผนพัฒนาด้านการสอนของอาจารย์มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานด้านการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 แผนพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนครอบคลุมอาจารย์ทั้งระดับบริหารและระดับปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 แผนพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาลเหมาะสมกับบริบทของวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 และ มีการทำแผนพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนไว้ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51

2.2.2 ด้านกระบวนการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน มีปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 (ตารางที่ 12) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ากระบวนการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนที่ยังมีปัญหามากเรียงตามลำดับคือ การ

พัฒนาอาจารย์เกี่ยวกับวิธีการจัดการเรียนการสอนแนวใหม่เป็นสิ่งที่จำเป็น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 กระบวนการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนเน้นการให้ความรู้มากกว่าการฝึกทักษะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 กิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนเป็นกิจกรรมที่เฉพาะเจาะจงในบางเรื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 กระบวนการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนสอดคล้องกับการพัฒนาวิชาชีพการพยาบาล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 และกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนเอื้ออำนวยให้อาจารย์เกิดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52

2.2.3 ด้านนโยบายการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน มีปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 (ตารางที่ 10) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ คือ วิทยาลัยมีอิสระในการกำหนดนโยบายการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 การมีนโยบายการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 นโยบายการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนครอบคลุมอาจารย์ทั้งระดับบริหารและระดับปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 มีหน่วยงานรับผิดชอบด้านการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนโดยเฉพาะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 มีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และมีแนวทางการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50

2.2.4 ด้านอาจารย์ผู้สอน พบปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 (ตารางที่ 14) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าปัญหาด้านอาจารย์ผู้สอนอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับคือ ภาระงานสอนของอาจารย์มีมากเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาตนเองด้านการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ภาระงานด้านอื่น ๆ ของอาจารย์เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 อาจารย์มีการประเมินการสอนของตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79

2.2.5 ด้านการติดตามประเมินผลการพัฒนาอาจารย์ พบว่ามีปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 (ตารางที่ 13) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การติดตามประเมินผลการพัฒนาอาจารย์ ยังมีปัญหาในระดับปานกลางเรียงตามลำดับคือ การติดตามการนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานด้านการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 การติดตามและประเมินผลการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 การนำผลการประเมินการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนมาพัฒนาปรับปรุงระบบการพัฒนาอาจารย์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 การวิเคราะห์ผลลัพธ์ของการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 และมีแผนการติดตามประเมินผลการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08

2.3 ความต้องการพัฒนาด้านการสอนทางการพยาบาลของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ผลการศึกษาเป็นดังนี้



2.3.1 ความรู้ที่อาจารย์ต้องการได้รับการพัฒนาด้านการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 (ตารางที่ 15) เมื่อพิจารณาตามลำดับความสำคัญของปัญหาจากมากไปน้อย พบว่า ความรู้ที่อาจารย์ต้องการได้รับการพัฒนามากที่สุดคือ ทักษะการกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดหาวิธีการแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 รองลงมาคือ เทคนิค/วิธีการใหม่ ๆ ของการวัดและประเมินผล วิธีการเสริมแรงจูงใจให้ผู้เรียน เทคนิค/วิธีการวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ เทคนิค/วิธีการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียน และทักษะการสอนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13, 4.11, 4.11, 4.10, และ 4.09 ตามลำดับ

2.3.2 วิธีการพัฒนาที่อาจารย์ต้องการให้วิทยาลัยดำเนินการให้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 (ตารางที่ 16) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงตามลำดับความสำคัญของปัญหาจากมากไปน้อย พบว่า วิธีการพัฒนาที่อาจารย์ต้องการได้รับมากที่สุดคือ การให้ลาไปเพิ่มพูนความรู้ภายในประเทศโดยได้รับเงินเดือน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 รองลงมาคือ การสนับสนุนให้ไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและศึกษาอบรม/ดูงาน การสอนงาน (Coaching) การศึกษาสถานการณ์จริงเพื่อสร้างฐานความรู้ในมิติด้านมนุษยศาสตร์ การสัมมนาระหว่างผู้ที่อยู่ในสาขาเดียวกัน และการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการด้านการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14, 4.14, 4.10, 3.93, และ 3.92 ตามลำดับ

2.4 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของการจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการแพทย์พยาบาลสำหรับวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

2.4.1. ประโยชน์ของการจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการแพทย์พยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกจะเกิดต่อการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการแพทย์พยาบาล กลุ่มตัวอย่างจำนวน 206 คน (ร้อยละ 81.74) เห็นว่าการจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการแพทย์พยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการแพทย์พยาบาล เนื่องจากศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการแพทย์พยาบาล เป็นศูนย์กลางการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการสอนทางการแพทย์พยาบาล เป็นศูนย์รวมของเทคนิควิธี/รูปแบบการสอนทางการแพทย์พยาบาล เป็นศูนย์กลางนวัตกรรม ผลงานวิชาการ และงานวิจัยด้านการสอน และเป็นศูนย์กลางของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้/แหล่งเรียนรู้ด้านการสอนทางการแพทย์พยาบาล ทำให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการสอนที่หลากหลาย และต่อเนื่อง ทำให้อาจารย์มีความเชี่ยวชาญด้านการสอนมากยิ่งขึ้น อาจารย์สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง

2.4.2 การบริหารจัดการศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการแพทย์พยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กลุ่มตัวอย่างจำนวน 97 คน (ร้อยละ 38.49) เห็นว่าควรมีหน่วยงานเฉพาะ /เป็นองค์กรอิสระภายใต้การกำกับของ

สถาบันพระบรมราชชนก เพราะทำให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารจัดการ และไม่ยึดติดกับระบบที่ล้าช้า มี CEO ประจำศูนย์ที่สามารถบริหารจัดการแบบเบ็ดเสร็จที่ตั้งอยู่บนฐานการทำงานในระบบเครือข่ายด้านการศึกษายาบาลทั้งระดับชาติและนานาชาติและมีผู้รับผิดชอบโดยตรง ทำหน้าที่ประสานงานกับตัวแทนของแต่ละวิทยาลัยในเรื่องการสำรวจความต้องการการพัฒนาของอาจารย์ ประเมินผลการพัฒนา เพื่อให้การพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนมีความต่อเนื่องและเป็นระบบ คณะกรรมการต้องเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญด้านนี้โดยเฉพาะ จะได้บริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีทีมวิทยากรด้านการสอนที่ชำนาญ และมีเทคนิคการสอนที่น่าสนใจมาเป็นรูปแบบการสอนทางการพยาบาล และมอบหมายเป็นนโยบายให้ทุกวิทยาลัยให้ความสำคัญต่อการสอนวิธีต่าง ๆ ที่ถูกต้อง ทำวิจัยเพื่อทดลองรูปแบบการสอนร่วมกับอาจารย์ในวิทยาลัยต่าง ๆ มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านวิชาการและการบริหารจัดการที่มีการกำหนดโครงสร้างและบทบาทที่ชัดเจน

2.4.3 สถานที่ตั้งของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 112 คน (ร้อยละ 44.44) มีความเห็นว่าควรตั้งอยู่ที่สถาบันพระบรมราชชนก โดยมีเจ้าหน้าที่จากทุกวิทยาลัยมาเป็นคณะกรรมการ เพื่อจะได้รับทราบข้อมูลของอาจารย์พยาบาลของแต่ละวิทยาลัยแล้วนำมาจัดทำแผนพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาลที่สามารถบริหารจัดการได้เอง และร่วมกับวิทยาลัยเครือข่าย

2.4.4 หน่วยงานที่รับผิดชอบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 91 คน (ร้อยละ 36.11) เห็นว่า ศูนย์ควรอยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานเฉพาะที่จัดตั้งขึ้นเพื่อทำหน้าที่พัฒนาศูนย์ได้อย่างเต็มที่ แต่มีภารกิจที่ชัดเจน ไม่เพิ่มภาระงานของฝ่ายที่มีอยู่เดิมแล้ว

2.4.5 หน้าที่ความรับผิดชอบของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 85 คน (ร้อยละ 33.73) เห็นว่า หน้าที่รับผิดชอบของศูนย์คือ เป็นศูนย์รวมข้อมูลด้านการสอนทางการพยาบาลที่ทันสมัย เป็นศูนย์ที่รวบรวมผลงานเด่นด้านการสอนของแต่ละวิทยาลัย จัดทำฐานข้อมูลวิธีการสอนทางการพยาบาลในรูปแบบที่หลากหลาย เผยแพร่ข้อมูล/วิธีการการเรียนการสอนแบบใหม่ ๆ แก่หน่วยงานในสังกัดทาง website รวมทั้งสนับสนุนความรู้ทางวิชาการด้านการสอนทางการพยาบาลแก่หน่วยงานในสังกัด เป็นศูนย์ที่สามารถเข้าถึงได้ในเรื่องวิชาการ สามารถเข้าถึงรายละเอียด ความรู้เกี่ยวกับวิธีการสอนประเภทต่าง ๆ มีการจัดการความรู้ไว้อย่างเป็นระบบ ที่ผู้ใช้สามารถเข้าถึงเพื่อสืบค้นได้ มีการประชาสัมพันธ์ ดำเนินการ และประเมินผลอย่างเป็นระบบ

### 3. พัฒนารูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการแพทย์ สำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับพันธกิจด้านการสอน แนวคิดการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน การวิเคราะห์สาระศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการแพทย์ และการประเมินความต้องการจำเป็นของการจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการแพทย์ มาเป็นแนวทางการพัฒนารูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการแพทย์สำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ด้วยกระบวนการวิจัยแบบ EDFR ตามลำดับขั้นตอนที่แสดงในแผนภูมิที่ 3



แผนภูมิที่ 3 ลำดับขั้นตอนการพัฒนารูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการแพทย์สำหรับวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

จากแผนภูมิที่ 3 แสดงกระบวนการพัฒนารูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ได้ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและหลักการต่าง ๆ เกี่ยวกับพันธกิจด้านการสอน
2. วิเคราะห์สาระของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลของสถาบันการศึกษาในประเทศและต่างประเทศด้วยการสืบค้นทางอินเทอร์เน็ต
3. ประเมินความต้องการจำเป็นของการจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกโดยสอบถามความคิดเห็นของอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาอาจารย์ในปัจจุบัน ปัญหาอุปสรรคและความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาลและสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก
4. พัฒนารูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกด้วยกระบวนการวิจัยแบบ EDFR
5. ร่างรูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก
6. ตรวจสอบร่างรูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

ผู้วิจัยได้ปรับปรุงรูปแบบการศูนย์ความเป็นเลิศตามฉันทามติและข้อเสนอเพิ่มเติมของผู้ทรงคุณวุฒิ ทำให้ได้รูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกโดยมีองค์ประกอบดังนี้

### รูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

#### วิสัยทัศน์:

เป็นผู้นำการพัฒนาอาจารย์ด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาลและประสานความร่วมมือเพื่อสร้างความเป็นเลิศด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาล

#### พันธกิจ:

1. สนับสนุนภารกิจของวิทยาลัยในด้านการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนด้วยการวิจัยและเผยแพร่ผลงานวิจัยเกี่ยวกับการเรียนการสอน

2. ร่วมมือกับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกในการเป็นผู้นำและยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน
3. สนับสนุนและช่วยเหลือวิทยาลัยในการพัฒนาอาจารย์ด้านการเรียนการสอน
4. เป็นแกนนำการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน

### โครงสร้างของศูนย์

เป็นหน่วยงานอิสระที่อยู่ในการกำกับติดตามของกลุ่มพัฒนาการศึกษา สถาบันพระบรมราชชนก บริหารงานในรูปของคณะกรรมการโดยผู้อำนวยการศูนย์ทำหน้าที่บริหารศูนย์ให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ แบ่งการบริหารงานเป็น 3 ฝ่าย

1. ฝ่ายบริหารผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร รับผิดชอบงานธุรการ สารบรรณ บุคลากร แผนงาน งบประมาณ และการประสานงานกับองค์กรภายนอก มีบุคลากรในความรับผิดชอบ คือ เจ้าหน้าที่ธุรการ รับผิดชอบ พิมพ์เอกสารผลงานวิชาการเพื่อเผยแพร่
2. ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายปฏิบัติการทำหน้าที่จัดประชุม/อบรม จัดโปรแกรมประชุม/อบรมเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน มีบุคลากรในความรับผิดชอบ ประกอบด้วย
  - 2.1 ผู้เชี่ยวชาญด้านการออกแบบการเรียนการสอน รับผิดชอบออกแบบการสอน การวัดและประเมินผลการสอน และให้คำปรึกษาด้านการเรียนการสอน
  - 2.2 ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ รับผิดชอบพัฒนาประยุกต์เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน
  - 2.3 เจ้าหน้าที่ผลิต/พัฒนาสื่อและโสตต่าง ๆ รับผิดชอบผลิตสื่อ/บทเรียน คอมพิวเตอร์ สื่อกราฟิกต่าง ๆ
  - 2.4 นักออกแบบ/ถ่ายวิดีโอหรือภาพยนตร์ รับผิดชอบออกแบบ/ผลิตภาพเคลื่อนไหว วิดีทัศน์และสื่อสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ
3. ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิจัยและพัฒนา รับผิดชอบออกแบบและพัฒนาการเรียนการสอน วิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน มีบุคลากรในความรับผิดชอบประกอบด้วย
  - 3.1 ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย/พัฒนานวัตกรรมด้านการสอน รับผิดชอบทำวิจัยเพื่อ พัฒนาการเรียนการสอน ผลิदनวัตกรรมเกี่ยวกับการเรียนการสอน
  - 3.2 นักวิเคราะห์ระบบ/โปรแกรมเมอร์ รับผิดชอบออกแบบระบบเกี่ยวกับ การเรียนการสอนและปรับฐานข้อมูลให้ทันสมัย

### การบริหารงานของศูนย์:

บริหารจัดการโดยหน่วยงานอิสระ อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกลุ่มพัฒนาการศึกษา สถาบันพระบรมราชชนก

### เป้าหมาย/วัตถุประสงค์ของศูนย์:

1. เพิ่มพูนความรู้และทักษะด้านการสอนทางการพยาบาลแก่อาจารย์ทางออนไลน์
2. เป็นศูนย์กลางการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาล
3. เป็นศูนย์กลางการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาล
4. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาเทคนิค/วิธีการจัดการเรียนการสอน
5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับเทคนิค/วิธีการด้านการสอน นวัตกรรมการสอน และเทคโนโลยีด้านการสอนทางการพยาบาล
6. ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน
7. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการผลิตนวัตกรรมการเรียนการสอนโดยจัดเวทีประกวดและให้รางวัลแก่อาจารย์ที่สามารถผลิตนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ
8. เป็นแหล่งศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการเรียนการสอนทางการพยาบาล
9. ส่งเสริมและสนับสนุนการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานด้านการเรียนการสอน

### ภารกิจและหน้าที่รับผิดชอบ:

1. รวบรวมและเผยแพร่เทคนิค/วิธีด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาลในรูปแบบต่าง ๆ ทางออนไลน์เพื่อให้อาจารย์สามารถเข้าถึงได้สะดวกและนำไปใช้ประโยชน์ได้ง่าย เช่น
  - 1.1 การเรียนรู้ทางออนไลน์
  - 1.2 การออกแบบการเรียนการสอน
  - 1.3 เทคนิค/วิธีเกี่ยวกับการเรียนการสอน
  - 1.4 การวัดและประเมินผลการศึกษา
  - 1.5 ผลงานวิจัยด้านการพัฒนาการเรียนการสอนทางการพยาบาล
  - 1.6 ผลงานด้านนวัตกรรมการเรียนการสอนทางการพยาบาล
  - 1.7 เอกสาร ตำรา บทความ ด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาล
2. ให้คำปรึกษาด้านการเรียนการสอนแก่อาจารย์ของวิทยาลัย
3. พัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีที่สนับสนุนการเรียนการสอน เทคนิค/วิธีการสอน การประเมินผลการสอน การออกแบบการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอนและเผยแพร่ทางออนไลน์
4. วิจัยเกี่ยวกับการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลการศึกษา
5. จัดเวทีแลกเปลี่ยนรู้ระหว่างอาจารย์เกี่ยวกับการเรียนการสอนผ่านกระดานแลกเปลี่ยนเรียนรู้
6. จัดประชุม/สัมมนาเกี่ยวกับการเรียนการสอนและแนวปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับการเรียนการสอนทางการพยาบาล
7. สนับสนุนทุนสำหรับอาจารย์ในการพัฒนาการเรียนการสอนทางการพยาบาล
8. ให้รางวัล/ใบประกาศเกียรติคุณแก่อาจารย์ที่มีผลงานด้านการเรียนการสอนดีเด่น

### งบประมาณและการได้มาของงบประมาณ:

1. ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากสถาบันพระบรมราชชนก
2. ได้รับงบประมาณจากการลงทะเบียนของผู้เข้าร่วมประชุม/อบรม
3. ได้รับงบประมาณจากการจำหน่ายเอกสาร ตำราที่ศูนย์รวบรวมและจำหน่าย

### การดำเนินการร่วมกันกับหน่วยงานภายนอก:

1. จัดสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ดีด้านการเรียนการสอน
2. พัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีที่สนับสนุนการเรียนการสอน
3. วิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน
4. ผลิตเอกสาร ตำราเกี่ยวกับการเรียนการสอน
5. พัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาล
6. ยกระดับคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ในวิทยาลัยสังกัด

สถาบันพระบรมราชชนก

### ลักษณะการให้บริการของศูนย์:

1. จัดสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอนและแนวปฏิบัติที่ดีด้านการเรียนการสอน
2. จัดเวทีแลกเปลี่ยนรู้ระหว่างอาจารย์เกี่ยวกับการเรียนการสอนทางการพยาบาลผ่านกระดานแลกเปลี่ยนเรียนรู้
3. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาล
4. ให้คำปรึกษาด้านการเรียนการสอนแก่อาจารย์ของวิทยาลัย
5. ให้ทุนสนับสนุนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนานวัตกรรม/สื่อการเรียนการสอน
6. เผยแพร่เทคนิค/วิธีเกี่ยวกับการเรียนการสอนทางออนไลน์
7. ให้รางวัล/ใบประกาศเกียรติคุณแก่อาจารย์ที่มีผลงานด้านการเรียนการสอนดีเด่น

### ฐานข้อมูลที่จำเป็นของศูนย์:

1. เทคนิค/วิธีการจัดการเรียนการสอนแบบต่าง ๆ ผ่านทางออนไลน์
2. ผลงานวิจัยด้านการพัฒนาการเรียนการสอนทางการพยาบาล
3. นวัตกรรมพัฒนาการเรียนการสอนทางการพยาบาล
4. เอกสาร ตำรา บทความ ผลงานวิจัยด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาล
5. ปฏิทินการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาล

### สถานที่ตั้งของศูนย์:

สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

## สรุปรูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาล สำหรับวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

### วิสัยทัศน์

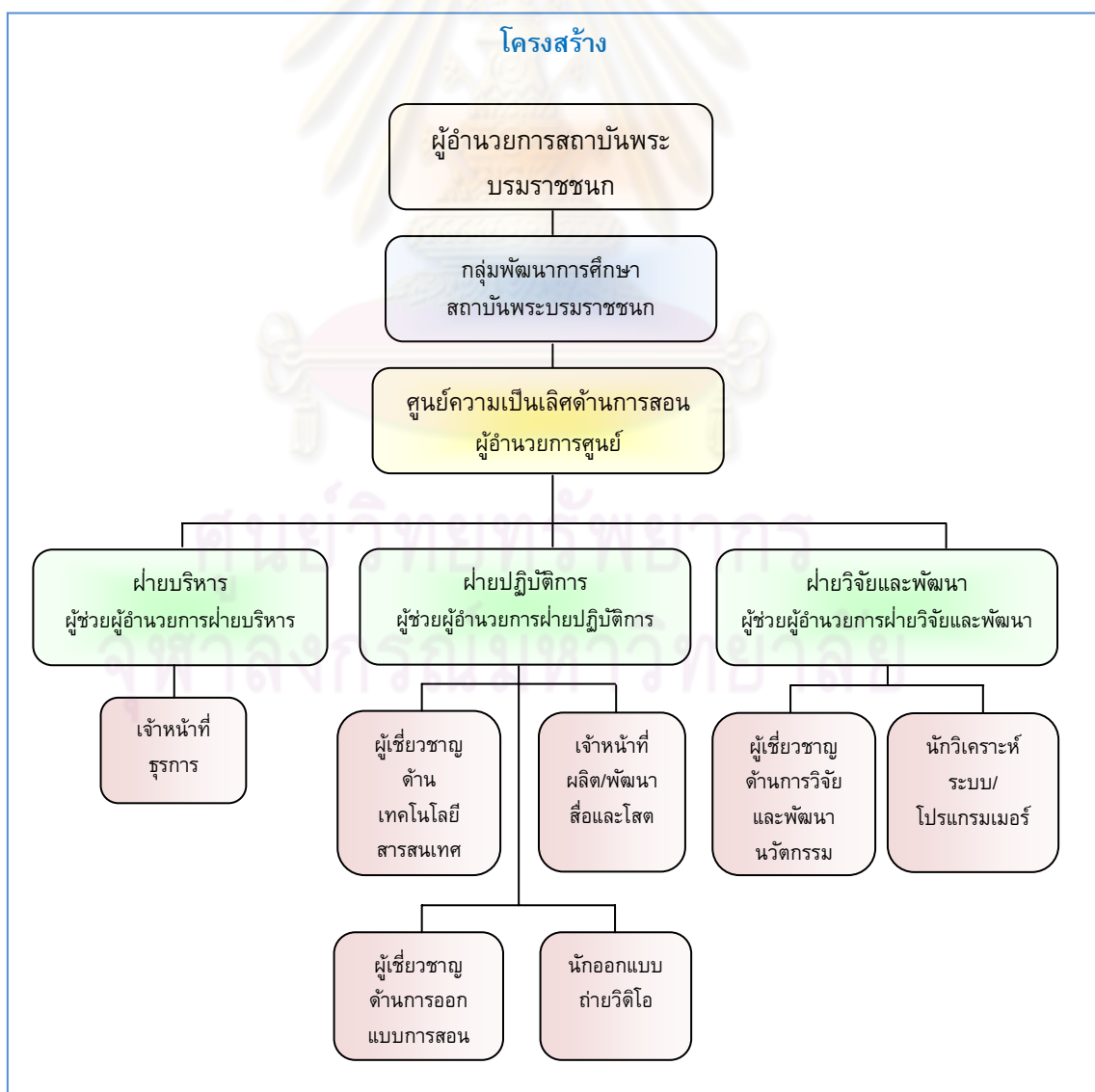
เป็นผู้นำการพัฒนาอาจารย์ด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาลและประสานความร่วมมือเพื่อสร้างความเป็นเลิศด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาล

### พันธกิจ

1. สนับสนุนภารกิจของวิทยาลัยในด้านการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนด้วย การวิจัยและเผยแพร่ผลงานวิจัยเกี่ยวกับการเรียนการสอน
2. ร่วมมือกับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกในการเป็นผู้นำและยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน
3. สนับสนุนและช่วยเหลือวิทยาลัยในการพัฒนาอาจารย์ด้านการเรียนการสอน
4. เป็นแกนนำการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน



### โครงสร้าง







### การบริหาร

บริหารจัดการโดยหน่วยงานอิสระ อยู่ภายใต้การกำกับติดตามของกลุ่มพัฒนาการศึกษา  
สถาบันพระบรมราชชนก

### เป้าหมาย/วัตถุประสงค์

1. เพิ่มพูนความรู้และทักษะด้านการสอนทางการพยาบาลแก่อาจารย์ทางออนไลน์
2. เป็นศูนย์กลางการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาล
3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับเทคนิค/วิธีการด้านการสอน นวัตกรรมการสอน และเทคโนโลยีด้านการสอนทางการพยาบาล
4. ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน
5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการผลิตนวัตกรรมการเรียนการสอนโดยจัดเวทีประกวดและให้รางวัลแก่อาจารย์ที่สามารถผลิตนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการเรียนให้มีประสิทธิภาพ
6. เป็นคลังความรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอนทางการพยาบาล
7. ส่งเสริมและสนับสนุนการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานด้านการเรียนการสอน



### ภารกิจและหน้าที่รับผิดชอบ

1. รวบรวมและเผยแพร่เทคนิค/วิธีด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาลในรูปแบบต่าง ๆ ทางออนไลน์ เพื่อให้อาจารย์สามารถเข้าถึงได้สะดวกและนำไปใช้ประโยชน์ได้ง่าย เช่น 1.1) การเรียนรู้ทางออนไลน์ 1.2) การออกแบบการเรียนการสอน 1.3) เทคนิค/วิธีเกี่ยวกับการเรียนการสอน 1.4) การวัดและประเมินผลการศึกษา 1.5) ผลงานวิจัยด้านการพัฒนาการเรียนการสอนทางการพยาบาล 1.6) ผลงานด้านนวัตกรรมการเรียนการสอนทางการพยาบาล 1.7) เอกสาร ตำรา บทความ ด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาล
2. ให้คำปรึกษาด้านการเรียนการสอนแก่อาจารย์ของวิทยาลัย
3. พัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีที่สนับสนุนการเรียนการสอน เทคนิค/วิธีการสอน การประเมินผลการสอน การออกแบบการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอนและเผยแพร่ทางออนไลน์
4. วิจัยเกี่ยวกับการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลการศึกษา
5. จัดเวทีแลกเปลี่ยนระหว่างอาจารย์เกี่ยวกับการเรียนการสอนผ่านกระดานแลกเปลี่ยนเรียนรู้
6. จัดประชุม/สัมมนาเกี่ยวกับการเรียนการสอนและแนวปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับการเรียนการสอนทางการพยาบาล
7. สนับสนุนทุนสำหรับอาจารย์ในการพัฒนาการเรียนการสอนทางการพยาบาล
8. ให้รางวัล/ใบประกาศเกียรติคุณแก่อาจารย์ที่มีผลงานด้านการเรียนการสอนดีเด่น

### งบประมาณ

1. ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากสถาบันพระบรมราชชนก
2. ได้รับงบประมาณจากการลงทะเบียนของผู้เข้าร่วมประชุม/อบรม
3. ได้รับงบประมาณจากการจำหน่ายเอกสาร ตำราที่ศูนย์รวบรวมและจัดจำหน่าย

### การดำเนินการร่วมกับหน่วยงานภายนอก

1. สัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ดีด้านการเรียนการสอน
2. พัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีที่สนับสนุนการเรียนการสอน
3. วิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน
4. ผลิตเอกสาร ตำราเกี่ยวกับการเรียนการสอน
5. พัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาล
6. ยกย่องคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์

### ลักษณะการให้บริการ

1. จัดสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอนและแนวปฏิบัติที่ดีด้านการเรียนการสอน
2. จัดเวทีแลกเปลี่ยนรู้ระหว่างอาจารย์เกี่ยวกับการเรียนการสอนทางการพยาบาลผ่านกระดานแลกเปลี่ยนเรียนรู้
3. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาล
4. ให้คำปรึกษาด้านการเรียนการสอนแก่อาจารย์ของวิทยาลัย
5. ให้ทุนสนับสนุนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนานวัตกรรม/สื่อการเรียนการสอน
6. เผยแพร่เทคนิค/วิธีเกี่ยวกับการเรียนการสอนทางออนไลน์
7. ให้อาจารย์/ใบประกาศเกียรติคุณแก่อาจารย์ที่มีผลงานด้านการเรียนการสอนดีเด่น

### ฐานข้อมูลที่เป็น

1. เทคนิค/วิธีการจัดการเรียนการสอนแบบต่าง ๆ ผ่านทางออนไลน์
2. ผลงานวิจัยด้านการพัฒนาการเรียนการสอนทางการพยาบาล
3. นวัตกรรมพัฒนาการเรียนการสอนทางการพยาบาล
4. เอกสาร ตำรา บทความ ผลงานวิจัยด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาล
5. ปฏิทินการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาล

### สถานที่ตั้ง

สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

## อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก” ผู้วิจัยมีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายดังนี้

### 1. ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของการจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

จากการสอบถามความคิดเห็นของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาล 15 แห่ง จำนวน 301 คนของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกด้วยคำถามปลายปิดเกี่ยวกับสภาพ ปัญหา และความต้องการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาล สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

**1.1 สภาพปัจจุบันของการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก** ผลการพบว่า แต่ละวิทยาลัยมีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนาอาจารย์โดยตรง แสดงให้เห็นว่าวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ให้ความสำคัญกับการพัฒนาอาจารย์ จึงมีหน่วยงานรับผิดชอบโดยตรง ซึ่ง

การมีหน่วยงานรับผิดชอบเช่นนี้จะทำให้อาจารย์ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่าแต่ละวิทยาลัยมีการกำหนดวัตถุประสงค์และแผนพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาลที่ชัดเจน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากหน่วยงานพัฒนาบุคลากรถือเป็นหน่วยงานที่อยู่ในโครงสร้างของวิทยาลัยจำเป็นต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน และจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีเป็นลายลักษณ์อักษร แต่มีการดำเนินการตามแผนพัฒนาอาจารย์อยู่ในระดับปานกลางนั้น แสดงให้เห็นว่าแผนพัฒนาอาจารย์ที่วางไว้ไม่นำไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งอาจจะเกิดจากสาเหตุขาดการติดตามประเมินผลการพัฒนาอาจารย์ แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกยังไม่เป็นระบบ สอดคล้องกับคำกล่าวของ มนตรี จุฬาวัฒนทล (2543) การพัฒนาอาจารย์ปัจจุบันยังไม่เป็นระบบ และจากรายงานการติดตามการพัฒนาอาจารย์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติพบว่า การพัฒนาอาจารย์ของสถาบันการศึกษายังไม่เป็นระบบ ขาดการติดตามและประเมินผล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2552)

นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่า วิธีการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน ส่วนใหญ่เป็นการจัดประชุม/อบรมโดยวิทยาลัยดำเนินการเองและส่งอาจารย์ไปประชุม/อบรมยังสถาบันการศึกษาอื่น สำหรับวิธีการที่อาจารย์ได้รับการพัฒนาด้านการสอนในเชิงประมาณที่ผ่านมา อาจารย์ได้รับการประชุม/สัมมนาเพียง 176 คน คิดเป็นร้อยละ 58.47 ซึ่งการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกมีทั้งส่วนที่ดำเนินการโดยสถาบันพระบรมราชชนกคือ การให้ทุนไปศึกษาต่อระดับปริญญาโท เอก และการศึกษาดูงานต่างประเทศตามมติของคณะรัฐมนตรี (สถาบันพระบรมราชชนก, 2554) การพัฒนาอาจารย์ตามแนวทางสาธารณสุขแนวใหม่ (วิภา ดำนธำรงกุล, 2550) รวมทั้งจัดอบรมหลักสูตรการเรียนการสอนสาขาพยาบาล ซึ่งเป็นการอบรมระยะสั้น 4 เดือน (กลุ่มพัฒนาการศึกษา, 2553) นอกจากนี้ยังมีการพัฒนาอาจารย์ที่ดำเนินการโดยวิทยาลัย ซึ่งเป็นการจัดประชุมในวิทยาลัย และส่งอาจารย์ไปประชุมยังสถาบันการศึกษาอื่น ซึ่งอาจารย์จะต้องเดินทางไปประชุม/อบรมด้วยตนเอง แต่เนื่องจาก อาจารย์มีภาระงานสอนและภาระงานอื่น ๆ มากต้องปฏิบัติตามภารกิจของสถาบันอุดมศึกษาเช่นเดียวกับสถาบันการศึกษาทั่วไป สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กัญญนันท์ ยุกต์แผน (2553) ที่พบว่า ปัญหาการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน คือ อาจารย์ส่วนใหญ่ไม่มีเวลาเตรียมการสอน เนื่องจากมีภาระงานหลายอย่าง จึงทำให้อาจารย์ไม่มีเวลาสำหรับการอบรม/ประชุมเพื่อพัฒนาตนเองในด้านการเรียนการสอน

ผลการศึกษายังพบว่า วิธีการที่อาจารย์ใช้ในการพัฒนาตนเองด้านการเรียนการสอนมากที่สุดคือ การศึกษาค้นคว้าด้วยการสืบค้นทางอินเทอร์เน็ต ทั้งนี้อาจเนื่องจากอินเทอร์เน็ตเป็นห้องสมุดขนาดใหญ่ที่สามารถใช้เป็นแหล่งศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลต่าง ๆ ได้ทั่วโลก สามารถศึกษาค้นคว้าได้ตลอดเวลาที่ต้องการและมีโอกาส และเลือกเนื้อหาได้ตามความ

ต้องการ (ดนูพล กิ่งสุคนธ์, 2547) ดังนั้นอินเทอร์เน็ตจึงเป็นแหล่งศึกษาค้นคว้าและช่องทางที่สะดวกที่สุดสำหรับอาจารย์ ดังนั้นการจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต จะเป็นประโยชน์สำหรับการพัฒนาอาจารย์ในด้านการสอนอย่างมาก เนื่องจากศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลจะเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่รวบรวมเอกสาร ตำรา บทความ ผลงานวิจัย และนวัตกรรมเกี่ยวกับการสอนทางการพยาบาลไว้เป็นแหล่งศึกษาค้นคว้า เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาหลักสูตร การเรียนการสอน พัฒนาผลงานวิชาการ และวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ผู้เรียนจะเป็นใครก็ได้ มาจากที่ใดก็ได้ และเรียนเวลาใดก็ได้ตามความต้องการของผู้เรียน จึงมีประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับอาจารย์ของวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกและผู้สนใจที่จะใช้เป็นแหล่งศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเองในด้านการสอนการพยาบาล

**1.2 ปัญหาการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 (ตารางที่ 9)** เมื่อพิจารณาตามลำดับความสำคัญของปัญหาพบว่า ปัญหาการพัฒนาอาจารย์สูงมากเป็นลำดับ 1 คือ ปัญหาด้านแผนพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน และกระบวนการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนเป็น ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเห็นว่ามีความสำคัญมากกว่าปัญหาด้านนโยบายการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน เนื่องจากแผนพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน และกระบวนการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนเป็นสิ่งที่ส่งผลกระทบต่อโดยตรงต่ออาจารย์ทุกคน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อาจารย์ระดับปฏิบัติที่มีประสบการณ์การสอนอยู่ในช่วง 5-10 ปีจะเป็นผู้ได้รับผลกระทบโดยตรง ดังนั้นอาจารย์ในกลุ่มนี้จึงให้ความสำคัญและมองเห็นได้ชัดเจนถึงปัญหาที่เกิดขึ้น ในขณะที่ปัญหาด้านนโยบายการพัฒนาอาจารย์ยังไม่ส่งผลกระทบต่อตัวอาจารย์ระดับปฏิบัติแต่ส่งผลกระทบต่อผู้บริหารระดับรองผู้อำนวยการหรือระดับหัวหน้ากลุ่มงาน ซึ่งในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างมีน้อยกว่าอาจารย์ระดับปฏิบัติ จึงทำให้ปัญหาด้านแผนและกระบวนการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนมากกว่าปัญหาด้านนโยบายการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน และเมื่อพิจารณาตามลำดับความสำคัญของแต่ละปัญหา พบว่า

1.2.1 ปัญหาด้านแผนพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน โดยรวมมีปัญหาอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 โดยปัญหาที่พบมากที่สุดคือ การประเมินความต้องการของอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน และปัญหาแผนพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนของอาจารย์มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานด้านการสอน การประเมินความต้องการของการพัฒนามีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาอาจารย์ เพราะทำให้มองเห็นปัญหาอย่างแท้จริง อีกทั้งยังนำไปสู่การวางแผนเพื่อแก้ไขปัญหาได้สอดคล้องกับความต้องการอย่างแท้จริง (Selvadural and Krashinsky, 1989) ดังนั้นการประเมินความต้องการของอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาอาจารย์ ส่วนแผนพัฒนาอาจารย์ด้านการ

สอนที่ยังเป็นปัญหามากเป็นลำดับที่ 1 เช่นกันนั้น อาจเนื่องมาจากวิทยาลัยไม่มีการประเมินความต้องการของการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน จากการศึกษาของ กัญญนันท์ ยุกต์แผน (2553) ศึกษารูปแบบการพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนไทย ผลการศึกษาระบุว่า การพัฒนาอาจารย์นั้นผู้บริหารต้องให้ความสำคัญโดยกำหนดแนวทางปฏิบัติการพัฒนาอาจารย์ สนับสนุนและส่งเสริมความแข็งแกร่งในสมรรถภาพของความเป็นอาจารย์ จัดรูปแบบการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการและความสนใจในวิชาชีพของอาจารย์ และควรเป็นโครงการที่เป็นความสนใจและความต้องการของอาจารย์โดยส่วนรวม และมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง จึงเป็นความจำเป็นที่วิทยาลัยต้องดำเนินการวางแผนพัฒนาอาจารย์ในด้านการสอนทางการพยาบาลอย่างชัดเจน และสอดคล้องกับบริบทของวิทยาลัย

สำหรับแผนพัฒนาอาจารย์ของสถาบันพระบรมราชชนกเน้นการพัฒนาอาจารย์ให้มีคุณวุฒิเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน จึงให้ความสำคัญกับการวางแผนพัฒนาอาจารย์เพื่อการศึกษาระดับปริญญาโท เอก และการศึกษาดูงานต่างประเทศตามมติของคณะรัฐมนตรี และอบรมหลักสูตรการเรียนการสอนสาขาพยาบาล ซึ่งเป็นการอบรมระยะสั้น 4 เดือนนั้นกลุ่มพัฒนาการศึกษา สถาบันพระบรมราชชนก จะวางแผนและประชาสัมพันธ์ให้วิทยาลัยในสังกัดทราบและเสนอรายชื่ออาจารย์สมัครเข้ารับทุน (สถาบันพระบรมราชชนก, 2554) ส่วนการพัฒนาอาจารย์ให้มีความรู้ด้านการสอนแนวบูรณาการจะมีการวางแผนร่วมกันระหว่างวิทยาลัยกับสถาบันพระบรมราชชนก ซึ่งเป็นการวางแผนการพัฒนาอาจารย์ที่เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในวิทยาลัยและระหว่างวิทยาลัย

1.2.2 ปัญหาด้านกระบวนการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน โดยรวมมีปัญหายุ่งในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 เมื่อพิจารณาตามลำดับความสำคัญของปัญหา รายข้อ พบข้อที่เป็นปัญหาในระดับมาก คือ กระบวนการพัฒนาอาจารย์เกี่ยวกับวิธีการจัดการเรียนการสอนแนวใหม่ รองลงมาคือกระบวนการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนเน้นการให้ความรู้มากกว่าการฝึกทักษะ แสดงให้เห็นว่าอาจารย์ของวิทยาลัยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับกระบวนการพัฒนาอาจารย์เกี่ยวกับเทคนิควิธีการจัดการเรียนการสอนแนวใหม่ ทั้งนี้อาจเนื่องจากอาจารย์ส่วนใหญ่ของวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกเข้ามาเป็นอาจารย์โดยไม่ผ่านการฝึกอบรมในบทบาทของการเป็นอาจารย์ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ บัณฑิตทิพากร (2551) ที่ว่า อาจารย์ที่เข้ามาเป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่ไม่ได้ผ่านการฝึกฝนในบทบาทของการเป็นครู จึงต้องการได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะเกี่ยวกับเทคนิค/วิธีการสอนใหม่ ๆ

กระบวนการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนที่สถาบันพระบรมราชชนกดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง คือ การจัดอบรมหลักสูตรการเรียนการสอนในสาขาพยาบาลศาสตร์ ซึ่งเป็นการอบรมระยะสั้น 4 เดือน กลุ่มเป้าหมายคือ อาจารย์ใหม่หรืออาจารย์ที่ไม่เคยผ่านการ

ฝึกอบรมในบทบาทของความเป็นครูมาก่อน (กลุ่มพัฒนาการศึกษา, 2553) และโครงการพัฒนาอาจารย์ให้มีความรู้และทักษะเกี่ยวกับการเรียนการสอนแนวบูรณาการที่เน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของอาจารย์ภายในวิทยาลัยและระหว่างวิทยาลัย แต่อย่างไรก็ตามกระบวนการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันพระบรมราชชนกดังกล่าว เป็นการพัฒนาได้เฉพาะอาจารย์บางกลุ่ม คือกลุ่มอาจารย์ใหม่ และกลุ่มอาจารย์ที่สนใจสอนแนวบูรณาการจึงทำให้ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาอาจารย์เกี่ยวกับวิธีการจัดการเรียนการสอนแนวใหม่ยังเป็นปัญหาอยู่ ดังนั้นเพื่อให้กระบวนการพัฒนาอาจารย์มีประสิทธิภาพ กิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ควรเน้นให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอนแบบใหม่ ๆ ที่มีการสอดแทรกแนวคิดพื้นฐานและปรัชญาของเทคนิคการสอนแต่ละแบบ และมีการทดลองฝึกปฏิบัติเพื่อให้เกิดทักษะด้านการสอนเกิดการเรียนรู้ได้มากที่สุด

1.2.3 ปัญหาด้านนโยบายการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนอาจเนื่องมาจากนโยบายการพัฒนาอาจารย์เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับอาจารย์ระดับปฏิบัติน้อย จึงมองว่าปัญหาด้านนโยบายการพัฒนาอาจารย์อยู่ในระดับปานกลาง การพัฒนาอาจารย์เป็นความสำคัญและความจำเป็นของสถาบันอุดมศึกษา เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาที่จำเป็นต้องบริหารจัดการและดำเนินการพัฒนาอาจารย์ให้มีศักยภาพทางวิชาการ เพื่อให้อาจารย์สามารถปฏิบัติภารกิจในด้านการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการแก่สังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความเชี่ยวชาญอย่างต่อเนื่องเพื่อความก้าวหน้าทั้งต่ออาจารย์ ต่อสถาบันอุดมศึกษา ต่อสังคม ชุมชน และคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีมาตรฐานสากล และสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันระดับประเทศได้ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2550)

นอกจากนี้ยังพบว่าปัญหาในด้านการกำหนดแนวทางการพัฒนา และการจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการพัฒนา รวมทั้งปัญหาในด้านการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนยังเป็นปัญหาอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่ผู้บริหารไม่มีการระบุนโยบายด้านการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนไว้อย่างชัดเจน ผู้รับผิดชอบจึงไม่สามารถนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้ ส่งผลให้ไม่มีการกำหนดแผนพัฒนาอาจารย์ในด้านการสอนไว้เป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจน ส่วนปัญหาด้านการจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน ได้มีระบุไว้อย่างกว้าง ๆ เกี่ยวกับงบประมาณเพื่อการพัฒนาอาจารย์ โดยแต่ละวิทยาลัยจะกำหนดไว้ชัดเจน เช่น อาจารย์จะได้รับการจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาตนเองคนละ 8,000 – 10,000 บาท/ปี อาจารย์สามารถใช้งบประมาณในส่วนนี้ไปประชุม/อบรมเพื่อพัฒนาตนเอง ซึ่งส่วนใหญ่อาจารย์จะนำไปพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่ตนเองสังกัด มากกว่าการพัฒนาตนเองในด้านการสอน จึงทำให้การจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนยังเป็นปัญหาอยู่

จากผลการศึกษาของ นันทา คุณรัตนศิริ และคณะ (2551: ออนไลน์) ที่ศึกษาการพัฒนาอาจารย์ในบทบาทด้านการสอนตามรูปแบบอาจารย์พยาบาลที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนนั้นหน่วยงานควรกำหนดแผนการพัฒนาอาจารย์ประจำด้านการสอน มีการกำหนดนโยบายอย่างชัดเจนเพื่อให้อาจารย์ใหม่ทุกคนได้รับการอบรมพัฒนาด้านการสอน รวมทั้งต้องสนับสนุนงบประมาณการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนอย่างพอเพียงและต่อเนื่อง

1.2.4 ปัญหาด้านอาจารย์ผู้สอน โดยรวมยังมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ามีปัญหาอยู่ในระดับมาก 3 ประเด็นคือ ภาระงานสอนของอาจารย์มีมากเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาตนเองด้านการสอน และภาระงานด้านอื่นของอาจารย์เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน และการประเมินผลการสอนของอาจารย์สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กัญญนันท์ ยุคต์แผน (2553) ที่พบว่า ปัญหาการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน คือ อาจารย์ส่วนใหญ่ไม่มีเวลาเตรียมการสอน เนื่องจากมีภาระงานหลายอย่าง และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กมล สุดประเสริฐและคณะ (2548) ที่ศึกษาแนวทางการพัฒนาอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา พบปัญหาอุปสรรคของการพัฒนาอาจารย์ที่พบมากเป็นลำดับสองคือ อาจารย์ไม่มีเวลาเนื่องจากภาระงานการสอนมากและการทำงานที่สนับสนุนภารกิจด้านการสอน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก มีภารกิจทั้งด้านการสอน การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เช่นเดียวกับสถาบันอุดมศึกษาทั่วไป และภารกิจที่สำคัญของอาจารย์คือการนิเทศการสอนภาคปฏิบัติแก่นักศึกษา ซึ่งต้องใช้เวลาในการสอนภาคปฏิบัติมากกว่าการสอนภาคทฤษฎี อย่างไรก็ตามก็มีอาจารย์บางส่วนที่ไม่สนใจพัฒนาตนเอง หรือเข้าร่วมประชุมแต่ไม่นำมาพัฒนาการเรียนการสอน สอดคล้องกับที่ ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2550) กล่าวว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ไม่สนใจพัฒนาตนเอง โดยอ้างว่ามีคาบสอนมาก และต้องทำงานอื่นๆ ควบคู่ไปด้วย นอกจากนี้ยังพบว่า อาจารย์สนใจการพัฒนาความเชี่ยวชาญในสาขาวิชามากกว่าพัฒนาตนเองด้านการสอน

1.2.5 ปัญหาด้านการติดตามประเมินผลการพัฒนาอาจารย์ โดยรวมมีปัญหายุ่งอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการสำรวจการพัฒนาอาจารย์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2552) ที่พบว่า อาจารย์จำนวนมากที่ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถแต่ไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างเต็มที่ ไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการสอนตามแนวทางใหม่ได้ และสอดคล้องกับกับผลการศึกษาของสุวรรณา วังโสภณ (2541) ที่ศึกษา กระบวนการพัฒนาอาจารย์ ของคณะครู

ศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยพบว่า มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาอาจารย์มีการปฏิบัติในระดับน้อย การติดตามประเมินผลการพัฒนาอาจารย์ เป็นการตรวจสอบความก้าวหน้าของแผนงาน/โครงการตลอดจนการพิจารณาผลสัมฤทธิ์ของแผนการพัฒนาอาจารย์เปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นว่ามีอย่างน้อยเพียงใด ดังนั้นกระบวนการติดตามประเมินผลจึงเป็นกระบวนการที่บ่งชี้ถึงคุณค่าของแผนการพัฒนาอาจารย์ และหากมีการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง นอกจากจะทำให้ทราบผลการดำเนินงานแล้ว ยังทำให้ทราบปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของการพัฒนาอาจารย์ที่นำมาสู่การปรับปรุงแก้ไขแผนพัฒนาอาจารย์ให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น เมื่อเริ่มวางแผนใหม่ก็จะมีข้อมูลสารสนเทศที่ชัดเจนเที่ยงตรงและเป็นปัจจุบัน

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การติดตามประเมินผลการพัฒนาอาจารย์ ยังมีปัญหาอยู่คือ ไม่มีการติดตามการนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาไปประยุกต์ใช้ หรืออาจขาดความต่อเนื่องการติดตามและประเมินผลการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน นอกจากนี้ยังพบว่าการนำผลการประเมินการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนมาพัฒนาปรับปรุงระบบการพัฒนาอาจารย์ วิเคราะห์ผลลัพธ์ของการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนอย่างเป็นระบบ และการวางแผนการติดตามประเมินผลการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนอย่างเป็นระบบยังเป็นปัญหาอยู่

จากผลการศึกษาดังกล่าว แสดงว่า ปัญหาด้านการติดตามการประเมินผลการพัฒนาอาจารย์ยังเป็นปัญหาอยู่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาเรื่องการติดตามการนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานด้านการสอน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการติดตามการนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาไปประยุกต์ใช้ยังไม่เป็นระบบหรือมีการดำเนินการติดตามอย่างต่อเนื่องแต่ขาดการวิเคราะห์ผลของการติดตาม จึงส่งผลต่อการปรับปรุงระบบการพัฒนาอาจารย์ สอดคล้องกับคำกล่าวของ มนตรี จุฬาวัฒนทล (2543) ที่ว่าการพัฒนาอาจารย์ขาดการติดตามและประเมินผลการพัฒนาเพื่อปรับปรุงระบบการพัฒนาอาจารย์ คือไม่มีการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดจากโปรแกรมการพัฒนาอาจารย์นั่นเอง

การพัฒนาอาจารย์ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันมีความเชี่ยวชาญด้านการสอนอย่างต่อเนื่อง โดยการกำกับและประสานงานให้สถาบันที่ทำหน้าที่พัฒนาอาจารย์ให้มีความสัถยภาพอย่างต่อเนื่อง (พระราชบัญญัติพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545) ซึ่งการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนให้มีประสิทธิภาพนอกเหนือจากต้องมีการกำหนดนโยบาย ต้องดำเนินการพัฒนาตามวงจรคุณภาพ PDCA คือ ประเมินความต้องการของการพัฒนาเพื่อนำมาสู่การวางแผนพัฒนาอาจารย์ให้สอดคล้องกับความต้องการของอาจารย์และจัดกิจกรรมการพัฒนาให้เอื้อต่อการเรียนรู้ให้ได้มากที่สุด เน้นการพัฒนาเทคนิควิธีการสอนแนวใหม่ให้เกิดทั้งความรู้ และทักษะการปฏิบัติด้านการสอน มีการวางแผนการติดตามประเมิน ผลการพัฒนาอาจารย์พร้อม ๆ กับการ



วางแผนพัฒนาอาจารย์ เนื่องจากวัตถุประสงค์ของการวางแผนการติดตามการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการติดตามเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนที่จัดขึ้นด้วยบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนาเพียงใด และมีปัญหาอุปสรรคที่ต้องนำไปสู่การปรับปรุงกระบวนการพัฒนาอาจารย์อย่างไร

### 1.3 ความต้องการการพัฒนาด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับ

อาจารย์วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ผลการศึกษาพบว่า ความรู้ที่อาจารย์ต้องการได้รับการพัฒนาด้านการสอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 (ตารางที่ 15) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงตามลำดับความสำคัญของความต้องการ พบว่า ความรู้ที่อาจารย์ต้องการได้รับการพัฒนามากที่สุดคือ ทักษะการกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดหาวิธีการแก้ปัญหา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการสอนเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะการคิด เป็นวัตถุประสงค์ของหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ที่อาจารย์ทุกคนต้องสามารถสอนเพื่อพัฒนาทักษะกระบวนการคิดของนักศึกษาได้ โดยเฉพาะอาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนเพียง 1-5 ปี ความต้องการด้านทักษะการกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดหาวิธีการแก้ปัญหาจึงเป็นความต้องการสูงสุด Bers, McGowan and Rubin (1996) กล่าวว่า ทักษะการคิดหาวิธีการแก้ไขปัญหาหรือทักษะการคิดวิจารณ์ญาณ เป็นทักษะการคิดที่จำเป็นสำหรับบัณฑิตระดับอุดมศึกษา และสำคัญยิ่งคือบัณฑิตพยาบาลที่ต้องปฏิบัติงานในฐานะเป็นพยาบาลวิชาชีพ จึงเป็นความจำเป็นที่นักศึกษาพยาบาลควรได้รับการพัฒนาทักษะนี้ตลอดระยะเวลาการศึกษาในหลักสูตร อีกทั้งสภาการพยาบาลยังได้กำหนดให้เป็นสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพและการผดุงครรภ์ขั้นหนึ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อเป็นมาตรฐานสำหรับสถาบันการศึกษาพยาบาลในการจัดหลักสูตร กิจกรรมการเรียนการสอน ตลอดจนเป็นแนวทางในการประเมินบัณฑิตทางการพยาบาลและผดุงครรภ์ (สภาการพยาบาล, 2553) จากการศึกษาเปรียบเทียบการคิดเชิงวิพากษ์ของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่หนึ่งและชั้นปีที่สี่ หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตของอัคราพร ศรีภูษณาพรรณ และณัฐวรรณ สุวรรณ (2550) พบว่า คะแนนเฉลี่ยทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ของนักศึกษาเมื่ออยู่ชั้นปีที่ 4 สูงกว่าคะแนนเมื่ออยู่ชั้นปีที่ 1 มีค่าคะแนนเฉลี่ยทักษะการคิดเชิงวิพากษ์โดยรวมในนักศึกษาชั้นปีที่ 1 และชั้นปีที่ 4 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่านักศึกษาพยาบาลได้รับการสอนเพื่อฝึกทักษะการคิดวิเคราะห์มาตลอดระยะเวลาการศึกษาในหลักสูตร

ผลการศึกษาพบว่า ความรู้ที่อาจารย์ต้องการพัฒนามากเช่นกันคือเทคนิควิธีการวัดและประเมินผล เนื่องจากการวัดและประเมินผลการศึกษาเป็นการตัดสินผลการเรียนของนักศึกษา จำเป็นต้องวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับสภาพของผู้เรียน และสอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอน นอกจากนี้ยังต้องมียุติธรรมสำหรับผู้เรียนด้วย อาจารย์จำเป็นต้องมี

ความรู้และทักษะในด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาดีพอ สำหรับเทคนิค/วิธีการใหม่ ๆ ของการวัดและประเมินผล วิธีการเสริมแรงจูงใจให้ผู้เรียน เทคนิค/วิธีการวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ เทคนิค/วิธีการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียน และทักษะการสอน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เรียน จะเห็นได้ว่า ความรู้ที่อาจารย์ต้องการได้รับการพัฒนาคือเทคนิควิธีที่จะกระตุ้นการเรียนรู้แก่ผู้เรียน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเทคนิค/วิธีการกระตุ้นหรือสร้างแรงจูงใจแก่ผู้เรียน เป็นเรื่องสำคัญที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิธีการพัฒนาที่อาจารย์ต้องการให้วิทยาลัยดำเนินการให้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 (ตารางที่ 16) เมื่อพิจารณารายข้อตามลำดับความสำคัญของความต้องการจากมากไปหาน้อยพบว่า วิธีการพัฒนาที่อาจารย์ต้องการได้รับมากที่สุดคือ การให้ลาไปเพิ่มพูนความรู้ภายในประเทศโดยได้รับเงินเดือน รองลงมาคือ การสนับสนุนให้ไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและศึกษาอบรม/ดูงาน การสอนงาน การศึกษาสถานการณ์จริงเพื่อสร้างฐานความรู้ในมิติด้านมนุษยศาสตร์ การสัมมนาระหว่างผู้ที่อยู่ในสาขาเดียวกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของกาญจนา สันติพัฒนาชัย และคณะ (2541) ที่ศึกษาเรื่องการประเมินความต้องการการพัฒนาอาจารย์ในวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก พบว่า วิธีการพัฒนาที่อาจารย์ต้องการได้รับมากที่สุดเพื่อปฏิบัติการกิจด้านการสอน คือ การศึกษาต่อในประเทศและการฝึกอบรมระยะยาว ซึ่งความต้องการดังกล่าวนี้สถาบันพระบรมราชชนกได้ดำเนินการพัฒนาอาจารย์มาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะโครงการพัฒนาอาจารย์ตามมติคณะรัฐมนตรี (สถาบันพระบรมราชชนก, 2554) ที่เน้นให้อาจารย์ลาศึกษาต่อระดับปริญญาโทและเอกทั้งในและต่างประเทศได้โดยไม่คิดเป็นวันลา

อย่างไรก็ตามวิธีการให้อาจารย์ลาไปเพิ่มพูนความรู้ภายในประเทศโดยได้รับเงินเดือน และการสนับสนุนให้ไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและศึกษาอบรม/ดูงาน เป็นการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์ให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น ส่วนเรื่องการสอนงาน (Coaching) การศึกษาสถานการณ์จริงเพื่อสร้างฐานความรู้ในมิติด้านมนุษยศาสตร์ และการสัมมนาระหว่างผู้ที่อยู่ในสาขาเดียวกันเป็นวิธีการพัฒนาที่เปิดโอกาสให้อาจารย์ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับประสบการณ์การสอนโดยตรง จึงเป็นวิธีการที่อาจารย์ต้องการพัฒนาในระดับมาก ส่วนวิธีการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการด้านการเรียนการสอน เป็นวิธีการพัฒนาที่อาจารย์ต้องการอยู่ในระดับมากนั้น อาจเนื่องมาจากอาจารย์มีภาระงานสอนมาก ไม่มีเวลาสำหรับการอบรม/พัฒนาการเรียนการสอน ต้องอาศัยการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเมื่ออาจารย์มีเวลาวางจากภารกิจอื่น ดังนั้นการมีฐานข้อมูลเกี่ยวกับการเรียนการสอนทางการพยาบาลที่เป็นปัจจุบัน ทันสมัยไว้ให้อาจารย์สามารถเข้าถึงฐานข้อมูลดังกล่าวได้สะดวก รวดเร็ว จะเป็นวิธีการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนที่สามารถตอบสนองความต้องการของอาจารย์ได้ดีที่สุด ด้วยเหตุนี้ การจัดตั้งศูนย์

ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลจึงเป็นวิธีการที่อาจารย์ของวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกต้องการมากที่สุด และสามารถแก้ไขปัญหาการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนได้ดีที่สุด

#### 1.4 ความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

1.4.1 จากการสอบถามกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับประโยชน์ของการจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกจะเกิดต่อการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาล กลุ่มตัวอย่างจำนวน 206 คน (ร้อยละ 81.74) เห็นว่า การจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาล เนื่องจากศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาล เป็นศูนย์กลางการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการสอนทางการพยาบาล เป็นศูนย์รวมของเทคนิควิธี/รูปแบบการสอนทางการพยาบาล เป็นศูนย์กลางนวัตกรรม ผลงานวิชาการ และงานวิจัยด้านการสอน และเป็นศูนย์กลางของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้/แหล่งเรียนรู้ด้านการสอนทางการพยาบาล สอดคล้องผลการศึกษาของ กัญญนันท์ ยุคต์แผน (2553) ที่ศึกษารูปแบบการพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนไทย ผลการศึกษาพบว่า ควรมีการการจัดตั้งหน่วยงานขึ้นมารองรับการพัฒนาอาจารย์เพื่อปฏิบัติงานตามนโยบาย โดยหน่วยงานเหล่านี้อาจแบ่งได้ 3 ประเภทคือ 1) สมาคม (Consortium) 2) ศูนย์ทวิภาคี (Partnership Teacher Center) 3) ศูนย์ศึกษาอิสระ (Autonomous Teacher Center) ทำหน้าที่จัดกิจกรรมพัฒนาอาจารย์ให้สอดคล้องกับแผนงานของมหาวิทยาลัย ประจักษ์ จตุม่งหมายและความต้องการของหน่วยงาน เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ กมล สุตประเสริฐและคณะ (2548) ที่ให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเกี่ยวกับรูปแบบและแนวทางการพัฒนาอาจารย์ในระดับชาติและสถาบันคือ การจัดตั้งหน่วยงานกลางเพื่อพัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอน พัฒนางานวิจัยการเรียนการสอน พัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน ผูกอบรม และพัฒนาหน่วยงานพัฒนาอาจารย์ของทุกสถาบันให้เป็นเครือข่ายการพัฒนาอาจารย์ ซึ่งการมีหน่วยงานกลางทำหน้าที่ดังกล่าวจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการสอนที่หลากหลายและต่อเนื่อง ทำให้อาจารย์มีความเชี่ยวชาญด้านการสอนมากยิ่งขึ้น อาจารย์สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้อาจารย์มีความรู้และทักษะการสอนที่สามารถกระตุ้นผู้เรียนให้เกิดความสนุกและเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ทำให้อาจารย์เกิดความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพของตนเอง สามารถทำหน้าที่ด้านการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้วิชาชีพการพยาบาลได้รับการพัฒนา อีกทั้งอาจารย์ของวิทยาลัยมีศักยภาพเท่าเทียมกับอาจารย์มหาวิทยาลัย

1.4.2 การบริหารจัดการศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กลุ่มตัวอย่างจำนวน 97 คน (ร้อยละ 38.49) เห็นว่าควรมีหน่วยงานเฉพาะ /เป็นองค์กรอิสระภายใต้การกำกับของสถาบันพระบรมราชชนก เพราะทำให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารจัดการ และไม่ยึดติดกับระบบที่ล้าช้า มี CEO ประจำศูนย์ที่สามารถบริหารจัดการแบบเบ็ดเสร็จ ที่ตั้งอยู่บนฐานการทำงานในระบบเครือข่ายด้านการศึกษาพยาบาลทั้งระดับชาติและนานาชาติ การเป็นหน่วยงานอิสระจะทำให้ผู้บริหารศูนย์สามารถบริหารงานได้อย่างอิสระทั้งในเรื่องของงบประมาณ และงานธุรการ ไม่ยึดติดกับระบบราชการ นอกจากนี้ต้องมีผู้รับผิดชอบโดยตรง ทำหน้าที่ประสานงานกับผู้แทนของแต่ละวิทยาลัยในเรื่องสำรวจความต้องการการพัฒนา ดำเนินการพัฒนาอาจารย์ประเมินผลการพัฒนาเพื่อให้การพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนมีความต่อเนื่อง และมีคณะกรรมการต่อที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสอนควรมีที่มหาวิทยาลัยด้านการสอนที่ชำนาญ และมีเทคนิคการสอนที่น่าสนใจมาเป็นรูปแบบการสอนทางการพยาบาล สอดคล้องกับโครงสร้างของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนแห่งมหาวิทยาลัยอิลลินอยส์ (University of Illinois at Urbana Champaign, 2010: online) ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของมหาวิทยาลัยเซาท์ฟลอริดา (University of South Florida, 2010: online) ที่มีโครงสร้างการบริหารศูนย์ในรูปแบบของคณะกรรมการ และกำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการชัดเจน

1.4.3 สถานที่ตั้งของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 112 คน (ร้อยละ 44.44) มีความเห็นว่าควรตั้งอยู่ที่สถาบันพระบรมราชชนก โดยมีเจ้าหน้าที่จากทุกวิทยาลัยมาเป็นคณะกรรมการ เพื่อจะได้รับทราบข้อมูลของอาจารย์พยาบาลของแต่ละวิทยาลัย แล้วนำมาจัดทำแผนพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาลที่สามารถบริหารจัดการได้เอง และร่วมกับวิทยาลัยเครือข่าย อีกทั้งการมีศูนย์ตั้งอยู่ที่สถาบันพระบรมราชชนกจะเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอาจารย์ในภาพรวม ทำให้การจัดการ/การสื่อสารมีความเป็นเอกภาพมากกว่า

1.4.4 หน้าที่ความรับผิดชอบของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 85 คน (ร้อยละ 33.73) เห็นว่าควรมีหน้าที่รับผิดชอบหลักคือ เป็นศูนย์รวมข้อมูลด้านการสอนทางการพยาบาลที่ทันสมัย เป็นศูนย์ที่รวบรวมผลงานเด่นการสอนของแต่ละวิทยาลัย จัดทำฐานข้อมูลวิธีการสอนทางการพยาบาลในรูปแบบที่หลากหลาย ข้อมูล/วิธีการการเรียนการสอนแบบใหม่ ๆ แก่หน่วยงานในสังกัดและเผยแพร่ทาง website รวมทั้งสนับสนุนความรู้ทางวิชาการด้านการสอนทางการพยาบาลแก่หน่วยงานในสังกัด เป็นศูนย์ที่สามารถเข้าถึงได้ในเรื่องวิชาการ สามารถเข้าถึงรายละเอียด ความรู้เกี่ยวกับวิธีการสอนประเภทต่าง ๆ มีการจัดการ

ความรู้ไว้อย่างเป็นระบบ ที่ผู้สืบค้นสามารถเข้าถึงได้ มีการประชาสัมพันธ์ ดำเนินการ และประเมินผลอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลทั้งของไทยและต่างประเทศ

## 2. รูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

ผลของการพัฒนารูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก เป็นผลของการวิเคราะห์สาระของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของสถาบันการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ และการประเมินความต้องการจำเป็นที่ได้จากการสอบถามความคิดเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับการตั้งศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอน และข้อค้นพบเกี่ยวกับองค์ประกอบของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนตามแนวคิดที่ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้บริหารของสถาบันพระบรมราชชนกเป็นผู้กำหนดและพัฒนาขึ้นให้สอดคล้องกับองค์ประกอบของรูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลของในประเทศต่างประเทศ โดยมีองค์ประกอบของรูปแบบดังนี้คือ วิทยุทัศน์ พันธกิจ โครงสร้าง การบริหารงาน เป้าหมาย/วัตถุประสงค์ ภารกิจ/หน้าที่ความรับผิดชอบ งบประมาณ/การได้มาของงบประมาณ การดำเนินการร่วมกับหน่วยงานภายนอก ลักษณะการให้บริการ ฐานข้อมูลที่สำคัญ และสถานที่ตั้งของของศูนย์ ซึ่งมีประเด็นการอภิปรายดังนี้

### วิทยุทัศน์:

ผลการศึกษาพบว่า วิทยุทัศน์ของรูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกคือ “เป็นผู้นำการพัฒนาอาจารย์ด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาลและประสานความร่วมมือเพื่อสร้างความเป็นเลิศด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาล” ซึ่งสอดคล้องกับศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของประเทศออสเตรเลียที่เน้นการเป็นผู้นำในการพัฒนาและประสานงานการศึกษาที่สร้างและคงไว้ซึ่งความเป็นเลิศของบุคลากรสายวิชาการในด้านการเรียนการสอน (Australian National University/ University of Canberra, 2010: online) เนื่องจากสถาบันพระบรมราชชนกมีวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดจำนวนทั้งสิ้น 29 แห่ง ที่กระจายอยู่ในทุกภูมิภาคของประเทศ ซึ่งแต่ละวิทยาลัยมีศักยภาพด้านการเรียนการสอนแตกต่างกัน จำเป็นต้องอาศัยการประสานความร่วมมือจากอาจารย์ทุกวิทยาลัยในการพัฒนาอาจารย์เพื่อสร้างความเป็นเลิศด้านการเรียนการสอน ดังนั้นการกำหนดวิทยุทัศน์ในเรื่องของการประสานความร่วมมือเพื่อความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลมีความเหมาะสมและเป็นไปได้

### พันธกิจของศูนย์:

ผลการศึกษาพบว่า พันธกิจของรูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกประกอบด้วย

1) สนับสนุนภารกิจของวิทยาลัยในด้านการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนด้วยการวิจัยและเผยแพร่ผลงานวิจัยเกี่ยวกับการเรียนการสอนเป็นพันธกิจที่เหมือนกับศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของประเทศอังกฤษ (Oxford Brookes University, 2010: online) และศูนย์ความเป็นเลิศด้านการศึกษาพยาบาลในประเทศไทย (ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการศึกษาพยาบาล, 2551)

2) ร่วมมือกับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกในการเป็นผู้นำและยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน สอดคล้องกับพันธกิจของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของประเทศออสเตรเลีย (Australian National University/ University of Canberra, 2010: online)

3) สนับสนุนและช่วยเหลือวิทยาลัยในการพัฒนาอาจารย์ด้านการเรียนการสอน สอดคล้องกับพันธกิจของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของประเทศอเมริกา (The University of Texas School of Nursing at Houston, 2010: online; University of South Florida, 2010: online)

4) เป็นแกนนำการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน เหมือนกับศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของประเทศออสเตรเลีย (Australian National University/ University of Canberra, 2010: online)

จะเห็นได้ว่าพันธกิจของรูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของสถาบันการศึกษาพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกสอดคล้องกับพันธกิจของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของประเทศอเมริกา อังกฤษ ออสเตรเลีย และศูนย์ความเป็นเลิศด้านการศึกษาพยาบาลของประเทศไทย และมีจุดเด่นที่แตกต่างอย่างชัดเจนคือ เน้นความร่วมมือจากวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก เนื่องจากศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกเป็นศูนย์ที่ริเริ่มเป็นศูนย์แรก จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทั้ง 29 วิทยาลัยที่จะร่วมมือกันพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนทางการพยาบาลของวิทยาลัยในสังกัดให้ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับมากยิ่งขึ้น

### โครงสร้างของศูนย์:

ผลการศึกษาพบว่า โครงสร้างของรูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกเป็นหน่วยงานที่มีผู้อำนวยการเป็นผู้บริหารศูนย์ ซึ่งเหมือนกับศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทั้งในและ

ต่างประเทศ มีการแบ่งโครงสร้างตามหน้าที่ความรับผิดชอบเป็น 3 ฝ่ายคือ 1) ฝ่ายบริหาร 2) ฝ่ายปฏิบัติการ 3) ฝ่ายวิจัยและพัฒนา เป็นการแบ่งโครงสร้างองค์กรคล้ายกับโครงสร้างศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของประเทศออสเตรเลีย (The University of Sydney, 2010: online) ส่วนบุคลากรระดับปฏิบัติประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนการสอน ผู้เชี่ยวชาญด้านการออกแบบการเรียนการสอน ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี เจ้าหน้าที่ผลิต/พัฒนาสื่อและโสต นักออกแบบ/ถ่ายวิดีโอ นักวิเคราะห์ระบบและโปรแกรมเมอร์ และเจ้าหน้าที่ธุรการ ซึ่งบุคลากรระดับปฏิบัตินี้จะคล้ายกับบุคลากรระดับปฏิบัติของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของประเทศอเมริกา (University of South Florida, 2010: online) ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของประเทศฮ่องกง (Hong Kong University, 2010: online) และศูนย์ความเป็นเลิศด้านการศึกษาพยาบาลของประเทศไทย (ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการศึกษาพยาบาล, 2551)

#### การบริหารศูนย์:

ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก มีการบริหารงานโดยหน่วยงานเฉพาะที่อยู่ภายใต้การกำกับติดตามของกลุ่มพัฒนาการศึกษา สอดคล้องกับศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของประเทศอเมริกา (University of Illinois at Urbana Champaign, 2010: online) ออสเตรเลีย (Australian National University/University of Canberra, 2010: online) และสิงคโปร์ (National University of Singapore, 2010: online) การเป็นหน่วยงานอิสระหรือหน่วยงานเฉพาะเช่นนี้จะทำให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารจัดการศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สามารถบริหารจัดการงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### เป้าหมาย/วัตถุประสงค์ของศูนย์:

ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก มีการกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของศูนย์ไว้ดังนี้ คือ

1. เพิ่มพูนความรู้และทักษะด้านการสอนทางการพยาบาลแก่อาจารย์ทางออนไลน์ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของประเทศอเมริกา (University of South Florida, 2010: online) และศูนย์ความเป็นเลิศด้านการศึกษาพยาบาลของประเทศไทย (ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการศึกษาพยาบาล, 2551)

2. เป็นศูนย์กลางการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาล สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของประเทศอังกฤษ (City University London, 2010: online) ประเทศออสเตรเลีย (The University of Sydney, 2010: online) และศูนย์ความเป็นเลิศด้านการศึกษาระดับปริญญาพยาบาลของประเทศไทย (ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการศึกษาระดับปริญญาพยาบาล, 2551)

3. เป็นศูนย์กลางการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาล สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของประเทศอเมริกา (The University of Texas School of Nursing at Houston, 2010: online) ประเทศออสเตรเลีย (The University of Sydney, 2010: online) และศูนย์ความเป็นเลิศด้านการศึกษาระดับปริญญาพยาบาลของประเทศไทย (ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการศึกษาระดับปริญญาพยาบาล, 2551)

4. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาเทคนิค/วิธีการจัดการเรียนการสอนฯ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของประเทศอังกฤษ (City University London, 2010: online) และศูนย์ความเป็นเลิศด้านการศึกษาระดับปริญญาพยาบาลของประเทศไทย (ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการศึกษาระดับปริญญาพยาบาล, 2551)

5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับเทคนิค/วิธีการด้านการสอน นวัตกรรมการสอน และเทคโนโลยีด้านการสอนทางการพยาบาล สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของประเทศอเมริกา (National League for Nursing Center for Excellence, 2008: online; The University of Texas School of Nursing at Houston, 2010: online) และศูนย์ความเป็นเลิศด้านการศึกษาระดับปริญญาพยาบาลของประเทศไทย (ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการศึกษาระดับปริญญาพยาบาล, 2551)

6. ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของประเทศอเมริกา (National League for Nursing Center for Excellence, 2008: online; The University of Texas School of Nursing at Houston, 2010: online) และศูนย์ความเป็นเลิศด้านการศึกษาระดับปริญญาพยาบาลของประเทศไทย (ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการศึกษาระดับปริญญาพยาบาล, 2551)

7. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการผลิตนวัตกรรมการเรียนการสอนโดยจัดเวทีประกวดและให้รางวัลแก่อาจารย์ที่สามารถผลิตนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการสอนให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของประเทศอเมริกา (The University of Texas School of Nursing at Houston, 2010: online)

8. เป็นแหล่งศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการเรียนการสอนทางการพยาบาล สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของประเทศอเมริกา (University of Illinois at Urbana Champaign, 2010: online)



9. ส่งเสริมและสนับสนุนการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานด้านการเรียนการสอน เป็น วัตถุประสงค์ที่แตกต่างจากวัตถุประสงค์ของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของในและ ต่างประเทศ เนื่องจากการตีพิมพ์และเผยแพร่ผลงานด้านการเรียนการสอนของอาจารย์ใน วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ยังมีน้อยมาก อีกทั้งยังเป็นตัวบ่งชี้การ ประกันคุณภาพการศึกษาที่กำหนดโดยสำนักงานมาตรฐานการศึกษาที่สถาบันการศึกษา ระดับอุดมศึกษาต้องดำเนินการสนับสนุนและส่งเสริมให้อาจารย์ได้ผลิตผลงานวิชาการและมีการ ตีพิมพ์เผยแพร่ (คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษา, 2553)

เป้าหมาย/วัตถุประสงค์ของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาล สำหรับวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกดังกล่าว มีความสอดคล้องกับแนวคิดและ หลักการของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาปรับปรุงนวัตกรรมเกี่ยวกับ หลักสูตรและการเรียนการสอน ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาการเรียนการสอน สนับสนุน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการวิจัยและสร้างสรรค์งานเกี่ยวกับการสอน และส่งเสริมความ ร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาการศึกษา (Strickler, 2008)

#### ภารกิจและหน้าที่รับผิดชอบของศูนย์:

ผลการศึกษาพบว่า ภารกิจของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของรูปแบบศูนย์ ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราช ชนก มีดังนี้

1. รวบรวมและเผยแพร่เทคนิค/วิธีด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาลใน รูปแบบต่าง ๆ ทางออนไลน์เพื่อให้อาจารย์สามารถเข้าถึงได้สะดวกและนำไปใช้ประโยชน์ได้ง่าย เช่น การเรียนรู้ทางออนไลน์ การออกแบบการเรียนการสอน เทคนิค/วิธีเกี่ยวกับการเรียนการ สอน การวัดและประเมินผลการศึกษา ผลงานวิจัยด้านการพัฒนาการเรียนการสอนทางการ พยาบาล ผลงานด้านนวัตกรรมการเรียนการสอนทางการพยาบาล เอกสาร ตำรา บทความ ด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาล สอดคล้องกับภารกิจของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการ สอนของประเทศอเมริกา (University of South Florida, 2010: online; University of Illinois at Urbana Champaign, 2010: online) ประเทศอังกฤษ City University London, 2010: online ประเทศออสเตรเลีย (Edith Cowan University, 2010: online) และศูนย์ความเป็นเลิศด้านการ ศึกษาพยาบาลของประเทศไทย (ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการศึกษาพยาบาล, 2551)

2. ให้คำปรึกษาด้านการเรียนการสอนแก่อาจารย์ของวิทยาลัย สอดคล้องกับ ภารกิจของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของประเทศอเมริกา (University of South Florida, 2010: online ;California State of University, 2009: online; University of Illinois at Urbana Champaign, 2010: online) ออสเตรเลีย (The University of Sydney, 2010: online; (Edith

Cowan University, 2010: online) ฮ่องกง (Hong Kong University, 2010: online) และศูนย์ความเป็นเลิศด้านการศึกษาพยาบาลของประเทศไทย (ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการศึกษาพยาบาล, 2551)

3. พัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีที่สนับสนุนการเรียนการสอน เทคนิค/วิธีการสอน การประเมินผลการสอน การออกแบบการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอนและเผยแพร่ทางออนไลน์ สอดคล้องกับภารกิจของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของประเทศอเมริกา (National League for Nursing Center for Excellence, 2008: online; University of Illinois at Urbana Champaign, 2010: online) ออสเตรเลีย (The University of Sydney, 2010: online) และสิงคโปร์ (National University of Singapore, 2010: online)

4. วิจัยเกี่ยวกับการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลการศึกษา สอดคล้องกับภารกิจของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของประเทศอเมริกา (The University of Texas School of Nursing at Houston, 2010: online) อังกฤษ (City University London, 2010: online ;Oxford Brookes University, 2010: online) สิงคโปร์ (National University of Singapore, 2010: online) และศูนย์ความเป็นเลิศด้านการศึกษาพยาบาลของประเทศไทย (ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการศึกษาพยาบาล, 2551)

5. จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างอาจารย์เกี่ยวกับการเรียนการสอนผ่านกระดานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สอดคล้องกับภารกิจของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของประเทศ อเมริกา (University of South Florida, 2010: online)

6. จัดประชุม/สัมมนาเกี่ยวกับการเรียนการสอนและแนวปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับการเรียนการสอนทางการพยาบาล สอดคล้องกับภารกิจของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของออสเตรเลีย (Edith Cowan University, 2010: online)

7. สนับสนุนทุนสำหรับอาจารย์ในการพัฒนาการเรียนการสอนทางการพยาบาลกับภารกิจของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของประเทศอเมริกา (University of South Florida, 2010: online)

8. ให้งานวิจัย/ใบประกาศเกียรติคุณแก่อาจารย์ที่มีผลงานด้านการเรียนการสอนดีเด่นกับภารกิจของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของประเทศอเมริกา (University of South Florida, 2010: online) ออสเตรเลีย(Australian National University/University of Canberra, 2010: online) และฮ่องกง (Hong Kong University, 2010: online)

ภารกิจและหน้าที่รับผิดชอบของรูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลของวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกสอดคล้องกับแนวคิดของการพัฒนาอาจารย์ในสถาบันการศึกษาที่ต้องพัฒนาหลายมิติทั้งด้านความรู้ทางวิชาการ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน และความสามารถด้านการวิจัย (สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา, 2550) และสอดคล้องกับภารกิจของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอน

ในด้าน การจัดทำ website เกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรม การเรียนการสอน สนับสนุนและส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน รวมทั้งการพัฒนา นวัตกรรมเกี่ยวกับการเรียนการสอน ซึ่งภารกิจดังกล่าวนี้ จะสามารถแก้ไขข้อจำกัดด้าน ระยะเวลา ระยะเวลา และภาระงานของอาจารย์ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้

### งบประมาณและการได้มาของงบประมาณของศูนย์:

ผลการศึกษาพบว่า งบประมาณและการได้มาของงบประมาณของรูปแบบศูนย์ ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราช ชนก ได้มาจากการจัดสรรงบประมาณจากสถาบันพระบรมราชชนก ได้รับจากการลงทะเลเบียน ของผู้เข้าร่วมประชุม/อบรม และการจำหน่ายเอกสาร ตำราที่ศูนย์รวบรวมและจัดจำหน่าย ซึ่ง เป็นองค์ประกอบของศูนย์ที่แตกต่างจากองค์ประกอบของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทั้งใน และต่างประเทศ เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่ตั้งขึ้นใหม่ ไม่มีงบประมาณการดำเนินงานจำเป็นต้อง ขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด แต่เมื่อศูนย์สามารถบริหารจัดการดีมีประสิทธิภาพ สามารถหารายได้ด้วยการจัดประชุม/อบรมก็จะเป็นช่องทางการได้มาของงบประมาณอีกทาง หนึ่ง อีกทั้งเมื่อศูนย์มีความเข้มแข็งทางด้านวิชาการเพียงพอ อาจารย์รวมเอกสารตำราทางด้าน การเรียนการสอนมาตีพิมพ์เป็นตำรา บทความตีพิมพ์ในวารสาร แล้วนำมาจำหน่าย ก็จะทำให้ ศูนย์มีรายได้เพิ่มขึ้นอีกทางหนึ่งด้วย

### การดำเนินการร่วมกับหน่วยงานภายนอก:

ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาล ของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกมีองค์ประกอบเกี่ยวกับ การดำเนินการ ร่วมกับหน่วยงานภายนอกซึ่งเป็นองค์ประกอบที่แตกต่างจากองค์ประกอบของศูนย์ความเป็น เลิศด้านการสอนของสถาบันการศึกษาทั้งในและต่างประเทศเนื่องจากจากสถาบันพระบรมราช ชนก มีวิทยาลัยในสังกัด จำนวนทั้งสิ้น 29 แห่งและกระจายอยู่ในทุกภูมิภาคของประเทศ อีกทั้ง แต่ละวิทยาลัยยังมีศักยภาพที่เป็นจุดเด่นของตนเอง ดังนั้นเพื่อให้ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการ สอนสามารถดำเนินงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ พันธกิจ และวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ จำเป็นต้อง ระบุถึงกิจกรรมที่จะดำเนินการร่วมกันกับหน่วยงานภายนอกซึ่งได้แก่วิทยาลัยพยาบาลในสังกัด สถาบันพระบรมราชชนก ทั้งนี้เพื่อสร้างความมีส่วนร่วมในการพัฒนาความเป็นเลิศด้านการ เรียนการสอนให้เกิดเป็นรูปธรรมชัดเจนยิ่งขึ้น ซึ่งกิจกรรมที่ดำเนินการร่วมกับหน่วยงาน ภายนอก ได้แก่ การจัดสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ดีด้านการเรียนการสอน การพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีที่สนับสนุนการเรียนการสอน วิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการ

สอน ผลิตเอกสาร ตำราเกี่ยวกับการเรียนการสอน พัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาล  
 ยกระดับคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ในวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราช  
 ชนก ซึ่งเป็นกิจกรรมที่สร้างความเป็นเลิศด้านการสอนของวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรม  
 ราชชนกให้เป็นที่ยอมรับมากยิ่งขึ้น

### ลักษณะการให้บริการของศูนย์:

ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการ  
 พยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกมีองค์ประกอบเกี่ยวกับลักษณะ  
 การให้บริการของศูนย์ ซึ่งสอดคล้องกับศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของประเทศ อเมริกา  
 (University of South Florida, 2010: online) โดยลักษณะการให้บริการของรูปแบบศูนย์ความ  
 เป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก  
 ประกอบด้วย 1) การจัดสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอนและแนวปฏิบัติที่ดี  
 ด้านการเรียนการสอน 2) จัดเวทีแลกเปลี่ยนระหว่างอาจารย์เกี่ยวกับการเรียนการสอน  
 ทางพยาบาลผ่านกระดานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการด้านการเรียนการ  
 สอนทางการพยาบาล 4) ให้คำปรึกษาด้านการเรียนการสอนแก่อาจารย์ของวิทยาลัย 5) ให้ทุน  
 สนับสนุนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนานวัตกรรม/สื่อการเรียนการสอน  
 เผยแพร่เทคนิค/วิธีเกี่ยวกับการเรียนการสอนทางออนไลน์ และ 6) ให้งานวิจัย/ใบประกาศเกียรติ  
 คุณแก่อาจารย์ที่มีผลงานด้านการเรียนการสอนดีเด่น

การให้บริการของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลส่วนใหญ่จะ  
 เป็นบริการเกี่ยวกับองค์ความรู้ทางด้านการเรียนการสอนที่ผู้ใช้สามารถเข้าไปศึกษาค้นคว้าด้วย  
 ตนเองทางออนไลน์หรือเว็บไซต์ของศูนย์ได้ตลอดเวลาที่ต้องการ และในทุก ๆ ที่มีอินเทอร์เน็ต  
 เปิดให้บริการ ซึ่งเป็นการลดงบประมาณ ลดระยะเวลาในการเดินทางมาประชุมของอาจารย์  
 อาจารย์ไม่ทิ้งงานสอนในห้องเรียน หรือในคลินิก มาเข้ารับการอบรมในห้องประชุม นอกจากนี้  
 เมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน อาจารย์สามารถขอรับคำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญด้านการ  
 สอนที่อยู่ในศูนย์ได้โดยผ่านกระดานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ขณะเดียวกันศูนย์จะให้บริการเกี่ยวกับ  
 การประชุม อบรม เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการเรียนการสอน หรือเป็นการเพิ่มพูนความรู้และ  
 ทักษะด้านการเรียนการสอนโดยตรง แต่บริการในลักษณะนี้ทำให้อาจารย์ต้องเสียเวลามาเข้า  
 ประชุมในห้องประชุม

### ฐานข้อมูลที่เป็นของศูนย์:

ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบรูปแบบของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอน  
 ทางพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกมีองค์ประกอบเกี่ยวกับ  
 ฐานข้อมูลที่เป็นของศูนย์ ซึ่งประกอบด้วย 1) เทคนิค/วิธีการจัดการเรียนการสอนแบบต่าง ๆ

ผ่านทางออนไลน์ 2) ผลงานวิจัยด้านการพัฒนาการเรียนการสอนทางการพยาบาล 3) นวัตกรรมพัฒนาการเรียนการสอนทางการพยาบาล 4) เอกสาร ตำรา บทความ ผลงานวิจัยด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาล และ 5) ปฏิทินการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาล ซึ่งเป็นองค์ประกอบของศูนย์ที่มีความแตกต่างจากศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนของสถาบันการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ เนื่องจากเป็นการพัฒนารูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาล ในเบื้องต้นจำเป็นต้องมีการระบุถึงฐานข้อมูลที่เป็นไปได้เป็นแนวทางที่จะนำรูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลนี้ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องระบุถึงลักษณะการให้บริการไว้อย่างชัดเจน

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก” ผู้วิจัยขอเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไปดังนี้

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับผู้รับผิดชอบงานพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก และผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก และผู้บริหารของสถาบันพระบรมราชชนกดังนี้

#### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้รับผิดชอบงานพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

1.1. จากผลการวิจัยพบว่า ปัญหาของการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนที่พบในระดับมากที่สุดคือ 1) ปัญหาด้านแผนพัฒนาอาจารย์ ที่พบว่าเป็นปัญหามากที่สุดคือปัญหาด้านการประเมินความต้องการการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน และปัญหาด้านแผนพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนที่ไม่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานด้านการสอน 2) ปัญหาด้านกระบวนการพัฒนาอาจารย์ สิ่งที่เป็นปัญหามากที่สุดคือการพัฒนาอาจารย์เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนแนวใหม่ ดังนั้นเพื่อให้แผนพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของอาจารย์และงานที่ปฏิบัติ ผู้รับผิดชอบงานพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยควรมีการประเมินความต้องการการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทุกครั้งเพื่อนำผลการประเมินความต้องการมาวางแผนพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการดังกล่าว ส่วนกระบวนการพัฒนาอาจารย์ควรเน้นที่ผลลัพธ์การเรียนรู้มากกว่าเน้นที่กิจกรรมการประชุม/อบรม

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ความรู้ที่อาจารย์ต้องการได้รับการพัฒนา มากที่สุดคือ ทักษะการกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดหาวิธีการแก้ไขปัญหา ซึ่งทักษะการคิดแก้ไขปัญหา

หรือทักษะการคิดวิจารณ์ญาณเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับวิชาชีพพยาบาล ดังนั้นผู้รับผิดชอบงานพัฒนาบุคลากรต้องดำเนินการพัฒนาอาจารย์ โดยเฉพาะอาจารย์ใหม่ของวิทยาลัยพยาบาล ให้ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะการคิดวิจารณ์ญาณเพื่อที่จะนำไปใช้สอนนักศึกษาพยาบาลให้มีกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบต่อไป

## 2. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

2.1 จากผลการวิจัยพบว่า ปัญหาด้านนโยบายการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนมีปัญหในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า นโยบายการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนยังไม่ชัดเจน ไม่ครอบคลุมอาจารย์ทั้งระดับบริหารและระดับปฏิบัติ รวมทั้งการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนที่ยังมีปัญหในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาตัวบ่งชี้ของกรมมาตรฐานคุณวุฒิอุดมศึกษา สาขาพยาบาลศาสตร์ พ.ศ. 2552 กำหนดไว้ชัดเจนว่า อาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาต้องได้รับการพัฒนาด้านการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องทุกปี จึงเป็นความจำเป็นที่ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกต้องกำหนดนโยบายการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนให้เป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจน และจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาอาจารย์ด้านสอนให้เพียงพอ

2.2. จากผลการวิจัยพบว่า อาจารย์พยาบาลมีภาระงานสอนและภาระงานอื่น ๆ มากเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาตนเองด้านการสอน ดังนั้นผู้อำนวยการวิทยาลัยควรมีการพิจารณาการจัดสรรภาระงานด้านการสอนและภาระงานด้านอื่น ๆ ของอาจารย์ให้มีเวลาเพียงพอที่จะเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ

## 3. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารสถาบันพระบรมราชชนกในการนำรูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกไปสู่การปฏิบัติ

รูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก มีพันธกิจที่สำคัญคือเป็นศูนย์กลางการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาล และการเผยแพร่เผยแพร่เทคนิค/วิธีด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาลในรูปแบบต่าง ๆ ทางออนไลน์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติดังนี้

3.1 ระยะเวลาที่ 1: การจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาล

3.1.1 แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการแพทย์พยาบาลสำหรับวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก พร้อมกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน

3.1.2 วางแผนพัฒนาระบบและกลไกการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการแพทย์พยาบาลให้สามารถพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนโดยรับสมัครเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้และทักษะตามโครงสร้างที่กำหนด

3.1.3 สถาบันพระบรมราชชนกจัดสรรงบประมาณเพื่อการบริหารจัดการศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอน

3.2 ระยะเวลาที่ 2: พัฒนาศูนย์สู่ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการแพทย์พยาบาลโดย

3.2.1 พัฒนาเว็บไซต์ของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการแพทย์พยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกโดยมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบดูแล ปรับปรุง เว็บไซต์ให้มีคุณค่า น่าสนใจ

3.2.2 รวบรวมเอกสาร ตำรา บทความ ผลงานวิจัยด้านการสอน และนวัตกรรมการเรียนการสอน เพื่อนำมาจัดระบบให้เป็นข้อมูลที่นำเสนอในเว็บเพื่อให้ผู้ใช้สามารถสืบค้นและนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาตนเองด้านการสอนทางการแพทย์พยาบาล

3.2.3 พัฒน่องค์ความรู้ด้านการสอนทางการแพทย์พยาบาล ได้แก่ การพัฒนาเทคนิค/วิธีด้านการสอนใหม่ ๆ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การพัฒนานวัตกรรมเกี่ยวกับการสอน ควบคู่ไปกับการพัฒนาอาจารย์ให้มีความรู้และทักษะเกี่ยวกับการเรียนการสอน ได้แก่ การให้คำปรึกษาด้านการสอนทางออนไลน์ การจัดกระดานแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการสอน

3.3 ระยะเวลาที่ 3: การสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก โดยร่วมมือกับวิทยาลัยพยาบาลจัดประชุม/อบรมเกี่ยวกับการเรียนการสอน การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการเรียนการสอน และการผลิตเอกสาร ตำราเกี่ยวกับการเรียนการสอน

3.4 ระยะเวลาที่ 4: การขยายศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการแพทย์พยาบาลไปยังวิทยาลัยเครือข่าย

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยมีประเด็นที่น่าสนใจสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. ควรมีการศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นของการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกตามโมเดลความแตกต่าง

2. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยที่มีผลต่อการนำรูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกมาใช้ในการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน

3. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับตัวชี้วัดผลงาน (Key Performance Indication: KPI) ของรูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก เพื่อที่จะประเมินผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานของรูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลว่าบรรลุตามวัตถุประสงค์เพียงใด

4. ควรมีการสร้างแบบประเมินความพร้อมในการจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลในระดับวิทยาลัยเครือข่ายและระดับวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก



ศูนย์วิทยพัทยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

- กมล สุตประเสริฐ และคณะ. (2548). แนวทางการพัฒนาอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา.  
กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- กัญญนันท์ ยุกต์แผน. (2553). รูปแบบการพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนไทย  
วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม.
- กาญจนา สันติพัฒนาชัย สุภาวดี ด้านธำรงกุล ปาริชาติ ตามไท นิชดา สารถวัลย์แพศย์ และ  
เบญจพร ทิพย์ผลผลกุล. (2541). การประเมินความต้องการการพัฒนาอาจารย์ใน  
วิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก. รายงานการวิจัย สถาบันพระบรมราชชนก  
สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข.
- กิดานันท์ มลิทอง (2543). เทคโนโลยีการศึกษาและนวัตกรรม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร:  
อรุณการพิมพ์.
- กฤษณพงศ์ กีรติกร. (2550). 25 มกราคม. สกอ. ร่วมที่ประชุมอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ  
พัฒนาอุดมศึกษาระยะยาว
- ขนิษฐา ทรงจักรแก้ว. (2552). การพัฒนาแบบการพัฒนาคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษา  
เอกชน. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต, ภาควิชานโยบาย การจัดการ และความเป็นผู้นำ  
ทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ  
พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (2551). ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการศึกษา  
พยาบาล (The center of excellence in nursing education). [ออนไลน์] แหล่งที่มา:  
<http://cene.nurse.cmu.ac.th/> [2551, เมษายน 20].
- เครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์และองค์กรระดับอุดมศึกษาแห่งประเทศไทย. (2554).  
เครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์และองค์กรระดับอุดมศึกษา. [ออนไลน์].  
แหล่งที่มา: [http://www.thailandpod.net/thaipod\\_joomla2/](http://www.thailandpod.net/thaipod_joomla2/) [2554, เมษายน 20]
- เครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์และองค์กรระดับอุดมศึกษาแห่งประเทศไทย. (2551).  
What is Faculty Development?. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา:  
[http://www.thailandpod.net/thaipod\\_joomla2/](http://www.thailandpod.net/thaipod_joomla2/) [2551, พฤษภาคม 20].
- จรัส สุวรรณเวลา. (2545). อุดมศึกษาไทย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย.

- จามรกุล เหล่าเกียรติกุล. (2551). การพัฒนาระบบสารสนเทศในสถานศึกษา. [ออนไลน์].  
แหล่งที่มา: <http://ora.chandra.ac.th/>[2008, August 21].
- เจษฎา เมฆฉาย. (2553). แนวทางการประเมินผลการสอน. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา:  
[http://www.eng.psu.ac.th/enghome/index.php?option=com\\_content&task=view&id=1167&Itemid=85](http://www.eng.psu.ac.th/enghome/index.php?option=com_content&task=view&id=1167&Itemid=85). [2553, มกราคม 15].
- จุฑามาศ ดอนอ่อนบัว, วรพจน์ กันทียะ และอาทิตย์ บุญหนู. (2550). แนวคิดเกี่ยวกับการสอน.  
[ออนไลน์] แหล่งที่มา: <http://www2.asis.co.th/sumpan/A09-2.html> [2010, May 18]
- ใจทิพย์ ณ สงขลา.(2542). การสอนผ่านเครือข่ายเว็ลด์ไวด์เว็บ. วารสารครุศาสตร์. 27, 3  
(มีนาคม 2542): 18-28.
- ดรุณี รุจกรกานต์. (2551). กรอบมาตรฐานคุณวุฒิอุดมศึกษาสาขาพยาบาลศาสตร์. ใน  
รายงานการประชุมเครือข่ายผู้บริหารสถาบันการศึกษาสาขาพยาบาลศาสตร์. หน้า 5,  
31 กรกฎาคม – 1 สิงหาคม 2551 ณ สภาการพยาบาล จังหวัดนนทบุรี.
- ถนอมจิตต์ ชูทะพันธ์. (2546). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และ  
ทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษา  
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษาศาสตรบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษาศาสตรบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นันทา คุณรัตน์ศิริ และคณะ. (2551). การพัฒนาอาจารย์ในบทบาทด้านการสอนตามรูปแบบ  
อาจารย์พยาบาลที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก  
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. [ออนไลน์] แหล่งที่มา: [www.bcn.ac.th/web/2007/research/pdf\\_files](http://www.bcn.ac.th/web/2007/research/pdf_files). [2554, เมษายน 28].
- นพรัตน์ ศรีรุณ. (2542). การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูผู้สอน  
เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรตามความต้องการท้องถิ่นในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด  
สำนักงานประถมศึกษา จังหวัดศรีสะเกษ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษาศาสตรบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษาศาสตรบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เบญจพร ทิพยผลผลกุล. นักวิชาการชำนาญการพิเศษ. สัมภาษณ์. 28 เมษายน 2554.
- บุญส่ง หาญพานิช. (2546). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษาศาสตรบัณฑิต, ภาควิชาอุดมศึกษาศาสตรบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปทีป เมธาคณวุฒิ. (2546). การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพและ  
จัดระบบสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประกอบ คุปรัตน์. (2542). การพัฒนาคุณภาพครูในสถาบันอุดมศึกษา: ปัญหาและทางออก.  
กรุงเทพฯ: ภาควิชาอุดมศึกษาศาสตรบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ปรัชญนันท์ นิลสุข (2543) . นิยามเว็บช่วยสอน Definition of Web-Based Instruction .วารสาร พัฒนาเทคนิคศึกษาสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ 12, 34 (เมษายน – มิถุนายน). 53-56.
- ปานจันทร์ โททอง. (2542). การเปรียบเทียบผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนการสอนแบบเรียนร่วมระหว่างเทคนิคสตอรี่บอร์ดดั้งแบบเดิมและแบบปรับปรุง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พันธ์ศักดิ์ พลสารรัมย์, วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา และนท.หญิง ทิพย์รัตน์ สีเพชรเหลือง. (2543). รายงานการวิจัย “การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในระดับปริญญาตรี”. กรุงเทพฯ : ทบวงมหาวิทยาลัย,
- พิสนุ ฟองศรี. (2549). วิจัยทางการศึกษา “แนวคิดทฤษฎี”. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: เทียมฟ้าการพิมพ์.
- ไพฑูริย์ สนิลรัตน์. (2550). การพัฒนาอาจารย์. ใน อาจารย์มืออาชีพ: แนวคิดเครื่องมือ และการพัฒนา, ไพฑูริย์ สนิลรัตน์, บรรณาธิการ (กรุงเทพฯ: เครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์และองค์กรระดับอุดมศึกษาแห่งประเทศไทย), 42- 47.
- ไพรัช รัชชพงษ์. (2540). อุดมศึกษาผ่านสื่อทางไกล : โอกาสทางการศึกษา คุณภาพ ความคุ้มค่า และความเป็นไปได้. Information Research. 1(9), มกราคม-กุมภาพันธ์: 1-50.
- วิภา ด้านธำรงกุล. (2550). การประเมินผลการพัฒนาอาจารย์ตามแนวทางการพัฒนา สาธารณสุขแนวใหม่. ในเอกสารการประชุมวิชาการปฏิรูปการศึกษาเพื่อสุขภาวะชุมชน, หน้า 3-5. 5-6 กันยายน 2550 ณ ห้องประชุมโรงแรมแอมบาสเดอร์ กรุงเทพฯ.
- วิภาดา คุณาวิกติกุล. ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. สัมภาษณ์, 28 เมษายน, 2554.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2545). กรอบแนวคิดของการประเมินการสอน. [ออนไลน์] แหล่งที่มา: <http://qao.payap.ac.th/qanews9/qaknowledge9.html>. [2551, เมษายน 20].
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2548). รายงานวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์.
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2550). กรอบแผนอุดมศึกษา ระยะยาว15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551 – 2565). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สภาการพยาบาล. (2551). สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพทั่วไปที่สำเร็จการศึกษาในหลักสูตรระดับปริญญาตรี. ในรายงานการประชุมการกำหนดสมรรถนะพยาบาลที่สอดคล้องกับการปฏิรูประบบสุขภาพ, หน้า 1 – 13. 3 พฤษภาคม 2551 ณ โรงแรมรามามาการ์เด็น กรุงเทพฯ.
- สภาการพยาบาล. (2552). ร่างมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาพยาบาลศาสตร์. ในเอกสารประกอบการประชุมผู้บริหารสถาบันการศึกษา สาขาพยาบาลศาสตร์ เรื่อง มาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาพยาบาลศาสตร์กับการนำไปปฏิบัติในสถาบันการศึกษา, หน้า 2-4. 8 ตุลาคม 2552 ณ ห้องประชุมสภาการพยาบาล จังหวัดนนทบุรี.
- สภาการพยาบาล. (2553). สมรรถนะผู้ประกอบการวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ : Competencies of Registered Nurses. กรุงเทพฯ: ศิริยอดการพิมพ์.
- สาธารณสุข, กระทรวง. สถาบันพระบรมราชชนก. (2554). คู่มือการรับบุคคลเข้าศึกษาหลักสูตรต่าง ๆ ของกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีการศึกษา 2554. (ม.ป.ป.)
- สมคิด แก้วสนธิ. (2522). ความมุ่งหวังด้านการพัฒนาอาจารย์ของผู้บริหาร รายงานการสัมมนาเพื่อวางแผนในการดำเนินงานพัฒนาอาจารย์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุริยะ วงศ์คงคาเทพ. (2550). แนวคิดของการสอนแนวบูรณาการ. ในเอกสารการประชุมวิชาการระดับประเทศประจำปี 2550 สถาบันพระบรมราชชนก: งานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research), หน้า 5-12. 25-26 เมษายน 2550 ณ ห้องประชุมโรงแรมเอเชียแอร์พอร์ต กรุงเทพฯ.
- สุวรรณ วังโสภณ. (2541). การศึกษากระบวนการพัฒนาอาจารย์ของคณะครุศาสตร์ศึกษาศาสตร์ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2544ข). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น: หลักการ เทคนิค และการประยุกต์ใช้. เอกสารอัดสำเนา. ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2548). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพฯ: ธรรมดาเพรส.
- อร่าม โรจนสกุล. (2551). Medical Education. ในรายงานการประชุม The Seventh Annual UNEZCO-ACEID International Conference on Education. [ออนไลน์] แหล่งที่มา: <http://www.ramacme.org/med-ed/> [2551, เมษายน 25].
- อัจฉราพร ศรีภูษณาพรรณ และณัฐวรรณ สุวรรณ. (2550). การเปรียบเทียบการคิดเชิงวิพากษ์ของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่หนึ่งและชั้นปีที่สี่ หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต. พยาบาลสาร 34, 2 (เมษายน – มิถุนายน): 1-7.

อลิสา ศิริเวชสุนทร และสาธิตา เมธนาวิณ. (2550). รายงานวิจัยการประเมินศักยภาพของ  
อาจารย์และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ. สถาบัน  
พระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข.

### ภาษาอังกฤษ

Alan Harding (1981). Conceptions of Faculty Development. [online] Available from:  
<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1741-5446.1987.00053.x/full>.  
[2011, April 4]

Allison, L. (2000). Supporting the Millennium Teacher: Faculty Development in the Use  
of Information and Communications Technologies. Center for academic  
practice, University of Strathclyde, Glosgow, Scotland. [online]. Available from:  
[http://www.strath.ac.uk/Departments/CAP/Allison/papers/edmedia/edmedia  
2002.html](http://www.strath.ac.uk/Departments/CAP/Allison/papers/edmedia/edmedia<br/>2002.html). [2007, December 10]

Arvanitis, Theodoros N. (1997). Web site structure: SIMQ tutorial (Issue 2). [online]  
Available from: [http://www.cogs.susx.ac.uk/users/theoa/simq/tutorial\\_issue2](http://www.cogs.susx.ac.uk/users/theoa/simq/tutorial_issue2).  
[2011, March 18].

Australian National University/University of Canberra. (2010). Teaching and  
Learning Centre. [online]. Available from: <http://www.canberra.edu.au/tlc>.  
[2010, May 20].

Bers, T. H., McGowan, M., and Rubin, A. (1996). The disposition to think critically  
among community college students: The California Critical Thinking Disposition  
Inventory. Journal of General Education, 45,197-221.

California State of University. (2009). Center for Learning and Teaching. [online]  
Available from: <http://www.csuchico.edu/celt/>. [2009, June 15]

Carlson, R.D., et al. (1988). So You Want to Develop Web-based Instruction - Points to  
Ponder. [online]. Available from: [http://www.coe.uh.edu/insite/elec\\_pub/  
HTML1988/de\\_carl.htm](http://www.coe.uh.edu/insite/elec_pub/<br/>HTML1988/de_carl.htm). [2011, March 18].

Clark, G. (1996) Glossary of CBT/WBT Terms. [online]. Available from:  
<http://www.clark.net/pub/nractive/alt5.htm>. [2011, March 18].

City University London. (2010). Centre for Excellence in Teaching and Learning.  
[online]. Available from: <http://www.city.ac.uk/lcs/cetl.html>. [2010, May 20].

- Dillon, A., and Zhu, E. (1997) Designing web-based instruction: a human-computer interaction perspective. In Badrul H. Khan (Ed.), Web-based instruction (pp. 221-224). Englewood Cliffs, NJ: Educational Technologies Publications.
- Doherty, A. (1998). The Internet : Destined to Become a Passive Surfing Technology. Educational Technology. 38(5), September-October: 61-63.
- Driscoll, M. (1997). Defining Internet-Based and Web-Based Training. Performance Improvement. 36(4), April: 5-9.
- Edith Cowan University. (2010). Centre for Learning & Development. [online]. Available from: <http://www.ecu.edu.au/learning-and-development/> [2010, December 2].
- Eggen, P. and Kauchak, E. (2001). Education Psychology: Window on Classrooms (5th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Federal Ministry of Education and Research. (2004). Concept for Developing Human Resources. [online]. Available from: <http://www.bmbf.de/de/529.php>. [2011, March 10].
- Francis, B. John. (1975). How do we get there from here?: Program Design for Faculty Development. Journal of Higher Education. XLVI, 6 (November – December): 719 – 729.
- Freedman, Mervin. (1979). Academic Culture and Faculty Development. California: Montaigne Press.
- Froyd, J. Fowler, D. Layne, J., and Simpson, N. (2005). Frameworks for faculty development. Proceedings, Frontiers in Education Conference. [online] . Available from: [http://ieeexplore.ieee.org/xpl/freeabs\\_all.jsp?arnumber=1612277](http://ieeexplore.ieee.org/xpl/freeabs_all.jsp?arnumber=1612277). [2011, March 18].
- Glenn, J. C. (1994). Futures Research Methodology, participatory methods. New York: AC/UNU Millennium Project.
- Gondon, T. J. (1994). Futures Research Methodology. New York: The Millennium Project.
- Hall, B. (1997). FAQ for web-based training. Multimedia and Training Newsletter. [online]. Available from: <http://www.brandon-hall.com/faq.html> [2011, March 18].
- Heideman, C. (1990). Programming for staff development' fanning the flame. London: Falmer.

- Hong Kong University. (2010). Centre for the Enhancement of Teaching and Learning. [online]. Available from: <http://www.cetl.hku.hk/about-us> [2010, April 10].
- James, D. (1997). Design Methodology for a Web-Based Learning Environment. [online]. Available from: <http://www.lmu.ac.uk/lss/staffsup/desmeth.htm> [2011, March 18]
- Jones, M.G., and Farquhar, J. D. (1997). User Interface Design for Web-Based Instruction. In Badrul H. Khan (Ed.), Web-based instruction (pp. 241-242). Englewood Cliffs, NJ: Educational Technologies Publications.
- Kaufman, R. (1987). A needs assessment primer. Training & Development Journal. In America Society for Training and Development: ASTD. (1992, pp: 37-41). Virginia: ASTD.
- Keeves, J.P. (1988). Educational Research, Methodology and Measurement: An International Handbook. Oxford: Pergamon Press.
- Khan, B. H (1997). Web-Based Instruction. Englewood Cliffs, New Jersey: Educational Technology Publications.
- Lawler, A. Patricia and King, P. Kathleen. (2002). Planning for Effective Faculty Development Using Adult Learning Strategies. Journal Interchange. 33, 4 (December): 325-426.
- McKillip, J. (1995). Need analysis: Tool for the human services and education. Newbury Park: CA: Sage.
- Miller, R. I. (1972). Evaluation Faculty Performance. San Francisco: Jossey-Bass.
- National League for Nursing. (2008). Center for Excellence. [online]. Available from: <http://www.nln.org/excellence/coe.index.htm> [2008, April 17].
- National University of Singapore. (2010). Centre for Development Teaching and Learning [online]. Available from: <http://www.cdtl.nus.edu.sg/>. [2010, May 18].
- Nursing Center of Excellence of Capital University. (2008). [online]. Available from: <http://www.capital.edu/281>. [2008, June 18].
- Oxford Brookes University. (2010). The Oxford Centre for Staff and Learning Development. [online]. Available from: <http://www.brookes.ac.uk/services/ocslid/>. [2010, May 20].
- Parson, R. (1997). Type of the Web-based Instruction. [online]. Available from: <http://www.Oise.on.ca/~rperson/ypes.htm>. [2011, March 18]

- Pollack, C. and Masters, R. (1997). Using Internet Technologies to Enhance Training. Performance Improvement. 36, 2 (February): 28-31.
- Professional and Organization Development Network in Higher Education. (2008). What Is Faculty Development?. [online]. Available from: [http://www.podnetwork.org/faculty\\_development/definitions.htm](http://www.podnetwork.org/faculty_development/definitions.htm)[2008, August 4].
- Rouda, R. H. and Kusy, M. E. (1995). Needs assessment: The first step. Retrieved April 29, 2002, [online]. Available from: [http://www.alumni.caltech.edu/~rouda/T2\\_NA.html](http://www.alumni.caltech.edu/~rouda/T2_NA.html). [2011, February 18]
- Reviere, R., Berkowitz, S., Carter, C.C., and Ferguson, C.G. (1996). Need assessment: A creative and practical guide for social scientists. Washington, D.C: Taylor & Francis.
- Sparks, D. (2001). Designing Powerful Professional Development for Teachers and Principals. [online]. Available from: <http://www.learningforward.org/news/sparksbook/>. [2011, April 4].
- Steniner, E. (1988). Methodology of Theory Construction. Sydney: Educology Research Associates.
- Strickler, J. (2008). What is a Center of Excellence. [online]. Available from: <http://agileelements.wordpress.com>. [2008, August 4].
- Stufflebeam, D.L. (2000). The methodology of metaevaluation as reflected in metaevaluation by the Western Michigan University Evaluation Center. Journal of Personnel Evaluation in Education, 14(1), 95-125.
- The Higher Education Academy. (2010). Centres for Excellence in Teaching and Learning. [online]. Available from: <http://www.headcademy.ac.th.uk/ourwork/supportingresearch/cetls>. [2010, August 10].
- The University of Sydney. (2010). Institutional for Teaching and Learning. [online]. Available from: <http://www.itl.usyd.edu.au/>. [2010, August 10]
- The University of Texas School of Nursing at Houston. (2010). Center for Teaching Excellence. [online] Available from: <http://Son.uth.tmc.edu/centers-progs/cte/default.aspx>. [2010, May 18].
- University of Illinois at Urbana Champaign. (2010) Center for Teaching Excellence. [online]. Available from: <http://www.cte.uiuc.edu>. [2010, August 10].



- University of South Florida. (2010). The Center for 21<sup>st</sup> Century Teaching Excellence. [online]. Available from: <http://www.c21te.usf.edu/>. [2010, August 4].
- University of Southampton. (2008). Center of Excellence for Research and Teaching [online]. Available from: [http://www.education.soton.ac.uk/info\\_and\\_events/notice\\_board/uploads/160\\_0](http://www.education.soton.ac.uk/info_and_events/notice_board/uploads/160_0). [2008, July 27].
- Witkin, B. R. (1994). Needs assessment since 1981: The state of the practice. Evaluate Practice, 15(1), 17-27.
- Witkin, B. R., and Altschuld, J. W. (1995). Planning and conducting needs Assessments: A practical guide. Thousand Oaks, CA: Sage Publications..
- Witkin, B. R., and Altschuld, J. W. (2000). From Needs Assessment to Action: Transforming Needs Into Solution Strategies. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Yamane, T. (1973). Statistic: An introductory analysis (3rd ed.). Tokyo: Harper International.



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาล

วิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนารูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาล  
สำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก”

วัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการการพัฒนาอาจารย์  
ด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

คำชี้แจง

1. โปรดตอบคำถามทุกข้อตามความเป็นจริงที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด  
ที่สุด เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาลคำตอบของท่านจะได้รับการ  
พิทักษ์สิทธิ์ ไม่เปิดเผยเป็นรายบุคคล และไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่าน แต่ผลสรุป  
โดยรวมครั้งนี้คาดว่าจะเป็แนวทางในการพัฒนาแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอน  
ทางการพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกไปสู่การปฏิบัติเพื่อ  
พัฒนาอาจารย์ด้านการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

2. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 10 หน้า แบ่งเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการพัฒนาอาจารย์ด้าน  
การสอนทางการพยาบาล

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน  
ทางการพยาบาล

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาด้านการสอน  
ทางการพยาบาลของอาจารย์

3. ขอความกรุณาส่งแบบสอบถามฉบับนี้กลับคืนหัวหน้างานวิจัยภายใน 2 สัปดาห์  
หลังจากได้รับแบบสอบถาม เพื่อที่หัวหน้างานวิจัยจะได้รวบรวมส่งคืนผู้วิจัยต่อไป

ขอขอบพระคุณสำหรับความคิดเห็นของท่าน

นางสุภาเพ็ญ ปาณะวัฒน์พิสุทธิ์

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาอุดมศึกษา

ภาควิชานโยบายการจัดการและการเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

**คำชี้แจง:** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่จัดให้ตามความเป็นจริง

1. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี .....
2. เพศ  1) ชาย  
 2) หญิง
3. อายุ  
 1) 20 - 29 ปี  
 2) 30 - 39 ปี  
 3) 40 - 49 ปี  
 4) 50 - 59 ปี
4. วุฒิการศึกษา  
 1)ปริญญาตรี  
 2) ปริญญาโท สาขา.....  
 3)ปริญญาเอก สาขา .....
5. ตำแหน่งทางการบริหารที่ท่านปฏิบัติในปัจจุบัน  
 1) ผู้อำนวยการ  
 2) รองผู้อำนวยการฝ่าย (ระบุ) .....  
 3. หัวหน้างาน (ระบุ) .....  
 4. หัวหน้าภาค/สาขาวิชา(ระบุ) .....  
 5. อาจารย์ระดับปฏิบัติ
6. ตำแหน่งทางการบริหารที่ท่านปฏิบัติเคยปฏิบัติในอดีต  
 1) ผู้อำนวยการ  
 2) รองผู้อำนวยการฝ่าย (ระบุ) .....  
 3. หัวหน้างาน (ระบุ) .....  
 4. หัวหน้าภาค/สาขาวิชา(ระบุ) .....  
 5. อาจารย์ระดับปฏิบัติ
7. ประสบการณ์ด้านการสอน ..... ปี ..... เดือน

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่จัดให้ตามความเป็นจริง

1. วิทยาลัยของท่านมีโครงสร้างหน่วยงานรับผิดชอบด้านการพัฒนาบุคลากรโดยตรงหรือไม่

1. มี (ระบุ) .....  2. ไม่มี

2. วิทยาลัยของท่านมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากรไว้ชัดเจนหรือไม่

1. มี  2. ไม่มี (ข้ามไปตอบข้อ 4)

3. วัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยของท่านตรงกับข้อใด(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. เพื่อพัฒนาอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนของวิทยาลัยให้เป็นไปตาม  
ตัวบ่งชี้การประกันคุณภาพการศึกษา
2. เพื่อพัฒนาบุคลากรทางด้านสุขภาพโดยการให้บริการทางวิชาการ
3. เพื่อให้บริการทางวิชาการแก่บุคลากรทางด้านสุขภาพและพัฒนาอาจารย์  
และบุคลากรสายสนับสนุนของวิทยาลัย
4. อื่น ๆ ระบุ .....

4. วิทยาลัยของท่านมีการทำแผนพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนไว้ชัดเจนหรือไม่

1. มี  2. ไม่มี

5. การดำเนินการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนในวิทยาลัยของท่านเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในระดับใด

1. มาก  2. ปานกลาง  3. ต้องแก้ไขปรับปรุง

6. การพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนวิทยาลัยของท่านดำเนินการอย่างไร(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. จัดการอบรม/ประชุมโดยวิทยาลัยของท่านเอง
2. ส่งอาจารย์ไปรับการประชุม/อบรมยังสถาบันการศึกษาอื่น
3. ศึกษาดูงานด้านการเรียนการสอนในประเทศ
4. ศึกษาดูงานด้านการเรียนการสอนต่างประเทศ
5. สนับสนุนการทำวิจัยด้านการสอน
6. นิเทศการสอนเพื่อให้ข้อชี้แนะโดยผู้เชี่ยวชาญ
7. เรียนรู้ด้วยตนเองแต่วิทยาลัยสนับสนุนด้านอุปกรณ์ และเทคโนโลยีต่าง ๆ
8. จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการเรียนการสอนภายในวิทยาลัย/ระหว่างวิทยาลัย
9. อื่น ๆ (ระบุ) .....

7. ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา ท่านได้รับการพัฒนาด้านการสอนทางการพยาบาลด้วยวิธีการใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. การศึกษาต่อระดับปริญญาโทสาขา (ระบุ).....
2. การศึกษาต่อระดับปริญญาเอกสาขา (ระบุ) .....
3. การประชุม/สัมมนา (โปรดระบุหัวข้อการประชุม)
- 3.1 .....
- 3.2 .....
4. การอบรมระยะสั้น สาขา/หลักสูตร .....
- ระยะเวลา .....วัน ..... สัปดาห์ ..... เดือน
5. การศึกษาดูงานในประเทศ (ระบุหัวข้อ) .....
- .....
- ระยะเวลา .....วัน ..... สัปดาห์ ..... เดือน
6. การศึกษาดูงานต่างประเทศ (ระบุหัวข้อ สถาบันการศึกษาและประเทศ)
- .....
- .....
- ระยะเวลา .....วัน ..... สัปดาห์ ..... เดือน
7. อื่น ๆ (ระบุ) .....
- .....
- ระยะเวลา .....วัน ..... สัปดาห์ ..... เดือน
8. ท่านใช้วิธีการใดมากที่สุดในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเพื่อพัฒนาการสอน (โปรดระบุวิธีการ) .....
- .....
9. ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมาท่านได้เข้าร่วมประชุม/อบรมเกี่ยวกับการสอนทางการพยาบาลต่าง ๆ เหล่านี้หรือไม่
- 9.1 จัดโดยวิทยาลัยของท่าน (ระบุเรื่อง).....
- .....
- 9.2 จัดโดยวิทยาลัยเครือข่าย (ระบุเรื่อง).....
- .....
- 9.3 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในวิทยาลัย (ระบุเรื่อง).....
- .....
- 9.4 แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับอาจารย์ต่างวิทยาลัย (ระบุเรื่อง).....
- .....

**ตอนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

**คำชี้แจง** โปรดแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาล และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด 5 ระดับดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ท่านเห็นกับข้อความนั้นมาก

ระดับ 3 หมายถึง ท่านเห็นกับข้อความนั้นปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ท่านเห็นกับข้อความนั้นน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ท่านเห็นกับข้อความนั้นน้อยที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับของปัญหา				
		5	4	3	2	1
1	ด้านนโยบายการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน มีนโยบายการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาล					
2	วิทยาลัยมีอิสระในการกำหนดนโยบายการพัฒนาอาจารย์ ด้านการสอนทางการพยาบาล					
3	นโยบายการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนครอบคลุมอาจารย์ ทั้งระดับบริหารและระดับปฏิบัติ					
4	มีแนวทางการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนชัดเจน					
5	มีหน่วยงานรับผิดชอบด้านการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน โดยเฉพาะ					
6	มีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาอาจารย์ด้านการ สอนเพียงพอ					
7	อาจารย์มีส่วนร่วมในการจัดโปรแกรมการพัฒนาอาจารย์ด้าน การสอนของวิทยาลัย					
8	ผู้บริหารวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการพัฒนาอาจารย์ด้าน การสอนเป็นรายบุคคล					
9	ผู้บริหารวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการพัฒนาอาจารย์ด้าน การสอนทุก ๆ คนอย่างต่อเนื่อง					
10	การพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนไม่ได้รับการสนับสนุนอย่าง จริงจังจากผู้บริหารของสถาบัน					
	<b>ด้านแผนพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน</b>					
1.	มีการประเมินความต้องการของอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนา อาจารย์ด้านการสอน					
2.	มีการทำแผนพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนไว้ชัดเจน					

ข้อ	รายการ	ระดับของปัญหา				
		5	4	3	2	1
3	มีแผนพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาลที่มีความต่อเนื่อง					
4	แผนพัฒนาด้านการสอนของอาจารย์มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานด้านการสอน					
5	แผนพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนครอบคลุมอาจารย์ทั้งระดับบริหารและระดับปฏิบัติ					
6	มีการแจ้งแผนการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนให้อาจารย์ทราบอย่างทั่วถึง					
7	แผนพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนสอดคล้องกับความต้องการของอาจารย์					
8	แผนพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาลมีความเหมาะสมกับบริบทของวิทยาลัย					
	<b>ด้านกระบวนการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน</b>					
1	มีกระบวนการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนอย่างเป็นระบบ					
2	การจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนมีหลายวิธี					
3	กิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนเอื้ออำนวยให้อาจารย์เกิดการเรียนรู้					
4	อาจารย์ได้รับการพัฒนาด้านการสอนที่สอดคล้องกับจุดอ่อนของตนเอง					
5	กระบวนการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนสอดคล้องกับการพัฒนาวิชาชีพการพยาบาล					
6	กิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนเป็นกิจกรรมที่เฉพาะเจาะจงในบางเรื่อง					
7	กิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนเน้นการทำกิจกรรมมากกว่าผลลัพธ์การเรียนรู้					
8	ผู้รับผิดชอบพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนดำเนินการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนตามแผนที่วางไว้					
9	กระบวนการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนเน้นการให้ความรู้มากกว่าการฝึกทักษะ					
10	การพัฒนาอาจารย์เกี่ยวกับวิธีการจัดการเรียนการสอนแนวใหม่เป็นสิ่งที่จำเป็น					
	<b>ด้านการติดตามประเมินผลการพัฒนาอาจารย์</b>					
1	มีการวิเคราะห์ผลลัพธ์ของการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนอย่างเป็นระบบ					
2	มีการติดตามและประเมินผลการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน					



ข้อ	รายการ	ระดับของปัญหา				
		5	4	3	2	1
	อย่างต่อเนื่อง					
3	มีการนำผลการประเมินการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนมาพัฒนาปรับปรุงระบบการพัฒนาอาจารย์					
4	มีการติดตามการนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานด้านการสอน					
5	มีแผนการติดตามประเมินผลการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนอย่างเป็นระบบ					
	<b>ด้านตัวอาจารย์ผู้สอน</b>					
1	อาจารย์ส่วนใหญ่ไม่สนใจพัฒนาตนเองด้านการสอน					
2	อาจารย์ไม่สามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนได้					
3	อาจารย์ไม่มีเวลาในการพัฒนาตนเองด้านการสอนอย่างต่อเนื่อง					
4	ภาระงานสอนของอาจารย์มีมากเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาตนเองด้านการสอน					
5	อาจารย์ไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาการเรียนการสอน					
6	อาจารย์มีการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการสอนของตน					
7	ภาระงานด้านอื่น ๆ ของอาจารย์เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน					
8	อาจารย์มีการประเมินการสอนของตนเอง					
9	อาจารย์สนใจการพัฒนาความเชี่ยวชาญในสาขาวิชามากกว่าวิธีการสอน					
10	อาจารย์มีการนำวิธีการสอนใหม่ ๆ มาใช้ในการสอน					

#### ตอนที่ 4 แบบสอบถามความต้องการการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาล

##### 4.1 ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติการกิจด้านการสอนที่ท่านต้องการพัฒนา

คำชี้แจง จงทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับความต้องการ				
		5	4	3	2	1
1	ความรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมปัจจุบันทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ นานาชาติ เพื่อนำมาประกอบการเรียนการสอน					
2	เทคนิควิธีการต่าง ๆ เพื่อการค้นคว้าเกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่สอนให้ทันสมัยอยู่เสมอ					

ข้อ	รายการ	ระดับความต้องการ				
		5	4	3	2	1
3	การทำประมวลรายวิชาที่ระบุวัตถุประสงค์ เนื้อหา กิจกรรม การเรียนการสอน การประเมินผล การระบุชื่อหนังสือและแหล่งข้อมูลเพื่อให้ผู้เรียนได้ทำความเข้าใจและศึกษาเพิ่มเติม					
4	เทคนิค/วิธีการคัดเลือกเนื้อหาเพื่อสร้างสถานการณ์ที่ท้าทายสำหรับผู้เรียน					
5	เทคนิค/วิธีการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม					
6	ทักษะการจัดทำสื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอนให้ผู้เรียนใช้แก้ปัญหา					
7	การสร้างบทเรียนแบบ e-learning					
8	ทักษะการสอนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เรียน					
9	วิธีการเสริมแรงจูงใจให้ผู้เรียนในระยะเวลา/สถานการณ์ที่หลากหลาย					
10	การตรวจผลงานผู้เรียนและให้ข้อมูลย้อนกลับในเวลาที่เหมาะสม					
11	เทคนิคการสอนแบบบูรณาการ					
12	การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสอน					
13	การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน					
14	ทักษะการสอนแบบการทำสัญญาการเรียน					
15	ทักษะการกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดหาวิธีการแก้ปัญหา กล้าที่จะถาม และส่งเสริมการตั้งคำถาม					
16	การใช้กิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นกระบวนการวิจัย ทักษะในการค้นคว้าและหาความรู้ใหม่โดยใช้กระบวนการวิจัย					
17	เทคนิค/วิธีการวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้					
18	การประเมินผู้เรียนเพื่อนำมาใช้ในการสอนและมอบหมายงาน					
19	เทคนิค/วิธีการการใหม่ ๆ ของการวัดและประเมินผลที่น่าเชื่อถือ					
20	วิธีการตรวจแฟ้มสะสมงาน และรายงานต่าง ๆ ของผู้เรียน					
21	วิธีการวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยของผู้เรียนเพื่อนำมาประกอบการมอบหมายงาน					
22	การบันทึกผลจากการวัดและประเมินผลต่าง ๆ ไว้เป็นหลักฐาน และให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนตามระยะเวลาที่เหมาะสม					

4.2 จากรายการวิธีการพัฒนาแบบต่าง ๆ ท่านต้องการให้วิทยาลัยดำเนินการอย่างไร  
 คำชี้แจง จงทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับความต้องการ				
		5	4	3	2	1
1	การอภิปรายโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องตั้งแต่ 2-5 คน มีประธานเป็นผู้ดำเนินการ เปิดโอกาสให้ผู้ฟังซักถามและแสดงความคิดเห็นได้เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้ฟังและผู้อภิปราย					
2	การสัมมนาระหว่างผู้ที่อยู่ในสาขาเดียวกัน ผู้เข้าร่วมสัมมนาทุกคนมีบทบาทในการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน ทำให้เกิดความคิดและหาแนวทางการแก้ไขเพื่อหาข้อสรุปร่วมกัน					
3	การอภิปรายโดยผู้ทรงคุณวุฒิเป็นคณะ โดยผู้นำอภิปรายดำเนินการไปตามหัวข้อแต่ละเรื่อง ขณะเดียวกันก็จะมีผู้สนับสนุนและโต้แย้งด้วยเหตุและผล ทำให้ผู้ฟังได้รับความรู้กว้างขวาง เปิดโอกาสให้ผู้ฟังได้ซักถามตามเวลาที่กำหนด					
4	การอภิปรายแบบสนทนา เป็นการสนทนาแบบเป็นทางการของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปต่อหน้ากลุ่มผู้ฟังเพื่อเสนอข้อเท็จจริงหรือยุติความคิดเห็นที่แตกต่างกันเสมือนการคุยกัน ทำให้ผู้ฟังติดตามได้ง่ายและเข้าใจชัดเจน					
5	การอภิปรายกลุ่มย่อยเพื่อให้ผู้ฟังมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นโดยแบ่งสมาชิกเป็นกลุ่มย่อย ๆ ประมาณ 2-6 คน ใช้เวลาในการพิจารณาเรื่องแต่ละเรื่องประมาณ 5-20 นาที ไม่จำเป็นต้องมีประธานกลุ่ม และสมาชิกตกลงกันเองว่าใครจะเป็นผู้อภิปรายต่อที่ประชุม					
6	การศึกษกรณีศึกษาจากเรื่องที่มีผู้บันทึกเอาไว้ ผู้อบรมจะได้ศึกษาและหาทางแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยพิธีกรจะเป็นผู้แจกกรณีศึกษาให้แก่ผู้เข้าประชุมกลุ่มย่อยเพื่อฝึกการคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจในเรื่องที่เกิดขึ้น การตัดสินใจของกลุ่มไม่ถือว่าถูกหรือผิดขึ้นอยู่กับเหตุผล					
7	การประชุมเชิงปฏิบัติการ จัดเพื่อให้ผู้ที่สนใจโดยจัดเป็นกลุ่มเพื่อให้ผู้ชำนาญให้คำแนะนำและนำไปปฏิบัติได้ ต้องใช้เวลาหลาย ๆ วัน ผู้เข้าอบรมสามารถแสดงความคิดเห็นได้ แต่อาจใช้เวลามากเพื่อให้ได้ผลอย่างจริงจัง					
8	การปฐมนิเทศเป็นการแนะนำให้ผู้รู้จักหลักการอย่างกว้าง ๆ ประกอบกับข้อมูลด้านอื่น ๆ เพื่อให้ได้ความเข้าใจที่จะนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติ					

ข้อ	รายการ	ระดับความต้องการ				
		5	4	3	2	1
9	การสอนงาน (Coaching) เป็นกิจกรรมที่ให้อาจารย์ที่มีประสบการณ์สูงด้านการสอนเป็นผู้สอนอาจารย์ใหม่ให้เรียนรู้งาน รวมทั้งการมีระบบการให้คำปรึกษาสำหรับอาจารย์ที่ต้องการพัฒนาความสามารถคุณสมบัติบางประการ					
10	การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการด้านการเรียนการสอน การจัดห้องสมุดเพื่อบริการด้านการศึกษาค้นคว้า และการจัดทำเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ เช่น การสรุปย่อข่าว การเผยแพร่ งานวิจัย จัดทำจุลสาร วารสาร					
11	การสนับสนุนให้ไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและศึกษาอบรมดูงานทั้งภายในประเทศและต่างประเทศที่ช่วยให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจและเชี่ยวชาญในวิชาชีพมากขึ้น มีความมั่นใจในตนเอง รวมทั้งการแลกเปลี่ยนอาจารย์ระหว่างมหาวิทยาลัยในประเทศและต่างประเทศ					
12	การให้ลาไปเพิ่มพูนความรู้ภายในประเทศโดยได้รับเงินเดือนเพื่อให้อาจารย์ได้มีโอกาสทำการศึกษาหาประสบการณ์และทำความคุ้นเคยกับพัฒนาการใหม่ ๆ หรือการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน					
13	การศึกษาศถานการณ์จริงเพื่อสร้างฐานความรู้ในมิติด้านมนุษยศาสตร์และนำความรู้มาใช้ในการสอนแบบบูรณาการ					

#### 4.3 ความต้องการจำเป็นของการจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการแพทย์ของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

1. การจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการแพทย์ของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกจะเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการแพทย์หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

2. ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการแพทย์ของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัด  
สถาบันพระบรมราชชนกควรมีการบริหารจัดการอย่างไร

.....

.....

.....

3. ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการแพทย์ของวิทยาลัยพยาบาลใน  
สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกควรตั้งอยู่ที่สถาบันพระบรมราชชนก หรือวิทยาลัยพยาบาล  
แห่งใดแห่งหนึ่งในระดับเครือข่าย หรือตั้งอยู่ในทุกวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราช  
ชนก เพราะเหตุใด

.....

.....

.....

4. ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการแพทย์ของวิทยาลัยพยาบาลใน  
สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกควรอยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานใด เพราะเหตุใด

.....

.....

.....

5. ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการแพทย์ของวิทยาลัยพยาบาลใน  
สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกควรมีหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

ศูนย์วิทยพัชร์พยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ขอขอบพระคุณ

ผู้วิจัย

ภาคผนวก ข

แบบสัมภาษณ์การพัฒนารูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับ  
วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก (EDFR รอบที่ 1)

วันเดือนปีที่สัมภาษณ์ ..... เวลา ..... น.

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ชื่อ – สกุล ..... เพศ..... อายุ..... ปี

ตำแหน่งทางวิชาการ .....

ตำแหน่งทางการบริหาร .....

ประสบการณ์การทำงาน ..... ปี.....เดือน ประสบการณ์ด้านการสอน ..... ปี..... เดือน

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอน  
ทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

1. สภาพการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัด  
สถาบันพระบรมราชชนกเป็นอย่างไร

.....  
.....

2. สภาพการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัด  
สถาบันพระบรมราชชนกมีปัญหาอย่างไรบ้าง

.....  
.....

3. การพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบัน  
พระบรมราชชนกในอนาคตควรเป็นอย่างไร

.....  
.....

4. การจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลใน  
สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกสามารถพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนได้เพียงใด เพราะเหตุใด

.....  
.....

5. ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการแพทย์พยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัด  
สถาบันพระบรมราชชนกควรมีวิสัยทัศน์อย่างไร

.....  
.....

6. ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการแพทย์พยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัด  
สถาบันพระบรมราชชนกควรมีพันธกิจอย่างไร

.....  
.....

7. ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการแพทย์พยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัด  
สถาบันพระบรมราชชนกควรมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายอย่างไร

.....  
.....

8. ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการแพทย์พยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัด  
สถาบันพระบรมราชชนกควรตั้งอยู่ที่ใด และมีหน่วยงานใดรับผิดชอบ

.....  
.....

9. ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการแพทย์พยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัด  
สถาบันพระบรมราชชนกควรมีโครงสร้างอย่างไร

.....  
.....

10. ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการแพทย์พยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัด  
สถาบันพระบรมราชชนกควรมีการบริหารจัดการอย่างไร

.....  
.....

11. ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการแพทย์พยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัด  
สถาบันพระบรมราชชนกควรได้รับงบประมาณจากหน่วยงานใด

.....  
.....

12. ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกควรมีภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างไร

.....

.....

13. บุคลากรประจำศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกควรมีความรู้ ทักษะ และคุณวุฒิอย่างไรบ้าง

.....

.....

14. กิจกรรมที่ดำเนินการร่วมกันระหว่างศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกกับหน่วยงานภายนอกควรเป็นอย่างไร

.....

.....

15. ฐานข้อมูลที่เป็นจำเป็นของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกควรมีอะไรบ้าง

.....

.....

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 17 ท่าน เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกด้วยเทคนิคการวิจัยแบบ EDR ในรอบที่ 1 เป็นดังนี้

1. สภาพการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกเป็นอย่างไร

ผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อคิดเห็นว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาอาจารย์ในด้านการสอนนั้น อาจารย์ของวิทยาลัยได้รับการพัฒนาในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1.1 การประชุมและพัฒนาให้เกิดความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่สังกัด ซึ่งจะเน้นเกี่ยวกับการพยาบาลหรือการดูแลผู้ป่วยเป็นหลัก ซึ่งวิธีการพัฒนาส่วนใหญ่เป็นการจัดประชุมและอบรมโดยสถาบันการศึกษาพยาบาลต่าง ๆ ส่วนการพัฒนาอาจารย์ในด้านการสอนนั้นส่วนใหญ่แต่ละวิทยาลัยดำเนินการเอง และที่มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องคือการเตรียมอาจารย์ใหม่ให้มีการความรู้และทักษะเกี่ยวกับการเรียนการสอนแบบบูรณาการ ที่ดำเนินการโดยกลุ่มพัฒนาบุคลากร สถาบันพระบรมราชชนก เป็นการพัฒนาอาจารย์ให้มีความรู้และทักษะเกี่ยวกับการ



ประเมินผู้เรียน ทักษะการถ่ายทอดสาระการเรียนรู้ถือเป็นการพัฒนาอาจารย์ในด้านการเรียนการสอนเป็นอย่างดี

1.2 การอบรมหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนสาขาพยาบาลศาสตร์เป็นการอบรมระยะสั้น ที่เน้นความเป็นครูให้กับอาจารย์ใหม่ที่ไม่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการสอนมาก่อน แต่เป็นการให้อาจารย์มาเข้ารับการอบรมในห้องเรียนที่มีผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนมาเป็นวิทยากร

1.3 การศึกษาต่อเพื่อพัฒนาคุณวุฒิระดับปริญญาโทและเอก โดยเฉพาะการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก สถาบันพระบรมราชชนกมีทุนการศึกษาสนับสนุนโดยเฉพาะในการสาขาการพยาบาล และสาขาที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

2. ปัญหาการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกมีอย่างไรบ้าง

ปัญหาของการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาลที่ได้จากการสัมภาษณ์สรุปได้ดังนี้

2.1 การพัฒนาอาจารย์ในด้านการสอนยังไม่เป็นระบบ ขาดความต่อเนื่อง โดยเฉพาะเรื่องการสำรวจความต้องการของอาจารย์ว่าต้องการได้รับการพัฒนาเรื่องอะไร เน้นกิจกรรมของการอบรม มากกว่าสาระที่ต้องการให้เกิด ที่สำคัญขาดการติดตามผลว่าภายหลังจากที่อาจารย์ได้รับการอบรมไปแล้ว นำไปใช้ประโยชน์อย่างไรบ้าง ดังนั้นการพัฒนาอาจารย์ในด้านการสอนจึงไม่สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของอาจารย์

2.2 อาจารย์มีภาระงานมาก ทั้งภาระการสอนในห้องเรียนและการสอนในคลินิก อีกทั้งยังต้องรับผิดชอบงานวิจัย งานพัฒนาบุคลากร และงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เช่นเดียวกับสถาบันการอุดมศึกษาทั่วไป อาจารย์จึงไม่มีเวลามานั่งประชุมและอบรม

2.3 อาจารย์ไม่ตระหนักถึงความสำคัญของพัฒนาตนเองในด้านการสอน แต่จะเน้นการพัฒนาเพื่อสร้างความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่ตนเองสังกัดมากกว่า

2.4 อาจารย์ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แต่การนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนามาปรับปรุงการเรียนการสอนให้เกิดเป็นรูปธรรมนั้นมีน้อย

3. การพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกในอนาคตควรเป็นอย่างไร

ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 17 ท่านมีความเห็นว่า ในอนาคตการพัฒนาอาจารย์ในด้านการสอน ต้องมีหลากหลายวิธี ทั้งการประชุมหรืออบรมเชิงปฏิบัติการที่เน้นให้ผู้อบรมได้ทดลองปฏิบัติเกี่ยวกับการเรียนการสอน การเตรียมอาจารย์ใหม่ให้มีความรู้และทักษะความเป็นครู การส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์ของวิทยาลัยไปศึกษาต่อปริญญาเอกเพิ่มมากขึ้น การพัฒนาอาจารย์ในด้าน

การสอนในอนาคตจะเน้นเรื่องการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือการแบ่งปันความรู้ โดยเฉพาะการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ดีในด้านการเรียนการสอน อีกส่วนหนึ่งคือการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ให้เกิดประโยชน์ในด้านการพัฒนาอาจารย์ในด้านการเรียนการสอน คือ การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองทางอินเทอร์เน็ต เนื่องจากในอินเทอร์เน็ตเป็นแหล่งข้อมูลที่มีจำนวนมาก สามารถสืบค้นได้ตลอดเวลา และอาจารย์ไม่ต้องทิ้งงานประจำมาเข้ารับการอบรม

4. การจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก สามารถพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนได้มากน้อยเพียงใด เพราะเหตุใด

ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่าหากมีการจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาล จะสามารถพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนได้มาก เนื่องจากศูนย์จะทำหน้าที่เป็นคลังความรู้ด้านการสอนสำหรับอาจารย์ที่น่าเชื่อถือ ทันสมัย จะเป็นประโยชน์สำหรับอาจารย์อย่างมาก แต่ปัญหาคือ จะทำอย่างไรให้ข้อมูลที่อยู่บนเว็บไซต์นั้นทันสมัย น่าเชื่อถืออยู่ตลอดเวลา ผู้รับผิดชอบต้องมีความรู้ในเรื่องของการเรียนการสอน และมีความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศดีพอ จึงจะสามารถพัฒนาฐานข้อมูลให้น่าเชื่อถือได้

การจัดตั้งศูนย์พัฒนาอาจารย์ในด้านการสอนจริงจะเป็นช่องทางที่อาจารย์จะสามารถพัฒนาตนเองในด้านการสอนได้อย่างต่อเนื่อง จะช่วยประหยัดงบประมาณ และที่สำคัญอาจารย์ไม่ต้องเสียเวลาเดินทาง และทิ้งภาระงานประจำมาเข้ารับการอบรม

การมีศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนที่เป็นแกนในการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน จะช่วยลดภาระของวิทยาลัยและส่วนกลางลงไปได้มาก แต่ถ้าศูนย์นี้มีไว้สำหรับให้อาจารย์พัฒนาตนเองในด้านการสอนก็จะเป็นประโยชน์สำหรับอาจารย์ที่ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเอง ศูนย์นี้จึงจะเกิดประโยชน์อย่างแท้จริง เพราะหากมีศูนย์นี้เกิดขึ้นแล้วอาจารย์ไม่สนใจที่จะศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ก็จะไม่เกิดประโยชน์

5. ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกควรมีวิสัยทัศน์อย่างไร

ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกไว้ดังนี้

- เป็นผู้นำในการพัฒนาอาจารย์ในด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาล
- เป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาล
- เป็นศูนย์กลางเผยแพร่องค์ความรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอนทางการพยาบาล
- เป็นคลังความรู้ด้านการพัฒนาอาจารย์ในด้านการสอน

- เป็นผู้นำในด้านความเป็นเลิศเกี่ยวกับการเรียนการสอนและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

6. ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกควรมีพันธกิจอย่างไร

พันธกิจของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อคิดเห็นไว้ดังนี้

- 1) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอาจารย์ในด้านการเรียนการสอน
- 2) การเผยแพร่องค์ความรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอน
- 3) สนับสนุนและส่งเสริมภารกิจของวิทยาลัยด้านการพัฒนาอาจารย์เกี่ยวกับการเรียนการสอน
- 4) เป็นแกนนำในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน

7. ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกควรมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายอย่างไร

ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกไว้ดังนี้

- 1) เพิ่มพูนความรู้และทักษะด้านการสอนทางการพยาบาลให้แก่อาจารย์ทางเว็บไซต์
- 2) เป็นศูนย์กลางการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอนทางการพยาบาล
- 3) เป็นศูนย์กลางการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับเทคนิค/วิธีด้านการสอนทางการพยาบาล
- 4) ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน
- 5) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาเทคนิค/วิธีการจัดการเรียนการสอนแบบใหม่ ๆ
- 6) ส่งเสริมและสนับสนุนการตีพิมพ์และเผยแพร่ผลงานด้านการเรียนการสอน
- 7) เป็นแหล่งศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการเรียนการสอนทางการพยาบาล

8. ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกควรตั้งอยู่ที่ใด และมีหน่วยงานใดรับผิดชอบ

ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 17 ท่านได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสถานที่ตั้งและหน่วยงานที่รับผิดชอบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกไว้ดังนี้

สถานที่ตั้งของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกในระยะแรกนั้น ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่าควรอยู่ที่สถาบันพระบรมราชชนก เมื่อศูนย์มีการพัฒนาจนเกิดความเข้มแข็งจึงขยายไปยังวิทยาลัยเครือข่ายต่าง ๆ หรืออาจจะไปตั้งอยู่ในระดับวิทยาลัย

ส่วนหน่วยงานที่รับผิดชอบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 13 ท่าน มีความเห็นว่าศูนย์ควรมีหน่วยงานเฉพาะมารับผิดชอบ และมีอิสระในการบริหารจัดการศูนย์ให้มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้การจัดตั้งศูนย์ให้สามารถดำเนินการได้ ผู้รับผิดชอบศูนย์ต้องไม่มีภาระหน้าที่อื่นที่ต้องรับผิดชอบ หรือไม่เป็นการเพิ่มภาระให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน

ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 4 ท่านมีความเห็นว่า ศูนย์นี้น่าจะอยู่ในความรับผิดชอบของกลุ่มพัฒนาการศึกษา สถาบันพระบรมราชชนก เพราะเป็นงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของกลุ่มพัฒนาการศึกษาโดยตรง

9. ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกควรมีโครงสร้างอย่างไร

ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับโครงสร้างของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกไว้ดังนี้

โครงสร้างการบริหารต้องผู้อำนวยการศูนย์รับผิดชอบในการบริหารจัดการศูนย์ให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ควรประกอบด้วย 1) ฝ่ายบริหารที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการ งานสารบรรณ การเงิน และการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก 2) ฝ่ายปฏิบัติการหรือฝ่ายอบรมเกี่ยวกับการเรียนการสอน ทำหน้าที่จัดประชุมและอบรมเกี่ยวกับการเรียนการสอนโดยเฉพาะ และ 3) ฝ่ายวิจัยและพัฒนาผลงานวิชาการ รับผิดชอบเกี่ยวกับการการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การผลิตนวัตกรรมการสอน การพัฒนาสื่อการสอน

10. ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกควรมีการบริหารจัดการอย่างไร

ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกไว้ดังนี้

1) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 13 ท่าน มีความเห็นว่าศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกควรบริหารจัดการโดยหน่วยงานเฉพาะที่ขึ้นตรงต่อผู้อำนวยการสถาบันพระบรมราชชนก

2) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน จำนวน 3 ท่านมีความเห็นว่าศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกควรบริหารจัดการโดยส่วนพัฒนาการศึกษา สถาบันพระบรมราชชนก

3) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน จำนวน 1 ท่านมีความเห็นว่าศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกควรบริหารจัดการโดยคณะกรรมการซึ่งมาจากตัวแทนอาจารย์จากแต่ละวิทยาลัย

11. ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกควรได้รับงบประมาณจากหน่วยงานใด

ผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงบประมาณของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกไว้ดังนี้

งบประมาณที่ใช้ในการบริหารจัดการศูนย์ความเป็นเลิศ ส่วนใหญ่มาจากการได้รับการจัดสรรจากสถาบันพระบรมราชชนก บางส่วนมาจากการจัดประชุม อบรม และจำหน่ายเอกสาร ตำรา นอกจากนี้ผู้ทรงคุณวุฒิได้เสนอแนะเพิ่มเติมว่าอาจแสวงหาแหล่งทุนอื่นมาสนับสนุนทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ

12. ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกควรมีภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างไร

ภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ผู้ทรงคุณวุฒิได้เสนอแนะไว้ดังนี้

- 1) รวบรวมผลงานเด่นด้านการเรียนการสอนของทุกวิทยาลัยมาเผยแพร่
- 2) จัดทำฐานข้อมูลเกี่ยวกับเทคนิค/วิธีการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้อาจารย์สามารถเข้าถึงและนำไปใช้ประโยชน์ได้ง่าย
- 3) เป็นศูนย์รวบรวมผลงานวิจัยด้านการพัฒนาการเรียนการสอนทางการพยาบาล
- 4) เป็นศูนย์รวบรวมผลงานด้านนวัตกรรมการเรียนการสอนทางการพยาบาล
- 5) เป็นแหล่งศึกษาค้นคว้า เอกสาร ตำรา บทความ ผลงานวิจัยด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาล
- 6) ให้คำปรึกษาด้านการเรียนการสอนแก่อาจารย์ของวิทยาลัย
- 7) พัฒนาเทคนิค/วิธีการสอน การประเมินผลการสอน การออกแบบการเรียนการสอนและเผยแพร่ทางออนไลน์
- 8) พัฒนาสื่อการเรียนการสอนผ่านทางออนไลน์

- 9) พัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีที่สนับสนุนการเรียนการสอน
- 10) วิจัยเกี่ยวกับการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลการสอน
- 11) จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างอาจารย์เกี่ยวกับการเรียนการสอนผ่านกระดานแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- 12) การสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับการเรียนการสอน
- 13) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการด้านการเรียนการสอน

13. บุคลากรประจำศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกควรมีความรู้ ทักษะ และคุณวุฒิอย่างไรบ้าง

ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่าบุคลากรประจำศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกควรมีความรู้ ทักษะ และคุณวุฒิ ดังนี้

- 1) มีความเชี่ยวชาญด้านการออกแบบการเรียนการสอน เพื่อทำหน้าที่ออกแบบการสอน การวัดและประเมินผลการสอน และให้คำปรึกษาด้านการเรียนการสอน
- 2) มีความผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย/พัฒนานวัตกรรมด้านการสอน เพื่อทำหน้าที่วิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ผลิदनวัตกรรมเกี่ยวกับการเรียนการสอน
- 3) มีความผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำหน้าที่พัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน
- 4) มีความรู้และทักษะด้านการผลิตสื่อการเรียนการสอน และสื่อสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ
- 5) มีความรู้และทักษะเกี่ยวกับการออกแบบ/ถ่ายวิดีโอหรือภาพยนตร์ เพื่อทำหน้าที่ออกแบบและผลิตภาพเคลื่อนไหว และวีดิทัศน์เกี่ยวกับการเรียนการสอน
- 6) เนื่องจากศูนย์ความเป็นเลิศนี้อยู่บนเว็บไซต์ จำเป็นต้องมีบุคลากรที่เป็นนักวิเคราะห์ระบบ หรือโปรแกรมเมอร์ประจำศูนย์ ทำหน้าที่พัฒนาเว็บไซต์ที่น่าสนใจ และปรับปรุงข้อมูลให้ถูกต้อง ทันสมัย อยู่เสมอ

14. กิจกรรมที่ดำเนินการร่วมกันระหว่างศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกกับหน่วยงานภายนอกควรเป็นอย่างไร

ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินการร่วมกันระหว่างศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกกับหน่วยงานภายนอกไว้ดังนี้

- เรียนการสอน
- 1) การจัดการสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับการเรียนการสอน
  - 2) สร้างความร่วมมือพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีที่สนับสนุนการเรียนการสอน
  - 3) สร้างความร่วมมือวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน
  - 4) สร้างความร่วมมือในการเขียนเอกสาร ตำราเกี่ยวกับการเรียนการสอน
  - 5) สร้างเครือข่ายความร่วมมือการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน
  - 6) ยกระดับคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ในวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

15. ฐานข้อมูลที่จำเป็นของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการแพทย์สำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกควรมีอะไรบ้าง

ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับฐานข้อมูลที่จำเป็นของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการแพทย์สำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกไว้ดังนี้

- ทางเว็บไซต์
- 1) การรวบรวมเทคนิค/วิธีการจัดการเรียนการสอนแบบต่าง ๆ เผยแพร่
  - 2) ผลงานวิจัยด้านการพัฒนาการเรียนการสอนทางการแพทย์
  - 3) นวัตกรรมพัฒนาการเรียนการสอนทางการแพทย์
  - 4) เอกสาร ตำรา บทความ ผลงานวิจัยด้านการเรียนการสอนทางการแพทย์
- พยาบาล

\*\*\*\*\*

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ค

แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ  
วิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนา รูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาล  
สำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก”

วัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศ  
ด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

คำชี้แจง

1. โปรดตอบคำถามทุกข้อตามความเป็นจริงที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด  
เกี่ยว กับการจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลใน  
สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ผลสรุปโดยรวมครั้งนี้จะเป็นแนวทางในการจัดตั้งแบบตั้งศูนย์  
ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรม  
ราชชนกไปสู่การปฏิบัติเพื่อพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

2. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 7 หน้า แบ่งเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับการจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอน  
ทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

3. ขอความกรุณาส่งแบบสอบถามฉบับนี้กลับคืนผู้วิจัยภายใน 2 สัปดาห์หลังได้รับ  
แบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณสำหรับความคิดเห็นของท่าน

(นางสุภาเพ็ญ ปาณะวัฒนพิสุทธิ)

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาอุดมศึกษา

ภาควิชานโยบายการจัดการและการเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



เลขที่แบบสอบถาม

--	--

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่จัดให้ตามความเป็นจริง

1. เพศ  1) ชาย  
 2) หญิง
2. อายุ  
 1) 20 - 29 ปี  
 2) 30 - 39 ปี  
 3) 40 - 49 ปี  
 4) 50 - 59 ปี
4. วุฒิการศึกษา  
 1) ปริญญาตรี  
 2) ปริญญาโท สาขา.....  
 3) ปริญญาเอก สาขา .....
5. ตำแหน่งปัจจุบัน .....
6. ตำแหน่งทางการบริหาร  
 1) ผู้อำนวยการสถาบันพระบรมราชชนก  
 2) รองผู้อำนวยการสถาบันพระบรมราชชนก  
 3) ผู้อำนวยการส่วน  
 4) คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์  
 5) ผู้อำนวยการวิทยาลัย
7. ประสบการณ์การทำงาน ..... ปี ..... เดือน
8. ประสบการณ์ด้านการสอน ..... ปี ..... เดือน

**ตอนที่ 2** เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับการจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทาง การพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก: จากการทบทวนเอกสารของสถาบันอุดมศึกษาในต่างประเทศ และจากการสอบถามความคิดเห็นของอาจารย์จากวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พบว่า องค์ประกอบของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอน ประกอบด้วย

1. วิสัยทัศน์
2. พันธกิจ
3. เป้าหมาย/วัตถุประสงค์
4. ภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบ
5. โครงสร้างศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอน
6. การบริหารงาน
7. ทรัพยากรและการได้มาของทรัพยากร
8. การดำเนินการร่วมกันกับหน่วยงานภายนอก
9. ลักษณะการให้บริการ
10. ฐานข้อมูลที่เป็น

กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดในทุก ๆ ข้อ

- |   |         |   |
|---|---------|---|
| 1 | หมายถึง | ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้น <u>น้อยที่สุดหรือไม่เห็นด้วย</u> |
| 2 | หมายถึง | ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้น <u>น้อย</u>                      |
| 3 | หมายถึง | ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้น <u>ปานกลาง</u>                   |
| 4 | หมายถึง | ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้น <u>มาก</u>                       |
| 5 | หมายถึง | ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้น <u>มากที่สุด</u>                 |

ข้อคำถาม	ความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>1. วิสัยทัศน์ของศูนย์</b>					
1. เป็นผู้นำในการพัฒนาอาจารย์ด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาล					
2. เป็นผู้นำในการพัฒนาและประสานความร่วมมือเพื่อสร้างความเป็นเลิศแก่อาจารย์ในด้านการเรียนการสอน					
3. เป็นผู้นำในด้านความเป็นเลิศเกี่ยวกับการเรียนการสอนและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน					
4. อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....					

ข้อคำถาม	ความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>2. พันธกิจของศูนย์</b>					
1. ร่วมมือกับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกในการเป็นผู้นำและยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน					
2. สนับสนุนและช่วยเหลือวิทยาลัยในการพัฒนาอาจารย์ด้านการเรียนการสอน					
3. สนับสนุนภารกิจของวิทยาลัยในด้านการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนด้วยการวิจัยและเผยแพร่ผลงานวิจัยเกี่ยวกับการเรียนการสอน					
4. อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....					
<b>3. เป้าหมาย/วัตถุประสงค์ของศูนย์</b>					
1. เพิ่มพูนความรู้และทักษะด้านการสอนทางการพยาบาลแก่อาจารย์ทางออนไลน์					
2. เป็นศูนย์กลางการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการสอนทางการพยาบาล					
3. เป็นศูนย์กลางการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาล					
4. เป็นศูนย์กลางการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับเทคนิค/วิธีด้านการสอนทางการพยาบาล					
5. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาวัตกรรมการเรียนการสอน					
6. ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน					
7. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาเทคนิค/วิธีการจัดการเรียนการสอนใหม่ ๆ					
8. ส่งเสริมและสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน					
9. เป็นแหล่งศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการเรียนการสอนทางการพยาบาล					
10. ส่งเสริมและสนับสนุนการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานด้านการเรียนการสอน					
11. อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....					

ข้อคำถาม	ความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>4. การกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบ</b>					
1. รวบรวมผลงานเด่นด้านการเรียนการสอนของทุกวิทยาลัยมาเผยแพร่					
2. จัดทำฐานข้อมูลเกี่ยวกับเทคนิค/วิธีการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้อาจารย์สามารถเข้าถึงและนำไปใช้ประโยชน์ได้ง่าย					
3. เป็นศูนย์รวบรวมผลงานวิจัยด้านการพัฒนาการเรียนการสอนทางการพยาบาล					
4. เป็นศูนย์รวบรวมผลงานด้านนวัตกรรมการเรียนการสอนทางการพยาบาล					
5. เป็นแหล่งศึกษาค้นคว้า เอกสาร ตำรา บทความ ผลงานวิจัยด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาล					
6. ให้คำปรึกษาด้านการเรียนการสอนแก่อาจารย์ของวิทยาลัย					
7. พัฒนาเทคนิค/วิธีการสอน การประเมินผลการสอน การออกแบบการเรียนการสอนและเผยแพร่ทางออนไลน์					
8. พัฒนาสื่อการเรียนการสอนผ่านทางออนไลน์					
9. พัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีที่สนับสนุนการเรียนการสอน					
10. วิจัยเกี่ยวกับการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลการสอน					
11. จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างอาจารย์เกี่ยวกับการเรียนการสอนผ่านกระดานแลกเปลี่ยนเรียนรู้					
12. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการด้านการเรียนการสอน					
13. การสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับการเรียนการสอน					
14. สนับสนุนทุนสำหรับอาจารย์ในการพัฒนาการเรียนการสอน					
15. ให้รางวัล/ใบประกาศเกียรติคุณแก่อาจารย์ที่มีผลงานด้านการเรียนการสอนดีเด่น					
16. อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....					
.....					

ข้อคำถาม	ความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>5. โครงสร้างศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอน</b>					
1. ผู้อำนวยการทำหน้าที่บริหารศูนย์ให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้					
2. ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร รับผิดชอบงานธุรการ สารบรรณ บุคลากร แผนงาน งบประมาณ และการประสานงานกับองค์กรภายนอก					
3. ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายปฏิบัติการ ทำหน้าที่จัดประชุม/อบรม					
4. ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิจัยและพัฒนา รับผิดชอบออกแบบและพัฒนาสื่อการสอน วิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน จัดไปแกรมประชุม/อบรมเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน					
5. ผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนการสอน รับผิดชอบพัฒนาเทคนิค/วิธีเกี่ยวกับการเรียนการสอน ให้คำปรึกษาด้านการเรียนการสอน					
6. ผู้เชี่ยวชาญด้านการออกแบบการเรียนการสอน รับผิดชอบออกแบบการสอน การวัดและประเมินผลการสอน และให้คำปรึกษาด้านการเรียนการสอน					
7. ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ รับผิดชอบพัฒนาประยุกต์เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน					
8. ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย/พัฒนานวัตกรรมด้านการสอน รับผิดชอบทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ผลิदनวัตกรรมเกี่ยวกับการเรียนการสอน					
9. เจ้าหน้าที่ผลิต/พัฒนาสื่อและโสตต่าง ๆ รับผิดชอบผลิตสื่อ/บทเรียนคอมพิวเตอร์ สื่อกราฟิกต่าง ๆ					
10. นักวิเคราะห์ระบบ/โปรแกรมเมอร์ รับผิดชอบออกแบบระบบเกี่ยวกับการเรียนการสอน และปรับฐานข้อมูลให้ทันสมัย					
11. นักออกแบบ/ถ่ายวิดีโอหรือภาพยนตร์ รับผิดชอบออกแบบผลิตภาพเคลื่อนไหว วิดิทัศน์ และสื่อสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ					
12. เจ้าหน้าที่ธุรการ รับผิดชอบพิมพ์เอกสารผลงานวิชาการเพื่อเผยแพร่					
13. อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....					

ข้อคำถาม	ความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>6. การบริหารงานของศูนย์</b>					
1. บริหารงานโดยหน่วยงานเฉพาะที่ขึ้นตรงต่อผู้อำนวยการสถาบันพระบรมราชชนก					
2. บริหารงานโดยองค์กรอิสระภายใต้การกำกับของสถาบันพระบรมราชชนก					
3. บริหารจัดการโดยคณะกรรมการเครือข่าย					
4. บริหารจัดการโดยสถาบันพระบรมราชชนก					
5. บริหารจัดการโดยส่วนพัฒนาการศึกษา สถาบันพระบรมราชชนก					
6. บริหารจัดการโดยอาจารย์จากทุกวิทยาลัยเป็นคณะกรรมการมาบริหารจัดการ					
7. บริหารจัดการโดยสมาชิกของศูนย์					
8. อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....					
<b>7. ทรัพยากรและการได้มาของทรัพยากร</b>					
1. ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากสถาบันพระบรมราชชนก					
2. ได้รับงบประมาณจากการลงทะเบียนของผู้เข้าร่วมประชุม/อบรม					
3. ได้รับงบประมาณจากการจำหน่ายเอกสาร ตำราที่ศูนย์รวบรวมและจัดจำหน่าย					
4. อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....					
<b>8. การดำเนินการร่วมกันกับหน่วยงานภายนอก</b>					
1. การสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับการเรียนการสอน					
2. ความร่วมมือพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีที่สนับสนุนการเรียนการสอน					
3. ความร่วมมือวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน					
4. ความร่วมมือในการเขียนเอกสาร ตำราเกี่ยวกับการเรียนการสอน					
5. เครือข่ายความร่วมมือการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน					
6. ยกระดับคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ในวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก					
7. อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....					
.....					

ข้อคำถาม	ความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>9. ลักษณะการให้บริการ</b>					
1. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการด้านการเรียนการสอน					
2. สัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับการเรียนการสอน					
3. จัดเวทีแลกเปลี่ยนรู้ระหว่างอาจารย์เกี่ยวกับการเรียนการสอนผ่านกระดานแลกเปลี่ยนเรียนรู้					
4. ให้คำปรึกษาด้านการเรียนการสอนแก่อาจารย์ของวิทยาลัย					
5. ให้ทุนสนับสนุนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน					
6. ให้ทุนสนับสนุนการพัฒนานวัตกรรม/สื่อการเรียนการสอน					
7. ให้รางวัล/ใบประกาศเกียรติคุณแก่อาจารย์ที่มีผลงานด้านการเรียนการสอนดีเด่น					
8. เผยแพร่เทคนิค/วิธีเกี่ยวกับการเรียนการสอนทางออนไลน์					
9. อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....					
.....					
<b>10. ฐานข้อมูลที่สำคัญ</b>					
1. เทคนิค/วิธีการจัดการเรียนการสอนแบบต่าง ๆ ผ่านทางออนไลน์					
2. ผลงานวิจัยด้านการพัฒนาการเรียนการสอนทางการพยาบาล					
3. นวัตกรรมพัฒนาการเรียนการสอนทางการพยาบาล					
4. เอกสาร ตำรา บทความ ผลงานวิจัยด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาล					
5. ปฏิทินการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาล					
6. อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....					
.....					

ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง  
สุภาเพ็ญ ปาณะวัฒนพิสุทธิ์

ภาคผนวก ง

แบบยืนยันความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ด้วยเทคนิคการวิจัยแบบ EDFR รอบที่ 3  
วิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาารูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาล  
สำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก”

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบ EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) ที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ท่านได้ทราบภาพรวมของความคิดเห็นของกลุ่มในรอบที่ผ่านมาและพิจารณาทบทวนคำตอบของท่านเอง โดยในรอบนี้ท่านอาจเปลี่ยนแปลงคำตอบหรือยืนยันคำตอบเดิมได้ เพื่อประกอบการพิจารณาดังกล่าว ผู้วิจัยได้แสดงความสอดคล้องของแต่ละข้อความจากการตอบแบบสอบถามของผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านด้วยการระบุค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ที่คำนวณได้ และตำแหน่งคำตอบของท่านในรอบที่ผ่านมา ดังนี้

สัญลักษณ์ ☞ หมายถึง ค่ามัธยฐานของระดับความคิดเห็นจากคำตอบของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

สัญลักษณ์ □ หมายถึง ขอบเขตของพิสัยระหว่างควอไทล์ของคำตอบจากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

สัญลักษณ์ ✦ หมายถึง ตำแหน่งคำตอบของท่านในรอบที่ผ่านมา

หลังจากพิจารณาภาพรวมของคำตอบจากกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามและตำแหน่งคำตอบของท่านในรอบที่ผ่านมา ขอความกรุณาท่านใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน ระดับคะแนนมีความหมายดังนี้

- 1 หมายถึงท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้น น้อยที่สุดหรือไม่เห็นด้วย
- 2 หมายถึงท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้น น้อย
- 3 หมายถึงท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้น ปานกลาง
- 4 หมายถึงท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้น มาก
- 5 หมายถึงท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้น มากที่สุด

\*\*\* กรณีท่านยืนยันคำตอบเดิมเฉพาะข้อที่อยู่นอกเหนือขอบเขตของพิสัยระหว่างควอไทล์ ขอความกรุณาแสดงเหตุผลประกอบ

ขอขอบพระคุณสำหรับความคิดเห็นของท่าน

(นางสุภาเพ็ญ ปาณะวัฒนพิสุทธิ์)

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาอุดมศึกษา

ภาควิชานโยบายการจัดการและการเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



เลขที่แบบสอบถาม

--	--

**ตอนที่ 2** องค์ประกอบของรูปแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาล  
สำหรับ วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ประกอบด้วย

1. วิสัยทัศน์
2. พันธกิจ
3. เป้าหมาย/วัตถุประสงค์
4. ภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบ
5. โครงสร้างศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอน
6. การบริหารงาน
7. ทรัพยากรและการได้มาของทรัพยากร
8. การดำเนินการร่วมกันกับหน่วยงานภายนอก
9. ลักษณะการให้บริการ
10. ฐานข้อมูลที่จำเป็น

องค์ประกอบของศูนย์	ความคิดเห็น					คำตอบของ ท่านรอบที่ ผ่านมา
	5	4	3	2	1	
<b>1. วิสัยทัศน์ของศูนย์</b>						
1. เป็นผู้นำในการพัฒนาอาจารย์ด้านการเรียนการสอน ทางการพยาบาล	✚					✚ 5
2. เป็นผู้นำในการพัฒนาและประสานความร่วมมือเพื่อสร้าง ความเป็นเลิศแก่อาจารย์ในด้านการเรียนการสอน	✚					✚ 5
3. เป็นผู้นำในด้านความเป็นเลิศเกี่ยวกับการเรียนการสอน และการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	✚					5
<b>2. พันธกิจของศูนย์</b>						
1. ร่วมมือกับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราช ชนกในการเป็นผู้นำและยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน	✚					✚ 5
2. สนับสนุนและช่วยเหลือวิทยาลัยในการพัฒนาอาจารย์ด้าน การเรียนการสอน	✚					✚ 5
3. สนับสนุนภารกิจของวิทยาลัยในด้านการพัฒนาอาจารย์ ด้านการสอนด้วยการวิจัยและเผยแพร่ผลงานวิจัยเกี่ยวกับ การเรียนการสอน	✚					✚ 5

องค์ประกอบของศูนย์	ความคิดเห็น					คำตอบของ ท่านรอบที่ ผ่านมา
	5	4	3	2	1	
<b>3. โครงสร้างศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอน</b>						
1. ผู้อำนวยการทำหน้าที่บริหารศูนย์ให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้	✚					✚ 5
2. ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร รับผิดชอบงานธุรการ สารบรรณ บุคลากร แผนงาน งบประมาณ และการประสานงาน กับองค์กรภายนอก	✚					✚ 5
3. ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายปฏิบัติการ ทำหน้าที่จัดประชุม/อบรม	✚					✚ 5
4. ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิจัยและพัฒนา รับผิดชอบ ออกแบบและพัฒนาสื่อการสอน วิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน จัดโปรแกรมประชุม/อบรมเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	✚					✚ 5
5. ผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนการสอน รับผิดชอบพัฒนา เทคนิค/วิธีเกี่ยวกับการเรียนการสอน ให้คำปรึกษาด้านการ เรียนการสอน	✚					✚ 5
6. ผู้เชี่ยวชาญด้านการออกแบบการเรียนการสอน รับผิดชอบออกแบบการสอน การวัดและประเมินผลการสอน และให้คำปรึกษาด้านการเรียนการสอน	✚					✚ 5
7. ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ รับผิดชอบพัฒนา ประยุกต์เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน	✚					✚ 5
8. ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย/พัฒนานวัตกรรมด้านการสอน รับผิดชอบทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ผลิต นวัตกรรมเกี่ยวกับการเรียนการสอน	✚					✚ 5
9. เจ้าหน้าที่ผลิต/พัฒนาสื่อและสื่อต่าง ๆ รับผิดชอบผลิตสื่อ/ บทเรียนคอมพิวเตอร์ สื่อกราฟิกต่าง ๆ	✚					✚ 5
10. นักวิเคราะห์ระบบ/โปรแกรมเมอร์ รับผิดชอบออกแบบ ระบบเกี่ยวกับการเรียนการสอน และปรับฐานข้อมูลให้ ทันสมัย	✚					✚ 5
11. นักออกแบบ/ถ่ายวิดีโอหรือภาพยนตร์ รับผิดชอบ ออกแบบ/ผลิตภาพเคลื่อนไหว วิดีทัศน์ และสื่อสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ	✚					✚ 5
12. เจ้าหน้าที่ธุรการ รับผิดชอบพิมพ์เอกสารผลงานวิชาการ เพื่อเผยแพร่	✚					✚ 5

องค์ประกอบของศูนย์	ความคิดเห็น					คำตอบของ ทำรอบที่ ผ่านมา
	5	4	3	2	1	
<b>5. การบริหารงานของศูนย์</b>						
1. บริหารงานโดยหน่วยงานเฉพาะที่ขึ้นตรงต่อผู้อำนวยการ สถาบันพระบรมราชชนก	✚					✚ 5
2. บริหารงานโดยองค์กรอิสระภายใต้การกำกับของสถาบัน พระบรมราชชนก		✚				✚ 3
3. บริหารจัดการโดยคณะกรรมการเครือข่าย		✚				✚ 3
4. บริหารจัดการโดยสถาบันพระบรมราชชนก			✚			✚ 3
5. บริหารจัดการโดยส่วนพัฒนาการศึกษา สถาบันพระบรม ราชชนก			✚			✚ 3
6. บริหารจัดการโดยคณะกรรมการซึ่งคัดเลือกจากอาจารย์ ทุกวิทยาลัย			✚			✚ 3
7. บริหารจัดการโดยสมาชิกของศูนย์			✚			✚ 3
<b>5. เป้าหมาย/วัตถุประสงค์ของศูนย์</b>						
1. เพิ่มพูนความรู้และทักษะด้านการสอนทางการ พยาบาลแก่อาจารย์ทางออนไลน์	✚					✚ 5
2. เป็นศูนย์กลางการพัฒนางค์ความรู้เกี่ยวกับการสอน ทางการพยาบาล	✚					5
3. เป็นศูนย์กลางการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการ พยาบาล	✚					✚ 5
4. เป็นศูนย์กลางการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับเทคนิค/ วิธีการด้านการสอนทางการพยาบาล	✚					✚ 5
5. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการ สอน	✚					✚ 5
6. ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	✚					5
7. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาเทคนิค/วิธีการจัดการ เรียนการสอนใหม่ ๆ	✚					✚ 5
8. ส่งเสริมและสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการ จัดการเรียนการสอน	✚					✚ 5
9. เป็นแหล่งศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการเรียนการสอนทางการ พยาบาล	✚					✚ 5

องค์ประกอบของศูนย์	ความคิดเห็น					ค่าฐาน นิยม
	5	4	3	2	1	
10. ส่งเสริมและสนับสนุนการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานด้านการเรียนการสอน	✚					✚ 5
<b>6. ภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบ</b>						
1. รวบรวมผลงานเด่นด้านการเรียนการสอนของทุกวิทยาลัยมาเผยแพร่	✚					✚ 5
2. จัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลเกี่ยวกับเทคนิค/วิธีการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้อาจารย์สามารถเข้าถึงและนำไปใช้ประโยชน์ได้ง่าย	✚					✚ 5
3. เป็นศูนย์รวบรวมผลงานวิจัยด้านการพัฒนาการเรียนการสอนทางการพยาบาล	✚					✚ 5
4. เป็นศูนย์รวบรวมผลงานด้านนวัตกรรมการเรียนการสอนทางการพยาบาล	✚					✚ 5
5. เป็นแหล่งศึกษาค้นคว้า เอกสาร ตำรา บทความ ผลงานวิจัยด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาล	✚					✚ 5
6. ให้คำปรึกษาด้านการเรียนการสอนแก่อาจารย์ของวิทยาลัย	✚					✚ 5
7. พัฒนาเทคนิค/วิธีการสอน การประเมินผลการสอน การออกแบบการเรียนการสอนและเผยแพร่ทางออนไลน์	✚					✚ 5
8. พัฒนาสื่อการเรียนการสอนผ่านทางออนไลน์	✚					✚ 5
9. พัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีที่สนับสนุนการเรียนการสอน	✚					✚ 5
10. วิจัยเกี่ยวกับการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การสอน	✚					✚ 5
11. จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างอาจารย์เกี่ยวกับการเรียนการสอนผ่านกระดานแลกเปลี่ยนเรียนรู้	✚					✚ 5
12. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการด้านการเรียนการสอน	✚					✚ 5
13. จัดสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับการเรียนการสอน	✚					✚ 5
14. สนับสนุนทุนสำหรับอาจารย์ในการพัฒนาการเรียนการสอน		✚				✚ 5
15. จัดการให้รางวัล/ใบประกาศเกียรติคุณแก่อาจารย์ที่มีผลงานด้านการเรียนการสอนดีเด่น	✚					✚ 5

องค์ประกอบของศูนย์	ความคิดเห็น					ค่าฐาน นิยม
	5	4	3	2	1	
<b>7. ทรัพยากรและการได้มาของทรัพยากร</b>						
1. ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากสถาบันพระบรมราชชนก	✚					✚ 5
2. ได้รับงบประมาณจากการลงทะเบียนของผู้เข้าร่วมประชุม/		✚				✚ 5
3. ได้รับงบประมาณจากการจำหน่ายเอกสาร ตำราที่ศูนย์รวบรวมและจัดจำหน่าย		✚				✚ 4
<b>8. การดำเนินการร่วมกันกับหน่วยงานภายนอก</b>						
1. จัดสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับการเรียนการสอน	✚					✚ 5
2. การพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีที่สนับสนุนการเรียนการสอน	✚					✚ 5
3. การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	✚					✚ 5
4. การเขียนเอกสาร ตำราเกี่ยวกับการเรียนการสอน	✚					✚ 5
5. การพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน	✚					✚ 5
6. การยกระดับคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ในวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก	✚					✚ 5
<b>9. ลักษณะการให้บริการ</b>						
1. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการด้านการเรียนการสอน	✚					✚ 5
2. สัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับการเรียนการสอน	✚					✚ 5
3. จัดเวทีแลกเปลี่ยนรู้ระหว่างอาจารย์เกี่ยวกับการเรียนการสอนผ่านกระดานแลกเปลี่ยนเรียนรู้	✚					✚ 5
4. ให้คำปรึกษาด้านการเรียนการสอนแก่อาจารย์ของวิทยาลัย	✚					✚ 5
5. ให้ทุนสนับสนุนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	✚					✚ 5
6. ให้ทุนสนับสนุนการพัฒนานวัตกรรม/สื่อการเรียนการสอน	✚					✚ 5
7. ให้รางวัล/ใบประกาศเกียรติคุณแก่อาจารย์ที่มีผลงานด้านการเรียนการสอนดีเด่น	✚					✚ 5
8. เผยแพร่เทคนิค/วิธีเกี่ยวกับการเรียนการสอนทางออนไลน์	✚					✚ 5

องค์ประกอบของศูนย์	ความคิดเห็น				ค่าฐาน นิยม
<b>10. ฐานข้อมูลที่สำคัญ</b>					
1. เทคนิค/วิธีการจัดการเรียนการสอนทางออนไลน์	✦				✦ 5
2. ผลงานวิจัยการพัฒนาการเรียนการสอนทางการพยาบาล	✦				✦ 5
3. นวัตกรรมพัฒนาการเรียนการสอนทางการพยาบาล	✦				✦ 5
4. เอกสาร ตำรา บทความ ผลงานวิจัยด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาล	✦				✦ 5
5. ปฏิทินการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาล	✦				✦ 5



ศูนย์วิทยพัทยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย















ข้อคำถาม	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
<b>10. ฐานข้อมูลที่สำคัญ</b>										
1. เทคนิค/วิธีการจัดการเรียนการสอนแบบต่าง ๆ ผ่านทางออนไลน์										
2. ผลงานวิจัยด้านการพัฒนาการเรียนการสอนทางการพยาบาล										
3. นวัตกรรมพัฒนาการเรียนการสอนทางการพยาบาล										
4. เอกสาร ตำรา บทความ ผลงานวิจัยด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาล										
5. ปฏิทินการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาล										
6. อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....										

**ตอนที่ 2** การศึกษาความเป็นไปได้ของต้นแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

### 1. ความเป็นไปได้ด้านเศรษฐศาสตร์

1.1 ผลตอบแทนที่ได้รับจากการจัดตั้งต้นแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

1.1.1 ผลตอบแทนที่จับต้องได้

1.1.2 ผลตอบแทนที่จับต้องไม่ได้

1.2 ต้นทุนที่ใช้ในการ จัดตั้งต้นแบบศูนย์ความเป็นเลิศด้านการสอนทางการพยาบาลสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

### 1.2.1 ต้นทุนที่จับต้องได้

.....

.....

### 1.2.2 ต้นทุนที่จับต้องไม่ได้

.....

.....

## 2. ความเป็นไปได้ด้านเทคนิค

### 2.1 สามารถแก้ไขปัญหาการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนได้จริง

.....

.....

### 2.2 สามารถประยุกต์ใช้กับเทคโนโลยีที่มีอยู่เดิมได้

.....

.....

### 2.3 บุคลากรขององค์กรมีความเชี่ยวชาญกับเทคโนโลยีที่จะนำมาใช้มากพอเพียงพอ

.....

.....

## 3. ความเป็นไปได้ทางด้านการปฏิบัติงาน

### 3.1 ด้านประสิทธิภาพ

.....

.....

### 3.2 สารสนเทศของศูนย์ความเป็นเลิศกับระบบเดิมที่มีอยู่ใช้งานร่วมกันได้

.....

.....

### 3.3 ช่วยลดต้นทุนและเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กร

.....

.....

### 3.4 การควบคุมกำกับ

.....

.....

### 3.5 ด้านประสิทธิผล

.....

.....

### 3.6 ง่ายต่อการเรียนรู้

.....

.....

### 3.7 ง่ายต่อการใช้งาน

.....

.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ฉ  
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมีวิจัย

รองศาสตราจารย์ ดร. เรมवल นันทิ์ศุภวัฒน์	อาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เพ็ญพักตร์ อุทิศ	อาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นิคม มูลเมือง	อาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
อาจารย์ ดร. สาลิกา เมธนาวิณ	ผู้อำนวยการกลุ่มวิจัย สถาบันพระบรมราชชนก
อาจารย์ ดร. นำพิชญ์ ธรรมหิเวศน์	รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนีสงขลา

2. ผู้ทรงคุณวุฒิ EDFR

2.1 ผู้บริหารสถาบันพระบรมราชชนก

นายแพทย์สมควร หาญพัฒนชัยกุล	ผู้อำนวยการสถาบันพระบรมราชชนก
คุณสงศรี กิตติรักษ์ตระกูล	รองผู้อำนวยการสถาบันพระบรมราชชนก
คุณชลธิ์ หาญเบญจพงศ์	ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาบุคลากร
ดร. ลิลลี่ ศิริพร	ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาพัฒนาการศึกษา

2.2 คณะบดีคณะพยาบาลศาสตร์

มหาวิทยาลัยของรัฐ	
รองศาสตราจารย์ ดร. พูลสุข หิงคานนท์	คณะบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รัชนีภรณ์ ทรัพย์ภรณ์	คณะบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2.3 ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล

อาจารย์ศรีสมพร ทรวงแก้ว	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง
อาจารย์วาทินี โพธิ์นคร	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสวรรค์ประชารักษ์ นครสวรรค์
อาจารย์ ดร. อุษณีย์ เทพวรชัย	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนนทบุรี
อาจารย์ ดร. มุกดา ศรีตลานุชิต	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสัยนาท
อาจารย์ ดร. วิยะดา รัตนสุวรรณ	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสระบุรี



อาจารย์ ลัดดาวัลย์ ไวยสุระสิงห์  
 อาจารย์ ดร.วิบูลย์ลักษณะณ์ ปรียาวงศากุล  
 อาจารย์พรณทิพา แก้วมาตย์

อาจารย์ ดร. มกราพันธ์ จุฑะรสก  
 อาจารย์ดร.กนกวรรณ ศิลปกรรมพิเศษ  
 อาจารย์นิมิตตารา แว

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี  
 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีชลบุรี  
 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี  
 สรรพสิทธิประสงค์ อุบลราชธานี  
 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น  
 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง  
 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา

### 3. ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบร่างรูปแบบ

นายแพทย์ทองสรรค์ สุธาธรรม

นายแพทย์สมควร หาญพัฒนาชัยกุล

คุณสงศรี กิตติรักษ์ตระกูล

คุณชลธี หาญเบญจพงศ์

ดร. ลิลลี่ ศิริพร

อาจารย์ ดร. ชุติมา ปัญญาพินิจนุญ

อาจารย์ ดร. เขาวดี สุวรรณาคะ

รองปลัดกระทรวงสาธารณสุข

กระทรวงสาธารณสุข

ผู้อำนวยการสถาบันพระบรมราชชนก

กระทรวงสาธารณสุข

รองผู้อำนวยการสถาบันพระบรมราชชนก

กระทรวงสาธารณสุข

ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาบุคลากร

สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาพัฒนาศึกษา

สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนี

กรุงเทพฯ

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนี

สุรินทร์

ศูนย์วิทยุโทรศัทพ์  
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสุภาเพ็ญ ปาณะวัฒนพิสุทธิ์ เกิดวันที่ 13 มีนาคม 2504 ที่จังหวัด นครสวรรค์ สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ชั้นสูง จากวิทยาลัย พยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ เมื่อปีการศึกษา 2526 จากนั้นได้บรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ ที่โรงพยาบาลหนองบัว จ. นครสวรรค์ และได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง หัวหน้าพยาบาล ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2532 – 2541 ในปีการศึกษา 2536 ได้ศึกษาต่อ หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล ณ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปีการศึกษา 2541 ได้ย้ายมารับราชการในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ (ด้านการสอน) ที่วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สวรรค์ประชารักษ์

ปัจจุบันรับราชการในตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ (ด้านการ สอน) ปฏิบัติงานตำแหน่ง รองผู้อำนวยการกลุ่มวิชาการ วิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนี สวรรค์ประชารักษ์ นครสวรรค์

ศูนย์วิทยพัทยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย