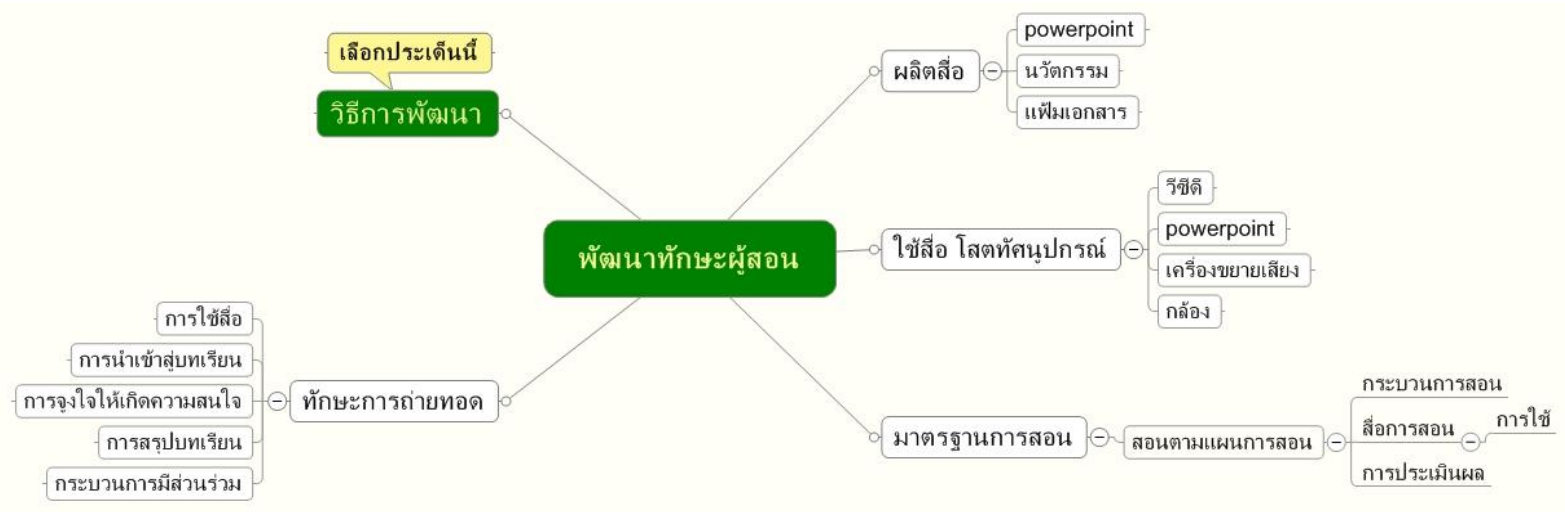


แบบฟอร์มที่ 1 การบ่งชี้องค์ความรู้				
ชื่อหน่วยงาน : งานโรงเรียนพ่อแม่				
ประเด็นภารกิจ/ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมาย	องค์ความรู้ที่จำเป็น
พัฒนาการส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับหญิงตั้งครรภ์และครอบครัว	- พัฒนาทักษะผู้สอนด้วยกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	- ได้แนวทางในการพัฒนาผู้สอน	1 แนวทาง	1. การผลิตสื่อการสอน 2. การใช้สื่อ โสตทัศนูปกรณ์ 3. มาตรฐานการสอน (สอนตามแผนการสอน) 4. ทักษะการถ่ายทอด 5. วิธีการพัฒนาผู้สอน
องค์ความรู้ที่เลือกมาทำแผนการจัดการความรู้ .....วิธีการพัฒนาผู้สอน				
<p>เหตุผลที่เลือกองค์ความรู้ ...การเป็นผู้สอนนั้นใคร ๆ ก็ทำได้ แต่การเป็นผู้สอนที่ดีคงไม่่ง่ายอย่างที่คิดกัน เพราะการทำหน้าที่ผู้สอนมีความจำเป็นต้องอาศัยการพูดหรือการสื่อสารเป็นอย่างมาก ถ้าไม่ได้รับการฝึกฝนอบรมเป็นอย่างดีก็คงจะทำหน้าที่ได้ไม่สำเร็จหรือสำเร็จได้ก็ไม่ได้ ดังนั้น การเป็นผู้สอนที่ดีและมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ เทคนิคต่าง ๆ ในหลาย ๆ ด้าน ตลอดจนจะต้องเป็นผู้มีคุณลักษณะที่จำเป็นอีกมากมายซึ่งจากการดำเนินงานโรงเรียนพ่อแม่ที่ผ่านมา จะเห็นว่าผู้สอนแต่ละท่านมีทักษะที่แตกต่างกันในการสอน ซึ่งมีทั้งส่วนที่ดี และส่วนที่ควรพัฒนาถ้าได้นำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน จะเป็นประโยชน์กับการพัฒนาทักษะการถ่ายทอดให้ดียิ่งขึ้นไป จึงได้คัดเลือกหาวิธีการพัฒนาผู้สอนให้มีทักษะการถ่ายทอดที่ดีตามแบบฉบับของตนเอง</p>				
รายชื่อสมาชิกกลุ่ม 1. นางศศิชล หงษ์ไทย 2. นางจันทิรา สุโพธิ์ 3. นางสุจิตรา บางสมบุญ 4. นางสาววิจิตรา คำชู				
ผู้จัดการความรู้ .....		หัวหน้ากลุ่มงาน .....		
(นางศศิชล หงษ์ไทย)		(นางสาวพิมพ์ชนก แพสุวรรณ)		
ผู้ทบทวน .....		ผู้อนุมัติ .....		
(ประธาน/เลขาธิการคณะกรรมการจัดการความรู้)		( ผู้อำนวยการศูนย์อนามัยที่ 8 / ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ)		



แบบฟอร์มที่ 2 : แผนการจัดการความรู้						
ชื่อหน่วยงาน : งานโรงเรียนพ่อแม่						
องค์ความรู้ที่เลือก : วิธีการพัฒนาผู้สอน						
ตัวชี้วัดความสำเร็จ : ได้แนวทางในการพัฒนาผู้สอน						
เป้าหมาย 1 รูปแบบ						
ที่	กิจกรรม	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	เอกสาร
1	การจำแนกองค์ความรู้ที่จำเป็น : การบ่งชี้ความรู้ - พุดคุย ทบทวนผลลัพธ์การดำเนินงานที่ผ่านมากับสมาชิก	พ.ย.54	จำนวน องค์ ความรู้	3 องค์ ความรู้	ศศิชล	แบบฟอร์ม ที่ 1
2	การจัดทำแผนการจัดการความรู้	ธ.ค.54	จำนวน แผน	1 แผน	ศศิชล,จันทิรา, วิจิตรา	แบบฟอร์ม ที่ 2
3	การทบทวนก่อนจัดการความรู้ - พุดคุย ทบทวนผลลัพธ์การดำเนินงานที่ผ่านมากับสมาชิก - ค้นหาข้อมูลและการทบทวนองค์ความรู้ ในเรื่อง“ทักษะการเป็นวิทยากร” - ทบทวนวิธีในการดำเนินกิจกรรม	ธ.ค.54	องค์ ความรู้ที่ ได้จาก การ ทบทวน	1 องค์ ความรู้	ศศิชล,จันทิรา, วิจิตรา	แบบฟอร์ม ที่ 3
4	การจัดตั้งคุณเอื้อ คุณกิจ และคุณอำนวย (Mapping)	ธ.ค.54	รายชื่อ คุณเอื้อ คุณกิจ และคุณ อำนวย	1 ทีม	ศศิชล	-
5	การจัดทำและรวบรวมความรู้ให้เป็นหมวดหมู่ - จัดเก็บเอกสารความรู้ที่ค้นหาได้ใน Drive K 4707 และจัดทำเป็นเอกสารแจกให้กับผู้เกี่ยวข้องนำไปศึกษา	ธ.ค.54	จำนวน ครั้ง	1 ครั้ง	วิจิตรา	-

แบบฟอร์มที่ 2 : แผนการจัดการความรู้						
ชื่อหน่วยงาน : งานโรงเรียนพ่อแม่						
องค์ความรู้ที่เลือก : วิธีการพัฒนาผู้สอน						
ตัวชี้วัดความสำเร็จ : ได้แนวทางในการพัฒนาผู้สอน						
เป้าหมาย 1 รูปแบบ						
ที่	กิจกรรม	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	เอกสาร
6	การทบทวนองค์ความรู้ และคัดเลือกองค์ความรู้ที่จะทำ โดยใช้ mind map และทำ high light ไว้	ธ.ค.54	จำนวน map	1 map	ศศิชล,จันทิรา, วิจิตรา	
7	การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ - สุ่มถ่ายวิดีโอผู้สอนแต่ละวิชาและจัดทำเป็นซีดีให้รายบุคคล  - นำซีดีให้ผู้สอนแต่ละคน พร้อมทั้งมอบเอกสารสรุปองค์ความรู้ให้นำไปศึกษาและทบทวนตนเอง - ประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จุดแข็งและจุดพัฒนาตนเอง - ประเมินความพึงพอใจของผู้สอน - ประชุมประเมินผลถึงกระบวนการทั้งหมด และทบทวนให้ครอบคลุมโดยนำความคิดเห็นที่ได้จากการแลกเปลี่ยนในช่องทางอื่นๆมาพิจารณาเพิ่มเติม (DAR)	ธ.ค.54  ธ.ค.54  ธ.ค.54 ก.พ.55 มี.ค.55, พ.ค.55	จำนวน ครั้ง	≥2 ครั้ง	จันทิรา,วิจิตรา  ศศิชล,จันทิรา  วิจิตรา	แบบฟอร์มที่ 3 และรูปถ่าย
8	การเข้าถึงข้อมูล - เผยแพร่ข้อมูลใน Drive K คลังความรู้โรงเรียนพ่อแม่ และ Drive K - KM - คลังความรู้ ปี 2555 และใน G2K	ธ.ค.54- ส.ค.55	จำนวน ครั้ง	≥2 ครั้ง	ศศิชล	File และเอกสาร และหน้า web page
9	การแลกเปลี่ยน และแบ่งปันความรู้ - แลกเปลี่ยนภายในผ่าน facebook กลุ่ม KM- HPC8	ธ.ค.54- ส.ค.55	จำนวน ครั้ง	≥2 ครั้ง	จันทิรา,ศศิชล	หน้าweb page

แบบฟอร์มที่ 2 : แผนการจัดการความรู้						
ชื่อหน่วยงาน : งานโรงเรียนพ่อแม่						
องค์ความรู้ที่เลือก : วิธีการพัฒนาผู้สอน						
ตัวชี้วัดความสำเร็จ : ได้แนวทางในการพัฒนาผู้สอน						
เป้าหมาย 1 รูปแบบ						
ที่	กิจกรรม	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	เอกสาร
	- แลกเปลี่ยนภายนอกผ่าน G2K				ศศิชล	
10	การเรียนรู้ - ประชุมสรุปเพื่อถอดบทเรียน : เป็นข้อปฏิบัติ, การนำไปใช้ประโยชน์ ประเมินผล ต่อยอดความรู้	พ.ค.55	องค์ความรู้ที่ได้จากการทบทวน	1 องค์ความรู้	จันทิรา,ศศิชล	แบบฟอร์มที่ 4

แบบฟอร์มที่ 3 : บันทึกการจัดการความรู้			
ชื่อหน่วยงาน : งานโรงเรียนพ่อแม่			
องค์ความรู้ที่เลือก : วิธีการพัฒนาผู้สอน			
FA ศศิชล หงษ์ไทย note taker จันทิรา สุโพธิ์ ผู้ถ่ายภาพ ...วิจิตรา คำชู วันที่ 9 ธ.ค.54 สถานที่ ห้องโรงเรียนพ่อแม่			
ที่	แหล่งความรู้	เนื้อหา /รูปถ่าย	องค์ความรู้ที่สกัดได้
1.	พรรณณี ไพบุลย์	พี่อยากให้คุณพี่กันหน้อยว่าเป็นอย่างไร ขอให้วิจารณ์กัน เพราะพี่ดูมาแล้ว พี่ก็เห็นว่าตัวเองจะเสยผม แล้วก็เอามือถูไปถูมา แล้วเสยจะดูดูๆ มีซีตอย่างนี้ก็ดีเพราะบางทีเราไม่รู้ตัวเองว่าเป็นอย่างไร ได้เห็นชัดๆ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ให้เพื่อนช่วยประเมินการสอน</li> <li>- ปรับเรื่องการเสยผม การวางมือ</li> </ul>
<b>(เปิดซีตของคุณพรรณณี และเปิดซีตของคุณชิตชไม)</b>			
2.	ไพรินทร์ เลื่อนวรรณภา	เหมือนกันเพราะของแต่ว่าก็เสยผมก่อน ของพี่แฉ้วจะตีมากตรงที่มีการให้กลุ่มแนะนำตัวเอง แต่เป็นกลุ่มแรกทีพบ เพราะถ้าเป็นกลุ่มสองแล้วมาแนะนำอีกคงไม่เหมาะ เพราะคนเรียนจะเบื่อ แล้วด้วยบุคลิกพี่เป็นผู้ใหญ่จะมีความน่าเชื่อถือ การให้คำแนะนำน่าเชื่อถือ ชิตบุคลิกนิ่งดีน่าเชื่อถือ เสียงน่าฟังนุ่มนวลเป็นกันเอง	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ในกลุ่มแรกควรมีการแนะนำตัวสมาชิกกันก่อน</li> <li>- ผู้สอนควรจำชื่อได้ด้วย</li> <li>- บุคลิกนิ่งๆ จะดูน่าเชื่อถือ</li> <li>- ควรเป็นกันเอง</li> <li>- น้ำเสียงนุ่มนวล</li> </ul>
3.	ณัฐวรรณ ฤทธิ์เทพ	พี่แฉ้วจะมีมุขสอดแทรกด้วย แต่พี่เองไม่ค่อยมี ไม่ค่อยมั่นใจ แต่พอได้กำลังใจก็ดีขึ้นมั่นใจขึ้น ครั้งที่แล้วสอนแล้วมีคนปรบมือให้ แล้วคบก็ชมก็เลยกล้ามาสอนมากขึ้น เมื่อก่อนพี่จะเครียดไม่ยอมมาสอนเลย	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ให้กำลังใจเป็นการเสริมความมั่นใจผู้สอน</li> <li>- ปรับเรื่องความมั่นใจในตัวเอง</li> </ul>
4.	รุ่งฤดี ลิขิตพงศ์ธร	ชิตนั่งทำเทพธิดาตลอดเลย เมื่อยมัย (ชิต “ไม่เมื่อย”) แต่ก็ดูดีนะ ตัวหนูเองเวลาสอนจะชอบใช้เสยงดูคล้ายกับพี่แฉ้ว แล้วก็ไม่เห็นกลุ่มจะพูด จะถามแบบนี้เลย ถามไปก็เงียบ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปรับเทคนิคการถามให้กลุ่มมีส่วนร่วม</li> <li>- ปรับเรื่องการใช้เสยง</li> </ul>
5.	นิตยา ธงชัย	จะไม่ค่อยได้ออกมาสอน เวลาคนอื่นสอนนมแม่เค้าสอนกัน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เรียนรู้การสอนจากผู้มีประสบการณ์</li> </ul>

แบบฟอร์มที่ 3 : บันทึกการจัดการความรู้			
ชื่อหน่วยงาน : งานโรงเรียนพ่อแม่			
องค์ความรู้ที่เลือก : วิธีการพัฒนาผู้สอน			
FA ศศิชล หงษ์ไทย note taker จันทิรา สุโพธิ์ ผู้ถ่ายภาพ ...วิจิตรา คำชู วันที่ 9 ธ.ค.54 สถานที่ ห้องโรงเรียนพ่อแม่			
ที่	แหล่งความรู้	เนื้อหา /รูปถ่าย	องค์ความรู้ที่สกัดได้
		อย่างไร ของพี่ชิตมีการใช้สื่อโมเดลพันติ แต่มันเล็กไป เนื้อหาน่าเชื่อถือ ภาษาเข้าใจง่าย	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปรับสื่อการสอนให้เห็นชัดเจน เช่น โมเดลพัน</li> <li>- ใช้ภาษาเข้าใจง่าย</li> </ul>
6.	ชิตชไม กวางแก้ว	ก็กะว่าจะพัฒนาสื่อโมเดลให้ใหญ่ขึ้น เพราะเวลาสอนจะเห็นว่ามันเล็กไป จะมองไม่ทั่วถึงทั้งห้อง ทำใหม่ชัดพันใหญ่ๆด้วย กำลังคิดอยู่ว่าจะทำอย่างไร	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปรับสื่อการสอนให้เห็นชัดเจน เช่น โมเดลพัน</li> </ul>
7.	พรนิภา หน่อแก้ว	ขอการอธิบายที่ใช้คำว่า “ตามทฤษฎี” จะดูน่าเชื่อถือ หนูสอนเองจะใช้เวลานาน เพราะหนูจะลงรายละเอียดทุกประโยคเลย กลัวเค้าจะไม่รู้ นานๆหนูจะได้ออกมาสอนที่ แล้วยังไม่เคยเห็นคนอื่นสอน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- อ้างอิงการสอนจากทฤษฎี</li> <li>- เรียนรู้การสอนจากผู้มีประสบการณ์</li> </ul>
8.	พรรณี ไพบูลย์	เวลาสอนหนูต้องมี concept ในใจก่อนอยากให้รู้เรื่องอะไร แล้วสอนให้ตรงประเด็นไม่ต้องพูดทั้งหมดตามสื่อก็ได้ เพราะบางทีกลุ่มจะพูดบอกได้ดีกว่าเรา ให้คนในกลุ่มพูดกันเองก็พอแล้ว ชิตที่ดีก็มีการฝายมือแทนการชี้นิ้วดีแล้ว	<ul style="list-style-type: none"> <li>- กำหนด concept การสอนไว้ก่อนเสมอ</li> <li>- ใช้การฝายมือแทนการชี้นิ้ว</li> <li>- ให้กลุ่มแลกเปลี่ยนการสอนตามประเด็นที่เรากำหนดไว้</li> </ul>
9.	จันทิรา สุโพธิ์	คำว่าโมเดล อยากให้ปรับเป็นใช้คำว่าตัวอย่างพันแทน แล้วเลี่ยงคำว่าเนาะ คำว่าเออ ที่ใช้ตอนแรกๆ อยู่บ่อยๆ แต่หลังๆก็ไม่มีแล้ว ที่สังเกตส่วนใหญ่เวลาก่อนเริ่มสอน หลายคนจะพูดไปเตรียมของที่จะใช้สอนไป บางทีก็เดินไปเดินมา ดูไม่ smart ควรจะเตรียมของเรียบร้อยก่อน แล้วเริ่มทักทาย	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ใช้ภาษาให้เข้าใจง่าย</li> <li>- หลีกเลี่ยงการใช้คำว่า “เออ” “เนาะ” ฯลฯ</li> <li>- ก่อนเริ่มทักทายเตรียมสื่อการสอนให้พร้อมก่อน</li> </ul>

แบบฟอร์มที่ 3 : บันทึกการจัดการความรู้			
ชื่อหน่วยงาน : งานโรงเรียนพ่อแม่			
องค์ความรู้ที่เลือก : วิธีการพัฒนาผู้สอน			
FA ศศิชล หงษ์ไทย note taker จันทิรา สุโพธิ์ ผู้ถ่ายภาพ ...วิจิตรา คำชู วันที่ 9 ธ.ค.54 สถานที่ ห้องโรงเรียนพ่อแม่			
ที่	แหล่งความรู้	เนื้อหา /รูปถ่าย	องค์ความรู้ที่สกัดได้
10	ัญญาภรณ์ พวงทอง	เสียงดังดี เพราะตัวหนูจะเสียงเบาเวลาสอน (ขีดใช้ไม้ค)	- ถ้าเสียงเบาให้ใช้ไม้คช่วย
11.	ศศิชล หงษ์ไทย	ก็จะแก้ไขเรื่องไม้คให้ เพราะเวลาใช้ไม้คก็มีปัญหาเรื่องไม้คหอน แล้วในน้องใหม่ที่นานๆมาสอนที ขอให้ดูซีดีจากรุ่นพี่ไปศึกษา แต่ไม่ต้องลอกแบบทั้งหมด เพราะแต่ละคนก็มีแบบที่ต่างกัน ไม่ต้องยิงมุขแบบพี่ถอยก็ได้ แล้วอย่างพี่ก็จะไม่ได้ให้แนะนำตัวแบบของพี่แើว แต่จะถามแล้วผายมือชี้ไปที่แต่ละครอบครัวไปเลยให้ตอบคำถามไ่ๆกันไป เรื่องประโยชน์นมแม่ ใครตอบไม่ได้ก็จะผ่านไปก่อน แล้วเวลามีคนถามนอกประเด็นทำอย่างไรดี	- ใช้การตอบคำถามไล่ไปที่ละคน เป็นการกระตุ้นกลุ่ม - ใครตอบไม่ได้ให้ผ่านไปก่อน
12.	จันทิรา สุโพธิ์	ถ้ามีการถามก็ให้ตอบได้ แล้วค่อยเลี้ยงออกไปว่า ให้สอบถามได้จากที่ไหน ไม่ใช่คำว่า “ใครมีปัญหาอะไรมั้ย” ควรใช้คำว่า “มีอะไรสอบถามเพิ่มเติมมั้ย “	- เมื่อใกล้จบให้สอบถาม “มีอะไรสอบถามเพิ่มเติมมั้ย ”
แลกเปลี่ยนประเด็น “วิธีการพัฒนาผู้สอน”			
13.	ไพรินทร์ เกื่อนวรรณ	ตอนแรกก็ไม่อยากให้ประเมินแบบนี้ แต่พอได้ดูตัวเองจากซีดีแล้วจะเห็นว่าเราทำอะไรไปบ้าง ก็ดี น่าจะให้คนอื่นด้วย แต่ไม่รู้มาก่อนว่ามีกรตั้งถ่ายวิดีโอวันที่สอนนะ เพราะอย่างพี่เบ็ดก็ไม่ยอมออกมาสอนเลย กลัวถูกถ่ายวิดีโอ	- ไม่ให้ผู้สอนรู้ว่ามีการถ่ายวิดีโอจะดีกว่า - ให้ดูตัวเองจากซีดีจะเห็นได้ชัดเจนถึงจุดอ่อนจุดแข็ง
14.	รุ่งฤดี ลิขิตพงศ์ธร	ไม่รู้มาก่อนว่ามีกรตั้งกล้องถ่ายวิดีโอไว้ ก็สอนไปตามปกติ แต่อยากเห็นของคนอื่นบ้างว่าสอนกันอย่างไร	- อยากเรียนรู้จากผู้สอนคนอื่น
15.	พรรณี ไพบุลย์	ถ้าไม่ถ่ายไว้ พี่ก็จะไม่รู้ว่าจะตัวเองชอบเสยผม แล้วมือลูบโน่นลูบนี้	- ใช้ซีดีให้เรียนรู้ตัวเอง และให้ผู้อื่นเรียนรู้



แบบฟอร์มที่ 3 : บันทึกการจัดการความรู้			
ชื่อหน่วยงาน : งานโรงเรียนพ่อแม่			
องค์ความรู้ที่เลือก : วิธีการพัฒนาผู้สอน			
FA ศศิชล หงษ์ไทย note taker จันทิรา สุโพธิ์ ผู้ถ่ายภาพ ...วิจิตรา คำชู วันที่ 9 ธ.ค.54 สถานที่ ห้องโรงเรียนพ่อแม่			
ที่	แหล่งความรู้	เนื้อหา /รูปถ่าย	องค์ความรู้ที่สกัดได้
		ไม่อยู่นิ่งๆ ดีที่ทำแบบนี้ ของพินิตีให้คนอื่นดูได้ ไม่หวงห้าม จะได้ช่วยกันดู	ด้วยได้
16.	ธัญญาภรณ์ พวงทอง	เสียงในซีดีหนูไม่ได้ยินเลย เบามาก ยังดูในแผ่นที่ให้ไปไม่จบ เพราะมีกิจกรรมอื่นแทรกบ่อย	- การใช้ไมค์
17.	ศศิชล หงษ์ไทย	ถามว่าถ้าจะใช้วิธีนี้ในการพัฒนาผู้สอน แต่ละคนเห็นด้วยหรือไม่ (ตอบ เห็นด้วยทุกคน) ขอให้ตอบแบบสอบถามมาก่อน แล้วเมื่อทุกคนเห็นด้วยกับวิธีนี้ก็ขยายผลต่อไปผู้สอนคนอื่นๆ อีก ส่วนเรื่องนมแม่ กับเตรียมตัวก่อนคลอดที่มีคนสอนหมุนเวียนกันมา อาจมีเวทีแลกเปลี่ยนรูปแบบการสอนกันนอกกรอบอีกที รอถ่ายวิดีโอให้ครบทุกคนก่อน	- จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนในเรื่องเตรียมตัวก่อนคลอดและนมแม่ในโอกาสหน้า - ถ่ายวิดีโอผู้สอนให้ครบทุกคน

### สรุปผลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ครั้งที่ 1.

ได้องค์ความรู้ออกมา 2 ประเด็น คือ วิธีการพัฒนาผู้สอน และ จุดแข็ง/จุดพัฒนาของผู้สอน

วิธีการพัฒนาผู้สอน มีขั้นตอน ดังนี้

1. ตั้งกล้องถ่ายวิดีโอทิ้งไว้ให้ใกล้ผู้สอน โดยเน้นไปที่ตัวผู้สอนไม่เน้นบรรยากาศ
2. ไม่ต้องบอกผู้สอนว่ามีการตั้งถ่ายกล้องวิดีโอไว้
3. ตัดต่อเนื้อหาการสอนเป็นรายบุคคลให้ผู้สอนแต่ละคน
4. จัดทำแผ่นซีดีกิจกรรมระหว่างที่สอนให้ผู้สอนแต่ละคน และแจกเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการเป็นวิทยากรมีอาชีพแนบไปด้วย เพื่อศึกษาเพิ่มเติมโดยประกอบด้วย

- สื่อ power point จากสถาบัน Meta Forum โดยนิพัทธ์ กานตอัมพร
  - file PDF การแนะนำตัวเอง และ เทคนิคการนำเสนอเชิงธุรกิจ โดย อ.วิไล วงษ์กรรเวช โรงเรียนการบริหารงานโรงพยาบาล คณะแพทยศาสตร์รามธิบดี
  - file word บทบาทและเทคนิคการเป็นวิทยากร จาก เนชั่น และศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์
5. ผู้สอนศึกษาชีวิตของตนเอง และศึกษาข้อมูลภาคทฤษฎีตามเอกสารที่ให้
  6. จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ผู้สอนที่สนใจ เพื่อแลกเปลี่ยนเทคนิคการสอน

ผลลัพธ์ที่ได้จากแบบสอบถามถึงวิธีการพัฒนาผู้สอนด้วยวิดีโอ จากกลุ่มผู้ถูกประเมิน 14 ท่าน

- 7 ใน 14 ราย ไม่ทราบมาก่อนว่าจะใช้การถ่ายวิดีโอ เพื่อประเมินผู้สอน อีก 7 ราย ทราบแล้วรู้สึกเครียด 1 ราย รู้สึกเฉยๆ 5 ราย 1 รายไม่ตอบ
- ใน 1 รายที่เครียด ไม่ทราบว่าในขณะที่สอนมีการแอบตั้งกล้องถ่ายวิดีโอไว้ แต่เมื่อทราบภายหลังและนำวิดีโอไปทบทวนด้วยตัวเอง รู้สึกดีที่ได้เห็นตัวเองเพื่อปรับปรุงส่วนที่ไม่ดีของตนเอง เป็นประโยชน์ในการพัฒนาการสอนแต่เห็นด้วยกับการดูย้อนกลับเป็นส่วนตัว ไม่เห็นด้วยกับการเปิดเผยให้ผู้อื่นรู้
- ในวันที่สอน มี 7 ใน 14 ราย ที่ไม่ทราบว่ามีการตั้งกล้องถ่ายวิดีโอไว้ ที่เหลืออีก 7 รายทราบ
- ทั้งหมด 14 คน ตอบว่าการถ่ายวิดีโอขณะสอนแล้วให้ไปทบทวนตัวเองเป็นประโยชน์กับตนเองในการพัฒนาการสอน
- 12 ใน 14 ราย ที่เห็นด้วยกับการถ่ายวิดีโอ และจัดทำเป็นซีดีให้ไปทบทวนตนเองเป็นการช่วยพัฒนาผู้สอนได้ มีเหตุผล ดังนี้
  1. จะได้สอนด้วยวิธีของตนเองตามธรรมชาติ เมื่อเปิดดูจะเห็นข้อบกพร่องของตนเอง จะได้นำไปปรับปรุงให้เกิดการพัฒนา
  2. เป็นการพัฒนาตัวเอง และพัฒนางาน แต่ควรหมุนเวียนถ่ายวิดีโอทุกคน จะได้พัฒนาไปพร้อมกัน
  3. จะได้พัฒนาตนเอง และอยากทราบว่าแบบอย่างการสอนดี ควรมีลักษณะแบบไหน เราจะได้มามองตัวเองว่า เราขาดแบบไหน ถ้าจะสอนครบและถูกต้อง
  4. บางครั้งพฤติกรรมตัวเราทำไปไม่รู้ตัว จะได้ปรับปรุง และน่าจะมีการถ่ายวิดีโอก่อน-หลังปรับปรุง
  5. จะทำให้เราทราบว่าข้อบกพร่องอะไรบ้างที่ต้องปรับปรุง
  6. จะได้พัฒนาตนเอง และทราบข้อบกพร่องของตนเอง
  7. จะได้เห็นพฤติกรรมการสอนแบบธรรมชาติ อยาให้มี comment โดยผู้อื่นหลายๆคน แต่เป็นการ comment รวบรวมสรุปเป็นแผ่นเดียว
  8. ได้รู้หลายอย่าง เพื่อนำมาแก้ไขตรงจุดที่เราควรพัฒนา เช่น น้ำเสียง การวางตัว ท่าทาง อยาให้มีเทคนิคหรือแนวทางการแก้ไข หลังจากที่ได้รับข้อดีของตนเองจากผู้เชี่ยวชาญ เพิ่มเติมจากในกลุ่มช่วยกัน
  9. ปรับปรุงส่วนที่ไม่ดีของตนเอง แต่ควรให้เฉพาะบุคคลไม่เปิดเผยให้คนอื่น
  10. เพื่อให้ผู้สอนทราบ แล้วสามารถนำไปปรับพัฒนาตนเองได้
  11. ผู้สอนจะได้มองเห็นข้อบกพร่อง หรือต้องการเสริมอะไรเพิ่มเติมให้แก่ผู้เรียน

12. เหมือนเป็นกระจกส่องตนเองว่าเป็นอย่างไร ควรปรับปรุงหรือไม่

● 2 รายที่ไม่เห็นด้วย

รายที่ 1 ทราบมาก่อนว่าจะมีการประเมินผู้สอนด้วยการถ่ายวิดีโอ แล้วรู้สึกเฉยๆ ในวันที่สอนก็ทราบว่ากำลังถูกถ่ายวิดีโออยู่ และคิดว่าเป็นประโยชน์ต่อตนเองในการพัฒนาการสอน แต่ไม่เห็นด้วยว่าจะเป็นการช่วยพัฒนาผู้สอนได้ โดยไม่ระบุเหตุผล

รายที่ 2 ระบุว่าเหมือนเป็นการจับผิดผู้สอน

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1. ยอยากได้เวลาเพิ่มอีกประมาณ 10 นาที จาก 30 นาทีเป็น 40 นาที จะสามารถทำให้ผู้เรียนเรียนรู้และเข้าใจเพิ่มขึ้น
2. การสอนบางครั้งไม่ใช่เป็นแนวเส้นตรงเสมอไป เพราะผู้สอนอาจจะสอนสลับไปมาก็ได้ เพื่อไม่ให้เกิดความจำเจ ซ้ำซากในตัวผู้สอนเอง

แบบฟอร์มที่ 3 : บันทึกการจัดการความรู้ (ครั้งที่ 2)			
ชื่อหน่วยงาน : งานโรงเรียนพ่อแม่			
องค์ความรู้ที่เลือก : วิธีการพัฒนาผู้สอน			
FA ศศิชล หงษ์ไทย note taker ศศิชล หงษ์ไทย ผู้ถ่ายภาพ ...ไม่มีภาพถ่าย วันที่ 6,13 กพ.55 สถานที่ สตรีกรรม,ทางโทรศัพท์(ตามลำดับ)			
ที่	แหล่งความรู้	เนื้อหา /รูปถ่าย	องค์ความรู้ที่สกัดได้
1.	จิตภา ท้องเชื้อ เมื่อ 6 กพ.55	ดีที่สุดในกิจกรรมมีการพูดคุยกันมาก่อนว่าควรมีการพัฒนาการสอนให้เหมือนกันทุกคน เลยตกลงกันว่าน่าจะเป็นการถ่ายวิดีโอจะเห็นได้ชัดเจนที่สุด แล้วพี่ถอยก็มีกล้องวิดีโอเอง ถ่ายกันเองได้ แล้วพอถ่ายวิดีโอเสร็จก็จะมีกรรมการให้คะแนน กรรมการก็มีพี่ ,พี่ถอย แล้วก็ comment ไว้ ก็ไม่มีปัญหาอะไร น้องๆ ก็ยินดีให้ตั้งกล้องถ่ายกันได้ มีแบบประเมิน	- ตกลงบริการร่วมกันใช้การถ่ายวิดีโอ - มีคณะกรรมการติชมและให้คะแนน - มีแบบประเมินที่คิดเอง
2.	สกุลรัตน์ พันธเสน เมื่อ 13 กพ.55	งานให้บริการปรึกษา เลือกทำในกลุ่มแจ้งผลเลือด โดยเคยมีการตกลงกันว่าจะให้ทีละครอบครัว แล้วมีแนวทางจากกรมอนามัยที่พี่กิงได้ไปอบรมมาเป็นแนวทางในการให้คำปรึกษา แต่ตอนนี้ไม่แน่ใจว่าแต่ละคนใช้ครบตามขั้นตอนหรือไม่ แล้วเหมาะสมหรือไม่	- ตกลงบริการร่วมกันใช้การถ่ายวิดีโอ - มีคณะกรรมการติชมและให้คะแนน - มีแบบประเมินเป็นมาตรฐานจากกรม - คัดเลือกต้นแบบไว้ 1 คน

แบบฟอร์มที่ 3 : บันทึกการจัดการความรู้ (ครั้งที่ 2)			
ชื่อหน่วยงาน : งานโรงเรียนพ่อแม่			
องค์ความรู้ที่เลือก : วิธีการพัฒนาผู้สอน			
FA ศศิชล หงษ์ไทย note taker ศศิชล หงษ์ไทย ผู้ถ่ายภาพ ...ไม่มีภาพถ่าย วันที่ 6,13 กพ.55 สถานที่ สุนทรธรรม,ทางโทรศัพท์(ตามลำดับ)			
ที่	แหล่งความรู้	เนื้อหา /รูปถ่าย	องค์ความรู้ที่สกัดได้
		ก็เลยคุยกันว่า ถ้าไม่ใช้การถ่ายวิดีโอให้เห็นภาพก็คงไม่ได้ เพราะประเมินไม่ได้ แต่ต้องมีการตกลงบริการกับผู้รับบริการด้วย เพราะขณะถ่ายวิดีโอจะเห็นหน้าชัดเจน เพราะกล้องจะตั้งไว้ใกล้ๆ เพื่อให้ได้ยินเสียงชัดเจนด้วย ที่ผ่านมาเจ้าหน้าที่และผู้รับบริการก็ให้ความร่วมมือดี ไม่มีปัญหาใดๆ เมื่อถ่ายวิดีโอครบทุกคนแล้ว ก็จะมาดูร่วมกันและอาจคัดเลือกต้นแบบไว้ 1 คน	

สรุปผลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ครั้งที่ 2.

น่าจะมีการเชิญผู้ที่ถูกประเมินทั้งหมด มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อตกลงในการพัฒนาผู้สอนอีกครั้ง เพื่อตัดสินใจเลือกวิธีการพัฒนาผู้สอนในงานโรงเรียนพ่อแม่ เพราะเดิมเคยมีแบบประเมินสมรรถนะทางเทคนิคผู้สอน เรื่อง การให้คำแนะนำและความรู้ ที่เคยทดลองใช้งานในปี 2554 เป็นแนวทางการประเมินสมรรถนะ



แบบฟอร์มที่ 3 : บันทึกการจัดการความรู้(ครั้งที่ 3)			
ชื่อหน่วยงาน : งานโรงเรียนพ่อแม่			
องค์ความรู้ที่เลือก : วิธีการพัฒนาผู้สอน (ประเด็นการนำไปใช้)			
FA ศศิชล หงษ์ไทย note taker ศศิชล หงษ์ไทย ผู้ถ่ายภาพ ...วิจิตรา คำชู วันที่ 3 เม.ย.55 สถานที่ ห้องคลอด,หลังคลอด,NICU,ฝากครรภ์			
ที่	แหล่งความรู้	เนื้อหา /รูปถ่าย	องค์ความรู้ที่สกัดได้
1	ห้องคลอด (คุณบุษรา,คุณโสพิศ, คุณสุริยา,คุณรุจิพัชญ์)	เห็นด้วยกับการประเมินทุกคน ไม่ต้องเลือกเพราะเป็นสมรรถนะที่ต้องประเมินอยู่แล้ว ใช้วิดีโอแล้วให้เจ้าตัวคุณแล้วประเมินตัวเองตามสมรรถนะที่กำหนดมา แล้วอีกส่วนให้กบประเมิน แล้วคะแนนรวมให้ส่งมาที่หัวหน้างานด้วย จะได้ว่ารูปร่างอย่างไร จะได้พัฒนาน้องได้ถูก (ถาม ...แล้วจะใช้วิดีโอประเมินโดยให้รู้ตัวหรือไม่รู้ตัวล่วงหน้า) บอกให้รู้ล่วงหน้าจะดีกว่าเพราะบางวันก็รู้สึกว่าจะไม่พร้อมจะให้ถ่ายวิดีโอ เพราะแต่ละวันอารมณ์จะต่างกันอยากให้ออกมาดีที่สุด	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ประเมินทุกคน</li> <li>- ประเมินตนเอง และถูกประเมินด้วยงานโรงเรียนพ่อแม่ร่วมกัน</li> <li>- ใช้การถ่ายวิดีโอโดยบอกให้รู้ล่วงหน้าในวันที่พร้อม</li> <li>- ใช้แบบสมรรถนะ”การให้คำแนะนำและความรู้”ในการประเมิน</li> <li>- ส่งคะแนนที่ได้กับหัวหน้างานด้วย</li> </ul>
2	ห้องผ่าตัด (คุณไพรินทร์,คุณมนัสนันท์,คุณนฤมล,คุณภิตติพันธ์,คุณปราณี)	ไม่เห็นด้วยกับการถ่ายวิดีโอ ไม่ชอบเลย มันเหมือนกับการจับผิด แต่บางคนก็ชอบให้ถ่ายวิดีโอ (ถาม...แล้วถ้าไม่ใช้วิดีโอในการประเมินสมรรถนะ จะใช้วิธีใดดีในการประเมิน) ขอกลับไปคิดกันก่อนอีกครั้ง	<ul style="list-style-type: none"> <li>- (รอการพูดคุยกันภายในก่อน)</li> </ul>
3	หลังคลอด(คุณวิราวรรณ,คุณสาริศา,คุณจันทิรา)	ถ้า HRD ให้ประเมินก็ควรต้องประเมินทุกคน แต่ของตึกที่ขอประเมินในส่วนของหลังคลอดได้หรือไม่ เพราะในโรงเรียนพ่อแม่ที่ไปสอนนมแม่ไม่ได้ไปกันทุกคน แต่ที่นี้ของตึกมีหลายเรื่องการสอน ก็จะเลือกเรื่องการสอนไปในแต่ละปี แต่ในปีเดียวกันก็ควรเป็นเรื่องเดียวกันแล้วที่ตึกพีนี้ก็กำลังทำเรื่องนี้อยู่ ก็จะเอาแบบประเมิน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ประเมินทุกคน</li> <li>- ประเมินตนเอง และถูกประเมินด้วยหน่วยงานตัวเอง (ผู้รับผิดชอบงานโรงเรียนพ่อแม่หลังคลอด) ร่วมกัน</li> <li>- ใช้การถ่ายวิดีโอโดยบอกให้รู้ล่วงหน้า</li> <li>- ใช้แบบสมรรถนะ”การให้คำแนะนำและความรู้”ในการประเมิน</li> </ul>

แบบฟอร์มที่ 3 : บันทึกการจัดการความรู้(ครั้งที่ 3)			
ชื่อหน่วยงาน : งานโรงเรียนพ่อแม่			
องค์ความรู้ที่เลือก : วิธีการพัฒนาผู้สอน (ประเด็นการนำไปใช้)			
FA ศศิชล หงษ์ไทย note taker ศศิชล หงษ์ไทย ผู้ถ่ายภาพ ...วิจิตรา คำชู วันที่ 3 เม.ย.55 สถานที่ ห้องคลอด,หลังคลอด,NICU,ฝากครรภ์			
ที่	แหล่งความรู้	เนื้อหา /รูปถ่าย	องค์ความรู้ที่สกัดได้
		สมรรถนะไปใช้ร่วมกันเลย แล้ววิดีโอที่ถ่ายป็นี่เป็น เรื่องนวดสัมผัส ก็จะทำให้เจ้าตัวประเมินตัวเอง แล้วก็อีก ส่วนจะให้ใครประเมิน (ตอบ...ก็แล้วแต่ดีก จะให้พี่นิ ประเมินเพราะในฐานะผู้รับผิดชอบงานโรงเรียนพ่อแม่ หลังคลอดอยู่แล้วก็ได้ แล้วค่อยนำคะแนนไปรวมกันที่ กบในภาพรวม เพื่อทำแผนพัฒนาต่อไป)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ส่งคะแนนที่ได้กับงานโรงเรียนพ่อแม่</li> <li>- โรงเรียนพ่อแม่รวบรวมทำแผนพัฒนาในภาพรวม</li> <li>- เรื่องที่ประเมินใช้เรื่องที่หลังคลอด</li> </ul>
4	NICU(คุณณัฐนันท์)	ถ้าใช้วิดีโอเสียงจากคนที่ไปสอนบางคนก็ไม่ชอบ เพราะเหมือนจับผิดเค้า แล้วก็ไม่ต้องบอกล่วงหน้าด้วย (ถาม..ถ้าไม่ใช้วิดีโอประเมินสมรรถนะ ฝากให้แสดงความคิดเห็นด้วย จะได้ปรับให้เหมาะของเสียงส่วนใหญ่อีกครั้ง) ก็ขอแบบประเมินให้พี่ด้วย เพราะจะได้นำไปคุยกับน้องในงานก่อน เพราะที่นี้เสียงจะแตกต่างกันมาก ต้องให้แสดงความเห็นกันเอง แล้วประมาณ 1 สัปดาห์จะรวบรวมไปส่งให้	<ul style="list-style-type: none"> <li>- (ร่อน้องตอบแบบสอบถามก่อน)</li> </ul>
5	งานฝากครรภ์(คุณจริยา,คุณปราณี, คุณวรรณ,คุณสมศรี,คุณณัฐวรรณ)	เรื่องนี้ตรงกับที่ทีม HRD กลุ่มการจะชี้แจงพอดีวันที่ 10 จะมีการประเมินทุกคน อยู่แล้ว ก็ตรงกัน แต่การถ่ายวิดีโอประเมินขอไม่ต้องบอกล่วงหน้าจะดีกว่า เพราะจะได้เป็นธรรมชาติ ไม่งั้นคนสอนถ้ารู้ตัวก็จะเกร็งด้วย	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ประเมินทุกคนตามแผน HRD กลุ่มการพยาบาล</li> <li>- ประเมินตนเอง และให้โรงเรียนพ่อแม่ประเมิน</li> <li>- ใช้วิดีโอโดยไม่บอกให้รู้ตัวในการถ่ายวิดีโอ</li> <li>- ใช้แบบประเมินสมรรถนะ”การให้คำแนะนำและความรู้”ในการประเมิน</li> </ul>

### สรุปผลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ครั้งที่ 3.

ประเด็นในการแลกเปลี่ยนครั้งนี้ยังไม่เป็นมติเอกฉันท์ แต่แนวโน้มสอดคล้องกับแผน HRD กลุ่มการพยาบาล แต่วิธีการประเมินรอกการตัดสินใจเลือก

1. ใช้การประเมินทุกคนด้วยวิดีโอและนำวิดีโอมาทบทวนตนเอง และให้คะแนนตามแบบประเมินสมรรถนะ”การให้คำแนะนำและความรู้” และนำคะแนนอีกส่วนจากผู้รับผิดชอบโรงเรียนพ่อแม่ประเมิน
2. รอกการแสดงความคิดเห็นจากห้องผ่าตัด และ NICU ผลเป็นว่าห้องผ่าตัดมีทั้งที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย ส่วน NICU ใช้แบบประเมินสอบถามรายบุคคล และงาน IPD ขอประเมินสอบถามรายบุคคลเช่นกัน ผลการตอบแบบสอบถาม พบว่า ใน 17 คนตอบว่าควรประเมินผู้สอนเก่าทุกคนปีละ 1 ครั้ง 9 คน, ใหม่และเก่าทุกคน 2 คน, ใหม่ครั้งแรก 2 คน, ไม่ควรนำมาใช้ 2 คน ส่วนวิธีการถ่ายวิดีโอ ควรแจ้งล่วงหน้า 12 คน ไม่ควรแจ้งล่วงหน้า 2 คน และการศึกษาทฤษฎีจากต้นแบบนั้น เห็นว่ายังมีความจำเป็น 11 คน ไม่จำเป็น 4 คน อีก 1 คน เห็นว่าควรมีการทำ KM เพื่อค้นหาทักษะจากกลุ่มผู้สอนกันเอง





## รายงานการจัดการความรู้เรื่อง วิธีการพัฒนาผู้สอน

หัวหน้าโครงการ นางศศิชล หงษ์ไทย  
สมาชิกกลุ่ม นางจันทร์รา สุโพธิ์  
นางสุจิตรา บางสมบุญ  
นางสาววิจิตรา คำชู

### การทบทวนการจัดการความรู้

การเป็นผู้สอนนั้นใคร ๆ ก็ทำได้ แต่การเป็นผู้สอนที่ดีคงไม่่ง่ายอย่างที่คิดกัน เพราะการทำหน้าที่ผู้สอนมีความจำเป็นต้องอาศัยการพูดหรือการสื่อสารเป็นอย่างมาก ถ้าไม่ได้รับการฝึกฝนอบรมเป็นอย่างดีก็คงจะทำหน้าที่ได้ไม่สำเร็จหรือสำเร็จได้ก็ไม่ได้ ดังนั้น การเป็นผู้สอนที่ดีและมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ เทคนิคต่าง ๆ ในหลาย ๆ ด้าน ตลอดจนจะต้องเป็นผู้มีคุณลักษณะที่จำเป็นอีกมากมาย นิพัทธ์ กานตอัมพร จากสถาบัน Meta Forum เรื่องการพัฒนาทักษะการเป็นวิทยากรกล่าวไว้ว่า วิทยากรเริ่มต้นที่การพัฒนาทักษะ (Skills) และไม่เพียงแค่วิชาความรู้ ฝึกฝนจากการฝึกอบรม แต่ต้องเป็นการสร้างการเรียนรู้ที่ไม่สิ้นสุด ที่ใช้พลังสมอง พลังจิต พัฒนาตนเองสู่มืออาชีพ นอกจากนี้ใน website ของเนชั่น ยังได้กล่าวว่าการเป็นนักพูดหรือวิทยากรที่ดีก็เหมือนกับเด็กหัดขี่จักรยานนั่นเอง ซึ่งขี่ทุกวันก็จะเกิดความชำนาญเหมือนกับการเป็นวิทยากรถ้าฝึกบ่อย ๆ จะชำนาญ

ซึ่งจากการศึกษาข้อมูลจากแหล่งต่างๆข้างต้นรวมถึงการดำเนินงานโรงเรียนพ่อแม่ที่ผ่านมา จะเห็นว่าได้ว่า ผู้สอนที่ดีนั้นต้องมีทักษะการสอนซึ่งได้จากการฝึกฝนบ่อยๆ ต้องมีการใช้สื่อได้อย่างคล่องแคล่ว และมีแนวทางการสอนที่เป็นมาตรฐาน ซึ่งประเด็นดังกล่าวข้างต้นนี้ได้ดำเนินการแล้ว จนกระทั่งมีการกำหนดเป็นสมรรถนะทางเทคนิคของพยาบาลวิชาชีพประเด็น “การให้คำแนะนำและความรู้” ในงานโรงเรียนพ่อแม่ (Specific Functional competency) ซึ่งมีทั้งผู้มีสมรรถนะผ่านตามเกณฑ์และไม่ผ่านตามเกณฑ์ เนื่องจากกระบวนการพัฒนาผู้สอนนั้นยังไม่ได้ดำเนินการอย่างเป็นรูปแบบที่ชัดเจน ทั้งนี้ถ้ามีการพัฒนาผู้สอนอย่างต่อเนื่อง น่าจะส่งผลให้ผู้สอนมีสมรรถนะที่เหมาะสม และส่งผลให้การเรียนรู้ของผู้รับบริการมีประสิทธิภาพมากขึ้น ในการนี้โรงเรียนพ่อแม่จึงคัดเลือก “วิธีการพัฒนาผู้สอน” ในการดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้ได้รูปแบบในการพัฒนาทักษะผู้สอนที่เหมาะสมของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ศูนย์อนามัยที่ 8 ต่อไป

### กระบวนการจัดการความรู้

ครั้งที่ 1 สุ่มถ่ายวิดีโอผู้สอน 14 ท่านโดยไม่บอกล่วงหน้าและคัดลอกเป็นซีดีให้ผู้สอนศึกษาบทบาทการเป็นผู้สอนของตนเอง เปรียบเทียบกับทฤษฎีการเป็นวิทยากรที่ดีตามเอกสารแนบ จากนั้นใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จุดเด่น และจุดด้อยของตนเองในการสอน ด้วยการประชุมกลุ่มหลังจากผู้สอนศึกษาซีดีการสอนของตนเอง

ครั้งที่ 2 ใช้แบบสอบถามแสดงความคิดเห็นกลุ่มผู้สอนที่ถูกประเมิน 14 ท่านต่อรูปแบบการประเมินที่จะนำมาใช้ในการประเมินผู้สอนเพื่อพัฒนา

ครั้งที่ 3 ได้นำผลลัพธ์ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ครั้งที่ 3 ไปแลกเปลี่ยนกับหน่วยงานอื่นที่มีการหาวิธีพัฒนาผู้สอนเช่นกัน อันได้แก่ หน่วยงานยุติธรรม  
หน่วยงานให้บริการปรึกษา

ครั้งที่ 4 ได้นำจุดเด่นของผู้สอนที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในครั้งที่ 2 มาปรับเปลี่ยนประเมินสมรรถนะทางเทคนิคของพยาบาลวิชาชีพประเด็น “การให้  
คำแนะนำและความรู้” ในงานโรงเรียนพ่อแม่ (Specific Functional competency) แล้วนำไปพูดคุยกับหัวหน้างานที่เกี่ยวข้องพร้อมให้แบบประเมินเพื่อสอบถามความ  
คิดเห็นของผู้สอนอื่นๆ ในการนำรูปแบบวิธีการพัฒนาด้วยวิดีโอไปใช้

ประเมินผล ความพึงพอใจจากผู้สอนทุกหน่วยงานแล้ว มีความพึงพอใจร้อยละ 84.6

### **การประมวลผล / กลับกรองความรู้**

ได้แลกเปลี่ยนผลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการพัฒนาผู้สอนในการประชุมคณะกรรมการ HRD มีความเห็นชอบตามผลการประเมินความพึงพอใจในผู้สอนทุก  
หน่วยงาน

จึงสรุปวิธีการพัฒนาผู้สอนในงานโรงเรียนพ่อแม่ มีดังนี้

1. ตั้งกล้องถ่ายวิดีโอทิ้งไว้ให้ใกล้ผู้สอน โดยเน้นไปที่ตัวผู้สอนไม่เน้นบรรยากาศ
2. ไม่ต้องบอกผู้สอนว่ามีการตั้งถ่ายกล้องวิดีโอไว้ แต่ถ้าใครอยากรู้ล่วงหน้าก็บอกได้
3. จัดทำแผ่นซีดีให้ผู้สอนแต่ละคนเป็นความลับเฉพาะคน
4. ผู้สอนศึกษาซีดีของตนเอง และประเมินผลตาม specific competency เรื่อง”การให้คำแนะนำและความรู้”
5. จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

### **กระบวนการนำไปใช้**

นำไปใช้ในการประเมินทักษะผู้สอนตาม Specific competency เรื่อง”การให้คำแนะนำและความรู้”  
โดยใช้ประเมินผู้สอนทุกคน ปีละ 1 ครั้ง โดยทดลองใช้ปีงบประมาณ 2556

### **การเผยแพร่**

การเผยแพร่ภายในองค์กร : ในการประชุมคณะกรรมการ HRD , การพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการกับหัวหน้าหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง, facebook  
(<http://www.facebook.com/#!/groups/KMHPC8/>)

การเผยแพร่ภายนอกองค์กร : facebook (<http://www.facebook.com/#!/groups/KMHPC8/>)

G2K (<http://www.gotoknow.org/blogs/posts/499565>)

### **การประเมิน การต่อยอดความรู้**

- การเตรียมการและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมผู้สอน ซึ่งจะเริ่มใช้ในปีงบประมาณ 2556
- มีการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนสำหรับผู้สอนในแต่ละคน
- ในปีงบประมาณหน้าวัดผลความพึงพอใจและสมรรถนะทางเทคนิคของผู้สอน