

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คุรุสภากำหนดมาตรฐานประสบการณ์ของครูโดยให้ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษา เป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี และผ่านเกณฑ์การประเมินปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการคุรุสภากำหนด ทั้งในการฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียนและการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ในสาขาวิชาเฉพาะ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549, หน้า 20-25) การฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาของนิสิตครูจึงถือเป็นหัวใจสำคัญของการก้าวสู่วิชาชีพครู

สาระการฝึกทักษะที่จำเป็นในการฝึกปฏิบัติการสอนตามมาตรฐานวิชาชีพครู ได้แก่ การบูรณาการความรู้ทั้งหมดมาใช้ในการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดกระบวนการเรียนรู้ การเลือกใช้ การผลิตสื่อและนวัตกรรมที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคนิคและยุทธวิธีในการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียน การนำผลการประเมินมาพัฒนาการจัดการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การบันทึกและรายงานผลการจัดการเรียนรู้และการสัมมนาทางการศึกษา โดยการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษานี้มุ่งหวังให้นิสิตมีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพครู คือ สามารถจัดการเรียนรู้ในสาขาวิชาเฉพาะ สามารถประเมิน ปรับปรุง และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียน สามารถทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียน และสามารถจัดทำรายงานผลการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียน

มาตรฐานวิชาชีพครูเป็นส่วนหนึ่งของมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาที่คุรุสภากำหนดขึ้นเพื่อควบคุมการประกอบวิชาชีพของบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 52 ระบุว่า “กำหนดให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อม และมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

อย่างเพียงพอ” และมาตรา 53 ความว่า “ให้มืองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา มีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพ ในกำกับของกระทรวง มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา ให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา อื่นทั้งของรัฐและเอกชนต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ตามที่กฎหมายกำหนด การจัดให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการในการออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ความในวรรคสองไม่ใช่บังคับแก่บุคลากรทางการศึกษาที่จัดการศึกษาตาม วิทยาลัย สถานศึกษาตามมาตรา 18 (3) ผู้บริหารการศึกษาระดับเหนือเขตพื้นที่การศึกษาและวิทยาการพิเศษ ทางการศึกษา ความในมาตรานี้ไม่ใช่บังคับแก่คณาจารย์ ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษาในระดับอุดมศึกษาระดับปริญญา” (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542, 2545, 2553, หน้า 30) และพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ที่เน้นให้มีการดำเนินการปฏิรูปกระบวนการผลิตครูเพื่อยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู เพราะสังคมไทยให้ความสำคัญกับครู และยกย่องอาชีพครูมาตั้งแต่ในอดีตจนถึงปัจจุบัน ดังพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ความว่า

“...การให้การศึกษาอีกขั้นหนึ่ง คือ การสอนและฝึกฝนให้เรียนรู้วิทยาการที่ก้าวหน้า ขึ้นไป พร้อมทั้งฝึกฝนให้รู้จักเหตุผล สติปัญญา และหาหลักการของชีวิตเพื่อให้สามารถสร้างสรรค์ ความเจริญงอกงามทั้งทางกายและทางความคิด ผู้ทำงานด้านการศึกษาจึงมีความสำคัญเป็นพิเศษ และได้รับยกย่องอย่างสูงตลอดมา ในฐานะที่เป็นผู้ให้ชีวิตจิตใจ ตลอดจนความเจริญทุกอย่าง แก่ผู้อื่น...” ภูมิพลอดุลยเดช ประ. (กรมการฝึกหัดครู, 2535, หน้า 4)

ในอดีตการศึกษาของไทยมีพระสงฆ์เป็นผู้ทำหน้าที่สอน โดยผู้ที่ต้องการศึกษาต้องไป เล่าเรียนวิชากับพระสงฆ์ที่วัด ดังนั้น พระสงฆ์ จึงถือเป็นครูในยุคเริ่มต้นของการศึกษาไทย จนกระทั่ง พ.ศ. 2435 ได้มีการจัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูขึ้นเป็นครั้งแรกของประเทศไทย โดยมี มิสเตอร์กรีนรอด ชาวอังกฤษเป็นอาจารย์ใหญ่คนแรก ที่ตั้งครั้งแรกอยู่ในบริเวณ โรงเรียนเด็ก ตำบลสวนมะลิ ถนนบำรุงเมือง จากนั้นก็ได้ย้ายสถานที่ตั้งไปอีกหลายแห่ง ในปี พ.ศ. 2449 มีการปรับปรุงหลักสูตรให้กว้างขวางขึ้นและให้นับเป็นโรงเรียนชั้นอุดมศึกษา และในปี พ.ศ. 2456 ได้รวมเป็นแผนกหนึ่งของโรงเรียนข้าราชการพลเรือน เรียกว่า แผนกครูศึกษา แต่ยังคงอยู่ภายใต้ การบังคับบัญชาของกระทรวงธรรมการ ต่อมาใน พ.ศ. 2459 พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้า เจ้าอยู่หัวมีพระบรมราชโองการประกาศประดิษฐาน โรงเรียนข้าราชการพลเรือนขึ้นเป็นจุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย โรงเรียนฝึกหัดอาจารย์จึงเป็นแผนกครูศึกษาของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และเมื่อมีการสถาปนากรมมหาวิทยาลัยขึ้นแล้วรวมโรงเรียนข้าราชการพลเรือนทุกแผนกขึ้นกับกรมนี้ กระทรวงธรรมการจึงได้ย้ายโรงเรียนฝึกหัดอาจารย์ไปสังกัดกรมศึกษาธิการ แผนกวิชาสามัญศึกษา

การฝึกหัดครูของไทยในอดีตได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจวบจนถึงปัจจุบัน นโยบายและกลยุทธ์การปฏิรูปกระบวนการผลิตครูเพื่อยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูของประเทศไทย จึงถือเป็นการปฏิรูปการฝึกหัดครูเพื่อให้ได้ครูที่มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการพัฒนาประเทศ เช่นเดียวกับนานาประเทศที่ประสบความสำเร็จในการใช้ระบบการศึกษาเพื่อพัฒนาประเทศ จากการศึกษา นโยบายและกลยุทธ์การผลิตครูในต่างประเทศ พบว่า นโยบายหลัก คือ การยกระดับคุณภาพวิชาชีพครู (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2543) โดยใช้มาตรการหลากหลายขึ้นอยู่กับสถานะของแต่ละประเทศ อาทิเช่น

ประเทศสหรัฐอเมริกามีการปฏิรูปการฝึกหัดครูอย่างจริงจัง โดยการออกกฎหมายกำหนดเป้าหมายการผลิตและพัฒนาครู และกำหนดคุณวุฒิให้ครูเป็นเลิศในโรงเรียนทุกแห่ง คือ 1) จริตจึ่งกับมาตรฐานนักเรียนและครู 2) แสวงหาวิธีผลิตครูและพัฒนาวิชาชีพครู 3) แก้ไขกระบวนการสรรหาครู 4) ให้รางวัลครูต้นแบบ 5) มีหลักสูตรผลิตครูผู้นำ 6) โปรแกรมครูศึกษาหลักสูตร 5 ปีได้ 2 ปริญญา 7) ปริญญาทางการศึกษาเป็นปริญญาที่ 2 8) ให้ครูที่เลี้ยงพัฒนาครู 9) ประกันคุณภาพวิชาชีพครู ดังตัวอย่างเช่น คณะศึกษาศาสตร์ของวิทยาลัยอัลเวอร์โน (Alverno College) สามารถให้ความเอาใจใส่ต่อความต้องการของนักศึกษาเป็นรายบุคคลได้ตามโปรแกรมที่มีมาตรฐานความสามารถ ซึ่งนักศึกษาจะต้องแสดงให้เห็นว่าตนมีความรอบรู้ในด้าน 1) การสื่อสาร 2) การวิเคราะห์ความสามารถในการคิดอย่างแจ่มชัด สามารถรวมเอาประสบการณ์เหตุผลและความรู้จากการฝึกอบรมมาประกอบการพิจารณาตัดสินใจ 3) การแก้ปัญหา 4) ค่านิยมในการตัดสินใจ นั่นคือ การมีความสามารถที่จะคิดทบทวนและเฝ้รู้เสาะหา เพื่อให้เกิดความเที่ยงธรรมในการตัดสินใจ และความรับผิดชอบที่จะยอมรับผลที่ตามมาจากการตัดสินใจนั้น 5) การพบปะสังสรรค์สังคม นั่นคือ ความเข้าใจถึงวิธีการที่จะทำให้งานเสร็จในรูปแบบของคณะกรรมการ คณะทำงาน ทีมงานหรือกลุ่มงานอื่น ๆ 6) ความคิดที่กว้างไกล สามารถคิดได้อย่างดีท่ามกลางหลักการและความเชื่ออันหลากหลายเกี่ยวกับปัญหาทั่วโลกหรือครอบคลุมโลก 7) การเป็นประชากรที่มีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการตัดสินใจเลือกอย่างรอบรู้ และพัฒนายุทธวิธีของการเข้าไปมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในปัญหาของชุมชน 8) การตอบสนองทางสุนทรียภาพ คือ ความสามารถที่จะรอบรู้และเข้าใจผลงานทางศิลปะที่มีพื้นฐานในความรู้ทางทฤษฎี ประวัติศาสตร์ และบริบททางวัฒนธรรม (การปฏิรูปการศึกษาในสหรัฐอเมริกา, 2543, หน้า 28-33)

ประเทศญี่ปุ่นมีการปฏิรูปการฝึกหัดครู โดย 1) เข้มงวดในการคัดเลือกนักศึกษาครูเพื่อให้ได้คนเก่งคนดีมาเรียนครู 2) เน้นการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เพื่อสร้างเจตคติในการเป็นครู และมีความสามารถในการเป็นครู เกิดความรักและศรัทธาต่อวิชาชีพครู 3) ครูต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู 4) มีกฎหมายกำหนดการพัฒนาครูมาตรฐาน และเงินเดือนครู

ประเทศนิวซีแลนด์มีนโยบายและกลยุทธ์การปฏิรูปการฝึกหัดครู โดย 1) ครูต้องมีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป และต้องจดทะเบียน 2) จัดหลักสูตรหลากหลาย 3) การพัฒนาครูเป็นหน้าที่ของกระทรวง สถานศึกษา และครู 4) ครูก่อนประจำการต้องมีเวลาพัฒนาตนเอง 5) พัฒนาครูประจำการทั้งในและนอกโรงเรียน 6) มีกองทุนพัฒนาครู

ประเทศออสเตรเลียมีนโยบายและกลยุทธ์การปฏิรูปการฝึกหัดครู โดย 1) จัดหลักสูตรที่ยืดหยุ่น 2) เชื่อมโยงการพัฒนาครูกับการศึกษาระหว่างประจำการเพื่อรับปริญญา 3) พัฒนาครูผู้นำทางการศึกษา 4) จังหวัดเป็นผู้จัดอบรมครู

ประเทศสิงคโปร์ปฏิรูปการฝึกหัดครู โดย 1) สถาบันครูศึกษาทำหน้าที่ผลิตครู พัฒนาครู และวิจัยสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับครูศึกษา 2) นักศึกษาครูได้รับเงินเดือนและได้รับทุนจากกระทรวงศึกษาธิการ 3) ครูเก่ง ครูดี ได้เงินเดือนสูง

ประเทศอังกฤษมีนโยบายและกลยุทธ์การปฏิรูปการฝึกหัดครู โดย 1) ยกระดับคุณภาพครูเป็นกุญแจของการพัฒนาวิชาชีพครู 2) เพิ่มเงินเดือน ให้รางวัล และค่าตอบแทน 3) ส่งเสริมภาวะผู้นำในสถานศึกษา 4) พัฒนาการผลิตครูโดยสภาวิชาชีพ (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2543, หน้า 9)

สาธารณรัฐฟินแลนด์เป็นอีกประเทศหนึ่งที่มีระบบการศึกษาที่โดดเด่น โดยมีอันดับการแข่งขันความสามารถระดับนานาชาติด้านการศึกษาอยู่ในอันดับที่ 1 เพราะสาธารณรัฐฟินแลนด์ให้ความสำคัญกับการผลิตและพัฒนาครูเป็นอย่างมาก ครูและบุคลากรทางการศึกษาจะต้องมีคุณวุฒิและความเชี่ยวชาญ โดยจัดการศึกษาและฝึกอบรมครูตามภาระและความรับผิดชอบที่ต้องสอน เช่น ครูประจำชั้นในระดับอนุบาลหรือเด็กเล็ก ต้องจบการศึกษาในระดับปริญญาตรี ส่วนครูประจำชั้นระดับประถมศึกษาขึ้นไปต้องจบปริญญาโทและผ่านการฝึกสอน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และครูและบุคลากรทางการศึกษายังได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนสูงอีกด้วย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2549, หน้า 1-12)

จากการปฏิรูปการฝึกหัดครูของนานาประเทศทำให้ประเทศไทยเล็งเห็นความสำคัญของการผลิตครูมากยิ่งขึ้น ดังจะเห็นได้จากผลการวิจัย เรื่องภาวะวิกฤตและยุทธศาสตร์การพัฒนา คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ เพื่อปฏิรูปการศึกษาในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ระยะที่ 9-10 (พ.ศ. 2545-2554) ของ พงษ์ศักดิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ (2544, หน้า 31-33) โดยได้รวบรวมข้อมูลหลักสูตร นิสิต/นักศึกษา และคณาจารย์คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ จำนวน 55 แห่ง รวมทั้งสอบถาม

ความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 ท่าน พบว่า ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพและมาตรฐาน คือ คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ซึ่งเป็นสถาบันหลักในการผลิตและพัฒนาครู โดยปฏิรูปกระบวนการผลิตครูใหม่ มีกระบวนการผลิตที่มุ่งผลลัพธ์ (Outcome) ครูใหม่มีความสามารถในการสร้างสรรค์การเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย มีความรับผิดชอบต่อเศรษฐกิจ พฤติกรรมสังคมและสิ่งแวดล้อม ส่งผลให้เกิดการพัฒนาที่สมดุล และยั่งยืน

และจากนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาตามกรอบแผนอุดมศึกษา ระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2551-2565 และยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ทำให้คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ได้ร่วมมือกันปฏิรูปการฝึกหัดครู โดยการปรับปรุงหลักสูตรด้านครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ จาก 4 ปี เป็น 5 ปี จัดให้มีการเรียนการสอน ในมหาวิทยาลัย 4 ปี และฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา 1 ปี อีกทั้งมหาวิทยาลัยยังพิจารณา สถานศึกษาที่มีศักยภาพและมีความพร้อมในการฝึกปฏิบัติการสอนให้กับนิสิตเพื่อให้นิสิต มีมาตรฐานวิชาชีพครูตามคุรุสภากำหนด

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้เริ่มปรับปรุงหลักสูตรการศึกษามัธยมศึกษา จากหลักสูตร 4 ปี เป็นหลักสูตร 5 ปี ตั้งแต่ พ.ศ. 2547 และมีการปรับปรุงหลักสูตรเพื่อให้สอดคล้อง กับความก้าวหน้าทางวิชาการที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ให้หลักสูตรมีความทันสมัย มากยิ่งขึ้น โดยหลักสูตรการศึกษามัธยมศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อผลิตบัณฑิตให้สามารถประกอบอาชีพ ครู บุคลากรทางการศึกษา และอาชีพอิสระอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมุ่งเน้นให้บัณฑิตมีคุณสมบัติดังนี้

- 1) มีความรู้ ความสามารถด้านวิชาชีพครูและวิชาชีพอิสระตามความสนใจมีความใฝ่รู้มีความชาญฉลาดในการนำความรู้ไปใช้และถ่ายทอดอย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประโยชน์แก่การดำรงชีวิต และสังคม
- 2) มีความเพียบพร้อมในการเป็นครู และเป็นผู้นำทางการศึกษา มีจิตสำนึกในความเป็นครู ยึดมั่นในมาตรฐานและจรรยาวิชาชีพ ผดุงไว้ซึ่งเกียรติและศรัทธาต่อวิชาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดี
- 3) มีโลกทัศน์ที่ดีและกว้างไกล ยึดมั่นในหลักเหตุผลและคุณธรรม มีบุคลิกภาพ ทักษะคิดและ ค่านิยมที่ดี ตามแบบอย่างของวัฒนธรรมไทยและเป็นพลเมืองดีของโลก (คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2549, หน้า 2)

นอกจากนี้คณะศึกษาศาสตร์ยังเปิดสอนหลักสูตร ประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครูตั้งแต่ พ.ศ. 2549 โดยหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้และสมรรถนะวิชาชีพครู การฝึกปฏิบัติการสอนของนิสิตหลักสูตรการศึกษามัธยมศึกษาและหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต วิชาชีพครูได้จัดให้นิสิตได้ฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาเป็นระยะเวลา 1 ปีการศึกษา

ตามโครงสร้างหลักสูตรในหมวดวิชาชีพครูบังคับ (คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2549, หน้า 11)

การฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามหลักสูตรของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีการวางแผนและดำเนินการตามเกณฑ์ของคุรุสภา ซึ่งประกอบด้วย 1) จัดเตรียมการโดยจัดโครงการปฐมนิเทศก่อนฝึกปฏิบัติการสอนและโครงการสัมมนาผู้บริหารสถานศึกษา อาจารย์พี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์ 2) จัดปฏิบัติงานในสถานศึกษา และ 3) จัดกลับจากการฝึกปฏิบัติการสอน นิสิตต้องรายงานตัวต่อคณะศึกษาศาสตร์ เพื่อดำเนินการจัดนิทรรศการแสดงผลการฝึกปฏิบัติการสอน ส่งบทความวิจัยในชั้นเรียน ส่งแผนการจัดการเรียนรู้ และสัมมนานิเทศหลังฝึกปฏิบัติการสอน แต่อย่างไรก็ตาม นิสิตฝึกปฏิบัติการสอนยังคงพบปัญหาในการปฏิบัติการสอน ดังผลการศึกษาความคิดเห็นของนิสิตที่มีต่อการจัดการฝึกสอนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาของ วิจิต สุรัตน์เรืองชัย และชลันดา พันธุ์พานิช (2546, หน้า 85) พบปัญหาการฝึกสอนของนิสิตฝึกสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา คือ 1) ปัญหาการได้รับมอบหมายวิชาให้สอนไม่ตรงกับวิชาที่เรียนมา และ 2) ปัญหาไม่สามารถเขียนแผนการสอนได้ตามความต้องการของพี่เลี้ยง ซึ่งสอดคล้องกับการสำรวจข้อมูลพื้นฐานจากผลการสำรวจความคิดเห็นของนิสิตฝึกปฏิบัติการสอนหลังการฝึกสอนในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2550 พบว่า นิสิตฝึกปฏิบัติการสอนยังคงมีปัญหากับความพร้อมด้านวิชาการก่อนออกฝึกปฏิบัติการสอน ความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ครูของนิสิต ทักษะการวางแผนการสอน ทักษะการเขียนแผนการสอน และทักษะการจัดกระบวนการเรียนรู้ (คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2551) และเมื่อผู้วิจัยได้ศึกษาสภาพปัญหาการฝึกปฏิบัติการสอนของนิสิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2551 พบว่า ปัญหาที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ การวิจัยในชั้นเรียน ปัญหาที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การทำแผนการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การจัดทำและใช้สื่อการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลการเรียนการสอน และการดูแลชั้นเรียน การปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากโรงเรียน ส่วนปัญหาอื่นอยู่ในระดับน้อย ระดับปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่าแต่นิสิตยังมีความคิดเห็นว่าตนเองยังขาดความพร้อมในการเป็นครูอยู่ และเมื่อสอบถามความต้องการฝึกอบรมก็พบว่า นิสิตฝึกปฏิบัติการสอนมีความต้องการฝึกอบรมอันดับ 1 คือ การวิจัยในชั้นเรียน อันดับ 2 คือ ทักษะการแก้ปัญหาปฏิบัติการสอน แต่เนื่องจากคณะศึกษาศาสตร์ได้มีแผนดำเนินการฝึกอบรมให้กับนิสิตในการสัมมนาระหว่างปฏิบัติการสอนแล้ว ดังนั้นจึงควรให้นิสิตฝึกปฏิบัติการสอนได้รับฝึกอบรมทักษะการแก้ปัญหาปฏิบัติการสอนเพื่อลดปัญหาในการฝึกปฏิบัติการสอนและมีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพครู สามารถประเมินปรับปรุง และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียน

จากความจำเป็นดังกล่าว หลังจากผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหา ปฏิบัติการสอน การพัฒนาวิชาชีพครู เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า การสะท้อนคิด (Reflective Practice) เป็นการปรับปรุงและพัฒนาสู่การเป็นมืออาชีพ อย่างรวดเร็ว และเป็นยุทธวิธีหนึ่งในการสร้างครูใหม่หรือการฝึกหัดครู ให้มีความสามารถในการเลือกวิธีสอนที่เหมาะสมกับบริบทของการสอน นอกจากนี้ยังช่วยให้ตัดสินใจอย่างชาญฉลาด และมีหลักการ ช่วยให้ครูรู้จักตัวเอง มีความสามารถในการมองกระบวนการเรียนการสอนได้อย่างทะลุปรุโปร่ง และเข้าใจความหมายของสิ่งที่เกิดขึ้นในห้องเรียนและในโรงเรียนได้ (Antony & Kay, 1998, p. 10) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของศูนย์การสอนและการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยไบรท์ตัน ดังความว่า “การสะท้อนคิดด้วยตนเอง (Self-Reflection) ถือเป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับการก้าวสู่ การสอนแบบมืออาชีพเพราะผู้สอนต้องตรวจสอบตนเองอย่างสม่ำเสมอว่าได้สอนอย่างไรและ ควรปรับปรุงเพิ่มเติมสิ่งใด ถึงแม้จะมีความยากลำบากอย่างไรก็ตาม การสะท้อนคิดด้วยตนเอง ย่อมเป็นกระจุกสะท้อนผลการปฏิบัติที่ช่วยให้การดำเนินการสอนมีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง ไปในทางที่ดีขึ้น” (University of Brighton, 2009)

การนำหลักการสะท้อนคิดไปใช้ในการฝึกหัดครู ช่วยให้การปฏิบัติหน้าที่ครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังเช่น การศึกษาวิจัยของ โบร์เกต์ (Bourget, 1999) ได้ทำการศึกษาผลการใช้ การให้ผลย้อนกลับ (Feedback) กับครูที่มีความสามารถในการสะท้อนคิดสูงและความสามารถในการสะท้อนคิดต่ำ ผลการวิจัยพบว่า มีความคล้ายคลึงและความแตกต่างระหว่าง 2 กลุ่ม คือ ทั้งสองกลุ่มชอบการให้ผลย้อนกลับในทางบวกที่มีความคิดที่สร้างสรรค์ในการช่วยเหลือเด็ก มีการนำข้อเสนอแนะไปใช้ทั้งในสถานการณ์ที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ แต่กลุ่มครูที่มีความสามารถในการสะท้อนคิดต่ำชอบการให้ผลย้อนกลับเชิงประปรายและต้องการ การแนะนำจากผู้อื่นเสมอ ส่วนกลุ่มครูที่มีความสามารถในการสะท้อนคิดสูงชอบการให้ผล ย้อนกลับเชิงความรู้และปฏิบัติ สามารถอธิบายการปฏิบัติของตนเองได้อย่างเฉพาะเจาะจง ให้ความสำคัญกับพฤติกรรมการสอนของตนเองมากขึ้น มีความพยายามทำงานร่วมกับผู้อื่น และการสอนของกลุ่มครูที่มีความสามารถในการสะท้อนคิดสูงมีประสิทธิภาพมากกว่ากลุ่มครูที่มีความสามารถในการสะท้อนคิดต่ำ

สำหรับประเทศไทยได้มีการนำหลักการสะท้อนคิดมาใช้ในการกระบวนการผลิตครู ดังจะเห็นได้จากงานวิจัยของ สาวิตรี โรจนะสมิต อาร์โนลด์ และบุปผชาติ ทัพพิกรณ์ (2551, หน้า 113-125) ซึ่งได้ศึกษาการไตร่ตรองกระบวนการสอนของนิสิตผ่านวิธีการสัมภาษณ์ในระหว่าง ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูวิทยาศาสตร์ (Reflection on the Teaching Process Through Interviews of Pre-service Science Teachers During Student Teaching) พบว่า การไตร่ตรองกระบวนการสอน

ของนิสิตผ่านวิธีสัมภาษณ์ที่มีต่อการเขียนแผนการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียนเปลี่ยนแปลงไป ระหว่างฝึกสอน โดยนิสิตมีการคิดพิจารณาในกระบวนการสอนมากขึ้น ช่วยพัฒนาด้านการวางแผน การจัดการเรียนรู้และการสอนของตนเองในคาบถัดไป โดยช่วยให้ย้อนนึกถึงสถานการณ์จริง ในห้องเรียน ปัญหา สาเหตุของปัญหา ผลสัมฤทธิ์และปัจจัยที่นำมาสู่ผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้น

นอกจากการนำหลักการสะท้อนคิดไปใช้ในกระบวนการผลิตครูแล้วยังสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาครูได้อีกด้วย ดังผลงานวิจัยของ ภาษิต ประมวลศิลป์ชัย (2548, หน้า 114) ได้การศึกษากระบวนการและผลของการพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองของครูประจำการ โดยใช้วิธีการสะท้อนความคิดแบบผสมผสาน พบว่า กระบวนการพัฒนาครูประจำการ โดยใช้วิธีการสะท้อนความคิดแบบผสมผสานมีขั้นตอน คือ ให้ความรู้เรื่องการคิดไตร่ตรองแก่ครูประจำการ โดยใช้กิจกรรมการสะท้อนความคิดผ่านการพูดคุยสนทนาเป็นกลุ่ม ให้ครูประจำการฝึกปฏิบัติการคิดไตร่ตรอง โดยใช้กิจกรรมการสะท้อนความคิดผ่านการเขียนบันทึกเหตุการณ์ ตรวจสอบและชี้แนะการคิดไตร่ตรองของครูประจำการ โดยใช้กิจกรรมการสะท้อนความคิดผ่านการพูดคุยสนทนาเป็นรายบุคคล และประเมินผลการพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองของครูประจำการ กระบวนการดังกล่าวใช้กลยุทธ์การพัฒนาที่สำคัญคือ กลยุทธ์การไตร่ตรอง ในภาระงานที่รับผิดชอบ กลยุทธ์การจัดกิจกรรมให้ครอบคลุมวิธีเรียนรู้ที่แตกต่าง กลยุทธ์การเพิ่มความรู้อ และกลยุทธ์การฝึกฝนอย่างสม่ำเสมอ การพัฒนาครูด้วยวิธีการสะท้อนความคิดแบบผสมผสาน ส่งผลให้ความสามารถในการคิดไตร่ตรองของกลุ่มครูประจำการเพิ่มขึ้น และจากผลการวิจัยยังพบว่าครูประจำการที่มีประสบการณ์ในวิชาชีพครูน้อยสามารถพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองได้เร็วกว่าครูที่มีประสบการณ์ในวิชาชีพครูมาก

จากการศึกษาสภาพปัญหาการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาของนิสิตฝึกปฏิบัติการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถือได้ว่านิสิตมีประสบการณ์ในวิชาชีพครูน้อยมาก ทำให้ นิสิตพบปัญหาการปฏิบัติการสอนที่หลากหลายและมีความรุนแรงของปัญหาในระดับปานกลางถึงระดับมาก เช่น ความพร้อมด้านวิชาการก่อนออกฝึกปฏิบัติการสอน ความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ครูของนิสิต การวางแผนการสอน การเขียนแผนการสอนและการจัดกระบวนการเรียนรู้ ปัญหาเหล่านี้ อาจเกิดจากนิสิตฝึกปฏิบัติการสอนขาดทักษะการสะท้อนคิด เพราะหากนิสิตมีทักษะการสะท้อนคิดแล้วปัญหาการปฏิบัติการสอนอาจหมดไปหรือลดน้อยลงได้ เพราะการสะท้อนคิดช่วยให้สามารถเลือกวิธีสอนที่เหมาะสมกับบริบทของการสอน ตัดสินใจอย่างชาญฉลาดและมีหลักการ มองกระบวนการเรียนการสอนได้อย่างทะลุปรุโปร่ง ช่วยในการวางแผนการสอน อีกทั้งยังสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติการสอน ดังนั้น หากนิสิตมีโอกาสได้ฝึกทักษะการสะท้อนคิด และนำหลักการสะท้อนคิดไปใช้ในการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ย่อมส่งผลให้นิสิต

สามารถประเมิน ปรับปรุง และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียน สามารถแก้ปัญหาการฝึกปฏิบัติการสอนได้ด้วยตนเอง สามารถปฏิบัติการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความพร้อมในการก้าวสู่วิชาชีพครู จะเห็นได้ว่าการสะท้อนคิดมีประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพครูเป็นอย่างมาก

ในระหว่างที่นิสิตฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษานั้น การลงทะเบียนเรียนในรายวิชาต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะอาจจะเป็นสิ่งที่เพิ่มภาระให้กับนิสิตโดยไม่จำเป็น แต่การเพิ่มเติมสาระบางประการในหลักสูตรการผลิตครูเป็นสิ่งที่จำเป็น ดังนั้นการพัฒนาหลักสูตรครั้งนี้จึงต้องมีการออกแบบหลักสูตรให้สนองตอบต่อวัตถุประสงค์และความจำเป็น ผู้วิจัยจึงสนใจรูปแบบการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงาน (Skill Training) ซึ่งเป็นการฝึกอบรมระยะสั้นเพื่อไม่ให้กระทบต่อการฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาของนิสิต เพราะการฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญและเหมาะสมในการพัฒนาทักษะเพื่อให้บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความชำนาญเฉพาะทาง (จันทร์ธานี สงวนนาม, 2548) อีกทั้งยังเป็นการสร้างเสริมความรู้ความเข้าใจกับบุคลากร เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาระหว่างปฏิบัติงาน เป็นการสร้างเสริมวิทยากรอันทันสมัยให้กับบุคลากร เป็นการช่วยประหยัดรายจ่ายเนื่องจากจัดขึ้นในระยะสั้น ภายใต้งบประมาณจำกัด และได้ผลตามวัตถุประสงค์ เป็นกรรมวิธีที่ช่วยให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ และเพิ่มประสบการณ์โดยไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่องานที่ปฏิบัติ เป็นกรรมวิธีที่ก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างบุคลากร เป็นวิธีที่ช่วยให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาบุคลิกภาพของตนเอง และปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับงานที่ต้องปฏิบัติ ช่วยให้บุคลากร มีความเชื่อมั่นในตนเองและมีความพร้อมที่จะทำงาน ช่วยสนับสนุนการศึกษาดลอดชีวิต และช่วยให้บุคลากรรู้จักการพัฒนาตนเอง

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการสะท้อนคิดของนิสิตฝึกปฏิบัติการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการสะท้อนคิดของนิสิตฝึกปฏิบัติการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ให้มีคุณภาพ และเพื่อประเมินหลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้น นอกจากนี้ผู้วิจัยยังมุ่งหวังให้นิสิตที่เข้ารับการฝึกอบรมได้รับประโยชน์จากการฝึกอบรม โดยสามารถนำความรู้และทักษะการสะท้อนคิดไปใช้ในการฝึกปฏิบัติการสอน และสามารถประเมิน ปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียนและบริบทของสถานศึกษา ส่งเสริมให้นิสิตมีความเพียบพร้อมในความเป็นครูตามวัตถุประสงค์หลักสูตรของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมการผลิตครูไทยให้มีขีดความสามารถในการแข่งขันกับนานาชาติประเทศอีกด้วย

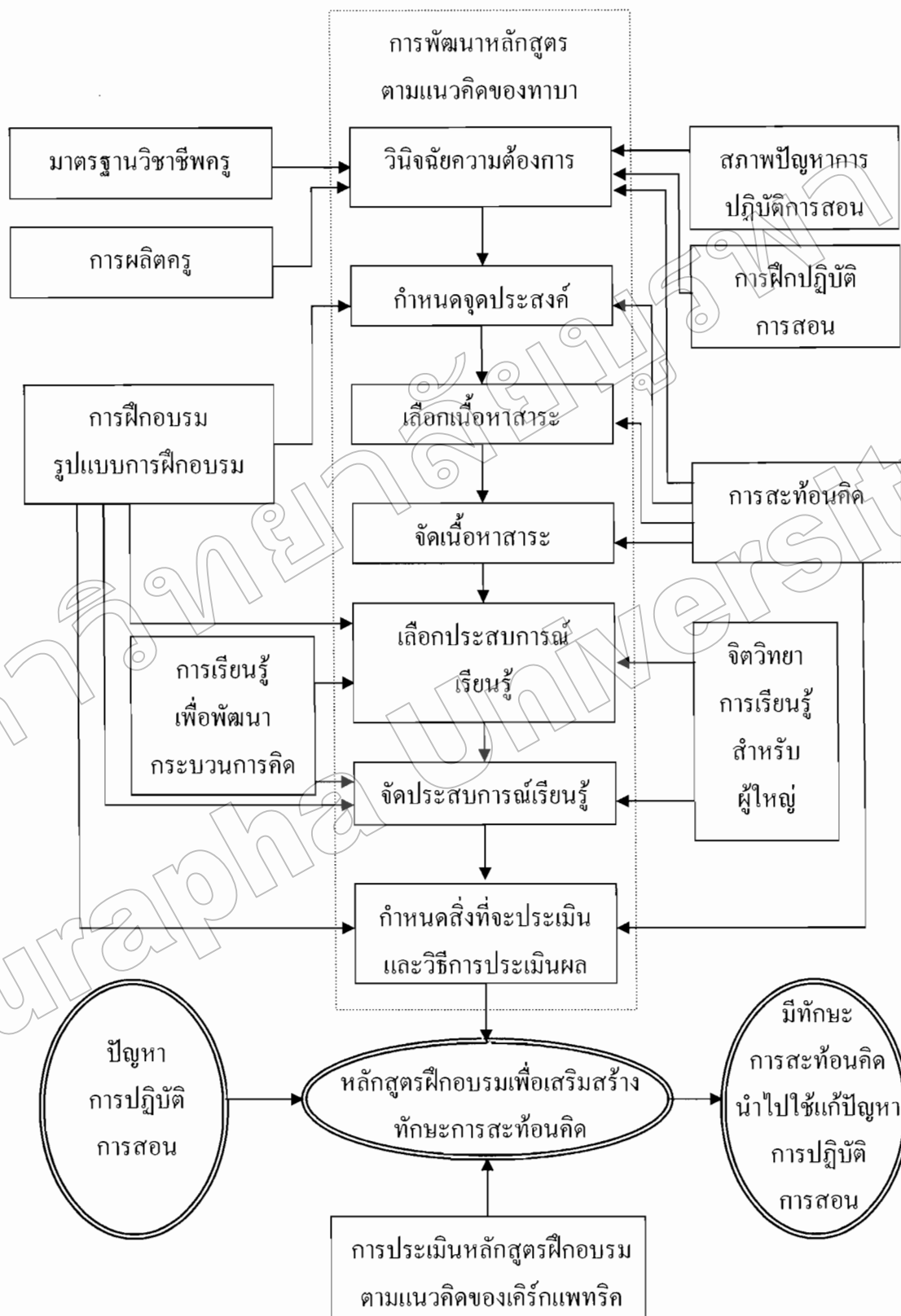
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการสะท้อนคิดของนิสิต
ฝึกปฏิบัติการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
2. เพื่อประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการสะท้อนคิดของนิสิต
ฝึกปฏิบัติการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่พัฒนาขึ้น

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการสะท้อนคิดของนิสิต
ฝึกปฏิบัติการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการวิจัยเป็น
2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม
เพื่อเสริมสร้างทักษะการสะท้อนคิดของนิสิตฝึกปฏิบัติการสอน คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา และระยะที่ 2 การนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมิน
หลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้น

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ มาตรฐานวิชาชีพครู
กับการผลิตครู การปฏิบัติการสอนตามหลักสูตรของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
การพัฒนาหลักสูตร การฝึกอบรม การประเมินหลักสูตร การสะท้อนคิด การเรียนรู้เพื่อพัฒนา
กระบวนการคิด จิตวิทยาการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศ
และต่างประเทศ เพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งผู้วิจัย
ได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยดังภาพที่ 1 ส่วนรายละเอียดของเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
ผู้วิจัยได้นำเสนอไว้ในบทที่ 2



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการสะท้อนคิดของนิสิตฝึกปฏิบัติการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีดังนี้

1. ช่วยให้นิสิตสามารถฝึกปฏิบัติการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ช่วยให้นิสิตฝึกปฏิบัติการสอนสามารถนำความรู้และทักษะการสะท้อนคิดไปใช้แก้ปัญหาเพื่อปรับปรุงการฝึกปฏิบัติการสอนให้ดีขึ้น
3. เป็นการส่งเสริมความพร้อมในการประกอบวิชาชีพครูในอนาคตให้กับนิสิต

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นิสิตฝึกปฏิบัติการสอน หลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (5 ปี) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ปีการศึกษา 2553 จำนวน 255 คน และนิสิตฝึกปฏิบัติการสอน หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู ปีการศึกษา 2553 จำนวน 117 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย มี 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้น คือ นิสิตฝึกปฏิบัติการสอน หลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (5 ปี) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ปีการศึกษา 2553 จำนวน 30 คน โดยแบ่งออกเป็นกลุ่มทดลอง จำนวน 15 คน และ กลุ่มควบคุมจำนวน 15 คน ซึ่งเป็นการเลือกแบบเจาะจง 2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานำร่อง คือ นิสิตฝึกปฏิบัติการสอน หลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (5 ปี) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ปีการศึกษา 2553 จำนวน 20 คน ซึ่งเป็นนิสิตอาสาสมัครเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่พัฒนาขึ้น และ 3) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการประเมินหลักสูตร คือ นิสิตฝึกปฏิบัติการสอน หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู ปีการศึกษา 2553 จำนวน 110 คน ซึ่งเป็นการเลือกแบบเจาะจง

2. ระยะเวลาที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการระหว่าง ปีการศึกษา 2550-2553 ดังนี้

2.1 ระยะที่ 1 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เป็นพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการสะท้อนคิดของนิสิตฝึกปฏิบัติการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ให้มีคุณภาพ ดำเนินการระหว่าง เดือนตุลาคม 2550 ถึง เดือนมีนาคม 2553

2.2 ระยะที่ 2 การนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้ เป็นการนำหลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้น ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างกลุ่มใหญ่ เพื่อประเมินหลักสูตรฝึกอบรม ดำเนินการระหว่าง เดือนเมษายน 2553 ถึง เดือนสิงหาคม 2553

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การสะท้อนคิด หมายถึง กระบวนการนำความรู้และประสบการณ์เดิมมาคิดไตร่ตรอง เพื่อหากลยุทธ์ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น โดยใช้กระบวนการ 6 ขั้น คือ ขั้นบรรยาย เหตุการณ์ ขั้นบอกความรู้สึก ขั้นประเมินประสบการณ์ ขั้นวิเคราะห์สถานการณ์ ขั้นสรุป และขั้นวางแผนปฏิบัติการ

2. หลักสูตรฝึกอบรม หมายถึง เอกสารที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีองค์ประกอบ คือ ความเป็นมา ของหลักสูตร หลักการ วัตถุประสงค์ โครงสร้าง กิจกรรม สื่อ การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม และแผนการจัดกิจกรรมฝึกอบรม ส่วนเอกสารประกอบหลักสูตร คือ ใบความรู้ ใบงาน กรณีศึกษา แบบวัดและประเมินการฝึกอบรม

3. แบบประเมินทักษะการสะท้อนคิด หมายถึง เครื่องมือที่ใช้ในการตัดสินผล การสะท้อนคิด ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน 3 ระดับ จำนวน 10 ข้อ คะแนนเต็ม 30 คะแนน ประเมินจากการปฏิบัติการสะท้อนคิดโดยวิธีเขียนบันทึกตามเกณฑ์ดังนี้

- 3.1 เป็นวิธีปฏิบัติที่ปลอดภัยและมีการยอมรับอย่างแพร่หลาย
- 3.2 มีการผสมผสานระหว่างทฤษฎีและแนวปฏิบัติ
- 3.3 มีการนำแนวคิดและทฤษฎีไปปฏิบัติ
- 3.4 มีการคำนึงถึงประเด็นที่สัมพันธ์สังคมกับวัฒนธรรม และจริยธรรม
- 3.5 มีความหลากหลายของหลักการที่สามารถปฏิบัติได้
- 3.6 มีการอ้างอิงหลักฐานหรือแหล่งข้อมูล
- 3.7 มีความน่าเชื่อถือของหลักฐานหรือแหล่งข้อมูล
- 3.8 มีกระบวนการแก้ปัญหา
- 3.9 มีพัฒนาการในการแก้ปัญหา
- 3.10 มีการสร้างข้อสรุปในการแก้ปัญหา

4. การประเมินหลักสูตร หมายถึง การวิเคราะห์และพิจารณาตัดสินคุณค่าของหลักสูตร นั้น ๆ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้านปฏิกิริยาตอบสนอง ด้านการเรียนรู้ ด้านพฤติกรรม และด้านผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร หลังจากนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้เพื่อนำมาวิเคราะห์และตัดสินคุณค่าของหลักสูตร ซึ่งประกอบด้วยการประเมิน 4 ด้าน ดังนี้

4.1 การประเมินปฏิกิริยา คือ การสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ต่อการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการสะท้อนคิด ทั้งด้านกิจกรรมฝึกอบรม ด้านวัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านอาคารสถานที่ ด้านวิทยากร และด้านการบริหารจัดการ

4.2 การประเมินการเรียนรู้ คือ การวัดผลการเรียนรู้ด้านทักษะของผู้เข้ารับ การฝึกอบรมด้วยแบบวัดทักษะการสะท้อนคิด ก่อนและหลังการฝึกอบรม และประเมินผล การปฏิบัติการสะท้อนคิดด้วยแบบประเมินทักษะการสะท้อนคิด

4.3 การประเมินพฤติกรรม คือ การสังเกตการกระทำที่เปลี่ยนแปลงไป หลังจาก ได้รับการฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะการสะท้อนคิดและกลับไปปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาแล้ว โดยใช้แบบสังเกตพฤติกรรมการฝึกปฏิบัติการสอน ซึ่งเป็นการสังเกตโดยอาจารย์พี่เลี้ยง หรือตัวแทน

4.4 ประเมินผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร คือ การสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้ารับ การฝึกอบรมเกี่ยวกับผลลัพธ์หรือผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อองค์กร อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม หลังได้รับการเสริมสร้างทักษะการสะท้อนคิด โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นต่อผลการสะท้อนคิดในการปฏิบัติการสอน

5. การฝึกอบรม หมายถึง การจัดประสบการณ์เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะและเจตคติที่ดี ตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ

6. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม หมายถึง การสำรวจปัญหาและวิเคราะห์ความต้องการ การสร้างหลักสูตร การตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร และการปรับปรุงหลักสูตร

7. นิสิตฝึกปฏิบัติการสอน หมายถึง นิสิตหลักสูตรการศึกษามัธยมศึกษา ชั้นปีที่ 5 และนิสิตหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู ชั้นปีที่ 1 ที่กำลังปฏิบัติการสอน ในสถานศึกษาตามหลักสูตรของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา