

บทที่ 5

สรุปและอภิปรายผล

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการสะท้อนคิดของนิสิตฝึกปฏิบัติการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการสะท้อนคิดของนิสิตฝึกปฏิบัติการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา และเพื่อประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการสะท้อนคิดของนิสิตฝึกปฏิบัติการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่พัฒนาขึ้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย มี 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้น คือ นิสิตฝึกปฏิบัติการสอน หลักสูตรการศึกษาระดับชั้น (5 ปี) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ปีการศึกษา 2553 จำนวน 30 คน โดยแบ่งออกเป็นกลุ่มทดลอง จำนวน 15 คน และกลุ่มควบคุม จำนวน 15 คน ซึ่งเป็นการเลือกแบบเจาะจง 2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานำร่อง คือ นิสิตฝึกปฏิบัติการสอน หลักสูตรการศึกษาระดับชั้น (5 ปี) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ปีการศึกษา 2553 จำนวน 20 คน ซึ่งเป็นนิสิตอาสาสมัครเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่พัฒนาขึ้น และ 3) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการประเมินหลักสูตร คือ นิสิตฝึกปฏิบัติการสอน หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู ปีการศึกษา 2553 จำนวน 110 คน ซึ่งเป็นการเลือกแบบเจาะจง วิจัยดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เป็นการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการสะท้อนคิดของนิสิตฝึกปฏิบัติการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ให้มีคุณภาพ โดยการวิจัยเชิงพัฒนาซึ่งประกอบด้วยขั้นตอน 4 ขั้นตอน คือ การสำรวจปัญหาและวิเคราะห์ความต้องการ การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม การตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร และการปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม

ระยะที่ 2 การนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้ เป็นการนำหลักสูตรฝึกอบรมฉบับสมบูรณ์ไปใช้ศึกษานำร่อง จำนวน 20 คน เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการฝึกอบรม หลังจากนั้นจึงนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 110 คน โดยการวิจัยแบบผสมวิธี เพื่อประเมินหลักสูตรฝึกอบรมตามแนวคิดของเคิร์กแพทริก (Kirkpatrick) ซึ่งประกอบด้วย การประเมินปฏิกิริยา (Reaction) การประเมินการเรียนรู้ (Learning) การประเมินพฤติกรรม (Behavior) และการประเมินผลลัพธ์ (Results)

สรุปผลการวิจัย

1. ได้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการสะท้อนคิดของนิสิตฝึกปฏิบัติการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีองค์ประกอบของหลักสูตร คือ ความเป็นมาของหลักสูตร ฝึกอบรม หลักการของหลักสูตรฝึกอบรม วัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม โครงสร้างหลักสูตร ฝึกอบรม กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อประกอบการฝึกอบรม และการวัดและประเมินผลการฝึกอบรม ผลการตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร พบว่า ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ .70 และผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างโดยใช้เทคนิคกลุ่มรู้จัก กลุ่มที่ได้รับการฝึกอบรมมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ผลการประเมินหลักสูตรฝึกอบรม

การดำเนินโครงการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการสะท้อนคิดของนิสิตฝึกปฏิบัติการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี และได้บรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมตามหลักสูตรดังนี้

2.1 ด้านปฏิกิริยา พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นต่อหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างทักษะการสะท้อนคิดว่ามีความเหมาะสมในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านกิจกรรม ฝึกอบรม ด้านวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านอาคารสถานที่ ด้านวิทยากร ด้านการบริหารจัดการ

2.2 ด้านการเรียนรู้ จากผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของผู้เข้ารับการฝึกอบรม พบว่า คะแนนเฉลี่ยของทักษะการสะท้อนคิดหลังฝึกอบรมสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยของทักษะการสะท้อนคิดก่อนฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ด้านพฤติกรรม พบว่า นิสิตฝึกปฏิบัติการสอนที่ผ่านการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการสะท้อนคิดมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนไป คือ มีพฤติกรรมที่ปฏิบัติเป็นประจำ ได้แก่ มีความมั่นใจในการปฏิบัติการสอน มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติหน้าที่ครู ได้เหมาะสม ปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี วางตัวเหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดี และมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีพฤติกรรมที่ปฏิบัติบ่อยครั้ง ได้แก่ ชอบแสวงหาความรู้ มีการวางแผนการปฏิบัติการสอนล่วงหน้า จัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้ ใช้เทคนิคการสอนอย่างหลากหลาย บริหารจัดการชั้นเรียนได้ดี แก้ปัญหาในการปฏิบัติการสอน ได้ดี สอบถามข้อสงสัยกับอาจารย์พี่เลี้ยง ปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ เรียนรู้งานได้รวดเร็ว และพัฒนาปรับปรุงงานได้ดี

2.4 ด้านผลลัพธ์ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นว่าผลการสะท้อนคิดในการปฏิบัติการสอนช่วยส่งเสริมความมั่นใจในการปฏิบัติการสอนในระดับมาก สร้างนิสัยกระตือรือร้นในระดับมาก สร้างนิสัยชอบแสวงหาความรู้ในระดับมาก รู้จักวางแผนการปฏิบัติการสอนในระดับมาก มีแนวทางจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ในระดับมาก รู้จักแก้ปัญหาในการปฏิบัติการสอนในระดับมาก มีกลยุทธ์ในการบริหารจัดการชั้นเรียนในระดับมาก รู้จักปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานในระดับมาก ช่วยให้ตัดสินใจได้อย่างชาญฉลาดในระดับมาก ช่วยพัฒนา ปรับปรุงงานให้ดีขึ้นในระดับมาก ช่วยให้รู้จักตนเองในระดับมาก และส่งเสริมความพร้อมในการเป็นครูในระดับมาก

ผลการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านปฏิกิริยา (Reaction)

ด้านการเรียนรู้ (Learning) ด้านพฤติกรรม (Behavior) และด้านผลลัพธ์ (Results) สอดคล้องกับผลการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเชิงคุณภาพ ซึ่งพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีปฏิกิริยาก่อนเริ่มฝึกอบรม โดยส่วนใหญ่แสดงความเบื่อหน่ายต่อการเข้ารับการฝึกอบรม พอเริ่มกิจกรรมฝึกอบรมตามหลักสูตรผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีปฏิกิริยาเปลี่ยนไป สนใจร่วมกิจกรรมดีมาก สนุกสนานกับการฝึกทักษะการคิด โดยเฉพาะกิจกรรมกลุ่มและเกมฝึกทักษะการคิด ทำให้บรรยากาศการฝึกอบรมดีขึ้นมาก นิติกรร่วมกิจกรรมการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องตลอดระยะเวลาฝึกอบรม นิติกรฝึกปฏิบัติการสอนนำหลักการสะท้อนคิดไปใช้ในการแก้ปัญหามานagement การเรียนการสอน การวางแผนการสอน ทำให้มีความมั่นใจในการสอนมากขึ้น อีกทั้งยังนำหลักการสะท้อนคิดไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน และหลังเข้ารับการฝึกอบรม นิติกรฝึกปฏิบัติการสอนมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้น ส่งผลให้นิติกรฝึกปฏิบัติการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับความเป็นครู

อภิปรายผลการวิจัย

จากการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการสะท้อนคิดของนิติกรฝึกปฏิบัติการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้วิจัยได้อภิปรายผลการวิจัยดังนี้

1. จากการพัฒนาหลักสูตร ได้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการสะท้อนคิดของนิติกรฝึกปฏิบัติการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีคุณภาพ ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาหลักสูตรตามขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การสำรวจปัญหาและวิเคราะห์ความต้องการ เป็นศึกษาข้อมูลพื้นฐาน เพื่อหาแนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม โดยศึกษาสภาพปัญหา วิเคราะห์ปัญหา ความรุนแรงของปัญหา และศึกษาความต้องการฝึกอบรม รวมทั้งศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ขั้นที่ 2 การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเป็นออกแบบและสร้างหลักสูตรฝึกอบรม

โดยนำกรอบแนวคิดที่ได้จากการศึกษาในขั้นที่ 1 มาสร้างเป็นหลักสูตรฝึกอบรมตามแนวคิดของ ทาบา (Taba, 1962, p. 10) อีกทั้งผู้วิจัยยังศึกษาแนวคิดการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมจากผลงานวิจัยอื่น ๆ อาทิเช่น การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองของอาจารย์พยาบาล (วิยะดา รัตนสุวรรณ, 2547, หน้า 97) การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการแก้ปัญหาเชิงอนาคตของนักศึกษาสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ (จิตติพร พิชญกุล, 2547, หน้า 76) การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การสร้างหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการสำหรับครูประถมศึกษา (มนูญ ชัยพันธ์, 2548, หน้า 81) ทำให้ได้แนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่สามารถนำไปใช้ได้จริง กระบวนการสร้างหลักสูตรทั้ง 7 ขั้น ได้แก่ 1) วินิจฉัยความต้องการจากการศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสภาพปัญหาการฝึกปฏิบัติการสอนและความต้องการฝึกอบรมของนิสิต จนได้ข้อสรุปและตัดสินใจพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการสะท้อนคิดของนิสิตฝึกปฏิบัติการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ตามความต้องการของนิสิต 2) กำหนดจุดประสงค์โดยมีวัตถุประสงค์ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะการสะท้อนคิด 3) เลื่อนเนื้อหาสาระ ประกอบด้วย การสะท้อนคิดคืออะไร กระบวนการสะท้อนคิด วิธีการสะท้อนคิด และการนำหลักการสะท้อนคิดไปใช้ในการปฏิบัติการสอน 4) จัดเนื้อหาสาระ โดยเนื้อหาการฝึกอบรมที่คัดเลือกไว้มาจัดลำดับจากง่ายไปหายาก และคำนึงถึงความเหมาะสมกับเวลา 5) เลือกประสบการณ์ในการเรียนรู้ ผู้วิจัยเลือกประสบการณ์เรียนรู้เพื่อฝึกอบรมตามหลักการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ ทฤษฎีการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องและจิตวิทยาการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ โดยเลือกรูปแบบการฝึกอบรมเป็นการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เน้นการฝึกทักษะ ไม่เน้นเนื้อหา 6) การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ผู้วิจัยได้จัดประสบการณ์เรียนรู้และกิจกรรมการฝึกอบรม ตามหลักการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ โดยเป็นการฝึกอบรมเน้นการฝึกทักษะ 7) กำหนดสิ่งที่จะประเมินและวิธีการประเมินผล โดยกำหนดแนวทางการวัดและประเมินผล การฝึกอบรมโดยศึกษาแนวทางการประเมินทักษะการสะท้อนคิด และตัวชี้วัดทักษะการสะท้อนคิด แล้วจึงสร้างแบบประเมินทักษะการสะท้อนคิด เป็นแบบประเมิน โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubric)

หลังจากสร้างหลักสูตรเสร็จแล้ว ผู้วิจัยจึงดำเนินการในขั้นต่อไป คือ ขั้นที่ 3 การตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร ผู้วิจัยได้นำหลักสูตรฉบับร่างไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยการประเมินความสอดคล้องของหลักสูตรฝึกอบรม ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ .70 และผู้วิจัยได้ปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมในด้านเนื้อหาและทักษะการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม ด้านสื่อ ทัศนูปกรณ์ ควรปรับปรุงให้น่าสนใจ และเหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมมากขึ้น และด้านเวลาในการฝึกอบรม ควรปรับปรุงเวลา

ในกิจกรรมการฝึกอบรมที่ 2 รวมทั้งเวลาการดำเนินกิจกรรมฝึกอบรมโดยรวมที่ให้กระชับมากขึ้น นอกจากนี้ยังได้ทำการตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรด้วยการหาความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) โดยใช้เทคนิคกลุ่มรู้ชัด (Know-Group Technique) แล้วเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยระหว่างกลุ่มที่ได้รับการฝึกอบรมกับกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม (t-test Independent) โดยนำหลักสูตรฝึกอบรมไปทดลองเพื่อตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้นกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แบ่งเป็นกลุ่มที่ได้รับการฝึกอบรมจำนวน 15 คน กับกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมจำนวน 15 คน แล้วประเมินด้วยแบบประเมินทักษะการสะท้อนคิด พบว่า กลุ่มที่ได้รับการฝึกอบรมมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หลังจากตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรฝึกอบรมแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการในขั้นที่ 4 การปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม โดยนำข้อเสนอแนะจากผู้ทรงวุฒิ และข้อบกพร่องที่ได้จากการทดลองใช้มาปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรมให้เหมาะสมอีกครั้งเพื่อให้ได้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการสะท้อนคิดของนิสิตฝึกปฏิบัติการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ฉบับสมบูรณ์

จากกระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมดังกล่าว ผู้วิจัยได้พยายามพัฒนา ตรวจสอบคุณภาพ และปรับปรุง จนได้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการสะท้อนคิดของนิสิตฝึกปฏิบัติการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ฉบับสมบูรณ์ มีองค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม คือ 1) ความเป็นมาของหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งได้ศึกษาความเป็นมาของการผลิตครูในอดีตจนถึงปัจจุบัน รวมถึงแนวทางการผลิตครูในอนาคต ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ทำให้ผู้วิจัยได้แนวทางที่ชัดเจนในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครั้งนี้ 2) หลักการของหลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นเป็นหลักสูตรฝึกอบรมที่เน้นการฝึกทักษะ ไม่เน้นเนื้อหา โดยพัฒนาขึ้นสำหรับนิสิตฝึกปฏิบัติการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา แต่สามารถนำไปปรับใช้กับนิสิตอื่นได้ ใช้เสริมความรู้และทักษะการสะท้อนคิดในการปฏิบัติการสอนให้แก่ นิสิตฝึกปฏิบัติการสอน และมีความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนเวลาในการฝึกอบรมได้ตามความเหมาะสม 3) วัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม หลังได้รับการฝึกอบรมแล้ว ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะมีความรู้และทักษะการสะท้อนคิดในการปฏิบัติการสอน 4) โครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วยกิจกรรมการฝึกอบรม 4 หน่วย ได้แก่ การสะท้อนคิดคืออะไร การฝึกทักษะการคิด วิธีการสะท้อนคิด และการนำหลักการสะท้อนคิดไปใช้ในการปฏิบัติการสอน รวม 16 ชั่วโมง 5) กิจกรรมการฝึกอบรม เป็นการฝึกอบรมแบบเน้นการพัฒนาทักษะการสะท้อนคิดเป็นหลัก ไม่เน้นเนื้อหา แต่อย่างไรก็ตามก่อนที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะปฏิบัติการสะท้อนคิดจนเกิดทักษะได้นั้น ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำเป็นต้องเรียนรู้เนื้อหาพื้นฐานหลักการสะท้อนคิดก่อน ดังนั้น กิจกรรมการฝึกอบรมครั้งนี้จึงประกอบด้วย การจัดการเรียนรู้แบบบรรยาย แบบสาธิต

แบบกรณีศึกษา แบบแก้ปัญหา แบบอภิปราย แบบบูรณาการ แบบร่วมมือ แบบใช้คำถาม และการเรียนรู้ด้วยตนเอง 6) สื่อประกอบการฝึกอบรม ประกอบด้วย ใบความรู้ ใบงานกรณีศึกษา บทเพลง 7) การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม เป็นการปฏิบัติการสะท้อนคิดจากกรณีศึกษา แล้วประเมินโดยใช้แบบประเมินทักษะการสะท้อนคิด

จากกระบวนการพัฒนาหลักสูตรและผลการตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร ซึ่งผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ .70 และผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง โดยใช้เทคนิคกลุ่มรู้ชัด กลุ่มที่ได้รับ การฝึกอบรมมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เชื่อได้ว่าหลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพ และสามารถเสริมสร้างทักษะการสะท้อนคิด ของนิสิตฝึกปฏิบัติการสอนได้จริง

2. การประเมินหลักสูตรฝึกอบรม

ก่อนการนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้เพื่อประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะ การสะท้อนคิดของนิสิตฝึกปฏิบัติการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำหลักสูตรฝึกอบรมไปศึกษานำร่องกับนิสิตฝึกปฏิบัติการสอน จำนวน 20 คน เพื่อศึกษาปัญหา และอุปสรรคในการดำเนินการฝึกอบรมตามหลักสูตร จากนั้นจึงเสนอขออนุมัติโครงการฝึกอบรม และดำเนินการฝึกอบรมตามหลักสูตร ทำให้ผลการดำเนินโครงการฝึกอบรมประสบความสำเร็จ เป็นอย่างดี บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม ผลการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมแต่ละด้าน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ด้านปฏิกิริยา ผลการวิจัยพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นต่อหลักสูตร ฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการสะท้อนคิดว่ามีความเหมาะสมในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านกิจกรรมฝึกอบรม ด้านวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านอาคารสถานที่ ด้านวิทยากร ด้านการบริหารจัดการ ดังตารางที่ 11 ซึ่งเป็นผลจากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษารูปแบบ การฝึกอบรมที่เหมาะสมกับหลักสูตรและเหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม อีกทั้งยังได้ดำเนินการตามแนวคิดการฝึกอบรมที่ส่งผลสูงสุด (High-Impact Training Model) ของ เบดเดอร์ และบลูม (Bader & Bloom, 1994, pp. 24-31) และได้ศึกษานำร่องเพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคก่อน การฝึกอบรมกับกลุ่มตัวอย่าง ทำให้ผู้วิจัยสามารถดำเนินการฝึกอบรมได้อย่างเหมาะสมใน ทุก ๆ ด้าน ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจึงมีปฏิกิริยาตอบสนองดีมาก

2.2 ด้านการเรียนรู้ จากผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของผู้เข้ารับการฝึกอบรม พบว่า คะแนนเฉลี่ยของทักษะการสะท้อนคิดหลังฝึกอบรมสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยของทักษะ การสะท้อนคิดก่อนฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ก่อนการประเมินผลการเรียนรู้

ผู้วิจัยได้สร้างแบบประเมินทักษะการสะท้อนคิด โดยได้ศึกษาจากแนวคิดของ คาร์เปอร์ (Carper, 1978) เบนเนอร์ (Benner, 1984) กูดแมน (Goodman, 1984) บาวด์ (Boud et al., 1985) และเชิน (Schon, 1982) พบว่าการเรียนรู้การสะท้อนคิดใช้วิธีการสรุปลงในเอกสารเพื่อประเมินผลการสะท้อนคิด โดยผู้เรียนบรรยายการปฏิบัติของตนเองในรูปแบบของการสะท้อนคิด เพื่อแสดงให้เห็นว่า มีความสามารถในการรายงานตามหลักการสะท้อนคิดเพียงใด (Chris & Sue, 2004, p. 60) และศึกษาจากแนวทางการวัดทักษะปฏิบัติและการประเมินการคิดแบบต่างๆ จากนั้นจึงนำมาตรวจสอบคุณภาพแบบประเมินทักษะการสะท้อนคิดโดยการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และเมื่อนำมาประเมินทักษะการสะท้อนคิดทั้งก่อนฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมซึ่งมีความสนใจร่วมกิจกรรมดีมาก สนุกสนานกับการฝึกทักษะการคิด เช่น การสังเกต การบรรยายเหตุการณ์ การจำแนก การตั้งคำถาม การวิเคราะห์ ทำให้บรรยากาศการฝึกอบรมดีขึ้นมาก ผู้เข้ารับการฝึกอบรมร่วมกิจกรรมการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องตลอดระยะเวลาฝึกอบรม ทำให้ผลการเรียนรู้สูงขึ้นด้วย จึงทำให้คะแนนเฉลี่ยของทักษะการสะท้อนคิดหลังฝึกอบรมสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยของทักษะการสะท้อนคิดก่อนฝึกอบรม และอาจเนื่องมาจากการเสริมสร้างทักษะการสะท้อนคิดในการฝึกอบรมครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้รูปแบบการสะท้อนคิดของกิบส์ (Gibbs' Model of Reflection) ซึ่งถือเป็นรูปแบบการสะท้อนคิดที่ได้รับความนิยมมาก เนื่องจากมีวงจรสะท้อนคิด (Reflective Cycle) ที่ชัดเจน ทำความเข้าใจและจดจำได้ง่าย สามารถนำไปประยุกต์ใช้ประโยชน์ในงานอื่น ๆ ได้หลากหลาย (University of Brighton, 2009) อีกทั้งการจัดกิจกรรมฝึกอบรมยังสอดคล้องกับหลักการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ของ สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2547, หน้า 7-8) คือ การให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการเรียน (Motivation to Learn) และให้การเอาใจใส่กับการมีส่วนร่วมทั้งทางด้านสติปัญญา และทางด้านร่างกาย ผลการประเมินด้านการเรียนรู้สอดคล้องกับผลการศึกษาระบวนการและผลของการพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองของครูประจำการ โดยใช้วิธีการสะท้อนความคิดแบบผสมผสานของ ภาษิต ประมวลศิลปชัย (2548, หน้า 114) ซึ่งพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในวิชาชีพครูน้อยสามารถพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองได้เร็วกว่าครูที่มีประสบการณ์ในวิชาชีพครูมาก

2.3 ด้านพฤติกรรม ผลการวิจัยพบว่า นิสิตฝึกปฏิบัติการสอนที่ผ่านการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการสะท้อนคิดมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้น เพราะนิสิตที่ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำหลักการสะท้อนคิดไปใช้ในการปฏิบัติการสอนรวมทั้งการดำเนินชีวิตประจำวันได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้นิสิตฝึกปฏิบัติการสอนมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้น คือ มีพฤติกรรมที่ปฏิบัติเป็นประจำ ได้แก่ มีความมั่นใจในการปฏิบัติการสอน มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติหน้าที่ครูได้เหมาะสม ปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี วางตัวเหมาะสม

เป็นแบบอย่างที่ดี และมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีพฤติกรรมที่ปฏิบัติบ่อยครั้ง ได้แก่ ชอบแสวงหาความรู้ มีการวางแผนการปฏิบัติการสอนล่วงหน้า จัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตามแผนการจัดการเรียนรู้ ใช้เทคนิคการสอนอย่างหลากหลาย บริหารจัดการชั้นเรียนได้ดี แก้ปัญหาในการปฏิบัติการสอนได้ดี สอบถามข้อสงสัยกับอาจารย์พี่เลี้ยง ปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ เรียนรู้งานได้รวดเร็ว และพัฒนาปรับปรุงงานได้ดี จนสามารถปฏิบัติการสอนได้ดี เหมาะสมกับความเป็นครู ซึ่งการประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปหลังการอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นการสังเกตพฤติกรรมในการปฏิบัติการสอนโดยอาจารย์พี่เลี้ยงหรือเพื่อนร่วมงาน โดยสังเกตพฤติกรรมหลังการฝึกอบรมประมาณ 2 - 4 สัปดาห์ ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์ไปยังสถานศึกษาที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมปฏิบัติการสอน พร้อมทั้งส่งแบบสังเกตพฤติกรรม การปฏิบัติการสอนไปพร้อมกัน เพื่อให้อาจารย์พี่เลี้ยงหรือตัวแทนประเมินพฤติกรรมของนิสิต และส่งกลับมาทางไปรษณีย์ ผลการประเมินพฤติกรรมครั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของศูนย์ การสอนและการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่กล่าวว่า การสะท้อนคิดด้วยตนเอง (Self-Reflection) ถือเป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับการก้าวสู่การสอนแบบมืออาชีพเพราะผู้สอนต้องตรวจสอบ ตนเองอย่างสม่ำเสมอว่าได้สอนอย่างไรและควรปรับปรุงเพิ่มเติมสิ่งใด ถึงแม้จะมีความยากลำบาก ใดๆก็ตาม การสะท้อนคิดด้วยตนเองย่อมเป็นกระบอกสะท้อนผลการปฏิบัติที่ช่วยให้ การดำเนินการสอนมีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น (University of Brighton, 2009) และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ โบร์เกต์ (Bourget, 1999) ที่ได้ทำการศึกษาผลการให้ การให้ผลย้อนกลับ (Feedback) กับครูที่มีความสามารถในการสะท้อนคิดสูงและความสามารถในการ สะท้อนคิดต่ำ พบว่า ครูที่มีความสามารถในการสะท้อนคิดสูงชอบการให้ผลย้อนกลับ เชิงความรู้และปฏิบัติ สามารถอธิบายการปฏิบัติของตนเองได้อย่างเฉพาะเจาะจง ให้ความสำคัญ กับพฤติกรรมการสอนของตนเองมากขึ้น มีความพยายามทำงานร่วมกับผู้อื่น และการสอนของข กลุ่มครูที่มีความสามารถในการสะท้อนคิดสูงมีประสิทธิภาพมากกว่ากลุ่มครูที่มีความสามารถ ในการสะท้อนคิดต่ำ

2.4 ด้านผลลัพธ์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นว่าการ สะท้อนคิดในการปฏิบัติการสอนช่วยส่งเสริมความมั่นใจในการปฏิบัติการสอนในระดับมาก สร้างนิสัยกระตือรือร้นในระดับมาก สร้างนิสัยชอบแสวงหาความรู้ในระดับมาก รู้จักวางแผน การปฏิบัติการสอนในระดับมาก มีแนวทางจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ในระดับมาก รู้จักแก้ปัญหาในการปฏิบัติการสอนในระดับมาก มีกลยุทธ์ในการบริหารจัดการ ชั้นเรียนในระดับมาก รู้จักปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานในระดับมาก ช่วยให้ตัดสินใจได้อย่าง ชาญฉลาดในระดับมาก ช่วยพัฒนา ปรับปรุงงานให้ดีขึ้นในระดับมาก ช่วยให้รู้จักตนเองในระดับ

มาก และส่งเสริมความพร้อมในการเป็นครูในระดับมาก การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อการ
ครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลใช้แบบสอบถามความคิดเห็นต่อผลการสะท้อนคิดในการปฏิบัติการสอน
ของนิสิต โดยสอบถามความคิดเห็นหลังการฝึกอบรม 2 - 4 สัปดาห์ ผลการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น
ต่อการสอดคล้องกับแนวคิดของ จันทราณี สงวนนาม (2548) ที่กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรมเป็นวิธี
ที่ช่วยให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาคุณภาพของตนเอง และปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้
เหมาะสมกับงานที่ต้องปฏิบัติ ช่วยให้บุคลากร มีความเชื่อมั่นในตนเองและมีความพร้อมที่จะ
ทำงาน และผลการประเมินยังสอดคล้องกับผลการนำหลักการการสะท้อนคิดไปใช้ของ แอนโทนี
และเกย์ (Antony & Kay, 1998, p. 10) ซึ่งเชื่อว่าการสะท้อนคิดเป็นการปรับปรุงและพัฒนา
สู่การเป็นมืออาชีพอย่างรวดเร็ว และเป็นยุทธวิธีหนึ่งในการสร้างครูใหม่หรือฝึกหัดครู ให้มี
ความสามารถในการเลือกวิธีสอนที่เหมาะสมกับบริบทของการสอน นอกจากนี้ยังช่วยให้ตัดสินใจ
อย่างชาญฉลาดและมีหลักการ ช่วยให้ครูรู้จักตัวเอง มีความสามารถในการมองกระบวนการเรียน
การสอนได้อย่างทะลุปรุโปร่ง และเข้าใจความหมายของสิ่งที่เกิดขึ้นในห้องเรียนและในโรงเรียนได้
และสอดคล้องกับแนวคิดของศูนย์การสอนและการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยไบรตัน ซึ่งกล่าวไว้ว่า
การสะท้อนคิดเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์แล้วจึงพิจารณาเพื่อหากลยุทธ์ที่สำคัญในการสร้าง
ความเป็นมืออาชีพให้กับผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต (University of Brighton, 2009) อีกทั้งยังสอดคล้องกับ
แนวคิดของเชิน ซึ่งกล่าวไว้ว่า การสะท้อนคิด (Reflection-On-Action) คือ การย้อนคิดพิจารณาถึง
สิ่งที่ผ่านไปแล้วเพื่อค้นหาวิธีปฏิบัติอย่างชาญฉลาดเพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ที่คาดไม่ถึง (Schon, 1987,
p. 26 cited in Chris & Suc, 2004, p. 4)

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการสะท้อนคิดของนิสิตฝึกปฏิบัติการสอน
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่พัฒนาขึ้น เป็นหลักสูตรที่มีความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยน
เวลาในการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม งบประมาณ หรือตามความพร้อม
ของหน่วยงานได้ แต่ควรจัดโครงการฝึกอบรมในระยะ 1-2 เดือนแรกของการฝึกปฏิบัติการสอน
ในสถานศึกษา เพื่อให้นิสิตได้รับรู้ปัญหาในการปฏิบัติการสอน และสามารถนำปัญหาที่พบมา
ฝึกทักษะการสะท้อนคิดตามกระบวนการทั้ง 6 ขั้นตอน คือ บรรยายเหตุการณ์ บอกความรู้สึก
ประเมินประสบการณ์ วิเคราะห์สถานการณ์ สรุป และวางแผนปฏิบัติการได้
2. การจัดโครงการฝึกอบรมให้กับนิสิตระหว่างการฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา
ต้องคำนึงถึงช่วงเวลาในการฝึกอบรมด้วย เพราะนิสิตฝึกปฏิบัติการสอนอาจไม่สามารถเข้ารับ

การฝึกอบรมได้ เพื่อไม่ให้กระทบต่อการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาของนิสิตควรจัดในช่วงวันหยุด

3. การแจกใบงานให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม ควรแจกใบงานรายกิจกรรม ไม่ควรแจกล่วงหน้าทั้งเล่ม เพราะจากการนำหลักสูตรไปทดลองใช้ศึกษานำร่อง ผู้วิจัยได้แจกเอกสารประกอบการฝึกอบรมให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งเล่ม ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำใบงานล่วงหน้าก่อนได้รับการฝึกทักษะการสะท้อนคิด ทำให้ประเมินผลการเรียนรู้ได้ยากและอาจทำให้ผลการฝึกอบรมไม่ตรงกับความเป็นจริง ดังนั้นจึงควรแจกเอกสาร ใบงาน ตามกิจกรรมฝึกอบรมเพื่อป้องกันไม่ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำใบงานก่อนได้รับการฝึกอบรม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

1. ศึกษาเปรียบเทียบผลการเสริมสร้างทักษะการสะท้อนคิดระหว่างการใช้กระบวนการสะท้อนคิดของกิตส์กับการใช้กระบวนการสะท้อนคิดอื่น
2. ศึกษาเปรียบเทียบระดับปัญหาการฝึกปฏิบัติการสอนของนิสิต ก่อนได้รับการฝึกอบรมและหลังได้รับการฝึกอบรม
3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการสะท้อนคิดกับสมรรถนะครูในด้านอื่น ๆ
4. ศึกษาผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติการสอนของนิสิตที่ผ่านการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการสะท้อนคิด
5. ศึกษาผลการปฏิบัติการสอนของนิสิตที่ได้รับการเสริมสร้างทักษะการสะท้อนคิดและได้รับการนิเทศแบบสะท้อนคิด (Reflective Coaching)