

การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกสอนโดยใช้การปฏิบัติการสะท้อนคิด Enhancing Student Teachers' Learning Management using Reflective Practice

เศรษฐียา เปื้องพิชญารุ* และ พวงเพ็ญ อินทรประวัตี**

อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล*

รองศาสตราจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล**

Setthiya Prueangphitchayathon* and Puangpen-Intraprawat**

Dr., Faculty of Education, Vongchavalitkul University*

Associate Professor Dr., Faculty of Education, Vongchavalitkul University**

Corresponding author E-mail: setthiya_pru@vu.ac.th

(Received: April 8, 2022; Revised: May 11, 2022; Accepted: May 20, 2022)

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวทางการปฏิบัติการสะท้อนคิดในการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกสอน เพื่อที่อาจารย์ผู้รับผิดชอบและผู้ที่เกี่ยวข้องจะได้นำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนในรายวิชาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ของนักศึกษาในคณะครุศาสตร์หรือศึกษาศาสตร์ เพราะความสามารถในการปฏิบัติการสะท้อนคิดในการจัดการเรียนรู้ เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปแล้วว่าเป็นสมรรถนะที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งของการฝึกปฏิบัติวิชาชีพครู และเป็นสมรรถนะหนึ่ง ที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพครูได้อย่างคงทนยาวนาน ในบทความนี้ จะเริ่มโดยการกล่าวถึงการสะท้อนคิดในภาพรวม จากนั้นจะนำเสนอแนวทางการปฏิบัติการสะท้อนคิดตามวงจรการสะท้อนคิดของกิบส์ แนวทางการสอนกระบวนการสะท้อน คิดการจัดการเรียนรู้ การประเมินทักษะเกี่ยวกับการสะท้อนคิดของนักศึกษาฝึกสอนหรือครูและในตอนสุดท้ายจะเป็นการให้ ข้อเสนอแนะ

คำสำคัญ: การปฏิบัติการสะท้อนคิด, วงจรการสะท้อนคิดของกิบส์, การจัดการเรียนรู้, นักศึกษาฝึกสอน

Abstract

This article aims to present a reflective practice guideline for instructors in the Faculty of Education responsible for professional teaching practicum courses to train their student teachers. Reflective practice has been accepted worldwide as one of the performances that affects the development of the teacher profession in a lasting way. In this article, it starts by describing the overview of reflection, and then presents a guideline for reflective practice based on Gibbs' Reflective Cycle, how to teach the process of reflective practice, the evaluation of the student teachers' attitude toward reflective practice. It ends with the recommendations.

Keywords: Reflective Practice, Gibbs' Reflective Circle, Learning Management, Student Teachers

1. บทนำ

การสะท้อนคิดเป็นเครื่องมืออันสำคัญยิ่งสำหรับการพัฒนาครูมืออาชีพ (van Manen, 1997) เพราะการสะท้อนคิด (Reflective Thinking) เป็นกระบวนการคิดรูปแบบหนึ่งที่มีการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ จากหลักฐานที่รวบรวมมาจากประสบการณ์ของตนเอง แล้วก่อให้เกิดการทบทวนและย้อนกลับไปคิดถึงการทำของตนเองว่าดี มีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด ทำให้เกิดการเรียนรู้และค้นหาแนวทางที่มีประสิทธิภาพในการแก้ปัญหา (Johns, 2000; Moon, 2006) เป้าหมายที่สำคัญที่สุดในการนำเอาเมทาดิสก์เรื่องการสะท้อนคิดมาใช้ในหลักสูตรการศึกษาสำหรับครูเพื่อช่วยให้นักศึกษาฝึกสอนเกิดความกระจำในความคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในอาชีพครู โดยหวังว่า จากการศึกษาที่ครูมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ครูและการปฏิบัติสะท้อนคิดอย่างสม่ำเสมอ ครูสามารถพัฒนาตนเองให้เป็นครูมืออาชีพได้ จากการวิจัยจำนวนมากชี้ว่าการพัฒนาความสามารถของผู้เรียนในหลักสูตรวิชาชีพต่าง ๆ ให้สะท้อนคิดทำให้ผู้เรียนปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ธีรพล เพียรเพ็ง และประกอบ กรณีกิจ, 2557; ปวิณภัทร นิธิตันติวัฒน์, 2557; กาญจนา ศรีสวัสดิ์ และสายสมร เฉลยกิตติ, 2560; ลำเจียก กำธร, จิณัฐตา ศุภศรี, และ ฐาปนี อัครสุวรรณกุล, 2560; จุฬินทิพา นพคุณ, 2561)

ในวงการวิชาชีพครู นักศึกษาฝึกสอนควรฝึกปฏิบัติการสะท้อนคิด (Reflective Practice) เพราะเป็นช่วงเวลาที่นักศึกษาเหล่านี้จะได้นำเอาความรู้ด้านทฤษฎีไปเชื่อมโยงกับการปฏิบัติจริง และจากการสะท้อนคิด นักศึกษาจะได้เรียนรู้ที่จะตัดสินใจอย่างเหมาะสมเมื่อเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ (ปวิณภัทร นิธิตันติวัฒน์, 2557) และในเวลาเดียวกัน นักศึกษาฝึกสอนจะได้ฝึกการสังเกต การคิดวิเคราะห์ คิดตั้งคำถามและแสวงหาเหตุผล และที่สำคัญนักศึกษาฝึกสอนจะเรียนรู้ด้วยตนเองจากประสบการณ์ว่าสิ่งที่ตนเองทำนั้นถูกต้อง เหมาะสมมากน้อยเพียงใด หรือในกรณีที่เกิดมีปัญหาที่จำเป็นต้องหาทางแก้ไข จากการสะท้อนคิด นักศึกษาสามารถระบุปัญหา ค้นหาหลักฐานเพื่ออธิบายการแก้ปัญหา ศึกษาหาแนวทางในการแก้ไขและลงมือปฏิบัติ เช่นนี้ นักศึกษาจะสามารถพัฒนาทักษะต่าง ๆ ทางด้านวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน (ลำเจียก กำธร, จิณัฐตา ศุภศรี, และ ฐาปนี อัครสุวรรณกุล, 2560; จุฬินทิพา นพคุณ, 2561; อัศนี วันชัย, อัญชลี แก้วสระศรี, นุศรา วิจิตรแก้ว, และอารีย์ กุลจุ, 2564)

ลักษณะของครูผู้สะท้อนคิดที่มีประสิทธิภาพ Pollard (2002) ให้คำตอบไว้ว่า ครูผู้สะท้อนคิดที่มีประสิทธิภาพมีลักษณะดังนี้ คือ

- ตรวจสอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ครู ความเชื่อและค่านิยมของตนเองด้วยความรอบคอบอย่างสม่ำเสมอ
- ระบุทางเลือกต่าง ๆ ที่มีให้เลือก
- พิจารณาคูณค่าของตนเองในฐานะครูมืออาชีพ
- ตัดสินใจเลือกใช้วิธีการต่าง ๆ ที่จะทำให้ตนเองปฏิบัติงานในหน้าที่ครูอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวทางในการช่วยให้ครูเป็นครูผู้มีความรู้ความสามารถโดยการปฏิบัติการสะท้อนคิด โดยจะเริ่มด้วยการกล่าวถึงความหมายของการสะท้อนคิด ประโยชน์ของการสะท้อนคิดในแง่ของการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและความเป็นครูผู้มีความรู้ความสามารถและในตอนท้ายจะเป็นการสรุปเนื้อหาของบทความนี้ในภาพรวม

การสะท้อนคิดคืออะไร

แม้ว่าการสะท้อนคิดจะมีการตีความไปได้อย่างหลากหลาย แต่ในวงการการศึกษา เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า การสะท้อนคิดเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติและการปฏิบัติที่พึงประสงค์สำหรับการพัฒนา การปฏิบัติงานและการเรียนรู้ของตนเอง (Cole, 1997; Freese, 1999)

แนวทางการสะท้อนคิดเริ่มต้นขึ้นมาจากแนวคิดของดิวอี้ (Dewey, 1933) และต่อมาเชิน (Schön, 1983; 1987) ได้นำแนวคิดดังกล่าวมาขยายขอบข่ายออกไปอีกอย่างกว้างขวาง ในทัศนะของดิวอี้ การสะท้อนคิดเป็นการคิดแบบไตร่ตรอง ที่เกิดขึ้นเมื่อมีข้อสงสัยจากประสบการณ์จริง และเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่สำคัญลักษณะหนึ่ง และเมื่อเกิดความคิดเช่นนี้ส่งผลต่อเนื่องไป ทำให้ผู้คิดลงมือตั้งใจกระทำบางอย่างอย่างจริงจัง ซึ่งต่อมา นักการศึกษาอีกหลายคนก็ให้คำนิยามที่คล้าย ๆ กันนี้ เช่น วิลเลียมส์ (Williams, 1998) ให้ความหมายว่า การสะท้อนคิดเป็นทฤษฎีหนึ่งของการคิดเกี่ยวกับการคิด (Metacognition) ที่กำกับพฤติกรรมด้านทักษะในการทำกิจกรรมทางวิชาชีพ หรือช่วยในการกระบวนการแก้ปัญหา ซึ่งถ้าจะว่าไปแล้ว วิธีการที่คนคิดและสะท้อนคิดเกี่ยวกับประสบการณ์ของตนสามารถมีอิทธิพลต่อกิจกรรมการปฏิบัติงานทางวิชาชีพที่จะเกิดขึ้นต่อไปอยู่แล้ว (Malthouse, Watts & Roffey-Barentsen, 2015) ในทำนองเดียวกัน และโบดและคณะ (Boud, Koegh & Walker, 1985) ที่พิจารณาว่าการสะท้อนคิดเป็นกิจกรรมหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับประสบการณ์และการเรียนรู้จากประสบการณ์ จึงได้ให้คำจำกัดความของการสะท้อนคิดว่า คำว่าการสะท้อนคิดเป็นคำที่ใช้สำหรับกิจกรรมทางปัญญาและอารมณ์ ที่คนลงมือศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับประสบการณ์ของตนเองเพื่อที่จะได้เกิดความเข้าใจใหม่ ๆ และความซาบซึ้งใหม่ กล่าวโดยสรุป ในการสะท้อนคิด คนจะรำลึก พิจารณาไตร่ตรองและประเมินประสบการณ์ เพื่อที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานในคราวต่อไปให้ดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้นและเพื่อที่จะได้เกิดความรู้ความเข้าใจในประสบการณ์ที่ได้รับนั้น (Thompson & Thompson, 2008)

Schön (1983) จำแนกการสะท้อนคิดออกเป็น 2 ชนิด คือ การสะท้อนคิดในขณะที่ปฏิบัติงาน (Reflection-in-Action) และการสะท้อนคิดหลังการปฏิบัติงาน (Reflection-on-Action) นักวิชาการอีกคนหนึ่ง คือ van Manen (1997) ให้ความหมายของการสะท้อนคิดในขณะที่ปฏิบัติงานว่า เป็นการสะท้อนคิดที่คนต้องหยุดทำและคิดตัดสินใจแก้ปัญหาในทันทีทันใด ซึ่งหมายถึงว่า ผู้ที่สะท้อนคิดในขณะที่ปฏิบัติงานจะต้องทำความเข้าใจกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นนั้นในทันที โดยอาศัยความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพที่ฝังลึกอยู่ในตนและลงมือแก้ปัญหาทันที หนึ่ง การสะท้อนคิดในขณะที่กำลังปฏิบัติงานนี้สามารถทำได้ดี หากเป็นครูผู้มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้เป็นอย่างดีเพราะสามารถดึงเอาความรู้ความเข้าใจที่มีอยู่มาใช้แก้ปัญหาได้อย่างฉับพลันทันเหตุการณ์

ส่วนการสะท้อนคิดหลังการปฏิบัติงาน (Reflection-on-Action) นั้น เดย์ (Day, 1999) ให้ความหมายทำนองเดียวกันกับเชินว่า เป็นกระบวนการคิดที่ครูตั้งใจคิดอย่างเป็นระบบมากขึ้น มีการวิเคราะห์ การสังเคราะห์และ การกำหนดกรอบแนวทางการปฏิบัติขึ้นมาใหม่สำหรับใช้ปฏิบัติในคราวต่อไป การสะท้อนคิดหลังการปฏิบัติงานจะใช้กระบวนการคิดเกี่ยวกับการคิด (Metacognition) และสะท้อนคิดเกี่ยวกับสิ่งที่ครูได้ทำไปแล้วเป็นกิจวัตรหรือซ้ำแล้วซ้ำเล่า (Williams, 1998) การสะท้อนคิดหลังการปฏิบัติงานนี้สามารถเปิดโอกาสให้กลุ่มครูได้สอนร่วมกันและมีการวางแผนการสอนร่วมกัน เพราะโดยปกติแล้ว การสะท้อนคิดหลังการปฏิบัติงานนี้ ส่วนมากจะมีการปรึกษาหารือกันในกลุ่มครูอยู่แล้ว (Day, 1999) ในการสะท้อนคิดหลังการปฏิบัติงาน ครูผู้สะท้อนคิดจะคิดย้อนกลับไปถึงเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ข้อเด่น ข้อบกพร่อง รวมทั้ง คิดถึงความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ โดยที่ครูจะวิเคราะห์ว่า ปัญหาเกิดขึ้นที่ไหน และพิจารณาต่อไปด้วยว่า จะมีวิธีการแก้ปัญหาอย่างไรได้บ้าง จากนั้น จึงตัดสินใจว่าในการจัดการเรียนรู้ในครั้งต่อไปจะดำเนินการอย่างไร (Pinsky, Monson & Irby, 1998) ซึ่งผลสุดท้ายที่เกิดขึ้น คือ ครูผู้สะท้อนคิดเกิดการเรียนรู้ใหม่และเกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสถานการณ์ที่เป็นปัญหา

2. การประยุกต์ใช้วงจรการสะท้อนคิดของ Gibbs (Gibbs' Reflective Cycle)

วงจรการสะท้อนคิดของกิบส์ (Gibbs' Reflective Cycle, 1988) เป็นรูปแบบของการสะท้อนคิดที่มีชื่อเสียงมากที่สุดรูปแบบหนึ่ง ที่สมควรเลือกนำมาให้นักศึกษาฝึกสอนหรือครูใช้ฝึกปฏิบัติได้ วงจรการสะท้อนคิดของกิบส์ประกอบขึ้นด้วยลำดับขั้นตอน 6 ขั้นตอน ตามแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 วงจรการสะท้อนคิดของ Gibbs (Gibbs' Reflective Cycle, 1988)

ที่มา: <https://www.ed.ac.uk/reflection/reflectors-toolkit/reflecting-on-experience/gibbs-reflective-cycle>

ตารางที่ 1 ลำดับขั้นตอนวงจรการสะท้อนคิดของกิบส์ (Gibbs' Reflective Cycle, 1988)

ลำดับขั้นตอน	ตัวอย่างคำถามที่อาจช่วยเป็นแนวทางในการเขียน
ขั้นที่ 1 การบรรยายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ในขั้นนี้ จุดมุ่งหมายหลัก คือ การบรรยายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในรายละเอียด	-เกิดอะไรขึ้น -เกิดขึ้นเมื่อไหร่และที่ไหน -มีใครอยู่ในเหตุการณ์นั้นบ้าง -ตัวเราเองทำอะไรและคนอื่น ๆ ทำอะไร -ผลที่เกิดขึ้นจากสถานการณ์นั้น คือ อะไร -ทำไมตัวเราจึงอยู่ที่นั่น -สิ่งที่เราต้องการให้เกิดขึ้น คือ อะไร
ขั้นที่ 2 การแสดงความรู้สึก จุดประสงค์หลักของขั้นนี้ คือ ตรวจสอบความรู้สึกและความคิดต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นขณะที่เกิดเหตุการณ์นั้นและที่ส่งผลต่อการได้เผชิญเหตุการณ์ดังกล่าว	-ตัวเรารู้สึกอย่างไรขณะที่เกิดเหตุการณ์นั้น -ก่อนและหลังเหตุการณ์นั้น เรารู้สึกอย่างไร -เราคิดว่าคนอื่น ๆ รู้สึกอย่างไรในตอนที่เกิดเหตุการณ์นั้นขึ้น -เราคิดว่า เดี๋ยวนี้ คนอื่น ๆ รู้สึกอย่างไรกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นนั้น -ขณะที่เกิดเหตุการณ์ขึ้น ตัวเราคิดอย่างไร -เดี๋ยวนี้ เราคิดอย่างไรกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น
ขั้นที่ 3 การประเมินสถานการณ์ ในสถานการณ์หนึ่ง ๆ เราเคยมีโอกาสดำเนินการบ้างไหมว่ามีอะไรเกิดขึ้นบ้าง และอะไรบ้างที่ไม่สำเร็จ ในขั้นนี้ ให้เราประเมินการกระทำของตนเองทั้งในด้านดี และไม่ดีอย่างซื่อสัตย์และตรงไปตรงมา	-ประสบการณ์นี้ดีหรือไม่ดี -มีอะไรที่ดี ๆ เกิดขึ้นบ้าง -มีอะไรบ้างที่ไม่ดีตัวเราเองและคนอื่น ๆ ได้มีส่วนในสถานการณ์นั้นอย่างไร ทั้งในแง่ดีและไม่ดี

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ลำดับขั้นตอน	ตัวอย่างคำถามที่อาจช่วยเป็นแนวทางในการเขียน
ขั้นที่ 4 การวิเคราะห์ ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่ตัวเราพยายามทำความเข้าใจในสิ่งที่เกิดขึ้น ขั้นนี้เป็นขั้นตอนของการตีความจากสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เราต้องมองในแงุ่มที่แตกต่างกันของสิ่งที่ดีและไม่ดี แล้วถามตนเองว่า เป็นเพราะเหตุใด และถ้าจำเป็นต้องทบทวนวรรณกรรมเพื่อหาคำอธิบายก็สามารถทำได้ในขั้นนี้	-เพราะเหตุใด บางอย่างที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งดี -ทำไมบางอย่างจึงไม่ประสบผลสำเร็จหรือไม่ดี -ครูสามารถหาเหตุผลอะไรจากสถานการณ์นี้ได้บ้าง -ความรู้อะไรหรือในเรื่องใดของตัวครูเองหรือของผู้อื่น(จากการทบทวนวรรณกรรม) สามารถช่วยให้เข้าใจสถานการณ์นี้ได้ขึ้น
ขั้นที่ 5 การสรุป ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่ตัวเราสรุปสิ่งที่ตนเองได้เรียนรู้และชี้ให้เห็นว่า การที่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือการกระทำสามารถทำให้ผลที่จะได้รับในอนาคตดีขึ้นซึ่งขั้นตอนนี้จะเป็นคำตอบให้กับขั้นตอนอื่น ๆ ก่อนหน้านี้	-เราได้เรียนรู้หรือได้รับบทเรียนอะไรบ้างจากสถานการณ์นี้ -เราสามารถที่จะทำให้สถานการณ์นี้ดีขึ้นกว่านี้สำหรับทุกคนที่เกี่ยวข้องได้อย่างไร -เราต้องพัฒนาทักษะอะไรเพิ่มขึ้นอีกบ้างที่จะสามารถรับมือกับสถานการณ์เช่นนี้ได้ดีขึ้นหากเกิดขึ้นอีก -เราควรจะต้องทำอะไรอื่น ๆ เพิ่มเติมอีก
ขั้นที่ 6 การวางแผนดำเนินการ ในขั้นตอนนี้ ครูวางแผนว่า จะต้องทำอะไรอย่างไร หากเกิดเหตุการณ์เช่นนี้ขึ้นอีกในอนาคต	-ถ้ามีเหตุการณ์ที่คล้ายคลึงกันเกิดขึ้นอีก เราควรจะทำอะไรบ้างที่แตกต่างกันออกไป -ตัวเราเองจะต้องพัฒนาทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องใช้อย่างไร -จะแน่ใจได้อย่างไรว่า เราจะสามารถทำสิ่งที่แตกต่างออกไปจากเดิมได้ในโอกาสต่อไป

ดัดแปลงจาก Gibbs G (1988). Learning by Doing: A guide to teaching and learning methods. Further Education Unit. Oxford Polytechnic: Oxford.

3. แนวทางการสอนกระบวนการสะท้อนคิดในการจัดการเรียนรู้

กระบวนการสะท้อนคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ นักศึกษาฝึกสอนหรือของครูเริ่มจากการสังเกตการจัดการเรียนรู้โดยตรงของตนเองหรือของผู้อื่น ซึ่งสามารถนำวิทัศน์เข้ามาช่วยได้ และในการปฏิบัติการสะท้อนคิดตามรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งในบทความนี้ เสนอแนะการใช้วงจรการสะท้อนคิดของกิบส์ ในการเขียนบันทึกข้อมูลหลังการสอน ซึ่งจะเห็นได้ว่า การบันทึกนั้นไม่เพียงแต่เป็นการบรรยายสภาพการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ แต่แสดงให้เห็นถึงการแสดงความรู้สึก ความคิดเห็นและการค้นหาข้อสรุปอย่างสมเหตุสมผล เชื่อมโยงไปถึงการวางแผนปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

Brookfield (1995) นำเสนอมุมมองเกี่ยวกับในกระบวนการสะท้อนการจัดการเรียนรู้เพื่อความสำเร็จไว้ 4 ด้าน ดังนี้

1) มุมมองจากตนเอง (Self – Reflective) เป็นการสะท้อนคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของครูด้วยตัวครูเอง โดยการสังเกตพฤติกรรมของตนเองและการประเมินตนเอง มุมมองจากตนเองนี้จะช่วยให้ครูบันทึกกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ได้อย่างละเอียดและครบองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้เนื่องจากเป็นผู้ที่บริหารจัดการการเรียนรู้ด้วยตนเอง

2) มุมมองจากผู้เรียน เป็นการสะท้อนคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของครูโดยให้ผู้เรียนเป็นผู้ให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) โดยใช้เครื่องมือต่าง ๆ ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม (ทั้งปลายปิดและปลายเปิด) การอภิปรายกลุ่ม ข้อมูลที่ได้จากมุมมองของผู้เรียนจะช่วยให้ครูเข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการจัดการเรียนรู้มากขึ้น เนื่องจากผู้เรียนเป็นกลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้โดยตรง การรับทราบและทำความเข้าใจความรู้สึก ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้เรียนจึงนับเป็นประโยชน์ต่อกระบวนการสะท้อนการจัดการเรียนรู้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครู ดังนั้น ครูควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้สะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ของครูเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง

3) มุมมองจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี เป็นการสะท้อนคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของครูโดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เพื่อเป็นกรอบในการตีความสถานการณ์ที่เกิดขึ้นหรือที่อาจจะเกิดขึ้น ในการจัดการเรียนรู้ การสะท้อนคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่ได้จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและการศึกษาจากประสบการณ์ของผู้อื่นสามารถนำมาประยุกต์ใช้เข้ากับการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ของตนเองได้

4) มุมมองจากเพื่อนครู เป็นการสะท้อนคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของตัวเอง ในทัศนะของเพื่อนครูในลักษณะของการจับคู่หรือการใช้กระบวนการกลุ่มเพื่ออภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ หากใช้กระบวนการกลุ่ม อาจจำแนกกลุ่มตามสาระการเรียนรู้ หรือระดับชั้น การสะท้อนคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้จากมุมมองของเพื่อนจะช่วยเพิ่มมุมมองและแนวคิดในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายมากขึ้นจากการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน การสะท้อนคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ในลักษณะนี้ ตัวเราเองต้องเปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นที่เพื่อน ๆ ช่วยกันสะท้อนคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของเรา ในทำนองเดียวกัน เราก็ควรสะท้อนคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของเพื่อน ๆ อย่างตรงไปตรงมาและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์

ส่วน กรรณิกา วิชัยเนตร (2557) ได้เสนอแนะวิธีการสะท้อนคิดของนักศึกษาที่สามารถทำได้หลายวิธี เช่น การแสดงบทบาทสมมติ (Demonstration) การอภิปรายกลุ่ม (Group Discussion) การบรรยาย (Lecture) การทำกิจกรรมกลุ่มย่อยโดยการอ่านและอภิปราย (Read and Discuss Small Group Activity) การพูดคุยสนทนาเป็นคู่ (Pair) การแบ่งปัน (Share) และกิจกรรมการเขียน (Writing Activity) เป็นต้น

จะเห็นได้ว่า กระบวนการสะท้อนคิดสามารถนำมาพัฒนานักศึกษาในการฝึกปฏิบัติวิชาชีพครูในสถานศึกษาได้ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1) การให้ผู้สะท้อนคิดถามและตอบตนเองว่าทำอะไร เพราะเหตุใด ได้เรียนรู้อะไรมีอะไรที่ควรทำอีกบ้าง ถ้าทำต่างจากนี้จะได้ผลอย่างไร

2) การเขียนสะท้อนคิดเป็นเรื่องส่วนบุคคล เป็นการบันทึกประสบการณ์ส่วนตัว ซึ่งการเขียนมีเหตุผลและมีวัตถุประสงค์เป็นการสะท้อนประสบการณ์ และความคิดเห็นต่อเหตุการณ์ หรือข้อมูลที่ได้พบ ซึ่งเป็นวิธีที่จะทำให้ตนเองเกิดความชัดเจน และเข้าใจในสิ่งที่ตนเองกำลังเรียนรู้จากประสบการณ์การจัดการเรียนรู้ของตนเอง

3) การวิเคราะห์เหตุการณ์หรือความคิดเห็น ซึ่งมักจะเป็นความคิดในเชิงลึกจากมุมมองที่แตกต่างกัน และพยายามที่จะอธิบายโดยมีการอ้างอิงถึงรูปแบบหรือทฤษฎี

4) กระบวนการของการสะท้อนคิดสามารถทำได้อีกหลายวิธี เช่น การสะท้อนคิดด้วยตนเอง การสะท้อนคิดเป็นคู่ หรือการสะท้อนคิดเป็นกลุ่มเล็ก ซึ่งการบันทึกเหตุการณ์และอภิปรายร่วมกันทำให้นักศึกษาสามารถมองประเด็นปัญหาอุปสรรคได้ชัดเจนขึ้น

ช่วงเวลาของการสะท้อนคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้

ช่วงเวลาของการสะท้อนคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้สามารถจำแนกออกได้เป็น 3 ระยะ คือ ก่อนการจัดการเรียนรู้ ระหว่างการจัดการเรียนรู้และหลังการจัดการเรียนรู้ การสะท้อนคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ควรดำเนินการทั้ง 3 ระยะ ดังกล่าวนี้นี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลในการวางแผนปรับปรุงพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยให้ครูได้พัฒนาทักษะ กระบวนการคิดของตนเองและเกิดมีคุณลักษณะสำคัญอื่น ๆ ที่เอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างแท้จริงได้

ระยะที่ 1 การสะท้อนคิดก่อนการจัดการเรียนรู้ เป็นการใช้กระบวนการคิดไตร่ตรองเพื่อทบทวนแผนการจัดการเรียนรู้ที่จะนำไปใช้อย่างละเอียดรอบคอบล่วงหน้าก่อนนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน การสะท้อนคิดนี้จะช่วยให้สามารถวางแผนรับมือกับปัญหาอุปสรรคที่อาจเกิดระหว่างการจัดการเรียนรู้ได้ ในการสะท้อนคิดก่อนจัดการเรียนรู้ นักศึกษาฝึกสอนสามารถตั้งคำถามเพื่อการสะท้อนคิดได้ ดังตัวอย่างตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ตัวอย่างการสะท้อนคิดก่อนการจัดการเรียนรู้

ลำดับขั้นการสะท้อนคิด	ตัวอย่างคำถาม
การบรรยายสภาพการณ์	-จัดการเรียนรู้เรื่องอะไร -มีเนื้อหาสาระอะไรบ้าง -ระดับชั้นเรียนใด -มีวัตถุประสงค์อย่างไร (เมื่อเรียนจบแล้วผู้เรียนรู้และสามารถทำอะไรได้) -ใช้วิธีการใดบ้างในการจัดการเรียนรู้
แสดงความรู้สึก/ ความคิดเห็น	-คิด/ รู้สึกต่อการจัดการเรียนรู้ครั้งนี้อย่างไร -คิดว่า/รู้สึกว่าการจัดการเรียนรู้นี้จะสำเร็จหรือล้มเหลวหรือไม่ อย่างไร -ถ้าคิดว่าจะเกิดมีปัญหา จะคิดปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนรู้ อย่างไร
ประเมิน	-ประเมินว่า กระบวนการจัดการเรียนรู้นี้เหมาะสมหรือไม่ -มีปัจจัยใดบ้างที่อาจส่งผลให้การจัดการเรียนรู้สำเร็จหรือล้มเหลว เช่น ครู ผู้เรียน สภาพแวดล้อม
วิเคราะห์	-ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวนั้น ๆ น่าจะมีสาเหตุมาจากอะไรบ้าง -ในสภาพปัจจุบัน ปัจจัยเป็นอย่างไรบ้าง
หาข้อสรุป	-มีแนวทางการจัดการเรียนรู้อื่น ๆ ที่ช่วยให้การจัดการเรียนรู้สำเร็จหรือป้องกันหรือแก้ไขความล้มเหลวที่อาจเกิดขึ้นหรือไม่ อย่างไร -หาแนวทางการดำเนินการไม่ให้เกิดปัจจัยที่นำไปสู่ความล้มเหลวอย่างไร
วางแผนปฏิบัติ	-แผนการปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนรู้ทำได้อย่างไร หากเกิดปัจจัยที่ส่งผลให้การจัดการเรียนรู้ความล้มเหลว -มีแนวทางการดำเนินการอื่น ๆ เพื่อให้เกิดปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จได้อย่างไรบ้าง

ที่มา : นรินทร์ สังข์รักษา และสรวรยา ธรรมอภิพล. (2563). การสะท้อนการเรียนรู้ : มุมมองการสร้างองค์ความรู้ในงานวิจัยทางการศึกษา. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, 2(2), 1-15.

ระยะที่ 2 การสะท้อนคิดระหว่างการจัดการเรียนรู้ การสะท้อนคิดระหว่างการจัดการเรียนรู้เป็นการใช้กระบวนการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดรอบคอบเพื่อทบทวนปัจจัย กระบวนการและผลผลิตจากการจัดการเรียนรู้ ในระหว่างที่การจัดการเรียนรู้กำลังดำเนินการอยู่ การสะท้อนคิดนี้จะเกิดขึ้นตลอดระยะเวลาการจัดการเรียนรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเกิดมีปัญหหรืออุปสรรคที่ส่งผลให้การจัดการเรียนรู้นั้น ๆ ไม่สามารถดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ได้ การสะท้อนคิด

ระหว่างการจัดการเรียนรู้จะต้องใช้ความรู้ หรือประสบการณ์เดิมเป็นฐานในการขยายความรู้ใหม่ซึ่งจะนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจเลือกแนวทางปฏิบัติเพื่อปรับปรุง แก้ไขปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้นนั้น ๆ เช่น ในขณะที่กำลังจัดการเรียนรู้อยู่ในชั้นเรียน ครูสังเกตว่า นักเรียนส่วนใหญ่เริ่มเบื่อหน่ายในการฟัง ครูต้องพิจารณาทันทีว่า ผู้เรียนเกิดความเบื่อหน่ายในการฟัง เพราะอะไร สาเหตุมาจากการสอนของครู หรือสาเหตุเกิดจากตัวผู้เรียนหรือสภาพแวดล้อม และครูมีวิธีการใดบ้างที่สามารถแก้ปัญหาได้ จากนั้น ครูต้องตัดสินใจเลือกใช้วิธีการในการแก้ปัญหาที่เหมาะสมที่สุด เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ขณะนั้น ดำเนินการต่อไปได้ การสะท้อนคิดระหว่างจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วเพื่อที่ครูจะได้ปรับเปลี่ยนแนวทางการจัดการเรียนรู้อย่างทันทั่วทั้งที่ ดังนั้น การสะท้อนคิดเช่นนี้ดูเหมือนว่าจะเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นโดยอัตโนมัติ

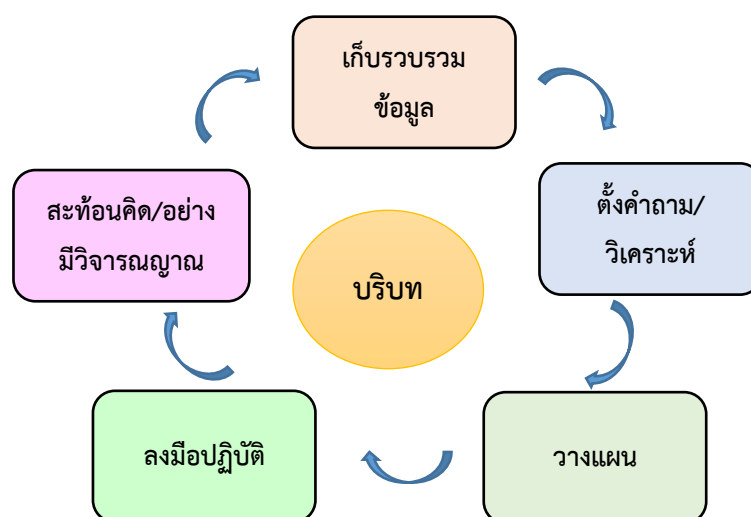
ระยะที่ 3 การสะท้อนคิดหลังการจัดการเรียนรู้ การสะท้อนคิดนี้ เป็นการใช้กระบวนการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียด รอบคอบเพื่อทบทวนปัจจัย กระบวนการและผลผลิตที่เกิดจากการจัดการเรียนรู้หลังสิ้นสุดการจัดการเรียนรู้ การสะท้อนคิดนี้จะเกิดประโยชน์สูงสุดเมื่อดำเนินการหลังเสร็จสิ้นการจัดการเรียนรู้ทันทีเนื่องจากครูยังสามารถจดจำเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างการจัดการเรียนรู้ได้อย่างละเอียด ครบถ้วน การสะท้อนคิดหลังการจัดการเรียนรู้ มีจุดเด่นอยู่ที่เวลาในการสะท้อนคิดที่เหมาะสม เพียงพอ แต่มีจุดด้อยตรงที่ครูอาจไม่สามารถย้อนรำลึกถึงเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างการจัดการเรียนรู้อย่างครบถ้วนและชัดเจนเพียงพอ ยิ่งถ้าการสะท้อนคิดหลังการสอนนั้นทิ้งช่วงนานเกินไป อาจทำให้กระบวนการคิด พิจารณา ไตร่ตรองไม่ละเอียดรอบคอบเท่าที่ควร รวมทั้งโอกาสที่ทำให้การสะท้อนคิดนั้น ๆ อาจเกิดความผิดพลาดได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หากผู้สะท้อนคิดเป็นนักศึกษาฝึกสอน ที่ยังด้อยประสบการณ์และความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ตัวอย่างคำถามของการสะท้อนคิดระหว่าง/หลังการจัดการเรียนรู้

ลำดับขั้นตอน	ตัวอย่างคำถาม
การบรรยายสภาพการณ์	-การจัดการเรียนรู้ดำเนินการไปอย่างไร -เป็นไปตามลำดับขั้นตอนตามแผนการจัดการเรียนรู้หรือไม่ อย่างไร
แสดงความรู้สึก/ ความคิดเห็น	-ครู นักเรียนหรือผู้ที่เกี่ยวข้องคิด/ รู้สึกต่อการจัดการเรียนรู้อย่างไร มีความสำเร็จหรือล้มเหลว มีความคิดหรือความรู้สึกใดบ้างที่ส่งผลให้การจัดการเรียนรู้สำเร็จล้มเหลว -จะมีการปรับเปลี่ยนความคิด/ความรู้สึกที่เป็นอุปสรรคนั้นได้หรือไม่อย่างไร
ประเมิน	-กระบวนการจัดการเรียนรู้ดำเนินการไปด้วยความราบรื่นเพียงใด เป็นไปตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่กำหนดไว้หรือไม่ ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายการเรียนรู้หรือบรรลุตัวชี้วัดที่ตั้งไว้หรือไม่
วิเคราะห์ หาข้อสรุป	-ปัญหา อุปสรรคที่ส่งผลให้การเรียนรู้ไม่บรรลุเป้าหมายคืออะไร มีสาเหตุมาจากอะไร -มีวิธีการแก้ไขปัญหาลักษณะใดบ้างที่ส่งผลให้ปัญหานั้นอย่างไร -เลือกใช้วิธีการอะไรในการแก้ไขปัญหา อุปสรรค เพราะอะไร
วางแผนปฏิบัติ	-จะดำเนินการแก้ปัญหา อุปสรรคนั้น ๆ ได้อย่างไร -มีแนวทางปรับปรุงแก้ไขการจัดการเรียนรู้ครั้งต่อไป อย่างไรบ้าง

ที่มา : นรินทร์ สังข์รักษา และสรวรยา ธรรมอภิพล. (2563). การสะท้อนการเรียนรู้ : มุมมองการสร้างองค์ความรู้ในงานวิจัยทางการศึกษา. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, 2(2), 1-15.

ส่วนวิธีการสะท้อนคิดการจัดการเรียนรู้ทั้ง 3 ระยะ ดังกล่าวนี้นักศึกษาฝึกสอนอาจทำได้ 2 วิธี คือ การสะท้อนคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้โดยการเขียนบันทึกและการสะท้อนคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสะท้อนคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้โดยการเขียนบันทึกเป็นวิธีการที่ได้รับความนิยมอย่างแพร่หลาย ทั้งด้านการนำไปใช้และการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาวิธีการใช้ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่วนใหญ่จะใช้ในการสะท้อนคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ด้วยตัวผู้สะท้อนคิดเอง (แผนภาพที่ 2) ส่วนการสะท้อนคิดการจัดการเรียนรู้โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จะเป็นการสะท้อนคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ระหว่างตัวนักศึกษาฝึกสอนกับเพื่อน ๆ และอาจารย์นิเทศก์เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์และมุมมองในการจัดการเรียนรู้ การสะท้อนคิดการจัดการเรียนรู้โดยการพูดอาจเป็นการแลกเปลี่ยนในลักษณะสลับสับเปลี่ยนกันสะท้อนคิด โดยการสังเกตการจัดการเรียนรู้ซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนนักศึกษาฝึกสอนและผู้ที่เกี่ยวข้อง หรืออาจเป็นการใช้กระบวนการกลุ่มในการเล่าและฟังประสบการณ์การจัดการเรียนรู้ การอภิปรายและเรียนรู้ร่วมกันระหว่างเพื่อน ๆ เพื่อหาข้อสรุปเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้และวางแผนปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่ผ่านมา การพูดเพื่อสะท้อนคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เป็นวิธีที่ใช้เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นประสบการณ์การจัดการเรียนรู้ระหว่างเพื่อน ๆ ซึ่งผสมผสานแนวคิดระหว่างการประเมินตนเอง และการประเมินโดยเพื่อน คล้าย ๆ กับการนิเทศการจัดการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้



แผนภาพที่ 2 แสดงลำดับขั้นตอนการสอนการสะท้อนคิดการจัดการเรียนรู้

ขั้นที่ 1 นักศึกษาฝึกสอนรวบรวมข้อมูล จากสังเกตการจัดการเรียนรู้ของตนเอง โดยนำวิธีทัศน์เข้ามาช่วยได้ นักศึกษาจะต้องเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการจัดการเรียนรู้ที่สังเกตได้ทั้งหมด ได้แก่ บรรยากาศการจัดการเรียนรู้ พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของผู้สอนและพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน การจัดการชั้นเรียน เป็นต้น

ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์หรือการตั้งคำถาม โดยการสะท้อนคิดการจัดการเรียนรู้ นักศึกษาฝึกสอนตั้งคำถามด้วยตนเองเกี่ยวกับความสำเร็จและความล้มเหลวจากการจัดการเรียนรู้ พร้อมทั้งวิเคราะห์ปัญหา สาเหตุ และปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น ปัญหา อุปสรรคที่ส่งผลให้การเรียนรู้ไม่บรรลุเป้าหมายคืออะไร มีสาเหตุมาจากอะไร หาข้อสรุปว่ามีวิธีการแก้ไขปัญหามั้ย ปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ เหล่านี้มันอย่างไร เลือกใช้วิธีการอะไรในการแก้ไขปัญหา อุปสรรค เพราะอะไร

ขั้นที่ 3 วางแผนการดำเนินการในอนาคต เป็นขั้นตอนการหาวิธีการหรือแนวทางการจัดการเรียนรู้ใหม่ ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนรู้หรือเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ โดยตัดสินใจเลือกใช้แนวทางการแก้ปัญหาที่คิดว่า

เหมาะสมกับสถานการณ์ แสดงให้เห็นถึงความสามารถของผู้สะท้อนคิดในการวิเคราะห์เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างลึกซึ้ง รวมทั้งการค้นพบองค์ความรู้ใหม่ เพื่อนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหา

ขั้นที่ 4 ลงมือปฏิบัติ นำแผนการปรับปรุงแก้ไขมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน รวมทั้งการเตรียมแผนรับมือกับปัญหาอุปสรรคที่อาจเกิดระหว่างการจัดการเรียนรู้ด้วย

ขั้นที่ 5 สะท้อนคิดอย่างมีวิจารณญาณ เป็นการใช้กระบวนการคิดอย่างไตร่ตรองเพื่อทบทวนแผนการจัดการเรียนรู้ที่ได้นำไปใช้อย่างรอบคอบ โดยการคิดทบทวนต่อการจัดการเรียนรู้ว่า การจัดการเรียนรู้นี้สามารถทำได้สำเร็จหรือล้มเหลวหรือไม่ อย่างไร มีปัญหาใหม่เกิดขึ้นอีกหรือไม่ และถ้ามีปัญหาใหม่อีก จะคิดปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนรู้ อย่างไร

4. การประเมินผลการสะท้อนคิด

การประเมินผลการสะท้อนคิดในบทความนี้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินด้านทัศนของนักศึกษาฝึกสอน ในด้านการสะท้อนคิดด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับการสะท้อนคิดในการฝึกปฏิบัติวิชาชีพครู โดยให้นักศึกษาประเมินตนเองตามแบบสอบถาม เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอน การสะท้อนคิดเบื้องต้นให้นักศึกษาในการฝึกปฏิบัติวิชาชีพครู ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แบบประเมินตนเองด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับการสะท้อนคิดในการฝึกปฏิบัติวิชาชีพครู

ความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อการปฏิบัติการสะท้อนคิด		ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
1.	การสะท้อนคิดช่วยให้ข้าพเจ้าอธิบายสิ่งที่เกิดขึ้นในระหว่างการฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา					
2.	การสะท้อนคิดช่วยให้ข้าพเจ้ามีความคิดใหม่ ๆ เกี่ยวกับการสอน					
3.	การสะท้อนคิดช่วยให้ข้าพเจ้าระบุข้อบกพร่องและจำแนกประเภทสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในช่วงระหว่าง การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา					
4.	การสะท้อนคิดช่วยให้ข้าพเจ้าค้นพบจุดแข็งและจุดอ่อนของความเป็นครูของตนเอง					
5.	การสะท้อนคิดช่วยสนับสนุนส่งเสริมให้ข้าพเจ้าประเมินผลการสอนของตนเอง					
6.	การสะท้อนคิดช่วยสนับสนุนส่งเสริมให้ข้าพเจ้าวางแผนการสอนที่ดีขึ้น					
7.	การสะท้อนคิดช่วยให้ข้าพเจ้าพัฒนาการสอนได้ดีขึ้น					
8.	การสะท้อนคิดเป็นเรื่องที่น่าสนใจ					
9.	การสะท้อนคิดปฏิบัติได้ด้วยความสบายใจ					
10.	การสะท้อนคิดเป็นเรื่องที่เข้าใจง่าย					
11.	การสะท้อนคิดส่งเสริมความสำเร็จในการเรียนการสอน					
12.	การสะท้อนคิดปฏิบัติได้ง่าย					

5. การประเมินระดับคุณภาพของการสะท้อนคิด

การสะท้อนคิดของนักศึกษาฝึกสอนนั้น ส่วนใหญ่สามารถแสดงออกให้ปรากฏได้ด้วยการเขียนบันทึกหลังสอน หรือหลังการจัดการเรียนรู้เพื่อบรรยาย/อธิบายสถานการณ์ที่เกิดขึ้นโดยจะบรรยายเฉพาะจุดสำคัญของสถานการณ์ที่ต้องการสะท้อนคิด เป็นการพัฒนาทักษะการตระหนักรู้ในตนเองและส่งเสริมความก้าวหน้าของวิชาชีพ (Professional Growth) ส่งเสริมการพัฒนาทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการค้นหาทางเลือกในการแก้ปัญหา เค็มเบอร์และคณะ (Kember

et al., 1999 อ้างถึงใน Moon, 2004) ได้ดัดแปลงกรอบในการพิจารณาระดับการสะท้อนคิดที่เหมาะสมสำหรับการเขียนสะท้อนคิด โดยพัฒนาขึ้นมาจากผลงานของเมซิโร (Mezirow, 1991) ที่แบ่งระดับการสะท้อนคิดออกเป็น 4 ระดับ โดยเริ่มต้นจากการกระทำที่เป็นปกตินิสัย ซึ่งเป็นการสะท้อนคิดระดับที่น้อยที่สุด จนกระทั่งถึงการสะท้อนคิดอย่างมีวิจารณญาณซึ่งเป็นระดับที่ลึกซึ้งมากที่สุด ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ระดับคุณภาพของการสะท้อนคิด

ระดับคุณภาพการสะท้อนคิด	คำอธิบาย
ระดับที่ 1 ระดับการปฏิบัติตามความเคยชิน (Habitual Action)	ระดับที่ยังไม่มีการคิดและไม่มีความพยายามที่จะทำความเข้าใจ เป็นการเขียนบรรยายเหตุการณ์ อธิบายสิ่งที่บรรยายตามสภาพการณ์ที่เป็นจริง มีหลักฐาน เชิงประจักษ์ แต่การแก้ไขปัญหาไม่สะท้อนกับสิ่งที่เกิดขึ้นจริง
ระดับที่ 2 ระดับความเข้าใจ (Understanding)	ระดับที่มีการเขียนที่มีข้อมูลถูกต้อง มีการอธิบายที่แสดงให้เห็นถึงความเข้าใจในเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ส่วนใหญ่เป็นการบรรยายจากมุมมองเพียงด้านเดียวจากสิ่งที่ได้สังเกต
ระดับที่ 3 ระดับการวิเคราะห์การสะท้อนคิด (Reflection)	เป็นระดับการสะท้อนคิดเบื้องต้น เป็นการเขียนเกี่ยวกับประสบการณ์ วิชาชีพ และอภิปรายผลเกี่ยวกับสิ่งที่ได้เรียนรู้ ที่แสดงให้เห็นข้อมูลเชิงลึกที่ตนเองได้เรียนรู้จากประสบการณ์ นอกเหนือไปจากทฤษฎีที่ได้เรียนในตำรา มีการระบุบอกแนวทางการตัดสินใจในการเลือกใช้แนวทางการแก้ปัญหาที่คิดว่าเหมาะสมกับสถานการณ์
ระดับที่ 4 ระดับการสะท้อนคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Reflection)	การสะท้อนคิดอย่างมีวิจารณญาณ เริ่มต้นด้วยการตระหนักถึงความเชื่อและตามมาด้วยสมมติฐาน มีการทดสอบข้อสมมติฐานโดยมีข้อมูลเชิงประจักษ์ มีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมเพื่อนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ใหม่ การสะท้อนคิดอย่างมีวิจารณญาณแสดงให้เห็นถึงความสามารถของผู้สะท้อนคิดในการวิเคราะห์เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างลึกซึ้ง มีการจัดระบบสำหรับแนวทางการแก้ปัญหาต่าง ๆ รวมทั้งการค้นพบองค์ความรู้ใหม่ สำหรับใช้เป็นทางเลือกใหม่ในการแก้ปัญหา

ที่มาดัดแปลงจาก: Mezirow. (1991). Determining the level of reflective thinking from students

6. ข้อเสนอแนะในการนำการสะท้อนคิดไปให้นักศึกษาฝึกสอนฝึกปฏิบัติ

ดังที่กล่าวมาแล้วว่า การสะท้อนคิดเป็นแนวทางหนึ่งในการช่วยให้ผู้ปฏิบัติการสะท้อนคิดเกิดความตระหนักในจุดเด่น และข้อบกพร่องของการปฏิบัติงานของตนได้ด้วยตนเอง หากสามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง และเป็นการช่วยให้ตนเองสามารถพัฒนาการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ของตนเองให้ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องไปได้อย่างยั่งยืน ดังนั้น ก่อนที่นักศึกษาจะออกไปฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ซึ่งโดยปกติจะต้องใช้เวลา 1 ปีการศึกษานั้น ผู้สอนควรเตรียมความพร้อมให้กับนักศึกษาเกี่ยวกับการสะท้อนคิดเพื่อที่จะสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้ โดยดำเนินการ ดังนี้

1) ให้นักศึกษามองเห็นความสำคัญของการสะท้อนคิด โดยชี้ให้เห็นว่า ในการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียนจริงมักมีเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ไม่คาดคิดเกิดขึ้นเสมอ ซึ่งครูจำเป็นต้องรู้วิธีที่จะต้องแก้ปัญหาเฉพาะหน้าอย่างถูกต้อง เหมาะสมกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นนั้น ซึ่งครูสามารถนำตัวอย่างเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนที่มีการบันทึกไว้แล้วมาเป็นตัวอย่างได้

2) เปิดโอกาสให้นักศึกษาได้เรียนรู้รูปแบบต่าง ๆ ของการสะท้อนคิดที่สามารถทำได้ง่ายและมีประสิทธิภาพ เช่น วงจรการปฏิบัติการสะท้อนคิดของกิบส์

3) ให้นักศึกษาฝึกปฏิบัติการสะท้อนคิด โดยสมมติตนเองเป็นครูที่อยู่ในวิเทศน์ที่บันทึกไว้นั้น ตามรูปแบบการสะท้อนคิดที่มีประสิทธิภาพที่เลือกใช้นักศึกษามั่นใจว่าตนเองสามารถปฏิบัติการสะท้อนคิดได้

7. บทสรุป

การสะท้อนคิดการจัดการเรียนรู้ (Reflective Teaching) ของนักศึกษาได้เรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติด้านสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในรายวิชาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานศึกษา (การฝึกสอน) การปฏิบัติการสะท้อนคิดการจัดการเรียนรู้ (Reflective Practice in Teaching) เป็นแนวคิดที่สามารถส่งเสริมสมรรถนะที่สำคัญในการพัฒนานักศึกษาให้มีสมรรถนะวิชาชีพครูด้านการจัดการเรียนรู้ สามารถนำผลสะท้อนคิดไปใช้ในการปรับปรุงการสอนครั้งต่อไป การสะท้อนคิดเป็นคุณลักษณะสำคัญของครูในการส่งเสริมผู้เรียนให้เกิดทักษะการเรียนรู้ที่จำเป็น ครูที่มีคุณลักษณะแบบสะท้อนคิด (Reflective Thinking) จะเป็นผู้ที่ตระหนักในตนเองและประเมินตนเองเพื่อการพัฒนาการ ปฏิบัติงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพอยู่ตลอดเวลา ซึ่งผลที่คาดหวังจากกระบวนการสะท้อนคิดคือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหรือผลการเรียนที่คาดหวังของนักเรียนที่เพิ่มขึ้นและในเวลาเดียวกันก็เป็นการพัฒนาตนเองให้เป็นครูมืออาชีพมากขึ้น วิธีการเขียนการสะท้อนคิดด้านสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ (Reflective Practice in Teaching Competencies) เป็นการสะท้อนคิดที่นักศึกษาได้ฝึกปฏิบัติจริงคือนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้โดยการเขียนบันทึกผลหลังการสอนเป็นกิจวัตรทุกครั้งหลังจากการสอนบทเรียนนั้น ๆ ความมีคุณค่าและประโยชน์การสะท้อนคิดเพื่อนำไปปรับปรุงการเรียนการสอนของตนเอง และเป็นแนวทางการพัฒนาระดับการสะท้อนคิดด้านสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกสอนที่เกิดจากการแก้ปัญหา ในขณะที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เพื่อช่วยส่งเสริมในการพัฒนานวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนและการผลิตบัณฑิตครูที่มีคุณภาพทั้งด้านความรู้ ทักษะกระบวนการและมีความก้าวหน้าในด้านวิชาชีพครูต่อไป

8. รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กรรณิกา วิชัยเนตร. (2557). การสะท้อนคิด: การสอนเพื่อให้นักศึกษาพยาบาลพัฒนาการคิดอย่างมีวิจารณญาณในการฝึกปฏิบัติการพยาบาล. *วารสารพยาบาลตำรวจ*, 1(6), 188-199.
- กาญจนา ศรีสวัสดิ์ และสายสมร เฉลยกิตติ. (2560). การคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษาพยาบาล. *เวชสารแพทย์ทหารบก*, 70(3), 169- 174.
- จุฬินทิพา นพคุณ. (2561). การสะท้อนความคิดผ่านสมุดบันทึกภาพของนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาศาสตร์ มหาววิทยาลัยสวนดุสิต. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต*, 14(3), 307-322.
- ธีรพล เพียรเพ็ง และประกอบ กรณีกิจ. (2557). ผลของการสะท้อนคิดด้วยวิเทศน์ตามแนวคิดวงจรกิบส์ในแฟ้มสะสมงานอิเล็กทรอนิกส์ ที่มีต่อระดับการสะท้อนคิดของนักศึกษาครู. *An Online Journal of Education*, 9(4), 151-164. สืบค้นจาก <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/OJED/article/view/20699>
- นรินทร์ สังข์รักษา และสวรรยา ธรรมอภิพล. (2563). การสะท้อนการเรียนรู้ : มุมมองการสร้างองค์ความรู้ในงานวิจัยทางการศึกษา. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 2(2), 1-15.

- ปวิณภัทร ดันตินิวิวัฒน์. (2557). *คู่มือแนวทางการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การสะท้อนคิด (Reflection)*. ราชบุรี: วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี ราชบุรี.
- ลำเจียก กำธร, จินัฐตา ศุภศรี, และฐานัน อัครสุวรรณกุล. (2560). การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมทักษะการสะท้อนคิด ของนักศึกษาพยาบาล ในรายวิชาปฏิบัติการพยาบาลบุคคลที่มีปัญหาทางจิต. *วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้*, 4(1), 15-27.
- อัสนี วันชัย ,อัญชลี แก้วสระศรี, นุศรา วิจิตรแก้ว, และอารีย์ กุลจุ. (2564). การพัฒนาพฤติกรรมจิตอาสาของนักศึกษาพยาบาล โดยใช้โครงการคุณธรรม. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 23(2), 362-373.

ภาษาอังกฤษ

- Boud D., Keogh, R, & Walker, D. (1985). "What is reflection in learning?" In: D. Boud, R. Keogh and D. Walker (eds.). *Reflection: Turning Experience into Learning*, (pp 7-17). London: Kogan Page.
- Brookfield, S. D. (1995). *Becoming a Critically Reflective Teacher*. San Francisco: Jossey-Bess.
- Cole, A. L. (1997). Impediments to Reflective Practice: Toward a New Agenda for Research on Teaching. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 3(1), 7-27.
- Day, C. (1999). *Developing Teachers: The Challenges of Lifelong Learning*. London: Falmer.
- Dewey, J. (1933). *How We Think: A Restatement of the Relation of Reflective Thinking to the Educative Process* (Rev. edn.). Boston, MA: D. C. Heath and Company.
- Freese, A. R. (1999). The Role of Reflection op Preservice Teachers' Development in the Context of a Professional Development Schools. *Teaching and Teacher Education*, 15, 895-909.
- Gibbs, G (1988). *Learning by Doing: A Guide to Teaching and Learning Methods*. Further Education Unit. Oxford Polytechnic: Oxford.
- Johns, C. (2000). *Becoming a Reflective Practitioner: A Reflective and Holistic Approach to Clinical Nursing, Practice Development and Clinical Supervision*. Blackwell Science: Oxford.
- Kember, D., McKay, J., Sinclair, K. & Wong, F. K. Y. (2008). A Four-Category Scheme for Coding and Assessing the Level of Reflection in Written Work. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 33(4), 369-379.
- Kember, D., Jones, A., Loke, A., McKay, J., Sinclair, K., Tse, H., et al. (1999). Determining the Level of Reflective Thinking from Students' Written Journals using a Coding Scheme Based on the Work of Mezirow. *International Journal Lifelong Education*, 18(1), 18-30.
- Malthouse, R., Watts, M., & Roffey-Barentsen, J. (2015). Reflective questions, Self-questioning and Managing Professionally Situated Practice. *Research in Education*, 94, 71-87.
- Manen, M. (1997). *Researching the Lived Experience: Human Science for an Action Sensitive Pedagogy* (2nd ed). New York: Routledge.
- Mezirow, J. (1991). *Transformative dimensions of adult of Learning*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Moon, J. (1999). *Reflection in Learning and Professional Development*. London: Kogan Page.

- _____. (2004). *A Handbook of Reflective and Experiential Learning Theory and Practice*. London, Routledge.
- _____. (2006) *Learning Journals: A Handbook for Reflective Practice and Professional Development* (2nd eds.), London, Routledge.
- Pinsky, L. E., Monson, D., & Irby, D. M. (1998). *How Excellent Teachers are Made: Reflecting on Success to Improve Teaching*. *Advances in Health Science Education*. 3(3), 207-215.
- Pollard, A. (2002). *Readings for Reflective Teaching*. London: Continuum.
- Schön, D. A. (1983). *The reflective practitioner*. New York: Basic Books.
- _____. (1987). *Educating the Reflective Practitioner*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Thompson, S. & Thompson, N. (2008). *The Critically Reflective Practitioner*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Williams, P. L. (1998). *Using Theories of Professional Knowledge to Influence Educational Change*. *Medical Teacher*, 20(1), 28-34.