



การพัฒนาอาจารย์ในการจัดการเรียนรู้แบบสะท้อนคิด ของวิทยาลัยพยาบาล และวิทยาลัยการสาธารณสุขเครือข่ายภาคใต้ สถาบันพระบรมราชชนก

ขวัญตา บุญวาต*

ลำเจียก กัธร*

จิณัฐตา ศุภศรี*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและศึกษาประสิทธิผลโปรแกรมการพัฒนาอาจารย์ในการจัดการเรียนรู้แบบสะท้อนคิด ประชากร คือ อาจารย์จากวิทยาลัยพยาบาลและวิทยาลัยการสาธารณสุขเครือข่ายภาคใต้ และกลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์ จำนวน 20 คน คัดเลือกโดยการสุ่มอย่างง่าย มีการดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาอาจารย์ในการจัดการเรียนรู้แบบสะท้อนคิด 2) การนำโปรแกรมการพัฒนาอาจารย์ในการจัดการเรียนรู้แบบสะท้อนคิดไปทดลองใช้ 3) การประเมินประสิทธิผลโปรแกรม 4) การปรับปรุงและพัฒนาโปรแกรมหลังการทดลองใช้ เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบประเมินความต้องการจำเป็น 2) แนวทางการสนทนากลุ่ม 3) แบบประเมินสมรรถนะอาจารย์ด้านความรู้ ทักษะและเจตคติ และ 4) แบบประเมินความพึงพอใจ

ผลการศึกษาพบว่า

โปรแกรมการพัฒนาอาจารย์ในการจัดการเรียนรู้แบบสะท้อนคิด ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วัตถุประสงค์ 2) เนื้อหา 3) การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ 4) การประเมินผล การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยพิจารณาค่า IOC ที่มากกว่าหรือเท่ากับ .80 ขึ้นไป ประสิทธิภาพของโปรแกรมต่อการพัฒนาอาจารย์ด้านความรู้ ทักษะ เจตคติต่อการจัดการเรียนรู้แบบสะท้อนคิดโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.72, SD=.26$) ความพึงพอใจต่อโปรแกรมการจัดการเรียนรู้แบบสะท้อนคิด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.05, SD=.59$) โดยปัจจัยที่ส่งเสริมความสำเร็จของการจัดการเรียนรู้ คือผู้บริหารให้ความสำคัญ นโยบายและแผนงานชัดเจน การเตรียมความพร้อมด้านผู้สอนและผู้เรียน การใช้เทคนิคการตั้งคำถาม การประเมินระดับการสะท้อนคิด การให้ข้อมูลย้อนกลับและการเสริมแรงบวกแก่ผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ

คำสำคัญ : การพัฒนาอาจารย์; การเรียนรู้แบบสะท้อนคิด



Enhancing Reflective Learning Practices : Implication for Faculty Development Program, Southern College Network, Praboromarajchanok Institute

Kwanta Boonvas*

Lamchiek Khumtorn *

Jinatta Suppasri *

Abstract

The purposes of this research and development (R&D) were to develop a reflective learning practice program and to evaluate the effectiveness of this program. Research population were lecturers from Southern College Network, Praboromarajchanok Institute, and 20 of those were selected as research participants by a simple random sampling. The study was divided into 4 steps; 1) development of the reflective learning program, 2) implementation of the program, 3) program evaluation, and 4) improvement of the program.

The results of this study were as follows;

1. The faculty development program in relation to reflective learning practices consisted of four components, including objectives, body of content, learning experience management, and evaluation. Content validity of the program was examined using the Index of Item Objective Congruence (IOC) and was greater than .80.

2. The program evaluation in terms of knowledge, practice, and attitudes toward the reflective learning practices was at a good level ($\bar{X}=3.72$, $SD=0.26$). Satisfaction towards the program was at a high level ($\bar{X}=4.05$, $SD=.59$).

Key success factors of reflective learning implication were recognized by the leaders, setting clear policy, preparedness of teachers and students, using questioning techniques, determining the level of reflective thinking, giving feedback and positive reinforcement for the students.

Keywords : Faculty development; Reflective learning



ความเป็นมาและความสำคัญ

การจัดการการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เป็นความท้าทายต่อการพัฒนาระบบและบุคลากรทางการศึกษา การเตรียมความพร้อมผู้สอนและผู้เรียนให้มีความตื่นตัว และพร้อมต่อการเรียนรู้เป็นสิ่งที่สำคัญ ผู้สอนต้องสร้างโอกาสในการเรียนรู้แบบมีปฏิสัมพันธ์ ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนแก่ผู้เรียน และพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้ทันสมัย เหมาะสม สอดคล้องกับทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21¹ ซึ่งในการจัดการศึกษาทางการพยาบาล ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาพยาบาลศาสตร์ พ.ศ. 2552 (Thai Qualification Framework for Higher Education : TQF) ได้กำหนดผลการเรียนรู้ของบัณฑิตอย่างน้อย 5 ด้าน โดยด้านหนึ่งนั้นคือ ด้านทักษะทางปัญญา (Cognitive skills)² จากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า นักศึกษาพยาบาลส่วนใหญ่ยังขาดทักษะทางปัญญา คือทักษะการคิดวิเคราะห์ ไม่สามารถเชื่อมโยงความรู้ และประสบการณ์เข้ากับงานในการฝึกภาคปฏิบัติ และจากผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาพยาบาลมีระดับการคิดอย่างมีวิจารณญาณในระดับ ปานกลางมาโดยตลอด³⁻⁴⁻⁵

การสะท้อนคิด (Reflection) เป็นหนึ่งในทักษะทางปัญญาที่ช่วยให้ผู้เรียนมีการคิดวิเคราะห์ เข้าใจศักยภาพและตระหนักรู้ในตนเอง สามารถสร้างความรู้ความเข้าใจขึ้นเองจากประสบการณ์รอบตัว พร้อมต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถแก้ปัญหาและพัฒนาการทำงานและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง⁶⁻⁷ ในการจัดการสอนที่ส่งเสริมทักษะสะท้อนคิดนั้น ผู้สอนมีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นให้นักศึกษานำประสบการณ์มาเป็นการคิดทบทวนใคร่ครวญ และกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในประเด็นที่เกี่ยวข้องและสรุปการเรียนรู้ใหม่ภายหลังการเรียนรู้ อย่างไรก็ตามปัญหาของการจัดการเรียนการสอนในปัจจุบันพบว่า ผู้สอนมีภาระงานมาก ไม่มีเวลาเตรียมสอน หรือไม่เตรียมการสอน ขาดความรู้ ทักษะในการสอนที่ และขาดทักษะการสอนที่สอดคล้องกับธรรมชาติการเรียนรู้ของเด็กในยุคศตวรรษที่ 21⁸

เช่น ทักษะการเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) ทักษะการกระตุ้นและพัฒนาการสะท้อนคิด (Reflective thinking) ทักษะการฟังอย่างลึกซึ้ง (Deep listening) และทักษะการชี้แนะ (Coaching) เป็นต้น

ดังกล่าวไปแล้วข้างต้นว่าผู้สอนจึงมีส่วนสำคัญอย่างมากในการส่งเสริมการเรียนรู้แบบสะท้อนคิด ทั้งนี้ผู้สอนควรได้รับการพัฒนาให้เป็นนักสะท้อนคิด ตลอดจนพัฒนาให้มีความรู้ความเข้าใจทักษะการสอนที่ส่งเสริมทักษะสะท้อนคิด เพราะจะช่วยกระตุ้นนักศึกษาให้เกิดการคิดที่ลึกซึ้ง และให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ ตลอดจนเป็นแบบอย่างในการสะท้อนคิดที่ดีให้แก่ของผู้เรียน⁹⁻¹⁰⁻¹¹ ผู้วิจัยเห็นความสำคัญของการจัดการสอนที่ส่งเสริมทักษะสะท้อนคิดและการเตรียมอาจารย์ให้มีทักษะการสอนให้เกิดการเรียนรู้แบบสะท้อนคิด จึงได้จัดทำโครงการพัฒนาอาจารย์ในการจัดการเรียนรู้แบบสะท้อนคิดและการศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรม ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมยังไม่พบว่ามีการศึกษาในลักษณะดังกล่าว ทั้งนี้ผู้วิจัยคาดหวังว่าผลการวิจัยจะนำไปสู่การพัฒนาและส่งเสริมทักษะการสะท้อนคิดให้เกิดขึ้นกับนักศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

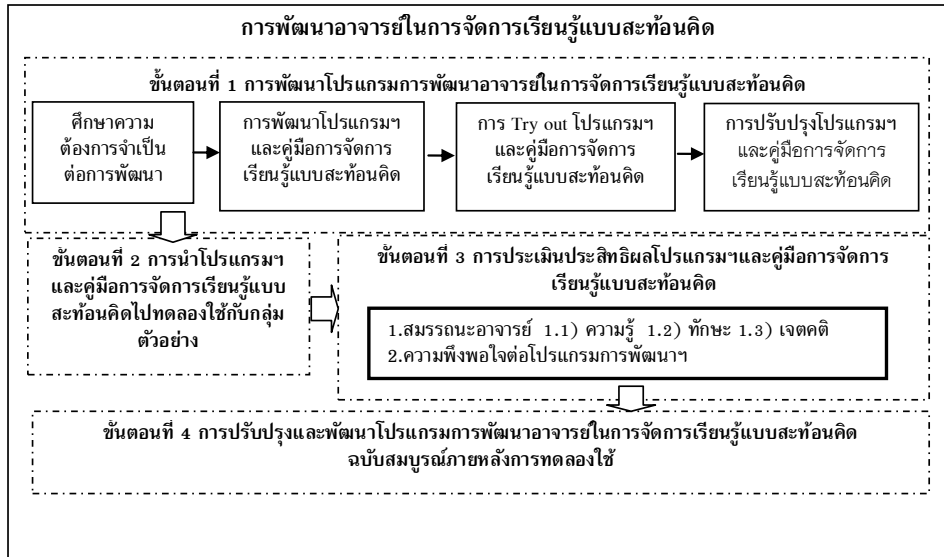
1. เพื่อพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาอาจารย์ในการจัดการเรียนรู้แบบสะท้อนคิด
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมการพัฒนาอาจารย์ในการจัดการเรียนรู้แบบสะท้อนคิด

กรอบแนวคิด

การวิจัยนี้เป็นการสร้างโปรแกรมพัฒนาอาจารย์ในการจัดการเรียนรู้แบบสะท้อนคิด ซึ่งในการสร้างโปรแกรมพัฒนาอาจารย์นั้นใช้อาศัยทฤษฎีการพัฒนาหลักสูตรของ Tab¹² ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) กำหนดวัตถุประสงค์ 2) กำหนดเนื้อหา 3) การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และ 4) การประเมินผล และนอกจากนี้ในการ



กำหนดเนื้อหาและกิจกรรมของโปรแกรมผู้วิจัยใช้แนวคิดการจัดการเรียนรู้แบบสะท้อนคิดของ Gibbs¹³ ดังสรุปกรอบแนวคิดในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and development) มีวัตถุประสงค์เพื่อ พัฒนาโปรแกรมการพัฒนาอาจารย์ในการจัดการเรียนรู้แบบสะท้อนคิดและศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรม โดยการวิจัยประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 การพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาอาจารย์ในการจัดการเรียนรู้แบบสะท้อนคิด ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนย่อย คือ 1) การวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นต่อการพัฒนา โดยการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) และการสนทนากลุ่ม 2) การพัฒนาโปรแกรมและคู่มือการจัดการเรียนรู้แบบสะท้อนคิดฉบับร่าง โดยการวิเคราะห์ สังเคราะห์ เอกสาร ร่วมกับผลการสำรวจปัญหา ความต้องการ

จำเป็น แล้วประเมินความตรงเชิงเนื้อหา วิเคราะห์ความสอดคล้องและความเหมาะสมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3) การทดลองใช้โปรแกรมและคู่มือการจัดการเรียนรู้แบบสะท้อนคิด ฉบับร่างกับอาจารย์ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 คน และ 4) การปรับปรุงโปรแกรมและคู่มือการจัดการเรียนรู้แบบสะท้อนคิดตามข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ทดลองใช้

ขั้นตอนที่ 2 การนำโปรแกรม และคู่มือ ไปทดลองใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 20 คน ระยะเวลา 3 เดือน ตั้งแต่ เดือนมีนาคม-มิถุนายน พ.ศ. 2559

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินประสิทธิผลโปรแกรมและคู่มือการจัดการเรียนรู้แบบสะท้อนคิด ภายหลังจากกลุ่มตัวอย่างได้รับการพัฒนาตามโปรแกรม และนำความรู้ ทักษะการจัดการเรียนรู้แบบสะท้อนคิดไปใช้ตามช่วงเวลาที่ได้บันทึกแบบและวางแผนการสอน



ผู้วิจัยได้ประเมินสมรรถนะของกลุ่มตัวอย่างด้านความรู้ ทักษะและเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้แบบสะท้อนคิด

ขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุงและพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาอาจารย์ในการจัดการเรียนรู้แบบสะท้อนคิด ฉบับสมบูรณ์ภายหลังการทดลองใช้ โดยการประเมินความพึงพอใจต่อโปรแกรมการพัฒนาอาจารย์ในการจัดการเรียนรู้แบบสะท้อนคิด การสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการเรียนรู้แบบสะท้อนคิด แล้วนำผลไปปรับปรุงโปรแกรมการพัฒนาอาจารย์ในการจัดการเรียนรู้แบบสะท้อนคิด ฉบับสมบูรณ์ ตลอดจนคู่มือการจัดการเรียนรู้แบบสะท้อนคิด

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ อาจารย์จากวิทยาลัยพยาบาลและวิทยาลัยการสาธารณสุขเครือข่ายภาคใต้ สถาบันละ 6 คน รวมทั้งหมด 42 คน เป็นผู้ที่มีสนใจพัฒนาด้านการจัดการเรียนรู้แบบสะท้อนคิด

กลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์ จำนวน 20 คน ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย มีความสนใจการจัดการเรียนการสอนแบบสะท้อนคิด มีความสมัครใจ สามารถเข้าร่วมโปรแกรมการพัฒนาตามระยะเวลาที่กำหนด และเป็นผู้ที่วางแผนการจัดการเรียนการสอนด้วยการเรียนรู้แบบสะท้อนคิดในเนื้อหาตนเองรับผิดชอบ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการตรวจสอบ

คุณภาพของเครื่องมือ

1. แบบประเมินความต้องการจำเป็นต่อการพัฒนาความรู้และทักษะในการจัดการเรียนรู้แบบสะท้อนคิด ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น มีข้อคำถาม จำนวน 10 ข้อ โดยลักษณะคำตอบเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เป็นการตอบสนองรายการคู่ (dual response) คือ สภาพปัจจุบัน (what is) และสภาพที่คาดหวัง (what should be) ตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน พิจารณาความสอดคล้องและความเหมาะสมของข้อคำถาม (item objective congruence : IOC) และพิจารณาค่า IOC

โดยใช้เกณฑ์ของคอกซ์และวาร์กัส¹⁴ ที่มากกว่าหรือเท่ากับ .80 ขึ้นไป ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ และนำแบบประเมินไปทดลองใช้ วิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบประเมิน (reliability) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .86

2. แนวทางการสนทนากลุ่ม สำหรับอาจารย์ เป็นข้อมูลส่วนบุคคล 4 ข้อ และแนวคำถาม การสนทนา จำนวน 5 ข้อ ตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน พิจารณาความสอดคล้องและความเหมาะสมของข้อคำถาม และพิจารณาค่า IOC ที่มากกว่าหรือเท่ากับ .80 ขึ้นไป และปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

3. แบบประเมินสมรรถนะของอาจารย์ด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้แบบสะท้อนคิด ซึ่งผู้วิจัยดัดแปลงมาจากแบบประเมินด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติต่อการเรียนรู้แบบสะท้อนคิดของเชษฐา แก้วพรหม¹¹ มีข้อคำถาม จำนวน 15 ข้อ โดยลักษณะคำตอบเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน พิจารณาความสอดคล้องและความเหมาะสมของข้อคำถาม และพิจารณาค่า IOC ที่มากกว่าหรือเท่ากับ .80 ขึ้นไป ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ และนำแบบประเมินไปทดลองใช้ วิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบประเมิน ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .82

4. แบบประเมินความพึงพอใจต่อโปรแกรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการจัดการเรียนรู้แบบสะท้อนคิด ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นแบ่งเป็น 4 ด้าน มีรายการข้อคำถามรวมทั้งหมด 20 ข้อ โดยลักษณะคำตอบเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน พิจารณาความสอดคล้องและความเหมาะสมของข้อคำถาม และพิจารณาค่า IOC ที่มากกว่าหรือเท่ากับ .80 ขึ้นไป ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ และนำแบบประเมิน



ไปทดลองใช้ วิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบประเมิน ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .84

5. คู่มือการจัดการเรียนรู้แบบสะท้อนคิด เนื้อหา แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ 1) บทนำ ประกอบด้วย ความสำคัญ วัตถุประสงค์ ความหมาย แนวคิด หลักการ และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในการจัดการเรียนรู้แบบสะท้อนคิด 2) การเตรียมผู้สอนและผู้เรียน ประกอบด้วย บทบาท ผู้สอน บทบาทผู้เรียน รูปแบบ วิธีการสอนแบบสะท้อนคิด เทคนิคและทักษะการสะท้อนคิด 3) การวางแผน และดำเนินการจัดการเรียนรู้แบบสะท้อนคิด ประกอบด้วย การศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการจัดการเรียนรู้แบบสะท้อนคิด การออกแบบการจัดการเรียนรู้แบบสะท้อนคิด ปัญหาที่พบบ่อยในการจัดการเรียนรู้ แนวทางการแก้ปัญหา ข้อควรปฏิบัติ และข้อพึงระวัง ในการจัดการเรียนรู้แบบสะท้อนคิด 4) การวัดและประเมินผล ประกอบด้วย จุดมุ่งหมาย หลักการ วิธีการ และเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลสำหรับการจัดการเรียนรู้แบบสะท้อนคิด ตรวจสอบคุณภาพด้าน ความตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน พิจารณา ความสอดคล้องและความเหมาะสมของข้อคำถาม และ พิจารณาค่า IOC ที่มากกว่าหรือเท่ากับ .80 ขึ้นไป และ ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นต่อการพัฒนาด้าน ความรู้และทักษะในการจัดการเรียนรู้แบบสะท้อนคิด โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแล้วนำมาคำนวณค่า Modified Priority Need Index (PNI modified)^{15,16,17} เพื่อระบุความจำเป็น (need identification) โดยใช้สูตร

$PNI\ modified = (I-D)/D$ โดย I = สภาพที่คาดหวัง และ D = สภาพปัจจุบัน

ผลการวิเคราะห์แสดงค่าที่ระบุระดับความจำเป็น ด้วยค่า PNI modified โดยข้อที่มีค่า PNI modified มากแสดงว่ามีความจำเป็นในระดับมากกว่าข้อที่มี

ค่า PNI modified น้อยกว่า ความจำเป็นที่มีค่า PNI modified มาก จึงควรให้ความสำคัญนำมาปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนาก่อน

วิเคราะห์ผลการสนทนากลุ่ม สำหรับอาจารย์ ตามแนวคำถามการสนทนา จำนวน 5 ประเด็น ด้วยการสังเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

วิเคราะห์ผลสมรรถนะของอาจารย์ด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้แบบการสะท้อนคิด และความพึงพอใจต่อโปรแกรมการพัฒนาอาจารย์ ด้านการจัดการเรียนรู้แบบสะท้อนคิด โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้นำเสนอโครงการวิจัยต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง โดยชี้แจงให้กลุ่มตัวอย่างทราบถึงวัตถุประสงค์และ รายละเอียดของขั้นตอนการวิจัย เพื่อสอบถามความ สัมครใจในการเข้าร่วมวิจัย โดยข้อมูลที่ว่าจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ การนำเสนอผลการวิจัยจะเป็นการนำเสนอในภาพรวมตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัยเท่านั้น และผู้เข้าร่วมวิจัยสามารถถอนตัวออกจากกรวิจัยได้ตลอดเวลา โดยไม่มีผลกระทบใด ๆ ทั้งสิ้น

ผลการวิจัย

1. โปรแกรมการพัฒนาอาจารย์ในการจัดการเรียนรู้แบบสะท้อนคิด ได้พัฒนาจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ทฤษฎีการพัฒนาหลักสูตรของ Taba¹ และการจัดการเรียนรู้แบบสะท้อนคิดตามแนวคิด ทฤษฎีของ Gibbs¹³ การศึกษาความต้องการจำเป็นต่อการพัฒนา การสนทนากลุ่ม และการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ เมื่อได้ร่างโปรแกรมการพัฒนาอาจารย์ในการจัดการเรียนรู้แบบสะท้อนคิดและคู่มือการจัดการเรียนรู้แบบสะท้อนคิดแล้ว นำไปทดลองใช้ (Try out) โดยการอบรมอาจารย์ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ประเมินความคิดเห็น สัมภาษณ์ผู้เข้ารับการอบรม นำข้อเสนอแนะมา

ปรับปรุงโปรแกรมและคู่มือฯ ภายหลังการพัฒนา พบว่า โปรแกรมการพัฒนาอาจารย์ในการจัดการเรียนรู้แบบสะท้อนคิด มีโครงสร้าง 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1) วัตถุประสงค์ของโปรแกรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์ในการจัดการเรียนรู้แบบสะท้อนคิด ได้แก่ ด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ

2) เนื้อหาประกอบด้วย 7 หัวข้อ ได้แก่
 2.1) หลักการแนวคิดทฤษฎี การจัดการเรียนรู้แบบสะท้อนคิด
 2.2) รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบสะท้อนคิด
 2.3) ทักษะและเทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบสะท้อนคิด
 2.4) การฝึกปฏิบัติทักษะการสะท้อนคิด
 2.5) การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้แบบสะท้อนคิด
 2.6) การออกแบบการจัดการเรียนรู้แบบสะท้อนคิด
 2.7) การนำเสนอและวิพากษ์แผนการจัดการเรียนรู้

3) การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ เป็นการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ใช้เวลาในการฝึกอบรม 16 ชั่วโมง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 20 คน ใช้เทคนิคการอบรม คือ การบรรยาย อภิปราย ประชุมกลุ่มย่อย ระดมสมอง สาธิต ชมวีดิทัศน์ และฝึกปฏิบัติการสะท้อนคิด ผ่านสื่อวีดิทัศน์ การพูด การเขียน บันทึก การให้ข้อมูลย้อนกลับ และการประเมินระดับการสะท้อนคิด ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ทั้งด้านทฤษฎีและปฏิบัติ สามารถนำสิ่งที่ได้รับไปใช้จัดการเรียนการสอนแบบสะท้อนคิดได้ในสถานการณ์จริง

การพัฒนาอาจารย์ในโปรแกรมประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การประเมินตนเองด้านความต้องการจำเป็นต่อการพัฒนาความรู้และทักษะในการจัดการเรียนรู้แบบสะท้อนคิด ขั้นตอนที่ 2 การอบรมเชิงปฏิบัติการ ขั้นตอนที่ 3 คือ การทดลองปฏิบัติจัดการเรียนรู้ในสถานการณ์จริงโดยการจัดการเรียนรู้แบบสะท้อนคิด ใช้เวลา 1 ภาคการศึกษา ประมาณ 3 เดือน ขั้นตอนที่ 4 คือ การประเมินสมรรถนะด้านความรู้ ทักษะและเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้แบบสะท้อนคิด ขั้นตอนที่ 5 คือ การปรับปรุงและพัฒนาแนวปฏิบัติในการจัดการเรียนรู้แบบสะท้อนคิด โดยระยะเวลาที่อาจารย์ใช้ในการพัฒนาตนเองตามโปรแกรมฯ คือ 4 เดือน

4) การประเมินผล โดยประเมินสมรรถนะของอาจารย์ด้านความรู้ ทักษะและเจตคติต่อการ

2. ประสิทธิภาพของโปรแกรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการจัดการเรียนรู้แบบสะท้อนคิดภายหลังการพัฒนา อาจารย์มีสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้แบบสะท้อนคิดโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, $SD = .26$) โดยจำแนกเป็นความรู้ ทักษะ และเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้แบบสะท้อนคิดอยู่ในระดับมากตามลำดับ ($\bar{X} = 3.67 - 3.82$, $SD = .35 - .36$) ดังรายละเอียดในตารางที่ 1



ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะของอาจารย์ด้านการจัดการเรียนรู้แบบสะท้อนคิดภายหลังการเข้าร่วมโปรแกรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการจัดการเรียนรู้แบบสะท้อนคิด (n = 20)

รายการ	สมรรถนะ		
	\bar{x}	SD.	ระดับ
ด้านความรู้ในการจัดการเรียนรู้แบบสะท้อนคิด			
1 ความรู้เกี่ยวกับนิยาม ความหมาย หลักการ ทฤษฎีฯ	3.95	.39	มาก
2 ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอน กิจกรรมการจัดการเรียนรู้ฯ	3.90	.45	มาก
3 ความรู้เกี่ยวกับการจำแนกระดับของการสะท้อนคิด	3.55	.61	มาก
4 ความรู้เกี่ยวกับการเขียนบันทึกสะท้อนคิด (Reflective Journal)	3.55	.61	มาก
5 ความรู้เกี่ยวกับวิธีการวัดและประเมินผลการสะท้อนคิด	3.40	.50	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยด้านความรู้	3.67	.35	มาก
ด้านทักษะสะท้อนคิด			
1 ความสามารถตั้งคำถามเพื่อกระตุ้นการสะท้อนคิด	3.45	.61	ปานกลาง
2 ความสามารถในการประยุกต์ใช้ฯ	3.60	.68	มาก
3 ความสามารถในการใช้คู่มือการจัดการเรียนรู้แบบสะท้อนคิด	3.52	.91	ปานกลาง
4 ความสามารถในการขยายผลการจัดการเรียนการสอนฯ	4.15	.59	มาก
5 ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ฯ	3.70	.57	มาก
ค่าเฉลี่ยด้านทักษะสะท้อนคิด	3.68	.35	มาก
ด้านเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้แบบสะท้อนคิด			
1 การจัดการเรียนรู้แบบสะท้อนคิดมีประโยชน์	4.10	.45	มาก
2 การเรียนรู้แบบสะท้อนคิดสามารถพัฒนาความคิดแบบมี วิจรรณญาณ	3.65	.49	มาก
3 ปัจจัยส่งเสริมหรืออุปสรรคต่อการจัดการเรียนรู้แบบสะท้อนคิด เป็นเรื่องที่จัดการได้	3.65	.59	มาก
4 การจัดการเรียนรู้แบบสะท้อนคิดทำให้ครูเข้าใจผู้เรียน	3.80	.77	มาก
5 คู่มือการจัดการเรียนรู้แบบสะท้อนคิดมีความสำคัญต่อผู้สอน และผู้เรียน	3.90	.91	มาก
ด้านเจตคติ	3.82	.36	มาก
สมรรถนะของอาจารย์โดยรวม	3.72	.26	มาก

คะแนนความพึงพอใจต่อโปรแกรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการจัดการเรียนรู้แบบสะท้อนคิด โดยเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, $SD = .59$) ดังตารางที่ 2



ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจต่อโปรแกรมการพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบสะท้อนคิด ภายหลังจากฝึกอบรม (n = 20)

รายการประเมิน	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความพึงพอใจ
ด้านวัตถุประสงค์ของโปรแกรมการฝึกอบรม			
1. มีความชัดเจน และเป็นประโยชน์	4.23	.58	มาก
2. สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาของตนเอง	3.93	.51	มาก
3. สอดคล้องกับเนื้อหา การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และการประเมินผล	4.20	.74	มาก
ด้านเนื้อหาของโปรแกรมการฝึกอบรม			
4. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีการเรียนรู้	4.01	.56	มาก
5. รูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่พัฒนาการคิด	4.08	.44	มาก
6. หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ประโยชน์ ปัญหาและอุปสรรค	4.17	.43	มาก
7. กิจกรรมการเรียนรู้ และเทคนิคการสะท้อนคิด	4.05	.70	มาก
8. การตั้งคำถามเพื่อการสะท้อนคิด	3.61	.58	มาก
9. การประเมินผลการสะท้อนคิด	3.56	.42	มาก
10. การวางแผนและออกแบบการเรียนรู้แบบสะท้อนคิด	4.12	.65	มาก
11. แนวทางการในการนำการเรียนรู้แบบสะท้อนคิดไปประยุกต์ใช้	3.69	.62	มาก
ด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ตามโปรแกรมการฝึกอบรม			
12. การบรรยาย	4.17	.53	มาก
13. การฝึกปฏิบัติ	4.32	.56	มาก
14. การอภิปรายกลุ่มย่อย / กลุ่มใหญ่	4.28	.60	มาก
15. การนำเสนอ	4.17	.70	มาก
16. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.23	.64	มาก
17. การจัดการความรู้	4.08	.68	มาก
ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ตามโปรแกรมการฝึกอบรม			
18. เครื่องมือที่ใช้ประเมิน มีความเหมาะสมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์	4.17	.70	มาก
19. ผลการประเมินสะท้อนถึงปัญหา สิ่งที่ต้องปรับปรุงแก้ไข	3.83	.68	มาก
20. การประเมินเป็นประโยชน์ต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา	4.02	.52	มาก
ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจโดยรวม	4.05	.59	มาก



อภิปรายผล

จากผลการวิจัยสามารถอภิปรายประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. โปรแกรมการพัฒนาอาจารย์ในการจัดการเรียนรู้แบบสะท้อนคิดมีโครงสร้าง 4 องค์ประกอบ 1) วัตถุประสงค์โปรแกรม 2) เนื้อหา 3) การจัดประสบการณ์การเรียนรู้โดยการอบรมเชิงปฏิบัติการ 4) การประเมินผลโปรแกรม พบว่า โปรแกรมการพัฒนาอาจารย์ในการจัดการเรียนรู้แบบสะท้อนคิดและคู่มือการจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ ผ่านการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ มีค่าดัชนีความสอดคล้องแต่ละองค์ประกอบเท่ากับหรือมากกว่า .80 แสดงให้เห็นว่าโปรแกรมที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพในการพัฒนาอาจารย์ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะตามวัตถุประสงค์กำหนด ทั้งนี้ทศนา แชมมณี¹⁸ กล่าวถึงคุณภาพของโปรแกรมการเรียนรู้ที่มีผลต่อคุณภาพของผู้เรียนไว้ว่ารูปแบบการเรียนรู้ คือแบบแผนการดำเนินการสอนที่ได้รับการจัดอย่างเป็นระบบ สัมพันธ์สอดคล้องกับทฤษฎี หลักการเรียนรู้ หรือการสอนที่รูปแบบนั้นยึดถือ และได้รับการพิสูจน์ ทดสอบว่ามีประสิทธิภาพ สามารถช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดมุ่งหมายของรูปแบบนั้นๆ

ผลการศึกษาค้นคว้าสอดคล้องกับการศึกษาของดัจเจเดือน เขียวเหลือง และคณะ¹⁹ พบว่า รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบสะท้อนคิดที่พัฒนาขึ้น มีองค์ประกอบที่สำคัญได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการเรียนรู้ และการวัดประเมินผล ซึ่งโปรแกรมการพัฒนาอาจารย์ในการจัดการเรียนรู้แบบสะท้อนคิดที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นนี้ เป็นการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการที่เน้นเนื้อหาตามความต้องการจำเป็นของอาจารย์ผู้สอนและจัดการเรียนรู้เชิงทฤษฎี ควบคู่ไปกับการฝึกปฏิบัติทักษะการสะท้อนคิด ผ่านการจัดประสบการณ์ที่หลากหลาย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาทักษะการสะท้อนคิด ได้แก่ การเขียนบันทึก การสนทนา การใช้คำถามกระตุ้น การใช้สื่อวีดิทัศน์และสถานการณ์ให้คิดวิเคราะห์ การสรุปความคิดรวบยอด และการอภิปราย

แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เป็นต้น ซึ่งการได้ฝึกคิดวิเคราะห์ เชื่อมโยงสถานการณ์เข้ากับองค์ความรู้ที่ได้รับ จะทำให้เกิดความเข้าใจเรื่องราวหรือเนื้อหาอย่างถ่องแท้¹⁶

2. เกี่ยวกับประสิทธิผลของโปรแกรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการจัดการเรียนรู้แบบสะท้อนคิด ผลการประเมินสมรรถนะอาจารย์ภายหลังการเข้าร่วมโปรแกรมพบว่า อาจารย์มีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้แบบสะท้อนคิดโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีรายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้

2.1) ด้านความรู้พบว่า อาจารย์มีความรู้ในการจัดการเรียนรู้แบบสะท้อนคิด อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับประสิทธิภาพของอาจารย์ในการจัดการเรียนรู้อยู่ที่ 21 ซึ่งกล่าวถึงการสอนที่เน้นทักษะทางปัญญา อาจารย์หรือผู้สอน จำเป็นต้องมีความเข้าใจพื้นฐานของทักษะนั้นๆ ในเรื่อง ความหมาย ประเภท หลักการเรียนรู้ หลักการสอน แนวทางการสอน รูปแบบการสอน วิธีสอน และเทคนิคการสอน⁹ โดยอาจารย์มีความรู้มากที่สุดเกี่ยวกับนิยาม ความหมาย หลักการ ทฤษฎีเกี่ยวกับการสะท้อนคิด ทั้งนี้เนื่องจากการจัดเนื้อหาของโปรแกรมพัฒนาสอดคล้องตามความต้องการจำเป็นของอาจารย์ โดยการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลาย ทั้งการบรรยาย อภิปรายกลุ่มย่อย กลุ่มใหญ่ และฝึกปฏิบัติ รวมถึงการประเมินผลการเรียนรู้ที่สอดคล้องตามเนื้อหา ช่วยให้อาจารย์เกิดความรู้ ความเข้าใจการจัดการเรียนรู้แบบสะท้อนคิดเพิ่มขึ้น

เมื่อพิจารณาตามทฤษฎีการเรียนรู้ของบลูม (Bloom's Taxonomy)²⁰ จะเห็นว่าลำดับของการเรียนรู้ประกอบด้วย ขั้นตอนการรู้จำเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น การทำความเข้าใจในเหตุการณ์ การวิเคราะห์สังเคราะห์ การเรียนรู้ใหม่ และการวางแผน นำความรู้ไปใช้ในอนาคต²¹ โดยอาจารย์มีคะแนนความรู้น้อยที่สุดในเรื่องการวัดและประเมินผลการสะท้อนคิด ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของอาจารย์ที่กล่าวว่ายังไม่มั่นใจในเรื่องการวัดและประเมินผล การสะท้อนคิด



แม้จะมีเครื่องมือและเกณฑ์ในการวัดและประเมินการสะท้อนคิด แต่จำเป็นต้องฝึกทักษะ การประเมินเพิ่มเติม โดยการจับคู่สลับการเป็นผู้ประเมิน และการประเมินแบบกลุ่ม เพื่อการตรวจสอบความถูกต้อง ที่เที่ยงตรง ดังนั้นผู้สอนนอกจากจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจหลักการประเมินผลและเกณฑ์การให้คะแนนการสะท้อนคิดแล้ว จำเป็นต้องพัฒนาทักษะการประเมินเพื่อที่จะสามารถประเมินพัฒนาการการสะท้อนคิดของผู้เรียนได้อย่างเที่ยงตรง และสามารถให้ข้อมูลย้อนกลับหรือข้อเสนอแนะแก่ผู้เรียนเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาได้อย่างชัดเจน²²⁻²³

2.2) ด้านทักษะสะท้อนคิด พบว่า อาจารย์มีทักษะสะท้อนคิดโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีทักษะมากที่สุดคือ ความสามารถในการขยายผลการจัดการเรียนการสอนแบบสะท้อนคิด เนื่องจากโปรแกรมการพัฒนาอาจารย์ในการจัดการเรียนรู้แบบสะท้อนคิด ได้มีการฝึกทักษะสะท้อนคิด โดยการพูด การเขียนบันทึกสะท้อนคิดตามขั้นตอน พร้อมทั้งฝึกการถ่ายทอดความรู้ผ่านการบอกเล่าทั้งในกลุ่มย่อยและกลุ่มใหญ่ ช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกระบวนการคิดที่ต่อเนื่อง²⁴⁻²⁵ สอดคล้องตามวงจรการสะท้อนคิดของ Gibbs¹³ ซึ่งประกอบด้วย การคิด 6 ขั้นตอนได้แก่ 1) การคิดทบทวนรายละเอียดของเหตุการณ์ 2) การทบทวนความรู้สึกที่มีต่อเหตุการณ์ 3) การประเมินผลกระทบของเหตุการณ์ 4) การคิดเชื่อมโยงเหตุการณ์ตามหลักเหตุผล 5) การสรุปการเรียนรู้จากประสบการณ์และองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง และ 6) การคิดวางแผนนำความรู้ไปใช้ในอนาคต โดยอาจารย์มีการวางแผนพัฒนาและนำความรู้ ทักษะที่เพิ่มขึ้นไปขยายผลในการจัดการเรียนรู้แบบสะท้อนคิด

ส่วนทักษะสะท้อนคิดที่มีคะแนนน้อยที่สุดคือ ความสามารถตั้งคำถามเพื่อกระตุ้นการสะท้อนคิด เนื่องจากอาจารย์มีความเห็นว่าทักษะการตั้งคำถามเพื่อกระตุ้นการสะท้อนคิดเป็นเรื่องยาก อาจเนื่องจากการฝึกทักษะยังไม่เพียงพอ และข้อจำกัดในเรื่องเวลาของการฝึกอบรม²⁶ ดังนั้นอาจารย์จึงต้องฝึกทักษะโดยการ

ปฏิบัติในสถานการณ์สอนจริงอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้เกิดความมั่นใจ

2.3) ด้านเจตคติ พบว่า อาจารย์มีเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้แบบสะท้อนคิดอยู่ในระดับมาก โดยเชื่อว่าการจัดการเรียนรู้แบบสะท้อนคิดมีประโยชน์ในระดับมาก และมีคะแนนเจตคติน้อยที่สุด 2 รายการเท่ากัน โดยมีคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การเชื่อว่ารูปแบบหรือกิจกรรมการเรียนรู้แบบสะท้อนคิดสามารถพัฒนาความคิดแบบมีวิจารณญาณ และปัจจัยส่งเสริมหรืออุปสรรคต่อการจัดการเรียนการสอนแบบสะท้อนคิดเป็นเรื่องที่จัดการได้ เนื่องจากการสอนทักษะกระบวนการทางปัญญา เช่น การสอนคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหา คิดอย่างมีวิจารณญาณ รวมถึงการสอนแบบสะท้อนคิดนี้ จะมีประสิทธิภาพดีต่อยกกว่าการสอนทักษะกระบวนการปฏิบัติ เนื่องจากกระบวนการคิดเป็นเรื่องที่ยากกว่า ความเป็นนามธรรมสูงกว่า และมีความชัดเจนน้อยกว่า หากจะวิเคราะห์เจาะลึกลงไปอีก โดยอาศัยหลักการสอนทักษะกระบวนการ จะพบว่าสิ่งที่สอนทักษะกระบวนการคิดให้ได้ผลดีนั้นต้องเริ่มต้นที่ครูหรือผู้สอนต้องมีความรู้ ความเข้าใจว่าทักษะการคิดที่ต้องการจะสอนนั้นคืออะไร มีวิธีการหรือลำดับขั้นตอนการคิดอย่างไร จึงจะสามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ออกให้ผู้เรียนได้ฝึกคิดและทำตามวิธีการหรือลำดับขั้นตอนนั้น ๆ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ อย่างแท้จริง จากเหตุผลดังกล่าวอาจเป็นสาเหตุหนึ่งซึ่งทำให้ผู้สอนยังไม่มั่นใจว่าจะสามารถสอน หรือออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ออกแบบสะท้อนคิดที่สามารถพัฒนาความคิดแบบมีวิจารณญาณแก่นักศึกษาได้อย่างเพียงพอ หรืออาจทำให้ไม่สามารถจัดการกับปัจจัยส่งเสริมหรืออุปสรรคต่อการจัดการเรียนการสอนแบบสะท้อนคิดได้อย่างดีพอ ซึ่งทิตนา แคมมณี⁹ ได้กล่าวไว้ว่าผู้สอนจำนวนหนึ่งได้พยายามทำหน้าที่ตามความสามารถของตน แต่ก็ยังมีผู้สอนอีกจำนวนมากที่ยังขาดความเข้าใจและไม่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุผลตามที่กำหนดไว้ได้ ซึ่งอาจจะมาจากสาเหตุที่



ไม่ได้รับความรู้ ความเข้าใจ และขาดการฝึกทักษะการสอนคิดอย่างเพียงพอ ไม่ได้รับการนิเทศและความช่วยเหลืออย่างเหมาะสม ไม่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บริหาร และอื่น ๆ

3. ผลการประเมินความพึงพอใจต่อโปรแกรมการพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบสะท้อนคิด พบว่าอาจารย์มีความพึงพอใจต่อโปรแกรมการพัฒนาอาจารย์โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อจำแนกรายด้านพบว่า อาจารย์มีความพึงพอใจมากที่สุดในด้าน การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ตามโปรแกรมการฝึกอบรม การอภิปรายกลุ่มย่อย / กลุ่มใหญ่ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และอาจารย์มีความพึงพอใจน้อยที่สุดในด้าน เนื้อหาของโปรแกรมการฝึกอบรมได้แก่ การประเมินผลการสะท้อนคิด การตั้งคำถามเพื่อการสะท้อนคิด และแนวทางการนำการเรียนรู้แบบสะท้อนคิดไปประยุกต์ใช้ ซึ่งการประเมินผลการสะท้อนคิดเป็นเรื่องที่สำคัญและเป็นทักษะที่ประเมินได้ยาก อาจารย์จำเป็นต้องการความช่วยเหลือมากทั้งในเรื่องเครื่องมือและวิธีการวัดและประเมินผล เพื่อให้สามารถสนองตอบความต้องการพัฒนา และสามารถนำไปใช้จำแนกระดับการสะท้อนคิดของผู้เรียน ตั้งแต่ไม่สามารถสะท้อนคิดได้เลย จนถึงการสะท้อนคิดขั้นสูง ที่บ่งบอกถึงทักษะทางปัญญาว่ามีความสามารถคิดวิเคราะห์ ได้ลึกซึ้งรอบคอบมากขึ้นเพียงใด และสามารถให้ข้อมูลย้อนกลับ ตลอดจนการเสริมแรงบวกให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาระดับของการสะท้อนคิดได้ โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสามารถคิดวิเคราะห์โดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ เพื่อพัฒนาระดับการคิดที่มีคุณภาพ คือ การคิดวิเคราะห์ การคิดตัดสินใจ การคิดแก้ปัญหา เป็นต้น^{9,27}

เช่นเดียวกับทักษะการตั้งคำถาม หากผู้สอนขาดความรู้ ความเข้าใจที่เพียงพอในสาระสำคัญของทักษะกระบวนการตั้งคำถาม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การตั้งคำถามเพื่อกระตุ้นผู้เรียนให้เกิดการสะท้อนคิด อาจทำให้เป็นอุปสรรคต่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน⁹ ส่วนความพึงพอใจต่อแนวทางการนำการ

เรียนรู้แบบสะท้อนคิดไปประยุกต์ใช้นั้น อาจารย์โดยทั่วไปยังไม่สามารถสนองตอบความต้องการของผู้เรียนได้อย่างเพียงพอ ด้วยสาเหตุหลายประการ เช่น ไม่มีเวลาพอ จำนวนผู้เรียนมาก มีภาระงานจำนวนมาก ขาดเครื่องมือหรือแบบฝึกที่ตรงตามต้องการ เป็นต้น⁹ สอดคล้องกับการสนทนากลุ่มอาจารย์ภายหลังการได้รับการพัฒนา ที่พบว่า ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการจัดการเรียนรู้แบบสะท้อนคิดคือ ภาระงานมาก ขาดทักษะการตั้งคำถาม ทักษะการประเมินระดับการสะท้อนคิด ส่วนปัจจัยที่ส่งเสริมความสำเร็จคือผู้บริหารให้ความสำคัญ นโยบายและแผนงานชัดเจน การเตรียมความพร้อมด้านผู้สอนและผู้เรียน การใช้เทคนิคการตั้งคำถาม การประเมินระดับการสะท้อนคิด การให้ข้อมูลย้อนกลับและการเสริมแรงบวกแก่ผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ

ดังนั้นอาจารย์ควรได้รับความช่วยเหลืออย่างเพียงพอในด้านความรู้ ทักษะและสาระสำคัญของการจัดการเรียนรู้แบบการสะท้อนคิด เพื่อเป็นแนวทางในการนำไปใช้ในการส่งเสริมทักษะการสะท้อนคิดได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นแบบที่ดีให้กับผู้เรียนต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

1.1 สถาบันการศึกษาพยาบาลควรมีนโยบายที่ชัดเจนในการส่งเสริมและพัฒนาทักษะทางปัญญา โดยเน้นการพัฒนาทั้งในหลักสูตรทุกรายวิชา และกิจกรรมเสริมหลักสูตร เพื่อพัฒนาและส่งเสริมทักษะการคิดอย่างเป็นรูปธรรม

1.2 ควรพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นการพัฒนาทักษะทางปัญญา ด้วยการจัดการเรียนรู้แบบสะท้อนคิด หรือรูปแบบอื่น ๆ ที่มีความหลากหลาย

2. ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนางานวิจัยและการนำไปใช้ประโยชน์

2.1 ควรนำการจัดการเรียนรู้แบบสะท้อนคิดไปใช้ร่วมกับวิธีการสอนแบบอื่น ๆ เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการสอนที่เน้นการพัฒนาทักษะทางปัญญา



และศึกษาผลลัพธ์การเรียนรู้ด้านทักษะการคิด

2.2 ควรศึกษาและพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ด้านทักษะการประเมินผลการสะท้อนคิด การตั้งคำถาม การเขียนบันทึกสะท้อนคิด การให้ข้อมูลย้อนกลับ และการเสริมแรงบวก เพื่อส่งเสริมการพัฒนาทักษะทางปัญญาแก่ผู้เรียน

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณสมาคมศิษย์เก่าพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข ที่สนับสนุนทุนในการทำวิจัยเพื่อการพัฒนาอาจารย์ให้แก่วิทยาลัยพยาบาลและวิทยาลัยการสาธารณสุขเครือข่ายภาคใต้

ขอขอบคุณอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลและวิทยาลัยการสาธารณสุข เครือข่ายภาคใต้ที่ให้ความร่วมมือในการเป็นกลุ่มตัวอย่าง ทดลองใช้เครื่องมือ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาโปรแกรมและคู่มือการจัดการเรียนรู้แบบสะท้อนคิด พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์เพื่อการปรับปรุงและพัฒนางานวิจัยจนเสร็จสมบูรณ์

References

1. Thanormchayathawat B, Vanitsupavong P, Niemted W, Portjanatanti N. 21st Century skills a challenge for student development. The Southern College Network Journal of Nursing and Public Health. 2016;3(2):208-222. (in Thai).
2. Commission on Higher Education. The Qualification Standards: Bachelor of Nursing 2009. [Internet]. [cited 2016 Oct 19]. Available from: http://www.mua.go.th/users/tqf-hed/news/FilesNews/FilesNews6/nursegrad_m1.pdf. (in Thai).
3. Promnoi C, Promtape N, Tasaneesuan S. Critical thinking ability among senior nursing students, faculty of nursing, Prince of Songkla University. Songklanagarind Journal of Nursing. 2012;32(3):1-12. (in Thai).
4. Suttarat S, Somkumlung P. A study of the critical thinking abilities of nursing students at Boromarajonani College of Nursing Nakhon Phanom. Nursing Journal of the Ministry of Public Health. 2012;22(1):61-7. (in Thai).
5. Turner K, Leungratanamart L, Niranrat S, Jarnarerux J, Wattanakull B, Reunreang T. Twenty first century skills of nursing students of Boromarajonani College of Nursing, Chonburi. Nursing Journal of the Ministry of Public Health. 2015;25(2):78-93. (in Thai).
6. Tsang A. Oral health students as reflective practitioners: changing patterns of student clinical reflections over a period of 12 months. The Journal of Dental hygiene. 2012;86(2):120-9.
7. Gustafsson C, Fagerberg I. Reflection, the way to professional development? Journal of Clinical Nursing. 2004;13(3):271-80.
8. Quality Learning Foundation. Wake up the teaching world to be alive for the new century of classroom. Proceedings of the conference entitled partnership in creating a learning society for all; 2014 May 6-8; Bangkok, Thailand. (in Thai).
9. Hong LP, Chew L. Reflective practice from the perspectives of the bachelor of nursing students in International Medical University (IMU). Singapore Nursing Journal. 2008;35(3):5-15.
10. Thorpe K. Reflective learning journals: from concept to practice. Reflective practice. 2004;5(3):327-43.
11. Kaewprom C. Improving nursing students' reflection skills by the use of reflection journal in the subject of Teaching and Counseling in Health. Journal of Phrapokklao Nursing College. 2013;24(2):12-20. (in Thai).



12. Taba H. Curriculum development: theory practice New York: McMillan; 1962
13. Gibbs G. Learning by doing: a guide to teaching and learning methods. Oxford: Oxford Further Education Unit. 1988.
14. Cox RC, Vargas JS. A comparison of item selection techniques for norm-referenced and criterion referenced test. Paper presented at the Annual Meeting of the National Council on Measurement in Education; 1966.
15. Kanjanawasee S, Classical test theory. Bangkok: Chulalongkorn University Printing House; 2005. (in Thai).
16. Chok-uaichai P. A Fulfillment of Nursing Informatics Competency Needs and Demands Through the Results of Non-Recursive Causal Model Development [dissertation]. Bangkok: Chulalongkorn University; 2005. (in Thai).
17. Wongwanich S. The needs assessment research. Bangkok: Chulalongkorn University Printing House; 2005. (in Thai).
18. Khamanee T. Teaching-learning models: a variety of choices. Bangkok: Chulalongkorn University Printing House; 2011. (in Thai).
19. Khaolueang D, Kaewurai W, Hingkanon P, Viboonrangsun S. The Development of the Thought Reflection Learning Model to Enhance Ethical Decision-Making in Nursing for Student Nurses. Journal of Education Naresuan University. 2013;15(4):9-21. (in Thai).
20. Bloom BS. Human Characteristic and School Learning. New York : McGraw -Hill. 1976.
21. Hong LP, Chew L. Reflective practice from the perspectives of the bachelor of nursing students in International Medical University (IMU). Singapore Nursing Journal. 2008;35(3): 5-15.
22. Kaewprom C, Boontum A, Pratoom L, Yuthavisut S. Perceptions of nurse students towards reflective journal. Journal of Nursing and Education. 2014;7(3):101-112. (in Thai).
23. Suworawatanakul W, Nartchamnong S, Leangsomnapa Y. The effects of developing reflective thinking skills and levels of reflection using reflective thinking learning program on nursing student, Boromarajonani College of Nursing, Changwat Nonthaburi. Journal of Phrapokkiao Nursing College. 2015;27(1): 12-20. (in Thai).
24. Koole S. Factors confounding the assessment of reflection: a critical review. BMC Medical Education. 2011; 11(104).
25. William RM, Wessel J. Reflective journal writing to obtain student feedback about their learning during the study of chronic musculoskeletal conditions. Journal of Allied Health. 2004; 33(1):17-23.
26. Chong MC. Is reflective practice a useful task for student nurses? Asian Nursing Research. 2009; 3(3):111-20.
27. Simpson E, Courtney M. Courtney. Critical thinking in nursing education: literature review. International Journal of Nursing Practice. 2002;8(1):89-98.