

## การเรียนรู้เชิงประสบการณ์และการสะท้อนคิดเชิงวิพากษ์

### AN EXPERIENTIAL LEARNING AND CRITICAL REFLECTION

Received: May 21, 2020

Revised: Aug 27, 2020

Accepted: Sep 30, 2020

นัยนา ดอรรณาน<sup>1\*</sup> ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา<sup>2</sup> ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์<sup>3</sup>  
Naiyana Doramarn<sup>1\*</sup> Prasarn Malakul Na Ayudhaya<sup>2</sup> Pongpan Kirdpitak<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup>จิตวิทยาเพื่อการพัฒนาศักยภาพมนุษย์, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต  
<sup>1-3</sup>Psychology for Developing Human Potentials, Kasem Bundit University

\*Corresponding Author, E-mail: [nana.nana.naiyana@gmail.com](mailto:nana.nana.naiyana@gmail.com)

#### บทคัดย่อ

รูปแบบการเรียนรู้เชิงประสบการณ์และการสะท้อนคิดเชิงวิพากษ์ หมายถึง กรอบในการดำเนินงานเพื่อสร้างความรู้ ทักษะ และเจตคติด้วยการบูรณาการแนวคิดการเรียนรู้เชิงจิตวิทยา ได้แก่ แนวคิดที่หนึ่ง การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ ซึ่งเป็นกระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์ชีวิต รูปแบบมี 4 ขั้นตอนดำเนินการ คือ (1) การค้นหาปัญหา (2) การตั้งคำถาม (3) การตอบคำถาม และ (4) การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ และแนวคิดที่สอง การสะท้อนคิดเชิงวิพากษ์ เป็นกระบวนการเรียนรู้สู่ความเปลี่ยนแปลง เปลี่ยนเจตคติ และความเชื่อที่มีผลต่อพฤติกรรม ซึ่งเกิดจากการคิดวิเคราะห์ เปรียบเทียบ ในการแก้ไขปัญหา รูปแบบมี 6 ขั้นตอนดำเนินการ คือ (1) การระบุเกี่ยวกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น (2) การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน (3) การประเมินสถานการณ์ (4) การวิเคราะห์สถานการณ์ (5) การวางแผนเพื่อบริหารจัดการปัญหา และ (6) การปฏิบัติตามแผนและสรุป บทความทางวิชาการนี้ได้นำเสนอรูปแบบดังกล่าว เพื่อเป็นแนวทางเสริมสร้างพฤติกรรมและการสะท้อนคิดของบุคคลให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์แบบยั่งยืน

**คำสำคัญ:** รูปแบบ การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ การสะท้อนคิดเชิงวิพากษ์

#### Abstract

An experiential learning and critical reflection is presented as an operational framework for building knowledge, skills, and attitudes through the integration of psychological learning concepts comprising concept 1: an experiential learning which is a process of learning from life experiences with 4 steps to be taken, namely 1) finding the problem, 2) asking questions, 3) answering the questions, and 4) application of knowledge; and concept 2: the critical reflection in terms of transformative learning processes, changing attitudes and beliefs affecting behavior which is caused by a comparative analysis of the problems. The model includes 6 steps to be taken: 1) situational description 2) experience sharing 3) situation assessment 4) situation analysis 5) planning and managing situation and 6) putting the plan into practice and concluding

results. This article presents the model for the purpose of further enhancing behavior and reflection of people to create desirable behavior in a sustainable way.

**Key words:** Model, Experiential learning, Critical Reflection

### บทนำ

การเรียนรู้เชิงประสบการณ์และการสะท้อนคิดเชิงวิพากษ์ เป็นการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับการเรียนรู้เชิงประสบการณ์นั้น เป็นกระบวนการที่ผู้เรียนเป็นผู้คิดและลงมือกระทำเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างความรู้ใหม่ โดยเริ่มจากการรับรู้ปัญหา คิดหาแนวทางแก้ไข ปรับเปลี่ยนตนเองตามกระบวนการเรียนรู้ให้สามารถปฏิบัติในสถานการณ์ใหม่ ๆ (Dewey, 1997: 159-160) เป็นสร้างความรู้ ทักษะและเจตคติ โดยการนำประสบการณ์เดิม แล้วกระตุ้นให้สะท้อนความคิดเกี่ยวกับประสบการณ์นั้น ๆ ออกมาเพื่อเป็นความรู้ใหม่ ส่วนการแนวความคิดการสะท้อนคิดเชิงวิพากษ์นั้น เป็นกระบวนการในการสร้างความเข้าใจและให้เหตุผลต่อประสบการณ์เพื่อการเรียนรู้โดยใช้ความสามารถทางการวิเคราะห์ สังเคราะห์ การประเมินและตัดสินใจอย่างมีวิจารณญาณ ความเป็นตัวเอง และความสามารถในการเรียนรู้ (Hinett, 2002) ซึ่งกระบวนการเรียนรู้ดังกล่าว เป็นการให้ความหมายใหม่ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อนำ ไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและเจตคติ ใหม่ ซึ่งในการพัฒนาบุคคลนั้นต้องใช้ทั้งการเรียนรู้เชิงประสบการณ์และการสะท้อนคิดเชิงวิพากษ์ร่วมกันในการเรียนรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมและการสะท้อนคิดเพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่พึงประสงค์อย่างยั่งยืน

บทความนี้ประกอบด้วยแนวความคิดการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ แนวความคิดการสะท้อนคิดเชิงวิพากษ์ และรูปแบบการเรียนรู้เชิงประสบการณ์และการสะท้อนคิดเชิงวิพากษ์ ซึ่งจะทำให้ได้รับทราบแนวคิดและวิธีดำเนินการของรูปแบบดังกล่าว ซึ่งสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการเสริมสร้างพฤติกรรมที่พึงประสงค์

### การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning)

#### ความหมายของการเรียนรู้เชิงประสบการณ์

การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ เป็นกระบวนการที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยนำประสบการณ์เดิมที่มีอยู่เกิดการเรียนรู้เป็นเพื่อสร้างความรู้ขึ้นใหม่ โดยนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

Craig (1987: 498) ได้ให้ความหมายว่า การเรียนรู้จากประสบการณ์ หมายถึง ความรู้ ทักษะ หรือความสามารถที่ได้รับจากการสังเกตการได้รับการกระตุ้นหรือการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติและดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ โดยเข้าไปร่วมด้วยความสมัครใจ ร่วมปฏิบัติ วิเคราะห์ ข้อมูลอย่างมีวิจารณญาณ และนำไปประยุกต์ใช้ เป็นการแสวงหาคำตอบและตอบคำถามได้ด้วยตนเอง

Evan (1994: 112) กล่าวถึงการเรียนรู้จากประสบการณ์ว่า หมายถึง ความรู้และทักษะที่ได้รับจากประสบการณ์การทำงาน จากการศึกษาที่ไม่เป็นทางการ ไม่ว่าจะเป็น การเรียนรู้จากประสบการณ์ การเรียนรู้จากหนังสือ จากการบรรยาย การทดลอง การเรียนรู้จากประสบการณ์จึงเป็นวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย

Kolb (2005: 49) ได้ให้ความหมายว่า การเรียนรู้จากประสบการณ์ หมายถึง กระบวนการสร้างความรู้โดยการปรับเปลี่ยนประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง จากการสังเกต การสะท้อนความคิด การสรุปความคิดรวบยอดนำไปสู่การนำไปปฏิบัติ

สมศักดิ์ ภูวิภาดาพรรณ (2544: 39- 40) กล่าวว่า การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ หมายถึง การเรียนรู้จากประสบการณ์หรือการเรียนรู้จากการได้ลงมือปฏิบัติจริง โดยที่ได้มีโอกาสรับประสบการณ์แล้วได้รับการกระตุ้นให้สะท้อนสิ่งต่าง ๆ ที่ได้จากประสบการณ์ออกมาเพื่อพัฒนาทักษะ เจตคติ หรือวิธีการคิดใหม่ ๆ

ทศนา เขมมณี (2545: 131) ให้ความหมายว่า การจัดการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ หมายถึง การดำเนินการที่จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ตามเป้าหมายโดยให้ได้รับประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ในเรื่องที่เรียนรู้ก่อน แล้วจึงให้ย้อนไปสังเกต ทบทวนสิ่งที่เกิดขึ้นและนำสิ่งที่เกิดขึ้นมาคิดพิจารณาไตร่ตรองร่วมกันจนกระทั่งพนักงานสามารถสร้างความคิดรวบยอดหรือสมมติฐานต่าง ๆ ในเรื่องที่เรียนรู้ แล้วจึงนำความคิด หรือสมมติฐานเหล่านั้นไปทดลองหรือประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ใหม่ ๆ ต่อไป

ราณี รัชพงษ์ (2547: 42) กล่าวว่า การเรียนรู้จากประสบการณ์ คือกระบวนการสร้างความรู้ ทักษะ และเจตคติด้วยการนำเอาประสบการณ์เดิมมาบูรณาการเพื่อสร้างความรู้ใหม่ ๆ ขึ้น

กิ่งแก้ว อารีรักษณ์และคณะ (2549: 70) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้จากประสบการณ์ว่าหมายถึง การเรียนรู้จากประสบการณ์หรือการลงมือด้วยการกระทำ โดยการดึงเอาประสบการณ์แล้วกระตุ้นให้สะท้อนความคิดเกี่ยวกับประสบการณ์นั้นออกมาเพื่อพัฒนาความคิดใหม่ เจตคติและทักษะใหม่ เพื่อนำไปสู่ความรู้ใหม่

จากความหมายของการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ของนักวิชาการต่าง ๆ มีส่วนร่วมที่เหมือนกันเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์เดิม เพื่อให้เกิดความรู้ ทักษะและเจตคติ เพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ ส่วนที่แตกต่างกันคือ กระบวนการในการเรียนรู้ของแต่ละบุคคลเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่

จึงสรุปได้ว่า การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ หมายถึง กระบวนการสร้างความรู้ ทักษะและเจตคติ โดยการดึงเอาประสบการณ์เดิม แล้วกระตุ้นให้สะท้อนความคิดเกี่ยวกับประสบการณ์นั้น ๆ ออกมาเพื่อเป็นความรู้ใหม่

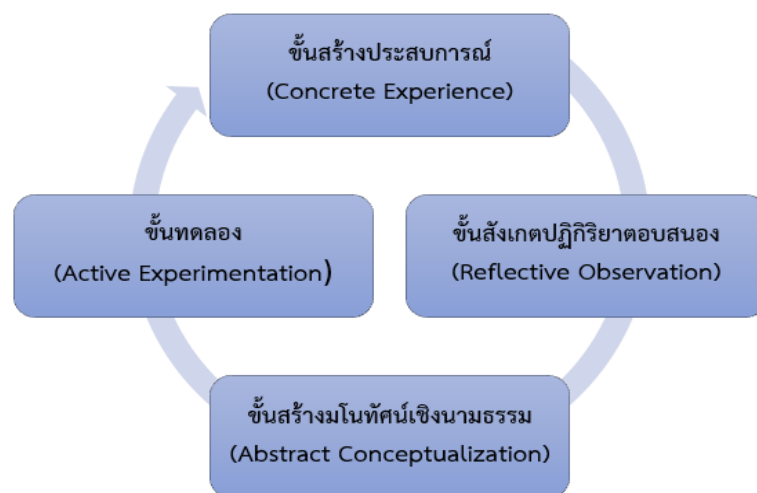
### **แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับกระบวนการและองค์ประกอบของการเรียนรู้เชิงประสบการณ์**

แนวคิดของ Dewey (2005: 34) กล่าวถึงรูปแบบการเรียนรู้จากประสบการณ์ว่าเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการเจาะในเหตุผลและการบูรณาการระหว่างประสบการณ์กับความคิดรวบยอด การสังเกตและการปฏิบัติ ส่งผลให้เกิดความคิดและความคิดนั้นก่อให้เกิดแรงกระตุ้นในการเรียนรู้ต่อไป โดยที่ Dewey เชื่อว่าการเรียนรู้จะเกิดจากการปฏิบัติจริง การเรียนรู้จากประสบการณ์เกิดขึ้น เมื่อได้เข้าไปเกี่ยวข้องกับกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งแล้วสามารถมอย้อนกลับไปเพื่อประเมินผลและตัดสินใจว่าอะไรที่มีประโยชน์หรือมีความสำคัญ กระบวนการเรียนรู้ตามแนวคิดของ Dewey ประกอบด้วยกระบวนการที่เป็นวงจรหมุนวนเป็นวงจรลูกโซ่ไปอย่างต่อเนื่อง 3 ขั้นตอน คือร่วมปฏิบัติจริง (Impulse) ซึ่งเป็นขั้นที่ทำให้ผู้เรียนเกิดแนวคิดหรือแรงบันดาลใจ ขั้นใคร่ครวญไตร่ตรอง (Observation) ที่ส่งผลให้เกิดการสรุปเป็นความรู้ (Knowledge) และขั้นวินิจฉัยเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ (Judgment) เป็นขั้นที่นำขั้นการสังเกตหรือความรู้ที่สรุปได้มาใช้วินิจฉัยสถานการณ์ใหม่

แนวคิดของ Lewin (2005: 32) ได้ใช้มุมมองของ Dewey มาพัฒนารูปแบบการเข้าถึงการเรียนรู้ Lewin มีความคิดคล้ายกับ Deweyคือ มีความเชื่อว่าประสบการณ์จะนำไปสู่การเรียนรู้ที่มากขึ้น เราจะเข้าใจความหมายของประสบการณ์นั้น และสามารถนำไปใช้พัฒนาตนเองหรือกลุ่ม Lewin มีมุมมอง

เกี่ยวกับรูปแบบการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่สำคัญ 2 ประการ ได้แก่ ประการแรก คือ การเรียนรู้เป็นรูปธรรมของการนำประสบการณ์ที่เป็นนามธรรมมาใช้ในสถานการณ์เฉพาะหน้า ประสบการณ์ของบุคคลนับเป็นจุดเน้นของการเรียนรู้ที่มีความหมาย เพื่อนำไปสู่การความคิดรวบยอดที่เป็นนามธรรม ในขณะที่ส่วนที่เป็นรูปธรรมคือ การแบ่งปันรูปธรรมเชิงประจักษ์เพื่อการทดสอบความหมาย และความถูกต้องของความคิดสร้างสรรค์ที่เกิดขึ้นในกระบวนการเรียนรู้ ประการที่สอง คือ การเรียนรู้เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการและการทดลองการฝึกอบรมที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกระบวนการสะท้อนกลับ Lewin เน้นถึงความสำคัญของการกระตุ้นมีส่วนร่วมเพื่อเรียนรู้ทักษะและทัศนคติใหม่ ๆ ซึ่งจะทำให้รูปแบบพฤติกรรมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การเรียนรู้จะสัมฤทธิ์ผลมากที่สุดในกลุ่มที่มีปฏิสัมพันธ์กัน และสะท้อนออกมาเป็นประสบการณ์ร่วมกัน กระบวนการเรียนรู้ของ Lewin ประกอบด้วยวงจร 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรม (Concrete Experience) ขั้นการสังเกตและสะท้อนผลการสังเกต (Observation) ขั้นการก่อตัวของแนวคิดเชิงนามธรรมและหลักการทั่วไป (Forming abstract) และขั้นการทดสอบความหมายของแนวคิดในสถานการณ์ใหม่ๆ (Testing in new situation)

แนวคิดของ Kolb (2005: 21) ได้นำเสนอกระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์ว่าประกอบด้วยขั้นตอนดังต่อไปนี้ คือ 1) ขั้นสร้างประสบการณ์ (Concrete Experience) เป็นขั้นที่คนได้รับประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรม 2) ขั้นสังเกตปฏิกริยาตอบสนอง (Reflective Observation) เป็นขั้นการเรียนรู้ที่ทำให้สามารถมองเห็นความแตกต่าง มุมมองอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับสถานการณ์ขณะนั้น แล้วสะท้อนแนวคิดออกมาด้วยมุมมองที่หลากหลาย 3) ขั้นสร้างมโนทัศน์เชิงนามธรรม (Abstract Conceptualization) เป็นขั้นที่สรุปความรู้จากการสังเกตและการสะท้อนความคิด บูรณาการสิ่งต่าง ๆ ที่รับรู้เข้าเป็นทฤษฎีอย่างเป็นเหตุเป็นผล และ 4) ขั้นทดลอง (Active Experimentation) เป็นขั้นที่นำหลักการที่สรุปได้ไปประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ใหม่



ภาพ 1 แสดงกระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์ตามแนวคิดของ Lewin  
ที่มา: “รูปแบบการจัดการเรียนรู้จากประสบการณ์”, โดย พิมพันธ์ เตชะคุปต์, 2549, น. 70.

คุณลักษณะของการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ ตามแนวความคิดของ Kolb (2005: 25-38) มีหลักการต่าง ๆ ดังนี้ 1) เป็นกระบวนการไม่ใช่ผลลัพธ์ 2) เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องที่มีรากฐานจากประสบการณ์ 3) เป็นกระบวนการแก้ไขข้อขัดแย้งระหว่างสิ่งที่อยู่ตรงข้ามกันของการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ 4) เป็นกระบวนการโดยรวมของการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ 5) การเรียนรู้เกี่ยวข้องกับการแลกเปลี่ยนกันระหว่างบุคคลและสิ่งแวดล้อม และ 6) เป็นกระบวนการของการสร้างความรู้

สรุปแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการและองค์ประกอบของการเรียนรู้จากประสบการณ์ ตามแนวคิดของ Dewey (2005) คือ เป็นกระบวนการหาเหตุผลและบูรณาการระหว่างประสบการณ์กับความคิดรวบยอด การสังเกตและการปฏิบัติก่อให้เกิดการเรียนรู้ต่อไป มีกระบวนการคือ การร่วมปฏิบัติจริง การใคร่ครวญไตร่ตรอง ส่งผลให้เกิดความรู้และนำไปประยุกต์ใช้ แนวคิดของ Lewin (2005) เชื่อว่าประสบการณ์นำไปสู่การเรียนรู้ที่มากขึ้น มีมุมมองเกี่ยวกับประสบการณ์ที่สำคัญ 2 ประการคือ การเรียนรู้เป็นรูปธรรมของการนำประสบการณ์ที่เป็นนามธรรมมาใช้ ประสบการณ์ของคนเป็นการเรียนรู้ที่มีความหมายเพื่อนำไปสู่ความคิดรวบยอดที่เป็นนามธรรม และประการต่อมา คือ การเรียนรู้เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการและการทดลองเป็นกระบวนการสะท้อนกลับของพฤติกรรม กระบวนการของ Lewin ประกอบด้วย ชั้นประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรม ชั้นการสังเกตและสะท้อนผลการสังเกต ชั้นการก่อตัวของแนวคิดเชิงนามธรรมและหลักการทั่วไป และชั้นการทดสอบความหมายของแนวคิดในสถานการณ์ใหม่ๆ และแนวคิดของ Kolb (2005) มีกระบวนการคือ ชั้นสร้างประสบการณ์ ชั้นสังเกตปฏิกิริยาตอบสนอง ชั้นมีโนทัศน์เชิงนามธรรม และชั้นทดลอง

### การสะท้อนคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Reflection)

#### ความหมายและที่มาของการสะท้อนคิดเชิงวิพากษ์

การสะท้อน (Reflection) มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินที่มีหน่วยคำว่า Re หมายถึง ย้อนกลับ และคำว่า Flection หมายถึง ผ่านมาแล้ว ความหมายโดยรวมคือ “การย้อนกลับไปทบทวนสิ่งที่ผ่านมาแล้ว” โดยสิ่งที่ย้อนกลับไปทบทวนนั้นควรให้ครอบคลุมทั้งความคิดและการปฏิบัติ เพื่อให้ได้วิธีการหรือแนวทางที่แตกต่างซึ่งดีกว่าเดิม จึงถือว่าเป็นการสะท้อนคิดที่มีประสิทธิภาพ (Postholm, 2008) ต่อมา Dewey เรียกวิธีนี้ว่า การคิดซ้ำซ้ำ (Consist) ทวนไปมาถึงสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และได้กำหนดแนวปฏิบัติจนได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้เริ่มใช้คำว่า “การสะท้อนคิด (Reflective Thinking) หมายถึง การที่บุคคลมีความกระตือรือร้นอย่างจริงจังสม่ำเสมอไม่เปลี่ยนแปลง ในการพิจารณาอย่างรอบคอบต่อความเชื่อหรือความรู้ที่เป็นสมมุติฐานจนทำให้ได้ข้อสรุปตามที่ควรจะเป็น นอกจากการสะท้อนคิดที่เกิดจากการคิดเฉพาะตนแล้วยังต้องใช้ความสามารถเชิงปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเพื่อเชื่อมโยงปัญหา อีกทั้งมีแนวทางปฏิบัติที่ซับซ้อนขึ้น (Schon, 1995) การสะท้อนคิดยังเป็นพฤติกรรมปฏิบัติของผู้ที่มีความสามารถทางการคิดด้านนี้ หรือเรียกว่า นักปฏิบัติการสะท้อนคิด (Reflective Practitioner)

การศึกษาประเด็นการสะท้อนคิด (Reflective thinking) ในประเทศไทยพบว่ามีการใช้คำนี้ในภาษาไทยสามคำคือ การคิดไตร่ตรอง การคิดสะท้อน และการสะท้อนคิด โดยเฉพาะที่มีการกล่าวถึงเรื่องนี้โดยตรง คือ วิจารณ์ พานิช (2558) ได้ให้ความหมายของ Critical Reflection คือ การสะท้อนคิดอย่างจริงจังเป็นแนวทางการเรียนรู้สู่ความเปลี่ยนแปลงภายในตนถึงขั้นเปลี่ยนเจตคติ หรือความเชื่อที่มีผลต่อพฤติกรรม (Mindset) รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงแนวทางการให้ความหมายใหม่ต่อสิ่งใด ๆ มีความมุ่งมั่น และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งจัดว่าเป็นการพัฒนาวุฒิภาวะทางการเรียนรู้ (Mature cognitive development) สอดคล้อง

กับ Mezirow (1991: 12) ว่าเป็นกระบวนการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์เดิมที่นำไปสู่การให้ความหมายใหม่ แยกความแตกต่างได้ชัดเจน และบูรณาการความเข้าใจจากประสบการณ์ของตน

สรุป การสะท้อนคิดเชิงวิพากษ์ หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์เดิม นำไปสู่การให้ความหมายใหม่ของสิ่งต่าง ๆ ให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เป็นการบูรณาการความเข้าใจจากประสบการณ์ เกิดจากการเรียนรู้ไปสู่การปฏิบัติ

### แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการสะท้อนคิดเชิงวิพากษ์

การสะท้อนคิดเชิงวิพากษ์มีรากฐานมาจากสาขาวิชาหลักทางวิชาการในด้านปรัชญา (The philosophical approach) มาจากแนวคิดของโสกราตีส เพลโต อริสโตเติล ที่มุ่งเน้นการคิดตามความเชื่อหรือสันนิษฐานของบุคคล เน้นความคิดที่มีคุณภาพและมาตรฐานที่เป็นการอธิบายคุณสมบัติและลักษณะของบุคคลมากกว่าพฤติกรรมหรือการกระทำ (Lewis & Smith, 1993; Thayer-Bacon, 2000) สำหรับด้านจิตวิทยา มีแนวคิดมาจากการเรียนรู้ทางจิตวิทยาการรู้คิด (The cognitive psychology approach) คือมุ่งเน้นการคิดไปสู่การกระทำหรือพฤติกรรม รวมถึงทักษะหรือการดำเนินการ เช่น การวิเคราะห์ การตีความ การตั้งคำถาม เป็นต้น (Lewis & Smith, 1993) และด้านการศึกษา (Educational approach) มาจากแนวคิดของ Bloom (1956) ซึ่งเชื่อว่าการเรียนการสอนที่จะประสบความสำเร็จและจะมีประสิทธิภาพนั้น ผู้สอนจะต้องกำหนดจุดมุ่งหมายให้ชัดเจน และได้แบ่งประเภทของพฤติกรรมโดยอาศัยทฤษฎีการเรียนรู้และจิตวิทยาพื้นฐานว่า มนุษย์จะเกิดการเรียนรู้ใน 3 ด้าน คือ ด้านสติปัญญา ด้านร่างกาย และจิตใจ (Ennis, 1985; Sternberg, 1986)

ต่อมาการสะท้อนคิดเชิงวิพากษ์ได้รับการอธิบายจากทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง (Transformative learning) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถเปลี่ยนแปลงคุณลักษณะที่อยู่ภายในตนสามารถเปลี่ยนมุมมองและความหมายต่อโลกและชีวิต นักทฤษฎีคนแรก คือ Jack Mezirow กล่าวว่า การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง คือการเรียนรู้ที่เปลี่ยนกรอบการอ้างอิง (Frame of reference) เดิมไปสู่กรอบการอ้างอิงที่ใหญ่ขึ้น กว้างและลึกซึ้ง สามารถแยกแยะความแตกต่างได้ สามารถสะท้อนและนำเสนอภาพความรู้ที่นึกคิดได้มากขึ้น และกรอบการอ้างอิงนี้สามารถรับกับการเปลี่ยนแปลงและถูกต้องได้มากขึ้น (Mezirow, 2003) เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้ความคิดในการแก้ไขปัญหา วิเคราะห์ สังเคราะห์ ความรู้ในทุกระดับเพื่อสร้างการเรียนรู้ด้วยตนเอง นอกจากนี้ยังหมายถึงการเรียนรู้ที่เปลี่ยนแปลงกรอบความคิดที่มีปัญหาหรือยังไม่ลงตัวโดยทำให้ครอบคลุมมากขึ้น แยกแยะมากขึ้น ผ่านการใคร่ครวญไตร่ตรองมากขึ้น เปิดกว้างมากขึ้น และมีพื้นฐานทางอารมณ์ที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง กลไกของการเรียนรู้มี 4 ประเภท คือ 1) ทบทวนความรู้เดิม 2) เรียนรู้ความหมายใหม่ 3) เปลี่ยนแปลงความหมายเดิม และ 4) เปลี่ยนแปลงกรอบของการให้ความหมาย (วิจารณ์ พานิช, 2558: 31)

การสะท้อนคิดเชิงวิพากษ์ตามแนวคิดของ Gibbs (1988) มีองค์ประกอบ 6 ขั้นตอน คือ 1) การบรรยาย (Description) เป็นการบรรยายสถานการณ์หรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกที่กำลังเผชิญอยู่ กระตุ้นให้เกิดการสะท้อนคิด 2) ความรู้สึก (Feelings) เป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน โดยการสะท้อนคิดจากความรู้สึกและการรับรู้ ว่าคิดอย่างไรหรือรู้สึกอย่างไรต่อสถานการณ์หรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น 3) การประเมิน (Evaluation) เป็นการประเมินวิเคราะห์ประสบการณ์ ว่ามีความคิด ความรู้สึกเกี่ยวกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นว่าเป็นไปในทางลบหรือบวกอย่างไร ตนเองและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องทำ

อย่างไรกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น มีการอ้างหลักการหรือที่ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง 4) การวิเคราะห์ (Analysis) เป็นการวิเคราะห์สถานการณ์หรือเหตุการณ์โดยภาพรวม โดยใช้ประสบการณ์เดิมมาช่วยในการมองว่าสถานการณ์ สิ่งที่เกิดขึ้นมีอุปสรรค และสิ่งที่จะช่วยให้สถานการณ์ดีขึ้น มีการอ้างอิงและเชื่อมโยงหลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง 5) การสรุป (Conclusions) เป็นการสรุปความคิดเห็นรวบยอดจากการวิเคราะห์โดยใช้เหตุและผล ความรู้ ทักษะ หรือข้อคิด และวิธีแก้ไขปัญหา หรือวิธีป้องกันไม่ให้เกิดสถานการณ์ซ้ำขึ้นอีก และ 6) การวางแผนเพื่อนำไปใช้ (Action Plan) เป็นการวางแผนเพื่อนำไปใช้หากเกิดสถานการณ์ซ้ำ เป็นการบอกแผนการพัฒนาหรือปรับปรุงให้ดีขึ้น

Baxer Magolda (1992 อ้างถึงใน Lucas & Leng Tan, 2006) และ Kember (2008) และคณะ มีความเห็นที่สอดคล้องกันว่า การสะท้อนคิดเชิงวิพากษ์ มี 4 ระดับ คือ 1) ระดับปฏิบัติตามปกติ (Habitual action) 2) ระดับความเข้าใจ (Understanding) 3) ระดับการสะท้อนคิด (Reflection) และ 4) ระดับการสะท้อนคิดเชิงวิพากษ์อย่างมีวิจารณญาณ (Critical Reflection) ขึ้นอยู่กับโครงสร้างของปัญหาว่าซับซ้อนเพียงใด

จากข้อความรู้ที่ประมวลมาสรุปได้ ในปัจจุบันแนวคิดการสะท้อนคิดเชิงวิพากษ์มีที่มาจากทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้เรียนสามารถเปลี่ยนแปลงคุณลักษณะที่อยู่ภายในตนสามารถเปลี่ยนมุมมองและความหมายต่อโลกและชีวิต โดยมีกระบวนการ คือ การบรรยาย ความรู้สึก การประเมิน การวิเคราะห์ การสรุป และการวางแผนเพื่อนำไปใช้ และประกอบด้วย 4 ระดับ คือ ระดับปกติ ระดับความเข้าใจ ระดับการสะท้อนคิด และระดับการสะท้อนคิดเชิงวิพากษ์

### รูปแบบการเรียนรู้เชิงประสบการณ์และการสะท้อนคิดเชิงวิพากษ์

จากการประมวลข้อความรู้จากวรรณกรรม ผู้เขียนได้นำแนวคิด หลักการและวิธีการของการเรียนรู้เชิงประสบการณ์และการสะท้อนคิดเชิงวิพากษ์มาบูรณาการเป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่สามารถนำไปในการเสริมสร้างพฤติกรรมที่พึงประสงค์ได้ดังนี้

#### หลักการ

รูปแบบการเรียนรู้เชิงประสบการณ์และการสะท้อนคิดเชิงวิพากษ์ เป็นกรอบแนวคิดที่เป็นการบูรณาการแนวคิดการเรียนรู้เชิงประสบการณ์และการสะท้อนคิดเชิงวิพากษ์ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

#### วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เรียนปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันด้วยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์เดิมที่เป็นนามธรรมเกิดการเรียนรู้และให้ความหมายสิ่งต่าง ๆ ใหม่เพื่อให้เกิดการกระทำใหม่ที่เป็นรูปธรรม ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและเจตคติแบบถาวรและยั่งยืน เป็นการบูรณาการความเข้าใจจากประสบการณ์ เกิดจากการเรียนรู้ไปสู่การปฏิบัติ

#### วิธีดำเนินการ

จากรูปแบบการเรียนรู้เชิงประสบการณ์และการสะท้อนคิดเชิงวิพากษ์ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นเริ่มต้น สร้างสัมพันธภาพ แจ้งวัตถุประสงค์ กฎระเบียบ การมีส่วนร่วม บทบาทของสมาชิกกลุ่ม และสร้างบรรยากาศเพื่อเตรียมความพร้อม

2. ขั้นตอนการ ซึ่งเป็นการการบูรณาการระหว่างการเรียนรู้เชิงประสบการณ์จะมีขั้นตอน คือ การค้นหาปัญหา การตั้งคำถาม การตอบคำถาม และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ และการสะท้อนคิดเชิงวิพากษ์ จะมีขั้นตอนในการดำเนินการ คือ การระบุเกี่ยวกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน การประเมินสถานการณ์ การวิเคราะห์สถานการณ์ การวางแผนเพื่อบริหารจัดการปัญหา และการปฏิบัติตามแผนและสรุป

3. ขั้นสรุปและประเมินผล ร่วมกันสรุปสาระสำคัญที่ได้จากการเรียนรู้ เปิดโอกาสซักถาม แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน อภิปรายร่วมกัน และรวบรวมแนวคิดสำคัญที่ได้จากการพูดคุย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสะท้อนคิดสรุป และให้ความเห็นเพื่อตรวจสอบความเข้าใจและสรุป เป็นหลักการ

### บทสรุป

รูปแบบการเรียนรู้เชิงประสบการณ์และการสะท้อนคิดเชิงวิพากษ์ เป็นกรอบแนวคิดที่เป็น การบูรณาการแนวคิดการเรียนรู้เชิงประสบการณ์และการสะท้อนคิดเชิงวิพากษ์ โดยมีหลักการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนด้วยกันแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่เป็น นามธรรม เกิดการเรียนรู้เพื่อให้เกิดการกระทำใหม่ที่เป็นรูปธรรม โดยผ่านการวิเคราะห์ สะท้อนคิด อย่างจริงจัง เกิดการเปลี่ยนแปลงจากภายในสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เกิดเป็นความรู้ ทักษะและ เจตคติใหม่ โดยผ่านขั้นตอนการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ คือ การค้นหาปัญหา การตั้งคำถาม การตอบ คำถาม และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ และขั้นตอนการสะท้อนคิดเชิงวิพากษ์ คือ การระบุเกี่ยวกับ สถานการณ์ที่เกิดขึ้น การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน การประเมินสถานการณ์ การวิเคราะห์ สถานการณ์ การวางแผนเพื่อบริหารจัดการปัญหา และการปฏิบัติตามแผนและสรุป ซึ่งรูปแบบ ดังกล่าวสามารถนำมาใช้ในการเสริมสร้างสมรรถนะในการทำงานต่าง ๆ เช่น ด้านการให้บริการ ด้าน การขาย แต่ควรมีการศึกษาและปรับปรุงรูปแบบเพื่อให้เหมาะสมกับงานแต่ละด้าน เพื่อให้เกิดการ เรียนรู้และพฤติกรรมที่พึงประสงค์อย่างถาวรและยั่งยืน

### เอกสารอ้างอิง

- กิ่งแก้ว อารีรักษณ์ และคณะ. (2549). *การจัดการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบหลากหลาย: องค์ความรู้จากการ วิจัยและพัฒนาเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: เกรทเอ็ดดูเคชั่น จำกัด.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์. (2549). *รูปแบบการจัดการเรียนรู้จากประสบการณ์*. ในการจัดการเรียนรู้แบบเน้น การจัดการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบที่หลากหลาย: องค์ความรู้จากการวิจัยและพัฒนาเพื่อปฏิรูปการ เรียนรู้ทั้งโรงเรียน. นนทบุรี: เกรท เอ็ดดูเคชั่น จำกัด.
- ทิตินา แหมมณี. (2545). *ศาสตร์การสอน*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ราณี รัชชะพงษ์. (2547). *"การเรียนรู้จากประสบการณ์"* ในสารานุกรมศึกษาศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ ในมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 6 รอบ. หน้า 42-49. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิจารณ์ พานิช. (2558). *เรียนรู้การเปลี่ยนแปลง Transformative Learning*. กรุงเทพฯ: บริษัท เอส อาร์ พรินติ้ง แมสโปรดักส์ จำกัด.



- สมศักดิ์ ภูวิภาดาพรรณ. (2544). *การยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและการประเมินตามสภาพจริง*. เชียงใหม่: โรงพิมพ์แสงศิลป์.
- Baxter Magolda, M. B. (1992). *Knowing and reasoning in college: Gender-related patterns in students intellectual development*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Bloom, B. (1956). *Taxonomy of Educational Objectives, Handbook: The Cognitive Domain*. New York : David Mckay.
- Bower, H., & Hilgard, E.R. (1981). *Theories of Learning*. 5th ed. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall
- Craig, R. (1987). *Training and development handbook a guide to human resource*. 3<sup>rd</sup> ed. New York: Mc Gray-Hill Companies.
- Dewey, J. (2005). *How we think: a restatement of the relation of reflective thinking and the educational process*. NY: D. C Heath.
- Dewey, J. (1997). *Experience and Education*. New York: Touchstone.
- Ennis, R.H. (1985). Critical thinking dispositions: Their nature and assess ability. *Informal Logic* 18 (2, 3): 165-182.
- Evan, N. (1994). *Experiential Learning for All*. New York: Cassell.
- Gibbs, G. (1988). *Learning by doing: a guide to teaching and learning methods*. London: Further Education.
- 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.
- Kolb, D. A. (2005), *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, N.J., 38.
- Lewis, A, & Smith, D. (1993). Defining higher order thinking. *Theory into Practice*, 32(3), 131-137.
- Lucas, U., & Leng Tan, P. (2006). *Developing a reflective capacity: the role of personal epistemologies within undergraduate education*. The 14th Improving Student Learning Symposium, University of Bath, 4-6 September 2006.
- Mezirow, J. (1991). *Transformative dimensions of adult learning*. San Francisco, Josey-Bass.
- Mezirow, J. (2003). Transformative learning as discourse. *Journal of Transformative Education*, 1, 58-63.
- Postholm, M. B. (2008). Teachers developing practice: Reflection as key activity. *Teaching and Teacher Education*, 24, 1717-1728.
- Schon, D. (1995). *The Reflective practitioner*. Aldershot: Ashgate Publishing Ltd.
- Sternberg, R.J. (1986). A triangular theory of love. *Psychological Review*, 93(2), 119-135.
- Thayer-Bacon, B.J. (2000). *Transforming critical thinking: Thinking constructively*. New York, NY: Teachers College Press.
- .....