กระบวนการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ตามแนวคิดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์

The concept of the creative learning activities, learning from experience.

นันทวัฒน์ ภัทรกรนันท์*

บทคัดย่อ

การเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม อันเป็นผลเนื่องมาจากการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติ เป็นพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปค่อนข้างถาวร และเป็นสิ่งที่สามารถเกิดขึ้นได้ตลอดชีวิต

องค์ประกอบและกระบวนการเรียนรู้ขึ้นอยู่กับผู้เรียน บทเรียน วิธีการเรียน และสภาพแวดล้อมทางการเรียน

บทบาทของผู้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ในกระบวนการจัดการเรียนรู้จากประสบการณ์ผู้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ซึ่งมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) จะต้องเข้าใจเรื่องกลุ่มสัมพันธ์ การจะจัดประสบการณ์การเรียนรู้ในกระบวนการกลุ่มจะมีความยืดหยุ่นมากกว่าการสอนเนื้อหาเฉพาะเจาะจง

Abstract

Learning is a process of changing behavior. As a result of the increase in knowledge, skills, attitudes, and behaviors, the changes are quite permanent. And it can happen all the time.

The composition and learning process depend on the learner, the lesson plan, the learning method and the learning environment.

The role of the learning activity organizer in the learning process is based on the experience of the learning facilitator, who plays the role of facilitator. Facilitator must understand the relationship. The learning process in the group process will be more flexible than teaching the content.

* อาจารย์ ดร. ประจำภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

บทนำ

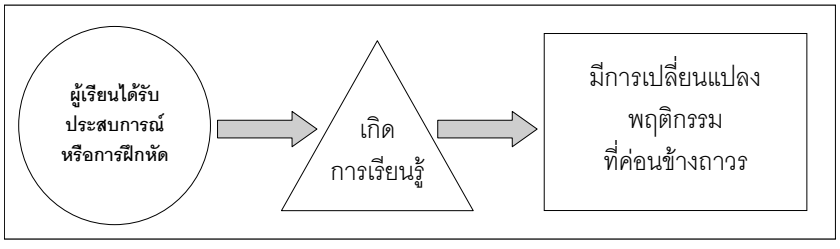
การเรียนรู้เป็นส่วนสำคัญของการปรับตัวและการดำเนินชีวิตอยู่ในสังคม ตั้งแต่เกิดจนสิ้นอายุขัย การเรียนรู้นับเป็นการสะสมข้อเท็จจริง (Facts) และแนวคิด (Ideas) ทั้งที่ได้รับจากการเรียนรู้ในสถานศึกษาและหามาเพิ่มเติมจนตลอดชีวิตของบุคคล การเรียนรู้เป็นกระบวนการทางสติปัญญา (Mental) หรือกระบวนการทางร่างกาย (Physical) ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม มีความผันแปรและพลวัต (Dynamic) ต่อการเรียนรู้ในการทำงานและสามารถดำเนินไปโดยตลอดชีวิต ทั้งนี้เพราะสติปัญญาของมนุษย์เราจะไม่หยุดนิ่ง แต่ว่าจะเคลื่อนไหวและแปรเปลี่ยน (พัฒนาการ) ไปตลอดช่วงชีวิต โดยอาจขึ้นอยู่กับภารกิจที่ปฏิบัติของบุคคลนั้น ผู้ปฏิบัติงานในการจัดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ไม่ว่าจะเป็นคณาจารย์หรือนักฝึกอบรม ควรจัดการเรียนรู้โดยพิจารณาถึงหลักการ แนวคิด ลักษณะการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ และเทคนิควิธีที่เหมาะสมกับลักษณะการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

การเรียนรู้

1. **ความหมายของการเรียนรู้** นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ ได้ดังนี้ จิราภา เต็งไตรรัตน์และคณะ (2550: 123) กล่าวว่า การเรียนรู้ (Learning) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวรซึ่งเป็นผลเนื่องจากประสบการณ์และการฝึกหัด ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2551: 32) ให้นิยามความหมายของการเรียนรู้ว่าเป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากพฤติกรรมเดิมไปเป็นพฤติกรรมใหม่ที่ค่อนข้างถาวร เป็นผลที่ได้จากประสบการณ์ โดยไม่ใช่ผลจากการตอบสนองตามธรรมชาติที่เกิดขึ้นโดยบังเอิญ เป็นการเปลี่ยนแปลงในด้านความรู้ ความรู้สึกและทักษะ วรวิทย์ นิเทศศิลป์ (2551: 70-71) ได้ให้ความหมายการเรียนรู้ไว้ 2 นัย คือ การเรียนรู้ (Learning) หมายถึง ผลลัพธ์ (Outcome) ที่เกิดขึ้นกับตัวบุคคลที่ซึ่งเกิดขึ้นจากการที่บุคคลได้กระทำกิจกรรมหรืออยู่ในเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นประสบการณ์ (Experience) การเรียนรู้ดังกล่าวก่อให้เกิดความรู้ (Knowledge) ความชำนาญ (Skill) และความรู้สึก (Feeling) เจตคติ (Attitude) การเรียนรู้ (Learning) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเป็นผลเนื่องมาจากได้รับประสบการณ์ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมนั้นมีลักษณะสำคัญอยู่ 2 ประการ คือ

1. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือการเรียนรู้เกิดขึ้นในแต่ละบุคคล

2. ลักษณะพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงจะต้องครอบคลุมลักษณะที่พึงประสงค์ 3 ด้าน คือ ด้านพุทธพิสัย คือ ความรู้ (Cognitive Domain) ด้านทักษะพิสัย คือ ความสามารถในทางปฏิบัติได้(Psychomotor Domain) และด้านจิตพิสัย คือ มีคุณค่าทางเจตคติที่ดี (Affective Domain) อาภรณ์ ใจเที่ยง (2553: 14) กล่าวว่า การเรียนรู้ คือ กระบวนการที่บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างค่อนข้างถาวร อันเนื่องมาจากประสบการณ์หรือการฝึกหัด ซึ่งสามารถแสดงได้ดังแผนภูมิต่อไปนี้



ภาพที่ 1 แสดงความหมายของการเรียนรู้

สมิทธ์ (Smith, 1982 อ้างถึงในสมคิด อิสระวัฒน์, 2543: 79) ให้ความหมายของการเรียนรู้ว่า การเรียนรู้เป็นกิจกรรมของบุคคลซึ่งเรียนรู้ อาจเป็นการเรียนด้วยความตั้งใจ หรือโดยบังเอิญ การเรียนอาจเกี่ยวข้องกับการหาข้อมูลหรือทักษะ ทัศนคติใหม่ ๆ ความเข้าใจหรือค่านิยม การเรียนรู้เป็นสิ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมและเป็นสิ่งที่อาจเกิดขึ้นตลอดชีวิต การเรียนรู้อาจเป็นไปได้ทั้งกระบวนการ (Process) และผลที่ได้รับ (Outcome)

เมดนิค (Mednick : 1962, อ้างถึงในปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2551: 30) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ไว้ดังนี้

1. การเรียนรู้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม
2. การเรียนรู้เป็นผลจากการฝึกฝน
3. การเรียนรู้เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวร จนเกิดเป็นนิสัย มิใช่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมชั่วครั้งชั่วคราวเท่านั้น
4. การเรียนรู้มิอาจสังเกตได้โดยตรง เราทราบแต่การกระทำที่เกิดจากการเรียนรู้แล้วเท่านั้น

จากความหมายของการเรียนรู้ดังที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปความหมายได้ว่า การเรียนรู้หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม อันเป็นผลเนื่องมาจากการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติ เป็นพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปค่อนข้างถาวรและเป็นสิ่งที่สามารถเกิดขึ้นได้ตลอดชีวิต

2. องค์ประกอบและกระบวนการเรียนรู้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2551: 33-38) กล่าวว่า ในกระบวนการเรียนรู้ จะประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ ผู้เรียน บทเรียน และวิธีการเรียน ในขณะที่ อาภรณ์ ใจเที่ยง (2553: 17-19) กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งเสริมการเรียนรู้ว่า ประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน คือ ตัวผู้เรียน บทเรียน วิธีจัดการเรียนรู้ และสภาพแวดล้อม ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 ผู้เรียน คุณลักษณะของผู้เรียนที่มีผลต่อการเรียนรู้ ได้แก่ วุฒิภาวะความพร้อม ประสบการณ์เดิม อายุ แรงจูงใจ ระดับสติปัญญา อารมณ์ และสภาพร่างกาย

2.2 บทเรียน หมายถึง เรื่องที่เรียน ซึ่งมีความแตกต่างกันไปตามเนื้อหาวิชาและกิจกรรม ซึ่งได้แก่ ชนิดของบทเรียน ที่บางบทเรียนต้องการให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ บางบทเรียนต้องการการฝึกหัดให้เกิดทักษะ ความยาวของบทเรียนและความยากง่ายของบทเรียนซึ่งส่งผลต่อระยะเวลาในการเรียนรู้ตลอดจนความหมายของบทเรียน ซึ่งถ้าบทเรียนนั้นมีความหมายต่อผู้เรียนก็จะทำให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้เร็ว และดีขึ้น

2.3 วิธีการเรียน ผู้เรียนจะมีวิธีเรียนที่ได้ผล อยู่ที่วิธีเรียนและอยู่ที่วิธีการถ่ายทอดของผู้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ซึ่งเกี่ยวเนื่องกับปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1) ทฤษฎีการเรียนรู้ต่าง ๆ เป็นหลักให้นำไปใช้ปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยในทฤษฎีการเรียนรู้ต่าง ๆ จะกล่าวถึงหลักการเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ที่มีภูมิหลังจากปรัชญาของนักจิตวิทยาการศึกษา

2) กระบวนการเรียนรู้ เกิดขึ้นได้ตามลำดับเริ่มจากการรับรู้ (perception) ที่เป็นการรับข้อมูลข่าวสารความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 แล้วเกิดความเข้าใจ (Comprehension) ซึ่งหมายถึงการที่ผู้รับสามารถแปลความหมาย ตีความ หรือสรุปสาระสำคัญในสิ่งที่รับรู้ได้ โดยเกิดจากการเชื่อมโยงประสบการณ์หรือความรู้ใหม่กับความรู้เดิมได้ สามารถโยงความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ที่รับรู้ และสามารถอธิบายโดยใช้เหตุผลประกอบ นำไปสู่การปรับเปลี่ยน (Transformation) คือการที่บุคคลนำความเข้าใจที่เกิดจากการรับรู้มาสร้างแบบแผนพฤติกรรมของตนขึ้น และต่อเนื่องไปยังการสร้างค่านิยม

3) การเสริมแรง (Reinforcement) เป็นวิธีการเพิ่มการตอบสนองที่ต้องการ การเสริมแรงมี 2 ลักษณะ คือ การเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforcement) หมายถึง สิ่งเร้าที่ให้ผู้เรียนเกิดความพอใจ เช่น รางวัล คำชมเชย เป็นต้น การเสริมแรงทางลบ (Reinforcement) หมายถึง สิ่งเร้าที่ให้แล้วผู้เรียนเกิดความพอใจ เช่น การลงโทษ การติเตียน ซึ่งบางครั้งก็สามารถขจัดพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาให้หมดไป

4) การถ่ายโยงการเรียนรู้ (Transfer of learning) หมายถึง การนำสิ่งเรียนรู้แล้วไปใช้ในสถานการณ์ใหม่ หรือการเรียนรู้ในอดีตเอื้อต่อการเรียนรู้ใหม่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2551: 36) กล่าวถึงการถ่ายโยงการเรียนรู้ว่ามี 3 ประเภท คือ

- การถ่ายโยงชนิดบวก (Positive Transfer) หมายถึง การเรียนรู้ครั้งก่อน ๆ ส่งเสริมให้การเรียนรู้ใหม่สะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น
- การถ่ายโยงชนิดลบ (Negative Transfer) หมายถึง การเรียนรู้ครั้งก่อนไม่ส่งเสริมให้การเรียนรู้ใหม่สะดวกและรวดเร็วขึ้น
- การถ่ายโยงชนิดศูนย์ (Zero Transfer) หมายถึง การกระทำครั้งก่อนไม่ได้มีผลกระทบกระเทือนต่อการกระทำกิจกรรมใหม่เลย ไม่ว่าจะเป็นทางบวกหรือทางลบ

5) การฝึกหัด (Training) เป็นวิธีการเรียนที่จัดกิจกรรมที่เรียนรู้มาแล้ว ซ้ำแล้วซ้ำอีก เพื่อให้เกิดความชำนาญ โดยหลักการฝึกเพื่อให้ถึงจุดหมาย คือ ควรฝึกเมื่อผู้เรียนมีความพร้อม ใช้ระยะเวลาของการฝึกไม่นานเกินไป หรือแบ่งการฝึกออกเป็นช่วง ๆ การจัดลำดับการฝึกควรจัดลำดับจากง่ายไปหายาก และคำนึงถึงลำดับขั้นตอนว่าควรฝึกอะไรก่อนหลัง เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีเวลาฝึกอย่างอิสระเสรี ถ้าสิ่งนั้นเป็นการฝึกความคิดสร้างสรรค์ และให้ผู้เรียนได้ทราบผลการฝึก เพื่อให้รู้ถึงความก้าวหน้าของสิ่งที่ฝึก

2.4 สภาพแวดล้อมทางการเรียน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยา เช่น บรรยากาศของการเรียนรู้ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้จัดกิจกรรมการเรียนรู้กับผู้เรียน และความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนด้วยกัน การสร้างสภาพแวดล้อมทางการเรียนที่ดีจะสามารถส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ สถานที่เรียน วัสดุอุปกรณ์ สภาพอากาศ ความเป็นระเบียบของสถานที่เรียน สภาพแวดล้อมที่ดีทำให้ผู้เรียนสบายใจและเรียนรู้ได้ดี

จากความหมายขององค์ประกอบและกระบวนการเรียนรู้ที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบและกระบวนการเรียนรู้ขึ้นอยู่กับผู้เรียน บทเรียน วิธีการเรียน และสภาพแวดล้อมทางการเรียน

3. ลักษณะการเรียนรู้ของวัยรุ่นและวัยผู้ใหญ่ตอนต้น พัฒนาการของบุคคลในแต่ละวัยมีผลเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ของผู้เรียน ในการวิจัยครั้งนี้มีกลุ่มเป้าหมายอยู่ในกลุ่มเยาวชนช่วงอายุตั้งแต่ 16-25 ปี โลเวลล์ (Lovall, 1980 :14-16 อ้างถึงในสุวัฒน์ วัฒนวงศ์ , 2538 : 18-19) กล่าวถึงลักษณะการเรียนรู้ของบุคคลในช่วงวัย 16-25 ปี ไว้ดังนี้

3.1 การเรียนรู้ในช่วงอายุ 16-20 ปี ระยะนี้นับว่าเป็นช่วงต่อเนื่องระหว่างวัยรุ่น ที่กำลังพัฒนาเข้าสู่ความเป็นผู้ใหญ่ ยังคงอยู่ในระบบโรงเรียน (Formal Learning) และยังได้รับการศึกษาเพิ่มเติมในรูปแบบการฝึกอบรม (Training) เพื่อให้สอดคล้องกับการประกอบอาชีพ ในขณะที่มีการเปลี่ยนแปลงบทบาททางสังคมจากการพึ่งพาบุพการีไปสู่ลักษณะของการเป็นตัวของตัวเองมากขึ้น ในขณะที่สภาพแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงของสังคมก่อให้เกิดความกดดัน เนื่องจากบุคคลในวัยนี้กำลังพยายามแสวงหาความเหมาะสมจนทำให้เกิดพฤติกรรมเบี่ยงเบน (Deviant Behavior) กลุ่มเยาวชนบางกลุ่มอาจจับกลุ่มกันในลักษณะต่อต้านสังคม (Anti-Social) โดยความเป็นจริงแล้วบุคคลในวัยนี้ ส่วนมากจะมี

ลักษณะรักการผจญภัย มีความคิดสร้างสรรค์ ชอบเข้าสังคม และมักจะยึดถืออุดมการณ์ (Idealistic)

3.2 การเรียนรู้ในช่วงอายุ 20-25 ปี หลังจากที่ผ่านวัยรุ่นมาแล้ว บุคคลจะมีพัฒนาการด้านร่างกายและสรีรวิทยา รวมทั้งพัฒนาการทางด้านสังคม ด้านจิตใจและอารมณ์ผสมผสานกันมากขึ้น พัฒนาการด้านการเจริญเติบโตของร่างกายเริ่มลดลง ในวัยนี้นับได้ว่าเป็นช่วงของวัยผู้ใหญ่ตอนต้น (Early Adulthood) บุคคลจะได้รับการยอมรับว่ามีความเป็นผู้ใหญ่เต็มตัวมากขึ้น เริ่มมีการงานอาชีพที่มั่นคงขึ้น มีภาระทางครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจ ตลอดจนภูมิหลังทางด้านวัฒนธรรม สำหรับในชนชั้นกลาง ส่วนมากบุคคลในวัยนี้จะกำลังศึกษาอยู่ในระดับอุดมศึกษา (Higher Education) หรือการฝึกอบรมในงานอาชีพ สำหรับพัฒนาการทางด้านร่างกายจะเป็นช่วงวัยที่มีพัฒนาการถึงจุดสูงสุด ในช่วงวัยนี้จึงมีความสามารถด้านพลศึกษา และการกีฬา ส่วนด้านสมองนั้น คนในวัยนี้ก็จะมีส่วนช่วยเหลือแก่สังคมได้บ้างแล้ว อาจจะเป็นความสามารถด้านวิทยาศาสตร์ ศิลปะ วัฒนธรรม และวรรณคดี

จากลักษณะของการเรียนรู้ของบุคคลในช่วงอายุ 16-25 ปี ดังที่กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นว่า บุคคลในช่วงวัยดังกล่าวนี้มีการปรับตัวเข้าสู่วัยผู้ใหญ่อย่างเต็มที่ ดังนั้นรูปแบบการจัดการเรียนรู้ของบุคคลในวัยนี้จึงจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนกิจกรรมการเรียนรู้ให้เอื้อต่อลักษณะการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (สุดาวดี ดีอินทร์. 2546, 11-12) สรุปลักษณะการเรียนรู้ของผู้ใหญ่และแนวทางการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ไว้ดังนี้

1. ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดี ถ้าหากเขามีส่วนร่วมอย่างจริงจัง การจัดให้มีส่วนร่วม มีความรับผิดชอบจะช่วยให้ก้าวหน้าในการเรียนมากยิ่งขึ้น

2. จัดอุปกรณ์การสอนที่ช่วยให้สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันจริง ๆ จะทำให้เรียนได้ดีกว่าการใช้อุปกรณ์ที่ไม่มีสัมพันธ์กับชีวิตจริง

3. จะรับความรู้ใหม่ ๆ ได้เร็วกว่า ถ้าความคิดนั้นสอดคล้องกับความเชื่อเก่า ๆ ที่เขามีอยู่

4. การจัดการเรียนรู้ต้องศึกษาพื้นฐานและความต้องการของผู้เรียน เพื่อจะได้นำไปเป็นแนวทางการจัดประสบการณ์เพื่อการเรียนรู้ เพราะจะช่วยสร้างความอบอุ่นและความมั่นใจให้ก่อนที่จะเริ่มต้นเรียน

5. จะต้องสร้างความสำเร็จในบทเรียนขั้นต้นให้แก่ผู้เรียนที่มีพื้นฐานการศึกษาน้อย ก่อนที่จะเริ่มเรียนบทเรียนใหม่ต่อไป

6. การจัดการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่มีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อการปลูกฝังความเป็นพลเมืองดีในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีความเคารพ ยึดมั่น ศรัทธาในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ เข้าใจตนเอง ชุมชน มีกระบวนการตัดสินใจ กระบวนการแก้ปัญหา สามารถนำความรู้ไปใช้ในการดำเนินชีวิต พัฒนาอาชีพ ตลอดจนมีความสามารถในการสื่อสารในชีวิตประจำวัน

7. ผู้จัดการเรียนรู้แก่ผู้ใหญ่ ควรมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวก เป็นผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ และแนะแนวทาง เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้คิดเป็น มีเหตุผล สามารถแก้ปัญหา

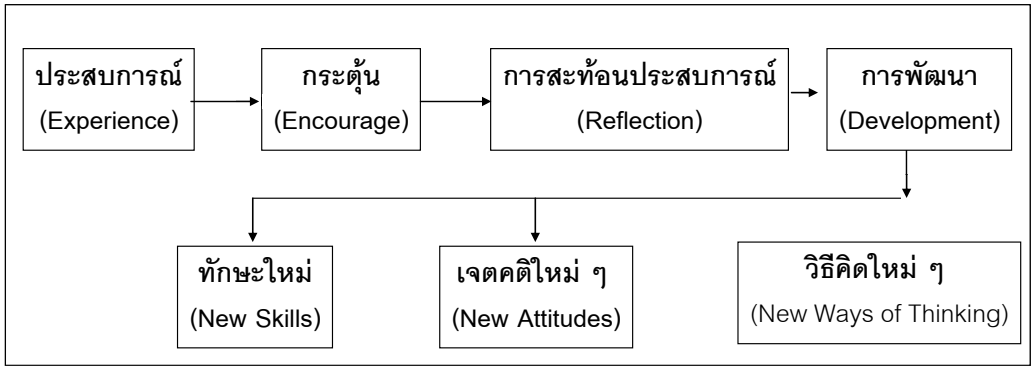
จากลักษณะการเรียนรู้ของวัยรุ่นและวัยผู้ใหญ่ตอนต้น สรุปได้ว่า พัฒนาการของบุคคลในแต่ละวัยมีผลเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ของผู้เรียนรูปแบบการจัดการเรียนรู้ของบุคคลจึงจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนกิจกรรมการเรียนรู้ให้เอื้อต่อลักษณะการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดี ถ้าหากเขามีส่วนร่วมอย่างจริงจัง การจัดให้มีส่วนร่วม มีความรับผิดชอบจะช่วยให้ก้าวหน้าในการเรียนมากยิ่งขึ้น

การเรียนรู้จากประสบการณ์

1. ความหมาย หลักการ และแนวคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ ราณี รัชนพงษ์ (2547 : 42-49) กล่าวว่า การเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential

Learning) คือ กระบวนการสร้างความรู้ ทักษะ และเจตคติด้วยการนำเอาประสบการณ์เดิมของผู้เรียนมาบูรณาการเพื่อสร้างการเรียนรู้ใหม่ ๆ ขึ้น กิ่งแก้ว อารีรักษ์ และคณะ (2549: 70) กล่าวถึงความหมายของการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning) ว่า หมายถึง การเรียนรู้จากประสบการณ์หรือการเรียนรู้ด้วยการลงมือกระทำ (Learning by doing) โดยการดึงเอาประสบการณ์ จากตัวผู้เรียนแล้วกระตุ้นให้ผู้เรียนสะท้อนความคิดเกี่ยวกับประสบการณ์นั้นออกมาเพื่อพัฒนาความคิดใหม่เจตคติใหม่และทักษะใหม่ ไปสู่ความรู้ใหม่

หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา (2543 : 24-30)ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้จากประสบการณ์ว่า เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์หรือการเรียนรู้จากการได้ลงมือปฏิบัติจริง โดยผู้เรียนได้มีโอกาสรับประสบการณ์แล้ว ได้รับการกระตุ้นให้สะท้อนสิ่งต่าง ๆ (Reflection) ที่ได้รับประสบการณ์ออกมาเพื่อพัฒนาทักษะใหม่ ๆ เจตคติใหม่ ๆ หรือวิธีคิดใหม่ ๆ สรุปได้ตามแผนภูมิต่อไปนี้



ภาพที่ 2 ความหมายของการเรียนรู้จากประสบการณ์ (หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา .2543 : 24-30)

กาญจนา รอดแก้ว (2550: 40-41) ได้รวบรวมความหมายของการเรียนรู้จากประสบการณ์จากนักวิชาการชาวต่างประเทศไว้ ดังนี้ เคจ (Craig : 1987) ให้ความหมายการเรียนรู้จากประสบการณ์ หมายถึง ความรู้ ทักษะ หรือความสามารถที่ได้รับจากการสังเกต การได้รับการกระตุ้นหรือการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ และดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ โดยเข้าไปร่วมด้วยความสมัครใจ ร่วมปฏิบัติ วิเคราะห์ข้อมูลอย่างมีวิจารณญาณ และนำไปประยุกต์ใช้ ดังนั้น การเรียนรู้จากประสบการณ์จึงหมายถึงการเรียนรู้เพื่อให้ได้ประโยชน์ด้านความรู้ และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การเรียนรู้จากประสบการณ์เป็นการเข้ามีส่วนร่วม เพื่อตอบสนองความต้องการ โดยแสวงหาคำตอบและตอบคำถามได้ด้วยตนเอง อีแวน (Evan : 1994) ให้ความหมายการเรียนรู้จากประสบการณ์หมายถึง ความรู้และทักษะที่ได้รับประสบการณ์จากการทำงาน จากการปฏิบัติ และจากการศึกษาที่ไม่เป็นทางการ โดย จะผ่านจากการศึกษาทุกประเภทหรือจากด้านสายอาชีพ การเรียนรู้จากประสบการณ์เป็นวิธีการเรียนรู้จากหนังสือ จากการบรรยาย การทดลอง การเรียนรู้จากประสบการณ์จึงเป็นวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย โคล์บ (Kolb : 1984) ให้ความหมายการเรียนรู้จากประสบการณ์ หมายถึง กระบวนการสร้างความรู้โดยการปรับเปลี่ยนประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง จากการสังเกต การสะท้อนความคิด และการสรุปความคิดรวบยอดเป็นความรู้สู่การนำไปใช้ประโยชน์ บอร์แซค (Borzak, 1981 อ้างถึงใน Vasant D. Bhat, n.d.) กล่าวถึง การเรียนรู้จากประสบการณ์ว่า เป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนนำความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ได้เรียนรู้มาก่อนมาประยุกต์

ซึ่งไม่ใช่เพียงแค่ใช้ความคิดเพื่อพิจารณา หากแต่เป็นการคิดเพื่อหาแนวทางการนำไปใช้กับเหตุการณ์ที่กำลังศึกษา ฮอล์ (Houle, 1980 อ้างถึงใน Vasant D. Bhat, n.d.) กล่าวว่า การเรียนรู้จากประสบการณ์เป็นการจัดการศึกษาที่ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมโดยตรงกับกิจกรรมของชีวิต

ดังนั้น การเรียนรู้จากประสบการณ์ หมายถึง ความรู้ ทักษะ หรือความสามารถที่ได้รับจากการสังเกต การได้รับการกระตุ้นหรือการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติและดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ โดยเข้าไปร่วมด้วยความสมัครใจ ร่วมปฏิบัติ วิเคราะห์ข้อมูลอย่างมีวิจารณญาณ และนำไปประยุกต์ใช้ การเรียนรู้เพื่อให้ได้ประโยชน์ด้านความรู้ และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การเรียนรู้จากประสบการณ์เป็นการเข้ามีส่วนร่วม เพื่อตอบสนองความต้องการ โดยแสวงหาคำตอบและตอบคำถามได้ด้วยตนเอง

2. กระบวนการและองค์ประกอบของการเรียนรู้จากประสบการณ์

Kolb (1994 อ้างถึงใน กาญจนา รอดแก้ว. 2550 : 42) ได้เสนอกระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์ว่าประกอบด้วยขั้นตอนดังต่อไปนี้

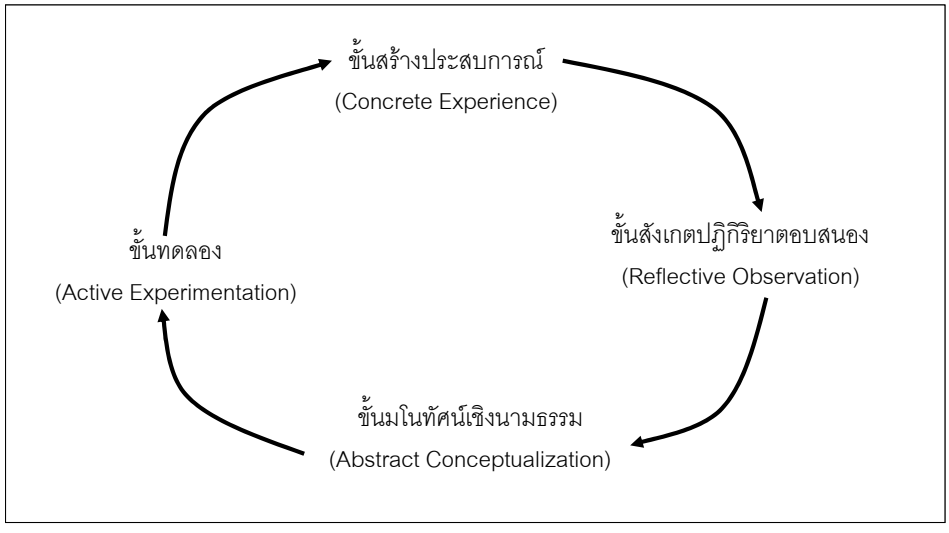
1) ขั้นสร้างประสบการณ์ (Concrete Experience) เป็นขั้นที่ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรม

2) ขั้นสังเกตปฏิกิริยาตอบสนอง (Reflective Observation) เป็นขั้นการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนสามารถมองเห็นความแตกต่าง มุมมองอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับสภาวการณ์ขณะนั้น แล้วสะท้อนแนวคิดของตนเองออกมาด้วยมุมมองที่หลากหลาย

3) ขั้นมโนทัศน์เชิงนามธรรม (Abstract Conceptualization) เป็นขั้นที่ผู้เรียนสรุปความรู้จากการสังเกตและการสะท้อนความคิด บูรณาการสิ่งต่าง ๆ ที่ได้รับรู้เข้าเป็นทฤษฎีอย่างเป็นเหตุเป็นผล

4) ขั้นทดลอง(Active Experimentation) เป็นขั้นที่ผู้เรียนนำหลักการที่สรุปได้ไปประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ใหม่

กระบวนการทั้ง 4 ขั้นตอนสามารถแสดงเป็นแผนภูมิได้ ดังนี้



ภาพที่ 3 วงจรการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Kolb. 1984 อ้างถึงในพิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์, 2549 : 70)

แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้จากประสบการณ์โดยใช้วิธีสอนที่เน้นการเรียนรู้จากการกระทำ (Learning by Doing) ซึ่งเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ มีความเชื่อว่าการเรียนรู้จากการกระทำจริง ผู้เรียนเป็นผู้สร้างความรู้ใหม่โดยเริ่มจากการรับรู้ปัญหา คิดหาแนวทางแก้ไข ลงมือปฏิบัติจนเกิดประสบการณ์จากการปฏิบัติ ผู้เรียนจะเป็นผู้สร้างความรู้ของตนเอง เกิดการปรับเปลี่ยนความรู้เดิมให้เป็นความรู้ใหม่ ซึ่งจะเป็นความรู้ที่มีความหมายต่อผู้เรียน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตจริงได้ ทำให้ผู้เรียนมีประสบการณ์ในการคิด และการกระทำจนก่อให้เกิดการเรียนรู้ วิธีการเรียนรู้จากประสบการณ์มีความคิดที่เป็นหลักสำคัญ คือ เป็นการเรียนรู้ที่อาศัยประสบการณ์ของผู้เรียน ที่เกิดจากการกระทำจนทำให้เกิดความรู้ใหม่ ปฏิสัมพันธ์ของผู้เรียนทำให้เกิดการขยายของเครือข่ายความรู้อย่างกว้างขวาง และมีการสื่อสารด้วยการพูดหรือเขียนเพื่อสังเคราะห์ความรู้

องค์ประกอบของการเรียนรู้จากประสบการณ์มี 4 ประการ คือ

1) ประสบการณ์ (Experience) โดยครูเป็นผู้ช่วยให้ผู้เรียนนำประสบการณ์เดิมของตนมาพัฒนาเป็นองค์ความรู้

2) การสะท้อนความคิดและอภิปราย (Reflection and Discussion) โดยผู้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ช่วยให้ผู้เรียนมีโอกาสแสดงออกเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างลึกซึ้ง

3) ความเข้าใจและเกิดความคิดรวบยอด (Understanding and Conceptualization) ผู้เรียนเกิดความเข้าใจนำไปสู่การเกิดความคิดรวบยอด อาจเกิดขึ้นโดยผู้เรียนเป็นฝ่ายริเริ่มแล้วผู้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ช่วยเติมให้สมบูรณ์ หรือแนะแนวทาง และผู้เรียนเป็นผู้สานต่อจนความคิด

4) การทดลองหรือประยุกต์แนวคิด (Experiment or Application) ผู้เรียนได้นำเอาการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นใหม่ไปประยุกต์ใช้ในลักษณะหรือสถานการณ์อื่น ๆ จนเกิดเป็นแนวทางปฏิบัติของผู้เรียนเอง

3. บทบาทของผู้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ในกระบวนจัดการเรียนรู้จากประสบการณ์

บทบาทของผู้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ในกระบวนการจัดการเรียนรู้จากประสบการณ์ การจัดการเรียนรู้จากประสบการณ์ต่างจากการสอบแบบเก่า ที่ผู้จัดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นผู้บอกเล่าความรู้ ไปสู่การจัดกิจกรรมที่ผู้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ทำหน้าที่อำนวยการจัดประสบการณ์ที่เน้นกระบวนการกลุ่ม การจัดกิจกรรมในรูปแบบนี้ผู้สอนจำเป็นต้องมีความเข้าใจเรื่องกลุ่มสัมพันธ์ และจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้มีความยืดหยุ่น ด้วยกิจกรรมและเทคนิคที่หลากหลายสอดคล้องกับขั้นตอนต่าง ๆ ในกระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์ การวางแผนการจัดกิจกรรมจึงนับว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายของการเรียนรู้ได้ (ราณี รัชนพงษ์, 2547 : 42-49) การเรียนรู้จากประสบการณ์เป็นรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ความรับผิดชอบเรื่องการเรียนรู้จึงเป็นของผู้เรียน การที่จะทำให้ผู้เรียน บรรลุเป้าหมายในการเรียนรู้นั้น ผู้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ซึ่งมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) จะทำหน้าที่ดังนี้

1) ผู้จัดการ (Manager) คือ เป็นผู้กำหนดบทบาทให้ผู้เรียนทุกคนได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม โดยการแบ่งกลุ่มหรือจับคู่ เป็นผู้มอบหมายความรับผิดชอบแก่ผู้เรียนทุกคน รวมถึงจัดการให้ผู้เรียนทุกคนได้ทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถและความสนใจของตน

2) ผู้ร่วมทำกิจกรรม (An active participant) คือ เข้าร่วมกิจกรรมและให้ความคิดเห็นหรือเชื่อมโยงประสบการณ์ส่วนตัวของผู้เรียนขณะทำกิจกรรม

3) ผู้ช่วยเหลือและแหล่งวิทยาการ (Helper and Resource) โดยคอยให้คำตอบเมื่อผู้เรียนต้องการความช่วยเหลือทางวิชาการ หรือให้

ข้อมูล ความรู้ในขณะที่ผู้เรียนต้องการ ซึ่งจะช่วยให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4) เป็นผู้สนับสนุนและเสริมแรง (Supporter and Encourager) ช่วยสนับสนุนด้านสื่ออุปกรณ์หรือให้คำแนะนำที่ช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนสนใจปฏิบัติกิจกรรมด้วยตนเอง

5) เป็นผู้ติดตาม ตรวจสอบ (Monitor) คอยตรวจสอบผลงานของผู้เรียนที่จะส่งต่อไปให้ผู้เรียนคนอื่น ๆ

สรุปได้ว่า บทบาทของผู้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ในกระบวนการจัดการเรียนรู้จากประสบการณ์ผู้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ซึ่งมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) จะต้องเข้าใจเรื่องกลุ่มสัมพันธ์ การจะจัดประสบการณ์การเรียนรู้ในกระบวนการกลุ่มจะมีความยืดหยุ่นมากกว่าการสอนเนื้อหาเฉพาะเจาะจง

4. บทบาทของผู้เรียนในกระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์ ในการเรียนรู้จากประสบการณ์ซึ่งเป็นการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญดังที่กล่าวมาแล้วนั้น ผู้เรียนจะต้องเป็นผู้ปฏิบัติ ต้องกระตือรือร้นที่จะตัดสินใจร่วมกันว่าจะทำอะไร และทำอย่างไร ผู้เรียนจะต้องแสดงบทบาทของการเป็นผู้อธิบาย ชี้แจงและมีส่วนร่วม จะต้องตระหนักว่าจะเรียนรู้ตามลำพังไม่ได้ การเรียนรู้ต้องเกิดจากการแลกเปลี่ยนกัน เราจะต้องเรียนรู้จากผู้อื่น และในขณะเดียวกันผู้อื่นก็ต้องเรียนรู้จากเรา การแลกเปลี่ยนความรู้เกิดขึ้นในรูปของการนำเสนอข้อคิดเห็น การเล่าประสบการณ์ การแสดงปฏิกิริยาตอบสนอง การให้ข้อวิจารณ์เกี่ยวกับพฤติกรรมต่าง ๆ กิจกรรมเพื่อดึงประสบการณ์ของผู้เรียนจะถูกจัดเตรียมขึ้น เพื่อให้ผู้เรียนได้ทดสอบพฤติกรรมของตนเอง เป็นการทดลองปฏิบัติเพื่อให้ค้นพบสิ่งที่ได้ผล ก่อให้เกิดทักษะ และสร้างทฤษฎีปฏิบัติจากประสบการณ์ของตนเอง ทฤษฎีที่สมเหตุสมผลจะถูกนำเสนอเพื่อผู้เรียนจะได้สรุปการเรียนรู้ของตนเองและสร้างกรอบความรู้ซึ่งสามารถจัดระเบียบสิ่งที่ได้เรียนรู้มา และแม้ว่าการจัดการเรียนรู้จากประสบการณ์จะอาศัยการกระตุ้นเร้า และกิจกรรมต่าง ๆ แต่การเรียนรู้จะประสบความสำเร็จได้จะต้องเกิดจากการผสมผสานประสบการณ์และการรับรู้ รวมถึงการสรุปความคิดรวบยอดของผู้เรียนเองด้วย (ราณี รัชนพงษ์, 2547 : 42-49)

5. ข้อควรคำนึงถึงในการจัดการเรียนรู้จากประสบการณ์

ข้อควรคำนึงถึงเพื่อให้การจัดการเรียนรู้จากประสบการณ์สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้ดำเนินกิจกรรมจะต้องคำนึงถึงประเด็นต่อไปนี้

1) การเรียนรู้จากประสบการณ์ก่อให้เกิดความสนุกสนานในการเรียนรู้ แต่กิจกรรมอาจสับสนซับซ้อนก่อให้เกิดสภาพที่ผู้เรียนไม่สามารถดึงเอาความรู้ที่มีประสบการณ์จริง ๆ ออกมาจากการจัดกระบวนการเรียนรู้ได้

2) การประเมินประสิทธิภาพของการเรียนรู้จากประสบการณ์นั้น ยังไม่มีขั้นตอนที่ชัดเจนเป็นที่ยอมรับ ผู้ดำเนินกิจกรรมควรต้องพิจารณาว่าวิธีการเรียนรู้จากประสบการณ์นั้น ดำเนินการไปอย่างไร วิธีการประเมินผลจะต้องหลากหลาย และจะต้องอยู่บนพื้นฐานของเกณฑ์ที่เหมาะสมกับการเรียนรู้จากประสบการณ์ ไม่ได้จะเกิดอยู่แต่การหาคำตอบที่ถูกต้อง

3) ผู้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ควรต้องพิจารณาก่อนว่าเราต้องการให้เขาเรียนรู้อะไร เพื่ออะไร และทำไมจึงต้องเรียนรู้สิ่งนั้น การหาความจำเป็นของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และกำหนดความคาดหวังที่เป็นจริงสมเหตุสมผล จึงเป็นสิ่งสำคัญเพราะเป็นการวางกรอบประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่ทั้งผู้เรียนและผู้จัดกิจกรรม การเชื่อมโยงกิจกรรมต่าง ๆ ไปสู่วัตถุประสงค์การเรียนรู้จึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เมื่อสถานการณ์จำลองเหล่านั้นจะถูกใช้เพื่อดึงประเด็นต่าง ๆ ของการเรียนรู้ออกมาจากผู้เรียน

4) การที่จะให้การเรียนรู้เกิดขึ้นได้ ผู้เรียนควรมีส่วนร่วมในการกำหนดผลของการเรียนรู้ที่คาดว่าจะได้รับและให้เสนอแนะเพิ่มเติมได้

การออกแบบการเรียนรู้ควรมีการยืดหยุ่นพอสมควร เนื่องจากผลลัพธ์ของการเรียนรู้ขยายกว้างออกไปในระหว่างขั้นตอนการออกแบบและการนำออกไปปฏิบัติ ซึ่งจะมีผลทำให้กิจกรรมการเรียนรู้ไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เราสามารถป้องกันได้ด้วยแผนการทำงาน หรือสัญญาที่กำหนดความคาดหมาย ความรับผิดชอบ ช่วงเวลาที่เหมาะสม และผลลัพธ์ของโครงการ หรือพันธกิจของสมาชิกทุกคนที่จะสัมผัสกับประสบการณ์ ความรู้ ความรับผิดชอบ และกำหนดสัญญาและขั้นตอนที่จะนำมาใช้ในสถานการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นมา

การออกแบบและพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้

กิจกรรมการเรียนรู้ที่สร้างขึ้นเพื่อแก้ปัญหาหรืออำนวยความสะดวกต่อการพัฒนาบุคลากร นับได้ว่าเป็นนวัตกรรมการศึกษารูปแบบหนึ่ง ทิศนา แขมมณี (2553 : 418-419) กล่าวถึงคุณสมบัติของนวัตกรรมการศึกษาว่ามีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

1. เป็นสิ่งใหม่ ซึ่งมีความหมายหลายลักษณะ คือ

1.1 เป็นสิ่งใหม่ทั้งหมด หรือใหม่เพียงบางส่วน

1.2 เป็นสิ่งใหม่ที่ยังไม่เคยมีการนำมาใช้ในที่นั้น กล่าวคือ เป็นสิ่งใหม่ในบริบทหนึ่ง แต่อาจเป็นของเก่าในอีกบริบทหนึ่ง ได้แก่ การนำสิ่งที่ใช้หรือปฏิบัติกันในสังคมหนึ่งมาปรับใช้ในสังคมหนึ่ง นับเป็นนวัตกรรมในสังคมนั้น

1.3 เป็นสิ่งใหม่ในช่วงเวลาหนึ่ง แต่อาจเป็นของเก่าในช่วงเวลาหนึ่ง เช่น อาจเป็นสิ่งที่เคยปฏิบัติมาแล้ว แต่ไม่ได้ผล เนื่องจากขาดปัจจัยสนับสนุน ต่อมาเมื่อปัจจัยและสถานการณ์อำนวย จึงนำมาเผยแพร่และทดลองใช้ใหม่ ถือว่าเป็นนวัตกรรมได้

2. เป็นสิ่งใหม่ที่กำลังอยู่ในกระบวนการพิสูจน์ทดสอบว่าจะใช้ได้ผลมากน้อยเพียงใดในบริบทนั้น

3. เป็นสิ่งใหม่ที่ได้รับการยอมรับนำไปใช้แต่ยังไม่เป็นส่วนหนึ่งของระบบงานปกติ หากการยอมรับนำไปใช้นั้นได้กลายเป็นการใช้งานอย่างปกติในระบบงานของที่นั้นแล้ว ก็ไม่ถือว่าเป็นนวัตกรรมอีกต่อไป

4. เป็นสิ่งใหม่ที่ได้รับการยอมรับนำไปใช้บ้างแล้ว แต่ยังไม่แพร่หลาย คือ ยังไม่เป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวาง

การพัฒนานวัตกรรมการศึกษาโดยทั่วไปมีกระบวนการหลัก ๆ (ทิศนา แขมมณี, 2553 : 421-422) ดังนี้

1. การระบุปัญหา (Problem) จุดเริ่มต้นของการพัฒนานวัตกรรมส่วนใหญ่ เกิดจากความต้องการที่จะแก้ปัญหาเพื่อให้เกิดสภาพการณ์หรือผลที่ดีขึ้น

2. การกำหนดจุดมุ่งหมาย(Objective) เมื่อระบุปัญหาได้ชัดเจนแล้ว ขั้นต่อมาคือการกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนานวัตกรรมว่า นวัตกรรมที่จะใช้นั้นควรมีคุณสมบัติ หรือประสิทธิภาพอย่างไรและเพียงใด

3. การศึกษาข้อจำกัดต่าง ๆ (Constraints) ก่อนที่จะมีการประดิษฐ์คิดค้นนวัตกรรม ผู้พัฒนาจำเป็นต้องศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับลักษณะปัญหาข้อจำกัดต่าง ๆ ในบริบทที่จะใช้นวัตกรรมนั้น เพื่อประโยชน์ในการพัฒนานวัตกรรมให้สามารถใช้ได้จริงโดยสะดวกในบริบทนั้น

4. การประดิษฐ์คิดค้นนวัตกรรม (Innovation) ได้แก่ การแสวงหาทางเลือกในการแก้ปัญหา ซึ่งต้องอาศัยความรู้ ประสบการณ์ ข้อมูล และความคิดสร้างสรรค์ของผู้พัฒนานวัตกรรม นวัตกรรมที่พัฒนาจะมีรูปแบบแตกต่างกันไปตามสภาพปัญหา การประดิษฐ์คิดค้นต้องศึกษาแนวคิด หลักการ แนวทาง ระบบ กระบวนการเทคนิค จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ แต่ไม่ว่าจะอยู่ในรูปแบบใด การพัฒนานวัตกรรมจะต้องประกอบด้วยรายละเอียดเกี่ยวกับหลักการ

วัตถุประสงค์ โครงสร้าง และรายละเอียดในการใช้นวัตกรรมนั้นให้ได้ผล

5. การทดลองใช้ (Experimentation) เมื่อคิดค้นหรือประดิษฐ์นวัตกรรมได้แล้ว ขั้นตอนที่สำคัญและจำเป็นมากคือ การทดลองใช้นวัตกรรมนั้น ซึ่งประกอบด้วยการทดลองใช้ การประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไข

6. การเผยแพร่ (Dissemination) เมื่อแน่ใจแล้วว่านวัตกรรมที่สร้างขึ้นมีคุณภาพและประสิทธิภาพตามที่ต้องการ นวัตกรรมนั้นก็พร้อมที่จะได้รับการเผยแพร่ให้เป็นที่รู้จักและยอมรับนำไปใช้กันอย่างแพร่หลาย

กระบวนการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ตามแนวคิดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์ สรุปได้ว่า การเรียนรู้เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเป็นผลเนื่องมาจากการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติ เป็นพฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวร กระบวนการเรียนรู้ประกอบด้วย ตัวผู้เรียน บทเรียน วิธีจัดการเรียนรู้ และสภาพแวดล้อม การจัดการเรียนรู้จำเป็นต้องคำนึงถึงลักษณะของผู้เรียน และเลือกวิธีการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนที่เป็นเป้าหมาย โดยการกำหนดจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้ บทเรียน กิจกรรมการเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ รวมถึงการเรียบเรียงวิธีการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะแก่สภาพของผู้เรียน สำหรับลักษณะการเรียนรู้ของวัยรุ่นนับว่าต้องมีการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบเดียวกับผู้ใหญ่ เพื่อให้ได้รับการศึกษาเพิ่มเติมจากการเรียนรู้ในระบบโรงเรียน เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการพึ่งพาตนเอง ตลอดจนถึงอุดมการณ์ด้านสังคมและจริยธรรม แนวทางการจัดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ได้แก่ การจัดให้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในกิจกรรมการเรียนรู้ การจัดบทเรียนและองค์ประกอบในการเรียนรู้ที่สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน และตรงตามความต้องการของผู้เรียน ขณะเดียวกันการเรียนรู้นั้นต้องสามารถปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์แก่ผู้เรียน โดยที่ผู้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้ใหญ่ ควรมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวก เป็นผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ และแนะแนวทางเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ คิดเป็นมีเหตุผล สามารถแก้ปัญหา ให้ผู้เรียนสามารถนำความคิด ความเชื่อและประสบการณ์เดิมของตนมาเชื่อมโยงกับประสบการณ์เรียนรู้ที่ จัดขึ้น เพื่อนำไปสู่ความรู้ใหม่ และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามเป้าหมายของการจัดการเรียนรู้นั้น ลักษณะดังกล่าวนี้สอดคล้องกับกระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์ ซึ่งเป็นกระบวนการเรียนรู้โดยการ ดึงเอาประสบการณ์ออกมาเพื่อพัฒนาความคิดใหม่ เจตคติใหม่ ไปสู่ การสร้างองค์ความรู้ใหม่ เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เชื่อว่า การเรียนรู้เกิดจากการปฏิบัติจริง การเรียนรู้จากประสบการณ์เกิดขึ้นเมื่อคนได้เข้าไปเกี่ยวข้องกับกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง แล้วสามารถมองย้อนกลับไป เพื่อประเมินผลและตัดสินเลือกสิ่งที่มีประโยชน์หรือมีความสำคัญที่จะเป็นความรู้ใหม่ที่จะนำไปใช้ปฏิบัติกิจกรรมอื่น ๆ ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กาญจนา รอดแก้ว. (2550). **การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของเครือข่ายการเรียนรู้ โดยใช้แนวคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนในเขตภาคกลาง**. วิทยานิพนธ์ ค.ด.(การศึกษานอกระบบโรงเรียน). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, สืบค้นเมื่อ 19 สิงหาคม 2559 จากฐานข้อมูลโครงการเครือข่ายห้องสมุดในประเทศไทย.

กิ่งแก้ว อารีรักษ์ และคณะ. (2549). **การจัดการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบหลากหลาย : องค์ความรู้จากการวิจัยและพัฒนาเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน**. กรุงเทพฯ : บริษัท เกรท เอ็ดดูเคชั่น จำกัด.

จิราภา เต็งไตรรัตน์และคณะ.(2550). **จิตวิทยาทั่วไป**. พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2551). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ:พิมพ์ดีจำกัด.

พิมพ์พันธ์ เตชะคุปต์.(2549).**วงจรการเรียนรู้จากประสบการณ์**.

ราณี รัชนพงษ์. (2547). **การเรียนรู้จากประสบการณ์ในสารานุกรมศึกษาศาสตร์ เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถในมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 6 รอบ**. หน้า 42-49. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ห้องสมุดในประเทศไทย

วรวิทย์ นิเทศศิลป์.(2551). **สื่อและนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้. ปทุมธานี: สกายบุ๊กส์**.

อาภรณ์ ใจเที่ยง. (2553). **หลักการสอน** (ฉบับปรับปรุง). พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

สุดาวดี ดีอินทร์ . (2546). **กระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมในการพัฒนากลุ่มอาชีพ บ้านสูงใต้ -ตำบลคูเมือง อำเภอเมืองสรวง จังหวัดร้อยเอ็ด**. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษานอกระบบ). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม . สืบค้นเมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2559 จากฐานข้อมูลโครงการเครือข่ายราณี

อาภรณ์ ใจเที่ยง. (2553). **หลักการสอน** (ฉบับปรับปรุง). พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯฯ: โอเดียนสโตร์.

หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา.(2543). **เอกสารประกอบการอบรมการวิจัยในชั้นเรียน**. (อัดสำเนา).

Craig. (1987). **Training and Development Handbook**. New York: Mc Gray-Hill Book Company.Evans,N. (1994). Experiential Learning for All. New York: Cassell.

Kolb, David A. (1984). **Experiential Learning: Experience as the source of Learning and Development**. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall.