



การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning)



ปัจจุบันการพัฒนาบุคลากรในองค์กรต่าง ๆ มีการพัฒนารูปแบบ หรือวิธีการใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นกับบุคลากร บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพ ซึ่งรูปแบบของการเรียนรู้ที่ได้รับการยอมรับว่าสามารถสร้างให้ผู้เรียนรู้เกิดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ คือ การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning)



กระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติ [Action Learning Process]

มีขั้นตอนที่สำคัญดังนี้

1

หัวข้อประเด็น หรือปัญหาจริง เพราะ รูปแบบการเรียนรู้จะอ้างอิงกับประเด็นปัญหาที่มีความสำคัญ หรือประโยชน์ต่อบุคลากร หรือองค์กร ซึ่งต้องการแก้ไขปรับปรุง และเป็นโอกาสที่บุคลากรจะได้เรียนรู้ร่วมกัน ในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ให้เกิดขึ้น

2

ภายในกลุ่มควรมีความแตกต่างทางความรู้ และประสบการณ์ มาจากต่างหน่วยงานภายในองค์กร เพื่อให้เกิดแนวคิด หรือมุมมองหลากหลาย

3

มีกระบวนการเชิงรุกให้เกิดการศึกษาปัญหาอย่างต่อเนื่อง เข้าใจประเด็นปัญหา เกิดการสะท้อนแง่มุมที่หลากหลาย ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการนำไปสู่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ควรมีการไตร่ตรองอย่างรอบคอบเพื่อหาทางเลือกที่เหมาะสม

4

ดำเนินการแก้ปัญหา เริ่มจากการวิเคราะห์ปัญหา กำหนดเป้าหมาย ศึกษาทางเลือกและการปฏิบัติการ ประเมินผลลัพธ์ และกำหนดทิศทางในอนาคต

5

การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นการทบทวนการทำงานที่ผ่านมาในทุกโอกาสที่เป็นไปได้ พัฒนาความรู้ความสามารถ ให้มีความสำคัญกับการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในบุคคล กลุ่ม และองค์กร เพื่อแก้ไขปัญหามีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

6

กำหนดหัวหน้ากลุ่ม หรือผู้ทำหน้าที่คอยทำหน้าที่กระตุ้น วางแผน ควบคุมบริหารจัดการแลกเปลี่ยนความรู้ ส่งเสริมการลงมือปฏิบัติ และหาข้อสรุปของกลุ่ม





การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning)

ลักษณะเฉพาะของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning)

ประกอบด้วย

1. ประสบการณ์จริงในการทำงาน มีกระบวนการคิดหาวิธีในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อบุคลากร และองค์กร
2. การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกับผู้อื่น การประชุมเพื่อหาวิธีการที่เหมาะสมในการดำเนินการ เนื่องจากเป็นการเรียนรู้ในลักษณะทีมงานย่อยที่มีการทำงานร่วมกัน
3. การเสนอแนะ และให้ข้อคิดเห็นเมื่อมีการดำเนินการปฏิบัติ และในบางครั้งอาจจะมีการปรับปรุงกระบวนการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้



แหล่งที่มา

1. ศุภวิทย์ ภาษิตนิรันดร์ (เซนเซเล็ก), พญ.ญานี โชคสมงาม. (2564). "KM KNOWLEDGE MANAGEMENT". สำนักพิมพ์วิซ, กรุงเทพฯ.

ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จของ Active Learning

1. ได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร
2. การบังคับเชิงยุทธศาสตร์ สนับสนุนความคิด พฤติกรรม และความเชื่อใหม่ ๆ
3. ความสามารถในการคิดทบทวน (Critical Thinking)
4. การเลือกผู้เข้าร่วม หรือผู้ที่คุ้นเคยกับเรื่องนั้น ๆ
5. ความร่วมมือของบุคลากรในหน่วยงาน
6. ผู้บริหารองค์กรที่แสดงได้หลายบทบาท (ครู/ผู้นำทางอุดมการณ์)

ประโยชน์ของ Active Learning

1. พนักงานสามารถเรียนรู้และจัดการกับสถานการณ์ในการทำงานจริงได้
2. ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นและการสื่อสารในทีม
3. เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ถ่ายโอนทักษะ และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์
4. สร้างประโยชน์แก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
5. เอื้อต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลง
6. เป็นเครื่องมือพัฒนาบุคคล/ทีมงาน