

การถอดบทเรียน : เพื่อเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้

The Lesson Learned to reinforce learning process

นิคม สุวพงษ์

Nikom Suwapong

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอัยเยอร์

Mahamakut Buddhist University Roi Et Campus

E-mail: suwapong.nikom@gmail.com

(Received: September 17, 2021/ Revised: October 7, 2021/ Accepted: June 20, 2022)

บทคัดย่อ

การถอดบทเรียนเพื่อเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ เป็นบทความทางวิชาการที่นำเสนออีกแง่มุมของวิธีเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และกระบวนการคิด ซึ่งการถอดบทเรียนเป็นการสรุปประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมามาในมุมมองต่าง ๆ เพื่อให้เห็นถึงรายละเอียดของเหตุปัจจัย ทั้งภายในและภายนอกซึ่งทำให้เกิดผลอย่างที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ทั้งที่สำเร็จหรือล้มเหลว ด้วยการสืบค้นความรู้จากการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการสกัดความรู้และประสบการณ์ที่ฝังลึก จากกลุ่มเป้าหมายที่ได้ร่วมการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งบันทึกรายละเอียดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงาน และความรู้ใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานทั้งที่สำเร็จหรือล้มเหลว เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และสามารถเผยแพร่ผลการศึกษารู้อย่างไรก็ตามการถอดบทเรียนที่กล่าวถึงในบทความฉบับนี้ คือกระบวนการทบทวน สรุปบทเรียนจากการกระทำประสบการณ์ที่ผ่านมามาในมนุษย์ ที่แสดงให้เห็นถึงรายละเอียดหรือความรู้ ทั้งมุมมองและกลับไปสู่การพัฒนาตนเอง ที่ไม่เพียงแต่การถอดบทเรียนจากกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ แต่หมายรวมถึงทัศนคติ การรับรู้ไปสู่การเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรม ที่เรียกว่า การถอดบทเรียน เพื่อเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้

คำสำคัญ : การถอดบทเรียน; กระบวนการเรียนรู้

Abstract

The lesson learned, which reinforces the learning process, is an academic paper that illustrates aspect of the student-centered learning approach and thinking process. The lesson learned is also a summary of past work experiences in various angles to show the details of the causes and factors both internal and external which leads to the current results that success and fail by using the methods from the following operations. Firstly, extract the knowledge from experiences that are deeply ingrained from the target groups. Secondly, record the details of operating procedures performance. Lastly, gain the new knowledge during successful and failed operations in order to be a guideline. Which improve performance to be more efficiency, achieves the goals and disseminate the study. Nevertheless, the lesson learned that mentioned in this article is review procedure, summary of the past work experiences in



human which illustrate the details or the knowledges both positive and negative aspects lead to self-improvement. Not only do the lesson learned with activities or projects but also the attitude which leads to have a change in behavior known as lesson learned and importantly to strengthen the learning process.

Keyword: Lesson Learned; learning process

1. บทนำ

การถอดบทเรียน เป็นการทบทวนหรือสรุปประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาในแง่มุมต่าง ๆ เพื่อให้เห็นถึงรายละเอียดของเหตุปัจจัยทั้งภายในและภายนอก ซึ่งทำให้เกิดผลอย่างที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ทั้งที่สำเร็จหรือล้มเหลว หรือการสืบค้นความรู้จากการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการสกัดความรู้และประสบการณ์ที่ฝังลึกจากกลุ่มเป้าหมายที่ได้ร่วมการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งบันทึกรายละเอียดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงาน และความรู้ใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานทั้งที่เป็นบทเรียนทางลบหรือบทเรียนจากความล้มเหลว และบทเรียนทางบวกหรือบทเรียนจากความสำเร็จ อย่างไรก็ตาม บทเรียนที่ดีบ่งบอกความสำเร็จ จะทำให้เรายกเป้าหมายการทำงานของเราให้สูงขึ้น และสิ่งสำคัญของการถอดบทเรียนคือทำให้ผู้เข้าร่วมกระบวนการถอดบทเรียน เป็นผู้สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองผ่านกิจกรรมการประชุมระดมความคิดอย่างเป็นระบบ มีการใช้ทักษะที่หลากหลาย เช่น ทักษะการตั้งคำถามทรงพลัง ทักษะการฟังอย่างลึกซึ้ง ความสามารถในการคิดเชิงระบบ ทักษะการสุนทรียสนทนา ทักษะการฟังอย่างลึกซึ้ง ทักษะการทำบทบาทผู้อำนวย (Facilitator) ที่ดี ส่งผลต่อการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจากเดิมไปสู่พฤติกรรมใหม่ที่จะค่อนข้างถาวร (วิจารณ์ พานิชย์, 2563: 241-250)

การเรียนรู้เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงในบุคคลทั้ง ด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) ด้านทักษะพิสัย (Psychomotor Domain) และด้านจิตพิสัย (Affective Domain) อันหมายถึงการเปลี่ยนแปลงอย่างครบถ้วนในทุกด้านของมนุษย์ ซึ่ง มงคลชัย วิริยะพินิจ ได้อธิบายถึงการถอดบทเรียนที่สอดคล้องกับความคิดเห็นข้างต้นว่า โดยหลักแล้วคือการได้มาซึ่งความรู้ใหม่นั้น อาจไม่เพียงเป็นความรู้ที่ได้จากหนังสือตำรา แต่หากมันคือสิ่งที่แอบแฝงอยู่ในสมองของคน หรือแอบแฝงอยู่ในความเป็นตัวตนของแต่ละบุคคล ต้องเรียนความสุขในตนเองโดยการเรียนรู้จากการถอดบทเรียนในชีวิต ไปสู่ความห่วงใยเอาใจใส่ทุกข์สุขของคนใกล้ตัว และเมื่อมนุษย์มีความสุข มนุษย์ก็พร้อมที่จะเป็นคนดีต่อสังคม โดยการสร้างสรรค์ความรู้ให้กับสังคม แบ่งปันความรู้ที่ได้จากชีวิตเพื่อประโยชน์แก่ผู้อื่นในสังคม (มงคลชัย วิริยะพินิจ, 2560: 25)

ดังนั้น การถอดบทเรียนเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต จึงเป็นทั้งแนวคิดและเครื่องมือเพื่อสร้างการเรียนรู้ในการพัฒนาตัวตน ซึ่งเป็นวิธีการหนึ่งของการจัดการความรู้ในตัวมนุษย์ โดยเป็นกระบวนการดึงเอาความรู้ที่ได้รับประสบการณ์มาใช้เป็นทุนในการยกระดับคุณภาพชีวิตให้ดียิ่งขึ้น การถอดบทเรียนจึงเป็นการสกัดความรู้ที่มีอยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) ออกมาเป็นบทเรียน หรือความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ซึ่งผลที่ได้จากการถอดบทเรียน ทำให้ได้บทเรียนในรูปแบบชุดความรู้ที่เป็นรูปธรรม อันนำมาซึ่งการปรับวิธีคิด และเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินชีวิตที่สร้างสรรค์และมีคุณภาพยิ่งขึ้น

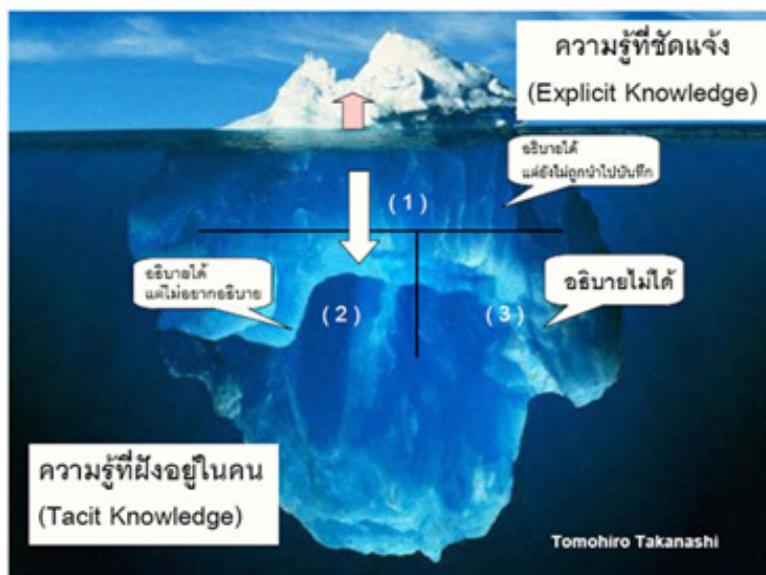


2. การถอดบทเรียน

การถอดบทเรียน (Lesson Learned) เป็นแนวคิดและเครื่องมือ เพื่อสร้างการเรียนรู้ ซึ่งเป็นวิธีการหนึ่งของการจัดการความรู้ ที่เน้นเสริมสร้างการเรียนรู้ในกลุ่มอย่างเป็นระบบ เพื่อสกัดความรู้จากประสบการณ์/การทำงานที่มีอยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) ภูมิปัญญาของท้องถิ่น องค์ความรู้ขององค์กรและกลุ่ม ออกมาเป็นบทเรียน/ความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) สามารถนำไปสรุปและสังเคราะห์เป็นชุดความรู้ คู่มือ หรือสื่อรูปแบบต่าง ๆ และเกิดการเรียนรู้ร่วมกันของผู้เข้าร่วมกระบวนการ อันนำมาซึ่งการปรับวิธีคิด อีกทั้งเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานที่สร้างสรรค์และมีคุณภาพยิ่งขึ้น

การถอดบทเรียน คือ การทบทวนหรือสรุปประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาในมุมต่าง ๆ เพื่อให้เห็นถึงรายละเอียดของเหตุปัจจัย ทั้งภายในและภายนอกซึ่งทำให้เกิดผลอย่างที่เป็นอยู่ในปัจจุบันทั้งที่สำเร็จหรือล้มเหลวหรือการสืบค้นความรู้จากการปฏิบัติงานโดยใช้วิธีการสกัดความรู้และประสบการณ์ที่ฝังลึกจากกลุ่มเป้าหมายที่ได้ร่วมการปฏิบัติงานพร้อมทั้งบันทึกรายละเอียดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงาน และความรู้ใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานทั้งที่สำเร็จหรือล้มเหลวเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและสามารถเผยแพร่ศึกษาเรียนรู้ได้ อย่างไรก็ตามการถอดบทเรียนที่กล่าวถึงในบทความฉบับนี้ คือกระบวนการทบทวน สรุปบทเรียนจากการกระทำประสบการณ์ที่ผ่านมาในมนุษย์ ที่แสดงให้เห็นถึงรายละเอียดหรือความรู้ทั้งมุมมองและกลับไปสู่การพัฒนาตนเอง ที่ไม่เพียงแต่การถอดบทเรียนจากกิจกรรมหรือโครงการ แต่หมายรวมถึงทัศนคติ การรับรู้ไปสู่การเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรม ที่เรียกว่า การถอดบทเรียน เพื่อสร้างความรู้ในการพัฒนาตัวตน ซึ่งสอดคล้องกับการตีความจาก Fostering Transformative Learning เขียนโดย Edward W. Taylor และนำเสนอโดยศาสตราจารย์ วิจารณ์ พานิชย์ ในหนังสือการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง : Transformative Learning ที่อธิบายว่า การให้เกิดการพัฒนาตัวตนต้องเปลี่ยนแปลงทั้งโลกทัศน์ (Affective Attributes) ความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Attributes) และพฤติกรรม (Psychomotor Attributes) อันหมายถึงการเปลี่ยนแปลงอย่างครบถ้วนในทุกด้านของมนุษย์ (วิจารณ์ พานิช, 2548) ในขณะที่ มงคลชัย วิริยะพินิจ ได้อธิบายถึงการถอดบทเรียนที่สอดคล้องกับความคิดเห็นข้างต้นว่า โดยหลักแล้วคือการได้มาซึ่งความรู้ใหม่นั้น อาจไม่เพียงเป็นความรู้ที่ได้จากหนังสือตำรา แต่หากมันคือสิ่งที่แอบแฝงอยู่ในสมองของคน หรือแอบแฝงอยู่ในความเป็นตัวตนของแต่ละบุคคล ต้องเรียนความสุขในตนเองโดยการเรียนรู้จากการถอดบทเรียนในชีวิต ไปสู่ความห่วงใยเอาใจใส่ทุกซอกซอกของคนใกล้ตัว และเมื่อมนุษย์มีความสุข มนุษย์ก็พร้อมที่จะเป็นคนดีต่อสังคม โดยการสร้างสรรค์ความรู้ให้กับสังคม แบ่งปันความรู้ที่ได้จากชีวิตเพื่อประโยชน์แก่ผู้อื่นในสังคม (มงคลชัย วิริยะพินิจ, 2560)

ดังนั้น การถอดบทเรียนเพื่อการเรียนรู้ จึงเป็นทั้งแนวคิด เครื่องมือ เพื่อสร้างการเรียนรู้ในการพัฒนาตัวตน ซึ่งเป็นวิธีการหนึ่งของการจัดการความรู้ในตัวคนมนุษย์ โดยเป็นกระบวนการดึงเอาความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้น การถอดบทเรียนจึงเป็นการสกัดความรู้ที่มีอยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) ออกมาเป็นบทเรียน หรือความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) ซึ่งผลที่ได้จากการถอดบทเรียนทำให้ได้บทเรียนในรูปแบบชุดความรู้ที่เป็นรูปธรรมอันจะนำมาซึ่งการปรับวิธีคิด และเปลี่ยนแปลงวิธีการเรียนรู้ที่สร้างสรรค์ ผ่านกระบวนการคิด การปฏิบัติ ส่งผลต่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพยิ่งขึ้น ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 ภูเขาน้ำแข็ง แสดงความรู้ที่ชัดเจนและความรู้ที่อยู่ในตัวคน

Reference : <http://en.wikipedia.org/wiki/iceberg>. retrieved date, September15, 2021.

ความรู้ที่ชัดเจน หรือ ความรู้ทั่วไป (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่สามารถรวบรวมถ่ายทอดได้ โดยผ่านวิธีต่าง ๆ เช่น การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ทฤษฎี คู่มือต่าง ๆ และบางครั้ง เรียกว่าเป็นความรู้แบบรูปธรรม การจัดการความรู้เด่นชัด จะเน้นไปที่การเข้าถึงแหล่งความรู้ ตรวจสอบ และตีความได้ เมื่อนำไปใช้แล้วเกิดความรู้ใหม่ ก็นำมาสรุปไว้ เพื่อใช้อ้างอิงหรือให้ผู้อื่นเข้าถึงได้ต่อไป

ความรู้ที่ฝังอยู่ในคนหรือความรู้เฉพาะตัว (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ พรสวรรค์หรือสัญชาตญาณของแต่ละบุคคลในการทำความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ เป็นความรู้ที่ยังไม่ถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรได้โดยง่าย เช่น ทักษะในการทำงานงานฝีมือ หรือการคิดเชิงวิเคราะห์ บางคนจึงเรียกว่าเป็นความรู้แบบนามธรรม ซึ่งมี 3 ระดับ คือ 1) ความรู้ที่อธิบายได้แต่ยังไม่ถูกนำออกมาบันทึก 2) ความรู้ที่อธิบายได้แต่ยังไม่อยากอธิบาย (ต้องกระตุ้น) 3) ความรู้ที่อธิบายไม่ได้ การจัดการความรู้ซ่อนเร้น จะเน้นไปที่การจัดเวทีเพื่อให้มีการแบ่งปันความรู้ที่อยู่ในตัวผู้ปฏิบัติ ทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน อันนำไปสู่การสร้างความรู้ใหม่ ที่แต่ละคนสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ ต่อไป

ความหมายของการถอดบทเรียน

วิจารณ์ พานิช (2548: 3-5) กล่าวว่า การถอดบทเรียนช่วยให้เกิดการเรียนรู้จากความสำเร็จ หรือ ความผิดพลาด จากการทำงาน กล่าวคือ การถอดบทเรียนจะช่วยให้เราสามารถสกัดบทเรียน ออกมาว่า เพราะอะไรหรือเพราะเราทำอย่างไร จึงทำงานสำเร็จ หรือมีปัจจัยอะไรบ้างที่เกี่ยวข้องกับ ความสำเร็จเช่นกัน รวมทั้งอาจพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม ในขณะเดียวกันหากการ ปฏิบัติงานเกิดความผิดพลาดไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การถอดบทเรียนจะช่วยให้เราทราบว่าเรา พลาดตรงจุดใด พลาดเพราะอะไรและควรปรับปรุง อย่างไร การถอดบทเรียนจึงช่วยให้เราไม่เกิดความ ผิดพลาดซ้ำซาก และยังช่วยต่อยอดความรู้ที่มีอยู่ให้ลึกซึ้งหรือ กว้างขวางยิ่งขึ้น



วาสนา จักรแก้ว (2557: 10) การถอดบทเรียน คือ การทบทวนหรือสรุปประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา ในแง่มุมต่าง ๆ เพื่อให้เห็นถึงรายละเอียดของเหตุปัจจัยทั้งภายในและภายนอก ซึ่งทำให้เกิดผลอย่างเป็นอยู่ปัจจุบันทั้งที่สำเร็จหรือล้มเหลว หรืออาจกล่าวได้ว่า เราถอดบทเรียนก็เพื่อสืบค้นความรู้จากการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการสกัดความรู้และประสบการณ์ที่ลึกลับจากกลุ่มเป้าหมายที่ได้ร่วมการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งบันทึกรายละเอียดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานและความรู้ใหม่ๆที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานทั้งที่สำเร็จหรือล้มเหลวเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการ ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและสามารถเผยแพร่ศึกษาเรียนรู้ได้

วารางคณา จันทร์คง (2557: 15) การถอดบทเรียน (Lesson Learned) เป็นแนวคิดและ เครื่องมือ เพื่อสร้างการเรียนรู้ ซึ่งเป็นวิธีการหนึ่งของการจัดการความรู้โดยเป็นกระบวนการดึงเอา ความรู้จากการทำงาน ออกมาใช้เป็นทุนในการทำงาน เพื่อยกระดับให้ดียิ่งขึ้น การถอดบทเรียนจึงเป็นการสกัดความรู้ที่มีอยู่ในตัวคน ออกมาเป็นบทเรียน/ความรู้ที่ชัดเจน ซึ่งผลที่ได้จากการถอดบทเรียน ทำให้ได้บทเรียนในรูปแบบชุดความรู้ที่เป็นรูปธรรม และเกิดการเรียนรู้ร่วมกันของผู้เข้าร่วม กระบวนการ อันนำมาซึ่งการปรับวิธีคิดและเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานที่สร้างสรรค์และมีคุณภาพยิ่งขึ้น หัวใจหลักของการถอดบทเรียนต้องมีการแบ่งปันความรู้โดยมีผลประโยชน์ร่วมกัน มีความ ไว้วางใจตนเองและผู้อื่น และมีการเรียนรู้

อัจฉรา สุขสำราญ (2558: 14) การถอดบทเรียนความรู้ที่เป็น “ข้อค้นพบใหม่” มาจากการเรียนรู้/ประสบการณ์ การทำงานจริง หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นการอธิบายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นซึ่งไม่ใช่เพียงการ เล่าเรื่องในอดีตแต่มีการอธิบายที่มีคุณค่าที่จะนำไปปฏิบัติต่อเป็นการสกัดความรู้ที่มีอยู่ในตัวของผู้ประกอบการออกมาเป็นบทเรียน/ความรู้ที่ชัดเจน

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า การถอดบทเรียน คือ กระบวนการทบทวน สรุปประสบการณ์ สกัดความรู้จากการทำงาน ที่อยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) จากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ด้วยกระบวนการที่หลากหลายทั้งที่สำเร็จหรือล้มเหลว เพื่อสืบค้นความรู้จากการปฏิบัติงาน ด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แสดงความคิดเห็นอย่างมีส่วนร่วม และสร้างสรรค์ แล้วนำมาเขียนรายงาน เกิดเป็นองค์ความรู้หรือชุดความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) พร้อมทั้งบันทึกรายละเอียดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และสามารถเผยแพร่เพื่อศึกษาเรียนรู้ได้

ความสำคัญของการถอดบทเรียน

นักวิชาการให้ความสำคัญของการถอดบทเรียนว่า สิ่งที่เกิดขึ้นจากการถอดบทเรียน คือการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การปรับวิธีคิด และระบบคุณค่าที่เกิดจากการเรียนรู้มีความเข้าใจเป็นอย่างดี สรุปความสำคัญ คือ

- การถอดบทเรียนเป็นเป้าหมายสำคัญของการทำงาน คือ เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การเรียนรู้ ปรับวิธีเรียน เปลี่ยนวิธีคิด (Conceptualization) เสริมระบบคุณค่า (Values) ที่เกิดจากการเรียนรู้ (Learning) ความเข้าใจ อันเป็นผลมาจากการดำเนินชีวิต

- การถอดบทเรียน เป็นการเรียนรู้ (Learning) การรับรู้ (Reception) ความเข้าใจ (Comprehension) โดยเชื่อมโยงจากสิ่งที่รับรู้กับความรู้เดิมของเรา และการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม (Transformation) ถือเป็นสิ่งสำคัญของการเรียนรู้

- การถอดบทเรียน (Lesson Learned) เป็นทั้งแนวคิดและเครื่องมือเพื่อสร้างการเรียนรู้ ซึ่งเป็นวิธีการหนึ่งของการจัดการความรู้ โดยเป็นกระบวนการดึงเอาความรู้จากการทำงาน ออกมาใช้เป็นทุนในการ



ทำงาน เพื่อยกระดับให้ดียิ่งขึ้น

- การถอดบทเรียนเป็นการสรุปบทเรียนว่าที่ผ่านมาได้เรียนรู้อะไร (What) มีการเปลี่ยนแปลงอะไรเกิดขึ้นบ้างในระดับบุคคลและระดับองค์กร องค์ความรู้ที่ได้รับจากการดำเนินงานมีอะไรบ้าง (Knowledge) สร้างโอกาสและเป็นเวทีสำหรับการใช้พลังปัญญา (Wisdom) และทุนทางสังคม วัฒนธรรมที่มีอยู่

จุดมุ่งหมายของการถอดบทเรียนเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้

1. เพื่อเป็นการประมวลประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจากการสะท้อนคิดอย่างจริงจัง ผ่านโลกทัศน์ ความรู้ ความเข้าใจ พฤติกรรมในตัวมนุษย์ ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตนเองอย่างถาวรในทางที่ดีขึ้น ผ่านการปฏิบัติการของตนเอง
2. เพื่อเป็นวิธีการที่ช่วยบรรลุการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเองอย่างถาวร
3. เพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมให้มนุษย์มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี มีศักยภาพ และมีความสุข ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายสำคัญของการถอดบทเรียนเพื่อการเรียนรู้
4. เพื่อให้มนุษย์สามารถอยู่รอดได้โดยการพึ่งพาตนเอง การสะท้อนความคิด ความรู้ และประสบการณ์ สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการดำเนินชีวิตให้ดีขึ้น เพื่อการอยู่รอดในสังคม

ประโยชน์ของการถอดบทเรียน

ผลที่เกิดขึ้นจากการถอดบทเรียน คือ การเกิดองค์ความรู้ใหม่/นวัตกรรมที่ค้นพบจากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ มีกระบวนการทำงานที่พัฒนาขึ้น ได้กระบวนการแก้ไขปัญหา รวมถึงแผนที่ความรู้ เพื่อการผลักดันเชิงนโยบายและการปฏิบัติการผ่านกลไกเครื่องมือต่าง ๆ ซึ่งสรุปประโยชน์จากการถอดบทเรียน มีดังนี้

- 1) ประโยชน์ระยะสั้น คือ การถอดบทเรียนทำให้เกิดการปรับปรุงเทคนิคการทำงาน เนื่องจากเป็นกระบวนการกลุ่มที่ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์ จึงทำให้มีการขับเคลื่อนงาน เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สามารถปรับเปลี่ยนได้ทันตามสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของสังคม เพื่อให้ผลการดำเนินงานโครงการดีขึ้น
- 2) ประโยชน์ระยะกลาง คือ ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในการทำงานและการเผชิญปัญหา มากขึ้น ทั้งยังเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้เห็นพัฒนาการของโครงการที่ดีขึ้น หลังจากการนำบทเรียนไป ใช้ปรับปรุงพัฒนา
- 3) ประโยชน์ระยะยาว คือ ทำให้เกิดต้นแบบการทำงานที่ดี สามารถพัฒนาเป็นระบบ หรือรูปแบบกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ เกิดความเข้าใจปัญหาการทำงาน และเกิดการพัฒนา ยุทธศาสตร์การทำงานในระยะต่อไป

กระบวนการถอดบทเรียน

การถอดบทเรียน สามารถกระทำได้ 3 ช่วง คือ

1. ถอดบทเรียนก่อนดำเนินการ เป็นการเรียนรู้ก่อนที่จะเกิดข้อผิดพลาด
2. ถอดบทเรียนระหว่างดำเนินการ เป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินงาน
3. ถอดบทเรียนหลังดำเนินการ เป็นการเรียนรู้เพื่อการดำเนินงานในครั้งต่อไป

วิธีวิทยาการถอดบทเรียน ประกอบด้วย

- การถอดบทเรียนด้วยการเรียนรู้จากเพื่อน (Peer Assist - PA) เป็นการเรียนรู้ก่อนการทำการกิจกรรม โดยเป็นการเรียนรู้จากเขา เขาเรียนรู้จากเราทั้งเราและเขาเรียนรู้ร่วมกัน และสิ่งที่เราช่วยกันสร้าง (เกิดความรู้ใหม่) โดยมีลักษณะเป็นการประชุม/ประชุมเชิงปฏิบัติ



- การถอดบทเรียนแบบเล่าเรื่อง (Story Telling) เป็นการเรียนรู้ก่อน หรือระหว่างทำกิจกรรม ด้วยการให้ผู้มีความรู้จากการปฏิบัติ ปลดปล่อยความรู้ที่ซ่อนเร้นอยู่ในตัวออกมาแลกเปลี่ยนความรู้ โดยผู้เล่าจะเล่าความรู้สึกที่ฝังลึกอยู่ในตัวที่เกิดจากการปฏิบัติ ซึ่งผู้ฟังสามารถตีความได้โดยอิสระ และเมื่อเกิดการแลกเปลี่ยนผลการตีความแล้ว จะทำให้ได้ความรู้ที่สามารถบันทึกไว้เป็นชุดความรู้ ซึ่งการถอดบทเรียนในลักษณะนี้ จะเป็นการสกัดความรู้จากเรื่องที่เล่าออกมา ว่ามีคุณค่าและสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างไร ไม่ใช่เป็นเพียงการเล่าเรื่องในอดีต

- การถอดบทเรียนหลังปฏิบัติการ (After Action Review : AAR) เป็นการจับความรู้ที่เกิดขึ้น ภายหลังจากทำกิจกรรม แล้วนำไปสู่การวางแผนในครั้งต่อไป ทำให้คนทำรู้สึกตื่นตัวและมีความรู้สึกผูกพันกับงาน โดยโครงการ/กิจกรรมที่ทำครั้งเดียวแล้วจบไม่จำเป็นต้องทำ AAR ซึ่งรูปแบบการทำ AAR สามารถดำเนินการได้ทั้งระหว่างการทำกิจกรรมเพื่อปรับปรุง/แก้ไขระหว่างการทำงาน การทำไป คิดไป แก้ไขไป และภายหลังสิ้นสุดแต่ละกิจกรรมเพื่อนำไปวางแผนกิจกรรมครั้งต่อไป

ขั้นตอนการถอดบทเรียน

การถอดบทเรียนควรดำเนินงานตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นเตรียมการถอดบทเรียน

โดยผู้ถอดบทเรียนต้องมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับ การถอดบทเรียน บทเรียนที่ต้องการถอด ดังนี้

1.1 สร้างทีมงานถอดบทเรียนที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้จริง ประมาณ 3-6 คน พร้อมทั้งทำคำสั่งแต่งตั้งเป็นลายลักษณ์อักษรและประชาสัมพันธ์ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ

1.2 เรียนรู้ทีมงานถอดบทเรียนโดยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นภายในทีมงาน เน้นการเคารพซึ่งกันและกัน ไว้วางใจซึ่งกันและกัน และความเท่าเทียมกัน

1.3 วิเคราะห์โครงการ เพื่อให้ทีมงานมีความเข้าใจตรงกันในแต่ละหัวข้อในโครงการ ได้แก่ หลักการและเหตุผลของโครงการ วัตถุประสงค์ของโครงการ กลุ่มเป้าหมาย ขั้นตอนการดำเนินงานและ กิจกรรมในโครงการ ระยะเวลาในการดำเนินงาน และงบประมาณ

1.4 กำหนดบทบาทหน้าที่ของทีมงานถอดบทเรียน ซึ่งประกอบด้วย ดังนี้

- หัวหน้าทีมหรือผู้เอื้อ เป็นผู้ที่ทำให้การถอดบทเรียนดำเนินงานได้อย่างราบรื่นและบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

- ผู้อำนวยการระบวนกร เป็นผู้กระตุ้นให้ผู้ร่วมถอดบทเรียนได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และความคิดเห็นจากกิจกรรมที่ได้ปฏิบัติ ดังนั้น จึงต้องมีทักษะในการตั้งคำถามที่ กระตุ้นให้ผู้ร่วมถอดบทเรียน ได้วิเคราะห์สาเหตุของความสำเร็จและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน

- ผู้จดบันทึก เป็นผู้จดบันทึกการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ การอภิปรายของผู้ร่วมถอดบทเรียน พร้อมทั้งเขียนเรียบเรียงเป็นเรื่องราวให้น่าสนใจตั้งแต่เริ่มต้นจนสิ้นสุดโครงการ

- ผู้ประสานงาน เป็นผู้ช่วยเหลือให้ทีมงานถอดบทเรียนมีความสะดวกในการติดต่อระหว่างสมาชิกทีมงานถอดบทเรียนเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดี รวมทั้งประสานความร่วมมือจากบุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการถอดบทเรียน



ดังนี้

1.5 จัดทำแผนภูมิโครงร่างกระบวนการถอดบทเรียนซึ่งประกอบด้วยประเด็นต่าง ๆ

กระทั่งสิ้นสุด

การถอดบทเรียน

- 1) หัวข้อกิจกรรมที่ต้องการถอดบทเรียน
- 2) กำหนดกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมการถอดบทเรียน
- 3) เลือกวิธีการถอดบทเรียนที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย
- 4) กำหนดขั้นตอนในการถอดบทเรียนตามลำดับก่อนหลัง
- 5) กำหนดประเด็นคำถามที่มีความชัดเจน โดยเรียงลำดับตั้งแต่เริ่มต้นจน
- 6) กำหนดผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นหลังจากการถอดบทเรียน พร้อมทั้งจัดทำเอกสาร

1.6 เลือกเทคนิคการถอดบทเรียน ควรเป็นเทคนิคที่ช่วยให้ทีมงานถอดบทเรียนและผู้ร่วมถอดบทเรียนเกิดการเรียนรู้ในระหว่างการทำงานและได้บทเรียนพัฒนาวิธีการทำงานให้ดีขึ้น เช่น เทคนิคการวิเคราะห์หลังการปฏิบัติ (After Action Review : AAR)

1.7 รวบรวมและศึกษาข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับบทเรียนที่จะถอด เพื่อใช้เป็นกรอบความคิดในการถอดบทเรียนและกำหนดประเด็นในการถอดบทเรียน ต่อจากนั้นจึงร่างแนวคำถามสำหรับการถอดบทเรียนที่เน้นในเรื่อง What Why How to

1.8 จัดทำปฏิทินการถอดบทเรียน เพื่อวางแผนการดำเนินการถอดบทเรียนของแต่ละกิจกรรมตั้งแต่เริ่มต้นจนสิ้นสุดการดำเนินงาน

2. ทักษะที่ใช้ในการถอดบทเรียน

2.1 ทักษะการตั้งคำถามทรงพลัง ถึงแม้จะมีชุดคำถามการถอดบทเรียนอยู่แล้วแต่ลีลาการถามของนักถอดบทเรียน มีส่วนที่จะช่วยให้ผู้ถูกถอดบทเรียนให้ตอบคำถามหรือเล่าเรื่องได้อย่างครอบคลุม ตรงประเด็น

2.2 ทักษะการฟังอย่างลึกซึ้ง การฟังที่ดีทำให้นักถอดบทเรียนสามารถบันทึกข้อมูลบทเรียนได้อย่างครบถ้วน และการฟังที่ดีมีผลต่อการตั้งคำถามเพื่อการสะท้อนบทเรียนที่ดีด้วย

2.3 ความสามารถในการคิดเชิงระบบ นักถอดบทเรียนต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการมองปรากฏการณ์หนึ่ง ๆ ในภาพรวม เห็นรายละเอียดที่เป็นโครงสร้างของระบบ จะช่วยให้การถอดบทเรียนมีความสมบูรณ์และครอบคลุม

2.4 ทักษะการสุนทรียสนทนา คือ การสนทนา หรือการพูดและฟัง เพราะการพูดคุยของคนจำนวนมาก การสนทนาที่ไม่ดีอาจนำไปสู่ความขัดแย้งได้แต่ถ้าเรา ฟังอย่างตั้งใจ อย่างเอาใจใส่ คุยแบบไม่รีบตอบโต้คุยเพื่อเปิดมุมมองใหม่ ๆ และไม่ด่วนตัดสิน โดยใช้ฐานคิดของตนเองตัดสินความคิด มุมมองคนอื่น ความขัดแย้งจะไม่เกิด

2.5 ทักษะการทำบทบาท Facilitator ที่ดี โดยความจริงแล้ว ทักษะข้างต้นที่กล่าวมาทั้งหมดนี้เป็นทักษะของ Facilitator อยู่แล้ว และเป็นทักษะที่สำคัญมาก ๆ ในการถอดบทเรียน ทักษะ Facilitator ได้แก่ การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ทรงพลัง ทักษะการเขียน ทักษะการสรุปประเด็น ทักษะการสะท้อนบทเรียน ทักษะการจัดการความขัดแย้ง ทักษะการจัดการบรรยากาศ



3. ขั้นตอนการถอดบทเรียน

ควรแจ้งกำหนดการ ระยะเวลา และสถานที่ที่จะดำเนินการถอดบทเรียนให้กลุ่มเป้าหมายที่ร่วมถอดบทเรียนทราบล่วงหน้า ดำเนินการดังนี้

3.1 การถอดบทเรียนมีขั้นตอนที่สำคัญ 3 ขั้นตอน คือ

1) การสร้างบรรยากาศ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมการถอดบทเรียนมีความผ่อนคลาย เป็นกันเอง ซึ่งอาจใช้เพลงหรือเกมในการละลายพฤติกรรม รวมทั้งการชี้แจงถึงความเสมอภาคและสิทธิในการร่วมแสดงความคิดเห็นของผู้ร่วมการถอดบทเรียน

2) การกำหนดกติกาในการถอดบทเรียนอย่างมีส่วนร่วม โดยกติกาควรครอบคลุมประเด็นที่สำคัญ เช่น เป้าหมาย วัตถุประสงค์ วิธีการถอดบทเรียน เช่น ใช้การระดมความคิดเห็น เน้นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ไม่ได้เถียงหรือทะเลาะวิวาท กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้ร่วมถอดบทเรียน และไม่ตำหนิ ไม่ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ร่วมถอดบทเรียน

3) ดำเนินการถอดบทเรียน ซึ่งเป็นขั้นตอนสำคัญในการสกัดความรู้จากผู้ร่วมถอดบทเรียน โดยมีขั้นตอนดังนี้

- (1) การเล่าประสบการณ์จากวิธีการปฏิบัติงานของผู้ร่วมถอดบทเรียน
- (2) การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างวิธีการปฏิบัติงานที่กำหนดจริง
- (3) การวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานที่ทำได้เป็นอย่างดี
- (4) การให้ข้อเสนอแนะวิธีการปฏิบัติงานต่อไปให้ดีขึ้น
- (5) การวิเคราะห์อุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน
- (6) ข้อเสนอแนะในสิ่งที่ควรทำเพิ่มเติมในการปฏิบัติงานที่ผ่านมา
- (7) การประเมินความพึงพอใจผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา

ทั้งนี้ผู้จัดบันทึกต้องจดรายละเอียดของข้อมูลทุกขั้นตอน บันทึกเสียง พร้อมทั้งสังเกตบรรยากาศในระหว่างการถอดบทเรียน และจัดบันทึกไว้ประกอบการจัดทำรายงานการถอดบทเรียน

3.2 การบันทึกบทเรียน ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ

1) การเตรียมตัวก่อนบันทึกบทเรียน เป็นขั้นตอนที่ผู้จัดบันทึกควรเตรียมความพร้อมก่อนบันทึกบทเรียนใน 4 ประเด็น คือ

- (1) ศึกษารายละเอียดของโครงการ/กิจกรรมที่จะถอดบทเรียน
- (2) ศึกษารายละเอียดการถอดบทเรียนเกี่ยวกับกรอบแนวคิด ขั้นตอนการถอดบทเรียน และประเด็นคำถามที่ใช้ในการถอดบทเรียน
- (3) จัดเตรียมอุปกรณ์ในการบันทึกการถอดบทเรียน และ
- (4) เตรียมความพร้อมด้านทางด้านร่างกายจิตใจ

2) การบันทึกข้อมูลการถอดบทเรียน ข้อมูลที่ต้องจัดบันทึกระหว่างการถอดบทเรียน คือ

- (1) ข้อมูลขั้นตอนและวิธีการจัดกิจกรรมถอดบทเรียน
- (2) ข้อมูลการเล่าเรื่อง การวิเคราะห์ และการอภิปรายของผู้ร่วมถอดบทเรียน
- (3) ข้อมูลบรรยากาศของระหว่างการถอดบทเรียน



3) วิเคราะห์บทเรียน โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา/ประเด็นที่ถอดบทเรียนว่าทำอะไรทำไมจึงทำ มีวิธีการอย่างไร (ใคร อะไร ที่ไหน เมื่อใด และได้อะไร) ความสำเร็จ และข้อควรระวัง

4) การสรุปและรายงานการถอดบทเรียน ผู้จัดบันทึกต้องอ่านรายงานการถอดบทเรียนให้ที่ประชุมของผู้ร่วมถอดบทเรียนและทีมงานการถอดบทเรียนได้รับทราบข้อมูลที่จัดบันทึกไว้เพื่อให้มีการปรับแก้และเพิ่มเติมให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยบทเรียนที่ถอดได้ต้องได้รับการสรุปให้เห็นอย่างน้อย 2 ประเด็น คือ

(1) สิ่งที่ดีอยู่แล้วและควรทำต่อไปเพื่อกลับไปวางแผนพัฒนา ลงมือทำแล้วติดตามด้วยการวิจัยให้ก้าวหน้าต่อเนื่องเป็น D&R (Development and Research)

(2) สิ่งที่ยังบกพร่องเป็นจุดอ่อน และควรจะปรับปรุงอย่างไร มีความรู้พอที่จะปรับปรุงหรือไม่ ถ้าไม่ควรทำวิจัยเพื่อหาแนวทางปรับปรุงต่อไป

4. ขั้นตอนเขียนรายงานการถอดบทเรียน

เป็นการรวบรวมผลการถอดบทเรียน มาเขียนรายงานการถอดบทเรียน ตามรูปแบบการถอดบทเรียน ดังนี้

4.1 ความเป็นมาของกิจกรรมที่จะถอดบทเรียน วัตถุประสงค์ของการถอดบทเรียน

4.2 การเตรียมการถอดบทเรียน เป็นการเล่ารายละเอียดของขั้นตอนต่าง ๆ ที่ปฏิบัติร่วมกัน ได้แก่ วิธีการ ทีมงาน บทบาทหน้าที่ กรอบแนวคิด เทคนิคการถอดบทเรียน กลุ่มเป้าหมายที่ร่วมถอดบทเรียน และปฏิทินการถอดบทเรียน

4.3 เนื้อเรื่องการดำเนินการถอดบทเรียน เป็นการเล่ารายละเอียดของประสบการณ์ในการปฏิบัติ โดยให้ครอบคลุมเนื้อหา เช่น ประสบการณ์จากวิธีการปฏิบัติงานจริงของผู้ร่วมถอดบทเรียน วิธีการปฏิบัติงานที่กำหนดในแผนปฏิบัติงาน เปรียบเทียบความแตกต่างของสิ่งที่ทำได้เป็นอย่างดี ข้อเสนอแนะวิธีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ปัญหาอุปสรรค และประเมินความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานที่ผ่านมา

4.4 บันทึกการถอดบทเรียนและเขียนรายงาน

5. ขั้นตอนติดตามการนำบทเรียนไปใช้ประโยชน์

ในขั้นตอนนี้ให้ความสำคัญกับการนำบทเรียนที่เรียนรู้จากการปฏิบัติงานไปใช้เพื่อให้การปฏิบัติงานต่อไปมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ดังนั้นหัวหน้าทีมหรือผู้เอื้อควรได้มีการนิเทศกำกับติดตามการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องเป็นระยะๆ เพื่อตรวจสอบว่าได้มีการนำบทเรียนไปใช้ประโยชน์หรือไม่เพียงไร เพราะอะไร

จากเอกสารดังกล่าวสรุปได้ว่า การถอดบทเรียนเป็นการสรุปประสบการณ์ การทำงานที่ผ่านมาในมุมต่าง ๆ เพื่อให้เห็นถึงรายละเอียดของเหตุปัจจัย ทั้งภายในและภายนอกซึ่งทำให้เกิดผลอย่างที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ทั้งที่สำเร็จหรือล้มเหลว ด้วยการสืบค้นความรู้จากการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการสกัดความรู้และประสบการณ์ที่ฝังลึก จากกลุ่มเป้าหมายที่ได้ร่วมการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งบันทึกรายละเอียดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงาน และความรู้ใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานทั้งที่สำเร็จหรือล้มเหลว เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และสามารถเผยแพร่ผลการศึกษารเรียนรู้ได้



3. กระบวนการเรียนรู้

การเรียนรู้โดยทั่วไป นักจิตวิทยาเชื่อว่ามนุษย์จะมีการเรียนรู้ได้ก็ ต่อเมื่อมนุษย์ได้ทำกิจกรรมใด ๆ แล้วเกิดประสบการณ์ ประสบการณ์ที่สะสมมา มาก ๆ และหลาย ๆ ครั้งทำให้มนุษย์เกิดการเรียนรู้ขึ้นและเกิดการ พัฒนาสิ่งที่เรียนรู้จนเกิดเป็นทักษะ และเกิดเป็นความชำนาญ ดังนั้นการเรียนรู้ของมนุษย์ก็จะอยู่กับตัวของ มนุษย์เรียกว่าการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวร ดังนั้นหัวข้อที่นำศึกษาต่อไปคือธรรมชาติของการเรียน รู้ของมนุษย์มีอะไรบ้าง อธิบายเป็นข้อ ๆ คือ

1. การเรียนรู้ คือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมค่อนข้างถาวร
2. การเรียนรู้ ย่อมมีการแก้ไข ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง โดยการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ จะต้อง เนื่องมาจากประสบการณ์
3. การเปลี่ยนแปลงชั่วคราวชั่วคราวไม่นับว่าเป็นการเรียนรู้
4. การเรียนรู้ในสิ่งใดสิ่งหนึ่งย่อมต้องอาศัยการสังเกตพฤติกรรม
5. การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และกระบวนการ การเรียนรู้เกิดขึ้นตลอดเวลาที่บุคคลมีชีวิตอยู่ โดยอาศัยประสบการณ์ในชีวิต
6. การเรียนรู้ ไม่ใช่วุฒิภาวะแต่อาศัยวุฒิภาวะ วุฒิภาวะคือระดับความเจริญเติบโตสูงสุดของ พัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญาของ บุคคลในแต่ละช่วงวัยที่เป็นไปตามธรรมชาติ แต่ การเรียนรู้ไม่ใช่วุฒิภาวะแต่ต้องอาศัยวุฒิภาวะประกอบกัน
7. การเรียนรู้ เกิดได้ง่ายถ้าสิ่งที่เรียนเป็นสิ่งที่มีความหมายต่อผู้เรียน
8. การเรียนรู้ ของแต่ละคนแตกต่างกัน
9. การเรียนรู้ ย่อมเป็นผลให้เกิดการสร้างแบบแผนของพฤติกรรมใหม่
10. การเรียนรู้ อาจจะเกิดขึ้นโดยการตั้งใจหรือเกิดโดยบังเอิญก็ได้

องค์ประกอบของการเรียนรู้

1. สิ่งเร้า (Stimulus) เป็นตัวการที่ทำให้บุคคลมีปฏิกิริยาโต้ตอบออกมา และเป็นตัว กำหนดพฤติกรรมว่าจะแสดงออกมาในลักษณะใด สิ่งเร้าอาจเป็นเหตุการณ์หรือวัตถุและอาจเกิดภายในหรือภายนอกร่างกายก็ได้ เช่น เสียงนาฬิกาปลุกให้เราตื่น กำหนดวันสอบเร้าให้เราเตรียมสอบ
2. แรงขับ (Drive) แรงขับ มี 2 ประเภท คือ แรงขับปฐมภูมิ (Primary Drive) เช่น ความหิว ความกระหาย การต้องการพักผ่อน เป็นต้น และแรงขับทุติยภูมิ (Secondary Drive) เป็นเรื่องของความต้องการ ทางจิตและทางสังคม เช่น ความวิตกกังวล ความต้องการความรัก ความปลอดภัย เป็นต้น แรงขับทั้งสองประเภท เป็นผลให้เกิดปฏิกิริยาอันจะนำไปสู่การเรียนรู้
3. การตอบสนอง (Response) เป็นพฤติกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลแสดงออกมาเมื่อได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าต่าง ๆ เช่น คน สัตว์ สิ่งของหรือสถานการณ์ อาจกล่าวได้ว่าเป็นสิ่งแวดล้อมรอบตัวเรานั้นเอง
4. แรงเสริม (Reinforcement) สิ่งที่มาเพิ่มกำลังให้เกิดการเชื่อมโยงระหว่างสิ่งเร้ากับ การตอบสนอง เช่น รางวัล การตำหนิ การลงโทษ การชมเชย เงิน ของขวัญ เป็นต้น

กระบวนการของการเรียนรู้

กระบวนการของการเรียนรู้มีขั้นตอนดังนี้ คือ

1. มีสิ่งเร้า (Stimulus) มาเร้าอินทรีย์ (Organism)
2. อินทรีย์เกิดการรับสัมผัส (Sensation) ประสาทสัมผัสทั้งห้า ตา หู จมูก ลิ้น ผิวกาย



3. ประสาทสัมผัสส่งกระแสสัมผัสไปยังระบบประสาทเกิดการรับรู้ (Perception)
4. สมองแปลผลออกมาว่าสิ่งที่สัมผัสคืออะไรเรียกว่าความคิดรวบยอด (Conception)
5. พฤติกรรมได้รับค่าแปลผล เกิดความคิดรวบยอดจะเกิดการเรียนรู้ (Learning)
6. เมื่อเกิดกระบวนการเรียนรู้บุคคลจะเกิดการตอบสนอง (Response) พฤติกรรมนั้น

สรุปได้ว่า การเรียนรู้ คือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจากเดิมไปสู่พฤติกรรมใหม่ที่ค่อนข้างถาวร และพฤติกรรมใหม่นี้เป็นผลมาจากการสังเกต พิจารณา ไตร่ตรอง แก้ปัญหา ประสบการณ์ หรือการฝึกฝน อันจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ประสบการณ์ และเกิดทักษะต่าง ๆ ขึ้นในตัวบุคคล และการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ค่อนข้างถาวร จึงจะถือว่าเป็นการเรียนรู้ขึ้น หากเป็นการเปลี่ยนแปลงชั่วคราว ยังไม่ถือว่าเป็นการเรียนรู้

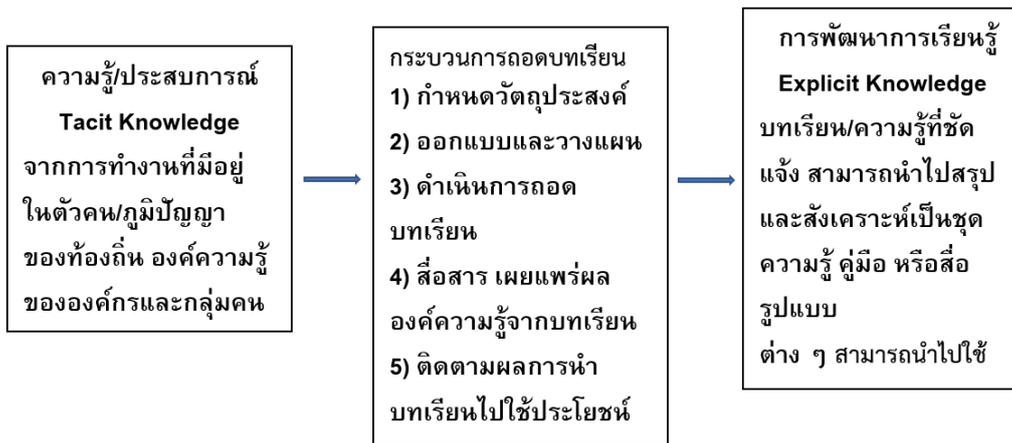
4. การถอดบทเรียนเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้

การถอดบทเรียน เป็นกิจกรรมการทบทวน/สรุปประสบการณ์การทำงาน ที่ผ่านมามาในแง่มุมต่าง ๆ เพื่อให้เห็นถึงรายละเอียดของเหตุปัจจัย ทั้งภายในและภายนอก ซึ่งทำให้เกิดผลอย่างที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ทั้งที่สำเร็จหรือล้มเหลว หรือการสืบค้นความรู้จากการปฏิบัติงานโดยใช้วิธีการสกัดความรู้และประสบการณ์ฝังลึกที่มีอยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) กลุ่มเป้าหมายที่ได้ร่วมการปฏิบัติงานออกมาเป็นความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) พร้อมทั้งบันทึกรายละเอียดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงาน และความรู้ใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานทั้งที่สำเร็จหรือล้มเหลวเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และสามารถเผยแพร่ศึกษาเรียนรู้ได้

อย่างไรก็ตามการถอดบทเรียน เป็นกิจกรรมที่เสริมสร้างการเรียนรู้และ เป็นกิจกรรมที่สอดคล้องกับ ปัจจัยสำคัญในการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) ตัวผู้เรียน (Learner) 2) เหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่เป็นตัวเร้า (Stimulus Situation) และ 3) การกระทำหรือการตอบสนอง (Response) 4) แรงเสริม (Reinforcement) เป็นสิ่งที่มาเพิ่มกำลังให้เกิดการเชื่อมโยงระหว่างสิ่งเร้ากับการตอบสนอง เช่น รางวัล การชมเชยเงิน ของขวัญ การตำหนิ การลงโทษ โดยมีขั้นตอนการเรียนรู้ 7 ขั้น คือ ขั้นที่ 1 เกิดแรงจูงใจ เมื่อใดที่เกิดความต้องการหรือขาดสมดุล ก็จะมีแรงจูงใจเกิดขึ้น ผลักดันให้เกิดพฤติกรรมเพื่อหาสิ่งที่ขาดไปนั้นมาให้ร่างกายที่อยู่ในภาวะที่สมดุลพอดี ขั้นที่ 2 กำหนดเป้าประสงค์ เมื่อมีแรงจูงใจเกิดขึ้นบุคคลก็จะกำหนดเป้าประสงค์ที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ เป้าประสงค์จึงเป็น ผลบันปลายที่อินทรีย์แสวงหาซึ่งบางครั้งอาจจะชัดเจน ขั้นที่ 3 เกิดความพร้อม แต่ละคนมีขีดความสามารถที่จะรับ และความต้องการพื้นฐานเพื่อที่จะเสาะแสวงหาความพอใจ หรือหาสิ่งที่จะสนอง ความต้องการได้จำกัดและแตกต่างกันไปตามสภาพความพร้อมของแต่ละบุคคล ขั้นที่ 4 มีอุปสรรคที่เป็นสิ่งขวางกั้นระหว่างพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจกับเป้าประสงค์ ถ้าหากไม่มีอุปสรรค หรือสิ่งกีดขวางเราก็จะไปถึงเป้าประสงค์ได้โดยง่าย ขั้นที่ 5 การตอบสนองต่อสิ่งเร้า เมื่อบุคคลมีแรงจูงใจ มีเป้าประสงค์ เกิดความพร้อม และเผชิญกับอุปสรรคเข้าก็จะมีพฤติกรรมต่าง ๆ เกิดขึ้น พฤติกรรมนั้นอาจเริ่มด้วยการตัดสินใจ เกิดอาการตอบสนองที่เหมาะสมทดลองทำแล้วปรับปรุงแก้ไขการตอบสนองนั้นให้แก้ปัญหาได้ดีที่สุด ขั้นที่ 6 การเสริมแรงเป็นการได้รางวัลหรือให้สิ่งเร้าที่ก่อให้เกิดความพอใจ ซึ่งปกติผู้เรียนจะได้รับ หลังจากตอบสนองแล้ว ตัวเสริมแรงไม่จำเป็นต้องเป็นสิ่งของหรือวัตถุที่มองเห็นได้เสมอไป เพราะความสำเร็จ ความรู้ ความก้าวหน้า ฯลฯ ก็เป็นตัวเสริมแรงได้เช่นเดียวกัน ขั้นที่ 7 การสรุปความเหมือน หลังจากที่มีผู้เรียนสามารถตอบสนองหรือหาวิธีการที่จะมุ่งสู่เป้าประสงค์ได้แล้ว เขาก็อาจจะประสอค์ใช้กับปัญหา หรือสถานการณ์ที่จะพบในอนาคตได้นั้นก็แสดงว่า ผู้เรียนเกิดความสามารถที่จะสรุปความเหมือนระหว่างสถานการณ์การเรียนรู้ที่มีมาก่อน

5. สรุป

การถอดบทเรียน (Lesson Learned) เป็นการแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing) โดยผู้ร่วมกิจกรรมมีผลประโยชน์ร่วมกัน (Mutual Benefit) มีความไว้วางใจทั้งตนเองและผู้อื่น (Trust) มีการเรียนรู้ (Learning) จากการร่วมกิจกรรม นอกจากนี้การถอดบทเรียนยังสอดคล้องกระบวนการเชิงระบบ (System Approach) คือ 1) กำหนดวัตถุประสงค์ 2) ออกแบบและวางแผน 3) ดำเนินการถอดบทเรียน 4) สื่อสาร เผยแพร่ผล องค์ความรู้จากบทเรียน 5) ติดตามผลการนำบทเรียนไปใช้ประโยชน์โดยมีปัจจัยเสริมการเรียนรู้ คือ สิ่งเร้า แรงขับ การตอบสนอง แรงเสริม ผ่านกิจกรรมการประชุมที่ระดมความคิดอย่างเป็นระบบมีการใช้ทักษะที่หลากหลาย ทักษะการตั้งคำถามทรงพลัง ทักษะการฟังอย่างลึกซึ้ง ความสามารถในการคิดเชิงระบบ ทักษะการสุนทรียสนทนา ทักษะการทำให้บทเรียนผู้อำนวย (Facilitator) ที่ดี ส่งผลต่อการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจากเดิมไปสู่พฤติกรรมใหม่ที่ค่อนข้างถาวร และพฤติกรรมใหม่นี้เป็นผลมาจากการสังเกต พิจารณา ไตร่ตรอง แก้ปัญหา ประสบการณ์ หรือการฝึกฝน อันจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ประสบการณ์ และเกิดทักษะต่าง ๆ ขึ้นในตัวบุคคล และการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ค่อนข้างถาวร จึงถือว่าเกิดการเรียนรู้ขึ้น หากเป็นการเปลี่ยนแปลงชั่วคราวยังไม่ถือว่าเป็นการเรียนรู้



ภาพประกอบ 2 สรุปกระบวนการถอดบทเรียน

6. เอกสารอ้างอิง

- มงคลชัย วิริยะพินิจ. (2560). *องค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้*. กรุงเทพมหานคร: ส่องสยาม.
- วรางคณา จันทร์คง. (2557). *ประสบการณ์ของเด็กปฐมวัยจังหวัดพิษณุโลก*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- วาสนา จักรแก้ว. (2557). *การสังเคราะห์ การถอดบทเรียนด้านสื่อและนวัตกรรมการสอน ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในโครงการร่วมมือในการพัฒนาบุคลากร ทางการศึกษาปฐมวัย ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ในเขตภาคเหนือตอนล่าง*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- วิจารณ์ พานิช. (2548). *การจัดการความรู้ ฉบับนักปฏิบัติ*. กรุงเทพมหานคร: สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม.
- _____. (2563). การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง : Transformative Learning. *วารสารบัณฑิตศึกษา*. 14(2), 241-250.



อัจฉรา สุขสำราญ. (2558). การถอดบทเรียนการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุอย่างมีส่วนร่วมของชุมชนตำบลธงชัย.
วารสารการพยาบาลและการศึกษา. 8(4), 12-22.