

AN ANALYSIS OF THAI DANCE LEARNING MANAGEMENT MODEL USING PROBLEM-BASED LEARNING THROUGH ACTION LEARNING

การวิเคราะห์รูปแบบจัดการเรียนรู้นาฏศิลป์ไทย โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน ด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (ACTION LEARNING)

Sumate Fuktuen^{1*}

สุเมธ ฟักเดือน^{1*}

Abstract

Background and Objectives: This academic article aims to examine the integration of Problem-Based Learning (PBL) and Action Learning concepts to develop learning procedures that facilitate problem-solving during the practical teaching and learning of Thai dance. The study synthesizes learning steps from relevant academic works to create a new model applicable to Thai dance courses, particularly for learners experiencing difficulties in practical learning contexts.

Methods: The researcher analyzed and synthesized theoretical frameworks and principles of Problem-Based Learning and Action Learning concepts presented in various academic sources to design and develop suitable learning steps for Thai dance practice instruction. The process emphasized grouping learner, problem-solving planning, and reflective practices at each stage.

Key Findings: The analysis reveals that the Action Learning model appropriate for Thai dance instruction comprises six steps: (1) grouping learners according to their abilities or differences in existing skills; (2) Identifying learning problems; (3) investigating causes to understand the problem and jointly reflecting on perspectives; (4) planning actions; (5) implementing the planned actions; and (6) summarizing the results based on the expected outcomes and analyzing issues for future improvement.

Implications of the Study: The developed Action Learning model enables instructors to design learning activities that effectively address learner diversity and specific challenges. It enhances learner engagement, fosters collaborative problem-solving, and provides practical approaches to resolving issues that emerge during the learning process.

Conclusions and Future Study: This article proposes a practice-oriented and reflective learning model that integrates Problem-Based Learning and Action Learning suitable framework for Thai dance instruction. Further studies should focus on implement this model in actual teaching contexts, developing appropriate assessment tools, and designing supporting learning materials to enhance teaching effectiveness and learner performance in Thai dance practice.

Academic Article

Received: 3 January 2025

Revised: 16 March 2025

Accepted: 23 April 2025

** Corresponding author*

email: sumate.fuktuen@gmail.com

How to cite:

Fuktuen, S. (2025). An analysis of Thai dance learning management model using problem-based learning through action learning. *Fine Arts Journal: Srinakharinwirot University*, 29(2), 237-252.

Keywords: Thai Dance Learning Management Models; Problem-Based Learning; Action Learning

คำสำคัญ: รูปแบบการจัดการเรียนรู้นาฏศิลป์ไทย; การใช้ปัญหาเป็นฐาน; การเรียนรู้จากการปฏิบัติ

¹ Independent Scholar

¹ นักวิชาการอิสระ

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) และสร้างขั้นตอนการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการแก้ปัญหาทางการจัดการเรียนรู้การปฏิบัติในนาฏศิลป์ไทย โดยการสังเคราะห์ขั้นตอนการเรียนรู้จากผลงานทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนารูปแบบใหม่ที่สามารถนำไปใช้ในการสอนรายวิชานาฏศิลป์ไทยสำหรับผู้เรียนที่ประสบปัญหาในการจัดการเรียนรู้แบบปฏิบัติ

วิธีการศึกษา: ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลจากแนวคิดและทฤษฎี Action Learning ที่ปรากฏในงานวิชาการต่างๆ เพื่อกำหนดและพัฒนาขั้นตอนการเรียนรู้ที่เหมาะสมสำหรับการจัดการเรียนรู้การปฏิบัติในนาฏศิลป์ไทย โดยเน้นการจัดกลุ่มผู้เรียน การวางแผนแก้ปัญหา และการสะท้อนผลสะท้อนในแต่ละขั้นตอน

ผลการศึกษาที่สำคัญ: การวิเคราะห์พบว่า รูปแบบการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) ที่เหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้ในนาฏศิลป์ไทยประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1) แบ่งกลุ่มตามความสามารถหรือความแตกต่างของทักษะเดิม ขั้นที่ 2) กำหนดปัญหา ขั้นที่ 3) ค้นหาสาเหตุเพื่อทำความเข้าใจปัญหาร่วมกันและสะท้อนแง่มุม ขั้นที่ 4) วางแผนการปฏิบัติ ขั้นที่ 5) ปฏิบัติตามแผนที่กำหนดและ ขั้นที่ 6) สรุปผลการปฏิบัติตามผลลัพธ์ที่คาดหวังและวิเคราะห์หาประเด็นสำหรับการพัฒนาในครั้งต่อไป

นัยสำคัญของการศึกษา: รูปแบบการเรียนรู้จากการปฏิบัติที่พัฒนาขึ้นนี้ช่วยให้ผู้สอนสามารถจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อปัญหาและความแตกต่างของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เรียน และการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการเรียนรู้ได้จริง

สรุปผลและแนวทางการศึกษาในอนาคต: บทความนี้เสนอรูปแบบการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติและการสะท้อนคิดเป็นแนวทางที่เหมาะสมสำหรับการจัดการเรียนรู้ในนาฏศิลป์ไทย โดยแนะนำให้มีการศึกษาต่อยอดเพื่อนำรูปแบบนี้ไปทดลองใช้ในบริบทการสอนจริง รวมถึงการพัฒนาวิธีการประเมินผลและเครื่องมือสนับสนุนการเรียนรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสอนในอนาคต

1. บทนำ

สถาบันการศึกษาในปัจจุบัน ทั้งในภาครัฐและเอกชน เริ่มดำเนินการจัดการระบบคล้ายกับการประกอบธุรกิจ โดยมีสถาบันทางการศึกษาเป็นผู้บริหาร ขณะที่นักเรียนหรือนักศึกษาเป็นผู้รับบริการ สถาบันจึงจำเป็นต้องเน้นปริมาณของจำนวนผู้รับบริการมากกว่าคุณภาพทางการศึกษา มีการปรับรูปแบบหลักสูตรให้ง่ายต่อการเข้าศึกษาของนักเรียนมากกว่าการให้ความสำคัญด้านการจัดการเรียนรู้ รวมถึงมีการปรับค่าเทอมที่สูงขึ้นเพื่อได้รับการบริการที่ดีกว่า ทั้งหมดนี้ก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำของการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ ส่งผลให้การจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนที่มีความแตกต่างหลากหลายในชั้นเรียนถูกละเลย

เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีความหมาย และได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพที่แท้จริง ผู้สอนไม่ควรให้ความสนใจเฉพาะผู้เรียนที่โดดเด่นเท่านั้น แต่ควรให้ผู้เรียนทุกคนได้รับความรู้อย่างเท่าเทียมกัน (สราวุธ ชัยยong, 2565) เหตุที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจากการสังเกต “ความรู้สึกของคน” เป็นเรื่องที่ยาก และมีโอกาสตีความคลาดเคลื่อนได้มากกว่าด้านอื่น เนื่องจากมีพฤติกรรมของนักเรียนบางอย่างที่ครูมักไม่สังเกตเห็น เช่น การทำกิจกรรมอื่นได้ไต่ การนำงานวิชาอื่นขึ้นมาทำ การวาดรูปเล่นในสมุดหรือหนังสือ การส่งกระดาษหัก และการเล่นเพื่อน (วรัญญู ฉายาบรรณ, ชยุตม์ ภิรมย์สมบัติ และวรรณิ์ แกมเกตุ, 2564)

ปัจจัยที่ทำให้ผู้เรียนมีศักยภาพ ความสามารถ และพัฒนาการที่แตกต่างกัน ได้แก่ นักเรียนบางกลุ่มอาจเรียนรู้ได้เร็ว มีความมั่นใจ คิดเป็นขั้นตอน แต่ผู้เรียนอีกกลุ่มหนึ่งมีพัฒนาการที่ช้ากว่า ขาดความมั่นใจในการคิดวิเคราะห์และตัดสินใจ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสามารถของผู้เรียนในการเรียนรู้ การมีปฏิสัมพันธ์ การร่วมมือระหว่างผู้เรียน และการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาเพื่อรับผิดชอบต่อกระบวนการเรียนรู้ของตนเอง ล้วนมีผลเชิงบวกในการปรับปรุงพฤติกรรมการเรียนรู้ เป็นการแก้ปัญหาที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้เท่าทันกัน (Guo et al., 2024) และยังมีอีกหลายปัจจัยที่ส่งผลให้ผู้เรียนมีความแตกต่างกัน

ปัจจัยที่ทำให้ผู้เรียนมีพัฒนาการแตกต่างกัน เกิดจากความสามารถในการจดจำ (Working Memory) ซึ่งเป็นกระบวนการนำข้อมูลเข้าสู่การคิดและนำออกมาใช้ที่แตกต่างกัน ความยืดหยุ่นทางความคิด (Cognitive Flexibility) หมายถึงความสามารถในการมองเรื่องใดเรื่องหนึ่งได้หลายมุมมองและใช้วิธีการที่หลากหลายในการแก้ปัญหา ผู้เรียนแต่ละคนจะใช้ความสามารถนี้ได้มากน้อยแตกต่างกัน ทั้งนี้รวมถึงความสามารถในการควบคุมและยับยั้งตนเอง (Inhibitory Control) เป็นผลสะท้อนต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ ที่มีผลต่อพฤติกรรมการเรียนรู้ บางคนมีความอดทนและเพิกเฉยต่อสิ่งยั่วยุทางอารมณ์ได้ดีกว่า และสามารถควบคุมสมาธิในการเรียนรู้ได้มากกว่า (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2565)

ปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งผลให้ผู้เรียนรับข้อมูลจากการจัดการเรียนรู้ได้ไม่เท่ากัน การเพิ่มเติมขั้นตอนกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง จึงเป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่จะพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มีองค์ความรู้และความสามารถเท่าเทียมกันได้มากที่สุด

การจัดการเรียนรู้ฐานศิลปะไทยในปัจจุบันได้กำหนดหลักสูตรให้ผู้เรียนศึกษาทั้งด้านทฤษฎีและปฏิบัติ โดยในด้านทฤษฎี ผู้สอนจะอธิบายตามรายละเอียดของเนื้อหา สำหรับในด้านปฏิบัติ ผู้เรียนจะฝึกฝนโดยอาศัยความจำจากการเลียนแบบครูผู้สอนเป็นหลัก ฝึกฝนซ้ำ ๆ ทบทวนเนื้อหาจนเกิดความชำนาญ ผู้เรียนที่มีทักษะเดิมย่อมพัฒนาได้เร็วกว่า แต่ผู้เรียนบางกลุ่มตามเนื้อหาไม่ทัน ปฏิบัติทำไม่ได้ หรือรู้สึกว่าการทำทางยากเกินไป มักเกิดความเบื่อหน่าย ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับต่ำ (วีรดี จินตะไล และปรวัน แพทยานนท์, 2561)

การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) จึงเป็นแนวทางหนึ่งที่นิยมนำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ในหลายองค์กร ผู้เขียนเห็นถึงความสำคัญของกระบวนการแก้ไขปัญหามาตามแนวคิดนี้ ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในชั้นเรียนได้ โดยการนำประเด็นปัญหาหรือเหตุการณ์จริงเข้าสู่กระบวนการเรียนรู้ผ่านการคิดวิเคราะห์ การหาข้อมูล การระดมสมอง การไตร่ตรอง และการแสดงความคิดเห็นเพื่อแก้ปัญหา เน้นการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้ผู้เรียนทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ซึ่งส่งผลดีต่อการสร้างความสามัคคีและนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning)

ความหมายของ “การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning)” คือ กระบวนการศึกษาที่บุคคลปฏิบัติและสามารถเรียนรู้ไปด้วยพร้อม ๆ กันจากปัญหาจริงที่เกิดขึ้น โดยการเรียนรู้ปัญหาและนำมาวิเคราะห์ผ่านกระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหา ค้นหาวิธีการแก้ปัญหาจากการปฏิบัติจริงที่เกิดขึ้น เป็นการสร้างการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาทั้งในระดับบุคคล ระดับทีม และนำไปสู่ระดับองค์กร หรือกล่าวได้ว่า เป็นการใช้ประเด็นปัญหาเป็นเครื่องมือในการดำเนินการเรียนรู้นั่นเอง

แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ เร็ก เรเวน (Reg Revans) ผู้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และต่อมา ไมเคิล มาร์ควอร์ด (Michael Marquardt) ได้ขยายและปรับปรุงกระบวนการดังกล่าวเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (สำเร็จ บุญเรืองรัตน์, 2558)

การตั้งคำถามและการสะท้อนกลับจากการเรียนรู้การปฏิบัติเริ่มต้นจากการปฏิบัติตามโปรแกรมความรู้เดิมที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน ซึ่งทำให้เกิดการตั้งคำถามสะท้อนกลับจากผู้ปฏิบัติ การไตร่ตรองพิจารณาความสมเหตุสมผลเพื่อพยายามทำความเข้าใจ ทั้งหมดนี้มีพื้นฐานมาจากแนวคิดของ เร็ก เรเวน (Reg Revans) ผู้คิดค้นแนวคิด “การเรียนรู้จากการปฏิบัติ” และนำมาใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน โดยได้เสนอเป็นสมการของการเรียนรู้ (ธีรพันธ์ เชิญรัมย์, 2563) ดังนี้

$$L = P + Q$$

โดยที่

L (Learning) = การเรียนรู้

P (Programmed) = รูปแบบความรู้เดิมที่กำหนดไว้เป็นแนวทาง

Q (Questioning) = คำถามที่เกิดขึ้นจากภายในตนเอง (Insight)

ต่อมา ไมเคิล มาร์ควอร์ด (Michael Marquardt) ได้เพิ่มเติมสมการให้มีความชัดเจน เป็นระบบ และมีความต่อเนื่องมากขึ้น ดังนี้

$$L = P + Q + R + I + R$$

โดยที่

R (Reflection) = การคิดใคร่ครวญ

I (Implementation) = การดำเนินการแก้ไขหรือการทดลองเพื่อเรียนรู้

สรุปได้ว่า การเรียนรู้จากการปฏิบัติจะเกิดขึ้นได้เมื่อมีการตั้งคำถามจากการปฏิบัติตามองค์ความรู้ที่มีอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งถูกกำหนดไว้ในรูปแบบหรือขั้นตอนเดิม จากนั้นเกิดการไตร่ตรองและใคร่ครวญทางความคิด สะท้อนกลับมาเป็นปัญหาเพื่อดำเนินการแก้ไข และทดลองเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง

3. ขั้นตอนของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

นักวิชาการหลายท่านได้เสนอขั้นตอนการเรียนรู้จากการปฏิบัติ โดยมีพื้นฐานที่เน้นการตั้งคำถาม การคิดใคร่ครวญควบคู่กับการปฏิบัติ ประจวบ เพลมหลัก (2547) ได้สรุปแนวคิดของนักวิชาการที่เสนอขั้นตอนแตกต่างกันออกไปไว้ 3 ท่าน ดังนี้

ในปี พ.ศ. 2529 เพ็ดเลอร์ (Pedler) ได้เสนอกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อการพัฒนาไว้ 4 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นวิเคราะห์ประสบการณ์ในสถานการณ์ที่สนใจ จากการสังเกตรหว่างการปฏิบัติ เกิดความคิดใคร่ครวญจากผลที่เกิดขึ้นถึงการกระทำ 2) ขั้นเกิดความเข้าใจใหม่จากการกระทำนั้น ผ่านการวิเคราะห์ประสบการณ์เป็นผลสัมฤทธิ์ 3) ขั้นวางแผนการปฏิบัติตามความเข้าใจใหม่ และ 4) ขั้นปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

ในปี พ.ศ. 2536 กอร์ดอน (Gordon) ได้อธิบายขั้นตอนการเรียนรู้หลังจากการเผชิญปัญหาไว้ อย่างละเอียดถึง 8 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ขั้นกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ตามกระบวนการ 2) ขั้นการจัดกลุ่มผู้เรียน โดยในกลุ่มต้องมีสมาชิกที่มีความสามารถและความรู้ที่แตกต่างกันออกไป 3) ขั้นประชุมเพื่อกำหนดประเด็นของการเรียนรู้และการปฏิบัติ 4) ขั้นกลับเข้าปฏิบัติงานเพื่อเริ่มเรียนรู้ทักษะตามที่กำหนดไว้ 5) ขั้นเกิดปัญหานอกเหนือจากที่กำหนดเป็นกรณีพิเศษ อาจจัดการเรียนรู้เป็นกลุ่มย่อยเพื่อศึกษาแบบเฉพาะกรณีตามปัญหานั้น ๆ 6) ขั้นประชุมกลุ่มเพื่อประเมินความก้าวหน้า หลังจากการเรียนรู้การปฏิบัติได้ระยะหนึ่ง และวางแผนการฝึกในขั้นถัดไป 7) ขั้นทำซ้ำตามกระบวนการเดิม หรือที่ได้กำหนดไว้เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ในประเด็นนั้น ๆ และ 8) ขั้นจัดทำเอกสารเพื่อการบรรยาย จากการเรียนรู้การปฏิบัติเพื่อพัฒนางานในครั้งถัดไป

ในปี พ.ศ. 2545 อีเวอร์การ์ด (Ivergard) ได้เสนอขั้นตอนที่อาจเป็นไปได้ทั้งหมด 7 ขั้นตอนในการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ประกอบด้วย 1) ขั้นการแบ่งกลุ่มออกเป็นทีม 5-7 คน ซึ่งควรมีมากกว่า 2 กลุ่ม 2) ขั้นระบุประเด็นปัญหาที่จะทำการศึกษา แต่ละกลุ่มต้องยอมรับและเข้าใจปัญหานั้น ๆ ร่วมกัน 3) ขั้นบรรยายอธิบายถึงสาเหตุและสภาพของปัญหาในกลุ่ม พร้อมเสนอแนวทางการแก้ไข และระบุแผนการดำเนินการเพื่อทดลองการแก้ปัญหา 4) ขั้นจัดทำแผนของโครงการของกลุ่ม โดยระบุเป้าหมาย ผลผลิตหรือผลสัมฤทธิ์จากการดำเนินการ ระยะเวลา และงบประมาณ 5) ขั้นระดมสมองหลังการนำเสนอ โดยอภิปรายในที่ประชุมใหญ่เพื่อกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ วิธีการตรวจสอบผล และหาความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นซึ่งอาจทำให้โครงการล้มเหลว 6) ขั้นกำหนดช่วงการแจ้งข้อมูลย้อนกลับหรือผลจากการปฏิบัติ ซึ่งควรครอบคลุมใน

ขั้นตอนที่ 2-4 และ 7) ขั้นที่ผู้ดูแลหรือผู้สนับสนุนการเรียนรู้จากการปฏิบัติ แนะนำระบบการให้คะแนนที่จะใช้ในช่วงของการแจ้งผลสะท้อนกลับหรือผลของการเรียนรู้ปัญหาจากการปฏิบัติ

นักวิชาการในประเทศหลายท่านได้วิเคราะห์และแสวงหาข้อสรุปเกี่ยวกับขั้นตอนการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ผลจากการศึกษาสามารถนำมาสังเคราะห์ซ้ำ เพื่อให้ได้รูปแบบการเรียนรู้จากการปฏิบัติที่เหมาะสมกับการเรียนรู้รายวิชานาฏศิลป์ไทย ซึ่งจะส่งผลให้ผู้เรียนมีสมรรถนะได้ตามคาดหวังและบรรลุผลสัมฤทธิ์สูงสุด โดยจะสรุปผลการสังเคราะห์ในตารางที่ 1

จากผลการศึกษายังพบว่า มีขั้นตอนการเรียนรู้จากปัญหาที่คล้ายคลึงกับ Action Learning (การเรียนรู้จากการปฏิบัติ) คือ “การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)” ซึ่งเป็นการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้เรียนจะมีปฏิสัมพันธ์กับกระบวนการเรียนรู้มากขึ้น ซึ่งช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินค่าของการเรียนรู้เพื่อก่อให้เกิดความคิดขั้นสูงจากการปฏิบัติจริง

แนวคิดนี้สอดคล้องกับรูปแบบ “การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-Based Learning: PBL)” ซึ่งเป็นการเรียนรู้ที่ใช้ปัญหาเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้เรียนค้นหาสาเหตุของปัญหา ผ่านการค้นคว้าความรู้ เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาต่อไป การจัดการเรียนรู้จึงมีกระบวนการและขั้นตอน (หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562) ดังนี้ 1) ขั้นกำหนดปัญหา จัดสถานการณ์เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนมองเห็นปัญหา และกำหนดปัญหาที่ผู้เรียนสนใจจนเกิดแรงจูงใจที่จะค้นหาคำตอบ 2) ขั้นทำความเข้าใจกับปัญหา ผู้เรียนต้องสามารถอธิบายลักษณะของปัญหานั้น ๆ ได้ 3) ขั้นดำเนินการศึกษาค้นคว้า ผู้เรียนศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเพื่อหาคำตอบหรือแนวทางแก้ไข 4) ขั้นสังเคราะห์ความรู้ ผู้เรียนนำความรู้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันภายในกลุ่ม และ 5) ขั้นสรุปและประเมินค่าหาคำตอบ เพื่อสะท้อนผลการเรียนรู้และแนวทางพัฒนาในครั้งต่อไป

การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-Based Learning: PBL) เป็นแนวคิดการจัดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา พัฒนาทักษะการจัดการข้อมูล การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการทำงานเป็นทีม เป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งกระตุ้นทักษะการแก้ไขปัญหา การสืบค้นข้อมูล และการคิดเชิงเหตุผลอันเกิดจากความอยากรู้อยากเห็นของผู้เรียนเอง

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์ขั้นตอนการเรียนรู้กระบวนการปฏิบัติจากผลสรุปการวิเคราะห์ของนักวิชาการ (สุเมธ พักเถื่อน, ประเทศไทย, 2568)

ประจวบ แหลมหลัก (2547)	ธีรพันธ์ เชิญรัมย์ (2563)	ศุภวิทย์ ภาชินรินทร์ และณัฐ โขศสมงาม (2564)	สพฐ. (PBL) (2562)	สรุปขั้นตอน
1. การปฐมนิเทศ ชี้แจง วัตถุประสงค์ และแบ่ง กลุ่ม	2. แบ่งกลุ่ม โดย สมาชิกต้องมีทักษะ เดิมที่แตกต่างกัน	2. แบ่งกลุ่ม ซึ่งภายในกลุ่ม ควรมีความแตกต่างทางความรู้ และประสบการณ์	-	1. แบ่งกลุ่มตามความสามารถ หรือความแตกต่างของทักษะเดิม
2. ระบุปัญหาที่แท้จริง	1. ขึ้นกำหนด ปัญหา สิ่งที่ต้องการ เรียนรู้	1. หัวข้อประเด็น หรือปัญหา จริง	1. กำหนดปัญหา	2. กำหนดปัญหา
3. ค้นหาสาเหตุของ ปัญหา	-	3. ทำความเข้าใจในประเด็น ปัญหา เกิดการสะท้อนแง่มุม ต่าง ๆ เพื่อหาทางเลือกที่ เหมาะสม	2. ทำความเข้าใจ ปัญหา 3. ดำเนินการศึกษา ค้นคว้า	3. ค้นหาสาเหตุเพื่อ ทำความเข้าใจปัญหาร่วมกันสะท้อนแง่มุม
4. ค้นหาทางเลือก ประเมินทางเลือก	-	-	-	-
5. การทำแผน ปฏิบัติการ	3. วางแผนปฏิบัติการ	4. ดำเนินการแก้ปัญหา วิเคราะห์ปัญหา กำหนด ศึกษาทางเลือก ประเมิน ผลลัพธ์	-	4. วางแผนการปฏิบัติ
6. การนำแผนปฏิบัติ การไปปฏิบัติจริง	4. ลงมือปฏิบัติตาม แผนที่วางไว้	5. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทบทวนการทำงานทุกโอกาส พัฒนาความรู้	4. สังเคราะห์ความรู้	5. ปฏิบัติตามแผนที่ กำหนด
7. นำเสนอผลการ ปฏิบัติงาน วิเคราะห์ เพื่อดำเนินการขั้น ต่อไป	5. ประเมินผลการ เรียนรู้ สรุปผลเพื่อนำไปใช้ประโยชน์	6. กำหนดหัวหน้ากลุ่ม เพื่อ กระตุ้น ควบคุม และส่งเสริม การปฏิบัติ หาข้อสรุปของกลุ่ม	5. สรุปและประเมิน ค่าหาคำตอบ	6. สรุปผลการปฏิบัติตาม ผลลัพธ์ที่คาดหวัง และ วิเคราะห์หาข้อประเด็นใน ครั้งต่อไป

จากการศึกษาขั้นตอนการเรียนรู้การปฏิบัติจากนักวิชาการที่นำขั้นตอนต่าง ๆ มาวิเคราะห์ไว้แล้ว มีผลการสังเคราะห์สรุปเป็นขั้นตอนสำคัญไว้ดังนี้

ขั้นที่ 1 แบ่งกลุ่มตามความสามารถหรือความแตกต่างของทักษะเดิม หมายถึง สมาชิกภายในกลุ่ม ควรมีความแตกต่างทางความรู้หรือทักษะ เพื่อสะท้อนแง่มุมที่หลากหลายกันออกไป ดังนั้น ผู้เรียนในกลุ่ม จะเป็นทั้งผู้เรียนและผู้สอนให้กันและกัน

ขั้นที่ 2 กำหนดปัญหา หมายถึง การระบุปัญหาที่เกิดขึ้นหรือสิ่งที่ต้องการเรียนรู้จากสถานการณ์จริง โดยใช้การระดมสมองของผู้เรียน ทั้งยังสามารถกำหนดสิ่งที่ผู้เรียนอยากรู้เพื่อให้เกิดความสนใจที่จะค้นหาคำตอบ

ขั้นที่ 3 ค้นหาสาเหตุและสะท้อนแง่มุมเพื่อทำความเข้าใจปัญหาร่วมกัน หมายถึง การทำความเข้าใจในประเด็นปัญหาที่กำหนดไว้จากการสะท้อนมุมมองที่แตกต่าง ค้นหาทางเลือกที่จะนำมาเป็นเครื่องมือในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการคิดไตร่ตรองร่วมกันเกี่ยวกับปัญหาที่ต้องการเรียนรู้

ขั้นที่ 4 วางแผนการปฏิบัติ หมายถึง การกำหนดแผนการปฏิบัติจากทางเลือกการแก้ปัญหาในประเด็นที่กำหนดไว้ ด้วยความเข้าใจใหม่ที่เกิดจากการวิเคราะห์ร่วมกัน

ขั้นที่ 5 ปฏิบัติตามแผนที่กำหนด หมายถึง ขั้นที่ผู้เรียนนำแผนไปปฏิบัติตามที่กำหนด รวมถึงการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่ยังเกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติ ผู้เรียนสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน

ขั้นที่ 6 สรุปผลการปฏิบัติตามผลลัพธ์ที่คาดหวัง และวิเคราะห์หาข้อประเด็นในครั้งต่อไป หมายถึง การประเมินผลการเรียนรู้ว่าเป็นไปตามแผนที่วางไว้หรือไม่ พร้อมนำเสนอข้อสรุปของประเด็นปัญหาที่ได้รับ การแก้ไข หรืออาจจะระบุประเด็นใหม่เพิ่มเติม เพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ครั้งต่อไป

สรุปได้ว่า การวิเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) มีทั้งหมด 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) แบ่งกลุ่มตามความสามารถหรือความแตกต่างของทักษะเดิม 2) กำหนดปัญหา 3) ค้นหาสาเหตุ เพื่อทำความเข้าใจปัญหา ร่วมกันสะท้อนแง่มุม 4) วางแผนการปฏิบัติ 5) ปฏิบัติตามแผนที่กำหนด และ 6) สรุปผลการปฏิบัติตามผลลัพธ์ที่คาดหวัง และวิเคราะห์หาข้อประเด็นในครั้งต่อไป

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) ยังกล่าวถึงบทบาทของครูหรือผู้สอนในการดูแลและควบคุมการจัดการเรียนรู้จากการปฏิบัติไว้ว่า 1) ผู้สอนทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกให้กับผู้เรียน รับคำปรึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติ 2) เป็นผู้กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ ไม่ใช่ผู้ถ่ายทอดความรู้โดยตรง 3) ใช้ทักษะการตั้งคำถามที่เหมาะสมกับเนื้อหาและประเด็นปัญหาที่ผู้เรียนสนใจ 4) ควบคุมและส่งเสริมกระบวนการกลุ่ม ให้แต่ละกลุ่มดำเนินการตามขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ การปฏิบัติ หรือการใช้ปัญหาในการจัดการเรียนรู้ตามลำดับขั้นตอนที่กำหนดไว้ 5) เน้นย้ำให้ผู้เรียนตระหนักว่าการเรียนรู้ในครั้งนี้เป็นความรับผิดชอบของกลุ่ม 6) สนับสนุนให้ผู้เรียนนำความรู้เดิมของแต่ละบุคคลมาใช้ในการแสดงความคิดเห็น 7) สนับสนุนให้แต่ละกลุ่มสามารถตั้งประเด็นการแก้ปัญหาให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดการเรียนรู้ในครั้งนั้น 8) หลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็นหรือการตัดสินว่าสิ่งนั้นถูกหรือผิด และ 9) ส่งเสริมให้ผู้เรียนประเมินทักษะของตนเองและของกลุ่ม พร้อมทั้งให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์

4. การเรียนรู้การปฏิบัตินาฏศิลป์ไทย

การจัดการเรียนรู้นาฏศิลป์ไทยโดยทั่วไป ในส่วนของการปฏิบัติจะใช้วิธีการสอนแบบสาธิตและฝึกปฏิบัติให้เกิดความชำนาญด้วยการปฏิบัติซ้ำ ๆ ตามบทเรียนเดิม โดยการย้ำเนื้อหาจนกระทั่งผู้เรียนที่ได้รับการฝึกสามารถจดจำท่าทางได้ หลังจากนั้นผู้สอนจะถ่ายทอดเทคนิคหรือกลวิธีเพื่อปรุงแต่งให้งดงามยิ่งขึ้น ซึ่งมักจำกัดอยู่เพียงบางกลุ่มที่ผู้สอนพอใจ

ในปัจจุบัน การสอนนาฏศิลป์ไทยมีการกำหนดหลักสูตรให้ผู้เรียนได้รับความรู้ทั้งในด้านทฤษฎีและปฏิบัติ ด้านทฤษฎี ครูผู้สอนมักอธิบายรายละเอียดตามเนื้อหาวิชา ส่วนในด้านฝึกทักษะ ผู้เรียนจะเรียนรู้จากการจดจำท่าทางโดยการเลียนแบบผู้สอนเป็นหลัก ซึ่งแน่นอนว่าผู้เรียนบางกลุ่มที่มีทักษะพื้นฐานหรือมีใจรักในการเรียนรู้จะสามารถพัฒนาตนเองได้ดีกว่า ขณะที่บางกลุ่มไม่สนใจในกระบวนการเรียนการสอนเกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายในบทเรียน และมองว่าการปฏิบัติเป็นเรื่องยาก ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนนาฏศิลป์โดยรวมอยู่ในระดับที่ไม่เป็นไปตามที่ผู้สอนคาดหวัง (วีรดี จินตะโล และปรวัน แพทยานนท์, 2561)

วีรดี จินตะโล และปรวัน แพทยานนท์ (2561) ได้เสนอขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ทักษะปฏิบัติตามแนวคิดของซิมป์สัน (Simpson) ไว้ตามลำดับดังนี้ 1) **ขั้นรับรู้** เป็นขั้นที่ให้ผู้เรียนรับรู้ในสิ่งที่จะทำ หรือเป็นการชี้แจงถึงเนื้อหาและข้อมูลที่จะเรียนรู้ 2) **ขั้นเตรียมความพร้อม** เป็นขั้นการปรับตัวให้พร้อมเพื่อการปฏิบัติทั้งทางร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ โดยการปรับตนให้มีสภาวะที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้ท่าทางและการเคลื่อนไหว รวมถึงการสร้างอารมณ์ที่ดีต่อการเรียนรู้ 3) **ขั้นการตอบสนองภายใต้การควบคุม** ให้โอกาสผู้เรียนตอบสนองสิ่งที่ได้รับรู้ ทั้งการแสดงความคิดเห็น การเลียนแบบการกระทำ หรือการลองผิดลองถูกในทักษะนั้น จนสามารถตอบสนองได้อย่างถูกต้อง 4) **ขั้นการลงมือทำงานสามารถกระทำได้** เป็นขั้นที่ช่วยให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติ และเกิดความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น 5) **ขั้นการกระทำอย่างชำนาญ** ให้ผู้เรียนฝึกฝนจนสามารถปฏิบัติได้อย่างคล่องแคล่วและชำนาญ 6) **ขั้นปรับปรุงและประยุกต์ใช้** เป็นขั้นที่ผู้เรียนปรับปรุงทักษะของตนเอง และสามารถประยุกต์ใช้ในสถานการณ์อื่น ๆ ได้ และ 7) **ขั้นการริเริ่ม** เมื่อผู้เรียนสามารถปฏิบัติได้อย่างชำนาญ และสามารถประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ที่หลากหลายได้แล้ว ผู้เรียนจะเริ่มเกิดความคิดริเริ่ม ค้นหาแนวทางหรือข้อมูลใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาทักษะให้เหมาะสมกับความถนัดของตนเอง

กระบวนการเรียนรู้ทักษะปฏิบัติของซิมป์สัน (Simpson) นิยมนำมาใช้ในงานวิจัยและบทความทางวิชาการหลายสาขา รวมถึงรายวิชานาฏศิลป์ไทย ทั้งในด้านการวิจัยและการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน

สำหรับการฝึกหัดการรำหรือการปฏิบัตินาฏศิลป์ไทยของผู้เชี่ยวชาญที่เป็นที่ยอมรับในวงการนาฏศิลป์ไทย บุปผาชาติ อุปถัมภ์นารากร (2559) ได้กล่าวถึงกระบวนการถ่ายทอดท่ารำของปรมาจารย์ท่านหนึ่งว่า ผู้เรียนจะฝึกปฏิบัติซ้ำ ๆ และสังเกตจากการปฏิบัติของผู้สอน ฝึกฝนอย่างต่อเนื่องจนเกิดความชำนาญ ซึ่งเป็นวิธีการสอนแบบดั้งเดิมที่สืบทอดต่อกันมา

การสอนนาฏศิลป์ในการปฏิบัติใช้วิธีการสอนดังนี้ 1) **วิธีสอนโดยการให้ปฏิบัติเลียนแบบครูเป็นหลัก** ครูทำให้ดูเป็นต้นแบบ ผู้เรียนจะต้องสังเกตเป็นหลัก และครูอาจให้คำแนะนำในขณะที่ปฏิบัติ โดยการจับร่างกายของผู้เรียนให้อยู่ในท่าทางและการเคลื่อนไหวที่ถูกต้อง หรือให้คำแนะนำด้วยวาจา เพื่อให้ผู้เรียนปฏิบัติได้อย่างสมบูรณ์มากขึ้น แล้วจึงให้กระทำซ้ำ ๆ จนสามารถจดจำท่าทำได้ และ 2) **อธิบายท่ารำในขณะที่ปฏิบัติ** ในขณะที่ผู้เรียนรำ ผู้สอนจะบอกท่ารำล่วงหน้าก่อนถึงจังหวะเพลง กระทำซ้ำตั้งแต่ต้นจนจบ จนกว่าผู้เรียนจะสามารถจำท่ารำได้ รวมถึงการอธิบายนาฏยศัพท์ ซึ่งเป็นศัพท์เฉพาะที่ใช้เรียกกริยาท่าทางในนาฏศิลป์ไทย

จากการสังเกตพบว่า การจัดการเรียนรู้ทักษะปฏิบัตินาฏศิลป์ไทยหรือการสอนปฏิบัติท่ารำ ผู้สอนมักเน้นให้ผู้เรียนเลียนแบบและปฏิบัติซ้ำ ๆ เพื่อให้จดจำและเกิดความชำนาญ ร่วมกับการให้คำแนะนำโดยการ “จับท่ารำ” เพื่อปรับท่าทางของผู้เรียนให้ถูกต้อง หรือให้คำแนะนำด้วยการชี้แจงเพื่อเสริมความมั่นใจ และทำให้การปฏิบัติมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ดังนั้น บทความนี้จึงเสนอแนวทางการแก้ปัญหาระหว่างการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในกระบวนการฝึกปฏิบัตินาฏศิลป์ไทย เพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้ทั้งในแนวทางการสอนแบบดั้งเดิมและรูปแบบใหม่ โดยประยุกต์ใช้ทฤษฎีของนักวิชาการ เช่น การนำกระบวนการเรียนรู้ในรูปแบบของซิมป์สัน (Simpson) มาใช้ในการสอนรำอย่างเป็นระบบ

5. การใช้ปัญหาสร้างการเรียนรู้นาฏศิลป์ไทยด้วยรูปแบบการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning)

การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) เป็นแนวคิดที่สามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้หรือพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะเป็นแนวทางที่ไม่ได้มุ่งเน้นเพียงการเรียนรู้ตามหลักของความรู้ถูกหรือผิดเท่านั้น แต่เป็นการนำประเด็นปัญหาหรือเหตุการณ์จริงเข้าสู่กระบวนการเรียนรู้ ผ่านการวิเคราะห์ การไตร่ตรอง และการระดมความคิดเพื่อหาทางแก้ไขปัญหานั้น เป็นวิธีการที่ต้องอาศัยการทำงานเป็นกลุ่ม เปิดโอกาสให้สมาชิกหรือผู้เรียนทุกคนมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และมีการสื่อสารเพื่อให้เกิดข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) สำหรับการตัดสินใจร่วมกัน (ธีรพันธ์ เชิญรัมย์, 2563)

การจัดการเรียนรู้จากการปฏิบัติสามารถดำเนินการเพิ่มเติมได้ทั้งในระหว่างการเรียนรู้ตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ หรือหลังจากการเรียนรู้เสร็จสิ้นแล้วแต่ยังพบปัญหาในการเรียนรู้ที่ผ่านมา ทั้งนี้ ผู้สอนสามารถนำกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติมาใช้เพิ่มเติมเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ โดยแนวทางดังกล่าวสามารถประยุกต์ใช้ได้กับการจัดการเรียนรู้ทุกรูปแบบ ทั้งแบบดั้งเดิมและแบบใหม่ที่เกิดปัญหาระหว่างการเรียน รวมถึงสามารถประยุกต์ใช้ได้กับทุกรายวิชา หรือแม้แต่ในองค์กรอื่น ๆ

ผู้เขียนจึงขอนำเสนอแนวทางการใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กระบวนการจัดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning)
 (สุเมธ พักเถื่อน, ประเทศไทย, 2568)

สิ่งสำคัญในการจัดการเรียนรู้คือ ครูผู้สอนควรวางแผนการจัดการเรียนรู้ให้ครอบคลุมทั้งเนื้อหาและระยะเวลาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียนในลักษณะ “จุดประสงค์การเรียนรู้” ที่สามารถสะท้อนสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน รวมถึงคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่ระบุไว้ในหน่วยการเรียนรู้

ครูควรคำนึงถึงกิจกรรมการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ สื่อ ภาระงาน และรูปแบบการประเมินผลที่เอื้อต่อการบรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน นอกจากนี้ ครูยังต้องมีความสามารถในการถ่ายทอดทักษะปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ทั้งในด้านเทคนิคการจำ วิธีการสาธิต การจัดทำทาง และการควบคุมจังหวะ รวมทั้งมีความเข้าใจในลักษณะพฤติกรรมของผู้เรียน เพื่อสามารถเลือกใช้กระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงอย่างมีประสิทธิภาพ

6. บทสรุป

การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) เป็นแนวทางที่ได้รับความนิยมในการพัฒนาการเรียนรู้ในองค์กร เนื่องจากเป็นการนำประเด็นปัญหาหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริงเข้าสู่กระบวนการเรียนรู้ ผ่านการคิดวิเคราะห์ การหาข้อมูล การระดมความคิด การแสดงความคิดเห็น และการไตร่ตรองเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยเน้นการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้ผู้เรียนทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ซึ่งเป็นผลดีต่อการสร้างความสามัคคี และนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

นอกจากนี้ แนวทางดังกล่าวยังช่วยเสริมสร้างกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ มีแบบแผนทางความคิด ไม่ยึดติดกับรูปแบบความรู้เดิม สร้างทัศนคติใหม่ และสามารถปรับตัวเรียนรู้จากสถานการณ์จริงได้ เป็นผลลัพธ์ของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตามรูปแบบการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง

กระบวนการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาผู้เรียนในบทความนี้ เป็นการสังเคราะห์ขั้นตอนจากแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติของนักวิชาการหลายท่าน เพื่อใช้เป็นแนวทางแก้ปัญหาระหว่างการเรียนรู้ โดยมีผลการสังเคราะห์ขั้นตอนสำคัญดังนี้ **ขั้นที่ 1)** แบ่งกลุ่มตามความสามารถหรือความแตกต่างของทักษะเดิม **ขั้นที่ 2)** กำหนดปัญหาหรือระบุปัญหาที่เกิดขึ้นจากสถานการณ์จริง พร้อมทั้งกำหนดสิ่งที่ผู้เรียนอยากรู้เพื่อสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ **ขั้นที่ 3)** ค้นหาสาเหตุเพื่อทำความเข้าใจปัญหาร่วมกันในประเด็นที่กำหนด จากการสะท้อนมุมมองที่แตกต่าง เพื่อค้นหาทางเลือกที่จะนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ **ขั้นที่ 4)** กำหนดแผนการปฏิบัติจากทางเลือกการแก้ปัญหาที่ได้ โดยใช้ความเข้าใจใหม่ที่เกิดขึ้น **ขั้นที่ 5)** ปฏิบัติตามแผนที่กำหนด ซึ่งอาจมีการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติ โดยเปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างต่อเนื่อง

เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน และ **ขั้นที่ 6**) สรุปผลการปฏิบัติตามผลลัพธ์ที่คาดหวัง และวิเคราะห์หาประเด็นสำหรับการพัฒนาในครั้งต่อไป

สรุปได้ว่า รูปแบบการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) ที่เสนอในบทความนี้มีทั้งหมด 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) แบ่งกลุ่มตามความสามารถหรือความแตกต่างของทักษะเดิม 2) กำหนดปัญหา 3) ค้นหาสาเหตุเพื่อทำความเข้าใจปัญหาและสะท้อนแง่มุมร่วมกัน 4) วางแผนการปฏิบัติ 5) ปฏิบัติตามแผนที่กำหนด และ 6) สรุปผลการปฏิบัติตามผลลัพธ์ที่คาดหวังและวิเคราะห์หาข้อประเด็นในครั้งต่อไป

การจัดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) สามารถนำมาใช้ได้ทั้งระหว่างและหลังการเรียนรู้ทักษะปฏิบัติในรูปแบบต่าง ๆ ตัวอย่างเช่น ในกระบวนการเรียนรู้ตามแนวคิดของซิมป์สัน (Simpson) ขั้นที่ 6 ซึ่งเป็น “ขั้นการปรับปรุงและประยุกต์ใช้” หากผู้สอนพบว่ามีปัญหาเกิดขึ้นกับผู้เรียนระหว่างการเรียนรู้ เช่น การปฏิบัติทำหรือไม่ถูกต้อง หรือผู้เรียนแต่ละคนรับข้อมูลได้ไม่เท่ากันหรือไม่ทันกัน ซึ่งส่งผลให้ผลการเรียนรู้ไม่เป็นไปตามคาด หรือผลการประเมินอยู่ในระดับต่ำหลังการเรียนรู้เสร็จสิ้น

ในกรณีดังกล่าว ผู้สอนสามารถนำกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) เข้ามาเพิ่มเติมเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น หลังจากดำเนินการครบทั้ง 6 ขั้นตอนแล้ว จึงดำเนินการกระบวนการเรียนรู้เดิมให้เสร็จสิ้น ซึ่งในที่นี้คือ “ขั้นที่ 7 การริเริ่ม” ตามแนวคิดของซิมป์สัน (Simpson)

ทั้งนี้ ผู้สอนอาจเลือกดำเนินการเรียนรู้ตามแผนเดิมให้ครบถ้วนก่อน แล้วจึงนำรูปแบบการเรียนรู้จากการปฏิบัติทั้ง 6 ขั้นตอนมาประยุกต์ใช้ภายหลังเพื่อแก้ปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ไมเคิล มาร์ควอร์ต (Michael Marquardt) ที่อธิบายการเรียนรู้จากการปฏิบัติบนพื้นฐานของแนวคิดของ เรก เรแวน (Reg Revans) ว่า “ไม่มีการเรียนรู้โดยปราศจากการปฏิบัติ และไม่มีการปฏิบัติโดยปราศจากการเรียนรู้” (ธีรพันธ์ เชิญรัมย์, 2563)

จุดที่น่าสนใจ คือ จากการสังเคราะห์แนวคิดและผลการศึกษาที่ปรากฏในบทความนี้ สามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจนว่ากระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) มิได้เป็นเพียงกลวิธีทางการศึกษาเชิงเทคนิค แต่เป็น “กระบวนการทัศน์ทางการเรียนรู้” ที่เปิดพื้นที่ให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้จากประสบการณ์จริงผ่านการวิเคราะห์ การตั้งคำถาม และการแลกเปลี่ยนทางปัญญาภายในกลุ่ม โดยลักษณะสำคัญของแนวคิดนี้คือการเชื่อมโยงระหว่างการกระทำ (Action) และการเรียนรู้ (Learning) จนเกิดเป็นวงจรแห่งการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในบริบทของนาฏศิลป์ไทย ซึ่งถือเป็นศิลปะแห่งการเรียนรู้ผ่านร่างกาย จังหวะ และสภาวะภายใน แนวคิดนี้ยิ่งมีความเหมาะสมอย่างยิ่ง เพราะสอดคล้องกับลักษณะการเรียนรู้ที่ต้องอาศัยการสังเกต การลงมือทำ และการสะท้อนคิดควบคู่กันไป

เมื่อนำแนวคิดดังกล่าวมาวิเคราะห์ในเชิงกระบวนการ จะเห็นว่าขั้นตอนทั้ง 6 ของ Action Learning มีความเป็นพลวัตทางวิธีวิทยาที่ตอบสนองต่อธรรมชาติของการเรียนรู้ด้านศิลปะการรำทำได้ อย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะขั้นตอนการระบุปัญหา การค้นหาสาเหตุ และการวางแผนการปฏิบัติ ซึ่งกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการคิดอย่างมีเหตุผล สอดคล้องกับทักษะการสังเกตและการปรับทำให้เหมาะสมกับสภาวะร่างกายของตนเอง ทั้งยังส่งเสริมให้เกิด “การเรียนรู้ร่วม” (Collaborative Learning) ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของการสืบทอดองค์ความรู้ด้านนาฏศิลป์ไทยในลักษณะชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Community of Practice)

นอกจากนี้ การนำรูปแบบการเรียนรู้จากการปฏิบัติไปประยุกต์ใช้ร่วมกับแนวคิดของซิมป์สัน (Simpson) ช่วยขยายมิติของการเรียนรู้จากเพียงการเลียนแบบเชิงทักษะ ไปสู่การตระหนักรู้ในกระบวนการคิดและการประเมินผลของตนเอง (Metacognition) ผู้เรียนมิได้เป็นเพียงผู้รับสารหรือผู้ปฏิบัติตาม แต่กลายเป็นผู้ร่วมสร้างองค์ความรู้ผ่านการตั้งคำถามและสะท้อนผล ซึ่งเป็นรากฐานของการคิดเชิงวิพากษ์ ในศิลปะการแสดง การเรียนรู้ในลักษณะนี้จึงไม่เพียงเสริมสมรรถนะเชิงช่างฝีมือ แต่ยังส่งผลต่อการพัฒนาความเข้าใจเชิงสุนทรียะและคุณค่าทางวัฒนธรรมของผู้เรียนอย่างยั่งยืน

ประเด็นสำคัญที่เกิดขึ้นจากการอภิปราย คือ Action Learning ช่วยเปลี่ยนบทบาทของครูจาก “ผู้ถ่ายทอด” ไปเป็น “ผู้อำนวยความรู้” (Facilitator) ที่คอยชี้แนะให้ผู้เรียนสร้างทางเลือกด้วยตนเอง กระบวนการเช่นนี้สะท้อนการเปลี่ยนผ่านทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 จากระบบการสอนแบบชี้แนะ (Directive Teaching) ไปสู่ระบบการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Pedagogy) ซึ่งให้ความสำคัญกับการสร้างความหมายทางการเรียนรู้มากกว่าการจำเนื้อหาเพียงอย่างเดียว ดังนั้น การเรียนรู้จากการปฏิบัติ ในนาฏศิลป์ไทยจึงไม่ใช่เพียงการ “ถ่ายทอดท่ารำ” หากแต่เป็นการถ่ายทอดวิถีคิด วิถีตีความ และวิถีพัฒนาองค์ความรู้เชิงศิลปะที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริงของผู้เรียน

ท้ายที่สุด แนวคิด Action Learning ที่ผ่านการปรับให้เข้ากับบริบทของการเรียนรู้นาฏศิลป์ไทย มิได้เพียงช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้เชิงปฏิบัติเท่านั้น หากยังสร้างระบบการเรียนรู้ที่มีความยืดหยุ่น และเปิดกว้างทางปัญญา ช่วยให้ศิลปะการรำไทยยังคงดำรงพลังแห่งการถ่ายทอดอย่างมีชีวิตภายใต้โครงสร้างการศึกษาใหม่ที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และเมื่อผู้เรียนสามารถเรียนรู้จากปัญหาในกระบวนการจริงได้ ย่อมเรียนรู้ที่จะ “เข้าใจชีวิตผ่านการรำรำ” ซึ่งเป็นแก่นแท้ของนาฏศิลป์ในฐานะศิลปะแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างแท้จริง

7. รายการอ้างอิง

- ธีรพันธ์ เชิญรัมย์. (2563). องค์การแห่งการเรียนรู้: การเรียนรู้จากการปฏิบัติ. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 3(1), 185-196.
- บุปผาชาติ อุปถัมภ์นรากร. (2559). กระบวนการถ่ายทอดความรู้ทางศิลปไทย: ปกรณ พรพิสุทธิ์. *วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 11(2), 337-345.
- ประจวบ แหลมหลัก. (2547). *การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้แนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.*
- วรัญญู ฉายาบรรณ, ชยุตม์ ภิรมย์สมบัติ, และวรรณิ แกมเกตุ. (2564). สภาพการสังเกตชั้นเรียนและการให้ข้อมูลป้อนกลับของครู: การวิเคราะห์ผ่านมุมมองครูและนักเรียนชั้นประถมศึกษา. *วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 27(2), 268-284.
- วีรดี จินตะโล และปรวัน แพทยานนท์. (2561). การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทางศิลปเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติตามแนวคิดของซิมป์สัน ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเทศบาลบ้านศรีมหาราชา. *วารสารพัฒนศิลป์วิชาการ*, 2(ฉบับพิเศษ), 97-111.
- ศุภวิทย์ ภาษีจิณรัตน์ และญาณิ โชคสมงาม. (2564). *KM knowledge management*. กรุงเทพมหานคร: วิช.
- สรารัฐ ชัยยong. (2565). ห้องเรียนเสมอภาค: แนวคิดการจัดการเรียนรู้ที่ไม่ทิ้งใครไว้หลังห้อง. *วารสารศึกษาศาสตร์สาร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*, 6(3), 14-28.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2565). *แนวทางการจัดประสบการณ์ที่ส่งเสริมทักษะสมอง EF (Executive Functions)*. กรุงเทพมหานคร: 21 เซ็นจูรี่.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *เอกสารแนวทางการนำรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อเสริมสร้างคุณภาพผู้เรียน ตามนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้*. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำเร็จ บุญเรืองรัตน์. (2558). การเรียนรู้จากการปฏิบัติ. *สารานุกรมศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 49, 57-59. สืบค้นเมื่อ 18 ธันวาคม 2567, จาก <https://ejournals.swu.ac.th/index.php/ENEDU/article/view/5537/5182>

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *แนวทางการนิเทศเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)*. กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท.

Guo, Q., Jamil, H., Ismail, L., Luo, S., & Sun, Z. (2024). Effects of problem-based learning on EFL learning: A systematic review. *PLOS ONE*, 19(12), 1-17.