

รูปแบบการเรียนรู้ทางจิตวิทยาการรู้คิด การเรียนรู้เชิงประสบการณ์และการคิดเชิงกลยุทธ์

A LEARNING MODEL ON COGNITIVE PSYCHOLOGY, EXPERIENTIAL LEARNING, AND COGNITIVE STRATEGY

Received: May 30, 2020

Revised: Aug 29, 2020

Accepted: Sep 24, 2020

เนาวรัตน์ นาคสุข^{1*} ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา² พงษ์พรรณ เกิดพิทักษ์³
Naowarat Naksuk^{1*} Prasarn Malakul Na Ayudhaya² Pongpan Kirdpitak³

¹⁻³จิตวิทยาเพื่อการพัฒนาศักยภาพมนุษย์, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
¹⁻³Psychology for Developing Human Potentials, Kasem Bundit University

* Corresponding Author, E-mail: na_na433@hotmail.com

บทคัดย่อ

รูปแบบการเรียนรู้ทางจิตวิทยาการรู้คิด การเรียนรู้เชิงประสบการณ์และการคิดเชิงกลยุทธ์ เป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่มีหลักและวิธีการตามแนวคิดทางจิตวิทยา 3 ทฤษฎี ได้แก่ 1) ทฤษฎีการรู้คิด ซึ่งมีหลักการที่สำคัญ คือ เป็นการเรียนรู้ของกระบวนการทางปัญญาที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงาน ให้ประสบความสำเร็จ และมีแนวคิดที่สำคัญ คือ มุ่งเน้นให้บุคคลสามารถสร้างความรู้ด้วยตนเองจาก ความรู้เดิมและความรู้ใหม่ มุ่งเน้นให้เกิดความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง อย่างจริงจัง เป็นกระบวนการรับรู้ที่ทำให้เกิดพฤติกรรมการแสดงออก รวมไปถึงการทำงานของสมอง ระดับสูง คือ การคิด การตัดสินใจ การแก้ปัญหา และการวางแผนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ ซึ่งมีหลักการที่สำคัญ คือ เป็นวิธีการเรียนรู้จากประสบการณ์ทั้งหมด ด้วยการฝึกปฏิบัติแก้ปัญหาจากประสบการณ์เดิมจนนำไปสู่การประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเชี่ยวชาญ จนกระทั่ง สามารถสร้างความรู้เป็นประสบการณ์ใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดการแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ มีแนวคิดที่สำคัญคือ มุ่งเน้นการสร้างการเรียนรู้ใหม่ที่เกิดจากประสบการณ์เดิมในการ ปฏิบัติงานจริง ให้เกิดการสะท้อนคิด พิจารณาย่างมีเหตุมีผล การประยุกต์ใช้ความรู้ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ และการใช้วิจารณ์ญาณในการนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปปฏิบัติ และ 3) การคิดเชิงกลยุทธ์ ซึ่งมี หลักการที่สำคัญ คือ เป็นแผนงานวิธีการที่เกิดจากความสามารถทางการคิดของบุคคลในการหา ทางเลือกที่ดีที่สุด ที่จะทำให้การทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ 4 ขั้นตอนคือ 1) ขั้นเริ่มต้น 2) ขั้นตอนดำเนินการ 3) ขั้นสรุปผล และ 4) ขั้นการประเมินผล

คำสำคัญ: รูปแบบการเรียนรู้, จิตวิทยาการรู้คิด, การเรียนรู้เชิงประสบการณ์, การคิดเชิงกลยุทธ์

Abstract

A learning model on cognitive psychology, experiential learning, and cognitive strategy consists of principles and methods of psychological concepts relating to 3 theories: 1) cognitive psychology with main principles in learning style of intellectual process leading to successful implementation emphasizing on capability to build intellect from existing knowledge and new knowledge to generate thoughts, enthusiasm, learning responsibility conscientiously, and cognitive process that causes expression behavior including the work of a high level of brain namely thinking, problem solving, decision making, efficient work planning and focus on work with concentration on event planning and work evaluation toward definite goals; 2) experiential learning with main principles in learning from entire experiences, exchange of experiences by practicing problem solving from previous experiences towards effective creation of new experiences, the main concepts focus on building new learning from previous experiences to real practices, learning by review of existing knowledge to reflect, consider reasonably and apply to work effectively including exchange of experiences and judgment in applying learning to practice; and 3) cognitive strategy with main principles in methodological planning from cognitive ability of a person to select best alternative to successfully achieve target. The model presents 4 steps of procedures in terms of 1) start stage, 2) implementation stage, 3) conclusion stage, and 4) evaluation stage.

Key words: Learning model, Cognitive learning, Experiential learning, Cognitive strategy

บทนำ

การพัฒนาตนเอง และการพัฒนาการทำงาน เป็นสิ่งที่ต้องกระทำอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ก้าวทันความเจริญของวิทยาการและเทคโนโลยีที่มีความก้าวหน้าเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยที่บุคคลจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ที่กว้างขวาง ถูกต้องและทันสมัย ทั้งทางทฤษฎีและวิธีปฏิบัติ ส่วนการพัฒนาการทำงานนั้น ย่อมเป็นผลสืบเนื่องมาจากการพัฒนาตนเอง กล่าวคือการพัฒนาการทำงานให้ประสบความสำเร็จต้องมีหลักคิด และหลักปฏิบัติประกอบกัน หลักประการแรกคือ หลักความคิด ซึ่งการทำความคิดให้กระจ่างจะเป็นเครื่องช่วยให้ใช้ความรู้ได้ถูกต้อง เนื่องจากการมีความคิดที่ใช้พิจารณาการใช้ความรู้ให้ถูกต้องย่อมทำงานได้ผลถูกต้องด้วยเช่นกัน ส่วนหลักการที่สองคือ หลักปฏิบัติ ซึ่งเป็นการปฏิบัติงานที่นำเอาความรู้ที่มีแบบแผน วิธีการ และความถูกต้องอันเป็นพื้นฐานจากประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติที่นำมาใช้เป็นกลยุทธ์ที่ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อบังคับความสำเร็จของงานและแก้ปัญหาได้อย่างแท้จริง ซึ่งเมื่อพิจารณาจากสภาพการณ์การแข่งขันในปัจจุบันที่นับวันยิ่งทวีความรุนแรงและเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การที่องค์กรมีบุคลากรที่มีการพัฒนาทั้งตนเอง และพัฒนาการทำงานอยู่เสมอจะมีส่วนช่วยให้องค์กรสามารถแข่งขันได้ และ

เพื่อให้มั่นใจว่าการแข่งขันสามารถทำได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน องค์กรจำเป็นต้องพร้อมรับการปรับตัวดังกล่าว จึงเป็นความต้องการจำเป็นอย่างยิ่ง ที่การพัฒนาบุคลากรที่นับว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กรให้มีการพัฒนาทั้งตนเอง และพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งหลักการพัฒนาดังกล่าวสามารถนำรูปแบบการเรียนรู้ทางจิตวิทยาการรู้คิด การเรียนรู้เชิงประสบการณ์และการคิดเชิงกลยุทธ์มาปรับใช้ในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรต่อไป

1. รูปแบบการเรียนรู้ทางจิตวิทยา

1.1 ความหมายของรูปแบบการเรียนรู้

การเรียนรู้เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องอันเนื่องมาจากประสบการณ์ และการฝึกปฏิบัติอย่างต่อเนื่องจนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ค่อนข้างมั่นคงและถาวร (ไพบูลย์ เทวรักษ์, 2540: 10)

Keefe (1979a: 4) กล่าวว่า รูปแบบการเรียนรู้ หมายถึง ลักษณะทางกายภาพ ความคิดและความรู้สึกที่บุคคลใช้ในการรับรู้ ตอบสนอง และมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมทางการเรียนค่อนข้างคงที่

Bower & Hilgard (1981: 11) อธิบายว่า รูปแบบการเรียนรู้ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้กระทำในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง อันมีเหตุผลมาจากการใช้ประสบการณ์ซ้ำ ๆ ในสถานการณ์นั้น ๆ ของบุคคลในการแสดงพฤติกรรม

Smith & Renzulli (1984: 45) ได้อธิบายว่า รูปแบบการเรียนรู้ เป็นลักษณะของยุทธศาสตร์ทางการเรียนรู้ที่นักเรียนชอบใช้ในการเรียน

Felder (1993: 289) กล่าวว่า รูปแบบการเรียนรู้ หมายถึง ลักษณะและวิธีการที่ผู้เรียนแต่ละคนใช้ในการเรียนรู้ การคิดหรือการแก้ปัญหาซึ่งสังเกตได้จากวิธีการรับและการจัดกระทำข้อมูล

Riding & Rayner (1998: 74) กล่าวว่า รูปแบบการเรียนรู้ หมายถึง วิธีการที่ผู้เรียนใช้การจัดการหรือการตอบสนองในการทำกิจกรรมการเรียน เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และงานในขณะนั้น ๆ ประกอบด้วย รูปแบบการคิด และกลยุทธ์การเรียนรู้

ทิศนา แคมมณี (2560: 3-4) กล่าวว่า รูปแบบการเรียนรู้ หมายถึง สภาพหรือลักษณะของการจัดการเรียนรู้ที่จัดขึ้นอย่างมีระบบระเบียบ มีแบบแผนตามหลักปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิด หรือความเชื่อต่าง ๆ โดยอาศัยวิธีสอนและเทคนิคการสอนเข้ามาช่วยให้สภาพการเรียนการสอนนั้นเป็นไปตามหลักการที่ยึดถือ

สรุปได้ว่า รูปแบบการเรียนรู้ หมายถึง กรอบแบบแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ตามทฤษฎี หลักการ แนวคิดและเทคนิค โดยมีการจัดกระบวนการหรือขั้นตอน เพื่อให้เกิดความเข้าใจ และเกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์

1.2 รูปแบบการเรียนรู้ทางจิตวิทยา

รูปแบบการเรียนรู้ทางจิตวิทยา เป็นโครงสร้างที่มีหลักการและวิธีการตามแนวคิดทางจิตวิทยาในการเรียนรู้ ที่ใช้ในการตอบสนองต่อกิจกรรมเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในการรับรู้ การคิดเพื่อนำไปปฏิบัติให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้อย่างน่าสนใจดังนี้

วรรณิ ลิ้มอักษร (2551: 2-3) ได้ให้ความหมายว่า เป็นกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนากระบวนการทางความคิด และโครงสร้างของความรู้ที่เกิดขึ้นในตัวผู้เรียน ตลอดจนการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศของการเรียนรู้ที่เหมาะสม การเรียนรู้ทางจิตวิทยาสอดคล้องอยู่ระหว่างการสอนกับการเรียนรู้ โดยประสบการณ์ ที่จัดให้นั้นจะส่งผลให้มีการเรียนรู้เกิดขึ้น มีการเปลี่ยนแปลงความรู้ ตลอดจนมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเกิดขึ้นในตัวผู้เรียนเป็นลักษณะการจัดสถานการณ์ภายนอกไปกระตุ้น สนับสนุน หรือส่งเสริมให้ผู้เรียนมีการเรียนรู้เกิดขึ้น

สุรางค์ ไคว์ตระกูล (2553: 1) ได้ให้ความหมายว่า เป็นกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ที่ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเรียนรู้และ พัฒนาการของผู้เรียนในสภาพการเรียนการสอนหรือในชั้นเรียน เพื่อค้นคิดทฤษฎีและหลักการที่จะนำมาช่วยแก้ปัญหาทางการศึกษาและ ส่งเสริมการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ

นุชลี อุปภัย (2556: 3) ได้ให้ความหมายว่า เป็นกรอบในการเรียนรู้เพื่อนำมาใช้ในการดำเนินการเรียน การสอนให้มีประสิทธิภาพ โดยอาศัยแนวคิดและทฤษฎีทางจิตวิทยามาเป็นพื้นฐานในการสร้างสรรค์การสอนให้เกิดคุณค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

ชาติชาย ม่วงปฐม (2557: 6) ให้ความหมายว่า โครงสร้างของการเรียนรู้ที่มีกระบวนการและแนวคิดทางจิตวิทยาที่มีบทบาทสำคัญมากในการอธิบายการเรียนรู้ของคน

สรุปได้ว่า รูปแบบการเรียนรู้ทางจิตวิทยา เป็นแบบแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีหลักการ วิธีการ และขั้นตอนในการเรียนรู้โดยอาศัยแนวคิดและทฤษฎีทางจิตวิทยามาประยุกต์ใช้ในการเรียนรู้

2. จิตวิทยาการรู้คิด (Cognitive learning)

2.1 ความหมายของจิตวิทยาการรู้คิด

จิตวิทยาการรู้คิด (Cognitive psychology) เป็นทฤษฎีที่เน้นการศึกษาทางความคิดเกี่ยวกับการรับรู้ การตีความ และการเก็บข้อมูลไว้ในความทรงจำเพื่อนำไปใช้ในการกระทำและการแก้ปัญหาต่าง ๆ โดยนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

Schunk (2004: 225) ได้ให้ความหมายของจิตวิทยาการรู้คิดว่าหมายถึง วิธีการเรียนรู้ของระบบปัญญาที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งประกอบไปด้วยกิจกรรมทางปัญญา ได้แก่ การเลือกและจัดการข้อมูล การเชื่อมโยงข้อมูลใหม่กับข้อมูลเดิมในหน่วยความทรงจำ และการสร้างความหมายให้แก่ข้อมูลใหม่ที่ได้รับ

Dalziel, Grismer & Thompson (2008: 2) ได้ให้ความหมายของจิตวิทยาการรู้คิด หมายถึง วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลาย ๆ วิธีการที่สนับสนุนผู้เรียนสามารถควบคุม และนำการกระทำของตนให้บรรลุเป้าหมายในการเรียนรู้หรือสามารถปฏิบัติภาระงานต่าง ๆ ทางวิชาการ (academic tasks) ได้สำเร็จ

Tuckman & Monetti (2011: 285) ได้ให้ความหมายการเรียนรู้ทางจิตวิทยาการรู้คิด หมายถึง กลวิธีที่เป็นระบบที่ผู้เรียนใช้ในการทำให้ข้อมูลมีความหมาย ประกอบด้วย การเข้ารหัส (coding) และเก็บรวบรวม (storing) ข้อมูลในหน่วยความทรงจำระยะยาว รวมทั้งกระบวนการในการเรียกข้อมูลกลับคืน (retrieving) กระบวนการในการเลือกข้อมูล (selecting) การจัดการข้อมูล (organizing) และการผสมผสานข้อมูล (integrating) เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในลักษณะต่าง ๆ

สรวงศ์ ไคว้ตระกูล (2553: 197-198) ได้ให้ความหมายของจิตวิทยาการรู้คิด ว่าหมายถึง กระบวนการคิดทุกชนิดที่เริ่มตั้งแต่ความใส่ใจ (Attending) การรับรู้ (Perception) การระลึกได้หรือจำได้ (Remembering) การคิดอย่างมีเหตุผล (Reasoning) การจินตนาการหรือการวาดภาพในใจ (Imaging) การคาดการณ์ล่วงหน้าหรือการมีแผนรองรับกับสิ่งที่เกิดขึ้น (Anticipating) การตัดสินใจ (Deciding) การแก้ปัญหา (Problem Solving) การสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

จุฑามาศ แหนจอน (2561: 5) ได้ให้ความหมายของจิตวิทยาการรู้คิด ว่าหมายถึง กระบวนการทำงานของสมองด้านการรู้คิด ได้แก่ การรับรู้ ความสนใจจดจ่อ ภาษา ความจำ ความรู้ การจินตนาการ การคิดแก้ปัญหา การให้เหตุผล และการตัดสินใจ โดยใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์

สรุปได้ว่าการเรียนรู้ทางจิตวิทยาการรู้คิด เป็นการศึกษากระบวนการทางความคิดเกี่ยวกับการรับรู้ ความจำ การแก้ปัญหา การคิดสร้างสรรค์ ความสนใจ การรับรู้ ความจำ การคิด และตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่ง

2.2 แนวคิดทฤษฎีจิตวิทยาการรู้คิด (Cognitive theories)

ทฤษฎีการรู้คิด เป็นทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มพุทธินิยม ที่เน้นการรู้คิด เป็นกระบวนการทางสติปัญญา ในการสร้างความรู้ ความเข้าใจให้แก่ตนเองโดยมีการรับข้อมูล รวมถึงการมีพฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งเร้า การสร้างความสัมพันธ์และความหมายของข้อมูล และการดึงข้อมูลออกมาใช้ในการกระทำและการแก้ปัญหาต่าง ๆ ทฤษฎีที่สำคัญในกลุ่มนี้ มีหลายทฤษฎี เช่น ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญา (Theory of Cognition Development) ของ Jean Piaget, Jerome S. Bruner และ Robert M. Gagne ทฤษฎีสรคนิยม (Constructivism) ของ Lev S. Vygotsky ทฤษฎีการเรียนรู้ที่มีความหมาย (A Theory of Meaningful Verbal Learning) ของ David Ausubel (ราชบัณฑิตยสถาน. 2556: 95)

นักวิชาการกลุ่มจิตวิทยาการรู้คิด (Cognitive Psychology) ได้อธิบายว่า สติปัญญานั้นเปลี่ยนแปลงไปตามการเจริญเติบโตของร่างกายและประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้นตามวัย และเชื่อว่ามนุษย์เป็นผู้กระทำต่อสิ่งแวดล้อมมากกว่าทำตามสิ่งแวดล้อม เพราะมนุษย์มีจิตอิสระ หรือปัญหาจากการทำงานของสมองชั้นสูงของมนุษย์ จึงทำให้มนุษย์สามารถจัดการกับข้อมูลที่เข้ามาในสมองและคิดสร้างเป็นผลผลิตในการดำรงชีวิตหรือปรับตัวเข้ากับสิ่งต่าง ๆ ได้

Winne (1985) สรุปว่า วัตถุประสงค์ของจิตวิทยาการรู้คิด คือ 1) เน้นการเข้าถึงความรู้และภายในโครงสร้างทางจิต 2) มุ่งเน้นไปในแนวความคิดของผู้เรียน 3) กระบวนการเรียนรู้ข้อมูลจะได้รับการจัดเก็บและเรียกใช้ตามสถานการณ์ที่จำเป็น 4) มุ่งเน้นวิธีการที่แท้จริงขององค์ความรู้ สามารถเปลี่ยนแปลงผู้เรียนโดยใช้กระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสม

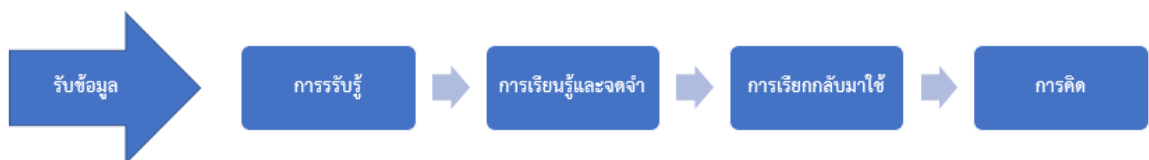
Shuell (1986) เสนอว่า วัตถุประสงค์ของจิตวิทยาการรู้คิด คือ เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีแรงจูงใจภายใน ค้นพบคุณค่าของความสามารถของ โดยสามารถนำทักษะต่าง ๆ ที่ตนมีอยู่มาใช้เพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ ดังนี้ 1) เน้นบทบาทในการปฏิบัติที่สามารถแสดงความคิดเห็นและตรวจสอบได้ 2) การเรียนรู้มุ่งเน้นไปที่กิจกรรมทางความคิด เพื่อในผู้เรียนนำไปสู่การตอบสนองและกระบวนการคิด สร้างเป้าหมายและกลยุทธ์ของผู้เรียนได้

Shaw (1996: 175 -204) ได้กล่าวถึงแนวคิดจิตวิทยาการรู้คิดว่าเป็นกระบวนการที่เน้นการสร้างความรู้หรือความคิด (Ideas) ด้วยการสร้างหรือทำบางสิ่งบางอย่างของผู้เรียนที่ไม่เป็นเพียงผู้รับข้อมูลแต่เป็นผู้พยายามสร้างข้อมูลนั้นด้วยตนเอง ดังนั้นรูปแบบการเรียนรู้ตามทฤษฎีปัญญานิยมจึงให้

ความสำคัญกับการทบทวนเพื่อแก้ไขข้อผิดพลาดต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้และพยายามที่จะแสดงให้เห็นว่าองค์ความรู้ที่จะได้รับนั้น ได้จากการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นและจากการสร้างหรือทำบางสิ่งบางอย่างทำให้เราได้ข้อค้นพบและพัฒนาเป็นความรู้อันเกิดจากการเรียนรู้ด้วยตนเอง

Guzdial (1997) อธิบายถึงแนวคิดของจิตวิทยาการรู้คิด ว่าเป็นกระบวนการเน้นให้ผู้เรียนต้องใช้ความคิด มีความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเองอย่างจริงจังและประจักษ์ชัดว่าตนเองรู้เพียงพอแล้ว รวมทั้งสามารถใช้สิ่งที่สร้างขึ้นมานั้นเป็นเป้าหมายสำหรับการสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ ต่อไปไม่มีที่สิ้นสุด

Groome et al. (2014) ได้อธิบายแนวคิดของจิตวิทยาการรู้คิดไว้ว่า เป็นขั้นตอนของการประมวลผลทางปัญญา (Stage of Cognitive process) ประสาทสัมผัสการรับรู้ข้อมูล (Input) รับและวิเคราะห์เนื้อหาที่รับเข้ามา (Perception) นำไปสู่การเรียนรู้และการจำ (Learning and memory storage) และการเรียกความจำกลับมาใช้ (Retrieval) เพื่อนำไปสู่กระบวนการคิด (Thinking)



ภาพ 1 แสดงขั้นตอนการประมวลผลทางปัญญา

ที่มา : An Introduction to Cognitive Psychology, by D. Groome et al., 2014, New York : Psychology Press.

จุฬามาศ แหนจอน (2561: 63) ได้อธิบายแนวคิดของจิตวิทยาการรู้คิด เป็นการศึกษากระบวนการเรียนรู้ของมนุษย์เริ่มตั้งแต่การรับรู้ (Perception) ความสนใจจดจ่อ (Attention) การเก็บรักษาความจำ (Memory) ผ่านจินตภาพ (Visual imagery) การเรียกคืนความจำที่ได้เก็บไว้ในอดีตกลายเป็นความรู้และนำไปคิดแก้ปัญหา ให้เหตุผล และตัดสินใจ รวมทั้งการใช้ภาษาสื่อสารกับตนเองและผู้อื่น กระบวนการเหล่านี้จะเกิดขึ้นไม่ได้หากขาดการรับรู้ต่อข้อมูลต่าง ๆ ที่ผ่านประสาทสัมผัสทั้งห้า แปลความหมายข้อมูลและนำไปใช้ในกระบวนการคิดอื่น ๆ ต่อไป

สรุปได้ว่า จิตวิทยาการรู้คิด มีแนวคิดจากทฤษฎีพุทธิปัญญา (Cognitive Theory) ซึ่งมุ่งเน้นให้บุคคลสามารถสร้างความรู้ด้วยตนเองจากความรู้เดิมและความรู้ใหม่ มุ่งเน้นให้เกิดความคิด มีความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเองอย่างจริงจัง เป็นกระบวนการรับรู้ที่ทำให้เกิดพฤติกรรมการแสดงออก รวมไปถึงการทำงานของสมองระดับสูง คือ การคิด การแก้ปัญหา การตัดสินใจ การวางแผนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน โดยการมีสมาธิในการวางแผนการทำงาน การประเมินผลงานให้มีการตอบสนองต่อเป้าหมายที่ชัดเจน

3. การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning)

3.1 ความหมายของการเรียนรู้เชิงประสบการณ์

การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ เป็นกระบวนการที่ผู้เรียนนำประสบการณ์เดิมที่มีอยู่มาเรียนรู้เพื่อสร้างเป็นประสบการณ์ใหม่ โดยมีนักวิชาการให้ความหมายไว้ดังนี้

Kolb (1984) ได้ให้ความหมายการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ ว่าหมายถึง กระบวนการเรียนรู้เกิดขึ้นจากสิ่งต่าง ๆ ที่บุคคลได้รับจากประสบการณ์

Burnard (1996) ได้ให้ความหมายการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ ว่าหมายถึง การเรียนรู้โดยการกระทำ การคิดทบทวนเกี่ยวกับการกระทำ หรือการเรียนรู้โดยการเข้าไปเกี่ยวข้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ หรือโดยการสังเกตผู้อื่น ซึ่งอาจเกิดขึ้นในการดำเนินชีวิต การทำงาน และการศึกษา

Beard & Wilson (2006) ได้ให้ความหมายการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ ว่าหมายถึง การเรียนรู้ความเข้าใจอย่างชัดเจนลึกซึ้ง (insight) จากการผ่านกระบวนการภายในตน (internalization) ทั้งที่รู้ตัวและไม่รู้ตัว (conscious or unconscious) เป็นประสบการณ์ที่สร้างขึ้นจากพื้นฐานประสบการณ์เดิมที่เคยได้รับหรือความรู้นั่นเอง

สมศักดิ์ ภูวิภาดาธรรม (2544: 39-40) ได้ให้ความหมายการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ ว่าหมายถึง การเรียนรู้จากการได้ลงมือปฏิบัติจริง โดยผู้เรียนได้มีโอกาสรับประสบการณ์ แล้วได้รับการกระตุ้นให้สะท้อนสิ่งต่าง ๆ (Reflection) ที่ได้จากประสบการณ์ออกมาเพื่อพัฒนาทักษะใหม่ๆ เจตคติใหม่ๆ หรือวิธีการคิด ใหม่ ๆ

ภูธนวรรธน์ จันชุมิ (2561: 77) การเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential learning) เป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่เกิดจากการพัฒนามโนทัศน์แห่งตน เป็นการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากกิจกรรมหรือการปฏิบัติซึ่งเป็นประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรมผ่านการสะท้อนประสบการณ์ (Reflection) การคิดวิเคราะห์ และการสรุปเป็นความคิดรวบยอด (Abstract conceptualization) เพื่อนำไปสู่ความรู้ความเข้าใจเชิงนามธรรม และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริง โดยผู้เรียนมีความพร้อมที่จะเรียนรู้ มีความผันแปรและพลวัตต่อการเรียนรู้ (Dynamic) ประสบการณ์ที่สั่งสมมาเป็นแหล่งทรัพยากรอันทรงคุณค่าของการเรียนรู้จากประสบการณ์และเป็นพื้นฐานที่เปิดกว้างต่อการเรียนรู้สิ่งใหม่

ทิศนา แคมมณี (2562: 130) ได้ให้ความหมายการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ ว่าหมายถึง การดำเนินการอันจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามเป้าหมายโดยให้ ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ (experience) ที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ในเรื่องที่เรียนรู้อีก่อน แล้วจึงให้ผู้เรียนย้อนไปสังเกต ทบทวนสิ่งที่เกิดขึ้นและนำสิ่งที่เกิดขึ้นมาคิดพิจารณาไตร่ตรองร่วมกันจนกระทั่งผู้เรียนสามารถสร้างความคิดรวบยอดหรือสมมติฐานต่าง ๆ ในเรื่องที่เรียนรู้แล้วจึงนำความคิด หรือสมมติฐานเหล่านั้นไปทดลองหรือประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ใหม่ ๆ ต่อไป

สรุปได้ว่า การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ จากการปฏิบัติจริง โดยนำความรู้เดิมของแต่ละบุคคลมาทบทวน การสะท้อนคิด การพิจารณาอย่างมีเหตุผล ให้ความหมายและสร้างเป็นความรู้ใหม่ของตน และประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 แนวคิดการเรียนรู้เชิงประสบการณ์

การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ เป็นลักษณะบูรณาการแบบองค์รวม ที่มีแนวคิดในเรื่องประสบการณ์ การรับรู้ ความรู้ และพฤติกรรม ดังนั้นการเรียนรู้เชิงประสบการณ์จึงเป็นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ซึ่งรวมทั้งความรู้และทักษะที่ได้รับจากประสบการณ์จริงในชีวิต และจากการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

Kolb (1984: 45) ได้เสนอการเรียนรู้จากประสบการณ์ว่าเป็นกระบวนการที่เกิดในตัวผู้เรียนเป็นวงจรแห่งการเรียนรู้ โดยการเรียนรู้จะเริ่มจากจุดใดจุดหนึ่งของวงจรแห่งการเรียนรู้ก็ได้ แต่ต้อง

ดำเนินการให้ครบวงจรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งรูปแบบการเรียนรู้จากประสบการณ์ของ Kolb เสนอได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง รายละเอียดของวงจรการเรียนรู้จากประสบการณ์มี ดังนี้

1. ขั้นสร้างประสบการณ์ (Concrete Experience) เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อผู้เรียน เป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ประสบการณ์จะนำไปสู่การรวบรวมความสามารถในการจัดการที่ยิ่งใหญ่ เป็นความสัมพันธ์ที่มีค่าซึ่งประสบการณ์อาจจะมีผลกระทบต่อการเรียนรู้ได้ทั้งการยอมรับและการปฏิเสธ

2. ขั้นสังเกตปฏิกริยาตอบสนอง (Reflective Observation) เป็นการเรียนรู้ที่ดีที่สุดโดยการให้ผู้เรียนได้มีการสะท้อนกลับ มีการไตร่ตรองประสบการณ์ที่ได้รับ เพื่อนำไปใช้ในการพิจารณาว่าสิ่งใดเป็นประโยชน์ หรือไม่เป็นประโยชน์

3. ขั้นสร้างมโนทัศน์เชิงนามธรรม (Abstract Conceptualization) เป็นการรวบรวมความรู้เพื่อสร้างกรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดอื่น ๆ ที่ได้จากประสบการณ์ในอดีตและความรู้ที่ได้จากกระทำ หรือได้รับมาก หรือการได้รับความรู้จากข้อมูล จากครูผู้สอน การสนทนาพูดคุย แล้วนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของตนเอง

4. ขั้นทดลอง (Active Experimentation) เป็นสิ่งที่ท้าทายที่ดีที่สุด คือการฝึกปฏิบัติจริง เป็นการทดลอง ฝึกปฏิบัติ และตรวจสอบ เพื่อการลองผิดลองถูกเป็นการตรวจสอบแนวคิด หาความจริงในสถานที่แตกต่างกัน และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง รวมถึงได้รู้จักการประยุกต์ใช้ความรู้ และนำไปใช้ได้จริง

Goh (1998: 49) ได้เสนอรูปแบบการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ว่ามีวงจรการเรียนรู้ 5 ขั้นตอน โดยได้เสนอแนวคิดไว้ในทุกรอบแบบการเรียนรู้จากประสบการณ์จะมีกระบวนการพื้นฐานจำนวน 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย การปฏิบัติ (Do) ไตร่ตรอง (Reflect) และการประยุกต์ใช้ (Apply) รายละเอียดวงจรการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ของ Esther Goh มี 5 ขั้นตอนประกอบ ดังต่อไปนี้

1. ประสบการณ์ (Experience) เป็นการรับรู้ประสบการณ์จากการปฏิบัติ จากการเข้าร่วมกิจกรรม หรืออาจเป็นการกำหนดประสบการณ์ใหม่

2. การแลกเปลี่ยน (Share) เป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูล การสังเกต การไตร่ตรอง และนำเสนอข้อมูล

3. กระบวนการ (Process) เป็นการถกเถียงอภิปรายผลข้อมูล การค้นหาประสบการณ์ การวิเคราะห์และสะท้อนกลับข้อมูล

4. การสรุปภาพรวม (Generalize) เป็นการสรุปภาพรวมและกำหนดเป็นประสบการณ์ใหม่ และทดสอบ ทดลองปฏิบัติจริง

5. การประยุกต์ใช้ (Apply) เป็นการนำผลการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ เป็นการนำไปปฏิบัติจริงในชีวิตประจำวัน

สรุปได้ว่า การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ คือ การสร้างกระบวนการเรียนรู้ใหม่ที่เกิดจากการปฏิบัติจริง โดยนำความรู้เดิมของแต่ละบุคคลมาทบทวน การสะท้อนคิด การพิจารณาอย่างมีเหตุผล ให้ความหมายและสร้างเป็นความรู้ใหม่ของตน และประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การคิดเชิงกลยุทธ์ (Cognitive strategy)

4.1 ความหมายของการคิดเชิงกลยุทธ์

การคิดเชิงกลยุทธ์ เป็นกระบวนการทางสมองในการคิดหาวิธีแก้ไขปัญหา และหาทางเลือกของการแก้ไขปัญหา โดยมีนักวิชาการให้ความหมายไว้อย่างน่าสนใจดังนี้

Potter (2005: 2) ได้อธิบายว่า การคิดเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดแนวทางที่ดีที่สุด ภายใต้สภาวะต่าง ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ มีลักษณะเป็นกระบวนการคิดที่เกิดขึ้นเมื่อมีเป้าหมายที่ต้องการทำให้สำเร็จ

สุวิทย์ มูลคำ (2548) ได้ให้ความหมายการคิดเชิงกลยุทธ์ ว่าหมายถึง ความสามารถทางการคิดประการหนึ่งของมนุษย์ในการหาวิธีการหรือทางเลือกที่ดีที่สุด ภายใต้สภาวะต่าง ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการคิดเชิงกลยุทธ์มีลักษณะเป็นกระบวนการคิด เกิดขึ้นเมื่อมีเป้าหมายบางอย่างที่ต้องการทำให้สำเร็จ การจะบรรลุเป้าหมายต้องมีการกำหนดทางเลือกที่คิดว่ามีโอกาสประสบความสำเร็จมากที่สุดโดยการวิเคราะห์และประเมินสถานะ

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2553: 18-19) ได้ให้ความหมายของการคิดเชิงกลยุทธ์ ว่าหมายถึง กระบวนการคิดในการแก้ปัญหา (problem solving) มีความสามารถในการวางแผน (planning) ที่ดีที่สุดและการตัดสินใจ (decision making) เลือกทางที่เหมาะสมกับสภาวะต่าง ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โดยคนที่คิดเชิงกลยุทธ์ได้ดี จะสามารถหาทางเลือกที่ดีที่สุดมาใช้และบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

อุทัย ดุลยเกษม (2558) ได้ให้ความหมายการคิดเชิงกลยุทธ์ ว่าหมายถึง การคิดหาหนทางที่จะทำให้การทำงานสำเร็จตามเป้าหมายโดยเอาชนะอุปสรรค และข้อจำกัดทั้งปวง

สรุปได้ว่า การคิดเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถในการหาวิธีการหรือทางเลือกที่ดีที่สุดในการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการเรียนรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน แก้ปัญหา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

4.2 แนวคิดการคิดเชิงกลยุทธ์

การคิดเชิงกลยุทธ์ ได้ประยุกต์นำทฤษฎีพุทธิปัญญา (Cognitive Theory) ที่ให้ความสำคัญในการศึกษาเกี่ยวกับการคิดอย่างมีเหตุผล (Reasoning) การคาดการณ์ล่วงหน้าหรือการมีแผนการรองรับ (Anticipating) การตัดสินใจ (Decision) การแก้ปัญหา (Problem solving)

การคิดเชิงกลยุทธ์ (Cognitive strategy) เป็นกระบวนการที่ฝึกคิดในการหาวิธีการหรือทางเลือกที่ดีที่สุด ท่ามกลางสถานการณ์ที่อาจมีอุปสรรคและความไม่แน่นอน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ นักบริหารที่ต้องการประสบความสำเร็จในยุคโลกาภิวัตน์ซึ่งมีการแข่งขันสูงเช่นในปัจจุบันการเรียนรู้ในเรื่องสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งแต่การเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ รอบข้างนั้นก็ยังไมอาจที่จะทำให้ประสบความสำเร็จที่แท้จริง ทักษะความคิดที่ดีที่สุดสำหรับนักบริหารคงหนีไม่พ้นความคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) เพื่อทำให้ตนเองเป็นนักคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinker) ใช้ประกอบกับความรู้ที่มี เพื่อคิดหาทางแก้ไขปัญหา และหาแนวทางที่ดีที่สุด สำหรับองค์กรต่อไป

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2546: 86-87) ได้อธิบายลักษณะของการคิดเชิงกลยุทธ์ไว้ดังนี้

1. มีลักษณะเป็นกระบวนการ ความคิดเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการความคิด หรือเรียกว่าเป็น “ชุดความคิด” คือ คิดตั้งแต่เริ่มต้นจนบรรลุเป้าหมายไว้ล่วงหน้าก่อนลงมือดำเนินการ

เริ่มจากการมีเป้าหมายบางอย่างที่ต้องการทำให้สำเร็จ จากนั้นจึงหาวิธีดำเนินการไปสู่เป้าหมาย โดยมีการวางแผนเกี่ยวกับทิศทางและวิธีการปฏิบัติต่าง ๆ ที่น่าจะนำไปสู่เป้าหมายได้มากที่สุด

2. มีการวิเคราะห์และประเมินสถานะ ก่อนที่จะเลือกวิธีดำเนินการใด ๆ จะต้องมีการคิดวิเคราะห์และประเมินสถานะ ทั้งของตนเองและสภาพแวดล้อม เพื่อดูว่าตนเองมีศักยภาพเพียงพอที่จะบรรลุเป้าหมายหรือไม่ มีจุดแข็งใดที่เป็นโอกาสให้ประสบความสำเร็จ และมีจุดอ่อนใดบ้างที่อาจเป็นเหตุให้ประสบความสำเร็จล้มเหลว นอกจากนี้ต้องวิเคราะห์และประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง เพื่อพิจารณาโอกาสและอุปสรรคที่จะทำให้ไปถึงหรือไม่ถึงเป้าหมาย

3. มีการคาดการณ์อนาคต เพราะจะช่วยให้เห็นถึงจุดอ่อนซึ่งจะเป็นมูลเหตุก่อให้เกิดการสูญเสียต่าง ๆ และจุดแข็งซึ่งจะทำให้เห็นโอกาสที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อค้นหาโอกาสที่จะได้รับประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และเพื่อระมัดระวังตัวหรือหลบหลีกได้ทันหากมีสิ่งไม่พึงประสงค์เกิดขึ้น

4. มีการหาทางเลือกและประเมินทางเลือกก่อนดำเนินการ เนื่องจากการตัดสินใจทุกเรื่องมีความสำคัญ ถ้าตัดสินใจผิดพลาดอาจทำให้ไปไม่ถึงเป้าหมาย หรือต้องเสียเวลา เสียทรัพยากรในการแก้ปัญหา ดังนั้น จึงต้องพยายามหาทางเลือกมากกว่าหนึ่งทาง และประเมินทางเลือกนั้นก่อนนำไปใช้จริง โดยพิจารณาผลดี ผลเสียของทางเลือกแต่ละทาง โอกาสการเกิดผลกระทบในมุมที่ไม่พึงประสงค์ โอกาสการเกิดเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดมาก่อน เลือกทางที่มั่นใจในผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นมากที่สุดและคิดว่าน่าจะเป็นทางเลือกที่นำไปสู่ความสำเร็จมากที่สุด

5. มีการวางแผนอย่างเป็นขั้นตอน ที่นำไปสู่เป้าหมาย รู้ว่าเวลาใดควรทำอะไร ที่ไหน อย่างไร อาจมีการกำหนดเป้าหมาย ย่อย ๆ หลาย ๆ เป้าหมายที่ต้องทำให้สำเร็จทั้งหมดแล้ว เป้าหมายใหญ่จึงบรรลุ การวางแผนกลยุทธ์ในระดับองค์กรจะประกอบด้วยปัจจัยสำคัญสองส่วน คือ ส่วนที่หนึ่ง เป้าหมาย หรือจุดหมายที่ต้องการไปถึง และส่วนที่สอง แนวทางปฏิบัติ เพื่อบรรลุจุดหมายนั้น แผนกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้าจะนำไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์ โดยจะเขียนออกมาเป็นขั้นตอน

สรุปได้ว่า การคิดเชิงกลยุทธ์ มีแนวคิดจากทฤษฎีพุทธิปัญญา (Cognitive Theory) ในการศึกษาเกี่ยวกับการคิดอย่างมีเหตุผล (Reasoning) การคาดการณ์ล่วงหน้าหรือการมีแผนการรองรับ (Anticipating) การตัดสินใจ (Decision) การแก้ปัญหา (Problem solving) เป็นการกำหนดเป้าหมายในการแก้ปัญหาที่ชัดเจน ประเมินสถานภาพปัญหาทั้งของตนเองและขององค์กร และคาดการณ์ในอนาคต หาวิธีการทางเลือกและประเมินทางเลือกก่อนดำเนินการตามกลยุทธ์ วางแผนการปฏิบัติงานในการแก้ปัญหาย่อยอย่างเป็นขั้นตอน

5. รูปแบบการเรียนรู้ทางจิตวิทยาการรู้คิด การเรียนรู้เชิงประสบการณ์และการคิดเชิงกลยุทธ์

รูปแบบการเรียนรู้ทางจิตวิทยาการรู้คิด การเรียนรู้เชิงประสบการณ์และการคิดเชิงกลยุทธ์ คือ กรอบแบบแผนในการดำเนินงาน ที่มีแนวคิด หลักการ วิธีดำเนินการและขั้นตอนที่ชัดเจน สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยมีแนวคิดทางจิตวิทยาที่เกี่ยวข้อง 3 แนวคิดได้แก่ ทฤษฎีการรู้คิด (Cognitive Theory) การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential learning) และคิดเชิงกลยุทธ์ (Cognitive strategy) ดังนี้

5.1 หลักการที่สำคัญ

1) เป็นวิธีการเรียนรู้ของกระบวนการทางปัญญาที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ รวมถึงการคิดทุกชนิด ตั้งแต่ความใส่ใจ การรับรู้ การระลึกได้หรือจำได้ การคิดอย่างมีเหตุผล การจินตนาการหรือการวาดภาพในใจ การคาดการณ์ล่วงหน้า หรือการมีแผนรองรับกับสิ่งที่เกิดขึ้น ซึ่งจะทำให้บุคคลเกิดความรู้ ความสามารถ ทักษะและมีคุณลักษณะที่ตรงกับความต้องการขององค์กรในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) เป็นวิธีการเรียนรู้จากประสบการณ์ทั้งหมด อันได้แก่ การรับรู้ปัญหา การหาทางแก้ปัญหา การทบทวน การสังเกต การคิดพิจารณาไตร่ตรอง การสร้างความคิดรวบยอดหรือสมมติฐานต่าง ๆ ในเรื่องที่เรียนรู้ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความสามารถในการจัดการความรู้ การสะท้อนกลับ การตรวจสอบ และการบูรณาการ การคิดหาแนวทางแก้ปัญหาด้วยการฝึกปฏิบัติแก้ปัญหาจากประสบการณ์เดิมจนนำไปสู่การประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเชี่ยวชาญจนกระทั่ง สามารถสร้างความรู้เป็นประสบการณ์ใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดความรู้ ความสามารถ ทักษะและมีคุณลักษณะที่ตรงกับความต้องการขององค์กรในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) เป็นแผนงาน วิธีการที่เกิดจากความสามารถทางการคิดของบุคคลในการหาทางเลือกที่ดีที่สุด ที่จะทำให้การทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และมีคุณลักษณะที่ตรงกับความต้องการขององค์กรในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.2 แนวคิด

1) มุ่งเน้นให้บุคคลสามารถสร้างความรู้ด้วยตนเองจากความรู้เดิมและความรู้ใหม่มุ่งเน้นให้เกิดความคิด มีความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเองอย่างจริงจัง เป็นกระบวนการรับรู้ที่ทำให้เกิดพฤติกรรมการแสดงออก รวมไปถึงการทำงานของสมองระดับสูง คือ การคิด การแก้ปัญหา การตัดสินใจ การวางแผนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ มุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน โดยมีการมีสมาธิในการวางแผนการทำงาน การประเมินผลงานให้มีการตอบสนองต่อเป้าหมายที่ชัดเจน

2) มุ่งเน้นการสร้างการเรียนรู้ใหม่ที่เกิดจากประสบการณ์เดิมในการปฏิบัติงานจริง การเรียนรู้ด้วยการทบทวนความรู้เดิม ให้เกิดการสะท้อนคิด พิจารณาอย่างมีเหตุมีผล การประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การสะท้อนคิดและการใช้วิจารณญาณในการนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปปฏิบัติ

3) มุ่งเน้นในการกำหนดเป้าหมายในการแก้ปัญหาที่ชัดเจน ประเมินสถานภาพปัญหาทั้งของตนเองและขององค์กร และคาดสถานการณ์ในอนาคต หาวิธีการทางเลือกและประเมินทางเลือก ก่อนดำเนินการตามกลยุทธ์ และวางแผนการปฏิบัติงานในการแก้ปัญหาอย่างเป็นขั้นตอน

5.3 ขั้นตอนการดำเนินการ

จากรูปแบบการเรียนรู้ทางจิตวิทยาการรู้คิด การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ และการคิดเชิงกลยุทธ์ ซึ่งประกอบไปด้วยทฤษฎีการรู้คิด (Cognitive Theory) การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential learning) การคิดเชิงกลยุทธ์ (Cognitive strategy) โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นเริ่มต้น 2) ขั้นตอนการดำเนินการ 3) ขั้นสรุปผล และ 4) ขั้นการประเมินผล โดยดำเนินการดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ขั้นเริ่มต้น เป็นขั้นตอนการสร้างสัมพันธภาพ สร้างพันธสัญญาในการเรียนรู้ระหว่างสมาชิกผู้เข้าร่วมกิจกรรม ชี้แจงวัตถุประสงค์ ขั้นตอน กำหนดเป้าหมาย กฎกติกา บทบาท หน้าที่ และการมีส่วนร่วมของสมาชิกกลุ่ม และสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้แต่ละครั้ง

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นดำเนินการ มีขั้นตอนการเรียนรู้ทางจิตวิทยาการรู้คิด การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ และการคิดเชิงกลยุทธ์ ดังนี้

ขั้นที่ 1 การสร้างความรู้หรือความคิด โดยประยุกต์ใช้ทฤษฎีการรู้คิด (Cognitive Theory) ซึ่งมีแนวคิดดังนี้ (1) มุ่งเน้นให้บุคคลสามารถสร้างความรู้ด้วยตนเองจากความรู้เดิมและความรู้ใหม่ (2) มุ่งเน้นให้เกิดความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเองอย่างจริงจัง (3) เป็นกระบวนการรับรู้ที่ทำให้เกิดพฤติกรรมการแสดงออก รวมไปถึงการทำงานของสมองระดับสูง คือ การคิด การแก้ปัญหา การตัดสินใจ การวางแผนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ (4) มุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน โดยการมีสมาธิในการวางแผนการงาน การประเมินผลงานให้มีการตอบสนองต่อเป้าหมายที่ชัดเจน

โดยมีวิธีการขั้นตอนในการสร้างความรู้หรือความคิด คือ การสร้างการรับรู้ การแสวงหาความรู้ การทำความเข้าใจกับปัญหา เรียนรู้วิธีการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล เรียนรู้วิธีการวางแผน เรียนรู้วิธีการแก้ปัญหา เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่ถูกต้อง

ขั้นที่ 2 การฝึกปฏิบัติ โดยใช้ประยุกต์ใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential learning) ซึ่งมีแนวคิดดังนี้ (1) การสร้างการเรียนรู้ใหม่ที่เกิดจากประสบการณ์เดิมในการปฏิบัติงานจริง (2) การเรียนรู้ด้วยการทบทวนความรู้เดิม ให้เกิดการสะท้อนคิด พิจารณาย่างมีเหตุผล (3) สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ (4) การแลกเปลี่ยนประสบการณ์การสะท้อนคิด และการใช้วิจารณญาณในการนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปปฏิบัติ

โดยมีวิธีการขั้นตอนในการฝึกปฏิบัติ คือ การค้นพบปัญหา การตั้งคำถาม การตอบคำถาม การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้

ขั้นที่ 3 การนำไปใช้ ด้วยการประยุกต์ใช้การคิดเชิงกลยุทธ์ (Cognitive strategy) ซึ่งมีแนวคิดดังนี้ (1) การกำหนดเป้าหมายในการแก้ปัญหาที่ชัดเจน (2) ประเมินสถานการณ์ปัญหาทั้งของตนเองและขององค์กร และคาดการณ์ในอนาคต (3) หาวิธีการ ทางเลือกและประเมินทางเลือก ก่อนดำเนินการตามกลยุทธ์ และ (4) วางแผนการปฏิบัติงานในการแก้ปัญหาย่างเป็นขั้นตอน

โดยมีวิธีการขั้นตอนในการนำไปใช้ คือ การวิเคราะห์ความเปลี่ยนแปลง ทำการตรวจสอบ ทบทวนสิ่งที่รู้ การกำหนดแนวความคิด ด้วยการคาดการณ์ว่าจะไปในทิศทางใด ตัดสินใจเลือกทางเลือกและวางแผนปฏิบัติด้วยการสร้างทางเลือก ตรวจสอบความเป็นไปได้ ตัดสินใจนำไปสู่การปฏิบัติ

ขั้นตอนที่ 3 ขั้นสรุป เป็นการสรุปผล และให้ข้อมูลป้อนกลับการเรียนรู้ โดยร่วมกันทบทวนเรื่องที่ได้เรียนรู้ เปิดโอกาสให้ซักถามสิ่งที่สงสัยร่วมกัน และนำสิ่งที่สรุปและเรียนรู้ร่วมกันไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

ขั้นตอนที่ 4 ขั้นประเมินผล การประเมินผลเกิดขึ้นในขณะที่ทำกิจกรรมต่าง ๆ โดยประเมินการเรียนรู้ จากการสังเกต การให้ความสนใจ ความกระตือรือร้น การเต็มใจให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมกลุ่ม และยุติการทำกิจกรรมการเรียนรู้

การสรุปแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการเรียนรู้ทางจิตวิทยาการรู้คิด การเรียนรู้เชิงประสบการณ์และการคิดเชิงกลยุทธ์ แสดงในตารางที่ 1
 ตารางที่ 1 สรุปแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการเรียนรู้ทางจิตวิทยาการรู้คิด การเรียนรู้เชิงประสบการณ์และการคิดเชิงกลยุทธ์

จิตวิทยาการรู้คิด (Cognitive psychology)	การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential learning)	การคิดเชิงกลยุทธ์ (Cognitive strategy)	รูปแบบการเรียนรู้ทางจิตวิทยาการรู้คิด การเรียนรู้เชิงประสบการณ์และการคิดเชิงกลยุทธ์
เป็นกระบวนการทำงานของสมองด้านปัญญาระดับสูงที่เกี่ยวข้องกับความรู้ เชี่ยวชาญ ความฉลาด จินตนาการ การรับรู้ เรียนรู้ ความจำ การทำความเข้าใจ การคิด วิเคราะห์อย่างมีเหตุผล การวางแผน การแก้ปัญหา โดยมีการจำแนกข้อมูลของสิ่งเร้าภายนอกและภายในร่างกาย และมีการจัดข้อมูลในการกระทำอย่างเหมาะสม ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้ ความสามารถแก้ปัญหา และวางแผนเพื่ออนาคต สำหรับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีองค์ประกอบพื้นฐาน ดังนี้ 1) มุ่งเน้นให้สามารถสร้างความรู้ด้วยตนเองจากความรู้เดิมและความรู้ใหม่ 2) มุ่งเน้นให้เกิดความคิด กระตือรือร้น มีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเองอย่างจริงจัง 3) เป็นกระบวนการรับรู้ที่ทำให้เกิดพฤติกรรม การแสดงออก การทำงานของสมองระดับสูง คือ การคิด การแก้ปัญหา การตัดสินใจ การวางแผนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) มุ่งเน้นในการปฏิบัติงาน โดยการมีสมาธิในการวางแผนการทำงาน การประเมินผลงานให้มีการตอบสนองต่อเป้าหมายที่ชัดเจน	เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง โดยนำความรู้เดิมของแต่ละบุคคลมาทบทวน การสะท้อนคิด การพิจารณาอย่างมีเหตุผล ให้ความหมาย และสร้างเป็นความรู้ใหม่ของตน และประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีองค์ประกอบพื้นฐาน ดังนี้ 1) การสร้างเรียนรู้ใหม่ที่เกิดจากประสบการณ์เดิมในการปฏิบัติงานจริง 2) การเรียนรู้ด้วยการทบทวนความรู้เดิม ให้เกิดการสะท้อนคิดพิจารณาอย่างมีเหตุผล 3) การประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การสะท้อนคิดและการใช้วิจารณ์ญาณในการนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปปฏิบัติ	แผนงานวิธีการที่เกิดจากความสามารถทาง การคิดของบุคคลในการหาทางเลือกที่ดีที่สุด ที่จะทำให้การทำงานสำเร็จตามเป้าหมายโดยมีองค์ประกอบพื้นฐาน ดังนี้ 1) การกำหนดเป้าหมายในการแก้ปัญหาที่ชัดเจน 2) ประเมินสถานการณ์ปัญหาทั้งของตนเองและขององค์กร และคาดสถานการณ์ในอนาคต 3) หาวิธีการทางเลือกและประเมินทางเลือกก่อนดำเนินการตามกลยุทธ์ 4) วางแผนการปฏิบัติงานในการแก้ปัญหาอย่างเป็นขั้นตอน	กรอบแบบแผนการดำเนินงาน ที่ประกอบด้วยที่หลักการและวิธีการตามแนวคิดทางจิตวิทยาที่เกี่ยวข้อง 3 แนวคิด ได้แก่ จิตวิทยาการรู้คิด มุ่งเน้นให้สร้างความรู้ด้วยตนเองจากความรู้เดิมและความรู้ใหม่ ให้เกิดความคิด มีความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง เป็นกระบวนการรับรู้ที่ทำให้เกิดพฤติกรรมการแสดงออก การทำงานของสมองระดับสูง คือ การคิด การแก้ปัญหา การตัดสินใจ การวางแผนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ มุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ในการวางแผน การประเมินผลงานเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายที่ชัดเจน การเรียนรู้จากประสบการณ์ เป็นการสร้างการเรียนรู้ใหม่ที่เกิดจากประสบการณ์เดิมในการปฏิบัติงานจริง ด้วยการทบทวนความรู้เดิม สะท้อนคิดพิจารณาอย่างมีเหตุผล นำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และการใช้วิจารณ์ญาณในการนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปปฏิบัติ และการคิดเชิงกลยุทธ์ มีแนวคิดในการกำหนดเป้าหมายในการแก้ปัญหา ประเมินสถานการณ์ปัญหาทั้งของตนเองและขององค์กร และคาดสถานการณ์ในอนาคต หาวิธีการทางเลือกและประเมินทางเลือก วางแผนการปฏิบัติงานในการแก้ปัญหาอย่างเป็นขั้นตอน เพื่อเสริมสร้างให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์

การสรุปแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการเรียนรู้ทางจิตวิทยาการรู้คิด การเรียนรู้เชิงประสบการณ์และการคิดเชิงกลยุทธ์ แสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สรุปแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการเรียนรู้ทางจิตวิทยาการรู้คิด การเรียนรู้เชิงประสบการณ์และการคิดเชิงกลยุทธ์

จิตวิทยาการรู้คิด (Cognitive psychology)	การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential learning)	การคิดเชิงกลยุทธ์ (Cognitive strategy)	รูปแบบการเรียนรู้ทางจิตวิทยาการรู้คิด การเรียนรู้เชิงประสบการณ์และการคิดเชิงกลยุทธ์
เป็นกระบวนการทำงานของสมองด้านปัญญาระดับสูงที่เกี่ยวข้องกับความรู้ เชาว์ปัญญา ความฉลาด จินตนาการ การรับรู้ เรียนรู้ ความจำ การทำความเข้าใจ การคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล การวางแผน การแก้ปัญหา โดยมีการจำแนกข้อมูลของสิ่งเร้าภายนอกและภายในร่างกาย และมีการจัดข้อมูลในการกระทำอย่างเหมาะสม ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้ ความสามารถแก้ปัญหา และวางแผนเพื่ออนาคตสำหรับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีองค์ประกอบพื้นฐาน ดังนี้ 5) มุ่งเน้นให้สามารถสร้างความรู้ด้วยตนเองจากความรู้เดิมและความรู้ใหม่ 6) มุ่งเน้นให้เกิดความคิด กระตือรือร้น มีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเองอย่างจริงจัง 7) เป็นกระบวนการรับรู้ที่ทำให้เกิดพฤติกรรม การแสดงออก การทำงานของสมองระดับสูง คือ การคิด การแก้ปัญหา การตัดสินใจ การวางแผนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 8) มุ่งเน้นในการปฏิบัติงาน โดยการมีสมาธิในการวางแผนการทำงาน การประเมินผลงานให้มีการตอบสนองต่อเป้าหมายที่ชัดเจน	เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง โดยนำความรู้เดิมของแต่ละบุคคลมาทบทวน การสะท้อนคิด การพิจารณาอย่างมีเหตุผล ให้ความหมาย และสร้างเป็นความรู้ใหม่ของตน และประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีองค์ประกอบพื้นฐาน ดังนี้ 5) การสร้างเรียนรู้ใหม่ที่เกิดจากประสบการณ์เดิมในการปฏิบัติงานจริง 6) การเรียนรู้ด้วยการทบทวนความรู้เดิม ให้เกิดการสะท้อนคิดพิจารณาอย่างมีเหตุผล 7) การประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 8) การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การสะท้อนคิดและการใช้วิจารณ์ในการนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปปฏิบัติ	แผนงานวิธีการที่เกิดจากความสามารถทาง การคิดของบุคคลในการหาทางเลือกที่ดีที่สุด ที่จะทำให้การทำงานสำเร็จตามเป้าหมายโดยมีองค์ประกอบพื้นฐาน ดังนี้ 5) การกำหนดเป้าหมายในการแก้ปัญหาที่ชัดเจน 6) ประเมินสถานภาพปัญหาทั้งของตนเองและขององค์กร และคาดสถานการณ์ในอนาคต 7) หาวิธีการทางเลือกและประเมินทางเลือกก่อนดำเนินการตามกลยุทธ์ 8) วางแผนการปฏิบัติงานในการแก้ปัญหอย่างเป็นขั้นตอน	กรอบแบบแผนการดำเนินงาน ที่ประกอบด้วยที่หลักการและวิธีการตามแนวคิดทางจิตวิทยาที่เกี่ยวข้อง 3 แนวคิด ได้แก่ จิตวิทยาการรู้คิด มุ่งเน้นให้สร้างความรู้ด้วยตนเองจากความรู้เดิมและความรู้ใหม่ ให้เกิดความคิด มีความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง เป็นกระบวนการรับรู้ที่ทำให้เกิดพฤติกรรมการแสดงออก การทำงานของสมองระดับสูง คือ การคิด การแก้ปัญหา การตัดสินใจ การวางแผนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ มุ่งเน้นในการปฏิบัติงาน ในการวางแผนการประเมินผลงานเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายที่ชัดเจน การเรียนรู้จากประสบการณ์ เป็นการสร้างการเรียนรู้ใหม่ที่เกิดจากประสบการณ์เดิมในการปฏิบัติงานจริง ด้วยการทบทวนความรู้เดิม สะท้อนคิด พิจารณาอย่างมีเหตุผล นำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และการใช้วิจารณ์ในการนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปปฏิบัติ และการคิดเชิงกลยุทธ์ มีแนวคิดในการกำหนดเป้าหมายในการแก้ปัญหา ประเมินสถานภาพปัญหาทั้งของตนเองและขององค์กร และคาดสถานการณ์ในอนาคต หาวิธีการทางเลือกและประเมินทางเลือกวางแผนการปฏิบัติงานในการแก้ปัญหอย่างเป็นขั้นตอน เพื่อเสริมสร้างให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์

บทสรุป

รูปแบบการเรียนรู้ทางจิตวิทยาการรู้คิด การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ และการคิดเชิงกลยุทธ์ เป็นกรอบการเรียนรู้ที่มีหลักการและวิธีการตามแนวคิดทางจิตวิทยาเกี่ยวข้อง 3 แนวคิด ได้แก่ 1) การเรียนรู้ทางจิตวิทยาการรู้คิดซึ่งช่วยให้บุคคลเกิดความตระหนักรู้ในความคิดของตนเองที่มีอยู่เดิม และเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจกับข้อมูลใหม่ ๆ 2) การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ เป็นวิธีการเรียนรู้ที่ช่วยในการพัฒนาตนเองที่เกิดจากการกระทำในสถานการณ์ต่าง ๆ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การสะท้อนคิด จนเกิดความเข้าใจ การมีวิจาร์ณญาณในการนำประสบการณ์ที่ได้จากการเรียนรู้ ผูกปฏิบัติการแก้ปัญหาต่าง ๆ รวมถึงการสร้างความรู้ใหม่จากประสบการณ์เดิม และ 3) การคิดเชิงกลยุทธ์เป็นแผนงานที่เกิดจากความสามารถทางการคิดของบุคคลในการหาทางเลือกที่ดีที่สุด ที่จะทำให้การทำงานสำเร็จตามเป้าหมายโดยเอาชนะอุปสรรค และข้อจำกัดทั้งปวงเพื่อนำแผนงานที่ได้จากการคิดเชิงกลยุทธ์สู่การประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การพัฒนาตนเอง พัฒนาการทำงานอย่างแท้จริง โดยมีโครงสร้างที่มีหลักการและวิธีการที่อธิบายถึงวิธีการเรียนรู้ การรู้คิดเพื่อเสริมสร้างกระบวนการทางปัญญาในการปฏิบัติงาน การเสริมสร้างการฝึกปฏิบัติ และวิธีการคิดในการหาทางเลือกที่ดีที่สุดที่จะทำให้การทำงานสำเร็จเพื่อเสริมสร้างการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยที่รูปแบบมีขั้นตอนการดำเนินการ 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ขั้นเริ่มต้น เป็นขั้นตอนการสร้างสัมพันธ์ภาพร่วมกัน 2) ขั้นตอนการ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 การสร้างความรู้หรือความคิด ขั้นที่ 2 ขั้นฝึกปฏิบัติ และขั้นที่ 3 ขั้นนำไปใช้ 3) ขั้นสรุปผล เป็นการสรุปผลและให้ข้อมูลย้อนกลับ และ 4) ขั้นการประเมินผล เป็นขั้นประเมินผลของการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งรูปแบบการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นนี้ สามารถนำไปใช้ศึกษาวิจัยและทดลองปฏิบัติกับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ ได้ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2546). *การคิดเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพมหานคร: ชัคเชส มีเดีย.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2553). *การคิดเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพมหานคร: ชัคเชส มีเดีย.
- จุฬามาศ แหนจอน. (2561). *จิตวิทยาการรู้คิด (Cognitive Psychology)*. กรุงเทพมหานคร: แกรนด์พอยท์
- ชาติชาย ม่วงปทุม. (2557). *ทฤษฎีการเรียนรู้การสอน*. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ทิตินา แคมมณี. (2560). *รูปแบบการเรียนรู้การสอน: ทางเลือกที่หลากหลาย*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิตินา แคมมณี. (2562). *ศาสตร์การสอนองค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ*. พิมพ์ครั้งที่ 23. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554* เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคล เฉลิมพระชนมพรรษา 7 รอบ 5 ธันวาคม 2554. กรุงเทพมหานคร: ราชบัณฑิตยสถาน.

- ไพบูลย์ เทวรักษ์. (2540). *จิตวิทยาการเรียนรู้*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ เอส ดี เพรส การพิมพ์.
- ภูธนวรรณ์ จันภูมิ. (2561). *การพัฒนากลยุทธ์ทางจิตวิทยาแนวภาวะผู้นำที่แท้จริง เพื่อเสริมสร้างกรอบคิดวัฒนธรรมนวัตกรรม การปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับต้นกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์*. (ดุชนิพนธ์) สาขาวิชาจิตวิทยา กลุ่มวิชาจิตวิทยาเพื่อพัฒนาศักยภาพมนุษย์และองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย.
- นุชลี อุปภัย. (2556). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรรณิ ลิ้มอักษร. (2551). *จิตวิทยาการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). สงขลา: บริษัท นาสิลปิโฆษณ จำกัด.
- สมศักดิ์ ภูวิภาดาวรรณ. (2544). *การยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและการประเมินตามสภาพจริง*. กรุงเทพมหานคร: เดอะโนว์เลจ.
- สุวิทย์ มูลคำ. (2548). *การสอนคิดเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพมหานคร: ดวงกลมสมัย.
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. (2553). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุทัย ดุลยเกษม. (2558). *ศาสตร์การคิด : รวมบทความเรื่องการคิดและการสอนคิด*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- Beard, C and Wilson, J. (2006). *Experiential learning: A best practice handbook for trainers and educators*. London: Kogan Page.
- Bower, H. & Hilgard, E. R. (1981). *Theories of learning*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice - Hall.
- Burnard. (1996). *Acquiring interpersonal skills: A hand book of experiential learning for health professionals*. 2nd ed. London: Chapman & Hall.
- Dalziel, K.H., Grismer, L., & Thompson, S. (2008). *Exploring Cognitive Strategy Instruction (CSI), Schema-based Instruction (SBI) and Strategic Content Learning (SCL) with Students with Learning and Developmental Disabilities in Higher-order Mathematics: Two Interrelated Action Research Projects*. Dr. Stirling McDowell Foundation.
- Felder, R.M. (1993). Reaching the second tier: Learning and teaching styles in college science education. *Journal of College Science Teaching*. 23, 286-290.
- Groome, D. & et al. (2014). *An Introduction to Cognitive Psychology*. 3rd ed. New York: Psychology Press.
- Goh, E. (1998). *Processing experiential learning*. 2nd ed. Jossey Bass/Pfeiffer.
- Guzdial, M. (1997). *Constructivism vs. constructionism*. New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Keefe, J.W. (1979a). *Learning style: An overview*. In J.W. Keefe (Ed), *Student learning styles: Diagnosing and prescribing programs rest on*, VA: National Association of Secondary School Principals. p4.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential Learning: Experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall.

- Potter, W. James. (2005). *Becoming a strategic thinker: developing skill for success*. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Riding, R. and Rayner, S. (1998). *Cognitive styles and learning strategies: understanding style differences in learning and behavior*. London: David Fulton Publishers.
- Schunk, D. H. (2004). *Learning theories: An educational perspective*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Shaw, A., (1996). *Social constructionism and the inner city, in constructionism in practice designing, thinking, and learning in a digital world*. New jersey: Lawrence Erlbaum.
- Shuell, T. J. (1986). Cognitive conceptions of learning. *Review of Educational Research*, 56, 411-436.
- Smith, L.H. and RenZulli. J. S. (1984). Learning Style Preferences: a Practical Approach for Classroom Teachers. *Theory into Practice*, 23, 44-45.
- Tuckman, B. W and Monetti, D. M (2011). *Educational Psychology*, International Edition. United States: Wadsworth.
- Winne, P.H. (1985). Cognitive processing in the classroom. In T.Husen & T.N. Postlethwaite (Eds.), *The International Encyclopedia of Education*, 2: 795-808. Oxford, England: Pergamon Press.
-