การประยุกต์ใช้บอร์ดเกมในการฝึกอบรมที่ส่งผลต่อความคิดเชิงระบบและการเรียนรู้ของหัวหน้างาน

The Application of the Board-game in Employee Training Affecting on Systematic Thinking among Supervisors

วชรวรรธน์ ปิยะรัตนมงคล[1] พีรเทพ รุ่งคุณากร[2]

Vacharavadh Piyarattanamongkol, Bheeradheva Rungkunakorn

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ คือ 1. เพื่อศึกษาผลการประยุกต์ใช้บอร์ดเกมในการฝึกอบรมที่มีต่อความคิดเชิงระบบของหัวหน้างาน และ 2. เพื่อศึกษาผลการประยุกต์ใช้บอร์ดเกมในการฝึกอบรมที่มีต่อการเรียนรู้ของหัวหน้างาน ประชากรเป็นหัวหน้างานของสายการบินไทยแอร์เอเชีย จำนวน 48 คน ที่เข้าอบรมในหลักสูตรการพัฒนาความคิดเชิงระบบ เครื่องมือการวิจัยประกอบด้วย 1) แบบวัดความคิดเชิงระบบ มีค่า IOC = 0.6-1.0 ความเชื่อมั่น = 0.96 2) แนวคำถามสัมภาษณ์เชิงลึก มีค่า IOC = 0.6-1.0 3) บันทึกสะท้อนคิด 21 วันหลังการฝึกอบรม และ 4) บันทึกของนักวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ Paired t-test และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) การประยุกต์ใช้บอร์ดเกมในการฝึกอบรมส่งผลให้เกิดการพัฒนาความคิดเชิงระบบของหัวหน้างาน โดยหลังการฝึกอบรมทันทีหัวหน้างานมีการพัฒนาความคิดเชิงระบบสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อมีการติดตามผล 21 วันหลังการฝึกอบรม หัวหน้างานมีการพัฒนาความคิดเชิงระบบสูงกว่าก่อนเข้ารับการฝึกอบรม และหลังการฝึกอบรมทันทีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 2) การประยุกต์ใช้บอร์ดเกมในการฝึกอบรมส่งผลให้หัวหน้างานเกิดการเรียนรู้ และปรับเปลี่ยนกรอบความคิดที่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมใน 3 มิติ ประกอบด้วย การเปลี่ยนแปลง

Received: 2020-11-18 **Revised**: 2020-11-25 **Accepted**: 2020-11-25

[1] หลักสูตรศึกษาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาการศึกษาตลอดชีวิตและการพัฒนามนุษย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร Doctor of Education in Lifelong Education and Human Development, Faculty of Education, Silpakorn University. e-mail: PIYARATTANAMONG_V@su.ac.th

[2] คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย Faculty of Education, Silpakorn University

ด้านความคิด การเปลี่ยนแปลงด้านจิตใจ และการแปลงด้านการกระทำ ซึ่งสะท้อนในบทบาทหน้าที่หลักของหัวหน้างาน

คำสำคัญ (Keywords): ความคิดเชิงระบบ; บอร์ดเกม; การเรียนรู้; หัวหน้างาน

Abstract

The objectives of this research were 1) To study the effect of the application of the board-game in employee training on supervisor's systematic thinking and 2) To study the effect of the application of the board-game in employee training on supervisor's learning. The population was 48 supervisors of Thai AirAsia, all of which were trained in 'Systematic Thinking Development' training program. 4 research tools were used for this research which consists of 1) The systematic thinking assessment, with IOC value equal to 0.6-1.0 and the reliability of 0.96, 2) In-depth Interview questions, with IOC value equal to 0.6-1.0, 3) A 21-Day reflective thinking note. and 4) Field note. The analytical mechanisms of frequency, percentage, mean, standard deviation, Paired t-test and content analysis were used for this research's analysis. The result revealed that 1) The application of the board-game in employee training has affected on the systematic thinking development of supervisors which was significantly increased at 0.05 level, immediately after training. In the follow-up assessment 21 days after training, the systematic thinking of supervisors was significantly increased at 0.05 level comparing to both of pre-training and post-training assessment. And The application of the board-game in employee training has constructed learnings among supervisors which led to the behavioral changes; in 3 perspectives; Notion, Emotion and Action that reflected in the key supervisory roles and responsibilities

Keywords: Systematic thinking; Board game; Learning; Supervisor

บทนำ (Introduction)

ปี พ.ศ.2563 โลกเปิดศักราชด้วยเหตุการณ์ที่ไม่คาดฝัน จากการระบาดของเชื้อ COVID19 วิกฤติการณ์ที่คร่าชีวิต และส่งผลกระทบทางเศรษฐกิจไปอย่างกว้างขวางแล้วกว่า 160 ประเทศทั่วโลก (ดลพร รุจิรวงศ์, 2563) ส่งผลให้เกิดความท้าทายที่แต่ละองค์การจะต้องปรับพัฒนาองค์การ และก้าวให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงที่มีผลตามมา ซึ่งหัวใจหลักที่สำคัญที่สุดที่ในการพัฒนาเป็นลำดับแรกก็คือ การพัฒนาบุคลากรนั่นเอง (ศักดิพันธ์ ตันวิมลรัตน์, 2561) และทักษะที่สำคัญมากอย่างหนึ่งที่บุคลากรในองค์การพึงมี คือ “การคิดเชิงระบบ” เพราะเป็นการคิดในภาพรวมที่เป็นระบบ และมีส่วนประกอบที่สัมพันธ์เชื่อมโยงจากส่วนย่อยไปหาส่วนใหญ่ เป็นการคิดอย่างมีเหตุมีผล เน้นการแก้ปัญหาอย่างชาญฉลาดเพื่อให้เกิดความถูกต้อง แม่นยำ รวดเร็วในองค์รวม การคิดเชิงระบบนั้น ให้ความสำคัญไปที่การขยายมุมมองเพื่อให้สามารถนำเอาภาพรวมและส่วนประกอบต่าง ๆ มาทำการศึกษา หรือพิจารณา ซึ่งจะทำให้ผลลัพธ์ที่ได้เป็นผลสรุป หรือเป็นแนวทางที่ครอบคลุมและชัดเจนมากกว่า ผลลัพธ์ที่ได้จากวิธีคิดแบบดั้งเดิม (รัตนาพร กองพลพรหม, 2552)

แนวทางในการส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดเชิงระบบอย่างมีประสิทธิภาพ และยั่งยืนมากที่สุด คือการพัฒนาให้เกิดการเรียนรู้ในรูปแบบการคิดนี้ เพราะการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือขีดความสามารถที่แสดงออกที่คอนข่างถาวร (พงษพันธ พงษ์โสภา, 2542) ซึ่งสามารถทำได้ด้วยการฝึกอบรม อันเป็นกระบวนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่มุ่งก่อให้เกิดการเรียนรู้ และการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรม (รมย์ฤดี เวสน์, 2554) โดยในปัจจุบันการฝึกอบรมมีการพัฒนารูปแบบหลากหลาย และหนึ่งในการปรับประยุกต์เพื่อการพัฒนาที่สำคัญ คือ การนำบอร์ดเกมเข้ามาใช้ในการฝึกอบรม ตามแนวคิด การเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐาน ซึ่งเป็นการเรียนรู้ที่ถูกออกแบบมาให้ผู้เรียนมีความสนุกสนานในการเล่นเกมไปพร้อม ๆ กับการเรียนรู้ ด้วยการสอดแทรกเนื้อหาความรู้ (วรัตต์ อินทสระ, 2562)

บอร์ดเกมนั้นกลายเป็นเครื่องมือสำคัญในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ มากมาย เช่นพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ การเตรียมความพร้อมสำหรับเหตุการณ์ในอนาคต ทักษะการคิดสร้างสรรค์ ทักษะการสื่อสาร เป็นต้น (Yusuf, 2016) สำหรับในประเทศไทย สายการบินไทยแอร์เอเชีย เป็นอีกหนึ่งองค์การที่ให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม และได้นำเอาบอร์ดเกมมาใช้โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มบุคลากรระดับหัวหน้างาน (Supervisor) ซึ่งเป็นคนสำคัญในการกำกับและควบคุมพนักงานปฏิบัติการ (ดุจดาว ดวงเด่น, 2558) เพราะเป็นตัวเชื่อมระหว่างผู้บริหาร

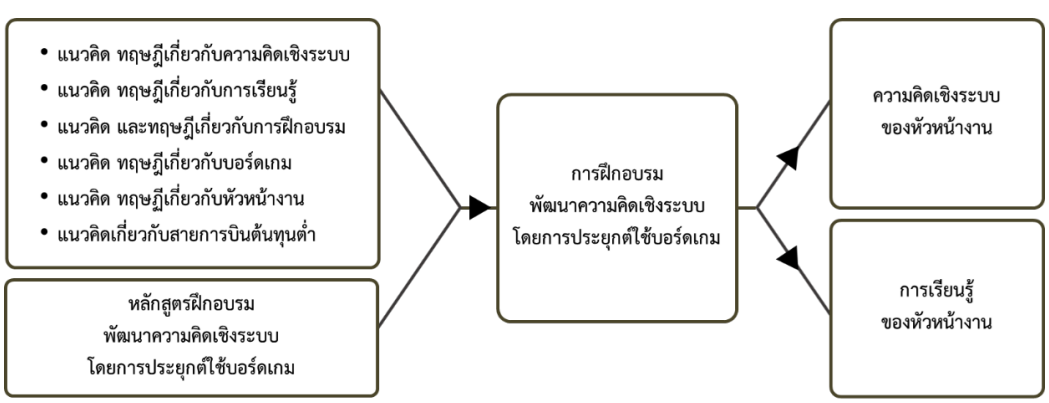
องค์การ และทีมงานแต่ละคน หากไม่มีหัวหน้างานที่มีทักษะที่ดีและมีประสิทธิภาพจะทำให้เกิดอุปสรรคสำคัญต่อการสร้างผลการปฏิบัติงานโดยองค์รวมอย่างยอดเยี่ยม หัวหน้างานที่ดีมีประสิทธิภาพมักจะดำเนินการบริหารจัดการทีมในด้านต่าง ๆ ได้ดี (Ashley, 2018)

จากที่ได้กล่าวมา “หัวหน้างาน” มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์การ จำเป็นต้องมีการพัฒนาให้เกิดความคิดเชิงระบบ และส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อยู่เสมอ เพื่อให้เป็นทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพทั้งในการขับเคลื่อนทีมงาน และการนำพาทีมงานเหล่านั้นรับมือกับทุกๆ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยผู้วิจัยมิได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาให้เกิดสิ่งเหล่านี้เพียงเท่านั้น แต่ยังให้ความสำคัญกับการนำสื่อการเรียนรู้รูปแบบอื่นๆ อาทิเช่น บอร์ดเกม หรือเกมกระดาน มาปรับประยุกต์ใช้ในการฝึกอบรมเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาว่า การประยุกต์ใช้บอร์ดเกมในการฝึกอบรมช่วยพัฒนาความคิดเชิงระบบ และส่งผลให้เกิดการเรียนรู้อย่างไร ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีการสำรวจเบื้องต้นพบว่าสายการบินไทยแอร์เอเชียเป็นองค์การที่มีการจัดการฝึกอบรมโดยใช้บอร์ดเกมเพื่อพัฒนาความคิดเชิงระบบ แต่ยังไม่มีการดำเนินการศึกษาผลที่ได้รับอย่างถูกต้องลึกซึ้ง จึงนำมาเป็นกรณีศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objective)

1. เพื่อศึกษาผลการประยุกต์ใช้บอร์ดเกมในการฝึกอบรมที่มีต่อความคิดเชิงระบบของหัวหน้างาน
2. เพื่อศึกษาผลการประยุกต์ใช้บอร์ดเกมในการฝึกอบรมที่มีต่อการเรียนรู้ของหัวหน้างาน

กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)



วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi-study) โดยมีการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล ทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ

2. ประชากร

หัวหน้างานจากแผนกต่าง.ๆ ของสายการบินไทยแอร์เอเชีย ที่มีกำหนดต้องเข้าฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาความคิดเชิงระบบในไตรมาสที่ 1 ปี 2563 จำนวน 48 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบวัดความคิดเชิงระบบ เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ จำนวน 20 ข้อ โดยใช้ตัวชี้วัดตามคุณลักษณะการคิด 4 ด้านของความคิดเชิงระบบ คือ 1) ด้านการคิดแบบเป็นองค์รวม 2) การคิดแบบมีปฏิสัมพันธ์เชื่อมโยง 3) การคิดอย่างมีเหตุผล 4) การคิดอย่างมีการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง เป็นกรอบการกำหนดเนื้อหาของแบบทดสอบ ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา มีค่า IOC = 0.6 -1.0 และมีความเชื่อมั่น = 0.96

3.2 แนวคำถามสัมภาษณ์เชิงลึก เป็นแนวทางรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพจากกรณีศึกษา ใน 2 ประเด็นหลัก ได้แก่ ประเด็นที่ 1 ความคิดเชิงระบบ โดยใช้คุณลักษณะการคิด 4 ด้านของความคิดเชิงระบบ เป็นกรอบการกำหนดแนวคำถามสัมภาษณ์ และประเด็นที่ 2 การเรียนรู้ โดยใช้การเปลี่ยนแปลงที่สะท้อนในบทบาทหน้าที่ 5 ประการของหัวหน้างาน คือ 1) การวางแผน 2) การบริหารจัดการ 3) การประเมิน 4) การพัฒนาทีมงาน และ 5) การรายงานและสื่อสาร เป็นกรอบการกำหนดแนวคำถามสัมภาษณ์ มีค่า IOC = 0.6 -1.0

3.3 บันทึกสะท้อนคิด 21 วัน เป็นบันทึกที่หัวหน้างานเขียนการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับความคิดเชิงระบบตามคุณลักษณะทั้ง 4 ด้านหลังการฝึกอบรม ต่อเนื่อง 21 วัน ผ่านการตรวจสอบเหมาะสม และปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา

3.4 บันทึกของนักวิจัย เป็นแบบบันทึกสภาพแวดล้อมและสภาพการณ์ในระหว่างการวิจัย โดยมีประเด็นในการจดบันทึก ประกอบด้วย 1) ข้อสังเกต ที่น่าสนใจที่ผู้วิจัยพบเห็น 2) ข้อคิดเห็นของผู้วิจัยที่มีต่อพฤติกรรม และการแสดงออกของหัวหน้างาน และ 3) ประสบการณ์ส่วนตัวของผู้วิจัยในศึกษาครั้งนี้

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ

4.1.1 กำหนดจัดฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาความคิดเชิงระบบสำหรับหัวหน้างาน จำนวน 3 รุ่น ในวันที่ 24, 25 และ 26 กุมภาพันธ์ 2563 โดยมีผู้เรียนรุ่นละ 16 คน รวมทั้งสิ้น 48 คน

4.1.2 นำหลักสูตร “การพัฒนาความคิดเชิงระบบ” ของสายการบินไทยแอร์เอเชียมาพัฒนา และทำการสังเคราะห์บอร์ดเกมที่เหมาะสมเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการฝึกอบรม จำนวน 10 เกม ซึ่งบอร์ดเกม Ticket to ride เป็นบอร์ดเกมที่เหมาะสมในการศึกษาครั้งนี้

4.1.3 ให้ผู้เข้าฝึกอบรมทำแบบวัดความคิดเชิงระบบ ในระบบออนไลน์ ก่อนการฝึกอบรม

4.1.4 จัดการฝึกอบรม “การพัฒนาความคิดเชิงระบบ” ที่มีการนำบอร์ดเกม Ticket to ride มาประยุกต์ใช้

4.1.5 ให้ผู้เข้าฝึกอบรมทำแบบวัดความคิดเชิงระบบ หลังการฝึกอบรมทันที

4.1.6 ให้ผู้เข้าฝึกอบรมทำแบบวัดความคิดเชิงระบบอีกครั้ง ในการติดตามผล หลังการฝึกอบรม 21 วัน

4.1.7 วิเคราะห์ผลข้อมูลจากแบบวัดความคิดเชิงระบบ ทั้งก่อน และหลังการฝึกอบรม ทั้ง 2 ครั้ง และนำเสนอเป็นข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา และข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน

4.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

4.2.1 หลังการฝึกอบรม – ดำเนินการแจกบันทึกสะท้อนคิด 21 วันให้กับหัวหน้างาน และมอบหมายให้ผู้หัวหน้างานเขียนบันทึกสะท้อนคิด 21 วัน หลังการฝึกอบรม

4.2.2 คัดเลือกจากหัวหน้างานที่ผ่านการฝึกอบรมเพื่อการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบเดี่ยว 12 กรณี โดยมีเกณฑ์จากผลคะแนนความเปลี่ยนแปลงของความคิดเชิงระบบเปรียบเทียบระหว่าง ผลคะแนนการทำแบบวัดก่อนการฝึกอบรม กับผลคะแนนการทำแบบวัดหลังการฝึกอบรมทันที ดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 10 เกณฑ์การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบเดี่ยว

เกณฑ์การคัดเลือก	ส่วนงานปฏิบัติการ		ส่วนงานสนับสนุน	
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
- มีผลการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นมากที่สุด	1 คน	1 คน	1 คน	1 คน
- มีผลการเปลี่ยนแปลงในระดับปานกลาง	1 คน	1 คน	1 คน	1 คน
- มีผลการเปลี่ยนแปลงน้อยที่สุด	1 คน	1 คน	1 คน	1 คน

4.2.3 คัดเลือกจากหัวหน้างานที่ผ่านการฝึกอบรมการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกลุ่มเพิ่มเติม 8 กรณี โดยมีเกณฑ์จากการพิจารณาการเขียนบันทึกสะท้อนคิด 21 วันหลังการฝึกอบรม ดังตารางที่ 11 ดังนี้

ตารางที่ 10 เกณฑ์การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบเดี่ยว

เกณฑ์การคัดเลือก	ส่วนงานปฏิบัติการ		ส่วนงานสนับสนุน	
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
- เขียนบันทึกสะท้อนคิดครบถ้วน 21 วัน - มีความหลากหลายของข้อมูลที่จดบันทึก - มีการบันทึกที่สะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงทั้งทางความคิด จิตใจ และการกระทำ	2 คน	2 คน	2 คน	2 คน

4.2.4 ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบเดี่ยว 12 กรณี และสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกลุ่มเพิ่มเติม 8 กรณี หลังการฝึกอบรมผ่านไป 21 วัน

4.2.5 เก็บรวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกรณีศึกษา 20 คน และข้อมูลจากบันทึกสะท้อนคิด 21 วันที่เก็บรวบรวมจากหัวหน้างาน โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหาในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย (Research Results)

ผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1: ผลการประยุกต์ใช้บอร์ดเกมในการฝึกอบรมที่มีต่อความคิดเชิงระบบของหัวหน้างาน

การประยุกต์ใช้บอร์ดเกมในการฝึกอบรมส่งผลให้เกิดการพัฒนาความคิดเชิงระบบทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย การคิดแบบเป็นองค์รวม การคิดแบบมีปฏิสัมพันธ์เชื่อมโยง การคิดแบบมีเหตุผล และการคิดแบบมีการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการวัดความคิดเชิงระบบของหัวหน้างาน

	หัวหน้างาน (N= 48)		**Paired t test**	
	Mean	**S.D.**	***t***	***P* value**
การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรมทันที				
ก่อนการฝึกอบรม	73.27	11.76		
หลังการฝึกอบรมทันที	84.62	7.16	-7.32	0.00*
การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยหลังการฝึกอบรมทันทีและการติดตามผลหลังฝึกอบรม 21 วัน				
หลังการฝึกอบรมทันที	84.62	7.16		
หลังการฝึกอบรม21วัน	89.60	2.22	-6.80	0.00*
การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยก่อนการฝึกอบรมและการติดตามผลหลังฝึกอบรม 21 วัน				
ก่อนการฝึกอบรม	73.27	11.66		
หลังการฝึกอบรม21วัน	89.60	2.22	-9.49	0.00*

โดยใช้สถิติ Paired t test

$P < 0.05$

จากตารางที่ 1 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยการวัดความคิดเชิงระบบ โดยใช้สถิติ Paired t test พบว่า

- หลังการฝึกอบรมหัวหน้างานมีการพัฒนาความคิดเชิงระบบสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- หลังการฝึกอบรมผ่านไป 21 วันหัวหน้างานมีการพัฒนาความคิดเชิงระบบสูงกว่าช่วงก่อนการฝึกอบรม และหลังฝึกอบรมทันทีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นอกจากนี้ จากการสัมภาษณ์เชิงลึก และการวิเคราะห์เนื้อหาข้อมูลเชิงคุณภาพจากบันทึกสะท้อนคิด 21 วัน พบว่าหัวหน้างานเกิดการพัฒนาความคิดเชิงระบบสูงขึ้น ซึ่งมีผลสะท้อนในคุณลักษณะด้านต่าง ๆ ของความคิดเชิงระบบ ดังนี้

1. ด้านการคิดแบบเป็นองค์รวม - เกิดการหยุดคิดก่อนการวางแผน หรือการตัดสินใจในการทำสิ่งต่างๆ มีการสำรวจข้อมูลรอบด้าน และมองภาพรวมของสิ่งนั้นๆ เพื่อให้เกิดการพิจารณาอย่างรอบคอบ มีการใช้เวลาในการคิดก่อนการเริ่มต้นวางแผน การทำงาน หรือการทำสิ่งสำคัญที่ต้องอาศัยการไตร่ตรองนานขึ้นกว่าเดิม

2. ด้านการคิดแบบมีปฏิสัมพันธ์เชื่อมโยง - วิธีการมองความสัมพันธ์ของการทำงาน หรือสัมพันธภาพกับบุคคลรอบตัวมีการเปลี่ยนแปลงดีขึ้น มีความเข้าใจเงื่อนไขของความเชื่อมโยงที่เป็นไปได้ที่มีระหว่างกันของสิ่งที่กระทำอยู่ต่อสิ่งต่าง ๆรอบตัว ใช้ประโยชน์จากการมองเห็นถึงความสัมพันธ์กันทำเป้าหมายให้สำเร็จ บริหารจัดการความสัมพันธ์ได้ดีขึ้น

3. ด้านการคิดอย่างมีเหตุผล - การตัดสินใจด้วยอารมณ์และความรู้สึกส่วนตัวมีระดับลดลงกว่าช่วงก่อนการฝึกอบรม มีการตั้งคำถาม อาทิ เช่น “ถ้าเป็นคนอื่นจะตัดสินใจอย่างไร” “ถ้าไม่ทำแบบนี้ จะสามารถทำวิธีการไหนได้อีก” เพื่อประกอบการพิจารณาสิ่งต่างๆอย่างเป็นเหตุเป็นผล และมีความระมัดระวังในการตัดสินใจเพิ่มมากขึ้น

4. ด้านการการคิดอย่างมีการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง

เป็นด้านที่มองเห็นการพัฒนาเปลี่ยนแปลงสูงสุด เนื่องจากต้องเผชิญวิกฤติการณ์COVID-19 ซึ่งเห็นได้ชัดว่ามีความยืดหยุ่นทางความคิดเพิ่มมากขึ้นกว่าช่วงก่อนเข้าฝึกอบรม มีการเตรียมแผนสำรองดีขึ้นกว่าเดิม สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้รวดเร็วขึ้น และมีความตื่นตระหนกลดลง เกิดความตระหนักในการหาความรู้ และพัฒนาตนเองเพื่อความพร้อมในการปรับตัวเข้ากับสิ่งใหม่

ตอนที่ 2 ผลการประยุกต์ใช้บอร์ดเกมในการฝึกอบรมที่มีต่อความคิดเชิงระบบของหัวหน้างาน

การประยุกต์ใช้บอร์ดเกมในการฝึกอบรมส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ โดยหัวหน้างานเกิดการเรียนรู้ใน 3 ระยะสำคัญด้วยกัน ดังนี้

1. การเรียนรู้ระหว่างการฝึกอบรม - เมื่อหัวหน้างานได้ทำแบบวัดความคิดเชิงระบบ และการทดลองเล่นบอร์ดเกมครั้งที่ 1 นับเป็นการเปิดโอกาสให้ทบทวนกระบวนการคิด และระดับของความคิดเชิงระบบที่มีอยู่ในปัจจุบันตามที่ยึดที่ในกรอบความคิดเดิม ส่งผลให้ผู้เรียนตระหนักถึงความไม่สมบูรณ์ของทักษะการคิดที่ตนมีอยู่ ซึ่งส่งเสริมให้เห็นถึงความจำเป็นตามวัตถุประสงค์การฝึกอบรมและการเรียนรู้ที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ การประยุกต์ใช้บอร์ดเกมในการฝึกอบรมยังเปิดโอกาสให้หัวหน้างานได้เกิดประสบการณ์ในการทดลองนำความรู้มาใช้จริงผ่านสถานการณ์

จำลองต่าง ๆ ของการเล่นเกม จนเกิดประสบการณ์ใหม่ที่มีผลต่อความเชื่อ และทัศนคติในด้านต่าง ๆ ทั้งที่เกี่ยวข้องกับความคิดเชิงระบบ และเรื่องอื่น ๆ

2. การเรียนรู้หลังการฝึกอบรม - เกิดขึ้นเมื่อหัวหน้างานนำสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการฝึกอบรมมาเปรียบเทียบกับการคิด การกระทำ การตัดสินใจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมด้านต่าง ๆทั้งในการทำงาน และชีวิตส่วนตัว จึงค้นพบว่า ผลลัพธ์น่าจะเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม หากปรับเปลี่ยนกระบวนการคิด วิธีการปฏิบัติ ตลอดจนการตอบสนองต่อสิ่งรอบข้าง ด้วยรูปแบบที่ต่างไปจากเดิม เป็นการต่อยอดให้เกิดการเรียนรู้ในมิติอื่น ๆ ของชีวิต จนนำไปสู่การ ทดลองนำความรู้ความเข้าใจตามกระบวนการคิดใหม่ไปใช้ในชีวิตด้านต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรม

3. การเรียนรู้จากการจดบันทึก 21 วันหลังการฝึกอบรม - เกิดขึ้นจากการที่ได้ทบทวนสิ่งต่าง ๆที่ได้ทำในแต่ละวันระหว่างทำการเขียน จนเกิดข้อค้นพบทั้งเชิงเปรียบเทียบ และเชิงประจักษ์ต่อผลลัพธ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวก ซึ่งทำให้เกิดทั้งการตอกย้ำความเชื่อมั่นในกระบวนการคิดใหม่ที่ได้ปรับเปลี่ยนมา และเกิดการเปลี่ยนแปลงของกรอบความคิดด้านอื่น ๆที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรม หรือสิ่งที่ทบทวนในตอนนั้น

นอกจากนี้ การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมใน 3 มิติคือ 1) การเปลี่ยนแปลงทางความคิด 2) การเปลี่ยนแปลงด้านจิตใจ และ 3) การเปลี่ยนแปลงด้านการกระทำ ซึ่งสะท้อนออกมาในบทบาทหน้าที่หลักสำคัญ 5 ประการในฐานะ หัวหน้างาน ตลอดจนในชีวิตส่วนตัวด้านอื่น ๆ ดังตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 การเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมจากการเรียนรู้ที่สะท้อนในบทบาทหน้าที่หลักของหัวหน้างาน และชีวิตส่วนตัว

บทบาทหน้าที่	การเปลี่ยนแปลงทางความคิด	การเปลี่ยนแปลงด้านจิตใจ	การเปลี่ยนแปลงด้านการกระทำ
1. การวางแผนการทำงาน	คิดอย่างมีสติรอบคอบมากยิ่งขึ้น มีการใช้ข้อมูลมากยิ่งขึ้น และพิจารณาถึงปัจจัยรอบข้างมากยิ่งขึ้นในการวางแผน ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนจัดสรรกำลังพล การวางแผน	มีความมั่นใจมากยิ่งขึ้นในการวางแผนด้วยกระบวนการคิดแบบใหม่ รู้สึกมีอิสระทางความคิดเพิ่มมากยิ่งขึ้นเมื่อเปิดโอกาสให้ตนเองทดลองใช้กระบวนการคิดในการวางแผนที่แตกต่างไปจาก	บูรณาการทั้งศาสตร์และศิลป์ในการวางแผนที่ไม่ได้คำนึงถึงผลลัพธ์ที่ต้องการเพียงอย่างเดียว แต่คำนึงถึงสิ่งอื่น ๆรอบด้านควบคู่ไปด้วย เช่น

บทบาทหน้าที่	การเปลี่ยนแปลงทางความคิด	การเปลี่ยนแปลงด้านจิตใจ	การเปลี่ยนแปลงด้านการกระทำ
	ในการปฏิบัติงาน มีการจัดระเบียบความคิด เพื่อจัดลำดับความสำคัญในการทำงานที่ดีมากขึ้น	เดิม	ความรู้สึกของทีมงาน โอกาสในการเรียนรู้ จุดอ่อนจุดแข็งของพนักงานแต่ละคนในการทำงานแต่ละประเภท
2. การบริหารจัดการการทำงาน	พยายามทำความเข้าใจทีมงาน และผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ดำเนินการอยู่ เพื่อคิดหารูปแบบที่เหมาะสมและก่อผลกระทบในเชิงลบน้อยที่สุดในการบริหารจัดการการทำงานให้บรรลุตามแผนงานที่ได้วางไว้	ใจเย็นมากขึ้น รู้สึกภูมิใจจากผลสะท้อนกลับที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชา และคนในทีมจากพฤติกรรมในการบริหารจัดการทีมงานที่เปลี่ยนไป และมีความเห็นอกเห็นใจมากยิ่งขึ้น	เกิดแนวทางการบริหารจัดการทีมงานที่หลากหลาย และยืดหยุ่นไปตามคุณลักษณะของทีมงานแต่ละคน เปิดโอกาสให้ทีมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พร้อมให้ความสนับสนุนอย่างเข้าใจ
3. การประเมินการทำงาน	วิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นเหตุเป็นผลมากยิ่งขึ้น โดยการพิจารณาถึงสาเหตุของปัญหามากกว่ามุ่งไปมองที่ข้อผิดพลาดเพียงอย่างเดียว นำปัจจัยที่เกี่ยวข้อง และใช้มุมมองทางความคิดที่	รู้สึกดีต่อสัมพันธภาพที่ดีขึ้นระหว่างตนเองและทีมงาน กล้าที่จะให้ผลสะท้อนกลับมากขึ้นและมีความอึกอัดใจน้อยลง	เปลี่ยนการตำหนิหรือให้โทษเป็นการสอนให้ทำงานอย่างเข้าใจ โดยพยายามเชื่อมโยงให้เห็นความสัมพันธ์ของสิ่งที่ทีมงานทำอยู่ให้เห็นที่มาที่ไป รับฟังและเข้าใจทีมงานมากขึ้น

บทบาทหน้าที่	การเปลี่ยนแปลงทางความคิด	การเปลี่ยนแปลงด้านจิตใจ	การเปลี่ยนแปลงด้านการกระทำ
	น่าสนใจของผู้อื่นมาร่วมพิจารณา		
4. การพัฒนาทีมงาน	วิเคราะห์ลักษณะทางการเรียนรู้ของทีมงานอย่างเข้าใจ เพื่อหากระบวนการหรือวิธีการสื่อสารที่เหมาะสม เปลี่ยนกรอบความคิดในเชิงลบเพื่อทำความเข้าใจมุมมองของทีมงานอย่างมีเหตุผล และไม่มีอคติ	รู้สึกมั่นใจในการพูดคุยเพื่อการสอน และการพัฒนาทีมงานที่อยู่ในประเด็นเข้าใจง่าย และเห็นผลลัพธ์ที่ดี รู้สึกพึงพอใจที่สามารถเป็นที่พึ่งของทีมงานได้	ปรับรูปแบบการสอนงานให้กับทีมงานด้วยการหาสิ่งที่เชื่อมโยงกับลักษณะทางความคิดของแต่ละบุคคลเพื่อให้เกิดความเข้าใจสูงสุด เคารพในทีมงานในการแสดงออกอย่างไม่ปิดกั้น พร้อมเปลี่ยนมาใช้การแนะนำมากกว่าการสั่งสอน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง
5. การรายงานและสื่อสาร	เปลี่ยนวิธีคิดในการจัดทำรายงานตลอดจนการสื่อสารด้วยการนำความต้องการ หรือความจำเป็นของผู้อ่าน หรือผู้ใช้ประโยชน์เป็นศูนย์กลาง	รู้สึกยินดีที่ได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชา และการนำเสนอรายงานที่ง่ายขึ้นตรงตามความต้องการ และเป็นประโยชน์ต่อผู้อ่านหรือผู้ที่ใช้รายงานนั้น ๆ	มีการปรับการจัดวางผัง และลำดับของรายงานสำคัญๆ โดยการลดข้อมูลที่ไม่จำเป็น และเพิ่มข้อมูลที่เป็นประโยชน์ นำเสนอกระชับขึ้นมากกว่าเดิม พร้อมทั้งมีข้อมูลที่เตรียมไว้

			เพิ่มเติมในกรณีที่จำเป็น สามารถสื่อสารให้เข้าใจง่ายและรวดเร็วมากขึ้น
ชีวิตส่วนตัว	เข้าใจความแตกต่างของคน ที่ล้วนมีเหตุปัจจัยทำให้มีพฤติกรรมการแสดงออกที่แตกต่างกัน พิจารณาถึงการกระทำของบุคคลรอบตัวด้วยการมองรอบด้านถึงสาเหตุความเป็นไปได้ในการกระทำนั้น ๆ	รู้สึกสบายใจในการมองผู้อื่นด้วยกรอบความคิดใหม่ และมีความสุขที่ความสัมพันธ์กับบุคคลใกล้ชิดดีขึ้น มีความขัดแย้งน้อยลง และดีใจที่ได้เปิดใจพร้อมทั้งช่วยเหลือผู้อื่นอย่างเต็มใจ	ให้โอกาส และเปิดใจให้กับบุคคลบางคนหรือบางกลุ่ม ที่เคยมีทัศนคติในแง่ลบมาก่อน ให้เกียรติ และเคารพในการตัดสินใจของผู้อื่นมากขึ้น ยินดีรับฟังและสามารถรับฟังผู้อื่นได้นานมากขึ้น และยับยั้งชั่งใจได้ดีขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ผู้วิจัยขอนำเสนอการอภิปรายผลออกเป็น 2 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ 1 การเปลี่ยนแปลงของความคิดเชิงระบบของหัวหน้างาน

จากผลการวิจัยพบว่า ความคิดเชิงระบบเกิดการพัฒนาได้ครบถ้วนทั้ง 4 ด้าน มีปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ประกอบด้วย

1.1 การประยุกต์ใช้บอร์ดเกมในการฝึกอบรม

จากผลการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่า บอร์ดเกมเป็นเครื่องมือสำคัญในการเชื่อมโยงกิจกรรมในห้องเรียนไปสู่สถานการณ์จริงทั้งในการทำงาน และการใช้ชีวิต เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้นำความรู้ที่ได้เรียนมาทดลองใช้อย่างเข้าใจ ส่งผลให้เกิดการจินตนาการเชื่อมต่อไปถึงสิ่งที่ผู้เรียนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ด้วยความเข้าใจที่แท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับ Taylor and Walford (1978) ที่กล่าวว่า

การจำลองสถานการณ์นั้นมีความสำคัญต่อการเรียนรู้ 3 ประการใหญ่ๆ ด้วยกัน คือ 1) เป็นเทคนิคที่นำไปสู่ความเข้าใจ 2) เป็นประโยชน์ในการพัฒนากระบวนการ เพื่อพัฒนากระบวนการคิดในการนำไปใช้กับโลกภายนอกได้ และ 3) เป็นกลไกพื้นฐานเชื่อมโยงสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และการยืดหยุ่นของระดับการคิดและการตอบสนองของสถานการณ์ที่ผันแปร นอกจากนี้การสอน หรือการฝึกอบรมโดยใช้เกม ยังส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ที่ผ่อนคลาย ช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เรื่องต่างๆ อย่างสนุกสนาน และท้าทายความสามารถ ซึ่งเหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้ให้ผู้ใหญ่ ดังที่ Grambs, Carr and Fitch (1970 อ้างถึงใน ลดาวัลย์ แย้มครวญ, 2559) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี มีส่วนช่วยอย่างมากในการกระตุ้นทำให้ผู้เรียน โดยเฉพาะผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่เกิดการเรียนรู้

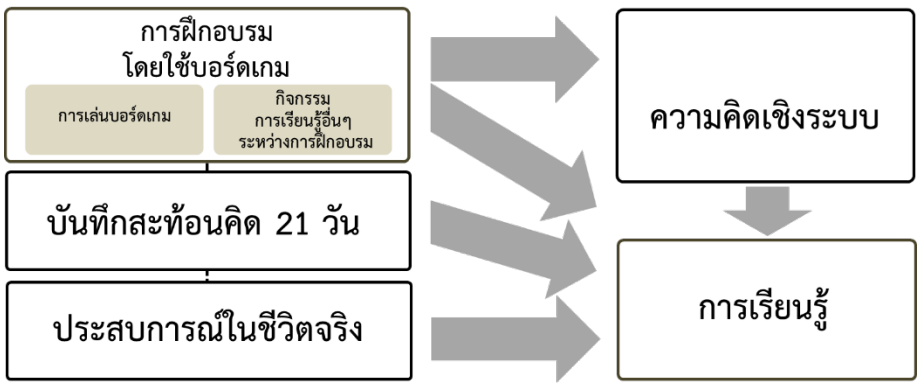
1.2 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในการฝึกอบรมที่มีการประยุกต์ใช้บอร์ดเกม

การทำกิจกรรมระหว่างการฝึกอบรมที่หลากหลาย ครอบคลุมทั้งการฟัง การคิด การเขียน การวาด การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และการกระตุ้นด้วยรางวัล ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาได้ดีมากยิ่งขึ้น ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ 11 ประการ ของ คาร์ล โรเจอร์ (1965 อ้างถึงใน ชนสิทธิ์ สิทธิ์สูงเนิน, 2553) ที่ให้ความสำคัญต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ควรให้ผู้ใหญ่เรียนเป็นกลุ่มย่อย กำหนดให้ผู้สอนเป็นเพียงผู้อำนวยความสะดวก มุ่งเน้นใช้ประสบการณ์ของผู้ใหญ่เป็นทรัพยากรการเรียนรู้ และมีกิจกรรมที่การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ รวมทั้งมีการผลักดันหรือยกย่องชมเชยระหว่างจัดกระบวนการเรียนรู้

ประเด็นที่ 2 การเรียนรู้ของหัวหน้างาน

จากผลการวิจัยพบว่า หัวหน้างานเกิดการเรียนรู้ อันทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมใน 3 มิติคือ 1) การเปลี่ยนแปลงทางความคิด 2) การเปลี่ยนแปลงด้านจิตใจ และ 3) การเปลี่ยนแปลงด้านการกระทำ ซึ่งสะท้อนออกมาในบทบาทหน้าที่หลักสำคัญ 5 ประการในฐานะหัวหน้างาน โดยการการเรียนรู้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เกิดขึ้นจากปัจจัยสำคัญ ดังแผนภาพที่ 1 ดังนี้

แผนภาพที่ 1 ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ของหัวหน้างาน



จากแผนภาพที่ 1 แสดงให้เห็นว่า การเรียนรู้ของหัวหน้างานในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เกิดขึ้นจากปัจจัยสำคัญ 4 ประการด้วยกัน ดังนี้

2.1 ความคิดเชิงระบบส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้

เมื่อเกิดการพัฒนาความคิดเชิงระบบทำให้หัวหน้างานเกิดกรอบความคิดใหม่ในการทำงาน และการใช้ชีวิต มีวิธีการในการคิดพิจารณาสิ่งต่างๆ แตกต่างไปจากเดิม นำไปสู่การค้นหาความรู้ทั้งในห้องฝึกอบรม และหลังการฝึกอบรม เพื่อหาแนวทางใหม่ที่เหมาะสมที่สุดตามกรอบความคิดใหม่ที่ได้รับมา จนเกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมที่สำคัญ จึงสรุปได้ว่า ความคิดเชิงระบบ ส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกระบวนการคิดและการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับ การศึกษาของ Cagle, Hotton, & McNamara (2017) ที่ได้อภิปรายว่า ความคิดเชิงระบบก่อให้เกิดแนวทางใหม่ในการมองสิ่งต่าง ๆ รอบตัว ทำให้มนุษย์ค้นพบ และเสริมสร้างทัศนคติ ความเชื่อ อุดมการณ์ และความคาดหวังในรูปแบบใหม่ อันส่งผลต่อการตัดสินใจ เป็นอยู่ และการกระทำต่าง ๆ ที่จะตามมา ซึ่งเป็นลักษณะสำคัญของการเรียนรู้อีกรูปแบบหนึ่งของมนุษย์นั่นเอง

2.2 บันทึกสะท้อนคิด 21 วันกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้

การทำกิจกรรมหลังการฝึกอบรมโดยการจดบันทึกการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับความคิดเชิงระบบเป็นระยะเวลา 21 วันต่อเนื่อง เป็นการเขียนสะท้อนความคิด หรือ สะท้อนการเรียนรู้ (Reflective writing) ที่ทำให้เกิดการทบทวนอย่างเป็นระบบ ทำให้เข้าใจความคิด ความรู้สึกของตนเอง เห็นการเปลี่ยนแปลงชุดความคิด ความรู้สึก ทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม และการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ของตนเอง ซึ่งการสะท้อนความคิดเป็นการคิดใคร่ครวญอย่างถี่ถ้วน ย้อนกลับไปในประเด็น เพื่อเปลี่ยนประสบการณ์ในเรื่องนั้นให้เป็นการเรียนรู้และความรู้ การสร้างและแยกแยะความหมายของสิ่งต่างๆ ออกมาให้ชัดเจน เป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงมุมมองและแนวคิดใหม่ การทบทวนประสบการณ์ที่ได้พบ ได้เห็นและได้ฟังมา เพื่อเชื่อมโยงไปสู่ความเข้าใจและ

เกิดการเรียนรู้เพิ่มขึ้น เป็นการถ่ายโอนความรู้จากสถานการณ์หนึ่งไปใช้ในสถานการณ์หนึ่งได้อย่างเหมาะสม ในลักษณะการ บูรณาการบนฐานความรู้เดิม (วารุณี พลิกบัว 2560 อ้างถึงใน จุฬินฑิพา นพคุณ, 2561)

2.3 ประสบการณ์ในชีวิตจริงผลักดันให้เกิดการเรียนรู้

ประสบการณ์ในชีวิตจริงด้านต่าง ๆ ของหัวหน้างาน เป็นกลไกสำคัญที่ผลักดันให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ และตอกย้ำสิ่งที่ได้เรียนรู้มาแล้ว การมีสิ่งเร้าเป็นสถานการณ์ ทำให้เกิดการผลักดันให้ทดลองใช้บทบาทที่เหมาะสมกว่าตามที่ได้เรียนรู้มาก่อนหน้า อีกทั้งยังกระตุ้นให้ใคร่ครวญกับตนเองถึงสถานการณ์ที่เผชิญอยู่ จนนำไปสู่การค้นหาทางเลือกที่เหมาะสมขึ้นตามวิถีเฉพาะของตนเอง นับเป็นการเสริมแรงให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์และการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา (พีรเทพ รุ่งคุณากร, 2559) ที่เป็นการศึกษาแบบประสบการณ์นิยมและปฏิบัตินิยม มุ่งเน้นการรับรู้ เข้าใจปัญหารอบด้านที่เผชิญอย่างลึกซึ้งมีสติแล้วน้อมใจในการพิจารณาใคร่ครวญสิ่งที่เกิดขึ้น จนตระหนักรู้ถึงการเปลี่ยนแปลง หรือสภาพการณ์ตรงหน้า นำไปสู่การแก้ปัญหา และการกระทำที่เป็นอิสระ เป็นแนวปฏิบัติที่มุ่งให้มนุษย์หันกลับมาพัฒนาคุณภาพความเป็นอยู่ของตนผ่านกระบวนการเรียนรู้ ที่เกิดจากการใคร่ครวญภายในจิตใจ

2.4 การฝึกอบรมที่มีการประยุกต์ใช้บอร์ดเกมสร้างสรรค์การเรียนรู้

กิจกรรมการเรียนรู้ในการฝึกอบรม ทั้งการเล่นบอร์ดเกม และการกิจกรรมอื่นๆ ถือเป็นอีก 1 ส่วนที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ อันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมที่น่าสนใจ ผู้เรียนบางส่วนมีการปรับเปลี่ยนโลกทัศน์ด้านการเรียนรู้เมื่อได้ทดลองเล่นเกม นอกจากนี้ กิจกรรมที่จัดขึ้นระหว่างการฝึกอบรมยังช่วยเปิดโลกทัศน์ด้านอื่น ๆ เช่น มุมมองที่มีต่อเพื่อนร่วมงานต่างแผนก ชุดความคิดเกี่ยวกับทักษะความสามารถของตำแหน่งงานของเพื่อนร่วมห้องฝึกอบรม หรือแม้กระทั่งฐานคิดที่มีต่อความแตกต่างหลากหลายด้านพฤติกรรม เมื่อได้ทำกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันตลอดทั้งวัน ทำให้หัวหน้างานได้เห็น และทบทวนข้อมูลที่ได้รับรู้ นำไปสู่การใคร่ครวญภายในใจและเปลี่ยนแปลงตนเองไปยังกรอบความคิดใหม่ ที่แสดงออกเป็นพฤติกรรมด้านต่าง ๆ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าด้วยเพราะการฝึกอบรมโดยใช้บอร์ดเกมนั้น มีลักษณะของการเรียนรู้เชิงรุก หรือ Active Learning ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดแนวคิด และสร้างความรู้ใหม่ด้วยตนเอง ซึ่งถือเป็นการเรียนรู้อันเป็นประโยชน์อย่างมาก

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

องค์การทั้งภาครัฐและเอกชน ควรบรรจุหลักสูตร “การพัฒนาความคิดเชิงระบบ” ให้เป็นหลักสูตรฝึกอบรมภาคบังคับ (Mandatory training) สำหรับพนักงานในทุกระดับชั้น และควรมีนโยบายสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาการจัดฝึกอบรมในรูปแบบใหม่ๆ ที่ช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนรู้ ทั้งแบบการใช้บอร์ดเกม และสื่อการเรียนรู้แบบอื่นๆ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษากลุ่มประชากรที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น ทั้งพนักงานระดับปฏิบัติการทั่วไป หรือระดับผู้จัดการขึ้นไป และควรทำการศึกษาด้วยรูปแบบการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ โดยสามารถใช้บอร์ดเกม Ticket to ride online ในการศึกษาได้ ซึ่งอาจจะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการพัฒนาการฝึกอบรมขององค์การต่าง ๆในการปรับเปลี่ยนตัว และปรับแผนกลยุทธ์การฝึกอบรมหลังวิกฤตการณ์COVID 19

เอกสารอ้างอิง (References)

จุฬินฑิพา นพคุณ. (2561). การสะท้อนความคิดผ่านสมุดบันทึกภาพของนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต**. วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต** 14(3): 309

ชนสิทธิ์ สิทธิ์สูงเนิน. (2553). **การพัฒนารูปแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้สำหรับอาจารย์ผู้สอนในศูนย์เรียนรู้โครงการมหาวิทยาลัยชีวิต.** นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร

ดลพร รุจิรวงศ์. (2563). *COVID-19 :* **พลิกมุมคิด...วิกฤต หรือ โอกาส.**, [ออนไลน์].แหล่งที่มา : www.tcdc.or.th: https://web.tcdc.or.th/th/Articles/Detail/Covid-19-cover-story, [6 เมษายน 2563]

ดุจดาว ดวงเด่น. (2558). **บริหารหัวหน้างานด้วยแนวคิด Productivity.**, [ออนไลน์].แหล่งที่มา : www.ftpi.or.th: https://www.ftpi.or.th/2015/268, [3 สิงหาคม 2562]

พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. (2542). **จิตวิทยาการศึกษา.** กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.

พีรเทพ รุ่งคุณากร. (2556). **การพัฒนากระบวนการปรับเปลี่ยนมโนทัศน์ของสตรีไทยที่ถูกกระทำความรุนแรงจากคู่ครอง**. นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

รมย์ฤดี เวสน์. (2554). **การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและทฤษฎีการเห็นคุณค่าในตนเองเพื่อเสริมสร้างจิตบริการสำหรับพนักงานสายการบิน.** กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รัตนาพร กองพลพรหม. (2552). **การพัฒนากลวิธีการสอนสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี สถาบันการพลศึกษา : วิเคราะห์การคิดเชิงระบบ**. มหาสารคาม: สถาบันการพลศึกษา.

ลดาวัลย์ แย้มครวญ. (2559). **การออกแบบและพัฒนาเกมเพื่อการเรียนรู้สำหรับวิชาคณิตศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6**. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

วรัตต์ อินทสระ. (2562). **Game Based Learning - The Latest Trend Education 2019 - เปลี่ยนห้องเรียนเป็นห้องเล่น.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสวนดุสิต.

ศักดิพันธ์ ตันวิมลรัตน์. (2561). **การพัฒนารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการเป็นแหล่งเรียนรู้ของสำนักงานหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศิลปากร.** นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Ashley, A. (2018, June 20). **The Importance of Having a Good Supervisor.** Retrieved August 13, 2019 from www.activia.co.uk: https://www.activia.co.uk/management/supervisor-skills/resources/the-importance-of-having-a-good-supervisor

John, L. Taylor, และ R. Walford. (1978). **Learning and The Simulation Game**. London: The Open University Press.

Yusuf, S. M. (2016). A Study on the Effectiveness of a Board Game as a Training Tool for Project Management. **Journal of Telecommunication, Electronic and Computer Engineering**, 8(8): 171-176.