

## การเรียนรู้โดยหลักสามัญสำนึก (Common-Sense Learning)



บทความ โดย : อานาจ วัดจินดา  
วิทยากรและที่ปรึกษาด้านการบริหาร  
และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

อีเมล : vatjinda@yahoo.com

ในปัจจุบันการเรียนรู้เป็นพื้นฐานสำคัญของชีวิต ทั้งในเรื่องส่วนบุคคล และการทำงาน โดยเฉพาะการเรียนรู้ในวัยทำงานหรือวัยผู้ใหญ่ซึ่งต้องอาศัยความรู้ ข้อมูล ข่าวสารต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ แต่รูปแบบของการเรียนรู้ (Learning) ที่จัดให้อย่างเป็นทางการ ในองค์กรก็คือ การฝึกอบรม (Training) ซึ่งมุ่งเน้นให้เรียนรู้ในเรื่องงานปัจจุบันของผู้เรียนอีกทั้ง ยังคงนิยมใช้รูปแบบดั้งเดิมที่อาจไม่จูงใจผู้เรียนเท่าที่ควรจนทำให้การเรียนรู้ไม่เกิดประสิทธิผล ทั้งนี้ นักฝึกอบรม วิทยากร หรือผู้เกี่ยวข้องในการเรียนรู้ในองค์กรคงต้องมีการพิจารณาหลักการเรียนรู้ซึ่งไม่เป็นทางการมากนักและสามารถใช้เป็นทางเลือกในการพัฒนาศักยภาพของคนในองค์กรนั่นคือ การเรียนรู้โดยหลักสามัญสำนึก (Common-sense learning) ซึ่งมีหลักการ 7 ประการดังนี้

### • การเล่าเรื่อง (Tell Stories)

การเล่าเรื่องเป็นจุดกำเนิดของการสอนโดยการเล่าเรื่องนั้นอาจเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นจริง หรือเป็นเรื่องที่สมมุติขึ้น โดยอาจใช้เรื่องเล่าเป็นกรณีศึกษา (Case study) เพื่อให้ผู้เรียนได้มีการอภิปรายเพื่อหาบทสรุปในเรื่องดังกล่าว หรืออาจใช้เป็นอุทธาหรณ์ให้ผู้เรียนตระหนักรู้ แต่ที่น่าสนใจคือการเล่าเรื่องไม่จำเป็นต้องใช้ในรูปแบบการฝึกอบรมเพียงอย่างเดียว อาจมีการใช้ในการประชุมในโอกาสต่าง ๆ โดยอาจมอบหมายให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งศึกษาและเล่าให้เพื่อนร่วมประชุมฟัง เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันก็เป็นได้

### • การเล่นเกม (Play Games)

เมื่อย้อนกลับไปในช่วงวัยเด็กหลายคนคงนึกถึงบรรยากาศการเล่นเกมที่สนุกสนาน ในการฝึกอบรมสมัยใหม่มักใช้เกมเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้เนื่องจากเกมมีการแข่งขัน มีการแพ้ ชนะเกิดขึ้นซึ่งทำให้เกิดความน่าสนใจในการเรียนรู้มากขึ้น โดยการเรียนรู้จากเกมคือการคิดทบทวนว่าเพราะเหตุใดเราจึงแพ้ และเพราะเหตุใดเราจึงชนะ ซึ่งจะทำให้มีการเรียนรู้เกิดขึ้น กล่าวคือมีการสำรวจหาข้อบกพร่องของตนเองและหาวิธีการแก้ไข ส่วนใหญ่การใช้เกมมักใช้ในการเรียนรู้ด้านพฤติกรรม เช่นการปรับทัศนคติ (Attitude) ของผู้เรียน เป็นต้น

### • การสำรวจและการทดลอง (Explore and Experiment)

การเรียนรู้ที่ยั่งยืนก็คือการเรียนรู้ด้วยตนเองดังนั้นเมื่อมีข้อสงสัยว่าทำไมจึงเกิดเหตุการณ์อย่างนี้ผู้ที่สงสัยคงต้องแสวงหาคำตอบอย่างจริงจังด้วยตนเองว่าสาเหตุที่เกิดขึ้นคืออะไรซึ่งหลักการนี้สามารถนำมาใช้ในการสร้างให้คนเกิด

การเรียนรู้โดยการเริ่มที่สภาพปัญหาและ มอบให้ผู้เรียนไปหาวิธีการแก้ไข โดยอาจใช้การทดลองเพื่อหาข้อสรุป และนำไปใช้งานจริงต่อไป

- **การใช้รูปภาพ (Use Picture)**

มีคำกล่าวที่ว่าภาพหนึ่งภาพแทนคำพูดเป็นพัน ๆ คำ เมื่อพิจารณาจะเห็นได้ว่าเมื่อเราจะอธิบาย ข้อความอะไรแก่ผู้อื่นบางครั้งต้องหาถ้อยคำหรือประโยคที่จะสื่อถึงความหมายให้เหมาะสม แต่การใช้รูปภาพเพียงรูปเดียวอาจทำให้เกิดความเข้าใจมากขึ้น ดังนั้นในวิธีการเรียนรู้ที่น่าสนใจคือการใช้รูปภาพแทนคำบรรยายที่เป็นตัวอักษร เช่นภาพต่าง ๆ แผนผัง ตัวแบบ (Model) ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนเกิดจินตนาการและเข้าใจมากยิ่งขึ้น ทำให้เกิดการเชื่อมโยงความคิด และประยุกต์ใช้ได้ดีขึ้น

- **การใช้ผู้ฝึกสอน (Coach)**

ในการพัฒนาศักยภาพในระดับบุคคลที่ต้องอาศัยการพัฒนาปรับปรุงเฉพาะตัวถ้าในเรื่องกีฬา เช่นเทนนิส ฟุตบอล วายน้ำ ซึ่งต้องมีการทำงานร่วมกันระหว่างผู้เล่นและผู้ฝึกสอนในการเรียนรู้ก็เช่นเดียวกันเมื่อเราประสบปัญหาในการทำงาน หรือต้องการพัฒนาตนเองให้ดีกว่าเดิม คงต้องอาศัยผู้รู้หรือผู้เชี่ยวชาญในการแนะนำเทคนิคต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนา ดังนั้นองค์กรคงต้องสร้างผู้ฝึกสอนในองค์กรให้มากขึ้นเพื่อรองรับแนวคิดนี้

- **การเรียนรู้จากผู้อื่น (Learn from others)**

มีคำกล่าวที่ว่า ถ้าเราอยากประสบความสำเร็จควรเรียนรู้จากผู้ประสบความสำเร็จ ซึ่งถือได้ว่าเป็น คำกล่าวที่ทำให้คนหลายคนประสบความสำเร็จมามากต่อมากแล้ว ในองค์กร และนอกองค์กรย่อมมีคนที่ประสบความสำเร็จเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน ดังนั้นในการเรียนรู้คงต้องใช้การเรียนรู้จากต้นแบบที่ดี เช่นการเรียนรู้จากผู้ที่ปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best practice) โดยการเรียนรู้นั้นอาจมีการจัดบรรยายโดยองค์กร หรือการจัดทำเป็นบทความ วารสารภายใน หรือจัดหาหนังสือ หรือสื่อต่าง ๆ มาให้พนักงานเรียนรู้

- **การใช้มนุษยสัมพันธ์ (Human relationship)**

เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่ามนุษยสัมพันธ์เป็นพื้นฐานที่สำคัญในการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ ในสังคมการทำงานก็เช่นเดียวกันถ้าเรามีมิตรที่ดีมาก ๆ การทำงานย่อมราบรื่นมีแต่คนคอยช่วยเหลือ ดังนั้นในการเรียนรู้ซึ่งต้องใช้ความสัมพันธ์อันดีเป็นเครื่องมือถือเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งกล่าวคือ เมื่อเราเกิดปัญหาในการทำงานอาจมีบุคคลที่ให้ความรู้ แลกเปลี่ยนแนวคิดกับเราซึ่งอาจทำให้เราสามารถแก้ไขปัญหาได้ ซึ่งการเรียนรู้แบบอาศัยความสัมพันธ์จึงเป็นทางเลือกที่น่าสนใจ เช่นมีการแลกเปลี่ยนในการรับประทานอาหารกลางวัน ในงานเลี้ยงต่าง ๆ หรือแม้ตั้งกลุ่มหรือชมรมต่าง ๆ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน

การเรียนรู้ถือเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ดังนั้นผู้ที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องเรียนรู้เรื่องของการเรียนรู้เพื่อเข้าใจปรัชญาเพื่อนำมาสร้างเครื่องมือสำหรับการพัฒนาคนอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์ต่อองค์กรของตน และเป็นการลงทุนทางปัญญาในระยะยาว