



พัฒนาทักษะการเรียนรู้ แบบผู้ใหญ่ในวัยทำงาน



VUCA WORLD

VOLATILITY
(ความผันผวน)

UNCERTAINTY
(ความไม่แน่นอน)

COMPLEXITY
(ความซับซ้อน)

AMBIGUITY
(ความคลุมเครือ)

การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ แบบผู้ใหญ่ในวัยทำงาน

โดย งานจัดการความรู้ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

ในยุคปัจจุบันที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว หรือที่เรียกว่า VUCA World (Volatility = ความผันผวน Uncertainty = ความไม่แน่นอน Complexity = ความซับซ้อน และ Ambiguity = ความคลุมเครือ) องค์กรต่าง ๆ จึงต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอด โดยปัจจัยสำคัญหนึ่งที่ทำให้องค์กรสามารถอยู่รอดในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงคือ บุคลากร ที่ต้องมีการเรียนรู้ตลอดเวลา ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บุคลากรอยู่รอดและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ดังนั้นองค์กรต้องเข้าใจในหลักการเรื่อง การเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ (Adult learning)

ทั้งนี้ “ผู้ใหญ่” ในที่นี้หมายถึง บุคคลที่จบการศึกษาและประกอบอาชีพอยู่ ซึ่งการสร้างการเรียนรู้ในบุคลากรวัยทำงานจะมีหลักการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ (Adult learning) ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนนำความรู้ที่ได้รับมาเชื่อมโยงกับความรู้เดิมที่มีอยู่ แล้วกำหนดเป็นแนวทางปฏิบัติของตัวเอง อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

มัลคอล์ม โนลส์ (Malcolm Knowles)
นักวิชาการด้านการศึกษาผู้ใหญ่ในอเมริกา ได้วิเคราะห์ธรรมชาติของการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ไว้ดังนี้

1) สามารถชี้นำตนเองได้ ผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่มีความพร้อมที่จะเรียนรู้ในสิ่งที่ต้องการเรียนรู้และพึงพอใจมากกว่าที่ผู้อื่นกำหนดให้ หรือที่เรียกว่า Self-Directed Learning

2) สามารถนำประสบการณ์ชีวิตเข้ามามีส่วนร่วมกับการเรียนรู้ได้ทันที เนื่องจากวัยผู้ใหญ่เป็นวัยที่มีประสบการณ์ชีวิตมากกว่าวัยเรียน ทำให้ผลลัพธ์ของการเรียนรู้แต่ละคนแตกต่างกันออกไป

3) พร้อมที่จะเรียนรู้ตามการเปลี่ยนแปลงของบทบาทใหม่ทางสังคม หรือบทบาทของชีวิต นั่นคือ ผู้เรียนวัยผู้ใหญ่จะสนใจกิจกรรมการเรียนรู้หากมีความเชื่อและเห็นว่าการเรียนรู้นั้น จะช่วยให้ทำงานได้ดีขึ้น หรือช่วยแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันได้

4) เน้นปัญหาเป็นศูนย์กลางและต้องการเรียนรู้สิ่งที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้ทันที

5) มักมีแรงจูงใจในการเรียนรู้จากภายในตนเองมากกว่าแรงจูงใจภายนอก



ปัจจัยสำคัญเพื่อให้การเรียนรู้ของผู้ใหญ่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มี 4 ปัจจัยหลัก ดังนี้

1. **Structure of Learning Experience** กิจกรรมการเรียนรู้ไม่ว่าจะในรูปแบบใด ควรมีกำหนดการที่ยืดหยุ่น เพื่อตอบสนองต่อข้อจำกัดเรื่องเวลา ควรเน้นการเรียนการสอนแบบ face-to-face ให้บุคลากรได้มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ตัวอย่างเช่น การสัมมนา กลุ่มย่อย หรือการอภิปราย เป็นต้น

2. **Learning Climate** บรรยากาศการเรียนรู้ที่มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพราะผู้ใหญ่ต้องการที่เป็นที่ยอมรับและน่าเชื่อถือในสายตาของผู้อื่น ควรเปิดโอกาสให้มีการแบ่งปันและรับฟังความคิดเห็นในกลุ่ม จะส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้ได้มากขึ้น

3. **Focus of Learning** ควรส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ใช้และวิเคราะห์จากประสบการณ์ของตนเอง มีอิสระในการวางแผนและจัดการการเรียนรู้ของตนเอง หรือเรียนรู้ผ่านการทำงานร่วมกับผู้อื่น และประเด็นการเรียนรู้ควรอยู่ในรูปของการปฏิบัติมากกว่าทฤษฎีล้วน ๆ

4. **Teaching-Learning Strategy and Media** การเรียนควรเป็นไปในรูปแบบเชิงการแก้ปัญหา หากมีการจัดกิจกรรม ควรเน้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ให้มากที่สุด โดยการมีส่วนร่วมในวิธีการเรียนการสอน เช่น วิธีสมมติบทบาท หรือมีส่วนร่วมในการประเมิน (Self-assessment) เป็นต้น



จากการเรียนรู้เรื่องธรรมชาติของผู้เรียนวัยผู้ใหญ่จะเห็นได้ว่ามีความสัมพันธ์กับเรื่อง Active learning ซึ่งเป็นการเรียนรู้ผ่านการลงมือทำ ทำให้เกิดความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ในกระบวนการเรียนรู้ที่ไม่ใช่จากการฟังเพียงอย่างเดียว โดยเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ให้บุคลากรได้มีโอกาสอ่าน ฟัง คิด และสะท้อนในสิ่งที่ตนได้เรียนรู้



การปรับใช้หลักการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ เพื่อพัฒนาทักษะบุคลากร

องค์กรสามารถนำหลักการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ไปปรับใช้กับการพัฒนาทักษะบุคลากร ซึ่งสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้จากการทำงาน (on the job training) การทำกิจกรรมกลุ่ม เช่น ชุมชนนักปฏิบัติ (CoP) การฝึกอบรมต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เป็นต้น โดยคำนึงถึงความต้องการและความสนใจ โดยต้องชี้ให้เห็นว่าเหตุใดหรือทำไมจึงจำเป็นต้องเรียนรู้ จะได้รับประโยชน์อะไรจากการเรียนรู้ และจะสูญเสียประโยชน์อะไรบ้างหากไม่ได้เรียนรู้สิ่งเหล่านั้น มีการคำนึงถึงสถานการณ์และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตผู้ใหญ่เป็นหลักสำคัญ นอกจากนี้ควรคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วย

เพราะฉะนั้นการสอนผู้ใหญ่จะต้องจัดเตรียมการในด้านนี้อย่างเหมาะสม เช่น รูปแบบของการเรียนการสอน เวลาที่ใช้ทำการเรียน สถานที่หรือ Platform ในการเรียนรู้ นอกจากนี้ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาบุคลากรคือ ผู้บริหารซึ่งมีบทบาทในการอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรได้เรียนรู้อย่างเต็มที่ มีนโยบายและสิ่งสนับสนุน มีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ และปลูกฝังให้บุคลากรให้ความสำคัญกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาสมรรถนะที่สำคัญในการทำงานให้บุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ทันต่อสถานการณ์ ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรให้อยู่รอดใน VUCA World

”

โดยสรุป การเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะสัมพันธ์กับแนวคิดการเรียนรู้ด้วยการชี้นำตนเอง (SELF-DIRECTED LEARNING) เป็นการเรียนรู้อย่างอิสระ รับผิดชอบตนเอง เรียนรู้ในสิ่งที่ตนเองสนใจด้วยความสมัครใจ ทำให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างมีจุดมุ่งหมาย มีแรงจูงใจมากกว่า และสามารถนำประโยชน์จากการเรียนรู้ไปใช้ได้ดีและยาวนานกว่าการเรียนรู้ที่ถูกชักจูงจากปัจจัยภายนอก จึงเป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องตลอดชีวิต



หน้า 3 จาก 3

