



Gamification

รูปแบบการอบรมในศตวรรษที่ 21

ดร.จักรกฤษณ์ สิริธิน

ผู้อำนวยการสถาบันการศึกษา พิภพ
และให้คำปรึกษาสถานประกอบการ
สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น)

ใน TPA News เมื่อสองเดือนที่แล้ว (เมษายน 2565) ผมได้กล่าวถึง “ทักษะในศตวรรษที่ 21” ประกอบเนื้อหาที่พูดถึง Multi Skills “พหุทักษะ” ปัจจัยสำคัญในยุค 5G โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “ทักษะการเรียนรู้ และนวัตกรรม” หรือ Learning and Innovation Skills ที่ประกอบด้วย 7 ด้าน หรือ 7C ดังนี้

1. การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการแก้ปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving)
2. การสื่อสารสารสนเทศ และการรู้เท่าทันสื่อ (Communications, Information and Media Literacy)
3. ความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ (Collaboration, Teamwork and Leadership)
4. การสร้างสรรค์ และนวัตกรรม (Creativity and Innovation)
5. คอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร (Computing and ICT Literacy)
6. การทำงาน การเรียนรู้ และการพึ่งตนเอง (Career and Learning Self-Reliance)

7. ความเข้าใจต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์ (Cross-Cultural Understanding)

มาในครั้งนี้นี้ ขออนุญาตต่อยอดในประเด็น Multi Skills และ “ทักษะในศตวรรษที่ 21” ด้วยการนำเสนอเรื่องราวของ Gamification รูปแบบการอบรมในศตวรรษที่ 21 กันสักตอนครับ ซึ่งหากเราจะพิจารณา “ทักษะในศตวรรษที่ 21” โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม” ทั้ง 7 ด้าน หรือ 7C เราจะพบว่า การนำ Gamification มาใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกอบรม มีความเหมาะสมสำหรับศตวรรษที่ 21 เป็นอย่างมาก

เพราะ Gamification หมายถึง การนำ Game มาผ่านกระบวนการออกแบบ และการบริหารจัดการหลักสูตร เพื่อสร้างแรงบันดาลใจ

โดยเฉพาะอย่างยิ่ง Gamification เป็นการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้แบบใหม่ ที่ทำให้การฝึกอบรมในรายวิชาที่มีความซับซ้อน ยุ่งยาก และน่าเบื่อในอดีต กลายเป็นการฝึกอบรมที่สนุกสนาน และเข้าถึงได้ง่ายกว่าการฝึกอบรมรูปแบบเดิม

หากจะยกตัวอย่าง Gamification ที่เข้าถึงคนในวงกว้าง ผมอยากให้ท่านผู้อ่านนึกภาพ “เกมเก้าอี้ดนตรี”

อุปกรณ์การเล่น “เกมเก้าอี้ดนตรี” มีแค่ “เก้าอี้” และเสียงเพลง กติกาคือ วาง “เก้าอี้” ไว้กลางห้อง แล้วให้ผู้เล่นเกมเดินวนรอบ ๆ โดยจำนวน “เก้าอี้” จะต้องน้อยกว่าปริมาณผู้เล่น

การเล่นใน 1 รอบ จะเปิดเพลงแล้วให้ผู้เล่นเดินวนรอบ “เก้าอี้” จากนั้น เมื่อเพลงหยุด ผู้เล่นจะต้องแย่งกันนั่ง คนที่แย่งไม่ทันถูกปรับแพ้ต้องออกจากเกม

จากนั้น เล่นเกมในรอบที่ 2-3-4 จนกระทั่งเหลือ “เก้าอี้ 1 ตัว” กับผู้เล่น อาจจะมี 2-3 คน คนสุดท้ายที่ได้นั่ง “เก้าอี้” คือผู้ชนะใน “เกมเก้าอี้ดนตรี”

นอกจาก “เกมเก้าอี้ดนตรี” อีกเกมหนึ่งซึ่งทำนองผู้อ่านอาจนึกออกในตอนนี ที่มีความคล้ายคลึงกับ “เกมเก้าอี้ดนตรี” ก็คือ “มอญซ่อนผ้า” นั่นเองครับ

นี่คือ Gamification แบบง่าย ๆ ที่เล่นกันมาตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลจนถึงพนักงาน Office

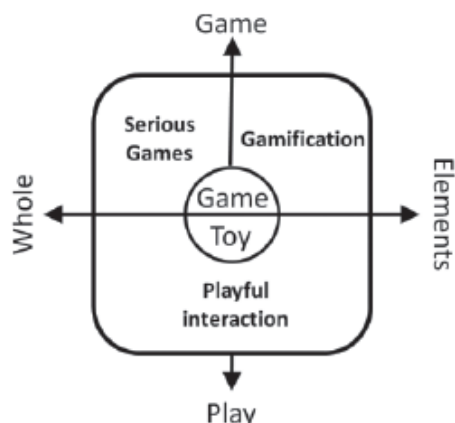
ขอยกตัวอย่างอีกเกมหนึ่งซึ่งพบเห็นได้บ่อยในโลกแห่งความเป็นจริง และดูเหมือนว่า ในระยะหลังจะมีบริษัทห้างร้านใช้ Gamification แบบง่าย ๆ นี้ มาเป็นเครื่องมือในการสร้างกลยุทธ์ทางการตลาด

นั่นก็คือ “สแตมป์สะสมแต้ม” เพื่อใช้เป็น Point สำหรับแลกซื้อสินค้า นี่คือรูปแบบ Gamification ซึ่งคิดค้นมาเพื่อกระตุ้นพฤติกรรมหรือซื้อของลูกค้า ที่สามารถ Up Level เป็นแรงจูงใจในการรับสิทธิพิเศษต่าง ๆ นั่นเอง

จากตัวอย่าง “เกมเก้าอี้ดนตรี” หรือ “มอญซ่อนผ้า” และ “สแตมป์สะสมแต้ม” จะเห็นได้ว่า มีการนำ Game มาเป็นเครื่องมือในการสร้างกิจกรรมการเรียนรู้ใหม่ ๆ กระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้น ยิ่งหากนำมาปรับใช้กับการฝึกอบรมแล้ว จะสร้างประโยชน์ได้หลากหลายมาก

โดยรูปแบบของ Gamification นั้น ตรงกับทฤษฎีหนึ่งของศาสตราจารย์ ดร. Sebastian Deterding ผู้ที่ได้รับการยกย่องว่าเป็น “บิดาแห่ง Gamification”

เพราะศาสตราจารย์ ดร. Sebastian Deterding เป็นผู้คิดค้นแผนภาพ Gamification เพื่อแสดงให้เห็นรูปแบบของการเล่น Game และการใช้ Game มาประยุกต์เข้ากับกิจกรรมต่าง ๆ ดังรูป



จากภาพ จะเห็นได้ว่า Gamification อยู่ใน Zone ของ Game (Zone ด้านบน) เพราะ Gamification ไม่ใช่รูปแบบ “ของเล่น” หรือ Toy

และการที่ศาสตราจารย์ ดร. Sebastian Deterding กำหนดให้ Gamification อยู่ใน Zone ของ Game (Zone ด้านบน) ทางขวาด้านนั้น เหตุผลก็คือ การออกแบบของ Gamification ไม่ใช่การรองรับ “การเล่น Game”

แต่เป็นการออกแบบ Gamification ให้เป็นเพียง “ส่วนหนึ่งของ Game” หรือ Elements ที่มีลักษณะเดียวกับ Game แต่มีเป้าหมายเพื่อการฝึกอบรม

ต่างกันอย่างสิ้นเชิงกับ Zone ของ Toy ที่มีวัตถุประสงค์เป็น “การเล่น Game” เพื่อความสนุกสนาน หรือ Playful Interaction ที่มีลักษณะของ “การเล่นแบบล้วน ๆ” หรือ Play นั่นเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ใน Zone ของ Game (Zone ด้านบน) ทางซ้าย ที่เป็น Serious Game ซึ่งจะนำลักษณะของ Game ทั้งหมด (Whole) มาใช้ในการทำกิจกรรม

ตัวอย่างของ Serious Game ที่เห็นได้ชัดก็คือ การที่ LEGO ได้สร้างหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับผู้ใหญ่ โดยใช้ตัวต่อ LEGO มาเป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนรู้

ซึ่งทาง LEGO ได้ตั้งชื่อเอาไว้ ชนิดที่เรียกว่า ตรงตามทฤษฎีของศาสตราจารย์ ดร. Sebastian Deterding เลย นั่นก็คือ LEGO Serious Game

สำหรับตัวอย่างที่ชัดเจนอีกอันหนึ่งของ Gamification ที่ได้รับความนิยมกันอย่างแพร่หลายในช่วง 4-5 ปีมานี้ก็คือ การนำ Board Game มาประยุกต์ใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนรู้

แน่นอนว่า การประยุกต์ Board Game เป็นอุปกรณ์ในการจัดฝึกอบรมนั้น อาจไม่ตอบโจทย์หลักสูตรเท่าที่ควร เพราะแรกเริ่มเดิมที Board Game ไม่ได้ถูกออกแบบมาให้ใช้ในการจัดการเรียนรู้

เราจึงเห็นการหยิบเอาจุดเด่นบางจุดของ Board Game บาง Board Game มาใช้ในการจัดฝึกอบรม ที่บางครั้งต้องใช้ Board Game มากกว่า 1 อัน

อย่างไรก็ดี แม้ว่าจะใช้ Board Game หลายอัน หรือจะใช้ Game ง่าย ๆ อย่าง “เก้าอี้ดนตรี” หรือ “มอญซ่อนผ้า” ทุกอย่างขึ้นอยู่กับการออกแบบ Gamification ให้ตรงกับความต้องการขององค์กร

โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การใช้ Gamification ในการฝึกอบรมให้ตรงกับจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “ทักษะในศตวรรษที่ 21” นั่นเองครับ