

การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง : ความท้าทายในการศึกษา สังคมสงเคราะห์

โดย น้ำผึ้ง มีคิล*

บทคัดย่อ

นักสังคมสงเคราะห์ต้องปฏิบัติหน้าที่ให้ความช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคมที่เกิดจากความไม่เสมอภาคและความอยุติธรรมทางสังคม ซึ่งเป็นปัญหาที่มีความทับซ้อนและซับซ้อน จึงต้องทำงานร่วมกับสหวิชาชีพในการให้ความช่วยเหลือในทุกระดับ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์ควรมีความรู้ ทักษะเพื่อสามารถทำงานร่วมกับผู้รับบริการและทีมสหวิชาชีพได้ ทั้งนี้การปรับปรุงรูปแบบการเรียนรู้จะทำให้ผู้เรียนสามารถเปลี่ยนแปลงตนเองได้อย่างแท้จริง โดยการประยุกต์ใช้ทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง โดยการจัดสภาพการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้เผชิญกับประสบการณ์ใหม่ที่ไม่เป็นไปตามมุมมองเดิมของตน เกิดการใคร่ครวญอย่างมีวิจารณญาณ การสนทนาเชิงวิพากษ์และการเปลี่ยนกรอบอ้างอิงชุดใหม่ บทความนี้ได้นำเสนอตัวอย่างของการประยุกต์ใช้การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงในบริบทของสังคมไทย โดยมุ่งหวังให้เกิดการประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ในการศึกษาสังคมสงเคราะห์ที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดศักยภาพใหม่อันจะนำไปสู่ทักษะและศักยภาพใหม่ในการให้การช่วยเหลือ

คำสำคัญ: การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง, สังคมสงเคราะห์

* อาจารย์ประจำ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์และสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ



Transformative Learning: Challenged on Social Work Education

BY Namphueng Meesil*

Abstract

Social workers must provide assistance to people experiencing social problems caused by inequality and social injustice. The problem is overlapping and complex. They work with a multidisciplinary team to provide assistance at all levels. Social workers should have knowledge, skills to work with clients and multidisciplinary teams. Improving learning styles that will truly transform learners, applying the theory of transformative learning and providing a learning environment for learners to face new experiences that do not meet their original thinking. Critical thinking and a new reference frame transition. This article presents examples of the application of learning to change in the context of Thai society. The aim is to apply the learning management in social work education to create new potential for new skills and potential in providing help.

Keywords : Transformative Learning, Social Work Education.



บทนำ

ในยุคศตวรรษที่ 21 นักสังคมสงเคราะห์ต้องปฏิบัติหน้าที่ให้ความช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคมที่เกิดจากการถูกเบียดขับของโครงสร้างอำนาจทางสังคมที่ก่อให้เกิดความไม่เสมอภาคและความอยุติธรรมขึ้น ซึ่งโครงสร้างทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองได้กดทับให้ประชาชนมีพฤติกรรมที่แปรเปลี่ยนไปประกอบด้วยปัญหาที่ทับซ้อนกันจำนวนมากและมีความซับซ้อนจนยากที่แก้ไขให้สำเร็จลุล่วงไปได้เพียงแค่การดำเนินการเพียงครั้งเดียวหรือด้วยวิชาชีพใดวิชาชีพหนึ่งเท่านั้น หากแต่จะต้องดำเนินการวิเคราะห์สภาพปัญหานั้นด้วยความเข้าใจถึงบริบทที่เกี่ยวข้องทั้งหมดและด้วยหัวใจที่เปิดกว้าง ไร้อคติ เปลี่ยนไปด้วยความรักและความเมตตาต่อผู้ประสบปัญหาสังคมอย่างแท้จริง

นักสังคมสงเคราะห์ยุคใหม่จึงต้องมีความใฝ่รู้ การเปลี่ยนแปลงในตัวเองเพื่อก้าวข้ามอุปสรรคและปัญหาทั้งของตนเองและการเตรียมการเพื่อให้ความช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคมด้วยความเบิกบานตระหนักรู้ต่อสถานการณ์และความซับซ้อนของปัญหา จึงเป็นหน้าที่ของสถาบันการศึกษาที่ต้องผลิตบัณฑิตสังคมสงเคราะห์ในรูปแบบใหม่เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงจากภายในตนเอง โดยการสร้างกรอบแนวคิดใหม่ที่ถูกต้องและสร้างสรรค์ เพื่อให้สามารถก้าวทันกับสภาพปัญหาของผู้รับบริการได้

บทความนี้ต้องการนำเสนอทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงของมิสสิโรซึ่งสามารถช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากภายในได้ และนำเสนอการนำทฤษฎีดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ในบริบทของประเทศไทย เพื่อเป็นการกระตุ้นเตือนและสร้างทางเลือกในการจัดการเรียนรู้ทางสังคมสงเคราะห์ในรูปแบบที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ของผู้เรียนเอง

การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง
(Transformative Learning)

การเรียนรู้ที่ช่วยให้ผู้เรียนวัยผู้ใหญ่สามารถเปลี่ยนแปลงคุณลักษณะภายในของตนเองทั้งด้านการเปลี่ยนมุมมองและความหมายต่อโลกและชีวิต ซึ่งนักทฤษฎีคนแรก คือ แจ็ค มิสสิโร (Jack Mezirow) ในปี 1978 ซึ่งได้ให้ความหมายของการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning) หมายถึง การเรียนรู้ที่เปลี่ยนกรอบการอ้างอิง (Frame of Reference) ซึ่งได้แก่ มุมมองในการให้ความหมาย แบบแผนความคิดและชุดความคิดความเชื่อที่ใช้อยู่เป็นประจำ โดยไม่รู้ตัว ไปสู่กรอบการอ้างอิงที่ใหญ่ขึ้น กว้างขึ้น และลึกขึ้น สามารถแยกแยะความแตกต่างได้ สามารถสะท้อนและนำเสนอภาพความรู้สึกนึกคิดของตนเองได้ อีกทั้งยังรู้สึกได้ว่ากรอบนี้สามารถรับกับการเปลี่ยนแปลงได้มากขึ้นและชี้แนะการกระทำที่เหมาะสมขึ้น (Mezirow, 2000)

ทั้งนี้กรอบอ้างอิงตามแนวคิดของมิสสิโรประกอบด้วย 2 ส่วน คือ 1) แบบแผนทางความคิดที่เป็นความเคยชิน เช่น อุดมการณ์ทางการเมือง ขนบธรรมเนียมประเพณี ระบบคุณธรรม ความเชื่อทางศาสนา บุคลิกภาพ นิสัยใจคอ ซึ่งจะแสดงออกมาในรูปแบบของ 2) มุมมองต่างๆ ซึ่งประกอบด้วยชุดของความหมาย เช่น ความคาดหวัง ความเชื่อ ทักษะ การตัดสินใจและความรู้สึกต่อเรื่องต่างๆที่เฉพาะเจาะจงลงไป ว่าอะไรดี ไม่ดี อะไรถูก อะไรผิด (Mezirow, 2000)

การปรับเปลี่ยนองค์กรอบอ้างอิงของมิสสิโรประกอบด้วยสาระสำคัญ 3 ประการ คือ 1) ประสบการณ์ (Experience) ซึ่งถือว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้หากประสบการณ์ใหม่นั้นมีความสำคัญและขัดแย้งกับกรอบอ้างอิงเดิมอย่างรุนแรง ประสบการณ์นั้นจะเป็นจุดขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เป็นสิ่งที่





นำมาใคร่ครวญและกระตุ้นให้เกิดการใคร่ครวญขึ้น

2) การใคร่ครวญอย่างมีวิจารณ์ญาณ (Critical Reflection) มิสสิโรถือว่าการใคร่ครวญอย่างมีวิจารณ์ญาณเป็นหัวใจ ในกระบวนการของการปรับเปลี่ยนกรอบอ้างอิงและมีความสำคัญในกระบวนการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับการปฏิบัติ การเรียนรู้เพื่อการสื่อสาร การตีความและแปลความหมายที่เกิดจากการสื่อสาร โดยได้แบ่งการใคร่ครวญออกเป็นสามระดับ คือ การใคร่ครวญเนื้อหา การใคร่ครวญกระบวนการและการใคร่ครวญกระบวนการทัศน์ ซึ่งมีสิสิโรได้ให้ความสำคัญกับการใคร่ครวญกระบวนการทัศน์ ซึ่งได้แก่การตั้งคำถามและการใคร่ครวญกับแบบแผนวิธีคิดและกรอบอ้างอิงในแง่ต่างๆ

3) การแลกเปลี่ยนทางความคิดอย่างมีเหตุผล (Rational discourse) ซึ่งมีสิสิโรมองว่าเป็นกระบวนการสำคัญที่ควรได้รับการส่งเสริมและสร้างให้เกิดขึ้นในระบบการศึกษาเพื่อให้เกิดการยอมรับความแตกต่าง พร้อมทั้งจะแลกเปลี่ยนและตัดสินใจหาข้อสรุปที่ถูกต้องและสอดคล้องกับคุณธรรมรวมทั้งการสังเกตและใคร่ครวญเกี่ยวกับตนเองได้

หัวใจสำคัญของการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง คือ การสร้างความตระหนักในสิ่งที่ไม่สอดคล้องกันระหว่างการคิด ความรู้สึกและการปฏิบัติหรือการตระหนักในภาพที่มีมาก่อนกับสิ่งที่ดูเหมือนจะไม่เหมาะสมกับสิ่งที่ควรเกิดขึ้นเป็นสถานะที่ทำให้คนรู้สึกควรกันวังที่กลืนไม่เข้าคายไม่ออกกับสิ่งที่ควรจะเป็นเมื่อเห็นความหมายของประสบการณ์ที่ผ่านการใคร่ครวญ ไตร่ตรองในเชิงเหตุและผล ซึ่งเป็นสถานะที่เหนียวนำไปสู่ที่สูงขึ้น ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ 10 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นการเกิดมีประสบการณ์ใหม่ หากเป็นประสบการณ์ที่ไม่พอดีกับการให้ความหมายในโครงสร้างเดิมที่มีมาก่อนก่อน เป็นสาเหตุที่มีมาก่อนเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดภาวะกลืนไม่เข้าคายไม่ออก

ขณะที่บุคคลมองเห็นความลงตัวของความหมายเดิมในประสบการณ์เดิมที่ฝังตัวอย่างช้านานตามโครงสร้างเดิม ภาวะกลืนไม่เข้าคายไม่ออกนี้เป็นช่วงเวลาสำคัญ เช่น เมื่อต่อมความรู้สึกสงสัยเกิดขึ้นเป็นภาวะที่เกิดแสงสว่างในประสบการณ์หรือรับรู้ในความพอใจในการให้ความหมายกับโครงสร้างและสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่

2. ขั้นการสำรวจตัวเอง (A self-examination) จากสภาพจริงที่เกิดขึ้นในขั้นตอนที่ 1 บุคคลจะรู้สึกความรู้สึกถึงความเกี่ยวข้องของตนเองในเรื่องราว เป็นความรู้สึกผิดหรือละอาย (Feelings of guilt or shame) เมื่ออยู่ในฐานะของผู้ได้เปรียบหรือรู้สึกเจ็บปวด เจ็บซ้ำ เป็นทุกข์เมื่ออยู่ในฐานะของผู้ถูกระทำ หรือแม้แต่ว่ารู้สึกแปลกแยกเมื่อตนเองคิดไม่เหมือนคนอื่น (alienation) ในขั้นตอนที่ 2 นี้สำนึกของของบุคคลจะถูกระงับไปสู่สำนึกที่ก้าวไปสู่การเปลี่ยนแปลง แต่ยังไม่มีการสร้างการเปลี่ยนแปลงให้ตนเอง การใคร่ครวญไตร่ตรองด้วยตนเอง (Self Reflection) จะมีส่วนสำคัญในการสร้างพลังของการเปลี่ยนแปลง

3. การประเมินอย่างมีวิจารณ์ญาณในฐานคติความรู้ สังคม วัฒนธรรมหรือจิตใจ

ขั้นตอนที่ 2 และ 3 เป็นขั้นตอนของการไตร่ตรองและสะท้อนอย่างมีวิจารณ์ญาณ หลังจากได้รับประสบการณ์จากภาวะกลืนไม่เข้าคายไม่ออกในความจริงที่เผยออก ประสบการณ์ที่พบกันกับความไม่สบายใจที่มาจากความรู้ที่เผยออก และการตรวจสอบความจริงในประสบการณ์ที่ผ่านมาเป็นเวลายาวนาน

4. การอธิบายสิ่งที่สิ่งข้องกับความไม่พอใจในเรื่องราวกับผู้อื่น ส่งผลให้มีการแบ่งปันความคิดที่นำไปสู่กระบวนการของการเปลี่ยนแปลง ซึ่งกลุ่มคนจะพูดคุยถึงแนวทางในการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่คล้ายคลึงกัน



5. สำรวจทางเลือกในการสร้างบทบาทใหม่ ความสัมพันธ์แบบใหม่และการปฏิบัติแบบใหม่

ขั้นตอนที่ 4 และ 5 แก่นในทางทฤษฎี คือ การวิวาทะอย่างเป็นเหตุผลเป็นผล การสำรวจความรู้กับผู้อื่นเพื่อค้นหาสิ่งที่ยังไม่เหมาะสมระหว่างโลกและชีวิต เจาะจงไปที่ความไม่พอใจของบุคคล และการกระบวนกรเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น แบ่งปัน ความคิดและพูดคุยแลกเปลี่ยนถึงการเปลี่ยนแปลงของกรณีอื่นๆที่มีลักษณะคล้ายกัน จากนั้นจึงค้นหาทางเลือกเพื่อกำหนดบทบาทใหม่ ความสัมพันธ์บทบาทใหม่ และลงมือปฏิบัติซึ่งในการค้นหาบทบาทใหม่ ความสัมพันธ์บทบาทใหม่ และลงมือปฏิบัติ ซึ่งในการค้นหาบทบาทใหม่ต้องยินยอมที่จะให้มีการพูดถึงความไม่เหมาะสม ซึ่งการกำหนดบทบาทใหม่อาจจะไม่ใช่แค่กรณีที่ดีที่สุดเสมอไป แต่ขึ้นกับความพอเหมาะและศักยภาพของกลุ่มและตนเอง

6. การวางแผนเพื่อการปฏิบัติ

7. การค้นหาความรู้และพัฒนาทักษะเพื่อนำไปใช้ตามที่ระบุในแผน เพื่อค้นหาความรู้ทางเทคนิคและนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติ

8. การเตรียมความพร้อมเพื่อสร้างบทบาทใหม่

9. การสร้างสมรรถนะและความเชื่อมั่นของตนเองในบทบาทและความใหม่ ซึ่งต้องใช้การสะท้อนตนเองอย่างวิพากษ์วิจารณ์เพื่อนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่ก่อรูปจากการทบทวนทฤษฎีเพื่อเป็นแนวทาง

10. การบูรณาการความรู้และประสบการณ์เข้ากับชีวิตเพื่อกำหนดเงื่อนไขให้เกิดทัศนคติใหม่ในการมองโลก เพื่อการสร้างการเรียนรู้ที่ก้าวไปสู่ความเป็นอิสระ

ขั้นตอนที่ 6 – 10 เป็นขั้นตอนของการวางแผนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ การได้มาซึ่งความรู้และทักษะเพื่อให้เกิดผลตามแผนในการกำหนด

บทบาทใหม่ การสร้างสมรรถนะให้เกิดขึ้นจนเกิดความเชื่อมั่นว่าจะสามารถควบคุมสถานการณ์ต่างๆได้ด้วยตัวเอง ซึ่งเป็นการนำแผนไปสู่การปฏิบัติด้วยความสามารถของกลุ่ม บุคคลจะได้รับความรู้และทักษะเพื่อทำให้แผนบรรลุ ด้วยการอธิบาย พูดคุยกับกลุ่มและสร้างการยอมรับภายในกลุ่ม สมาชิกกลุ่มจะได้เรียนรู้จากประสบการณ์ของบุคคลที่กำหนดบทบาทแตกต่างกันไป นอกเหนือจากการเดินทางของบุคคล โดยจะมีการเสนอแนะในความร่วมมือ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดความสมดุลกับความรู้สึกลอยลางแข่งขันเพื่อสร้างความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลง

ทั้งนี้อาจกล่าวได้ว่า หัวใจสำคัญของทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงของมิสสิโร คือ ประสบการณ์ การสะท้อนอย่างมีวิจารณ์ญาณ และการสนทนาวิวาทะอย่างเป็นเหตุเป็นผล ทั้งนี้ประสบการณ์ที่เกิดจากการพบกับโครงสร้างทางสังคมที่ไม่ยุติธรรมและส่งผลกระทบต่อบุคคลจะนำมาซึ่งการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว

การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงกับการศึกษาสังคมสงเคราะห์

งานสังคมสงเคราะห์เป็นวิชาชีพที่ต้องทำงานกับผู้ประสบปัญหาทางสังคมที่เกิดจากความไม่เท่าเทียมกันและความอยุติธรรมทางสังคม อีกทั้งต้องทำงานกับผู้คนที่มีความแตกต่างหลากหลาย การเผชิญกับปัญหาทางสังคมร่วมกับปัญหาอื่นๆทั้งทางกายและจิตใจมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้นซึ่งบทเรียนจากงานสังคมสงเคราะห์แบบเก่าไม่อาจนำมาซึ่งการแก้ไขปัญหาของผู้ประสบปัญหาได้ อีกทั้งการทำงานร่วมกับทีมสหวิชาชีพ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่สถาบันการศึกษาต้องจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนสามารถตระหนักรู้และเข้าใจตนเองสามารถสร้างการเรียนรู้และกรอบอ้างอิงใหม่ที่ถูกต้องและสร้างสรรค์ ให้การช่วยเหลือได้อย่าง





เหมาะสม เท่าทันกับสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วเพื่อให้ผู้รับบริการสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างปกติสุข

หากพิจารณาถึงกระบวนการจัดการเรียนการสอนในงานสังคมสงเคราะห์เพื่อให้ผู้เรียนเกิดคุณลักษณะของศรัทธาเพื่อเปลี่ยนแปลงไปสู่ศตวรรษที่ 21 เกิดจากปัจจัยหลัก 4 ประการ (Pyles and Adam, 2016) คือ 1) ความทุกข์ทรมานที่มองไม่ของคนในยุคโลกาภิวัตน์ 2) การแบ่งแยกในการให้ความช่วยเหลือของงานสังคมสงเคราะห์ 3) การเข้ามามีส่วนร่วมของวัฒนธรรมที่หลากหลายและ 4) รูปแบบการใช้ชีวิตและความเสี่ยงทางสุขภาพ ทั้งนี้กระบวนการที่ควรนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษาที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของศรัทธาครั้งนี้ คือ การสนทนา การมีส่วนร่วมและการเรียนรู้เชิงวิพากษ์ ทั้งนี้ควรมีการนำกระบวนการละคร ศิลปะสติและการรู้สึกตัว ตลอดจนจิตปัญญามาใช้ประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษาสังคมสงเคราะห์

ทั้งนี้รูปแบบการจัดการเรียนการสอนสังคมสงเคราะห์เพื่อการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงยังไม่เคยมีมาก่อนในประเทศไทย มีเพียงศูนย์จิตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล ที่ได้นำทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงมาจัดอบรมเพื่อพัฒนาชุดการเรียนรู้การอบรมและกระบวนการด้านจิตตปัญญา โดยธนา นิลชัยโกวิทย์และอดิสร จันทรสข (2552) ได้สรุปผลการฝึกอบรมและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในตัวของผู้ร่วมโครงการ สามารถสรุปได้ 7 ประการ คือ 1) การมีสติในชีวิตประจำวัน 2) การเข้าใจและยอมรับตัวเอง 3) ความรักและความเมตตา 4) การยอมรับความเป็นจริงตามธรรมชาติ 5) การเกิดสมดุลในตนเอง 6) การมีเครื่องมือในการเปลี่ยนแปลงตัวเอง เช่น การเจริญสติในชีวิตประจำวัน การเข้าใจตนเองผ่านศิลปะ สุนทรียสนทนา โยคะ ไทเก็ก เป็นต้น และ 7) ชุมชนปฏิบัติ

หรือกลุ่มกัลยาณมิตรที่ให้การเกื้อหนุนและผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

หลักการพื้นฐานที่ใช้เป็นแนวทางของการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้เรียนไว้ 7 ประการ ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ในงานสังคมสงเคราะห์เพื่อการเปลี่ยนแปลงได้ โดยมีรายละเอียดและตัวอย่างของกิจกรรมดังนี้

1. การพิจารณาด้วยใจอย่างใคร่ครวญ (Contemplation) คือ การเข้าสู่สภาวะของจิตที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้ เพื่อนำไปใช้งานอย่างใคร่ครวญทั้งในด้านระหว่างบุคคลและด้วยภายในบุคคล ทั้งกาย ใจ ความคิดและจิตวิญญาณ ที่เชื่อมโยงกันของทั้งทุกสรรพสิ่งจนเกิดความสัมพันธ์แบบใหม่ทั้งกับตนเอง ผู้อื่นและโลก ซึ่งผู้จัดการเรียนรู้จะต้องออกแบบกระบวนการที่สร้างเงื่อนไขและกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการใคร่ครวญอย่างลึกซึ้งบนพื้นฐานของจิตใจที่สงบ ผ่อนคลาย มีสมาธิและปล่อยวาง

หลักการนี้สามารถนำมาใช้ผ่านการจัดกิจกรรม เช่น การนั่งก่อนเข้าสู่กิจกรรม การบันทึกการเรียนรู้ด้วยความสงบหลังการทำกิจกรรม การใช้เวลาตามลำพังในธรรมชาติ การฝึกสนทนาอย่างมีสติหรือสุนทรียสนทนา การทบทวนสิ่งที่ได้เรียนรู้ตามลำพัง เป็นต้น

2. ความรักความเมตตา (Compassion) คือ การสร้างบรรยากาศของความไว้วางใจ ความเข้าใจ การยอมรับ การเกื้อหนุนซึ่งกันและกันบนพื้นฐานของความเชื่อมั่นในศักยภาพของความเป็นมนุษย์ ทั้งจากผู้จัดการเรียนรู้สู่ผู้เรียนและระหว่างผู้เรียนด้วยกันเองเพื่อให้เกิดการเปิดเผยตนเอง การแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกปลอดภัย การสนับสนุนทั้งกำลังใจและการเปลี่ยนแปลงตัวเอง

3. การเชื่อมโยงสัมพันธ์ (Connectedness) คือการบูรณาการการเรียนรู้ในแง่มุมต่างๆเพื่อให้เกิด



การเรียนรู้ที่เป็นองค์รวมและเชื่อมโยงกับชีวิตและสรรพสิ่งในธรรมชาติ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อก่อให้เกิดความรู้ภายนอกที่เชื่อมโยงกับตนเอง โดยสามารถแบ่งออกเป็นการเชื่อมโยงสัมพันธ์ 4 ด้านย่อย ดังนี้ 1) การเชื่อมโยงประสบการณ์ในการเรียนรู้เข้ามาสู่ภายในและบูรณาการสู่วิถีชีวิต ปรับเปลี่ยนตัวเองตามประสบการณ์ที่เกิดขึ้นใหม่ หลักการนี้สามารถนำมาใช้ผ่านการจัดกิจกรรม เช่น เกมส์ สถานการณ์จำลอง งานศิลปะ โดยผู้จัดการเรียนรู้ต้องตั้งคำถามให้ผู้เรียนได้ใคร่ครวญถึงสิ่งที่ตนเองแสดงออกมานั้นสะท้อนถึงความเป็นจริงของชีวิตตนเองอย่างไรบ้าง 2) การเอื้อให้เกิดการเชื่อมโยงและลดช่องว่างระหว่างผู้เรียนด้วยกันเอง และระหว่างผู้เรียนกับผู้จัดการเรียนรู้ หลักการนี้สามารถนำมาใช้ผ่านการจัดกิจกรรม เช่น กิจกรรมแนะนำตัว การแบ่งปันประสบการณ์ร่วมกัน การฝ่าฟันอุปสรรคร่วมกัน การแสดงออกด้วยวิธีอื่นนอกจากการพูดคุย เป็นต้น 3) การเชื่อมโยงกับชุมชนและธรรมชาติ ซึ่งจะทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ลึกซึ้งและสอดคล้องกับความเป็นจริง ส่งผลให้ผู้เรียนสามารถปรับเปลี่ยนทัศนคติหรือมุมมองของตนเองได้กว้างขวางและครอบคลุมมากขึ้น ตัวอย่างกิจกรรม เช่น การเรียนรู้วิถีชุมชน การฝึกงาน การทำงานอาสาสมัคร เป็นต้น 4) การเชื่อมโยงองค์ประกอบต่างๆ ของกิจกรรม ให้เกิดความสมดุลทั้งการคิดวิเคราะห์ อารมณ์ความรู้สึก และการเคลื่อนไหวของร่างกาย โดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงและข้ามพ้นการคิด ภาษาและตรรกะ ที่เป็นแบบแผนหลักของการศึกษาแบบดั้งเดิม ตัวอย่างกิจกรรม เช่น ชีกงโยคะ งานศิลปะ เป็นต้น

4. การเผชิญความจริง (Confronting Reality) โดยที่มิสสิโรได้กล่าวถึงความขัดแย้งของประสบการณ์ใหม่กับกรอบแนวคิดเดิมสอดคล้องกับพุทธศาสนาที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงภายในจากการ

เห็นทุกข์ ล้วนแล้วแต่สร้างเงื่อนไขให้ผู้เรียนได้เผชิญความจริง 2 ด้าน คือ 1) ความจริงภายในตัวเอง แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านแรก สิ่งที่เราเก็บกดไว้ ไม่อยากให้คนอื่นรู้ ต้องปกปิด ซ่อนเร้น และอีกด้านคือ ศักยภาพหรือความดีในตัวเองที่เราเองไม่เห็นหรือไม่เชื่อว่ามีอยู่จริง ซึ่งเกิดจากความไม่มั่นใจในตัวเอง เป็นหลัก ซึ่งความจริงทั้งสองด้านจะยังคงอยู่ในตัว แต่หากผู้เรียนไม่สามารถยอมรับและเข้าใจความจริงทั้งสองด้านของตนเองได้อย่างแท้จริง ผู้เรียนจะไม่สามารถเติบโตและเปลี่ยนแปลงได้อย่างแท้จริง ตัวอย่างกิจกรรม คือ การเจริญวิปัสสนา การสะท้อนกลับและเปิดใจในกลุ่มอย่างสร้างสรรค์ การใคร่ครวญงานศิลปะที่สะท้อนตัวตน และ 2) การจัดให้เผชิญความจริงที่แตกต่างไปจากกรอบความเคยชินเดิม ตัวอย่างกิจกรรมเช่น การเดินเท้าเปล่าในการภาวนา เป็นต้น

5. ความต่อเนื่อง (Continuity) การจัดกระบวนการเรียนรู้ควรเอื้อให้ผู้เรียนเกิดการใคร่ครวญอย่างต่อเนื่องที่ละน้อย เพื่อหลอมรวมหรือสะสมประสบการณ์ภายในตนเองที่มากพอจนเกิดความแจ่มชัดและพลังในตนเองที่จะเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ลักษณะของการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงจึงควรมีองค์ประกอบหลักของการสร้างให้เกิดความต่อเนื่องสิ้นไหล โดยการเตรียมความพร้อมของผู้เรียน การเข้าสู่กระบวนการหลัก และการสรุปการเรียนรู้ โดยการจัดกิจกรรมให้ได้สัมผัสประสบการณ์ตรงที่กระตือรือร้น การย้อนกลับมาใคร่ครวญด้วยการแลกเปลี่ยนในกลุ่มใหญ่ เพื่อขยายการเรียนรู้จากมุมมองที่แตกต่าง ตลอดจนการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในชีวิตประจำวัน เช่น การพูดคุยแลกเปลี่ยนกับเพื่อน การเขียนบันทึกประจำวัน ซึ่งจะช่วยสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ลึกซึ้งและยั่งยืน

6. ความมุ่งมั่น (Commitment) ความต้องการและตั้งใจที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองของผู้เรียน





มักเกิดจากเงื่อนไข 3 ประการ คือ เจตจำนงเริ่มต้นของผู้เรียนเอง กระบวนการในการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนตระหนักถึงคุณค่าภายในตัวเองที่อยากเปลี่ยนแปลง หรือบทเรียนในกระบวนการเรียนรู้ที่สั่นคลอนการยึดมั่นในตัวตนของผู้เรียน ทั้งนี้เทคนิคที่ผู้จัดการเรียนรู้ควรมานำมาใช้ในการจัดกิจกรรม คือ การยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การทำความเข้าใจและกำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ร่วมกันในช่วงต้น การสร้างแรงบันดาลใจ การปลูกฝังความมุ่งมั่น เป็นต้น

7. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Community)

ทั้งนี้ข้อค้นพบประการสำคัญของการวิจัยเพื่อพัฒนาชุดการเรียนรู้การอบรมและกระบวนการจัดปัญญาคือ การก่อตัวขึ้นของชุมชนในขณะที่จัดการเรียนรู้และปัจจัยสำคัญที่เกื้อหนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้เรียน ทั้งนี้สถาบันการศึกษาสังคมสงเคราะห์จึงควรมีการปรับเปลี่ยนและเป็นหน่วยกลางสนับสนุนทางวิชาการและพื้นที่ดำเนินการให้เกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงในทุกระยะของการเรียนรู้

สำหรับประเทศไทยมีการนำทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงมาประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษาและอบรมกระบวนการจัดปัญญาศึกษา ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษาสังคมสงเคราะห์ได้เช่นเดียวกัน โดยการมุ่งเน้นกระบวนการเรียนรู้ที่ก่อให้เกิดการสะท้อนกลับ (Reflection) การสนทนา (Dialogue) และประสบการณ์ (Experience) ในรูปแบบของกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติ ตามหลักการ 7

C's ซึ่งสอดคล้องกับฐานคิดการสร้างความรู้ด้วยตนเอง หรือ Constructivism ที่เน้นการจัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้ใช้ความคิดในการวิเคราะห์ แก้ไขปัญหาและสังเคราะห์ความรู้ในทุกระดับเพื่อสร้างการเรียนรู้ด้วยตนเอง

บทสรุป

ในผู้เรียนที่เป็นวัยผู้ใหญ่การเรียนรู้มักเป็นไปเพื่อการรับใช้สังคมและการเติบโตภายในของผู้เรียนเอง สอดคล้องกับนักการศึกษาคือ แจ็ค มิสสิโร ซึ่งได้พัฒนาทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยน ซึ่งเป็นการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนกรอบอ้างอิงเดิมให้ใหญ่และชัดเจนขึ้น โดยอาศัยเครื่องมือในการเรียนรู้สำคัญสองประการ คือ การใคร่ครวญกับตนเองอย่างมีวิจารณญาณ และการสนทนาเชิงวิพากษ์ โดยมีการบวนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงที่ประกอบด้วย 10 ขั้นตอนหลัก สำหรับประเทศไทยถึงแม้จะยังไม่มีหรือนำทฤษฎีและเทคนิคการจัดการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงมาใช้จัดการเรียนรู้แต่สามารถนำหลักการจัดการเรียนรู้ของศูนย์จิตปัญญาศึกษามาประยุกต์ใช้ได้ โดยมุ่งเน้นการสะท้อนกับ การสนทนา และการพบเจอประสบการณ์ใหม่ จึงนับเป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่ผู้สอนหรือผู้จัดการบวนการเรียนรู้จะสามารถพัฒนาศักยภาพของนักศึกษาสังคมสงเคราะห์ให้เพิ่มมากขึ้น อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการให้บริการและทำงานร่วมกับทีมสหวิชาชีพและผู้อื่นได้อย่างสันติสุข



บรรณานุกรม

- กนกรัตน์ คุ่มบัว และคณะ. (2542). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการให้บริการจดทะเบียนธุรกิจศึกษา
กรณีศึกษาโครงการส่งเสริมประสิทธิภาพกรมทะเบียนการค้า. รายงานการวิจัย หลักสูตรปริญญาโท
ทางการจัดการภาครัฐและเอกชน. คณะรัฐประศาสนศาสตร์. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.
- กิตติพัฒน์ นนทปัทมดูลย์ และนิติเวท มีสงฆ์. (2548). กระบวนการยุติธรรมทางเลือกเพื่อเด็กและเยาวชนและ
การคืนเด็กสู่สังคม : แนวคิดและรูปแบบการดำเนินการของไทยและนานาประเทศ. รายงานการวิจัย
คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จันทราณี สงวนนาม. (2536). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและเทคนิคการบริหาร. กรุงเทพมหานคร: CURSULA
ลาดพร้าว.
- วรัท พฤกษากุลนันท์. (2550). ประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Efficiency & Effectiveness). (ออนไลน์)
แหล่งที่มา:
<http://peenet.blogspot.com/2008/07/efficiencyeffectivenessadministrator.html>. 2
กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2559.
- วีรชัย ตันติวีระวิทยา. (2553). การจัดองค์การให้มีประสิทธิภาพ. (ออนไลน์) แหล่งที่มา:
<http://isc.ru.ac.th/data/BA0000645.doc>. 2 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2559.
- สรรพสิทธิ์ คุ่มภู่ประพันธ์. (2546). เอกสารประกอบการฝึกอบรม หลักสูตรพนักงานเจ้าหน้าที่ตาม
พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546. กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
(อัครา)
- อภิญญา เวชยชัย. (2548). การศึกษาสถานการณ์และกลไกเฝ้าระวังและคุ้มครองสิทธิเด็กและเยาวชนใน
กระบวนการยุติธรรม. มูลนิธิสาธารณสุขแห่งชาติ และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ
(อัครา)

