



การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง : ในการเรียนรู้ของพนักงานของบริษัท บุญถาวรเซรามิค
จำกัด สาขาเชียงใหม่ ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

Transformative Learning: In Employee Learning
of Boonthavorn Ceramic Co. Ltd, Chiang Mai Branch
In Coronavirus Disease 2019

พลิชฐ์ ธรรมรังสี | Phazit Thammarangsee

นักศึกษาลัทธิศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Ph.D. student of Program in Education, Faculty of Education, Chiang Mai University

Corresponding Author, e-mail: sarawoot_tham@cmu.ac.th

(Received: 17 September 2021, Revised: 26 June 2023, Accepted: 28 June 2023)

บทคัดย่อ

การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเป็นหนึ่งในทฤษฎีการเรียนรู้ที่มุ่งให้บุคคลเกิดความตระหนักรู้
อย่างลึกซึ้งในการเปลี่ยนแปลงความคาดหวังที่คุ้นชินและมีมุมมองที่เกิดการบูรณาการเพื่อเปิดรับสิ่ง
ใหม่ ๆ ทำให้สามารถตัดสินใจเลือกหรือกระทำสิ่งต่าง ๆ บนพื้นฐานใหม่ที่เกิดขึ้น การนำแนวคิดทฤษฎี
การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงมาปรับใช้ในสถานการณ์การที่มีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา
2019 จึงมีความสำคัญเนื่องจากการประกาศมาตรการปิดสถานประกอบการทำให้พนักงานไม่สามารถ
มาทำงาน ณ สถานที่ตั้งของสถานประกอบการได้ตามปกติ ดังนั้นการทำงานที่บ้านในรูปแบบต่าง ๆ จึง
เข้ามามีบทบาทมากยิ่งขึ้น บทความวิชาการนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่แผนกบุคคลได้
นำแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงไปใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ของพนักงานที่ต้อง
เปลี่ยนแปลงไปในสถานการณ์การที่มีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 บทความนี้จะ
นำเสนอการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ภายใต้สถานการณ์ การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา
แนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง กระบวนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง และการเรียนรู้สู่การ
เปลี่ยนแปลงสำหรับพนักงาน

คำสำคัญ: การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง, พนักงาน, โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา

ABSTRACT

Transformational learning is one of the theories of learning that aims to create a
deep awareness of changing familiar expectations and an integrative perspective to
accept the new, and make choices. Or do things with new fundamentals that arise.
Applying the concept of learning theory to change in the situation of the Coronavirus
Disease 2019 epidemic is important. Because of the measures to close the
establishment, employees cannot work as usual. Thus, different work-at-home styles
play an even greater role. This academic article aims to encourage personnel officers to
apply the concept of learning theory to change in the development of employee



learning that must change in the situation of the epidemic of the Coronavirus Disease 2019 and presenting learning changes under the situation of the coronavirus epidemic, the concept of learning to change theory, learning to change process, and learning to change for employees.

Keywords: Transformative Learning, Employee, Corona Virus infection

บทนำ

แนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง (Transformative learning) เป็นหนึ่งในทฤษฎีการเรียนรู้ทางการศึกษาที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงในเรื่องของมุมมองการศึกษาภายในของบุคคลด้านความเชื่อไปจนถึงการเปลี่ยนแปลงในเชิงปฏิบัติและการบูรณาการ แนวคิดการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงได้ส่งผลเชิงบวกทั้งในระดับบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสิ่งต่าง ๆ ในโลก แนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง ถือเป็นกระบวนการขั้นหนึ่งของการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ถูกนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพโดยมีความรู้ ชัยนอดทน มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงาน รวมถึงการมีอิสระ ทางความคิด รู้จักค้นหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ (Parnichparinchai, 2016) Jack Merzirow ศาสตราจารย์ด้านการศึกษาผู้ใหญ่ (Adult education) ที่มหาวิทยาลัยโคลัมเบีย ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้กล่าวถึงการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงว่า เป็นการเรียนรู้ที่เปลี่ยนกรอบการอ้างอิง (Frames of references) เป็นการเรียนรู้ ผ่านการเปลี่ยนแปลงมุมมอง (Perspective transformation) สู่การสร้างกรอบอ้างอิงใหม่ที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงตนเองของผู้เรียนจากภายในโดยการปรับทัศนคติแนวความคิดเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนพฤติกรรม

ในการทำความเข้าใจตนเองและผู้อื่น (Merzirow, 2000) พนักงานจึงต้องเป็นผู้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยผ่านองค์ประกอบพื้นฐานสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่แท้จริง คือ การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ (Experience) การสะท้อนคิด (Reflection) และเรียนรู้ผ่านการแลกเปลี่ยนความคิดอย่างมีเหตุผล (Rational discourse) ซึ่งในสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้การประกอบกิจการในด้านธุรกิจต้องหยุดชะงัก ประกอบกับการสื่อสารในลักษณะขององค์ความรู้ของผลิตภัณฑ์ โปรโมชันการขายในปัจจุบันเน้นรายละเอียดเนื้อหาค่อนข้างมาก บริษัทฯ จึงให้ความสำคัญในการสื่อสารข้อมูลในรูปแบบตัวต่อตัวและการฝึกปฏิบัติเพื่อให้พนักงานได้รับความรู้อย่างครบถ้วน การเรียนรู้รูปแบบเดิมจึงไม่เอื้ออำนวยให้พนักงานสามารถเรียนรู้ได้ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา อีกทั้งความท้าทาย ประการหนึ่งของบริษัทฯ ในการปรับการเรียนรู้ของพนักงาน คือ การนำพนักงานไปสู่เป้าหมายการเรียนรู้ของตำแหน่งงาน พนักงานต้องพัฒนา ทั้งความรู้ทักษะต่าง ๆ โดย บริษัทฯ มีบทบาทสำคัญไม่ใช่เพียงบทบาทของการเป็นผู้ถ่ายทอดเนื้อหาความรู้แก่พนักงานเท่านั้น แต่บริษัทฯ ควรมีบทบาทเป็นผู้กระตุ้นและสร้างให้พนักงาน เห็นความสำคัญและคุณค่าของการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติจริง การเป็นแบบอย่างของความกระตือรือร้น นอกจากนี้ด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา และสังคมในยุคปัจจุบันที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญมากขึ้นจึงส่งผลให้การเรียนรู้เปลี่ยนแปลงไปจากในอดีต ดังนั้น บทความวิชาการนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอ แนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิดความเข้าใจในแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ที่มีการ



แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ซึ่งสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้ เนื้อหาประกอบด้วย การเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา แนวคิด ทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง กระบวนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงสำหรับพนักงาน

การเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา

การเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา เพราะเหตุใด บริษัทฯ จึงต้องเปลี่ยนแปลงวิธีในการจัดการเรียนรู้ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา คำตอบสำคัญประการหนึ่ง คือ การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา สามารถแพร่จากคนสู่คนผ่านทางละอองน้ำมูก น้ำลายจากจาม หรือปากซึ่งออกมาเมื่อผู้ป่วยโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ไอ จามหรือพูด ละอองน้ำลายเหล่านี้ค่อนข้างหนัก จึงทำให้ตกลงสู่พื้นอย่างรวดเร็ว และสามารถรับเชื้อไวรัสโคโรนา ได้จากการหายใจเอาละอองเข้าไปจากผู้ป่วย เพราะฉะนั้นจึงจำเป็นต้อง ยิงที่ จะต้องรักษาระยะห่างจากผู้อื่นอย่างน้อย 1 เมตร (Alejandro et al., 2020; McKinsey & Company, 2020) ละอองเหล่านี้ยังตกลงสู่วัตถุ และพื้นผิวต่างๆ เช่น โต๊ะ ลูกบิดประตู ราวจับ และเมื่อบุคคลอื่นเอามือไปจับพื้นผิวเหล่านั้นแล้ว มาจับตา จมูกหรือปาก ก็จะทำให้เชื้อไวรัสโคโรนาเข้าสู่ร่างกาย นี่จึงเป็นเหตุผลว่าทำไมสถานประกอบการต่าง ๆ จึงต้องปิดในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาด ดังนั้นในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา จึงควรเปลี่ยนให้ทุก ๆ ที่ กลายเป็นแหล่งที่พนักงานสามารถหาความรู้ได้ เพราะการเรียนรู้ยังต้องดำเนินอยู่ แม้พนักงานไม่สามารถไปทำงานได้ตามปกติ ในหลายประเทศที่ประกาศมาตรการปิดสถานประกอบการ รัฐบาลได้ออกมาตรการด้านการเรียนรู้รองรับด้วยการเรียนทางไกลรูปแบบต่าง ๆ โดยพิจารณา จากเงื่อนไขความพร้อมด้านอุปกรณ์ ความพร้อม ซึ่งการเรียนรู้ของพนักงานของบริษัท บุญถาวรเซรามิค จำกัด สาขาเชียงใหม่ นั้นถือเป็นความท้าทายในการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ไม่ใช่แค่การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาเท่านั้น แต่ควรเป็นการ “เปลี่ยนวิกฤติให้เป็นโอกาส” ในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ให้ดีขึ้นกว่าเดิม ดังนั้นมาตรการการเรียนรู้ของพนักงานจึงไม่ควรปรับแค่กระบวนการเรียนรู้ในสถานประกอบการ แต่ต้องปรับใหญ่ทั้งระบบการเรียนรู้ที่ต้อง สอดคล้องกันและเชื่อมโยงกับการเรียนรู้ของพนักงานด้วย นอกจากนี้พนักงานในยุคปัจจุบันยังมีความ แตกต่างไปจากในอดีต โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องข้อมูลความรู้ที่มีอยู่มากมายและเพิ่มขึ้นในแต่ละวัน จากเครือข่ายสังคมออนไลน์ (Social Network) และอินเทอร์เน็ต (Internet) (Cusker, 2013) ประกอบกับพนักงานส่วนใหญ่ ยังคงคุ้นชินกับการเรียนรู้แบบเดิม และมีความเชื่อว่าบริษัท/วิทยากร เป็นเจ้าของความรู้ทั้งหมด วิธีการได้มาซึ่งองค์ความรู้นั้นผู้ถ่ายทอดเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการถ่ายทอด ความรู้ให้แก่พนักงานเป็นหลัก และรวมถึงความเชื่อของพนักงานที่ว่าวิทยากรผู้ถ่ายทอดหรือแม้แต่ เจ้าหน้าที่พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ตัดสินใจต่อวิธีการเรียนรู้ เนื้อหาความรู้ไปจนถึงการประเมินผล ของการเรียนรู้ของพนักงานด้วย ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นความเชื่อที่พนักงานยังคงยึดติดอยู่ แต่เนื่องด้วย สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาจึงทำให้การเรียนรู้ต้องเปลี่ยนแปลงไป

จากการเรียนรู้ที่ต้องอาศัยห้องเรียนในสถานประกอบการกลายเป็นห้องเรียนในที่ใดก็ได้ที่มี สัญญาณอินเทอร์เน็ต (Internet) ผู้ที่ถ่ายทอดความรู้สามารถสร้างและใช้งานห้องเรียน ออนไลน์ผ่าน แพลตฟอร์มต่าง ๆ เช่น Google Classroom, Google Meet, Zoom หรือ Line ซึ่งขึ้นอยู่กับลักษณะ



การเรียนรู้ การถ่ายทอดการสื่อสารในแต่ละประเด็น ดังนั้นปัญหาของพนักงาน จึงไม่ใช่การขาดแหล่งความรู้อีกต่อไป แต่ปัญหาที่เกิดขึ้น คือ การที่จะทำอย่างไรให้พนักงานสามารถนำตนเองไปสู่องค์ความรู้ สามารถค้นหาความรู้ด้วยการใช้ สติปัญญาเรียนรู้เนื้อหาโดยควบคู่ไปกับการคิด วิเคราะห์ จนนำไปสู่การสังเคราะห์ความรู้เพื่อนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าประสงค์ ของการเรียนรู้ในแต่ละประเด็นเนื้อหาและสามารถนำองค์ความรู้เหล่านั้นไปใช้ประโยชน์ได้จริง การเปลี่ยนแปลงของการเรียนรู้ของพนักงานในลักษณะดังกล่าวนี้จะสอดคล้องกับลักษณะของผู้เรียนตามแนวคิดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยเป็นหนึ่งในแนวคิดทฤษฎีที่นำเสนอกระบวนการเรียนรู้ที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงและสามารถนำไปปฏิบัติได้ คือ ทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning)

แนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง

Jack Merzirow ได้พัฒนาทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงมีขึ้นในปี ค.ศ. 1975 เป็นแนวคิดที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงของบุคคลซึ่งได้ให้ความหมายว่าการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง คือ กระบวนการในการเปลี่ยนแปลงกรอบอ้างอิง (Frames of references) อันประกอบด้วยข้อสันนิษฐานต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิต (Assumptions) และความคาดหวัง (Expectations) ที่ฝังอยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งมีอิทธิพลต่อความคิดความเชื่อและการกระทำของบุคคลนั้น กระบวนการดังกล่าวคือการเปลี่ยนแปลงกรอบอ้างอิงร่วมกับการสะท้อนความคิดจากประสบการณ์ที่เรียกว่า การเปลี่ยนแปลงปริทรรศน์ (Perspective transformation) (Muenthaisong et al, 2018) โดยการเปลี่ยนแปลงปริทรรศน์เป็นกระบวนการตระหนักรู้เกี่ยวกับเหตุผลหรือข้อสันนิษฐานของบุคคลในการกำหนดแนวทางการรับรู้ เข้าใจ และรู้สึกของแต่ละบุคคล เพื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงจนกลายเป็นนิสัยหรือการสร้างทางเลือกการกระทำบนความเข้าใจใหม่ (Merzirow, 2012) หรือในอีกความหมายหนึ่งการเปลี่ยนแปลงปริทรรศน์ คือ วิธีการปรับปรุงแก้ไขโครงสร้างการให้ความหมาย (Meaning structures) หรือที่เรียกว่ากรอบอ้างอิง อันประกอบไปด้วยแบบแผนการให้ความหมาย (Meaning schemes) และปริทรรศน์ การให้ความหมาย (Meaning perspectives) โดยแบบแผนการให้ความหมายจะถูกพัฒนาผ่านประสบการณ์ซึ่งสามารถพิสูจน์ยืนยันได้ถึงเจตคติและพฤติกรรมของบุคคล ส่วนปริทรรศน์การให้ความหมายจะประกอบด้วยหลายๆ แบบแผนการให้ความหมาย ซึ่งช่วยจัดเตรียมเกณฑ์การตัดสินใจ และประเมินสิ่งต่างๆ (Muenthaisong et al, 2018) การจัดการกับกระบวนการคิดให้เป็นระบบมากยิ่งขึ้น ให้ความคิดนั้นครอบคลุม จำแนก แยกแยะได้ดีขึ้นมีความพร้อมทางอารมณ์ที่จะเปลี่ยนแปลงได้และสามารถใคร่ครวญได้ดียิ่งขึ้น ทำให้แต่ละบุคคลมีความเชื่อและทัศนคติที่เป็นจริงและสามารถขึ้นำการกระทำได้อย่างเหมาะสม จะเห็นได้ว่าการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงตามแนวคิด ของ (Merzirow, 2012) การเกิดการเปลี่ยนแปลงพื้นฐานในตนเองได้นั้น จะต้องเริ่มต้นจากการที่ตัวบุคคลได้เผชิญกับสถานการณ์ในชีวิตประจำวันที่ขัดแย้งจนเกิดเป็นภาวะวิกฤตที่หาทางออกไม่ได้ ทำให้การรับรู้ในแบบที่เคยมีอยู่ไม่อาจใช้ในการแก้ปัญหาได้อีกต่อไป เมื่อนั้นบุคคลจะเกิดการตั้งคำถามกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นและเริ่มคิดใคร่ครวญในตนเองและสิ่งต่าง ๆ อย่างลึกซึ้ง กระบวนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงที่แท้จริงจึงเริ่มต้นขึ้น อันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงกรอบการอ้างอิงเชิงการให้ความหมายของตนเองที่รุนแรงและไม่สามารถกลับคืนสู่สภาพเดิมได้อีกต่อไป อีกนัยหนึ่งนี้คือการก้าวข้ามแบบแผนเดิมในชีวิตประจำวันไปสู่การมีชีวิตในแบบแผนใหม่ นอกจากนี้การเปลี่ยนแปลง ของ Merzirow ไม่ใช่แค่เพียงการพัฒนา



ทางด้านความคิด การพัฒนาด้านจิตสำนึก แต่เน้นพัฒนาที่กระบวนการในการทำให้เกิดความหมายที่ชัดเจนมากขึ้นและการมีศักยภาพที่จะควบคุมความคิด ความรู้สึก และเจตนาของตนได้ดีขึ้นเป็นสำคัญ กระบวนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning Processes)

กระบวนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงของ Mezirow (2000) เห็นว่าการสร้างความหมายเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ทั้งหมด การเรียนรู้จึงเกี่ยวข้องกับการสร้างประสบการณ์ใหม่ ๆ การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ตีความจากประสบการณ์เดิมของตนแล้วสร้างความหมายใหม่ให้แก่ประสบการณ์นั้น เพื่อชี้นำการกระทำของแต่ละบุคคลในอนาคต การกระทำในที่นี้หมายถึงการตัดสินใจใหม่ การให้คำอธิบายใหม่ การเปลี่ยนวิธีแก้ปัญหาใหม่ หรือแม้กระทั่งการเปลี่ยนพฤติกรรมใหม่ เช่น ทารกแรกเกิดเรียนรู้จากการตีความจากประสบการณ์การร้องไห้กับการได้ดื่มนม ต่อมาเมื่อทารกหิวนมก็จะร้องไห้ การเรียนรู้เพื่อให้เกิดทักษะก็เป็นกระบวนการตีความประสบการณ์ในการใช้ส่วนต่าง ๆ ของร่างกายอย่างสัมพันธ์กัน เช่น การถีบจักรยาน เป็นการตีความการใช้ความคิด สายตา มือ และเท้า อย่างสัมพันธ์กัน ในการควบคุม รถจักรยานให้เคลื่อนไปและไม่ล้ม การเรียนรู้เกี่ยวกับจิตใจ อารมณ์ ความรู้สึก ก็เกิดจากการตีความปฏิกริยาจากการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Muenthaisong et al., 2018) การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงจึงหมายถึงการสร้างความหมาย ใหม่แก่ประสบการณ์เดิม เป็นการเรียนรู้เพื่อเปลี่ยนกรอบอ้างอิง (Frame of reference) หรือ การเปลี่ยนทัศนคติ (Perspective change) ที่บุคคลมีต่อประสบการณ์เดิมของตนแล้วใช้กรอบอ้างอิงใหม่หรือทัศนคติใหม่นั้นมาชี้นำการกระทำแบบใหม่ ๆ (Mezirow, 2003) กรอบอ้างอิงมี 2 มิติ ได้แก่ วิธีคิดตามความเคยชินและมุมมองวิธีคิดตามความเคยชินประกอบด้วยสมมุติฐานหรือ ข้อสรุปล่วงหน้าที่คุณค้อมีอยู่ในใจแล้วใช้สมมุติฐานหรือข้อสรุปที่มีอยู่ในใจล่วงหน้าเป็นแว่นตาหรือตัวกรอง ความหมายของประสบการณ์ต่าง ๆ ของตนส่วนมุมมองนั้นเกิดจากแบบแผนของความหมาย (Meaning schemes) ซึ่งประกอบด้วยชุดความเชื่อ ความรู้สึก ทัศนคติ และการให้คุณค่า Mezirow เห็นว่ามุมมองของแต่ละบุคคลสามารถเปลี่ยนแปลงได้ง่ายกว่าวิธีคิดตามความเคยชิน เพราะเรามักได้รับเสียงสะท้อนกลับจากบุคคลอื่นต่อมุมมองของเรา มากกว่าวิธีคิดตาม ความเคยชิน เรามักไม่ค่อยได้ตระหนักถึงความเคยชินในการคิดของตนเอง การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงจึงเกิดขึ้นเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงมุมมองหรือวิธีการคิดตามความเคยชิน เช่น การเปลี่ยนมุมมองต่อผู้ป่วยโรคเอดส์ การเปลี่ยนทัศนคติที่มีต่อกลุ่มชายรักชาย การเปลี่ยนความเชื่อที่ว่าชนชาติตนประเสริฐเลิศเลอกว่าอีกชนชาติหนึ่ง นอกจากนี้ Mezirow ยังเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงวิธีการคิดตามความเคยชินของแต่ละบุคคลต่างกัน บางคนอาจเกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นอย่างทันทีทันใด หรืออาจเกิดขึ้นอย่างค่อยเป็นค่อยไป การเปลี่ยนมุมมองต่อเรื่องต่าง ๆ เป็นกระบวนการหนึ่งที่น่าไปสู่การเปลี่ยนวิธีคิดตามความเคยชินอย่างค่อยเป็นค่อยไป (Mezirow, 2000) นอกจากนี้ Mezirow (2003) ได้นำเสนอ กระบวนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเป็น 10 ขั้นตอนเพื่อการปรับเปลี่ยนกรอบความคิด ดังนี้

1) การเผชิญกับภาวะวิกฤติการณ์ที่ไม่เป็นไปตามมุมมองเดิม (Disorienting Dilemma) กล่าวคือ บุคคลได้ประสบกับภาวะวิกฤติหรือ เหตุการณ์บางอย่างที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญในชีวิต เช่น ความกังวลใจอย่างรุนแรง การเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการสูญเสียคนในครอบครัว เป็นต้น รวมทั้งการที่บุคคลเผชิญกับประสบการณ์ที่แตกต่างไปจากประสบการณ์เดิม หรือไม่สอดคล้องกับความเชื่อของตนเอง ดังนั้น ความไม่สอดคล้องกันระหว่างกรอบอ้างอิงของบุคคลและเหตุการณ์ที่บุคคลเผชิญนี้จึงทำให้บุคคล เกิดความสับสนในความเชื่อจนอาจจะกระทบไปยังการดำเนินชีวิตของตนเองด้วย



2) การตรวจสอบความรู้สึกของตนเอง (Self-Examination with Feelings of Fear, Anger, Guilt, or Shame) จากการประสบปัญหาต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความสับสน ขั้นตอนมาบุคคลจึงได้ตรวจสอบหรือพิจารณาความรู้สึกต่าง ๆ ของ ตนเองจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เช่น ความรู้สึก กลัว โกรธ ความไม่สบาย ความรู้สึกผิด และความ อับอาย เป็นต้น Mezirow นำเสนอว่า ความเชื่อ มุมมองของแต่ละบุคคลจะสามารถสร้างความรู้สึก ต่าง ๆ ได้

3) การประเมินสมมติฐานเดิม ๆ อย่างจริงจัง (Critical Assessment of Assumptions) หมายถึง การวิเคราะห์และตรวจสอบความเชื่อ หรือสันนิษฐานของบุคคลเองอย่างเป็นเหตุเป็นผล และอย่างเปิดใจยอมรับผ่านการตั้งคำถาม และการประเมินสมมติฐานเดิม ๆ อย่างจริงจัง เช่น ความเชื่อของบุคคลคืออะไร บุคคลคิดอย่างไรต่อความเชื่อนั้น ความเชื่อนี้ได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งใด บุคคลทราบได้อย่างไรว่าแหล่งของความเชื่อนั้นน่าเชื่อถือ ความเชื่อนั้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้หรือไม่ หรือสามารถปรับได้หรือไม่ ความเชื่อนั้น สำคัญกับบุคคลนั้นมากน้อยเพียงใด ทำให้บุคคลจึง ควรเชื่อในข้อสรุปนั้น เป็นต้น

4) การยอมรับความไม่พอใจในสมมติฐาน เดิมของตนและการแลกเปลี่ยนกระบวนการเปลี่ยนแปลงกับ บุคคลอื่น (Recognition of One's Discontent and the Process of Transformation are Shared) เมื่อบุคคลเข้าใจ และเกิดการยอมรับต่อความทุกข์ ความไม่พอใจ ความไม่สบายใจของตน การแลกเปลี่ยน กระบวนการเปลี่ยนแปลงจึงเกิดขึ้นต่อบุคคล เช่น สมาชิกในครอบครัว เพื่อน เป็นต้น การแลกเปลี่ยนระหว่างบุคคลนี้ช่วยให้บุคคลเกิดเรียนรู้ความเชื่อหรือกรอบอ้างอิงของบุคคลอื่น เพื่อเป็น ประโยชน์ต่อบุคคลและเกิดการยอมรับร่วมกันอีก ด้วย

5) การค้นหาทางเลือกใหม่ในด้านบทบาทความสัมพันธ์ และการปฏิบัติใหม่ (Exploration of Options for New Roles, Relationships, and Actions) ในขั้นนี้ บุคคลได้ปรับเปลี่ยนความเชื่อ ข้อสันนิษฐานหรือกรอบอ้างอิงของตนใหม่ และเริ่มสำรวจว่าจะนำไปปรับใช้กับชีวิตประจำวัน ได้อย่างไร เช่น บทบาทใหม่ ความสัมพันธ์ใหม่ และการปฏิบัติใหม่ เป็นต้น

6) การวางแผนแนวทางปฏิบัติ (Planning a Course of Action) บุคคลจะวางแผนแนวทางในการปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่บทบาทใหม่ความสัมพันธ์ใหม่และการปฏิบัติใหม่

7) การพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อการปฏิบัติตามแผน (Acquire Knowledge and Skills for Implementing One's Plan) ann บทบาทใหม่ ความสัมพันธ์ใหม่ และการปฏิบัติใหม่ นั้น บุคคลอาจต้องพัฒนาความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องเพื่อการปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้

8) การทดลองทำตามบทบาทใหม่ (Provisional Trying of New Roles) การทดลองทำตาม บทบาทใหม่ ความสัมพันธ์ใหม่ และการปฏิบัติใหม่ ช่วยให้บุคคลได้สำรวจสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นและนำไปสู่การปรับบทบาทใหม่นั้นอีกครั้ง

9) การสร้างความสามารถ ความมั่นใจในบทบาทใหม่และความสัมพันธ์ใหม่ (Building Competence/Confidence in New Roles and Relationships) การสร้างความสามารถ ความมั่นใจในบทบาทใหม่และความสัมพันธ์ใหม่แก่บุคคลถือเป็นสิ่งสำคัญเพื่อช่วยให้บุคคลปฏิบัติบทบาทใหม่ด้วยความมั่นใจที่มากขึ้น และมีความสามารถในการปฏิบัติที่สูงขึ้นอีกด้วย

10) การบูรณาการเข้ากับชีวิตตนบน พื้นฐานของเงื่อนไขที่กำหนดโดยมุมมองใหม่ของตน (A Reintegration into One's Life on the Basis of Conditions Dictated by One's New Perspective) เป็นการบูรณาการมุมมองใหม่ของ บุคคลที่ผ่านกระบวนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง



ไปสู่การดำเนินชีวิตจริงจากกระบวนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง ทั้ง 10 ขั้นตอนข้างต้นนั้น มีนักวิจัย นักวิชาการ และอาจารย์ทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศที่ สนใจศึกษาการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง โดยใช้ กิจกรรมต่าง ๆ (Activities) เป็นเครื่องมือช่วย สนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแก่ผู้เรียนให้มี ประสิทธิภาพมากขึ้น

การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงสำหรับพนักงาน

การนำแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงของ Jack Merzirow ไปใช้ในการจัดการ เรียนรู้สำหรับพนักงานนั้น นอกจากนั้นในปัจจุบันการเรียนรู้ได้มีการเกิดขึ้นที่หลากหลายทุกคนสามารถ เข้าถึงการเรียนรู้ได้ ซึ่งการเรียนรู้แบบเดิม ๆ ไม่อาจนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาได้ พนักงานจึงต้องเป็นผู้ มีทักษะที่สำคัญ โดยมีความใฝ่รู้ สู้งาน ประสานสัมพันธ์ มุ่งมั่น ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน รวมถึงการ มีอิสระทางความคิดที่จะค้นหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ (Parnichparinchai, 2016) ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรต้องนำแนวคิด กระบวนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงมาใช้ เพื่อให้พนักงานได้ตระหนักรู้และเข้าใจตนเองมากขึ้น สามารถสร้างการเรียนรู้ กรอบอ้างอิงใหม่ที่ถูกต้อง และสร้างสรรค์ และอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้ จากการศึกษารูปแบบการจัดการการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง วิทยาการผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้จะต้องมี การออกแบบการวิธีการจัดการเรียนรู้อย่างรอบคอบ รัดกุม ต้องรู้จักและทำความเข้าใจกับความ แตกต่างของพนักงานแต่ละราย มีการสอดแทรกตัวอย่างหรือกรณีศึกษาเพื่อให้พนักงานสามารถ ตัดสินใจในการวางแผนและทำให้พนักงานสามารถบูรณาการความรู้ใหม่ สามารถเชื่อมโยง ประสบการณ์และนำความรู้นั้นไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพพร้อมรับ การเปลี่ยนแปลงอย่างรู้เท่าทัน จึงเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่จะต้องปรับ กระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเป็นผู้ที่สามารถเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงจากภายในตน โดยเริ่มจากการ รู้จักและเข้าใจตนเอง คติวิเคราะห์อย่างมีวิจารณญาณ เพื่อสร้างกรอบความคิดใหม่ ๆ ที่ถูกต้องและ สร้างสรรค์ สามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีการพัฒนาดตนเองอย่างต่อเนื่อง เมื่อพนักงานมีความรู้ที่ ถูกต้อง และเกิดความเชื่อมั่นในตนเองก็จะทำให้ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมั่นใจมีศักยภาพทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพ

บทสรุป

เมื่อเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของ โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้สถานประกอบการ กิจกรรม ต่าง ๆ ต้องปิด พนักงาน บุคลากร ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามปกติ เกิดผลกระทบต่อการ เรียนรู้ของพนักงานของบริษัท บุญถาวรเซรามิค จำกัด สาขาเชียงใหม่ แผนกบุคคลจึงมีความจำเป็นที่ จะต้องเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ของพนักงาน เพื่อให้พนักงานบรรลุเข้าใจในผลิตภัณฑ์ โปรโมชัน ต่าง ๆ การจัดการเรียนรู้โดย ประยุกต์ใช้แนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง จึงเป็นอีกทางเลือก หนึ่งที่สนับสนุนให้พนักงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่เรียนรู้ได้ การสร้างแหล่งเรียนรู้ให้เกิด บรรยากาศการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงในพนักงานถือเป็นสิ่งสำคัญเพราะจะทำให้พนักงานมีการ พัฒนามุมมองใหม่ จากประสบการณ์ที่ได้ลงมือปฏิบัติงานสามารถคิดอย่างมีวิจารณญาณและพูดคุยอย่าง มีเหตุผล สามารถสร้างความรู้ใหม่ตามมุมมองของตน ซึ่งถือ เป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาพนักงานใน องค์กรให้สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาและเป็นผู้นำทางด้านกระเบื้องและสุขภัณฑ์ ได้ ดังนั้น แผนก



บุคคลจึงมีบทบาทสำคัญในการทำให้เกิดการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงในตัวพนักงาน สิ่งที่สำคัญที่สุดคือเจ้าหน้าที่พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง เข้าใจ วิธีการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับ ลักษณะเนื้อหา เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเกิดการพัฒนา ปรับปรุงกรอบมุมมองรวมถึงการจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และมีความเข้าใจ พนักงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงได้

เอกสารอ้างอิง

- จุมพล พูลภัทรชีวิน. (2564). จิตตปัญญาศึกษาและการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง (*Contemplative Education and Transformative Learning*). สืบค้นเมื่อ 31 มีนาคม 2564. จาก <http://jittapanya.blogspot.com/2009/01/contemplative-education-and.html>.
- วิศิษฐ์ วังวิญญู. (ม.ป.ป.). *สุนทรียสนทนา*. กรุงเทพฯ: สวนเงินมีมา.
- สมสิทธิ์ อัสตรนธิ และ กาญจนา ภูครองนาค. (2555). *การศึกษาวิเคราะห์ความรู้เกี่ยวกับการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงตามแนวจิตตปัญญาศึกษาเพื่อการบ่มเพาะความซื่อตรง*. คณะกรรมการวิชาการ ศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะ และวัฒนธรรม วุฒิสภา และศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุทธิพร จิตต์มิตรภาพ. (2553). *การเปลี่ยนแปลงโลกของการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และการพัฒนาสู่ “ครูมืออาชีพ”* ใน สุดาพร ลักษณะินาวิน (บรรณาธิการ). 2553. *การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง*. สมาคมเครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์และองค์กรอุดมศึกษาแห่งประเทศไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากระทรวงศึกษาธิการ.
- Alejandro, B. M., Jeremiah, C., Alexander, E., Ari, O., Vivek, P., Laurens, S., & Elizabeth, S. (2020). *Private equity and the new reality of coronavirus*. Retrieved March 18, 2020, from <https://www.mckinsey.com/industries/private-equity-and-principal-investors/ourinsights/private-equity-and-the-new-reality-of-coronavirus>
- Cusker, M. P. (2013). Harnessing the Potential of Constructive Developmental Pedagogy to Achieve. *Transformative Learning in Social Work Education. Journal of transformative Education*, 11(1), 3-25.
- Mezirow, J. (2000). *Learning as transformation: Critical perspectives on a theory in progress*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Mezirow, J. (2003). Transformative learning as discourse. *Journal of transformative Education*, 1(1), 58-63.
- Mezirow, J. (2012). *Learning to think like an adult: Core concepts of transformation theory*. In E. Taylor, and P. Cranton (eds), *The Handbook of Transformative Learning: Theory, Research and Practice*. (pp. 73-96). San Francisco, CA: Jossey-Bass.



- Muenthaisong, S., Amornrojanavaravutti, W., Songsri, C., Piasai, K., Charoennukul, A., Howharn, C., H.,...Muenthaisong, K. (2018). Transformative learning for nursing students. *College of Asian Scholars Journal*, 8, 150-163.
- Onnuam, W., Junsira, V., Mejang., & Parnichparinchai. (2016). A developmental model for enhancing primary teachers' competencies under the office of education service areas. *Journal of Education Naresuan University*, 18(3), 292-302. [in Thai]
- Parnichparinchai, T. (2016). Transformative learning : A learning management in pre-service teacher training. *The Golden Teak: Humanity and Social Science*, 22(2), 1-11.

