

Learning Management Models and Techniques for Developing Reading Skills Towards Transformative Learning

Benjawan Khunrit

M.Ed. (Thai), Lecturer

Faculty of Humanities and Social Sciences, Suan Dusit University

Received : November 20, 2018 / **Revised :** August 13, 2019 / **Accepted :** August 30, 2019

Abstract

Developing reading skills for transformative learning can be achieved by transforming the classroom into the collaborative learning laboratory as well as changing a teacher to “facilitator” who is responsible for promoting the role of students as learners and self-creators of knowledge. Learners will be positioned in the internally and socially confused area that disturbs their mind while stimulates their reflection through cognitive processes in order to exchange mutual learning among learners or between learners and teacher. This process can be done under trustful atmosphere with open-mindedness to exchange knowledge and create new meanings through creative dialogue. This article proposes learning management models and techniques for developing reading skills for transformative learning, namely KWL Plus technique, Jurisprudential Model, and the Six Thinking Hats Technique to be applied for improving reading skills so that learners can achieve meaningful and authentic learning.

Keywords: Reading skills, Transformative learning, KWL Plus Technique, Jurisprudential Model, Six Thinking Hats Technique

รูปแบบและเทคนิคการจัดการเรียนรู้ในการพัฒนาทักษะการอ่าน เพื่อการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง

เบญจวรรณ ขุนฤทธิ์

กศ.ม.(ภาษาไทย) อาจารย์

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

วันรับบทความ : 20 พฤศจิกายน 2561 / วันแก้ไขบทความ : / 13 สิงหาคม 2562

วันตอบรับบทความ : 30 สิงหาคม 2562

บทคัดย่อ

การพัฒนาทักษะการอ่านเพื่อการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง ผู้สอนจะเปลี่ยนห้องเรียนเป็นห้องปฏิบัติการเรียนรู้แบบร่วมมือกันเรียน และเปลี่ยนจากครูผู้สอนเป็น “คุณอำนวยการจัดการเรียนรู้” ทำหน้าที่ส่งเสริมบทบาทให้ผู้เรียนเป็นผู้เรียนรู้ และสร้างความรู้ด้วยตนเอง โดยผู้เรียนจะถูกจัดให้อยู่ในพื้นที่ของความสับสนทั้งภายในตนเอง และพื้นที่ทางสังคมที่ก่อเกิดความคิด รวมทั้งถูกกระตุ้นให้เกิดการไตร่ตรองสะท้อนคิดด้วยกระบวนการทางปัญญา เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้เรียนด้วยกันเองหรือผู้เรียนกับผู้สอน ในบรรยากาศของการไว้วางใจ มีการเปิดใจแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างความหมายใหม่ผ่านการสานเสวนาอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งในบทความนี้ ผู้เขียนได้เสนอรูปแบบและเทคนิคจัดการเรียนรู้สำหรับการพัฒนาทักษะการอ่านเพื่อการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง ได้แก่ รูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค KWL Plus รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบซีกค้ำ และรูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคหมวกหกใบ เพื่อนำไปสู่การปรับใช้สำหรับการพัฒนาทักษะการอ่านเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความหมายและการเรียนรู้ที่แท้จริง

คำสำคัญ: ทักษะการอ่าน, การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง, เทคนิค KWL Plus, การซีกค้ำ, เทคนิคหมวกหกใบ

บทนำ

การจัดการศึกษามีอุดมการณ์สำคัญ คือ การจัดให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยมีความหมายรวมถึงการใฝ่เรียนรู้ การแสวงหาความรู้ เพื่อทำความเข้าใจชีวิตตนและโลกทัศน์ บนรากฐานของ 4 เสาหลักแห่งการเรียนรู้ (Four Pillar of Learning) คือ การเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกัน (Learning to Live together) การเรียนรู้ที่จะรู้ (Learning to Know) การเรียนรู้ที่จะปฏิบัติได้ (Learning to do) และการเรียนรู้ที่จะอยู่ได้ (Learning to Be) เพราะการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพื่อปรับวิถีชีวิตของตนทั้งในระดับท้องถิ่น ประเทศ อาเซียน และโลก (พิมพันธ์ เดชะคุปต์, 2558) ดังนั้นการจัดการศึกษาจะต้องก่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง โดยผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่กว้างขวางและลึกซึ้งมากขึ้นจากการเชื่อมโยงกับชีวิตและโลกเพื่อนำไปสู่การปรับเปลี่ยน แก่ไขพัฒนาตนเองและสังคม .ซึ่งการที่จะเปลี่ยนแปลงให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างแท้จริงต้องอาศัยกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นการสร้างการเปลี่ยนแปลงทั้งในความเชื่อ มุมมองไปจนถึงการเปลี่ยนแปลงสู่การปฏิบัติที่สะท้อนให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงของผู้เรียนทั้งในเชิงความรู้ วิธีการเรียนรู้ การได้มาซึ่งความรู้ การรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนด้วย การเปลี่ยนแปลงของผู้เรียนในลักษณะดังกล่าวจะสอดคล้องกับลักษณะของผู้เรียนตามแนวคิดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยหนึ่งในแนวคิดทฤษฎีที่นำเสนอถึงกระบวนการเรียนรู้ ที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงตั้งแต่ภายในและนำไปสู่การปฏิบัติในชีวิตจริง คือ ทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning) (ชนัดดา ภู่งษ์ทอง, 2561)

การอ่าน เป็นทักษะสำคัญสำหรับการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่สามารถพัฒนาสู่การเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศนในการดำรงชีวิตได้ โดยเป็นกระบวนการหนึ่งในการแสวงหาความรู้ ที่ทำให้เกิดการขยายต่อทางความคิด ความรู้ และประสบการณ์ ซึ่งสร้างคุณค่าของบุคลิกภาพ สร้างประสบการณ์ในชีวิตและมีประสบการณ์ในเนื้อหาความรู้ทางวิชาชีพ รวมทั้งการสร้างคุณค่าทางสังคม คือ เข้าใจในโลกกว้างระหว่างบุคคล ครอบครัวและสังคม (ฉวีลักษณ์ บุญยะกาญจน์, 2557) การอ่านจึงไม่ใช่การทำความเข้าใจในสิ่งที่อ่าน แต่เป็นกระบวนการที่ผู้เรียนสามารถสร้างความรู้ได้ด้วยตนเองด้วยวิธีการดูซ้ำปรับแต่ง

เรียนรู้ ขยายต่อความคิดหรือเปลี่ยนแปลงความคิด ความเชื่อ จนเกิดเป็นความหมายใหม่ ซึ่งผู้เรียนจะต้องผลักดันตนเองให้เกิดกระบวนการคิดเชื่อมโยงระหว่างข้อมูลที่อ่านและประสบการณ์ โดยการสะท้อนคิดภายใน กระบวนการทางปัญญา เพื่อเปลี่ยนแปลงความรู้ ความคิด ความเชื่อ และปรับแต่งความหมายจากการอ่านอย่างชาญฉลาด

ทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง

แนวคิดทฤษฎี

การนิยามทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning) หรือ TL เกิดขึ้นโดย Mezirow (1978) เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับการแสวงหาความหมายที่มีอยู่ในประสบการณ์เดิมเพื่อสร้างความหมายใหม่ และนำความหมายใหม่ไปสู่การปฏิบัติในอนาคต ซึ่งการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงไม่ใช่การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นได้ตามธรรมชาติ แต่เป็นการเรียนรู้เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่ดีกว่าทั้งในระดับชีวิตและระดับโลก ผ่านกลไกทางความรู้ความเข้าใจ บนฐานประสบการณ์เดิมโดยใช้วิธีการตีความเพื่ออธิบายความหมายที่ฝังอยู่ เป็นการต่อสู้กับวิธีคิดแบบเดิม เมื่อบุคคลต้องเผชิญกับความหมายที่บ่งบอกความไม่ถูกต้องตามเหตุและผล บ่อยครั้งที่ต้องอาศัยการตีความเพื่อค้นหาความหมายที่ฝังลึกอยู่ในประสบการณ์ โดยพิจารณาตามหลักเหตุผลและการอธิบายความถูกต้องตามหลักจริยธรรม ซึ่งจะเอื้อให้เกิดความหมายใหม่ในประสบการณ์เดิม และความหมายที่เกิดขึ้นนั้นจะส่งผลต่อการกำหนดแนวทางและการลงมือปฏิบัติในวิถีทางใหม่ (Mezirow, 1996) ในขณะที่ O'Sullivan (2003) ได้อธิบายว่า การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับประสบการณ์ในด้านลึกโดยเกิดจากการเคลื่อนไหวของโครงสร้างทางความเชื่อที่เกี่ยวข้องกับความคิด ความรู้สึกและจิตสำนึกไปสู่การปฏิบัติ ภายใต้ความเข้าใจตนเอง ความเข้าใจของกลุ่มคน และการกำหนดความสัมพันธ์ทางสังคม กล่าวได้ว่าการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการการเรียนรู้ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทัศนคติในการมองโลก และการกำหนดความสามารถของตนเอง เพื่อนำไปสู่ความเข้าใจความหมายในประสบการณ์เดิมและก่อให้เกิดความหมายใหม่ เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้ง 3 มิติ คือ มิติทางจิตวิทยาที่เปลี่ยนความเข้าใจในตนเอง มิติของความเชื่อมั่น

เป็นการทบทวนระบบความเชื่อที่มีอยู่เดิม และมีทิศทางพฤติกรรมเป็นการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการดำเนินชีวิต ซึ่งทักษะของการเปลี่ยนแปลง สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ทั้งระดับเล็กและระดับใหญ่ และเป็นการเปลี่ยนความหมาย ภายใต้โครงสร้างเดิม ทั้งมุมมอง ความเชื่อ ความคิด ความรู้สึก ค่านิยมที่มีต่อโลก โดยเมอร์ซีโรว์อธิบายว่า การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงนั้นต้องให้ความหมายทั้ง ทักษะในการมองโลกและชีวิต ซึ่งหมายรวมไปถึงการ เปลี่ยนความหมายของกระบวนทัศน์ ดังนั้นการ เปลี่ยนแปลงจึงถูกกำกับด้วยระบบคิด มิใช่การเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติที่มนุษย์สามารถเรียนรู้ได้เมื่อปะทะ กับสิ่งเร้าทั้งในด้านบวกและด้านลบ แต่การเรียนรู้สู่การ เปลี่ยนแปลงมีเป้าหมายเพื่อนำไปสู่สิ่งที่ดีกว่าด้วยการ ปฏิบัติอย่างมีสติ ตั้งมั่น และความเพียรพยายาม ด้วยความรักและความเมตตา (วรรณดี สุธินรรากร, 2560)

ทั้งนี้วิถีทางในการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงนั้น มี 4 ระดับ ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เริ่มจากระดับบน สู่ระดับล่าง ได้แก่ (Mezirow, 2000)

1. การเปลี่ยนแปลงมุมมอง
2. การเปลี่ยนแปลงจิตนิสัย
3. การเปลี่ยนแปลงกรอบอ้างอิงใหม่
4. การกลั่นกรองและพิจารณากรอบอ้างอิงเดิม อย่างประณีต

ขั้นตอนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง

เมอร์ซีโรว์ ได้ออกแบบขั้นตอนการเรียนรู้สู่การ เปลี่ยนแปลงที่ไว้ทั้งหมด 10 ขั้นตอน ดังนี้ (Mezirow, 1991)

1. ภาวะวิกฤติที่ทำให้สับสน (Disorienting dilemma) เป็นขั้นวิกฤติที่บุคคลต้องเผชิญกับประสบการณ์ ที่เบี่ยงเบนไปจากสันนิษฐานต่อสภาวะนั้น ๆ ซึ่งส่งผลต่อ กรอบอ้างอิงเดิมของตนเอง หากสิ่งที่เผชิญมีความสอดคล้อง กับกรอบอ้างอิงเดิมของตนเอง แนวโน้มการเปลี่ยนแปลง ก็จะไม่เกิดขึ้น แต่หากไม่สอดคล้องกัน บุคคลจะเกิด ความสับสนและเกิดความพยายามในการปรับตนเอง
2. การตรวจสอบความรู้สึกต่าง ๆ ของตนเอง เป็นขั้นที่ทำให้บุคคลพยายามที่จะพิจารณาถึงสาเหตุ ของความรู้สึกต่าง ๆ ที่มีผลมุมมอง ได้แก่ ความรู้สึกกลัว โกรธ ความรู้สึกผิดและความอับอาย
3. การประเมินสมมติฐานของตนเองในเชิง วิพากษ์ เป็นขั้นตอนที่บุคคลจะพิจารณาความสมเหตุ สมผลหรือความเชื่อเดิมของตนเองเพื่อประเมินตนเอง

4. การยอมรับตนเอง ยอมรับความเปลี่ยนแปลง และพร้อมแลกเปลี่ยนกับผู้อื่น ในขั้นตอนของการแสดง เหตุผลผ่านการสนทนาเชิงสะท้อน ซึ่งเป็นกระบวนการ ที่ตรวจสอบความน่าเชื่อถือของสันนิษฐานของบุคคล หรือการเจรจาต่อรองกับผู้อื่นเพื่อพัฒนาความน่าเชื่อถือ ให้เป็นที่ยอมรับร่วมกัน กลายเป็นกรอบอ้างอิงใหม่

5. การสำรวจบทบาท ความสัมพันธ์และแนวทางการปฏิบัติใหม่ จากขั้นตอนการแลกเปลี่ยนกับผู้อื่น ส่งผล ต่อการปรับตัวของบุคคล ซึ่งสามารถนำมาใช้เป็นทางเลือก ในบทบาทใหม่ ความสัมพันธ์ใหม่ รวมทั้งการกระทำใหม่

6. การวางแผนแนวทางปฏิบัติ บุคคลจะมีการ วางแผนแนวทางที่มีความยืดหยุ่นและมีมุมมองที่เป็นผล จากการพัฒนารอบอ้างอิง

7. การหาความรู้และทักษะสำหรับการปฏิบัติ ตามแผน คือ การที่บุคคลเกิดการเรียนรู้ที่หลากหลาย สามารถดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติได้

8. การทดลองแสดงบทบาทใหม่ในชีวิต คือ การทดลองสวมบทบาทใหม่ในการดำเนินชีวิตจริง เพื่อ พิจารณาสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากบทบาทใหม่ จากนั้น จึงปรับหรือแก้บทบาทใหม่นั้น

9. การสร้างศักยภาพและความเชื่อมั่นใน ตนเองตามบทบาท และความสัมพันธ์ใหม่ คือ การที่ บุคคลมีความมั่นใจในศักยภาพการทำงานเพิ่มมากขึ้น

10. การบูรณาการมโนทัศน์ใหม่กับวิถีชีวิตของตน คือ การที่บุคคลเกิดทักษะใหม่ ๆ ที่ตอบสนองต่อสิ่งต่าง ๆ รอบตัวด้วยบทบาทและความสัมพันธ์ใหม่

จากขั้นตอนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงที่ เมอร์ซีโรว์กำหนดไว้ สรุปได้ว่า หัวใจสำคัญของทฤษฎี การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงของเมอร์ซีโรว์ มี 3 ประเด็นหลัก คือ (วรรณดี สุธินรรากร, 2560)

1. ประสบการณ์ของผู้เรียนเป็นจุดเริ่มต้น และเป็นสาระทางด้านจิตใจของการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง ประสบการณ์ที่เกี่ยวกับโครงสร้างทางสังคมที่เกิดขึ้นจาก การปฏิบัติที่ไม่ยุติธรรมจะก่อให้เกิดการสะท้อนเชิง วิพากษ์ ซึ่งต้องใช้การอธิบายประสบการณ์ของผู้เรียน ซึ่งเชื่อมโยงไปสู่การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง
2. การสะท้อนเชิงวิพากษ์ จำเป็นต้องใช้คำถาม ที่กระเทยศีลธรรมจรรยาในความเชื่อ และประสบการณ์ เดิมที่มีมาก่อน ทำให้เกิดความขัดแย้งในความคิด ความรู้สึก และการกระทำอันเกี่ยวข้องกับมโนธรรมสำนึกเป็นการรับรู้

ที่ขัดแย้งกับความรู้ในความจริงที่บิดเบี้ยว การกระทำที่ไม่คงเส้นคงวาเนื่องจากความคิดรวบยอดของตนเอง และกลไกทางสังคมรวมทั้งขอบเขตทางภาษาเป็นผลจากการรับรู้ การตระหนักในความจริงที่ไม่คงเส้นคงวาจะนำไปสู่การยึดถือความจริงและการปฏิบัติในความสัมพันธ์ที่มีต่อโลกใหม่ “การสะท้อน” จึงเป็นกระบวนการที่แสดงการเปลี่ยนแปลงทาง “จิตใจ” เป็นกระบวนการที่หมุนกลับไปสู่การตัดสินใจจากความยุติธรรมตามความรู้สึกลึกใหม่ที่เชื่อและปฏิบัติ 3. การสนทนา การวิวาทะโดยใช้เหตุผล ซึ่งการสนทนาเป็นการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงตามหลักของความเชื่อที่ว่า การสนทนาเป็นเหตุผลจะทำให้พบกับเงื่อนไขที่เป็นประโยชน์ต่อการสร้างความเข้าใจกับผู้อื่น เป็นการขับเคลื่อนด้วยลักษณะทางภาวะวิสัย ทุกการกระทำและทุกเรื่องราวจะถูกกระตุ้นด้วยคำถามและนำไปสู่การอภิปรายผล โดยมีเป้าหมายเบื้องต้นคือ สนับสนุนความเข้าใจระหว่างกลุ่มภายใต้การวิวาทะอย่างเป็นทางการเป็นผลต่อประสบการณ์ การสนทนาจะเป็นสื่อกลางของการสะท้อนคิดอย่างมีวิจลณญาณอันจะส่งผลต่อการปฏิบัติ ขณะเดียวกันประสบการณ์เป็นตัวสะท้อนและความเชื่อผ่านการตั้งคำถามเพื่อค้นหาความหมายที่มีต่อทัศนคติในการมองโลกและความหมายของค่านิยมเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง

โดยผู้เรียนจะได้รับการท้าทายต่อโลกทัศน์ของตน และในที่สุดก็จะเกิดการเปลี่ยนแปลงระบบคุณค่าและโลกทัศน์ (Affective Attributes) ความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Attributes) และพฤติกรรม (Psychomotor Attributes) ซึ่งการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงนี้ มีทั้งส่วนที่เป็นการเรียนรู้ภายในด้วยตัวคนเดียว และการมีส่วนร่วมในการสนทนาทางความคิดซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของกระบวนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง (Mezirow, 1991)

ดังนั้นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง ผู้สอนและผู้เรียนจะต้องร่วมมือกันสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ซึ่งผู้สอนจะกลายเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้กับผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนสามารถสร้างความรู้ได้ด้วยตนเอง เป็นพื้นที่ที่ย่อยกระตุ้นให้เกิดการสะท้อนคิดอย่างมีอิสระ ในขณะที่ผู้เรียนกำกับการเรียนรู้ภายใต้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน การปะทะสังสรรค์ระหว่างผู้เรียน การสื่อสาร การตั้งคำถาม การวิวาทะเพื่อเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้พิจารณามุมมองอย่างมีเหตุผล และการยอมรับนับถือในผู้อื่น

ปัจจัยหลักของการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง

อย่างไรก็ตาม กระบวนการการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงตามทฤษฎีของเมอริวอร์นั้น เป็นกระบวนการทางปัญญาที่มุ่งเน้นความเป็นเหตุเป็นผลของปัจเจกบุคคล โดยมีความพยายามต่อสู้ทางอารมณ์ การสร้างพลังอำนาจในตนเอง เพื่อปรับกรอบอ้างอิงเดิม หรือการสร้างกรอบอ้างอิงใหม่ อย่างไรก็ตาม แนวคิดของเทย์เลอร์ (Taylor, 1997) มีการอธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงไว้ว่า การเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของเมอริวอร์นั้นมีจุดเน้นที่เป็นกระบวนการทางปัญญาและความเป็นเหตุเป็นผล และแม้ว่าจะมีการกล่าวถึงด้านอารมณ์แต่ก็เป็นอารมณ์ด้านลบทั้งหมด ซึ่งจุดได้เสนอว่า บุคคลควรได้มีโอกาสได้ตรวจสอบอารมณ์ของตนเองในทางบวกด้วย เนื่องจากในบางสถานการณ์ บุคคลอาจเกิดความรู้สึกทั้งทางบวกและทางลบได้ ในขณะที่นักทฤษฎีอื่น ๆ เห็นว่า การเปลี่ยนแปลงนั้นจะเกิดจากมิติทางสังคมร่วมด้วย และมีความสำคัญเช่นเดียวกันกับมิติทางปัญญา (Wood, 2007, Cranton, 2006) ดังนั้นในการพัฒนาการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง ผู้สอนควรผลักดันให้ผู้เรียนตรวจสอบความรู้ ความคิด ความเชื่อ ตลอดจนความรู้สึกของตนเองให้รอบด้าน ซึ่งวิจลณ พานิช (2558) ได้นำเสนอปัจจัยหลักของการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมทั้งในมิติประสบการณ์ ความรู้สึกของบุคคล ที่ต้องได้รับการตรวจสอบพิจารณาครบทุกด้าน ด้วยการบูรณาการระหว่างกระบวนการเชิงเหตุผลกับกระบวนการทางความรู้สึก ดังนี้

1. ประสบการณ์ของปัจเจกบุคคล หมายถึง ประสบการณ์ที่บุคคลนั้นผ่านพบมาแล้วและประสบการณ์ในชั้นเรียนที่ผู้สอนออกแบบให้ผู้เรียนลงมือทำหรือสัมผัสจริง ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนได้ฝึกทำความเข้าใจคุณค่าของกิจกรรมหรือสิ่งต่าง ๆ หากกิจกรรมนั้นก่อให้เกิดความอึดอัด หรือได้รับประสบการณ์เชิงอารมณ์จะยิ่งส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงโลกทัศน์มากยิ่งขึ้น

2. การส่งเสริมการสะท้อนคิดอย่างจริงจัง มี 3 ลักษณะ

2.1 การสะท้อนคิดสิ่งที่เรารับรู้ รู้สึก คิด และทำ (Content Reflection) คือการอธิบายผลการเรียนรู้

2.2 การสะท้อนคิดที่เรารับรู้ รู้สึก คิด และทำอะไร (Process Reflection) คือการอธิบายกระบวนการการเรียนรู้

2.3 การสะท้อนคิดว่าทำไมเราจึงรับรู้ รู้สึก คิด และทำ (Premise Reflection) คือ การอธิบายเชิงเหตุผล

3. สนุทริยสนทนา จะช่วยให้เข้าใจความหมายของแต่ละปัจเจกบุคคล ซึ่งผู้สอนทำหน้าที่เป็น “คุณอำนวย” (Facilitator) กระตุ้นให้ผู้เรียนตรวจสอบและเปิดเผยสิ่งที่ซ่อนอยู่ลึกๆ ภายในใจ โดยการตั้งคำถาม “คิดอย่างไร จึงทำสิ่งนั้น หรือทำอย่างนั้น” ในบรรยากาศของความไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน และระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน

4. มุมมอง/วิธีการที่ครบถ้วน (Holistic) ผู้สอนจะต้องจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการระหว่างกระบวนการเชิงเหตุผล (Analyze - Think - Change) และกระบวนการทางความรู้สึก (See - Feel - Change) ซึ่งในทางสรีรวิทยาอธิบายว่า กระบวนการเรียนรู้กับอารมณ์มีความสัมพันธ์กัน เช่น ให้เล่าเรื่อง (Storytelling) และกระบวนการค้นหาที่ทำให้เข้าใจความรู้สึกของตนเอง และเข้าใจความรู้สึกของกันและกัน (Cooperative Inquiry)

5. การให้ความสำคัญต่อบริบท (Context) เป็นการทำความเข้าใจเชิงลึกต่อบัณฑิตส่วนบุคคลและปัจจัยเชิงสังคมและวัฒนธรรม โดยไม่แยกส่วนออกจากความเป็นจริง เพราะประสบการณ์ของผู้เรียนแต่ละคนมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ ดังนั้น ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่สำคัญคือ 1) เหตุการณ์กระทบใจในอดีต 2) การนำเข้าสู่บทเรียน 3) ผู้เรียนอยู่ตรงรอยต่อของการให้ความหมาย

6. ความสัมพันธ์ที่อยู่บนฐานของความจริงใจ ในกระบวนการเรียนรู้นั้น ผู้สอนออกแบบกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนค่อย ๆ สังเกตปัจจัยหลักทั้ง 6 ประการของการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง ไปพร้อม ๆ กับเกิดผล การเปลี่ยนแปลงขึ้นภายในตน โดยมีความสัมพันธ์ 4 รูปแบบที่เกื้อหนุนการเรียนรู้ คือ ความสัมพันธ์ที่เกิดประโยชน์ในทางปฏิบัติ ความสัมพันธ์เชิงความรัก, ความสัมพันธ์ด้านความทรงจำ และความสัมพันธ์เชิงจินตนาการ เมื่อในชั้นเรียนเกิดความไว้วางใจกันจะส่งผลต่อการเรียนรู้ คือ ผู้เรียนมีสติตระหนักรู้ในความต้องการ และผลการเรียนรู้ เปิดใจให้กัน ซึ่งนำไปสู่การไตร่ตรองสะท้อนร่วมกันอย่างจริงจังลึกซึ้ง

จิตวิทยาสำหรับการจัดการเรียนรู้ในการพัฒนาทักษะการอ่านเพื่อการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง

การพัฒนาทักษะการอ่านเพื่อการเรียนรู้สู่การ

เปลี่ยนแปลงนั้นไม่ได้เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ หรือมีสิ่งเร้าเข้ามากระทบเพียงแค่นั้น หากแต่เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากการขบขยทางความคิดภายใต้กระบวนการทางปัญญาที่ต้องอาศัยประสบการณ์ การสะท้อนคิด และการสนทนาอย่างเป็นเหตุเป็นผล ดังนั้นในการพัฒนาทักษะการอ่านเพื่อการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้เรียน ผู้สอนจึงต้องอำนวยความสะดวกการเรียนรู้ให้ผู้เรียนสามารถดึงเอากรอบความคิด ความเชื่อ และประสบการณ์ต่าง ๆ มาใช้ในการสะท้อนคิด และการสนทนา วิวาทะเพื่อปรับแต่งความหมาย รวมทั้งสร้างความรู้ได้ด้วยตนเอง และการตัดสินใจเชิงคุณค่าในแนววิถีใหม่สำหรับการปฏิบัติที่ดีได้ตามแนวทางของจิตวิทยาการจัดการเรียนรู้กลุ่มปัญญานิยม และกลุ่มสร้างสรรค์นิยม ซึ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างความหมายจากการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์กระบวนการทางความคิด และความสัมพันธ์ทางสังคม

การจัดการเรียนรู้ตามทฤษฎีกลุ่มปัญญานิยม

นักคิดกลุ่มปัญญานิยมเชื่อว่าการเรียนรู้ของมนุษย์ไม่ใช่เรื่องของพฤติกรรมที่เกิดจากกระบวนการตอบสนองต่อสิ่งเร้าเพียงเท่านั้น การเรียนรู้เป็นกระบวนการทางความคิดที่เกิดจากการสะสมข้อมูล การสร้างความหมายและความสัมพันธ์ของข้อมูล และการดึงข้อมูลมาใช้ในการกระทำและการแก้ปัญหาต่าง ๆ การเรียนรู้เป็นกระบวนการทางสติปัญญาของมนุษย์ในการที่จะสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่ตนเอง อันเป็นกระบวนการทางสติปัญญาของเพียเจต์ และบรุนเนอร์ ออซูเบล (การอ่านอย่างมีความหมาย) โดยมีลักษณะสำคัญ ดังนี้ (ทิตินา แคมมณี, 2552)

1. การซึมซับหรือดูดซึม (Assimilation) เป็นกระบวนการทางสมองในการรับประสบการณ์ เรื่องราว และข้อมูลต่าง ๆ เข้ามาสะสมเก็บไว้เพื่อใช้ประโยชน์ต่อไป
2. การปรับและจัดระบบ (Accommodation) คือ กระบวนการทางสมองในการปรับประสบการณ์เดิมและประสบการณ์ใหม่ให้เข้ากันเป็นระบบหรือเครือข่ายทางปัญญาที่ตนสามารถเข้าใจได้ เกิดเป็นโครงสร้างทางปัญญาใหม่ขึ้น
3. การเกิดความสมดุล (Equilibration) เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นจากขั้นของการปรับ หากการปรับเป็นไปอย่างผสมผสานกลมกลืนก็จะก่อให้เกิดสภาพที่มีความสมดุลขึ้น หากบุคคลไม่สามารถปรับประสบการณ์ใหม่และประสบการณ์เดิมให้เข้ากันได้ ก็เกิดภาวะ

ความไม่สมดุลขึ้น ซึ่งก่อให้เกิดความขัดแย้งทางปัญญาขึ้นในตัวบุคคล

นอกจากนี้การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการของการสร้างความหมาย (Dirkx, 1998) ที่เกิดจากการตระหนักรู้ภายในตนเอง ในสภาพการณ์ของการเรียนรู้ด้วยการสะท้อนที่เป็นเหตุเป็นผลและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องกับทฤษฎีกลุ่มสร้างสรรค์นิยม

การจัดการเรียนรู้ตามทฤษฎีกลุ่มสร้างสรรค์นิยม

ทฤษฎีกลุ่มสร้างสรรค์นิยมเป็นทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเอง (Constructivism) ซึ่งพัฒนามาจากการพัฒนาการทางเขาวนปัญญาของเพียเจต์และของวิกทอทสกี โดยแบ่งแนวคิดออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มแนวคิดคอนสตรัคติวิสต์เชิงปัญญา (Cognitive Constructivism) และกลุ่มแนวคิดคอนสตรัคติวิสต์เชิงสังคม (Social constructivism)

สำหรับแนวคิดคอนสตรัคติวิสต์เชิงปัญญา (Cognitive Constructivism) มีรากฐานมาจากความพยายามที่จะเชื่อมโยงประสบการณ์เดิมกับประสบการณ์ใหม่ กลายเป็นความรู้ที่เกิดจากการไตร่ตรอง ผู้เรียนจะสามารถพัฒนาความสามารถทางการรู้คิดจากการสร้าง (Construct) ความรู้ด้วยตนเองโดยผ่านทางประสบการณ์ ซึ่งประสบการณ์เหล่านี้จะกระตุ้นให้ผู้เรียนสร้างโครงสร้างทางปัญญาหรือเรียกว่า สคีมา (Schemas) ดังนั้น บทบาทที่สำคัญของครูผู้สอนในการจัดการเรียนรู้ คือ การจัดเตรียมสิ่งแวดล้อมให้ผู้เรียนได้สำรวจ ค้นหาตามธรรมชาติ และผู้สอนควรเตรียมสิ่งที่จะกระตุ้นให้ผู้เรียนเป็นผู้สร้างความรู้ด้วยตนเองอย่างเต็มตัว ส่วนแนวคิด คอนสตรัคติวิสต์เชิงสังคม (Social constructivism) วิกทอทสกี เชื่อว่าผู้เรียนจะพัฒนาในกลุ่มของสังคมที่จัดขึ้น การใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมและการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน ดังนั้น ผู้สอนควรสร้างบริบทสำหรับการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ทำกิจกรรมที่น่าสนใจ และเป็นกิจกรรมที่กระตุ้นพร้อมเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน นอกจากนี้ ผู้สอนควรให้คำแนะนำเมื่อผู้เรียนประสบปัญหา กระตุ้นให้ผู้เรียนเผชิญหน้ากับปัญหาและเกิดความท้าทาย ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากรากฐานของสถานการณ์ในชีวิตจริง (Real life situation) ผู้เรียนจะเกิดความสนใจ และพึงพอใจในผลงานที่ได้ลงมือกระทำ ในขณะที่ผู้สอนคอยช่วยเหลือให้ผู้เรียนเกิดความเจริญ

ทางด้านสติปัญญาและการเรียนรู้ (บุญเลี้ยง ทุมทอง, 2556)

สรุปได้ว่า การเรียนรู้ตามทฤษฎีกลุ่มปัญญานิยม และทฤษฎีกลุ่มสร้างสรรค์นิยม จะมุ่งเน้นไปที่กระบวนการสร้างความรู้ (Process of knowledge construction) และการสร้างตระหนักรู้ในกระบวนการ (Reflexive awareness of that process) อันเกิดจากความพยายามของระบบคิดบนพื้นฐานของประสบการณ์ การดูดซับ ปรับแต่ง ค้นพบความหมายใหม่และการจัดเก็บในความทรงจำระยะยาว ตลอดจนการเรียกคืนมาใช้ส่วชีวิตอย่างเหมาะสม เช่นเดียวกับการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการอ่าน ที่ผู้สอนจะต้องสร้างห้องเรียนและอำนวยความสะดวกการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง จากความพยายามของกระบวนการทางปัญญาที่มีการพิจารณา ใคร่ครวญเชิงเหตุผลประกอบความรู้สึคนึกคิดที่เกี่ยวข้อง โดยเชื่อมโยงตนเองกับเรื่องราวที่อ่าน ร่วมกับการสานเสวนาอย่างสร้างสรรค์ร่วมกันในชั้นเรียนด้วยความไว้วางใจ

แนวทางการพัฒนาทักษะการอ่านเพื่อการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง

การพัฒนาทักษะการอ่านเป็นสิ่งจำเป็นและเป็นประโยชน์สำหรับมนุษย์ในทุกด้านและทุกโอกาส ทั้งในด้านการศึกษาเรียนรู้ การประกอบอาชีพ การอ่านจะช่วยส่งเสริมความรู้ความคิดให้เพิ่มพูนขึ้น ฟรานซิส เบคอน (Francis Bacon) กล่าวว่า “การอ่านทำให้คนเป็นคนโดยสมบูรณ์” ในขณะที่ สเตรง (Strang) กล่าวว่า การอ่านคือ ถนนแห่งความรู้ การศึกษาทุกอย่างต้องอาศัยการอ่าน การอ่านจะจัดประสบการณ์อย่างมีระบบซึ่งสัมพันธ์กับแนวคิด และการอ่านนั้นยังเป็นส่วนหนึ่งของประสบการณ์ใหม่ ซึ่งเป็นการสร้างคุณค่าของบุคลิกภาพ สร้างประสบการณ์ในชีวิตและมีประสบการณ์ในเนื้อหาความรู้ทางวิชาชีพ รวมทั้งการสร้างคุณค่าทางสังคม คือ ความเข้าใจในโลกกว้างระหว่างบุคคล ครอบครัวและสังคม เพราะการอ่านไม่ใช่การมองไปที่คำหรือสัญลักษณ์และตัวหนังสือเท่านั้น แต่จะประกอบด้วยสมาธิ คือ ใจที่สงบนิ่ง การรับรู้ การจัดลำดับ และการประมวลผลที่ได้จากการรับรู้ เพื่อให้ได้สาระมากที่สุด ซึ่งเกรย์ (Gray) ได้อธิบายลำดับขั้นของการอ่าน 4 ระดับ คือ ขั้นที่ 1 การรับรู้ ขั้นที่ 2 ความเข้าใจความคิดรวบยอด ขั้นที่ 3 การตัดสินใจการคิดหาเหตุผล และขั้นที่ 4 การนำแนวความคิดใหม่ที่ได้รับ

มาผสมกันเข้ากับความรู้ที่มีอยู่ ซึ่งการอ่านตามลำดับขั้นนั้น จะช่วยให้ผู้อ่านมีแนวความคิดใหม่ ๆ เกิดขึ้นจากประสบการณ์เดิม ความรู้เดิมที่มีอยู่มารวมกันเข้ากับความรู้ใหม่ที่จะทำให้เกิดเป็นกระบวนการความคิดใหม่ขึ้น อย่างไรก็ตาม ความรู้ที่ได้รับอาจจะได้รับไม่เท่ากันเพราะความแตกต่างระหว่างบุคคล อันเป็นผลมาจากการรับรู้ เพราะในการทำความเข้าใจความหมายจากข้อความที่อ่าน ผู้อ่านต้องอาศัยประสบการณ์ ดูจับ ปรับแต่ง จนกลายเป็นความคิดในสิ่งที่กว้างขวางมากขึ้น เกิดภาพในสิ่งนั้นแจ่มชัดขึ้น ดังนั้น การอ่านจึงทำให้ได้ข้อมูล ข้อคิดเห็น และข้อเท็จจริงเพื่อนำไปประมวลให้เกิดภูมิปัญญา (Knowledge) และอัจฉริยภาพ (Intelligence) ส่วนตนรวมทั้งได้นำข้อมูลได้สนับสนุนความเชื่อของตนเองตลอดจนการพิสูจน์ยืนยันความถูกต้องในเรื่องที่ตนสนใจ การเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่จะช่วยให้คุณภาพชีวิตและหน้าที่การงานเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น การอ่านจึงเป็นประโยชน์สำหรับการเปลี่ยนแปลงบุคลิกภาพหรือพฤติกรรม การปรับตัวและพัฒนาการของความรู้ในการปฏิบัติตนอย่างมีความสุขความสมบูรณ์ตามวิถีทางของตนเอง ซึ่งเพียเจต์เน้นย้ำว่าการอ่านย่อมนำไปสู่การกระทำ เพราะการอ่านทำให้มีอิทธิพลเกิดขึ้นทางจิตใจและความประพฤติของผู้อ่านด้วยทำให้เกิดจินตนาการ สร้างปรัชญาชีวิตของตนเอง สร้างความเข้าใจระหว่างตนทางสังคมอีกด้วย (ฉวีลักษณ์ บุญยะกาญจน์, 2557)

ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการอ่านสู่การเปลี่ยนแปลง ผู้สอนจึงต้องเปลี่ยนกระบวนการในการจัดการห้องเรียนใหม่ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากกระบวนการทางปัญญาภายในตนเอง ซึ่งถูกก่อกวนให้เกิดความคับข้องใจ จนนำไปสู่การสะท้อนคิดและการวิวาทะทางสังคมในบรรยากาศของประชาธิปไตย และเกิดการปรับโครงสร้างทางปัญญาให้สมดุล ทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ดังนั้นผู้เขียนจึงนำเสนอแนวทางสำหรับการพัฒนาพัฒนาทักษะการอ่านสู่การเปลี่ยนแปลง ดังนี้

1. ผู้สอน

บทบาทของผู้สอน เมื่อนำทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการอ่าน ผู้สอนจะเปลี่ยนบทบาทของตนเองกลายเป็นผู้อำนวยความสะดวกที่นำผู้เรียนสู่การเปลี่ยนแปลง โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สร้างบรรยากาศความไว้วางใจ การเปิดเผยตัวเองและร่วมมือกันเรียน ตลอดจนการสร้าง

บรรยากาศในการเรียนรู้ดำเนินไปอย่างมีชีวิตชีวาและราบรื่น ระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน และผู้สอนกับผู้เรียน มีความสัมพันธ์กัน เป็นบรรยากาศของความร่วมมือปราศจากการติและวิพากษ์วิจารณ์ในทางลบ ผู้สอนและผู้เรียนสามารถสร้างบรรยากาศทางจิตใจเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันได้ดังนี้ (พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์, 2558); ศิริวรรณ วณิชฉัตรนารชัย, 2559)

1.1 บรรยากาศที่มีความอบอุ่น คือ ผู้สอนยิ้มแย้มแจ่มใส ใช้คำพูดเหมาะสม มีความมิตรและเป็นประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้ผู้เรียนซักถามหรือโต้แย้ง ส่วนผู้เรียนสร้างบรรยากาศความคุ้นเคยมีการไว้วางใจกัน การตอบคำถาม พูดคุยแลกเปลี่ยนระหว่างผู้สอนหรือผู้เรียนด้วยกันอย่างมีเหตุผลและถูกต้องตามกาลเทศะ

1.2 บรรยากาศที่เป็นอิสระ ผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนค้นคว้าความรู้ด้วยตนเองอย่างอิสระ เน้นการทำงานเป็นทีม มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสานความคิดเห็นร่วมกัน ซึ่งช่วยพัฒนาความเป็นนักคิด คือ ใฝ่รู้ ไม่ด่วนตัดสินใจโดยปราศจากการไตร่ตรอง

1.3 บรรยากาศแห่งการควบคุม คือ การฝึกให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบภายใต้การเรียนรู้อย่างอิสระ โดยการจัดการชั้นเรียนที่ผู้เรียนรู้จักใช้สิทธิ และปฏิบัติตามหน้าที่ในชั้นเรียนอย่างมีขอบเขตและเหมาะสม

1.4 บรรยากาศที่ท้าทาย ผู้สอนกระตุ้นให้ผู้เรียนกระตือรือร้น สนใจ ติดตาม เช่น การถามคำถามที่ต้องใช้ความคิด

1.5 บรรยากาศการยอมรับนับถือ ผู้สอนยอมรับผู้เรียนในฐานะปัจเจกบุคคลที่มีความถนัดสติปัญญา และทักษะที่แตกต่างกัน มีการดูแลให้ความช่วยเหลือผู้เรียนแตกต่างกันตามพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน และผู้เรียนยอมรับคุณค่าของผู้เรียนด้วยกัน มีเหตุผลยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

1.6 บรรยากาศของการกระตุ้นความสนใจ ผู้สอนสามารถเสริมแรงเพื่อให้ผู้เรียนเกิดแรงขับในการเรียนรู้ โดยการกระตุ้นให้เกิดกระบวนการทางปัญญา ปลุกฝังให้ผู้เรียนเห็นคุณค่า ความสามารถของตนเอง เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้รับการยอมรับจากผู้เรียนด้วยกัน

2. การจัดการกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการอ่านเพื่อการเปลี่ยนแปลง

2.1 การเลือกเนื้อหาที่อ่านสำหรับผู้เรียน การจัดสภาพห้องเรียนให้เป็นสนามการเรียนรู้ ที่ก่อ

ความคิดของผู้เรียนและผลักดันให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติ ผู้สอนควรเลือกเนื้อหาที่ให้อ่านให้เหมาะสมสำหรับการพัฒนาการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง โดยผู้สอนอาจเลือกเรื่องราวที่ผู้เรียนคุ้นเคย ใกล้ตัว และมีประเด็นความเห็นต่าง ซึ่งเป็นตัวบทหรือเรื่องราวที่สร้างภาวะวิกฤติอันก่อให้เกิดความสับสน จะช่วยผลักดันให้ผู้เรียนเกิดความสงสัยใคร่รู้ เกิดเป็นคำถามไปสู่การแสวงหาคำตอบและข้อสรุปที่เชื่อถือได้ เช่น เรื่องราวที่กำลังเป็นประเด็นโต้แย้งทางสังคม เพื่อให้ผู้เรียนได้แสดงออกทางความคิด แลกเปลี่ยนความคิด และการค้นหาคำตอบเมื่อเกิดความแตกต่างทางความคิด จะช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อเสริมต่อความเข้าใจหรือเพื่อแย้งความต่างทางความคิดอย่างสร้างสรรค์

2.2 ผู้สอนจัดกิจกรรมสะท้อนคิดอย่างใคร่ครวญด้วยคำถาม-คำตอบจากเรื่องราวที่อ่าน โดยใช้คำถามที่สร้างความเชื่อมโยงระหว่างตนเองกับเรื่องราว เพื่อพิจารณาตรวจสอบเชิงวิพากษ์

2.3 การจัดกิจกรรมการสนทนา การวิวาทะ การพัฒนาทักษะการอ่าน นอกจากจะอาศัยกระบวนการทางปัญญาทั้งจากการฝึกคิด การสร้างคำถาม วิเคราะห์ สังเคราะห์ ประมวลผลไปจนถึงการสร้างความรู้ได้ด้วยตนเองแล้วนั้น บรรยายากทางสังคมก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญสำหรับการส่งเสริมให้การอ่านมีความหมายและส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงภายในตัวผู้เรียน ผู้สอนสามารถดำเนินการได้ทั้งก่อนการอ่าน ระหว่างการอ่าน และหลังการอ่าน โดยอาศัยการเรียนรู้แบบร่วมมือ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในพื้นที่ทางสังคมระหว่างผู้เรียนด้วยกันเองและผู้เรียนกับผู้สอน โดยการเปิดใจแลกเปลี่ยนความรู้สึก ความเข้าใจ การตีความระหว่างกัน ผ่านการสานเสวนา (Dialogic-Teaching) ผู้เรียนและผู้สอนมีปฏิสัมพันธ์เชิงสื่อสารซึ่งกันและกันเพื่อการเรียนรู้ ด้วยวิธีการคิด การตั้งคำถาม การค้นหา และการให้เหตุผลร่วมกัน ภายใต้บรรยากาศที่เคารพต่อกันตอบแทนกัน เน้นที่การเรียนรู้ โดยไม่มีฝ่ายใดกุมอำนาจเหนืออีกฝ่ายหนึ่ง ผู้เรียนต้องเคลื่อนไหวไปในพื้นที่ของการเรียนรู้ ทั้งด้วยกระบวนการทางปัญญาและกระบวนการทางอารมณ์ เพื่อพัฒนาการของตนเองการจัดการเรียนรู้ จากความร่วมมือการเรียนรู้อย่างลึก เพื่อทำความเข้าใจความเชื่อมโยงระหว่างส่วนต่าง ๆ ในเนื้อหา ด้วยการไตร่ตรองสะท้อนคิดเพื่อเชื่อมโยงความรู้ใหม่เข้ากับความรู้เดิมและประสบการณ์ชีวิต

มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างเอื้ออาทร รับฟังและทำความเข้าใจผู้อื่นเพื่อเรียนรู้ความเหมือนและความต่างของการเรียนรู้ (วิจารณ์ พานิช, 2558) เป็นความขัดแย้งที่นำไปสู่ความเข้าใจในเนื้อหาเพิ่มมากขึ้น โดยการต่อรองเชิงบูรณาการ ซึ่งเป็นการต่อรองเพื่อหาทางออกอย่างสร้างสรรค์ ด้วยการจำแนกแยกแยะ การแสดงออกทั้งสิ่งที่ต้องการ ความรู้สึก เหตุผลสนับสนุน รับฟังมุมมอง การโต้เถียงและการนำไปใช้ในที่สุด (ชนัท ธาตุทอง, 2559) ซึ่งผลงานวิจัยพบว่าข้อดีของการเรียนรู้แบบร่วมมือทำให้ผู้เรียนมีการเปลี่ยนแปลง คือ มีการพัฒนาทักษะการคิด การยอมรับ การช่วยเหลือการไว้วางใจผู้อื่น ความเชื่อมั่นและการเห็นคุณค่าในตนเอง (ชลธิษ พรกุล, 2554)

3. ผู้เรียน

บทบาทของผู้เรียนสำหรับการพัฒนาทักษะการอ่านเพื่อการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงนั้น ผู้เรียนจะต้องเปลี่ยนจากผู้รับสาร เป็นผู้ลงมือค้นคว้า แสวงหาความรู้ ความเข้าใจและความหมายจากเรื่องราวที่อ่านได้ด้วยตนเอง ตลอดจนสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่เกิดจากความพยายามของระบบความคิดซึ่งเชื่อมโยงระหว่างกรอบอ้างอิงเดิมของตนเองกับเรื่องราวที่อ่าน และเกิดการเปลี่ยนแปลงการให้ความหมายจากเรื่องราวที่เรียนรู้โดยมีวิธีการ ดังนี้

3.1 การตั้งคำถาม ในการเรียนอ่าน ผู้เรียนจะเกิดการเรียนจากการนำตนเองเข้าสู่กระบวนการคิดในระดับสูงทั้งการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการประเมิน มีการเชื่อมโยงกับความรู้เดิมหรือประสบการณ์ที่มีมาก่อน ซึ่งกระบวนการคิดจะเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบนั้น จำเป็นต้องอาศัยคำถามเพื่อกระตุ้นการคิดอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพราะการคิดนั้นไม่ได้ถูกขับเคลื่อนด้วยคำตอบ แต่ถูกขับเคลื่อนด้วยคำถาม คำถามจะเป็นตัวกำหนดงานแสดงถึงปัญหาและให้ภาพหรือบรรยายประเด็น ส่วนคำตอบนั้นกลายเป็นจุดสิ้นสุดของความคิด แท้จริงแล้วคำตอบนั้นไปกระตุ้นให้เกิดคำถามตามมา จึงนับว่าเป็นวงจรของการคิด เมื่อผู้เรียนรู้จักหยาบยกคำถาม เขาจึงเข้าสู่การเรียนรู้ด้วยปัญญาอย่างแท้จริง เช่น คำถามที่มีจุดมุ่งหมายจะนำผู้เรียนไปสู่การค้นหาแหล่งข้อมูล คำถามของการตีความ จะช่วยให้ผู้เรียนคิดพิจารณาการจัดระเบียบและให้ความหมายต่อข้อมูล คำถามเชิงลึกช่วยขับเคลื่อนความคิดของผู้เรียน และช่วยขับเคลื่อน

ผู้เรียนไปสู่การเผชิญหน้ากับสิ่งที่มีความซับซ้อนต่าง ๆ คำถามเชิงสมมติฐานจะทำให้ผู้เรียนต้องคิดพิจารณาอย่างไตร่ตรองมากขึ้น คำถามเกี่ยวกับมุมมองจะทำให้ผู้เรียนตรวจสอบความคิดรวมทั้งการให้เหตุผลของตนเอง คำถามที่เกี่ยวกับความสอดคล้องจะช่วยให้ผู้เรียนพิจารณาว่าอะไรที่เกี่ยวข้องหรือไม่เกี่ยวข้องกับคำถาม คำถามของความถูกต้องจะผลักดันให้ผู้เรียนประเมินและทดสอบความจริง รวมทั้งความถูกต้อง คำถามเกี่ยวกับตรรกะจะทำให้ผู้เรียนพิจารณาว่าตนเองมีวิธีการอย่างไรในการคิดหรือการได้มาซึ่งความเข้าใจ เพื่อให้มั่นใจว่าการผสมผสานกันนั้นสมเหตุสมผลและอยู่ภายใต้ระบบของเหตุผล (บรรจง อมรชีวิน, 2556)

3.2 การสะท้อนคิดอย่างใคร่ครวญ มีวิธีการคือ (คันสนีย์ ปุณณัน, เอกรินทร์ สังข์ทอง, ขวลิขิต เกิดทิพย์ และ ผ่องศรี วาณิชยกุลวงศ์ (2559)

1) การศึกษาตนเองด้านระบบความคิดจนสามารถปรับเปลี่ยนมุมมองกรอบอ้างอิง (Frames of references) ที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้และการให้ความหมาย

2) การศึกษาตนเองด้านอารมณ์ ในฐานะที่เป็นตัวผลักดันให้เกิดการพิจารณาใคร่ครวญ ตรวจสอบอย่างมีวิจารณญาณ

3) การพัฒนาจิตตนเองให้มีความอิสระเมตตา เข้าใจผู้อื่นทำให้เข้าถึงความจริงอย่างไร้อคติ

4) เป็นการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง ให้เห็นคุณค่าที่แท้

5) การประเมินตนเอง เพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลง

6) การสะท้อนคิด เพื่อพัฒนาประสบการณ์จากการสร้างและการปรับสมดุลทางปัญญา

7) การศึกษาตนเองด้านทักษะการรับรู้ผ่านการเรียนที่ลึกซึ้ง คือ การให้ความหมายเชิงคุณค่าและเป้าหมายด้วยวิธีคิดที่เป็นระบบ ด้วยการตั้งคำถามที่ก่อให้เกิดการคิดวิเคราะห์ ใคร่ครวญ

รูปแบบการจัดการเรียนรู้ในการพัฒนาทักษะการอ่านเพื่อการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง

การเปลี่ยนห้องเรียนให้เป็นห้องปฏิบัติการที่พัฒนาทักษะการอ่านเพื่อการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง เป็นการจัดสภาพการณ์ในห้องเรียนให้ผู้เรียนได้ลงมือ “ปฏิบัติ” จากกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) ซึ่งต้องอาศัยประสบการณ์ของผู้เรียน การสะท้อนคิดและ

การสนทนาบนหลักเหตุผล การสนทนาเป็นสื่อกลางสำคัญในการสะท้อนคิดที่จะนำไปสู่วิถีปฏิบัติ ในขณะที่ประสบการณ์จะเป็นปัจจัยสำคัญในการสะท้อนความคิดและความเชื่อ ผ่านการตั้งคำถาม การแสวงหาคำตอบ การประมวลสรุปความเข้าใจ กลายเป็นความรู้ที่สร้างขึ้นได้เอง ท่ามกลางบรรยากาศการร่วมมือกันเรียน ซึ่งในบทความนี้ ผู้เขียนขอเสนอรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาทักษะการอ่านเพื่อการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง 3 รูปแบบ คือ รูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค KWL Plus รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบซีกค่าน และรูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคหมวกหกใบ ดังนี้

1. รูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค KWL Plus

แนวคิด ทฤษฎี

เทคนิค KWL Plus เป็นเทคนิคที่มีการนำมาใช้เพื่อพัฒนาทักษะอ่าน โดยเน้นกระบวนการอ่านกระบวนการทำความเข้าใจด้วยตนเอง มีการวางแผน ตั้งจุดมุ่งหมาย ตรวจสอบความเข้าใจของตนเอง และมีการจัดระบบข้อมูล (ฉันท ชาติทอง, 2551) โดยพัฒนาขึ้นมา จากเทคนิค KWL และ KWL- Plus ของ Ogle (วัชรรา เล่าเรียนดี, 2552) ประกอบด้วย 3 ส่วนที่สำคัญ คือ (K) ระบุสิ่งที่รู้ รู้อะไรบ้างจากเรื่องที่อ่าน หรือหัวข้อที่กำหนด (W) อยากรู้อะไรบ้าง จากสิ่งหรือเรื่องที่กำหนด และ (L) เรียนรู้อะไรบ้างจากเรื่องที่กำหนด ภายหลังการอ่าน โดยผู้เรียนจะต้องเขียนตอบลงในแบบฟอร์มหรือตาราง K W L ที่เตรียมไว้จากเรื่องที่กำหนดให้อ่าน ทุกขั้นตอนผู้เรียนช่วยกันระดมความคิดเห็น และที่แตกต่างคือ KWL – Plus มีการเพิ่มเติมการทำแผนผังมโนทัศน์ และการสรุปเรื่องราวต่าง ๆ ที่อ่าน เป้าหมายของเทคนิค KWL – Plus เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการอ่านอย่างกระตือรือร้น เป็นการอ่านด้วยการฝึกถามคำถามตนเองและการใช้ความคิด ความสามารถในการอ่านเชิงวิเคราะห์ การคาดคะเนความเป็นไปได้ การฝึกคิดเชื่อมโยง และฝึกสรุปความ ซึ่งเทคนิค KWL Plus มีกระบวนการสำคัญที่ทำให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการอ่าน และทำให้ผู้เรียนสร้างความรู้ได้ด้วยตนเองจากการเชื่อมโยงตนเองกับสถานการณ์ เทคนิค KWL และ KWL- Plus จึงเป็นเทคนิคที่มีประสิทธิภาพ สำหรับการพัฒนาประสบการณ์ในการอ่านของผู้เรียน ผู้เรียน

เกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (Active Learning) ด้วยการสะท้อนคิดจากคำถามและการค้นพบที่เป็นผลจากความพยายามทางปัญญาในการคิดเชื่อมโยงตนเองกับเนื้อหา ทำให้ผู้เรียนมีความเข้าใจเนื้อหาได้ง่ายขึ้น และสามารถสรุปประเด็นจากการอ่าน ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการอ่าน นอกจากนี้ ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นรวมทั้งมีความสุขกับการเรียนอีกด้วย (Risnawati and Lismayanti, 2014; Hamdan, 2014; Fengjuan, 2010)

เทคนิคการจัดการเรียนรู้สำหรับการพัฒนาทักษะการอ่านเพื่อการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง โดยใช้เทคนิค KWL Plus

การจัดการเรียนรู้ในการพัฒนาทักษะการอ่านเพื่อการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง โดยใช้เทคนิค KWL Plus เป็นการจัดกิจกรรมกลุ่ม แบ่งเป็นก่อนการอ่าน ระหว่างการอ่าน และหลังการอ่าน ซึ่งผู้เรียนคิดตั้งคำถามและค้นหาคำตอบด้วยตนเอง ซึ่งภายหลังการคิดในแต่ละขั้นตอนนั้น สมาชิกภายในพุดคุยแลกเปลี่ยนข้อมูลของตนเองเพื่อหาข้อสรุปร่วมกัน พร้อมทั้งบันทึกข้อมูลของกลุ่มสำหรับขั้นตอนการจัดกิจกรรมมีดังนี้

1. ในขั้นตอนแรกก่อนเริ่มอ่าน คือ การทบทวนความรู้ ความคิดเดิมของตนเอง ด้วยขั้น K (What you know) ก่อนที่ผู้เรียนจะอ่านเนื้อหาที่ผู้สอนกำหนดให้ผู้เรียนสร้างคำถามและคิดหาคำตอบเกี่ยวกับความรู้ ความคิดเดิมของตนเอง พร้อมกับบันทึกข้อมูลเดิมที่มีอยู่ซึ่งเป็นประโยชน์ในการอ่านและทำความเข้าใจเนื้อหาในขั้นต่อไป เช่น

“เป็นงานเขียนประเภทใด”

“ผู้เรียนมีความรู้ หรือประสบการณ์ใดบ้างที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหา”

“ผู้เรียนมีความคุ้นเคยกับเนื้อหาหรือไม่ อย่างไร”

“ผู้เรียนใช้วิธีการใดในการทำความเข้าใจจากการอ่าน”

2. ในขั้น W (What you want to know) เป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ในการอ่าน ขั้นตอนนี้เป็นการฝึกให้ผู้เรียนคิดสร้างคำถามและหาคำตอบในสิ่งที่ตนเองอยากรู้ เพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายในการอ่าน เช่น

“ผู้เรียนคิดว่าเนื้อหาที่อ่านเกี่ยวข้องกับอะไร

“มีองค์ประกอบอะไรบ้าง”

“สาระสำคัญของเรื่องเกี่ยวกับอะไร อย่างไร”

“อะไรคือเจตนาของผู้เขียน”

3. ขั้นตอนต่อมาคือ กิจกรรมระหว่างอ่านในขั้น L (What you have Learned) เป็นขั้นการอ่านเนื้อหาเพื่อทำความเข้าใจ ในขั้นตอนนี้ ผู้เรียนจะต้องฝึกคิด แยกแยะองค์ประกอบต่าง ๆ ของเนื้อหา ประกอบกับการวิเคราะห์เนื้อหาทั้งหมด เพื่อค้นหาสาระสำคัญ จับใจความสำคัญ รวมทั้งการทำความเข้าใจข้อเท็จจริง ข้อคิดเห็น และรับรู้อารมณ์ความรู้สึกผ่านน้ำเสียงระหว่างบรรทัด ตลอดจนการวิเคราะห์ตีความเพื่อค้นหาวัตถุประสงค์ และเจตนาที่แท้จริงของผู้เขียน และผู้สอนสามารถประเมินผลการเรียนรู้ด้วยคำถาม ในขณะที่ผู้เรียนได้วิเคราะห์วิธีคิดของตนเองพร้อมกับการใช้วิจารณ์ญาณในการตัดสินใจ ประเมินค่าด้วยหลักเหตุผล เช่น

“ผู้เรียนค้นพบสาระสำคัญของเรื่องและเจตนาของผู้เขียนหรือไม่ อย่างไร”

“ผู้เรียนใช้วิธีการใดในการแสวงหาคำตอบจากการอ่าน”

“ผู้เรียนมีความเข้าใจเนื้อหามากน้อยเพียงไร และมีประเด็นใดที่ยังไม่เข้าใจ”

“เมื่อผู้เรียนเกิดความสงสัย หรือไม่เข้าใจ ประเด็นใด ผู้เรียนแก้ปัญหาอย่างไร”

“ผู้เรียนมีความคิดเห็นหรือเข้าใจไปในแนวทางเดียวกันกับผู้เขียนหรือไม่ อย่างไร”

“ประโยชน์จากการอ่านสำหรับผู้เรียนมีอะไรบ้าง และนำไปใช้ในลักษณะใด”

4. ขั้นตอนหลังการอ่าน คือ Plus (Mind Mapping) ผู้เรียนต้องจัดการกับข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อสะท้อนความเข้าใจจากการอ่านอันเป็นผลจากการคิดวิเคราะห์ ด้วยการใช้ผังกราฟิก ซึ่งมีลักษณะทั้งที่เป็นภาพและข้อความ ทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างตื่นตัว (Active learning) และช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ อย่างมีความหมายจากการแยกแยะข้อมูลเพื่อให้เห็นองค์ประกอบหลักที่เชื่อมโยงกัน และจัดโครงสร้างความรู้ไว้อย่างเป็นระบบระเบียบ ซึ่งจะช่วยเรียกความรู้เดิมที่อยู่ในโครงสร้างทางปัญญาออกมาใช้เชื่อมโยงกับความรู้ใหม่ได้ง่ายขึ้น (ทิศนา แคมมณี, 2552) วิธีนี้ผู้เรียนจะมีความเข้าใจและจดจำได้นาน เนื่องจากต้องอาศัยกระบวนการทางสติปัญญาในการสร้างความรู้ไปพร้อม ๆ กับกระบวนการคิด ซึ่งเป็นกระบวนการที่ใช้จัดกระทำข้อมูลภายในสมองนั่นเอง นอกจากนี้ การนำเสนอ

ข้อมูลโดยใช้แผนภาพ ยังเป็นการตรวจสอบและประเมิน การเรียนรู้ของผู้เรียนอีกด้วย (ชลาริปี พรกุล, 2554) ขั้นตอนสุดท้าย คือ การสรุปเรื่อง (Summarizing) ฝึก เรียบเรียงสรุปความเข้าใจจากการอ่านด้วยทักษะการเขียน เพื่อสื่อความหมาย การเขียนจึงเป็นการเรียกใช้ข้อมูลที่ ที่ผสมผสานทั้งใหม่-เก่า และนำมาเรียงเรียงใหม่ด้วย ภาษาของตนเอง เมื่อผู้เรียนเข้าใจเรื่องราวที่อ่าน ผู้เรียน จะสามารถถ่ายทอดเรื่องราวเหล่านั้นได้อย่างมีคุณภาพ

2. รูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยการชกค้ำ (Jurisprudential Model)

รูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยการชกค้ำ เริ่มจาก แนวคิดของโอลิเวอร์และเชเวอร์ (Oliver & Shaver, 1996) ซึ่งกล่าวถึงการมีค่านิยมที่แตกต่างที่นำไปสู่การ ตัดสินใจอย่างชาญฉลาดในการเลือกทางเลือกที่เป็น ประโยชน์มากที่สุด จากการทบทวนตรวจสอบจุดยืน ของตนเอง เพื่อยืนยันเหตุผลสนับสนุนของตนเอง ซึ่งถือได้ว่าเป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่พัฒนาผู้เรียนสู่การ เปลี่ยนแปลงได้ เนื่องจากผู้เรียนจะได้รับประสบการณ์ ที่ท้าทายกรอบอ้างอิงเดิม ด้วยวิธีการใช้คำถามกระตุ้น ให้เกิดการย้อนคิดจุดเดิมของตนเอง ที่อาจส่งผลต่อการ ปรับเปลี่ยนความคิดหรือยืนยันจุดยืนเดิมของตนเองได้ อย่างมั่นใจมากขึ้น และก่อให้เกิดความกระจ่างกลายเป็น ความเข้าใจอย่างถ่องแท้ ช่วยให้การมองโลกในแงุ่มที่ กว้างขึ้น ที่นำไปสู่ความสามารถในการตัดสินใจได้อีกด้วย (Joyce & Weil, 1996)

รูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยวิธีการชกค้ำ เป็นรูปแบบที่มุ่งเน้นวิธีการที่ผู้เรียนใช้ในการเรียนรู้ด้วย การทำความเข้าใจในความกระจ่างในความคิดของตน ซึ่งจอยส์ และ วิล (Joyce & Weil, 1996) ได้พัฒนารูปแบบการจัดการ เรียนรู้โดยการชกค้ำ จากแนวคิดของโอลิเวอร์ และเชเวอร์ ที่อธิบายเกี่ยวกับการตัดสินใจอย่างชาญฉลาดในประเด็น ปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความแตกต่างทาง ค่านิยมปัญหาดังกล่าวอาจเป็นปัญหาทางสังคม หรือปัญหา ส่วนตัวที่ยากแก่การตัดสินใจ การตัดสินใจอย่างชาญฉลาด คือ ความสามารถในการเลือกทางเลือกที่เป็นประโยชน์ มากที่สุด โดยมีผลกระทบต่องานอื่น ๆ น้อยที่สุด ทั้งนี้ผู้สอน สามารถนำกระบวนการชกค้ำในลักษณะเดียวกับ กระบวนการในศาล มาทดสอบจุดยืนของผู้เรียน ด้วยการ ใช้คำถามชกค้ำที่ช่วยให้ผู้เรียนคิดทบทวนย้อนพิจารณา ความคิดเห็นจากจุดยืนเดิมของตนเอง ซึ่งอาจทำให้

ผู้เรียนเกิดการปรับเปลี่ยนจุดยืนหรือยืนยันจุดยืนของ ตนเองได้อย่างมั่นใจเพิ่มขึ้น จากการเรียนรู้วิเคราะห์ ปัญหา แยกแยะข้อเท็จจริงหรือความคิดเห็น วิเคราะห์ ค่านิยมหรือความเชื่อที่ซ่อนอยู่เบื้องหลังปัญหา และ ประมวลผลข้อมูล ตัดสินใจเลือกทางเลือกอย่างสมเหตุสมผล ผู้เรียนจะเกิดความกระจ่างในความคิดของตนเองเกี่ยวกับ ค่านิยมและเกิดความเข้าใจตนเอง ช่วยให้ผู้เรียนมองโลก ในมุมกว้างขึ้น นอกจากนี้ยังช่วยพัฒนาความสามารถ ในการตัดสินใจของผู้เรียนด้วย (ทีศนา เขมมณี, 2552)

ฉันท ชาติทอง (2559) อธิบายว่า การจัดการ เรียนรู้โดยวิธีการชกค้ำ เหมาะสำหรับการนำไปใช้ใน กรณีที่มีประเด็นปัญหาขัดแย้งต่าง ๆ เนื่องจากเน้นการ ใช้คำถามเพื่อผลักดันให้เกิดกระบวนการคิดและนำไปใช้ ในการตัดสินใจอย่างชาญฉลาด โดยมีการจัดกิจกรรม 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 นำเสนอกรณีปัญหา (Orientation to the case) ด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยใช้สื่อต่าง ๆ ประกอบการนำเสนอ เพื่อให้ข้อมูลข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้อง กับปัญหา แง่มุมความขัดแย้ง เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์ ค่านิยมทั้งที่สอดคล้องและขัดแย้งกัน

ขั้นที่ 2 ให้ผู้เรียนแสดงจุดยืนของตนเอง (Taking positions) จากการค้นหาคำตอบที่หลากหลาย ด้วย การวิเคราะห์ค่านิยมที่เกี่ยวข้องและสร้างทางเลือกแล้ว ผู้เรียนต้องแสดงจุดยืนของตนเอง โดยตัดสินใจเลือก อย่างมีเหตุผล

ขั้นที่ 3 ผู้สอนชกค้ำจุดยืนของผู้เรียน (Exploring the stance) โดยที่ให้ผู้เรียนได้นำเสนอเหตุผลสนับสนุน การเลือกจุดยืนของตน จากนั้นผู้สอนใช้คำถามในแงุ่ม ต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนได้คิด ทบทวนซ้ำ และหาคำตอบ ด้วยเหตุผลอีกครั้ง แล้วตัดสินใจว่าจะยังคงเลือกจุดยืนเดิม หรือไม่ เพราะอะไร

ขั้นที่ 4 ทบทวนจุดยืนของตนเอง (Exploring the stance) ในขั้นนี้ผู้สอนต้องเปิดโอกาสให้ผู้เรียน ได้มีโอกาสตรวจสอบเหตุผลสนับสนุนจุดยืนของตน อย่างถี่ถ้วน

ขั้นที่ 5 ตรวจสอบและยืนยันจุดเดิม (Refining and qualifying position) โดยผู้เรียนพยายามหา ข้อเท็จจริงต่าง ๆ มาสนับสนุนค่านิยมของตนเพื่อยืนยัน ว่าสิ่งที่ตนยึดถึงอยู่นั้นเป็นค่านิยมของตนที่แท้จริง

เทคนิคการจัดการเรียนรู้สำหรับการพัฒนาทักษะการอ่านเพื่อการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง โดยวิธีการแบบชักค้ำ

การพัฒนาทักษะการอ่านเพื่อการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงโดยการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้แบบชักค้ำ มุ่งเน้นการพัฒนาสติปัญญาของผู้เรียน ผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการทางปัญญา คือ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ จากการประมวลข้อมูล การพิจารณาตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล และการตัดสินใจ ในจุดยืนอย่างมีเหตุผล ซึ่งผู้เรียนได้มีโอกาสตรวจสอบจุดยืนของตนเอง ด้วยการพิจารณาทั้งจุดยืนเดิมของตน ร่วมกับการทำความเข้าใจข้อมูลอย่างรอบด้าน จนเกิดการเรียนรู้และเข้าใจตนเองและเรื่องราวที่อ่านในแง่มุมที่กว้างขึ้นและลึกซึ้งขึ้น รวมทั้งยังช่วยพัฒนาความสามารถในการตัดสินใจอย่างชาญฉลาดอีกด้วย

ขั้นตอนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้

1. นำเสนอกรณีปัญหา ผู้สอนกำหนดเนื้อหาให้ผู้เรียนอ่าน โดยพิจารณาเนื้อหาที่มีแง่มุมความขัดแย้งหรือการวิพากษ์วิจารณ์อย่างหลากหลาย เป็นเรื่องราวที่เป็นประเด็นทางสังคม เช่น ข่าว บทความต่าง ๆ หรือเรื่องสั้นที่นำเสนอมุมมองความคิด ซึ่งเป็นการก่อวนทางความคิดและทำให้ผู้เรียนได้มีโอกาสตรวจสอบความรู้ความเชื่อเดิมของตนเอง โดยครูตั้งคำถามจากเรื่องราวที่อ่าน เช่น

เนื้อหาที่อ่านเกี่ยวกับสิ่งใด

ผู้เรียนรับรู้เรื่องราวอะไรบ้าง

ข้อเท็จจริงคืออะไร

อะไรเป็นความคิดเห็น และอธิบายไว้ว่าอย่างไร

2. ผู้เรียนระบุประเด็นปัญหา รวบรวมข้อมูล ข้อเท็จจริงและความคิดเห็นจากการอ่าน และตั้งคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้เรียนไปสู่การระบุประเด็นในการคิด และร่วมกันอภิปรายประเด็นที่จะศึกษา เพื่อกำหนดประเด็นปัญหา

3. แสดงจุดยืน ผู้เรียนพิจารณาความน่าเชื่อถือของข้อมูล และตัดสินใจเลือกจุดยืนของตนเองในขั้นตอนนี้ จะใช้วิธีการกลุ่ม

3.1 ผู้สอนมอบหมายให้สมาชิกแต่ละกลุ่มร่วมกันศึกษาค้นคว้าข้อมูลเพิ่มเติม เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นปัญหา

3.2 สมาชิกกลุ่มช่วยกันพิจารณาความน่าเชื่อถือ

ของข้อมูล โดยตรวจสอบพิจารณาเชิงเหตุผล และความเกี่ยวข้องกับกรอบอ้างอิงเดิม

3.3 แสดงจุดยืนโดยตั้งสมมติฐานของกลุ่ม

4. สืบรวจจุดยืนที่เลือก ผู้เรียนแต่ละกลุ่มวิเคราะห์และพิสูจน์ผลลัพธ์ที่ต้องการ หรือไม่ต้องการของจุดยืนนั้น พร้อมอธิบายข้อขัดแย้งของค่านิยมนั้นโดยใช้การเปรียบเทียบกับผู้เรียนที่ละกลุ่มเกี่ยวกับสมมติฐานของกลุ่ม ข้อมูลที่ได้ศึกษาค้นคว้าเพื่อสนับสนุนสมมติฐาน เช่น

จุดยืนที่เลือก คืออะไร เพราะเหตุใด

ข้อมูลที่ใช้อ้างอิงจุดยืน เชื่อถือได้หรือไม่ เพราะเหตุใด

5. ขัดเกลาและดัดแปลงจุดยืนเดิม ผู้เรียนแต่ละกลุ่มรับฟังเหตุผลและการนำเสนอหลักฐานของกลุ่มอื่น โดยให้ผู้เรียนแต่ละกลุ่มนำเสนอข้อมูล ในขณะที่กลุ่มอื่น ๆ รับฟังเหตุผลและคิดทบทวนตามประเด็นต่าง ๆ และพิจารณาความน่าเชื่อถือของข้อมูลและเหตุผล สมเหตุสมผล พร้อมทั้งพุดคุยซักถามในประเด็นที่ไม่ชัดเจน เพื่อยืนยันเหตุผลในการตัดสินใจในจุดยืนของกลุ่ม

6. การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับข้อเท็จจริง ความหมาย และผลลัพธ์ ผู้เรียนแต่ละกลุ่มร่วมกันอภิปรายพิจารณาจุดยืนหรือทดสอบสมมติฐานที่เลือกอีกครั้งหนึ่ง โดยคำนึงข้อเท็จจริง หลักฐานที่เชื่อถือได้ และผลลัพธ์ที่เหมาะสม ด้วยการแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม การเชื่อมโยงตนเองกับสถานการณ์จากเรื่องราวที่อ่าน

3. รูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคหมวก 6 ใบ

เดอบอนโน (DeBono, 1927) ได้พัฒนาเทคนิคหมวกคิด 6 ใบ เพื่อใช้พัฒนาการคิดของบุคคลทั่วไปให้สามารถคิดอย่างรอบด้าน ครอบคลุมประเด็นที่ควรนำมาคิดพิจารณา อันจะช่วยให้ได้ความคิดที่รอบคอบขึ้น โดยใช้หมวกเป็นตัวแทนของการคิดหรือการแสดงความคิดเห็นและสีของหมวกแสดงแง่มุมของความคิด เทคนิคนี้จะช่วยให้บุคคลได้ฝึกการคิดในหลายแง่มุม ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างมาก โดยเฉพาะในการอภิปรายกลุ่มหรือการคิดร่วมกันเป็นกลุ่ม จะช่วยให้กลุ่มได้แง่มุมในการคิดหลากหลายขึ้น และช่วยให้ผลของการคิดที่ได้มีความรอบคอบขึ้น (ไพฑูริย์ สีนลารัตน์, 2558)

โดยหมวกแห่งความคิด 6 ใบ มีสี 6 สี คือ สีขาว สีแดง สีดำ สีเหลือง สีเขียว และสีน้ำเงิน ซึ่งหมวกแต่ละสี

มีความหมายดังนี้

1. หมวกสีขาวเป็นตัวแทนความคิดที่มีลักษณะเป็นกลาง ไม่มีอคติ ซึ่งหมายถึงข้อมูล ข้อเท็จจริง อันเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป หรือมีหลักฐานที่แสดงว่าเป็นข้อมูลที่มาจากความเป็นจริง

2. หมวกสีแดง สีแดงเป็นตัวแทนความรู้สึกและอารมณ์ต่าง ๆ ทั้งทางบวกและทางลบ

3. หมวกสีดำ เป็นตัวแทนความคิดในด้านมืดหรือด้านลบ ซึ่งหมายถึงจุดที่ไม่ดี จุดด้อย ความผิดพลาด ผลเสีย โทษ ความล้มเหลวและการมองสิ่งต่าง ๆ ในทางลบ เป็นการตรวจสอบปัญหา หรือผลกระทบต่าง ๆ

4. หมวกสีเหลือง สีเหลืองเป็นตัวแทนความคิดในด้านสว่างหรือด้านบวก หมายถึงความคิด ความถูกต้อง จุดเด่น คุณค่า ประโยชน์ ความสำเร็จ และการมองสิ่งต่าง ๆ ในทางบวก ทางสร้างสรรค์

5. หมวกสีเขียว สีเขียวเป็นตัวแทนของสิ่งที่แสดงถึงการเจริญเติบโต ให้ความเป็นธรรมชาติ ความสดชื่น ความรื่นรมย์ ความอุดมสมบูรณ์ สีเขียวจึงเป็นตัวแทนของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความคิดใหม่ ๆ ความคิดที่จะเป็นไปได้และความคิดที่จะก่อประโยชน์

6. หมวกสีน้ำเงิน สีน้ำเงินเป็นสีของท้องฟ้า ซึ่งครอบคลุมโลกเป็นสีแทนการควบคุม การดูแลกำกับ การจัดการให้กลุ่มดำเนินการอภิปรายให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

เทคนิคการจัดการเรียนรู้สำหรับการพัฒนาทักษะการอ่านเพื่อการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง โดยวิธีการแบบชักจูง

การฝึกคิดแบบหมวกหกใบ คือ การสอนคิดที่ส่งเสริมให้บุคคลไม่ยึดติดกับความคิดแบบใดแบบหนึ่ง แต่จะช่วยให้รู้จักคิดอย่างรอบคอบ ครบถ้วน ช่วยพัฒนาความสามารถทางความคิด ได้แก่ การคิดแก้ปัญหา การคิดไตร่ตรองการคิดอย่างมีวิจารณญาณ คิดสร้างสรรค์ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ดังนั้น ผู้สอนจึงต้องจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้มองเห็นปัญหา เกิดคำถามนำความคิดพิจารณาหาเหตุผลและแสวงหาความรู้เพื่อเชื่อมโยงความคิดไปสู่แนวทางที่จะแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง

ขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในการพัฒนาทักษะการอ่านเพื่อการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง เป็นการเรียนรู้ผ่านกระบวนการกลุ่ม โดยให้ผู้เรียนฝึกคิดและร่วมกันอภิปราย

ในประเด็นต่าง ๆ ตามสีของหมวกแต่ละใบ ในขณะที่ผู้สอนเตรียมคำถามและใช้คำถามนำความคิดในทุกขั้นตอนของการจัดกิจกรรมดังนี้

1. ผู้สอนอธิบายแนวทางการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเข้าใจ

2. แบ่งกลุ่มผู้เรียน กลุ่มละ 6-8 คน

3. มอบหมายให้ผู้เรียนแต่ละกลุ่มสะท้อนคิดและร่วมกันอภิปรายเรื่องราวที่อ่านตามสีของหมวก ดังนี้

3.1 หมวกสีขาว ผู้สอนตั้งประเด็นคำถามเกี่ยวกับข้อเท็จจริง/ความคิดเห็นที่ปรากฏในเรื่องราวที่อ่าน เช่น การอ่านข่าวโดยเน้นย้ำไม่ให้ผู้เรียนแทรกความคิดเห็นของตนเองตัวอย่างคำถาม

“ข้อมูลที่อ่านมีอะไรบ้าง”

“ข้อมูลใดเป็นข้อเท็จจริง ข้อมูลใดเป็นข้อคิดเห็น”

3.2 หมวกสีแดง ผู้สอนใช้คำถามกระตุ้นให้ผู้เรียนแสดงความรู้สึกที่มีต่อเนื้อหาที่อ่าน เพื่อให้ผู้เรียนแต่ละกลุ่มได้ตรวจสอบความรู้สึกของตนเอง และมองเห็นอารมณ์ความรู้สึกที่อาจส่งผลกระทบต่อกระบวนการคิดของผู้เรียน

3.3 หมวกสีดำ เป็นการพิจารณาอย่างมีวิจารณญาณ ผู้สอนให้ผู้เรียนฝึกตั้งคำถาม ตั้งข้อสงสัยเกี่ยวกับประเด็นปัญหาหรือข้อโต้แย้ง

3.4 หมวกสีเหลือง เป็นการคิดหาเหตุผลมาสนับสนุนประเด็นปัญหา ข้อสงสัย หรือข้อโต้แย้ง ซึ่งในขั้นตอนนี้ ครูให้ผู้เรียนสามารถสืบค้นข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อคิดหาเหตุผลในการสรุปประเด็นต่าง ๆ

3.5 หมวกสีเขียว เป็นความคิดสร้างสรรค์ โดยการเชื่อมโยงตนเองกับสถานการณ์จากเรื่องราวที่อ่าน เป็นการคิดเพื่อแสวงหาการปรับใช้กับตนเองอย่างเหมาะสม ซึ่งครูควรตั้งคำถามที่กระตุ้นให้เกิดการคิดกว้างหรือสร้างความคิดใหม่หรือทางเลือกที่หลากหลาย การให้ข้อเสนอแนะและคำแนะนำต่าง ๆ เช่น ถ้าเกิดเหตุการณ์ดังกล่าวกับผู้เรียน ผู้เรียนจะแก้ปัญหาด้วยวิธีการใด สาระจากเรื่องราวที่อ่านสามารถนำไปใช้ในงานพัฒนาในด้านใดได้บ้าง เป็นต้น

3.6 หมวกสีฟ้า คือ การควบคุม ซึ่งตัวแทนของกลุ่มมีบทบาทหน้าที่อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ให้เป็นไปตามกระบวนการที่กำหนดและตามสีของหมวกแต่ละใบ โดยเป็นผู้ตั้งคำถามกระตุ้นให้เกิดกระบวนการคิดอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ รวมทั้งการประมวลผลจากการอภิปรายร่วมกัน

เช่น ข้อสรุป ความรู้หรือแง่คิดสำคัญที่ได้จากการอภิปรายร่วมกันคืออะไร มีข้อน่าสังเกตประการใดที่ควรพิจารณาเพิ่มเติม เป็นต้น

4. สรุปผลการเรียนรู้ด้วยการแลกเปลี่ยนร่วมกันในชั้นเรียน เพื่อร่วมกันสรุปความรู้ ข้อค้นพบ หรือสังเคราะห์องค์ความรู้

5. ผู้เรียนสรุปองค์ความรู้จากการร่วมกิจกรรมการเรียนรู้เป็นรายบุคคล ซึ่งในขั้นตอนนี้ ผู้สอนอาจกำหนดให้ผู้เรียนสรุปองค์ความรู้โดยใช้แผนผังแนวคิด ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนมีความเข้าใจเพิ่มมากขึ้น

บทสรุป

การอ่านที่จะทำให้ผู้เรียนผู้เรียนเกิดการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงได้นั้น เป็นการอ่านที่ต้องอาศัยกระบวนการคิดอย่างมีวิจารณญาณ คือ ทักษะทางปัญญา

ที่ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และสร้างความรู้ได้ด้วยตนเอง ผ่านการสะท้อนคิดเชื่อมโยงกรอบอ้างอิงเดิมของตนเองกับเรื่องราว ร่วมกับการสานเสวนาอย่างสร้างสรรค์ เนื่องจากการอ่านมิใช่การทำความเข้าใจความหมายจากตัวบทเท่านั้น แต่การอ่านจะต้องนำผู้เรียนสู่โลกที่กว้างกว่าเดิม เพื่อให้ผู้เรียนสร้างความหมายจากการเรียนรู้ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ที่จะต้องเรียนรู้ให้ทันชีวิตและทันโลกจากความเข้าใจอย่างถ่องแท้ และการปรับเปลี่ยนตนเองอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และความเปลี่ยนแปลง การจัดการเรียนรู้สำหรับพัฒนาการอ่านจึงไม่ควรหยุดนิ่งเพียงเพื่อให้ผู้เรียนได้รู้อะไรจากสิ่งใด แต่ผู้เรียนจะต้องได้เรียนรู้คุณค่าของความรู้ ความคิด และประสบการณ์ต่าง ๆ ที่จะเป็นต้นทุนสำหรับการดำเนินชีวิตอย่างชาญฉลาด พร้อมกับการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อตนเองและสังคมที่ดีต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ชนันท์ ธาตุทอง. (2559). *หลักการจัดการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ : เพชรเกษมการพิมพ์.
- ฉวีลักษณ์ บุญยะกาญจน์. (2557). *จิตวิทยาการอ่าน*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ชนันดา ภูหงส์ทอง. (2561). การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง : ความท้าทายของผู้สอนในระดับอุดมศึกษา. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*, 24(1), 164-182.
- ชลธิศ พรกุล. (2554). *การสอนกระบวนการคิด ทฤษฎีและการนำไปใช้*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทศนา แคมมณี. (2552). *ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บรรจง อมรชีวิน. (2556). *เปลี่ยนห้องเรียนให้เป็นห้องคิดด้วยการสืบถามเชิงปรัชญา*. กรุงเทพฯ : หจก.ภาพพิมพ์.
- บันลือ พลฤกษ์วัน. (2557). *แนวพัฒนาการอ่านเร็ว - คิดเป็น*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เบญจวรรณ ขุนฤทธิ์. (2561). *การบูรณาการการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค KWL Plus ร่วมกับกิจกรรมการเรียนรู้แบบคู่คิดเพื่อพัฒนาทักษะการอ่านเชิงวิเคราะห์และการสรุปความของนักศึกษา*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสวนดุสิต.
- บุญเลี้ยง ทุมทอง. (2556). *ทฤษฎีและการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เอส.พรินต์.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์. (2558). *การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพฑูรย์ สีนลาร์ตัน. (2558). *ศาสตร์การคิด รวมบทความเรื่องการคิดและการสอนคิด*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- วรรณดี สิทธิสาร. (2560). *การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและการวิจัยเชิงปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : สยามปริทัศน์.
- วัชรวิภา เล่าเรียนดี. (2552). *ทักษะการคิดและการจัดการเรียนรู้*. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิจารณ์ พานิช. (2558). *เรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ : บริษัท เอส.อาร์.พรินต์.

- คันสนีย์ ปุรนัน, เอกรินทร์ สังข์ทอง, ขวลิต เกิดทิพย์ และผ่องศรี วาณิชยศุภวงศ์. (2559). การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ของครูในศตวรรษที่ 21. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี*, 27(1), 14-26.
- ศิริวรรณ วณิชวัฒนวรชัย. (2559). การจัดการเรียนรู้ที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 13(2), 685-75.
- Cranton, P. (2006). *Authenticity in teaching*. San Francisco : Jossey - Bass.
- Dirkx, J.M. (1998). Transformative Learning Theory in the Practice of Adult Education : An Overview, *PAACE Journal of Lifelong Learning*, 7, 1-14.
- Keen, C. H., & Woods, R. (2016). Creating activating events for transformative learning in a prison classroom. *Journal of Transformative Education*, 14(1), 15-33.
- Mezirow, J. (1978). Perspective Transformation. *Adult Education Quarterly*, 28, 100-110.
- _____. (1996). Contemporary Paradigms of Learning. *Adult Education Quarterly*, 46, 158-172.
- _____. (2000). *Learning as transformation : Critical perspectives on a theory in progress*. San Francisco: Jossey - Bass.
- O'Sullivan, E (2003). Bringing a Perspective of Transformative Learning to Globalized Consumption. *International Journal of Consumer Studies*, 27(4), 326-330.
- Taylor, E. W. (2009). Fostering transformative learning. In J. Mezirow & E. W. Taylor (eds.), *Transformative learning in practice : Insights from community, workplace, and higher education*. (pp. 3-17). San Francisco: Jossey - Bass.