

บทวิจารณ์หนังสือ  
การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและการวิจัยเชิงปฏิบัติการ  
Book Review

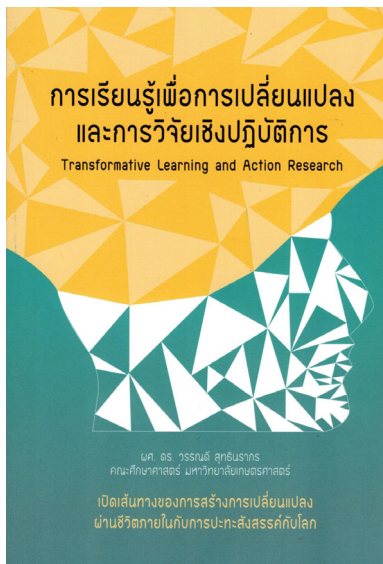
Transformative Learning and Action Research

ผู้เขียน: วรณดี สุทธินรากร

ชันทันกรณ์ อารีกุล  
Chananporn Areekul  
กองบรรณาธิการ

โรงเรียนบาลีไตรปิฎกมัธยมศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
Pre-Pali Udomsueksa school, Faculty of Education Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Email: chananporn.are@mcu.ac.th



บทนำ

การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Transformative Learning and Action Research) คือผลงานเขียนของ ผศ.ดร.วรณดี สุทธินรากร อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรอาชีวศึกษาเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ภายในหนังสือแบ่งเนื้อหาเป็น 6 บท ได้แก่ บทที่ 1 ความหมายและการกำเนิดทางความคิด บทที่ 2 ปรัชญาการศึกษาเพื่อการเรียนรู้กับการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง บทที่ 3 พัฒนาการทางความคิดของ Mezirow และขั้นตอนของกระบวนการเรียนรู้เพื่อ

การเปลี่ยนแปลง บทที่ 4 การวิจัยเชิงปฏิบัติการกับการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง บทที่ 5 เนื้อหาในหลักสูตร เทคนิค และเครื่องมือในกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง และ บทที่ 6 บทบาทของผู้ปฏิบัติงานและจรรยาบรรณ เนื้อหาในหนังสือทั้ง 6 บท ได้นำเสนอสาระเกี่ยวกับแนวคิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นงานเขียนของ Mezirow นักการศึกษาผู้ใหญ่ที่พัฒนาทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงท่ามกลางการเห็นด้วยและเห็นต่างของแนวคิดแนวเดียวกัน ผู้เขียนหนังสือเล่มนี้ได้แสดงทัศนะไว้อย่างน่าสนใจว่า ในห้วงเวลาที่สังคมไทยเผชิญกับความขัดแย้งทางความคิด และหวังที่จะหาทางออกให้กับสังคมไทย เราควรหัน

กลับมาดูการจัดการศึกษาที่เป็นอยู่ และเห็นว่าแนวคิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงนั้นควรค่าแก่การเรียนรู้ และเชื่อว่าแนวคิดนี้เป็นทางออกให้กับสังคมไทยและสังคมแห่งมนุษยชาติได้อย่างแน่นอน

### บทที่ 1 ความหมายและการกำเนิดทางความคิด

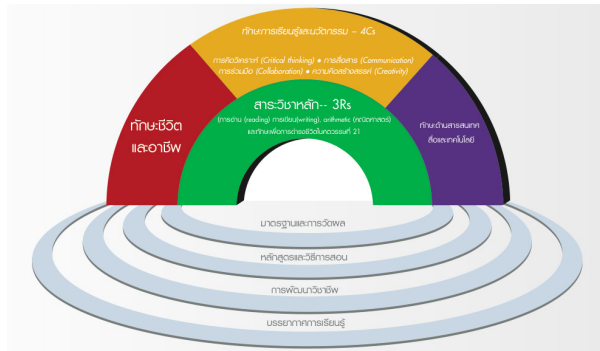
การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning หรือ TL) ถูกนิยามครั้งแรกในปี ค.ศ.1978 โดย Jack Mezirow นักคิดคนสำคัญที่ได้รับแรงบันดาลใจในการพัฒนาแนวคิดนี้จาก Thomas Khun, Paulo Freire, และ Jürgen Habermas การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง ในนิยามของ Mezirow หมายถึง การค้นหาความหมายที่มีอยู่ในประสบการณ์เดิม เพื่อสร้างความหมายใหม่ในประสบการณ์เดิม และนำความหมายใหม่ไปสู่การปฏิบัติใหม่ในอนาคต ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงกล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงของโลกใน 3 มิติ ได้แก่ 1) มิติทางจิตวิทยาที่เปลี่ยนความเข้าใจในตนเอง 2) มิติของความเชื่อมั่นเป็นการทบทวนระบบความเชื่อที่มีอยู่เดิม และ 3) มิติทางพฤติกรรมเป็นการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการดำเนินชีวิต โดยทั้ง 3 มิติ แสดงถึงกระบวนการที่ขยายการทำงานของจิตสำนึกเพื่อเปลี่ยนแปลงทัศนคติการมองโลก และการกำหนดความสามารถของตนเอง

นอกจากความหมายและขอบเขตที่ Mezirow ได้กล่าวไว้ John Dirkx ยังอธิบายเพิ่มเติมว่า การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการของการสร้างความหมาย ในกระบวนการศึกษาผู้ใหญ่ที่มีเป้าหมายเพื่อสนับสนุนความเป็นประชาธิปไตยให้เกิดขึ้นในสังคม และการตระหนักในตนเองของบุคคลเป็น “การเรียนรู้คือชีวิต ไม่ใช่การเตรียมตัวเพื่อชีวิต” ในบทนี้ผู้เขียนได้สรุปแนวคิดสำคัญของ Thomas Khun, Paulo Freire, และ Jürgen Habermas ในประเด็นที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาแนวคิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงของ Mezirow และได้ตั้งข้อสังเกตเอาไว้ที่น่าสนใจ เช่น จุดสำคัญของทฤษฎีการเรียนรู้ของการสื่อสาร ของ Habermas คือ การสะท้อน (reflection) การปฏิบัติ (action) และการปฏิบัติโดยมีทฤษฎีนำทาง (praxis) ซึ่งดำเนินอยู่ภายใต้กระบวนการกลุ่ม ดังนั้นการวิวาทะ (discourse) จะนำไปสู่การสื่อสาร และกระบวนการสะท้อนจะนำไปสู่การเรียนรู้ ซึ่งรูปแบบของการสะท้อนตนเองและการสะท้อนกลุ่มดังกล่าว เป็นแรงบันดาลใจให้ Mezirow นำไปออกแบบการเรียนรู้เพื่อกำกับให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเวลาต่อมา

### บทที่ 2 ปรัชญาการศึกษาเพื่อการเรียนรู้กับการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง

ปรัชญาการศึกษามีบทบาทสำคัญกับการสร้างการเรียนรู้ที่ผันแปรตามทัศนคติในการมองโลก ที่นักปรัชญากำหนดบทบาทของผู้ที่ดำรงอยู่ในโลก ทั้งฝ่ายผู้สอนและฝ่ายผู้เรียนมีบทบาทต่อ

กันตามทัศนะในการมองโลกตามปรัชญาการศึกษา โดยทั่วไปแบ่งเป็น ๔ กลุ่ม ได้แก่ 1) ปรัชญาจิตนิยม (Idealism) ซึ่งจัดการศึกษาบนพื้นฐานความเชื่อของคุณธรรม ความดี และการมีระเบียบวินัย โดยมีครูเป็นศูนย์กลาง (teacher center) ของการเรียนรู้ที่จะนำผู้เรียนไปสู่การหยั่งรู้ได้ 2) ปรัชญาประจักษ์นิยม (Realism) ซึ่งจัดการศึกษาบนพื้นฐานความเชื่อว่า การเรียนรู้ขึ้นอยู่กับ การมองเห็น การเรียนการสอนจึงไม่เน้นการท่องจำแต่เน้นการสาธิต (demonstration) และยังมีครูเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้เช่นเดิม 3) ปรัชญาประสบการณ์นิยม (Experimentalism) ซึ่งจัดการศึกษาบนพื้นฐานความเชื่อว่า การเรียนรู้ต้องควบคู่ประสบการณ์ ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (student center) เรียนรู้ด้วยวิธีการแก้ปัญหา (problem solving) และเน้นวิธีการเรียนรู้ (process) มากกว่าตัวความรู้ (product) และ 4) ปรัชญาอัตถิภาวะนิยม (Existentialism) ซึ่งจัดการศึกษาบนพื้นฐานความเชื่อว่า มนุษย์เกิดมาพร้อมกับเสรีภาพในตัวเองจึงเป็นผู้ลิขิตชีวิตตนเอง การเรียนรู้ต้องเริ่มที่ตนเอง ครูสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ ครูมีบทบาทเป็นพี่เลี้ยง คอยให้คำแนะนำปรึกษา ถือได้ว่าการสอนตามปรัชญานี้จึงให้เสรีภาพแก่ผู้เรียนมากที่สุด



### ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (Partnership for 21st Century Skills)

อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงกลับมีทัศนะในการมองโลก และวิธีการจัดการเรียนรู้เพื่อกำกับการเปลี่ยนแปลงต่างไปจากปรัชญาการศึกษาที่นักการศึกษาโดยทั่วไปเข้าใจ ทฤษฎีวิพากษ์ (Critical Theory) ซึ่งเป็นรากฐานของการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงนั้น เกิดขึ้นในยุคหลังปรัชญาอัตถิภาวะนิยมและเป็นที่รู้จักกันมากในยุคของ Habermas ในงานเขียนเกี่ยวกับทฤษฎีปฏิบัติการด้านการสื่อสาร (Theory of Communication Action) การเรียนรู้ในยุคทฤษฎีวิพากษ์ถือเป็นต้นทางความคิดของทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงในเวลาต่อมา นั่นเอง ในการจัดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งผู้สอนและผู้เรียนมีบทบาทร่วมกันในการสร้างบรรยากาศของการเรียนรู้ โดยการสร้างความไว้วางใจ เอาใจใส่ซึ่งกันและกันและสร้างความสัมพันธ์ที่อบอุ่น นอกจากนี้ Mezirow ได้เสนอแนวทางเพื่อกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้

เพื่อการเปลี่ยนแปลง เช่น การใช้บันทึกการเดินทาง (journal writing) การสำรวจประวัติส่วนบุคคล การเรียนรู้จากการทำโครงการกลุ่ม การแสดงบทบาทสมมติ การศึกษารายกรณี การใช้วรรณกรรมเพื่อกระตุ้นสำนึกที่มีวิจารณญาณ เป็นต้น

### บทที่ 3 พัฒนาการทางความคิดของ Mezirow และขั้นตอนของกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง

นับตั้งแต่ Mezirow เสนอแนวความคิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง ตลอดช่วงเวลา ค.ศ. 1978-2006 บ่อยครั้งที่ความคิดของเขาถูกวิพากษ์วิจารณ์ในหลากหลายแง่มุม แต่เขาไม่เคยย่อท้อต่อความเห็นต่าง กลับพัฒนาความคิดของตนเองให้ก้าวหน้า เพื่อก้าวข้ามข้อจำกัดของการทำงานที่มีจุดอ่อนจนนำไปสู่การสะท้อนคิดและวิพากษ์วิจารณ์จากนักคิดที่สนใจในเรื่องเดียวกัน อันนำไปสู่การยอมรับจากนักคิดและนักปฏิบัติในหลากหลายพื้นที่ ตลอดเวลากว่า 2 ทศวรรษ Mezirow ได้พัฒนาและออกแบบขั้นตอนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง ขั้นตอนของกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงมี 10 ขั้นตอน ได้แก่

- 1) การเผชิญกับภาวะสับสนงุนงงกับความจริงที่บิดเบี้ยว (A disorienting dilemma)
- 2) การสำรวจตัวเอง (A self-examination)
- 3) การประเมินอย่างมีวิจารณญาณในฐานคติของความรู้อิงสังคม วัฒนธรรมหรือจิตใจ (A critical assessment of epistemic, sociocultural, or psychic assumptions)
- 4) การอธิบายสิ่งเกี่ยวข้องกับความไม่พอใจในเรื่องราวกับผู้อื่น (Relating discontent to others)
- 5) การสำรวจทางเลือกในการสร้างบทบาทใหม่ ความสัมพันธ์แบบใหม่ และการปฏิบัติแบบใหม่ (Exploration of options for new roles, relationships, and actions)
- 6) การวางแผนเพื่อการปฏิบัติ (Planning a course of action)
- 7) การค้นหาความรู้และพัฒนาทักษะเพื่อนำไปใช้ตามที่ระบุในแผน (Acquisition of knowledge and skills for implementing one's plan)
- 8) การเตรียมพร้อมเพื่อสร้างบทบาทใหม่ (Provisional trying of new roles)
- 9) การสร้างสมรรถนะ และความเชื่อมั่นในตนเองในบทบาทใหม่และความสัมพันธ์แบบใหม่ (Building of competence and self-confidence in new roles and relationships)
- 10) การบูรณาการความรู้ และประสบการณ์เข้ากับชีวิตภายใต้การกำหนดเงื่อนไขให้เกิดทัศนะใหม่ในการมองโลก (A reintegration into one's life on the basis of conditions dictated by one's new perspective)

กล่าวโดยสรุปคือ หัวใจสำคัญของการออกแบบการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงของ

Mezirow มี 3 ประเด็นหลัก ได้แก่ ศูนย์กลางของประสบการณ์ การสะท้อนอย่างมีวิจารณ์ญาณ และการสนทนาแบบใช้เหตุผลตลอดกระบวนการสร้างความหมายในการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้าง องค์ประกอบทั้งสามมีความสำคัญเป็นอย่างมาก หากขาดอย่างใดอย่างหนึ่งไปก็ไม่สามารถเรียกระบวนการนั้น ๆ ว่าเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงได้

#### บทที่ 4 การวิจัยเชิงปฏิบัติการกับการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง

การวิจัยเชิงปฏิบัติการคือ แบบแผนความร่วมมือของสมาชิกกลุ่มในการสะท้อนชีวิตและการทำงานเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงสภาพการณ์ให้มีความยุติธรรมโดยใช้หลักการทำความเข้าใจด้วยเหตุผล ค้นหาแนวทางในการปฏิบัติ สร้างตัวสอดแทรกที่มีพลัง ใช้ทฤษฎีให้เป็นประโยชน์ทั้งการทำความเข้าใจในปัญหา และการเปิดแนวทางไปสู่ทางเลือกใหม่ ลงมือปฏิบัติเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงและสะท้อนผลการปฏิบัติเพื่อนำไปสู่การเรียนรู้ นอกจากนี้ผู้เขียนได้นำเสนอหลักการสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการในมุมมองของ Kurt Lewin ซึ่งกล่าวไว้ 3 ประการ คือ 1) เป็นการวิจัยที่มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (It is change) 2) เป็นการวิจัยที่มีกระบวนการที่มีชีวิตชีวา (It is organic) และ 3) เป็นการวิจัยที่เน้นความร่วมมือ (It is collaborative)

เมื่อพิจารณาการวิจัยเชิงปฏิบัติการและการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงร่วมกันแล้วพบว่า แนวคิดทั้งสองเป็นเส้นทางที่มีอุดมการณ์และจุดหมายปลายทางเดียวกันคือ การมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงในท่ามกลางการเรียนรู้ที่เกิดจากฐานความรู้ใหม่ที่สัมพันธ์กับโลกและชีวิต และนำความรู้ไปสร้างสิ่งที่ดีกว่าด้วยการปฏิบัติ มีการสะท้อนผลการปฏิบัติเพื่อเกิดบทเรียนแห่งการเรียนรู้ ผู้เขียนได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการและการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงพบว่า นักวิจัยได้ฝังแนวคิดและวิธีการของการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง ลงในการวิจัยเชิงปฏิบัติการทำให้เกิดการต่อสู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง อันมีความหมายถึงอิสรภาพจากการปลดปล่อยที่มีความลึกซึ้งและแหลมคมยิ่งขึ้น

#### บทที่ 5 เนื้อหาในหลักสูตร เทคนิค และเครื่องมือในกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง

หัวใจของหลักสูตรการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงคือ การออกแบบเนื้อหาให้เชื่อมโยงโลกและชีวิตซึ่งนำไปสู่ความเข้าใจโลกและความจริงของชีวิต และสร้างความหมายใหม่ซึ่งนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงโลกโดยเริ่มต้นที่การเปลี่ยนแปลงตนเองในจังหวะก้าวที่มาจากชีวิตภายใน เทคนิคและเครื่องมือที่สำคัญในกระบวนการเรียนรู้สำหรับนักปฏิบัติการเพื่อสร้างการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงคือ ตัวนักปฏิบัติการ ซึ่งถือเป็นเครื่องมือมนุษย์ (Human as instrument) ที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง โดยทำหน้าที่ตั้งคำถามชวนคิด เปิดการเสวนาวิวาทะ เพื่อ

ค้นหาสิ่งที่เห็นด้วยและเห็นต่างบนฐานเหตุผลและความเข้าใจซึ่งกันและกัน ในที่นี้ผู้เขียนได้นำเสนอเครื่องมือสำคัญที่นักปฏิบัติการการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องนำมาใช้ในฐานผู้กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงคือ การตั้งคำถาม (dialogue) เพื่อทำให้เกิดการคิด การค้นหาคำตอบเกิดวิวาทะ อภิปรายหรือสนทนาร่วมกันตลอดเส้นทางของการสร้างการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ยังมีการเสวนาวิวาทะ (discourse) ซึ่งถือว่าเป็นการเผชิญหน้าทางความคิดระหว่างบุคคล โดยมีโลกเป็นสื่อกลาง และจะมีขึ้นเพื่อจะพูดเรื่องราวเกี่ยวกับโลก ทั้งนี้กระบวนการดังกล่าวต้องใช้พื้นฐาน 3 ประการ ได้แก่ 1) ความรักที่มีเป้าหมายเพื่ออิสรภาพ 2) การอ่อนน้อมถ่อมตน ขจัดความหยิ่งและอวดดี และ 3) ความไว้วางใจในเพื่อนมนุษย์ ไว้วางใจพลังสร้างสรรค์ที่ไม่มีข้อจำกัดของมนุษย์ การสะท้อน (reflection) ก็เป็นเครื่องมือหนึ่งที่สำคัญ เพราะเป็นการใคร่ครวญไตร่ตรองผลจากการคิด การปฏิบัติอย่างลึกซึ้ง ผลลัพธ์สำคัญที่เกิดขึ้นพร้อมกับการสะท้อนผลคือการเรียนรู้ ซึ่งเป็นต้นทางสำคัญที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ นอกจากนี้ยังมีการใช้เรื่องเล่า (story telling) การฝึกสอน (coaching) การสร้างพื้นที่ของการอุทิศให้ (contemplating) การสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม การประชุมกลุ่ม เวทีชุมชน การระดมสมอง การใช้แบบสอบถาม การแสดงละคร การแสดงบทบาทสมมติ และการวางแผนอย่างมีส่วนร่วม ที่ล้วนเป็นเครื่องมือที่นักปฏิบัติการสามารถเลือกใช้เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงได้

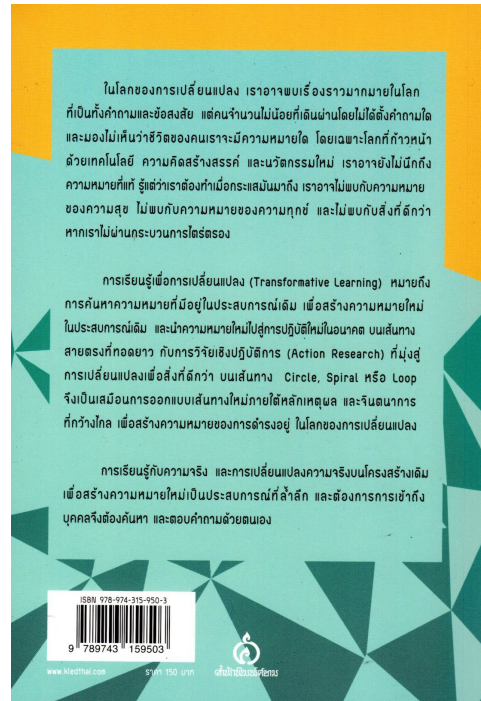
### บทที่ 6 บทบาทของผู้ปฏิบัติงานและจรรยาบรรณ

การทำหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง ไม่ต่างจากการทำหน้าที่ของนักวิจัยเชิงปฏิบัติการ บทบาทของผู้ปฏิบัติงานมีหลากหลายด้วยกัน ได้แก่ 1) บทบาทของนักสำรวจ (investigation) 2) บทบาทของนักกระตุ้น (catalyzer) 3) บทบาทของผู้นำในการวางแผน (planner leader) 4) บทบาทของผู้อำนวยความสะดวก (facilitator) 5) บทบาทครูผู้สอน (teacher) 6) บทบาทของการเป็นนักออกแบบ (designer) 7) บทบาทของผู้ฟังที่ดี (listener) 8) บทบาทของนักสังเกตการณ์ (observer) 9) บทบาทนักตีความ (interpreter) 10) บทบาทนักสังเคราะห์ข้อมูล (synthesizer) และ 11) บทบาทผู้รายงานผลการดำเนินกิจกรรม (reporter) นักปฏิบัติการทางสังคมต้องฝึกฝนทักษะและบทบาทต่าง ๆ เหล่านี้ให้เกิดขึ้นเพื่อประโยชน์ในการสร้างผลการเปลี่ยนแปลง เพราะการฝึกฝนความสามารถที่เหนือกว่าผู้มีส่วนร่วมอื่น ๆ จะทำให้ผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงสามารถยึดกุมการนำได้อย่างเหนียวแน่น นอกจากนี้ผู้เขียนยังอธิบายคุณลักษณะที่สำคัญของการเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ดีด้วยว่า ต้องมีทักษะการคิดในเชิงเหตุผล มีความคิดสร้างสรรค์ มีหัวใจ มีความรู้สึก มีประสามสัมผัส มีความฝัน และมีน้ำใจ นักกีฬา ซึ่งคุณลักษณะ บทบาทและจรรยาบรรณของผู้ปฏิบัติงานเป็นเสมือนเกลียวแห่งความ

สัมพันธ์ที่ยากจะปลดออกจากกัน หากแต่ผูกพันแนบแน่น และบ่งบอกถึงนัยทางจริยศาสตร์ในการดำรงตนและการปฏิบัติภารกิจเพื่อสังคมด้วย

## บทส่งท้าย

งานเขียนของ ผศ.ดร.วรรณดี สุทธินรากร เรื่องการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและการวิจัยเชิงปฏิบัติการ นำเสนอผ่านรูปแบบของหนังสือเล่มบาง ซึ่งมีความหนาเพียง 192 หน้า เนื้อหาเหมาะกับนักวิชาการ นักการศึกษา นักพัฒนาสังคม ครู อาจารย์และผู้ที่เกี่ยวข้องที่ต้องการศึกษาสาระความรู้และแนวทางการนำแนวคิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและการวิจัยเชิงปฏิบัติการไปใช้เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงทุกระดับตั้งแต่บุคคล ชุมชน และสังคม ในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เช่นปัจจุบันนี้ มีหลายคำถามที่เกิดขึ้นในใจของใครหลาย ๆ คนว่า เราจะดำรงอยู่ในโลกนี้ได้อย่างไร เราจะสร้างความเป็นประชาธิปไตยให้เกิดขึ้นในสังคม หนังสือเล่มนี้น่าจะช่วยให้เกิดการฉุกละหุกได้บ้าง เพราะนี่คือเส้นทางของการพบเจอกันระหว่างโลกทัศน์และมโนธรรมสำนึกจากชีวิตภายในที่กลมกลืน ซึ่งเป็นความหมายที่เราต้องการให้เกิดขึ้นจากการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและการวิจัยเชิงปฏิบัติการนั่นเอง.



## บรรณานุกรม

วรรณดี สุทธินรากร. (2560). การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและการวิจัยเชิงปฏิบัติการ. กรุงเทพฯ: บริษัทสำนักพิมพ์สยามปริทัศน์.

## TRANSLATED THAI REFERENCES

Suttinarakorn, Wandee. (2017). *Transformative Learning and Action Research*. Bangkok: Siam Paritat Publications.