



รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสวงหา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

THE DEVELOPMENT MODEL FOR RESEARCH COMPETENCY OF TEACHERS  
USING APPRECIATIVE INQUIRY UNDER SAMUT PRAKAN PRIMARY  
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

จิตติญาวัฒน์ มีไมตรีจิตต์

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสวงหา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1



ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์  
สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ปีการศึกษา 2563  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

THE DEVELOPMENT MODEL FOR RESEARCH COMPETENCY OF TEACHERS  
USING APPRECIATIVE INQUIRY UNDER SAMUT PRAKAN PRIMARY  
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1



A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of DOCTOR OF PHILOSOPHY  
(Applied Psychology)  
BEHAVIORAL SCIENCE RESEARCH INSTITUTE, Srinakharinwirot University  
2020  
Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสวงหา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

ของ

ฐิติญารัตน์ มีไมตรีจิตต์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก ..... ประธาน  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ดุษฎี อินทรประเสริฐ) (รองศาสตราจารย์ ดร.ศจีมาจ ณ วิเชียร)

..... ที่ปรึกษาร่วม ..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒนาผล) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา ประเสริฐสิน)



ชื่อเรื่อง	รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสวงหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
ผู้วิจัย	ฐิติญารัตน์ มีไมตรีจิตต์
ปริญญา	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
ปีการศึกษา	2563
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. ดุษฎี อินทรประเสริฐ
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	รองศาสตราจารย์ ดร. มารุต พัฒนาผล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการปฏิบัติงานด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของครู 2) พัฒนาและสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสวงหา และ 3) สร้างคู่มือการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสวงหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ใช้แนวคิดสุนทรียแสวงหามาประยุกต์ใช้ในกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ดำเนินการวิจัยกับ 2 โรงเรียน คือ โรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดกลาง โดยแต่ละโรงเรียนดำเนินการ 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การสร้างสมรรถนะด้านการวิจัย และระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบสมรรถนะด้านการวิจัย ซึ่งแต่ละระยะมีกระบวนการดำเนินงาน 4 ขั้นตอนของสุนทรียแสวงหา ประกอบด้วย 1) การค้นหา (Discovery) 2) การสร้างฝัน (Dream) 3) การออกแบบ (Design) และ 4) การทำให้ถึงเป้าหมาย (Destiny) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสังเกต สัมภาษณ์ และสนทนากลุ่ม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะด้านการวิจัยของครู มีทั้งสิ้น 5 สมรรถนะหลัก คือด้านทักษะ ด้านความรู้ ด้านความเข้าใจเกี่ยวกับตนเอง ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล และด้านแรงจูงใจ โดยนำมาพัฒนาทั้งสิ้น 16 สมรรถนะย่อยตามการเลือกของผู้ร่วมวิจัย ได้แก่ 1) ทักษะการคิดวิเคราะห์ปัญหาและผลการวิจัย 2) ทักษะการแก้ปัญหา 3) ทักษะการสังเกตพฤติกรรม 4) ทักษะการสืบค้นข้อมูล 5) ความรู้ด้านรูปแบบการเขียนรายงานการวิจัย 6) ความรู้ด้านกระบวนการวิจัย 7) ความเข้าใจต่อสาเหตุและความแตกต่างรายบุคคล 8) ความรู้เรื่องการจัดการเรียนการสอน 9) ความอดทนมุ่งมั่น 10) ช่างสังเกตและตั้งคำถาม 11) กล้าตัดสินใจและลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง 12) ความรับผิดชอบต่อผลที่เกิด 13) ความรับผิดชอบต่องานที่ทำ 14) รักในการแสวงหาความรู้ 15) ด้านแรงจูงใจเรื่องความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จในการพัฒนาตนเองและผลงาน และ 16) ด้านแรงจูงใจเรื่องการเอาใจใส่กับทุกงาน ทั้งนี้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสวงหา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ (EGAR Model) ได้แก่ 1) ค้นหาประสบการณ์ (Esteem experiences) เป็นการค้นหาศักยภาพของตนเอง จัดการศักยภาพเหล่านั้นมาสู่พลังความคิดเชิงบวก 2) ร่วมตั้งเป้าหมาย (Goal setting) เป็นการนำพลังความคิดเชิงบวกเหล่านั้นมาขยายขอบเขต 3) คัดเลือกแนวทางที่ดี (Alternative selections) เป็นการทำให้ภาพฝันและแนวทางที่ดีที่สุดมาสู่ความเป็นจริง และ 4) สะท้อนผลการเรียนรู้ (Reflections) เป็นการลงมือปฏิบัติตามแผนและนำมาสะท้อนถึงผลการเปลี่ยนแปลง และผลการสร้างคู่มือ ประกอบด้วย 1) ชื่อเรื่อง 2) เป้าหมาย 3) วัตถุประสงค์ 4) ประโยชน์ 5) ผู้ใช้งานคู่มือ 6) สื่อ อุปกรณ์ และสถานที่ 7) บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้อง 8) แนวคิดสำคัญ 9) กระบวนการขับเคลื่อน และ 10) กิจกรรมหลักและรายละเอียด

คำสำคัญ : สมรรถนะด้านการวิจัย, การพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครู, สุนทรียแสวงหา

Title	THE DEVELOPMENT MODEL FOR RESEARCH COMPETENCY OF TEACHERS USING APPRECIATIVE INQUIRY UNDER SAMUT PRAKAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1
Author	TITIYARAT MEEMAITREECHIT
Degree	DOCTOR OF PHILOSOPHY
Academic Year	2020
Thesis Advisor	Associate Professor Dr. Dusadee Intraprasert
Co Advisor	Associate Professor Dr. Marut Patphol

The objectives of this research are to study the research performance for the instructional management of the teachers, and to develop and synthesize a model for developing research competency among teachers, and to create a manual about the research competency development of teachers under Samut Prakan Primary Educational Service Area Office One and the implementation of the appreciative inquiry approach to the action research. The research, which was conducted at two schools, one small-sized school and one medium-sized school, consisted of two phases; the first phase constructed the research competency of the teachers using an appreciative inquiry, and the second phase was developing a model to develop the competencies of teachers using appreciative inquiry. Each phase involved four steps: (1) Discovery; (2) Dream; (3) Design, and (4) Destiny. The observation, interview and group discussion were used to collect the data and content analysis was applied to analyze the collected data. The research results illustrated that research competency was comprised of five key competencies: Skills, Knowledge, Self-Concept, Traits, and Motive. The 16 sub-competencies were selected by the researcher, including: (1) problems and results analysis skills; (2) problem-solving skills; (3) behavior observation skills; (4) information retrieval skills; (5) knowledge of research writing; (6) knowledge of research methodology; (7) understanding of causes and individual differences; (8) knowledge of instructional management, (9) the traits of determined people; (10) the traits of the observant; (11) the traits of decision-makers and practitioners; (12) the traits of the responsible people regarding the outcomes; (13) the traits of responsible people regarding the tasks; (14) the traits of inquirers; (15) motives for self-development and work achievement; and (16) motives for work attention. The development model for the research competency of teachers using appreciative inquiry consisted of four elements (the EGAR Model): (1) esteem experiences; (2) goal setting; (3) alternative selections; and (4) reflections. The result of creating the manual involved: (1) title; (2) goals; (3) objectives; (4) benefits; (5) manual users; (6) media, equipment and location; (7) relevant people; (8) key concepts; (9) the driving process; and (10) key activities and details.

Keyword : research competency, research competency development of teachers, appreciative inquiry

## กิตติกรรมประกาศ

ปริญญาานิพนธ์เล่มนี้ผ่านการเรียนรู้ บ่มเพาะ และฝึกฝน จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ข้าพเจ้าขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.ศุภวิ อินทรประเสริฐ ครูผู้เป็นต้นแบบของความเป็นครู และถึงพร้อมทางปัญญา เป็นแบบอย่างของคำว่า "การเรียนรู้" ที่ได้กรุณาเป็นอย่างสูง ได้มอบแรงบันดาลใจ และสร้างความเชื่อมั่นในตัวข้าพเจ้า เป็นผู้ซึ่งให้ความรัก ความเมตตา ชัดเกล้า ชี้นะ อบรม สั่งสอน ตลอดจนให้กำลังใจ และอยู่เคียงข้างในการเดินทาง จนก้าวผ่านมาได้อย่างสมบูรณ์ และกราบขอบพระคุณอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒนาผล ผู้ซึ่งให้การส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษา และเสนอแนะแนวทาง ตลอดจนให้ความเมตตา ปรารภนาดี และให้กำลังใจตลอดมา

กราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ศจีมาจ ณ วิเชียร ประธานกรรมการสอบปริญญาานิพนธ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ ภายนอกมหาวิทยาลัย และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัศรา ประเสริฐสิน กรรมการสอบปริญญาานิพนธ์ ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะ เติมเต็มให้ปริญญาานิพนธ์เล่มนี้สวยงาม สมบูรณ์ พร้อมเติบโตผลิดอกออกผลต่อไป

กราบขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ประกอบด้วย ดร.ลาวัณย์ ตรีนตร ดร.ชูชาติ แก้วนอก ดร.สุรีย์ แก้วเศษ ดร.พาสณา ชลบุรีพันธ์ ดร.พิทักษ์ โสถิตยาคม ดร.พัชระ งามชัด และ ดร.ประเสริฐ สำเภารอด ที่ได้กรุณาสละเวลาให้คำแนะนำ และข้อเสนอแนะต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์แก่ข้าพเจ้า

กราบขอบพระคุณ คณาจารย์สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ ทุกท่าน ที่ให้การส่งเสริม สนับสนุน ชี้นะแนะแนวทาง และให้คำปรึกษาด้านการเรียนรู้ จนสำเร็จการศึกษา

ขอบพระคุณ กัลยาณมิตรทุกท่าน ประกอบด้วย พี่ เพื่อน น้อง สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ รุ่น 2 ที่คอยผลักดัน สนับสนุน และให้กำลังใจกัน เพื่อที่เราจะสำเร็จไปด้วยกันทุกคน พี่น้องศิษยานุศิษย์ และน้องในกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา ที่คอยช่วยเหลือ ถามไถ่ ห่วงใย และให้กำลังใจเสมอมา

ขอบพระคุณ ผู้อำนวยการโรงเรียน และครูโรงเรียนที่เข้าร่วมวิจัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ที่ได้ร่วมประสบการณ์ สร้าง "การเรียนรู้" ตลอดเส้นทางที่เรา่วมเดินกันมา เพื่อเป้าหมายที่เรามุ่งมั่นจะไปให้ถึง และทำสำเร็จให้ได้ วันนี้ "Appreciative Inquiry" ปรากฏในตัวเราทุกคน ขอแค่เราเชื่อว่า "เราทำได้"

ขอบคุณกำลังใจ กำลังใจจากครอบครัวที่รัก เข้าใจ และอยู่เคียงข้างคอยดูแลกันตลอดมา "รอยยิ้ม และเสียงหัวเราะที่มีให้กัน อ้อมกอดที่อบอุ่น คำพูดที่หล่อเลี้ยงหัวใจ ส่งพลังที่ยิ่งใหญ่ให้สำเร็จได้อย่างสวยงาม"

ขอบคุณตัวเอง ที่มีหัวใจอันแน่วแน่ อดทน มุ่งมั่น รู้คุณค่าในตนเอง เปี่ยมไปด้วยพลังที่คอยขับเคลื่อนให้ก้าวไปข้างหน้า จนนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ภาคภูมิใจ เรียกว่า "ความสำเร็จ"

และท้ายที่สุด คุณประโยชน์อันใด ที่เกิดจากปริญญาานิพนธ์เล่มนี้ ข้าพเจ้าขอมอบเป็นความกตัญญูตเวทิตาแต่บิดา มารดา ครูบาอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ให้ถึงพร้อมด้วยความสุขอันประเสริฐอย่างแท้จริง สิ่งสำคัญ คือความรู้ และประสบการณ์จากการเรียน และการทำปริญญาานิพนธ์เล่มนี้ ข้าพเจ้าจะนำไปใช้เพื่อพัฒนา ต่อยอด ก่อให้เกิดประโยชน์ และคุณค่าต่อผู้อื่น และสังคมต่อไป

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ .....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ .....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง .....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	7
ความสำคัญของการวิจัย .....	7
ขอบเขตของการวิจัย .....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	10
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	12
ตอนที่ 1 สมรรถนะ.....	13
ตอนที่ 2 สมรรถนะการวิจัยของครู.....	36
ตอนที่ 3 แนวคิดสุนทรียแสวงหา (Appreciative Inquiry) .....	51
ตอนที่ 4 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	77
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	78
พื้นที่ในการวิจัย .....	78
ผู้เข้าร่วมวิจัย.....	81
ขั้นตอนการวิจัย .....	82

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	88
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	94
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	95
การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล .....	97
จรรยาบรรณในการวิจัย .....	98
บทที่ 4 ผลการดำเนินงานวิจัย .....	100
ส่วนที่ 1 การศึกษาสภาพการปฏิบัติงานด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของครู ...	100
ส่วนที่ 2 การพัฒนาและสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครู โดยใช้สุนทรียแสวงหา .....	114
ส่วนที่ 3 การสร้างคู่มือการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสวงหา .....	204
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	219
สรุปผลการวิจัย.....	219
อภิปรายผลการวิจัย .....	223
ข้อเสนอแนะในการวิจัย .....	242
ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ.....	242
ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย .....	243
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป .....	244
บรรณานุกรม .....	246
ภาคผนวก.....	257
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ .....	258
ภาคผนวก ข ใบรับรองจริยธรรมการวิจัย .....	260
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย.....	263
ภาคผนวก ง ใบรับรองการนำผลการวิจัยไปใช้.....	265

ภาคผนวก จ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	268
ภาคผนวก ฉ ภาพกิจกรรมบางส่วนจากการดำเนินการวิจัย.....	310
ประวัติผู้เขียน.....	318



## สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 กระบวนทัศน์ 2 แบบเพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร (Two Paradigms for Organizational Change).....	53
ตาราง 2 จำนวนสถานศึกษาจำแนกตามขนาดโรงเรียนในปีการศึกษา 2561 .....	80
ตาราง 3 จำนวนสถานศึกษาจำแนกตามระดับที่เปิดสอนในปีการศึกษา 2561 .....	80
ตาราง 4 สรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	86
ตาราง 5 ตัวอย่างแนวคำถามการสัมภาษณ์เชิงลึก.....	89
ตาราง 6 ตัวอย่างคำถามที่ใช้ในขั้นตอนของสุนทรียแสวงหา.....	90
ตาราง 7 แบบประเมินสมรรถนะด้านการวิจัยของครู.....	93
ตาราง 8 แนวทางการเก็บรวบรวมข้อมูล .....	95
ตาราง 9 ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้าร่วมวิจัย.....	101
ตาราง 10 ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้าร่วมวิจัย.....	107
ตาราง 11 สรุปประสพการณ์และความสามารถด้านการทำวิจัยของผู้ร่วมวิจัยในโรงเรียนที่ 1 ..	115
ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์วิธีการที่ใช้ในการทำวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียนที่ 1 .....	117
ตาราง 13 สรุปผลการวิเคราะห์เป้าหมายการสร้างสมรรถนะของครูนักวิจัยของโรงเรียนที่ 1 ....	121
ตาราง 14 สรุปผลการออกแบบแนวทางการพัฒนาครูนักวิจัยมืออาชีพของโรงเรียนที่ 1.....	125
ตาราง 15 สรุปบทบาทหน้าที่ในการยกระดับสมรรถนะด้านการวิจัยในระยะที่ 1 ของโรงเรียนที่ 1 .....	126
ตาราง 16 สรุปวิธีการปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมายของผู้ร่วมวิจัยโรงเรียนที่ 1 .....	128
ตาราง 17 สรุปกระบวนการและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในระยะที่ 1 ของโรงเรียนที่ 1 .....	130
ตาราง 18 สรุปความเชี่ยวชาญที่เกิดขึ้นจากการทำกิจกรรมย่อยในระยะที่ 1 .....	134
ตาราง 19 สรุปวางแผนเป้าหมายและแนวทางการยกระดับ.....	137

ตาราง 20	สรุปวิธีการปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมายของผู้ร่วมวิจัยในโรงเรียนที่ 1 .....	138
ตาราง 21	สรุปผลการวิเคราะห์การประเมินสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโรงเรียนที่ 1 .....	139
ตาราง 22	สรุปผลงานวิจัยของผู้ร่วมวิจัยในโรงเรียนที่ 1 .....	142
ตาราง 23	สรุปประสบการณ์และความสามารถด้านการทำวิจัยของผู้ร่วมวิจัยในโรงเรียนที่ 2 ..	145
ตาราง 24	ผลการวิเคราะห์วิธีการที่ใช้ในการทำวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียนที่ 2 .....	150
ตาราง 25	ผลการวางภาพฝันร่วมกันจาก 3 กลุ่ม .....	155
ตาราง 26	แสดงการเปรียบเทียบสมรรถนะเดิมที่โดดเด่น และสมรรถนะที่จำเป็น .....	158
ตาราง 27	สรุปการวางแผนแนวทางที่ใช้ในการสร้างเสริมคุณลักษณะการวิจัย .....	161
ตาราง 28	สรุปวิธีการปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมายของผู้ร่วมวิจัยโรงเรียนที่ 2 .....	163
ตาราง 29	สรุปกระบวนการและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในระยะที่ 1 ของโรงเรียนที่ 2 .....	166
ตาราง 30	สรุปผลการประเมินความเชี่ยวชาญหรือจุดแข็งที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทำวิจัยของ ตนเอง .....	171
ตาราง 31	สรุปวางแผนเป้าหมายและแนวทางการยกระดับ .....	174
ตาราง 32	สรุปวิธีการปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมายของผู้ร่วมวิจัยโรงเรียนที่ 2 .....	175
ตาราง 33	สรุปผลการวิเคราะห์การประเมินสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโรงเรียนที่ 2 .....	178
ตาราง 34	สรุปผลงานวิจัยของผู้ร่วมวิจัยในโรงเรียนที่ 2 .....	181
ตาราง 35	สรุปแนวทางที่ใช้การพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยทั้ง 5 องค์ประกอบหลัก .....	186
ตาราง 36	ผลสรุปการสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูทั้งสองโรงเรียน .....	187
ตาราง 37	สรุปกระบวนการและรายละเอียดของ EGAR Model .....	200
ตาราง 38	สรุปเนื้อหาและรูปแบบของคู่มือฉบับสมบูรณ์ .....	209
ตาราง 39	สรุปเทคนิคการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครู .....	232



## สารบัญรูปร่างภาพ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 องค์ประกอบของ Competency ตามแนวคิดของ McClelland.....	18
ภาพประกอบ 2 คุณลักษณะพื้นฐานที่เป็นองค์ประกอบของสมรรถนะตามแนวคิดของ .....	20
ภาพประกอบ 3 โมเดลน้ำแข็ง (Iceberg Model) .....	21
ภาพประกอบ 4 ขั้นตอนการเรียนรู้ตามทฤษฎีการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ .....	30
ภาพประกอบ 5 รูปแบบ 4-D ของสุนทรียแสวงหา (4-D Model) .....	59
ภาพประกอบ 6 รูปแบบ 5-D ของสุนทรียแสวงหา (5-D Model) .....	60
ภาพประกอบ 7 ขั้นตอนจากแนวคิด 7-D Approach .....	61
ภาพประกอบ 8 แผนที่ความคิดสุนทรียแสวงหา (Appreciative Inquiry – AI) .....	65
ภาพประกอบ 9 วิวัฒนาการของการพัฒนาแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน.....	67
ภาพประกอบ 10 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	77
ภาพประกอบ 11 แผนที่ตั้งของสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 .....	79
ภาพประกอบ 12 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้ สุนทรียแสวงหา โรงเรียนที่ 1 .....	144
ภาพประกอบ 13 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้ สุนทรียแสวงหา โรงเรียนที่ 2 .....	185
ภาพประกอบ 14 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรีย แสวงหา (EGAR Model).....	197
ภาพประกอบ 15 สรุปการสังเคราะห์โมเดลภาพรวม 4D ไปสู่โมเดล EGAR.....	203
ภาพประกอบ 16 แนวทางสุนทรียแสวงหาในการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการ วิจัยของครู.....	230

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ภูมิหลัง

ในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายของหลักสูตรนั้น “ครู” นับว่าเป็นกุญแจสำคัญในการทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพทั้งด้านความรู้ ความคิด ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ซึ่งจะนำไปสู่การไขรหัสของการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพของชาติ ซึ่งเป้าหมายสุดท้ายของการปฏิรูปการศึกษาคือ การสร้างคนเพื่ออนาคต คุณภาพของผู้เรียนจึงเกิดจากคุณภาพการสอนของครู ทั้งนี้ระบบการศึกษาจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ขึ้นอยู่กับสมรรถนะของครูผู้สอนเป็นสำคัญ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2558) จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะสร้างครูให้บังเกิดศักยภาพทางสมรรถนะที่สูงก้าวสู่ความเป็นครูมืออาชีพ ทั้งนี้ในการพัฒนาวิชาชีพครูภายใต้ยุทธศาสตร์ของการปฏิรูปศึกษานั้น สิ่งบ่งชี้ที่สำคัญของการพัฒนาคือ ความสามารถในการแข่งขันสมรรถนะเป็นฐานในการทำงานทางวิชาชีพ (Competency-Based Development) โดยแนวคิดสมรรถนะ (Competency) เป็นเรื่องที่ได้รับ ความสนใจจากนักวิชาการทั้งด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนาองค์กรเป็นอย่างมาก เริ่มต้นจากแนวคิดของแมคเคลแลนด์ (McClelland, 1993) ที่ให้นิยามของคำว่าสมรรถนะว่าเป็นคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลาย และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม จากนั้นจึงได้มีการนำแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะมาใช้ในการพัฒนาบุคคลและองค์กรอย่างกว้างขวางทั้งในต่างประเทศและในประเทศไทย (Boam & Sparrow, 1992; Boyatzis, 1982; Dale & Hes, 1995; Hayes, 1983; Parry, 1998; Robertson, Callinan, & Bartran, 2002; Shermon, 2000; Spencer & Spencer, 1993; จิรประภา อัครบวร, 2547; ณรงค์วิทย์ แสนทอง, 2547; อังรงค์ศักดิ์ คงคาสวัสดิ์, 2548; สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2548)

ในประเทศไทยนั้น สมรรถนะ ได้เข้ามามีบทบาทอย่างมากในทางการศึกษา ด้านการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพ ด้วยรูปแบบการปฏิบัติเชิงสะท้อนกลับในวิชาชีพ สมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาในด้านการพัฒนาวิชาชีพครู ทิศทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้มีการพัฒนาที่มุ่งเน้นสมรรถนะ (Teacher and Personals Competency) อันหมายถึง ความสามารถในการผนึกรวมองค์ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) แรงจูงใจ (Motivation) เจตคติ (Attitude) และคุณลักษณะนิสัยของบุคคล (Trait)

เข้าด้วยกัน แล้วมีการแสดงออกเชิงพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพอันส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา, 2550) และสำหรับ "สมรรถนะครู" นั้น พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ในมาตรา ที่ 49 ได้กำหนดให้ครูต้องมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานไว้ในมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ โดยสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548) กำหนดสาระความรู้และสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา จำแนกตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ได้มีการกำหนดกรอบการประเมินสมรรถนะครู โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) กำหนดสมรรถนะครูตามมาตรฐานวิชาชีพเพื่อนำไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานครู ซึ่งประกอบด้วย สมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)

สมรรถนะด้านการวิจัยของครู เป็นสมรรถนะที่กำหนดขึ้น สืบเนื่องจากสาระสำคัญของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาครูไว้อย่างชัดเจนในหมวด 4 มาตรา 24 และ 30 ระบุให้ครูต้องทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนการสอน ครูควรมีการใช้กระบวนการวิจัยเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมการสอนที่ดี มีการแสวงหาความรู้ในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จึงเป็นความสำคัญที่ครูต้องมีสมรรถนะด้านการวิจัย คำว่า สมรรถนะ เมื่อนำมารวมกันกับความหมายของการวิจัย ในนิยามของนางลักษณ์ วิรัชชัย (2543) ที่กล่าวว่า การวิจัย หมายถึง การแสวงหาความรู้ ความจริง ด้วยวิธีการที่มีระบบ มีความเชื่อถือได้ โดยอาศัยระเบียบวิธีการทางวิทยาศาสตร์ เพื่อให้ได้ความรู้ใหม่ที่เป็นคำตอบปัญหาตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน เป้าหมายสำคัญของการวิจัย คือ เพื่อบรรยาย อธิบาย ทำนาย หรือควบคุมปรากฏการณ์ ต่าง ๆ อันจะช่วยพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ของมวลมนุษย์และสังคมให้ดีขึ้น สอดคล้องกับแฮริสัน และคณะ (Harrison et al., 2005) ที่ระบุว่าสมรรถนะการวิจัยเป็นความสามารถของบุคคลในการค้นหาความรู้อย่างเป็นระบบด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งสามารถวัดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้จากความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะซึ่งแสดงออกทางการวิจัย

การพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพด้วยรูปแบบการปฏิบัติเชิงสะท้อนกลับในวิชาชีพ มีความสอดคล้องกับโมทัศน์ในการพัฒนาวิชาชีพครูด้านสมรรถนะการวิจัย ที่มีการแสวงหาความรู้จากการปฏิบัติการสอนในชั้นเรียน การวิเคราะห์คุณลักษณะครูที่มีการสะท้อนกลับในการปฏิบัติการสอน สะท้อนให้เห็นถึงคุณสมบัติพื้นฐานของการเป็นนักวิจัย จึงกล่าวได้ว่า การสอนและการวิจัย

มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันในการปฏิบัติงานวิชาชีพครู จะเป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกันเพื่อการพัฒนาการสอนได้ดียิ่งขึ้น เพราะกระบวนการวิจัยจะเป็นเครื่องมือที่ใช้พัฒนากระบวนการเรียนการสอนได้อย่างเป็นระบบ และเกิดความยั่งยืนของการพัฒนา จึงต้องมีการพัฒนาสมรรถนะครูให้เป็นครุนักวิจัย นอกจากนี้ ได้ปรากฏข้อเสนอสนับสนุนในการอธิบายรายละเอียด องค์ประกอบสมรรถนะการวิจัยของครู จากงานวิจัยของเรซ ( Race, 1995) ได้ทำการศึกษาสมรรถนะการวิจัยมีความเชื่อมโยงอยู่กับกระบวนการเรียนรู้ที่สำคัญ 4 ขั้นตอน ที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการทำวิจัย คือ 1) ความต้องการที่เป็นแรงจูงใจ ความตั้งใจที่ชัดเจน และมีเป้าหมาย 2) การกระทำจากการลงมือปฏิบัติจริง เรียนรู้จากความผิดพลาด และประสบการณ์ 3) การตรวจสอบข้อมูลย้อนกลับ จากการตรวจสอบจากผู้ร่วมงานพิจารณาถึงผลลัพธ์ ความสำเร็จ ความล้มเหลวที่เกิดขึ้น และ 4) การคิดไตร่ตรอง คือ การมีสามัญสำนึกของการเรียนรู้ด้วยประสบการณ์และการพิจารณาย้อนกลับ ดังนั้น การเรียนรู้ของบุคคลที่จะก่อให้เกิดสมรรถนะด้านการวิจัย จึงต้องอาศัยแรงจูงใจในตนเอง มีการลงมือปฏิบัติจริง และการคิดไตร่ตรองจากข้อมูลย้อนกลับต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับวิถีการปฏิบัติงานของครู เช่นเดียวกับริทชี (Ritchie, 2006) ได้ทำการศึกษาวิเคราะห์กระบวนการและองค์ประกอบของการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนอย่างยั่งยืนในการวิจัยของครู เพื่อนำไปสู่การสร้างครุนักวิจัย ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ และผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยใช้กระบวนการ 1) สร้างประสบการณ์ 2) ให้ความร่วมมือ 3) พบกลุ่ม 4) การเขียนรายงานวิจัย 5) มุ่งสู่การเป็นครุนักวิจัย และ 6) ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน ผลการวิจัยพบว่า ครูต้องมีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการทำงานให้มีการสอนและการวิจัยควบคู่กัน จึงจะทำให้เกิดการมีส่วนร่วมและความยั่งยืนของครุนักวิจัย

การพัฒนาครูเพื่อให้เกิดสมรรถนะด้านการวิจัยนั้น เป็นที่ยอมรับว่านำมาซึ่งความเชี่ยวชาญในวิชาชีพครู เป็นเครื่องมือสำคัญที่ครูสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาวิชาชีพให้ก้าวเข้าสู่การเป็นครุมืออาชีพ ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ช่วยพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ นับว่าเป็นสิ่งสะท้อนความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครูได้อย่างเป็นรูปธรรม (ทิพวรรณ ภัทรนุสรณ์, 2556) และครูที่มีสมรรถนะด้านการวิจัยเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพครู นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังมีประโยชน์ในการใช้เป็นฐานข้อมูลเพื่อพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เป็นข้อมูลอ้างอิงในการพัฒนาการเรียนการสอน และยังทำให้ครูเกิดแนวทางในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ที่ลึกซึ้งและมีประโยชน์ต่อไป และจากบทบาทของครูในฐานะผู้สอน ครูจึงควรมีการเรียนการสอนที่ควบคู่ไปกับการวิจัยในการพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดความชัดเจน เกิดความเชี่ยวชาญในวิชาชีพครู และสามารถปฏิบัติ

หน้าที่ทั้งครู และผู้วิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับบริบทในการจัดการเรียนการสอน คือ ห้องเรียน หากครูสามารถประยุกต์การเรียนการสอน และมีการใช้กระบวนการวิจัยเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนการสอน ย่อมจะช่วยปรับปรุง พัฒนา และแก้ไขการเรียนรู้ของผู้เรียน ภายในชั้นเรียนให้ดีขึ้นได้ ดังนั้น สมรรถนะด้านการวิจัย จึงเป็นคุณลักษณะที่ควรต้องเกิดกับครูทุกคน เพื่อให้ครูเกิดการคิดวิเคราะห์ และสังเคราะห์องค์ความรู้อย่างเป็นระบบช่วยให้เกิดการค้นพบ ความรู้ หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ และเพื่อช่วยในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างเป็นระบบ (พูนทรัพย์ นาคานาคา, 2551)

จากรายงานการวิจัยที่มีการศึกษาสภาพการปฏิบัติงานด้านการวิจัยของครู พบว่า ครูได้รับการฝึกอบรมการทำวิจัยกันมาก แต่คุณภาพและคุณค่าของงานวิจัยในความคิดเห็นของครู กลับอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสะท้อนให้เห็นโดยภาพรวมว่า ครูยังขาดการเห็นคุณค่าและความสำคัญของการทำวิจัย จึงอาจสรุปได้ว่า ครูส่วนใหญ่ยังขาดสมรรถนะทางการวิจัย จึงอาจบ่งชี้ได้ว่า ครูยังมองไม่เห็นประโยชน์จากการทำวิจัย เพราะไม่สามารถนำไปใช้ในสถานการณ์การจัดการเรียนรู้กับผู้เรียนได้ และองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยมักจะแสดงผลในลักษณะที่เป็นนามธรรม จึงไม่สามารถเชื่อมโยงกับบริบทที่เป็นจริงตามที่ควรจะเป็นได้ (Suksunai, Wiratchai, & Khemmani, 2011) ซึ่งสอดคล้องกับรายงานผลการจัดการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552-2559 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559) ที่พบว่า ครูมีการนำผลงานวิจัย นวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ได้น้อย ส่วนใหญ่เน้นการตีพิมพ์เผยแพร่ มากกว่าการมุ่งประโยชน์ที่ส่งผลกระทบต่อ การเรียนการสอน และต่อสังคม ทั้งนี้จากข้อมูลผลการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ปีการศึกษา 2561 มาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานที่ 3 ด้านการจัดการศึกษา ครูมีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล และมีการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน อยู่ในระดับพอใช้ คิดเป็นร้อยละ 18 ของสถานศึกษา ทั้งหมดที่มีผลการประเมินในมาตรฐานที่ 3 ในระดับดีและดีมาก ดังนั้นย่อมแสดงให้เห็นว่า ครูควรต้องได้รับการส่งเสริมให้มีการใช้กระบวนการวิจัยควบคู่กับการพัฒนาการเรียนการสอน สอดคล้องกับสุวิมล ว่องวานิช (2553) ที่มีแนวคิดสนับสนุนให้ครูทำวิจัยโดยเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตการทำงานปกติ ให้เกิดความยั่งยืนในกระบวนการของการทำวิจัยเพื่อการพัฒนาการเรียนการสอน ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน คือ ครูทั้งโรงเรียนร่วมมือกันพัฒนาผู้เรียน การทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน จึงเป็นการวิจัยที่ครูทุกคนต้องมีส่วนร่วมในลักษณะรวมพลังเพื่อการทำวิจัย จึงมีความจำเป็นที่จะต้องแสวงหาวิธีการใหม่ที่จะพัฒนาครูให้มีแนวคิดเชิงบวกและ



เชิงสร้างสรรค์ มองเห็นประโยชน์ของการทำวิจัยเพื่อส่งผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ดังนั้นเมื่อได้ศึกษาแนวคิดสุนทรียแสวงหา (Appreciative Inquiry) พบว่า เป็นแนวคิดที่ยึดหลักการขยายด้านบวก การค้นหาจุดแข็ง การชื่นชม และให้คุณค่ากับสิ่งที่ดีที่สุดที่มีอยู่ และการเพิ่มพลังให้บุคคลและองค์กร โดยเชื่อว่า องค์กรมีสิ่งดีที่ซ่อนเร้นที่จะต้องค้นหา ต่อยอด และขยายผล จนเกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่หรือนวัตกรรมในองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

สุนทรียแสวงหา เป็นแนวคิดที่พัฒนาขึ้นโดย เดวิด โคพเพอร์ไรเดอร์ (David Cooperrider) แนวคิดนี้เป็นทั้งระเบียบวิธี (Methodology) และเป็นมุมมองที่ได้อธิบายว่า เป็นการศึกษาถึงระบบต่าง ๆ ที่มนุษย์เราเกี่ยวข้องกับชีวิตนี้ อยู่ได้ด้วยปัจจัยอะไรบ้าง เมื่อเวลาที่ระบบนั้นทำงานได้ดีที่สุด มีองค์ประกอบอะไรบ้างที่ร่วมกันทำงานได้อย่างดีที่สุดในเวลานั้น (Cooperrider, Whitney, & Stavros, 2003) ดังนั้นแนวคิดสุนทรียแสวงหา จึงมีความสัมพันธ์กับแนวทางการศึกษาวิจัยของจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology) ซึ่งเป็นแนวคิดที่สอดคล้องกันคือทั้งแนวคิดสุนทรียแสวงหา และแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวก เป็นแนวคิดเพื่อเสริมสร้างศักยภาพด้วยการยึดเอาจุดแข็งของบุคคลเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา ซึ่งอยู่ตรงกันข้ามกับแนวคิดมองหาปัญหาที่ทำให้ระบบทำงานบกพร่องแล้วหาทางแก้ไขปัญหาหรือในจิตวิทยาแบบที่เคยเป็นมา ดังนั้น แนวคิดสุนทรียแสวงหา จึงเป็นกระบวนการทัศน์ใหม่ที่เน้นวิธีการเปลี่ยนแปลงระบบด้วยการค้นหาจุดแข็ง (Strengths) การชื่นชม และการให้คุณค่ากับสิ่งที่ดีที่สุดที่มีอยู่ แทนการแก้ปัญหาด้วยการมุ่งเน้นไปที่สิ่งที่เป็นปัญหา โดยเชื่อว่า องค์กรมีสิ่งดีที่ซ่อนเร้นที่จะต้องค้นหา และต่อยอดขยายผล (Cockell & McArthur-Blair, 2012) เป็นวิธีการที่สนับสนุนให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงองค์ความรู้และประสบการณ์เดิมไปสู่ความพยายามที่จะทำให้เกิดความสำเร็จ ความพึงพอใจ ความคิดทางบวก ความผูกพันต่อองค์กร และความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงระบบให้ดีขึ้น (Trajkovski et al., 2013) แนวคิดนี้จึงเป็นวิธีการที่ดีที่สุดวิธีหนึ่งในการพัฒนาองค์กร และเป็นการสังเคราะห์การควบคุมจากภายนอกองค์กร เพื่อต่อยอดพฤติกรรมองค์กร และยังเป็นแนวทางเพื่อการเสริมสร้างจิตวิญญาณของบุคคล และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Whitney & Trosten-Bloom, 2010) ทั้งนี้สุนทรียแสวงหา ประกอบด้วยวงจรที่มี 4 ขั้นตอน (4-D Cycle) โดยเริ่มต้นด้วยการกำหนดอย่างไตร่ตรองว่าเราจะทำการศึกษาอะไร ซึ่งสิ่งที่เลือกเป็นการกำหนดสิ่งที่ต้องการรู้ประกอบด้วย 1) การค้นหาศักยภาพ (Discovery) เป็นการร่วมมือกันค้นหาสิ่งที่ดีเพื่อจะเห็นว่าจะอะไรที่ดีที่สุด และอะไรได้เกิดขึ้นมาแล้ว โดยการค้นหาจะเกิดผลในด้านการพรรณาด้านบวกขององค์กร เป็นการแบ่งปันเรื่องราวดี ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติที่ดีที่สุด และการกระทำที่นำมาเป็นแบบอย่าง 2) การสร้างฝันให้เกิดพลัง (Dream) เป็นการสำรวจแบบกระตือรือร้นว่าจะจะเป็นอะไรได้

บ้าง ร่วมกันสร้างความฝัน และความหวังในการทำงาน สร้างภาพนิมิตแห่งความเป็นไปได้ที่ยิ่งใหญ่ และพันขอบเขตจำกัดที่เคยมีมาในอดีต 3) การร่วมกันออกแบบ (Design) เป็นการเลือกองค์ประกอบ คุณสมบัติ และคุณลักษณะที่ดีจากการค้นหา และการสร้างความฝัน แล้วนำมาออกแบบเป้าหมายที่กระตุ้น และเร้าใจที่ประกอบไปด้วยคุณสมบัติที่ต้องการมากที่สุด การขยายภาพขององค์กร และร่วมแรงร่วมใจกันเพื่อทำให้เป็นจริงในขั้นตอนต่อไปได้ และ 4) การทำให้ถึงเป้าหมาย (Destiny) เป็นการสร้างกิจกรรมเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และนวัตกรรม มีความทุ่มเทของบุคลากรในองค์กร และวิธีการที่จะเดินไปข้างหน้า โดยเป็นการสร้างกลุ่มปฏิบัติการที่เชื่อมโยงให้เกิดเป็นวัฒนธรรมและการเรียนรู้แบบเน้นการสร้างคุณค่า เพื่ออนาคตที่เป็นจริงแบบยั่งยืน (Cooperrider, Whitney, & Stavros, 2003)

จากงานวิจัยที่ผ่านมา ผู้วิจัยได้พบว่า แนวคิดสุนทรียแสวงหา มีการดำเนินการใน 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรก เป็นระเบียบวิธี (Methodology) ซึ่งเป็นวงจรเหมือนกับการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) แต่มีความต่างที่จุดเริ่มต้นของวงจร โดยการวิจัยปฏิบัติการจะเริ่มต้นจากการระบุปัญหาที่ต้องการแก้ไข และพิจารณาว่าปัญหานั้นเกิดขึ้นมาจากสาเหตุอะไร จากนั้น จึงวิเคราะห์หาแนวทางแก้ไขปัญหา ระเบียบวิธีการแก้ปัญห และดำเนินการแก้ไขปัญห ส่วนสุนทรียแสวงหา เป็นการค้นหาจุดแข็ง การชื่นชม และให้คุณค่ากับสิ่งที่ดีที่สุดที่มีอยู่ เพื่อต่อยอดและขยายผล จนเกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่หรือนวัตกรรมในองค์กร (Hummel, 2007; Jansen, Cammock, & Conner, 2010; Kavanagh et al., 2010; Wood, 2007; ปรีวัตร เปลี้นศิริ, 2555; พิทักษ์ ใสตถยาคม, 2560) และในลักษณะที่สอง เป็นการนำแนวคิดสุนทรียแสวงหามาปรับใช้ เช่น การออกแบบและพัฒนาการประเมิน การนำเทคนิคในละขั้นตอนมาประยุกต์ใช้ และการนำกระบวนการมาเป็นเครื่องมือในการวิจัย (เกตุฤดี ราชไชยา, 2547; พริดา ฐระเจน, 2550; วันทนา ปทุมอนันต์, 2559; ศุภิสรา หวังดี, 2558; สิริกร โตสดี, 2557)

ดังนั้น ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ระเบียบวิธีสุนทรียแสวงหา (Methodology of Appreciative Inquiry) ซึ่งเป็นวงจรเหมือนกับการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) เพื่อพัฒนาและสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ซึ่งเป็นพื้นที่ในการปฏิบัติงานจริงของผู้วิจัยในตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ด้วยผู้วิจัยได้เล็งเห็นว่า การศึกษาวิจัยครั้งนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์และคุณค่าเพื่อการพัฒนาครู โดยมีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ และเพื่อส่งเสริมให้ครูเห็นความสำคัญและประโยชน์ของการทำวิจัยด้วยตนเอง โดยพัฒนาการจัดการเรียนการสอนควบคู่ไปกับการทำวิจัย รวมถึงเพื่อให้ครูได้เห็นคุณค่า และจุดแข็งของศักยภาพในตนเอง

เกิดพลังสร้างสรรค์ในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในวิชาชีพ ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ ร่วมพัฒนา เกิดเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูอย่างยั่งยืน ส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพเพื่อการพัฒนาคุณภาพ การจัดการศึกษาต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติงานด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
2. เพื่อพัฒนาและสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้ สุนทรียแสวงหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
3. เพื่อสร้างคู่มือการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสวงหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

### ความสำคัญของการวิจัย

#### ความสำคัญในเชิงวิชาการ

การวิจัยนี้ก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับการนำแนวคิดสุนทรียแสวงหามาใช้เพื่อ การพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครู ซึ่งแนวคิดสุนทรียแสวงหาเป็นแนวคิดเชิงบวก การสร้าง คุณค่า และการเพิ่มพลังให้บุคคลและองค์กร เพื่อเปิดโอกาสในการดึงจุดเด่นหรือศักยภาพซ่อนเร้น ของบุคคลมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ เพิ่มความแข็งแกร่งในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของ ครู เนื่องจากผู้วิจัยมีความเชื่อที่ตั้งอยู่บนความเชื่อมั่นต่อความสามารถของครูทุกคน เพื่อการ พัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยให้เพิ่มขึ้น ส่งเสริมให้ครูเห็นความสำคัญและประโยชน์ของการทำ วิจัยด้วยตนเอง พัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องควบคู่กับการจัดการเรียนการสอน ส่งผลต่อ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูอย่างยั่งยืน

#### ความสำคัญในเชิงปฏิบัติ

1. การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการ ซึ่งมีความ โดดเด่นในเรื่องการดำเนินการวิจัยด้วยแนวทางการปฏิบัติ เป็นกระบวนการต่อเนื่อง เพื่อสร้างให้ เกิดองค์ความรู้ที่นำไปสู่การยกระดับต่อพฤติกรรมในด้านการทำวิจัย การสร้างองค์ความรู้ในการ คัดเลือกและออกแบบแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัย เกิดรูปแบบการเรียนรู้



ที่หลากหลายแตกต่างกันไปจากวิธีการเรียนรู้แบบเดิม รวมถึงมีการสร้างระบบหรือนวัตกรรมที่ส่งผลดีต่อการจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียน

2. ในการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยของครูในครั้งนี้ มีความแตกต่างออกไปจากการพัฒนาความสามารถด้านการทำวิจัยในกลุ่มนักวิชาการหรืออาจารย์ที่สอนในระดับอุดมศึกษา ที่มุ่งเน้นการทำวิจัยเพื่อสร้างเสริมองค์ความรู้ สร้างทฤษฎี การอธิบายปรากฏการณ์ที่ใช้ในวงกว้าง อย่างไรก็ตามแนวทางการทำวิจัยเหล่านั้นแตกต่างออกไปจากการทำวิจัยในกลุ่มครูครั้งนี้ เนื่องจากครูส่วนใหญ่มุ่งเน้นการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน เพื่อให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของครู คือการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพต่อผู้เรียนมากที่สุด รวมถึงผลของการวิจัย มีเป้าหมายสำคัญ คือการพัฒนาและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงค้นหาวิธีการ และพัฒนานวัตกรรมที่ใช้ได้ผลกับผู้เรียน

3. ผลการวิจัยครั้งนี้ก่อให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสวงหา ซึ่งเป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครู ที่ผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้ที่เกี่ยวข้องในหน่วยงานทางการศึกษา สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือหรือแนวทางเพื่อพัฒนาครูและพัฒนาโรงเรียนได้ เพื่อส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาวิชาชีพด้านการวิจัย และนำไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอน สะท้อนการปฏิบัติงาน และการพัฒนาตนเองของครู และจากการปฏิบัติงานของครู ก่อให้เกิดผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

### **ขอบเขตของการวิจัย**

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งขอบเขตการวิจัยออกเป็น ขอบเขตด้านเนื้อหา ขอบเขตด้านผู้เข้าร่วมวิจัย และขอบเขตด้านระเบียบวิธีวิจัย

#### **ขอบเขตด้านเนื้อหา**

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสวงหา มีขอบเขตด้านเนื้อหาที่มุ่งเน้นการพัฒนาและสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้แนวคิดสุนทรียแสวงหา มาเป็นแนวทางสำคัญในการตั้งศักยภาพของผู้ร่วมวิจัยมาพัฒนาต่อยอด เปลี่ยนแปลง และยกระดับ โดยผ่านการประยุกต์ใช้กับการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ดำเนินการวิจัยกับ 2 โรงเรียน ๗ ละ 2 วงรอบการวิจัย วงรอบที่ 1 การสร้างสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสวงหา มุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมและสร้างคุณสมบัติที่สำคัญเพื่อรองรับการลงมือปฏิบัติจริงในการพัฒนางานวิจัย และวงรอบที่ 2 การพัฒนารูปแบบสมรรถนะด้านการวิจัยโดยใช้สุนทรียแสวงหา มุ่งเน้นการลงมือปฏิบัติจริงเพื่อพัฒนางานวิจัย โดยได้ศึกษากับโรงเรียน 2 ขนาด คือ โรงเรียนขนาดเล็ก 1 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดกลาง 1 โรงเรียน ซึ่งมีความแตกต่างกันไปตาม

บริบทและมีความต้องการด้านการพัฒนาที่แตกต่างกัน ด้วยฐานความเชื่อเรื่องศักยภาพของบุคคลมาสร้างให้เกิดการพัฒนาและการเรียนรู้ที่เอื้อยกระดับสมรรถนะด้านการวิจัยของคุณ เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับบุคคล และองค์กร

### **ขอบเขตด้านผู้เข้าร่วมวิจัย**

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีจำนวน 72 โรงเรียน เป็นโรงเรียนที่มีผลการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานที่ 3 ด้านการจัดการศึกษา คุณมีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล และมีการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน อยู่ในระดับพอใช้ จำนวน 12 โรงเรียน (จากข้อมูลผลการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ปีการศึกษา 2561) ผู้วิจัยคัดเลือกมา 2 โรงเรียน ที่มีคุณสมบัติเป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกโดยเป็นโรงเรียนที่ผู้บริหารและคณะครู มีความตระหนักและต้องการพัฒนาตนเอง พัฒนาองค์กร เพื่อการยกระดับคุณภาพผู้เรียน และสมัครใจเข้าร่วมจนครบระยะเวลาของการวิจัย เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก 1 โรงเรียน มีผู้อำนวยการโรงเรียนและครู จำนวน 6 คน และ เป็นโรงเรียนขนาดกลาง 1 โรงเรียน มีผู้อำนวยการโรงเรียนและครู จำนวน 20 คน รวมผู้เข้าร่วมวิจัย จำนวน 26 คน

### **ขอบเขตด้านระเบียบวิธีวิจัย**

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีสุนทรียแสวงหา (Methodology of Appreciative Inquiry) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ประเภทหนึ่ง (Cooperrider, Whitney, & Stavros, 2003) เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของคุณในโรงเรียน ซึ่งแนวคิดสุนทรียแสวงหา (Appreciative Inquiry: AI) ให้ความสำคัญกับการมองหาคุณค่า ความดีงาม ศักยภาพของบุคคล เพื่อร่วมนำมาพัฒนาทางออก ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของคุณในโรงเรียนเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากผู้วิจัยมีความเชื่อที่ตั้งอยู่บนความเชื่อมั่นต่อความสามารถของคุณทุกคน คุณลักษณะหรือสมรรถนะด้านการวิจัยของคุณ สามารถพัฒนาได้มากขึ้นหากมีโอกาสที่ได้แสดงความสามารถ ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งเน้นนำระเบียบวิธีวิจัยนี้เข้ามาพัฒนาเพื่อเปิดโอกาสในการดึงจุดเด่นหรือความแข็งแกร่งในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของคุณ

## นิยามศัพท์เฉพาะ

**สภาพการปฏิบัติงานด้านการวิจัยของครู** หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานในภาระงานปกติของครูกับการทำวิจัยควบคู่กับการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนบริบท และปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

**สมรรถนะด้านการวิจัยของครู** หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของครู ประกอบด้วย ด้านทักษะ ด้านความรู้ ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง ด้านคุณลักษณะประจำตัวของบุคคล และด้านแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของครู

**การพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครู** หมายถึง การเปลี่ยนแปลงและยกระดับคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของครู ประกอบด้วย ด้านทักษะ ด้านความรู้ ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง ด้านคุณลักษณะประจำตัวของบุคคล และด้านแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของครู

**สุนทรียแสวงหา (Appreciative Inquiry)** หมายถึง วิธีการ กระบวนการศึกษาเพื่อค้นหาสิ่งที่ดีในตัวบุคคลและองค์กรอย่างเป็นระบบ โดยยึดหลักการขยายด้านบวก การสร้างคุณค่า และการเพิ่มพลัง แล้วนำไปวางแผน ออกแบบ และปฏิบัติร่วมกัน เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

1) การค้นหา (Discovery) เป็นการตั้งประสบการณ์ที่ดี ความภาคภูมิใจ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของครู โดยการใช้คำถามทรงพลังผ่านการสัมภาษณ์กลุ่ม (Group interview) โดยการเปิดโอกาสให้สะท้อนประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัยของตนเองในอดีต ร่วมกับผลลัพธ์และความรู้สึก ทำให้ทราบถึงจุดแข็งและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัย แสดงความชื่นชมในความสำเร็จจากประสบการณ์ ทั้งในอดีต ปัจจุบันอย่างจริงใจ ผ่านการพูดคุย แบ่งปัน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2) การสร้างฝัน (Dream) เป็นการนำเอาผลลัพธ์จากสิ่งที่ค้นหา เช่น จุดแข็ง ศักยภาพ องค์กรประกอบ ปัจจัยแห่งความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของครู โดยใช้คำถามทรงพลังผ่านการเล่าเรื่องราว (Storytelling) สร้างแรงบันดาลใจ เกิดการสร้างภาพฝันร่วมกัน กำหนดคุณลักษณะหรือสมรรถนะของการเป็นครูนักวิจัย สะท้อนคุณลักษณะที่เห็นว่ามีความจำเป็น และมีความสำคัญต่อการเป็นครูนักวิจัยในอุดมคติของแต่ละคน จากนั้นจึงนำมาจัดหมวดหมู่ตาม 5 สมรรถนะ ได้แก่ ทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge) ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-concept) คุณลักษณะประจำตัวของบุคคล

(Trait) และแรงจูงใจ (Motive) แล้วร่วมกันค้นหาแนวทางการยกระดับสมรรถนะที่เน้นเป็นรูปธรรม โดยเป็นผู้กำหนดและเปรียบเทียบเป้าหมายด้วยตนเอง

3) การออกแบบ (Design) เป็นการวางแผนทางเพื่อสร้างให้เกิดคุณลักษณะของครู นักวิจัย โดยเน้นการหาความเป็นไปได้ในการพัฒนาสมรรถนะให้เกิดขึ้นในกลุ่มครู โดยใช้คำถาม ทรงแปลงผ่านการมองภาพอนาคต (Future search) ร่วมกันกำหนดเป้าหมายสร้างแผนการสร้าง สมรรถนะด้านการวิจัยที่เป็นไปได้ เลือกกระบวนการพัฒนา ออกแบบรูปแบบของการปฏิบัติงาน แล้วจัดทำสรุปแผนการสร้างและนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบเพื่อดูความเชื่อมโยงของคุณลักษณะ ที่เลือกไว้ แล้วปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ เพื่อนำไปสู่การเกิดนวัตกรรมใหม่อย่างเหมาะสม

4) การทำให้ถึงเป้าหมาย (Destiny) เป็นการลงมือปฏิบัติตามแผน มีการปรับเปลี่ยน ให้เข้ากับการทำงานปกติ มีการสะท้อนผลการปฏิบัติของตนเอง ร่วมกับการสะท้อนการ เปลี่ยนแปลงทั้งในด้านความคิด การกระทำ และผลลัพธ์ของการกระทำ โดยใช้คำถามเชิงบวกที่ สร้างให้เกิดพลังและแรงบันดาลใจในการดำเนินการต่อเนื่องผ่านการทบทวนหลังการปฏิบัติงาน (After action review) ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงในสมรรถนะด้านการวิจัยทั้ง 5 ด้าน แล้วร่วมกัน วิเคราะห์และสะท้อนผลการวิเคราะห์เพื่อให้เห็นรูปแบบที่สร้างให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

**รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสวงหา** หมายถึง ผล ของกระบวนการพัฒนาอย่างเป็นขั้นตอน เป็นระบบ และสังเคราะห์การเปลี่ยนแปลงและยกระดับ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของครู ประกอบด้วย ด้านทักษะ ด้านความรู้ ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับ ตนเอง ด้านคุณลักษณะประจำตัวของบุคคล และด้านแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการ ปฏิบัติงานด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของครู ด้วยแนวคิด วิธีการของสุนทรีย แสวงหา

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำเสนอหัวข้อ ดังต่อไปนี้

#### ตอนที่ 1 สมรรถนะ

1. ความเป็นมาและความหมายของสมรรถนะ
2. องค์ประกอบของสมรรถนะ
3. ประเภทของสมรรถนะ
4. ทฤษฎีการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ

#### ตอนที่ 2 สมรรถนะการวิจัยของคุณ

1. ความหมายของสมรรถนะการวิจัย
2. องค์ประกอบของสมรรถนะการวิจัย
3. การวัดสมรรถนะการวิจัย
4. สมรรถนะการวิจัยของคุณ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยของคุณ

#### ตอนที่ 3 แนวคิดสุนทรียแสวงหา (Appreciative Inquiry)

1. ความเป็นมาและความหมายของสุนทรียแสวงหา
2. หลักการของสุนทรียแสวงหา
3. กระบวนการของสุนทรียแสวงหา
4. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสุนทรียแสวงหา
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุนทรียแสวงหา

#### ตอนที่ 4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## ตอนที่ 1 สมรรถนะ

### 1. ความเป็นมาและความหมายของสมรรถนะ

จุดกำเนิดของสมรรถนะ (Competency) เกิดขึ้นในปี 1970 โดยสำนักงานข่าวสารแห่งประเทศสหรัฐอเมริกา (The US State Department) ซึ่งมีหน้าที่ในการเผยแพร่วัฒนธรรมและข่าวสารต่าง ๆ ของประเทศสหรัฐอเมริกาให้กับชาวต่างประเทศทั้งในประเทศและต่างประเทศทั่วโลก ได้ทำการว่าจ้างบริษัท McBer ภายใต้การนำของ ศาสตราจารย์แมคเคลแลนด์ (David C. McClelland) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด (Harvard University) และที่ปรึกษาองค์กรธุรกิจต่าง ๆ ให้เข้ามาช่วยแก้ปัญหาการคัดเลือกบุคลากรขององค์กร โดยแมคเคลแลนด์ได้แสดงแนวคิดเรื่อง Competency ไว้ในบทความชื่อ Testing for Competence rather than Intelligence (McClelland, 1973) เพื่อเผยแพร่แนวคิดและสร้างแบบประเมินแบบใหม่เป็นเครื่องมือค้นหาผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี เรียกว่า สมรรถนะ (Competency) โดยมีสาระสำคัญคือ IQ ประกอบด้วยความถนัดหรือความเชี่ยวชาญทางวิชาการ ความรู้และความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ ไม่ใช่ตัวชี้วัดที่ดีของผลงานและความสำเร็จโดยรวม แต่สมรรถนะกลับเป็นสิ่งที่สามารถทำนายความสำเร็จในงานได้ดีกว่า ซึ่งสะท้อนให้เห็นได้อย่างชัดเจนว่า ผู้ที่ทำงานเก่ง มิได้หมายถึง ผู้ที่เรียนเก่ง แต่ผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงานต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการประยุกต์ใช้หลักการหรือองค์ความรู้ที่มีอยู่ในตัวเองเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในงานที่ตนปฏิบัติ ซึ่งบุคคลดังกล่าวเรียกว่าเป็นผู้มีสมรรถนะ จากจุดกำเนิดของสมรรถนะ ดังกล่าวข้างต้น ทำให้นักการศึกษาและนักวิชาการหลายองค์กร ได้นำวิธีการของแมคเคลแลนด์มาเป็นแนวทางในการศึกษาเรื่องสมรรถนะในเวลาต่อมา

สำหรับในประเทศไทย ได้นำแนวความคิดเรื่อง “สมรรถนะ” เข้ามาประยุกต์ใช้ในองค์กรที่เป็นเครือข่ายบริษัทข้ามชาติชั้นนำก่อนที่จะนำไปใช้ในบริษัทชั้นนำของประเทศอย่างแพร่หลาย ยกตัวอย่างเช่น บริษัท เอไอเอส จำกัด (มหาชน) เครือปูนซิเมนต์ไทย (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มบริษัทเครือเจริญโภคภัณฑ์ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย บริษัทโตโยต้ามอเตอร์ ประเทศไทย และการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย เป็นต้น และผลจากความสำเร็จของการประยุกต์ใช้แนวคิดสมรรถนะในบริษัทดังกล่าวข้างต้น ส่งผลให้แวดวงราชการตระหนักถึงความสำคัญ จึงนำแนวคิดสมรรถนะไปทดลองใช้กับหน่วยงานราชการ โดยสำนักงานข้าราชการพลเรือน ได้จ้างบริษัท Hay Group เป็นที่ปรึกษาในการนำแนวความคิดนี้มาใช้เพื่อพัฒนากลุ่มข้าราชการพลเรือน โดยในระยะแรก ได้ทดลองนำแนวคิดเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency Based Human Resource Development) มาใช้ในระบบ



การสรรหาผู้บริหารระดับสูงในระบบราชการไทย และกำหนดสมรรถนะของข้าราชการที่ต้องการสรรหาในอนาคต (ชัชวาลย์ ทัดศิริวัช, 2552)

คำว่า “สมรรถนะ” หรือ “Competency” เป็นแนวคิดที่มีความสำคัญและได้รับความสนใจจากนักวิชาการหลากหลายสาขาอาชีพ ทั้งนักวิชาการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นักวิชาการด้านการพัฒนาองค์กร รวมถึงนักจิตวิทยาการศึกษา แนวคิดสมรรถนะที่สำคัญเป็นแนวคิดของแมคเคลแลนด์ (McClelland, 1973) ซึ่งให้นิยามความหมายของสมรรถนะไว้ว่าเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Other Characteristics) เป็นลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติให้มีความโดดเด่นและมีประสิทธิผล อันมีผลกระทบท่อแรงขับ (Motives) ลักษณะนิสัย (Traits) อัตมโนทัศน์ (Self-Concept) และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social Role)

นอกจากนี้ สมรรถนะ ตามคำอธิบายของนักวิชาการอื่น ๆ เช่น โบยาตซีส (Boyatzis, 1982) ได้นิยามไว้ว่า สมรรถนะเป็นความสามารถในงานหรือเป็นคุณลักษณะที่อยู่ภายในบุคคลที่นำไปสู่การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ และเฮย์ส (Hayes, 1983) กล่าวว่า สมรรถนะนอกจากจะหมายถึงความสามารถในการทำงานแล้ว ยังประกอบไปด้วยความรู้ แรงขับ คุณลักษณะ บทบาททางสังคม และการมีทักษะเพื่อการทำงาน โดยที่องค์ประกอบของสมรรถนะต่าง ๆ เหล่านี้ ทำให้บุคคลมีการทำงานที่ได้ผลดีกว่าและสมบูรณ์มากกว่าบุคคลที่ไม่มีคุณลักษณะดังกล่าว เช่นเดียวกับโบม และสแปรโรว์ (Boam & Sparrow, 1992) กล่าวว่า สมรรถนะเป็นกลุ่มของคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติในหน้าที่ความรับผิดชอบประสบความสำเร็จ อีกทั้งสเปนเซอร์ และสเปนเซอร์ (Spencer & Spencer, 1993) ให้ความเห็นว่า สมรรถนะเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล (Underlying Characteristic) ที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล (Causal Relationship) ส่งผลให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลสูงกว่าระดับมาตรฐานทั่วไป (Superior Performance) สอดคล้องกับแนวคิดของแมคเคลแลนด์ ที่ให้ความเห็นว่า สมรรถนะมีองค์ประกอบสำคัญ 5 องค์ประกอบ อันได้แก่ แรงขับ (Motives) ลักษณะนิสัย (Traits) อัตมโนทัศน์ (Self-Concept) ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skills) สอดคล้องกับเดล และเฮส (Dale & Hes, 1995) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ เป็นการค้นหาสิ่งที่ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดีเลิศ (Excellence) หรือการปฏิบัติงานที่สูงกว่าระดับมาตรฐานทั่วไป (Superior Performance) นอกจากนี้เดล และเฮส ยังได้ให้ความหมายสมรรถนะโดยมุ่งเน้นที่ประเด็น “ด้านอาชีพ” หรือ “Occupational Competence” ว่า

เป็นความสามารถ (Ability) ในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามสายอาชีพ เพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามความคาดหวัง โดยคำว่า มาตรฐาน หมายถึง องค์ประกอบของสมรรถนะ (Element of Competence) ร่วมกับเกณฑ์การปฏิบัติงาน (Performance Criteria) และคำอธิบายขอบเขตของตัวงาน (Range Statement) ซึ่งแพร์รี่ (Parry, 1998) ได้เสนอว่าสมรรถนะมีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในองค์กร และสัมพันธ์กับงาน (Work) ผลลัพธ์ (Results) ผลที่ได้จากการทำงาน (Outputs) ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และเจตคติ (Attitude) ในการทำงาน ซึ่งแสดงออกได้หลากหลายลักษณะ ซึ่งจากการศึกษางานทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มุมมองเกี่ยวกับสมรรถนะมีหลากหลายกลุ่มแนวคิด เช่น ในประเทศสหรัฐอเมริกา มองสมรรถนะว่าเป็นปัจจัยนำเข้า (Input) ที่ได้จากการปฏิบัติงานอันเกิดจากเงื่อนไขที่งานกำหนดขึ้น นอกจากนี้ การกำหนดขอบเขตของสมรรถนะในแต่ละตำแหน่งก็แตกต่างกันออกไปตามอาชีพ บางครั้งได้ผสมรวมบุคลิกภาพ ค่านิยม และรูปแบบบางอย่างเข้าไว้ด้วยกัน พร้อมกับได้ให้นิยามของสมรรถนะว่า คือกลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่มีผลกระทบต่อภาระงานหลักในแต่ละตำแหน่ง โดยความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะล้วนมีความสัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งนั้น ๆ และสามารถวัดประเมินผลเปรียบเทียบกับมาตรฐานการทำงานที่ได้รับการยอมรับในสังคม ตัวแปรทั้งหลายดังกล่าวข้างต้น สามารถเสริมสร้างพัฒนาขึ้นได้ผ่านกระบวนการฝึกอบรม เซอร์มอน (Shermon, 2000) ให้นิยามความหมายของสมรรถนะว่า สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ความหมาย โดยความหมายที่หนึ่งสมรรถนะ หมายถึง ความสามารถของแต่ละบุคคลที่จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ขอบเขตงานที่มีความรับผิดชอบ กับความหมายที่สอง สมรรถนะ หมายถึง คุณสมบัติที่จำเป็น ซึ่งบุคคลพึงมีเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จากความหมายทั้งสองประการข้างต้น เซอร์มอน ได้ให้นำหนักของสมรรถนะไปที่ความหมายที่สอง ซึ่งเป็นการทำให้บุคคลแสดงออกถึงพฤติกรรมอันนำมาสู่ผลงาน และผลสุดท้ายนำมาซึ่งผลลัพธ์ทางธุรกิจที่องค์กรต้องการ สอดคล้องกับโรเบิร์ตสัน, แคลลินัน และบาร์ทรัน (Robertson, Callinan, & Bartran, 2002) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ว่า เป็นคุณลักษณะเฉพาะที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้ในระดับที่สูงกว่ามาตรฐาน อาจเป็นผลมาจากอุปนิสัย แรงจูงใจ ทักษะ คุณลักษณะเฉพาะตน บทบาททางสังคมหรือแหล่งรวมของความรู้ที่นำมาใช้

นักการศึกษาและนักวิชาการในประเทศ ได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ในทิศทางเดียวกัน เช่น ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547) เสนอว่า ความหมายของสมรรถนะแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้



กลุ่มแรกมองว่า สมรรถนะเป็นบุคลิกภาพหรือคุณลักษณะที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ทศนคติ (Attitude) ความเชื่อ (Belief) และ อุปนิสัย (Trait)

กลุ่มที่สองมองว่า สมรรถนะเป็นกลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะของบุคคล (Attributes) หรือเรียกกันว่า KSA ซึ่งสะท้อนให้เห็นได้จากพฤติกรรมในการทำงานที่แสดงออกของแต่ละบุคคล ซึ่งสามารถสังเกตเห็น รวมถึงวัดและประเมินได้

ขณะที่ อาจารย์ ภูวิทย์พันธุ์ (2547) อธิบายว่า สมรรถนะ (Competency) เป็นตัวกำหนดรายละเอียดของพฤติกรรมการแสดงออก และเป็นการตอบคำถามว่า ทำอย่างไรที่จะทำให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จมากกว่า ทั้งนี้การกำหนดสมรรถนะนั้น จะแบ่งออกเป็น 3 มุมมอง ที่เรียกว่า KSA ซึ่งมีความหมายที่แตกต่างกันไป 1) ความรู้ (Knowledge) คือ ข้อมูลที่ได้รับการปลูกฝังจากสถานศึกษา องค์กรต่าง ๆ การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ประสบการณ์ที่ได้รับจากการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้รู้ทั้งในสายอาชีพเดียวกันและต่างสาขาวิชาชีพ 2) ทักษะ (Skills) เป็นสิ่งที่เกิดจากการพัฒนาและฝึกฝน ซึ่งทักษะจะเกิดขึ้นได้นั้นต้องอาศัยระยะเวลาในการฝึกฝน โดยทักษะสามารถแบ่งเป็น 2 ด้าน ประกอบด้วย ด้านที่ 1 ทักษะด้านการบริหารจัดการ (Management Skills) เกี่ยวข้องกับระบบความคิดและการจัดการในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะในการมีวิสัยทัศน์ทางกลยุทธ์ ซึ่งแสดงออกถึงการตั้งเป้าหมายในอนาคตและการจัดการความคิดอย่างเป็นระบบ และด้านที่ 2 ทักษะด้านเทคนิคเฉพาะงาน (Technical Skills) หมายถึง ทักษะที่สำคัญจำเป็นต่อการปฏิบัติงานตามสายงาน หรือกลุ่มงานที่แตกต่างออกไป เช่น งานจัดซื้อที่มีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่แตกต่างไปจากสายงานผลิต ดังนั้นทักษะที่มีความจำเป็นสำหรับคนที่ทำงานด้านจัดซื้อ มีความแตกต่างไปจากสายงานผลิต และ 3) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) หมายถึง ความคิด ความรู้สึก เจตคติ แรงจูงใจ รวมถึงความต้องการส่วนบุคคล โดยจากการศึกษางานวิจัย พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลเป็นสิ่งที่ติดตัวมา เป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ยากแม้ว่าสถานการณ์และช่วงเวลาจะเปลี่ยนแปลงไป

จิรประภา อัครบวร (2547) และอำรงค์ดี คงคาสวัสดิ์ (2548) ให้ความหมายของสมรรถนะในแง่ของ สมรรถนะหลัก (Core Competency) ใน 2 ประเด็น ประกอบด้วย ประเด็นที่ 1 สมรรถนะหลักขององค์กร (Organizational Core Competency) หมายถึง คุณลักษณะที่ผู้บริหารองค์กรประสงค์ที่จะมี เพื่อให้องค์กรมีศักยภาพในการพัฒนาและการแข่งขัน เช่น ประสิทธิภาพในการแข่งขัน มีการเติบโตพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่ง สมรรถนะหลักขององค์กรถูกกำหนดจากการทำ SWOT Analysis เพื่อสะท้อนสิ่งที่องค์กรเป็นอยู่ตามสภาพแวดล้อมทั้งจากภายในและภายนอก และ ประเด็นที่ 2 สมรรถนะหลักของบุคลากรในองค์กร (Employee Core

Competency) หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลในองค์กรที่พึงมี ทั้งนี้คุณลักษณะของบุคคลสะท้อนให้เห็นถึงค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร วิสัยทัศน์ พันธกิจองค์กร ซึ่งสมรรถนะหลักของบุคลากรนี้ มักถูกกำหนดจากสมรรถนะหลักขององค์กร (Organizational Core Competency) ตัวอย่างเช่น องค์กรมีสมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ มุ่งให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนั้น สมรรถนะหลักของบุคลากรที่พึงมี คือ การพัฒนาตนเองและความสามารถในการทำงานเป็นทีม เป็นต้น อย่างไรก็ตามสมรรถนะหลักทั้งสอง มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดและสนับสนุนซึ่งกันและกัน นอกจากนี้สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2548) ได้ให้สาระสำคัญเกี่ยวกับความหมายของสมรรถนะ (Competency) ไว้ว่า คือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic or Attributes) ที่ส่งผลให้บุคคลปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ

จากที่กล่าวมาข้างต้นพบว่า ความหมายของสมรรถนะจำแนกได้เป็น 3 กลุ่มคือ กลุ่มแรก มองว่าสมรรถนะ คือ คุณลักษณะของความสามารถของบุคคลในการทำงานเป็นสิ่งที่บอกได้ว่าทรัพยากรบุคคลในองค์กรนั้น ๆ ควรจะมีคุณลักษณะของความสามารถอย่างไร กลุ่มที่สอง มองว่าสมรรถนะเป็นระบบที่จะมาสร้างความเชื่อมโยงระหว่างวัตถุประสงค์ขององค์กรกับความสามารถของบุคลากรให้สอดคล้องกัน ซึ่งส่วนหนึ่งของสมรรถนะก็คือ ความสามารถที่จะบอกได้ว่าต้องมีการพัฒนาบุคลากรในด้านใดบ้างในการที่จะทำให้บุคคลมีคุณลักษณะของความสามารถที่จะไปตอบสนองความสำเร็จ หรือวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ และกลุ่มที่สาม สมรรถนะ หมายถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจาก ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะส่วนบุคคลลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานโดดเด่นกว่าคนอื่น โดยบุคลากรเหล่านี้แสดงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมดังกล่าวในสถานการณ์ที่หลากหลาย และได้ผลดีกว่าบุคคลอื่น

## 2. องค์ประกอบของสมรรถนะ

จากความหมายของสมรรถนะ แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1973) ได้อธิบายคุณลักษณะพื้นฐานของสมรรถนะมีองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน ไว้ดังนี้

1. Skills คือ สิ่งที่บุคคลกระทำได้อย่างชำนาญ และฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความคุ้นเคย เช่น ทักษะของหมอฟันในการอุดฟันโดยไม่ทำให้คนไข้รู้สึกเจ็บ

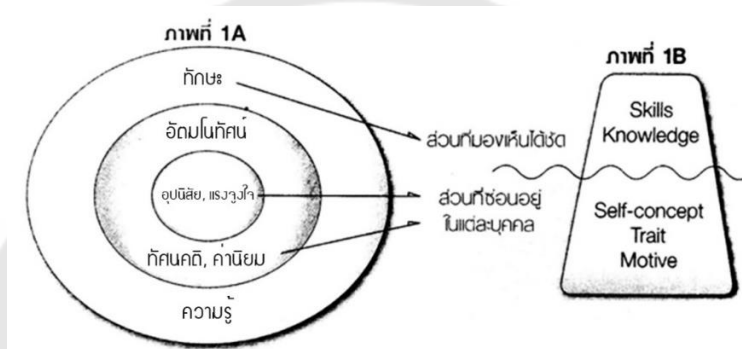
2. Knowledge คือความรู้เฉพาะด้านของบุคคล เช่น ความรู้ด้านภาษาอังกฤษ ความรู้ด้านการบริหารต้นทุน

3. Self-Concept คือ เจตคติ ค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ที่มีต่อตนเอง เช่น คนที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงจะเชื่อว่าตนเองสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้

4. Trait คือ บุคลิกลักษณะนิสัยของบุคคล เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลผู้นั้น เช่น เขาเป็นคนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือเขามีลักษณะเป็นผู้นำ

5. Motive คือ แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน เป็นผลให้บุคคลแสดงออกทางพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่สิ่งที่เป็นเป้าหมายของตนเอง เช่น บุคคลที่มุ่งผลสำเร็จ (Achievement Orientation) มักชอบตั้งเป้าหมายในการทำงานที่ท้าทายและเพียรพยายามให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

องค์ประกอบที่กล่าวมาข้างต้นสามารถอธิบายได้ด้วยรูปภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 องค์ประกอบของ Competency ตามแนวคิดของ McClelland

ที่มา: สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2548)

สเปนเซอร์ และ สเปนเซอร์ (Spencer & Spencer, 1993) ได้อธิบายไว้ว่า คุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying Characteristic or Attribute) ที่เป็นองค์ประกอบของสมรรถนะของบุคคล ซึ่งแสดงให้เห็นถึงแนวทางการกระทำ พฤติกรรม หรือความคิด โดยที่คุณลักษณะพื้นฐานเหล่านี้จะแผ่ขยายไปยังสถานการณ์อื่น ๆ และคงทนอยู่ภายในตัวบุคคลเป็นระยะเวลาอันพอสมควร สามารถจำแนกออกได้เป็น 6 ประการดังนี้

1. แรงจูงใจ (Motive) เป็นสิ่งที่บุคคลคิดถึงหรือมีความต้องการ ซึ่งแรงจูงใจจะเป็นตัวผลักดันหรือ แรงขับให้บุคคลกระทำพฤติกรรม หรือตัวกำหนดทิศทาง หรือทางเลือกในการกระทำพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมาย หรือหลีกเลี่ยงจากสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ตนไม่พึงปรารถนา

เช่น เมื่อบุคคลตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย จะทำให้เขามีความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้น และ มุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ และจะใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับเพื่อทำงานให้ดียิ่งขึ้นไป

2. อุปนิสัย (Trait) เป็นคุณลักษณะทางกายภาพของบุคคล ซึ่งจะแสดงออกมา เพื่อตอบสนองต่อข้อมูล หรือสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ อุปนิสัยเป็นสิ่งที่เกิดจากการศึกษา การอบรมเลี้ยงดู ประสบการณ์ และการเรียนรู้ของบุคคล สมรรถนะด้านอุปนิสัย เช่น การควบคุมอารมณ์ภายใต้สภาวะความกดดัน ความคิดริเริ่ม เป็นต้น

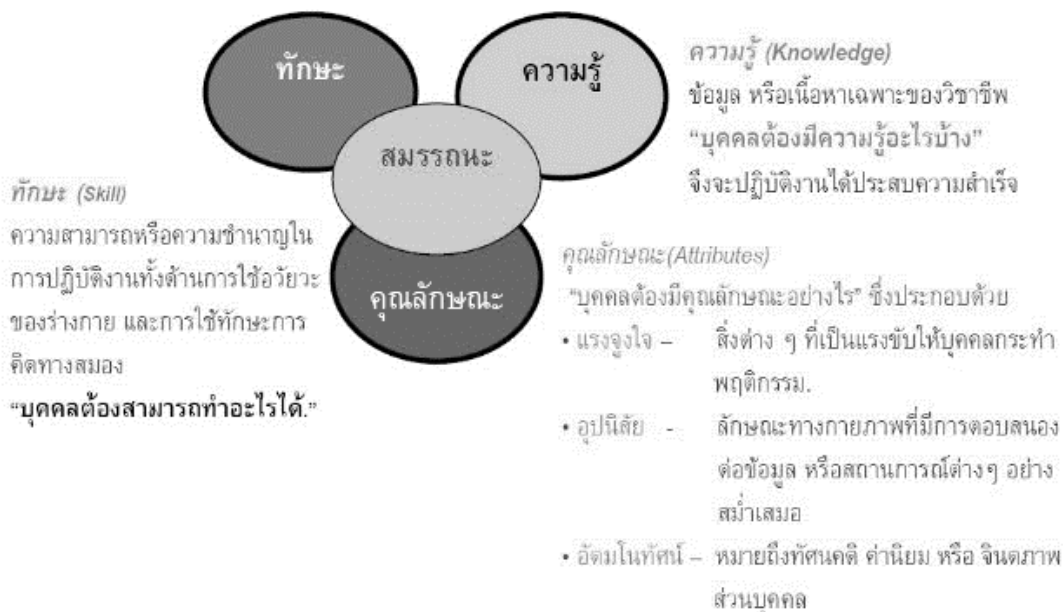
3. อัตมโนทัศน์ (Self-Concept) หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง ซึ่งอาจรวมถึงทัศนคติ (Attitude) ค่านิยม (Value) จินตภาพส่วนบุคคล (Self-Image) เป็นต้น

4. บทบาททางสังคม (Social Role) หมายถึง สิ่งที่บุคคลต้องการสื่อให้ผู้อื่นในสังคมเห็นว่าตัวเขามีบทบาทต่อสังคมอย่างไรบ้าง เช่น การเป็นผู้นำทีมงาน ความมีจริยธรรม เป็นต้น

5. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ข้อมูล ความรู้ ความเข้าใจในหลักการแนวคิดต่าง ๆ ที่บุคคลจำเป็นต้องมีในสาขาวิชาที่นั้น ๆ หรือกล่าวอย่างสั้น ๆ ก็คือ บุคคลต้องมีความรู้ อะไรบ้าง เช่น เจ้าหน้าที่บุคคลต้องมีความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารทรัพยากรบุคคล ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน เป็นต้น

6. ทักษะ (Skills) หมายถึง ความสามารถ ความชำนาญ หรือความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงาน ทั้งด้านใช้อวัยวะส่วนใดส่วนหนึ่งของร่างกาย หรือการใช้สมองเพื่อคิดสิ่งต่าง ๆ หรือกล่าวอย่างสั้น ๆ ก็คือ บุคคลต้องทำอะไรได้บ้าง ระดับหรือประเภทของสมรรถนะนี้เราสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนและบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์ประกอบที่กล่าวมาข้างต้นสามารถอธิบายได้ด้วยรูปภาพประกอบ 2

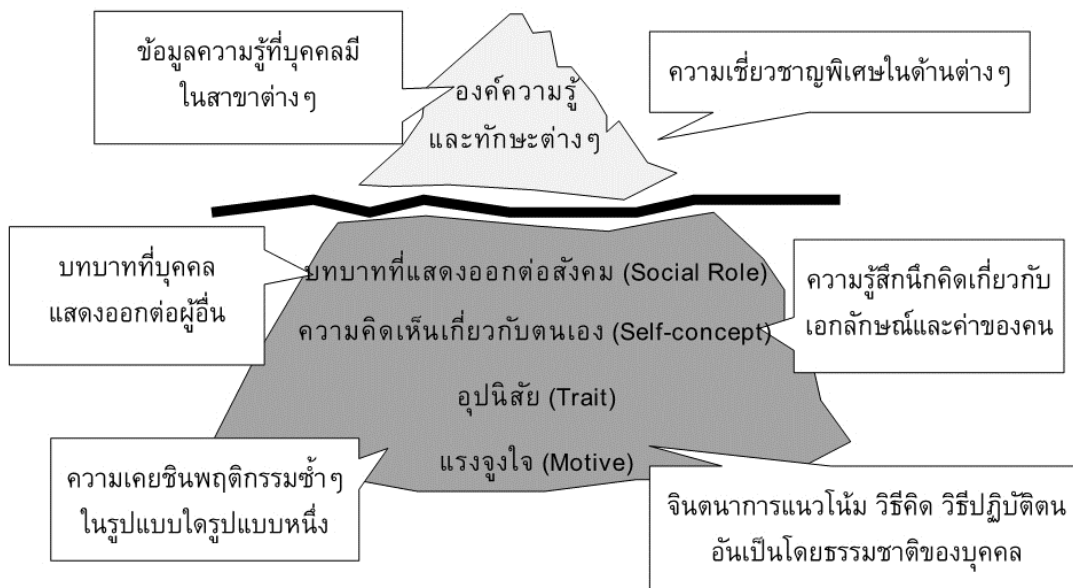


ภาพประกอบ 2 คุณลักษณะพื้นฐานที่เป็นองค์ประกอบของสมรรถนะตามแนวคิดของ สเปนเซอร์ และสเปนเซอร์

ที่มา: Spencer & Spencer (1993)

แนวคิดเรื่องสมรรถนะมักมีการอธิบายด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) โดยอธิบายถึง ความต่างระหว่างบุคคลที่เปรียบเทียบได้กับภูเขาน้ำแข็ง โดยมีส่วนที่เห็นได้ง่าย และพัฒนาได้ง่าย คือ ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำนั้น คือองค์ความรู้ และทักษะต่าง ๆ ที่บุคคลมีอยู่ และส่วนใหญ่ที่มองไม่เห็น หรือเห็นได้ยากอยู่ใต้อผิวน้ำ ได้แก่ แรงจูงใจ อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายใน และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ส่วนที่อยู่ใต้น้ำนี้ มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลอย่างมาก และเป็นส่วนที่พัฒนายาก ดังนั้น การที่บุคคลมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างใดขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่บุคคลนั้นมีอยู่ซึ่งอธิบายในตัวแบบภูเขาน้ำแข็ง คือ ทั้งความรู้ ทักษะ ความสามารถ เป็นส่วนที่อยู่เหนือน้ำ และคุณลักษณะอื่น ๆ เป็นส่วนที่อยู่ใต้น้ำ

องค์ประกอบที่กล่าวมาข้างต้นสามารถอธิบายได้ด้วยรูปภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 โมเดลน้ำแข็ง (Iceberg Model)

ที่มา: ขจรศักดิ์ ศิริมัย (2555)

### 3. ประเภทของสมรรถนะ

แนวคิดของสเปนเซอร์ และสเปนเซอร์ (Spencer & Spencer, 1993) และเฮย์ กรุ๊ป (Hay Group, 2003) ได้แบ่งสมรรถนะออกเป็น 2 ประเภท สรุปได้ดังนี้

1. สมรรถนะพื้นฐาน (Threshold Competency) เป็นคุณลักษณะพิเศษ ได้แก่ ความรู้ทั่วไป (Usually Knowledge) ทักษะพื้นฐาน (Basic Skills) รวมถึงสมรรถนะทางเทคนิคทั่วไปที่จะเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และความสามารถ (Abilities) หรือที่เรียกย่อ ๆ ว่า KSA ซึ่ง เน้นลักษณะเชิงเทคนิค เนื่องจากยอมรับกันว่าสามารถจำแนกความแตกต่างในระดับของ KSA ได้เช่น ความสามารถในการอ่าน ซึ่งทุกคนในงานต้องมีประสิทธิภาพขั้นต่ำ แต่ไม่ทำให้มีความเป็นเลิศแตกต่างจากผู้ปฏิบัติงานปกติ
2. สมรรถนะที่มีความแตกต่าง (Differentiating Competency) เป็นสมรรถนะที่มีลักษณะเช่นเดียวกับพฤติกรรมส่วนบุคคล (Personal Behavior) นิสัยและแรงจูงใจส่วนบุคคล



(Traits and Motives) ซึ่งเปรียบเทียบเสมือนแรงจูงใจขับเคลื่อนพฤติกรรมที่สามารถสังเกตเห็น ตัวอย่าง เช่น ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ความสามารถในการจูงใจ และมีอิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อนำสู่เป้าหมายขององค์กร การทำงานร่วมกับผู้อื่น (Working with Others) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Oriented) หมายถึง ความสามารถที่แสดงถึงการกำหนดเป้าประสงค์ของบุคคล จะเป็นสมรรถนะที่สูงกว่าการกำหนดโดยองค์กร กล่าวคือ เป็นสมรรถนะที่ทำให้มีความแตกต่างระหว่างผู้ปฏิบัติงานที่มีความเป็นเลิศกับผู้ปฏิบัติงานปกติ

เคียร์สเต็ด (Kierstead, 1998) แบ่งสมรรถนะออกเป็น 2 กลุ่มหลัก ได้แก่

1. Job-based Competency or Area Competency คือ สมรรถนะฐานงาน เป็นความรู้ความสามารถที่จำเป็นต่อการทำงานนั้น ๆ

2. Person-based Competency คือ สมรรถนะฐานบุคคล เป็นคุณลักษณะทั่วไป ส่งผลให้บุคคลทำงานนั้น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ เคียร์สเต็ด ยังได้แบ่งสมรรถนะดังกล่าวนี้ ออกเป็นสมรรถนะย่อยได้อีก 2 กลุ่ม ดังนี้

2.1 Organization Competency คือ สมรรถนะขององค์กร สามารถจำแนกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ สมรรถนะองค์กร เป็นสมรรถนะโดยรวมขององค์กรที่บุคคลทุกระดับขององค์กรจำเป็นต้องมี เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และสมรรถนะที่เกี่ยวกับงาน (Job-related Competency) หรือเรียกว่า สมรรถนะฐานงาน เป็นสิ่งที่บุคคลต้องปฏิบัติในงานที่ตนเองมีหน้าที่รับผิดชอบตามพันธกิจขององค์กร

2.2 Personal-based Competency คือ สมรรถนะฐานบุคคล หมายถึง คุณลักษณะที่ส่งผลให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถจำแนกได้ 2 ประเภท ได้แก่ 2.2.1) สมรรถนะทั่วไป (Generic Competency) หรือสมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นคุณลักษณะร่วมของบุคคลที่ปฏิบัติในทุกกลุ่มงานหรือ ทุกตำแหน่งในกลุ่มงาน จำเป็นต้องมีเพื่อหล่อหลอมพฤติกรรมและค่านิยมอันดี เพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ได้แก่ สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) การมีจิตบริการ (Service Mind) การทำงานเป็นทีม (Team Work) เป็นต้น และ 2.2.2) สมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า สมรรถนะในงาน (Functional Competency) หมายถึง สมรรถนะ ที่เกิดขึ้นเพื่อให้การปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ภายในองค์กรแสดงออกถึงพฤติกรรมอันเหมาะสมในการทำงานและหน้าที่ ซึ่งสนับสนุนในบุคลากรในองค์กร สามารถปฏิบัติงานในภาระหน้าที่ได้มีประสิทธิภาพเพิ่มสูงขึ้น ตัวอย่างของสมรรถนะแนวคิดนี้ ได้แก่ การมองภาพรวมของ

องค์รวม (Conceptual Thinking) การคิดวิเคราะห์ (Analytical) การสื่อสารจูงใจ (Communication and Influencing) การควบคุมตนเอง (Self-control) เป็นต้น

ส่วนนักการศึกษาไทย สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2548) ได้จำแนกสมรรถนะออกเป็น 5 ประเภท ดังนี้

1. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies) หมายถึง สมรรถนะที่แต่ละคนมีเป็นความสามารถเฉพาะตัว คนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ เช่น การต่อสู้ป้องกันตัวของ บรูซ ลี ความสามารถของนักกีฬา นักดนตรี เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้เลียนแบบได้ยากต้องมีความพยายามเป็นอย่างมาก

2. สมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competencies) หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ หรือบทบาทเฉพาะ เช่น อาชีพนักชู้ดคัน นักสำรวจ ก็ต้องมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การคิดคำนวณ เป็นต้น

3. สมรรถนะองค์กร (Organization Competencies) หมายถึง ความสามารถพิเศษเฉพาะองค์กรนั้นเท่านั้น เช่น บริษัทโตโยต้า (มอเตอร์) ประเทศไทย จำกัด มีความสามารถในการผลิตรถยนต์ เป็นต้น หรือบริษัท ฮิตาชิ เมทัลส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความสามารถในการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า เป็นต้น

4. สมรรถนะหลัก (Core Competencies) หมายถึง ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมีต้องทำให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ เช่น พนักงานบันทึกข้อมูลจะต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การใช้คอมพิวเตอร์ได้ดี หรือนักประชาสัมพันธ์ ต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

5. สมรรถนะในงาน (Functional Competencies) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ ตำแหน่งและหน้าที่อาจเหมือนกัน แต่ความสามารถตามหน้าที่นั้นต่างกัน เช่น ช่างราชการทหารเหมือนกัน แต่มีความสามารถต่างกัน บางคนมีสมรรถนะทางการสื่อสาร บางคนมีสมรรถนะทางการเดินเรือ เป็นต้น

ศิริวัฒน์ ชุณหคล้าย (2549) เสนอแนวคิดที่มุ่งประเมินสมรรถนะในองค์กร โดยไม่หมายรวมถึงสมรรถนะส่วนบุคคลซึ่งเป็นความสามารถหรือทักษะเฉพาะตัวบุคคลไว้ 2 ประเภท ดังนี้

1. Core Competencies คือ สมรรถนะหลักขององค์กร ที่จำเป็นต้องมีในทุกตำแหน่งงาน องค์กรที่มุ่งสร้างความแตกต่างและได้เปรียบเทียบทางการแข่งขัน หรือคาดหวังใน



การสร้างความเป็นเลิศให้กับหน่วยงาน มักกำหนดค่านิยมหลักขึ้นในองค์กร ค่านิยมในองค์กร มีความสำคัญอย่างยิ่งยวดต่อการพัฒนาองค์กร และให้ความสำคัญกับพฤติกรรมของคนในองค์กร เพราะสะท้อนให้เห็นถึงค่านิยม หรือวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อสังคม ดังนั้นค่านิยมที่เป็นพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกในการให้บริการ การปฏิบัติงาน การบริหารงาน และการกำหนดนโยบาย จึงต้องสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมหลักขององค์กรจะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการ และกิจกรรมขององค์กร ค่านิยมเป็นสิ่งที่แสดงถึงความคิดโดยรวมขององค์กร ดังนั้น องค์กรจะดีหรือไม่ จะประสบผลสำเร็จเพียงใด สามารถพิจารณาได้จากพฤติกรรม ที่แสดงออกของคนในองค์กร ซึ่งสะท้อนเป็นค่านิยมร่วมขององค์กร

2. Specific Competencies คือ สมรรถนะเฉพาะ เป็นสมรรถนะเฉพาะของบุคคลทุกตำแหน่งงาน ทั้งนี้องค์กรมีบทบาทสำคัญในการปลูกฝังหล่อหลอมสมรรถนะอันจำเป็น ต่อหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับสมาชิกในองค์กรทุกคน นอกจากนี้องค์กรยังเป็นมีบทบาทสำคัญ ในการกำหนดสมรรถนะเฉพาะที่สมาชิกองค์กรทุกคนพึงมี เพื่อให้ได้บุคคลมีคุณภาพและร่วม ชีบเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายบรรลุการทำงานตามที่ตั้งไว้ ตามยุทธศาสตร์องค์กร สมรรถนะ ที่จำเป็นที่องค์กรกำหนดขึ้นสำหรับตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ เช่น สมรรถนะในตำแหน่งผู้บริหาร สมรรถนะตำแหน่งงานเลขานุการ หรือสมรรถนะในงานตำแหน่งอื่น ๆ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อ ภารกิจตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ แบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ ได้แก่

2.1 สมรรถนะเฉพาะด้านการบริหาร เป็นสมรรถนะที่จำเป็นและมีบทบาท สำคัญต่อบุคลากรในตำแหน่งผู้บริหารหรือผู้ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการตรวจสอบควบคุม การทำงานของกลุ่มงานและโครงการต่าง ๆ บุคลากรในระดับบริหารจำเป็นต้องมีความรู้ ทักษะ ความสามารถในการบริหารจัดการงานที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกลุ่มงาน ฝ่าย สำนัก หรือทั้ง หน่วยงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องอย่างสำคัญกับการคิดวิเคราะห์และการตัดสินใจ ภาวะผู้นำ ในทีมงาน การบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาองค์กร เป็นต้น

2.2 สมรรถนะเฉพาะด้านงานธุรการ กล่าวคือ สมรรถนะอันจำเป็นและมีความ สำคัญต่อบุคลากรในตำแหน่งนี้ ตัวอย่างเช่น งานอำนวยความสะดวกและสนับสนุนภารกิจอื่น ๆ ตามกระบวนการทำงานที่เกี่ยวข้อง งานประสานงานโครงการ การติดต่อสื่อสาร เป็นต้น

2.3 สมรรถนะเฉพาะด้านงานประจำตามตำแหน่งหน้าที่ สมรรถนะที่ถือว่า มีความสำคัญและจำเป็นต่อบุคลากรในตำแหน่งงานประเภทนี้ คือ การดำเนินงานในขั้นตอนของ กระบวนการพัฒนางานและปรับปรุงคุณภาพงาน การจัดการในงานประจำ การวิเคราะห์งานและ งบประมาณต่าง ๆ เป็นต้น

ณรงควิทย์ แสนทอง (2554) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะตามแหล่งที่มา ออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. สมรรถนะเฉพาะส่วนบุคคล (Personal Competencies) เป็นความสามารถที่มีเฉพาะตัวของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเท่านั้น เช่น ความสามารถในด้านร้องเพลง นักประดิษฐ์ คิดค้นสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ถือเป็นความสามารถเฉพาะตัว ที่ยากต่อการเรียนรู้หรือลอกเลียนแบบได้

2. สมรรถนะในงาน (Job Competencies) เป็นความสามารถเฉพาะบุคคลที่ตำแหน่ง หรือบทบาทนั้น ๆ ต้องการเพื่อทำให้งานบรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้ เช่น ความสามารถในการเป็นผู้นำทีมงานของผู้บริหารตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงาน ความสามารถในการวิเคราะห์วิจัยในตำแหน่งงานทางด้านวิชาการ เป็นความสามารถที่สามารถฝึกฝนและพัฒนาได้

3. สมรรถนะองค์กร (Organization Competencies) เป็นความสามารถที่เป็นลักษณะเฉพาะขององค์กรที่มีส่วนทำให้องค์กรนั้นไปสู่ความสำเร็จและเป็นผู้นำในด้านนั้น ๆ ได้ เช่น โรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัย เป็นสถานศึกษาที่ส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิทยาศาสตร์ เป็นต้น

ตามที่กล่าวมาข้างต้น ประเภทของสมรรถนะนั้น ถ้าเราจะพิจารณาจากหลักการที่ยึดเป้าหมายขององค์กร และบทบาทตำแหน่งหน้าที่ของบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กร จะสามารถจำแนกสมรรถนะได้เป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลักขององค์กร (Core Competency) จะถูกกำหนดขึ้นตามวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจขององค์กร เพื่อให้สมาชิกทุกคนในองค์กร มีความรู้ความสามารถ ทักษะ คุณลักษณะ ตลอดจนบุคลิกภาพที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะ เพื่อเป็นการสนับสนุนให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จ

2. สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ (Professional Competency) เป็นการชี้ให้เห็นถึงความสามารถในการบริหารจัดการงานในตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งที่บุคคลที่เข้ามาสู่ตำแหน่งนั้น ๆ ต้องปฏิบัติ เพื่อให้มั่นใจว่าสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามมาตรฐานของตำแหน่งที่ถูกต้องได้

3. สมรรถนะในตำแหน่งหน้าที่ (Functional Competency) เป็นความสามารถของแต่ละบุคคลตามหน้าที่ที่แตกต่างกัน เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความแตกต่างที่ทำให้สามารถทำงานที่สูงกว่าหรือซับซ้อนกว่า จึงส่งผลให้แต่ละบุคคลประสบความสำเร็จในการทำงานที่แตกต่างกันไป

#### 4. ทฤษฎีการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ

##### 4.1 ทฤษฎีการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-directed Learning)

ในแวดวงนักจิตวิทยายอมรับว่าคุณลักษณะส่วนบุคคล เช่น บุคลิกลักษณะ หรือสติปัญญา สามารถพัฒนาได้แต่ในวัยเด็ก และนักฝึกอบรมและพัฒนาจำนวนมากสรุปว่าคุณลักษณะของผู้ใหญ่นั้นพัฒนาไม่ได้ แต่นักวิจัยด้าน Psychotherapy, Cognitive Behavior Therapy, Training, and Education ในช่วงทศวรรษที่ 1980-1990 ได้พิสูจน์แล้วว่า การพัฒนาสมรรถนะให้แก่บุคคลในวัยผู้ใหญ่สามารถทำได้ ศาสตราจารย์โบบาตซีส (Boyatzis, 1982) ได้ทำการพิสูจน์เชิงประจักษ์แบบต่อเนื่องระยะยาวหลายรุ่น โดยใช้นักศึกษาหลักสูตร MBA ที่ Weatherhead School of Management (WSOM), Case Western Reserve University มีการเปรียบเทียบกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม และได้วัดผลการฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่องพบว่า นักศึกษาสามารถพัฒนาสมรรถนะหลายรายการที่เป็นสมรรถนะของผู้บริหารซึ่งมีผลงานอันโดดเด่นได้ และเมื่อเปรียบเทียบกับนักศึกษา MBA จากมหาวิทยาลัยชั้นนำก็ปรากฏว่า ในขณะที่นักศึกษาจากมหาวิทยาลัยชั้นนำแสดงพัฒนาการในกลุ่มวุฒิภาวะทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) เพียงร้อยละ 2 หลังจากจบการศึกษาแต่นักศึกษาในหลักสูตร MBA ของ WSOM ยังคงพัฒนาสมรรถนะในกลุ่มดังกล่าวเพิ่มขึ้นร้อยละ 47 ในหมวด Self Awareness (การรู้จักและเข้าใจตนเอง) และร้อยละ 75 ในหมวด Social Awareness (การรู้จักและเข้าใจสังคมรอบข้าง) ส่วนนักศึกษากลุ่มนอเวลาปกติ ในหลักสูตรนี้ ซึ่งใช้เวลาศึกษา 3-5 ปี มีพัฒนาการด้าน Self Awareness ร้อยละ 28 และด้าน Social Awareness ร้อยละ 56 เมื่อติดตามนักศึกษากลุ่มนอเวลาปกตินี้ต่อไปภายหลังจากสำเร็จการศึกษาแล้ว 2 ปี ก็พบว่า นักศึกษาเหล่านี้พัฒนาสมรรถนะขึ้นไปจากที่เคยวัดไว้ครั้งก่อนอีก ร้อยละ 36 ในหมวด Self Awareness และร้อยละ 45 ในหมวด Social Awareness

เมื่อเกิดกระแสความสนใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ในวัยผู้ใหญ่เพิ่มขึ้น การศึกษาวิจัยจำนวนมากก็เริ่มชี้ให้เห็นว่าผู้ใหญ่เรียนรู้เฉพาะในสิ่งที่ตนต้องการจะเรียน ส่วนสิ่งอื่น ๆ นั้นเมื่อรู้แล้วมักจะลืมอย่างรวดเร็ว จึงเป็นที่มาของ Self-directed Learning ซึ่งโบบาตซีส ให้ความหมายว่า คือ “ความเปลี่ยนแปลงในตนเองซึ่งเกิดขึ้นโดยที่บุคคลตระหนักถึงความเปลี่ยนแปลงนั้น และเข้าใจในกระบวนการของความเปลี่ยนแปลง” ในวงการศึกษาด้านสมรรถนะพบว่า บุคลากรจำนวนมากซึ่งแม้จะมีได้แสดงสมรรถนะจนมีผลงานโดดเด่นในองค์กร แต่ก็มีสมรรถนะในระดับเดียวกับที่ผู้ปฏิบัติงานได้โดดเด่นมีเช่นกัน เพียงแต่เลือกที่จะไม่นำมาใช้ในงาน จากการศึกษายังพบว่า สมรรถนะที่บุคคลไม่นำมาใช้ในการทำงานนี้ บางครั้งนำไปใช้นอกเวลางาน เช่น กิจกรรมอาสาสมัคร คำตอบที่นักวิจัยพบก็คือ บุคคลเหล่านี้เลือกจะไม่แสดงสมรรถนะดังกล่าว (these

people were choosing not to use their abilities-that is, their competencies or capabilities) ดังนั้น เจตนาของส่วนบุคคลจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการสร้างความเปลี่ยนแปลงพัฒนาทั้งในเชิงความคิดและพฤติกรรมอย่างยั่งยืน ต่อมา โบายาตซิสจึงได้พัฒนาต่อยอดทฤษฎี Self-directed Learning โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดเป็นต้นแบบของการเปลี่ยนแปลงตนเองของบุคคล และเปลี่ยนชื่อเป็นทฤษฎี Intentional Change Theory (ICT) ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานความเข้าใจที่ว่า บุคคลในวัยผู้ใหญ่จะเรียนรู้ ในสิ่งที่ตนต้องการจะเรียนรู้ (Adults learn what they want to learn) แม้บางครั้งจะเกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงพฤติกรรม เมื่อถูกบังคับหรือเผชิญกับสถานการณ์ที่เสี่ยงภัย แต่เมื่อสถานการณ์บังคับหรือเสี่ยงภัยหมดไปแล้วพฤติกรรมใหม่นั้นก็หายไปด้วย การเรียนรู้ตามทฤษฎี ICT นี้จึงเน้นเปลี่ยนแปลงที่ตนเองปรารถนาเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่คงอยู่อย่างยั่งยืน

#### 4.2 ทฤษฎีการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ (Experiential Learning)

ศาสตราจารย์โคลบ (Kolb, 1984) ได้พัฒนา Experiential Learning Model (ELM) และ Experiential Learning Theory (ELT) ได้ตั้งชื่อทฤษฎีนี้โดยใช้คำว่า “Experiential” เพื่อแยกแยะความแตกต่างให้เห็นว่าไม่ใช่การเรียนรู้ในเชิงพุทธิปัญญา (Cognitive) และไม่ใช่การเรียนรู้แบบเกิดขึ้นเองตามทฤษฎีการเรียนรู้เชิงพฤติกรรม

ทฤษฎีการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ของโคลบ (Kolb, 1984) เรียกว่ากระบวนการเรียนรู้และการปรับตัวของบุคคล ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนที่เป็นวงจรต่อเนื่องกัน ดังนี้คือ

ขั้นที่ 1 ประสบการณ์รูปธรรม (Concrete Experience: CE) เป็นขั้นตอนที่ผู้เรียน เข้าไปมีส่วนร่วมและรับรู้ประสบการณ์ต่าง ๆ เน้นการใช้ความรู้สึก และยึดถือสิ่งที่เกิดขึ้นจริงตามที่ตนประสบในขณะนั้น

ขั้นที่ 2 การไตร่ตรอง (Reflective Observation: RO) เป็นขั้นตอนที่ผู้เรียนมุ่งที่จะทำความเข้าใจความหมายของประสบการณ์ที่ได้รับโดยการสังเกตอย่างรอบคอบเพื่อการไตร่ตรองพิจารณา

ขั้นที่ 3 การสรุปเป็นหลักการนามธรรม (Abstract Conceptualization: AC) เป็นขั้นที่ผู้เรียนใช้เหตุผลและใช้ความคิดในการสรุปประมวลเป็นหลักการต่าง ๆ

ขั้นที่ 4 การทดลองปฏิบัติจริง (Active Experimentation: AE) เป็นขั้นตอนที่ผู้เรียนนำเอาความเข้าใจที่สรุปได้ในขั้นที่ 3 ไปทดลองปฏิบัติจริง เพื่อทดสอบว่าถูกต้องหรือขั้นตอนนี้เน้นที่การประยุกต์ใช้

จากทฤษฎีนี้ชี้ให้เห็นว่า ผู้เรียนแต่ละคนจะเน้นในชั้นต่าง ๆ แตกต่างกันทำให้มีการใช้ชั้นต่าง ๆ ในการเรียนรู้ไม่เท่ากัน ผู้เรียนจึงต้องเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมตามแต่ละสถานการณ์ แต่เนื่องจากพื้นฐานและประสบการณ์ของแต่ละคนจึงเกิดแนวโน้มที่ต่างคนมักต่างเลือกใช้บ้าง วิธีการมากกว่าวิธีอื่น จนกลายเป็นวิธีถนัดของตน ต่อมาโคลบ (Kolb) ได้พัฒนา The Learning Style Inventory (LSI) ขึ้น เพื่อใช้ประเมินรูปแบบการเรียนรู้ของคน จำแนกได้ 4 รูปแบบ คือ

1. แบบปรับปรุง (Accommodating) คือรับรู้ประสบการณ์อย่างเป็นรูปธรรม (CE) และแปลงประสบการณ์โดยนำความคิดนั้นไปทดลองปฏิบัติ (AE) ผู้เรียนที่มีรูปแบบการเรียนรู้เช่นนี้ จะพึงพอใจที่จะเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติ ชอบงานท้าทาย ตัดสินใจจากความรู้สึก โดยไม่พึ่งพาการคิดวิเคราะห์ เมื่อต้องใช้ข้อมูลแก้ปัญหาจะถามจากผู้รู้ ผู้ที่ถนัดรูปแบบการเรียนรู้เช่นนี้ มักประกอบอาชีพสายที่ต้องออกภาคสนาม เมื่ออยู่ในห้องเรียนก็จะชอบทำงานกลุ่มชอบมีภารกิจให้ปฏิบัติ และลองผิดลองถูกหลาย ๆ วิธี

2. แบบคิดนอกนัย (Diverging) คือรับรู้ประสบการณ์อย่างเป็นรูปธรรม (CE) และแปลงประสบการณ์เป็นความรู้ความเข้าใจโดยการสังเกตและไตร่ตรอง (RO) ผู้เรียนที่มีรูปแบบการเรียนรู้เช่นนี้จะพึงพอใจให้มีการนำเสนอความคิดเห็นต่าง ๆ ชอบการระดมสมอง ต้องการรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าผู้ที่มีรูปแบบการเรียนรู้เช่นนี้มักจะมีคามสนใจในผู้คน มีความคิดสร้างสรรค์ และเต็มไปด้วยอารมณ์ความรู้สึก ชอบทำงานเป็นกลุ่ม เปิดใจรับฟังความเห็น และต้องการการสะท้อนความคิดเห็นเป็นการส่วนตัว

3. แบบดูดซึม (Assimilating) คือรับรู้ประสบการณ์โดยนึกคิดจนเกิดเป็นมโนทัศน์ (AC) และแปลงประสบการณ์โดยการสังเกต และไตร่ตรอง (RO) ผู้เรียนที่มีรูปแบบการเรียนรู้เช่นนี้ จะถนัดในการรวบรวมข้อมูลจำนวนมากมาสังเคราะห์เป็นหมวดหมู่ได้อย่างมีเหตุผล มักไม่รู้สึกสนใจในผู้คนแต่มุ่งไปที่ความคิดต่าง ๆ อันเป็นนามธรรม ชอบการวิเคราะห์เหตุผลในทฤษฎีต่าง ๆ มากกว่าจะสนใจว่าทฤษฎีดังกล่าวจะนำไปใช้ทำอะไร รูปแบบการเรียนรู้เช่นนี้ เหมาะกับผู้ที่อยู่ในสายวิชาชีพด้านวิทยาศาสตร์หรือสารสนเทศ ผู้ที่ชอบใช้รูปแบบนี้จะชอบการเรียนรู้จากการอ่าน ฟังบรรยาย วิเคราะห์ต้นแบบ และชอบใช้เวลาในการครุ่นคิดขบปัญหา

4. แบบคิดเอกนัย (Converging) คือรับรู้ประสบการณ์โดยนึกคิดจนเกิดเป็นมโนทัศน์ (AC) และแปลงประสบการณ์โดยนำความคิดนั้นไปทดลองปฏิบัติ (AE) ผู้เรียนที่มีรูปแบบการเรียนรู้เช่นนี้จะพึงพอใจทฤษฎี เมื่อเห็นประโยชน์ในทางปฏิบัติ ถนัดในการแก้ไขปัญหา และตัดสินใจโดยขบคิดจนสามารถหาทางออกให้กับแต่ละปัญหา ชอบงานทางเทคนิคมากกว่าประเด็นทางสังคมหรือผู้คน ทักษะการเรียนรู้เช่นนี้เหมาะกับวิชาชีพด้านเทคนิค หรือผู้เชี่ยวชาญ



เฉพาะด้าน เมื่ออยู่ในชั้นเรียน คนกลุ่มนี้จะชอบทดลองความคิดใหม่ ชอบแบบจำลองสถานการณ์ ชอบเข้าห้องทดลอง และการประยุกต์ใช้ความรู้ คนส่วนใหญ่จะถนัดเรียนรู้โดยวิธีใดวิธีหนึ่งจนเป็นรูปแบบประจำตัว แต่การเรียนรู้ทั้ง 4 รูปแบบก็มีใช้ลักษณะตายตัว อาจเลือกใช้ต่างรูปแบบกันไป ในต่างสถานการณ์ก็ได้ หรือบางคนก็สามารถปรับเปลี่ยนตัวเองไปใช้รูปแบบการเรียนรู้ต่าง ๆ ได้ โดยไม่เน้นไปด้านใดด้านหนึ่งเป็นพิเศษ เรียกได้ว่ามีรูปแบบสมดุล

แนวคิดของโคลบ (Kolb) นี้มิได้มีเจตนาเพื่ออธิบายและจัดกลุ่มประเภทของคนแต่เป็นการทำความเข้าใจวิธีการเรียนรู้ของผู้คนเพื่อออกแบบการสอนให้สนับสนุนการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้ระบุว่า พัฒนาการในการเรียนรู้ของคน มี 3 ขั้นตอน คือ

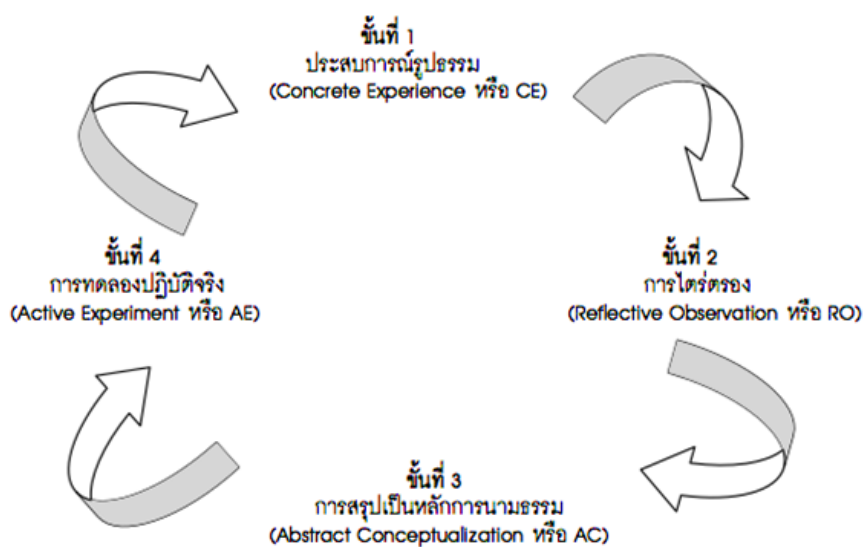
ขั้นเริ่มต้น (Acquisition) ตั้งแต่เป็นเด็กเล็กจนเริ่มเข้าสู่วัยรุ่น เป็นช่วงของพัฒนาการทางพุทธิปัญญาระดับพื้นฐาน

ขั้นดำเนินการ (Specialization) ในขั้นนี้ระบบการศึกษาและสังคมจะเริ่มให้ผู้เรียนเลือกใช้รูปแบบการเรียนรู้ตามความถนัดในแต่ละรูปแบบนั้น

ขั้นบูรณาการ (Integration) เมื่อทำงานและมีประสบการณ์ในงานบ้างแล้ว วิธีการเรียนรู้ก็จะเริ่มผสมผสานรูปแบบที่หลากหลายขึ้น สามารถปรับวิธีการเรียนรู้ของตนเองได้มากขึ้น ผู้เรียนที่ดีจะสามารถรวบรวมฐานการเรียนรู้ทั้ง 4 รูปแบบข้างต้น โดยการรับประสบการณ์ได้ตรงต่อ คิดสร้างสรรค์ และทดลองปฏิบัติ ได้หลายรอบ สร้างการเรียนรู้ที่ลึกซึ้งขึ้น ผู้ที่มีประสบการณ์เพียงพอ และมีวุฒิภาวะสูงขึ้น จึงไม่จำกัดตนเองอยู่ในขั้นดำเนินการ (Specialization) แต่จะใช้ทุกรูปแบบการเรียนรู้ จึงจะบรรลุพัฒนาการขั้นสูงสุดในการเรียนรู้ในเรื่องนั้น ๆ

จากแนวคิด จึงสรุปได้ว่า การเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ (Experiential Learning) เป็นการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากกิจกรรมหรือการปฏิบัติซึ่งเป็นประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรม เพื่อนำไปสู่ความรู้ความเข้าใจเชิงนามธรรมโดยผ่านการสะท้อนประสบการณ์ การคิดวิเคราะห์ การสรุปเป็นหลักการ ความคิดรวบยอด และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริง หรือเรียกว่าเป็นกระบวนการสร้างความรู้ ทักษะ และเจตคติด้วยการนำเอาประสบการณ์เดิมของผู้เรียนมาบูรณาการเพื่อสร้างการเรียนรู้ใหม่ ๆ ขึ้น

ทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้นสามารถอธิบายได้ด้วยรูปภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 ขั้นตอนการเรียนรู้ตามทฤษฎีการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์

ที่มา: วนิตา วงศ์โสภา (2560)

#### 4.3 ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเชิงพุทธิปัญญา (Social Cognitive Learning)

ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเชิงพุทธิปัญญา (Social Cognitive Learning Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีของศาสตราจารย์อัลเบิร์ต แบนดูรา (Albert Bandura) แห่งมหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ด (Stanford University) มีความเชื่อว่าพฤติกรรมมนุษย์ นอกเหนือจากปฏิกิริยาสะท้อนเบื้องต้นแล้ว เกิดจากการเรียนรู้ทั้งสิ้น และการเรียนรู้พฤติกรรมใหม่เหล่านั้นสามารถเรียนรู้ได้โดยประสบการณ์ตรงหรือโดยการสังเกต การเรียนรู้ของมนุษย์ส่วนมากเป็นการเรียนรู้โดยการสังเกตหรือการเลียนแบบ จึงเรียกการเรียนรู้จากการสังเกตว่าการเรียนรู้โดยการสังเกต หรือการเลียนแบบ และเนื่องจากมนุษย์มีปฏิสัมพันธ์ (Interact) กับสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบ ๆ ตัวอยู่เสมอ แบนดูราได้อธิบายว่าการเรียนรู้เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนและสิ่งแวดล้อมในสังคม ซึ่งทั้งผู้เรียนและสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลต่อกันและกัน จึงเปลี่ยนชื่อทฤษฎีการเรียนรู้นี้ว่า การเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) ต่อมาได้เปลี่ยนเป็น การเรียนรู้ทางสังคมเชิงพุทธิปัญญา (Social Cognitive Learning Theory)



ก่อนที่จะกล่าวถึงแนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม สิ่งที่สำคัญประการแรกที่จะต้องทำความเข้าใจก่อนคือ การพิจารณาถึงความหมายของการเรียนรู้แบบดูราให้ความหมายของการเรียนรู้ไม่แตกต่างไปจากความหมายของการเรียนรู้ของนักจิตวิทยาคนอื่น ๆ นั่นคือการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรม หากแต่การให้ความหมายของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมนั้น แบบดูรากลับตีความแตกต่างจากที่นักจิตวิทยากลุ่มพฤติกรรมนิยมตีความ เนื่องจากนักจิตวิทยากลุ่มพฤติกรรมนิยมมองการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมในแง่ของการแสดงออก (Performance) นั่นคือ บุคคลจะต้องแสดงออกในพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปจึงจะเรียกว่าเกิดการเรียนรู้ แต่แบบดูรากลับมองว่า การเรียนรู้นั้นไม่จำเป็นที่จะต้องพิจารณาในแง่ของการแสดงออก หากแต่ว่าการได้มาซึ่งความรู้ใหม่ ๆ (Acquired) ถือว่าการเรียนรู้ได้เกิดขึ้นแล้ว แม้ว่าจะยังไม่มี การแสดงออกก็ตาม ดังนั้นการเรียนรู้ของ Bandura นั้นมักจะเน้นที่การเปลี่ยนแปลงที่พฤติกรรมภายใน โดยไม่จำเป็นที่จะต้องมีการแสดงออก และแน่นอนว่าการแสดงออกของพฤติกรรมก็จะสะท้อนให้เห็นถึงการเรียนรู้ (สมโภชน์ เขียมสุภาษิต, 2556)

ตามแนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคมนั้น แบบดูรา (Bandura) มีความเชื่อว่าพฤติกรรมของคนเรานั้น ไม่ได้เกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากปัจจัยทางสภาพแวดล้อมแต่เพียงอย่างเดียว หากแต่จะต้องมีปัจจัยส่วนบุคคล (ปัญญา ชีวภาพ และสิ่งภายในอื่น ๆ) ร่วมด้วย และการร่วมของปัจจัยส่วนบุคคลนั้นจะต้องร่วมกันในลักษณะที่กำหนดซึ่งกันและกัน (Reciprocal Determinism) กับปัจจัยทางด้านพฤติกรรมและสภาพแวดล้อม จากแนวคิดพื้นฐานดังกล่าว ได้เน้นแนวคิด 3 ประการ คือ

1. แนวคิดของการเรียนรู้โดยการสังเกต (Observational Learning)
2. แนวคิดของการกำกับตนเอง (Self - Regulation)
3. แนวคิดของการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self - Efficacy)

### **การเรียนรู้โดยการสังเกต (Observational Learning)**

แบบดูรา (Bandura) มีความเชื่อว่าการเรียนรู้ส่วนใหญ่ของคนเรานั้นเกิดขึ้นจากการสังเกตจากตัวแบบ ซึ่งจะแตกต่างจากการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงที่ต้องอาศัยการลองผิดลองถูก เพราะนอกจากจะสูญเสียเวลาแล้ว ยังอาจมีอันตรายได้ในบางพฤติกรรมในการเรียนรู้โดยการผ่านตัวแบบนั้น ตัวแบบเพียงคนเดียวสามารถที่จะถ่ายทอดทั้งความคิด และการแสดงออกได้พร้อม ๆ กัน และเนื่องจากคนเรานั้นใช้ชีวิตในแต่ละวันในสภาพแวดล้อมที่แคบ ๆ ดังนั้นการรับรู้เกี่ยวกับสภาพการณ์ต่าง ๆ ของสังคมจึงผ่านมาจากประสบการณ์ของผู้อื่น โดยการได้ยินและได้

เห็นโดยไม่มีประสบการณ์ตรงมาเกี่ยวข้อง คนส่วนมากรับรู้เรื่องราวต่าง ๆ ของสังคมโดยการผ่านทางสื่อแทบทั้งสิ้น

ตัวแบบนั้นแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทด้วยกันคือ

1. ตัวแบบที่เป็นบุคคลจริง ๆ (Live Model) คือตัวแบบที่บุคคลได้มีโอกาสสังเกตและปฏิสัมพันธ์โดยตรง

2. ตัวแบบที่เป็นสัญลักษณ์ (Symbolic Model) เป็นตัวแบบที่นำเสนอผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น วิทยุ โทรทัศน์ การ์ตูน หรือหนังสือนวนิยาย เป็นต้น

การเรียนรู้ผ่านการสังเกตจากตัวแบบ แบนดูรา (Bandura, 1989) ได้เสนอว่าประกอบด้วย 4 กระบวนการดังต่อไปนี้

1. ตั้งใจ (Attention) เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ บุคคลจำเป็นต้องให้ความสนใจ (Paying Attention) ต่อสิ่งที่ต้องการเรียนรู้อย่างจดจ่อ เพราะหากบุคคลขาดความสนใจจะส่งผลลัพธ์ทางลบต่อการเรียนรู้ผ่านการสังเกต (Observational Learning) ดังนั้นถ้าเนื้อหาหรือสิ่งที่ใช้ในการเรียนรู้ มีความแปลกใหม่ (Novel) ย่อมส่งผลให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะสนใจต่อการเรียนรู้ได้มากขึ้น ทั้งนี้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการตั้งใจแบ่งได้เป็น 2 ประการ ได้แก่ ประการที่ 1 องค์ประกอบของตัวแบบเอง จากงานวิจัยพบว่า ตัวแบบที่ทำให้บุคคลมีความตั้งใจในการสังเกตได้นั้น ต้องเป็นตัวแบบที่มีลักษณะเด่นชัด เป็นตัวแบบที่ทำให้ผู้สังเกตเกิดความพึงพอใจ โดยพฤติกรรมที่ตัวแบบแสดงต้องไม่สลับซับซ้อนมากนัก และประการที่ 2 ความสามารถในการรับรู้ ซึ่งประกอบด้วย การรับรู้ผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 ได้แก่ การมองเห็น การได้ยิน การรับรู้อารมณ์ การได้กลิ่น และการสัมผัส รวมถึงจุดของการรับรู้ความสามารถทางปัญญา ระดับของการตื่นตัว และความรู้สึกสนใจที่เคยได้เรียนรู้หรือมีประสบการณ์มาก่อนหน้า

2. เก็บจำ (Retention) เป็นความสามารถในการเก็บสะสมข้อมูล ซึ่งเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อกระบวนการเรียนรู้ตามแนวคิดของแบนดูรา กระบวนการเก็บจำนี้สามารถส่งอิทธิพลต่อปัจจัยต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก ซึ่งบุคคลจะต้องแปลงข้อมูลจากตัวแบบเป็นรูปแบบของสัญลักษณ์ และจัดโครงสร้างเพื่อให้เก็บจำได้ง่ายขึ้น ดังนั้น ปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการเก็บจำจึงประกอบด้วย การเก็บรหัสเป็นสัญลักษณ์เพื่อให้ง่ายแก่การจำ การจัดระบบโครงสร้างทางปัญญา การชักข้อมลักษณะของตัวแบบที่สังเกตในความคิดของตนเอง และชักข้อมด้วยการกระทำ อีกทั้งยังขึ้นอยู่กับความสามารถทางปัญญาของผู้สังเกต

3. การกระทำ (Reproduction) เป็นกระบวนการที่ผู้สังเกตแปลงสัญลักษณ์ที่เก็บจำไว้เป็นนัยเป็นการกระทำ ทั้งนี้ ผู้กระทำจะสามารถทำได้ดีหรือไม่ ขึ้นอยู่กับสิ่งที่เก็บจำได้จากการ

สังเกต การกระทำของตนเอง การได้ข้อมูลย้อนกลับจากการกระทำของตนเอง และการเทียบเคียง การกระทำกับภาพที่จำได้ นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับคุณลักษณะเฉพาะของตัวผู้สังเกต อันได้แก่ ความสามารถทางกาย และทักษะในพฤติกรรมย่อย ๆ ต่าง ๆ ที่จะทำให้สามารถแสดงพฤติกรรม ได้ตามตัวแบบ

4. แรงจูงใจ (Motivation) การที่บุคคลที่เกิดการเรียนรู้แล้วจะแสดงพฤติกรรม หรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับกระบวนการจูงใจ ซึ่งกระบวนการจูงใจนั้น ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบของสิ่ง ล่อใจจากภายนอก สิ่งนั้นจะต้องกระตุ้นการรับรู้ เป็นสิ่งของที่จับต้องได้ เป็นที่ยอมรับของสังคม และพฤติกรรมที่กระทำตามตัวแบบนั้นสามารถที่จะควบคุมเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้ นอกจากนี้ยัง ขึ้นอยู่กับสิ่งล่อใจที่เห็นผู้อื่นได้รับ ตลอดจนสิ่งล่อใจของตนเอง ซึ่งอาจจะเป็นวัตถุสิ่งของ และการ ประเมินตนเอง นอกจากนี้ ในแง่ของผู้สังเกตนั้น ยังขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในสิ่งล่อใจ ความ ลำเอียงจากการเปรียบเทียบทางสังคม และมาตรฐานภายในของตนเอง

#### การกำกับตนเอง (Self-Regulation)

การกำกับตนเอง เป็นแนวคิดที่สำคัญอีกแนวคิดหนึ่งของทฤษฎีการเรียนรู้ทาง ปัญญาสังคมซึ่งแบนดูรามีความเชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์เรานั้นไม่ได้เป็นผลพวงของการ เสริมแรงและการลงโทษจากภายนอกแต่เพียงอย่างเดียว หากแต่ว่ามนุษย์เราสามารถกระทำบาง สิ่งบางอย่างเพื่อควบคุม ความคิด ความรู้สึกรู้สึก และการกระทำของตนเอง ด้วยผลกรรมที่เขาหามา เองเพื่อสำหรับตัวเขา ซึ่งความสามารถในการดำเนินการดังกล่าวนี้ เรียกว่าเป็นการกำกับตนเอง ซึ่งไม่สามารถจะบรรลุได้ด้วยอำนาจทางจิต หากแต่จะต้องฝึกฝนและพัฒนาความตั้งใจและความปรารถนาที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนเรานั้นยังไม่เพียงพอต่อการเปลี่ยนแปลง ถ้าขาด หนทางที่จะไปสู่การเปลี่ยนแปลงนั้น บุคคลควรจะได้รับ การฝึกฝนกลไกของการกำกับตนเองซึ่ง ประกอบด้วย 3 กระบวนการดังต่อไปนี้

1. กระบวนการสังเกตตนเอง (Self-Observation) บุคคลจะไม่มีอิทธิพลใด ๆ ต่อการกระทำของตนเอง เขาไม่สนใจว่าเขากำลังทำอะไรอยู่ ดังนั้นจุดเริ่มต้นที่สำคัญของการ กำกับตนเอง คือ บุคคลจะต้องรู้ว่ากำลังทำอะไรอยู่ เพราะความสำเร็จของการกำกับตนเองนั้น ส่วนหนึ่งมาจากความชัดเจนความสม่ำเสมอ และความแม่นยำของการสังเกตและบันทึกตนเอง ในกระบวนการสังเกตตนเองนั้น ควรมีด้านต่าง ๆ ที่ควรพิจารณาอยู่ด้วยกัน 4 ด้าน คือ ในด้าน ของการกระทำ ซึ่งผู้ที่สังเกตตนเอง ควรจะตัดสินใจว่าควรสังเกตตนเองในมิติใดของการกระทำ ของตน ซึ่งมีมิติต่าง ๆ ของพฤติกรรมที่ควรพิจารณาทำการสังเกตได้แก่ มิติด้านคุณภาพ อัตรา ความเร็ว ปริมาณ ความริเริ่ม ความสามารถในการเข้าสังคม จริยธรรม และความเบี่ยงเบน ทั้งนี้

การที่จะเลือกสิ่งเกิดที่มีดีใดของพฤติกรรมนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับเป้าหมายของผู้สังเกต และลักษณะของพฤติกรรมเป็นหลัก เช่น ถ้าต้องการสังเกตการวิ่งของนักกีฬา ก็คงจะต้องทำการสังเกตในมิติของความเร็ว หรือถ้าจะสังเกตว่าหลังการฝึกทักษะทางสังคมแล้ว การปฏิสัมพันธ์กับสังคมเป็นเช่นใด ก็อาจจะสังเกตในมิติของความสามารถในการเข้าสังคม เป็นต้น นอกจากนี้ด้านการกระทำแล้ว ยังมีด้านของความสม่ำเสมอ ความใกล้เคียง และความถูกต้องอีกด้วย

การสังเกตตนเองนั้นทำหน้าที่อย่างน้อยที่สุด 2 ประการคือ เป็นตัวให้ข้อมูลที่จำเป็นต่อการกำหนดมาตรฐานของการกระทำที่มีความเป็นไปได้จริง และประเมินการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมที่กระทำอยู่ แต่การที่คนเราจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือไม่ก็ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลาย ๆ อย่าง เช่น การวินิจฉัยตนเอง ซึ่งมักจะพบว่าคนเราไม่ค่อยจะตระหนักกับสิ่งที่ตนเองกระทำเป็นนิสัย การสังเกตตนเองจะทำให้บุคคลสามารถวินิจฉัยได้ว่าในเงื่อนไขใด ควรทำพฤติกรรมใด การวินิจฉัยตนเองนั้นจะนำไปสู่การตัดสินใจว่าพฤติกรรมใดควรจะเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้การจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือไม่ ยังขึ้นอยู่กับปัจจัยทางด้านการตั้งใจตนเอง เนื่องจากพบว่าบางครั้งการสังเกตตนเองก็นำไปสู่การเพิ่มของพฤติกรรมลดพฤติกรรม และบางครั้งก็ไม่มีผลต่อพฤติกรรมที่สังเกตนั้นเลย ดังนั้นก็จะขึ้นอยู่กับความตั้งใจของตนเองด้วย

2. กระบวนการตัดสินใจ (Judgement Process) ข้อมูลที่ได้จากการสังเกตตนเองนั้นจะมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนไม่มากนัก ถ้าปราศจากกระบวนการตัดสินใจ ถ้าข้อมูลดังกล่าวนั้นเป็นที่พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ โดยอาศัยมาตรฐานส่วนบุคคลที่ได้มาจากการถูกสอนโดยตรง การประเมิน ปฏิบัติตอบสนองทางสังคมต่อพฤติกรรมนั้น ๆ และจากการสังเกตตัวเอง ซึ่งแบบคูราให้ความสำคัญอย่างมากต่อการถ่ายทอดมาตรฐานจากกระบวนการของตัวเอง นอกจากการตัดสินใจที่ต้องอาศัยมาตรฐานส่วนบุคคลแล้ว ปัจจัยอีกปัจจัยหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการตัดสินใจ คือ การเปรียบเทียบกับกลุ่มอ้างอิงทางสังคมที่ประกอบด้วย การเปรียบเทียบกับบรรทัดฐานของสังคม การเปรียบเทียบกับสังคมการเปรียบเทียบกับตนเอง และการเปรียบเทียบกับกลุ่มกระบวนการตัดสินใจจะไม่ส่งผลใด ๆ ต่อบุคคล ถ้าพฤติกรรมที่ตัดสินใจนั้นยังไม่มีคุณค่าพอแก่ความสนใจของบุคคล แต่ถ้าพฤติกรรมนั้นมีคุณค่า การประเมินตนเองก็จะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลทันทีแต่อย่างไรก็ตามการที่บุคคลจะสนองตอบอย่างไรต่อกระบวนการตัดสินใจนั้น ก็ขึ้นอยู่กับความอนุमानสาเหตุในการกระทำ บุคคลจะรู้สึกภูมิใจ ถ้าการประเมินความสำเร็จของการกระทำมาจากความสามารถและการกระทำของเขา และจะรู้สึกไม่พึงพอใจเท่าใดนัก ถ้าการกระทำนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยภายนอก

3. การแสดงปฏิกิริยาต่อตนเอง (Self-Reaction) การพัฒนามาตรฐานในการประเมิน และทักษะในการตัดสินใจนั้น จะนำไปสู่การแสดงปฏิกิริยาต่อตนเอง ทั้งนี้ ย่อมขึ้นอยู่กับสิ่งล่อใจในการที่จะนำไปสู่ผลทางบวก ทั้งในแง่ของผลที่ได้เป็นสิ่งของที่จับต้องได้ หรือในแง่ของความพึงพอใจในตนเอง ส่วนมาตรฐานภายในของบุคคล ก็จะทำหน้าที่เป็นตัวเกณฑ์ที่ทำให้บุคคลคงระดับการแสดงออก อีกทั้งเป็นตัวจูงใจให้ บุคคลกระทำพฤติกรรมไปสู่มาตรฐานดังกล่าวด้วย

### การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy)

งานของแบนดูราที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของตนเองนั้น ในระยะแรกได้เสนอแนวคิดของความคาดหวังความสามารถของตนเอง (Efficacy Expectation) โดยให้ความหมายว่า เป็นความคาดหวังที่เกี่ยวข้องกับความสามารถของตน ในลักษณะที่เฉพาะเจาะจง และความคาดหวังนี้เป็นตัวกำหนดการแสดงออกของพฤติกรรม ต่อมาแบนดูรา ได้ใช้คำว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Perceived Self-Efficacy) โดยให้คำจำกัดความว่า เป็นการที่บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเองที่จะจัดการและดำเนินการกระทำพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ แบนดูรา มีความเชื่อว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองนั้น มีผลต่อการกระทำของบุคคล ซึ่งอาจมีความสามารถไม่ต่างกัน แต่อาจแสดงออกในคุณภาพที่แตกต่างกันได้ ถ้าพบว่าคน 2 คนมีการรับรู้ความสามารถของตนเองแตกต่างกันในคน ๆ เดียวก็เช่นกัน ถ้ารับรู้ความสามารถของตนเอง ในแต่ละสภาพการณ์แตกต่างกันก็อาจจะแสดงพฤติกรรมออกมาได้แตกต่างกัน แบนดูรา มีความเห็นว่าความสามารถของคนเรานั้นไม่ตายตัว หากแต่ยืดหยุ่นตามสภาพการณ์ ดังนั้น สิ่งที่จะกำหนดประสิทธิภาพของการแสดงออก จึงขึ้นอยู่กับการรับรู้ความสามารถของตนเองในสภาพการณ์นั้น ๆ นั่นคือ ถ้าเรามีการรับรู้ว่าเรามีความสามารถ เราก็จะแสดงออกถึงความสามารถนั้นออกมา คนที่รับรู้ว่าคุณมีความสามารถจะมีความอดทน อุตสาหะ ไม่ท้อถอย และจะประสบความสำเร็จในที่สุด (Evans, 1989)

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของตนเองนั้นมีอยู่ด้วยกัน 4 วิธี คือ (Evans, 1989)

1. ประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ (Mastery Experiences) เป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดในการพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเอง เนื่องจากว่าเป็นประสบการณ์โดยตรงของบุคคลที่รับรู้ว่าคุณสำเร็จส่งผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถ ดังนั้น ในการพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเองให้กับบุคคลนั้น ควรจัดการฝึกทักษะที่จำเป็นควบคู่กับการทำให้เขารับรู้ว่าคุณมีความสามารถจะกระทำเช่นนั้น จะทำให้เขาใช้ทักษะที่ได้รับการฝึกได้



อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด บุคคลที่รับรู้ว่าคุณมีความสามารถนั้น จะไม่ยอมแพ้อะไรง่าย ๆ แต่จะพยายามทำงานต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ

2. การใช้ตัวแบบ (Modeling) การสังเกตตัวแบบที่แสดงพฤติกรรมที่มีความสำเร็จ และได้รับผลกรรมที่พึงพอใจ จะส่งผลให้ผู้สังเกตได้เกิดความรู้สึกว่าเขาจะสามารถประสบความสำเร็จได้ หากเขาเพียงพยายามด้วยความมุ่งมั่นอย่างไม่ย่อท้อ ลักษณะของการใช้ตัวแบบที่ส่งผลต่อความรู้สึกว่าเขามีความสามารถที่จะทำได้นั้น ได้แก่ การแก้ปัญหของบุคคลที่มีความกลัวต่อสิ่งต่าง ๆ โดยที่ให้ผู้สังเกตที่มีลักษณะคล้ายกับตนเองก็สามารถทำให้บุคคลลดความรู้สึกกลัวต่าง ๆ เหล่านั้นได้

3. การใช้คำพูดชักจูง (Verbal Persuasion) คือการใช้การสื่อสารผ่านกระบวนการพูด เพื่อบอกว่าคุณคนนั้นมีความสามารถที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จได้ วิธีการดังกล่าว ใช้ได้ค่อนข้างง่ายและแพร่หลายทั่วไป อย่างไรก็ตาม การใช้คำพูดชักจูงนั้นไม่ค่อยจะได้ผลนัก ในการที่จะทำให้คนเราสามารถที่พัฒนาการรับรู้ ความสามารถของตนเอง ซึ่งถ้าต้องการใช้แนวคิดของแบนดูราให้ได้ผล ควรจะใช้ร่วมกับการทำให้บุคคลมีประสบการณ์ของความสำเร็จในเป้าหมายของเขา ซึ่งอาจจะต้องใช้คำพูดชักจูงควบคู่ไปกับการค่อย ๆ สร้างความรู้สึกความสามารถให้กับบุคคลอย่างค่อยเป็นค่อยไป และให้เกิดความสำเร็จตามลำดับขั้นตอน ก็ย่อมที่จะได้ผลดีในการพัฒนาการรับรู้ความสามารถของบุคคล

4. การกระตุ้นทางอารมณ์ (Emotional Arousal) การกระตุ้นทางอารมณ์มีผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองในสภาพที่ถูกต้องเหมาะสม ในการตัดสินใจถึงความวิตกกังวล และความเครียดของคนเรานั้นบางส่วนจะขึ้นอยู่กับกระตุ้นทางสรีระ การกระตุ้นที่รุนแรงทำให้การกระทำไม่ค่อยได้ผลดี บุคคลจะคาดหวังความสำเร็จเมื่อเขาไม่ได้อยู่ในสภาพการณ์ที่กระตุ้นด้วยสิ่งที่ไม่พึงพอใจ ความกลัวก็จะกระตุ้นให้เกิดความกลัวมากขึ้น บุคคลก็จะเกิดประสบการณ์ของความล้มเหลว อันจะทำให้การรับรู้เกี่ยวกับความสามารถของตนต่ำลง

## ตอนที่ 2 สมรรถนะการวิจัยของคุณ

### 1. ความหมายของสมรรถนะการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ (Competency) ได้มีผู้ให้ความหมาย ซึ่งสรุปได้ว่าเป็นการแสดงออกของบุคคลที่เป็นผลมาจากความรู้ทักษะความสามารถ และคุณลักษณะส่วนบุคคล เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาวิชาชีพของตนและองค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Boam & Sparrow, 1992; Boyatzis, 1982; Dale & Hes, 1995; Hayes, 1983; McClelland, 1973; Parry, 1998; Robertson, Callinan, & Bartran, 2002; Shermon, 2000;



Spencer & Spencer, 1993; จิรประภา อัครบวร, 2547; ณรงค์วิทย์ แสนทอง, 2547; อังรงค์ศักดิ์ คงคาสวัสดิ์, 2548; สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2548)

สมรรถนะเมื่อนำมารวมกันกับความหมายของการวิจัย สรุปได้ว่า การวิจัย หมายถึง การกระทำของมนุษย์เพื่อค้นหาความจริงในสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่กระทำด้วยพื้นฐานของปัญญาความมุ่งหมายหลักในการทำวิจัย ได้แก่ การค้นพบ การแปลความหมาย และการพัฒนากรรมวิธีและระบบสู่ความก้าวหน้าในความรู้ด้านต่าง ๆ ในเชิงวิทยาศาสตร์ที่หลากหลายในโลกและจักรวาล การวิจัยอาจต้องใช้หรือไม่ต้องใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ก็ได้ และความหมายในนิยามของนงลักษณ์ วิรัชชัย (2543) ที่กล่าวว่า การวิจัย หมายถึง การแสวงหาความรู้ ความจริงด้วยวิธีการที่มีระบบมีความเชื่อถือได้ โดยอาศัยระเบียบวิธีการทางวิทยาศาสตร์ เพื่อให้ได้ความรู้ใหม่ที่เป็นคำตอบปัญหาตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน เป้าหมายสำคัญของการวิจัย คือ เพื่อบรรยาย อธิบาย ทำนาย หรือควบคุมปรากฏการณ์ต่าง ๆ อันจะช่วยพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ของมวลมนุษย์และสังคมให้ดีขึ้น โดยมีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับสมรรถนะการวิจัยไว้ เช่น อาเธอร์ และวอง (Arthur & Wong, 2000) ได้นิยามถึงสมรรถนะทางการวิจัยว่า เป็นคุณลักษณะด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ และความมุ่งมั่นต่อการทำวิจัย และคาร์ดาช (Kardash, 2000) สอดคล้องกับ แฮร์ริสัน และคณะ (Harrison et al., 2005) สรุปได้ว่าเป็นการวัดระดับความสามารถในการปฏิบัติการวิจัยตามการรับรู้ของบุคคล ส่วนนักวิชาการของประเทศไทย เซาว์วรัตน์ เตมียกุล (2552) ได้ให้ความหมายว่า สมรรถนะการวิจัย หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกถึงความรู้ ความสามารถทางการวิจัย และทักษะปฏิบัติ ตลอดจนเจตคติทางการวิจัย อีกทั้งเลิศพร อุดมพงษ์ (2555) ได้ให้นิยามของคำว่า สมรรถนะการวิจัยว่าเป็นคุณลักษณะและความสามารถของบุคคลในการแสวงหาคำตอบ โดยใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ และสุรสิทธิ์ สิทธิอมร (2559) ให้ความหมายของสมรรถนะทางการวิจัยว่าเป็นความสามารถของบุคคล ในการปฏิบัติการวิจัยและพัฒนาให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นแรงขับหรือคุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในบุคคลนั้น ๆ สำหรับหน่วยงานในภาครัฐของประเทศไทย ได้มีการกำหนดนิยามของสมรรถนะการวิจัยไปในทำนองเดียวกัน กล่าวคือ เป็นการพัฒนาลักษณะของบุคคลในด้านความสามารถ คุณลักษณะ ต่อการปฏิบัติงานในการวิจัยเพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบให้เกิดประสิทธิผลต่อตนเองและองค์กร และมีการกำหนดสมรรถนะการวิจัยไว้เพื่อการประเมินและพัฒนาบุคลากรในองค์กร (สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553; สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2548)

## 2. องค์ประกอบของสมรรถนะการวิจัย

สมรรถนะการวิจัยมีลักษณะเป็นตัวแปรคุณลักษณะ จึงต้องให้นิยามองค์ประกอบเพื่อการนิยามเชิงปฏิบัติการสำหรับการสร้างข้อคำถามในการวัด มีผู้ศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะการวิจัยไว้ ดังนี้

อาเธอร์ และวอง (Arthur & Wong, 2000) ได้จำแนกองค์ประกอบของสมรรถนะวิจัยของนักศึกษาปริญญาตรีออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ความรู้ ทักษะ เจตคติต่อการวิจัย และความมุ่งมั่นต่อการวิจัย ส่วนแฮริสัน และคณะ (Harrison et al., 2005) ได้วิเคราะห์สมรรถภาพการวิจัยของนักเรียนพยาบาลประเทศสหรัฐอเมริกา ระดับปริญญาตรี โท และเอก พบว่า มีองค์ประกอบเหมือนกัน แต่มีระดับความลึกซึ้งซึ่งขึ้นตามระดับการศึกษา ประกอบด้วย 10 ด้าน ดังนี้ 1) การเห็นความสำคัญของการวิจัยและมีจิตคิดสะท้อน 2) เข้าใจวิธีการทางวิทยาศาสตร์ 3) รู้หลักจริยธรรม 4) ทำการทบทวนเอกสารได้ 5) อ่านผลการศึกษาย่างพินิจพิเคราะห์ 6) กำหนดคำถามวิจัยได้ 7) รู้หรือขยายตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของการวิจัย 8) รู้วิธีวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ 9) ใช้โปรแกรมทางสถิติของคอมพิวเตอร์ได้ และ 10) เข้าร่วมทำวิจัยได้

เช่นเดียวกับ เกรย์ (Gray, 2007) ได้จำแนกสมรรถนะการวิจัยของบุคลากรในคณะทันตกรรมของวิทยาลัยศัลยกรรมแห่งประเทศไทยเป็น 5 ด้าน คือ 1) ทักษะปฏิบัติการวิจัย 2) ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการคิด และทักษะการสื่อสาร 3) เจตคติและจรรยาบรรณวิชาชีพ 4) การเผยแพร่ผลการวิจัย และ 5) บทบาทหน้าที่ซึ่งในแต่ละด้านประกอบด้วยสมรรถนะทางการวิจัยต่าง ๆ ดังนี้

1. ทักษะปฏิบัติการวิจัย ประกอบด้วย มีความสามารถในการค้นคว้า ใช้ห้องสมุด และเทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ รู้ว่าเมื่อไรจะใช้แหล่งข้อมูลแบบปฐมภูมิ หรือทุติยภูมิ มีทักษะการสังเกตและบันทึกพฤติกรรม และมีสมรรถภาพพื้นฐานด้านคอมพิวเตอร์

2. ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการคิด และทักษะการสื่อสาร ประกอบด้วย มีความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างสารสนเทศที่เป็นปรนัยกับอัตนัย รู้ว่าเมื่อไรสารสนเทศที่ได้มีความเพียงพอ ประเมินได้ว่าข้อสรุปที่กำหนดมีความชัดเจนและสมบูรณ์ กำหนดคำถามวิจัยได้ และสามารถสื่อสารความคิดของตนเองด้วยวาจาและการเขียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. เจตคติและจรรยาบรรณวิชาชีพ ประกอบด้วย เห็นคุณค่าและความจำเป็นของการวิจัย ตระหนักและยึดถือจรรยาบรรณของการวิจัย และคิดค้น และใช้การวิจัยเพื่อการประเมินการให้บริการ

4. การเผยแพร่ผลการวิจัย ประกอบด้วย ทักษะที่จำเป็นสำหรับการพิมพ์เผยแพร่รายงานการวิจัย และการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติให้สอดคล้องตามผลการวิจัย

5. บทบาทและหน้าที่ ประกอบด้วย เข้าร่วมกิจกรรมที่สนับสนุนการพัฒนาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง คิดค้นและนำผลการศึกษาไปใช้เขียนขอทุนการวิจัยได้ ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนนักวิจัยอื่น ตีพิมพ์ผลงานในวารสาร และสนับสนุนการสร้างทฤษฎี

ส่วนในประเทศไทย ฉันทรา พูนศิริ (2554) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยของนักวิจัยสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วว.) กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยได้จำแนกองค์ประกอบของสมรรถนะนักวิจัยดังนี้

1. ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล มีคุณลักษณะบ่งชี้ ดังนี้ 1) อดทน ตั้งใจ ใฝ่รู้ 2) มีคุณธรรมและจริยธรรม ยึดมั่นในคุณภาพ 3) พร้อมรับสถานการณ์ 4) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมองภาพกว้าง 5) มีความเป็นกลาง และ 6) มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น

2. ด้านสัมพันธภาพ มีคุณลักษณะบ่งชี้ ดังนี้ 1) สามารถทำงานเป็นทีม และ 2) มีทักษะในการประสานงานและติดต่อกับบุคคลภายนอก

3. ด้านการบริหารจัดการ มีคุณลักษณะบ่งชี้ ดังนี้ 1) บริหารโครงการได้ดี 2) สามารถวางแผนและดำเนินการได้ตามเป้าหมาย 3) การสร้างเครือข่ายหรือแนวร่วมการวิจัย 4) สามารถประเมินและได้คำแนะนำแก่ผู้อื่น และ 5) คิดวิเคราะห์อย่างบูรณาการและเป็นระบบ

4. ด้านความสำเร็จเกี่ยวกับงาน มีคุณลักษณะบ่งชี้ ดังนี้ 1) สามารถสืบค้นข้อมูลอย่างมีอาชีพ 2) เขียนข้อเสนอโครงการได้คุณภาพดี 3) วิเคราะห์และประเมินผล 4) เขียนรายงานวิจัยได้ดี 5) นำเสนอผลงานวิจัยอย่างมีอาชีพทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ 6) มีทักษะด้านภาษาอังกฤษทั้ง 4 ด้านเป็นอย่างดี 7) มีทักษะด้านคอมพิวเตอร์ 8) มีความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบ และ 9) มีความสามารถในการถ่ายทอดงานให้ผู้อื่น

ชุตติมา วัฒนชัยสิทธิ์ (2561) ได้ศึกษาสมรรถนะของนักวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์หมึกพิมพ์บนบรรจุภัณฑ์ แบ่งองค์ประกอบออกเป็น 5 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ด้านความรู้ในการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ (Knowledge) มีตัวบ่งชี้ 4 ด้าน คือ 1) ความรู้พื้นฐานที่จำเป็น 2) ความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ 3) ความรู้เกี่ยวกับเครื่องมือและเทคโนโลยี และ 4) ความรู้เกี่ยวกับการตลาด

2. ด้านทักษะเฉพาะทางของนักวิจัย (Skills) มีตัวบ่งชี้ 5 ด้าน คือ 1) ทักษะการปฏิบัติงานด้านการออกแบบสูตรหมึกพิมพ์ 2) ทักษะการทดสอบคุณภาพของผลิตภัณฑ์ 3) ทักษะ

การวิเคราะห์ปัญหาของผลิตภัณฑ์ 4) ทักษะในการบริหารการจัดการ และ 5) ทักษะด้านการสื่อสาร

3. ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self – Concept) มีตัวบ่งชี้ 5 ด้าน คือ 1) ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ความภูมิใจในตนเอง 2) การมีวิสัยทัศน์และมองการณ์ไกล 3) การคิดอย่างมีระบบและเป็นเหตุเป็นผล 4) การมีจินตนาการในการออกแบบผลิตภัณฑ์ให้ครอบคลุมถึงกลุ่มผู้ใช้งาน และ 5) การมีทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

4. ด้านคุณลักษณะประจำตัวบุคคล (Traits) มีตัวบ่งชี้ 12 ด้าน คือ 1) มีบุคลิกน่าเชื่อถือ 2) มีความสุขุมและสุภาพเรียบร้อย 3) มีความเอาใจใส่ต่องานที่ทำ 4) มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน 5) มีความกระตือรือร้นในการทำงาน 6) มีความอดทนต่อภาวะที่กดดัน 7) มีความสนใจใฝ่รู้ 8) มีความรอบคอบและละเอียดถี่ถ้วน 9) มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและงานที่ทำ 10) มีความคิดสร้างสรรค์คิดนอกกรอบ 11) มีไหวพริบในการแก้ปัญหา และ 12) มีความสามารถทำงานเป็นทีม

5. ด้านแรงจูงใจ (Motive) มีตัวบ่งชี้ 8 ด้าน คือ 1) มีเป้าหมายในชีวิต 2) ต้องการประสบความสำเร็จในเป้าหมาย 3) ต้องการพัฒนาผลิตภัณฑ์ 4) มีความทะเยอทะยานและมุ่งมั่นต่องานที่รับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จ 5) ต้องการแสดงความสามารถให้เพื่อนร่วมงานยอมรับ 6) แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ 7) ต้องการผลตอบแทนที่สูงขึ้น และ 8) มีความสุขกับงานที่รับผิดชอบ

### 3. การวัดสมรรถนะการวิจัย

วิธีการวัดสมรรถนะการวิจัย มีความหลากหลายตามองค์ประกอบที่ต้องการวัดการกำหนดวิธีการวัดนี้ขึ้นอยู่กับสิ่งที่ถูกวัดตามองค์ประกอบของสมรรถนะการวิจัย ดังนี้

อาเธอร์ และวอง (Arthur & Wong, 2000) ได้พัฒนาเครื่องมือวัดสมรรถนะการวิจัยของนักศึกษาระดับปริญญาตรี หลังจากเรียนวิชาวิธีวิทยาการวิจัย เครื่องมือที่สร้างขึ้นเรียกว่า เครื่องมือวัดสมรรถนะการวิจัยของนักศึกษา (The Student Research Competence Instrument : SRCI) ประกอบด้วย การวัดทักษะการวิจัย (สมรรถนะการวิจัยตามการรับรู้) ด้วยข้อคำถาม 13 ข้อ เป็นมาตรวัดสะท้อนระดับสมรรถนะการวิจัย 5 ระดับ มีข้อคำถาม ได้แก่ 1) การกำหนดปัญหาการวิจัย 2) การเขียนข้อเสนอการวิจัย 3) การเขียนแบบการให้ความยินยอม (Resent Form) 4) การเขียนบททวนเอกสาร 5) การตัดสินใจเลือกวิธีได้กลุ่มตัวอย่าง 6) การออกแบบการวิจัย 7) การรวบรวมข้อมูล 8) การนิยามปฏิบัติการของตัวแปร 9) การวิเคราะห์ข้อมูล 10) การใส่

โปรแกรมคอมพิวเตอร์ 11) การตีความ/แปลผลการวิจัย 12) การเขียนรายงานการวิจัย และ 13) การนำเสนอผลงาน นอกจากนี้ได้มีการพัฒนาเครื่องมือวัดเจตคติต่อการวิจัย และวัดอุปนิสัยด้านการวิจัย อยู่ในแบบวัด SRCI ด้วย

นอกจากนี้ยังได้พัฒนาเครื่องมือวัดทัศนคติต่อการวิจัยแยกไว้ตอนหนึ่ง การวัดทัศนคติต่อการวิจัยประกอบด้วยข้อคำถาม 29 ข้อ มาตรฐานวัดความเห็นด้วย 5 ระดับ ทัศนคติต่อการวิจัยที่วัด ได้แก่ 1) ความสนใจต่อการทำวิจัย 2) ความสนใจต่อการอ่านวารสารวิจัย 3) ความสนใจการวิจัยเกี่ยวกับปัญหาทางคลินิก 4) ชอบใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ในการแก้ปัญหา 5) เป็นนักวิจัยที่กระตือรือร้น 6) ชอบทำงานเดี่ยวมากกว่างานกลุ่ม 7) ต้องการที่ปรึกษาขณะทำวิจัย 8) ไม่คิดว่าจะเป็นนักวิจัยที่ดี 9) เชื่อว่าพยาบาลยังขาดทักษะในการทำวิจัย 10) ภูมิใจที่ได้ตีพิมพ์ผลงานในวารสาร 11) การทำวิจัยเป็นการเสียเวลา 12) การทำวิจัยเป็นสิ่งที่น่ายินดี 13) การทำวิจัยเป็นสิ่งที่น่ากลัว 14) การทำวิจัยทำเพื่อสอบผ่านวิชาวิจัย 15) หลักสูตรพยาบาลไม่จำเป็นต้องมีการวิจัย 16) พยาบาลไม่ทุกคนต้องการเข้าร่วมในการวิจัย 17) พยาบาลทุกคนควรมีจิตวิจัย 18) มีใจคับแคบกับการวิจัย (ไม่เปิดใจยอมรับการวิจัย) 19) การเป็นนักวิจัยช่วยเพิ่มความสนใจในการวิจัย 20) มีทัศนคติในภาพรวมต่อการวิจัยเป็นบวก 21) ต้องการมีทัศนคติเชิงบวกต่อการวิจัย 22) ข้อค้นพบจากการวิจัยควรนำมาใช้ในการปฏิบัติงานประจำวัน 23) เชื่อว่าการวิจัยของการพยาบาลสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน 24) เปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานประจำวันตามข้อค้นพบใหม่ของผู้ร่วมงาน 25) เพื่อนร่วมงานใช้ข้อค้นพบจากการวิจัย 26) วิชาชีพที่ทำวิจัยมากจะมีสถานะที่สูงกว่า 27) การวิจัยช่วยให้การพยาบาลมีความเข้มแข็งทางวิชาชีพ 28) พยาบาลสามารถคัดค้านการตัดสินใจทางด้านการแพทย์ ถ้าใช้ข้อค้นพบจากการวิจัย และ 29) เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเมื่อใช้การวิจัยในการทำงาน

อีกทั้ง คาร์ดาส (Kardash, 2000) ได้สร้างแบบวัดทักษะการวิจัยโดยการวัดระดับความสามารถในการปฏิบัติในแต่ละทักษะการวิจัยตามการรับรู้ของผู้รับการวัด มาตรฐานแบ่งออกเป็น 5 ระดับ จาก 1 (ไม่มี) ถึง 5 (มีมาก) โดยแบ่งทักษะการวิจัยออกเป็น 14 ทักษะ ประกอบด้วย 1) ความเข้าใจในเนื้อหาของสาขาวิชา 2) การใช้วรรณกรรมการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ในสาขาวิชา 3) การกำหนดคำถามเฉพาะเพื่อการศึกษาค้นคว้า 4) การกำหนดสมมติฐานการวิจัย 5) การออกแบบการทดลองหรือการทดสอบสมมติฐาน 6) ความเข้าใจความสำคัญของการควบคุมในการวิจัย 7) การรวบรวมข้อมูล 8) การใช้สถิติวิเคราะห์ 9) การตีความหมายข้อมูลตามสมมติฐาน 10) การปรับสมมติฐานเริ่มต้น 11) การเชื่อมโยงความสัมพันธ์



ของผลการวิจัยกับภาพรวมของสาขาวิชา 12) การนำเสนอผลการวิจัย 13) การเขียนรายงานการวิจัย และ 14) การคิดอย่างอิสระ

เช่นเดียวกับ แมคเคลียร์ และบราวน์ (McCleary & Brown, 2003) วัดความรู้เกี่ยวกับการวิจัยโดยใช้แบบวัดการมุ่งการวิจัยที่ปรับมาจาก The Edmonton Research Orientation Scale เป็นแบบวัดส่วนที่เป็นความรู้เกี่ยวกับการวิจัย เป็นการวัดความเข้าใจเกี่ยวกับการทำวิจัยใน 5 ประเด็น คือ การออกแบบวิจัย สถิติการอ่านงานวิจัย การปริทัศน์งานวิจัย และการใช้ห้องสมุด โดยใช้มาตรวัดเป็นความเข้าใจ 4 ระดับ (ดีมาก ดี พอใช้ ปรับปรุง)

พีเทอร์สัน, เฮย์ส-คิมมอนส์ และโคลด์ (Peterson, Hays-Kimmons, & Cole, 2008) ได้สร้างแบบประเมินเจตคติต่อทักษะการวิจัย ความชอบในการวิจัย และระดับความเชื่อในการวิจัยต่ออาชีพ โดยแบ่งเนื้อหาคำถามย่อยออกเป็น 4 ด้านที่สัมพันธ์กับทักษะการวิจัย คือ เจตคติ ความรู้ ความสนใจ และการมีส่วนร่วม คำถามเกี่ยวกับทักษะการวิจัย ประกอบด้วย 1) การอ่านและประเมินความสำคัญของบทความวิจัย 2) การทบทวนเอกสารและงานวิจัย 3) การเขียนข้อเสนอการวิจัย 4) การกำหนดปัญหาการวิจัย 5) การกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย 6) การอนุมัติจากคณะกรรมการ 7) การรวบรวมข้อมูล 8) การใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล 9) การนำเสนอผลการวิจัย 10) การเขียนบทความวิจัย และ 11) การปรับปรุงคุณภาพงานวิจัย

สรุปได้ว่า เครื่องมือที่ใช้วัดสมรรถนะการวิจัย จำแนกได้ตามองค์ประกอบต่าง ๆ ในด้านความรู้และทักษะปฏิบัติ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบวัด แบบประเมิน และแบบวัดที่เป็นมาตรวัดส่วนด้านเจตคติ/ความมุ่งมั่นในการวิจัย และจรรยาบรรณการวิจัย เป็นแบบประเมินชนิดมาตรวัดประมาณค่า แบบสอบถาม และแบบประเมินตนเอง

#### 4. สมรรถนะการวิจัยของครู

สมรรถนะ ได้เข้ามามีบทบาทอย่างมากในทางการศึกษา ด้านการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพ ด้วยรูปแบบการปฏิบัติเชิงสะท้อนกลับในวิชาชีพ สมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาในด้านการพัฒนาวิชาชีพครู ทิศทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการได้มีการกำหนดให้มีการพัฒนาที่เน้นสมรรถนะ ได้มีการกำหนดให้มีระบบการพัฒนาที่เน้นสมรรถนะ (Teacher and personals Competency) ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการฝึกความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) แรงจูงใจ (Motivation) ทศนคติ (Attitude) และคุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลเข้าด้วยกัน (Traits) แล้วแสดงออกในเชิงพฤติกรรมที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงาน ในบทบาทหน้าที่อย่างโดดเด่นและมีประสิทธิภาพ (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา, 2550) สำหรับสมรรถนะครูนั้น พระราชบัญญัติสภาครู



และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546 มาตรา 49 ได้กำหนดสมรรถนะให้ครูต้องมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานไว้ในมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ โดยสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548) ได้กำหนดสาระความรู้และสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา จำแนกตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ดังนี้

ส่วนที่ 1 สาระความรู้และสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้

1. ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู ประกอบด้วย 1) สาระความรู้ มีดังนี้ ภาษาไทยสำหรับครู ภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่น ๆ สำหรับครู และเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับครู และ 2) สมรรถนะ มีดังนี้ สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาไทย เพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียน ภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่น ๆ เพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง และสามารถใช้คอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐาน

2. การพัฒนาหลักสูตร มีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ 1) สาระความรู้ เกี่ยวข้องกับ ปรัชญา แนวคิดทฤษฎีทางการศึกษา ประวัติความเป็นมาและระบบการจัดการศึกษาไทย รวมถึง วิสัยทัศน์และแผนพัฒนาการศึกษาของไทย ทฤษฎีหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร มาตรฐานและ มาตรฐานช่วงชั้นของหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และปัญหาในการพัฒนาหลักสูตร และ 2) สมรรถนะ เกี่ยวข้องกับ ความสามารถในการวิเคราะห์หลักสูตร ความสามารถในการ ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรได้อย่างหลากหลาย ความสามารถประเมินหลักสูตรทั้งก่อนและหลัง การใช้ และความสามารถในการจัดทำหลักสูตร

3. การจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) สาระความรู้ มีดังนี้ ทฤษฎีการเรียนรู้และการสอน รูปแบบการเรียนรู้และการพัฒนา รูปแบบการเรียนรู้การออกแบบและการจัด ประสบการณ์การเรียนรู้ การบูรณาการเนื้อหาในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ เข้าด้วยกัน การบูรณา การการเรียนรู้แบบเรียนรวมเทคนิคและวิทยาการจัดการเรียนรู้ การใช้และการผลิตสื่อและการ พัฒนานวัตกรรมในการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้แบบยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ และการประเมินผลการ เรียนรู้ และ 2) สมรรถนะ ที่สำคัญได้แก่ สามารถนำประมวลรายวิชามาจัดทำแผนการเรียนรู้ ราย ภาคและตลอดภาค สามารถออกแบบการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมกับวัยของผู้เรียน สามารถ เลือกลงใช้ พัฒนาและสร้างสื่ออุปกรณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน สามารถจัดกิจกรรมที่ส่งเสริม การเรียนรู้ของผู้เรียนและจำแนก ระดับการเรียนรู้ของผู้เรียนจากการประเมินผล

4. จิตวิทยาสำหรับครู เกี่ยวข้องกับ 2 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ 1) สาระความรู้ ได้แก่ จิตวิทยาพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาการมนุษย์ จิตวิทยาการศึกษา จิตวิทยาการแนะแนว

และให้คำปรึกษา และ 2) สมรรถนะ ได้แก่ การเข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน ความสามารถช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพและสามารถให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น อีกทั้งส่งเสริมความถนัดและความสนใจของผู้เรียนได้

5. การวัดและประเมินผลการศึกษา เกี่ยวข้องกับ 1) สาระความรู้ ซึ่งประกอบด้วย หลักการและเทคนิคการวัดและประเมินผลทางการศึกษา การสร้างและการใช้เครื่องมือวัดผลและประเมินผลการศึกษา การประเมินตามสภาพจริง การประเมินจากแฟ้มสะสมงาน การประเมินภาคปฏิบัติ และการประเมินผล และ 2) สมรรถนะ ได้แก่ ความสามารถในการวัดและประเมินผลได้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงที่ปรากฏ และสามารถนำผลการวัดและประเมินไปใช้ในการปรับปรุงให้การจัดการเรียนรู้ทุกหลักสูตรเป็นไปอย่างมีคุณภาพสูงสุด

6. การบริหารจัดการในห้องเรียน ประกอบด้วยสาระสำคัญ คือ 1) สาระความรู้ ได้แก่ ทฤษฎีและหลักการบริหารจัดการ ภาวะผู้นำทางการศึกษา การคิดอย่างเป็นระบบ การเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร มนุษยสัมพันธ์ภายในองค์กร การติดต่อสื่อสารกันภายในองค์กร การบริหารจัดการชั้นเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ การประกันคุณภาพการศึกษา การทำงานเป็นทีม การจัดทำโครงการทางวิชาการ การจัดโครงการฝึกอาชีพ การจัดโครงการและกิจกรรมเพื่อพัฒนา การจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ และการศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชน และ 2) สมรรถนะ มีดังนี้ มีภาวะผู้นำ สามารถบริหารจัดการในชั้นเรียน สามารถสื่อสารได้อย่างมีคุณภาพ สามารถในการประสานประโยชน์ และสามารถนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการ

7. การวิจัยทางการศึกษา ประกอบด้วย 1) สาระความรู้ มีดังนี้ ทฤษฎีการวิจัย รูปแบบการวิจัย การออกแบบการวิจัย กระบวนการวิจัย สถิติเพื่อการวิจัย การวิจัยในชั้นเรียน การฝึกปฏิบัติการวิจัย การนำเสนอผลงานวิจัย การค้นคว้า ศึกษางานวิจัยในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ การใช้กระบวนการวิจัยในการแก้ปัญหา และการเสนอโครงการเพื่อทำวิจัย และ 2) สมรรถนะ มีดังนี้ สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน สามารถทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน

8. นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา ประกอบด้วย 1) สาระความรู้ มีดังนี้ แนวคิด ทฤษฎี เทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษาที่ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้เทคโนโลยีและสารสนเทศ การวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดจากการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศแหล่งการเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้ และการออกแบบ การสร้างการนำไปใช้ การประเมินและการปรับปรุงนวัตกรรม และ 2) สมรรถนะ มีดังนี้ สามารถเลือกใช้ ออกแบบ สร้างและปรับปรุงนวัตกรรมเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี สามารถพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อให้

ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี สามารถแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

9. ความเป็นครู ประกอบด้วย 1) สารระความรู้ มีดังนี้ ความสำคัญของวิชาชีพครู บทบาท หน้าที่ภาระงานของครู พัฒนาการของวิชาชีพครู คุณลักษณะของครูที่ดี การสร้างทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู การเสริมสร้างศักยภาพและสมรรถภาพความเป็นครู การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และการเป็นผู้นำทางวิชาการ เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู จรรยาบรรณของวิชาชีพครู กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา และ 2) สมรรถนะ มีดังนี้ รัก เมตตา และปรารถนาดีต่อผู้เรียน อุดหนุนและรับผิดชอบ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และเป็นผู้นำทางวิชาการ มีวิสัยทัศน์ ศรัทธาในวิชาชีพครู และปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู

ส่วนที่ 2 สารระการฝึกทักษะและสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐาน ปรระสบการณวิชาชีพ สามารถสรุปสาระสำคัญ ดังนี้

10. การฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน ประกอบด้วย 1) สารระการฝึกทักษะ มีดังนี้การบูรณาการความรู้ทั้งหมดมาใช้ในการฝึกปรระสบการณวิชาชีพในสถานศึกษา ฝึกปฏิบัติการวางแผนการศึกษาผู้เรียน ผ่านการใช้เทคนิคต่าง ๆ เช่น การสังเกต การรวบรวมข้อมูล สัมภาษณ์เป็นรายบุคคล รวมถึงการนำเสนอผลการศึกษาโดยมีส่วนร่วมกับสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรให้ได้ผลดีมากยิ่งขึ้น อีกทั้งสนับสนุนให้มีการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดทำแผนการจัดการจัดการเรียนรู้ โดยเข้าไปมีส่วนร่วมในสถานศึกษา และการจัดทำโครงการทางวิชาการ และ 2) สมรรถนะ อันได้แก่ สามารถศึกษาและแยกแยะความถนัดความแตกต่างของผู้เรียนได้ จัดทำแผนการเรียนรู้ได้ สามารถฝึกปฏิบัติการสอน ตั้งแต่การจัดทำแผนการสอน ปฏิบัติการสอนประเมินผล และปรับปรุง และสามารถจัดทำโครงการทางวิชาการได้อย่างเหมาะสม

11. การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะประกอบด้วย 1) สารระการฝึกทักษะ ได้แก่ การบูรณาการความรู้มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ดีผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ (Child Center) การจัดกระบวนการเรียนรู้อ การผลิตสื่อและนวัตกรรมที่มีความทันสมัยและสอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอน การใช้เทคนิคและยุทธวิธีในการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียน การนำผลการประเมินมาพัฒนาการจัดการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การบันทึกและรายงานผลการจัดการเรียนรู้ การสัมมนาทางการศึกษา และ 2) สมรรถนะ มีดังนี้ สามารถจัดการเรียนรู้ในสาขาวิชาเฉพาะ สามารถประเมิน ปรับปรุง และพัฒนาการจัดการเรียนรู้

ให้เหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียน สามารถทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียน และสามารถจัดทำรายงานผลการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียน

การกำหนดกรอบการประเมินสมรรถนะครู โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กำหนดสมรรถนะครูตามมาตรฐานวิชาชีพเพื่อใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานครู ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) สามารถสรุปสาระสำคัญ ดังนี้

### 1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

1.2 การบริการที่ดี (Service Mind) เกี่ยวข้องกับการให้บริการด้วยความเต็มใจ ใส่ใจในการทำงาน พร้อมพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ระบบบริการมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยยึดความต้องการของผู้รับบริการเป็นสำคัญ

1.3 การพัฒนาตนเอง (Self-development) เป็นเรื่องของ การกระตือรือร้น ใฝ่เรียนรู้ ติดตามข้อมูลข่าวสารและพร้อมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมเพื่อทำให้ตนเองเกิดการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน

1.4 การทำงานเป็นทีม (Team Work) เกี่ยวข้องกับความร่วมมือในการทำงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน รวมถึงการให้กำลังใจในยามที่เพื่อนร่วมงานรู้สึกท้อแท้ นอกจากนี้ยังเป็นเรื่องของการปรับตัวในการทำงานร่วมกัน การเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

1.5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity) เกี่ยวข้องกับการประพฤติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู รวมถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้เรียน และสังคม เพื่อสร้างความเชื่อถือศรัทธาในวิชาชีพครู

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ

2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) เกี่ยวข้องกับความสามารถในการสร้างและพัฒนหลักสูตร การออกแบบการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมและเป็นระบบ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนการสอน การใช้และพัฒนาสื่อการเรียนการสอน รวมถึงการวัดประเมินผล การเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด

2.2 การพัฒนาผู้เรียน (Student Development) เกี่ยวข้องกับปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม รวมถึงการพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายใจ ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย และการจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management) เกี่ยวข้องกับการจัด สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม การจัดทำสารสนเทศ และเอกสารประจำชั้นเรียน การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้นและรายวิชาเพื่อสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และรู้สึกปลอดภัย

2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis and Synthesis of Classroom Research) เกี่ยวข้องกับความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกแยะและรวบรวมข้อมูล การสร้างข้อสรุปอย่างมีระบบ และสามารถนำไปปรับใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

2.5 ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Relationship & Collaborative - Building for Learning Management) หมายถึง การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

จากแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครู สรุปได้ว่า การพัฒนาสมรรถนะครูต้องพัฒนาเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ตัวผู้เรียนจากความต้องการของครู มุ่งเน้นการใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีรูปแบบให้เลือกตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล สอดคล้องกับภารกิจและหน้าที่ที่ครูปฏิบัติ โดยมีรูปแบบการพัฒนาและวิธีการพัฒนา คือ มุ่งเน้นให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งและ



มาตรฐานวิชาชีพทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)

### 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการวิจัยของคุณ

การพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพด้วยรูปแบบการปฏิบัติเชิงสะท้อนกลับในวิชาชีพ มีความสอดคล้องกับโมทัศน์ในการพัฒนาวิชาชีพครูด้านสมรรถนะการวิจัย ที่มีการแสวงหาความรู้จากการปฏิบัติการสอนในชั้นเรียน การวิเคราะห์คุณลักษณะครูที่มีการสะท้อนกลับในการปฏิบัติการสอน สะท้อนให้เห็นถึงคุณสมบัติพื้นฐานของการเป็นนักวิจัย จึงกล่าวได้ว่า การสอนและการวิจัยมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน ในการปฏิบัติงานวิชาชีพครูจะเป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกัน เพื่อการพัฒนาการสอนได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ ได้ปรากฏข้อสนับสนุนในการอธิบายรายละเอียดองค์ประกอบสมรรถนะการวิจัยของคุณ จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ โดย เซมพ์ (Schempp, 1995) ได้ทำการศึกษาสมรรถนะการวิจัยของคุณ โดยการวิเคราะห์การแสวงหาความรู้ของคุณ จากการศึกษาวิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต ใช้วิธีการเชิงคุณภาพเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้เทคนิคการสังเกตแบบมีส่วนร่วม วิเคราะห์ผลงานและเอกสารจากวิดีโอทัศน์ และการสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่า ด้านการจัดการห้องเรียนและการทำงาน (ของครูกรณีศึกษา) เกิดประสบการณ์การสอนด้านสาระความรู้ที่ใช้เป็นหลักในการสอนมาจากพื้นฐานความรู้เดิม ความคิดเห็นส่วนตัว แหล่งที่หาได้ง่าย และมาจากความสนใจของนักเรียน ด้านศิลปะในการสอน ใช้การสาธิต การฝึกฝน และการจัดกิจกรรม ส่วนด้านบรรยากาศภายนอกอื่น ๆ พบว่า อิทธิพลภายนอก เช่น กฎนโยบายของโรงเรียน ประสบการณ์การทำงานกรณีศึกษาต่าง ๆ มากขึ้น ทำให้เกิดการพัฒนาและเป็นประโยชน์มากขึ้น

เช่นเดียวกับ เรซ (Race, 1995) ได้สรุปไว้ว่า สมรรถนะการวิจัยมีความเชื่อมโยงอยู่กับกระบวนการเรียนรู้ที่สำคัญ 4 ขั้นตอน ที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการทำวิจัย คือ 1) มีความต้องการ (Wanting) เป็นแรงจูงใจ ความตั้งใจที่ชัดเจน และมีเป้าหมาย 2) การกระทำ (Doing) เป็นการลงมือปฏิบัติจริง เรียนรู้จากความผิดพลาด และประสบการณ์ 3) การตรวจสอบข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เป็นการตรวจสอบจากผู้ร่วมงาน พิจารณาถึงผลลัพธ์ ความสำเร็จความล้มเหลวที่เกิดขึ้น และ 4) การคิดไตร่ตรอง (Digesting) คือ การมีสามัญสำนึกของการเรียนรู้ด้วยประสบการณ์และการพิจารณาข้อมูลย้อนกลับ ดังนั้น การเรียนรู้ของบุคคลที่จะก่อให้เกิดสมรรถนะการวิจัย จึงต้องอาศัยแรงจูงใจในตนเอง มีการลงมือปฏิบัติจริง และการคิดไตร่ตรองจากข้อมูลย้อนกลับต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับวิธีการปฏิบัติงานของคุณ นอกจากนี้ ริชชี (Ritchie, 2006) ได้ทำการศึกษาวิเคราะห์กระบวนการและองค์ประกอบของการมีส่วนร่วมของคุณผู้สอนอย่างยั่งยืนใน



การวิจัยของครู เพื่อนำไปสู่การสร้างครูนักวิจัย ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ และผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยใช้กระบวนการ 1) สร้างประสบการณ์ 2) ให้ความร่วมมือ 3) พบกลุ่ม 4) การเขียนรายงานวิจัย 5) มุ่งสู่การเป็นครูนักวิจัย และ 6) ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน ผลการวิจัยพบว่า ครูต้องมีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการทำงานให้มีการสอนและการวิจัยควบคู่กัน จึงจะทำให้เกิดการมีส่วนร่วมและความยั่งยืนของครูนักวิจัย เช่นเดียวกับ โซ เคย์ เซง (SOH Key Cheng, 2011) ได้ทำการวิจัยและพัฒนาครูนักวิจัยในโรงเรียนที่เน้นหลักสูตรนวัตกรรมการเรียนการสอน (Action Research-AR/School based Curriculum Innovations-SCI) โดยใช้กระบวนการพัฒนา คือรูปแบบ Celebrating Learning through Action Research (CLEAR) มีกระบวนการ Three C's: Particularly Confidence, Cooperation, Curiosity ผลการวิจัยพบว่า โครงการ AR/SCI ดำเนินการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน เริ่มต้นด้วยการระบุปัญหาและมีแหล่งที่มาของปัญหา โดยใช้กระบวนการ Three C's โครงการประสบผลสำเร็จอย่างมากในเรื่องการพัฒนาโรงเรียนด้วยวิธีการที่เน้นการปฏิบัติอย่างแท้จริง

ในส่วนของการศึกษาไทยนั้น สุธาสินี บุญญาพิทักษ์ (2545) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรครูนักวิจัยในชั้นเรียนสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู พบว่า สมรรถนะครูนักวิจัยที่พึงประสงค์ มี 5 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านจิตวิจัย 2) ด้านการแสวงหาความรู้อย่างเป็นระบบ 3) ด้านการเป็นผู้เรียนรู้การสอน 4) ด้านการปฏิบัติเชิงสะท้อนกลับ และ 5) ด้านคุณลักษณะความเป็นครู เช่นเดียวกับ ปรีดา เบญจคาร (2548) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการส่งเสริมการรับรู้ความสามารถของตนในกระบวนการพัฒนาการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของครู โดยได้กำหนดความสามารถในการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน เป็นทักษะที่แสดงออกมาใน 3 ลักษณะ คือ 1) ความรู้พื้นฐานด้านวิธีวิทยาการวิจัย ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านระเบียบวิธีวิจัย ด้านการวางแผนการวิจัย และด้านการเขียนรายงานการวิจัย 2) ด้านทักษะการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ ด้านการสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาการวิจัย ด้านการระบุปัญหา การวิจัย ด้านการกำหนดแนวคิดการวิจัย ด้านการกำหนดนวัตกรรมการวิจัย ด้านการกำหนดแนวทางการแก้ปัญหา ด้านการวางแผนและรวบรวมข้อมูล ด้านการสะท้อนผล และด้านการนำเสนอผลการวิจัย และ 3) ด้านเจตคติต่อการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน สอดคล้องกับ วรณะ บรรจง (2551) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของเอกลักษณ์และการรับรู้ความสามารถของตนในการเป็นครูนักวิจัยของนักศึกษาครูที่มีต่อพฤติกรรมครูนักวิจัยของนักศึกษาครูในยุคนิเทศการศึกษาศึกษา โดยได้กำหนดพฤติกรรมการวิจัยไว้เป็นคุณลักษณะของนักวิจัย ในกระบวนการวิจัย 5 ด้าน คือ 1) การกำหนดปัญหา 2) การทบทวนวรรณกรรม 3) การเก็บรวบรวมข้อมูล 4) การ

ประเมินผลการวิจัย และ 5) การเขียนรายงานการวิจัย อีกทั้งอรอุมา รุ่งเรืองวณิชกุล (2556) ได้ศึกษาและสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะครุศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัย พบว่า เป็นความสามารถที่มีองค์ประกอบหลัก คือ สมรรถนะครู และสมรรถนะการเป็นนักวิจัยที่บูรณาการเป็นกลุ่มโครงสร้างพฤติกรรมทางสติปัญญา จิตวิสัย และทักษะปฏิบัติ เกิดเป็นภาพรวมของสมรรถนะครุศึกษามหาวิทยาลัย มีสมรรถนะย่อย ๆ หลายด้าน เช่น มีความรู้ลึกได้ตรงต่องาน ต้องการค้นหาข้อสงสัยในการสอน มีทักษะในการพัฒนาการเรียนการสอน มีการแสวงหาความรู้อย่างเป็นระบบมีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับรูปแบบและระเบียบวิธีวิจัย มีทักษะในการเก็บรวบรวมข้อมูลสามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ความรู้ มีจรรยาบรรณนักวิจัย รวมทั้งคุณลักษณะส่วนบุคคลที่เอื้อต่อการทำวิจัย เช่น เจตคติเชิงวิทยาศาสตร์ ใฝ่รู้ อดทน รอบคอบ เป็นลักษณะสำคัญของครูที่แสดงออกถึงการเป็นครูผู้แสวงหาความรู้จะนำไปสู่การเป็นครูมืออาชีพอย่างแท้จริง ดังนั้นสมรรถนะครุศึกษามหาวิทยาลัย จึงประกอบไปด้วย 3 ด้าน คือ 1) ด้านความรู้ความเข้าใจ 2) ด้านจิตวิสัย และ 3) ด้านทักษะปฏิบัติ และสอดคล้องกับ ทิพวรรณ ภัทรนุสรณ์ (2556) ได้สังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรสมรรถนะการวิจัยของครู พบว่า การพัฒนาสมรรถนะการวิจัยมีองค์ประกอบของการวัดสมรรถนะ 3 ด้าน ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านความรู้เกี่ยวกับการวิจัย หมายถึง ความรู้ของครูเกี่ยวกับเนื้อหาสาระที่ทำวิจัย ระเบียบวิธีวิจัย และการออกแบบการวิจัย 2) องค์ประกอบด้านทักษะการวิจัย หมายถึง ความสามารถของครูในการผลิตหรือกระทำตามกระบวนการวิจัย ประกอบด้วย การวิเคราะห์ปัญหาการวิจัย การกำหนดปัญหาการวิจัย การทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้อง การวางแผนดำเนินการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การประเมินผลการวิจัย และการเขียนรายงานการวิจัย และ 3) องค์ประกอบด้านเจตคติต่อการวิจัย หมายถึง การประเมินค่าถึงประโยชน์ของการวิจัย ความรู้ลึกที่มีต่อการวิจัย และจากงานวิจัยของ ขวัญดาว แจ่มแจ้ง (2556) ได้ศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะด้านการวิจัยที่จำเป็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการศึกษา พบว่า องค์ประกอบของสมรรถนะด้านการวิจัยที่จำเป็นสำหรับอาจารย์ จำนวน 9 องค์ประกอบ 71 ตัวแปรสังเกตได้ ประกอบด้วย 1) ความรู้ความสามารถเบื้องต้นทางการวิจัยมี 6 ตัวแปร 2) ความสามารถในการทำวิจัย มี 4 ตัวแปร 3) การจัดทำโครงร่างวิจัย มี 9 ตัวแปร 4) การดำเนินการวิจัย มี 10 ตัวแปร 5) บริบทมหาวิทยาลัยราชภัฏ และพื้นที่รับผิดชอบมี 3 ตัวแปร 6) การบริหารจัดการโครงการวิจัย มี 19 ตัวแปร 7) การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ มี 5 ตัวแปร 8) การบริหารจัดการผลผลิตของงานวิจัย มี 5 ตัวแปร และ 9) คุณลักษณะนักวิจัย มี 10 ตัวแปร

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การสอนและการวิจัยมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน ในการปฏิบัติงานวิชาชีพครู เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกันเพื่อการพัฒนาการเรียนการสอนได้ดียิ่งขึ้น โดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานในการปฏิบัติการสอนควบคู่ไปกับการสร้างองค์ความรู้ใหม่ มุ่งแสวงหาความรู้จากประสบการณ์ต่าง ๆ ในบริบทชั้นเรียน เพื่อทำความเข้าใจสถานการณ์ การปฏิบัติโดยใช้ข้อมูลเพื่อตัดสินใจปรับปรุงการสอนของตนเองอย่างเป็นระบบ และใช้ผลการวิจัยนั้นไปพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเพื่อให้เกิดคุณภาพต่อการจัดการศึกษาอย่างแท้จริง

ดังนั้น แนวทางและวิธีการส่งเสริมสมรรถนะการวิจัยของครู จึงควรใช้การสนับสนุนให้ครูทำวิจัยโดยเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตการทำงานปกติ ให้เกิดความยั่งยืนในกระบวนการของการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน คือ ครูทั้งโรงเรียนร่วมมือกันพัฒนาผู้เรียน การทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน จึงเป็นการวิจัยที่ครูทุกคนต้องมีส่วนร่วมในลักษณะรวมพลังเพื่อการทำวิจัย (สุวิมล ว่องวานิช, 2553)

### ตอนที่ 3 แนวคิดสุนทรียแสวงหา (Appreciative Inquiry)

#### 1. ความเป็นมาและความหมายของสุนทรียแสวงหา

มีผู้ให้คำจำกัดความของคำว่า Appreciative Inquiry เป็นภาษาไทยไว้หลายคำ เช่น “การสืบสอบแบบชื่นชม” (เกตุฤดี ราชไชยา, 2547; พิศดา ธุระเจน, 2550; สิริกร โตสติ, 2557) “สุนทรียสาธก” (จิตติ รัตมีธรรมโชติ, 2558; ไพฑูรย์ ช่างจำ, 2559; ภิญญา รัตนพันธ์, 2554 ; วาจนอร์, 2553; วิจารย์ พานิช, 2555) “สุนทรียปรศนี้” (วันชัย วัฒนศัพท์, 2560; อุทัยวรรณ กาญจนกามล, 2557) “สุนทรียแสวงหา” (ดุขฎิ โยเหลา, 2559; สิริทิโชค วรานุสันติกุล, 2554) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้คำว่า สุนทรียแสวงหา

สุนทรียแสวงหา (Appreciative Inquiry) หรือเรียกว่า AI เป็นแนวคิดที่พัฒนาขึ้นโดย เดวิด โคเพอร์ไรเดอร์ (David Cooperrider) ถือกำเนิดขึ้นในปี ค.ศ. 1980 ในชั้นเรียนหลักสูตรพฤติกรรมองค์กรระดับปริญญาเอก (Organizational Behavior Doctoral Program) ของมหาวิทยาลัยเคส เวสเทิร์น รีเซิร์ฟ (Case Western Reserve University) ในระหว่างที่โคเพอร์ไรเดอร์ (Cooperrider) ศึกษาในหลักสูตรนี้ได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกของทีมงานมหาวิทยาลัยซึ่งร่วมกับทีมงานของคลินิกเคลฟเวอร์แลนด์ (Cleveland Clinic) ได้ทำการวินิจฉัยหรือวิเคราะห์คลินิกแห่งนี้ด้วยวิธีการ Conventional Diagnosis or Organizational Analysis เพื่อค้นหาความผิดพลาดที่เกิดขึ้นกับปัจจัยด้านสังคมขององค์กรนี้ พบความร่วมมือเชิงบวก (Positive Cooperation) นวัตกรรมและความเสมอภาค (Egalitarian Governance) ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่เคยพบในองค์กรอื่น ๆ ที่เคยวินิจฉัยมา ต่อมาโคเพอร์ไรเดอร์ (Cooperrider) จึงได้ศึกษาปัจจัยดังกล่าวในเชิงลึก จนได้

ข้อสรุปเป็นทฤษฎีและแนวคิดของสุนทรียแสวงหา (Appreciative Inquiry) (จิตติ รัตมีธรรมโชติ, 2558) ซึ่งได้ทำให้วงการหันมาสนใจแนวคิดสุนทรียแสวงหาในการพัฒนาองค์กร (Lewis, Passmore, & Cantore, 2011; Watkins, Mohr, & Kelly, 2011) โดยสุนทรียแสวงหา เป็นทั้งระเบียบวิธี (Methodology) (Cockell & McArthur-Blair, 2012; Cooperrider, Whitney, & Stavros, 2003; Watkins, Mohr, & Kelly, 2011) และมุมมองที่ได้มีการอธิบายว่า เป็นการศึกษาถึงระบบต่าง ๆ ที่มนุษย์เราเกี่ยวข้องในชีวิตนี้ อยู่ได้ด้วยปัจจัยอะไร เมื่อเวลาที่ระบบนั้นทำงานได้ดีที่สุด มีองค์ประกอบอะไรที่ร่วมกันทำงานได้อย่างดีที่สุดในเวลานั้นบ้าง ดังนั้นสุนทรียแสวงหา จึงไปกันได้ดีและมีความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งกับแนวทางการศึกษาวิจัยของจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology) ซึ่งมีแนวคิดแบบเดียวกันคือ อยู่ตรงกันข้ามกับแนวคิดมองหาปัญหาที่ทำให้ระบบทำงานบกพร่องแล้วหาทางแก้ไขปัญหา หรือในจิตวิทยาแบบที่เคยเป็นมาคือ การค้นหาความบกพร่องของมนุษย์เพื่อการแก้ไขรักษาความบกพร่องนั้น หรือสรุปได้ว่าเน้นการพัฒนาจุดแข็ง (Strengths) ของมนุษย์มากกว่าการมองหาจุดอ่อน (Weak) ปัจจุบันแนวคิดนี้ได้รับความสนใจจากนักวิชาการด้านพัฒนาองค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนาสังคมอย่างแพร่หลาย

ความเชื่อเกี่ยวกับธรรมชาติมนุษย์ตามแนวคิดสุนทรียแสวงหาที่สำคัญ มีดังนี้

1. ทั้งปัจเจกบุคคลและกลุ่มมีพรสวรรค์เฉพาะตนและกลุ่ม ทักษะ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาชีวิต
2. องค์กรเป็นระบบสังคมมนุษย์ ทรัพยากรที่มีความสามารถสร้าง และดำรงชีวิตด้วยภาษา
3. การติดต่อสื่อสารระหว่างกันจะนำไปสู่ความคิดที่มีคุณค่าและผลลัพธ์ที่เป็นไปได้ในอนาคต

สุนทรียแสวงหา เป็นกระบวนการทัศน์ใหม่ที่เน้นวิธีการเปลี่ยนแปลงระบบแทนการมุ่งเน้น ที่การแก้ปัญหา (Cockell & McArthur-Blair, 2012) โดยมีความแตกต่างจากกระบวนการทัศน์ในการแก้ปัญหาในแง่ที่ว่า สุนทรียแสวงหาไม่ได้แก้ปัญหาด้วยการมุ่งเน้นไปที่ตัวปัญหาแต่มุ่งเน้นไปที่การค้นหาจุดแข็ง การชื่นชม และให้คุณค่ากับสิ่งที่ดีที่สุดที่มีอยู่ การสนทนาเพื่อหาทางออกที่ควรจะเป็น โดยเชื่อว่า องค์กรมีสิ่งที่ดีที่ซ่อนเร้นที่จะต้องค้นหาและต่อยอดขยายผล สามารถแสดงดังภาพ ดังนี้

ตาราง 1 กระบวนทัศน์ 2 แบบเพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร (Two Paradigms for Organizational Change)

<p>กระบวนทัศน์ที่ 1 : Traditional OD</p> <p>ข้อตกลงเบื้องต้น : Organizing is a Problem to be Solved</p>	<p>กระบวนทัศน์ที่ 2 : Appreciative Inquiry</p> <p>ข้อตกลงเบื้องต้น : Organizing is a Mastery to be Embraced</p>
<p>ความต้องการจำเป็นตามความรู้สึก (Felt Need)</p> <p>การระบุปัญหา (Identification of Problem)</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>วิเคราะห์สาเหตุ (Analysis of Causes)</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>การวิเคราะห์ทางเลือกที่เป็นไปได้ (Analysis of Possible Solutions)</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>การวางแผนปฏิบัติการ (Action Planning)</p> <p>วิธีแก้ปัญหา (Treatment)</p>	<p>การชื่นชม (Appreciating)</p> <p>การให้ค่าสูงสุดกับสิ่งที่มีอยู่ (Vaulting the Best of what is)</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>จินตนาการ (Envisioning)</p> <p>สิ่งที่น่าจะเป็นไปได้ (What might be)</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>การสนทนา (Dialoguing)</p> <p>สิ่งที่ควรจะเป็น (What should be)</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>การสร้างสรรคสิ่งใหม่ (Innovating)</p> <p>สิ่งที่จะเกิดขึ้น (What will be)</p>

ที่มา: Cooperrider, Whitney, & Stavros (2003); Watkins, Mohr, & Kelly (2011)

จากตารางแสดงกระบวนทัศน์ 2 แบบ เพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร (Two Paradigms for Organizational Change) จากแบบที่ 1 เป็นกระบวนการแก้ปัญหาที่ในแบบเดิมที่คุ้นเคยในลักษณะการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ซึ่งเริ่มต้นจากการระบุปัญหาที่ต้องแก้ไขว่ามาจากสาเหตุอะไร แล้ววิเคราะห์หาทางเลือกปัญหา ระบุวิธีการแก้ปัญหา แล้วดำเนินการแก้ไขปัญหา เมื่อเปลี่ยนเป็นแบบที่ 2 สุนทรียแสวงหา เป็นการค้นหาจุดแข็ง การชื่นชมและให้คุณค่ากับสิ่งที่ดีที่สุดที่มีอยู่ การสนทนาเพื่อหาทางออกที่ควรจะเป็น โดยเชื่อว่า องค์กรมีสิ่งดีที่ซ่อนเร้นที่จะต้องค้นหาและต่อยอดและขยายผล จนเกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่หรือนวัตกรรมในองค์กร ดังนั้น สุนทรียแสวงหาจึงเป็นทั้ง ระเบียบวิธี (Methodology) และแนวคิดที่เป็นกระบวนการนำมาประยุกต์ใช้

นิยามของสุนทรียแสวงหา (Appreciative Inquiry: AI) คือการศึกษาและการสำรวจว่าจะเกิดอะไรขึ้นกับวงจรชีวิตของมนุษย์ เมื่อพวกเขาได้ทำหน้าที่ของตนอย่างดีที่สุด ซึ่งแนวคิดนี้



นำไปสู่การพัฒนาทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร โดยมีรากฐานมาจากสมมติฐานที่ว่า คำถาม (Questions) และบทสนทนา (Dialogue) เกี่ยวกับจุดแข็ง ความสำเร็จ คุณค่า ความหวัง และความฝันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงตนเอง ซึ่ง โคพเพอร์ไรเดอร์, วิตนีย์ และสตาวรอส (Cooperrider, Whitney, & Stavros, 2003) ได้ศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับ AI ว่าเป็นการมุ่งความสนใจไปที่จุดแข็งที่มีประสิทธิภาพมากกว่าการมุ่งความสนใจไปที่ปัญหา โดยใช้ปัญหาเป็นฐานของการวิเคราะห์กิจกรรม และหาทางดำเนินการให้สู่เป้าหมาย เพื่อ 1) สร้างความสัมพันธ์ที่ทำให้บุคคลได้รับการรับรู้ในความสัมพันธ์มากกว่าในบทบาท 2) สร้างโอกาสให้บุคคลได้รับฟัง 3) เปิดโอกาสให้บุคคลได้ฝัน และแบ่งปัน 4) สร้างสภาวะแวดล้อมในที่ซึ่งบุคคลสามารถเลือกการมีส่วนร่วมได้ 5) สนับสนุนการกระทำและทำให้เกิดความคิดชัดเจน และ 6) มีความคิดและการกระทำในเชิงบวก กล่าวโดยสรุป สุนทรียแสวงหา จึงเป็นกระบวนการที่แนะนำให้มนุษย์จัดการและเปลี่ยนแปลงชีวิตให้ดีที่สุดตามศักยภาพของตน (Whitney & Trosten-Bloom, 2010) นอกจากนี้ วัตกินส์, มอร์ และเคลลี (Watkins, Mohr, & Kelly, 2011) ได้ทำการศึกษาและเชื่อในแนวคิดของ สุนทรียแสวงหาที่ว่าเป็นกระบวนการค้นหาอย่างเป็นระบบว่า อะไรเป็นสาเหตุสำคัญ ที่จะทำให้ระบบดำเนินไปอย่างดีที่สุด โดยเฉพาะเมื่อระบบนั้นสามารถบรรลุซึ่งประสิทธิผลสูงสุด ดังนั้น สุนทรียแสวงหา จึงเป็นศิลปะของการถามคำถามที่นำไปสู่การส่งเสริมให้ระบบมีศักยภาพเพียงพอที่จะพัฒนาไปสู่ศักยภาพสูงสุด จะเปิดโอกาสให้กับจินตนาการและนวัตกรรม เช่นเดียวกับ ดุษฎี โยเหลา (2559) ได้สรุปนิยามของสุนทรียแสวงหาไว้ว่า เป็นศิลป์ และการปฏิบัติเกี่ยวกับการถามที่สร้างความเข้มแข็งที่จะเข้าใจ คาดคะเน และเพิ่มศักยภาพทางบวกให้กับระบบ (องค์กร ชุมชน) โดยมีแก่นคือ เป็นกระบวนการค้นหาผ่านคำถามทางบวก ซึ่งผู้เข้าร่วมในกระบวนการในครั้งหนึ่ง ๆ มิได้หลายร้อยคนและอาจถึงหลายพันคน สอดคล้องกับ ภิญญู รัตนพันธุ์ (2554) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า เป็นการนำเรื่องของกระบวนการมาปรับใช้เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุดโดยเป็นการเปิดโอกาสให้กับจินตนาการและนวัตกรรมแทนที่จะเป็นความคิดด้านลบหรือการวิพากษ์วิจารณ์ และมีสมมติฐานว่าในทุกะบบมีแต่มีเรื่องราวด้านบวกที่สร้างแรงบันดาลใจ

## 2. หลักการของสุนทรียแสวงหา

สุนทรียแสวงหา (Appreciative Inquiry) ประกอบด้วยหลักการสำคัญ 5 ประการ (Cooperrider, Whitney, & Stavros, 2003) ได้แก่

1. The Constructionist Principle คือ หลักของนักสร้าง หมายถึง เมื่อบุคคลได้รับประสบการณ์ (Experience) ย่อมเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกับสังคม ดังนั้นสิ่งที่ส่งผลกระทบต่อ การรับรู้และความเชื่อของบุคคลจึงเป็นผลมาจากอิทธิพลทางสังคม (Social System) ดังนั้น การ



สนทนาระหว่างผู้คนในสังคมผ่านภาษาพูด (Language) จึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่นำไปสู่การ ค้นหาทำความเข้าใจตนเองของบุคคล ทั้งนี้ การตีความหมาย (Interpretation) จากการสนทนา พูดคุยเชิงลึก ย่อมทำให้ผู้สนทนาเกิดการใคร่ครวญ สะท้อนคิด ตีความหมายในสิ่งที่ได้ยิน นำไปสู่ การเห็นคุณค่าและการเปลี่ยนแปลงภายใน โดยในองค์กรหลายแห่งได้มีการนำแนวคิดเกี่ยวกับการ ทำความเข้าใจมาใช้ในการค้นหาและประเมินจุดแข็งขององค์กรทั้งในระดับบุคคล และระดับ องค์กร เครื่องมือที่นิยมใช้ เช่น การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและแผนกลยุทธ์ (SWOT Analysis) การวิเคราะห์หาความต้องการพัฒนา (Need Assessment) รวมถึงการประเมินผลการทำงาน การ ตรวจสอบ และการสำรวจ อย่างไรก็ตาม เครื่องมือดังกล่าวไม่ได้มุ่งเน้นที่การค้นหา “ปัจจัยแห่ง ความสำเร็จหรือศักยภาพขององค์กรและของมนุษย์” ทั้งที่ในความเป็นจริงปัจจัยแห่งความสำเร็จมี บทบาทสำคัญต่อการขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กร ดังนั้น ในปัจจุบันองค์กรหลายแห่งจึงนำ หลัก ของนักสร้างตามแนวคิดสุนทรียแสวงหา (Cooperrider, Whitney, & Stavros, 2003) มาใช้เป็น เครื่องมือในการค้นหาคุณค่าของคน ทีมงาน และองค์กร เพื่อให้การทำงานในองค์กรเกอก ประสิทธิภาพสูงสุด และเพื่อให้การใช้แนวคิดสุนทรียแสวงหาบรรลุเป้าหมาย ทีมงานผู้บริหาร ผู้นำ และผู้กระตุ้นการเปลี่ยนแปลงในองค์กรจึงต้องมีความรู้ความเข้าใจความเป็นมาขององค์กร และ เข้าใจในชีวิตความเป็นอยู่ของคนในองค์กร ตลอดจนต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ การ เข้าใจและตีความหมายในสิ่งที่พบเห็นและสิ่งที่ได้ยินโดยผ่านการสื่อสารพูดคุย สนทนา และการ ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างสมาชิกในองค์กร แล้วนำผลลัพธ์ที่ได้มาวิเคราะห์ตีความเพื่อทำ ความเข้าใจ ต่อยอดในการสร้างความรู้ใหม่ในอนาคต ดังนั้นหนทางที่ช่วยให้องค์กรได้ค้นหาจุด แข็งที่เป็นความสามารถหลักขององค์กร เพื่อนำมากำหนดกลยุทธ์ขององค์กรนั้น ควรกระตุ้นให้ทุก คนในองค์กรเกิดการสนทนาพูดคุยในเชิงลึก รวมถึงการใคร่ครวญตีความหมาย ให้คุณค่าในสิ่งที่ ได้ยิน เห็นคุณค่าซึ่งกันและกัน อันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่เกิดในอนาคตขององค์กร

2. The Poetic Principle คือ หลักกวี กล่าวคือ องค์กรเปรียบเช่นดังการเปิด หนังสือซึ่งเป็นการร่วมมือระหว่างผู้เขียนร่วมและการตีความใหม่ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความจริง ที่ว่าในการทำงานไม่มีองค์ใดที่จะมีมุมมองความคิดเห็นแค่เพียงมุมมองเดียว ดังนั้น การร่วมแสดง ความคิดเห็นของแต่ละบุคคลจึงเปรียบเสมือนกับ “ผู้อ่าน” หรือ “Reader” ที่นำมุมมองใหม่เข้ามา โดยในสายตาแต่ละคู่จะมองไปยังอดีต (The Past) ปัจจุบัน (The Present) และอนาคต (The Future) ซึ่งช่วยให้สามารถค้นหาทรัพยากรในการเรียนรู้และแรงบันดาลใจ (Inspiration) ที่แปลกใหม่ ทั้งนี้ ทุกคนในองค์กรสามารถร่วมกันบอกเล่าเรื่องราวเกี่ยวกับความปรารถนาในองค์กร (Wish) เพื่อนำมาสู่การวิเคราะห์ ตีความหมาย สร้างคุณค่าให้สังคมชุมชน โดนการเปิดเผยเรื่องราวใน

องค์กรสะท้อนถึงชีวิต ความเป็นอยู่ของผู้คนที่อาศัยอยู่ในองค์กรผ่านการสนทนา พูดคุยที่อาศัย การเล่าเรื่องเป็นกลยุทธ์การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพวิธีหนึ่งที่จะช่วยให้เกิดการสะท้อนคิด ตีความหมายเรื่องราวชีวิตของตัวละครในองค์กรได้ชัดเจนและง่ายต่อการทำความเข้าใจ ส่งผลให้ บุคคลในองค์กรเกิดแรงบันดาลใจที่จะเรียนรู้เรื่องราวชีวิตในองค์กรร่วมกัน รวมถึงการสร้าง มิตรภาพ รอยยิ้ม และความสำเร็จร่วมกัน

3. The Simultaneity Principle คือ หลักการถึงพร้อม แนวคิด “การทำงานแบบ แยกส่วน” ที่ยึดถือปฏิบัติตามกันมาในองค์กร ปัจจุบันได้ถูกปรับเปลี่ยนให้กลายเป็นแนวคิด “การทำงานร่วมกัน” หรือ “Gather” มีการสร้างสัมพันธภาพอันดีและการติดต่อสื่อสาร ทั้งนี้การใช้ คำถามเชิงบวกกระตุ้นเพื่อกระตุ้นศักยภาพ ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพร้อม ๆ กัน โดยเน้นการค้นหา คุณค่าที่มีอยู่ในตัวคน ทีมงานและองค์กร ผ่านการใช้เทคนิคคำถามเชิงบวกเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกในระดับบุคคล ทีมงาน และองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งคำถามเชิงบวก ที่เป็นคำถามแบบเฉพาะเจาะจงอย่างลึกซึ้ง ถือเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ทำให้สมาชิกในองค์กร เกิดแรงบันดาลใจ ในการบอกเล่าเรื่องราว ความสำเร็จ อันจะก่อให้เกิดบรรยากาศของการพูดคุย อย่างไม่เป็นทางการ รอยยิ้ม เสียงหัวเราะ การสร้างสัมพันธภาพที่ดี การสะท้อนคิด ซึ่งนำไปสู่การ สร้างสรรคนวัตกรรมแปลกใหม่ทั้งในระดับบุคคล ทีมงาน และองค์กร

4. The Anticipatory Principle คือ หลักการคาดการณ์อนาคตขององค์กร (Organizations) และบุคคล (People) มีแนวโน้มเติบโตได้จากการมองภาพเชิงบวกของพวกเขา ในอนาคต เฉกเช่นดังดอกทานตะวันหรือเฮลิคอปเตอร์ที่พุ่งทะยานไปสู่ดวงอาทิตย์ ความคาดหวัง ของพวกเขาที่มีต่ออนาคตและความเชื่อว่าทุกสิ่งเป็นไปได้ ถือเป็นหัวใจของการสนทนาตาม แนวคิดสุนทรียแสวงหา โดยการมุ่งเน้นการนำสิ่งที่เกิดขึ้นจากการคาดการณ์ถึงอนาคตขององค์กร เพื่อสร้างภาพในอนาคตร่วมกันของสมาชิกในองค์กรผ่านมุมมองเชิงบวก และการคาดการณ์ อนาคตที่ได้นำเอาพลังจินตนาการร่วมกันของสมาชิกในองค์กรในสิ่งที่ดีงาม เพื่อสร้างภาพใน อนาคตที่มีความชัดเจน จะนำไปสู่การวางแผน ออกแบบปฏิบัติ กำกับติดตามประเมินผลได้อย่าง มีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลให้องค์กรเกิดการพัฒนาได้อย่างยั่งยืน

5. หลักมองเชิงบวก (The Positive Principle) หลักการนี้มุ่งเน้นการมีเจตคติเชิง บวกต่อสิ่งต่าง ๆ โดยในการตั้งคำถามเพื่อค้นหาข้อมูลประสบการณ์ความสำเร็จของบุคคลภายใน องค์กร ผู้กระตุ้นสามารถทำได้โดยเริ่มต้นด้วยการสร้างสัมพันธภาพอันดีผ่านการพูดคุย และใช้ กิริยาท่าทางที่สร้างความน่าเชื่อถือไว้วางใจ เพื่อให้สมาชิกในองค์กรเปิดใจเล่าประสบการณ์ ความสำเร็จได้อย่างวางใจ ซึ่งนำไปสู่ผลลัพธ์ในการพัฒนาเปลี่ยนแปลง

กล่าวโดยสรุปหลักการทั้ง 5 ประการตามแนวคิดสุนทรียแสวงหา ดังกล่าวข้างต้น ถือเป็นหัวใจสำคัญของแนวคิดการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามทฤษฎีสุนทรียแสวงหา นั่นคือการค้นหาเรื่องราวประสบการณ์อันดีจากองค์กรเพื่อนำไปสู่การพัฒนาเปลี่ยนแปลงร่วมกัน อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมให้เกิดการสร้างสัมพันธ์ภาพ การสร้างเครือข่ายและการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล ทีมงาน ตลอดจนการสร้างความรู้สึกร่วมกันและใจซึ่งกันและกัน ซึ่งนำไปสู่การสร้างความสำเร็จร่วมกันในองค์กรได้อย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ

ต่อมา วัตกินส์, มอร์ และเคลลี่ (Watkins, Mohr, & Kelly, 2011) ได้ทำการศึกษาและเชื่อในแนวคิดของสุนทรียแสวงหา (AI) ที่ว่า เป็นกระบวนการค้นหาอย่างเป็นระบบว่า อะไรเป็นสาเหตุสำคัญที่จะทำให้ระบบดำเนินไปอย่างดีที่สุด โดยเฉพาะเมื่อระบบนั้น สามารถบรรลุซึ่งประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่ง AI เป็นศิลปะของการใช้คำถามที่นำไปสู่การส่งเสริมให้ระบบมีศักยภาพเพียงพอที่จะพัฒนาไปสู่ศักยภาพสูงสุด จะเปิดโอกาสให้กับจินตนาการและนวัตกรรม โดยได้เพิ่มเติมหลักการพื้นฐานของ AI เข้ามา 3 ประการ รวมเป็น 8 ประการ ดังนี้

1. The Constructionist Principle คือ หลักนักสร้าง มุ่งเน้นไปยังการค้นหาความหมายของคำพูดจากการสนทนาพูดคุยเชิงลึก
2. The Simultaneity Principle คือ หลักการถึงพร้อม เป็นการค้นหาศักยภาพผ่านการคำถามเชิงบวกเพื่อกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีส่วนร่วมไปพร้อมกัน
3. The Poetic Principle คือ หลักกวี เป็นหลักที่เน้นการเปิดเผยเรื่องราวประสบการณ์อันมีคุณค่าอันดีงามที่อยู่ภายในตัวบุคคล ทีมงาน และองค์กร ตั้งแต่อดีต ปัจจุบัน จนถึงอนาคต
4. The Anticipatory Principle คือ หลักคาดการณ์อนาคต เป็นการมุ่งเน้นให้นำสิ่งที่เกิดขึ้นจากการคาดการณ์ถึงอนาคตขององค์กร
5. The Positive Principle คือ หลักการมองเชิงบวก มุ่งเน้นการใช้มุมมองเจตคติเชิงบวก ในการตั้งคำถามเพื่อค้นหาประสบการณ์เรื่องราว
6. The Wholeness Principle คือ หลักการมองภาพรวม เป็นภาพรวมของอนาคตที่ผู้มีส่วนร่วมพึงปรารถนา
7. The Enactment Principle คือ หลักของการปฏิบัติจริง เปรียบเสมือนกับการประสบความสำเร็จ คือ การเปลี่ยนแปลงในทางบวกนั้นได้เกิดขึ้นแล้ว
8. The Free Choice Principle คือ หลักของการเลือกอย่างอิสระ เป็นการมีส่วนร่วมและแบ่งปัน

### 3. กระบวนการของสุนทรียแสวงหา

โคเพอร์ไรเดอร์, วิตนี และสตาฟรอส (Cooperrider, Whitney, & Stavros, 2003) ได้ทำการศึกษาระบวนการสุนทรียแสวงหา ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน (4-D Cycle) โดยจะเริ่มต้นด้วยการกำหนดอย่างไตร่ตรองว่าเราจะทำการศึกษาอะไร ซึ่งสิ่งที่เลือกเป็นการกำหนดสิ่งที่ต้องการรู้ ดังนี้

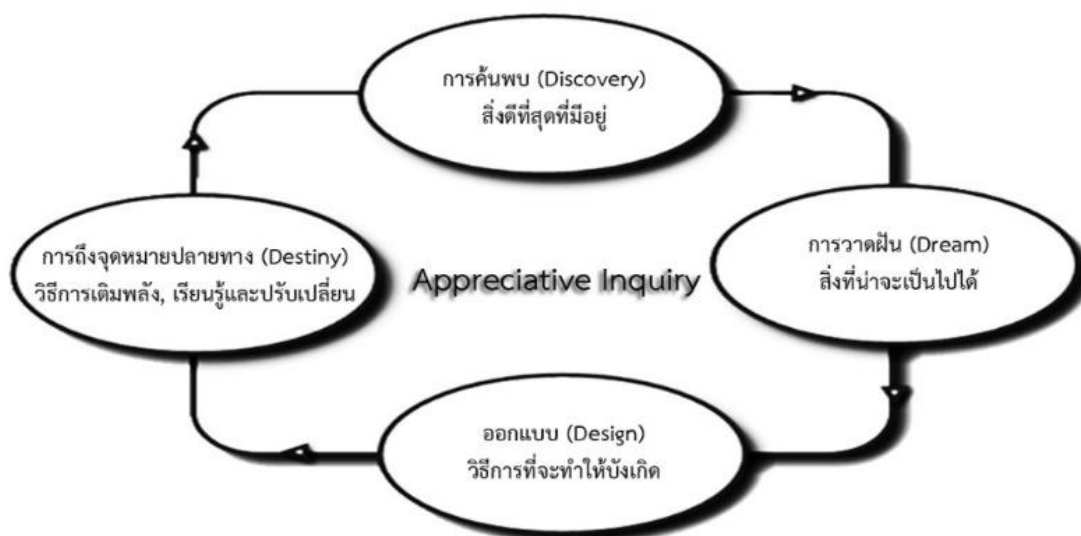
1. การค้นหา (Discovery) เป็นการร่วมมือกันค้นหาอย่างกว้างขวางเพื่อจะเห็นว่า "อะไรดีที่สุด" และ "อะไรได้เกิดขึ้นมาแล้ว" โดยการค้นพบจะเกิดผลในด้านการพรรณนา หรือ การวาดผังแก่นทางด้านบวกขององค์กร เป็นการแบ่งปันเรื่องราวดี ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติที่ดีที่สุด และการกระทำที่น่าเอาเป็นแบบอย่าง เกิดความรู้เกี่ยวกับองค์กรที่ทำให้ชีวิตดีขึ้น และมีปรีชาญาณร่วมกัน เกิดเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ไม่ได้คาดฝันมาก่อนก่อนที่จะดำเนินการตามขั้นตอนอื่น ๆ ประกอบด้วย การใช้คำถาม การสัมภาษณ์ การใช้เรื่องเล่า

2. การสร้างฝัน (Dream) เป็นการสำรวจแบบกระตือรือร้นว่า "จะเป็นอะไรได้บ้าง" ในขั้นตอนนี้ทุกคนช่วยกันค้นหาความฝัน และความหวังในการทำงาน เป็นเวลาของการสร้างภาพนิมิตแห่งความเป็นไปได้ที่ยิ่งใหญ่และพันขอบเขตจำกัดที่เคยมีมาในอดีต ประกอบด้วย การสัมภาษณ์

3. การออกแบบ (Design) เป็นคำประกาศที่กระตุ้นความสนใจขององค์กรในอุดมคติ หรือ "สิ่งที่ควรจะเป็น" ทุกคนช่วยกันเลือกองค์ประกอบ คุณสมบัติ และคุณลักษณะที่ดีจากการค้นพบ และการสร้างความฝัน และนำมาเขียนคำประกาศที่กระตุ้นและเร้าใจที่ประกอบไปด้วยคุณสมบัติที่ต้องการมากที่สุด โดยเขียนออกมาในเชิงแสดงความมั่นใจและต้องการขยายภาพขององค์กร โดยนำเสนอภาพที่ก่อให้เกิดแรงผลักดันและมีความชัดเจนว่า เมื่อแก่นทางด้านบวกเริ่มมีชีวิตชีวา ย่อมสามารถทำให้เกิดกระบวนการในการตัดสินใจ และสามารถร่วมแรงร่วมใจกันเพื่อทำให้เป็นจริงในขั้นตอนต่อไปได้ ประกอบด้วย การอภิปรายกลุ่ม

4. การทำให้ถึงเป้าหมาย (Destiny) มีการสร้างกิจกรรมที่ปรากฏขึ้นมาในความคิดเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และนวัตกรรม หรือ "มันจะเป็นอะไร" ในขั้นตอนนี้จะเน้นไปที่ความทุ่มเทของบุคลากร และองค์กร และหนทางที่จะเดินไปข้างหน้า โดยเป็นการสร้างกลุ่มปฏิบัติการที่เชื่อมโยงให้เกิดเป็นวัฒนธรรมและการเรียนรู้แบบเน้นการสร้างคุณค่า เพื่ออนาคตที่เป็นจริงแบบยั่งยืน

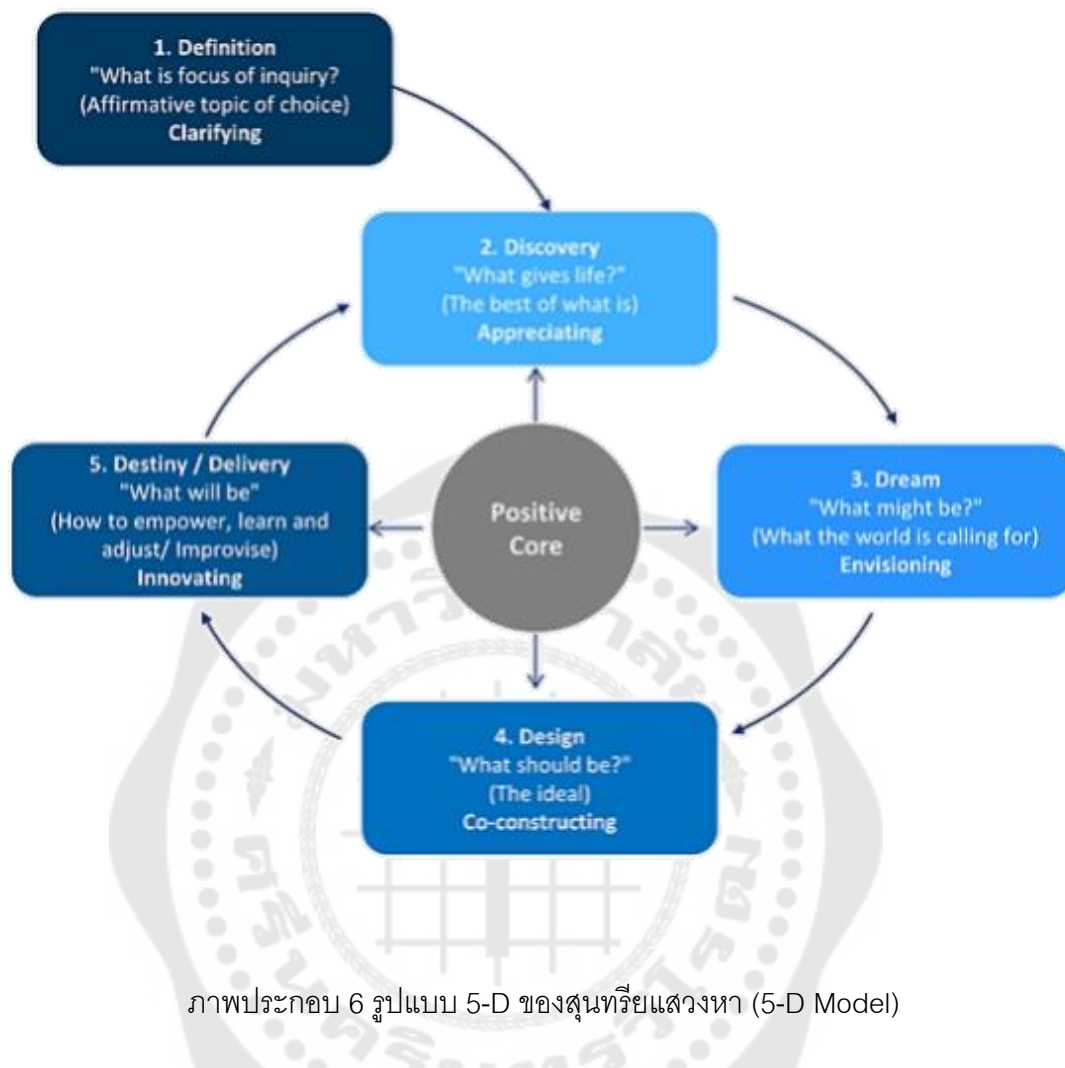
กระบวนการที่กล่าวมาข้างต้นสามารถอธิบายได้ด้วยรูปภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 รูปแบบ 4-D ของสุนทรียแสวงหา (4-D Model)

ที่มา: Cooperrider, Whitney, & Stavros (2003)

ในช่วงต่อมา วัตกินส์, มอร์ และเคลลี (Watkins, Mohr, & Kelly, 2011) ได้ทำการศึกษากระบวนการสุนทรียแสวงหา ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน (5-D Cycle) ซึ่งมักใช้โดยนักพัฒนาองค์กร เป็นการเพิ่มระยะก่อนการค้นพบ ดังนี้ 1) การเลือกหัวข้อ การสร้างกลยุทธ์การมีส่วนร่วม ระบุโครงการที่จะพัฒนา (Definition) 2) การค้นหา (Discovery) 3) การสร้างฝัน (Dream) 4) การออกแบบ (Design) และ 5) การทำให้ถึงเป้าหมาย (Destiny) ดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 รูปแบบ 5-D ของสุนทรียแสวงหา (5-D Model)

ที่มา: Watkins, Mohr, & Kelly (2011)

เช่นเดียวกับ องค์การ APO (Asian Productivity Organization) (Dhamotharan, 2009) ได้นำแนวคิดสุนทรียแสวงหา (AI) มาบูรณาการร่วมกับแนวความคิดอื่น ได้แก่ 1) การให้ข้อมูลป้อนกลับทางบวกและสุนทรียแสวงหา (Solution-focused Brief Therapy & Appreciative Inquiry) 2) การมีส่วนร่วมในการประเมินของชุมชนชนบท (Participatory Rural Appraisal) 3) ไคเซ็น (Kaizen) การชื่นชมวิถีชีวิตและการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง 4) วงจร PDCA (PDCA Cycle) 5) กรอบการทำงานเชิงตรรกะ และการบริหารจัดการโครงการ (Logical Framework & Project Cycle Management) 6) การเรียนรู้จากประสบการณ์และการจัดการความรู้ (Experiential Learning & Knowledge Management) และ 7) การอำนวยความสะดวก (Facilitation) APO ได้พัฒนาต่อยอดจนกลายเป็นแนวคิด 7D ที่นำมาใช้เพื่อพัฒนาความสามารถ



ของชุมชน โดยได้มีการนำเสนอคู่มือการพัฒนาชุมชนแบบบูรณาการ โดย APO มุ่งสนับสนุนกระบวนการเชิงพลวัตแบบองค์รวมของคนในชุมชนอย่างต่อเนื่องในการพัฒนาผลผลิต คุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืนด้วยทรัพยากรทั้งภายในและภายนอก มุ่งเน้นไปที่จุดแข็ง ความสามารถ ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้พัฒนากระบวนการสุนทรียแสวงหา ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 พัฒนาความสัมพันธ์ (D1: Develop Relations)

ขั้นตอนที่ 2 ค้นหาจุดแข็ง (D2: Discovering Capacities, Potentials, Solutions)

ขั้นตอนที่ 3 ร่างฝันถึงองค์กรในอนาคต (D3: Dreaming of the Community Future)

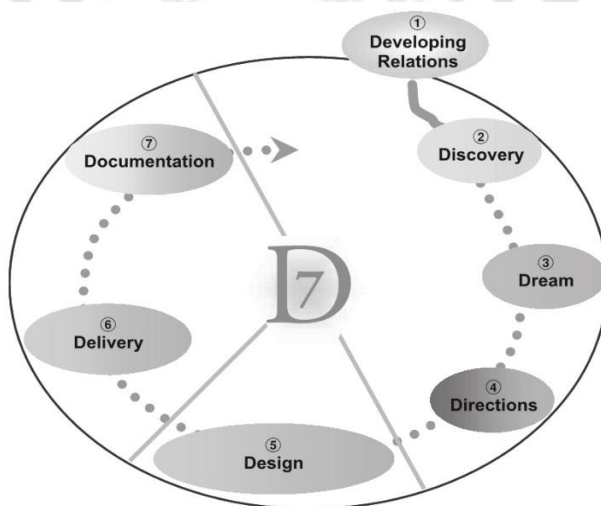
ขั้นตอนที่ 4 สร้างความเข้าใจในทิศทางที่จะไปร่วมกัน (D4: Directions for Community Actions)

ขั้นตอนที่ 5 ออกแบบการปฏิบัติในชุมชน โดยมีแผนการปฏิบัติที่ชัดเจน (D5: Designing Community Actions)

ขั้นตอนที่ 6 การนำแผนสู่การปฏิบัติ (D6: Delivering Planned Activities)

ขั้นตอนที่ 7 เอกสารผลลัพธ์ การสะท้อนผลที่ได้และการเรียนรู้ (D7: Documenting Outputs, Outcomes, and Learning)

ขั้นตอนจากแนวคิด 7-D Approach สามารถอธิบายได้ด้วยรูปภาพประกอบ 7



ภาพประกอบ 7 ขั้นตอนจากแนวคิด 7-D Approach

ที่มา: Dhamotharan (2009)

ในแวดวงของประเทศไทย มีการนำแนวคิดสุนทรียแสงหามาใช้อย่างกว้างขวาง เช่น การพัฒนาองค์กร การสาธารณสุข การตลาด การวางแผนกลยุทธ์ และการศึกษา โดยมีการประยุกต์ใช้ใน 4 ขั้นตอนของกระบวนการสุนทรียแสงหา (ไพฑูริย์ ช่างฉ่ำ, 2559)

1. การค้นหา (Discovery) จากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัย พบว่า การค้นหาจัดเป็นขั้นแรกของกระบวนการสุนทรียแสงหา เป็นขั้นตอนสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จในขั้นต่อไป โดยเริ่มจากการกำหนดหัวข้อ ในการกำหนดหัวข้อเป็นการระบุโดยมุ่งไปยังหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการทำงานของทั้งระดับบุคคล ทีม และองค์กร ซึ่งเป็นประสบการณ์ความสำเร็จในช่วงเวลาทั้งอดีต ปัจจุบัน รวมถึงการคาดการณ์ไปสู่อนาคต อันเป็นสิ่งที่องค์กรปรารถนา โดยผู้ค้นหาใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก และการตั้งคำถามเชิงบวกเพื่อดึงประสบการณ์ความสำเร็จของผู้ถูกสัมภาษณ์ทั้งจากอดีตและปัจจุบัน นอกจากนี้ผู้สัมภาษณ์ยังเน้นการชื่นชมและนำคำถามเชิงบวกมาเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ถูกสัมภาษณ์เกิดการเล่าเรื่องราวที่สะท้อนความรู้สึกภาคภูมิใจจากความสำเร็จที่เกิดจากประสบการณ์ของบุคคล ผ่านการสนทนาและเปลี่ยนแปลง บังคับความคิด ความรู้สึก และประสบการณ์ที่ผู้บอกเล่ารู้สึกพึงพอใจ ยึดได้ และภาคภูมิใจ ซึ่งเป็นความรู้สึกนึกคิดที่ฝังลึกในความทรงจำ ในขณะที่มีการสัมภาษณ์ เน้นการสร้างสัมพันธภาพอันดี พูดคุย แลกเปลี่ยนความรู้ที่ฝังลึกจากความสำเร็จดังกล่าว ผู้สัมภาษณ์ ดำเนินการถอดความรู้ฝังลึกจากผู้ถูกสัมภาษณ์ ไปเป็นความรู้ที่ชัดเจนด้วยวิธีการเขียน และจัดบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรในประเด็นเชิงบวกที่เป็นจุดแข็ง ปัจจัยแห่งความสำเร็จ รวมไปถึงกลยุทธ์เทคนิคที่ทำให้ประสบผลสำเร็จทั้งในอดีตและปัจจุบัน นอกจากนี้ การสัมภาษณ์ที่ใช้คำถามเชิงบวก ยังช่วยกระตุ้นให้ผู้ถูกสัมภาษณ์เกิดแรงปรารถนาที่จะพัฒนาองค์กรร่วมกันโดยสมาชิกที่เข้าร่วมจะได้ให้มีการรับแรงสนับสนุนให้คิดหัวข้อนวัตกรรมซึ่งเป็นความรู้ใหม่ที่ต้องการสร้างในอนาคต

2. การสร้างฝัน (Dream) จุดมุ่งหมายของการจินตนาการสร้างฝัน คือ การนำเอาความปรารถนา ความต้องการ ความคาดหวังในอนาคตจากบุคคลผู้ถูกสัมภาษณ์ในขั้นตอนที่ 1 (การค้นหา) อันประกอบด้วย จุดแข็ง ศักยภาพ ปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จ รวมถึงกลยุทธ์เทคนิคแห่งความความสำเร็จที่เคยใช้ทั้งในอดีตและปัจจุบัน มาร่วมกำหนดการสร้างฝันร่วมกัน โดยจุดมุ่งหมายของการสร้างฝัน คือ การชี้เฉพาะเจาะจงว่าทางเลือกใหม่ใดบ้างที่มีความเป็นไปได้ (Possibilities) สำหรับอนาคต โดยใช้ข้อมูลจากขั้นการค้นหาเป็นฐาน เพื่อช่วยในการออกแบบอนาคตร่วมกัน โดยในการสร้างฝันส่งผลให้ผู้เข้าร่วมเกิดสมาธิ และการใช้คำถามเชิงบวก จะกระตุ้นให้เกิดการจินตนาการภาพฝันต่อยอดจากองค์ประกอบพื้นฐานที่มีศักยภาพเดิม ทั้งนี้ ผู้เข้าร่วมแต่ละคนจะทำการสะท้อนความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ ความฝันซึ่งเป็นความรู้ฝังลึก

ที่เกิดขึ้นภายในตนเอง ผลลัพธ์ที่ได้จากการสร้างฝัน ได้แก่ การคิดสร้างสรรค์ และกลยุทธ์เทคนิคแปลกใหม่ที่จะนำไปออกแบบจัดการองค์ความรู้ นวัตกรรมแห่งอนาคต จะนำมาถอดบทเรียนกลายเป็นความรู้ที่ชัดเจน ซึ่งอยู่ในรูปแบบของภาพวาด สัญลักษณ์ หลังจากนั้นสมาชิกที่เข้าร่วมกิจกรรม มีการดำเนินกิจกรรมโดยการแบ่งปันภาพฝันความคิดของตนเองให้เพื่อนสมาชิก การรวบรวม ความคิดสร้างสรรค์ และความคิดใหม่ ที่จะนำไปออกแบบความรู้ นวัตกรรมในอนาคตซึ่งเกิดจากภาพฝันของสมาชิกทุกคนนำมาสร้างเป็นข้อความวิสัยทัศน์ (Vision Statement) ร่วมกัน อีกทั้งสมาชิกทั้งหมด ที่เข้าร่วมกิจกรรม มีการจัดทำข้อตกลงและพันธะสัญญา ร่วมกัน ในการร่วมแรงร่วมใจที่จะปฏิบัติตามข้อความวิสัยทัศน์กำหนดไว้

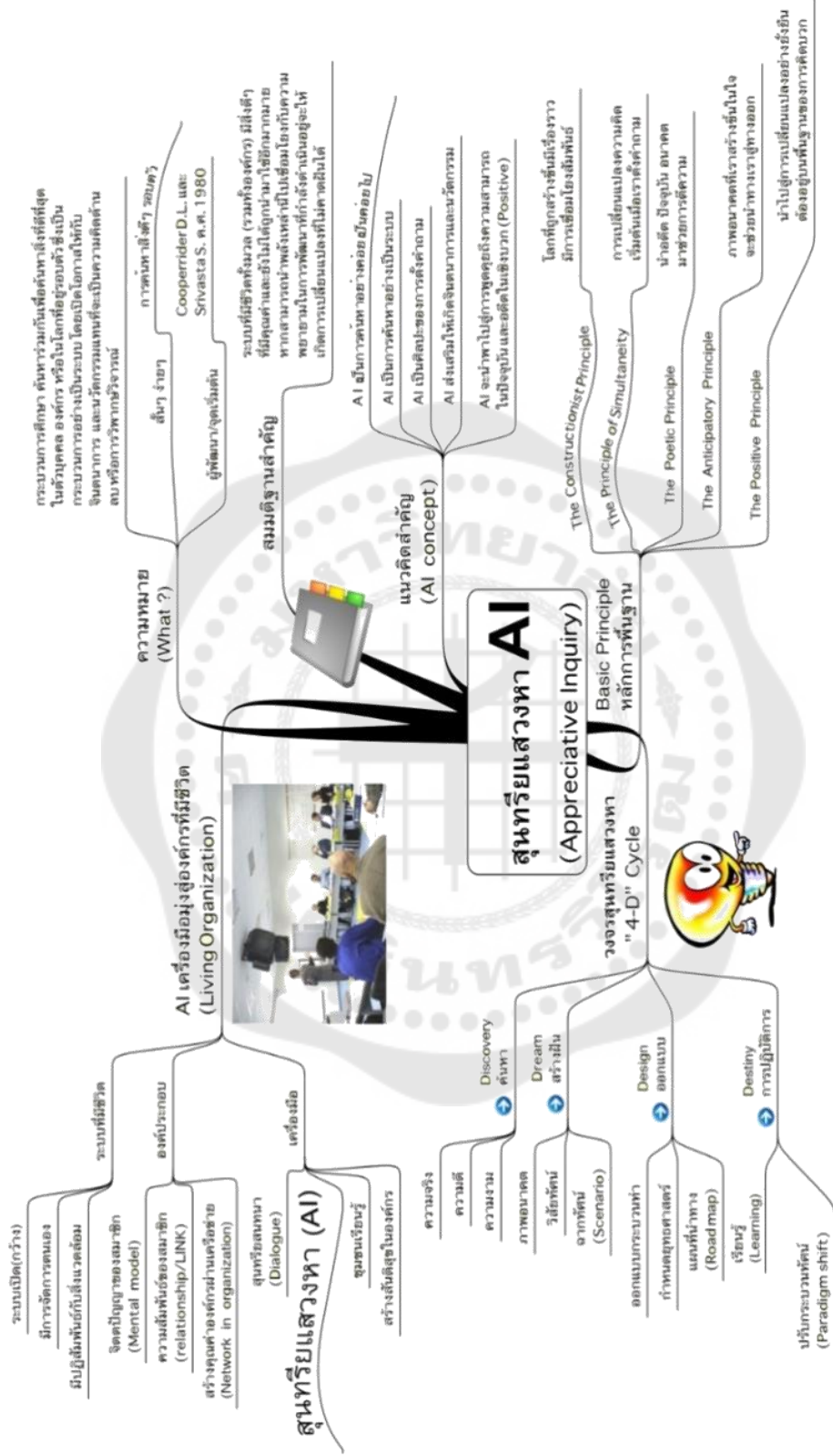
3. การออกแบบ (Design) เป็นขั้นตอนของการผสมผสานความรู้ที่ชัดเจน ระหว่างการนำความรู้ที่ได้จากขั้นตอนของการสร้างฝัน อันได้แก่ ความคิดจินตนาการสร้างสรรค์ ปัจจัยสำคัญที่ขับเคลื่อนความสำเร็จในอนาคต ข้อความวิสัยทัศน์ และความรู้จากภายนอกองค์กร ที่นำมาใช้ในการจัดการวางแผนและออกแบบวิธีการทำงานของสมาชิกภายในองค์กร เพื่อสร้างนวัตกรรมแห่งอนาคต สามารถจัดทำในรูปแบบของแผนงาน โครงการ กิจกรรม โดยมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ผู้รับผิดชอบตามศักยภาพหรือกรอบความสามารถของแต่ละคน ซึ่งเป้าหมายสำคัญของขั้นการออกแบบ คือ การออกแบบการกระทำ (Actions) ที่มีความเฉพาะเจาะจงที่ช่วยสนับสนุนทางเลือกใหม่เพื่อให้ความฝันสำเร็จ โดยผู้ถูกสัมภาษณ์จะร่วมสร้างและมีพันธะสัญญาใจต่อการปฏิบัติเพื่อทำให้ความถ้อยคำแห่งความฝันกลายเป็นความจริง ดังนั้น ขั้นตอนการออกแบบตามกระบวนการสุนทรียแสวงหา จึงสนับสนุนการสร้างองค์ความรู้ในกระบวนการจัดการความรู้ อันเป็นการหลอมรวมผสมผสานความรู้ของความรู้ที่ชัดเจนของแหล่งความรู้ที่มีอยู่ ตลอดจนการแสวงหา และแลกเปลี่ยนมุมมองความรู้ภายในกลุ่มสมาชิก ซึ่งส่งผลให้โครงการกิจกรรมได้มีการใช้ประโยชน์จากศักยภาพ และความสามารถของบุคลากร และสมาชิกในองค์กรได้อย่างเต็มตามศักยภาพ

4. การปฏิบัติ ติดตาม และประเมินผล (Destiny) ขั้นตอนนี้เป็นการนำเสนอข้อสรุป (Conclusion) ของทั้ง 3 ขั้นตอนก่อนหน้า อันประกอบด้วย การค้นหา การสร้างฝัน และการออกแบบ อันจะนำไปสู่จุดเริ่มต้นของการสร้าง “Appreciative Learning Culture” หรือวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้อย่างมีสุนทรียภาพ ในขั้น Destiny เป็นการนำผลลัพธ์ของการออกแบบในกระบวนการสุนทรียแสวงหา ซึ่งอยู่ในรูปแบบของแผนงาน โครงการ กิจกรรม รวมถึงกลยุทธ์และวิธีการใหม่ที่สมาชิกได้ร่วมกันคิดค้น นำมาทดลองปฏิบัติจริงในพื้นที่ ส่งผลให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้ร่วมกันจากการปฏิบัติ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพจากความรู้ปรากฏชัดแจ้ง กลายเป็นความรู้ที่ฝังลึก

เก็บไว้ภายในแต่ละบุคคล ต่อมาหลังจากที่สมาชิกทีมงานได้ทำการทดลองปฏิบัติตามแผนงาน แล้วทีมงานผู้รับผิดชอบต้องมีการติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินการตามแผนงาน โครงการ และกิจกรรมที่ดำเนินการเป็นระยะตามวงรอบของการติดตามความก้าวหน้า เพื่อนำข้อมูลทั้งหมดมารวบรวม ค้นหาสิ่งที่ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพและโอกาสในการปรับปรุงพัฒนาผลการดำเนินงาน ตลอดจนปรับปรุงแผนงานใหม่ แล้วนำสู่การปฏิบัติ เมื่อสิ้นสุดแผนงานโครงการมีการติดตามและประเมินผลผลลัพธ์จากการดำเนินงาน ตลอดจนการเรียนรู้ของสมาชิกทุกคน โดยนำมาถอดบทเรียน รวบรวมและกลั่นกรองเป็นชุดความรู้ เพื่อนำไปสู่การเผยแพร่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตลอดจนการนำองค์ความรู้ที่ได้มาพัฒนา

สรุปแนวคิดสุนทรียแสวงหา สามารถอธิบายได้ด้วยรูปภาพประกอบ 8





ภาพประกอบ 8 แผนที่ความคิดสุนทรียแสงหา (Appreciative Inquiry – AI)

ที่มา: ประชาสารคดี แสค้นักดี (2560)

## 4. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสุนทรียแสวงหา

### 4.1 แนวคิดจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology )

จิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology) เป็นแขนงวิชาหนึ่งในศาสตร์ทางจิตวิทยา ที่ได้รับการพัฒนาต่อมาจากแนวคิดจิตวิทยามนุษยนิยม (Humanistic Psychology) ซึ่งให้ความสำคัญกับการศึกษาจิตวิทยา เพื่อสร้างแรงจูงใจในการดำเนินชีวิตของบุคคลปกติ โดยแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกสนใจและพยายามแสวงหาองค์ความรู้ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพ ด้วยการยึดเอาจุดแข็งของบุคคลมาเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา (Seligman, 2000) ปัจจุบันแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกได้รับความสนใจอย่างแพร่หลายทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ

ศาสตราจารย์มาร์ติน เซลิกันแมน (Martin Seligman) อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยเพนซิลเวเนีย (University of Pennsylvania) ผู้เปรียบได้ว่าเป็นบิดาของจิตวิทยาเชิงบวกได้อธิบายความสำคัญของศาสตร์จิตวิทยาเชิงบวกไว้ว่า ในครึ่งศตวรรษที่ผ่านมา ศาสตร์ด้านจิตวิทยาถูกกลืนไปในประเด็นเรื่องเดียวกันเท่านั้น คือ การบำบัดรักษาผู้ป่วยทางจิต แต่ไม่ได้ช่วยส่งเสริมความสามารถพิเศษของคนปกติ ดังนั้น สาขาจิตวิทยาเชิงบวกจึงมีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม (Seligman, 2000) ซึ่งจะช่วยให้บุคคลมีชีวิตที่น่าพึงพอใจและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกสนใจใน 3 ประเด็นหลัก คือ อารมณ์เชิงบวก (Positive Emotion) คุณลักษณะส่วนบุคคลเชิงบวก (Positive Personal Traits) และสถาบันที่สนับสนุนจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Institutions)

1. อารมณ์เชิงบวก (Positive Emotion) เป็นความรู้สึกและอารมณ์ที่เกิดจากการรับรู้ที่ผ่านกระบวนการคิด (Cognitive) และประสบการณ์ (Experience) ที่ส่งผลดีและเพิ่มความรู้สึกมีคุณค่าให้แก่บุคคล เช่น สติรู้ตื่นลื่นไหลในกิจกรรม (Flow) ความหวัง (Hope) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) และความสุข (Happiness)

2. คุณลักษณะส่วนบุคคลเชิงบวก (Positive Personal Traits) เป็นการพัฒนาคุณลักษณะที่ดีและจุดแข็งของบุคคล เช่น บุคลิกภาพเชิงบวก (Positive Characteristics) คุณลักษณะที่เป็นจุดแข็ง (Character Strengths)

3. สถาบันที่สนับสนุนจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Institutions) เป็นการส่งเสริมพัฒนาสถาบันที่สร้างเสริมความเข้มแข็งให้แก่บุคคล ทำให้บุคคลเป็นพลเมืองดี

นอกจากนี้ ศาสตราจารย์เซลิกันแมน (Seligman, 2011) ได้พัฒนาทฤษฎี "P.E.R.M.A." ในหนังสือชื่อ "Flourish" เป็นแนวคิดในการพัฒนาความสุข (Happiness) และสุขภาพภาวะ (Well-being) โดยมีคำย่อขององค์ประกอบหลักของความสุขที่มีอยู่ 5 องค์ประกอบ คือ



1. สภาวะของอารมณ์ที่ดี (Positive Emotion) เป็นความรู้สึกและอารมณ์ที่มีผลดีต่อบุคคล เช่น ความสุข ความเพลิดเพลิน ความตื่นเต้น ความพอใจ ความภูมิใจ และความอัศจรรย์ใจ

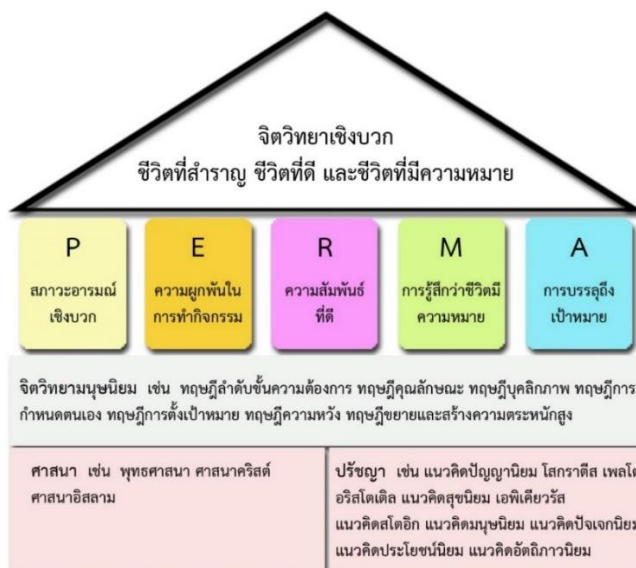
2. สติรู้ตื่นลึนไหลในกิจกรรม (Engagement) เป็นความรู้สึกเพลิดเพลินกับการทำกิจกรรมจนกระทั่งลืมเวลาที่กำลังผ่านไป โดยกิจกรรมต้องใช้ทักษะความสามารถที่มีความท้าทายแต่ก็ยังเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ ทำให้มีความปรารถนาที่แรงกล้าที่จะทำกิจกรรมนั้นให้บรรลุเป้าหมาย

3. ความสัมพันธ์ที่ดี (Relationships) เป็นความรู้สึกได้รับการยอมรับจากสังคมรอบข้าง ไม่ว่าจะเกี่ยวกับ อาชีพการงาน ครอบครัว คู่ชีวิต และความสัมพันธ์แบบอื่น ๆ

4. การรู้สึกว่ามีชีวิตมีความหมาย (Meaning) เป็นการค้นหาความหมายของชีวิตและการเรียนรู้ว่ามีอะไรที่ยิ่งใหญ่กว่าตนเพื่อช่วยให้พยายามทำตามเป้าหมาย

5. การบรรลุถึงเป้าหมาย (Accomplishments) เป็นการสร้างความสำเร็จและความเชี่ยวชาญให้บรรลุถึงเป้าหมายความต้องการที่ตั้งไว้อย่างเป็นรูปธรรม

วิวัฒนาการของแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกตั้งแต่สมัยโบราณที่ได้รับอิทธิพลจากศาสนาปรัชญา พัฒนามาเป็นศาสตร์ด้านจิตวิทยา จิตวิทยามนุษยนิยม และจิตวิทยาเชิงบวกในปัจจุบัน ดังภาพประกอบ 9



ภาพประกอบ 9 วิวัฒนาการของการพัฒนาแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

ที่มา: Tuntivivat (2017)

จิตวิทยาเชิงบวกให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการใช้ชีวิตอย่างมีคุณภาพทั้งสุขภาพทางกายและสุขภาพทางจิตซึ่งมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอย่างใกล้ชิด ในปัจจุบันมีการนำแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกไปประยุกต์ใช้ในหลากหลายบริบทของสังคมไทย

ทั้งนี้ เลวิส (Lewis, 2011) ได้สรุปว่า ศูนย์รวมแสวงหาเป็นแนวทางพัฒนาบุคคลและองค์กรให้มีประสิทธิภาพ สะท้อนให้เห็นถึงความเข้มแข็งของหลักการ และแนวปฏิบัติของจิตวิทยาเชิงบวก

#### 4.2 แนวคิดการสร้างความจริงทางสังคม (Social Construction of Reality)

แนวคิดนี้มีความคิดพื้นฐาน 2 ประการ คือ ความจริง (Reality) และความรู้ (Knowledge) โดยที่ความจริงคือ คุณภาพของปรากฏการณ์ที่คนเรารับรู้ และไม่ใช่ว่ามาจากความตั้งใจ ส่วนความรู้คือ ความเชื่อมั่นว่า ปรากฏการณ์นั้นเป็นจริงและมีลักษณะเฉพาะเจาะจง (Berger & Luckmann, 1966) ซึ่งเชื่อว่ามนุษย์ไม่สามารถรับรู้ความจริงภายนอกได้โดยตรง แต่ต้องกระทำผ่านตัวกลาง คือ ประสาทสัมผัสและกระบวนการรับรู้ทางจิตของมนุษย์ ซึ่งถูกหล่อหลอมโดยกระบวนการทางสังคมมาก่อนแล้ว ดังนั้น สิ่งที่มนุษย์เชื่อว่าเป็นความจริงทางสังคมจึงล้วนแต่เป็นโลกที่ถูกสร้างและถูกตีความมาแล้วในระดับหนึ่งทั้งสิ้น

การจะอธิบายแนวคิดเรื่องการสร้างความเป็นจริงทางสังคม หรือการสร้าง ความหมายทางสังคมนั้น สามารถอธิบายความเป็นจริงได้จาก 3 แนวคิด ดังนี้

1. การสร้างความเป็นจริงตามการอธิบายของภาษาศาสตร์ ภาษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างแนวคิด (Concept) เกี่ยวกับความเป็นจริง ภาษาที่ใช้ต่างกันจะเป็นตัวกำหนดวิธีคิด และการกระทำให้แตกต่างกันไปด้วย

ความสัมพันธ์ระหว่างภาษากับความเป็นจริง สามารถอธิบายได้ว่า วิชาภาษาศาสตร์เคยอธิบายว่าคนเราตั้งชื่อ (Naming) สิ่งต่าง ๆ ขึ้นมาเพื่อนำไปใช้อ้างอิง (Refer) กล่าวถึงในครั้งต่อ ๆ ไป และได้ขยายความต่อไปว่า ความเป็นจริงต้องมีผู้สร้างขึ้นมา ดังนั้น จึงไม่มีความเป็นจริง คนดี คนชั่ว จนกว่าจะมีผู้สร้างภาษาสื่อขึ้นมาว่า คนดีเป็นอย่างไร คนชั่วเป็นอย่างไร ซึ่งแท้จริงแล้วไม่เคยมีสิ่งๆ ที่เรียกว่า ความเป็นจริงเกิดขึ้นจนกว่าจะมีผู้ที่ประกอบสร้าง (Construct) ความเป็นจริงนั้นขึ้นมา และการสื่อสารก็คือกระบวนการที่มนุษย์แต่ละคนใช้เพื่อประกอบสร้างความเป็นจริงขึ้นมาซึ่งไม่จำเป็นต้องเป็นความจริงชุดเดียวกัน

2. การสร้างความเป็นจริงตามการอธิบายทฤษฎีปรากฏการณ์นิยม แนวคิดนี้เชื่อว่าความรู้ที่มนุษย์ได้รับการถ่ายทอดจากผู้อื่นและสังคม เป็นความรู้ที่ไม่ได้รับรู้โดยตรง ฉะนั้นมนุษย์ควรรับรู้โลกและสังคมด้วยตนเอง และสละทิ้งประสบการณ์ที่ได้ผ่านผู้อื่น กล่าวคือรับรู้

ประสบการณ์ สำนึกค่านิยม โลกทัศน์เฉพาะตัวจากการได้สัมผัสกับโลกโดยตรง และเมื่อมนุษย์มีประสบการณ์ตรงกับสิ่งต่าง ๆ แล้ว มนุษย์ก็จะให้ความหมายแก่สิ่งเหล่านั้น และโลกตามการรับรู้ของตน พฤติกรรม/การกระทำของมนุษย์ จึงเป็นผลจากวิธีการที่มนุษย์ให้ความหมายแก่โลก จะเห็นได้ว่ามนุษย์สร้างโลกทางสังคม (Social World) ด้วยตนเอง ความรู้ของมนุษย์จึงเกิดจากการสร้างโลกทางสังคมจากการสร้างความหมายให้แก่การกระทำของตนเอง และผู้อื่น ความเป็นจริงจึงเป็นสิ่งที่ถูกสร้างขึ้นโดยสำนึก (Consciousness) ของบุคคล แล้วเชื่อมโยงเข้ากับความคิดและการกระทำ ลักษณะสำคัญของมนุษย์ คือการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม

เบอร์เกอร์ และลักแมน (Berger & Luckmann, 1966) ได้ขยายความต่อว่า ความรู้ในชีวิตประจำวันของคนเราถูกจัดแบ่งเป็นประเภท เพื่อมุ่งแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันเป็นสำคัญ ความรู้นี้ ถูกจัดสร้างโดยปัจเจกที่ได้รับอิทธิพลจากโลกทางสังคมที่เป็นความรู้ที่ได้สัมผัสจนอยู่ตัว (Institutionalized) นอกจากนี้ความจริง แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ 1) ความจริงเชิงวัตถุวิสัย (Objective Reality) ประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ที่ยอมรับกันเป็นแบบแผน จนกลายเป็นสถาบัน (Institutionalization) เช่น ขนบธรรมเนียมประเพณี บทบาท และกิจกรรมของมนุษย์ ความรู้เชิงวัตถุวิสัย ยังแบ่งได้เป็นการทำให้เกิดความชอบธรรม นั่นคือ การทำให้ความหมายของสิ่งต่าง ๆ มีความเป็นวัตถุวิสัยขึ้น เพื่อทำให้เป็นสถาบันต่อไป และ 2) ความจริงเชิงจิตวิสัย (Subjective Reality) กระบวนการสร้างความรู้ คือ การส่งผ่านความรู้เข้าไปในบุคคล (Internalize) โดยผ่านกระบวนการขัดเกลาทางสังคมระดับปฐมภูมิ (Primary Socialization) เกิดขึ้นตั้งแต่วัยเด็ก และกระบวนการขัดเกลาทางสังคมระดับทุติยภูมิ (Secondary Socialization) คือ การใส่โลกส่วนตัวของแต่ละคนเข้าไปในการรับรู้ เป็นโลกส่วนตัวที่มีพื้นฐานอยู่บนสถาบันทางสังคม อีกทอดหนึ่งซึ่งบางครั้งอาจจะได้รับอิทธิพลมาจากชนชั้น ในการขัดเกลาขั้นนี้ จะมีคำศัพท์เฉพาะสำหรับบทบาท กล่าวคือ มีคำที่เหมาะสมกับบทบาทของตน และให้ความหมาย หรือความเข้าใจต่อปรากฏการณ์/สถานการณ์ทางสังคม ตามลักษณะโลกส่วนตัวของตน

จึงสรุปได้ว่าแนวคิดการสร้างความจริงทางสังคมนี้จะเกี่ยวข้องกับความเป็นจริงของโลก วัฒนธรรมขององค์กร และพฤติกรรมทางสังคมของสมาชิกที่มีในองค์กร ในขณะที่การสื่อสารเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดการพัฒนาและกระตุ้นการสื่อสารภายในกลุ่ม โดยผ่านการปฏิสัมพันธ์ด้วยการสนทนาพูดคุยระหว่างสมาชิก มีการแบ่งปัน ความเชื่อ ความรู้สึกนึกคิด ตลอดจนความรู้ที่ฝังลึกผ่านกระบวนการสื่อสารและการปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน ดังนั้น การนำแนวคิดการสร้างความจริงทางสังคม และการสื่อสารมาใช้ร่วมกัน จึงช่วยสนับสนุนให้กระบวนการสุนทรียแสวงหาเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล แนวคิดนี้จึงเป็นพื้นฐานของแนวคิดสุนทรียแสวงหา

โดยเฉพาะการส่งเสริมการค้นหาและการสังเคราะห์ความรู้ ที่สำคัญการสร้างวิสัยทัศน์ในอนาคต และการสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างเป็นระบบร่วมกัน

### 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุนทรียแสวงหา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุนทรียแสวงหา มีหลายบริบท เช่น ด้านการปฏิรูปการเรียนรู้ วูดส์ (Wood, 2007) ด้านสาธารณสุข (Kavanagh et al., 2010; วันทนา ปทุมอนันต์, 2559) ด้านการพัฒนาองค์กร (Bushe, 1995; ศุภิสรา หวังดี, 2558) ด้านการพัฒนาครูและผู้นำ (Hummel, 2007; Jansen, Cammock, & Conner, 2010; เกตุฤดี ราชไชยา, 2547; พิรดา ธุระเจน, 2550; ปรีวัตร เปลียนศิริ, 2555; สิริกร โตสติ, 2557; อัจฉรา เขยเชิงวิทย์, 2556)

ด้านการปฏิรูปการเรียนรู้ เช่น วูด (Wood, 2007) ใช้สุนทรียแสวงหาในการปฏิรูปการเรียนรู้ เทียบกับกรอบทฤษฎีปฏิรูปการเรียนรู้ (Transformative Learning: TL) ที่ถูกนิยามโดย เมซีโรว์ (Mezirow, 1978, 1990, 1991, 2000 cited in Wood, 2007) กับนักศึกษาหลักสูตร MBA เพราะก่อนหน้านี้ภายหลังจากใช้กิจกรรมสุนทรียแสวงหา นักเรียนมีเจตคติเปลี่ยนแปลง เปลี่ยนแปลงเชิงสัมพันธภาพและบูรณาการการเรียนรู้จากกิจกรรมสุนทรียแสวงหาในวิชาชีพ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการปฏิรูปการเรียนรู้โดยทำให้ผู้เข้าร่วม สุนทรียแสวงหา บรรยายประสบการณ์ที่ได้รับ ผ่านกระบวนการสนทนา วิพากษ์ สะท้อนคิดด้วยตนเอง ภายใต้ออกถลงเบื้องต้นของการถามคำถาม การตรวจสอบความตรง และการบูรณาการเข้าไปในชีวิตของผู้เรียน ตามกรอบทฤษฎีปฏิรูปการเรียนรู้ จากผู้เข้าร่วม จำนวน 21 คน

ด้านสาธารณสุข เช่น คาวานา และคณะ (Kavanagh et al., 2010) ใช้ AI เป็นกระบวนการแปลงความรู้ (Knowledge Translation: KT) เกี่ยวกับประสบการณ์การจัดการความเจ็บปวดในการพยาบาลเด็ก ซึ่งเป็นกรอบการปฏิบัติการให้บริการสุขภาพ โดยเก็บข้อมูลจากหัวหน้าพยาบาล จำนวน 3 คน และพยาบาล จำนวน 9 คน กระบวนการสุนทรียแสวงหา (AI intervention) ประกอบด้วย 1) การเข้าร่วมการประชุม ของพยาบาล จำนวน 4 ครั้ง ภายใต้วงจร 4-D การประชุมแต่ละครั้งใช้เวลา 3 ชั่วโมง มากกว่า 2 สัปดาห์ และ 2) การปฏิบัติตามแผน ซึ่งเป็นแผนที่ผู้เข้าร่วมพัฒนาขึ้นเพื่อยกระดับหลักฐานการจัดการความเจ็บปวด เช่นเดียวกับ วันทนา ปทุมอนันต์ (2559) ได้มีการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ตามแนวคิดสุนทรียแสวงหา เพื่อเสริมสร้างการบริหารจัดการตนเองของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารจัดการตนเองของผู้สูงอายุ จำนวน 400 คน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) รูปแบบการเรียนรู้ตามแนวคิดสุนทรียแสวงหา เพื่อเสริมสร้างการบริหารจัดการตนเองของผู้สูงอายุ พัฒนาจากแนวคิดการเรียนรู้ทางจิตวิทยา 3 แนวคิด ประกอบด้วย แนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ แนวคิดการ

เรียนรู้จากตัวแบบและการเสริมแรง แนวคิดการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน โดยปฏิบัติตามแนวคิดสุนทรียแสวงหา ประกอบด้วย ขั้นเริ่มต้น ขั้นดำเนินการ ขั้นสรุป และขั้นประเมินผล การเรียนรู้ 3) การบริหารจัดการตนเองของผู้สูงอายุกลุ่มทดลองที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ตาม แนวคิด สุนทรียแสวงหา หลังการทดลอง และหลังการติดตามผลสูงกว่าก่อนการทดลอง และสูงกว่ากลุ่ม ควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ผลการสนทนากลุ่ม พบว่าผู้สูงอายุกลุ่ม ทดลองที่ได้รับการเรียนรู้ ตามแนวคิดสุนทรียแสวงหา มีความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการเรียนรู้ ตามแนวคิดสุนทรียแสวงหาเป็นอย่างมากที่ ช่วยเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และทักษะการ บริหารจัดการตนเอง และช่วยสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้สูงอายุกลุ่มทดลองตั้งใจที่จะพัฒนา เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางบวก

ด้านการพัฒนาองค์กร เช่น บุช (Bushe, 1995) ใช้สุนทรียแสวงหาเป็นกระบวนการ ในการพัฒนาองค์กร ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วนได้แก่ 1) การค้นพบ (Discovering) สิ่งที่ดี ที่สุด กระบวนการสุนทรียแสวงหา เริ่มจากการค้นหาตัวอย่างที่ดีที่สุดในองค์กร และการจัดการ ภายในจากประสบการณ์ของสมาชิกภายในองค์กร 2) การเข้าใจ (Understanding) ถึงพลังที่ นำไปสู่ผลการปฏิบัติงานดีเด่น ทั้งสมาชิกในองค์กร บุคลากร บริบทที่สร้างประสบการณ์ในการ ทำงาน และ 3) การแผ่ขยาย (Amplifying) กระบวนการที่ดีที่สุดนั้น ผ่านกระบวนการสะท้อน ตัวเอง และเช่นเดียวกับ ศุภิสรา หวังดี (2558) ได้ทำการศึกษาการประยุกต์ใช้สุนทรียแสวงหาเพื่อ พัฒนาความผูกพันในองค์กรกรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วิทยาเขต ขอนแก่น มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้แนวคิดสุนทรียแสวงหาในการเพิ่มความผูกพัน ของบุคลากรต่อองค์กร และนำเสนอแผนด้านบริหารงาน บุคคลที่เหมาะสมในการรักษาบุคลากร ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วิทยาเขตขอนแก่น และสร้างความผูกพันภายใน องค์กรต่อไป ด้วยการประยุกต์ใช้กระบวนการสุนทรียแสวงหา (Appreciative Inquiry: AI) ร่วมกับ แนวความสุข 8 ประการ ของสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร กับกลุ่มเป้าหมายบุคลากรภายใน องค์กร กรณีศึกษา จำนวน 15 คน โดยได้จัดกิจกรรมกลุ่มให้บุคลากร จำนวน 15 คน ร่วมกัน แบ่งปันโดยการเล่าประสบการณ์ด้านบวกในชีวิต 8 ด้าน คือ ด้านสุขภาพดี ด้านน้ำใจงาม ด้าน สังคมดี ด้านการผ่อนคลาย ด้านการหาความรู้ ด้านการหาทางสงบ ด้านปลอดภัยและด้าน ครอบครัวดี แล้วนำประสบการณ์ด้านบวกมาวิเคราะห์ และประมวลผลหาแนวทางการพัฒนา ความผูกพันภายใน

ด้านการพัฒนาครูและผู้นำ ฮัมเมล (Hummel, 2007) ใช้กระบวนการสุนทรียแสวงหา 4 ขั้นตอน Discovery, Dream, Design และ Destiny ในการบรรยายและสร้างสรรค์ประสบการณ์



จุดเปลี่ยนของครูระดับประถมศึกษาที่เต็มใจ ผู้เข้าร่วม จำนวน 8 คน เพื่อช่วยให้ครูระบุความสำเร็จ และจุดแข็งผ่านการคิดใคร่ครวญอย่างลึกซึ้งในการออกแบบ เช่นเดียวกับ เจนเซน, แคมม็อก และคอนเนอร์ (Jansen, Cammock, & Conner, 2010) ใช้สุนทรียแสวงหาในการค้นหาภาวะผู้นำผ่านการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยสำรวจความเป็นผู้นำจากผู้บริหารที่เข้าร่วมโครงการ จำนวน 25 คน ที่มีครูในโรงเรียน จำนวน 30-80 คน ผ่านคำถามเกี่ยวกับ 1) ความเชื่อ คุณค่า และคุณลักษณะของผู้นำโรงเรียนที่มีนักเรียนวัยรุ่น โดยเน้นที่โรงเรียนที่ไม่แสวงหากำไรใน Aotearoa นิวซีแลนด์ และ 2) ผลกระทบการใช้สุนทรียแสวงหาในการค้นหาภาวะผู้นำโรงเรียนที่ไม่แสวงหากำไร การดำเนินการมุ่งเน้นแนวคิดเชิงบวก (Positive Focus) และการร่วมมือรวมพลัง (Collaboration) ใช้กระบวนการสุนทรียแสวงหา 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นเริ่มต้น (Initiate) เลือกหัวข้อที่มุ่งสืบสอบ แนะนำแนวคิดและกระบวนการ 2) ขั้นสืบสอบ (Inquire) สิ่งที่ตั้งใจดูให้เข้ามาทำงาน ประสบการณ์ที่เป็นจุดสูงสุด เรื่องราวชีวิตที่ให้พลัง 3) ขั้นวาดภาพในใจ (Imagine) สร้างสรรค์ แบ่งปันภาพอนาคตร่วมกันโดยออกแบบจากข้อค้นพบที่ได้ในขั้นแรก และ 4) ขั้นเปลี่ยนแปลงใหม่ (Innovate) ค้นหาแนวทางใหม่สู่อนาคตที่ต้องการ จากบทบาทของผู้นำทางการศึกษาในการสร้างการเรียนรู้ของครูและชุมชนแห่งการเรียนรู้ งานวิจัยของไทยด้านการพัฒนาครูนั้น เกตุฤดี ราชไชยา (2547) ได้ทำการวิจัยเรื่องการสืบสอบแบบชื่นชม (Appreciative Inquiry) ด้านการจัดโอกาสการเรียนรู้ของพ่อแม่ สำหรับผู้เรียน รูปแบบเสนอแนะจากการปฏิบัติที่ดีที่สุดของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อศึกษาบทบาทและลักษณะของกิจกรรมที่พ่อแม่จัด เพื่อส่งผลการจัดโอกาสการเรียนรู้สำหรับผู้เรียน และเพื่อพัฒนาและนำเสนอรูปแบบการจัดกิจกรรมของพ่อแม่ที่ส่งผลการเรียนรู้ของผู้เรียนจากการปฏิบัติที่ดีที่สุดของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหงโดยวิธีการสืบสอบแบบชื่นชม วิจัยใช้วิธีการ 2 วิธี แบบแรกใช้การสำรวจด้วยแบบสอบถาม วิจัยแบบที่สองใช้วิธีการสืบสอบแบบชื่นชม ผลการวิจัยสรุปว่า 1) พ่อแม่แสดงบทบาทด้านการอบรมเลี้ยงดูด้านการจัดการเรียนรู้ที่บ้านในระดับมาก ด้านการตัดสินใจและด้านการติดต่อสื่อสารกับโรงเรียนมีผลระดับปานกลาง ด้านการร่วมมือรวมพลังในชุมชนและด้านการอาสาสมัครช่วยงานโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย 2) บทบาทและลักษณะของกิจกรรมที่พ่อแม่จัดให้ผู้เรียนมีความสัมพันธ์กับผลการเรียนของผู้เรียน 3) พ่อแม่ที่มีอายุและระดับการศึกษาต่างกันมีระดับการจัดโอกาสการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนแตกต่างกัน และ 4) รูปแบบกิจกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่ได้จากการปฏิบัติที่ดีที่สุดมี 5 รูปแบบ เช่นเดียวกับ พิรดา ชูระเจน (2550) ได้ทำการศึกษาวิจัยและพัฒนาระบบการสืบสอบแบบชื่นชม (Appreciative Inquiry) เพื่อส่งเสริมพัฒนาการของความมุ่งมั่นในการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้น



เรียนของครูประถมศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน จำนวนคุณภาพของงานวิจัย และความมุ่งมั่นในการทำวิจัยของครู และเพื่อออกแบบและสร้างกระบวนการสืบสอบแบบขึ้นชม เพื่อส่งเสริมพัฒนาการความมุ่งมั่นในการทำวิจัยของครู เป็นการศึกษาเชิงทดลอง ผลการวิจัยพบว่า

1) ในระยะก่อนการทดลองครูในกลุ่มที่ได้รับการส่งเสริมตามวิถีปกติและกลุ่มที่ได้รับการส่งเสริม โดยการสืบสอบแบบขึ้นชมมีการทำวิจัยคนละ 1 เรื่องต่อภาคเรียนโดยมีการกำหนดรูปแบบงานวิจัยโดยฝ่ายบริหารของโรงเรียน โดยไม่มีการส่งเสริมจากโรงเรียน ครูทำงานวิจัยตามความถนัด แต่พบว่าครูมีความมุ่งมั่นตั้งใจจะทำวิจัยให้สำเร็จ แต่มีอุปสรรค เช่น ขาดที่ปรึกษาในการทำวิจัย ไม่มีแหล่งความรู้ ค้นคว้าเพิ่มเติม ในระยะระหว่างทำการทดลองครูในกลุ่มที่ได้รับการส่งเสริมตามวิถีปกติ มีความก้าวหน้าในการทำวิจัย ตั้งใจจะให้ส่งตามกำหนด พบครูบางคนที่ยังไม่เขียนงานวิจัย เหตุเพราะไม่มีเวลา กิจกรรมในโรงเรียนมาก ทางด้านครูในกลุ่มที่ได้รับการส่งเสริม โดยการสืบสอบแบบขึ้นชมครูทุกคนมีความก้าวหน้าและตั้งใจในการส่งงานวิจัยตามกำหนด โดยใช้เวลาลงการประชุมกลุ่มหรือเวลาว่าง พบข้อจำกัดในเรื่องเวลา หน้าที่ของตนเอง และในระยะหลังทำการทดลองพบว่าครูในกลุ่มที่ได้รับการส่งเสริมตามวิถีปกติ ส่งงานวิจัยได้ตามกำหนด โดยส่วนใหญ่มีจุดมุ่งหมายคือการพัฒนานักเรียน โดยใช้รูปแบบการเขียนรายงานจากฝ่ายบริหาร โดยมีปัญหา ได้แก่ ขาดความรู้ ทักษะ ในการทำวิจัย ขาดวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานวิจัยและต้องการส่งเสริมการทำวิจัยจากโรงเรียน และในกลุ่มครูที่ได้รับการส่งเสริมโดยการสืบสอบแบบขึ้นชม จะมีการนำเสนอผลงานวิจัยเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยมีรูปแบบการเขียนรายงานจากรูปแบบที่ออกแบบร่วมกัน

2) ครูที่ได้รับการส่งเสริมโดยการสืบสอบแบบขึ้นชมหลังทำการทดลองแล้วจะมีความมุ่งมั่นในการทำวิจัยและคุณภาพของงานวิจัยสูงขึ้นจากก่อนทำการทดลอง และสูงกว่าครูกลุ่มที่ได้รับการส่งเสริมการทำวิจัยตามวิถีปกติ และจำนวนงานวิจัยทั้งครูที่ได้รับการส่งเสริมการทำวิจัยโดยการสืบสอบแบบขึ้นชมและกลุ่มที่ได้รับการส่งเสริมการทำวิจัยตามวิถีปกติเท่ากัน และ

3) รูปแบบการเพื่อส่งเสริมการทำวิจัยโดยการสืบสอบแบบขึ้นชมที่เหมาะสม คือ กิจกรรมที่ 1 Discovery ค้นหาในสิ่งดีในตนเอง คือ การใช้คำถามเชิงบวกเพื่อค้นหาสิ่งที่ดีของตนเอง สิ่งดี ๆ ในอดีต และในงานที่จะทำ กิจกรรมที่ 2 Dreaming จินตนาการกว้างไกล คือ การเล่าถึงความฝันที่เป็นไปได้ ความต้องการในการทำวิจัย และการนำผลงานในอดีตมาค้นหาข้อดี กิจกรรมที่ 3 Design การออกแบบร่วมกัน คือ การออกแบบการจัดการและรูปแบบการเขียนงานวิจัยร่วมกัน กิจกรรมที่ 4 Destiny ไปให้ถึงจุดหมาย คือ การเพิ่มทักษะที่จำเป็น การคัดเลือกแกนนำ และการนำเสนอผลงานและเสริมสร้างกำลังใจ

ในบริบทการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผู้นำ พบว่า ปรีวัตร เปลียนศิริ (2555) ศึกษาวิจัยโดยมีการประยุกต์ใช้สุนทรียศาสตร์เพื่อพัฒนากระบวนการสืบทอดตำแหน่งผู้นำในชุมชนที่มีอัตลักษณ์ทางชาติพันธุ์: กรณีศึกษา ชุมชนบ้านแม่คองซ้าย อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาลักษณะผู้นำชุมชน ต้นแบบในการอนุรักษ์ป่าของชุมชนที่มีอัตลักษณ์ทางชาติพันธุ์ 2) ศึกษาลักษณะผู้นำชุมชนที่พึงประสงค์ในการอนุรักษ์ป่าของชุมชนที่มีอัตลักษณ์ทางชาติพันธุ์ และ 3) เสนอแผนพัฒนากระบวนการ สืบทอดตำแหน่งผู้นำที่พึงประสงค์ในชุมชน ต้นแบบอนุรักษ์ป่าที่มีอัตลักษณ์ทางชาติพันธุ์ เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR: Participatory Action Research) โดยในงานวิจัยของปรีวัตร เปลียนศิริ (2555) ได้เสนอ AI 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) Discovery ในขั้นนี้เป็นการจัดกิจกรรม “ทำแนวกันไฟ” เพื่อทำความเข้าใจถึงคุณลักษณะผู้นำชุมชนต้นแบบและลักษณะผู้นำชุมชนที่พึงประสงค์ในการอนุรักษ์ป่าของชุมชน ผลจากการวิจัย พบว่า แก่นแห่งความสำเร็จ (Positive Core) คือ การที่ผู้สืบทอดตำแหน่งผู้นำชุมชน (Successor) มีคุณลักษณะส่วนบุคคล และคุณลักษณะในการทำงานที่พัฒนาขึ้นจากผู้ดำรงบทบาทเป็นนักประสาน (ผู้เชื่อมโยง) และปัจจัยบริบทของชุมชนที่ สนับสนุนการพัฒนาภาวะผู้นำและชุมชนจนประสบความสำเร็จประกอบด้วย การสื่อสารของชุมชน อัตลักษณ์ทางชาติพันธุ์ และการเข้าร่วมกับเครือข่าย 2) Dream ศึกษาโดยการพัฒนาทุกคนในชุมชนให้เป็นผู้ประสานด้วยการถามแบบสอนงาน (Coaching) และให้ชุมชนเรียนรู้ด้วยตนเอง (Learning) เพื่อสร้างความตระหนักในการต้องทำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับชุมชน 3) Design ศึกษาโดยการจัดทำโครงการ 2C “Connector Community : ชุมชนนักประสาน” ใช้กลยุทธ์ “Too See” ค้นหาผู้รู้ในชุมชน นอกชุมชน ผู้ประสานนักประสาน มีเครื่องมือในการพัฒนาองค์กร (Intervention Tools) คือการสร้างเครือข่าย (Networking) และการสื่อสาร (Communication) จัดการเรียนรู้แบบ Coaching เพื่อพัฒนาให้ชุมชนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งสมาชิกในชุมชนได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน อีกทั้งเป็นการรู้จักพึ่งพาเครือข่ายของผู้ประสานในชุมชน ซึ่งทำให้สามารถลดการพึ่งพาผู้นำได้ และ 4) Destiny เป็นการส่งมอบโครงการให้ชุมชนดำเนินการด้วยการแต่งตั้งผู้มีจิตอาสา 3 คน ได้แก่ ชาย 2 คน และหญิง 1 คน มารับบทบาทในการสื่อสารและสร้างเครือข่ายทั้งในและนอกชุมชน

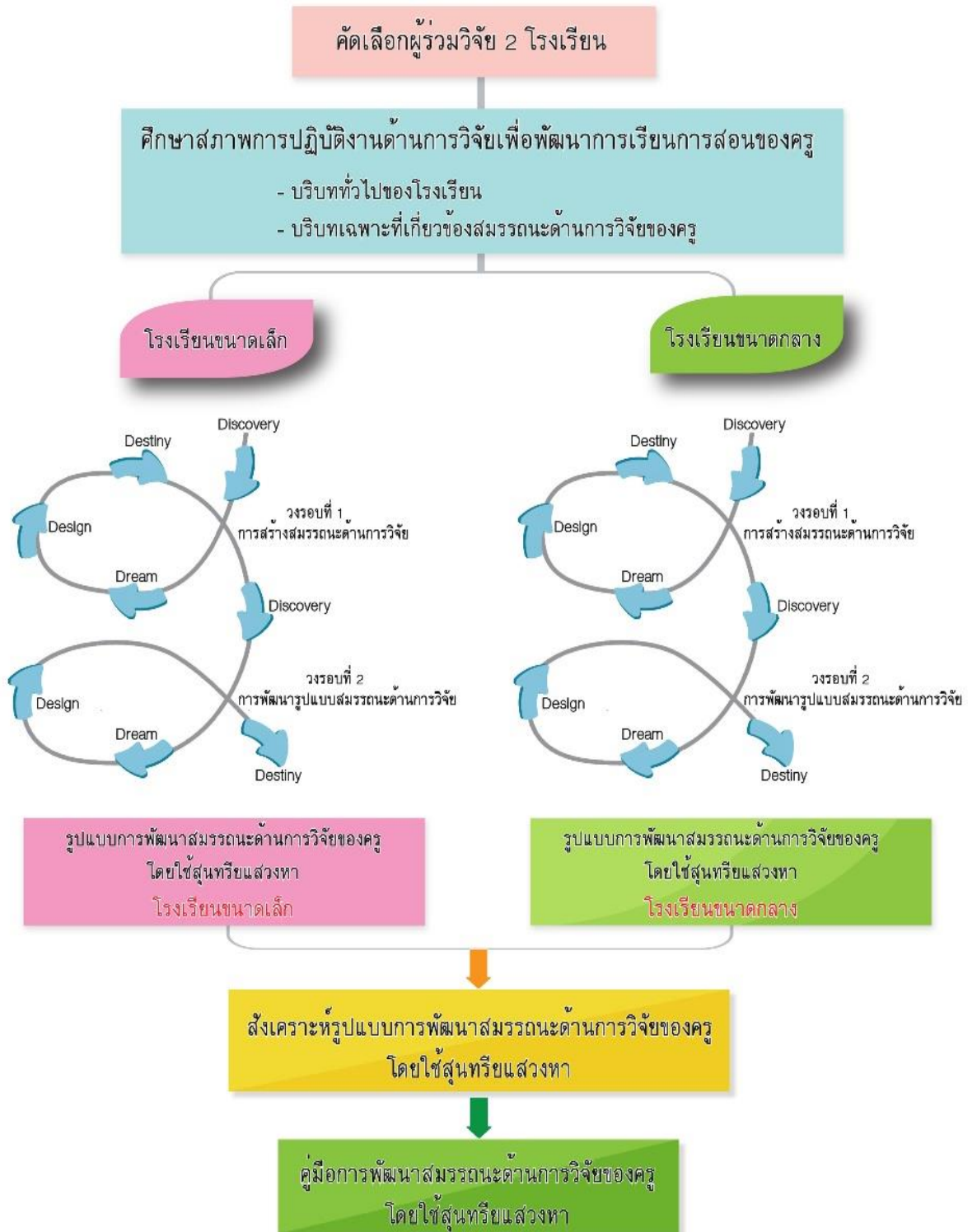
จากแนวคิดในงานวิจัยดังกล่าว ชี้ให้เห็นว่าผู้ประสานทุกคนสามารถพัฒนาขีดความสามารถหรือศักยภาพของตนได้ผ่านการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมกับชุมชนท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่มีความอบอุ่นและเป็นกันเอง สอดคล้องกับ อัจฉรา เทยเชิงวิทย์ (2556) ได้

ทำการศึกษาคำสร้างพฤติกรรมเชิงบวกของนักศึกษา โดยใช้สุนทรียแสวงหา พบว่า จากผลการสัมภาษณ์นักศึกษาเกี่ยวกับประสบการณ์ที่ดีกับการจัดการเรียนการสอน สามารถสรุปประเด็นหลัก ๆ ได้ 6 ประเด็นของความรู้สึกที่ดีที่สุดดังนี้ คือ 1) สุนทรียแสวงหากับประสบการณ์ที่ดีที่สุดในการจัดการเรียนการสอน 2) สุนทรียแสวงหากับการรู้จักวิชาการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 3) สุนทรียแสวงหากับครั้งแรกที่ตัดสินใจมาเรียนวิชาการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 4) สุนทรียแสวงหากับสิ่งที่ประทับใจในวิชาการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 5) สุนทรียแสวงหากับความคาดหวังที่จะได้รับอะไรจากการเรียน วิชาการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และ 6) สุนทรียแสวงหากับการอยากให้อาจารย์วิชาการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศพัฒนาไปในรูปแบบใด

ในส่วนของ การนำสุนทรียแสวงหาไปใช้เพื่อพัฒนาผู้เรียนนั้น สิริกร โตสติ (2557) ศึกษาและทำการวิจัยในประเด็นการสร้างเสริมการรู้จักตนเองเพื่อการพัฒนาตนเองของนักเรียน โดยใช้กระบวนการสืบสอบ (Appreciative Inquiry) และการประเมินแบบชื่นชม เพื่อศึกษาผลการใช้กระบวนการสืบสอบและการประเมินแบบชื่นชมในการสร้างเสริมการรู้จักตนเองเพื่อการพัฒนาตนเองของนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า ผลการสร้างและพัฒนาแบบวัดการรู้จักตนเองเพื่อการพัฒนาตนเองของนักเรียน พบว่า การรู้จักตนเองมี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสนใจใฝ่เรียนรู้ หรือที่เรียกว่า HOW 2) การเห็นคุณค่าในตน หรือที่เรียกว่า VAL 3) การมีเป้าหมาย หรือที่เรียกว่า GOL 4) พลังใจจากด้านครอบครัว หรือที่เรียกว่า FAM 5) การรับรู้ความสามารถ หรือที่เรียกว่า ABI 6) การสนับสนุนจากสังคม หรือที่เรียกว่า SOC และ 7) การเข้าใจผู้อื่นและจัดการอารมณ์ตนเอง หรือที่เรียกว่า EMO ทั้งนี้กระบวนการสืบสอบและประเมินแบบชื่นชมประกอบด้วย 7 ระยะเวลา 13 กิจกรรมหลัก โดยมุ่งเน้นให้นักเรียนไปปฏิบัติด้วยตนเองเป็นระยะเวลา 3 สัปดาห์ โดยติดตามความก้าวหน้าจากบันทึกประจำวัน (Diary) และให้ข้อมูลป้อนกลับเชิงบวกทุกวัน

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุนทรียแสวงหา (Appreciative Inquiry) ได้พบว่า มีการดำเนินการใน 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรก เป็นระเบียบวิธี (Methodology) ซึ่งเป็นวงจรเหมือนกับการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) แต่มีความต่างกันที่จุดเริ่มต้นของวงจร โดยการวิจัยปฏิบัติการ จะเริ่มต้นจากการระบุปัญหาที่ต้องแก้ไขว่ามาจากสาเหตุอะไร แล้ววิเคราะห์หาทางแก้ไขปัญหา ระบุวิธีการแก้ปัญหา แล้วดำเนินการแก้ไขปัญหา ส่วนสุนทรียแสวงหา เป็นการค้นหาจุดแข็ง การชื่นชมและให้คุณค่ากับสิ่งที่ดีที่สุดที่มีอยู่ เพื่อต่อยอดและขยายผล จนเกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่หรือนวัตกรรมในองค์กร (Hummel, 2007; Jansen, Cammock, & Conner, 2010; Kavanagh et al., 2010; Wood, 2007; ปรีวัตร เปลียนศิริ, 2555; พิทักษ์ ไสตถยาคม, 2560) และในลักษณะที่สอง เป็นการนำแนวคิดสุนทรียแสวงหา มาปรับใช้ เช่น การออกแบบและพัฒนาการประเมิน การนำเทคนิคในขั้นตอนมาประยุกต์ใช้ และการนำกระบวนการมาเป็นเครื่องมือในการวิจัย (เกตุฤดี ราชไชยา, 2547; พิศดา ธุระเจน, 2550; วันทนา ปทุมอนันต์, 2559; ศุภิสรา หวังดี, 2558; สิริกร ไตสดี, 2557)

ตอนที่ 4 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 10 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสวงหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1” มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติงานด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของครู 2) เพื่อพัฒนาและสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสวงหา และ 3) เพื่อสร้างคู่มือการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสวงหา ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีสุนทรียแสวงหา (Methodology of Appreciative Inquiry) เพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครู โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. พื้นที่ในการวิจัย
2. ผู้เข้าร่วมวิจัย
3. ขั้นตอนการวิจัย
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล
8. จรรยาบรรณในการวิจัย

#### พื้นที่ในการวิจัย

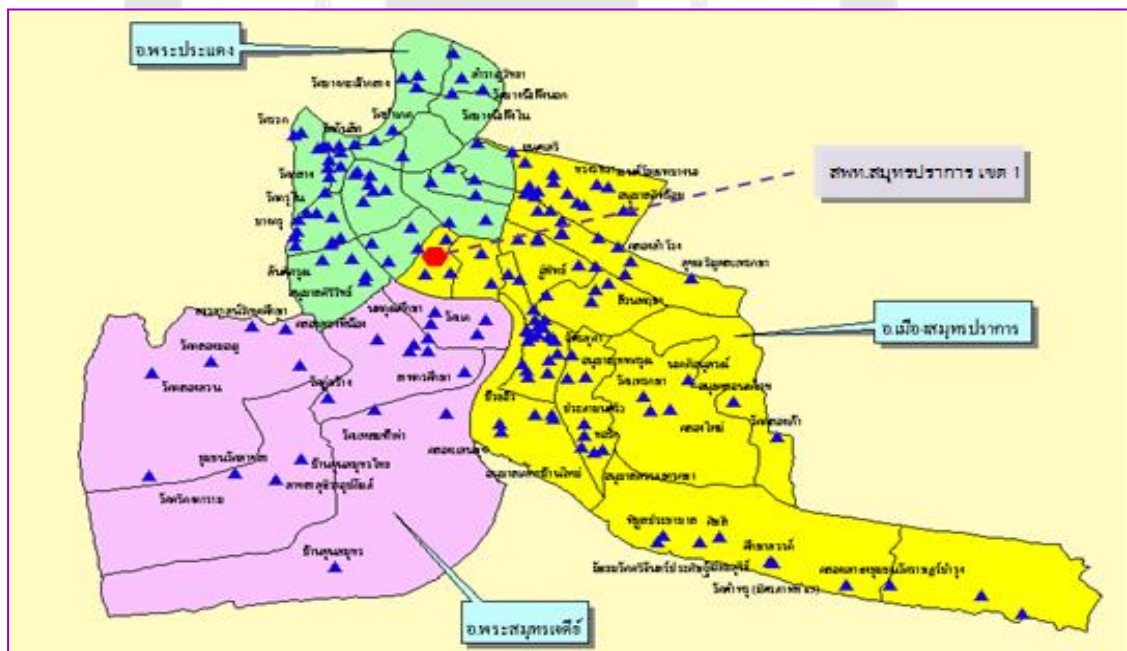
ผู้วิจัยคัดเลือกพื้นที่ในการวิจัย คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ซึ่งเป็นพื้นที่ในการปฏิบัติงานจริงของผู้วิจัยในตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ด้วยเล็งเห็นว่า การศึกษาวิจัยครั้งนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์และคุณค่าเพื่อการพัฒนาครู โดยมีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ

ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีพื้นที่ส่งเสริม สนับสนุน ดูแลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของประชากรวัยเรียนอายุ 3-17 ปี มีเขตพื้นที่บริการในสองฟากฝั่งตอนปลายสุดของแม่น้ำเจ้าพระยา ประกอบด้วย 3 อำเภอ คือ อำเภอเมืองสมุทรปราการ อำเภอพระประแดง และอำเภอพระสมุทรเจดีย์ ซึ่งมีพื้นที่โดยรวม 384.303 ตารางกิโลเมตร พื้นที่ส่วนใหญ่มีอาณาเขตติดต่อกับกรุงเทพมหานครไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ ประมาณ 29 กิโลเมตร เส้นทางคมนาคมสะดวกต่อการเป็นเมืองอุตสาหกรรม มีโรงงาน



อุตสาหกรรม และสถานประกอบการธุรกิจกว่า 10,000 แห่ง จากการเติบโตทางด้านเศรษฐกิจ และการเป็นปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร จึงเป็นแรงผลักดันให้จังหวัดสมุทรปราการ มีการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อมอย่างรวดเร็ว การเจริญเติบโตของเมืองเป็นแบบเมือง บริวารของเมืองหลวง อีกทั้งเป็นศูนย์กลางการบินพาณิชย์ จึงเกิดชุมชนเมืองใหม่ มีประชากรแฝง และอพยพเคลื่อนย้ายเข้าออกตลอดเวลา ซึ่งส่งผลกระทบต่อการศึกษาของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

ข้อมูลในปีการศึกษา 2561 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จัดบริการการศึกษาตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงมัธยมศึกษาตอนปลายทั้งสายสามัญและสาย อาชีพ มีสถานศึกษาในสังกัด 72 โรงเรียน นักเรียน 36,977 คน ครู 1,726 คน ห้องเรียน 1,265 ห้อง อัตราส่วนนักเรียนต่อครู 21:1 และนักเรียนต่อห้อง 29:1 แสดงให้เห็นถึง ภาพรวมสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีอัตราส่วนนักเรียนต่อห้องและต่อครูเป็นไป ตามเกณฑ์ที่กำหนดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา



ภาพประกอบ 11 แผนที่ตั้งของสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

ตาราง 2 จำนวนสถานศึกษาจำแนกตามขนาดโรงเรียนในปีการศึกษา 2561

ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน
ขนาดที่ 1 (จำนวน นร. 1 - 120 คน)	13
1 - 20	1
21 - 40	1
41 - 60	4
61 - 80	2
81 - 100	3
101 - 120	2
ขนาดที่ 2 (จำนวน นร. 121 - 200 คน)	13
ขนาดที่ 3 (จำนวน นร. 201 - 300 คน)	3
ขนาดที่ 4 (จำนวน นร. 301 - 499 คน)	16
ขนาดที่ 5 (จำนวน นร. 500 - 1499 คน)	23
ขนาดที่ 6 (จำนวน นร. 1500 - 2499 คน)	4
ขนาดที่ 7 (จำนวน นร. > = 2500 คน)	-
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>72</b>

ตาราง 3 จำนวนสถานศึกษาจำแนกตามระดับที่เปิดสอนในปีการศึกษา 2561

ระดับที่เปิดสอน	จำนวนโรงเรียน
อนุบาล - ประถมศึกษา	47
อนุบาล - มัธยมศึกษาตอนต้น	16
ประถมศึกษา	5
ประถม - มัธยมศึกษาตอนต้น	3
ประถม - มัธยมศึกษาตอนปลาย	1
<b>รวม</b>	<b>72</b>

โรงเรียนที่เข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการพิจารณาคัดเลือก ดังนี้

1. เป็นโรงเรียนที่มีผลการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษา ตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานที่ 3 ด้านการจัดการศึกษา ครูมีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล และมีการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน อยู่ในระดับพอใช้ จำนวน 12 โรงเรียน เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก 5 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดกลาง 7 โรงเรียน (จากข้อมูลผลการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ปีการศึกษา 2561)

2. เป็นโรงเรียนที่ผู้บริหารและคณะครู มีความตระหนักและต้องการพัฒนาตนเอง พัฒนางองค์กร เพื่อการยกระดับคุณภาพผู้เรียน และสมัครใจเข้าร่วมจนครบระยะเวลาของการวิจัย

### ผู้เข้าร่วมวิจัย

การเลือกผู้เข้าร่วมวิจัยครั้งนี้ เป็นการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามคุณสมบัติที่กำหนด (Inclusion Criteria) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดผู้เข้าร่วมวิจัยในครั้งนี้ มีดังนี้

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีจำนวน 72 โรงเรียน เป็นโรงเรียนที่มีผลการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานที่ 3 ด้านการจัดการศึกษา ครูมีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล และมีการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน อยู่ในระดับพอใช้ จำนวน 12 โรงเรียน เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก 5 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดกลาง 7 โรงเรียน (จากข้อมูลผลการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ปีการศึกษา 2561) ซึ่งจากข้อมูลนี้ สะท้อนให้เห็นว่าโรงเรียนที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับพอใช้ ครูควรได้รับการพัฒนาด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และสามารถนำผลการวิจัยเพื่อไปพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงคัดเลือกมา 2 โรงเรียน ที่มีคุณสมบัติเป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกโดยเป็นโรงเรียนที่ผู้บริหารและคณะครู มีความตระหนักและต้องการพัฒนาตนเอง พัฒนางองค์กร เพื่อการยกระดับคุณภาพผู้เรียน และสมัครใจเข้าร่วมจนครบระยะเวลาของการวิจัย เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก 1 โรงเรียน มีผู้อำนวยการโรงเรียนและครูจำนวน 6 คน และโรงเรียนขนาดกลาง 1 โรงเรียน มีผู้อำนวยการโรงเรียนและครู จำนวน 20 คน และ รวมผู้เข้าร่วมวิจัย จำนวน 26 คน

## ขั้นตอนการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ โดยแบ่งการดำเนินการออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ศึกษาสภาพการปฏิบัติงานด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของครู ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้อำนวยการโรงเรียนและหัวหน้างานวิชาการในแต่ละโรงเรียน ส่วนที่ 2 พัฒนาและสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสวงหา และส่วนที่ 3 สร้างคู่มือการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสวงหา สามารถแบ่งการนำเสนอขั้นตอนการวิจัยได้ดังนี้

### ส่วนที่ 1 ศึกษาสภาพการปฏิบัติงานด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของครู

มีขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

1. ผู้วิจัยลงพื้นที่เป้าหมายทั้ง 2 โรงเรียน โดยขอความอนุเคราะห์เพื่อเข้าพบผู้อำนวยการโรงเรียนและหัวหน้างานวิชาการ เพื่อสัมภาษณ์เชิงลึกในประเด็นสำคัญ 2 ประการ ได้แก่ 1) บริบททั่วไปของโรงเรียน และ 2) บริบทเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะด้านการวิจัย
2. ผู้วิจัยศึกษา สังเกตบริบทรอบโรงเรียน ร่วมกับการศึกษาเอกสาร หลักฐานเกี่ยวกับการประเมินผลสมรรถนะด้านการวิจัย และผลงานวิจัยของครูในโรงเรียน
3. ถอดเทปและวิเคราะห์ข้อมูล เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยนำผลการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียนและหัวหน้างานวิชาการมาถอดเทปในลักษณะคำต่อคำ จากนั้นลงรหัสเพื่อคัดแยกหมวดหมู่ของข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับบริบททั่วไปของโรงเรียน และบริบทเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะด้านการวิจัย
4. ผู้วิจัยวิเคราะห์และนำข้อมูลไปออกแบบแนวทางเบื้องต้นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูในแต่ละโรงเรียนเพื่อให้เหมาะสมต่อบริบท

### ส่วนที่ 2 พัฒนาและสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสวงหา

ถือได้ว่าเป็นขั้นตอนสำคัญในการประยุกต์ใช้แนวคิดสุนทรียแสวงหามาประยุกต์ใช้ในกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ โดยผู้วิจัยได้กำหนดเป้าหมายของการยกระดับในครั้งนี้เป็น 2 ระยะ (2 วงรอบ) คือ 1) การสร้างให้เกิดสมรรถนะร่วมกับการวางแผนสมรรถนะตามที่ครูต้องการ และ 2) นำสมรรถนะที่ได้เลือกไว้มายกระดับให้เกิดความคงทนและผลักดันให้เกิดผลงานได้จริง โดยนำจุดเด่นของการตั้งศักยภาพที่ครูแต่ละโรงเรียนมีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ ทั้งนี้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้ศึกษากับโรงเรียน 2 ขนาด คือ โรงเรียนขนาดเล็ก 1 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดกลาง 1

โรงเรียน ซึ่งมีความแตกต่างไปตามบริบทและมีความต้องการด้านการพัฒนาที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม ก็ตามผู้วิจัยได้กำหนดกรอบการดำเนินการวิจัยไว้เป็น 2 ระยะ มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

ระยะที่ 1 การสร้างสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสวงหา เป็นระยะที่ผู้วิจัยมุ่งเน้นการสร้างให้เกิดสมรรถนะที่พึงประสงค์ สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและวัฒนธรรมขององค์กร โดยมีกระบวนการดำเนินการดังนี้

1. การค้นหา (Discovery: ระยะที่ 1) เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยตั้งประสบการณ์ที่ผ่านมาของผู้เข้าร่วมวิจัยเพื่อสร้างให้เกิดการสะท้อนคิดในตัวเอง ซึ่งถือเป็นแนวคิดที่สำคัญของสุนทรียแสวงหา โดยกระบวนการสำคัญที่เกิดขึ้นในขั้นตอนการค้นหา คือ

1.1 การเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมสะท้อนประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัยของตนเองในอดีต ร่วมกับผลลัพธ์และความรู้สึก

1.2 ผู้วิจัยวิเคราะห์ศักยภาพของครูแต่ละคน โดยการนำข้อมูลที่เกิดจากการสะท้อนประสบการณ์ของครูแต่ละคนมาคิดแยกหมวดหมู่เพื่อทำให้ทราบถึงจุดแข็งของครูแต่ละคน

2. การสร้างฝัน (Dream: ระยะที่ 1) เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยนำจุดแข็งที่วิเคราะห์ได้มาสร้างให้เกิดจินตนาการในการยกระดับจุดแข็ง โดยมีขั้นตอนสำคัญ ได้แก่

2.1 ผู้วิจัยตั้งคำถามทรงพลัง เช่น ท่านคิดว่าคุณนักวิจัยในอุดมคติมีสมรรถนะด้านการวิจัยอย่างไรบ้าง เป็นไปได้หรือไม่ว่าเราจะเป็นคุณนักวิจัยในอุดมคตินั้น เป็นต้น

2.2 ผู้วิจัยสร้างแรงบันดาลใจ โดยนำกิจกรรมสร้างแรงบันดาลใจจากตัวแบบมาประยุกต์ใช้ โดยคัดเลือกตัวแบบที่มีความใกล้เคียงกับสถานการณ์ที่ผู้ร่วมวิจัยต้องเผชิญ เช่น เป็นครูเช่นเดียวกัน เป็นบุคคลที่ไม่เก่งด้านการวิจัยเช่นเดียวกัน มีจุดพลิกผันของเหตุการณ์ประสบปัญหาเช่นเดียวกัน เป็นต้น เนื่องจากตัวแบบที่มีความใกล้เคียงกับประสบการณ์ของผู้เข้าร่วมวิจัยจะทำให้เกิดความเข้าใจ และประยุกต์ใช้ได้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้ตัวแบบแต่ละโรงเรียนอาจมีความแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับการให้คุณค่าและความสำคัญของแต่ละโรงเรียน

2.3 กำหนดคุณลักษณะหรือสมรรถนะของการเป็นคุณนักวิจัย ผู้วิจัยเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมวิจัยสะท้อนคุณลักษณะที่เห็นว่ามีค่าและมีความสำคัญต่อการเป็นคุณนักวิจัยในอุดมคติของแต่ละคน จากนั้นจึงนำมาจัดหมวดหมู่ตาม 5 สมรรถนะ ได้แก่ ทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge) ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-concept) คุณลักษณะประจำตัวของบุคคล (Trait) และแรงจูงใจ (Motive)

3. การออกแบบ (Design: ระยะที่ 1) เป็นขั้นตอนการวางแนวทางเพื่อสร้างให้เกิดคุณลักษณะของครุศึกษณ์ในอุดมคติ โดยเน้นการหาความเป็นไปได้ในการพัฒนาสมรรถนะให้เกิดขึ้นในกลุ่มครู

3.1 ผู้วิจัยระดมสมองครูเพื่อกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม สร้างแผนการสร้างสมรรถนะด้านการวิจัยที่เป็นไปได้ โดยเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมวิจัยเลือกกระบวนการพัฒนาด้วยตนเอง

3.2 ผู้วิจัยจัดทำสรุปแผนการสร้างและนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบเพื่อดูความเชื่อมโยงของคุณลักษณะที่เลือกไว้

3.3 เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมวิจัยปฏิบัติการตามแผนที่วางไว้

4. การทำให้ถึงเป้าหมาย (Destiny: ระยะที่ 1) เป็นขั้นตอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมวิจัยได้ปฏิบัติตามแผน มีการปรับแผนให้เข้ากับการทำงานปกติของตนเอง โดยมีผู้วิจัยมาร่วมกำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติ โดยมีกิจกรรมสำคัญ ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยเปิดเวทีให้ผู้เข้าร่วมวิจัยได้สะท้อนผลการปฏิบัติของตนเอง ร่วมกับการสะท้อนการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านความคิด การกระทำ และผลลัพธ์ของการกระทำ โดยเน้นการตั้งคำถามที่สร้างให้เกิดพลังและแรงบันดาลใจในการดำเนินการต่อเนื่อง เช่น มีการเปลี่ยนแปลงที่นำทิ้งจากการลงมือปฏิบัติครั้งนี้บ้างหรือไม่ เป็นต้น

4.2 ผู้วิจัยนำข้อมูลผลการสะท้อนมาวิเคราะห์และเปรียบเทียบเกณฑ์ชี้วัดของการวิจัยครั้งนี้ นั่นคือ เกิดการเปลี่ยนแปลงในสมรรถนะทั้ง 5 ด้าน และมีความพร้อมต่อการยกระดับสมรรถนะนำไปสู่การลงมือทำงานวิจัยจริง

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสวงหาเป็นขั้นตอนที่เน้นการพัฒนาผลงานวิจัยให้เกิดคุณภาพและสามารถทำงานวิจัยได้ประสบความสำเร็จ โดยได้ดำเนินการทั้ง 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การค้นหา(Discovery: ระยะที่ 2) ผู้วิจัยได้วางแผนการสำหรับการพัฒนาสมรรถนะด้วยการลงมือปฏิบัติรวมถึงผลักดันผลการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างรูปแบบ โดยมีขั้นตอนย่อย ดังนี้

1.1 การเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมวิจัยสะท้อนความรู้สึกก่อนยกระดับสมรรถนะด้านการวิจัยเป็นขั้นตอนที่สร้างให้ผู้เข้าร่วมวิจัยรับรู้ความรู้สึกหรือความกังวลเกี่ยวกับการดำเนินการต่อเนื่อง สามารถหาวิธีการแก้ไขหรือขจัดอุปสรรคที่มีก่อนนำไปสู่การวางแผนยกระดับ



1.2 ตั้งคำถามทรงพลังเพื่อให้ผู้เข้าร่วมวิจัยเกิดการสะท้อนความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะของตนเองจากการดำเนินการในระยาะที่ 1

1.3 ผู้วิจัยนำมาจัดกลุ่มความเชี่ยวชาญเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะที่เพิ่มสูงขึ้น และความต้องการการพัฒนาเพิ่มเติม

2. การสร้างฝัน (Dream: ระยาะที่ 2) ผู้วิจัยชักชวนให้ค้นหาแนวทางการยกระดับสมรรถนะที่เน้นเป็นรูปธรรม โดยเน้นให้ผู้เข้าร่วมวิจัยเป็นผู้กำหนดและเปรียบเทียบเป้าหมายด้วยตนเอง

3. การออกแบบ (Design: ระยาะที่ 2) เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมวิจัยได้ออกแบบรูปแบบของการปฏิบัติด้วยตนเอง ซึ่งอาจมีความแตกต่างไปจากการปฏิบัติในระยาะที่ 1 แต่อย่างไรก็ตามเพื่อให้แผนที่วางเป้าหมายไว้ สอดคล้องกับการปฏิบัติผู้วิจัยจึงได้ดำเนินขั้นตอนย่อย ดังนี้

3.1 ขอให้ผู้เข้าร่วมวิจัยได้ตั้งมาตรฐานหรือตัวชี้วัดของตนเองขึ้นมา จากนั้นจึงให้ผู้เข้าร่วมวิจัยวางแผนการดำเนินการที่นำไปสู่เป้าหมายหรือตัวชี้วัดนั้น

3.2 ผู้วิจัยใช้คำถามทรงพลังเพื่อนำไปสู่การเกิดนวัตกรรมใหม่ขึ้น กระบวนการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยครั้งนี้ เช่น นวัตกรรมด้านการให้คำปรึกษา นวัตกรรมของการสื่อสาร เป็นต้น

4. การทำให้ถึงเป้าหมาย (Destiney: ระยาะที่ 2) เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยนำเกณฑ์การติดตาม สังเกตการสอน เข้าสู่การปฏิบัติจริง และนำมาสะท้อนเพื่อให้เห็นรูปแบบที่สร้างให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยมีขั้นตอนย่อยดังนี้

4.1 เปิดเวทีสะท้อนผลลัพธ์ที่เกิดจากการดำเนินการและการทำให้ถึงเป้าหมายในระยาะที่ 2

4.2 ให้ผู้เข้าร่วมวิจัยประเมินสมรรถนะด้านการวิจัยของตนเอง

4.3 ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์และสะท้อนผลการวิเคราะห์ภาพรวมกลับคืนสู่

โรงเรียน

**ส่วนที่ 3 สร้างคู่มือการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสวงหา**

มีขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

1. จัดร่างผลการสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรีย แสวงหา และจัดส่งไปยังผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอเชิญเข้าร่วมสนทนากลุ่ม

2. จัดเวทีสนทนากลุ่มเพื่อนำผลการสังเคราะห์จัดทำคู่มือ โดยมีประเด็นสำคัญคือความเป็นไปได้หรือประโยชน์ที่เกิดขึ้นในการจัดทำคู่มือ การนำเสนอข้อมูลและการปรับปรุงเนื้อหา

3. ผู้วิจัยสรุปผลและจัดทำเอกสาร  
จากขั้นตอนการดำเนินการดังกล่าว ผู้วิจัยสามารถสรุปแผนการปฏิบัติงานได้ดังตาราง

ตาราง 4 สรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนการวิจัย	ผู้ร่วมวิจัย	กระบวนการ	เครื่องมือ	ระยะเวลา
<b>ส่วนที่ 1 ศึกษาสภาพการปฏิบัติงานด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของครู</b>				
1. ผู้วิจัยลงพื้นที่เป้าหมาย	1. ผู้อำนวยการ	สัมภาษณ์เชิงลึก	- แนวคำถามการ	ธ.ค.62-
2. สังเกตบริบทรอบโรงเรียน	โรงเรียน		สัมภาษณ์	ม.ค.63
3. ถอดเทปและวิเคราะห์ข้อมูล	2. หัวหน้างานวิชาการ			
4. นำข้อมูลไปออกแบบแนวทางเบื้องต้น				
<b>ส่วนที่ 2 พัฒนาและสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสวงหา</b>				
ระยะที่ 1	ผู้ร่วมวิจัยใน	วิจัยเชิงปฏิบัติการ	- แผนการจัด	ก.พ.-พ.ค.
การสร้างสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้	แต่ละโรงเรียน	โดยใช้	กิจกรรม	63
สุนทรียแสวงหา	ประกอบด้วย	สุนทรียแสวงหา	- แนวคำถาม	
ระยะที่ 2	โรงเรียนที่ 1:	4 ขั้นตอน	ตามขั้นตอน	
การพัฒนาารูปแบบสมรรถนะ	6 คน	1) Discovery	สุนทรียแสวงหา	
การวิจัยของครูโดยใช้	โรงเรียนที่ 2:	2) Dream	- แบบ AAR	
สุนทรียแสวงหา	20 คน	3) Design	- แบบประเมิน	
		4) Destiny	สมรรถนะด้าน	
			การวิจัย	

ตาราง 4 (ต่อ)

ขั้นตอนของสุนทรียแสวงหา: ระยะที่ 1			
ขั้นการค้นหา	ขั้นการสร้างฝัน	ขั้นการออกแบบ	ขั้นการทำให้ถึงเป้าหมาย
1.1 การเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมสะท้อนประสบการณ์ในอดีต	2.1 ผู้วิจัยตั้งคำถามทรงพลัง	3.1 ระดมสมองครูเพื่อกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม	4.1 ผู้ร่วมวิจัยสะท้อนผลการปฏิบัติของตนเอง
1.2 ผู้วิจัยวิเคราะห์ศักยภาพของครูแต่ละคน	2.2 สร้างแรงบันดาลใจ	3.2 จัดทำสรุปแผน	4.2 นำข้อมูลมาวิเคราะห์และเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย
	2.3 กำหนดคุณลักษณะหรือสมรรถนะด้านการวิจัยของการเป็นครูนักวิจัย	3.3 เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมวิจัยปฏิบัติการตามแผน	
ขั้นตอนของสุนทรียแสวงหา: ระยะที่ 2			
ขั้นการค้นหา	ขั้นการสร้างฝัน	ขั้นการออกแบบ	ขั้นการทำให้ถึงเป้าหมาย
1.1 ผู้ร่วมวิจัยสะท้อนความรู้สึก	ค้นหาแนวทางการยกระดับสมรรถนะที่เน้นเป็นรูปธรรม	3.1 ผู้เข้าร่วมวิจัยตั้งมาตรฐานหรือตัวชี้วัดของตนเอง	4.1 สะท้อนผลลัพธ์
1.2 ตั้งคำถามทรงพลัง		3.2 ผู้วิจัยใช้คำถามทรงพลังเพื่อนำไปสู่การเกิดนวัตกรรมใหม่	4.2 ประเมินสมรรถนะด้านการวิจัยของตนเอง
1.3 จัดกลุ่มความเชี่ยวชาญและเปรียบเทียบสมรรถนะและความต้องการเพิ่มเติม			4.3 ผู้วิจัยวิเคราะห์และสะท้อนผลการวิเคราะห์ภาพรวมคืนสู่โรงเรียน

ตาราง 4 (ต่อ)

ขั้นตอนการวิจัย	ผู้ร่วมวิจัย	กระบวนการ	เครื่องมือ	ระยะเวลา
<b>ส่วนที่ 3 สร้างคู่มือการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสวงหา</b>				
1. จัดร่างผลการ สังเคราะห์รูปแบบ	ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 คน	สนทนากลุ่ม	- ร่าง รูปแบบการ พัฒนาสมรรถนะ ด้านการวิจัย	พ.ค.-มิ.ย.63
2. จัดเวทีสนทนากลุ่ม เพื่อนำผลการ สังเคราะห์จัดทำคู่มือ			- แนวคำถามการ สนทนากลุ่ม	
3. ผู้วิจัยสรุปผลและ จัดทำเอกสาร				

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แก่ 1) แนวคำถามการสัมภาษณ์เชิงลึก 2) แผนการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสวงหา 3) แนวคำถามที่ใช้ในขั้นตอนของสุนทรียแสวงหา 4) แบบบันทึกการทบทวนหลังการปฏิบัติงาน และ 5) ประเด็นการสนทนากลุ่ม โดยมีวิธีการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ ดังนี้

1.1 แนวคำถามการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยกว้างแนวคำถามจากการศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของครู โดยมีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เพื่อทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสภาพการปฏิบัติงานในภาระงานปกติของครูกับการทำวิจัยควบคู่กับการจัดการเรียนการสอน ศึกษาสภาพการปฏิบัติงานด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของครู ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครู ตลอดจนบริบท และปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาให้คำแนะนำ ตรวจสอบ และปรับปรุงแนวคำถาม

ตาราง 5 ตัวอย่างแนวคำถามการสัมภาษณ์เชิงลึก

แนวคำถามหลัก	แนวคำถามย่อย (Probe)
1. ท่านคิดว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน มีความสำคัญต่อการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างไร	1.1 การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ก่อให้เกิดความก้าวหน้าด้านการพัฒนาวิชาชีพครู อย่างไรบ้าง
2. ท่านคิดว่า ครูมีความจำเป็นที่จะต้องทำการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนหรือไม่ อย่างไร	2.1 การทำวิจัยของครู ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างไร
3. ท่านคิดว่า ลักษณะการปฏิบัติงานด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของครู เป็นอย่างไร ในบริบทสภาพความเป็นจริงในโรงเรียนของท่าน	3.1 ปัจจัยใดบ้างที่ส่งเสริม สนับสนุนด้านการปฏิบัติงานวิจัยของครู 3.2 ปัจจัยใดบ้างที่เป็นอุปสรรคหรือข้อจำกัดในการปฏิบัติงานด้านการวิจัยของครู 3.3 โรงเรียนมีการส่งเสริมการพัฒนาการทำวิจัยของครูในรูปแบบใดบ้าง

1.2 แผนการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสวงหาผู้วิจัยกว้างเอกสาร แล้วให้อาจารย์ที่ปรึกษาเป็นผู้ตรวจสอบและควบคุมคุณภาพของเครื่องมือพร้อมให้ข้อเสนอแนะ พิจารณาความเหมาะสม และปรับปรุงการดำเนินตามกิจกรรม (รายละเอียดแสดงในภาคผนวก)

1.3 แนวคำถามที่ใช้ในขั้นตอนของสุนทรียแสวงหา ผู้วิจัยกว้างแนวคำถามเชิงบวกที่ใช้ในขั้นตอนของสุนทรียแสวงหา โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาให้คำแนะนำ ตรวจสอบ และปรับปรุงแนวคำถาม

ตาราง 6 ตัวอย่างคำถามที่ใช้ในขั้นตอนของสุนทรียแสวงหา

ขั้นตอนของสุนทรียแสวงหา	แนวคำถาม
ขั้นการค้นหา (Discovery)	<b>ระยะที่ 1 การสร้างสมรรถนะด้านการวิจัยของคุณ</b> 1. ประสบการณ์หรือความทรงจำอะไรที่ท่านประทับใจ เกี่ยวกับการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน 2. จุดเด่นที่มีในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนที่ผ่านมา 3. ลักษณะของครูนักวิจัยแบบใดที่ท่านเห็นว่าประสบความสำเร็จมากที่สุด <b>ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบสมรรถนะด้านการวิจัยของคุณ</b> 1. จากระยะที่ 1 ที่ผ่านมา ท่านเห็นว่ากิจกรรมใดที่ทำให้ท่านดึงความเก่งของตัวเองมาใช้ได้มากที่สุด 2. กิจกรรมที่ท่านได้รับ หากได้รับต่อเนื่องท่านจะเป็นอย่างไรในอนาคต 3. ความเชี่ยวชาญที่คิดว่าตนเองมีคืออะไร
ขั้นการสร้างฝัน (Dream)	<b>ระยะที่ 1 การสร้างสมรรถนะด้านการวิจัยของคุณ</b> 1. จุดเด่นที่กล่าวมาในระยะที่ 1 มีประโยชน์ต่อตัวเองอย่างไรบ้าง 2. ครูนักวิจัยในอุดมคติมีสมรรถนะอะไรบ้าง 3. เป็นไปได้หรือไม่ที่เราจะเป็นครูนักวิจัย 4. ตอนที่ท่านทำวิจัยเสร็จแล้ว ท่านเห็นตัวเองเป็นอย่างไร 5. การทำวิจัยที่มีความสุขที่สุดของท่านเป็นอย่างไร



ตาราง 6 (ต่อ)

ขั้นตอนของสุนทรียแสวงหา	แนวคำถาม
	<p><b>ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบสมรรถนะด้านการวิจัยของคุณ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. เป็นไปได้หรือไม่ที่โรงเรียนขนาดเล็กจะเป็นชุมชนการเรียนรู้</li> <li>2. หากเป็นไปได้ภาพสำเร็จควรเป็นอย่างไร</li> <li>3. ถ้าท่านทำวิจัยแบบระยะที่ 1 อย่างต่อเนื่องอะไรจะเกิดขึ้น</li> <li>4. ภาพของโรงเรียนที่มีครูที่ทำวิจัยร่วมกันอย่างพวกท่านจะเป็นอย่างไร</li> </ol>
<p>ขั้นการออกแบบ (Design)</p>	<p><b>ระยะที่ 1 การสร้างสมรรถนะด้านการวิจัยของคุณ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ร่วมกันวิเคราะห์จุดแข็งหรือปัจจัยสนับสนุนที่โรงเรียนมี เพื่อให้เห็นความได้เปรียบของโรงเรียนที่แตกต่างไปจากโรงเรียนอื่น เพื่อสร้างพลังให้คิดต่อยอดคุณลักษณะที่มีอยู่ไปสู่สมรรถนะด้านการวิจัยในอนาคต</li> <li>2. ครูนักวิจัยมืออาชีพต้องมีสมรรถนะด้านใด และเป็นไปได้หรือไม่ที่เราจะสร้างให้เกิดขึ้นด้วยวิธีการใด</li> <li>3. ทำอย่างไรจึงจะเกิดความสำเร็จ</li> </ol> <p><b>ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบสมรรถนะด้านการวิจัยของคุณ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. แผนการสร้างระบบจะสำเร็จได้อย่างไร</li> <li>2. หากท่านคือครูนักวิจัยที่ทำวิจัยได้มีคุณภาพ ท่านจะวางเป้าหมายและแนวทางกับตนเองอย่างไร</li> <li>3. รูปแบบหรือเทคนิคที่ท่านนำมาบูรณาการกับการสอนของท่านทำได้อย่างไรบ้าง</li> </ol>

## ตาราง 6 (ต่อ)

ขั้นตอนของสุนทรียแสวงหา	แนวคำถาม
ขั้นการทำให้ถึงเป้าหมาย (Destiny)	<p><b>ระยะที่ 1 การสร้างสมรรถนะด้านการวิจัยของคุณ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การเรียนรู้ที่ทำให้ประทับใจจากการทำกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะคืออะไร</li> <li>2. มีการเปลี่ยนแปลงที่น่าทึ่งของตนเองบ้างหรือไม่ อย่างไร</li> <li>3. ความสำเร็จที่ท่านอยากสะท้อนคืออะไร</li> </ol> <p><b>ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบสมรรถนะด้านการวิจัยของคุณ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ความสุขจากความสำเร็จเป็นอย่างไร</li> <li>2. การทำให้มั่นคงและยั่งยืนควรเป็นอย่างไร</li> </ol>

1.4 แบบบันทึกการทบทวนหลังการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยกร่างประเด็นการทบทวนการปฏิบัติงาน (After Action Review: AAR) โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาให้คำแนะนำ ตรวจสอบ และปรับปรุงในประเด็นต่อไปนี้ 1) เป้าหมายของงาน 2) ผลการปฏิบัติ/ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น 3) งาน/ขั้นตอนที่ทำได้ดี 4) งาน/ขั้นตอนที่ต้องปรับปรุง 5) อุปสรรค/ข้อจำกัดที่พบในระหว่างการปฏิบัติงาน 6) ประเด็นที่ได้เรียนรู้ และ 7) ข้อปฏิบัติในการทำงานครั้งต่อไป

1.5 ประเด็นการสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยได้ใช้แนวคำถามในการสนทนากลุ่มในประเด็น “แนวทางในการพัฒนาคู่มือการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของคุณโดยใช้สุนทรียแสวงหา” เพื่อหาข้อสรุปร่วมกัน และนำผลการสังเคราะห์จัดทำคู่มือ โดยมีประเด็นสำคัญ คือ 1) คือความเป็นไปได้หรือประโยชน์ที่เกิดขึ้นในการจัดทำคู่มือ 2) แนวทางและข้อเสนอแนะในการประยุกต์ใช้ 3) เนื้อหาที่ควรปรับปรุงเพื่อให้ชัดเจนขึ้น และ 4) ข้อเสนอแนะรูปแบบการนำเสนอหรือการเผยแพร่

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ คือ แบบประเมินสมรรถนะด้านการวิจัยของคุณ โดยมีวิธีการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ ดังนี้

2.1 แบบประเมินสมรรถนะด้านการวิจัยของคุณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยของคุณ กำหนดนิยาม ตัวบ่งชี้ และรายการพฤติกรรม โดยนำมาয়กร่างมิติคุณภาพ (Rubrics) ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำไปใช้ประเมินสมรรถนะด้านการวิจัยของคุณ

ตาราง 7 แบบประเมินสมรรถนะด้านการวิจัยของครู

สมรรถนะด้านการวิจัยของครู	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>ด้านทักษะ (Skill)</b>					
1. ท่านมีการวางแผนและวิเคราะห์ปัญหาเพื่อนำไปสู่การทำวิจัย					
2. ท่านรู้จักและวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล					
3. ท่านมีการสืบค้นข้อมูลได้อย่างหลากหลาย					
<b>ด้านความรู้ (Knowledge)</b>					
1. ท่านสามารถออกแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง					
2. ท่านมีการกำหนดปัญหาการวิจัย					
3. ท่านสามารถแสวงหาแหล่งความรู้เพื่อนำมาใช้ออกแบบการวิจัย					
<b>ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait)</b>					
1. ท่านได้ใฝ่หาความรู้อยู่เสมอ					
2. ท่านมีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการทำงานวิจัย					
3. ท่านมีความรับผิดชอบ					

ตาราง 7 (ต่อ)

สมรรถนะด้านการวิจัยของคุณ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>ด้านอัตมโนทัศน์/ทัศนคติ (Self-concept)</b>					
1. ท่านมีความรักในวิชาชีพครู					
2. ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อการทำวิจัย					
3. ท่านมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง					
<b>ด้านแรงจูงใจภายใน (Motive)</b>					
1. ท่านมีความกล้าคิด กล้าตัดสินใจ					
2. ท่านมีความมุ่งมั่นต่อการทำวิจัยให้สำเร็จตามเป้าหมาย					
3. ท่านมีความพยายามปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเองอยู่เสมอ					

### 3. อุปกรณ์ภาคสนาม ได้แก่

3.1 สมุดจดบันทึก เพื่อใช้เครื่องมือช่วยในการเก็บข้อมูล การจดบันทึกข้อมูลภาคสนาม ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการวิจัย ช่วยให้สามารถบันทึกเรื่องราวหรือข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ สังเกต การสนทนากลุ่ม และบันทึกอารมณ์ ความรู้สึกของผู้วิจัยขณะทำการเก็บข้อมูล

3.2 เครื่องบันทึกเสียง เพื่อช่วยให้ผู้วิจัยสามารถเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ได้อย่างละเอียดมากขึ้น ป้องกันการขาดตกบกพร่องของข้อมูล ช่วยให้ผู้วิจัยสามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์และสรุปได้อย่างลึกซึ้ง ตามสภาพความเป็นจริง เพื่อป้องกันความมีอคติในการเก็บข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลได้

3.3 กล้องถ่ายภาพและถ่ายวิดีโอ เพื่อช่วยในการบันทึกภาพและเสียง ทำให้เก็บรายละเอียดของการเก็บข้อมูลการวิจัยได้มากขึ้น ภาพถ่ายและวิดีโอจะช่วยทำให้การวิเคราะห์และสรุปข้อมูลมีความสมบูรณ์มากขึ้น

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล มีรายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 8 แนวทางการเก็บรวบรวมข้อมูล

วัตถุประสงค์การวิจัย	ผู้ร่วมวิจัย	เทคนิค/วิธีการ	เครื่องมือที่ใช้
1. เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติงานด้าน การวิจัยเพื่อพัฒนา การเรียนการสอนของครู	- ผู้อำนวยการโรงเรียน - หัวหน้างานวิชาการ	การสัมภาษณ์เชิงลึก	แนวคำถามการ สัมภาษณ์เชิงลึก
2. เพื่อพัฒนาและสังเคราะห์รูปแบบการ พัฒนาสมรรถนะด้าน การวิจัย ของครูโดยใช้ สุนทรีย์แสวงหา	- ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูทุกคน	กระบวนการสุนทรีย์ แสวงหา 4 ขั้นตอน 1) Discovery 2) Dream 3) Design 4) Destiny	- แผนการจัดกิจกรรม - แนวคำถามตาม ขั้นตอนของสุนทรีย์ แสวงหา - แบบบันทึก AAR - แบบประเมิน สมรรถนะ
3. เพื่อสร้างคู่มือการ พัฒนาสมรรถนะด้าน การวิจัยของครูโดยใช้ สุนทรีย์แสวงหา	- ผู้ทรงคุณวุฒิ - ผู้อำนวยการโรงเรียน - หัวหน้างานวิชาการ	การสนทนากลุ่ม	ประเด็นการสนทนา กลุ่ม

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการเชิงปริมาณ ในการ วิเคราะห์และประเมินสมรรถนะด้านการวิจัยของครู และวิธีการเชิงคุณภาพที่ทำไปพร้อม ๆ กับการ เก็บรวบรวมข้อมูล และต้องดำเนินต่อไปภายหลังการเก็บข้อมูลสิ้นสุดลง ด้วยวิธีการดังนี้

ผู้วิจัยได้เลือกใช้เทคนิคทางการวิจัยเชิงคุณภาพหลากหลายเทคนิค ทำให้ข้อมูลที่ได้มา ส่วนใหญ่เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ เมื่อได้ข้อมูลมาแล้วจะมีการวิเคราะห์ตีความเป็นกระบวนการที่ ดำเนินไปด้วยกัน ผู้วิจัยมีหน้าที่สร้างข้อมูลใหม่อย่างเป็นระบบจากการรับรู้และความเข้าใจของ ตนเอง ในกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล กลุ่มผู้ร่วมวิจัยสามารถมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ได้ ตั้งแต่ การคัดเลือกข้อมูลสู่การตีความและการให้ความหมายแก่ข้อมูล รวมถึงการเรียงร้อยความสัมพันธ์ ของเรื่องราว โดยมีการอ้างอิง (Quote) คำพูดที่มีความหมายซึ่งเป็นที่มาของการตีความ ตลอดจน เส้นทางการวิเคราะห์ข้อมูล ในบางแง่มุมของการตีความเป็นการอธิบายความเชื่อในส่วนลึกของ

นักวิจัยไปพร้อมกัน นักวิจัยต้องพึงระวังไม่ให้ตีความเอนอิงอยู่กับวัฒนธรรมของผู้วิจัย หากแต่ต้อง ยืนหยัดอยู่บนวัฒนธรรมของกลุ่มผู้ร่วมวิจัยเป็นสำคัญ ผู้วิจัยสามารถตรวจสอบความถูกต้องของ ข้อมูลไปพร้อมกับกระบวนการวิเคราะห์ รวมทั้งสามารถตรวจสอบความถูกต้องของผลการวิจัย หลังสิ้นสุดการวิเคราะห์ได้อีกครั้งหนึ่งด้วย (วรรณดี สุทธิรักษกร, 2556) โดยในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งแบ่งออก ได้เป็น 2 ส่วน คือ การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น และการวิเคราะห์ข้อมูลหลัก โดยมีแนวทางในการ วิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อ ค้นหาประเด็น ตรวจสอบข้อมูล และค้นหาข้อค้นพบใหม่ มีขั้นตอนย่อย ดังนี้

1.1 จัดระเบียบข้อมูล (Data Organizing) ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้ จัดทำให้อยู่ในสภาพที่พร้อมนำไปวิเคราะห์ ด้วยการจัดระเบียบข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์และ สนทนากลุ่ม ซึ่งทำการจดบันทึกด้วยลายมือและการบันทึกเสียง และจัดกระทำข้อมูลให้พร้อม สำหรับการถอดคำให้สัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม จากนั้นทำการสรุปข้อมูลเพื่อให้สะดวกต่อ การนำข้อมูลไปใช้ได้

1.2 ลดทอนข้อมูลที่ไม่เกี่ยวข้องออกจากข้อมูลหลัก โดยคัดเลือกข้อมูลหรือคำ พรรณนาที่รวบรวมมาได้ จัดแยกตามหมวดหมู่อย่างเป็นระบบ เพื่อให้เห็นถึงประเด็นที่สำคัญเพื่อ ใช้ตั้งข้อสมมติฐานชั่วคราว โดยในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะเปิดโอกาสให้ข้อมูลได้เผยความจริงออกมาให้ ได้มากที่สุด สิ่งที่ได้จากการวิเคราะห์เบื้องต้นนั้น ยังไม่เห็นถึงแบบแผน (Pattern) ที่เป็นข้อสรุป ของปรากฏการณ์ได้

2. การวิเคราะห์ข้อมูลหลัก เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยมีข้อมูลที่เพียงพอและสามารถตัด ข้อมูลที่ไม่เกี่ยวข้องออกได้ ซึ่งมีขั้นตอนย่อย ประกอบด้วย

2.1 การให้รหัสข้อมูล และการแสดงข้อมูล (Coding & Data Display) หลังจาก ผู้วิจัยได้อ่านข้อมูลที่จัดระเบียบอย่างละเอียด ผู้วิจัยทำการกำหนดรหัสแทนความหมายของกลุ่ม ข้อความเหล่านั้น โดยข้อความที่ให้ความหมายในลักษณะเดียวกันผู้วิจัยจะให้รหัสเหมือนกัน จากนั้นนำข้อมูลที่ลงรหัสเหล่านั้นมาทำการเชื่อมโยงและหาความสัมพันธ์รวมเป็นกลุ่มของ ประเด็นในการวิเคราะห์

2.2 การหาข้อสรุป การตีความ และการยืนยัน (Conclusion, Interpretation and Verification) ภายหลังจากการลงรหัสข้อมูลและการจัดทำารแสดงข้อมูลแล้ว ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัย จะนำข้อมูลทั้งหมดที่ลงรหัสไว้มาทำการวิเคราะห์ สรุป และตีความ เพื่อสร้างให้เกิดแนวคิดสรุป



(Conceptualize) สุดท้ายเมื่อได้ข้อมูลของผลการวิเคราะห์และอภิปรายผลแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบข้อมูลนั้นเพื่อยืนยันความถูกต้องของข้อมูลจากการวิเคราะห์ข้อมูล

### การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล ดังนี้

1. การตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation) ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้อง/ เชื่อถือได้ของข้อมูลด้วยการตรวจสอบสามเส้าในประเด็นดังนี้

1.1 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลมากกว่า 1 วิธี (Methodological Triangulation) ผู้วิจัยใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้เทคนิควิธีการที่หลากหลายมากกว่า 1 วิธี ได้แก่ การถอดบทเรียน การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม ร่วมกับการใช้วิธีการสังเกตร่วมและการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องตรงประเด็น และหากพบว่าข้อมูลที่ได้จากต่างวิธีการแล้วมีความเหมือนหรือคล้ายคลึงกันก็สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์และดำเนินการต่อไปได้ แต่หากพบว่าข้อมูลไม่สอดคล้องกัน ผู้วิจัยจะยังไม่สร้างข้อมูล แต่จะดำเนินการตรวจสอบและใช้เทคนิควิธีการอื่นเพิ่มเติมเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องตรงกันมากที่สุด

1.2 แหล่งข้อมูลมากกว่า 1 แหล่ง (Data Triangulation) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลมากกว่าหนึ่งแหล่ง โดยทำการเก็บข้อมูลจากหลายกลุ่มผู้ให้ข้อมูลด้วยกัน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้บริหารโรงเรียน และครู ที่มาจากแหล่งสถานที่แตกต่างกัน

1.3 การสะท้อนข้อมูลกลับไปยังผู้ให้ข้อมูล (Member Check) ในขณะที่ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล เมื่อทำการพูดคุยไปได้ระยะหนึ่งจะมีการพักการสนทนาเพื่อทบทวนคำตอบเพื่อตรวจสอบว่าคำตอบที่ผู้วิจัยเข้าใจนั้นถูกต้องและสอดคล้องกับสิ่งที่ผู้ให้ข้อมูลต้องการสื่อสาร หากพบว่าไม่ถูกต้อง ผู้วิจัยจะทำความเข้าใจใหม่เพื่อให้เข้าใจตรงกัน

2. การตรวจสอบการดำเนินการวิจัยจากผู้เชี่ยวชาญ (Peer Debriefing) โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทเป็นผู้ตรวจสอบการดำเนินการวิจัย และมีผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาที่ทำการวิจัยเป็นผู้ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3. ความไว้วางใจได้ (Dependability) ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยและอธิบายให้เห็นถึงกระบวนการทำวิจัยอย่างชัดเจน นำเสนอข้อมูลครบทุกประเด็นที่ครอบคลุมวัตถุประสงค์และกระบวนการวิจัย

### จรรยาบรรณในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการขอจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากสถาบันยุทธศาสตร์ทางปัญญาและวิจัยของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เลขที่ SWUEC 378/61 โดยตระหนักและให้ความสำคัญกับการเคารพสิทธิและความปลอดภัยของแหล่งข้อมูล รวมถึงความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของข้อมูล เพื่อรักษาจรรยาบรรณในการทำวิจัยอย่างเคร่งครัด โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการเพื่อรักษาจรรยาบรรณ ดังนี้

1. การเลือกหัวข้อเรื่องการทำวิจัย ผู้วิจัยเน้นหัวข้อที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพครูโดยรวม โดยมีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ และเพื่อส่งเสริมให้ครูตระหนักและประโยชน์ของการทำวิจัยด้วยตนเอง พัฒนาการจัดการเรียนการสอนควบคู่ไปกับการทำวิจัย เห็นคุณค่าและสิ่งดี ๆ ในศักยภาพของตนเอง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อนำไปสู่การมีแนวทางหรือรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการศึกษาของครูต่อไป

2. การออกแบบวิจัย เน้นการมีส่วนร่วม การลงมือปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของผู้ร่วมวิจัย ความต้องการและการได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมวิจัย การรักษาความลับ ตลอดจนป้องกันไม่ให้เกิดผลกระทบทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจต่อผู้ให้ข้อมูล โดยคำนึงถึงการพิทักษ์สิทธิของผู้ให้ข้อมูลเป็นสำคัญ

2.1 การขอความยินยอมและความร่วมมือจากผู้ร่วมวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้แจ้งวัตถุประสงค์ของการทำวิจัยครั้งนี้อย่างชัดเจน และการเก็บรักษาข้อมูลไว้เป็นความลับ

2.2 การป้องกันผลกระทบต่อผู้ให้ข้อมูล เป็นการป้องกันผลกระทบอันเนื่องมาจากการให้ความร่วมมือในการศึกษาวิจัยของผู้เกี่ยวข้อง คำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้ให้ข้อมูลเป็นสำคัญ โดยการออกแบบการเก็บข้อมูลที่ยืดหยุ่น

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการที่มีความหลากหลายในการเก็บข้อมูล เช่น เทคนิคการถอดบทเรียน เทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก เทคนิคการสนทนากลุ่ม และการระดมความคิดเห็น ซึ่งในการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการดังกล่าว ผู้วิจัยได้ให้ความสำคัญและตระหนักถึงความสมัครใจในการให้ข้อมูลและการเข้าร่วมกิจกรรม ซึ่งต้องมาจากการยินยอมพร้อมใจของผู้เข้าร่วมวิจัยเท่านั้น

4. การจัดบันทึกและการถอดเทปข้อมูลสัมภาษณ์ ผู้วิจัยคำนึงการเก็บรักษาความลับของข้อมูล และเคารพสิทธิของผู้ให้ข้อมูล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยตระหนักถึงการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างละเอียดลึกซึ้ง และความน่าเชื่อถือของข้อมูล โดยวิธีการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลอย่างเหมาะสม

6. การรายงานผล ผู้วิจัยคำนึงการเปิดเผยข้อมูลที่ผ่านการตรวจสอบความน่าเชื่อถือ และคำนึงถึงการนำเสนอเฉพาะข้อมูลที่มีได้เป็นความลับ เพื่อให้การวิจัยเป็นไปด้วยความถูกต้องตามจริยธรรม และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้ให้ข้อมูลเป็นสำคัญ



## บทที่ 4

### ผลการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสวงหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1” มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติงานด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของครู 2) เพื่อพัฒนาและสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสวงหา 3) เพื่อสร้างคู่มือการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสวงหา โดยแบ่งการนำเสนอผลการวิจัยแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. การศึกษาสภาพการปฏิบัติงานด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของครู
2. การพัฒนาและสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสวงหา
3. การสร้างคู่มือการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสวงหา

#### ส่วนที่ 1 การศึกษาสภาพการปฏิบัติงานด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของครู

โรงเรียนที่เข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนขนาดเล็ก 1 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดกลาง 1 โรงเรียน โดยเป็นโรงเรียนที่มีผลการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานที่ 3 ด้านการจัดการศึกษา ครูมีการปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล และมีการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน อยู่ในระดับพอใช้ (จากข้อมูลผลการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ปีการศึกษา 2561) ซึ่งจากข้อมูลนี้ สะท้อนให้เห็นว่า โรงเรียนที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับพอใช้ ครูควรได้รับการพัฒนาด้านการวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และสามารถนำผลการวิจัยไปพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และเป็นโรงเรียนที่ผู้บริหารและคณะครู มีความตระหนักและต้องการพัฒนาตนเอง พัฒนาองค์กร เพื่อการยกระดับคุณภาพผู้เรียน และสมัครใจเข้าร่วมจนครบระยะเวลาของการวิจัย

ในการศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของครู โดยมีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เพื่อทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสภาพการปฏิบัติงานในภาระงานปกติของครูกับการทำวิจัยควบคู่กับการจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้อำนวยการโรงเรียน และหัวหน้างานวิชาการ เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติงานด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

ของครู และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครู โรงเรียนละ 2 คน จาก 2 โรงเรียนที่เข้าร่วมการวิจัย รวม 4 คน และการศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง (Documentary Study) เช่น แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา หลักสูตรสถานศึกษา รายงานการประเมินคุณภาพภายนอกของ สมศ. และรายงานประจำปีของสถานศึกษา การศึกษาสภาพการปฏิบัติงานด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของครู สามารถแยกการนำเสนอออกเป็นบริบทสำคัญของ 2 โรงเรียน ได้ดังนี้

### โรงเรียนที่ 1 โรงเรียนขนาดเล็ก โดยมีข้อมูลทั่วไปของผู้เข้าร่วมวิจัย ดังตาราง 9

ตาราง 9 ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้าร่วมวิจัย

ที่	ชื่อสมมติ	วุฒิการศึกษา/ วิชาเอก	วิทยฐานะ	ประสบการณ์ การสอน (ปี)	ระดับชั้น ที่สอน	วิชาที่สอน
1	ผอ.	ป.โท/บริหารการศึกษา	ผู้อำนวยการ	6	-	-
2	ครูเก๋	ป.ตรี/คอมพิวเตอร์	ครู คศ.2	17	ป.4,5	การงานอาชีพ
3	ครูหวาน	ป.ตรี/ภาษาไทย	ครู คศ.1	4	ป.1	ภาษาไทย
4	ครูปิ๊ป	ป.ตรี/คณิตศาสตร์	ครูผู้ช่วย	1	ป.6	คณิตศาสตร์
5	ครูปุ๊ย	ป.ตรี/ภาษาอังกฤษ	ครู คศ.1	4	ป.2	อังกฤษ
6	ครูจ๋า	ป.ตรี/วิทยาศาสตร์	ครูอัตราจ้าง	3	ป.3	วิทยาศาสตร์

### บริบททั่วไปของโรงเรียน

เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตั้งอยู่ตำบลบางกะเจ้า อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ในปีการศึกษา 2562 เปิดสอนระดับชั้นอนุบาลถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีจำนวนนักเรียน 75 คน มีผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน ครูผู้สอนจำนวน 5 คน รวมบุคลากรจำนวน 6 คน โครงสร้างการบริหารโรงเรียนแบ่งออกเป็น 4 งาน ได้แก่ งานบริหารวิชาการ งานบริหารบุคลากร งานบริหารงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป ผู้บริหารยึดหลักการบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management) การบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล และการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เพื่อให้บรรลุตามหลักปรัชญาของการจัดการศึกษา คือ เด็กดี เก่ง และมีความสุข โดยมีวิสัยทัศน์ของโรงเรียน คือ พัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีทักษะในการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง รักษ์ความเป็นไทย ใส่ใจสิ่งแวดล้อม พร้อมใช้

เทคโนโลยี บริหารร่วมสร้างสรรค์ สัมพันธ์ชุมชน และเอกลักษณ์ของโรงเรียน คือ โรงเรียนวิถีพุทธ  
อัตลักษณ์ของโรงเรียน คือ จรรยาดี มีพลานามัย ใสใจสิ่งแวดล้อม

สภาพชุมชนรอบบริเวณโรงเรียนจะมีลักษณะล้อมรอบด้วยวัด โรงพยาบาลส่งเสริม  
สุขภาพ องค์การบริหารส่วนตำบล และสวนผลไม้ มีประชากรประมาณ 5,332 คน อาชีพหลักของ  
ชุมชน คือ เกษตรกรรม ทำสวนผลไม้ รับจ้างทั่วไป รับจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม ประชากรส่วน  
ใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ประเพณี/ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นที่เป็นที่รู้จักโดยทั่วไป คือ งานสงกรานต์  
พระประแดง ผู้ปกครองส่วนใหญ่นับถือการศึกษาศึกษาในระดับประถมศึกษา-มัธยมศึกษา จุดแข็งของ  
โรงเรียนคือ อยู่ใกล้แหล่งเรียนรู้พุทธศาสนา คือ วัด และแหล่งเรียนรู้เชิงนิเวศน์วิทยา คือ  
สวนสาธารณะและสวนพฤกษชาติศรีนครเขื่อนขันธ์ อยู่ในพื้นที่บางกะเจ้า ซึ่งเป็นแหล่งท่องเที่ยว  
เชิงนิเวศน์ เป็นปอดสีเขียวของกรุงเทพฯ และได้ชื่อว่าเป็นปอดกลางเมืองที่ดีที่สุดในเอเชีย ได้รับ  
การสนับสนุนด้านต่าง ๆ จากหน่วยงานภายนอก และได้รับการสนับสนุนเป็นอย่างดีในด้าน  
ทุนการศึกษาจากชุมชน หน่วยงานต่าง ๆ แต่ทั้งนี้ข้อจำกัดของโรงเรียน คือ ตั้งอยู่ในกลุ่มที่มีความ  
เสี่ยงทางด้านยาเสพติด ปัญหาสภาพครอบครัวแตกแยก นักเรียนขาดการดูแลเอาใจใส่ และ  
ผู้ปกครองมีอาชีพรับจ้าง รายได้น้อย ไม่มีเวลาสอนการบ้าน จำนวนนักเรียนมีอัตราการดลง ส่งผลให้  
งบประมาณอุดหนุนรายหัวลดลงตามลำดับ และมีข้อจำกัดด้านอาคาร สถานที่ ห้องเรียน ห้อง  
พิเศษที่ยังไม่เพียงพอ

โรงเรียนจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี 2562 มีโครงการที่ดำเนินงานจำนวน 25  
โครงการ มีโครงการที่ส่งเสริมการพัฒนาคู เช่น โครงการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน  
สถานศึกษา โครงการพัฒนาคูให้สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ และ  
โครงการส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และมีโครงการที่ส่งเสริมการ  
พัฒนาคุณภาพผู้เรียน เช่น โครงการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร  
โครงการพัฒนาความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่าง  
มีเหตุผล และโครงการพัฒนาผู้เรียนตามระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

### **บริบทเฉพาะของโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะด้านการวิจัยของครู**

สภาพการปฏิบัติงานของครูที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะด้านการวิจัยที่ผ่านมา พบว่าครู  
มีภาระการสอนและภารกิจอื่นที่เกี่ยวข้องเป็นจำนวนมาก ทำให้ขาดโอกาสการเข้าร่วมกิจกรรม  
หรือทำกิจกรรมพัฒนาตนเอง แม้จะมีการโน้มน้าวจากผู้บริหารเพื่อกระตุ้นให้ครูหันมาให้ความสำคัญ  
ในการยกระดับการทำวิจัย แต่ยังไม่เพียงพอที่ทำให้ครูผลิตผลงานวิจัยได้ เนื่องจาก



บริบทของการทำงานจริงนั้น โรงเรียนมีครูจำนวนน้อยไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน ทำให้ครูต้องสอนแบบข้ามรายวิชา ข้ามกลุ่มสาระ ข้ามระดับ จึงถือได้ว่าเป็นอุปสรรคของการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำวิจัยของครูในโรงเรียนที่ 1 นอกจากนี้ยังพบว่าเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการยกระดับสมรรถนะด้านการวิจัยของครู คือ เงื่อนไขสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครู และเงื่อนไขอุปสรรคต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านวิจัยของครู สามารถสรุปได้ดังนี้

### 1. เงื่อนไขสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครู

จากผลการวิเคราะห์พบว่าเงื่อนไขสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครู ในโรงเรียนที่ 1 มีดังนี้

1.1 ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะของครูในโรงเรียนมีนโยบายเพื่อให้เกิดผลงานวิจัยในชั้นเรียนจนครบทุกคน นอกจากนี้ยังให้การสนับสนุนทรัพยากรด้านต่าง ๆ เช่น การสนับสนุนด้านเวลา สนับสนุนด้านงบประมาณ โดยมอบหมายให้ครูทั้งโรงเรียนช่วยกันทำงานโครงการของโรงเรียน เพื่อไม่ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งรับผิดชอบมากเกินไป เพื่อส่งเสริมให้ครูมีเวลาในการทำวิจัยมากขึ้น

“ตัวผมเองก็สนับสนุนทั้งวัสดุ อุปกรณ์ สื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ รวมถึงให้ครูมีเวลาทำวิจัยกันนะ ก็บอกครูว่าให้ครูมาทำตรงนี้ ทำตรงนี้ได้เต็มที่เรามุ่งพัฒนาวิชาการให้ คือมันเป็นโครงการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในนะครับ นอกจากนี้ยังกำหนดไว้ในกิจกรรมให้ครูมีวิจัยชั้นเรียนด้วย อย่างเรื่องโครงการต่าง ๆ ที่รับผิดชอบ ก็ให้ครูช่วยกันทำ จะได้ไม่รู้สึกร่างานหนักเกินไปและได้ปรึกษากันเวลาทำวิจัยไปด้วย” (ผู้บริหารโรงเรียน)

1.2 ครูในโรงเรียนขนาดเล็กสามารถสื่อสารได้อย่างรวดเร็ว รวมถึงครูแต่ละคนภายในโรงเรียนไม่มีความขัดแย้งกันทำให้การขับเคลื่อนงานสามารถทำได้ง่าย

“ไม่ว่าจะเป็นงานอะไรครูของเราจะคุยกันแล้วมันจบง่าย ไม่ว่าจะทำงานพิเศษ และโครงการต่าง ๆ จากเขต จากหน่วยงานภายนอก ผอ.จะให้ทำร่วมกันเป็นคณะ มีหัวหน้าโครงการ และคณะทำงาน ครูโรงเรียนเราคุยกัน ปรึกษากันแทบทุกเรื่อง ทั้งเรื่องนักเรียน และการสอนมันน่าจะเป็นเงื่อนไขหนึ่งที่ทำให้ครูเราจะขับเคลื่อนอะไรไปมันทำได้ง่าย สะดวกกว่า” (หัวหน้างานวิชาการ)

## 2. เจ็อนไขอุปสรรคต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านวิจัยของครู

### 2.1 เจ็อนไขอุปสรรคภายในของโรงเรียน

ผู้บริหารและหัวหน้างานวิชาการได้สะท้อนให้เห็นถึงเจ็อนไขอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากข้อจำกัดภายในโรงเรียน แบ่งออกเป็นประเด็นย่อย ดังนี้

2.1.1 บุคลากรขาดแคลน ถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินการด้านการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครู เนื่องจากจำนวนครูมีจำนวนน้อย ไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียน ดังนั้นครูแต่ละคนจึงไม่ต้องการหยุดการเรียนการสอนเพื่อไปอบรม เนื่องจากอาจทำให้นักเรียนไม่สามารถเรียนได้ทันกับเนื้อหาตามแผนการจัดการเรียนรู้ การไปอบรมหรือพัฒนาตนเองได้นั้นครูต้องฝากให้เพื่อนร่วมงานดูแลนักเรียนแทน ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการเรียนการสอน

“ผมมองว่าการที่เรามีจำนวนครูไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ครูภายในโรงเรียนเองไม่มีเวลาที่จะมายกระดับตัวเอง ไม่ใช่ว่าโรงเรียนเล็กแล้ว ภาระงานจะเล็กน้อยครับ เราก็มีเท่า ๆ กับที่อื่น แต่ครูเราน้อยกว่าโรงเรียนอื่น แปลว่าแค่หน้าที่หลักเราก็จะทำงานไม่ทัน ยังมีภาระงานอื่นแทรกอีกมากมาย ผมเชื่อว่าถ้ามีเวลาจริง ๆ ครูก็อยากพัฒนาตัวเองนะแหละครับ เพราะว่ามันก็ไปเกี่ยวข้องกับเรื่องความก้าวหน้าของเขาด้วย” (ผู้อำนวยการโรงเรียน)

“ถ้าคนหนึ่งไปคนหนึ่งก็ต้องมาดูแลการเรียนการสอนแทนกัน มันก็เป็นความเกรงใจนะคะที่จะให้เพื่อนครูทำ ซึ่งก็มีเด็กของตนเองต้องดูแลแล้ว ต้องวิ่งรอกดูแลเด็กให้” (หัวหน้างานวิชาการ)

2.1.2 ขาดครูแกนนำในการทำงานวิจัย เนื่องจากวัฒนธรรมภายในของโรงเรียนขนาดเล็กทำให้ครูมีความโดดเด่นเรื่องการบริหารจัดการดูแลนักเรียน ครูส่วนใหญ่มีกรู้จักนักเรียนเป็นอย่างดีเพราะมีความใกล้ชิด ข้อค้นพบที่สำคัญคือ ครูมีความต้องการอยากทำงานวิจัย แต่ยังขาดความมั่นใจและขาดแกนนำในการทำงานวิจัย ผู้บริหารเห็นว่าการมีแกนนำในโรงเรียนขนาดเล็กมีความสำคัญอย่างมาก เพราะสามารถขับเคลื่อนในเชิงพลังกลุ่มได้ แต่อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันพบว่ายังไม่ปรากฏว่ามีครูท่านใดต้องการเป็นครูแกนนำด้านการวิจัย

“ผมไม่แน่ใจว่าพวกครูเขาเห็นประโยชน์หรือเปล่าแต่ที่แน่ ๆ ยังขาดแกนนำ คือ ขาดหัวหน้าทีมที่จะดึงลูกทีมว่า เฮ้ย!! เรามาทำวิจัยกัน แล้วทำไปด้วยกัน ผมมองว่าเป็นสิ่งสำคัญนะ

ครับ เพราะว่าโรงเรียนขนาดเล็กเนี่ยถูกมาทำอะไร ขยับเคลื่อนอะไรมันง่าย คนมันน้อย แต่แค่ตอนนี้ผมยังไม่เห็นมีใครอยากจะเสนอตัวขึ้นมาเพื่อทำหน้าที่นี้” (ผู้อำนวยการโรงเรียน)

“เท่าที่เราชักชวน ทำเถอะ ๆ ส่วนใหญ่ก็ตอบกลับมาหนูไม่รู้จะทำอะไร หนูไม่มั่นใจ หนูยังไม่รู้ว่าจะทำยังไง ก็คือยังไม่มั่นใจจะขอรรอครูพี่ ๆ เขาทำก็ตาม ๆ กันดีกว่า ในขณะที่พี่ ๆ เองก็รอปรึกษากับน้อง ๆ เพราะว่าพวกนี้จะแน่นเรื่องงานวิจัย การวิเคราะห์ มากกว่า ก็รอกันไปรอกันมาค่ะ” (หัวหน้างานวิชาการ)

2.1.3 ครูมีความกังวลเรื่องความถูกต้องของการทำวิจัย จากผลการสัมภาษณ์พบว่าครูส่วนใหญ่ไม่มีความกังวลเรื่องแนวทางการปฏิบัติหรือเทคนิคการแก้ปัญหาให้กับนักเรียน แต่มีความกังวลอย่างมากเรื่องความถูกต้องในเชิงวิชาการ ในขณะที่เมื่อเกิดคำถามและไม่สามารถค้นหาผู้รู้หรือหาคำตอบได้ ส่งผลให้ครูหยุดการทำวิจัยเพื่อไปศึกษาหาแนวทางที่ถูกต้องแต่ในขณะนั้นมักมีภาระงานอื่นสอดแทรก ส่งผลให้การทำงานวิจัยไม่สำเร็จจนจบ

“ครูยังกังวลว่าจะทำแบบไหน ที่มาเป็นอย่างไร ต้องทำวิจัยเป็น 5 บท รู้ว่าคงไม่เหมือนทำวิทยานิพนธ์ แต่พอบอกว่าต้องทำวิจัย แล้วเกิดจากชั้นเรียน ห้องเรียน วิชาที่ตนเองสอนจะเริ่มต้นอย่างไร ครูที่นี้ค่อนข้างกังวล ก็จะทำเฉพาะในส่วนที่ตัวเองทำได้ แต่พอเจอปัญหาจะหยุดพักเอาไว้ก่อนแล้วค่อยกลับมาทำ แต่ในความจริงแล้วก็จะมียะไรมาแทรกเยอะเยอะไปหมดก็จะวางไว้แล้วก็ลืมไป แล้วพอจะกลับมาทำก็ต่อไม่ติดแล้ว” (หัวหน้างานวิชาการ)

## 2.2 เจ็อนไขอุปสรรคภายนอกโรงเรียน

ผลการศึกษาพบว่าเจ็อนไขอุปสรรคภายนอกโรงเรียนของโรงเรียนขนาดเล็กคือ แหล่งความช่วยเหลือและสนับสนุนด้านการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครู โดยพบว่าความต้องการของครูในโรงเรียนขนาดเล็กคือการพัฒนาเป็นลักษณะรายบุคคล เนื่องจากปัญหาของนักเรียนแม้จะไม่มีหลากหลายของปัญหา แต่ปัญหามีสาเหตุที่ซับซ้อน สาเหตุของปัญหาไม่ได้เกิดจากสาเหตุเดียวหรือไม่สามารถแก้ได้ด้วยเทคนิคเดียว ดังนั้นการศึกษาวิจัยต้องอาศัยกระบวนการที่ลึกซึ้งจึงมีความต้องการการสนับสนุนจากเครือข่ายภายนอกสำหรับกาให้คำปรึกษาและฝึกอบรมเป็นรายบุคคลหรือในหัวข้อที่โรงเรียนขนาดเล็กต้องเผชิญ

“ต้องยอมรับอย่างหนึ่งว่าเราเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก เรามีปัญหาเด็กที่ซับซ้อนมากกว่าที่อื่น ปัญหาของนักเรียนแม้จะเป็นแค่เรื่องการลอกการบ้านหรือไม่ส่งงาน แต่เรายังต้องชุดไปให้ถึงสาเหตุแล้วเรามักจะพบว่านักเรียนมีปัญหาจากทางบ้านด้วย ไม่ใช่แค่เพราะเราจัดการเรียนการสอนไม่กระตุ้นเขา อย่างนี้ครับ เพราะฉะนั้นผมเห็นว่าอุปสรรคของเราอีกอย่างก็คือ ความสนับสนุนจากหน่วยงานนอกโรงเรียนเรื่องการเอาองค์ความรู้เข้ามาในโรงเรียนนะครับ การได้คนเข้ามาช่วยเหลือช่วยให้คำปรึกษากับครูของเราก็เป็นสิ่งจำเป็น แต่ของเราก็อาจจะเข้ามาน้อย มาถึงน้อย น้อยนะครับ อย่างมหาวิทยาลัยหรือมีวิทยากรมาอบรมส่วนใหญ่จะใช้สถานที่ของโรงเรียนอื่น เราอาจจะไม่มีพื้นที่ไม่เหมาะกะกับเขาแต่ว่ามันก็ทำให้เราขาดโอกาสด้วยเช่นเดียวกัน” (ผู้อำนวยการโรงเรียน)

ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่าสภาพการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะด้านการวิจัยของครูในโรงเรียนที่ 1 ซึ่งเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก มีเงื่อนไขสนับสนุน 2 ประการ ได้แก่ ผู้บริหารให้ความสำคัญและพร้อมสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูทุกคน ครูในโรงเรียนขนาดเล็กมีการสื่อสารได้อย่างรวดเร็ว ชับเคลื่อนในภาพรวมของโรงเรียนทำได้อย่างรวดเร็ว ในขณะที่เงื่อนไขอุปสรรค พบว่าอุปสรรคภายในโรงเรียน ประกอบด้วย เงื่อนไขเรื่องบุคลากรขาดแคลน ทำให้ไม่สามารถลาไปพัฒนาตนเองได้ ขาดครูแกนนำในการทำงานวิจัย ครูมีความกังวลเรื่อง ความถูกต้องของการทำวิจัยส่งผลให้การทำงานวิจัยไม่บรรลุผลสำเร็จ ในขณะที่อุปสรรคภายนอก คือ ข้อจำกัดด้านความร่วมมือหรือเครือข่ายสนับสนุนด้านงานวิจัยของโรงเรียน

โรงเรียนที่ 2 โรงเรียนขนาดกลาง โดยมีข้อมูลทั่วไปของผู้เข้าร่วมวิจัย  
ดังตาราง 10

ตาราง 10 ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้าร่วมวิจัย

ที่	ชื่อสมมติ	วุฒิการศึกษา/ วิชาเอก	วิทยฐานะ	ประสบการณ์ การสอน (ปี)	ระดับชั้น ที่สอน	วิชาที่ สอน
1	ผอ.	ป.โท/บริหารการศึกษา	ผู้อำนวยการ	14	-	-
2	ครูนก	ป.โท/บริหารการศึกษา	ครู คศ.2	19	อนุบาล	ปฐมวัย
3	ครูปา	ป.ตรี/ปฐมวัย	ครูอัตราจ้าง	15	อนุบาล	ปฐมวัย
4	ครูฝน	ป.ตรี/ปฐมวัย	ครูอัตราจ้าง	1	อนุบาล	ปฐมวัย
5	ครูซัช	ป.ตรี/พลศึกษา	ครูอัตราจ้าง	29	ป.ต้น	ภาษาไทย
6	ครูแตงโม	ป.ตรี/ภาษาอังกฤษ	ครู คศ.1	3	ป.ต้น	อังกฤษ
7	ครูก้อยใหญ่	ป.ตรี/นาฏศิลป์	ครู คศ.1	9	ป.ต้น	ดนตรี
8	ครูก้อยเล็ก	ป.ตรี/ภาษาไทย	ครู คศ.1	3	ป.ต้น	ภาษาไทย
9	ครูมุก	ป.ตรี/คณิตศาสตร์	ครู คศ.1	4	ป.ปลาย	คณิตศาสตร์
10	ครูมะเหมี่ยว	ป.โท/บริหารการศึกษา	ครู คศ.1	10	ป.ปลาย	ภาษาไทย
11	ครูกระแต	ป.ตรี/สังคมศึกษา	ครู คศ.1	4	ป.ปลาย	สังคมศึกษา
12	ครูตั้ง	ป.ตรี/เทคโนโลยี	ครู คศ.1	5	ป.ปลาย	ศิลปะ
13	ครูอ่วม	ป.ตรี/เกษตรศาสตร์	ครู คศ.1	2	ป.ปลาย	การงานอาชีพ
14	ครูเป็นหนึ่ง	ป.ตรี/คหกรรม	ครู คศ.1	2	ป.ปลาย	การงานอาชีพ
15	ครูจอย	ป.ตรี/ภาษาไทย	ครู คศ.1	3	ม.ต้น	ภาษาไทย

ตาราง 10 (ต่อ)

ที่	ชื่อสมมติ	วุฒิการศึกษา/ วิชาเอก	วิทยฐานะ	ประสบการณ์ การสอน (ปี)	ระดับชั้น ที่สอน	วิชาที่ สอน
16	ครูเอ๋	ป.โท/บริหารการศึกษา	ครู คศ.1	23	ม.ต้น	อังกฤษ
17	ครูนัส	ป.ตรี/คณิตศาสตร์	ครู คศ.1	2	ม.ต้น	คณิตศาสตร์
18	ครูนกกระฉิบ	ป.ตรี/วิทยาศาสตร์	ครู คศ.1	8	ม.ต้น	วิทยาศาสตร์
19	ครูเสื่อ	ป.ตรี/วิศวกรรมศาสตร์	ครู คศ.1	2	ม.ต้น	วิทยาศาสตร์
20	ครูเบส	ป.ตรี/พลศึกษา	ครู คศ.1	2	ม.ต้น	พลศึกษา

### บริบททั่วไปของโรงเรียน

เป็นโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตั้งอยู่ตำบลบางน้ำผึ้ง อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ในปีการศึกษา 2562 เปิดสอนระดับชั้นอนุบาลถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีจำนวนนักเรียน 202 คน มีผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน ครูผู้สอนจำนวน 19 คน รวมบุคลากรจำนวน 20 คน โครงสร้างการบริหารโรงเรียน แบ่งออกเป็น 4 งาน ได้แก่ งานบริหารวิชาการ งานบริหารบุคลากร งานบริหารงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป โดยมีแนวทางการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา โดยใช้รูปแบบของโรงเรียนวิถีพุทธ ให้นักเรียนมีศีล สมาธิ ปัญญา กิน อยู่ ดี พึงเป็นใช้ชีวิตอย่างพอเพียง โดยใช้หลักไตรสิกขา เรียนรู้บูรณาการในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ พัฒนาครู บุคลากร และนักเรียนให้มีศีล สมาธิ ปัญญา พัฒนาสถานศึกษาตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า และปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ด้วย หลัก 4 ลด 1 เพิ่ม คือ ลดเวลา ลดขั้นตอน ลดเอกสาร ลดค่าใช้จ่าย และเพิ่ม ผลผลิต โดยมีวิสัยทัศน์ของโรงเรียน คือ พัฒนาคุณธรรม นำวิชาการสู่มาตรฐาน ประสานท้องถิ่น ร่วมมือล้ำเลิศ เชิดชูตลาดน้ำเป็นแหล่งเรียนรู้ หลากหลายภูมิปัญญา รักษาสิ่งแวดล้อม นำมน้ำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเอกลักษณ์ของโรงเรียน คือ โรงเรียนส่งเสริมการเรียนรู้ทักษะอาชีพ อัตลักษณ์ของโรงเรียน คือ ไหว้สวย รวยยิ้ม

สภาพชุมชนรอบโรงเรียนเป็นแหล่งทำกรากสิกรรม มีประชากรประมาณ 5,000 คน บริเวณใกล้เคียงโดยรอบโรงเรียน ได้แก่ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลบางน้ำผึ้ง สถานีอนามัย วัด และตลาดน้ำบางน้ำผึ้ง อาชีพหลักของชุมชน คือ รับราชการ รับจ้าง และทำงานในโรงงาน



อุตสาหกรรม เนื่องจากผลผลิตจากการทำสวนมีน้อย หรือไม่มีเลย ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ประเพณี/ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นที่เป็นที่รู้จักโดยทั่วไป คือ สงกรานต์พระประแดง ทำเลที่ตั้งของโรงเรียนมีระบบขนส่งสะดวกทั้งทางบก และทางน้ำ การติดต่อสื่อสารที่ทันสมัยเข้ามา มีบทบาทมากขึ้น ได้รับการสนับสนุนจากองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ชุมชน อยู่ในแหล่งท่องเที่ยว คือ ตลาดน้ำบางน้ำผึ้ง ที่โรงเรียนสามารถจัดกิจกรรมหรือโครงการที่จะจัดการเรียนการสอนงานอาชีพ การเรียนรู้จากสภาพจริง มีภูมิปัญญาท้องถิ่นหลากหลายที่จะถ่ายทอดความรู้ให้กับนักเรียนมีองค์ประกอบของส่วนท้องถิ่น และองค์กรเอกชนบางหน่วยงานเป็นพลังสำคัญในการสนับสนุนการจัดการศึกษาของโรงเรียนทั้งทางด้านงบประมาณ ภูมิปัญญาท้องถิ่น การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเป็นอย่างดี มีข้อจำกัดของโรงเรียนในด้านอาคารสถานที่ ห้องเรียนไม่เพียงพอ โรงเรียนมีอาคารเรียนที่สร้างมาเกิน 20 ปี สภาพพอที่จะใช้เป็นที่จัดการเรียนรู้อาจได้ ขาดงบประมาณในการจัดสร้างและซ่อมแซม ต้องอาศัยใช้อาคารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมีปัญหานักเรียนออกกลางคัน เนื่องจากสภาวะการจ้างแรงงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และความไม่แน่นอนในการประกอบอาชีพของผู้ปกครอง ทำให้เกิดการย้ายแรงงานกลับภูมิลำเนาเดิม หรือย้ายไปทำงานที่อื่น ส่งผลให้โรงเรียนมีนักเรียนออกกลางคัน ย้ายตามผู้ปกครองไปและบางคนต้องช่วยเหลือผู้ปกครองทำงาน ทำให้เกิดปัญหาการขาดเรียน

โรงเรียนจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี 2562 มีโครงการที่ดำเนินงานจำนวน 26 โครงการ มีโครงการที่ส่งเสริมการพัฒนาครู เช่น โครงการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โครงการนิเทศเพื่อพัฒนางานวิจัยด้านการเรียนการสอน และโครงการพัฒนาศักยภาพเสริมสร้างขวัญ กำลังใจครูและบุคลากร และมีโครงการที่ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เช่น โครงการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โครงการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง และโครงการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

### **บริบทเฉพาะของโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะด้านการวิจัยของครู**

สภาพการปฏิบัติงานของครูที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะด้านการวิจัยที่ผ่านมา พบว่าเป็นโรงเรียนขนาดกลาง มีจำนวนครูเพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนครบทุกวิชา สามารถสอนได้ตามสาขาเอกที่ตนเองถนัด แม้จะมีภารกิจด้านงานโครงการเข้าสู่โรงเรียนจำนวนมากแต่เนื่องจากมีครูเพียงพอทำให้สามารถบริหารจัดการโครงการได้โดยไม่มีอุปสรรค แต่อย่างไรก็ตามพบว่าจำนวนของผลงานวิจัยของครูยังมีจำนวนน้อย ส่วนหนึ่งเกิดจากภาระงานที่สอดแทรกระหว่างการสอน รวมถึงจำนวนนักเรียนมีจำนวนมากส่งผลให้ครูต้องเพิ่มเวลาในการดูแลพฤติกรรมและปรับการเรียนการสอนให้เกิดความทั่วถึง ทั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการยกระดับ

สมรรถนะด้านการวิจัยของครู แบ่งออกเป็นเงื่อนไขสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครู และเงื่อนไขอุปสรรคต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครู ดังนี้

### 1. เงื่อนไขสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครู

จากผลการวิเคราะห์พบว่า มีเงื่อนไขสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูในโรงเรียนที่ 2 มีดังนี้

1.1 ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะของครูในโรงเรียนมีการกระตุ้นเรื่องประโยชน์จากการทำงานวิจัยเพื่อพัฒนานักเรียนซึ่งส่งผลสะท้อนกลับมาเป็นประโยชน์ให้กับครู คือ สามารถจัดการเรียนการสอนได้ราบรื่นมากขึ้น ในขณะที่ยังสามารถนำไปสู่การขอรับการประเมินผลงานได้ รวมถึงอำนวยความสะดวกให้ครูมีพื้นที่สำหรับแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการทำงานวิจัยหรือแลกเปลี่ยนเทคนิคที่นำมาปรับใช้เพื่อให้เกิดการแก้ปัญหาของนักเรียนได้

“ผอ.จะเน้นนะคะว่าทำเถอะ มันเกิดประโยชน์กับเด็กจริง ๆ เพราะว่าส่วนหนึ่งเราทำเพื่อให้เราทำงานได้ง่ายขึ้น จะจัดการเรียนการสอนอะไรก็สนุกไปหมด อีกอย่างหนึ่งก็คือผลงานวิจัยนั้น ถ้าได้เอามารวบรวม ทำเป็นขั้นเป็นตอนไว้มันก็ช่วยทำให้คนอื่นได้ประโยชน์ ซึ่งทั้งหมดทั้งมวลก็คือเรายังได้ขอรับผลงานด้วย แต่ ผอ.เองก็จะไม่เน้นว่าทำเพื่อให้ได้ผลงานนะ คุณภาพก็ต้องได้ด้วย ผอ.จะบอกเขาตลอด เปิดโอกาสให้เขาได้เจอกันตลอด” (ผู้อำนวยการโรงเรียน)

“อย่าง ผอ. จะสนับสนุนครูเต็มที่คะ จะมอบหมายให้รองคอยกำกับติดตามนะ เพราะเราจะมีโครงการนิเทศเพื่อพัฒนางานวิจัยด้านการเรียนการสอนนะคะ ทาง ผอ. และหัวหน้างาน 4 ฝ่าย ก็จะมีตารางนิเทศกัน เราก็จะกระตุ้นทุกทางเพราะทาง ผอ.ก็กระตุ้นเรามาอีกที (หัวเราะ)” (หัวหน้างานวิชาการ)

1.2 ระบบสนับสนุนการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ซึ่งโรงเรียนมีนโยบายให้ครูทุกคนลงเยี่ยมบ้านนักเรียนทุกคน ทำให้ครูประจำชั้นมีโอกาสดูแลกับครอบครัวของนักเรียนทุกคน ทราบถึงพฤติกรรมที่โรงเรียนและที่บ้าน รวมถึงทราบถึงความเป็นอยู่ของนักเรียน ส่งผลให้เกิดการคิดวิเคราะห์เพื่อหาหัวข้อของงานวิจัยในชั้นเรียนได้ง่ายมากขึ้น อย่างไรก็ตามแม้จะมีการลงพื้นที่เยี่ยมบ้านของนักเรียนแล้ว ระบบสนับสนุนดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนที่ 2 ยังเปิดโอกาสให้ครูแต่ละคนแลกเปลี่ยนเรียนรู้และส่งต่อนักเรียนไปยังระดับที่สูงขึ้น ซึ่งถือได้ว่าระบบสนับสนุนการ

ดูแลช่วยเหลือนักเรียนนั้นเป็นกิจกรรมที่สอดคล้องกับการสร้างหัวข้อการวิจัยของครูแต่ละคนได้เป็นอย่างดี

“ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนเราจะเข้มแข็ง เราเน้นให้ครูทุกคนทราบเกี่ยวกับตัวเด็กเอง ทำให้ครูที่โรงเรียนนี้จะเข้าใจตัวเด็กแล้วรายงานกลับมาอยู่ที่ฝ่ายวิชาการเราก็จะประชุมกัน หากมีพฤติกรรมของเด็กแบบไหนที่เราต้องมาปรึกษาหารือกันเราก็จะเอาเข้าที่ประชุม แล้วเราก็เรียกครูมาประชุมด้วยเพื่อหาทางแก้ไขกัน ซึ่งอันนี้คิดว่าก็จะส่งผลดีเหมือนกัน เพราะพอเราคุยกันแล้วว่าแนวทางแก้เป็นอย่างไรดีก็เหมือนกับมอบโจทย์หัวข้อการวิจัยให้ครูเขานั้นแหละค่ะ” (หัวหน้างานวิชาการ)

## 2. เจื่อนไขอุปสรรคต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครู

### 2.1 เจื่อนไขอุปสรรคภายในของโรงเรียน

ผู้บริหารและหัวหน้างานวิชาการได้สะท้อนให้เห็นถึงเจื่อนไขอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากข้อจำกัดภายในโรงเรียน แบ่งออกเป็นประเด็นย่อย ดังนี้

2.1.1 ความเชื่อและการรับรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยของครูในโรงเรียน จากการสะท้อนความคิดและความรู้สึกของครูในโรงเรียนที่ 2 มายังผู้บริหารและหัวหน้างานวิชาการ พบว่าครูมีความเชื่อเกี่ยวกับการทำวิจัยเป็นสิ่งที่ยากเกินความสามารถ รับรู้เสมอว่าเป็นการทำวิจัยเป็นเรื่องของผู้ต้องการจะขอรับการประเมินผลงานเท่านั้น ทำให้ครูส่วนใหญ่จะเริ่มทำวิจัยเมื่อมีความพร้อมต่อการขอรับการประเมิน โดยผู้บริหารเห็นว่าถือเป็นอุปสรรคสำคัญของการทำวิจัยที่บูรณาการเข้ากับการปฏิบัติหน้าที่ในชีวิตประจำวัน จึงมีความจำเป็นอย่างมากในการปรับฐานความเชื่อและการรับรู้เกี่ยวกับการทำวิจัย

“ครูที่โรงเรียนเรามักจะสะท้อนกลับมาให้ได้ยินอยู่เสมอแหละว่าเดี๋ยวล่ะจะทำตอนจะขอผลงาน หรือว่าเห็นว่ามันเป็นเรื่องที่ยากนะ ผอ. หนูยังไม่อยากทำ หนูยังไม่เข้าใจ หนูกลัวทำไม่ถูกซึ่งผอ.ก็พูดกลับไปว่าจริง ๆ กระบวนการวิจัยมันคือสิ่งที่เราปฏิบัติกันอยู่แล้ว ในห้องก็ทำกันอยู่แล้ว แต่ครูก็ยังไม่มั่นใจ เขาจะรอเวลาจนกว่าจะมีความพร้อมมากกว่านี้เขาถึงจะลองทำเขียนเป็นงานวิจัยดู ซึ่งก็ถือว่าเป็นข้อจำกัดของการบูรณาการเข้ากับหน้าที่ของเขาเหมือนกัน” (ผู้อำนวยการโรงเรียน)

“ครูไม่อยากทำรายงานวิจัยกันค่ะ ไม่อยากทำเลยพอพูดว่าให้ทำ 5 บทเนี่ย เพราะเขามองว่ามันยุ่งยาก ซับซ้อน ไหนจะต้องใช้งบประมาณบ้าง ไหนจะไม่ค่อยมีเวลาบ้างเพราะภาระงานมีมาก ทั้งงานสอน ทั้งงานโครงการต่าง ๆ เขาก็บอกว่าไม่รู้จะทำเรื่องอะไร เหมือนเขาเชื่อไปแล้วว่า มันยากแล้วเขาก็เชื่อว่าเขาทำไม่ได้ เราพยายามมองหาวิธีนะคะว่าเราจะเอาอะไรเข้ามาจับ ทำให้เขารู้สึกว่ามันไม่ยาก เขาทำได้” (หัวหน้างานวิชาการ)

2.1.2 ขาดแคลนครูที่เลี้ยงในการทำวิจัย จากผลการสัมภาษณ์พบว่า ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่ยังไม่ขอรับการประเมินการทำวิทยฐานะชำนาญการ ทำให้มีครูที่เป็นพี่เลี้ยงในการทำวิจัยให้กับคนอื่นหรือเป็นผู้ถ่ายทอดวิธีการแก้ปัญหาในกระบวนการทำวิจัยยังมีจำนวนน้อย ไม่เพียงพอต่อการกระตุ้นครูรุ่นใหม่ให้หันมาทำงานวิจัยได้ แม้ครูในโรงเรียนจะมีความเข้มแข็งแต่ยังไม่พบว่ามีภาระน้อยหรือสนใจในกลุ่มเพื่อสร้างผลงานวิจัยในระดับโรงเรียนร่วมกัน

“ครูที่นี่กว่า 80% เลยนะที่ยังไม่ได้ทำวิทยฐานะชำนาญการ จะมีก็ ผอ. เป็นชำนาญการพิเศษซึ่งส่วนตัวก็คิดว่าการทำงานวิจัยอย่างง่าย ๆ ของครูน่าจะเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีแต่ ผอ. ก็มองเห็นว่าเขายังไม่ได้ชวนกันทำ คือ ถ้ามีใครสักคนดึงกันมาทำ มันจะมาตาม ๆ กันเพราะข้อดีของโรงเรียนเราก็คือ ครูเข้มแข็ง เขาช่วยกันแล้วเป็นครูรุ่นใหม่ พวกนี้เรียนรู้เร็ว” (ผู้อำนวยการโรงเรียน)

“คิดว่าบางที่อาจจะเพราะขาดครูพี่เลี้ยงด้วยส่วนหนึ่ง เพราะกว่าใครจะกล้าทำวิจัยได้มันต้องถูกเลี้ยงดูกันมามากพอสมควรนะ เราเข้าใจว่ามันไม่ใช่เรื่องง่ายเพราะก็ผ่านกันมากก็สาหัสกันอยู่แต่ว่าตอนนั้นเราโชคดีที่มีพี่คอยให้คำปรึกษา คอยดูหัวข้อให้ คอยดูขั้นตอน ดูหลักวิชาการ ดูการวิเคราะห์ให้ แต่ที่นี่เรายังหาคนที่พี่เลี้ยงให้กับครูพวกเรายากเหมือนกัน แต่ไม่ใช่ว่าไม่มีนะ ถ้าเขาจัดกลุ่มกันดี ๆ เขาจะช่วยกันเองได้ เพราะเราเห็นแววแล้วว่า อย่างครู ก คนนี้จะเก่งเรื่องนี้ แต่ถ้าเรื่องนี้ต้อง ครู ข แต่เขาไม่ได้เบ็ดเสร็จในตัวเขา ก็เลยคิดว่าต้องมีพี่เลี้ยงมาช่วยประกบแล้วดึงเอาตัวพวกเขานะแหละช่วยเหลือกัน เป็นพลังกลุ่มกันไป” (หัวหน้างานวิชาการ)

## 2.2 เจื่อนไขอุปสรรคภายนอกโรงเรียน

ผลการศึกษาพบว่าเจื่อนไขอุปสรรคภายนอกโรงเรียนของโรงเรียนขนาดกลาง คือ เจื่อนไขด้านภาระงาน และหน่วยงานภายนอกที่เข้าสู่โรงเรียนจำนวนมาก ดังนั้นจำนวนโครงการที่โรงเรียนต้องดำเนินการจึงมีมากขึ้นกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก การดูแลนักเรียน ในระหว่างการจัดกิจกรรมจึงต้องใช้ครูเข้าร่วมมากขึ้นเพราะมีนักเรียนเข้าร่วมหลายคน ส่งผลให้เบียดเบียนช่วงเวลา

การจัดการเรียนการสอน ไม่เป็นไปตามแผนการจัดการเรียนรู้ และทำให้ครูต้องเร่งสอนหรือสอนนอกเวลา ส่งผลกระทบอย่างมากต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำวิจัยของตนเอง

“โรงเรียนใหญ่ขึ้นก็มีเด็กมากขึ้น เด็กมากขึ้นโครงการก็เข้ามากขึ้น ยิ่งเรารับมากเท่าไรครูก็ต้องเหนื่อยขึ้นมากเท่านั้นแต่มันเป็นนโยบายของกระทรวงเราไม่ทำก็ไม่ได้ แต่เราก็เข้าใจว่าการทำวิจัย 1 เรื่องให้ได้ 5 บท มันควรต้องมีเวลายาว ๆ นั่งคิดวิเคราะห์ แต่พอได้เวลาแบบกะยักกะย่อน ไม่ต่อเนื่อง ครูเราก็อ่อนนะ มันไม่เสร็จสักที” (ผู้อำนวยการโรงเรียน)

ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่าสภาพการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำวิจัยของครูในโรงเรียนที่ 2 มีเงื่อนไขสนับสนุน ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะของครูในโรงเรียน และโรงเรียนมีระบบสนับสนุนการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ทำให้ครูสามารถพัฒนาหัวข้องานวิจัยได้จากการเข้าร่วมการช่วยเหลือแก้ปัญหาให้กับนักเรียน ในขณะที่เงื่อนไขอุปสรรคที่เป็นข้อจำกัดในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครู ประกอบด้วย อุปสรรคภายในโรงเรียน คือ ข้อจำกัดจากความคิดของครูส่วนใหญ่ที่มีความเชื่อและการรับรู้ว่าการวิจัยเป็นสิ่งที่ยาก จะทำเมื่อถึงเวลาขอรับการประเมินผลงาน และข้อจำกัดเรื่องการขาดแคลนครูพี่เลี้ยงเนื่องจากครูส่วนใหญ่ยังมีประสบการณ์ด้านการทำวิจัยน้อย โรงเรียนไม่สามารถค้นหาครูพี่เลี้ยงเพื่อดูแลครูรุ่นใหม่ได้ ในขณะที่เงื่อนไขอุปสรรคภายนอก คือ นโยบายและภาระงานที่ส่งมายังโรงเรียนมีจำนวนมากกระทบกับการเรียนการสอนและการพัฒนาตนเองของครู

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งสองโรงเรียนสามารถสรุปได้ว่าสภาพการปฏิบัติงานด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของครูทั้งสองโรงเรียน มีสภาพการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกัน คือ ครูผู้สอนมีบทบาทหน้าที่ในการทำงานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งเป็นการวิจัยขนาดเล็กที่สามารถแก้ปัญหาให้กับนักเรียนในห้องเรียนได้โดยตรง ช่วยแก้ไข พัฒนาและส่งเสริมนักเรียนเรื่องการเรียนรู้ ในขณะที่ความแตกต่างของขนาดโรงเรียนทั้งสองแห่งนี้ คือ โรงเรียนขนาดกลางมีจำนวนครูมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ทำให้การจัดการเรียนการสอนของครูตรงตามสาขาวิชาเอกของครูแต่ละคน ในขณะที่โรงเรียนขนาดเล็กครูต้องสอนข้ามวิชาเอกของตนเอง แต่อย่างไรก็ตามครูทั้งสองโรงเรียนต้องมีหน้าที่บทบาทตอบสนองต่อโครงการหรือภาระงานพิเศษที่เข้ามาสู่โรงเรียนเช่นเดียวกัน โดยโรงเรียนขนาดเล็กอาจมีโครงการน้อยกว่าแต่ครูหนึ่งคนต้องปฏิบัติงานหลายภาระงาน ในขณะที่โรงเรียนขนาดกลางมีจำนวนโครงการเข้าสู่โรงเรียนจำนวนมากแต่อย่างไรก็ตามผู้บริหารได้จัดแบ่งให้ครูมีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบกระจายกันอย่างทั่วถึง ด้วยสถานการณ์ทั้งสองทำให้มีผลกระทบต่อการพัฒนาตนเองด้านสมรรถนะด้านการวิจัย



ของครูทั้งสิ้น นอกจากนี้จากผลการสังเกตและสำรวจสมรรถนะด้านการวิจัยเบื้องต้นของครูในแต่ละโรงเรียน ผู้วิจัยพบเพิ่มเติมคือ ครูรุ่นใหม่มีประสบการณ์น้อยในเรื่องการสังเกตพฤติกรรมของผู้เรียนหรือการเรียนรู้เกี่ยวกับชุมชน แต่สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลและเข้าใจกระบวนการวิจัยได้เป็นอย่างดี ในขณะที่ครูรุ่นพี่อาจพบปัญหาเกี่ยวกับการใช้งาน ICT โดยพบว่า ไม่เข้าใจวิธีการสืบค้น การค้นหาหรือการใช้งานฐานข้อมูลต่าง ๆ แต่กลุ่มครูรุ่นพี่มีความเข้าใจที่ดีเกี่ยวกับปัญหาของนักเรียนแต่ละคนและมีเทคนิคจากประสบการณ์ที่สั่งสมมา

## ส่วนที่ 2 การพัฒนาและสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสวงหา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งเน้นการประยุกต์ใช้ระเบียบวิธีสุนทรียแสวงหา (Methodology of Appreciative Inquiry) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ประเภทหนึ่ง เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูในโรงเรียน ซึ่งแนวคิดสุนทรียแสวงหา (Appreciative Inquiry: AI) ให้ความสำคัญกับการมองหาคุณค่า ความดีงามของบุคคล เพื่อร่วมนำมาพัฒนาทางออก ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูในโรงเรียนเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากผู้วิจัยมีความเชื่อที่ตั้งอยู่บนความเชื่อมั่นต่อความสามารถของครูทุกคน คุณลักษณะหรือสมรรถนะด้านการทำวิจัยของครูสามารถพัฒนาได้มากขึ้นหากมีโอกาสที่ได้แสดงความสามารถ ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งเน้นนำระเบียบวิธีวิจัยนี้เข้ามาพัฒนาเพื่อเปิดโอกาสในการดึงจุดเด่นหรือความแข็งแกร่งในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครู

ขั้นตอนหลักของการพัฒนาด้วยแนวคิดสุนทรียแสวงหา ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ 1) การค้นหา (Discovery) ที่มุ่งเน้นการร่วมกันค้นหาข้อดีของสิ่งที่เกิดขึ้น 2) การสร้างฝัน (Dream) การสำรวจความเป็นไปได้ในการเดินทางสู่เป้าหมาย 3) การออกแบบ (Design) การสร้างคำประกาศ วิสัยทัศน์ กำหนดคุณสมบัติที่ต้องการ รวมถึงร่วมกันกำหนดแผนหรือแนวทางของการดำเนินการ 4) การทำให้ถึงเป้าหมาย (Destiny) เป็นขั้นแห่งการปฏิบัติการ ติดตาม ประเมินผลเพื่อสร้างให้ออกมาเป็นจริงได้อย่างยั่งยืน

อย่างไรก็ตามในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการดำเนินการเป็น 2 ระยะเวลาหลัก คือ ระยะเวลาที่ 1 การสร้างสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสวงหา มุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมและสร้างคุณสมบัติที่สำคัญเพื่อรองรับการลงมือปฏิบัติจริงในการพัฒนางานวิจัย และระยะเวลาที่ 2 การพัฒนารูปแบบสมรรถนะด้านการวิจัยโดยใช้สุนทรียแสวงหา ที่มุ่งเน้นการลงมือปฏิบัติจริงเพื่อพัฒนางานวิจัย ซึ่งพื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มี



2 โรงเรียนมีความแตกต่างกันในเรื่องของขนาดของโรงเรียน ดังนั้นผู้วิจัยจึงแบ่งการนำเสนอรูปแบบการพัฒนสมรรถนะด้านการวิจัยของครูออกเป็น 2 พื้นที่การศึกษา ดังนี้

### โรงเรียนที่ 1 โรงเรียนขนาดเล็ก

โรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวนผู้เข้าร่วมในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 6 คน ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยในโรงเรียน เป็นเวลา 3 เดือน

#### ระยะที่ 1 การสร้างสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสวงหาโรงเรียนที่ 1

ผู้วิจัยได้พบกับผู้อำนวยการโรงเรียนและคณะครูเพื่อขออนุญาตดำเนินการวิจัย รวมถึงได้อธิบายกระบวนการที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ พร้อมขอรับความร่วมมืออย่างสมัครใจจากครูผู้ร่วมวิจัยทุกคน จากนั้นจึงเข้าสู่กระบวนการวิจัย ดังนี้

##### 1.1 การค้นหา (Discovery)

ขั้นการค้นหา (Discovery) ในระยะที่ 1 ผู้วิจัยมุ่งเน้นการค้นหาสมรรถนะด้านการทำวิจัยที่มีอยู่เดิมก่อนเข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้ผ่านการถ่ายทอดประสบการณ์ ด้วยคำถามสำคัญ 3 ข้อ ได้แก่ 1) ประสบการณ์ใดที่เราารู้สึกว่าเราเป็นครุณักวิจัยมากที่สุด 2) เมื่อใดที่เรารู้สึกว่าเราเป็นครุณักวิจัยที่มีความสุขมากที่สุด 3) ลักษณะของครุณักวิจัยแบบใดที่เห็นว่าประสบความสำเร็จมากที่สุด กระบวนการในขั้นตอนนี้เปิดให้ผู้ร่วมวิจัยได้ค้นหาสิ่งที่ดีที่สุดจากประสบการณ์ของตนเอง โดยปราศจากการวิพากษ์วิจารณ์วิธีการหรือเทคนิคของแต่ละคน ผลการศึกษาประสบการณ์ที่ผ่านมาของผู้ร่วมวิจัย สามารถสรุปได้ดังตาราง

ตาราง 11 สรุปประสบการณ์และความสามารถด้านการทำวิจัยของผู้ร่วมวิจัยในโรงเรียนที่ 1

คนที่	ประสบการณ์	กระบวนการวิจัยที่ใช้	ผลลัพธ์
1	นักเรียนไม่ชอบสวด	- สังเกตสาเหตุของปัญหา	- นักเรียนสามารถสวด
(ผู้อำนวยการ)	มนต์ไม่สามารถสวด	- หากลยุทธ์สร้างแรงบันดาลใจเพื่อทำ	มนต์ได้
	มนต์ได้จบสวด	ให้การสวดมนต์เป็นเรื่องสนุก	- นักเรียนอาสาเข้าร่วม
		- ปรับเปลี่ยนกระบวนการตามขั้นตอน	กิจกรรมประกวดสวด
		ใช้เวลา 2 ปี	มนต์

ตาราง 11 (ต่อ)

คนที่	ประสบการณ์	กระบวนการวิจัยที่ใช้	ผลลัพธ์
2 (ครูเก๋)	นักเรียนต้องเรียน ความรู้ท้องถิ่น แต่ ขาดเอกสารให้ ทบทวนทำให้ตอบ คำถามไม่ได้	- สังเกตสาเหตุของปัญหา - สืบค้นข้อมูลวิธีการสร้างนวัตกรรม - จัดทำเอกสารประกอบการเรียนการ สอนของประชาชนชาวบ้านสำหรับสอนเด็ก	- นักเรียนสามารถตอบคำถาม เกี่ยวกับท้องถิ่นของตนเองได้ - เอกสารถูกบรรจุลงใน หลักสูตรท้องถิ่น
3 (ครูหวาน)	นักเรียนอ่านหนังสือ ภาษาไทยไม่ได้/ เด็ก เบื่อหน่ายการอ่าน เขียน	- สังเกตสาเหตุของปัญหา - จัดแบ่งกลุ่มเด็กที่มีปัญหาด้าน การอ่าน/เขียน - ฝึกนักเรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ 3 เดือน	- นักเรียนอ่านหนังสือได้มาก ขึ้น และอ่านครบ
4 (ครูปุ๋ย)	นักเรียนไม่ชอบวิชา ภาษาอังกฤษ ทำให้ โดด เรียน หนีเรียน	- ปรึกษาเพื่อนร่วมงาน - สร้างเกมจำคำศัพท์และปะแป้ง - แบ่งกลุ่มทดลองและควบคุม	- บรรยากาศการเรียน ภาษาอังกฤษสนุกขึ้น - นักเรียนกลุ่มควบคุมขอเรียน ด้วยรูปแบบเกม
5 (ครูป๊อ)	นักเรียนเขียนตัวเลข ไม่ได้ ไม่สามารถนับ ตัวเลขได้ด้วยตนเอง	- สังเกตสาเหตุของปัญหา - สร้างกลุ่มพี่ช่วยน้อง - แข่งขันกัน	นักเรียนมีความกระตือรือร้นใน การเรียนเรื่องตัวเลข เพราะไม่ ต้องการแพ้กุ่มอื่น
6 (ครูจ๋า)	นักเรียนมีพฤติกรรม ก้าวร้าว ชอบกลั่น แกล้งเพื่อน ทำร้าย เพื่อน	- สอบถามความต้องการ/ ความชอบของนักเรียนเพื่อสร้าง การเปิดใจ - สืบค้นสาเหตุของปัญหา - สนทนา ปรับเปลี่ยนความคิดและ พฤติกรรม - สร้างบรรยากาศเพื่อนช่วยเพื่อน	- นักเรียนมีผลการเรียนดีขึ้น - นักเรียนชอบการมาโรงเรียน มากขึ้น

จากตารางดังกล่าว ชี้ให้เห็นว่าผู้ร่วมวิจัยทุกคนเคยผ่านประสบการณ์ที่น่าประทับใจใน  
การทำวิจัย รวมถึงการสะท้อนถึงผลลัพธ์ที่เกิดจากกระบวนการวิจัยในเชิงบวก จากนั้นผู้วิจัยจึง  
สะท้อนผลสรุปไปยังกลุ่มผู้ร่วมวิจัยในโรงเรียนที่ 1 โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้ร่วมวิจัยได้เห็นจุดแข็ง  
ของตนเองในการทำวิจัย ซึ่งกระบวนการวิจัยที่เคยนำมาใช้นั้นคือ การค้นหาสาเหตุของปัญหา

การสนทนาสอบถาม การสืบค้นสาเหตุของปัญหาด้วยเทคนิคเพื่อสร้างการเปิดใจ การใช้กระบวนการทดลองเพื่อเปรียบเทียบผลลัพธ์ การแก้ปัญหาด้วยเทคนิคแบบกลุ่ม การแก้ปัญหาด้วยเทคนิคการปรับเปลี่ยนความคิด การแก้ปัญหาด้วยการสร้างบรรยากาศต่าง ๆ เช่น การแข่งขัน การเล่นเกม การสร้างกลุ่มเพื่อนช่วยเพื่อน/ พี่ช่วยน้อง เป็นต้น รวมถึงเทคนิคการสร้างสื่อเพื่อช่วยเรื่องความจำของนักเรียนในการเรียนรู้ ดังนั้นในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้สังเคราะห์กระบวนการวิจัยในชั้นเรียนได้ดังตาราง

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์วิธีการที่ใช้ในการทำวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียนที่ 1

วิธีการที่ใช้ในการทำวิจัย	คนที่					
	1	2	3	4	5	6
สังเกตสาเหตุของปัญหา	✓	✓	✓		✓	✓
สร้างบรรยากาศสนุกสนานในการเรียน	✓			✓	✓	
การทดลองแบ่งกลุ่มเพื่อเปรียบเทียบผลลัพธ์			✓	✓		
สร้างกลุ่มเพื่อนช่วยเพื่อน/ พี่ช่วยน้อง					✓	✓
การสืบค้นสาเหตุของปัญหาด้วยเทคนิคสร้างการเปิดใจ		✓				✓
แก้ปัญหาด้วยการสนทนา/ สื่อสาร						✓
การสนทนาสอบถามเพื่อค้นหาวิธีการแก้ปัญหา				✓		
จัดทำเอกสารเพื่อช่วยการเรียนรู้		✓				

จากตารางดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่าผู้ร่วมวิจัยในโรงเรียนที่ 1 ได้นำกระบวนการด้านการสังเกตสาเหตุของปัญหามาใช้ มากที่สุด รองลงมาคือ การสร้างบรรยากาศสนุกสนานในการเรียน รองลงมาคือ การทดลองแบ่งกลุ่มเพื่อเปรียบเทียบผลลัพธ์ การสร้างกลุ่มเพื่อนช่วยเพื่อน/ พี่ช่วยน้อง การสืบค้นสาเหตุของปัญหาด้วยเทคนิคการสร้างการเปิดใจ นอกจากนี้ยังใช้วิธีการแก้ปัญหาด้วยการสื่อสารกับนักเรียนเพื่อปรับเปลี่ยนทัศนคติ การสนทนาสอบถามเพื่อนร่วมงานที่มีประสบการณ์การแก้ปัญหา และการจัดทำเอกสารเพื่อช่วยเรื่องการเรียนรู้ของนักเรียน โดยผู้วิจัยได้สะท้อนกลับไปยังผู้ร่วมวิจัยเรื่องความเข้มแข็งของแต่ละคน กล่าวชื่นชมต่อความสำเร็จของผู้ร่วมวิจัยโดยเฉพาะผลลัพธ์ที่เห็นได้ชัดเจนว่านักเรียนมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจากกระบวนการทำวิจัย จากนั้นจึงได้ชักชวนให้ร่วมกันมองภาพแห่งความสำเร็จในกระบวนการวิจัยขั้นต่อไป

## 1.2 การสร้างฝัน (Dream)

ขั้นการสร้างฝัน (Dream) ในระยะที่ 1 ผู้วิจัยมุ่งเน้นการนำจุดแข็งที่ได้จากขั้นการค้นหา มาเพิ่มเติมรายละเอียด โดยใช้คำถามที่สร้างให้เกิดจินตนาการและการเชื่อมโยง คือ 1) จุดเด่นที่กล่าวมาในระยะที่ 1 มีประโยชน์ต่อตัวเองอย่างไรบ้าง 2) ครูนักวิจัยในอุดมคติมีสมรรถนะอะไรบ้าง 3) เป็นไปได้หรือไม่ที่เราจะเป็นครูนักวิจัย ในระยะแรกผู้วิจัยพบว่า ผู้ร่วมวิจัยได้เขียนแผนภาพครูนักวิจัยในอุดมคติของตนเองออกมา สามารถจับกลุ่มคุณลักษณะสำคัญได้ 3 ลักษณะ ได้แก่ 1) ทำงานวิจัยเก่ง นั่นคือ ทำได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง มีผลงานจำนวนมาก 2) มีแนวคิดหรือองค์ความรู้เกี่ยวกับการจัดการชั้นเรียนและแก้ปัญหานักเรียนได้เก่ง และ 3) จบการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท เนื่องจากในระดับปริญญาโทมักเน้นให้นักศึกษาทำผลงานวิจัย จึงเชื่อว่าทำได้ทุกคน เมื่อผู้วิจัยใช้คำถามที่ 3 เป็นไปได้หรือไม่ที่เราจะเป็นครูนักวิจัย ผู้วิจัยพบข้อจำกัดในด้านการสร้างฝัน (Dream) คือ ผู้เข้าร่วมวิจัยเปรียบเทียบความสามารถของตนเองกับครูนักวิจัยในอุดมคติและสะท้อนผลกลับมาว่า มีคุณลักษณะที่ห่างไกลกัน ประกอบกับไม่เชื่อมั่นว่าจะทำได้หรือไม่แม้จะอยากเป็นก็ตาม

ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอให้ผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นผู้ชักชวนให้กล้าคิด กล้าพูด กล้าแสดงออก พร้อมทั้งร่วมรับฟังประสบการณ์ในอดีตของผู้ผู้อำนวยการโรงเรียน เนื่องจากผู้วิจัยสังเกตเห็นว่าครูในโรงเรียนแห่งนี้ให้ความเคารพและมีศรัทธาในผู้อำนวยการโรงเรียนค่อนข้างมาก ทั้งนี้เนื้อหาที่ผู้อำนวยการโรงเรียนได้เล่าถึงอดีตที่ผ่านมาเกี่ยวกับการทำวิจัยและการแก้ปัญหา ด้วยกระบวนการวิจัย ประกอบด้วย การบ่มเพาะความรู้ที่จำเป็นต้องใช้ระยะเวลาในการแก้ปัญหา แต่ความสำเร็จนำมาสู่ความภาคภูมิใจในตนเองพร้อมทั้งให้ความเห็นว่าการจัดทำเป็นเอกสารเป็นเพียงส่วนหนึ่ง ดังนั้นขอให้ผู้ร่วมวิจัยไม่ต้องกังวล ทั้งนี้ยังได้กล่าวถึงความภาคภูมิใจเมื่อทำวิจัยเสร็จสิ้น ดังคำกล่าว

“ความรู้สึกเชิงบวกของการวิจัยในกรณีที่เป็น ผอ. มันเป็นเรื่องที่เป็นสิ่งที่มีความภาคภูมิใจที่บอกแล้วว่าเวลาเราทำงานวิจัยมันรู้สึกอย่างน้อยเราก็สามารถที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการที่จะพัฒนาหรือทำอะไรก็ได้แต่ให้เกิดประโยชน์ ต่อองค์กรของเราถ้าในฐานะครู ก็เกิดกับศิษย์ของเราอันนี้เป็นความภาคภูมิใจ...แล้วผลที่ได้ออกมาสุดท้ายใครได้ประโยชน์นักเรียนได้ผลประโยชน์แน่นอนและครูเราก็มีความภาคภูมิใจ สิ่งนี้คือสิ่งที่เราต้องการ คือ ความภาคภูมิใจเห็นผลสำเร็จ เห็นความก้าวหน้าของเด็ก สามารถเปลี่ยนพฤติกรรมเด็กได้ อันนี้คือการวิจัยและเป็นสิ่งที่ประทับใจ และเห็นผลจริง ๆ และได้เคยนำมาถ่ายทอดให้ฟังตอนที่ ผอ. เริ่มพัฒนาที่นี้ก็คือ

ค่อย ๆ ใส่ให้กับคุณครูไปในเรื่องของอะไรบ้าง เอมมาใส่ เอมมาสร้างกำลังใจให้กับเด็ก ๆ สร้างสื่อ หรือทำให้เขารัก เขาจะอยากทำเอง”

จากนั้นผู้วิจัยได้ขอให้ผู้ร่วมวิจัยคนอื่นได้สะท้อนความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพความสำเร็จหรือแนวทางที่จะทำให้ผู้ร่วมวิจัยสามารถทำวิจัยได้ ผลการสะท้อนพบว่าผู้ร่วมวิจัย มีความต้องการ 1) ต้องการมีความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยได้อย่างถูกต้อง โดยใช้การตัดสินใจจากผู้ที่มีความรู้ เนื่องจากยังไม่มั่นใจเรื่องการตัดสินใจด้วยตนเอง 2) ต้องการมีผลงานวิจัยที่ถูกต้องตามหลักการวิจัย 3) ต้องการขับเคลื่อนการยกระดับการใช้เทคนิคการแก้ปัญหาแบบเป็นทีม แต่อย่างไรก็ตามผู้วิจัยเห็นว่าผู้ร่วมวิจัยในโรงเรียนที่ 1 มีความกังวลใจเกี่ยวกับการทำวิจัยค่อนข้างมาก เนื่องจากเกรงว่าจะทำไม่ถูกต้อง มีความท้อแท้ใจเรื่องการทำเอกสาร ไม่สามารถเริ่มต้นทำเอกสารหรือรายงานการวิจัยได้หากไม่มีตัวอย่าง หรือมีแนวทางการเขียนจากคนอื่น ผู้วิจัยจึงได้ชักชวนให้เข้าร่วมกิจกรรมสร้างแรงบันดาลใจจากตัวแบบ และกิจกรรมการสร้างพลังกลุ่มเพื่อสร้างภาพฝัน ดังนี้

กิจกรรมที่ 1 สร้างแรงบันดาลใจจากตัวแบบ ผู้วิจัยได้นำตัวอย่างที่ช่วยสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งมีคุณลักษณะคล้ายคลึงกับครูในโรงเรียนแห่งนี้ คือ เป็นครูระดับประถมศึกษาที่มีประสบการณ์การพัฒนาตนเองสู่การเป็นครูนักวิจัย สามารถถ่ายทอดเรื่องราวเป็นลำดับขั้นตอน เข้าใจความกังวลของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก แต่เป็นเรื่องราวที่มีจุดหักเหเรื่องการพัฒนาตนเอง จากเดิมที่เห็นว่าตนเองไม่เก่ง ไม่สามารถทำงานวิจัยได้ แต่มีการตั้งเป้าหมาย ปรึกษาเครือข่าย และตั้งกรอบความคิด (Mindset) ของตนเองให้เป็นครูนักวิจัย จากนั้นจึงเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมวิจัยสะท้อนความรู้สึกหลังจากที่ได้รับฟัง รวมถึงการตั้งเป้าหมายของตนเอง พบว่าผู้ร่วมวิจัยได้สะท้อนความคิดเห็นว่า

1. ครูทุกคนสามารถเป็นครูนักวิจัยได้ เนื่องจากกระบวนการวิจัยเป็นเพียงกระบวนการที่เป็นขั้นตอน มีกระบวนการที่ไปที่มาของข้อมูลและผลสรุป ซึ่งครูทุกคนทำอยู่ในชีวิตประจำวัน ในขณะที่ครูนักวิจัยที่ยกตัวอย่างมานั้นมีความใกล้เคียง เกิดความท้อแท้แต่สามารถพัฒนาตนเองได้ดังนั้นครูทุกคนสามารถทำได้เช่นเดียวกัน

“เหมือนเรา เหมือนประสบการณ์ชีวิตเรา เหมือนจิตวิญญาณความเป็นครู บางทีก็สับสนว่าทุกคนเป็นเหมือนกันว่าอะไรคือการวิจัย แต่จริง ๆ ก็คือทำอยู่ทุกวัน ที่เราอยู่ทุกวันทุกคนแค่นำมาเรียงร้อย ให้เป็นขั้นตอน”

“รู้สึกเหมือนเรานี้แหละ รู้สึกเหมือนตนเอง รู้สึกเหมือนกับว่าสิ่งที่เขาทำไม่ได้แตกต่าง จากเราเท่าไร ถามจริง ๆ เราก็ไม่ได้รู้เรื่องการวิจัยอะไรมากมาย ก็คล้าย ๆ กัน เหมือนกันเลยคุณครูนี้

มีปัญหาแบบเดียวกับครูหลาย ๆ คนก็คือเป็นชีวิตของครูประถม มันก็คือเอกสารเขาอาจจะดูเหมือนมันยุ่งยาก แต่จริง ๆ ทุกวันนี้ที่เขาทำหน้าที่ครูก็คือเหมือนกับว่าเขาทำวิจัยก็เหมือนกันเราก็ไม่รู้เราก็คือการทำหน้าที่ของเราไปแก้ปัญหาอะไรที่เกิดขึ้นมาแล้วก็จะแก้ปัญหาเด็กคนนี้เป็นอย่างไรเราก็ต้องไปดูว่ามันเกิดจากอะไรถึงได้เป็นแบบนี้ ซึ่งเราไม่รู้หรือกว่าเราทำวิจัยแต่เราไม่ได้ทำลงไปเอกสาร แค่นั้นเอง”

2. สะท้อนเรื่องคุณสมบัติของครูนักวิจัย เช่น การมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการพัฒนา เป็นคนช่างสังเกตและตั้งคำถาม คิดหาทางแก้ไขปัญหาอยู่เสมอ มีความเมตตาคิดถึงประโยชน์ของนักเรียนเป็นสำคัญ รวมถึงการทำงานที่เป็นกระบวนการ มีขั้นตอนซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการทำวิจัย

“เห็นความมุ่งมั่น ของครูคนนี้ในการที่จะพัฒนานักเรียน โดยที่ตอนแรก ๆ เขาจะไม่สนใจแล้วใช้วิธีของเราก็ได้ที่จะมาพัฒนาเด็กของเราโดยที่ไม่รู้ว่าเป็นการวิจัยหรือไม่ แต่เขามีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนา บางที่เขาาก็ไม่ได้คิดถึงการวิจัย แต่เขาโฟกัสไปที่นักเรียน นั่นคือความมุ่งมั่นที่จะพัฒนานักเรียน ยังดีที่ครูคนนี้มุ่งมั่น เป็นคนบางคน เขาทำอะไรไปแล้ว ไม่สอนแล้วอยู่สบาย ๆ ดีกว่า”

“ไม่รู้ว่าคุณลักษณะของครูนักวิจัยจะเป็นยังไงแต่ว่าสังเกตก็คือ เป็นคนช่างสังเกตอะไรที่มีพฤติกรรมแปลก ๆ ก็จะมีว่ามันไม่เหมือนเดิม ทีนี้ก็จะค้นหาว่าทำไม ศึกษาวิเคราะห์ พูด คือการสงสัยใช้ใหม่ และก็จะเป็น Step ต่อไป ในความอยากรู้อยากแสวงหาคำตอบ ลองนึกถึงคุณลักษณะพฤติกรรมหรือทักษะ ผอ. พูด ความอดทน ก็คือเหมือนกับว่า เขามีความเมตตา คิดถึงประโยชน์ของเด็กมากกว่า หาวิธีการแก้ปัญหาให้เด็ก มีความมุ่งมั่น มีความตั้งใจสูง มีเป้าหมาย”

“การทำงานเป็นกระบวนการ คือเมื่อสอนแล้ว มีปัญหาเกิดขึ้น ก็มานั่งทบทวนตัวเองแล้ว ก็หาวิธีการแก้ปัญหาที่คือทักษะการวางแผนเป็นกระบวนการ เป็นขั้นตอน”

จากการสะท้อนความรู้สึกหลังได้รับฟังเรื่องราวของครูตัวอย่างที่เป็นต้นแบบครูนักวิจัยแล้ว พบว่าบรรยากาศของการสะท้อน ผู้ร่วมวิจัยได้มีสีหน้ายิ้มแย้มแจ่มใส ไม่กังวลเรื่องการพูดคุย มีความมั่นใจในการทำวิจัยมากขึ้น เนื่องจากมีผู้นำที่สามารถให้คำแนะนำและให้ความสำคัญ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ชักชวนให้ผู้ร่วมวิจัยได้สร้างพลังกลุ่มเพื่อสร้างฝันร่วมกันในกิจกรรมต่อไป



กิจกรรมที่ 2 การสร้างพลังกลุ่มเพื่อสร้างภาพฝัน ผู้วิจัยได้ขอให้ผู้ร่วมวิจัยรวมกลุ่มกันเพื่อกำหนดคุณลักษณะหรือสมรรถนะของการเป็นครูนักวิจัยในโรงเรียนแห่งนี้ โดยเน้นการนำประสบการณ์หรือเทคนิคซึ่งเป็นผลจากขั้นการค้นหา (Discovery) มาเป็นแกนกลาง เพื่อต่อยอดสมรรถนะร่วมกัน อย่างไรก็ตามในขั้นตอนนี้ผู้อำนวยการโรงเรียนได้ปรับบทบาทเป็นผู้สังเกตการณ์เพื่อเปิดโอกาสให้ครูได้ตั้งเป้าหมายของตนเองโดยปราศจากการกดดัน สร้างความปลอดภัย ในการคิด การวางแผน และตัดสินใจด้วยตนเอง เพื่อนำไปสู่ความยั่งยืนในการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ โดยผลของกิจกรรมที่ 2 สามารถสรุปได้ดังตาราง

ตาราง 13 สรุปผลการวิเคราะห์เป้าหมายการสร้างสมรรถนะของครูนักวิจัยของโรงเรียนที่ 1

สมรรถนะหลัก	คำอธิบาย	ครูคนที่				
		1	2	3	4	5
ทักษะ (Skill)	- ทักษะด้านการสังเกตพฤติกรรมของเด็ก	✓	✓	✓	✓	✓
	- ทักษะด้านการแก้ปัญหา		✓		✓	✓
	- ทักษะการคิดวิเคราะห์	✓		✓		
	- ทักษะการสืบค้นข้อมูล	✓				
ความรู้ (Knowledge)	- ความรู้เรื่องรูปแบบการเขียนรายงานวิจัย	✓	✓	✓	✓	✓
	- ความรู้เรื่องกระบวนการทำวิจัย			✓	✓	
ความคิดเห็น เกี่ยวกับตนเอง (Self-concept)	- รักในวิชาชีพครู	✓	✓	✓		✓
	- มีความรักและเมตตาต่อนักเรียน				✓	

ตาราง 13 (ต่อ)

สมรรถนะหลัก	คำอธิบาย	ครูคนที่				
		1	2	3	4	5
คุณลักษณะ	- มีความอดทนมุ่งมั่น		✓	✓		✓
ประจำตัวของ	- ช่างสังเกตและตั้งคำถาม	✓			✓	✓
บุคคล (Trait)	- กล้าตัดสินใจและลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง	✓	✓	✓		
	- น้อมรับต่อผลการกระทำของตนเอง				✓	
แรงจูงใจ (Motive)	- มุ่งมั่นต่อความสำเร็จในการพัฒนาตนเองและ ผลงาน		✓		✓	✓

จากตารางดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่าสมรรถนะเป้าหมายที่ผู้ร่วมวิจัยในโรงเรียนที่ 1 ต้องการ แบ่งออกเป็น 1) ทักษะ ประกอบด้วย ทักษะด้านการสังเกตพฤติกรรมของเด็กนักเรียน ทักษะด้านการแก้ปัญหา ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ ทักษะด้านการสืบค้นข้อมูล 2) ความรู้ ประกอบด้วย ความรู้เรื่องรูปแบบการเขียนรายงานการวิจัย และความรู้เรื่องกระบวนการวิจัย 3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง ประกอบด้วย ความรักในวิชาชีพครู และมีความรักและเมตตาต่อนักเรียน 4) คุณลักษณะประจำตัวของบุคคล ประกอบด้วย มีความอดทนมุ่งมั่น ช่างสังเกตและตั้งคำถาม กล้าตัดสินใจและลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง น้อมรับต่อผลการกระทำของตนเอง 5) แรงจูงใจ ประกอบด้วย มุ่งมั่นต่อความสำเร็จในการพัฒนาตนเองและผลงาน

ดังนั้นจากการสร้างพลังกลุ่มเพื่อสร้างภาพฝัน ทำให้ผู้ร่วมวิจัยได้เกิดการสะท้อนเป้าหมายของการเป็นครูนักวิจัยร่วมกัน ผู้วิจัยสังเกตเห็นว่าความเข้าใจของผู้ร่วมวิจัยเกี่ยวกับการทำวิจัย ถูกปรับเปลี่ยนจากเดิมที่เห็นว่าการวิจัยคือการทำเอกสารที่ยุ่งยาก และไม่ใช่น้ำชาของครู แต่เมื่อเข้าสู่การสร้างพลังกลุ่มเพื่อสร้างภาพฝัน ผู้ร่วมวิจัยได้รับแรงกระตุ้นและผลักดันจากผู้อำนวยการโรงเรียนร่วมกับผู้วิจัยในบทบาทของศึกษานิเทศก์ ทำให้ผู้ร่วมวิจัยเปิดใจและเห็นภาพกลุ่มเพื่อนครูมีศักยภาพเพียงพอที่จะเป็นพี่เลี้ยงหรือเป็นคูนิเทศ โดยเรียกว่า “คู่บัดดี้” ร่วมกันได้ ดังนั้นผู้วิจัยได้เคลื่อนไปสู่ขั้นตอนที่ 3 คือ ขั้นตอนการออกแบบ (Design) ต่อไป

### 1.3 การออกแบบ (Design)

ขั้นตอนการออกแบบ (Design) เป็นขั้นตอนที่ผู้ร่วมวิจัยช่วยกันออกแบบเพื่อยกระดับสมรรถนะของตนเองให้มีคุณลักษณะการเป็นครูนักวิจัย โดยผู้วิจัยได้ชี้ชวนให้มองหนทางอัน

นำไปสู่การนำศักยภาพที่ตนเองมี พบว่า ผู้ร่วมวิจัยส่วนใหญ่ได้กำหนดเป้าหมายสำคัญของการพัฒนาตนเอง เรียกว่า การเป็นครุศึกษามีอาชีพ ดังคำกล่าวที่ว่า “เป็นทั้งครู เป็นทั้งนักวิจัย และเป็นครูวิจัยที่เก่งเชี่ยวชาญ” (ครูคนที่ 2) แต่อย่างไรก็ตามในช่วงแรกพบว่าผู้ร่วมวิจัยยังไม่สามารถมองเห็นภาพของการเป็นครุศึกษามีอาชีพได้ ผู้วิจัยจึงได้ขอให้ผู้ร่วมวิจัยวิเคราะห์จุดแข็งหรือปัจจัยสนับสนุนที่โรงเรียนมี เพื่อให้เห็นความได้เปรียบของโรงเรียนที่แตกต่างไปจากโรงเรียนอื่น เพื่อสร้างพลังของผู้ร่วมวิจัยให้คิดต่อยอดคุณลักษณะที่มีอยู่ไปสู่สมรรถนะการวิจัยในอนาคตจากการสะท้อน พบว่ามีปัจจัยสนับสนุนทั้งสิ้น 4 ปัจจัย ได้แก่

1) โรงเรียนแห่งนี้ มีทรัพยากรและเป็นแหล่งเรียนรู้ที่ดี มีอุปกรณ์สนับสนุนการเรียนรู้ของเด็กนักเรียนได้เพียงพอทั้งสิ้น 75 คน ดังนั้นจึงมีศักยภาพในการสนับสนุนการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนได้ดี

2) ชุมชนให้การสนับสนุนและส่งเสริมโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ทำให้โรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน ดังนั้นการทำวิจัยสามารถทำได้ทั้ง 2 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบการพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียนหรือในห้องเรียน และรูปแบบการจัดการเรียนรู้ชุมชน ท้องถิ่น และการบูรณาการหลักสูตรการเรียนการสอนร่วมกับองค์ความรู้ในชุมชนได้

3) ครูของโรงเรียนแห่งนี้ทุกคน เคยผ่านการอบรมพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มีความกระตือรือร้นในการเข้าร่วมกับหน่วยงานต้นสังกัด และหน่วยงานภายนอก ในการเข้าร่วมอบรมพัฒนาศักยภาพด้านต่าง ๆ ดังนั้นครูจึงมีต้นทุนเดิมในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูครั้งนี้

“ด้านคุณครูของเรามีความพร้อมในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ทุกครั้งที่เราจะจัดอบรมหรือสัมมนาด้านใดเราจะให้คุณครูเข้าไปมีส่วนร่วมตลอด กับทางหน่วยงานต้นสังกัดถึงแม้ว่าหน่วยงานภายนอกจัดอบรมเราก็จะให้คุณครูไปร่วมอบรม”

4) ครูของโรงเรียนแห่งนี้ มีความรักและสามัคคีกัน สามารถอุทิศเวลาให้กับโรงเรียน นักเรียน และชุมชนได้ ทุกคนมีความตั้งใจเรื่องการพัฒนาและยกระดับครูผู้สอนมีอาชีพ ดังนั้นจึงสามารถขับเคลื่อนยกระดับสมรรถนะด้านการวิจัยได้ด้วยแนวทางการสร้างทีมช่วยเหลือกัน

“ที่ผ่านมาก็เป็นที่ประจักษ์อยู่แล้ว คุณครูให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี มีความรัก ความสามัคคี และอุทิศเวลาให้กับโรงเรียน กับนักเรียน กับชุมชน ด้วยความรัก ความเมตตาต่อนักเรียนเป็นที่ตั้ง สิ่งนี้ทุกคนเห็น โรงเรียนของเรามีโครงการ ทำกิจกรรมที่เราช่วยกันคิดก็

คือกิจกรรมพัฒนาศักยภาพครูผู้สอนมืออาชีพ อะไรที่จะเป็นสิ่งที่รวบรวมในสิ่งที่เราทำที่เราพัฒนา ก็คือได้มาเป็นกิจกรรมพัฒนาศักยภาพครูผู้สอนมืออาชีพนะคะ”

“การให้ความร่วมมือ การช่วยเหลือกัน จะพยายามหาวิถีทาง มาช่วยเหลือกันจนได้การทำงานเป็นทีม ศึกษาวิเคราะห์จุดเราเป็นทีมเดียวกันหมดใหม่คะ เรามีทีม พอเราอยู่ด้วยกันผอ.หนึ่งทีมครูอีกหนึ่งทีมใหม่ จริง ๆ แล้วเราเป็นทีมเดียวกัน เป็น 1 ทีม”

“เราไม่ค่อยสนใจว่าจะเป็นงานของใครอีก พอถึงเวลาแล้วเราก็ต้องช่วยกัน ทำให้มันสำเร็จช่วยกันทุกงาน”

จากนั้นผู้วิจัยจึงโน้มน้าวให้เห็นว่าการยกระดับการเป็นครูผู้สอนมืออาชีพนั้นสามารถทำได้ง่าย เพราะมีปัจจัยสนับสนุนดังกล่าวข้างต้น จึงได้เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมวิจัยได้ให้ความหมายตามความเข้าใจตนเอง โดยตั้งคำถามว่า ครูผู้สอนมืออาชีพเป็นอย่างไร ผลการสะท้อนปรากฏใน 3 มิติ ได้แก่

1. เป็นครูผู้สอนที่มีความรู้และความสามารถเกี่ยวกับการทำวิจัย รู้จักระเบียบวิธีวิจัยที่หลากหลาย เพื่อให้สามารถออกแบบกระบวนการวิจัย การเก็บข้อมูล การสร้างเครื่องมือได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. เป็นครูผู้สอนที่มีองค์ความรู้ด้านวิชาการเรื่องการพัฒนาพฤติกรรม และการจัดการเรียนการสอน เช่น มีความรู้ด้านแนวคิดการพัฒนา ทฤษฎีด้านพฤติกรรม มีความรู้เกี่ยวกับวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน เป็นต้น เพื่อนำไปสู่การพัฒนานักเรียนด้วยพื้นฐานของข้อมูลด้านวิชาการ
3. เป็นครูผู้สอนมืออาชีพที่เห็นคุณค่าการทำวิจัย และสามารถสร้างผลงานได้อย่างต่อเนื่อง เนื่องจากเป็นมิติหนึ่งที่บ่งบอกถึงการเป็นมืออาชีพ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้สรุปเป้าหมาย แนวทาง ปัจจัยสนับสนุน และข้อจำกัดให้กับผู้ร่วมวิจัยได้นำมาอภิปรายร่วมกัน หลังจากนั้นได้กำหนดเป็นพันธะสัญญาร่วมกันว่าจะปฏิบัติตามแนวทางดังกล่าว ในกระบวนการนี้ผู้วิจัยใช้สุนทรียสนทนา สำหรับโน้มน้าวให้ผู้เข้าร่วมวิจัยเกิดความคิด จินตนาการได้อย่างมีอิสระ และเป็นไปตามบริบทของโรงเรียน ด้วยคำถามหลัก “ครูผู้สอนมืออาชีพต้องมีสมรรถนะด้านใด และเป็นไปได้หรือไม่ที่เราจะสร้างให้เกิดขึ้นด้วยวิธีการใด”

ข้อค้นพบที่สำคัญคือ ผู้ร่วมวิจัยเลือกใช้กระบวนการ Professional Learning Community (PLC) มาเป็นกระบวนการหลักในการออกแบบ โดยมีหลักสำคัญคือการทำงานไปพร้อมกับการเรียนรู้ไปในงาน แนวคิดสำคัญของการออกแบบพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยใน

ระยะที่ 1 จึงเป็นไปเพื่อการเรียนรู้ร่วมกับบูรณาการเข้ากับงานปกติ พร้อมกับการเรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญภายนอก ทั้งนี้ผลการออกแบบ (Design) สามารถสรุปได้ดังตาราง

ตาราง 14 สรุปผลการออกแบบแนวทางการพัฒนาครูนักวิจัยมืออาชีพของโรงเรียนที่ 1

คุณลักษณะของ ครูนักวิจัยมืออาชีพ	สมรรถนะด้านการวิจัยที่จำเป็น	แนวทางการพัฒนา
มีความรู้และความสามารถ เกี่ยวกับการทำวิจัย	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ทักษะการคิดวิเคราะห์</li> <li>✓ ทักษะการสืบค้นข้อมูล</li> <li>✓ ความรู้เรื่องรูปแบบการเขียนรายงาน วิจัย</li> <li>✓ ความรู้เรื่องกระบวนการทำวิจัย</li> <li>✓ ช่างสังเกตและตั้งคำถาม</li> <li>✓ กล้าตัดสินใจและลงมือปฏิบัติด้วย ตนเอง</li> </ul>	1) จัดประชุมวางแผนก่อน ดำเนินการ 2) จัดอบรม พัฒนาความรู้ด้าน การทำวิจัยจากนักวิจัยมือ อาชีพหรือผู้เชี่ยวชาญภายนอก 3) จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อ นำเทคนิคการฝึกมาถ่ายทอด และพัฒนาด้านการทำวิจัย ร่วมกัน
มีองค์ความรู้ด้านวิชาการเรื่อง การพัฒนาพฤติกรรมและการ จัดการเรียนการสอน เห็นคุณค่าการทำวิจัย และ สามารถสร้างผลงานได้อย่าง ต่อเนื่อง	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ทักษะการสังเกตพฤติกรรมของเด็ก</li> <li>✓ ทักษะการแก้ปัญหา</li> <li>✓ รักในวิชาชีพครู</li> <li>✓ มีความรักและเมตตาต่อนักเรียน</li> <li>✓ มีความอดทนมุ่งมั่น</li> <li>✓ น้อมรับต่อผลการกระทำของตนเอง</li> <li>✓ มุ่งมั่นต่อความสำเร็จในการพัฒนาตนเองและผลง</li> </ul>	4) นำวิธีการดังกล่าวไปใช้ต่อ ยอด 5) มีระบบการนิเทศติดตาม จากนักวิจัยมืออาชีพหรือ บุคลากรด้านการวิจัย เพื่อให้ คำแนะนำว่า ชี้แนะข้อถูกและ ผิด 6) ร่วมกันอภิปรายผลการปฏิบัติ การวิจัย เพื่อให้คำแนะนำเพิ่มเติม

จากตารางสรุปดังกล่าว ร่วมกับการวิเคราะห์จุดแข็งของโรงเรียนที่ 1 พบว่าสมรรถนะที่ผู้ร่วมวิจัยต้องการพัฒนาและเห็นว่าเป็นคุณสมบัติของการเป็นครูนักวิจัยมืออาชีพ จึงเลือกพัฒนาสมรรถนะเฉพาะทั้งสิ้น 11 สมรรถนะ แต่อย่างไรก็ตามข้อจำกัดที่เกิดขึ้นในระยะนี้คือ ครูยังคงต้องการการช่วยเหลือจากผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยภายนอก โดยครูมีการสะท้อนว่า แม้ครูในโรงเรียนแห่งนี้ทุกคนจะผ่านการอบรมพัฒนาเทคนิค หรือการทำวิจัยมาแล้ว แต่เป็นการเรียนรู้ในเชิงทฤษฎี ยังต้องการคำชี้แนะจากบุคลากรภายนอกหรือผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยจากภายนอกมา

สนับสนุน ดังนั้นหลังจากการออกแบบดังกล่าว ผู้วิจัยได้ระดมสมองร่วมกันอีกครั้ง เพื่อสรุปแนวทางและวางบทบาทหรือวิธีการสามารถสรุปได้ดังตาราง

ตาราง 15 สรุปบทบาทหน้าที่ในการยกระดับสมรรถนะด้านการวิจัยในระยะที่ 1 ของโรงเรียนที่ 1

บทบาท		
ผู้วิจัย	ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย	ผู้ร่วมวิจัย
1) เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดหาบุคลากรมาช่วยพัฒนาด้านองค์ความรู้ด้านการทำวิจัย	1) การให้ความรู้หรือฝึกการทำวิจัยในระหว่างที่ครูปฏิบัติการ	1) ให้ครูทุกคนเขียนแผนการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำวิจัยของตนเอง
2) เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมวิจัยได้มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พร้อมทั้งอภิปรายร่วมกันเกี่ยวกับแนวทางการทำวิจัยของแต่ละคน	2) เป็นผู้ชี้แนะแนวทางและช่วยให้ข้อคิดเรื่องการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้รายงานการวิจัยมีความสมบูรณ์และมีคุณภาพ	2) ระดมสมองเพื่อปรับปรุงและต่อยอดแผนการพัฒนาของตนเอง
3) แสดงบทบาทการเป็นผู้รับฟังและให้กำลังใจ ดึงศักยภาพของครูแต่ละคนออกมาใช้ในการทำวิจัย	3) การให้กำลังใจครูในการทำวิจัยเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการทำลดความท้อแท้ เบื่อหน่าย ดังที่ผู้ร่วมวิจัยใช้คำว่า ทางตัน	3) เข้าร่วมกิจกรรมที่ผู้วิจัยจัดขึ้น
		4) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างน้อยอาทิตย์ละ 1 วันตามความสะดวก
		5) จับคู่นิเทศติดตามร่วมกันและเข้าพบกับผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยเพื่อขอรับคำปรึกษา



ตาราง 15 (ต่อ)

บทบาท		
ผู้วิจัย	ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย	ผู้ร่วมวิจัย
		6) น้อมรับการปรับปรุงแก้ไข ตามคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ
		7) ชื่นชมและให้กำลังใจซึ่งกัน และกัน

สรุปได้ว่า จากการดำเนินการในขั้นการออกแบบ (Design) ของระยะที่ 1 ทำให้เกิดแผนการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยของโรงเรียนที่ 1 โดยเป็นแผนที่เกิดจากการคัดเลือกคุณลักษณะเฉพาะของผู้ร่วมวิจัย แผนการพัฒนาทักษะ ความรู้ ผ่านการส่งเสริมเชิงวิชาการจากผู้เชี่ยวชาญ รวมถึงการสร้างกรอบความคิดเกี่ยวกับตนเอง คุณลักษณะประจำตัวของบุคคล และสร้างแรงจูงใจผ่านการกำหนดพันธะสัญญา ซึ่งเป้าหมายของการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยครั้งนี้ ผู้ร่วมวิจัยได้มีมติร่วมกันคือ เป็นไปเพื่อการเรียนรู้ นั่นคือ แม้ผลงานวิจัยจะยังไม่มีคุณภาพแต่เป้าหมายของการทำกิจกรรมครั้งนี้ คือ การได้เรียนรู้ผ่านแบบฝึกหัดที่วิทยากรกำหนด จากนั้นจึงเข้าสู่กระบวนการลงมือปฏิบัติและติดตามประเมินผลต่อไป

#### 1.4 การทำให้ถึงเป้าหมาย (Destiny)

จากขั้นการออกแบบแล้ว ผู้ร่วมวิจัย ผู้วิจัยและผู้เชี่ยวชาญภายนอกจะร่วมกันดำเนินการปฏิบัติตามแผนเพื่อให้ถึงเป้าหมายคือ การเป็นครูนักวิจัยมืออาชีพ ที่ได้กำหนดคุณสมบัติร่วมกัน 3 ด้าน โดยให้ความสำคัญกับการอบรมจากวิทยากรภายนอกและการจับคู่เพื่อปรึกษากันกัน ผลการรายงานการปฏิบัติตามแผนจากผู้ร่วมวิจัย เน้นการลงมือทดลองทำวิจัยตามแบบฝึกหัดของวิทยากรเป็นรายบุคคล แต่มีการจับคู่บัดดี้ปรึกษาร่วมกันในบางสถานการณ์ โดยเฉพาะในเรื่องการคัดเลือกแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการออกแบบกระบวนการวิจัย อย่างไรก็ตามรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยในระยะที่ 1 สามารถสรุปได้ดังนี้

ตาราง 16 สรุปวิธีการปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมายของผู้ร่วมวิจัยโรงเรียนที่ 1

วิธีการปฏิบัติ	ความถี่/ ระยะเวลา	สมรรถนะที่เปลี่ยนแปลง
1. ครูเข้ารับการอบรมพัฒนาทักษะและความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำวิจัย	จำนวน 4 ครั้ง ครั้งละ 2 ชั่วโมง	✓ ทักษะการคิดวิเคราะห์ ✓ ทักษะการสืบค้นข้อมูล
2. ครูทดลองปฏิบัติแบบฝึกหัดตามที่วิทยากรได้มอบหมาย		✓ ความรู้เรื่องรูปแบบการเขียนรายงานวิจัย
3. ฝึกทักษะการสืบหาปัญหาการวิเคราะห์เหตุการณ์	จำนวน 2 ครั้ง ครั้งละ 1 ชั่วโมง	✓ ความรู้เรื่องกระบวนการทำวิจัย
4. ฝึกการสร้างเครื่องมือ สื่อการเรียนรู้ของนักเรียนเพื่อใช้ประกอบกระบวนการทำวิจัย		✓ ช่างสังเกตและตั้งคำถาม ✓ กล้าตัดสินใจและลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง
5. ระหว่างเก็บข้อมูลผู้ร่วมวิจัยขอคำปรึกษา กับบัดดีเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	จำนวน 4 ครั้ง แต่ละครั้งขึ้นอยู่กับ	✓ รักในวิชาชีพครู ✓ มีความรักและเมตตาต่อ
6. การประเมินการทำวิจัยกับ Action Plan	การตกลงระหว่างคูบัดดี	นักเรียน
7. จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พร้อมสะท้อนความรู้สึกลงในกรทำหน้าที่ครู	ใช้เวลาทั้งสิ้น 8 สัปดาห์	✓ มีความอดทนมุ่งมั่น ✓ น้อมรับต่อผลการกระทำของตนเอง ✓ มุ่งมั่นต่อความสำเร็จในการพัฒนาตนเองและผลงาน

จากตารางดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า การทำให้ถึงเป้าหมายของผู้ร่วมวิจัยคือ การเรียนรู้และได้ลงมือปฏิบัติผ่านการดูแลจากผู้เชี่ยวชาญหรือวิทยากร ทั้งนี้การพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยระยะที่ 1 ผู้ร่วมวิจัยเห็นว่าสมรรถนะทั้งสิ้น 11 สมรรถนะที่ต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนี้ ควรได้รับการพัฒนาหรือสร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้นทั้งหมด จากการลงมือปฏิบัติที่ผ่านมาจึงเข้าสู่กิจกรรมสะท้อนผล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตั้งคำถามที่สร้างพลัง คือ “การเรียนรู้ที่ทำให้ประทับใจจากการทำกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะคืออะไร” “มีการเปลี่ยนแปลงที่น่าทึ่งของตนเองบ้างหรือไม่อย่างไร” โดยมีแนวคำถามที่สอดคล้องไปตามแนวทางที่ผู้ร่วมวิจัยต้องการ คือ ต้องการให้เกิดการเรียนรู้ผ่านแนวทางการลงมือปฏิบัติตามที่วิทยากรกำหนดให้ ผลของการสะท้อนความประทับใจและการเปลี่ยนแปลง คือ

1. การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ของเพื่อน เนื่องจากผู้ร่วมวิจัยจับคู่บัดดี้ร่วมกันปรึกษากันทำให้ผู้ร่วมวิจัยมีการสะท้อนเกี่ยวกับทักษะเรื่องการทำความเข้าใจพฤติกรรมที่แตกต่างกันของนักเรียน โดยผู้ให้ข้อมูลบางคู่ได้ร่วมกันเขียนประเภทความแตกต่างของกลุ่มเด็กในโรงเรียนแห่งนี้ ทำให้เห็นประเภทของเด็กต่าง ๆ และได้นำมาแบ่งปันกับผู้ร่วมวิจัยคนอื่น

“พอดีอาจารย์ (วิทยากร) เขาให้ลองฝึกทักษะการสังเกตดู เราสองคนก็เลยลองเขียนดูเล่น ๆ ว่ามีเด็กกลุ่มไหนบ้าง ๆ ก็ไปถามเขาจากพี่ ๆ เขาบ้าง ก็เลยมานั่งเขียนเป็นกลุ่ม ๆ พอเรารู้เยอะว่าเอกลักษณ์ของเด็กที่โรงเรียนเราเป็นแบบนี้ มันก็ให้เห็นด้วยว่าการแก้ไขจะทำได้ดีด้วยวิธีอะไร เลยคิดว่าจะแบ่งพี่ ๆ เขาในกิจกรรมนี้ค่ะ”

“อาจจะไม่ได้เปลี่ยนมากนะคะ อาจจะไม่ได้ถึงกับน่าทึ่งแต่ก็แอบดีใจเหมือนกันที่เราได้รู้อะไรเพิ่ม ได้ฝึกอะไรเพิ่ม”

2. การเรียนรู้ผ่านการสอนของวิทยากร จากการสะท้อนพบว่าผู้ร่วมวิจัยส่วนใหญ่เห็นว่าตนเองมีความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการวิจัยและการทำวิจัยมากขึ้น โดยส่วนใหญ่เกิดจากการนำปัญหาที่ตนเองเคยประสบมาสอบถามวิทยากร พร้อมทั้งรับคำแนะนำไปปรับปรุงชิ้นงานเดิมที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพขึ้น ดังนั้นจึงเห็นว่าเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ และทักษะที่จำเป็นต่อการทำวิจัย แต่อย่างไรก็ตามผู้ร่วมวิจัยบางส่วนยังไม่เห็นการเปลี่ยนแปลงเรื่ององค์ความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยมากนัก เพราะเห็นว่ามีระยะเวลาของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการอบรมน้อยเกินไป ไม่อาจครอบคลุมกับการทำวิจัยได้ทุกหัวข้อ

“พี่ได้เรียนกับอาจารย์ อาจารย์สอนได้ดีและคิดว่่าก็น่าจะเป็นการดีนะที่เราได้พื้นที่เอาความรู้เก่า ๆ หรืองานเก่า ๆ ที่เขียน ๆ ไว้แต่ทำไม่สำเร็จสักทีมาลองทำ อันนี้มันช่วยเสริมให้เราเข้าใจ ได้ปรึกษาข้อผิดพลาดของเราด้วย”

“เป็นกิจกรรมที่ดีที่ได้มาทำนะคะ ได้มีโอกาสได้หยิบมาลองทำสักหน่อยแต่ว่าเรื่องความรู้จากวิทยากรอาจจะยังไม่พอ เพราะว่ามีเวลาน้อยไปแล้วเราก็อาจจะได้ฟังเพื่อนถามด้วย ซึ่งจริง ๆ เราก็มีข้อสงสัยเยอะนะคะ (หัวเราะ) แต่เชื่อว่าไม่เป็นไรคะอย่างน้อยก็เกิดไอเดียขึ้นมาแล้วแล้วเดี๋ยวต่อยอดต่อดีค่ะ”

จากการดำเนินการวิจัย ระยะเวลาที่ 1 การสร้างสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียศาสตร์ สามารถสรุปได้ว่า บทบาทสำคัญของผู้วิจัยในระยะที่ 1 ของโรงเรียนที่ 1 คือการสร้างเชื่อมั่นต่อครู ส่งเสริมความช่วยเหลือจากภายนอก เพื่อให้เกิดสมรรถนะที่ต้องการแต่

อย่างไรก็ตามผู้ร่วมวิจัยเห็นว่าการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะในระยะแรก ควรสร้างให้เกิดมากที่สุด เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนารูปแบบสมรรถนะด้านการวิจัยในระยะที่ 2 เนื่องจากเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียนน้อย แม้ไม่มีความหลากหลายของปัญหา แต่ปัญหาการจัดการเรียนการสอน มีความซับซ้อน ดังนั้นศักยภาพของครูจึงมีความจำเป็นต้องมีความรู้ที่ลึกซึ้งซึ่งใช้เวลาในการสืบค้นสาเหตุของปัญหาค่อนข้างนาน ส่งผลให้ที่ผ่านมามีการอบรมครบทุกคน แต่ยังขาดการปฏิบัติจริง ทำให้บรรยากาศของการเรียนรู้และการดึงศักยภาพของผู้เข้าร่วมวิจัย จำเป็นต้องใช้กระบวนการให้ความรู้และมีผู้เชี่ยวชาญภายนอกช่วยดูแล ควบคู่กับการดำเนินแนวทางสุนทรียแสวงหา สามารถสรุปได้ดังตาราง

ตาราง 17 สรุปกระบวนการและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในระยะที่ 1 ของโรงเรียนที่ 1

สุนทรียแสวงหา	กระบวนการ	บทบาทผู้วิจัย	ผลการเปลี่ยนแปลง
การค้นหา	- ผู้ร่วมวิจัยสะท้อน ประสบการณ์ที่ประทับใจ และผลลัพธ์การ เปลี่ยนแปลง - แลกเปลี่ยนความคิดเห็น - ชื่นชมร่วมกัน - สะท้อนสิ่งที่ได้เรียนรู้	- สร้างบรรยากาศการรับ ฟังที่เป็นมิตร ปราศจาก การตำหนิ - ลดข้อจำกัดทาง ความคิด ที่เบื้องต้นเชื่อว่า ตนเองมีความสามารถไม่ เพียงพอต่อการทำวิจัย - กล่าวชื่นชมและชักชวน ให้ตั้งเป้าหมายเพื่อให้ พัฒนาตนเองให้ดีกว่าเดิม	ด้านสมรรถนะ ผู้ร่วมวิจัยมีสมรรถนะเดิม ใน ด้านความรู้และทักษะ เช่น การสังเกต การสืบค้น การ ทดลอง การใช้เทคนิคกลุ่ม การปรับเปลี่ยนความคิด การ สร้างบรรยากาศการเรียน การสอน มีความรักและ เมตตาต่อนักเรียน แต่พบว่า มีความความคิดเห็นเกี่ยวกับ ตนเอง

ตาราง 17 (ต่อ)

สุนทรียแสวงหา	กระบวนการ	บทบาทผู้วิจัย	ผลการเปลี่ยนแปลง
			และมีแรงจูงใจในการทำวิจัยน้อย <b>ด้านพฤติกรรม/บรรยากาศ</b> - ผู้ร่วมวิจัยได้คิดทบทวน ประสบการณ์ของตนเอง และ สามารถสะท้อนจุดแข็งของ ตนเอง - ผู้ร่วมวิจัยได้รับการชื่นชม และ ให้ความสนใจจากคนอื่น
<b>การสร้างฝัน</b>	- ผู้ร่วมวิจัยช่วยกันสร้าง ภาพฝันเกี่ยวกับครู นักวิจัยมืออาชีพพร้อมทั้ง ให้ความหมาย - ร่วมกันสะท้อนอุปสรรค ต่อการพัฒนาสมรรถนะ ด้านงานวิจัย - รับฟังแนวคิดของครู นักวิจัยต้นแบบ - สะท้อนความรู้สึก	- ตั้งคำถามสร้างพลัง เช่น จุดแข็งที่มีนำ ความสุขมาให้ท่าน อย่างไร เป็นต้น - ผู้วิจัยเปิดโอกาสให้ ผู้ร่วมวิจัยสะท้อน ภาพฝันร่วมกัน - ค้นหาตัวแบบที่มี ความใกล้เคียงกับผู้ ร่วมวิจัย นั่นคือ อาชีพเดียวกัน พบ อุปสรรคคล้ายกัน มี แนวคิดและปณิธาน มุ่งมั่นต่อการยกระดับ	<b>ด้านสมรรถนะ</b> ผู้ร่วมวิจัยได้รับการส่งเสริมด้าน ทัศนคติ บุคลิกภาพ แรงจูงใจ จากตัวแบบ <b>ด้านพฤติกรรม/บรรยากาศ</b> - ผู้ร่วมวิจัยสามารถเปรียบเทียบ ความสามารถของทีมกับ ความสามารถที่ต้องการ ส่งผลให้ วางเป้าหมายได้ชัดเจนขึ้น - ผู้ร่วมยังคงกังวลเกี่ยวกับการทำ วิจัยและความสามารถของ ตนเอง

ตาราง 17 (ต่อ)

สุนทรียแสวงหา	กระบวนการ	บทบาทผู้วิจัย	ผลการเปลี่ยนแปลง
<b>การออกแบบ</b>	- การออกแบบแผนการ พัฒนาสมรรถนะการวิจัย ด้วยกระบวนการ PLC - ร่วมกำหนดรูปแบบการ พัฒนาสมรรถนะร่วมกัน เช่น กำหนดนัดหมาย กำหนดบทบาทหน้าที่เป็น ต้น	- เปิดโอกาสให้วางแผน ตามความต้องการ - สนับสนุนการจัดกิจกรรม ระดมสมอง - กล่าวชื่นชมจุดแข็งของผู้ ร่วมวิจัยในระหว่างการ ดำเนินกิจกรรม	<b>ด้านสมรรถนะ</b> - สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา ได้รับการคัดเลือกมาทั้งสิ้น 11 สมรรถนะ <b>ด้านพฤติกรรม/บรรยากาศ</b> - ผู้ร่วมวิจัยเกิดการเรียนรู้ผ่าน การอบรมและแบบฝึกหัดจาก วิทยากรภายนอก - ผู้เข้าร่วมเรียนรู้ผ่านการ ทำงานร่วมกันของบัดดี
<b>การทำให้งถึง เป้าหมาย</b>	- ลงมือปฏิบัติตามแผน - ผู้ร่วมวิจัยสะท้อนสิ่งที่ไป ดำเนินการวางแผนร่วมกัน - ประเมินความสามารถ ของตนเองที่เปลี่ยนแปลง ไป	- สนับสนุนการจัดกิจกรรม สะท้อนผลการ เปลี่ยนแปลงและ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ - กล่าวชื่นชมถึงความ มุ่งมั่นของทีมผู้ร่วมวิจัย และเสริมพลังร่วมกัน เพื่อให้ไปถึงเป้าหมาย	<b>ด้านสมรรถนะ</b> - ผู้ร่วมวิจัยสามารถพัฒนา สมรรถนะรายบุคคลตามผล การประเมินตนเอง <b>ด้านพฤติกรรม/บรรยากาศ</b> - ผู้ร่วมวิจัยเกิดการเรียนรู้ อย่างน้อย 2 รูปแบบ ได้แก่ การ เรียนรู้ผ่านประสบการณ์ของ เพื่อน และการเรียนรู้ผ่านการ ให้ความรู้และ ลงมือปฏิบัติ ตามแบบฝึกหัดจากวิทยากร



จากระยะที่ 1 พบว่ารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสวงหาเกิดขึ้นใน 2 รูปแบบคือ 1) การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ของเพื่อน และ 2) การเรียนรู้ผ่านการสอนของวิทยากร โดยมีเป้าหมายหลักคือการเรียนรู้และทดลองทำ แต่เมื่อมีผลการสะท้อนเกี่ยวกับการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงตนเองแล้วพบว่าผู้ร่วมวิจัยส่วนใหญ่มีความกระตือรือร้นในการทำวิจัยต่อไป พยายามปรึกษากับครูท่านอื่นเพื่อขอความคิดเห็น ซึ่งเป็นบรรยากาศที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมที่โรงเรียนแห่งนี้ไม่มีการพูดคุยหรือปรึกษาเรื่องทำวิจัย ส่วนหนึ่งเกิดจากความไม่มั่นใจในองค์ความรู้ด้านการทำวิจัยของตนเอง รวมถึงจากการดำเนินกระบวนการวิจัยในครั้งนี้ทำให้เห็นว่า ครูในโรงเรียนที่ 1 มีความมุ่งหวังการเตรียมความพร้อมด้านพื้นฐานการทำวิจัยให้มากที่สุด เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาที่มีความซับซ้อนที่มีอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก แต่อย่างไรก็ตามข้อดีของการเป็นโรงเรียนขนาดเล็กคือการช่วยเหลือกัน และมีการสื่อสารระยะสั้น ครูพบเจอกันบ่อยครั้ง ทำให้การจับคู่บัดดี้จึงเกิดการแบ่งปันข้อมูลไปยังคู่อื่นได้ง่าย

## ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบสมรรถนะการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสวงหาโรงเรียนที่ 1

จากผลการดำเนินการในระยะที่ 1 ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศของโรงเรียน ร่วมกับการปูพื้นฐานคุณลักษณะสำคัญที่ใช้ในการเสริมสร้างสมรรถนะในระยะที่ 2 โดยรูปแบบดังกล่าวผู้วิจัยยังคงดำเนินการตามแนวคิดการใช้สุนทรียแสวงหา ในการตั้งศักยภาพของครู อย่างไรก็ตามพบว่าโรงเรียนที่ 1 มีบริบทที่โดดเด่นคือการเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก มีผู้ร่วมวิจัยจำนวน 5 ราย สามารถพัฒนาศักยภาพเป็นรายบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นในระยะที่ 2 ผู้วิจัยได้แสดงบทบาทของการเป็นพี่เลี้ยงร่วมกับการสนับสนุนสมรรถนะการวิจัยของผู้เข้าร่วมวิจัยเป็นรายบุคคล ดังนั้นแผนการพัฒนาต่าง ๆ จึงขึ้นอยู่กับ การเลือกพัฒนาตามความแตกต่างของแต่ละบุคคล

### 2.1 การค้นหา (Discovery)

จากระยะที่ 1 ที่ผู้ร่วมวิจัยได้วางแผนลองพัฒนาสมรรถนะด้วยการลงมือปฏิบัติ เพื่อให้เกิดคุณลักษณะสำหรับการทำวิจัย ในระยะที่ 2 ผู้วิจัยได้ผลักดันผลการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวไปสู่การสร้างโอกาสการตั้งศักยภาพที่มาสสร้างรูปแบบ โดยการลงมือปฏิบัติจริง ปรับปรุง และนำไปสู่การกำหนดผลผลิตของการทำวิจัย ในขั้นการค้นหา ผู้วิจัยได้ดำเนินการด้วยวิธีการสุนทรียแสวงหา และเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมวิจัยได้สะท้อนความกังวลใจ หรืออุปสรรคในการตั้งศักยภาพของตนเองมาใช้ในกระบวนการวิจัย พบว่า ในภาพรวม

ความกังวลที่ผู้ร่วมวิจัยเห็นตรงกัน คือ หากจบกระบวนการวิจัยครั้งนี้แล้ว อาจไม่สามารถเชื่อมโยงเครือข่ายภายนอกเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ด้านการทำวิจัยอย่างต่อเนื่องแต่อย่างไรก็ดี การพัฒนาสมรรถนะเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง คุณลักษณะประจำตัวของบุคคล และแรงจูงใจนั้น ผู้ร่วมวิจัยเชื่อว่าสามารถพัฒนาจากตนเองได้ ผ่านการเขียนแผนปฏิบัติการ และจัดทำ Action Plan รายบุคคล และการควบคุมตนเอง

“พี่อาจจะยังมีความกังวลว่าถ้าเกิดหมดโครงการที่ สน.เข้ามาทำแล้ว เราอาจจะไม่ได้มีงบประมาณเพื่อที่จะปรึกษาวิทยากรหรือเชิญมาอบรมให้เราได้นะคะ เราเองก็จะต้องกลับไปเหมือนเดิมคือ ไปหาอบรมเอา แต่ก็ไม่ได้เหมือนอย่างนี้”

“สิ่งที่เรามีตอนนี้ก็คือ เราเองสามารถวางแผนกันได้ เราตั้งเป้าหมายกันคือไม่ได้ยากเกินความสามารถที่เราจะปรับตัวเราให้ทำด้วยใจของความเป็นครู คือครูทุกคนอยากแก้ปัญหาให้เด็ก อยู่แล้วค่ะเพราะทำให้เราสามารถจัดการเรียนการสอนได้ง่ายขึ้น เพียงแต่ว่าถ้ามันมีกิจกรรมที่พัฒนาเราไปอย่างนี้เรื่อย ๆ เราก็น่าจะเป็นครูนักวิจัยมืออาชีพได้ค่ะ”

จากการสะท้อนดังกล่าว ผู้วิจัยจึงตั้งคำถามสร้างพลังต่อไป โดยมีคำถามหลักว่า “จากระยะที่ 1 ที่ผ่านมา ท่านเห็นว่ากิจกรรมใดที่ทำให้ท่านดึงความเก่งของตัวเองมาใช้ได้มากที่สุด” และ “กิจกรรมที่ท่านได้รับ หากได้รับต่อเนื่องท่านจะเป็นอย่างไรในอนาคต” ผลของการสะท้อนความชื่นชอบและความถนัดในแต่ละกิจกรรมย่อยที่ช่วยทำให้เกิดสมรรถนะที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ดังตาราง

ตาราง 18 สรุปความเชี่ยวชาญที่เกิดขึ้นจากการทำกิจกรรมย่อยในระยะเวลาที่ 1

ความเชี่ยวชาญ	คนที่				
	1	2	3	4	5
ทักษะการคิดวิเคราะห์	✓	✓	✓	✓	✓
ทักษะการสืบค้นข้อมูล		✓	✓	✓	
ความรู้เรื่องรูปแบบการเขียนรายงานวิจัย		✓		✓	
ความรู้เรื่องกระบวนการทำวิจัย	✓		✓		

ตาราง 18 (ต่อ)

ความเชี่ยวชาญ	คนที่				
	1	2	3	4	5
ช่างสังเกตและตั้งคำถาม		✓	✓		✓
กล้าตัดสินใจและลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง					✓
รักในวิชาที่พครู	✓	✓	✓	✓	✓
มีความรักและเมตตาต่อนักเรียน	✓	✓	✓	✓	✓
มีความอดทนมุ่งมั่น			✓	✓	
น้อมรับต่อผลการกระทำของตนเอง					
มุ่งมั่นต่อความสำเร็จในการพัฒนาตนเองและผลงาน	✓	✓	✓	✓	✓

จากการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความเชี่ยวชาญที่เพิ่มสูงขึ้นนั้น พบว่า ผู้ร่วมวิจัยเห็นว่าการทำกิจกรรมเรื่องการเขียนแผนปฏิบัติการ การรับคำปรึกษา การแลกเปลี่ยนประสบการณ์เกี่ยวกับการแก้ปัญหา นักเรียน ช่วยทำให้มีความรักในวิชาที่พครูมากขึ้น มีความพยายามแก้ปัญหา นักเรียนด้วยความรักและเมตตา มีความมุ่งมั่นและคาดหวังความสำเร็จในการพัฒนาตนเอง รวมถึงด้วยกิจกรรมที่ผู้วิจัยเชิญวิทยากรมาให้การอบรมเชิงปฏิบัติการ ช่วยส่งเสริมให้ผู้ร่วมวิจัยเกิดทักษะและความรู้ที่จำเป็นต่อการทำวิจัย ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอให้เลือกกิจกรรมที่ทำให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจนนำไปสู่การเป็นครูนักวิจัยมืออาชีพตามเป้าหมายที่วางไว้จากระยะที่ 1 โดยผลการคัดเลือกแนวทางการดัดศักยภาพของผู้ร่วมวิจัยรายบุคคลได้อย่างยั่งยืน ผู้ร่วมวิจัยเห็นว่าการมีเครือข่ายสำหรับให้คำปรึกษาและส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในโรงเรียนขนาดเล็ก ผู้วิจัยจึงเข้าสู่กระบวนการต่อไป

## 2.2 การสร้างฝัน (Dream)

การสร้างฝัน (Dream) ในระยะที่ 2 ผู้วิจัยได้ชักชวนถึงแนวทางการยกระดับสมรรถนะด้านการวิจัยของครู จนเกิดเป็นรูปแบบเฉพาะของโรงเรียนแห่งนี้ พบว่าผู้เข้าร่วมวิจัยได้สะท้อนว่าหากทำอย่างต่อเนื่องจะทำให้ตัวเองมีผลงานเพิ่มมากขึ้น มีความรู้มากขึ้น และทำให้เป็นครูนักวิจัยมืออาชีพได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ในระยะที่ 1 นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ใช้แนวทางสุนทรียสนทนาให้ผู้ร่วมวิจัยจินตนาการถึงระบบเครือข่ายการให้คำปรึกษาและการสร้างชุมชนแห่งการ

เรียนรู้ของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยตั้งแนวคำถามหลักเพื่อสร้างพลังแห่งการจินตนาการคือ “เป็นไปได้หรือไม่ที่โรงเรียนขนาดเล็กจะมีชุมชนการเรียนรู้” “หากเป็นไปได้ ภาพสำเร็จควรเป็นอย่างไร”

ผลจากการสร้างฝันคือ การมีระบบเครือข่ายให้คำปรึกษาจากภายนอก เพื่อให้โรงเรียนได้รับความรู้และการดูแลเรื่องการทำวิจัยอย่างต่อเนื่อง โดยผู้ให้คำปรึกษาสามารถเป็นศึกษานิเทศก์ ครูนักวิจัยจากโรงเรียนอื่น อาจารย์ในมหาวิทยาลัย นิสิตระดับปริญญาเอก หรือนักวิจัยด้านการศึกษามาช่วยเหลือ รวมถึงการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เกิดขึ้นเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เรื่องงานวิจัย เช่น ทุกที่คือแหล่งเรียนรู้ ปัญหาการจัดการเรียนการสอนหรือปัญหาของนักเรียนถูกสะท้อนในระดับผู้บริหาร เป็นต้น จากภาพฝันดังกล่าวผู้วิจัยจึงขอให้ผู้ร่วมวิจัยช่วยกันระดมสมอง และออกแบบแนวทางที่เป็นไปได้ตามบริบท และความต้องการของผู้ร่วมวิจัยแต่ละคน ในขั้นตอนนี้

### 2.3 การออกแบบ (Design)

จากขั้นการออกแบบผู้วิจัยพบว่าผู้ร่วมวิจัยมีความกังวลเรื่องการหาเครือข่ายจากภายนอกเพื่อเป็นผู้ให้คำปรึกษา แต่ไม่มีความกังวลเรื่องของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากเป็นกิจกรรมที่ได้รับการส่งเสริมจากผู้อำนวยการโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ในขั้นการออกแบบผู้วิจัยจึงขอให้ผู้ร่วมวิจัยคัดเลือกสมรรถนะเฉพาะที่ต้องการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม ผลการคัดเลือกสมรรถนะเฉพาะที่ต้องการพัฒนา คือ 1) สมรรถนะด้านความรู้ ในเรื่องรูปแบบการเขียนรายงานวิจัยและความรู้เรื่องกระบวนการทำวิจัย 2) สมรรถนะด้านคุณลักษณะประจำตัวของบุคคล คือ กล้าตัดสินใจและลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง และน้อมรับผลการกระทำของตนเอง และ 3) สมรรถนะด้านแรงจูงใจ คือ มุ่งมั่นต่อความสำเร็จในการพัฒนาตนเองและผลงาน

นอกจากนี้ผู้ร่วมวิจัยยังต้องการการเสริมการยกระดับสมรรถนะดังกล่าว ด้วยการสร้างระบบการให้คำปรึกษาให้สอดคล้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายสูงสุดคือการเป็นครูนักวิจัยมืออาชีพ โดยให้นิยาม ของครูนักวิจัย คือ 1) มีความรู้และความสามารถเกี่ยวกับการทำวิจัย 2) มีองค์ความรู้ด้านวิชาการเรื่องการพัฒนาพฤติกรรมและการจัดการเรียนการสอน 3) เห็นคุณค่าการทำวิจัย และสามารถสร้างผลงานได้อย่างต่อเนื่อง ผลการออกแบบแผนการดำเนินการสามารถสรุปได้ดังตาราง

ตาราง 19 สรุปวางแผนเป้าหมายและแนวทางการยกระดับ

หัวข้อหลัก	เป้าหมาย/ ผลลัพธ์	แนวทาง
สมรรถนะด้านการวิจัย	1) มีความรู้และความสามารถ เกี่ยวกับการทำวิจัย โดยเฉพาะใน สมรรถนะเฉพาะ คือ ✓ ความรู้เรื่องรูปแบบการเขียน รายงานการวิจัย ✓ ความรู้เรื่องกระบวนการทำวิจัย	- ครูควรได้รับการให้คำปรึกษาเป็น รายบุคคลอย่างต่อเนื่อง - ครูได้รับการดูแลตลอดกระบวนการวิจัย ผ่านการช่วยเหลือกันในรูปแบบบัดดี้ - ครูได้รับคำแนะนำเรื่องรูปแบบการเขียน รายงานการวิจัย
ชุมชนแห่งการเรียนรู้	2) มีองค์ความรู้ด้านวิชาการเรื่องการ พัฒนาพฤติกรรมและการจัดการ เรียนการสอน ✓ มุ่งมั่นต่อความสำเร็จในการ พัฒนาตนเองและผลงาน	- โรงเรียนสร้างแหล่งเรียนรู้ให้เกิดขึ้นทุก สถานที่ในโรงเรียน - ครอบโรงเรียนมีระบบ Wifi ครอบคลุม - มีทรัพยากรจากภายนอกสนับสนุนการ เรียนรู้และเป็นแหล่งการสืบค้นสำหรับทำ วิจัย
ระบบการให้คำปรึกษา	3) เห็นคุณค่าการทำวิจัย และ สามารถสร้างผลงานได้อย่างต่อเนื่อง ✓ กล้าตัดสินใจและลงมือปฏิบัติ ด้วยตนเอง ✓ น้อมรับผลการกระทำของตนเอง	- มีระบบการกระตุ้นติดตามอย่างใกล้ชิด - ทุกคนมีการวางแผนหมุนเวียนการขอรับ คำปรึกษา - พัฒนาระบบการปรึกษาและการแก้ไข งาน โดยลดขั้นตอนการทำเอกสารแต่ใช้ เทคโนโลยีเข้ามาช่วยเรื่องการแก้ไขเอกสาร มากขึ้น

จากผลการออกแบบแนวทางการยกระดับสมรรถนะการวิจัยดังที่แสดงไว้ใน  
ตารางดังกล่าว ผู้วิจัยได้ดำรงบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวก เช่น การสร้างกลุ่ม Line และ  
ชักชวนศึกษานิเทศก์ นักการศึกษา นักวิจัยมาเข้าร่วมในกลุ่ม เพื่อสร้างให้เกิดระบบการให้  
คำปรึกษาด้วยเทคโนโลยี รวมถึงการแจ้งไปยังผู้บริหารเกี่ยวกับโครงการการสร้างชุมชนแห่งการ  
เรียนรู้เพื่อผลิตงานวิจัยที่มีคุณภาพ ซึ่งได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี จากนั้นจึงนำไปสู่การลงมือ  
ปฏิบัติในขั้นถัดไป

## 2.4 การทำให้ถึงเป้าหมาย (Destiny)

ในขั้นการทำให้ถึงเป้าหมาย ผู้วิจัยเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมวิจัยได้ลงมือปฏิบัติตามแผนที่ได้ออกแบบไว้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการเป็นครูนักวิจัยมืออาชีพ ข้อค้นพบสำคัญจากการลงมือปฏิบัติคือ ผู้ร่วมวิจัยได้ทดลองประยุกต์แนวทางการทำแบบฝึกหัดที่วิทยากรให้ทดลองปฏิบัติ มาสู่หัวข้อจริงที่ผู้วิจัยให้ความสนใจ ร่วมกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมที่แตกต่างกันของเด็กนักเรียนแต่ละคน การสืบหาสาเหตุดำเนินการไปพร้อมกับการ ลงเยี่ยมบ้าน และการพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับการทำวิจัย ในครั้งนี้ อย่างไรก็ตามแนวทางการดำเนินการเพื่อให้ถึงเป้าหมาย สามารถสรุปได้ดังตาราง

ตาราง 20 สรุปวิธีการปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมายของผู้ร่วมวิจัยในโรงเรียนที่ 1

วิธีการปฏิบัติ	ความถี่/ ระยะเวลา	สมรรถนะที่เปลี่ยนแปลง
1) ผู้ร่วมเข้าร่วมการอบรมกับวิทยากรเพื่อ ปรึกษาข้อมูลที่ได้รับเพิ่มเติมจากระบบการ ให้ความช่วยเหลือนักเรียน	จำนวน 4 ครั้ง ครั้งละ 2 ชั่วโมง	✓ สมรรถนะด้านการวิจัย: - ด้านความรู้ คือ ผู้ร่วมวิจัยมี คะแนนการประเมินองค์ ความรู้เพิ่มมากขึ้น
2) ผู้ร่วมวิจัยใช้แบบฟอร์มจากวิทยากรมา ดำเนินการต่อเพื่อให้ครบทุกประเด็นและนำ ปรึกษากับวิทยากร	ขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล	✓ สมรรถนะด้านการวิจัย: - ด้านแรงจูงใจ เนื่องจากผู้ร่วม วิจัยมีข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียน เพิ่มขึ้น ทำให้หัวข้อการวิจัยมี ความ
3) แลกเปลี่ยนเรียนรู้และติดตาม ความก้าวหน้า ผ่านทางกลุ่ม Line		



ตาราง 20 (ต่อ)

วิธีการปฏิบัติ	ความถี่/ ระยะเวลา	สมรรถนะที่เปลี่ยนแปลง
		สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน และปัญหาเฉพาะของนักเรียน มากขึ้น - ด้านคุณลักษณะประจำตัวของ บุคคล คือ จากการปรึกษากับ วิทยากรทำให้ผู้ร่วมวิจัยกล้า เลือกแนวทางการวิจัย

### ผลการประเมินการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครู

นอกจากผลการสะท้อนการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ผู้วิจัยได้ขอให้ผู้ร่วมวิจัยประเมินสมรรถนะของตนเองหลังผ่านกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการในครั้งนี้สามารถสรุปผลการวิเคราะห์การประเมินสมรรถนะด้านการวิจัยได้ดังตาราง

ตาราง 21 สรุปผลการวิเคราะห์การประเมินสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโรงเรียนที่ 1

สมรรถนะ	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
<b>1. ทักษะ</b>		
มีการสืบค้นข้อมูลได้อย่างหลากหลาย	4.20	มาก
สามารถบริหารจัดการชั้นเรียนได้	4.20	มาก
การนำผลการวิจัยมาใช้เพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.20	มาก
การวางแผนและวิเคราะห์ปัญหาเพื่อนำไปสู่การทำวิจัย	4.00	มาก
รู้จักและวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล	4.00	มาก

ตาราง 21 (ต่อ)

สมรรถนะ	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
สามารถใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	4.00	มาก
สามารถแก้ปัญหาได้อย่างเป็นระบบ	3.80	มาก
สามารถวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัยได้	3.80	มาก
<b>2. ความรู้</b>		
มีการตรวจสอบและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	4.60	มากที่สุด
มีการกำหนดปัญหาการวิจัย	3.80	มาก
สามารถแสวงหาแหล่งความรู้เพื่อนำมาใช้ออกแบบการวิจัยได้	3.80	มาก
มีการกำหนดนวัตกรรมเพื่อใช้ในการทำวิจัย	3.80	มาก
สามารถเลือกหรือสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้อย่างเหมาะสม	3.80	มาก
สามารถวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัย	3.60	มาก
สามารถออกแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง	3.60	มาก
สามารถเขียนรายงานการวิจัยได้	3.60	มาก
<b>3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง</b>		
มีความรักในวิชาชีพครู	4.40	มากที่สุด
มีทัศนคติที่ดีต่อการทำวิจัย	4.00	มาก
เชื่อว่ากระบวนการวิจัยทำให้ครูพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างเป็นระบบ	4.00	มาก
เชื่อว่าการวิจัยมีความสำคัญต่อการพัฒนาวิชาชีพครู	4.00	มาก

ตาราง 21 (ต่อ)

สมรรถนะ	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
มีวิสัยทัศน์ในการทำงาน	3.80	มาก
มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง	3.60	มาก
มีความภูมิใจในตนเอง	3.60	มาก
<b>4. คุณลักษณะประจำตัวของบุคคล</b>		
มีความรับผิดชอบ	4.20	มาก
ใฝ่หาความรู้อยู่เสมอ	4.00	มาก
มีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการทำงานวิจัย	4.00	มาก
มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม	4.00	มาก
มีการสื่อสารเชิงบวกกับผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	4.00	มาก
มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.60	มาก
มีการวิพากษ์วิจารณ์อย่างมีเหตุผล	3.60	มาก
<b>5. แรงจูงใจ</b>		
มีความมุ่งมั่นต่อการทำวิจัยให้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.60	มาก
มีความภาคภูมิใจที่ทำวิจัยสำเร็จตามเป้าหมาย	3.60	มาก
มีความพยายามปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเองอยู่เสมอ	3.40	มาก
มีการตั้งเป้าหมายที่ท้าทายในการทำงาน	3.40	มาก

จากผลการประเมินตนเองพบว่าผู้ร่วมวิจัยส่วนใหญ่มีสมรรถนะด้านการวิจัยอยู่ในระดับมาก แบ่งเป็นองค์ประกอบด้านสมรรถนะ พบว่า

1. ด้านทักษะ ผู้ร่วมวิจัยมีระดับคะแนนการประเมินตนเอง ในเรื่องมีการสืบค้นข้อมูลได้อย่างหลากหลาย, สามารถบริหารจัดการชั้นเรียน, การนำผลการวิจัยมาใช้เพื่อพัฒนาผู้เรียน ซึ่งมีระดับการประเมินตนเองอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.20

2. ด้านความรู้ ผู้ร่วมวิจัยมีระดับคะแนนการประเมินตนเอง ในเรื่องมีการตรวจสอบและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.60 รองลงมาคือ มีการกำหนดปัญหาการวิจัย, สามารถแสวงหาแหล่งความรู้เพื่อนำมาใช้ออกแบบการวิจัยได้, มีการกำหนดนวัตกรรมเพื่อใช้ในการทำวิจัย และ สามารถเลือกหรือสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้อย่างเหมาะสม ได้ค่าเฉลี่ย 3.80 ตามลำดับ

3. ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง ผู้ร่วมวิจัยมีระดับคะแนนการประเมินตนเองในเรื่องการมีความรักในวิชาชีพครู มากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.40 รองลงมาคือ มีทัศนคติที่ดีต่อการทำวิจัย, เชื่อว่ากระบวนการวิจัยทำให้ครูพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างเป็นระบบ, เชื่อว่าการวิจัยมีความสำคัญต่อการพัฒนาวิชาชีพครู มีค่าเฉลี่ย 4.00 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

4. ด้านคุณลักษณะประจำตัวของบุคคล ผู้ร่วมวิจัยมีระดับคะแนนการประเมินตนเองในเรื่องมีความรับผิดชอบ ค่าเฉลี่ย 4.20 รองลงมาคือ ใฝ่หาความรู้อยู่เสมอ, มีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการทำงานวิจัย, มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม, มีการสื่อสารเชิงบวกกับผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยที่ 4.00 ตามลำดับ

5. ด้านแรงจูงใจ ผู้ร่วมวิจัยมีระดับคะแนนการประเมินตนเองในเรื่องมีความมุ่งมั่นต่อการทำวิจัยให้สำเร็จตามเป้าหมาย, มีความภาคภูมิใจที่ทำวิจัยสำเร็จตามเป้าหมาย ค่าเฉลี่ย 3.60 รองลงมาคือ มีความพยายามปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเองอยู่เสมอ, มีการตั้งเป้าหมายที่ทำทนายในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.40 ตามลำดับ

ทั้งนี้ ผู้ร่วมวิจัยได้พัฒนางานวิจัยในชั้นเรียนเป็นผลงานวิจัยของตนเอง ได้ดังนี้

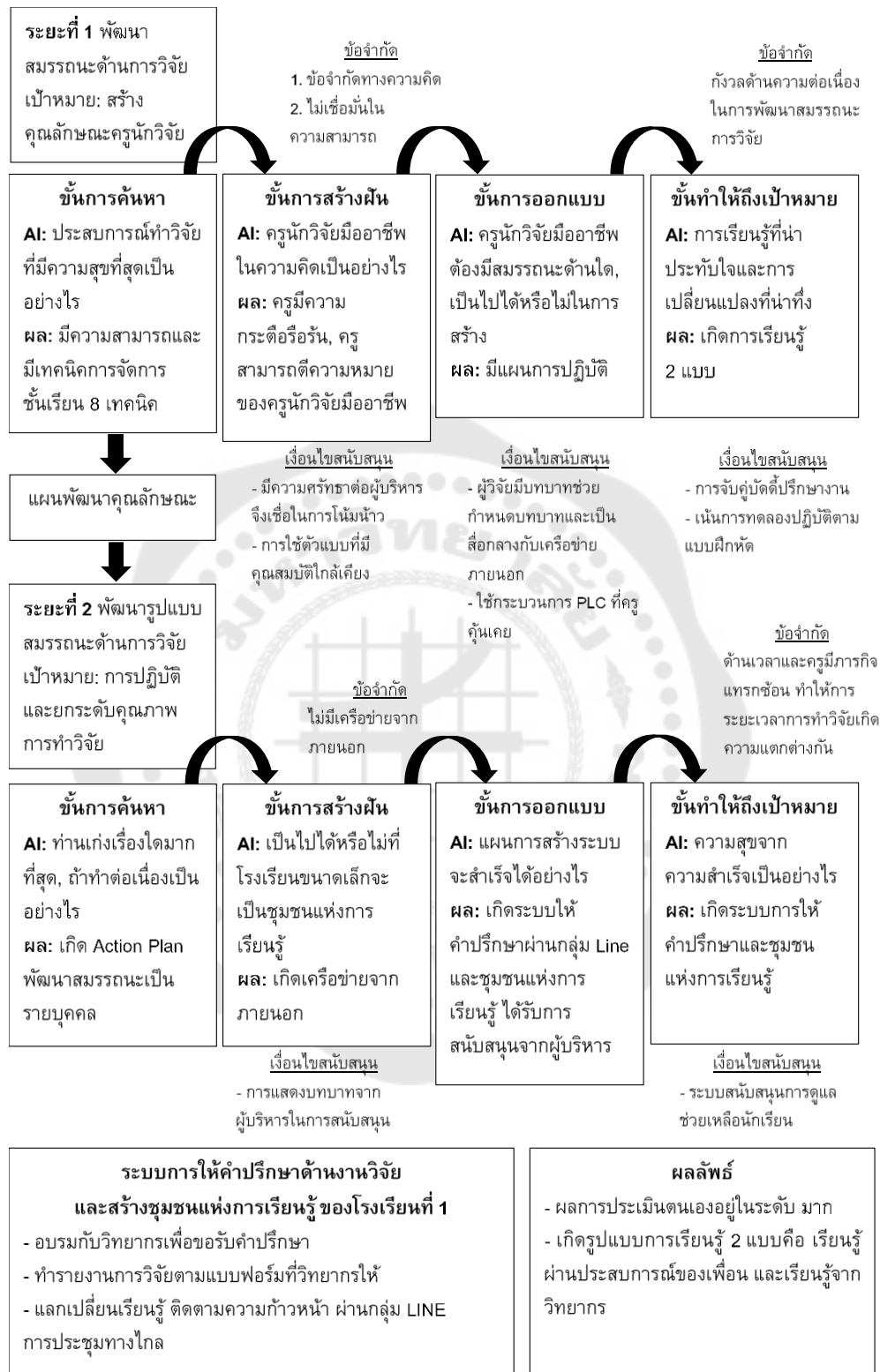
ตาราง 22 สรุปผลงานวิจัยของผู้ร่วมวิจัยในโรงเรียนที่ 1

คนที่	ผลงานวิจัย	สรุปผลการวิจัย
1 (ครูเก๋)	การพัฒนาศักยภาพทางการคิดแบบชาญฉลาด ด้วยการเรียนแบบ TEC ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาสังคมศึกษาฯ สูงขึ้น, มีทักษะกระบวนการคิดที่เป็นแกนสำคัญสูงขึ้น, มีทักษะการทำงานเป็นทีมในระดับมาก
2 (ครูหวาน)	ผลการใช้รูปแบบการจัดการเรียนการสอนแบบประสานห้าแนวคิดเพื่อพัฒนาทักษะการออกเสียงคำ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาภาษาไทย เรื่องการอ่านออกเสียงคำ สูงขึ้น, มีความสามารถในการอ่านออกเสียงคำ สูงขึ้น
3 (ครูปุ๋ย)	การพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงภาษาอังกฤษ โดยให้แบบฝึกทักษะโฟนิกส์ (Phonics) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2	นักเรียนได้รับการพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงโฟนิกส์ และมีผลสัมฤทธิ์การอ่านออกเสียงสูงขึ้น
4 (ครูปิไต้)	ผลการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เรื่องการคูณทศนิยม ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยใช้สื่อในการท่องสูตรคูณ	นักเรียนมีผลการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เรื่องการคูณทศนิยมสูงขึ้น, มีทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น และมีความพึงพอใจต่อการจัด

คนที่	ผลงานวิจัย	สรุปผลการวิจัย
		กิจกรรมโดยใช้สื่อท้องถิ่น
5 (ครูจำ)	การพัฒนาทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์โดย ใช้ชุดการสอน สื่อ นวัตกรรม ของนักเรียนชั้น ประถมศึกษาปีที่ 3	นักเรียนได้รับการพัฒนาทักษะกระบวนการ ทางวิทยาศาสตร์ และมีผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนวิทยาศาสตร์สูงขึ้น

### สรุปรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยโดยใช้สุนทรียแสวงหาของโรงเรียนที่ 1

จากผลการดำเนินการมาทั้งสิ้น 2 ระยะของโรงเรียนที่ 1 ซึ่งเป็นโรงเรียนขนาดเล็กมีบริบทของการขับเคลื่อนสมรรถนะด้านการวิจัยในลักษณะของการขับเคลื่อนเป็นรายบุคคลเนื่องจากครูมีจำนวนน้อย ประกอบกับบริบทของโรงเรียนนักเรียนส่วนใหญ่มีปัญหาที่ไม่หลากหลายแต่มีความซับซ้อนทำให้ผู้ร่วมวิจัยต้องมีศักยภาพที่หลากหลาย ข้อจำกัดอีกประการหนึ่งของการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครู คือครูไม่สามารถแบ่งเวลาเพื่อไปอบรมด้านการวิจัยได้บ่อยครั้ง ดังนั้นเมื่อเข้าสู่กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมีมติการตั้งเป้าหมาย คือ การเป็นครูนักวิจัยมืออาชีพ ที่มีความเข้าใจต่อความซับซ้อนของพฤติกรรมของนักเรียนและกระบวนการจัดการเรียนการสอน รวมถึงผลการประเมินด้านคุณภาพ รวมถึงยังคงมีความต้องการความช่วยเหลือจากภายนอกในการให้คำปรึกษาร่วมกับสร้างความเข้มแข็งในโรงเรียน โดยการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทั้งนี้ผลการวิเคราะห์รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสวงหา โรงเรียนที่ 1 สามารถสรุปได้ดังภาพประกอบดังนี้



ภาพประกอบ 12 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้ สุนทรียแสวงหา  
โรงเรียนที่ 1



## โรงเรียนที่ 2 โรงเรียนขนาดกลาง

เป็นโรงเรียนขนาดกลาง มีจำนวนครูที่เข้าร่วมในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 20 คน ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยในโรงเรียนแห่งนี้ เป็นเวลา 3 เดือน

### ระยะที่ 1 การสร้างสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสวงหา โรงเรียนที่ 2

ผู้วิจัยได้พบกับผู้อำนวยการโรงเรียนและคณะครูเพื่อขออนุญาตดำเนินการวิจัย รวมถึงได้อธิบายกระบวนการที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ พร้อมขอรับความร่วมมืออย่างสมัครใจจากครูผู้ร่วมวิจัยทุกคน จากนั้นจึงเข้าสู่กระบวนการวิจัย ดังนี้

#### 1.1 การค้นหา (Discovery)

ขั้นการค้นหา (Discovery) ในระยะที่ 1 ผู้วิจัยมุ่งเน้นการค้นหาความสามารถหรือจุดแข็งของผู้เข้าร่วมวิจัยในด้านการทำวิจัยที่ผ่านมา โดยเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมวิจัยทุกคนได้สะท้อนถึงประสบการณ์การทำวิจัยที่ผ่านมา โดยปราศจากการวิพากษ์วิจารณ์ขั้นตอนหรือกระบวนการทำวิจัยที่ผ่านมา ผลการศึกษาพบว่าประสบการณ์ที่ผ่านมาผู้ร่วมวิจัย สามารถสรุปได้ดังตาราง

ตาราง 23 สรุปประสบการณ์และความสามารถด้านการทำวิจัยของผู้ร่วมวิจัยในโรงเรียนที่ 2

คนที่	ประสบการณ์	กระบวนการวิจัยที่ใช้	ผลลัพธ์
1 (ครูนก)	นักเรียนเป็นเด็กพิเศษ ไม่สามารถสื่อสารได้ มักพูดเป็นภาษาตัว ละครหรือการ์ตูน	- สังเกตการณ์สื่อสารเบื้องต้น พบว่า นักเรียนชอบภาษาอังกฤษ - ครูสื่อสารเป็นภาษาอังกฤษแล้วใช้ การปรับการสื่อสารกับการสนทนา อื่น ๆ	- นักเรียนสามารถ สื่อสารได้ - นักเรียนพูดเป็นภาษา ที่คนทั่วไปเข้าใจมาก ขึ้น
2 (ครูเอ๋)	นักเรียนเป็นเด็กพิเศษ ไม่สามารถสื่อสารได้	- สังเกตการณ์สื่อสารเบื้องต้น พบว่า นักเรียนชอบภาษาอังกฤษ - ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนเล่าเรื่อง ต่าง ๆ ในตอนเช้า	- นักเรียนสื่อสารเข้าใจ มากขึ้น - นักเรียนมีความมั่นใจ ในการพูดประโยคยาว ๆ มากขึ้น

ตาราง 23 (ต่อ)

คนที่	ประสบการณ์	กระบวนการวิจัยที่ใช้	ผลลัพธ์
3 (ครูซัท)	นักเรียนอ่านหนังสือไม่ ออก	- สังเกตพฤติกรรม - แบ่งการอ่านให้กับนักเรียน และ ฝึกนักเรียนให้อ่านทุกเช้าจนครบ 100%	- นักเรียนอ่านหนังสือ ได้มากขึ้น และอ่านครบ
4 (ครูอ่วม)	นักเรียนไม่สามารถ จดจำชื่อพรรณไม้ได้ เพราะใช้บทเรียน สำเร็จรูป	- สังเกตพฤติกรรมเพื่อค้นหาความ สนใจ - ทดสอบและปรับสื่อการเรียนการ สอน - ปรับกระบวนการสอนให้นักเรียน ออกไปดูต้นไม้จริงที่มีในโรงเรียน	- ในระยะแรกนักเรียนยังคง จำไม่ได้ จึงปรับสื่อ - ให้นักเรียนทำแบบฝึกหัด และจำได้ดีขึ้น 40%
5 (ครูเบส)	นักเรียนไม่กล้าฝึกและ ใช้อุปกรณ์ไม่เป็น	- สังเกตพฤติกรรมทำให้ทราบว่า นักเรียนมีปัญหาด้านเวลา และไม่ สามารถใช้อุปกรณ์กีฬาได้ - เน้นการฝึกหัดให้กับนักเรียน บ่อยครั้ง - สอบถามนักเรียน	- นักเรียนมีทักษะเรื่องการ ใช้อุปกรณ์กีฬามากขึ้น - นักเรียนมีความกล้าใช้ อุปกรณ์มากขึ้น
6 (ครูจอย)	นักเรียนไม่สามารถ อ่านหรือเขียนหนังสือ ได้อย่างคล่องแคล่ว	- ทดสอบเชิงเนื้อหาเพื่อคัดเลือก นักเรียนตามระดับความสามารถใน การอ่าน - แยกกลุ่มนักเรียน โดยนำกลุ่มที่ได้ คะแนนต่ำด้านการอ่าน มาพัฒนา พิเศษ - สร้างสื่อรูปภาพเพื่อให้นักเรียน เขียนตอบ	- นักเรียนบางคนสามารถ อ่านหนังสือได้คล่องแคล่ว มากขึ้น - นักเรียนบางคนสามารถ เขียนหนังสือได้

ตาราง 23 (ต่อ)

คนที่	ประสบการณ์	กระบวนการวิจัยที่ใช้	ผลลัพธ์
		- เน้นการทำซ้ำ ๆ หมุนเวียนอย่างต่อเนื่อง	
7 (ครูตั้ง)	นักเรียนไม่ชอบการวาดรูปคน แต่ชื่นชอบการวาดรูปวิวทิวทัศน์	- สอบถาม ทำให้ทราบว่านักเรียนไม่ชอบวาดคนเพราะมีกล้ามเนื้อ มีสัดส่วน วาดได้ยาก - ปรับกระบวนการโดยใช้เรขาคณิต มาช่วยวางโครงการวาดรูปคนและสัตว์ - นำนักเรียนที่วาดรูปสวยมาช่วยนักเรียนที่วาดรูปไม่สวย	- นักเรียนสามารถวาดรูปคนและสัตว์ได้ - นักเรียนมีความสนุกสนานในการวาดรูปเพราะวาดเองได้ - นักเรียนมีความมั่นใจและมีความสุขกับผลงานของตนเอง
8 (ครูเป็นหนึ่ง)	นักเรียนไม่ให้ความสนใจกับการเรียน โดยเฉพาะเนื้อหาเรื่องไฟฟ้าเพราะมีความซับซ้อน	- สอบถามนักเรียนเรื่องความรู้สึกในการเรียนรู้เรื่องไฟฟ้า - สังเกตนักเรียนเรื่องความชื่นชอบ/สิ่งดึงดูด - ปรับการสอนเนื้อหาเป็นภาพและวิดีโอ	นักเรียนสามารถเรียนรู้เรื่อง การต่อแผงวงจร และสามารถนำไปใช้ต่อวงจรเองที่บ้านได้
9 (ครูก้อยเล็ก)	นักเรียนไม่รู้จักรหัสและสระภาษาไทย ทำให้อ่านโจทย์ไม่เข้าใจ และทำโจทย์ไม่ได้	- ทดสอบความรู้ก่อน/ หลัง - สังเกตพฤติกรรมในระหว่างการเรียนรู้การสอน - สร้างสื่อแปะไว้ตามฝาผนังเพื่อให้ นักเรียนพบเห็นจนคุ้นชิน	นักเรียนมีผลการทดสอบ ภาษาไทย ดีขึ้น
10	นักเรียนมีผลคะแนนวิชาคณิตศาสตร์ต่ำ	- แบ่งนักเรียนเป็น 2 ห้องและใช้วิธีการสอนที่ต่างกัน	นักเรียนบางคนมีผลคะแนนดีขึ้น

ตาราง 23 (ต่อ)

คนที่	ประสบการณ์	กระบวนการวิจัยที่ใช้	ผลลัพธ์
(ครูมุก)	เพราะทำโจทย์ไม่ได้	- ทดสอบความรู้ของนักเรียน - จัดกลุ่มนักเรียนที่มีผลคะแนนต่ำ มาเรียนพิเศษและทำแบบฝึกหัด เพิ่ม	
11 (ครูแดงโม)	นักเรียนไม่สามารถอ่าน ภาษาอังกฤษออก	- ทดสอบทักษะ - ประเมินแบ่งกลุ่มนักเรียน - พัฒนากลุ่มนักเรียนที่มีคะแนนต่ำ โดยการแบ่งการท่องศัพท์และครู สอบถาม	นักเรียนบางคนสามารถ อ่านศัพท์หรือท่องศัพท์ ภาษาอังกฤษได้มากขึ้น
12 (ครูนกกระเจิบ)	นักเรียนมีความกลัว การเรียนวิทยาศาสตร์ และไม่กระตือรือร้น ในการเรียน	- สังเกตเพื่อค้นหาแรงจูงใจ - ทดสอบด้วยแบบวัด - สอบถามความต้องการจาก นักเรียน - สร้างเกมที่ใช้เหตุการณ์ใกล้ตัว	นักเรียนเกิดทักษะด้าน วิทยาศาสตร์
13 (ครูปา)	นักเรียนเขียนหนังสือ ไม่ได้	- สังเกตนักเรียนพบว่านักเรียนขาด เรียนบ่อย - ปรับที่นั่งของนักเรียนให้อยู่ ใกล้ชิด - กล่าวชื่นชมนักเรียนเวลาเขียน หนังสือ - พูดคุยตกลงกับผู้ปกครองเพื่อให้ กระตุ้นนักเรียนให้มาโรงเรียนบ่อย ขึ้น	นักเรียนเขียนได้มากขึ้น

## ตาราง 23 (ต่อ)

คนที่	ประสบการณ์	กระบวนการวิจัยที่ใช้	ผลลัพธ์
14 (ครูฝน)	นักเรียนไม่เข้าใจค่า ของตัวเลขและจำนวน	- ทดสอบด้วยแบบทดสอบ ความรู้ ก่อน/หลัง  - พัฒนาชุดกิจกรรมแบบฝึก - สังเกตพฤติกรรม	- นักเรียนมีความจำดีขึ้น - นักเรียนมีความสุขในการ เรียน
15 (ครูก้อยใหญ่)	นักเรียนไม่กล้า แสดงออก ไม่กล้ารำ โดยเฉพาะผู้ชาย	- สอบถามก่อนเรียน - ครูทำเป็นตัวอย่าง - กล่าวชื่นชมนักเรียน	นักเรียนกล้ารำมากขึ้น
16 (ครูกระแต)	นักเรียนไม่สนใจเนื้อหา เรื่องอุปสงค์/ อุปทาน	- สังเกตพฤติกรรมนักเรียน - จัดทำบัตรคำและเกม - เน้นการเรียนรู้ร่วม	นักเรียนเกิดการเรียนรู้ศัพท์ และความหมาย
17 (ครูน้ำ)	เนื้อหาด้าน คณิตศาสตร์มีจำนวน มาก	- ค้นหาและใช้เทคนิคที่เคย นำมาใช้แล้วได้ผล - ให้นักเรียนช่วยอธิบายให้เพื่อน ฟัง	- นักเรียนมีความ กระตือรือร้นต่อเนื่องตลอด ชั่วโมงเรียน - นักเรียนสืบค้นข้อมูล เพิ่มเติมก่อนเข้ามาเรียนใน ครั้งถัดไป
18 (ครูเสือ)	นักเรียนไม่สามารถ สืบค้นข้อมูลการทำ โปรแกรมได้ รวมถึง นักเรียนสืบค้นข้อมูลที่ ไม่ถูกต้อง	- จัดทำ Flipped Classroom - สร้างเงื่อนไขการให้คะแนน พิเศษ	นักเรียนสามารถสืบค้นข้อมูล ได้มากขึ้น

ตาราง 23 (ต่อ)

19 (ครูมะเหมี่ยว)	นักเรียนไม่มีความหมาย ของคำราชาศัพท์	- จัดทำเกมประกอบการสอน - พัฒนาชุดฝึกกิจกรรม	- นักเรียนมีเจตคติที่ดี - นักเรียนเข้าใจคำราชา ศัพท์มากขึ้น
20 (ผู้อำนวยการ)	นักเรียนไม่สามารถ พัฒนาโครงการได้ สำเร็จ	- สังเกตความชอบของนักเรียน และข้อจำกัด เช่น การแบ่งกลุ่ม สมาชิก เป็นต้น - แบ่งวิธีการทำโครงการออกเป็น ขั้นตอนเพื่อลดความเบื่อหน่าย ของนักเรียนและพัฒนาไปแต่ละ ขั้น	นักเรียนเกิดความ ภาคภูมิใจที่ได้ทำโครงการ สำเร็จ

จากตารางดังกล่าว ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ที่ผ่านมากลุ่มผู้ร่วมวิจัยในโรงเรียน ที่ 2 ได้ใช้กระบวนการวิจัยในการค้นหาสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในการเรียนได้ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การสังเกตความผิดปกติอันนำไปสู่การสืบค้นหาสาเหตุ การสอบถามความต้องการและปัญหาของนักเรียน การทำแบบทดสอบเพื่อประเมินความรู้ความสามารถของนักเรียน เป็นต้น จากนั้นจึงนำไปสู่การสร้างกระบวนการพัฒนา และแก้ปัญหาของนักเรียน เช่น การสร้างเครื่องมือสื่อการเรียนการสอน การปรับเปลี่ยนที่นั่ง การฝึกหัดเพิ่มเติม การใช้แรงจูงใจเพื่อให้นักเรียนเกิดความสนใจในการเรียน เป็นต้น ดังนั้นในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้สังเคราะห์กระบวนการวิจัยในชั้นเรียนได้ดังตาราง

ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์วิธีการที่ใช้ในการทำวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียนที่ 2

วิธีการที่ใช้ในการทำ วิจัย	ครูคนที่																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
การสังเกต	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓			✓	✓	✓		✓				✓
การสอบถาม/ สือสาร	✓	✓			✓		✓	✓				✓			✓					



ตาราง 24 (ต่อ)

วิธีการที่ใช้ในการทำวิจัย	ครูคนที่																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
การทดสอบเพื่อแบ่งกลุ่ม				✓		✓			✓	✓	✓	✓		✓						
การสร้างและพัฒนาสื่อการเรียนการสอน				✓		✓		✓	✓											✓
พัฒนาแบบฝึกและฝึกหัดอย่างต่อเนื่อง			✓		✓	✓								✓						✓
การเรียนรู้จากของจริง/ของใกล้ตัว				✓								✓				✓				
เพื่อนช่วยเพื่อน/ เรียนรู้เป็นกลุ่ม							✓									✓	✓			
กล่าวชื่นชม													✓		✓					
การแบ่งเนื้อหา			✓																	✓
ปรับสภาพแวดล้อม													✓							
ครูทำเป็นตัวอย่าง															✓					
Flipped Classroom																			✓	
สร้างแรงจูงใจ																			✓	

จากตารางดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่าผู้ร่วมวิจัยในโรงเรียนที่ 2 ได้นำกระบวนการด้านการสังเกตพฤติกรรมนักเรียนที่เกิดขึ้นในระหว่างเรียน มากที่สุด รองลงมาคือ ใช้วิธีการสอบถามหรือสนทนากับนักเรียนเพื่อรับทราบสาเหตุของปัญหา นอกจากนี้ใช้วิธีการทดสอบความรู้ความสามารถของนักเรียนผ่านแบบประเมินต่าง ๆ เพื่อนำมาสู่การแบ่งกลุ่มนักเรียนและนำไปพัฒนาได้สอดคล้องกับปัญหาได้มากขึ้น รวมถึงผู้ร่วมวิจัย โรงเรียนที่ 2 มีความสามารถในด้านการ

สร้างและพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้กับนักเรียน ร่วมกับการใช้วิธีการฝึกหัดนักเรียนอย่างต่อเนื่อง ผู้วิจัยสังเกตเห็นการเปลี่ยนแปลงเรื่องการกล่าวชื่นชมครูทุกคนให้ความสนใจเทคนิคซึ่งกันและกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ดังกล่าวสะท้อนกลับไปยังกลุ่มผู้ร่วมวิจัยพร้อมกล่าวชื่นชมประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ นั่นคือนักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงและปัญหาที่เกิดขึ้นได้ จากนั้นจึงชักชวนร่วมกันมองภาพแห่งความสำเร็จในกระบวนการวิจัยขั้นต่อไป

## 1.2 การสร้างฝัน (Dream)

ขั้นการสร้างฝัน (Dream) ในระยะที่ 1 ผู้วิจัยมุ่งเน้นการวางเป้าหมายการมองเห็นภาพความสำเร็จของการพัฒนาตนเองในด้านการทำวิจัย โดยในช่วงแรกผู้วิจัยได้เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมวิจัยได้สะท้อนความคิดของตนเองออกมาเกี่ยวกับภาพตนเองในอนาคต แต่พบว่าผู้เข้าร่วมส่วนใหญ่ยังไม่แสดงความคิดเห็น โดยให้เหตุผลว่า 1) นึกภาพความสำเร็จของตนเองไม่ออก 2) ไม่ทราบว่าควรทำอะไรเนื่องจากมีข้อจำกัดเรื่องเวลาการสอน ไม่มีเวลาอบรมพัฒนาตนเองหรือการศึกษาต่อ 3) เชื่อว่าการสังเกตและแก้ไขโดยอาศัยประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้นทุกปี เพียงพอ ไม่มีความจำเป็นในการทำวิจัยด้วยรูปแบบเอกสาร ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการ 2 กิจกรรมหลัก โดยกิจกรรมที่ 1 มุ่งเน้นการเสริมสร้างแรงบันดาลใจให้กล้าคิดออกนอกกรอบ ด้วยแนวคิดการใช้ตัวแบบ และกิจกรรมที่ 2 มุ่งเน้นการสร้างฝันภาพแห่งความสำเร็จ ด้วยแนวคำถามหลัก คือ “ตอนที่ท่านทำวิจัยเสร็จแล้ว ท่านเห็นตัวเองเป็นอย่างไร”, “การทำวิจัยที่มีความสุขที่สุดของท่านเป็นอย่างไร” ผู้วิจัยสามารถสรุปกิจกรรมทั้งสิ้น 2 กิจกรรม ดังนี้

กิจกรรมที่ 1 สร้างแรงบันดาลใจจากตัวแบบ ผู้วิจัยจึงได้นำตัวอย่างที่ช่วยสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งสอดคล้องกับคุณลักษณะของการเป็นตัวแบบ (Modelling) ตามแนวคิดการรับรู้ความสามารถของตนเอง นั่นคือ ตัวแบบที่มีเส้นทางพัฒนาตนเองสู่การเป็นครุณักวิจัยที่อยู่ในโรงเรียนแห่งหนึ่ง เป็นตัวแบบที่มีความใกล้เคียงกับผู้ร่วมวิจัย มีการเล่าเรื่องที่มีลำดับขั้นตอนแสดงให้เห็นถึงบริบทหรือข้อจำกัดที่ต้องพบเจอ การกำหนดวิธีการและจุดหักเหของการพัฒนาตนเอง รวมถึงการถ่ายทอดความคิดความเชื่อที่มีต่อการพัฒนาตนเอง เมื่อภายหลัง การรับฟังประสบการณ์ของตัวแบบแล้ว ผู้วิจัยเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมวิจัยสะท้อนความรู้สึกต่อครุณักวิจัย พบว่าผู้ร่วมวิจัยเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความคิด 3 สิ่ง ได้แก่

1. เชื่อว่าครูทั่วไปสามารถเป็นครุณักวิจัยได้ เพราะครูที่นำมาสร้างแรงบันดาลใจครั้งนี้ เป็นครูที่ประสบปัญหาเช่นเดียวกัน นั่นคือการมีนโยบายเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษาที่ใช้กระบวนการรายงานการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

ความดีความชอบ ทำให้ประสบปัญหา เช่น ไม่ทราบว่าจะควรทำรายงานการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนอย่างไร แต่ได้เห็นถึงความพยายามของครูต้นแบบจนสามารถพัฒนาตนเองได้

“จากที่ได้ฟัง บางทีก็เป็นเรื่องตลกนะครับที่ว่าเออครูต้องทำงานหนักขนาดนี้เลยหรือ แต่นั่นแหละครับก็หลีกเลี่ยงกันไม่ได้ ผมก็ยังมีความเชื่อว่าครูไทยเก่งครับ ทำได้เยอะแยะไปหมด เรื่องงานวิจัยเราก็ต้องทำไม่ว่าจะทำด้วยความสนใจเอง หรือทำด้วยการมีเกณฑ์มาประเมินเรา แต่ไม่มีก็ตีนะครับ (หัวเราะ) แต่ผมก็ยังเข้าใจดีว่า ถ้าครูเก่ง อย่างเก่งเรื่องการสืบค้นวิธีการแก้ปัญหา มันก็เป็นประโยชน์ให้เกิดขึ้นกับโรงเรียน หรือแม้กระทั่งกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กเองด้วย ผมยังเชื่อว่าครูไทยทำได้ครับ”

“ดีมากเลยนะคะ เราได้เห็นการฝ่าฟันอุปสรรค เราเห็นความพยายามแล้ว ก็จุดเปลี่ยนซึ่งเราก็อยากเป็นได้แบบนั้นเหมือนกัน ก็ยังขออนุญาตตัวเองว่าเรายังไม่มีจุดแรงบันดาลใจมากพอหรือว่าเรามีข้ออ้างกับตัวเองว่าเรายังไม่ทำสักที”

2. ผู้ร่วมวิจัยเห็นว่าไม่จำเป็นต้องใช้เวลามากนัก ไม่ได้เบียดเบียนภาระงาน เนื่องจากเป็นสิ่งที่ทำเป็นประจำในชั้นเรียน

“สิ่งที่ผมกังวลหรือผมก็คิดว่าครูหลาย ๆ คนก็กังวลคือ เราจะเอาเวลาที่ไหนมาเรียนรู้ มาทำวิจัย ภารกิจอะไรก็เยอะแยะผมเลยคิดว่าถ้าสมมติว่าการทำวิจัยไม่ต้องใช้เวลามากหรือควรพิจารณา ดูที่ผลลัพธ์ว่าผมแก้ปัญหาได้จริงไหม ผมว่าจะช่วยทำให้ครูอีกหลายคนอยากทำ”

“หนูว่าเวลาที่เรานำมาใช้เยอะ ๆ ไม่ใช่เพราะว่าเราไม่สามารถทำได้นะคะ เราทำได้แค่แต่ว่า เราถูกแทรกเยอะพอสมควร ที่นี้มันน่าคิดเหมือนกันจากที่ได้ฟังว่าถ้าเราเก่งเทคนิคเรามองภาพออกเราน่าจะใช้เวลาน้อยลงนะคะ”

3. ผู้ร่วมวิจัยเห็นว่าการจัดทำเอกสารเป็นกระบวนการหนึ่งที่ช่วยทำให้เกิดการตรวจสอบข้อเท็จจริงของการแก้ปัญหาของตนเอง

“อย่างที่พี่เขาพูดนะครับ ผมคิดว่าถ้าจะพิสูจน์ได้ว่าทางที่เราแก้ปัญหาให้เด็กนั้น หรือว่าทางที่เราจะทำงานได้ง่ายขึ้น เราก็ต้องระวังนะครับเพราะเทคนิคแต่ละเทคนิคไม่ได้ใช้ครอบคลุม มันมีผลกับเด็ก อย่างเด็กบางคนเราพูดดี ๆ เขาก็เชื่อฟัง แต่บางคนต้องดู ต้องตะคอก ถึงจะยอมทำตาม แต่เราเทคนิคอันนั้นมาใช้กับเด็กอีกกลุ่มเขาอาจจะรู้สึกเสียใจ น้อยอกน้อยใจว่าครูไม่รักได้

เลย ผมว่าสิ่งที่จะทำให้เรารู้ว่าเราควรใช้อะไรกับใคร แล้วคนแบบไหนเราจะใช้ได้ผลก็คงต้องทำวิจัยเป็นจุดพิสูจน์นะครับ”

เมื่อผู้วิจัยเห็นว่าผู้ร่วมวิจัยเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความเชื่อ อคติที่มีต่อการวิจัยแล้ว ผู้วิจัยจึงชักชวนให้เข้าสู่กิจกรรมที่ 2 ที่มุ่งเน้นการนำคำถามที่สร้างพลังมากำหนดแนวทางการยกระดับความสามารถและสมรรถนะด้านการวิจัยของครูในโรงเรียนที่ 2 ต่อไป

กิจกรรมที่ 2 การแบ่งกลุ่มเพื่อสร้างภาพฝัน ให้ผู้ร่วมวิจัยสะท้อนความคิด ความรู้สึก ความสุขเกี่ยวกับผลลัพธ์ในการทำวิจัยได้อย่างสำเร็จ และกระบวนการทำวิจัยที่มีความสุข โดยใช้ แนวคำถามหลักสำคัญ คือ “ตอนที่ท่านทำวิจัยเสร็จแล้ว ท่านเห็นตัวเองเป็นอย่างไร”, “การทำวิจัยที่มีความสุขที่สุดของท่านเป็นอย่างไร” ผลการสะท้อนพบว่า ผู้ร่วมวิจัยส่วนใหญ่เห็นภาพแห่งความสำเร็จของตนเองว่า

1) ตนเองได้รับคำชมเชย ชื่นชมจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน  
2) ตนเองได้รับการเลี้ยงฉลอง ในร้านอาหารและร่วมรับประทานอาหารกับเพื่อน

3) โรงเรียนได้รับการยกระดับคะแนนการประเมินในด้านการวิจัยสูงขึ้นโดยมีตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จนั้น

ในขณะที่กระบวนการทำวิจัยที่สร้างให้เกิดความสุข ประกอบด้วย

1) มีเพื่อนร่วมงานทำวิจัยไปพร้อมกัน  
2) ระหว่างการออกแบบและการวิเคราะห์ผลการวิจัย และเลือกใช้ทฤษฎีมีผู้เชี่ยวชาญหรือเพื่อนร่วมงานที่ช่วยให้คำแนะนำ

3) ผู้บริหารให้ความมั่นใจและอำนวยความสะดวกด้านเวลาเพื่อการพัฒนาตนเองในการทำวิจัย

หลังจากการสะท้อนภาพฝันของผู้ร่วมวิจัยนั้น ผู้วิจัยจึงเชื่อมโยงสู่ผลของการค้นหา (Discovery) ที่พบว่าครูแต่ละคนมีจุดแข็งเป็นของตัวเองและนำมากำหนดเส้นทางการสร้างสมรรถนะของการเป็นครุณักวิจัยต่อไป แต่เนื่องจากผู้เข้าร่วมวิจัยใน โรงเรียนที่ 2 มีจำนวนทั้งสิ้น 20 คน ประกอบกับการแสดงความคิดเห็นร่วมกันว่า การขับเคลื่อนเพื่อยกระดับด้านการวิจัยของโรงเรียน ควรดำเนินการไปพร้อมๆกันทุกคน จึงมีความต้องการให้ดำเนินกิจกรรมในรูปแบบของกลุ่ม ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอให้แบ่งการทำกิจกรรมออกเป็น 3 กลุ่ม เพื่อร่วมกันกำหนดคุณลักษณะหรือสมรรถนะของการเป็นครุณักวิจัยในโรงเรียนแห่งนี้ โดยเน้นการนำประสบการณ์หรือเทคนิค ซึ่ง

เป็นผลการวิเคราะห์จากขั้นการค้นหา (Discovery) มาเป็นแกนกลางเพื่อต่อยอดคุณสมบัติร่วมกัน ผลการวางภาพฝันร่วมกันจาก 3 กลุ่ม สามารถสรุปได้ดังตาราง

ตาราง 25 ผลการวางภาพฝันร่วมกันจาก 3 กลุ่ม

สมรรถนะ หลัก	คำอธิบาย	กลุ่มที่		
		1	2	3
ทักษะ (Skill)	- มีทักษะด้านการสร้างสื่อและใช้สื่อที่หลากหลาย		✓	✓
	- มีทักษะด้านการวิเคราะห์ปัญหาและผลการวิจัย		✓	✓
	- มีทักษะด้านการสื่อสารกับผู้เรียนให้เกิดความเข้าใจ		✓	✓
	- การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการเรียนการสอน	✓		
	- มีทักษะด้านการจัดทำแผนการเรียนรู้	✓		
	- เลือกใช้วิธีการแก้ปัญหาได้อย่างเฉียบคมและถูกต้อง		✓	
	- มีความสามารถในการสืบค้น ค้นหาคำตอบ			✓
	- มีความสามารถในการสืบค้น ค้นหาคำตอบ			✓
	- มีทักษะด้านการวางแผน			✓
	- มีทักษะการควบคุมอารมณ์ตนเอง และสถานการณ์ในห้องเรียนได้			✓
ความรู้ (Knowledge)	- มีความรู้และความเข้าใจสาเหตุของปัญหา และความแตกต่างของบุคคล	✓		✓
	- มีความรู้ในเรื่องที่จัดการเรียนการสอน		✓	✓
	- มีความรู้ด้านการวิจัย โดยเฉพาะระเบียบวิธีวิจัยและการเขียนรายงานการวิจัย	✓		

ตาราง 25 (ต่อ)

สมรรถนะหลัก	คำอธิบาย	กลุ่มที่		
		1	2	3
ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-concept)	- มีความรักในวิชาชีวเคมี มีจิตวิญญาณของความเป็นครู - มีความรักและเมตตาต่อนักเรียน และเพื่อนร่วมงาน - ตั้งมั่นในความเสมอภาคของการจัดการศึกษา - รักในการสนับสนุนผู้เรียนให้ค้นพบแนวทางด้านการศึกษา	✓	✓	✓
คุณลักษณะประจำตัวของบุคคล (Trait)	- กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าลงมือปฏิบัติ สามารถ ออกแบบการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเองได้ - มีความอดทน พากเพียร มุ่งมั่นในการแก้ไขปัญหา - รักในการแสวงหาความรู้อยู่เสมอ - ช่างสังเกต รู้จักการตั้งคำถาม - มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ และผลที่เกิด - มีความชัดเจนในตัวเอง เข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่น - รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	✓	✓	✓
แรงจูงใจ (Motive)	- มุ่งมั่นต่อความสำเร็จในการพัฒนาตนเองและผลงาน - เอาใจใส่กับทุกงาน	✓		✓

จากตารางดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่าสมรรถนะเป้าหมายที่ผู้ร่วมวิจัยใน โรงเรียนที่ 2 ต้องการ แบ่งออกเป็น 1) ทักษะ ประกอบด้วย ทักษะด้านการสร้างสื่อและใช้สื่อที่หลากหลาย, ทักษะด้านการวิเคราะห์ปัญหาและผลการวิจัย, ทักษะด้านการสื่อสารกับผู้เรียนให้เกิดความเข้าใจ 2) ความรู้ ประกอบด้วย ความรู้และความเข้าใจสาเหตุของปัญหาและความแตกต่างของบุคคล, ความรู้ในเรื่องที่จัดการเรียนการสอน 3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง ประกอบด้วย ความรักในวิชาชีวเคมี มีจิตวิญญาณของความเป็นครู, มีความรักและเมตตาต่อนักเรียน และเพื่อนร่วมงาน 4) คุณลักษณะประจำตัวของบุคคล ประกอบด้วย กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าลงมือปฏิบัติ สามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเองได้, มีความอดทน พากเพียร มุ่งมั่นในการแก้ไขปัญหา, รักในการแสวงหาความรู้อยู่เสมอ, ช่างสังเกต รู้จักการตั้งคำถาม, มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ รับผิดชอบต่อผลที่เกิด 5) แรงจูงใจ ประกอบด้วย มุ่งมั่นต่อความสำเร็จในการพัฒนาตนเองและผลงาน, เอาใจใส่กับทุกงาน



ดังนั้นจากกิจกรรมการแบ่งกลุ่มเพื่อสร้างภาพฝัน ทำให้ผู้ร่วมวิจัยได้เกิดการสะท้อน ความสุข และเป้าหมายของการเป็นครูนักวิจัยร่วมกัน ผู้วิจัยสังเกตเห็นว่า ระหว่างการพูดคุยภาพ ฝันนั้น เกิดกระบวนการมองย้อนกลับมาเปรียบเทียบกับความสามารถที่ตัวเองมีและสิ่งที่เป็นของตนเอง อยู่ตลอดกระบวนการ ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปภาพฝัน ครูนักวิจัยแห่งโรงเรียนที่ 2 และเปิดโอกาสให้ผู้ ร่วมวิจัยแต่ละกลุ่มได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นไปได้ หรือวิธีการอันนำไปสู่ภาพฝันนั้น ผู้วิจัยได้เคลื่อนไปสู่ขั้นตอนที่ 3 คือ ขั้นตอนการออกแบบ (Design) ต่อไป

### 1.3 การออกแบบ (Design)

ขั้นตอนการออกแบบ (Design) ผู้วิจัยขอให้ผู้ร่วมวิจัยได้ร่วมกันคิดและวางแผน บทบาทหน้าที่ในการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำวิจัยร่วมกันเพื่อนำไปสู่ภาพฝันที่ได้วางไว้ร่วมกัน โดยนำภาพฝันครูนักวิจัยที่เกิดจากผลการระดมสมองร่วมกันในขั้นสร้างฝัน (Dream) มาเป็น แกนกลางกำหนดเป้าหมายและนำไปสู่การออกแบบเรื่องการพัฒนาตนเอง โดยแบ่งออกเป็น 2 กิจกรรมย่อย ดังนี้

กิจกรรมที่ 1 การเชื่อมโยงจุดแข็งที่มีกับภาพฝัน คือ ผู้วิจัยสะท้อนผล การวิเคราะห์จุดแข็งที่ได้จากขั้นค้นหา (Discovery) ของ โรงเรียนที่ 2 มีทั้งสิ้น 13 จุดแข็ง ได้แก่ 1) การสังเกต จำนวน 12 คน 2) การสอบถาม/ การสื่อสาร จำนวน 7 คน 3) การทดสอบเพื่อแบ่งกลุ่ม จำนวน 7 คน 4) การสร้างและพัฒนาคือการเรียนการสอน จำนวน 4 คน 5) พัฒนาแบบฝึกและ ฝึกหัดอย่างต่อเนื่อง จำนวน 4 คน 6) การเรียนรู้จากของจริงหรือเรียนรู้จากของใกล้ตัว จำนวน 3 คน 7) ใช้เทคนิคเพื่อนช่วยเพื่อนหรือการเรียนรู้เป็นกลุ่ม จำนวน 3 คน 8) การกล่าวชื่นชม จำนวน 2 คน 9) เทคนิคการแบ่งเนื้อหา จำนวน 2 คน 10) การปรับสภาพแวดล้อม จำนวน 1 คน 11) การ ทำเป็นตัวเป็นครูต้นแบบ จำนวน 1 คน 12) Flipped classroom จำนวน 1 คน 13) การสร้าง แรงจูงใจให้นักเรียน จำนวน 1 คน จากนั้นผู้วิจัยขอให้ผู้ร่วมวิจัยคัดเลือกสมรรถนะเป้าหมายที่ ต้องการอีกครั้ง พร้อมเปรียบเทียบกับจุดแข็งเดิมที่มีอยู่เพื่อคัดเลือกคุณลักษณะครูนักวิจัยแห่ง โรงเรียนแห่งนี้ รวมถึงให้คำนิยามเกี่ยวกับแนวทางหรือบทบาทความรับผิดชอบในการดำเนินการ สร้างคุณลักษณะดังกล่าว สามารถสรุปได้ดังตาราง

ตาราง 26 แสดงการเปรียบเทียบสมรรถนะเดิมที่โดดเด่น และสมรรถนะที่จำเป็น

สมรรถนะ	ผลการเปรียบเทียบ	
<b>1. ทักษะ (Skill)</b>		
1.1 ทักษะการสังเกต	สมรรถนะเดิมที่มี	✓
	สมรรถนะที่เสนอ	✓
1.2 ทักษะการสื่อสาร	สมรรถนะเดิมที่มี	✓
	สมรรถนะที่เสนอ	✓
1.3 ทักษะการสร้างและใช้สื่อการสอน	สมรรถนะเดิมที่มี	✓
	สมรรถนะที่เสนอ	✓
1.4 ทักษะด้านการวิเคราะห์ปัญหาและผลการวิจัย	สมรรถนะเดิมที่มี	-
	สมรรถนะที่เสนอ	✓
1.5 ทักษะการจัดทำแผนการเรียนรู้	สมรรถนะเดิมที่มี	-
	สมรรถนะที่เสนอ	✓
1.6 ทักษะการสืบค้นข้อมูล/หาความรู้	สมรรถนะเดิมที่มี	-
	สมรรถนะที่เสนอ	✓
<b>2. ความรู้ (Knowledge)</b>		
2.1 ความรู้ด้านการจัดการเรียนการสอน	สมรรถนะเดิมที่มี	✓
	สมรรถนะที่เสนอ	✓

ตาราง 26 (ต่อ)

สมรรถนะ	ผลการเปรียบเทียบ	
2.2 ความรู้ด้านสร้างแบบวัด/ แบบทดสอบ	สมรรถนะเดิมที่มี	✓
	สมรรถนะที่เสนอ	-
2.3 ความรู้เรื่องพฤติกรรมที่แตกต่างของนักเรียน	สมรรถนะเดิมที่มี	-
	สมรรถนะที่เสนอ	✓
<b>3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-concept)</b>		
3.1 รักในวิชาชีพครู	สมรรถนะเดิมที่มี	✓
	สมรรถนะที่เสนอ	✓
3.2 มีความเมตตาต่อนักเรียน	สมรรถนะเดิมที่มี	✓
	สมรรถนะที่เสนอ	✓
<b>4. คุณลักษณะประจำตัวของบุคคล (Trait)</b>		
4.1 มีความอดทน มุ่งมั่น	สมรรถนะเดิมที่มี	✓
	สมรรถนะที่เสนอ	✓
4.2 ออกแบบการเรียนการสอนด้วยตนเองได้	สมรรถนะเดิมที่มี	✓
	สมรรถนะที่เสนอ	✓
4.3 แสวงหาความรู้อยู่เสมอ	สมรรถนะเดิมที่มี	✓
	สมรรถนะที่เสนอ	✓
4.4 ชื่นชอบการตั้งคำถาม	สมรรถนะเดิมที่มี	✓
	สมรรถนะที่เสนอ	✓
4.5 กล้าตัดสินใจด้วยตนเอง	สมรรถนะเดิมที่มี	-
	สมรรถนะที่เสนอ	✓

ตาราง 26 (ต่อ)

สมรรถนะ	ผลการเปรียบเทียบ	
4.6 มีความรับผิดชอบต่องาน และผลงาน	สมรรถนะเดิมที่มี	-
	สมรรถนะที่เสนอ	✓
<b>5. แรงจูงใจ (Motive)</b>		
5.1 มุ่งมั่นต่อความสำเร็จ	สมรรถนะเดิมที่มี	-
	สมรรถนะที่เสนอ	✓
5.2 เอาใจใส่ต่อผลงาน	สมรรถนะเดิมที่มี	-
	สมรรถนะที่เสนอ	✓

จากตารางดังกล่าวเห็นได้ว่า ผู้ร่วมวิจัยได้เปรียบเทียบจุดแข็งเดิมที่มีกับสมรรถนะที่ต้องการยกระดับ ผลการวิเคราะห์ตามตารางพบว่าสมรรถนะที่มีความสอดคล้องกันมีทั้งสิ้น 10 ด้าน ได้แก่ 1) ทักษะด้านการสังเกต 2) ทักษะด้านการสื่อสาร 3) ทักษะการสร้างและใช้สื่อการสอน 4) ความรู้ด้านการจัดการเรียนการสอน 5) ความรักในวิชาชีพครู 6) ความเมตตาต่อนักเรียน 7) บุคลิกโดดเด่น มุ่งมั่น 8) การออกแบบการเรียนการสอนด้วยตนเอง 9) แสวงหาความรู้อยู่เสมอ 10) ชื่นชอบการตั้งคำถาม

ในขณะที่ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะที่จำเป็นแต่ยังไม่มี ประกอบด้วย 8 สมรรถนะ ได้แก่ 1) ทักษะด้านการวิเคราะห์ปัญหาและผลการวิจัย 2) ทักษะด้านการจัดทำแผนการเรียนรู้ 3) ทักษะการสืบค้นข้อมูล/หาความรู้ 4) ความรู้ด้านพฤติกรรมเพื่อให้เกิดความเข้าใจในความแตกต่างของนักเรียนและครอบครัว 5) มีความกล้าตัดสินใจด้วยตนเอง 6) มีความรับผิดชอบต่องานและผลงาน 7) มุ่งมั่นต่อความสำเร็จ และ 8) เอาใจใส่ต่อผลงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้จัดเวทีระดมสมองเพื่อให้ผู้ร่วมวิจัยได้นำสมรรถนะที่จำเป็น มาพัฒนาต่อยอดในกิจกรรมที่ 2

กิจกรรมที่ 2 การออกแบบแผนการพัฒนาสมรรถนะการวิจัย โดยผู้วิจัยจัดเวทีระดมสมองเพื่อให้ผู้ร่วมวิจัยร่วมกันคิดหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะที่ต้องการ 8 สมรรถนะ ที่ได้จากกิจกรรมที่ 1 ซึ่งในระยะแรกผู้วิจัยสังเกตเห็นว่าครูเริ่มแบ่งบทบาทหน้าที่กันในการออกแบบ โดยแนวทางที่ผู้ร่วมวิจัยช่วยกันออกแบบเป็นไปตามวงจร PDCA เนื่องจากมีความคุ้นเคย สามารถสรุปแนวทางการออกแบบได้ดังนี้

P คือ การวางแผน ผู้ร่วมวิจัยได้ร่วมกันระดมสมอง หาแนวทางการเป็นไปได้ในการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำวิจัย ซึ่งผู้วิจัยสังเกตเห็นว่าผู้ร่วมวิจัยส่วนใหญ่มีแนวโน้มการวางแผนพัฒนาตนเองโดยอาศัยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบกลุ่ม เนื่องจาก โรงเรียนที่ 2 มีจำนวนผู้ร่วมวิจัย

จำนวนมาก สอนในวิชาที่แตกต่างกันออกไป ทำให้ครูพบปัญหาในการจัดการเรียนการสอนที่แตกต่างกัน ดังนั้นเพื่อให้เกิดความสำเร็จต่อการสร้างคุณลักษณะจึงมีการตกลงร่วมกันให้ดำเนินการเป็นวิจัยแบบกลุ่ม และกำหนดการประชุมเพื่อปรับแผน อาทิตย์ละ 1 ครั้ง ในเย็นวันศุกร์

จากการตกลงร่วมกัน ผู้ร่วมวิจัยได้ระดมสมองวางแผนเพื่อพัฒนาสมรรถนะที่ต้องการ 8 ด้าน ผู้วิจัยสามารถสรุปแนวทางที่ใช้ในการสร้างเสริมคุณลักษณะสำคัญในการยกระดับสมรรถนะด้านการวิจัย ดังตาราง

ตาราง 27 สรุปการวางแผนแนวทางที่ใช้ในการสร้างเสริมคุณลักษณะการวิจัย

สมรรถนะที่ต้องการ	แนวทางการพัฒนา
1) ทักษะด้านการวิเคราะห์ปัญหา และผลการวิจัย	- รวมกลุ่มเพื่อร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาและผลการวิจัยร่วมกัน
2) ทักษะด้านการจัดทำแผนการเรียนรู้	- รวมกลุ่มเพื่อนำแผนมาจัดทำเป็นหัวข้อรายงานการวิจัยหัวข้อเดียวกัน
3) ทักษะการสืบค้นข้อมูล/ หาความรู้	- นำข้อมูลที่ได้มาแบ่งปันกัน โดยกำหนดให้มีการสืบค้นข้อมูลจากเอกสาร ร่วมกับอินเทอร์เน็ตเพื่อให้มีแนวคิดและทฤษฎีสันับสนุน
4) ความรู้ด้านพฤติกรรมเพื่อให้เกิดความเข้าใจในความแตกต่างของนักเรียนและครอบครัว	- ร่วมจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้กรณีศึกษาของนักเรียนที่มีปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาของคุณแต่ละคน เพื่อนำไปสู่การสร้างคำถามการวิจัยและโครงร่าง
5) มีความกล้าตัดสินใจด้วยตนเอง	- ใช้กิจกรรมกลุ่มและแบ่งบทบาทหน้าที่การทำวิจัยของตนเอง โดยมีเงื่อนไขเรื่องการส่งงานให้ตรงตามกำหนด และมีความสมบูรณ์
6) มีความรับผิดชอบต่องานและผลงาน	ในขอบเขตความรับผิดชอบของตนเอง
7) มุ่งมั่นต่อความสำเร็จ	

ตาราง 27 (ต่อ)

สมรรถนะที่ต้องการ	แนวทางการพัฒนา
8) เอาใจใส่ต่อผลงาน	
<b>ผลผลิตที่ต้องการให้เกิด</b>	1) ครูควรมีความรู้ความเข้าใจเรื่องการทำวิจัยที่เพิ่มมากขึ้น 2) ครูควรมีผลงานวิจัยหลังจากจบกระบวนการวิจัย และควรมีอย่างต่อเนื่อง 3) ครูต้องมีเจตคติที่ดีต่อการทำวิจัย

D คือ การลงมือปฏิบัติ กำหนดให้มีการนำแผนที่เขียนไว้ไปลงปฏิบัติจริง โดยแบ่งออกเป็น การเริ่มสังเกตปัญหาของผู้เรียนตามวิชาที่ตนเองสอน จากนั้นให้นำมาสะท้อนในกลุ่มร่วมกันเพื่อแบ่งปันเทคนิคหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการแก้ปัญหาในชั้นเรียน จึงนำไปสู่การทดลองประเมิน จากนั้นจึงร่วมกันเขียนผลการวิจัยร่วมกัน

C คือ การติดตาม ประเมินผล นั่นคือ กำหนดให้มีการนิเทศระหว่างกลุ่มสาระโดยให้มีการหมุนเวียนกันสังเกตการเก็บข้อมูล การพัฒนาผู้เรียน การสรุปผลการวิจัยของเพื่อนครู

A คือ การนำข้อมูลที่ครูสรุปผลการพัฒนาเด็กมาเข้าสู่กระบวนการเขียนรายงานการวิจัย การสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อยกระดับพัฒนาความสามารถด้านการวิจัยต่อไป

ข้อค้นพบที่สำคัญในชั้นการออกแบบนี้ คือ ในการออกแบบด้านการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยของผู้ร่วมวิจัยในเบื้องต้น ควรใช้วิธีการที่ผู้ร่วมวิจัยคุ้นเคย นั่นคือ รูปแบบ PDCA หรือ Plan Do Check Act ทั้งนี้เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้วิจัยได้นำเอากระบวนการสร้างสัญญาาร่วมกันเพื่อให้เกิดการกำกับตนเองให้ดำเนินการตามแผน รวมถึงการเสริมพลังด้วยบทบาทของผู้วิจัยที่ได้ดำรงตำแหน่งเป็นศึกษานิเทศก์ให้กับโรงเรียน ได้กล่าวชื่นชมเรื่องความสัมพันธ์และความมุ่งมั่น โดยเฉพาะครูรุ่นใหม่ที่เพิ่งเข้ามา ที่มีจุดแข็งเรื่องความรวดเร็ว ความคล่องแคล่วในการทำงาน และเชี่ยวชาญในด้านการใช้เทคโนโลยี ผลที่ได้รับจากการชื่นชมดังกล่าวคือ ผู้ร่วมวิจัยแบ่งกลุ่มกันนิเทศกันเอง มุ่งการสร้างคุณลักษณะของนักวิจัยแบบเป็นทีม เน้นการทำงานเป็นกลุ่ม เพื่อให้เกิดชิ้นงาน



#### 1.4 การทำให้ถึงเป้าหมาย (Destiny)

หลังจากที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมวิจัยได้ร่วมกันออกแบบแนวทางและ ลงมือปฏิบัติ ในการสร้างคุณลักษณะของครุศึกษาวิจัยแล้ว ผู้เข้าร่วมวิจัยได้ร่วมกันปฏิบัติเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย 3 ประการ ได้แก่ 1) ครุมีความรู้ความเข้าใจเรื่องการทำวิจัยที่เพิ่มมากขึ้น 2) ครุมีผลงานวิจัยหลังจาก จบกระบวนการวิจัยอย่างต่อเนื่อง และ 3) ครุมีเจตคติที่ดีต่อการทำวิจัย อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยพบว่าการดำเนินการเพื่อพัฒนาและยกระดับสมรรถนะด้านการทำวิจัย โดยเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมวิจัยสมรรถนะและเป้าหมาย พร้อมทั้งวิธีการด้วยตนเอง เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ผู้ร่วมวิจัยมีความกระตือรือร้นเพิ่มขึ้น มีเจตคติที่ดีต่อการเริ่มต้นทำวิจัย ผู้วิจัยสามารถสรุปวิธีการที่ผู้ร่วมวิจัยใน โรงเรียนที่ 2 นำมาปฏิบัติ ได้ดังตาราง

ตาราง 28 สรุปวิธีการปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมายของผู้ร่วมวิจัยโรงเรียนที่ 2

วิธีการปฏิบัติ	ความถี่/ ระยะเวลา	สมรรถนะที่เปลี่ยนแปลง
1) ครูเล่าถึงความสนใจเกี่ยวกับหัวข้อการทำวิจัย พร้อมฟังข้อเสนอแนะ	จำนวน 1 ครั้ง ครั้งละ 1 ชั่วโมง	✓ ทักษะด้านการวิเคราะห์ปัญหา และผลการวิจัย
2) ครูจับกลุ่มกันเองตามความสมัครใจ		
3) ครูจัดหาเวลาช่วงเย็น เพื่อสืบค้นข้อมูลในฐานข้อมูลที่ผู้วิจัยแนะนำไว้	จำนวน 2 ครั้ง ครั้งละ 1-2 ชั่วโมง	✓ ทักษะการสืบค้นข้อมูล/หาความรู้
4) แบ่งปันข้อมูลกันผ่านทางไลน์ หากมีข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อปัญหาการวิจัยที่เพื่อนคนอื่นสนใจทำ		
5) วางแผนการพัฒนาหัวข้อ และการออกแบบกระบวนการวิจัย โดยมีผู้วิจัยเข้าร่วมรับฟังพร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับแนวคิดและเทคนิคการทำวิจัย	จำนวน 2 ครั้ง ครั้งละ 1-2 ชั่วโมง	✓ ทักษะด้านการจัดทำแผนการเรียนรู้
6) เพื่อนครูคนอื่น ๆ ช่วยให้ข้อมูลหรือคำแนะนำเพิ่มเติมเกี่ยวกับพื้นฐานของเด็กนักเรียน ความชอบ ความถนัด ข้อจำกัด	จำนวน 2 ครั้ง ครั้งละ 1 ชั่วโมง	✓ ความรู้ด้านพฤติกรรมเพื่อให้เกิดความเข้าใจในความแตกต่างของนักเรียนและครอบครัว

ตาราง 28 (ต่อ)

วิธีการปฏิบัติ	ความถี่/ ระยะเวลา	สมรรถนะที่เปลี่ยนแปลง
7) ระหว่างเก็บข้อมูล มีการนิเทศติดตามตามข้อตกลงร่วมกันของคู่บัดดี้	จำนวน 4 ครั้ง แต่ละครั้งขึ้นอยู่กับภารกิจ	✓ มีความกล้าตัดสินใจด้วยตนเอง
8) สรุปความก้าวหน้าในแต่ละอาทิตย์ พร้อมทั้งแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันกับเพื่อน	ลงระหว่างคู่บัดดี้/ กลุ่ม ใช้เวลาทั้งสิ้น 8 สัปดาห์	✓ มีความรับผิดชอบต่องานและผลงาน
9) วางเป้าหมายความสำเร็จของอาทิตย์ถัดไป		✓ มุ่งมั่นต่อความสำเร็จ ✓ เอาใจใส่ต่อผลงาน
10) ประเมินตนเอง พร้อมทั้งความก้าวหน้าในการทำวิจัยของตนเอง		

จากนั้นผู้วิจัยได้จัดเวทีสำหรับการสะท้อนผลของการดำเนินการตามเป้าหมายร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเพื่อสร้างโอกาสในการสะท้อนความรู้สึกในเรื่องการสร้างคุณลักษณะของการเป็นครุณักวิจัย โดยเน้นการสร้างบรรยากาศแห่งการเป็นสุนทรีย์แสวงหา นั่นคือมุ่งค้นหาสิ่งที่ดีที่สุดในกิจกรรมที่ทำให้รู้สึกดี สะท้อนการลงมือปฏิบัติร่วมกัน รวมถึงรูปแบบที่ผู้ร่วมวิจัยร่วมกันทำแล้วเกิดความสุขเพื่อให้เกิดความพร้อมต่อการเข้าสู่ระยะที่ 2 นั่นคือการยกระดับสมรรถนะการพัฒนางานวิจัย จากการดำเนินการตามแผนในขั้นการออกแบบผู้ร่วมวิจัยได้สะท้อนความรู้สึกและการเปลี่ยนแปลงด้านคุณลักษณะของตนเองผ่านการเรียนรู้ ดังนี้

1. การเรียนรู้ด้วยตนเอง พบว่าผู้ร่วมวิจัยได้มีการสะท้อนเรื่องความพยายามเปลี่ยนแปลงตนเอง เนื่องจากเมื่อผู้วิจัยให้เล่าเรื่องประสบการณ์ที่ผ่านมา ทำให้เห็นว่าแท้จริงแล้วตนเองมีความสามารถและมีประสบการณ์มาก่อน สามารถให้คำปรึกษากับเพื่อนครูได้เช่นเดียวกัน ในขณะที่ ผลลัพธ์จากการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยด้วยตนเอง คือ ครูผู้สอนสามารถวางแผนการทำวิจัยของตนเองและปฏิบัติตามแผนได้ดีขึ้นเนื่องจากแต่ละคนสามารถกำหนดช่วงเวลากำหนดการทำวิจัยตามความเหมาะสมของการปฏิบัติงานของตนเอง ในขณะที่การทำวิจัยด้วยตนเองเกิดขึ้นจากความสนใจของแต่ละคน ซึ่งมีการพิจารณาถึงลำดับความสำคัญของการแก้ปัญหาแทนการทำหัวข้อวิจัยตามเพื่อนหรือรุ่นพี่ จึงทำให้ผู้ร่วมวิจัยแต่ละคนมีความสนใจใคร่รู้ มีความกระตือรือร้น

“ตอนที่ คีษานีเทศก์ (ผู้วิจัย) ได้ให้เราได้เล่าประสบการณ์ของตัวเอง มันทำให้ได้ย้อนกลับไปคิดว่าแท้จริงแล้วเราก็ทำได้ เคยทำมาก่อน เพียงแต่เราไม่ได้เรียบเรียงเท่านั้นเอง มันไม่ได้เป็นระบบเพราะเราก็ไม่แน่ใจว่าเราทำถูกหรือเปล่า ก็ได้แค่ใช้ประสบการณ์เขียนกัน”

“ถ้าไม่ได้เข้ากระบวนการนี้เราจะเข้าใจภาพกว้าง ๆ ว่าเราได้เรียนรู้แล้วนี่นา แล้วเรารู้แล้วนะ เคยเรียนมา แต่เอาเข้าใจจริง ๆ มันยังมีอีกหลายสิ่งประกอบกันอย่างเรื่อง เออเรามีความกล้าตัดสินใจด้วยรีเปลาที่จะใช้แนวทางไหนมาแก้ปัญหา บางครั้งก็รู้ว่าจะทำอะไรอย่างนี้เคยเรียนตอนวิชาจิตวิทยา หรือวิชาความเป็นครู แต่เราไม่ได้หุ่มเทมากพอที่จะไปหาแนวคิดเพิ่มหรือลองทดลองด้วยกระบวนการวิจัยจริง ๆ เราแค่อาศัยประสบการณ์สรุปแล้วก็ทำให้เราได้เรียนรู้ตัวเองด้วยว่าเราต้องเสริมอะไรอีกคะ”

2. การเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน โดยเฉพาะในกระบวนการระดมสมองและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทำให้ครูได้มีโอกาสมาพูดคุยกันและแบ่งปันเทคนิค ในขณะที่ความกังวลเกี่ยวกับการทำวิจัย ลดน้อยลงเนื่องจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ครั้งนี้มุ่งเน้นการใช้สุนทรียสนทนา การกล่าวชื่นชมกัน ให้คำแนะนำด้วยบรรยากาศแบบกัลยาณมิตร ส่งผลให้เกิดความมั่นใจในการทำวิจัยและมุ่งมั่นทำวิจัยที่มีคุณภาพ

“พี่ได้เรียนรู้จากน้อง ๆ ด้วยเหมือนกัน เพราะเด็กรุ่นใหม่เขาจะมีเทคนิคอะไรมาใหม่ ๆ เราเคยทำแต่ในรูปแบบที่เราเคยทำ แต่พอได้ฟังน้อง ๆ เออมันมีปัญหาเด็กในเรื่องใหม่เข้ามาก็เยอะ ยิ่งยุคดิจิทัล มีเด็กพิเศษรูปแบบหลากหลาย ทำให้พี่ได้ฟังแล้วพี่เองอยากเข้าไปเปิด google ค้นหาเลยนะคะ” (หัวเราะ)

“หนูว่าประสบการณ์มีความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงปัญหาหรือพฤติกรรมเด็กมาก ๆ เลยนะคะ การที่เราได้มานั่งคุยกันแล้วเราได้แชร์กันแบบไม่ได้ก็ ไม่ได้ว่าจะต้องมาเหนียมอายมันก็ดีเหมือนกันเพราะบางครั้งหนูไม่รู้ว่ามีพี่ ๆ แต่ละคนทำอะไรกันมาบ้าง เผอิญอะไรมาเยอะกว่าหนูเยอะคะ เราได้เรียนรู้ซึ่งกันและกัน”

จากการดำเนินการวิจัย ระยะเวลาที่ 1 การสร้างสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสวงหา สามารถสรุปได้ว่า บทบาทสำคัญในระยะที่ 1 คือ การเตรียมความพร้อม โดยเฉพาะบทบาทของผู้วิจัยในการใช้กระบวนการสุนทรียแสวงหา ควรตั้งอยู่บนฐานความเชื่อว่าคุณคนทุกคนมีความสามารถ มีประสบการณ์ที่สนับสนุนต่อความสำเร็จของตนเอง รวมถึงเชื่อมั่นต่อบรรยากาศที่เป็นปัจจัยหนึ่งในการนำพาบุคคลสามารถดึงศักยภาพของตนเองให้ก้าวข้ามข้อจำกัดต่าง ๆ ได้ ดังนั้นในขั้นนี้ผู้วิจัยเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมวิจัยทุกคนได้ย้อนระลึกถึงประสบการณ์ในด้านการวิจัยที่ตนเองรู้สึกประทับใจ ร่วมกันถ่ายทอดความรู้สึก กระบวนการ และผลลัพธ์ที่เกิด

จากการแก้ปัญหาในชั้นเรียนนั้น โดยปราศจากการวิจารณ์หรือการตำหนิ อย่างไรก็ตามในการเปลี่ยนแปลงของระยะที่ 1 สามารถสรุปได้ดังตาราง

ตาราง 29 สรุปกระบวนการและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในระยะที่ 1 ของโรงเรียนที่ 2

สุนทรียแสวงหา	กระบวนการ	บทบาทผู้วิจัย	ผลการเปลี่ยนแปลง
การค้นหา	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้ร่วมวิจัยสะท้อนประสบการณ์ที่ประทับใจและผลลัพธ์การเปลี่ยนแปลง</li> <li>- แลกเปลี่ยนความคิดเห็น</li> <li>- ชื่นชมร่วมกัน</li> <li>- สะท้อนสิ่งที่ได้เรียนรู้</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สร้างบรรยากาศการรับฟังที่เป็นมิตร ปราศจากการตำหนิ</li> <li>- ค้นหาและสะท้อนเทคนิคที่มีอยู่ในกลุ่มผู้ร่วมวิจัย</li> <li>- กล่าวชื่นชมและชักชวนให้ตั้งเป้าหมายเพื่อให้พัฒนาตนเองให้ดีกว่าเดิม</li> </ul>	<p><b>ด้านสมรรถนะ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ผู้ร่วมวิจัยมีสมรรถนะเดิมในด้านความรู้และทักษะ เช่น สังเกตการสร้างแบบทดสอบ การทำสื่อ เป็นต้น แต่ยังไม่สะท้อนถึงทัศนคติ คุณลักษณะ แรงจูงใจ</li> <p><b>ด้านพฤติกรรม/บรรยากาศ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้ร่วมวิจัยได้คิดทบทวนประสบการณ์ของตนเอง สามารถเรียบเรียงเหตุการณ์จนเกิดความเข้าใจต่อประสบการณ์และความสามารถของตนเอง</li> <li>- ผู้ร่วมวิจัยได้รับการชื่นชม และให้ความสนใจจากคนอื่น</li> </ul> </ul>
การสร้างฝัน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้ร่วมวิจัยช่วยกันสร้างภาพฝันเกี่ยวกับครูนักวิจัยโรงเรียนแห่งนี้</li> <li>- ร่วมกันสะท้อนอุปสรรคต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านงานวิจัย</li> <li>- รับฟังแนวคิดของครูนักวิจัยต้นแบบ</li> <li>- สะท้อนความรู้สึก</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ตั้งคำถามสร้างพลัง เช่น ภาพฝันที่เห็นเมื่อทำวิจัยสำเร็จ ความสุขที่เกิดขึ้นระหว่างทำวิจัย เป็นต้น</li> <li>- ผู้วิจัยเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมวิจัยสะท้อนภาพฝันร่วมกัน</li> <li>- ค้นหาตัวแบบที่มีความใกล้เคียงกับผู้ร่วมวิจัย นั่นคือ อาชีพเดียวกัน พบอุปสรรคคล้ายกัน มีแนวคิดและปณิธานมุ่งมั่นต่อการยกระดับ</li> </ul>	<p><b>ด้านสมรรถนะ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ผู้ร่วมวิจัยได้รับการส่งเสริมด้านทัศนคติ บุคลิกภาพ แรงจูงใจจากตัวแบบ</li> <p><b>ด้านพฤติกรรม/บรรยากาศ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้ร่วมวิจัยสะท้อนถึงความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัย</li> <li>- ผู้ร่วมวิจัยสามารถเปรียบเทียบความสามารถของทีมกับความสามารถที่ต้องการ ส่งผลให้วางเป้าหมายได้ชัดเจนขึ้น</li> </ul> </ul>
การออกแบบ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- คัดเลือกสมรรถนะที่ต้องการพัฒนา</li> <li>- การออกแบบแผนการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยด้วยกระบวนการ PDCA</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เปิดโอกาสให้วางแผนตามความต้องการ</li> <li>- สนับสนุนการจัดกิจกรรมระดมสมอง</li> <li>- กล่าวชื่นชมจุดแข็งของผู้</li> </ul>	<p><b>ด้านสมรรถนะ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สมรรถนะที่ต้องการพัฒนาได้รับการคัดเลือกมาทั้งสิ้น</li> <li>8 สมรรถนะย่อย</li> <p><b>ด้านพฤติกรรม/บรรยากาศ</b></p> </ul>

สุนทรียแสวงหา	กระบวนการ	บทบาทผู้วิจัย	ผลการเปลี่ยนแปลง
	- ร่วมกำหนดรูปแบบการพัฒนา สมรรถนะร่วมกัน เช่น กำหนด นิตหมาย กำหนดบทบาทหน้าที่ เป็นต้น	ร่วมวิจัยในระหว่างการ ดำเนินกิจกรรม	- ผู้ร่วมวิจัยเกิดการเรียนรู้ผ่านการ ทำงานเป็นกลุ่ม โดยออกแบบแนวทาง และวางแผนเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน
<b>การทำให้งถึง เป้าหมาย</b>	- ลงมือปฏิบัติ ตามแผน - ผู้ร่วมวิจัยสะท้อนสิ่งที่ไป ดำเนินการวางแผนร่วมกัน	- สนับสนุนการจัดกิจกรรม สะท้อนผลการเปลี่ยนแปลง และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ - กล่าวชื่นชมถึงความ มุ่งมั่นของทีมนักวิจัย และเสริมพลังร่วมกันเพื่อให้ ไปถึงเป้าหมาย	<b>ด้านสมรรถนะ</b> - ผู้ร่วมวิจัยสามารถกำหนดแผนการ พัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยได้ เช่น ต้องการองค์ความรู้ด้านการวิจัย แนวทางการร่วมติดตามประเมิน ภายใน เป็นต้น <b>ด้านพฤติกรรม/บรรยากาศ</b> - ผู้ร่วมวิจัยเกิดการเรียนรู้อย่างน้อย 2 รูปแบบ ได้แก่ การเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านการวางแผนพัฒนาตนเอง และ การเรียนรู้ผ่านกลุ่ม

จากระยะที่ 1 พบว่ารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสวงหา เกิดขึ้น 2 รูปแบบคือการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้แบบกลุ่ม ตัวชี้วัดที่บ่งบอกถึงความสำเร็จคือ การสะท้อนผลเรื่องการพัฒนาตนเอง การเขียนแผนการพัฒนาด้วยตนเองได้ การรวมกลุ่มช่วยเหลือกันในการทำวิจัย การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารเรื่องการทำกิจกรรมการพัฒนาของครูทั้งโรงเรียน ในขณะที่ผู้ร่วมวิจัยสามารถวิเคราะห์สมรรถนะที่ต้องการพัฒนาได้ทั้งสิ้น 8 สมรรถนะ และเป้าหมายการทำวิจัยถูกยกระดับขึ้นเป็นเป้าหมายของการขับเคลื่อนผลการประเมินคุณภาพภายในของโรงเรียนแห่งนี้ ตามแนวทางการประกันคุณภาพทางการศึกษา ผู้วิจัยจึงได้นำพาผู้ร่วมวิจัยเข้าสู่ระยะที่ 2 ที่มีเป้าหมายชัดเจนมากขึ้นในเรื่อง การสร้างรูปแบบที่เหมาะสมกับสมรรถนะการวิจัย ที่ผ่านการคัดเลือกสมรรถนะเฉพาะจากระยะที่ 1 และยังคงดำรงแนวทางการใช้สุนทรียแสวงหา

## ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสวงหา โรงเรียนที่ 2

จากเป้าหมายในระยะที่ 1 คือ การสร้างสมรรถนะการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสวงหา มุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมและสร้างคุณสมบัติที่สำคัญเพื่อรองรับการลงมือปฏิบัติจริงในการพัฒนางานวิจัย โดยพบว่าระยะที่ 1 ผู้ร่วมวิจัยมีการสะท้อนผลเรื่องการเรียนรู้ความสามารถ

ของตนเอง มีความมุ่งมั่นพัฒนาและยกระดับด้านสมรรถนะการทำวิจัยร่วมกัน รวมถึงปรับทัศนคติ แรงจูงใจ บุคลิกภาพ ให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนา ผ่านการศึกษาจากต้นแบบ จนสามารถ สร้างแผนการดำเนินการเพื่ออย่างไรก็ตาม ในระยะที่ 2 นี้เป็นระยะการพัฒนารูปแบบสมรรถนะ การวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสวงหา ได้มุ่งเน้นการนำการพัฒนาสมรรถนะที่ได้ในระยะที่ 1 มา ส่งเสริมเพื่อพัฒนารูปแบบของการยกระดับความสามารถในการทำวิจัยด้วยวิธีสุนทรียแสวงหา อย่างไรก็ตามระยะที่ 2 นี้ผู้วิจัยยังคงมีความเชื่อในเรื่องการนำสุนทรียแสวงหามาเป็นกระบวนการ หลักในการแสวงหาจุดแข็งของผู้ร่วมวิจัยจากโรงเรียนแห่งนี้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงพาเข้าสู่กระบวนการ สุนทรียแสวงหา โดยมีรายละเอียดดังนี้

## 2.1 การค้นหา (Discovery)

ในระยะที่ 1 มุ่งเน้นการสร้างสมรรถนะที่จำเป็นในด้านการทำวิจัย ด้วยการสร้าง คุณลักษณะที่สำคัญต่อการยกระดับสมรรถนะด้านการทำวิจัยของผู้ร่วมวิจัย โดยค้นหา ความสามารถที่มีอยู่เดิมในด้านการทำวิจัย และดึงศักยภาพดังกล่าวมาต่อยอด ในขณะที่ระยะที่ 2 มุ่งเน้นการสร้างโอกาสในด้านการนำศักยภาพที่ถูกดึงขึ้นมา นำมาสร้างให้เกิดรูปธรรม โดยการลง มือปฏิบัติการวิจัยจริง บุรณการเข้ากับหน้าที่การปฏิบัติงานประจำ จนก่อให้เกิดรูปแบบการ พัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตามในขั้นการทำให้ถึงเป้าหมาย (Destiny) ผู้เข้าร่วมวิจัยได้สะท้อนการเปลี่ยนแปลงใน 2 รูปแบบคือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยเฉพาะการรับรู้ว่าคุณเองสามารถทำวิจัยได้ มีทักษะที่เพียงพอต่อการทำวิจัย รวมถึงจากการ สะท้อนเรื่องการเรียนรู้ผ่านกลุ่ม ทำให้เห็นว่าหากในโรงเรียนช่วยเหลือซึ่งกันและกันจะทำให้ผลการ ประเมินคุณภาพของโรงเรียนในด้านสมรรถนะการทำวิจัยของครูในโรงเรียนเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งผลลัพธ์ ดังกล่าวก่อให้เกิดประโยชน์ต่อนักเรียน และครูที่สามารถแก้ปัญหาในห้องเรียนได้

ขั้นการค้นหาในระยะที่ 2 นี้ ผู้วิจัยยังคงสังเกตเห็นว่าผู้ร่วมวิจัยยังมีความกังวล ในเรื่องของการเปลี่ยนแปลงวิธีการหรือกระบวนการทำวิจัย แต่เพื่อให้เกิดการค้นหาศักยภาพของ ตนเองและสร้างความมั่นใจให้เกิดขึ้น ผู้วิจัยได้จัดกิจกรรมหลัก 2 กิจกรรม โดยมีรายละเอียดดังนี้

กิจกรรมที่ 1 กิจกรรมเปิดใจ เป็นกิจกรรมที่ผู้วิจัยเปิดโอกาสให้แต่ละคน สะท้อนความกังวลใจของตนเองก่อนการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำวิจัยที่จะทำในอนาคต ผู้วิจัย ได้กำหนดเงื่อนไขของการสะท้อนความในใจที่มุ่งเน้นการแสดงความคิดเห็นส่วนตัวของตนเอง หากมีการพาดพิงถึงผู้อื่นขอให้เปิดใจรับฟังซึ่งกันและกัน เนื่องจากทุกคนมีเป้าหมายเดียวกันคือ การยกระดับความสามารถให้เพิ่มมากขึ้น



ผลการศึกษาพบว่า ผู้ร่วมวิจัยได้สะท้อนความกังวลใจใน 2 ประเด็น ได้แก่

1) กังวลใจในด้านการทำงานกลุ่ม เนื่องจากในระยะที่ 1 ผู้ร่วมวิจัยรวมกลุ่มกันสร้างคุณลักษณะและสมรรถนะร่วมกัน แต่เมื่อได้ลงมือปฏิบัติตามข้อตกลงร่วมกันคือการทำงานให้เสร็จไปพร้อมกัน กังวลใจว่าตนเองจะเป็นภาระของกลุ่ม เนื่องจากขาดความรู้ความเข้าใจต่อการทำวิจัย เพราะที่ผ่านมาใช้การทำวิจัยโดยการดูตัวอย่างแล้วนำมาประยุกต์ เพื่อให้มีผลงานสำหรับการส่งประเมิน แต่ไม่ได้มีความรู้ความเข้าใจต่อกระบวนการดังกล่าวที่แท้จริง หากมีการทำกิจกรรมกลุ่มอาจกลายเป็นภาระได้

“ตอนที่ทำก็ทำตามหน้าที่ค่ะ ไม่ได้ทำเพราะเรามีความรู้ ความเข้าใจที่แท้จริง เพราะครูทุกคนกำหนดให้ต้องมีส่ง แต่ภาระงานเราก็มีมาก เราไม่มีเวลาที่จะทำความเข้าใจ เราก็ใช้วิธีการว่าขอตัวอย่างจากรุ่นพี่บ้าง หรือจากเพื่อนบ้างเราก็เห็นว่าอะไรคล้าย ๆ กัน เราก็ทำให้เหมือน ๆ กับเขา แล้วด้วยวิธีการนี้ เราเองก็ได้เห็นว่าพี่ ๆ ที่เขาทำวิจัยเป็น เขาเข้าใจอยู่แล้วแต่เราเป็นน้องใหม่เราจะเป็นตัวถ่วงเขาหรือไม่”

“พี่เองไม่ได้เก่งเรื่องนี้ น้อง ๆ อาจจะหนักใจก็ได้” (หัวเราะ)

2) กังวลใจในด้านความถูกต้องของกระบวนการวิจัย รวมถึงคุณภาพของงานวิจัย เนื่องจากที่ผ่านมามุ่งเน้นที่การค้นหาค้นหาปัญหาและใช้ประสบการณ์ในการแก้ปัญหา แต่ยังขาดการประเมินถึงคุณภาพของการศึกษาความเป็นมาหรือสาเหตุของปัญหา รวมถึงกระบวนการเก็บข้อมูลที่เป็นขั้นตอนตรวจสอบได้

“ทำวิจัยที่ผ่านมามาอาศัยประสบการณ์ ถามรุ่นพี่บ้าง ถามเพื่อนบ้างว่าเออเจอกันบ้างมั๊ยแบบนี้แล้วเขาแก้ยังไง มันเหมือนกับว่าเราแก้ปัญหากับการเขียนงานวิจัยเราแยกกันอยู่เราไม่เคยมีใครต้องมาตรวจสอบว่าที่เราเขียนนะเรามีที่มาที่ไปหรือเปล่า มีการนิเทศนั่นแหละ แต่ก็ต่างคนต่างไม่รู้ คนรู้ก็อาจจะรู้แค่บางเรื่องบางเรื่องเราก็ต้องวิ่งหา วิ่งถามคนอื่นอย่างเนี้ยก็เลยกลายเป็นว่าทำพอเสร็จนะ ไม่ต้องอะไรมาก อย่างนี้นะคะ”

“เนื่องจากเกณฑ์ที่กำหนดก็คือให้มีส่งครบ ตอนแรกก็ไม่ได้เข้าใจว่าจะให้ทำวิจัยทำไมผมเป็นครูไม่ได้เป็นนักวิจัย แต่พอได้เห็นว่าเขาว่ามันก็แก้ปัญหาได้ มันก็คงมีขั้นตอนของมันแต่เราก็ยังปฏิบัติไม่ค่อย ผมสอนพละก็ไม่ได้เกี่ยวข้องกับการวิจัยสักเท่าไร ก็เลยกังวลนิด ๆ ว่าจะทำถูกหรือเปล่านั้น”

อย่างไรก็ตามข้อค้นพบที่สำคัญที่พบว่า การค้นหาศักยภาพในด้านการทำวิจัย ควรเริ่มต้นด้วยการลดความกังวลใจของผู้ร่วมวิจัย โดยการสร้างบรรยากาศแห่งกัลยาณมิตรที่ก่อให้เกิดความปลอดภัยต่อการเปิดใจให้กับผู้ร่วมวิจัยทุกคน สามารถช่วยเพิ่มความผ่อนคลายหรือความกังวลใจดังกล่าวได้ ผลที่ได้รับคือ ผู้ร่วมวิจัยทุกคนได้รับทราบและช่วยกันหาทางแก้ไขพร้อมกับการเสริมพลังไปด้วยกัน สิ่งสำคัญในการดำเนินกิจกรรมนี้ คือ การดำรงบทบาทของผู้วิจัยที่มีความชัดเจน มุ่งเน้นการให้กำลังใจ พร้อมทั้งชี้แจงว่าการเข้าร่วมโครงการครั้งนี้เป็นการส่งเสริมความสามารถของตนเอง เหมือนติดอาวุธทางปัญญาให้กับตนเอง ไม่เน้นการตัดสินผิดหรือถูกแต่ มุ่งเน้นสร้างการเปลี่ยนแปลงและช่วยยกระดับความสามารถของแต่ละคน ซึ่งอาจมีไม่เท่ากันเนื่องจากปัจจัยที่หลากหลาย เมื่อผู้ร่วมวิจัยเข้าใจต่อเหตุผลดังกล่าวแล้ว ผู้วิจัยจึงได้ชักชวนเข้ากิจกรรมที่ 2 คือการค้นหาความเชี่ยวชาญในการทำวิจัย

กิจกรรมที่ 2 การค้นหาความเชี่ยวชาญในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพงานวิจัย หลังจากกิจกรรมการลงมือปฏิบัติในขั้น Destiney ระยะที่ 1 แล้ว ทำให้ผู้ร่วมวิจัยได้ประเมินเห็นศักยภาพ ความถนัดของตนเอง ซึ่งเป็นสมรรถนะสำคัญในการพัฒนาด้านการวิจัยให้เกิดความต่อเนื่อง ดังนั้นผู้วิจัยขอให้ทุกคนถ่ายทอดวิธีการที่ตนเองใช้ในการทำวิจัย เช่น การค้นหาปัญหาวิจัย การสืบค้นข้อมูลและนำมาอ้างอิง การออกแบบเครื่องมือและกระบวนการวิจัย การวิเคราะห์ผลการวิจัย และการขยายผลงานวิจัย เป็นต้น โดยใช้เงื่อนไขเดียวกับกิจกรรมที่ 1 คือ ไม่เน้นการตัดสินว่าผิดหรือถูก มุ่งเน้นการสกัดความเชี่ยวชาญ หรือความชอบเพื่อนำไปสู่การจัดสร้างทีมวิจัยในโรงเรียน โดยผู้วิจัยใช้แบบประเมินความเชี่ยวชาญของตนเองรายบุคคลตามกรอบแนวทางการทำวิจัยหลัก ผลการค้นหาสามารถสรุปได้ดังตาราง

ตาราง 30 สรุปผลการประเมินความเชี่ยวชาญหรือจุดแข็งที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทำวิจัยของตนเอง

ความเชี่ยวชาญ	คนที่																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
การกำหนดปัญหา/ สืบสาเหตุของปัญหา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
การสืบค้น, ทบทวน				✓		✓	✓	✓		✓		✓	✓		✓					✓
การออกแบบกระบวนการวิจัย	✓	✓		✓				✓				✓	✓	✓	✓				✓	✓
กระบวนการเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ	✓	✓		✓		✓		✓	✓						✓					
การวิเคราะห์ผล				✓				✓							✓					

โดยผลลัพธ์ของกิจกรรมที่ 2 นี้ผู้วิจัยพบว่าการนำเสนอความเชี่ยวชาญในเรื่องของการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาได้มากที่สุด รองลงมาคือ มีความสามารถในการออกแบบกระบวนการวิจัยโดยเฉพาะ การสร้างสื่อการเรียนรู้เพิ่มขึ้น การสร้างแบบทดสอบเพื่อคัดแยกกลุ่มเด็ก รองลงมาคือ การสืบค้น ทบทวนวรรณกรรมหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับ แต่อย่างไรก็ตามพบว่าข้อจำกัดเรื่องการวิเคราะห์ผล มีผู้ที่ประเมินตนเองว่ามีความเชี่ยวชาญจำนวน 3 คน เมื่อผู้วิจัยสอบถาม พบว่าครูมีความสามารถด้านการวิเคราะห์สถิติขั้นพื้นฐาน แต่ยังขาดความรู้เกี่ยวกับ สถิติและการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง รวมถึงการจัดทำรายงาน เป็นต้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงชักชวนให้ผู้เข้าร่วมวิจัยเข้าสู่การกำหนดภาพความสำเร็จ ในขั้นตอนต่อไป

## 2.2 การสร้างฝัน (Dream)

การสร้างฝัน (Dream) ในระยะที่ 2 จากขั้นตอนการค้นพบ (Discovery) ทำให้ผู้ร่วมวิจัยได้สะท้อนถึงความกังวลใจร่วมกับจุดแข็งด้านความเชี่ยวชาญของแต่ละคน เพื่อสกัดความชอบหรือความชำนาญในแต่ละคนมากำหนดเป็นภาพความสำเร็จ หากมีการขับเคลื่อนงานวิจัยให้มีคุณภาพ และบูรณาการร่วมกับงานประจำให้เกิดเป็นรูปแบบสมรรถนะการวิจัยของครูในโรงเรียนแห่งนี้ ผู้วิจัยจึงได้เสนอให้ผู้เข้าร่วมวิจัยสะท้อนภาพแห่งความสำเร็จ ที่เป็นเป้าหมายสูงสุดของโรงเรียน โดยได้แสดงบทบาทของการเป็นผู้ช่วย ผู้สนับสนุน เพื่อสร้างประโยชน์ให้เกิดขึ้นกับโรงเรียน หรือเรียกได้ว่า เป็นการสนับสนุนให้โรงเรียนได้รับการยกระดับคะแนนการประเมินคุณภาพในด้านสมรรถนะด้านการวิจัยของครูให้สูงขึ้น

ดังนั้นผู้วิจัยขอให้ผู้เข้าร่วมวิจัยร่วมกันระดมสมองเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ย่อยเรื่องการทำให้โรงเรียน โดยใช้คำถามหลัก คือ “ถ้าท่านทำวิจัยแบบระยะที่ 1 อย่างต่อเนื่องอะไรจะเกิดขึ้น” “ภาพของโรงเรียนที่มีครูที่ทำวิจัยร่วมกันอย่างพวกท่านจะเป็นอย่างไร” พบว่าผู้เข้าร่วมวิจัยได้สะท้อนว่าหากทำอย่างต่อเนื่องจะทำให้นักเรียนมีปัญหาด้านการเรียนลดน้อยลง ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้ตามแผนมากขึ้น โรงเรียนได้รับคำชื่นชมจากผู้ปกครอง เพื่อนร่วมงานสามารถพูดคุยแลกเปลี่ยนกันได้อย่างไม่รู้สึกลาย เป็นต้น

ในขณะภาพของโรงเรียนที่มีครูเป็นนักวิจัย จะเป็นโรงเรียนที่ได้รับคำชื่นชมจนเป็นต้นแบบ ครูมีความสามารถในการทำวิจัยได้ทุกคน การพัฒนานักเรียนมีคุณภาพเป็นไปตามหลักการทางวิชาการมากขึ้น เป็นต้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอให้ผู้ร่วมวิจัยระดมสมองและสร้างมติร่วมกันในเรื่องทิศทางการนำศักยภาพของการวิจัยในแต่ละคน มาขับเคลื่อนคุณภาพงานวิจัยร่วมกัน สรุปได้ว่า ผู้ร่วมวิจัยกำหนดไว้ว่า “โรงเรียน(ชื่อโรงเรียน) เป็นโรงเรียนแห่งครุณักวิจัย” โดยให้นิยามว่า ภาระงานด้านการทำวิจัยถือเป็นสมรรถนะหนึ่งของมาตรฐานวิชาชีพครู

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้สังเกตเห็นความเปลี่ยนแปลงเรื่องของเจตคติที่ดีมากขึ้น แตกต่างจากในระยะก่อนเข้าสู่กระบวนการวิจัยที่เห็นว่าการกำหนดให้ทำวิจัยนั้นเป็นเรื่องของการประเมินคุณภาพ ดังนั้นการทำวิจัยจึงเป็นกระบวนการที่ทำตามหน้าที่ ทำให้ครบตามที่กำหนด เพื่อให้ผ่านการประเมิน แต่อย่างไรก็ตามในการสะท้อนศักยภาพร่วมกับการระดมสมอง ทำให้เห็นว่าเกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงเจตคติ และด้านการทำงานร่วมกันในเรื่องการวิจัย และนำไปสู่การเกิดการประชุมวางแผนเพื่อจัดกิจกรรมพัฒนาขึ้นด้วยตนเอง แม้ผู้วิจัยจะไม่ได้เข้าร่วมทุกครั้งก็ตาม

ข้อจำกัดของการสร้างภาพความสำเร็จ พบว่า ผู้ร่วมวิจัยไม่กล้าคิดหรือพูด ในเรื่องการยกระดับโรงเรียน เพราะเห็นว่าเป็นสิ่งที่ไกลตัวและเป็นเป้าหมายที่มีความท้าทายค่อนข้าง

สูง ครูมีความกังวลว่าการทำวิจัยจะเป็นการเพิ่มภาระให้กับการทำงานในชีวิตประจำวันเพิ่มขึ้น หากมีการกำหนดเป็นนโยบายที่ต้องผลักดันของโรงเรียน เนื่องจากการกำหนดนโยบายขับเคลื่อน ย่อมมาพร้อมกับตัวชี้วัด (KPI) แต่เมื่อผู้วิจัยได้ชี้แจงให้ครูเกิดความเข้าใจ พร้อมทั้งให้ความมั่นใจว่าจะไม่กำหนดเป็น KPI ของโรงเรียน แต่เป็นเพียงการกำหนดค่าตัวชี้วัดที่เกิดขึ้นในโครงการ โดยไม่ส่งผลกระทบต่อ ๓ ต่อการประเมินผลงานหรือความดีความชอบของผู้ร่วมวิจัย ทำให้ผู้ร่วมวิจัย สามารถกำหนดภาพความสำเร็จในรูปแบบการของทีมนหรือการขับเคลื่อนแบบกลุ่มได้ ดังนั้นสรุปได้ว่าในขั้นการสร้างฝัน ของระยะที่ 2 นี้ ผู้ร่วมวิจัยได้กำหนดรูปแบบ การยกระดับสมรรถนะด้าน การวิจัยของครูในระดับของโรงเรียน ให้ครูทุกคนสามารถเป็นครูนักวิจัย และดำเนินการพัฒนาเด็ก นักเรียนบนพื้นฐานของกระบวนการวิจัย ดังประโยคที่ร่วมกันกำหนด คือ “โรงเรียน (ชื่อโรงเรียน) เป็นโรงเรียนแห่งครูนักวิจัย”

### 2.3 การออกแบบ (Design)

การออกแบบ (Design) ในระยะที่ 2 หลังจากที่มีการตั้งภาพความสำเร็จหรือ สร้างภาพฝันร่วมกันแล้ว ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินกิจกรรมการระดมสมองเพื่อออกแบบแผนการใช้ กระบวนการวิจัย โดยดำเนินการสอดคล้องตามกระบวนการวิจัย ได้แก่ การตั้งปัญหา/ ที่มาและความสำคัญ การสืบค้นหรือทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง การออกแบบวิธีการวิจัยโดยเน้นในเรื่อง การวิจัยเชิงปฏิบัติการรวมถึงการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง การวิเคราะห์ผลการศึกษาและการรายงาน สรุปผล การเขียนอภิปรายและสร้างการต่อยอด จากนั้นจึงให้ผู้ร่วมวิจัยทุกคนได้เขียนแผนของตนเองเกี่ยวกับปัญหาหรือพฤติกรรมที่ตนเองสนใจ

ผู้วิจัยตั้งคำถามสร้างพลัง โดยมีคำถามหลัก คือ “หากท่านคือครูนักวิจัยที่ทำวิจัย ได้มีคุณภาพ ท่านจะวางเป้าหมายและแนวทางกับตนเองอย่างไร” “รูปแบบหรือเทคนิคที่ท่าน นำมาบูรณาการกับการสอนของท่านทำได้อย่างไรบ้าง” ผลของการถามคำถาม ทำให้ผู้ร่วมวิจัย กำหนดรูปแบบการสนับสนุนเพิ่มเติมจากระยะที่ 1 โดยประเมินผ่าน 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) ครูมีความรู้ความเข้าใจในการทำวิจัย 2) ครูมีงานวิจัย 3) ครูมีเจตคติที่ดีต่อการทำวิจัย และเป้าหมาย สูงสุดคือการเป็นโรงเรียนแห่งครูนักวิจัย

อย่างไรก็ตามส่วนสนับสนุนของการขับเคลื่อนในระยะที่ 2 นี้ ผู้ร่วมวิจัยมีความ ต้องการด้านการนิเทศ การให้คำปรึกษาจากเพื่อนภายในโรงเรียน เพราะเล็งเห็นศักยภาพของครู ในโรงเรียนว่ามีความสามารถในการดูแล ให้คำปรึกษาร่วมกันได้ หากมีการรวมกลุ่มช่วยเหลือกัน จะทำให้การพัฒนาที่มีความยั่งยืนมากกว่าการเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้คำปรึกษา ดังนั้น

ผู้ร่วมวิจัยจึงวางแผนทางการคัดเลือกกลุ่มให้คำปรึกษา โดยแยกออกเป็น 5 กลุ่มตามความเชี่ยวชาญ ดังนั้นในระยะที่ 2 นี้ผู้วิจัยมุ่งขับเคลื่อนสมรรถนะด้านการวิจัยด้วยการใช้พลังของทีม จึงขอให้ผู้ร่วมวิจัยพิจารณาร่วมกันเพื่อจัดกลุ่มที่มีความเชี่ยวชาญคล้ายกัน และกำหนดแผนการดำเนินการร่วมกันด้วยกระบวนการ PDCA ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

การวางแผน ผู้เข้าร่วมวิจัยได้ร่วมกันกำหนดแผนการทำวิจัยของตนเองให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการยกระดับสมรรถนะการทำวิจัย ได้กำหนดไว้ดังตาราง

ตาราง 31 สรุปวางแผนเป้าหมายและแนวทางการยกระดับ

หัวข้อหลัก	เป้าหมาย/ ผลลัพธ์	แนวทาง
สมรรถนะด้านการวิจัย	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ครูมีความรู้ด้านการทำวิจัยเพิ่มขึ้น</li> <li>- ครูมีงานวิจัยทุกคน</li> <li>- ครูมีเจตคติที่ดีต่อการทำวิจัย</li> <li>- โรงเรียนมีคะแนนการประกันคุณภาพเพิ่มขึ้น</li> <li>- ครูสามารถบูรณาการเข้ากับการสอนปกติ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ครูควรได้รับการอบรมหรือสอนเกี่ยวกับกระบวนการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ</li> <li>- ครูได้รับคำแนะนำเรื่องการวิเคราะห์ผลการวิจัย</li> <li>- ครูสามารถเขียนแผนการทำวิจัยในระยะสั้นและยาวได้</li> <li>- ครูควรทำวิจัยให้เสร็จไปพร้อมกันทั้งหมดทุกคน เพื่อให้โรงเรียนมีคะแนนการประกันคุณภาพเพิ่มขึ้น</li> </ul>
คุณภาพของงานวิจัย	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานวิจัยมีคุณภาพมากขึ้น</li> <li>- ผลการวิจัยคือ นักเรียนได้รับการแก้ไข ปัญหาได้อย่างถูกต้องตามหลักกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการนิเทศติดตามการทำวิจัยอย่างสม่ำเสมอ โดยจัดเป็นคู่มือ นิเทศ/ การสังเกตการณ์สอน</li> <li>- ทุกคนต้องมีการวางแผนการทำวิจัยเป็นรายบุคคล</li> <li>- กำหนดให้มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้</li> </ul>

จากการออกแบบแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยของครูในโรงเรียนที่ 2 พบว่ากิจกรรมที่ผู้ร่วมวิจัยต้องการจากภายนอก คือ การอบรมเกี่ยวกับกระบวนการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ จากวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านการศึกษา และความต้องการจากภายใน คือ การเขียนแผนการทำวิจัยของตนเอง มีกระบวนการนิเทศติดตามอย่างสม่ำเสมอ ร่วมกับการสังเกตการสอน



เพื่อให้การปฏิบัติดำเนินการไปตามกระบวนการวิจัย รวมถึงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ช่วยเพิ่มสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการดูแลเด็ก แก้ไขพฤติกรรมที่เป็นปัญหา การแสวงหาเครือข่ายและแนวร่วมเกี่ยวกับการทำวิจัยให้กับโรงเรียน เป็นต้น ดังนั้น ก่อนเข้าสู่ขั้นการทำให้งถึงเป้าหมาย ผู้วิจัยจึงเชิญวิทยากรภายนอกมาให้การอบรม เป็นระยะเวลา 2 ชั่วโมง จากนั้นจึงกำหนดเกณฑ์และรูปแบบการติดตาม สังเกตการสอน เป็นระยะเวลา 1 ชั่วโมง จากนั้นจึงเข้าสู่ขั้นต่อไป

## 2.4 การทำให้ถึงเป้าหมาย (Destiny)

เมื่อผู้ร่วมวิจัยได้รับการอบรม และกำหนดเกณฑ์การติดตาม สังเกตการสอนจึงเข้าสู่การลงมือปฏิบัติในขั้นการทำให้งถึงเป้าหมาย (Destiny) ในระยะที่ 2 นั่นคือ การเป็นโรงเรียนแห่งครุณักวิจัย โดยขั้นนี้เป็นขั้นที่ผู้ร่วมวิจัยได้นำแผนที่วางไว้มาลงมือปฏิบัติการ

ตาราง 32 สรุปวิธีการปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมายของผู้ร่วมวิจัยโรงเรียนที่ 2

วิธีการปฏิบัติ	ความถี่/ ระยะเวลา	สมรรถนะที่เปลี่ยนแปลง
1) ผู้วิจัยค้นหาวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านการศึกษา งานวิจัยเชิงปฏิบัติการ และ การวิจัยในชั้นเรียนมาให้ความรู้	จำนวน 3 ครั้ง ครั้งละ 2 ชั่วโมง	✓ สมรรถนะด้านการวิจัย: 1) ด้านความรู้ คือ ผู้ร่วมวิจัยมีคะแนนการประเมินองค์ความรู้เพิ่มมากขึ้น
2) ครูทดลองทำแบบประเมินองค์ความรู้ด้านการทำวิจัย		2) ด้านทักษะการทำวิจัย คือ ผู้ร่วมวิจัยมีทักษะด้านการสังเกตเพิ่มขึ้น สามารถสะท้อนแนวทางต่อยอดผลงานวิจัยไปสู่การทำวิจัยในครั้งต่อไปได้
3) คัดเลือกเพื่อนครูเป็นผู้กระตุ้นติดตาม ในกลุ่มเพื่อให้การดำเนินการวิจัยถูกขับเคลื่อนไปพร้อมกัน		
4) แลกเปลี่ยนปัญหาในการทำวิจัยระหว่างกัน และกลุ่มเพื่อนให้แรงเสริม	จำนวน 1 ครั้ง ครั้งละ 1 ชั่วโมง	✓ สมรรถนะด้านการวิจัย: 1) ด้านการพัฒนาความคิดเห็น

ตาราง 32 (ต่อ)

วิธีการปฏิบัติ	ความถี่/ ระยะเวลา	สมรรถนะที่เปลี่ยนแปลง
5) นำเพื่อนที่ประสบ ความสำเร็จในแต่ละครั้งเล่า ถึงเทคนิคที่ใช้ในการ ตัดสินใจและการทำวิจัย		เกี่ยวกับตนเอง 2) คุณลักษณะประจำตัวของบุคคล คือ ครุมีความกล้า ตัดสินใจในการพัฒนากระบวนการวิจัยเพิ่มมากขึ้น หลังจากเข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน จนนำไปสู่แนวทางการทำวิจัยต่อไป รวมถึง
6) เขียนแผนการพัฒนา ตนเองด้านการทำวิจัยใน ระยะสั้นและระยะยาว		3) แรงจูงใจ คือ ผู้ร่วมวิจัยเห็นผลลัพธ์จากการทำวิจัย เช่น การได้รับความร่วมมือจากนักเรียนมากขึ้น ปัญหา ในห้องเรียนน้อยลง โดยสะท้อนผลลัพธ์ถึงความรู้สึก ประทับใจและภูมิใจในตนเองมากขึ้น
7) ผู้วิจัยสะท้อนผลการ ประเมินองค์ความรู้ด้านการ ทำวิจัยกลับไปให้ผู้ร่วม วิจัยแต่ละคน	จำนวน 2 ครั้ง ครั้งละ 1 ชั่วโมง	✓ คุณภาพของงานวิจัย ผู้วิจัยได้ประเมินคุณภาพงานวิจัยที่ผู้เข้าร่วมทุกคน พบว่ามีความคุณภาพของงานวิจัยอยู่ในระดับ ดีมาก
8) ให้คำปรึกษาการทำวิจัย เพื่อให้เกิดคุณภาพของ งานวิจัยและเพิ่มศักยภาพ ของครุนักวิจัย		

นอกจากนี้ผลการสะท้อนผลร่วมกัน ผ่านการตั้งคำถาม “สิ่งที่ท่านประทับใจจากการพัฒนาตนเองในครั้งนี้เป็นอย่างไร” ผลการสะท้อน พบว่า ผู้ร่วมวิจัยเกิดการเปลี่ยนแปลงใน 2 ลักษณะ ได้แก่

1. เกิดความประทับใจและภาคภูมิใจในตนเอง เนื่องจากเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเห็นได้ชัด ดังเช่น การมีผลงานวิจัยที่มีคุณภาพเพิ่มมากขึ้น เข้าใจกระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียนหรือวิจัยเชิงปฏิบัติการจากการเข้าร่วมกระบวนการวิจัยในครั้งนี้ สามารถให้คำแนะนำเพื่อนร่วมชั้นได้

“เมื่อก่อนเราเองก็ไม่ได้แน่ใจว่าเราเข้าใจถูกหรือเปล่า ที่จะทำงานวิจัย แต่พอ สน. (ผู้วิจัย) มาช่วยเหลือตรงนี้ คอยบอกแนะนำ ก็พอทำให้เข้าใจว่าเราเองก็ทำได้แต่เราแค่ไม่มั่นใจที่จะทำเท่านั้นเอง ถ้าถามว่าตอนนี้ประทับใจอะไร หนูขอพูดว่าหนูประทับใจตัวเองนะคะ เพราะว่าหนูก็

รู้สึกดีขึ้นมาก บางทีทำไปผิดแต่เราก็ยังได้กำลังใจสอนให้เข้าใจว่าต้องทำยังไง มันต้องลองทำเองแบบนี้ค่ะ”

“รู้สึกดีที่ส่งงานไปแล้วได้คำชมกลับมาอะคะ เรารู้สึกว่าเราก็ทำได้เหมือนกันนี่นา”

“ความรู้ที่ได้จากลงมือทำกันจริง ๆ เป็นสิ่งที่ทำให้ภูมิใจเพราะว่าเราได้พัฒนาตัวเอง อาจจะยังไม่ได้ดีมากขนาดที่ว่าส่งแล้วไม่มีอะไรผิดเลยแต่ว่าความรู้มีมากขึ้น เข้าใจได้มากขึ้นคิดว่างานวิจัยก็ไม่ได้ยากมากเหมือนเมื่อก่อนหน้านี้”

“ครูรู้สึกว่า การเขียนแผนการจัดการจัดการเรียนรู้อย่างดีของตัวเองดีขึ้น คือ มีขั้นตอนที่เหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้อะไรสักอย่าง สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ครูสามารถช่วยเหลือเด็กได้ อย่างเด็กบางคนยังออกเสียงไม่ถูกต้อง เราเองก็ได้เสริมขวัญและกำลังใจให้เด็ก เพื่อเป็นการกระตุ้นอยากให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ แล้วเราเองก็สามารถค้นหาวิธีการวัดและประเมินผลเด็กได้เหมาะสมตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนได้”

2. การเปลี่ยนแปลงด้านกระบวนการเรียนรู้โดยบูรณาการรวมกับการทำงานปกติ ผู้ร่วมวิจัยได้สะท้อนถึงแนวทางการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติในกระบวนการวิจัยครั้งนี้ ทำให้เกิดรูปแบบการบูรณาการเรื่องการทำวิจัยที่บูรณาการไปกับกระบวนการจัดการเรียนการสอน ทำให้สามารถแก้ปัญหาในชั้นเรียนได้ ครูสามารถควบคุมชั้นเรียนได้ดีขึ้น ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ของนักเรียนได้ดีขึ้น รวมถึงสร้างผลงานการวิจัยร่วมกับเครือข่ายนอกโรงเรียน ทำให้มีแนวโน้มการทำวิจัยอย่างต่อเนื่อง

“การทำงานของเราก็ไม่ได้แยกส่วนออกจากการทำวิจัยซะทีเดียว เราเคยทำ ๆ กันมา แต่เราก็อาจจะไม่ได้เข้าใจว่าต้องทำอย่างมีขั้นตอน เราควรมีแผนการทำวิจัยของเราเราต้องเข้าใจกระบวนการวิเคราะห์ หรือแม้แต่การเลือกวิธีการวิจัย มันก็ต้องลงทุนลงแรงตอนแรกเหมือนกันนะ แต่จริง ๆ แล้วมันคุ้มค่าอะ เพราะว่าเราได้เห็นว่านักเรียนกระตือรือร้นมากขึ้น ตื่นเต้นกับการเรียนมากขึ้น แถมเราเองก็เก่งขึ้นชำนาญขึ้น ถ้าเราไม่มีการวิจัยมาวัดเราอาจจะไม่รู้ว่าที่เราทำไปให้เด็กนะ เด็กดีขึ้นรึยัง เราทำถูกไหม แต่พอเราได้มีการเอามาประเมิน เออเรารู้เลยว่าดีหรือไม่ดี ก็ถือว่าเป็นเรื่องที่สำคัญกับการทำงานของเราเหมือนกันเหมือนอย่างที่เรากำหนดกันเอาไว้เรื่องความเป็นโรงเรียนแห่งครุนักวิจัย”

“สิ่งที่เกิดขึ้นจริงคือ นักเรียนให้ความสนใจกับสื่อกระบวนการเรียนการสอนที่ครูใช้มีความกระตือรือร้น ตั้งใจในการทำกิจกรรมตั้งแต่เริ่มถึงจบกิจกรรม นักเรียนปฏิบัติตามกติกาที่ตั้งไว้ได้ มี

การรับฟังความคิดเห็นของเพื่อน นักเรียนมีความกล้าแสดงออก กล้าแสดงความคิดเห็นของตัวเอง นักเรียนมีความสุขกับการร่วมกิจกรรม ครูก็มีความสุขค่ะ”

“การเก็บผลการวิจัยก็ไม่ได้ยากมากนัก ตอนแรกคิดว่ามันคือยาก มันคือต้องหลายสิ่ง แต่พอเราได้เรียนรู้ ลองทำ มันเข้าใจว่าทำไมต้องทำแบบนี้แบบนี้ แล้วเราได้กำลังใจจากเพื่อนตลอด มันทำให้เราไม่ท้อ ไม่รู้สึกเป็นภาระในตอนที่เราทำวิจัยไปด้วยเลย ไม่ได้เพิ่มอะไรมากมายเลย เพื่อนก็ช่วยกันให้คำแนะนำ เหมือนเราได้เห็นว่าคนอื่นทำยังไง เราทำยังไงเราเอาเทคนิคเพื่อนมาได้เหมือนกัน ก็ชอบบรรยากาศแบบนี้แหละ มันได้เรียนรู้ร่วมกัน”

“ครูจะเห็นว่าเด็กปั้นดินน้ำมันเป็นรูปร่างสัตว์ต่าง ๆ ได้หลากหลายมีทั้งง่าย มีทั้งยาก อย่างน้อยก็ปั้นได้ 4 คน จาก 9 คน ก็พัฒนากันไปแต่ก็ทำให้นักเรียนก็เกิดการเรียนรู้ครูเองก็รู้ว่า จะนำไปสู่ผลงานของตัวเองยังไงคะ”

### ผลการประเมินการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครู

นอกจากผลการสะท้อนการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวผู้วิจัยได้มีการประเมินผล คือ ผลประเมินตนเอง โดยให้ครูประเมินสมรรถนะของตนเองภายหลังเสร็จสิ้นกระบวนการวิจัยสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ที่ได้ดังนี้

ตาราง 33 สรุปผลการวิเคราะห์การประเมินสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโรงเรียนที่ 2

สมรรถนะ	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
<b>1. ทักษะ</b>		
สามารถใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	4.79	มากที่สุด
การนำผลการวิจัยมาใช้เพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.74	มากที่สุด
รู้จักและวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล	4.63	มากที่สุด

ตาราง 33 (ต่อ)

สมรรถนะ	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
การวางแผนและวิเคราะห์ปัญหาเพื่อนำไปสู่การทำวิจัย	4.53	มากที่สุด
มีการสืบค้นข้อมูลได้อย่างหลากหลาย	4.47	มากที่สุด
สามารถบริหารจัดการชั้นเรียนได้	4.47	มากที่สุด
สามารถวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัยได้	4.32	มากที่สุด
สามารถแก้ปัญหาได้อย่างเป็นระบบ	4.21	มากที่สุด
<b>2. ความรู้</b>		
มีการกำหนดปัญหาการวิจัย	4.58	มากที่สุด
สามารถออกแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง	4.53	มากที่สุด
สามารถเขียนรายงานการวิจัยได้	4.53	มากที่สุด
สามารถแสวงหาแหล่งความรู้เพื่อนำมาใช้ ออกแบบการวิจัยได้	4.37	มากที่สุด
มีการกำหนดนวัตกรรมเพื่อใช้ในการทำวิจัย	4.26	มากที่สุด
สามารถเลือกหรือสร้างเครื่องมือที่ใช้ ในการวิจัยได้อย่างเหมาะสม	4.47	มากที่สุด
มีการตรวจสอบและหาคุณภาพของ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	4.11	มากที่สุด
สามารถวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัย	4.42	มากที่สุด
<b>3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง</b>		
มีความรักในวิชาชีพครู	4.95	มากที่สุด
มีความภูมิใจในตนเอง	4.79	มากที่สุด

ตาราง 33 (ต่อ)

สมรรถนะ	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
เชื่อว่าการวิจัยมีความสำคัญต่อการพัฒนาวิชาชีพครู	4.68	มากที่สุด
มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง	4.58	มากที่สุด
มีวิสัยทัศน์ในการทำงาน	4.53	มากที่สุด
เชื่อว่ากระบวนการวิจัยทำให้ครูพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างเป็นระบบ	4.53	มากที่สุด
มีทัศนคติที่ดีต่อการทำวิจัย	4.47	มากที่สุด
<b>4. คุณลักษณะประจำตัวของบุคคล</b>		
มีการสื่อสารเชิงบวกกับผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	4.74	มากที่สุด
มีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการทำงานวิจัย	4.68	มากที่สุด
มีความรับผิดชอบ	4.68	มากที่สุด
ใฝ่หาความรู้อยู่เสมอ	4.58	มากที่สุด
มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม	4.58	มากที่สุด
มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.21	มากที่สุด
มีการวิพากษ์วิจารณ์อย่างมีเหตุผล	4.21	มากที่สุด
<b>5. แรงจูงใจ</b>		
มีความภาคภูมิใจที่ทำวิจัยสำเร็จตามเป้าหมาย	4.68	มากที่สุด
มีความพยายามปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเองอยู่เสมอ	4.63	มากที่สุด
มีความมุ่งมั่นต่อการทำวิจัยให้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.58	มากที่สุด
มีการตั้งเป้าหมายที่ท้าทายในการทำงาน	4.47	มากที่สุด



จากผลการประเมินตนเองพบว่าผู้ร่วมวิจัยส่วนใหญ่มีสมรรถนะด้านการวิจัยอยู่ในระดับมากที่สุด แบ่งเป็นองค์ประกอบด้านสมรรถนะ พบว่า

1. ด้านทักษะ ผู้ร่วมวิจัยมีระดับคะแนนการประเมินตนเอง ในเรื่องการใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.79 รองลงมาคือ การนำผลการวิจัยมาใช้เพื่อพัฒนาผู้เรียน ค่าเฉลี่ย 4.74 และรู้จักและวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล ค่าเฉลี่ย 4.63 ตามลำดับ

2. ด้านความรู้ ผู้ร่วมวิจัยมีระดับคะแนนการประเมินตนเอง ในเรื่องการกำหนดปัญหาการวิจัย มากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.58 รองลงมาคือ สามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้อย่างได้ด้วยตนเอง ค่าเฉลี่ย 4.53 และสามารถเขียนรายงานการวิจัยได้ ค่าเฉลี่ย 4.53 ตามลำดับ

3. ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง ผู้ร่วมวิจัยมีระดับคะแนนการประเมินตนเองในเรื่องการมีความรักในวิชาชีพครู มากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.95 รองลงมาคือ มีความภาคภูมิใจในตนเอง ค่าเฉลี่ย 4.79 และ เชื่อว่าการวิจัยมีความสำคัญต่อการพัฒนาวิชาชีพครู ค่าเฉลี่ย 4.68 ตามลำดับ

4. ด้านคุณลักษณะประจำตัวของบุคคล ผู้ร่วมวิจัยมีระดับคะแนนการประเมินตนเองในเรื่องการสื่อสารเชิงบวกกับผู้เรียน เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.74 รองลงมาคือ มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานวิจัย ค่าเฉลี่ย 4.68 และมีความรับผิดชอบ ค่าเฉลี่ย 4.68 ตามลำดับ

5. ด้านแรงจูงใจ ผู้ร่วมวิจัยมีระดับคะแนนการประเมินตนเองในเรื่องความภาคภูมิใจที่ทำวิจัยสำเร็จตามเป้าหมาย มากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.68 รองลงมาคือ มีความพยายามปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเองอยู่เสมอ ค่าเฉลี่ย 4.63 และมีความมุ่งมั่นต่อการทำวิจัยให้สำเร็จตามเป้าหมาย ค่าเฉลี่ย 4.58 ตามลำดับ

ทั้งนี้ ผู้ร่วมวิจัยได้พัฒนางานวิจัยในชั้นเรียนเป็นผลงานวิจัยของตนเอง ได้ดังนี้

ตาราง 34 สรุปผลงานวิจัยของผู้ร่วมวิจัยในโรงเรียนที่ 2

คนที่	ผลงานวิจัย	สรุปผลการวิจัย
1 (ครูนก)	ทักษะทางภาษาด้านการอ่านและการเขียนของเด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดกิจกรรมการอ่านร่วมกัน	นักเรียนมีพัฒนาการทางด้านภาษาด้านการอ่านและการเขียนสูงขึ้น, ได้รับการส่งเสริมพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน
2 (ครูปา)	การส่งเสริมพัฒนาการด้านกล้ามเนื้อให้แข็งแรงโดยใช้ศิลปะการปั้น	นักเรียนมีพัฒนาการด้านร่างกาย กล้ามเนื้อมือที่แข็งแรงประสานกับตาได้ดีขึ้น, มีพัฒนาการด้านอารมณ์ จิตใจ มีสมาธิ จดจ่อมากขึ้น

ตาราง 34 (ต่อ)

คนที่	ผลงานวิจัย	สรุปผลการวิจัย
3 (ครูฝน)	การพัฒนาความสามารถในการรู้ค่า จำนวน 1-20 ของนักเรียนชั้นอนุบาล 3 โดยใช้ชุดกิจกรรมมหัศจรรย์สัตว์โลก हररर	นักเรียนมีพัฒนาการด้านสติปัญญา ความสามารถด้านคณิตศาสตร์ การรู้ค่า จำนวน 1-20 อยู่ในระดับดี
4 (ครูซัท)	การพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงของ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โดยการใช้ นิทาน	นักเรียนมีพัฒนาการอ่านออก, สามารถอ่าน ออกเสียงได้ และมีพัฒนาการในการอ่านออก เสียงดีขึ้น
5 (ครูแดงโม)	การพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงคำศัพท์ ภาษาอังกฤษนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โดยใช้บัตรคำ (Flash card)	นักเรียนได้รับการฝึกทักษะการอ่านสะกดคำ และจดจำความหมายคำศัพท์ได้ และมีทักษะ ในการอ่านและสามารถจดจำความหมาย คำศัพท์ดีขึ้น
6 (ครูก้อยใหญ่)	การฝึกทักษะการแสดงและการเคลื่อนไหว พื้นฐานนาฏศิลป์ของนักเรียนชั้น ประถมศึกษาปีที่ 1 โดยใช้ระบบเพื่อนช่วย เพื่อน	นักเรียนสามารถจดจำท่ารำ และเคลื่อนไหว ท่าทางได้ดีขึ้น, มีความกล้าแสดงออก และ ปรับตัวเข้ากับเพื่อนได้ดี ช่วยเหลือกันมากขึ้น
7 (ครูก้อยเล็ก)	การพัฒนาแบบฝึกทักษะเพื่อส่งเสริมการ อ่านสะกดคำของนักเรียนชั้นประถมศึกษา ปีที่ 1	นักเรียนมีความสามารถด้านการอ่านสะกดคำ สูงขึ้น, อ่านได้ถูกต้องตามหลักภาษาไทย และ สามารถฝึกสะกดคำได้ด้วยตนเอง
8 (ครูมุก)	การพัฒนาแบบฝึกทักษะการหารเศษส่วน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ เรื่องการหารเศษส่วน สูงขึ้น
9 (ครูมะเหมี่ยว)	การพัฒนาทักษะการอ่านและการเขียนคำ ราชาศัพท์โดยใช้แบบฝึกการอ่านและการ เขียนคำราชาศัพท์ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4	นักเรียนมีพัฒนาการด้านทักษะการอ่านและ เขียนคำราชาศัพท์ สูงขึ้น และมีความสนใจใน การเรียนภาษาไทยมากขึ้น
10 (ครูกระแต)	การพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ในกลุ่ม สาระการเรียนรู้สังคมศึกษา เรื่อง การใช้ แผนที่และภาพถ่าย โดยใช้ Power Point ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4	นักเรียนได้รับการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ , มีความสนใจในการเรียนดีขึ้น, มีทักษะการ ทำงานเป็นทีม

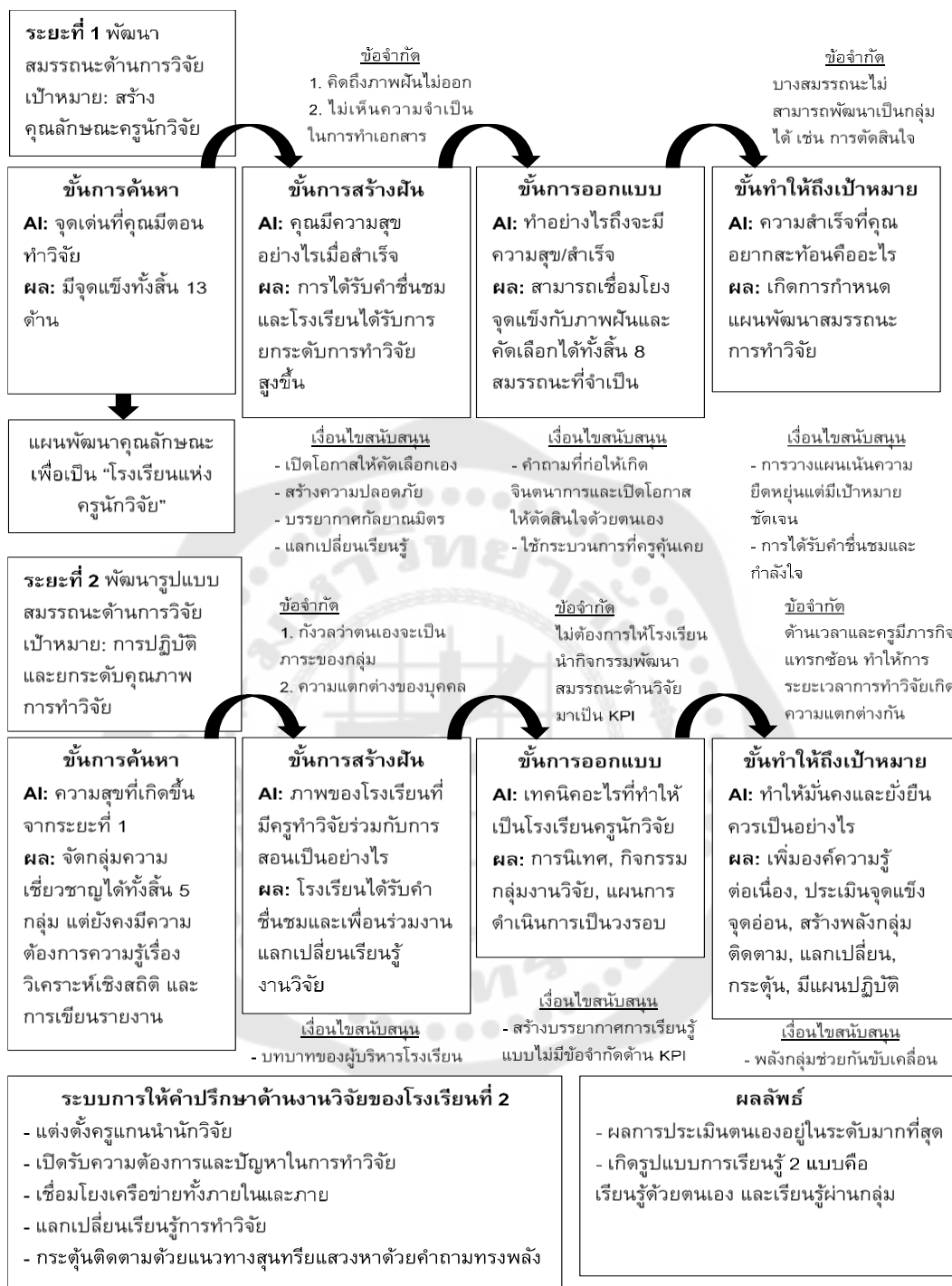
ตาราง 34 (ต่อ)

คนที่	ผลงานวิจัย	สรุปผลการวิจัย
11 (ครูต้ง)	การจัดกิจกรรมการเรียนรู้วาดภาพระบายสี โดยใช้บทเรียนสื่อประสม ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5	นักเรียนได้รับการส่งเสริมความสามารถทางด้านศิลปะ มีทักษะการวาดภาพระบายสีได้ดีขึ้น
12 (ครูอ่วม)	การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ เรื่อง งานช่าง โดยใช้บทเรียนสำเร็จรูป ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4	นักเรียนมีความรู้ ความเข้าใจในการฝึกทักษะงานช่าง, เพื่อส่งเสริมการมีงานทำ และทักษะการทำงานที่หลากหลาย
13 (ครูเป็นหนึ่ง)	การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ เรื่อง การบันทึกรายรับ-รายจ่าย ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ด้วยวิธีการเรียนแบบเพื่อนช่วยเพื่อน	นักเรียนได้รับการปลูกฝังคุณลักษณะอันพึงประสงค์, ส่งเสริมความมีวินัย, การทำงานร่วมกับผู้อื่นได้มากขึ้น
14 (ครูจอย)	การพัฒนาทักษะการอ่านจับใจความสำคัญโดยใช้แบบฝึกทักษะการอ่านจับใจความสำคัญของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2	นักเรียนมีทักษะด้านการอ่านจับใจความสำคัญดีขึ้น เพื่อส่งเสริม พัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์
15 (ครูเอ๋)	การพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงและเขียนสะกด คำศัพท์ภาษาอังกฤษ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 1	นักเรียนมีทักษะด้านการอ่านและการเขียนสะกดคำพื้นฐานภาษาอังกฤษดีขึ้น, มีเจตคติที่ดี และรักในวิชาภาษาอังกฤษมากขึ้น
16 (ครูนัส)	การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ เรื่อง อสมการ โดยใช้แบบฝึกทักษะ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง อสมการ สูงขึ้น, มีความมุ่งมั่นในการเรียนมากขึ้น
17 (ครูนกระจับ)	การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์ เรื่อง แรงและการเคลื่อนที่ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โดยใช้แบบฝึกทักษะ	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาวิทยาศาสตร์ เรื่องแรงและการเคลื่อนที่ที่สูงขึ้น, มีทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ดีขึ้น
18 (ครูเสื่อ)	การพัฒนาแบบฝึกทักษะเพื่อส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ เรื่อง การกำหนดและวิเคราะห์ปัญหาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ในวิชาวิทยาการคำนวณสูงขึ้น, มีทักษะการคิดวิเคราะห์เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการเรียนวิชาอื่น ๆ ได้
19 (ครูเบส)	การพัฒนาทักษะการเสิร์ฟมือล่าง โดยใช้สื่อการเรียนรู้ Serve Basic Board รายวิชาพลศึกษา ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3	นักเรียนมีความเข้าใจ และมีทักษะการเสิร์ฟด้วยมือล่าง ในการเล่นวอลเลย์บอลดีขึ้น

จากผลการดำเนินกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างรูปแบบสมรรถนะด้านการวิจัยในระยะที่ 2 เกิดผลลัพธ์ที่สำคัญ คือ เกิดระบบการให้คำปรึกษาด้านงานวิจัยในโรงเรียนที่ 2 โดยจัดกิจกรรมกลุ่มด้วยการมอบหมายบทบาทการให้คำปรึกษากลุ่มแบบหมุนเวียน นัดหมายส่งความต้องการหรือปัญหาในการวิจัยมายังเพื่อนครูแกนนำนักวิจัย ซึ่งถูกแต่งตั้งขึ้นเพื่อช่วยสนับสนุนนักวิจัยหรือผู้เชี่ยวชาญภายนอกให้ช่วยตอบคำถามหรือช่วยเหลือให้คำปรึกษาด้านต่าง ๆ หากครูแกนนำนักวิจัยเห็นว่าครูในโรงเรียนท่านใดเคยมีประสบการณ์แก้ปัญหาดังกล่าว โดยในระยะแรกของการจัดการระบบการให้ปรึกษาด้านงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้สังเคราะห์รูปแบบที่เกิดขึ้นตั้งแต่ระยะที่ 1 จนจบระยะที่ 2 เพื่อให้ผู้ร่วมวิจัยได้ร่วมกันปรับปรุงและดึงจุดเด่นของการขับเคลื่อนในแต่ละกระบวนการ สามารถสรุปออกมาเป็นรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสวงหาของโรงเรียนที่ 2 โดยนำเสนอในหัวข้อถัดไป

### **สรุปรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยโดยใช้สุนทรียแสวงหาของโรงเรียนที่ 2**

จากผลการดำเนินการทั้งสิ้น 2 ระยะของโรงเรียนที่ 2 ซึ่งเป็นโรงเรียนขนาดกลาง มีบริบทของการขับเคลื่อนสมรรถนะด้านการวิจัยในลักษณะของการขับเคลื่อนทั้งโรงเรียนคือ มีผู้ร่วมวิจัยทั้งสิ้น 20 คนเข้าร่วม โดยผู้วิจัยได้นำแนวทางสุนทรียแสวงหาเข้ามาขับเคลื่อนร่วมกับการดึงพลังกลุ่มเข้ามาพัฒนา ผู้วิจัยเน้นการสร้างคำถามเชิงบวกตั้งแต่วิธีที่ 1 เพื่อให้เกิดการสะท้อนศักยภาพที่ตนเองมี และเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมวิจัยได้คัดเลือกสมรรถนะเฉพาะที่ต้องการพัฒนาด้วยตนเอง ทำให้มีความพยายามในการยกระดับสมรรถนะด้านการวิจัย ข้อค้นพบที่สำคัญคือ การใช้สุนทรียแสวงหาร่วมกับบรรยากาศกัลยาณมิตร โดยการสร้างความปลอดภัยในการพูดคุย ในขณะที่ระยะที่ 2 ผู้วิจัยยังคงดำเนินการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยด้วยวิธีการสุนทรียแสวงหา โดยมุ่งการพัฒนาคุณภาพด้านกระบวนการทำวิจัย ให้สอดคล้องกับการตั้งเป้าหมายของผู้ร่วมวิจัย นั่นคือการเป็นโรงเรียนนักวิจัย มีผลการประเมินคุณภาพด้านการทำวิจัยของโรงเรียนสูงขึ้น ทั้งนี้ผลการวิเคราะห์รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสวงหา โรงเรียนที่ 2 สามารถสรุปได้ดังภาพประกอบ ดังนี้



ภาพประกอบ 13 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครุโดยใช้

สุนทรียแสวงหา

โรงเรียนที่ 2

จากการดำเนินการทั้งสิ้น 2 โรงเรียน ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสวงหา เพื่อจัดทำเป็นคู่มือตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ต่อไป ทั้งนี้ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการตามแนวทางการใช้สุนทรียแสวงหากับการขับเคลื่อนสมรรถนะด้านการวิจัยที่แบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ด้านทักษะด้านความรู้ ด้านความเข้าใจเกี่ยวกับตนเอง ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล และด้านแรงจูงใจสามารถสรุปได้ดังตาราง

ตาราง 35 สรุปแนวทางที่ใช้การพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยทั้ง 5 องค์ประกอบหลัก

สมรรถนะหลัก	สมรรถนะย่อย	โรงเรียน		แนวทางการพัฒนา
		1	2	
ด้านทักษะ	1. การคิดวิเคราะห์ปัญหาและผลการวิจัย	✓	✓	- การอบรมและฝึกปฏิบัติ - การวางแผนจัดการศักยภาพของตนเอง
	2. การแก้ปัญหา	✓		- การสร้างระบบให้คำปรึกษา
	3. การสังเกตพฤติกรรม	✓		- ระบบการนิเทศติดตามอย่างสม่ำเสมอ
	4. การสืบค้นข้อมูล	✓		
	5. การสร้างและใช้สื่อที่หลากหลาย		✓	
	6. การสื่อสารกับผู้เรียน		✓	
ด้านความรู้ วิจัย	1. รูปแบบการเขียนรายงานการวิจัย	✓		- การอบรมและฝึกปฏิบัติ - การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมอภิปราย
	2. ด้านกระบวนการวิจัย	✓	✓	- การจัดกลุ่มความเชี่ยวชาญ
	3. เข้าใจสาเหตุและความแตกต่างรายบุคคล		✓	- ระบบการให้คำปรึกษา - การนิเทศให้ความรู้
	4. ความรู้เรื่องการจัดการเรียนการสอน			- ใช้ตัวแบบ สร้างตัวอย่างการพัฒนา ความรู้ - การสนับสนุนเชื่อมโยงฐานข้อมูลของโรงเรียนในด้านข้อมูลนักเรียนรายบุคคล
ด้านความเข้าใจเกี่ยวกับตนเอง	1. ความรักในวิชาชีพครู	✓	✓	- การย้อนเล่าประสบการณ์และสะท้อนความประทับใจของตนเอง
	2. มีความเมตตาต่อนักเรียนและเพื่อนร่วมงาน	✓	✓	- การแลกเปลี่ยน ระดมสมอง จับคู่บัดดี้ - การใช้ตัวแบบจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจต่อวิชาชีพครู - การชื่นชมให้กำลังใจ



ตาราง 35 (ต่อ)

สมรรถนะหลัก	สมรรถนะย่อย	โรงเรียน		แนวทางการพัฒนา
		1	2	
ด้านคุณลักษณะประจำตัวของบุคคล	1. มีความอดทนมุ่งมั่น	✓	✓	- การยื่นเอาประสบการณ์และสะท้อนความประทับใจของตนเอง
	2. ช่างสังเกตและตั้งคำถาม	✓	✓	- การอบรมและฝึกปฏิบัติ
	3. กล้าตัดสินใจและลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง	✓	✓	- การวางแผนจัดการศักยภาพของตนเอง
	4. รับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้น		✓	ตนเอง
	5. มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ		✓	- สร้างบรรยากาศชุมชนแห่งการเรียนรู้
	6. รักในการแสวงหาความรู้อยู่เสมอ			- ใช้ตัวแบบหัวใจและสร้างแรงบันดาลใจ
ด้านแรงจูงใจ	1. มุ่งมั่นต่อความสำเร็จในการพัฒนาตนเองและผลงาน 2. เอาใจใส่กับทุกงาน	✓	✓	- การยื่นเอาประสบการณ์และสะท้อนความประทับใจของตนเอง - การชื่นชมให้กำลังใจ - การตั้งคำถามทรงพลัง - เทคนิคการกำหนดเป้าหมาย - ใช้ตัวแบบหัวใจและสร้างแรงบันดาลใจ

อย่างไรก็ตามสมรรถนะด้านการวิจัยที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ผู้ร่วมวิจัยได้คัดเลือกบางสมรรถนะย่อยมาประยุกต์ใช้พัฒนาร่วมกับสมรรถนะดั้งเดิมที่ตนเองมี ซึ่งยึดหยุ่นไปตามความต้องการรายบุคคล แต่อย่างไรก็ตามผู้วิจัยได้สังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูด้วยแนวคิดสุนทรียแสวงหาได้ดังตาราง

ตาราง 36 ผลสรุปการสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูทั้งสองโรงเรียน

ระยะ/ ขั้นตอน	กิจกรรม	เงื่อนไขสนับสนุน
<b>ระยะที่ 1 : มุ่งเน้นการสร้างคุณลักษณะการเป็นครูที่มีสมรรถนะด้านการวิจัย</b>		
ขั้นการค้นหา	1. การค้นหาประสบการณ์ในอดีตที่ทำให้ภาคภูมิใจ	- การเลือกสมรรถนะย่อยได้ด้วยตนเอง

ตาราง 36 (ต่อ)

ระยะ/ ขั้นตอน	กิจกรรม	เงื่อนไขสนับสนุน
	2. ทำลายข้อจำกัดทางความคิด 2 แนวทาง 2.1 การควบคุม: บรรยากาศและความกังวลใจ 2.2 การปรับปรุง: ข้อจำกัดจากงานประจำ	- ลดข้อจำกัดด้านเวลาในการสื่อสารและการเรียนรู้
ขั้นการสร้างฝัน	1. กำหนดเป้าหมายการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยที่เป็นไปได้ 2. ทำความเข้าใจต่อเป้าหมายโดยให้นิยาม, ความหมาย และพฤติกรรมบ่งชี้ 3. เปรียบเทียบเป้าหมายและความเป็นจริง รวมถึงปรับเปลี่ยนและระบุให้ชัดเจนขึ้น 4. สืบค้นสาเหตุหรือกลไกที่สนับสนุนการปฏิบัติตามเป้าหมาย	- การสร้างบรรยากาศส่งเสริมจินตนาการ - การควบคุมเงื่อนไขการแสดงความคิดเห็น เน้นการเคารพและส่งเสริมกัน - การสร้างแรงบันดาลใจจากตัวแบบ - การใช้คำถามทรงพลังกระตุ้นจินตนาการ
ขั้นการออกแบบ	1. การสร้างทางเลือกที่หลากหลายและยืดหยุ่น 2. คัดเลือกแนวทางที่ชื่นชอบหรือเป็นแนวทางที่ดีที่สุด 3. กำหนดรายละเอียดในแผนปฏิบัติการ	- ใช้กระบวนการวางแผนตามที่ผู้ร่วมวิจัยรู้สึกคุ้นเคย - ควรอยู่ในขอบเขตการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่เดิม
ขั้นการทำให้ถึงเป้าหมาย	1. การติดตามการปฏิบัติตามแผน เช่น การเข้าร่วมอบรม การทดลองสร้างเค้าโครงงานวิจัย เป็นต้น 2. สะท้อนผลการเปรียบเทียบความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น 3. การวางเป้าหมายขั้นถัดไป	- การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมวิจัยปรับเปลี่ยนเป้าหมายได้ - ชื่นชมต่อการเปลี่ยนแปลง - ตั้งคำถามอันทรงพลัง - การสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นเพิ่มเติม

ตาราง 36 (ต่อ)

ระยะ/ ขั้นตอน	กิจกรรม	เงื่อนไขสนับสนุน
<b>ระยะที่ 2: การลงมือปฏิบัติและสร้างการเปลี่ยนแปลงที่คงทน</b>		
ขั้นการค้นหา	1. จัดการศักยภาพของตนเอง 2. ค้นหาจุดแข็งภายนอก	- การสนับสนุนด้านวิชาการ - การชื่นชมและให้กำลังใจ
ขั้นการสร้างฝัน	1. แบ่งปันภาพฝันร่วมกับเพื่อน 2. การวางเป้าหมายปลายทางให้ชัดเจน	- การสนับสนุนจากผู้บริหาร
ขั้นการออกแบบ	1. การบูรณาการการพัฒนาสมรรถนะกับงานปกติ 2. การเลือกใช้เทคนิคที่เรียบง่าย	- เทคนิคการนำเป้าหมายเป็นจุดตั้งต้น - การสร้างบรรยากาศที่ไม่มีข้อจำกัดการประเมินตามตัวชี้วัด
ขั้นการทำให้งถึงเป้าหมาย	1. การขอรับคำปรึกษาและนิเทศติดตามอย่างสม่ำเสมอ 2. การสะท้อนผลการเปลี่ยนแปลง 3. การตรวจสอบเปรียบเทียบเป้าหมาย	- ระบบเดิมของโรงเรียนที่สนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูให้ยั่งยืน - การสนับสนุนบรรยากาศการเรียนรู้ด้านการทำวิจัย

### สรุปการวิเคราะห์ผลการถอดบทเรียน (AAR)

นอกจากนี้ภายหลังจากที่ดำเนินการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสวงหา ครบวงรอบที่ 2 ผู้วิจัยได้เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมวิจัยได้ถอดบทเรียนแบบ After Action Review (AAR) เพื่อสะท้อนปัจจัยแห่งความสำเร็จที่สร้างให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยพบว่า การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นปรากฏขึ้นในระดับบุคคล คือ มีความกล้าในการปรึกษาหรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำวิจัย เกิดความมั่นใจในตนเองและเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถทำงานวิจัยได้ ได้รับกำลังใจจากเพื่อนในยามที่ต้องการกำลังใจ สามารถจัดการกับชีวิตของตนเองได้ ดังเช่น การแบ่งเวลา รวมถึงได้สะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงเชิงบรรยากาศในการทำวิจัยร่วมกัน โดยเฉพาะมีกำลังใจในการทำงานไปร่วมกัน สามารถยกตัวอย่างคำพูดได้ดังนี้

“เมื่อก่อนพี่คิดว่าพี่ไม่เก่ง พี่เป็นครู พี่ไม่ได้เป็นนักวิจัยมาให้พี่ทำ ไม่ใช่พี่อยากทำ เพราะพอทำแล้วมันมีปัญหา มันทำไม่ได้เราก็ไม่รู้ว่าจะไปปรึกษาใคร เพื่อนครูที่บอกก็จะบอกว่าเธอต้องทำอย่างนี้ ๆ สี่ แต่เอาเข้าจริง ๆ พอพี่เจอปัญหา พี่ก็ไม่กล้าไปถามเขาคือจริง ๆ ก็เขา

เป็นเด็กเนอะหรือจริง ๆ เราไม่รู้ว่าจะถามว่าอะไรด้วยซ้ำ (หัวเราะ) แต่ตอนนี้พี่ภูมิใจนะที่พี่เป็นทั้งคนที่สอนคนอื่น หรือเรียนรู้จากคนอื่น มันทำให้เรามั่นใจนะ กล้าคิด กล้าถาม คือกิจกรรมนี้มันทำให้เราเป็นคนแบบนั้น เหมือน คน. จะบอกว่าให้คิดอะไรก็ได้มันเป็นไปได้ เรากล้าพูดเพราะทุกคนก็เป็นเหมือนกันคงมีคำถามเหมือนเรานะแหละ พี่จะไม่กลัวแล้วที่จะเดินไปหาห้อง ๆ เออช่วยพี่หน่อยสิ พี่ไม่เข้าใจตรงนี้ หรือพี่ทำแบบนี้ได้ไหม ตอนนี้ไม่กังวลที่จะถามแล้ว”

“เมื่อก่อนใช้ใหม่คะ เราทำคนเดียว เราก็ไม่รู้จะหันไปหาใครแต่พอพี่ ๆ มาวางแผนช่วยกันทำ มันเหมือนว่าเออที่พี่เขาสะท้อนออกมาเขาก็ไม่ใช่ว่าเขาทำได้ตั้งแต่แรก เขาแค่ไม่ได้ทำ เราก็ต้องทำได้เหมือนกัน พอมันมีเพื่อนทำด้วยกันมันรู้สึกดีจนสุดท้ายแล้วมีงานวิจัยออกมาได้จริง ๆ”

“การบังคับตัวเองบางทีมันก็เครียด แต่พอมาเข้าร่วมโครงการเราได้รับคำพูดที่ดี ตั้งคำถามชวนให้คิดกลับกลับมา พอคิดอะไรออกมาแล้วเพื่อนก็พร้อมสนับสนุน เหมือนที่ คน. บอกว่าให้ลดคำพูดว่าแต่ พอมันไม่มีคำว่าแต่ มันกลับกลายเป็นว่าเออเราคิดได้นี้หว่า แบบนั้นก็ทำได้ แบบนี้ก็ทำได้ เหมือนมาปลดล็อกความคิดนะค่ะ”

“ตอนที่ยังไม่ได้เข้าร่วมเราวางแผนอะไรก็ได้ไม่เป็นแบบแผนแบบนี้ แล้วเราก็บังคับตัวเองไม่ได้ค่ะ อย่างที่พี่เขาพูดก็ถูกว่าบังคับตัวเองก็เครียด แล้วเรามีข้ออ้างเยอะ แต่หนูจะคิดได้ อย่างหนึ่ง หนูเป็นคนที่ว่าถ้าโอกาสมาหนูจะรีบคว้า พอมีคนมาสร้างกิจกรรมแบบนี้ ผอ. ก็ไม่ว่าอะไรแถมสนับสนุนด้วย หนูจะรีบเลยคะ มันเป็นเรื่องการพัฒนาตัวเอง พอได้ลองทำก็ดูว่าเออไม่ยากนะ ทำได้ ถ้าได้ทำบ่อย ๆ ทำเรื่อย ๆ ก็คิดว่าเราคงชำนาญมากขึ้นนะ แล้วก็ดีใจค่ะที่ว่าพี่ ๆ เขาก็เจอแบบเรา เราได้ให้คำแนะนำเขาได้ กิจกรรมนี้เข้ามาช่วยเปลี่ยนแนวทางการใช้ชีวิตอะไรอีกหลายอย่างด้วย”

เมื่อชวนผู้เข้าร่วมวิจัยสะท้อนปัจจัยแห่งความสำเร็จในครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถวิเคราะห์ได้ว่าปัจจัยที่มีความสำคัญ ประกอบด้วย 4 มิติ ได้แก่ มิติที่ 1 การสื่อสาร โดยผู้เข้าร่วมวิจัยได้สะท้อนว่าการใช้คำพูดและคำถามในเชิงบวกช่วยทำให้รู้สึกดี ไม่เครียด พร้อมทั้งได้เรียนรู้ประสบการณ์ที่ดีของเพื่อน ทุกคนมีความยินดี และชื่นชมซึ่งกันและกัน ส่งผลให้เกิดความสุขใจ และกำลังใจในการทำวิจัยไปพร้อมกัน

“เราไม่ได้เครียดเพราะว่าเราไม่ได้เริ่มจากปัญหา AI เริ่มจากการมองดูว่าเรามีอะไร เราดีอะไร เราจะทำอะไรได้บ้าง ซึ่งมันรู้สึกดีที่จะคิดจะพูดเกี่ยวกับเรื่องบวก ๆ”

“ชอบกิจกรรมที่ทำให้เราได้เล่าประสบการณ์ของเรา และได้ฟังของเพื่อน ๆ ครൂด้วยกัน บางอันมันก็ทำให้เราลืมนึกไปว่าเธอในสมัยนั้นตอนเราเป็นสาว ๆ เราก็คิดจะเป็นครูไฟแรงแบบนี้ เหมือนกัน แล้วเอ๊ะมันหายไปไหนนะ ไฟแรงตอนนั้น” (หัวเราะ)

“หนูมองว่ามันเหมือนเป็นกิจกรรมบำบัดเลยอะ ทุกคนพูดถึงกันดีหมด ไม่มีใครคอยขัดกับใคร ทุกคนมีสิทธิ์ที่พูดได้เพราะมันทำให้ทีมเราพัฒนา โรงเรียนเราก็พัฒนา มันไม่น่าเชื่อแต่หนูคิดว่าการพูดดี ๆ ต่อกันนี่แหละที่ทำให้มันสำเร็จ”

มิติที่ 2 การจัดการ โดยผู้เข้าร่วมวิจัยได้สะท้อนว่าการเข้าร่วมกิจกรรมในครั้งนี้มีส่วนช่วยสร้างให้เกิดระบบขนาดเล็กที่บูรณาการเข้ากับบทบาทหน้าที่ที่มีอยู่ สามารถบูรณาการกับแนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพได้ ทั้งนี้ยังพบว่าแม้ผู้เข้าร่วมวิจัยแต่ละคนมีประสบการณ์จัดทำแผนการเรียนการสอน แต่อย่างไรก็ตามแผนที่สร้างขึ้นในกิจกรรมนี้ได้ถูกกำหนดเป็นแผนที่ชัดเจน มีที่มาที่ไป เช่น การกำหนดสมรรถนะที่ต้องการพัฒนาในครั้งนี้เกิดจากการปรึกษาร่วมกับทีมจึงกำหนดเป็นสมรรถนะที่ต้องการพัฒนา รวมถึงร่วมวางแผนแนวทางพัฒนาจึงเปรียบเสมือนเป็นการวางแผนจัดการศักยภาพของตนเอง โดยมีการกำหนดเป้าหมายที่จะไปถึงชัดเจน เนื่องจากในขั้นตอน Dream ให้สะท้อนถึงความรู้สึกที่ตนเองไปอยู่ที่จุดนั้น ผู้เข้าร่วมวิจัยได้กล่าวว่าเมื่อคิดถึงเป้าหมายพร้อมความรู้สึก ทำให้เกิดพลังในการจัดการและวางแผนไปสู่ความรู้สึกนั้นได้ง่ายกว่าการทำแผนทั่วไปที่ระบุไว้เพียงตัวอักษร

“ที่เคยทำแผนการสอนเนี่ยมันจะระบุแบบภาพรวมไว้ว่าอยากให้ไปถึงอย่างนั้น อย่างนี้ แต่ จริง ๆ แล้วพอได้เข้ากิจกรรมนี้ทำให้เราจัดการตัวเองได้ดีขึ้น วางแผนได้ดีขึ้น กำหนดเป้าหมายชัดเจนขึ้นเพราะ คน. ให้เขียนว่าเราจะกำหนดนิยามเป้าหมายเราว่าอย่างไร สังเกตได้ อยากรู้อะไรว่าเราถึงแล้ว ความรู้สึกที่เราจะไปถึงเราจะเป็นอย่างไร เหมือนภาพยนตร์ 4D เลย มาทั้งรูป รส กลิ่น เสียง” (หัวเราะ)

มิติที่ 3 บรรยากาศที่เป็นมิตรและมีความปลอดภัย พบว่าปัจจัยด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยช่วยทำให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็นอีกหนึ่งปัจจัยความสำเร็จ โดยผู้เข้าร่วมวิจัยได้สะท้อนว่าการเข้ามาในกิจกรรมเพื่อพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันโดยไม่ต้องเงินอายุกัน ทำให้รู้สึกถึงมิตรภาพที่ดีต่อกันมากขึ้น รวมถึงการที่ผู้วิจัยให้ดึงศักยภาพที่ตนเองมีเพื่อมาแบ่งปันหรือช่วยเหลือกัน จะพบว่าแม้ครูที่ไม่เชี่ยวชาญด้านไอที แต่สามารถช่วยรุ่นน้องในส่วนของ

การแข่งขันประสพการณ์หรือเทคนิคที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการกำหนดเนื้อหาของ การออกแบบการวิจัยหรือกิจกรรมที่จะใช้ทดลองกับเด็กนักเรียนต่อไป ดังนั้นสามารถสรุปได้ ว่าบรรยากาศที่เป็นมิตร สร้างให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ และแผนการพัฒนสมรรถนะได้เป็นรูปธรรม มากขึ้น

“หนูได้เรียนรู้จากพี่ ๆ และเพื่อน ๆ เยอะมาก มันทำให้คิดว่าต่อไปเราจะอยู่กันแบบนี้ เหยอ เราทำให้มันดีขึ้นได้นี่นา โรงเรียนเรามีงานวิจัยส่งได้ แล้วเราต้องทำมันให้ดีขึ้นด้วย เราแค่ชวน กันทำ พอมันออกมาได้แบบนี้เราก็น่าจะภูมิใจร่วมกัน”

“หลังจากที่ทำกิจกรรมแล้วเราได้เห็นว่าเราช่วยกันมันไปได้ไกล ในห้องที่เราอยู่กันตรงนี้ มันเหมือนเป็นห้องสมุดที่มีชีวิต คือ มีหลายชีวิตที่มานั่งเล่า นั่งปลอบ นั่งคิด มาแนะนำกันบ้าง ผอ.แหวะมาให้กำลังใจบ้าง มี สน. มาให้เติมพลังให้เราบ้าง มันเป็นเรื่องที่ไม่ต้องกลัวว่าจะทำ ไม่ได้มันมีคนหนุนหลังเราอีกเยอะค่ะ ก็อยากให้มีโครงการแบบนี้ไปเรื่อย ๆ นะคะ ไม่รู้ว่าจะทำต่อ ได้ไหมแต่มันมีประโยชน์ มันทำให้เราเห็นภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ได้จริง ๆ ค่ะ”

มิติที่ 4 มิติกระบวนการเสริมสร้างการเรียนรู้ จากผลการสะท้อนหลังจบโครงการพบว่า ผู้ให้ข้อมูลบางรายให้ความเห็นว่าในปัจจุบันความสำเร็จคือการเพิ่มความรู้ เนื่องจากในระหว่างการทำกิจกรรมครั้งนี้ ผู้บริหารได้ให้การอบรมเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน รวมถึงการสร้างไลน์กลุ่มเพื่อ ขอรับคำปรึกษาด้านงานวิจัยกับผู้เชี่ยวชาญและศึกษานิเทศก์ ซึ่งเป็นการเพิ่มความรู้ร่วมกับการให้ คำปรึกษาทำให้การพัฒนาสมรรถนะด้านงานวิจัยทำได้ดีขึ้น

“ได้มีโอกาสขอรับคำปรึกษาเรื่องการวิจัยจากท่าน สน. ในไลน์ ได้คำตอบมาทำให้เรา เคลียร์มากขึ้น ทำให้รู้ว่าเออมันใช้ว่าต้องเขียนอะไรเยอะแยะ แต่สิ่งที่เราจะต้องเอามาใช้คือ กรอบ แนวคิด หรือคอนเซ็ปของเข ตอนแรกไม่เคยเข้าใจเลยคะว่ามันจะเอามาใช้อย่างไร แต่ว่าตอนที่ ลงปฏิบัติจริงแล้วอาจารย์เขาก็แนะนำทฤษฎีนี้ งานวิจัยนี้ พอเห็นเราก็น่าจะทำตาม แต่มา ประยุกต์ให้เข้ากับเด็กห้องเราเอง เพราะเด็กห้องหนูมีเด็กพิเศษเยอะ บางทีเราก็น่าเหมือนกัน เรา ไม่รู้ว่าเด็กกลุ่มพวกนี้เราจะควบคุมเขาอย่างไร เอาใจเขาอย่างไร แต่พอมีคอนเซ็ปอะไรมาสักอัน เรา เอามาใช้จริงแล้วเลยถึงบางอ้อ ว่าเออมันก็ใช้แบบนี้ เก็บข้อมูลแบบนี้ไป”

“เข้าไปเรียนเพิ่มเติมคะ จากเว็บไซต์บ้าง จากหนังสือบ้าง จากตัวอย่างงานของรุ่นพี่ บ้าง แต่ว่าชอบกิจกรรมนี้นะคะ มันเหมือนได้ทั้งวิชาการคืออบรมด้านวิจัยให้เราด้วย แล้วก็ด้าน กำลังใจ คือ ชูคอของดีของตัวเองออกมาใส่ในงานนะคะ”



ดังนั้นจากผลการสะท้อนหลังจบโครงการด้วยเทคนิค AAR สามารถสรุปได้ว่าปัจจัยความสำเร็จ ประกอบด้วย 1) การสื่อสารเชิงบวก เช่น การตั้งคำถามอันทรงพลัง การชื่นชมให้กำลังใจ การใช้ตัวแบบสร้างแรงจูงใจ เป็นต้น 2) การจัดการตนเองและระบบสนับสนุน เช่น การวางแผนจัดการศักยภาพของตนเอง การกำหนดเป้าหมาย การสร้างระบบสนับสนุน เช่น การนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง การสร้างกลุ่มความเชี่ยวชาญในตนเอง เป็นต้น 3) บรรยากาศเป็นมิตรและสภาพแวดล้อมเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ เช่น การมีชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ การสร้างบรรยากาศมิตรภาพ เป็นต้น 4) การเสริมสร้างความรู้และกำลังใจ เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการ การสร้างระบบให้คำปรึกษากับผู้เชี่ยวชาญด้านงานวิจัย เป็นต้น

### **สรุปการสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสวงหา**

การพัฒนาและสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสวงหา ในกระบวนการศึกษาค้นคว้าวิจัยได้ดำเนินการ 2 ระยะ โดยระยะที่ 1 มุ่งเน้นการสร้างคุณลักษณะให้ครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการวิจัย โดยแบ่งเป็น 2 ลักษณะสำคัญคือ 1) สมรรถนะที่มีอยู่เดิม ดังเช่น สมรรถนะเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง เรื่องการรักและเมตตาต่อนักเรียน, การรักในวิชาชีพ 2) สมรรถนะที่มีความจำเป็นต่อการทำวิจัยที่ต้องการการส่งเสริม โดยรูปแบบการพัฒนาทั้ง 2 ลักษณะเป็นไปในทิศทางเดียวกันคือ การใช้คำถามกระตุ้นและสร้างพลังให้กับผู้เข้าร่วมเกิดความคิดสร้างสรรค์และความคิดเชิงวิเคราะห์เพื่อหาวิธีการที่ดีที่สุดในการไปถึงเป้าหมาย ในสถานการณ์หรือบริบทที่เกิดขึ้น โดยในระยะที่ 1 มีสมรรถนะที่ถูกพัฒนามากที่สุด คือ สมรรถนะด้านทักษะ ด้านความรู้ ด้านคุณลักษณะประจำตัวของบุคคล ระยะที่ 2 มุ่งเน้นการนำคุณลักษณะจากระยะที่ 1 มายกระดับเป็นรูปธรรม และสร้างการเปลี่ยนแปลงที่คงทน ดังนั้นในระยะที่ 2 จึงได้ดำเนินการตามรูปแบบที่ถูกกำหนดไว้ โดยสมรรถนะที่ถูกพัฒนามากที่สุดในขั้นนี้คือ สมรรถนะด้านทักษะ ด้านความรู้ และด้านแรงจูงใจ

สรุปผลของการสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยในครั้งนี้ เกิดขึ้นเป็นกระบวนการที่มีผลต่อเนื่องกัน ผู้วิจัยเน้นการวางแผนที่สามารถยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ได้ รวมถึงแสดงบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกมากกว่าการชี้นำ เนื่องจากการคัดเลือกแนวทางหรือสมรรถนะเฉพาะด้านด้วยตัวของผู้ร่วมวิจัยเองย่อมทำให้เกิดความรับผิดชอบความกระตือรือร้น และทำให้เกิดความคงทนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังเช่น ผลการสะท้อนของครูที่แสดงความคิดเห็นเรื่องการชื่นชมในเรื่องการกำหนดเป้าหมายได้ด้วยตนเอง นั่นคือ ผู้ร่วมวิจัย

โรงเรียนที่ 2 มุ่งเน้นเรื่องการเรียนรู้ไม่เน้นการถูกประเมินผ่านตัวชี้วัด (KPIs) หากผู้วิจัยเปิดโอกาสดังกล่าวร่วมกับการสร้างความปลอดภัยหรือไว้เนื้อเชื่อใจระหว่างการทำงานพัฒนา ย่อมทำให้ครูสามารถพัฒนาคุณลักษณะให้สอดคล้องกับแนวทางหรือเป้าหมายที่วางไว้ได้ง่ายมากขึ้น

สรุปได้ว่าในระยะที่ 1 มีรูปแบบที่ดำเนินการตามแนวคิดสุนทรียแสวงหา 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การค้นหา (Discovery) โดย 1) การค้นหาประสบการณ์การใช้แนวทางการวิจัยที่เคยเกิดขึ้นในอดีตแต่ยังคงนำมาสู่ความภาคภูมิใจในปัจจุบัน 2) ทำลายข้อจำกัดทางความคิดด้วยแนวทาง 2 แนวทาง คือ แนวทางที่ 1 การควบคุม (Control) สถานการณ์ให้เกิดบรรยากาศกัลยาณมิตร ปลอดภัยต่อการสื่อสารหรือเปิดใจ และเงื่อนไขที่ปลดปล่อยความกังวลใจเรื่องการค้าดำเนินการตามหลักวิชาการ หรือการนำมาประเมินผลงาน และเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมวิจัยเลือกสมรรถนะที่จำเป็นด้วยตนเอง แนวทางที่ 2 การปรับปรุง (Improve) เพื่อนำมาแก้ไขระบบที่ยังคงเป็นจุดอ่อนต่อการพัฒนาสมรรถนะ ดังเช่น ไม่มีเวลาเฉพาะสำหรับการพัฒนาเฉพาะสมรรถนะ ดังนั้นการพัฒนาครั้งนี้จึงให้ครูเป็นผู้เลือกสมรรถนะเฉพาะด้านที่ครูเห็นว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นและควรพัฒนาก่อนตามลำดับ ลดขั้นตอนการขอรับคำปรึกษาหรือการลองผิดลองถูกลง ด้วยการสร้างกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งทำให้ระยะเวลาของการฝึกฝนหรือพัฒนาสมรรถนะสั้นลง

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างฝัน (Dream) มีขั้นตอนสำคัญ 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) กำหนดเป้าหมายที่เป็นไปได้ ซึ่งขั้นตอนนี้ต้องอาศัยการสร้างบรรยากาศการสนับสนุนเชิงความคิด เปิดโอกาสให้ปลดปล่อยจินตนาการที่ตนเองเคยคาดหวังไว้ แม้จะพบว่ามีข้อจำกัดเรื่องนี้นักภาพดังกล่าวไม่ออก ผู้วิจัยสามารถใช้วิธีการแสดงตัวแบบทั้งรูปแบบตัวแบบจริง ดังเช่น โรงเรียนที่ 1 ได้นำผู้บริหารที่ได้รับความสำเร็จจากผู้ร่วมวิจัยทุกคนมาพูดโน้มน้าวให้เกิดการคิดและจินตนาการ ในโรงเรียนที่ 2 ได้นำตัวแบบยกมาเป็นตัวอย่าง ซึ่งวิธีการดังกล่าวสามารถจุดประกายให้เกิดการคิดสร้างสรรค์ได้ 2) การทำความเข้าใจต่อเป้าหมาย โดยระบุความหมายหรือนิยามพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงเป้าหมายดังกล่าว 3) เปรียบเทียบเป้าหมายและความเป็นจริง พร้อมระบุเป้าหมาย ผลของขั้นการสร้างฝัน โรงเรียนที่ 1 คือ การเป็นครุฑนักวิจัยมืออาชีพ ในขณะที่โรงเรียนที่ 2 คือ การได้รับคำชื่นชมและโรงเรียนได้รับการยกระดับการประเมินให้สูงขึ้น 4) สืบค้นสาเหตุหรือกลไกที่ช่วยสนับสนุนให้ถึงเป้าหมาย โดยเงื่อนไขสนับสนุนในขั้นนี้คือ การสร้างบรรยากาศส่งเสริมจินตนาการ การควบคุมเงื่อนไขในการแสดงความคิดเห็น เคารพและส่งเสริมซึ่งกันและกัน การสร้างคำถามกระตุ้นและสร้างจินตนาการ และการสร้างแรงบันดาลใจจากตัวแบบ

ขั้นตอนที่ 3 การออกแบบ (Design) เป็นขั้นของการนำภาพจินตนาการหรือเป้าหมายมาสร้างแนวทางการปฏิบัติ โดยมีขั้นตอนสำคัญ 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสร้างทางเลือกที่หลากหลายและยืดหยุ่น นั่นคือ การกำหนดแนวทางการ

ปฏิบัตินั้นสามารถเป็นไปได้หลากหลายวิธีการ โดยกำหนดข้อดีหรือข้อเสียของแต่ละวิธีการ 2) การคัดเลือกแนวทางที่ชื่นชอบหรือเป็นแนวทางที่ดีที่สุด 3) การกำหนดรายละเอียดในแผนปฏิบัติการ โดยระบุรายละเอียดที่จำเป็น ดังเช่น ความถี่ในการดำเนินกิจกรรมนั้น ๆ บทบาทหรือผู้เข้าร่วมในกิจกรรมดังกล่าว อุปสรรคที่ต้องการ เป็นต้น ซึ่งมีความจำเป็นมากสำหรับโรงเรียนที่ 2 ที่มุ่งขับเคลื่อนด้วยพลังกลุ่ม เงื่อนไขสนับสนุนที่เกี่ยวข้องในขั้นตอนนี้คือ การใช้กระบวนการออกแบบที่ครูรู้สึกคุ้นเคย เช่น PLC, PDCA เป็นต้น และทรัพยากรหรือแนวทางที่ออกแบบควรรอยู่ในขอบเขตของทรัพยากรที่มีอยู่เดิม และขั้นตอนที่ 4 การทำให้ถึงเป้าหมาย (Destiny) เป็นขั้นที่ผู้วิจัยมุ่งเน้นให้ผู้ร่วมวิจัยทุกคนได้ปฏิบัติตามแผนการที่ได้ออกแบบไว้ และนำมาประเมินผล โดยมีขั้นตอนสำคัญ 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การติดตามการปฏิบัติตามแผน เช่น การเข้าร่วมอบรม การฝึกทักษะ การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง การขอรับคำปรึกษาหรือสอบถาม เป็นต้น 2) สะท้อนผลการเปรียบเทียบความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น 3) การวางเป้าหมายในขั้นถัดไป โดยเงื่อนไขสนับสนุนประกอบด้วย การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมวิจัยสามารถปรับเปลี่ยนเป้าหมายหรือแนวทางได้, ชื่นชมต่อการเปลี่ยนแปลง, ตั้งคำถามอันทรงพลังที่สร้างหรือกระตุ้นให้เกิดการต่อยอดสมรรถนะ, การสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นเพิ่มเติม

สรุปได้ว่าระยะที่ 2 เป็นระยะที่ผู้วิจัยเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมวิจัยนำคุณลักษณะที่ถูกสร้างขึ้นจากระยะที่ 1 มาสร้างสรรคให้เกิดความคงทน เป็นรูปธรรมและมีแบบแผน ในระยะนี้พบว่าเงื่อนไขสนับสนุนจากภายนอก ดังเช่น การสนับสนุนกำลังใจจากผู้บริหารโรงเรียน การสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการดำเนินการตามแผนของโรงเรียนหรือชุมชน เป็นเงื่อนไขที่ทำให้เกิดผลลัพธ์ของการยกระดับกระบวนการทำวิจัย การปรับปรุงเทคนิคการจัดการเรียนการสอนของครู รวมถึงเกิดระบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เข้มแข็งมากขึ้นหากเทียบกับในระยะที่ 1 สังเกตได้จากการเข้าร่วมกลุ่มที่มีสมาชิกเพิ่มมากขึ้น โดยผู้เข้าร่วมวิจัยทุกคนทราบถึงความเชี่ยวชาญและความถนัดของแต่ละคน ทำให้การสอบถามคำถามหรือปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำวิจัย ทั้งนี้ในระยะที่ 2 ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 การค้นหา (Discovery) จากระยะที่ 1 ผู้ร่วมวิจัยได้ร่วมกันค้นหาจุดแข็งและศักยภาพอีกครั้ง มีขั้นตอนสำคัญ 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) จัดการศักยภาพของตนเอง นั่นคือ ผู้ร่วมวิจัยได้จัดการดึงศักยภาพที่ปรากฏในระยะที่ 1 มาจัดทำอย่างเป็นระบบมากขึ้น โดยโรงเรียนที่ 1 มุ่งเน้นการสร้างแผนปฏิบัติรายบุคคล (Action plan) และโรงเรียนที่ 2 มุ่งเน้นการจัดกลุ่มความเชี่ยวชาญเพื่อนำเสนอหรือหาความรู้กับกลุ่มเพื่อนร่วมงานได้ 2) ค้นหาจุดแข็งภายนอก เช่น เครือข่ายที่มีความพร้อม กลุ่มครูภายในโรงเรียนที่มีความชำนาญ เป็นต้น เงื่อนไขสนับสนุนในขั้นตอนนี้คือ การสนับสนุนความช่วยเหลือด้านวิชาการ เช่น การอบรม การให้แบบฝึกหัด การ

ประเมินและให้ข้อเสนอแนะการสนับสนุนอุปกรณ์ เป็นต้น รวมถึงเงื่อนไขการชื่นชมและให้กำลังใจในการเขียนโครงร่างของการวิจัย ขั้นตอนที่ 2 การสร้างฝัน (Dream) เป็นขั้นของการสร้างภาพจินตนาการเกี่ยวกับการทำวิจัยที่มีคุณภาพ มีรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่ใช้เทคนิคที่เรียบง่าย โดยมีขั้นตอนสำคัญ 2 ขั้นตอน คือ 1) การแบ่งปันภาพฝันร่วมกันกับเพื่อน 2) การวางเป้าหมายปลายทางให้ชัดเจน เงื่อนไขสนับสนุนในขั้นตอนนี้ คือ การสนับสนุนจากปัจจัยภายนอก ดังเช่นการแสดงออกถึงการสนับสนุนจากผู้บริหารในการดำเนินการตามที่เสนอ ขั้นตอนที่ 3 การออกแบบ (Design) เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมวิจัยได้บูรณาการการออกแบบเค้าโครงงานวิจัยเข้ากับการปฏิบัติหน้าที่ปกติ ร่วมกับการใช้เทคนิคเข้าด้วยกัน เช่น เทคนิคการนิเทศ การจับคู่ให้คำปรึกษาแบบบัดดี้ เงื่อนไขสนับสนุนขั้นตอนนี้คือ เทคนิคการคิดออกแบบโดยนำเป้าหมายเป็นตัวตั้ง และการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ไม่มีข้อจำกัดเรื่องตัวชี้วัดหรือการประเมินผลงาน ขั้นตอนที่ 4 ทำให้ถึงเป้าหมาย (Destiny) เป็นขั้นตอนที่ผู้ร่วมวิจัยได้ดำเนินการตามแผนของการปฏิบัติ โดยมีขั้นตอนสำคัญคือ 1) การขอรับคำปรึกษาหรือการนิเทศติดตามอย่างสม่ำเสมอ 2) การสะท้อนผลการเปลี่ยนแปลง 3) การตรวจสอบเปรียบเทียบเป้าหมาย เงื่อนไขสนับสนุนในขั้นตอนนี้คือ ระบบเดิมของโรงเรียนที่สนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูให้ยั่งยืน ดังเช่น ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ต้องใช้การสืบค้นหาเหตุและหาวิธีการแก้ไขปัญหา และเงื่อนไขการขับเคลื่อนบรรยากาศการเรียนรู้ด้านการทำวิจัย เช่น การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูสะท้อนผลการทำวิจัยในที่ประชุม เป็นต้น

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสวงหาของครูทั้งสองโรงเรียน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้



ภาพประกอบ 14 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรีย แสงวงหา (EGAR Model)

จากภาพประกอบ 14 แสดงรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสงวงหา (EGAR Model) ซึ่งเป็นผลมาจากการสังเคราะห์กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ



ตามแนวทางการใช้สุนทรียแสวงหากับการขับเคลื่อนสมรรถนะด้านการวิจัยทั้งสองโรงเรียน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 ค้นหาประสบการณ์ (Esteem experiences) เป็นการค้นหาศักยภาพของตนเอง จัดการศักยภาพเหล่านั้นมาสู่พลังความคิด เชิงบวก รวมถึงค้นหาจุดแข็งหรือปัจจัยสนับสนุนที่อยู่รอบตัว ซึ่งมีกิจกรรมสำคัญ ได้แก่ การค้นหาประสบการณ์ในอดีตที่ภาคภูมิใจ การทำลายข้อจำกัดของการพัฒนาสมรรถนะการจัดการต่อศักยภาพของตนเอง การค้นหาจุดแข็งภายนอก องค์ประกอบที่ 2 ร่วมตั้งเป้าหมาย (Goal setting) เป็นการนำพลังความคิดเชิงบวกเหล่านั้นมาขยายขอบเขต ซึ่งมีกิจกรรมสำคัญ ได้แก่ การกำหนดเป้าหมาย การทำความเข้าใจต่อเป้าหมาย การเปรียบเทียบช่องว่างระหว่างความคาดหวังและความเป็นจริง เพื่อปรับเปลี่ยนเป้าหมายให้ชัดเจนขึ้นขจัดการสืบค้นหาเหตุหรือกลไกการสนับสนุนเพื่อไปสู่เป้าหมายเหล่านั้น การแบ่งปันภาพฝันร่วมกับเพื่อน การวางเป้าหมายปลายทางอย่างชัดเจน องค์ประกอบที่ 3 คัดเลือกแนวทางที่ดี (Alternative selections) เป็นการทำให้ภาพฝันและแนวทางที่ดีที่สุดมาสู่ความเป็นจริงขหลอมรวมกับภารกิจหน้าที่ที่เป็นปัจจุบัน โดยกิจกรรมสำคัญ ได้แก่ การสร้างทางเลือกที่หลากหลายและยืดหยุ่น การคัดเลือกแนวทางที่ชื่นชอบหรือเห็นว่าเป็นทางที่ดีที่สุด กำหนดรายละเอียดลงในแผนปฏิบัติการ การสร้างแนวทางการบูรณาการการพัฒนาสมรรถนะเข้ากับงานปกติ การเลือกใช้เทคนิคที่เฉียบคม และองค์ประกอบที่ 4 สะท้อนผลการเรียนรู้ (Reflections) เป็นการลงมือปฏิบัติตามแผนและนำมาสะท้อนถึงผลการเปลี่ยนแปลง โดยมีกิจกรรมสำคัญ คือ การติดตามการปฏิบัติตามแผน การสะท้อนผลการเปรียบเทียบความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การวางเป้าหมายในขั้นถัดไป การขอรับคำปรึกษาและนิเทศติดตามอย่างสม่ำเสมอ การสะท้อนผลการเปลี่ยนแปลง การตรวจสอบเปรียบเทียบเป้าหมาย นอกจากนี้ผลการศึกษาพบว่าเงื่อนไขสนับสนุนที่สำคัญสำหรับการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครู ประกอบด้วย 1) ความยืดหยุ่นในการดำเนินการวิจัย โดยการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมวิจัยตัดสินใจเลือกสมรรถนะสำหรับการพัฒนาและสามารถปรับเปลี่ยนเป้าหมายได้ด้วยตนเอง 2) การลดข้อจำกัดด้านเวลาในการสื่อสารและการเรียนรู้เนื่องจากครูมีภารกิจจำนวนมาก 3) การสร้างบรรยากาศ ดังเช่น การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์หรือจินตนาการ การสร้างบรรยากาศกัลยาณมิตร บรรยากาศการชื่นชมให้กำลังใจและการสื่อสารเชิงบวกและตั้งคำถามอันทรงพลัง บรรยากาศแห่งการเรียนรู้ เป็นต้น นอกจากนี้ในด้านเงื่อนไขของบรรยากาศ ผู้วิจัยควรมีบทบาทในด้านการควบคุมบรรยากาศการแสดงความคิดเห็นที่มุ่งเน้นการเคารพและส่งเสริมซึ่งกันและกัน 4) การใช้กระบวนการขับเคลื่อนที่ครูคุ้นเคย 5) การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่เป็นหลักรวมถึงมีการสนับสนุน



เพิ่มเติม 6) มุ่งเน้นการขับเคลื่อนโดยมีเป้าหมาย 7) สร้างกิจกรรมที่สอดคล้องกับนโยบายโรงเรียน หรือระเบียบที่กำหนดไว้

### รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสวงหา (EGAR Model)

โมเดล EGAR เป็นโมเดลที่สกัดองค์ความรู้ที่เกิดจากกระบวนการวิจัยปฏิบัติการตามแนวทางของสุนทรียแสวงหา ซึ่งมีแนวคิดหลัก คือ การมีความเชื่อต่อความสามารถของบุคคลว่าทุกคนมีจุดแข็งอันเกิดจากประสบการณ์ที่น่าประทับใจ (Esteem experiences) เมื่อรวมกลุ่มกัน จุดแข็งเหล่านั้นจะช่วยส่งเสริมทีมให้เกิดความแข็งแกร่งด้วยการกำหนดภาพอนาคตที่เป็นเป้าหมายร่วมกัน (Goal setting) อย่างไรก็ตามการค้นหาเส้นทางที่นำไปสู่เป้าหมายนั้น บุคคลต้องนำประสบการณ์ที่มีอยู่ร่วมกับการได้เรียนรู้กับเพื่อนมาสร้างให้เกิดความรู้ใหม่ ๆ ซึ่งเป็นการขยายขอบเขตของความรู้เดิมให้หลากหลายมากขึ้น ย่อมส่งผลต่อการมีทางเลือกมากขึ้น ซึ่งบุคคลต้องย้อนกลับมาเทียบกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นกับตนเองเพื่อพิจารณาเส้นทางที่ดีที่สุด (Alternative selections) การมีส่วนร่วมต่อการวางแผนและการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ มักนำมาซึ่งความสุขของบุคคล ดังนั้นการลงมือทำเป็นขั้นตอนที่ทำให้แผนนั้นสำเร็จไปสู่เป้าหมายได้ง่ายมากขึ้น ซึ่งการลงมือปฏิบัติจะทำให้เกิดประสบการณ์ที่ทับซ้อนกับประสบการณ์เดิม จะวนกลับเข้าสู่วงจรเดิมนั้นคือ การสะท้อนผลของการเรียนรู้ออกมา (Reflections) และสะท้อนต่อจุดแข็งหรือสิ่งที่ตนเองทำได้ดีในกิจกรรมที่ผ่านมา จึงย้อนกลับไปสู่การมีประสบการณ์ที่น่าประทับใจได้อีกครั้ง

การขับเคลื่อนโมเดล EGAR ใช้กลไกสำคัญคือ การตั้งคำถามเชิงบวก หมายความว่า ผู้กระตุ้นมีการตั้งคำถามอันทรงพลัง มีเป้าหมายที่ชัดเจน สร้างให้เกิดการไตร่ตรองหรือคิดวิเคราะห์ เพื่อให้เกิดการตั้งศักยภาพของแต่ละคนออกมา ใช้ความเชื่อมั่นของผู้กระตุ้นที่แสดงออกชัดเจนว่าทุกคนมีข้อดีและศักยภาพอยู่ในตนเอง แม้เนื้อหาของการสื่อสารนั้นมักเป็นเพียงคำถาม แต่กลับสร้างพลังให้คนฟังได้คิดทบทวนถึงประสบการณ์ของตนเองในด้านบวก ตั้งความภาคภูมิใจในอดีตที่อาจถูกลบด้วยเรื่องราวในแต่ละวัน ถ้ายทอดเรื่องราวพร้อมความรู้สึกออกมา ซึ่งการกระทำดังกล่าวยังส่งผลต่อกลุ่มให้เกิดความอึดใจร่วมกัน

ทั้งนี้ ข้อควรระวังในการใช้โมเดล EGAR คือ เรื่องการตั้งเป้าหมายร่วมกัน ควรเป็นเป้าหมายที่ทุกคนได้มีส่วนร่วม รวมถึงการกำหนดแผนสำหรับเดินไปสู่เป้าหมายนั้นต้องไม่ยากเกินไปจนทำไม่ได้หรือใครบางคนในกลุ่มไม่สามารถทำได้ และไม่ควรง่ายเกินไปจนไม่มีความท้าทาย เพราะระดับความยากง่ายนั้นเป็นปัจจัยที่เพิ่มหรือหยุดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้จาก

ประสบการณ์ ในขณะที่บรรยากาศที่สร้างสรรค์และมีความปลอดภัยในการแสดงความคิดเห็น ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ควรสร้างควบคู่ไปกับการประยุกต์ใช้ EGAR model จากผลการสังเคราะห์ดังกล่าวผู้วิจัยสามารถสรุปแนวทางการดำเนินการได้ดังนี้

ตาราง 37 สรุปกระบวนการและรายละเอียดของ EGAR Model

กระบวนการ	รายละเอียด	คำถามกระตุ้นหลัก
Esteem experiences	เป็นกระบวนการที่ดึงประสบการณ์ในอดีตที่ประสบความสำเร็จ เพื่อให้เกิดการทบทวนถึงจุดแข็งหรือศักยภาพของแต่ละบุคคลขึ้นเป็นมาเป็นจุดแข็งของทีม เป้าหมายเพื่อให้เกิดพลังงาน ที่ใช้ในการขับเคลื่อนยกระดับการก้าวผ่านสถานการณ์แห่งความท้าทาย	- คุณเก่งที่สุดในเรื่องอะไร? - คุณทำอะไรได้ดีเสมอ?
Goal setting	เป็นกระบวนการที่ดึงภาพในจินตนาการมาเปรียบเทียบกับความเป็นจริง และกำหนดเป้าหมายหรือจุดที่เรียกว่าประสบความสำเร็จ พร้อมทั้งความรู้สึกที่ควรเกิดขึ้นเมื่อไปถึง ผลลัพธ์ของกระบวนการนี้คือบุคคลจะมองเห็นคุณค่าและผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการผลักดันศักยภาพของตนเองในขั้นต่อไป	- ภาพอนาคตที่เราใฝ่ฝันเป็นอย่างไร? - เราจะเป็นอย่างใดเมื่อเราไปถึงเป้าหมายนั้น?
Alternative selections	เป็นกระบวนการที่สร้างเส้นทางการยกระดับตนเองไปสู่ภาพแห่งอนาคตอย่างมีลำดับขั้นตอน โดยการเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมเสนอแนวทางการยกระดับด้วยการเชื่อมโยงเทคนิค วิธีการ ประสบการณ์ที่ผ่านมา มาสู่การวางเส้นทางและตัดสินใจเลือกวิธีการที่ดีที่สุดมาเป็นหนทางร่วม ผลลัพธ์ของขั้นตอนนี้คือ เกิดแผนงานการปฏิบัติที่ทุกคนมีส่วนร่วม และให้สัญญาว่าจะปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่ตนเองกำหนดไว้ในแผนงาน	- มีทางใดบ้างที่จะทำให้เราไปถึงเป้าหมายนั้น? - เราควรเลือกเส้นทางใดเป็นเส้นทางที่ดีที่สุดสำหรับพวกเรา? - เราจะสอดประสานบทบาทและภารกิจของเราด้วยกันได้อย่างไร?

ตาราง 37 (ต่อ)

กระบวนการ	รายละเอียด	คำถามกระตุ้นหลัก
Reflections	เป็นกระบวนการสะท้อนผลของการ ขับเคลื่อนงานในสถานการณ์จริงตาม แผนที่กำหนดไว้ มีการตรวจสอบและ ประเมินสถานการณ์ร่วมกัน เพื่อปรับกล ยุทธ์การยกระดับนั้นให้เข้าใกล้เป้าหมาย มากขึ้น ผลลัพธ์ของกระบวนการนี้คือ ผล การประเมินสถานการณ์ ควรเข้าใกล้หรือ มีความใกล้เคียงกับเป้าหมายที่วางรวม มากขึ้นกว่าสถานการณ์ก่อนการลงมือ ปฏิบัติ	- เราดำเนินการอะไรไปบ้างแล้ว? - มีอะไรที่เราทำได้บ้าง? - เราเปลี่ยนแปลงอย่างไรบ้าง?

อย่างไรก็ตามเนื่องจากการสร้างโมเดล EGAR นี้มีจุดเริ่มต้นมาจากพื้นที่การวิจัยที่เป็นโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง เป็นโรงเรียนที่มีผลการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานที่ 3 ด้านการจัดการศึกษา ครูมีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลและมีการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน อยู่ในระดับพอใช้ ประกอบกับเป็นโรงเรียนที่มีบริบทเฉพาะ ทั้งในเรื่องจำนวนครูที่มีจำนวนน้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่จึงไม่มีความไม่สอดคล้องกันระหว่างภารกิจการจัดการเรียนการสอนและภารกิจอื่น ๆ กับจำนวนของบุคลากรในโรงเรียน ด้วยความไม่สอดคล้องกันดังกล่าวกลายเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ผลงานการวิจัยของครูมีจำนวนน้อย เพราะมีงานวิจัยตัวอย่างที่ทำขึ้นใช้ในโรงเรียนจำนวนน้อย ส่งผลให้ครูมีทัศนคติเกี่ยวกับการทำวิจัยว่าเป็นสิ่งที่ยากเกินความสามารถของตนเอง รู้สึกโดดเดี่ยวเมื่อต้องทำงานวิจัยตามลำพัง แต่อย่างไรก็ตามในกระบวนการสร้างโมเดล EGAR นี้ ถูกสร้างขึ้นภายใต้บริบทของโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็กซึ่งมีความง่ายในการรวมกลุ่มเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัย เพราะมีการสื่อสารที่มีขั้นตอนไม่ซับซ้อน การสนับสนุนจากผู้บริหารทำได้อย่างรวดเร็วเพราะเข้าถึงได้ง่าย ซึ่งถือเป็นปัจจัยเบื้องต้นที่ช่วยสนับสนุนให้การใช้โมเดล EGAR ทำได้มีประสิทธิภาพสูงสุด

แต่อย่างไรก็ตามในการประยุกต์ใช้โมเดล EGAR ผู้บริหารโรงเรียนอื่น ๆ หรือหน่วยงานอื่น ๆ สามารถนำไปปรับใช้ได้ เนื่องจากแม้จะเป็นการสร้างมาจากพื้นฐานบริบทโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง แต่ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างบรรยากาศที่ใกล้เคียงกับบรรยากาศการระดมสมองทั่วไป กิจกรรมที่ใช่มุ่งเน้นการใช้กิจกรรมและกระบวนการที่ครูคุ้นเคยและมีอยู่ในทุกโรงเรียน ดังเช่น กระบวนการ PBL เลือกรูปกิจกรรมโดยสอดคล้องไปในเวลาที่ครูมีการประชุมร่วมกัน เป็นต้น จึงมิใช่เป็นการเพิ่มภาระหรือเบียดเบียนเวลาพักผ่อนของครูมากนัก ผลการสังเคราะห์โมเดลที่เกิดขึ้นผู้วิจัยใช้การสกัดแก่นกลาง (Core) ของผลการวิจัยด้วยการสังเคราะห์โมเดลหลักของแต่ละโรงเรียนในลักษณะโมเดล 4D จากนั้นนำมาวางเปรียบเทียบโมเดลเพื่อหาแก่นกลางที่ทั้งสองโรงเรียนมีเช่นเดียวกัน ทำให้เกิดโมเดล 4D ภาพรวม ดังปรากฏที่ตารางที่ 36 จากนั้นผู้วิจัยจึงนำโมเดล 4D ภาพรวมนั้นมาอภิปรายกับทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จนนำมาสู่การสังเคราะห์เป็นโมเดล EGAR ซึ่งเป็นการยกระดับโมเดลให้มีความเป็นกลางผ่านการดึงแก่นสารที่ได้จากผลงานวิจัยมาใช้ สามารถสรุปได้ดังภาพประกอบที่ 15



Discovery: D1 คำถามหลัก “อะไรที่มีคุณค่าในชีวิต คุณ”	Esteem Experiences: E คำถามหลัก “ประสบการณ์ที่ดีที่สุดของคุณเป็น อย่างไร?”	Dream: D2 คำถามหลัก “คุณจินตนาการไว้ อย่างไร?”	Goal Setting: G คำถามหลัก “คุณวางแผนตัวเองเป็นอย่างไรใน อนาคต?”
<p><u>แนวคิดเดิม</u> คือ เป็นการค้นหาศักยภาพที่ตนเองมีจากประสบการณ์ที่เกิดขึ้นเช่นเดียวกัน</p> <p><u>เพิ่มเติม</u> จากผลการวิจัยที่พบว่า การสะท้อนประสบการณ์ของตนเองนั้น ควรคัดเลือกประสบการณ์ที่ตนเองมีความรู้สึกแง่ในประสบการณ์ของตนเองหรือของเพื่อน (Esteem experiences) ดังเช่น เป็นประสบการณ์ที่รู้สึกดีที่สุด รู้สึกมีความสุขหรือภาคภูมิใจที่สุด เพื่อทำให้เกิดพลัง</p>		<p><u>แนวคิดเดิม</u> คือ เป็นการจินตนาการภาพฝัน ภาพในอุดมคติ ภาพที่ตนเองหรือกลุ่มอยากเป็น และมาร่วมแบ่งปันเช่นเดียวกัน</p> <p><u>เพิ่มเติม</u> จากผลการวิจัยที่พบว่า การทำให้ภาพฝันมีความชัดเจนมากขึ้นด้วยการให้นิยามต่อเป้าหมายอย่างเป็นรูปธรรม (Goal setting) ดังเช่น ครูให้นิยามและพฤติกรรมบ่งชี้ที่กำหนดไว้ ทำให้ทุกคนเข้าใจเป้าหมายแบบเดียวกัน และดำเนินการไปในทิศทางเดียวกันมากขึ้น</p>	
Destiny: D4 คำถามหลัก “มันจะเป็นอย่างไร?”	Reflections: R คำถามหลัก “เมื่อทำไปแล้วท่านจะเห็นการ เปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง เพราะอะไร?”	Design: D3 คำถามหลัก “มันควรเป็นอย่างไร”	Alternative Selections: A คำถามหลัก “เส้นทางการพัฒนาตัวเองไปสู่ภาพ อนาคต มีทางเลือกใดบ้าง ทางไหน คือสิ่งที่ดีที่สุดสำหรับคุณ”
<p><u>แนวคิดเดิม</u> คือ เป็นกระบวนการสะท้อนการขับเคลื่อนงานในสถานการณ์จริงตามแผนที่กำหนดไว้โดยสะท้อนผลการปรับกลยุทธ์เพื่อเข้าใกล้เป้าหมายที่มากขึ้น</p> <p><u>เพิ่มเติม</u> จากผลการศึกษาพบว่า การสะท้อนผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ควรดำเนินการควบคู่กับความรู้สึกถึงการเปลี่ยนแปลงของตนเองและกลุ่ม (Reflections) เพราะผลการวิจัยพบว่ามีประสบการณ์ร่วมกันมากเท่าใด ยิ่งช่วยส่งเสริมความเป็นทีม ซึ่งพลังกลุ่มดังกล่าวสามารถช่วยขับเคลื่อนการพัฒนางานวิจัยของครูแต่ละคนได้ดียิ่งขึ้น</p>		<p><u>แนวคิดเดิม</u> คือ เป็นการออกแบบทางเลือกเพื่อไปถึงเป้าหมายเช่นเดียวกัน โดยอาศัยประสบการณ์ของแต่ละคนในกลุ่มช่วยการสร้างเส้นทางการไปสู่เป้าหมายและเลือกทางที่ดีที่สุด</p> <p><u>เพิ่มเติม</u> จากผลการศึกษาพบว่า การออกแบบเส้นทางการไปสู่เป้าหมายนั้นควรมีความหลากหลายทางเลือก (Alternative Selections) เนื่องจากโรงเรียนมักมีภารกิจสอดแทรกอยู่เสมอ การใช้แผนปฏิบัติงานนั้นจึงต้องมีความยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนได้ มีแผนสำรองหากมีสถานการณ์ปรับเปลี่ยน เป็นแผนที่ 1, 2, 3 ซึ่งมีเป้าหมายเดียวกันและทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจปรับแผน</p>	

ภาพประกอบ 15 สรุปการสังเคราะห์โมเดลภาพรวม 4D ไปสู่โมเดล EGAR

ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่าผู้ที่มีความสนใจต้องการประยุกต์ใช้โมเดล EGAR นี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้บริบทอื่น ๆ โดยมีเงื่อนไขการใช้งาน คือ ควรพิจารณาความเหมาะสมด้านการสื่อสารที่ควรสั้น กระชับ สถานที่ที่ใช้ควรปราศจากการรบกวนจากภายนอก มีบรรยากาศที่ปลอดภัยและเป็นมิตร การสนับสนุนจากผู้บริหารเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง หากได้รับการสนับสนุนและกำลังใจจะทำให้กลุ่มครูสามารถเปิดใจและมีความเพียรพยายามคิดหาหนทางพัฒนางานวิจัยร่วมกันได้มากขึ้น นอกจากนี้ลักษณะของกลุ่มคนที่เข้าร่วม ควรมีเป้าหมายร่วมกันและมีประสบการณ์ใกล้เคียงกัน ยกตัวอย่างดังเช่น กลุ่มครูที่ต้องมีบทบาทภารกิจในการพัฒนางานวิจัยร่วมกันแต่ยังไม่มีเวลา เป็นต้น เพราะด้วยภารกิจที่มีร่วมกันและมีประสบการณ์คล้ายกัน จะช่วยสร้างบรรยากาศการเป็นทีมที่เข้าอกเข้าใจกัน สามารถดึงประสบการณ์ของเพื่อนในทีมเข้ามาใช้ร่วมกันได้ง่ายมากขึ้น นอกจากนี้กรณีศึกษาที่นักตั้งคำถามอันทรงพลังหยิบยกมาเพื่อถ่ายทอดและสร้างแรงบันดาลใจนั้นควรมีบริบทที่ใกล้เคียงกับผู้เข้าร่วมกิจกรรม เพราะทำให้เห็นภาพในอนาคตหรือสามารถเลียนแบบต้นแบบได้ง่ายมากขึ้น

### ส่วนที่ 3 การสร้างคู่มือการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสวงหา

จากผลการสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสวงหาผู้วิจัยได้ขยายผลการวิจัยสู่การนำไปประยุกต์ใช้ โดยจัดทำคู่มือสำหรับการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครู กลุ่มเป้าหมายหลักในการประยุกต์ใช้งานครั้งนี้คือ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องของการพัฒนาครู และคุณครูในโรงเรียน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเพื่อค้นหาแนวทางการสร้างคู่มือด้วยการจัดเวทีสนทนากลุ่ม เชิญผู้ทรงคุณวุฒิมารับฟังผลการศึกษา ร่วมกับรวมอภิปรายเกี่ยวกับแนวทางการเผยแพร่คู่มือและการจัดทำคู่มือ โดยมีประเด็นสำคัญ ดังนี้

#### 1. การประยุกต์ใช้กับโรงเรียน

จากผลการสนทนากลุ่ม พบว่าผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องในเรื่องการนำไปประยุกต์ใช้งานในโรงเรียนได้จริง เนื่องจากผลการวิจัยสามารถตอบเป้าหมายของช่องว่างทางการวิจัย นั่นคือ การค้นหาวิธีการที่สร้างเสริมให้ครูมีความรัก ชื่นชอบ และพัฒนาความสามารถในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน มีผลงานวิจัยทุกคน ทำให้ช่วยส่งเสริมผลการประเมินการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนได้ รวมถึงผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ถือเป็นแนวทางหนึ่งที่สามารถประยุกต์ใช้ได้กับโรงเรียนทั้งในเขตพื้นที่และนอกเขตพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 เนื่องจากในข้อจำกัดของครูในพื้นที่อื่นมีลักษณะเดียวกันคือ ไม่ต้องการทำวิจัย เพราะข้อจำกัดเรื่องความไม่มั่นใจในความสามารถ ไม่มีแรงจูงใจหรือเป้าหมายของการทำวิจัย เป็นต้น สรุปได้ว่า มติของผู้ทรงคุณวุฒิในครั้งนี้มีความเห็นว่าการนำแนวทาง



สุนทรียแสวงหามาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูในโรงเรียน สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง ใช้งานได้กับหลายโรงเรียน และสนับสนุนการสร้างคู่มือการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครู

“ผมได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการวิจัยครั้งนี้ะครับก็ได้เห็นว่าในการทำครั้งนี้เป็นผลประโยชน์ดีต่อทุกฝ่าย และตกประโยชน์ให้กับนักเรียน ซึ่งเราเห็นเป็นกระบวนการที่เราต้องสร้างฝัน สร้างกำลังใจ อะไรพวกนี้คือมันเป็นตัวกระบวนการที่สามารถใช้ได้ทุกที่ ที่ไหนก็ใช้ได้เพราะจุดมุ่งหมายก็เหมือนกัน ก็คือการสร้างแรงบันดาลใจ เมื่อไหร่เราสร้างได้เราจะทำได้ คือ ครูมีข้อจำกัดว่า ฉันทำไม่เป็น เราก็ให้กำลังใจให้ แล้วก็ให้องค์ความรู้ ครูรู้สึกไม่ถูกทอดทิ้ง เมื่อไหร่ครูรู้สึกไม่ถูกทอดทิ้งก็อยากทำนะ ถ้าประยุกต์ใช้ก็จะสร้างและต่อยอดได้” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3)

## 2. แนวทางการประยุกต์ใช้งานคู่มือ

จากผลการวิเคราะห์การสนทนากลุ่มในเรื่องแนวทางการประยุกต์ใช้งานคู่มือ พบว่ามีหลากหลายแนวทาง โดยมีข้อเสนอแนะเรื่องจัดทำคู่มือเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการประยุกต์ ดังนี้

### 2.1 ข้อเสนอแนะด้านเนื้อหา

2.1.1 คู่มือควรมีการระบุบทบาทหน้าที่ให้ชัดเจน จากผลการคืนข้อมูลของผู้วิจัย ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ามีข้องในลักษณะของการมีส่วนร่วมในเรื่องการพัฒนาครู ดังนั้นคู่มือควรมีการแจกแจงบทบาทหน้าที่และตัวอย่างของการปฏิบัติ เพื่อให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง หากมีหลายส่วนเกี่ยวข้อง ควรมีการระบุการดำเนินการหลักและรอง

“ผมเห็นว่าต้องระบุให้ชัดเจนว่าใครจะเป็นผู้ใช้งานในคู่มือนี้ ถ้ามีหลายส่วนก็ต้องบอกว่าใครต้องทำอะไร เพราะผมเห็นว่าประเด็นจะต่างกันไป อย่างผู้บริหารก็จะรู้ว่าตัวเองต้องทำอะไรถ้าเอาไปใช้จะได้กำหนดเข้าไปในแผนกลยุทธ์ หรือนโยบายของโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารอาจจะเป็นส่วนส่งเสริม แต่ถ้าเป็นครูก็เอาจริงเลย เริ่มตั้งแต่วิธีการใช้ เราจะใช้อย่างไร หรือศึกษานิเทศก์ จะทำอย่างไรให้ครูเอาคู่มือนี้ไปใช้ สร้างความตระหนักอย่างไร” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1)

“คู่มือมันต้องครอบคลุมได้หมด อ่านแล้ว বু๊ป ใครมีบทบาทอย่างไร” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3)

2.1.2 คู่มือควรมีเนื้อหาที่ระบุการแก้ปัญหา ผู้ทรงคุณวุฒิได้เสนอแนะว่าการสร้างคุณลักษณะและการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการวิจัยของครูนั้น ต้องเผชิญข้อจำกัดหลากหลายด้าน ดังนั้นคู่มือควรมีการระบุแนวทางการแก้ปัญหาหรือแก้ไขข้อจำกัดดังกล่าว โดยเฉพาะข้อจำกัดทางความคิดที่ครูทุกโรงเรียนรู้สึกกังวล นั่นคือ ครูไม่ต้องการทำวิจัย เพราะมีความยุ่งยาก มีภาระงานมาก ทำวิจัยได้ต่อเนื่องหรือไม่สำเร็จ ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิได้สะท้อนความเห็นว่าเป็นอุปสรรคของครูที่ดำเนินการในครั้งนี้อยู่เป็นเงื่อนไขที่สำคัญ ควรมีการระบุลงไปในเรื่องมือ ดังเช่น การเข้ามาในเทศงานวิจัยอย่างสม่ำเสมอ สร้างความคุ้นเคยให้กับครู การนำผู้บริหารมาพูดสร้างกำลังใจเป็นสิ่งที่สร้างให้ครูเกิดกำลังใจ การแก้ปัญหาเรื่องการไม่มีเวลา โดยการปรับเปลี่ยนนโยบายของโรงเรียนให้มีเวลาสำหรับการทำวิจัยโดยเฉพาะซึ่งเป็นเวลานอกการจัดการเรียนการสอน เป็นต้น

“โรงเรียนเราเป็นโรงเรียนขยายโอกาส ครูมีหลากหลายและแตกต่างกัน ตอนแรกที่ผู้วิจัยจะเข้ามาหา คือ สิ่งที่เรากังวล คือ ครูไม่ยอมทำวิจัย 5 บท เราก็บอกว่าไม่ต้องเป็น 5 บทก็ได้ แต่ครูก็ยังคิดว่าเราจะทำได้ไหม ข้อจำกัดที่นี้คือไม่ยอมทำ 5 บทเพราะดูว่าจะยุ่งยากมาก แต่ผู้วิจัยชัดเจนมาก คือ การชี้แจงเป้าหมายเลยว่าไม่ได้ต้องการเอาตอนนี้ พัฒนาไปด้วยกัน ให้เวลาสำหรับการพัฒนาผลงาน ไม่ได้เหมือนกับการเข้ามาโรงเรียนแล้วสั่งว่าจะเอา ต้องเอามาให้ทีตอนนี้ ๆ นะ แต่ผู้วิจัยจะทิ้งระยะ แล้วเข้ามาเป็นระยะก็รู้สึกอบอุ่น เมื่อไหร่ที่ทำไม่ได้ เราจะโทรหาผู้วิจัยก็จะเข้ามา สิ่งที่ดีอีกแบบหนึ่งก็คือ การนิเทศ ก็คือ ครูรู้สึกสบายใจ เราไม่ได้ไปจับผิดว่าครูทำถูกหรือผิด แต่เป็นการจับคู่ช่วยกันซึ่งตรงนี้เป็นสิ่งที่ดีมาก ตรงนี้คิดว่าควรระบุเข้าไปในเนื้อหาของคู่มือด้วยนะคะ” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4)

2.1.3 ควรมีการระบุแนวทางการสร้างความยั่งยืนให้เกิดขึ้น เนื่องจากเป้าหมายของผู้วิจัยในการสร้างคู่มือนี้ต้องการให้เกิดความยั่งยืน ด้วยการสร้างพลังบวกเพื่อให้ขยายสู่การพัฒนาตนเองของครู ดังนั้นแนวทางการสร้างพลังบวกดังกล่าวควรมีแนวคิดกำกับ อาจเป็นหลักการที่เป็นข้อความที่สั้น กระชับหรือเป็นเฉพาะแนวคิดหลักของทฤษฎีหรือหลักการนั้น ๆ เพื่อให้ผู้ที่สนใจสามารถสืบค้นต่อได้ รวมถึงแนวทางการสร้างพลังบวกกับตนเอง ควรมีแนวทางที่จูงใจให้คิดตาม เช่น การคิดถึงประโยชน์ของเด็กนักเรียน เป็นต้น

“ต้องสร้างคู่มืออย่างไรก็ตามที่ทำให้ทะลุความคิดของเขาได้ คือมีแนวคิดสักหน่อย หรือมีตัวแปรอะไรที่เกี่ยวข้องก็อาจจะสรุปเนื้อหาคร่าว ๆ เพื่อให้คนที่เขาสนใจไปสืบค้นต่อได้” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4)

“โรงเรียนเราเป็น โรงเรียนขนาดเล็ก ก็คุยกันครู 5 คน เราก็กังวลใจ ก็ขนาดเด็ก งานก็พอสมควร เราก็คิดว่าไม่รู้จะทำวิจัยกันทันหรือเปล่า แต่เราได้รับคำแนะนำว่า ก็ไม่จำเป็นต้องแย่งเวลาที่เราสอนนี่นา ตอนแรกก็คิดว่าหนูจะทำได้มัย จะต้องทำทีละขั้นตอน สร้างความมั่นใจให้กับตัวเองก่อน ถ้าเราทำไปแล้วมันส่งผลดีต่อใคร ประโยชน์สูงสุด อยู่ที่นักเรียน นักเรียนสามารถพัฒนาต่อไปได้ ด้วยเทคนิคอย่างนี้มันก็ทำให้เรามีกำลังใจ จะทำให้ทันได้ แต่เพียงแต่ว่าควรมีแนวทางที่จูงใจ คือ เขียนให้คนอ่านได้คิดตามแบบที่ควรมีพื้นฐานของหลักวิชาการที่กระตุ้นด้วยค่ะ” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6)

2.1.4 คู่มือควรมีการระบุตัวอย่างคำถามอันทรงพลัง ประโยคตัวอย่างที่เป็น การสื่อสารเชิงบวก โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่ต้องพบบ่อยครั้ง เช่น สถานการณ์ที่ครูทำวิจัยค้างไว้แต่ไม่มีแรงบันดาลใจในการทำต่อจนสำเร็จ สถานการณ์ที่ครูปฏิเสธการค้นคว้าหรือวิเคราะห์เพิ่มเติมเนื่องจากภาระงานอื่นสอดแทรก เป็นต้น เนื่องจากผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ให้ความสำคัญกับการตั้งคำถามอันทรงพลัง และการสื่อสารเชิงบวก จึงควรมีตัวอย่างคำพูดที่ใช้แล้วประสบความสำเร็จในการลดความกังวลใจ

“เริ่มแรกเลยได้ทำวิจัย ครูทั้งหมด 19 คนที่ลงมือทำตั้งแต่เริ่ม ตั้งแต่การหาข้อมูลการหาปัญหา มีการรวมกลุ่ม แบ่งกลุ่มการทำ เหมือนระดมสมอง คือครูนะทำวิจัยอยู่แล้วค่ะ แต่ครูก็ยังมี ความกังวลอยู่ ทีนี้เมื่อผู้วิจัยเข้าพื้นที่ไปแล้ว มีประโยคไหนที่พูดกับครูแล้วทำให้ครูลดความกังวล ได้ หรือผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ครูรู้สึกว่ามันง่ายขึ้น ทำให้ครูเห็นว่าเป็นเรื่องใกล้ตัว การ นิเทศของเราหรือให้ใครเป็นคนพูดก็จะมีประสิทธิภาพมากขึ้นค่ะ” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6)

2.1.5 คู่มือควรมีเครื่องมือการประเมินหรือสำรวจการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ครู ได้ใช้เป็นเครื่องมือในการทดสอบหรือประเมินนักเรียน รวมถึงแบบการประเมินความพึงพอใจกับ ผู้ปกครอง เพื่อเป็นผลการสะท้อนให้ครูได้ทราบผลของการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยและ ผลการวิจัยของตนเองที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของนักเรียน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เป็น ตัวชี้วัดหนึ่งที่บ่งบอกว่าคู่มือมีการพัฒนาและทำงานวิจัยอย่างต่อเนื่องจนเกิดการเปลี่ยนแปลงของ นักเรียนที่ยาวนาน คงทน ไม่กลับมาทำพฤติกรรมที่เป็นปัญหาซ้ำเดิมอีก

“ผมคิดว่าเมื่อเรียนไปแล้ว ยังต้องการการวัดความคงทนอีก โดยเว้นระยะห่างให้ตี 2 อาทิตย์ขึ้นไปเพราะที่ผ่านมาระหว่างเราพบว่าครูทำไป แล้วพอมีภาระงานแทรกก็หยุดทำเมื่อหยุดทำเด็ก อาจจะพฤติกรรมเปลี่ยนกลับไปเหมือนเดิม ตรงนี้ก็อยากให้วัดเหมือนกันว่าโมเดลของเรามันสร้างให้เกิดความคงทนกับเด็กหรือไม่ คือคู่มือนี้ควรเป็นลักษณะที่ครูทำจนเป็น Routine” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1)

“จริง ๆ แบบประเมินเราก็ควรจะมีถามถึงความพึงพอใจกับผู้ที่ปกครองด้วยนะคะ มันเป็นการสะท้อนกลับมาอีกอย่างหนึ่งว่าการทำวิจัยของเราสร้างการเปลี่ยนแปลงแล้วตัวพ่อแม่เองพอใจหรือไม่ สำรวจหรือประเมินนะคะ ถ้ามีผลตอบรับกลับมาจากผู้ปกครองด้วยก็จะยิ่งดี ก็อยากให้คู่มือนี้มีแบบประเมินความพอใจจากผู้ปกครองด้วยคะ” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4)

## 2.2 ข้อเสนอแนะด้านการเผยแพร่ผลงาน

จากมติการสนทนากลุ่ม พบว่าผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่ให้ความเห็นเรื่องการเผยแพร่ผลงาน คือ การเผยแพร่ผ่านทาง Website และสื่อโซเชียล ในขณะที่เดียวกันควรมีการจัดทำเป็นคู่มือในลักษณะของหนังสือพกพาด้วยเช่นเดียวกัน ทั้งนี้ผู้ทรงคุณวุฒิให้คำแนะนำเรื่องการปรับคำเรียกของโมเดล ให้มีความสั้น กระชับ จดจำได้ง่าย

“จะเป็นโมเดลที่ชื่ออะไร คิดคำขึ้นมา เวลาไปเผยแพร่จะจำได้ดี อ้อ เนี่ยเธอจะจำได้ดี อ้อทำเรื่องสุนทรียแสวงหา ระดับการเผยแพร่ก็ทางไลน์ ทางเฟส ทางออนไลน์ที่ทันสมัยกับสมัยนี้ ถ้าพูดถึงโมเดลนี้ก็จะมีถึง AI ครับ” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1)

“การเผยแพร่ ตามเขตพื้นที่ แชนไว้ Link แล้วก็กระจายไปได้ทั่วไป เป็นรูปเล่มก็ดีครับ แล้วแต่บางคนอาจจะ เป็น paper ผมว่ามีความสำคัญอยู่ ฝากไว้กับหน่วยงานรัฐต่าง ๆ นะครับ” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2)

จากการสนทนากลุ่มเพื่อหาแนวทางการจัดทำคู่มือเพื่อใช้ในการเผยแพร่รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสวงหา ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ามีความเป็นไปได้ในการประยุกต์ใช้กับโรงเรียนทั้งในและนอกเขตพื้นที่การศึกษาในครั้งนี้ เนื่องจากเป็นรูปแบบที่สร้างความเชื่อมั่นให้กับครู ให้สามารถพัฒนาตนเองได้ ซึ่งตอบสนองต่อนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการด้านการพัฒนาวิชาชีพครู การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และนโยบายของโรงเรียน โดยการพัฒนาคู่มือครั้งนี้ ควรมีเนื้อหาเพิ่มเติมใน 5 ประเด็น ได้แก่ 1) ควรมีการระบุบทบาทหน้าที่และกิจกรรมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้ชัดเจน 2) ควรมีการระบุวิธีการแก้ปัญหาเมื่อนำ

รูปแบบไปใช้ 3) ควรมีการระบุแนวทางการสร้างความยั่งยืน 4) ควรมีการกำหนดหรือยกตัวอย่างการใช้คำถามอันทรงพลังและการสื่อสารเชิงบวก 5) คู่มือควรมีเครื่องมือการประเมินหรือสำรวจการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้แนวทางการเผยแพร่รูปแบบ ผู้ทรงคุณวุฒิให้คำแนะนำให้ใช้วิธีการเผยแพร่ผ่านทางสื่อออนไลน์ เผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมถึงเผยแพร่ในรูปแบบของหนังสือพกพา

### 2.3 รูปแบบคู่มือการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสงวงหา

จากผลการวิเคราะห์การสนทนากลุ่มจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อปรับแก้ไขร่างคู่มือการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสงวงหา สามารถสรุปได้ว่าคู่มือควรมีรูปแบบที่เข้าใจได้ง่าย สามารถใช้ได้หลากหลายบริบท ดังนั้นคู่มือควรมีการระบุถึงบทบาทหน้าที่ของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการนำคู่มือฉบับนี้ไปใช้งาน กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนและแนวทางการใช้งาน พร้อมทั้งจัดทำรูปแบบการเผยแพร่ในลักษณะออนไลน์เพื่อให้เกิดการใช้งานขยายวงกว้าง จากนั้นผู้วิจัยจึงได้นำข้อเสนอแนะมาปรับเพื่อสร้างคู่มือฉบับสมบูรณ์ สามารถสรุปเนื้อหาและรูปแบบของคู่มือได้ดังนี้

ตาราง 38 สรุปเนื้อหาและรูปแบบของคู่มือฉบับสมบูรณ์

หัวข้อ	รายละเอียด
ชื่อเรื่อง	คู่มือการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสงวงหา
เป้าหมายของการจัดทำคู่มือ	เพื่อส่งเสริมให้เกิดการใช้สุนทรียแสงวงหากับการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูในโรงเรียน
วัตถุประสงค์การจัดทำคู่มือ	1. เพื่อนำเสนอรูปแบบและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสงวงหา 2. เพื่อส่งเสริมผู้บริหาร กลุ่มครู และศึกษานิเทศก์ ให้มีความรู้และศักยภาพในการใช้สุนทรียแสงวงหาเพื่อการพัฒนาครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ
ประโยชน์	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ประกอบด้วย <b>มิติที่ 1 กลุ่มครู</b> ได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัย ด้วยสุนทรียแสงวงหา ซึ่งเป็นแนวคิดที่มีความโดดเด่นด้านการตั้งประสบการณ์เชิงบวก มาใช้ในการผลักดันศักยภาพภายในตนเอง อันนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะด้าน



ตาราง 38 (ต่อ)

หัวข้อ	รายละเอียด
	<p>การวิจัยในอนาคต</p> <p><b>มิตินี้ 2 กลุ่มผู้บริหาร</b> มีแนวทางสำหรับการเสริมสร้างศักยภาพของกลุ่มครูในโรงเรียนด้วยการใช้สุนทรียศาสตร์แสวงหา ซึ่งแนวทางดังกล่าวช่วยทำให้ผู้บริหารสามารถตั้งคำถามอันทรงพลังได้อย่างเฉียบคม คู่มือจึงเปรียบเสมือนเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้บริหารตั้งสมรรถนะที่มีอยู่ในตัวครูออกมาได้</p> <p><b>มิตินี้ 3 กลุ่มนักเรียน</b> ได้รับประโยชน์จากการที่ครูมีสมรรถนะด้านการทำวิจัยเพิ่มขึ้น ส่งผลให้นักเรียนได้รับการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ ได้รับการพัฒนาตรงตามสภาพและบริบทมากขึ้น</p> <p><b>มิตินี้ 4 บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องและประชาชนทั่วไป</b> ได้รับประโยชน์ด้านองค์ความรู้เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาศักยภาพของกลุ่มครู</p>
<b>ผู้ใช้งานคู่มือ</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผู้บริหารที่ต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครู</li> <li>2. กลุ่มครูที่ต้องการสร้างทีมขับเคลื่อนสมรรถนะด้านการวิจัย</li> <li>3. ครูที่ต้องการพัฒนาตัวเอง</li> <li>4. ประชาชนทั่วไปที่ต้องการศึกษาแนวคิดและรูปแบบการประยุกต์ใช้สุนทรียศาสตร์แสวงหา</li> </ol>
<b>อุปกรณ์และสถานที่สำหรับการจัดกิจกรรม</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. สถานที่ ควรเป็นห้องที่มีบรรยากาศผ่อนคลาย ไม่ถูกรบกวนหรือก่อกวน</li> <li>2. อุปกรณ์ ดังเช่น Presentation เกี่ยวกับ AI, อุปกรณ์เครื่องเขียน เช่น ฟลิปชาร์ตหรือกระดานเพื่อใช้ประมวลผล, อุปกรณ์ขยายเสียง (ในกรณีที่ต้องใช้), อุปกรณ์สำนักงาน เช่น เครื่องปริ้นท์ เป็นต้น</li> <li>3. อุปกรณ์สืบค้นข้อมูล เช่น หนังสือ คอมพิวเตอร์ สมาร์ทโฟน สัญญาณอินเทอร์เน็ต เป็นต้น</li> <li>4. ข้อมูลสนับสนุนต่าง ๆ เช่น แฟ้มใบงานของนักเรียน ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตัวอย่างคลิปต้นแบบ กรณีศึกษาเรื่องเล่าเร้าพลัง เป็นต้น</li> <li>5. อุปกรณ์การบันทึกเสียงหรือภาพ</li> </ol>
<b>บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดกระบวนการ</b>	<p><b>นักตั้งคำถามอันทรงพลัง</b> หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการสื่อสารเชิงบวก สามารถตั้งคำถามที่กระตุ้นให้กลุ่มนี้ขบคิดถึงประสบการณ์ และนำไปสู่การวางแผนในอนาคตได้ มีคุณสมบัติในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์</p>



ตาราง 38 (ต่อ)

หัวข้อ	รายละเอียด
	<p>สรุปประเด็นได้อย่างรวดเร็วและเฉียบคม เป็นผู้ช่วยเหลืออำนวยความสะดวกในการทำกระบวนการมากกว่าเป็นผู้ชี้แนะ โดยนักตั้งคำถามอันทรงพลังสามารถเป็นบุคคลที่ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหาร ครูพี่เลี้ยง เพื่อนครู ศึกษานิเทศก์ นักจัดกิจกรรมหรือผู้นำกลุ่ม นักวิชาการ ตนเอง (กรณีปรับใช้กับการตั้งคำถามด้วยตนเอง)</p> <p><b>กลุ่มครู</b> หมายถึง ครูที่ต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัย มีความมุ่งมั่นพยายาม สามารถประเมินและสะท้อนแนวทางการปรับปรุงพัฒนา กลุ่มได้ สามารถสละเวลาเพื่อเข้าร่วมได้อย่างต่อเนื่อง</p> <p><b>กลุ่มทดลอง</b> หมายถึง กลุ่มเด็กนักเรียนหรือกลุ่มเพื่อนครูที่เป็นผู้รับผลประโยชน์จากการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครู โดยครูได้ร่วมวางแผนการทำวิจัยในชั้นเรียนและนำไปทดลองใช้กับเด็กนักเรียนหรือใช้พัฒนาเพื่อนครู จากนั้นจึงนำมาปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ส่งผลให้นักเรียนหรือเพื่อนครูได้รับการจัดการเรียนการสอนหรือการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพสูงสุด</p>
<p><b>แนวคิดสำคัญของสุนทรียแสวงหา</b></p>	<p>การลดความคิดด้านปัญหาและหันกลับมาคิดหรือใช้จุดแข็งของตนเอง สร้างเป้าหมายและทำให้ได้ มองเห็นความดีของผู้อื่นรวมถึงความดีของตนเอง โดยมีขั้นตอนสำคัญ 4 ขั้นตอน ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การค้นหา (Discovery) เป็นขั้นที่มุ่งเน้นการร่วมกันค้นหาข้อดีของสิ่งที่เกิดขึ้น</li> <li>2. การสร้างฝัน (Dream) เป็นขั้นการสำรวจความเป็นไปได้ในการเดินทางสู่เป้าหมาย</li> <li>3. การออกแบบ (Design) เป็นขั้นการสร้างคำประกาศ วิสัยทัศน์ กำหนดคุณสมบัติที่ต้องการ รวมถึงร่วมกันกำหนดแผนหรือแนวทางของการดำเนินการ</li> <li>4. การทำให้ถึงเป้าหมาย (Destiny) เป็นขั้นแห่งการปฏิบัติ การติดตามและประเมินผลเพื่อสร้างให้อนาคตเป็นจริงได้อย่างยั่งยืน</li> </ol>

ตาราง 38 (ต่อ)

หัวข้อ	รายละเอียด
กระบวนการ ขับเคลื่อน	ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ซึ่งมีความโดดเด่นเรื่องการวิจัยด้วย “การลงมือปฏิบัติ” เป็น “กระบวนการต่อเนื่อง” ที่สร้างให้เกิดองค์ความรู้และนำไปสู่การกำหนดรูปแบบการยกระดับพฤติกรรมด้านการทำวิจัย
แนวคิดตาม EGAR Model	แนวคิดตาม EGAR Model แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ <p>E : ค้นหาประสบการณ์ (Esteem experiences) มุ่งเน้นการค้นหาศักยภาพของตนเอง จัดการศักยภาพเหล่านั้นมาสู่พลังความคิดเชิงบวก และ ค้นหาจุดแข็งหรือปัจจัยสนับสนุนที่มีรอบตัว กิจกรรมสำคัญ คือ การค้นหาประสบการณ์ในอดีตที่ภาคภูมิใจ การทำลายข้อจำกัดของการพัฒนาสมรรถนะการจัดการต่อศักยภาพตนเอง การค้นหาจุดแข็งภายนอก</p> <p>G : ร่วมตั้งเป้าหมาย (Goal setting) การนำพลังความคิดเชิงบวกมาขยายขอบเขต กิจกรรมสำคัญ คือ การกำหนดเป้าหมาย การทำความเข้าใจต่อเป้าหมาย การเปรียบเทียบช่องว่างระหว่างความคาดหวังและความเป็นจริง เพื่อปรับเปลี่ยนเป้าหมายให้ชัดเจนขึ้น รวมถึงการสืบค้นหาเหตุหรือกลไกการสนับสนุนเพื่อไปสู่เป้าหมายเหล่านั้น การแบ่งปันภาพฝันร่วมกับเพื่อน การวางเป้าหมายปลายทางอย่างชัดเจน</p>

ตาราง 38 (ต่อ)

หัวข้อ	รายละเอียด
	<p>A : คัดเลือกแนวทางที่ดี (Alternative selections) - กลุ่มทดลอง (ใน ที่หลากหลายและยืดหยุ่น การคัดเลือกแนวทางที่ กรณีย์ที่เริ่มลงมือ ขึ้นชอบหรือเห็นว่าเป็นทางที่ดีที่สุด กำหนด ทดสอบ)</p> <p>รายละเอียดลงในแผนปฏิบัติการ การสร้างแนวทาง การบูรณาการการพัฒนาสมรรถนะเข้ากับงานปกติ การเลือกใช้เทคนิคที่เฉียบคม</p>
	<p>R : สะท้อนผลการเรียนรู้ (Reflections) ลงมือ - นักตั้งคำถามอัน ปฏิบัติตามแผน สะท้อนผลการเปรียบเทียบการ ทรงพลัง เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น วางเป้าหมายในขั้นถัดไป - กลุ่มครู/ ครูพี่เลี้ยง ขอรับคำปรึกษาและนิเทศติดตามอย่างสม่ำเสมอ - ผู้บริหาร/ เปรียบเทียบเป้าหมาย ผู้เชี่ยวชาญ/ ศึกษานิเทศก์</p>
<b>วงรอบที่ 1</b>	<b>กิจกรรมหลัก/รายละเอียด</b>
<b>EGAR Model</b>	
<b>เป้าหมายหลัก</b>	<b>เป้าหมายเพื่อตีงประสบการณ์เชิงบวกในการทำวิจัย</b>
<p>ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง</p> <p>- นักตั้งคำถามอันทรงพลัง</p> <p>- กลุ่มครู</p>	<p>1.1 นักตั้งคำถามอันทรงพลัง ชวนกลุ่มครูถ่ายทอดความรู้สึกประทับใจ เกี่ยวกับประสบการณ์การทำวิจัยที่ผ่านมา พร้อมสะท้อนจุดแข็งของ ตนเองและสิ่งสนับสนุนที่ตนเองมีแล้วและยังต้องการพัฒนาเพิ่มเติม</p> <p>-----</p> <p><u>ตัวอย่างสถานการณ์</u> ครูสะท้อนว่าครูทุกคนมีทักษะเรื่องการสื่อสารกับ เด็กได้ดี แต่ยังขาดทักษะเรื่องการสืบค้นข้อมูลเพื่อพัฒนาเด็ก เป็นต้น</p> <p>-----</p> <p><u>ตัวอย่างคำถามอันทรงพลัง</u> เช่น คุณเก่งที่สุดในเรื่องอะไร? คุณทำอะไรได้ ดีเสมอ? เป็นต้น</p>
<p>ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง</p> <p>- นักตั้งคำถามอันทรงพลัง</p>	<p>1.2 ร่วมกันตั้งเป้าหมาย โดยจินตนาการถึงภาพฝัน ภาพอนาคตที่อยาก เป็น พร้อมสะท้อนความรู้สึกที่จะเกิดขึ้นหากไปถึงจุดดังกล่าว</p> <p>-----</p>

ตาราง 38 (ต่อ)

หัวข้อ	รายละเอียด
- กลุ่มครู	<p>ตัวอย่างสถานการณ์ ครูสะท้อนว่าครูทุกคนมีทักษะเรื่องการสื่อสารกับเด็กได้ดี แต่ยังขาดทักษะเรื่องการสืบค้นข้อมูลเพื่อพัฒนาเด็ก เป็นต้น</p> <p>-----</p> <p>ตัวอย่างคำถามอันทรงพลัง เช่น คุณเก่งที่สุดในเรื่องอะไร? คุณทำอะไรได้ดีเสมอ? เป็นต้น</p>
<p>ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง</p> <p>- นักตั้งคำถามอันทรงพลัง</p> <p>- กลุ่มครู</p>	<p>1.2 ร่วมกันตั้งเป้าหมาย โดยจินตนาการถึงภาพฝัน ภาพอนาคตที่อยากเป็น พร้อมสะท้อนความรู้สึกที่จะเกิดขึ้นหากไปถึงจุดดังกล่าว</p> <p>-----</p> <p>ตัวอย่างสถานการณ์ ครูลงมติกันว่า ทักษะการสืบค้นข้อมูลเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญที่จะทำวิจัยในชั้นเรียนได้มีประสิทธิภาพ โดยร่วมกันมองภาพฝันว่า ครูที่มีทักษะการสืบค้นข้อมูลอย่างเชี่ยวชาญ คือ ครูที่สามารถบอกแหล่งที่จะสืบค้นได้ รู้จักฐานข้อมูลจำนวนมาก สามารถบอกหรือสกัดความรู้ที่ได้จากผลการวิจัยมาใช้ในงานวิจัยของตนเองได้ เป็นต้น</p> <p>-----</p> <p>ตัวอย่างคำถามอันทรงพลัง เช่น ภาพอนาคตที่เราใฝ่ฝันเป็นอย่างไร? เราจะเป็นอย่างไรเมื่อเราไปถึงเป้าหมายนั้น? เป็นต้น</p>
<p>ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง</p> <p>- นักตั้งคำถามอันทรงพลัง</p> <p>- กลุ่มครู</p>	<p>1.3 ร่วมกันคิดหนทางที่จะไปสู่เป้าหมายนั้น และร่วมกันคัดเลือกแผนปฏิบัติที่ดีที่สุด นำไปลงมือปฏิบัติ โดยครูแต่ละคนควรปฏิบัติตามแผนที่ได้ร่วมกันวางแนวทาง</p> <p>-----</p> <p>ตัวอย่างสถานการณ์ ครูร่วมกันหาหนทางที่ดีที่สุดสำหรับการไปถึงเป้าหมายเหล่านั้น เช่น แนวทางที่ 1 ให้ทุกคนแบ่งปันฐานข้อมูลที่ตนเองมักเข้าไปสืบค้นเพื่อให้ทุกคนลองเข้าไปใช้โดยมีเลขาของกลุ่มเป็นคนรวบรวม, แนวทางที่ 2 ให้ทุกคนแบ่งกลุ่มหัวข้อการวิจัยที่ตนเองสนใจ จากนั้นให้สมาชิกในกลุ่มแต่ละคนหางานวิจัยมาคนละ 5 เรื่อง เพื่อนำมาแบ่งปันกันในครั้งถัดไป เป็นต้น จากนั้นลงมติร่วมกันว่าควรใช้แนวทางใด หรือบูรณาการอย่างไร และนำไปทดลองทำในชั้นถัดไป</p>

ตาราง 38 (ต่อ)

หัวข้อ	รายละเอียด
	<p>-----</p> <p>ตัวอย่างคำถามอันทรงพลัง เช่น มีทางใดบ้างที่จะทำให้เราไปถึงเป้าหมายนั้น? เราควรเลือกเส้นทางใดเป็นเส้นทางที่ดีที่สุดสำหรับพวกเรา? เราจะสอดประสานบทบาทและภารกิจของเราด้วยกันได้อย่างไร? เป็นต้น</p>
<p>ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง</p> <p>- นักตั้งคำถามอันทรงพลัง</p> <p>- กลุ่มครู</p> <p>- ผู้บริหาร/</p>	<p>1.4 ร่วมกันสะท้อนผล หลังจากที่ทดลองทำตามแผนการปฏิบัติแล้ว ให้กลุ่มครูมาสะท้อนสมรรถนะที่เพิ่มขึ้นจากการลงสืบค้นข้อมูล ร่วมกับเปรียบเทียบผลกับเป้าหมายที่วางไว้ สังเคราะห์ปัจจัยอุปสรรคหรือปัจจัยสนับสนุนร่วมกัน</p>
<p>ผู้เชี่ยวชาญ/</p> <p>ครูพี่เลี้ยง</p>	<p>-----</p> <p>ตัวอย่างสถานการณ์ ครูมาร่วมกันแบ่งปันประสบการณ์หลังจากลงมือปฏิบัติ เช่น คนที่ 1 ได้สะท้อนว่าลองเข้าใช้ฐานข้อมูลใหม่ ๆ ที่เพื่อนแนะนำแล้ว เกิดความรู้สึกว่าขอบเขตการงานวิจัยมาสนับสนุนกว้างมากขึ้น, คนที่ 2 ได้สะท้อนว่าไม่ลองเข้าใช้ฐานข้อมูลแล้วแต่ต้องใช้รหัสของโรงเรียนเท่านั้น จึงติดขัดในเรื่องการสืบค้นต่อที่บ้าน เป็นต้น อย่างไรก็ตามในขั้นนี้อาจมีการสะท้อนถึงอุปสรรค ความไม่เข้าใจหรือมีคำถามที่ต้องการคำตอบ ในระยะนี้สามารถเชิญผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญ ครูพี่เลี้ยง หรือครูรุ่นพี่เข้ามาช่วยแนะนำได้</p>
	<p>-----</p> <p>ตัวอย่างคำถามอันทรงพลัง เช่น เราดำเนินการอะไรไปบ้างแล้ว? มีอะไรที่เราทำได้บ้าง? เราเปลี่ยนแปลงอย่างไรบ้าง? เป็นต้น</p>
<p><b>วงรอบที่ 2</b></p> <p><b>EGAR Model</b></p>	<p><b>กิจกรรมหลัก/รายละเอียด</b></p>
<p><b>เป้าหมายหลัก</b></p>	<p><b>เป้าหมายเพื่อลงมือปฏิบัติการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยด้วยการลงมือทำวิจัย</b></p>
<p>ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง</p> <p>- นักตั้งคำถามอันทรงพลัง</p>	<p>2.1 นักตั้งคำถามอันทรงพลัง ชวนกลุ่มครูถ่ายทอดความรู้สึกของการลงมือพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยที่มีติดกลางร่วมกัน โดยเฉพาะเรื่องการ</p>

ตาราง 38 (ต่อ)

หัวข้อ	รายละเอียด
พลัง - กลุ่มครู	เปลี่ยนแปลงทั้งด้านพฤติกรรม ความคิดความรู้สึก และบรรยากาศการทำงานที่เปลี่ยนไป โดยนักตั้งคำถามอันทรงพลังต้องสะท้อนมุมมองที่แต่ละคนได้ไปพัฒนาออกมาให้เห็นถึงพลังของการลงมือปฏิบัติให้มากที่สุด
	<p>-----</p> <p><u>ตัวอย่างสถานการณ์</u> นักตั้งคำถามอันทรงพลังถามว่า ท่านเห็นการเปลี่ยนแปลงในตนเองอย่างไรบ้าง แต่ละคนมีประสบการณ์ใหม่อย่างไรบ้าง ท่านได้ตั้งศักยภาพหรือค้นพบความสามารถอะไรของตนเองเพิ่มขึ้น และเปิดโอกาสให้ครูมาร่วมแบ่งปันสิ่งที่ตนเองไปทำตามแผนหรือมากกว่าแผนที่วางไว้ เช่น ครูคนที่ 1 ได้ลองเขียนสังเคราะห์ผลการทดลองเป็นตาราง ทำให้เห็นสิ่งที่น่าสนใจ ครูคนที่ 2 ได้สะท้อนว่าได้เดินทางไปห้องสมุดของมหาวิทยาลัย ทำให้รู้ว่าหนังสือที่เกี่ยวข้องอยู่ในชั้น 2 จำนวนมาก พร้อมแนะนำให้เพื่อนไปหรืออาสาพาไป เป็นต้น จากนั้นนักตั้งคำถามอันทรงพลังได้สังเคราะห์ศักยภาพที่เพิ่มขึ้นของกลุ่ม เช่น กลุ่มเราเริ่มมีศักยภาพด้านการสกัดข้อมูลได้เพิ่มมากขึ้นเพราะคุณมองเห็นข้อมูลบางอย่างที่สะท้อนออกมาจากการเรียงงานวิจัยในตารางของคุณหากเป็นไปได้ดิฉัน/ ผมอยากให้คุณช่วยสอนเพื่อน ๆ ด้วยนะคะ/ ครับ ดิฉัน/ ผมยังได้เห็นอีกว่าคุณมีทักษะเรื่องการสืบค้นเพิ่มมากขึ้นจากการไปหาหนังสือเพิ่มเติม ที่คุณอาจจะหาไม่ได้ผ่านทางช่องทางออนไลน์ ทำให้เห็นได้ว่ากลุ่มเรามีคนคิดนอกกรอบสามารถหาช่องทางการสืบค้นได้หลากหลาย ซึ่งเป็นสิ่งที่ดีมาก ขอให้ท่านทำต่อไป แล้วอย่าลืมมาแบ่งปันให้เพื่อนด้วย</p> <p>-----</p> <p><u>ตัวอย่างคำถามอันทรงพลัง</u> เช่น ที่คุณได้ลองทำไปคุณคิดว่าคุณเก่งที่สุดในเรื่องอะไร? คุณมักทำอะไรได้ดีเสมอ? ที่ผ่านมากุณชอบอะไรที่สุด? เป็นต้น</p>
ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง - นักตั้งคำถามอันทรงพลัง - กลุ่มครู	2.2 ร่วมกันตั้งเป้าหมาย โดยจินตนาการถึงภาพฝัน ภาพอนาคตที่อยากเป็น พร้อมสะท้อนความรู้สึกที่จะเกิดขึ้นหากไปถึงจุดดังกล่าว โดยเป้าหมายในวงรอบที่ 2 ควรขยับให้ใกล้เคียงกับภาพฝันสูงสุดที่วางไว้ในวงรอบที่ 1



ตาราง 38 (ต่อ)

หัวข้อ	รายละเอียด
	<p>จากนั้นนักตั้งคำถามอันทรงพลัง สอบถามต่อว่า ทางใดเป็นทางที่ดีที่สุดที่เราทุกคนพอจะทำงานร่วมกันได้ ช่วยสะท้อนข้อดีและข้อจำกัดของแต่ละวิธีให้ฟังสักหน่อย ขอให้ท่านคิดย้อนกลับไปว่าทางที่ท่านเลือกนั้นนำท่านไปสู่เป้าหมายได้จริงหรือไม่ อย่างไร เพื่อให้กลุ่มครูทวนสอบความคิดกลับไปสู่เป้าหมายอีกครั้ง จากนั้นเมื่อได้มติของกลุ่มแล้ว ให้ทุกคนลงมือปฏิบัติตาม</p>
	<p>ตัวอย่างคำถามอันทรงพลัง เช่น มีทางใดบ้างที่จะทำให้เราไปถึงเป้าหมายนั้น? เราควรเลือกเส้นทางใดเป็นเส้นทางที่ดีที่สุดสำหรับพวกเรา? เราจะสอดประสานบทบาทและภารกิจของเราด้วยกันได้อย่างไร? ถ้าให้ท่านนึกย้อนกลับไปท่านคิดว่าวิธีการดังกล่าวเป็นบันไดสู่ภาพในฝันที่คุณอยากเป็นใช่หรือไม่ ถ้าใช่เราต้องการอะไรเพิ่มเติมเพื่อให้เราทำมันได้ง่ายขึ้นอีก? เป็นต้น</p>
<p>ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง - นักตั้งคำถามอันทรงพลัง - กลุ่มครู - ผู้บริหาร/ ผู้เชี่ยวชาญ/ ครูพี่เลี้ยง/ นักวิชาการ</p>	<p>2.4 ร่วมกันสะท้อนผล หลังจากที่ได้ทดลองทำตามแผนการปฏิบัติแล้ว ให้กลุ่มครูมาสะท้อนสมรรถนะที่เพิ่มขึ้น</p> <p>ตัวอย่างสถานการณ์ นักตั้งคำถามอันทรงพลังขอให้ครูร่วมกันสะท้อนความรู้สึกที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงของตนเอง และความรู้สึกที่เห็นผลงานของตนเองในขณะนี้ เปรียบเทียบภาพฝันและภาพในตอนนี้ ขอให้ช่วยสะท้อนปัจจัยที่ช่วยกระตุ้นให้ตนเองเกิดการยกระดับ โดยครูคนที่ 1 ได้สะท้อนความรู้สึกว่าที่ตนเองทำได้เพราะมีกลุ่มเพื่อนคอยให้กำลังใจ ผู้บริหารให้การสนับสนุนจึงทำได้ ครูคนที่ 2 กล่าวว่าไม่น่าเชื่อว่าตนเองจะทำได้เป็นความเหลือเชื่อ เป็นต้น นักตั้งคำถามอันทรงพลัง ควรสรุปการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นพร้อมสะท้อนกลับในเรื่องการตั้งศักยภาพที่ตนเองมีมาสู่การลงมือปฏิบัติจริง รวมถึงสะท้อนแง่คิดเกี่ยวกับการตั้งโอกาสที่ได้รับมาปรับใช้กับการพัฒนาตนเอง ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจึงเป็นความภาคภูมิใจ และความมั่นใจที่เพิ่มขึ้น นอกจากนี้นักตั้งคำถามอันทรงพลังหรือหัวหน้ากลุ่มครูควรสร้างพันธะสัญญาร่วมกัน (อาจเป็นได้ทั้งทางใจ ทางวาจา ทางตัวอักษร) ในเรื่อง</p>

ตาราง 38 (ต่อ)

หัวข้อ	รายละเอียด
	<p>การพัฒนาด้านสมรรถนะการทำวิจัยร่วมกันอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม ในขั้นนี้อาจมีการสะท้อนถึงอุปสรรค ความไม่เข้าใจหรือมีคำถามที่ต้องการคำตอบ ในระยะนี้สามารถเชิญผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญ ครูพี่เลี้ยง หรือครูรุ่นพี่เข้ามาช่วยแนะนำได้</p> <p>-----</p> <p>ตัวอย่างคำถามอันทรงพลัง เช่น เราดำเนินการอะไรไปบ้างแล้ว? มีอะไรที่เราทำได้บ้าง? เราเปลี่ยนแปลงอย่างไรบ้าง? ความรู้สึกของเราตอนนี้เป็นอย่างไร? เราเห็นการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นของเพื่อนแต่ละคนเป็นอย่างไร? เป็นต้น</p>
เงื่อนไขสนับสนุน	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) สร้างความยืดหยุ่นในการดำเนินการวิจัย โดยการเปิดโอกาสให้กลุ่มครูตัดสินใจเลือกสมรรถนะสำหรับการพัฒนาและสามารถปรับเปลี่ยนเป้าหมายได้ด้วยตนเอง</li> <li>2) ลดข้อจำกัดด้านเวลาในการสื่อสารและการเรียนรู้เนื่องจากครูมีภารกิจจำนวนมาก</li> <li>3) สร้างบรรยากาศ ดังเช่น การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์หรือจินตนาการ การสร้างบรรยากาศกัลยาณมิตร บรรยากาศการชื่นชมให้กำลังใจและการสื่อสารเชิงบวกและตั้งคำถามอันทรงพลัง บรรยากาศแห่งการเรียนรู้ เป็นต้น นอกจากนี้ในด้านเงื่อนไขของบรรยากาศ นักตั้งคำถามอันทรงพลังควรมีบทบาทในด้านการควบคุมบรรยากาศการแสดงความคิดเห็นที่มุ่งเน้นการเคารพและส่งเสริมซึ่งกันและกัน</li> <li>4) ใช้กระบวนการขับเคลื่อนที่ครูคุ้นเคย</li> <li>5) ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่เป็นหลัก รวมถึงมีการสนับสนุนเพิ่มเติม</li> <li>6) มุ่งเน้นการขับเคลื่อนโดยมีเป้าหมาย</li> <li>7) สร้างกิจกรรมที่สอดคล้องกับนโยบายโรงเรียนหรือระเบียบที่กำหนดไว้</li> </ol>

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครู โดยใช้สุนทรียแสวงหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์ 3 ประการ ได้แก่ 1) เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติงานด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของครู 2) เพื่อพัฒนาและสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครู โดยใช้สุนทรียแสวงหา 3) เพื่อสร้างคู่มือการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสวงหา ดำเนินการตามระเบียบวิจัยเชิงปฏิบัติการ ดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการร่วมกับผู้ร่วมวิจัย จาก 2 โรงเรียน ซึ่งมีความแตกต่างกันในด้านขนาดของโรงเรียน ผู้ร่วมวิจัยจากโรงเรียนที่ 1 มีจำนวน 6 ราย ผู้ร่วมวิจัยจากโรงเรียนที่ 2 มีจำนวน 20 ราย โดยแบ่งระยะเวลาการดำเนินการวิจัยทั้งสิ้น 2 ระยะเวลา แต่ละระยะประกอบด้วย 4 ขั้นตอนตามหลักการของแนวคิดสุนทรียแสวงหา ประกอบด้วย ขั้นตอนการค้นหา (Discovery) ขั้นตอนการสร้างฝัน (Dream) ขั้นตอนการออกแบบ (Design) และขั้นทำให้ถึงเป้าหมาย (Destiny) วิธีการเก็บข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่มเป็นหลัก รวมถึงใช้วิธีการสังเกต พร้อมกับแบบประเมินตนเองซึ่งถูกนำมาใช้เก็บข้อมูล ภายหลังจากที่ผู้วิจัยถอนตัวออกจากพื้นที่ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ร่วมกับการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา สามารถสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะได้ดังนี้

#### สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการ ซึ่งมีความโดดเด่นในเรื่องการดำเนินการวิจัยด้วยแนวทางการปฏิบัติ เป็นกระบวนการต่อเนื่องเพื่อสร้างให้เกิดองค์ความรู้ที่นำไปสู่การยกระดับต่อพฤติกรรมในด้านการทำวิจัย การสร้างองค์ความรู้ในการคัดเลือกและออกแบบแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำวิจัย เกิดรูปแบบการเรียนที่หลากหลายแตกต่างไปจากวิธีการเรียนรู้แบบเดิม รวมถึงมีการสร้างระบบหรือนวัตกรรมที่ส่งผลดีต่อการจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียน นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้แนวคิดสุนทรียแสวงหา (Appreciative Inquiry) มาเป็นแนวทางสำคัญในการตั้งศักยภาพของผู้ร่วมวิจัยมาพัฒนาต่อยอด ประกอบกับการสืบหารูปแบบเฉพาะที่ผู้ร่วมวิจัยเห็นว่าเหมาะสมกับบริบทโรงเรียนของตนเอง มาสร้างให้เกิดการพัฒนาและการเรียนรู้เพื่อยกระดับสมรรถนะด้านการวิจัยต่อไป

จากการดำเนินการกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการในครั้งนี้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพการปฏิบัติงานด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของครู พบว่า การดำเนินการกับกลุ่มเป้าหมายครั้งนี้ ประกอบด้วย 2 โรงเรียน มีบริบทแตกต่างกันในเรื่องขนาดของโรงเรียน คือ โรงเรียนที่ 1 มีขนาดเล็ก มีจำนวนครูไม่เพียงพอต่อชั้นเรียนทำให้ครูมีบทบาทหน้าที่ในการสอนในรายวิชาอื่น ๆ นอกเหนือจากวิชาเอกที่จบการศึกษา พบสถานการณ์การจัดการเรียนการสอนที่หลายหลายและมีปัญหาซับซ้อน ในขณะที่โรงเรียนที่ 2 มีขนาดกลาง มีจำนวนครูเพียงพอต่อระดับชั้น ครูสอนตามวิชาเอกที่จบการศึกษา ซึ่งมีภารกิจดูแลจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียนจำนวนมาก ดังนั้นรูปแบบของทั้งสองโรงเรียนจึงมีความแตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตามทั้งสองโรงเรียนที่ถูกคัดเลือกมาเข้าร่วมกระบวนการศึกษาในครั้งนี้ได้รับการประเมินด้านสมรรถนะด้านการวิจัยอยู่ในระดับต่ำกว่ากลุ่มโรงเรียนในเขตพื้นที่เดียวกัน ซึ่งครูจากทั้งสองโรงเรียนมีความยินดีให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกระบวนการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัย

2. ผลการสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสวงหา สามารถสรุปได้ว่าสมรรถนะด้านการทำวิจัยหลักมีทั้งสิ้น 5 สมรรถนะหลัก และ 20 สมรรถนะย่อย โดยได้นำมาพัฒนาทั้งสิ้น 16 สมรรถนะย่อยตามการเลือกของผู้ร่วมวิจัย ได้แก่ 1) ทักษะการคิดวิเคราะห์ปัญหาและผลการวิจัย 2) ทักษะการแก้ปัญหา 3) ทักษะการสังเกตพฤติกรรม 4) ทักษะการสืบค้นข้อมูล 5) ความรู้ด้านรูปแบบการเขียนรายงานการวิจัย 6) ความรู้ด้านกระบวนการวิจัย 7) ความเข้าใจต่อสาเหตุและความแตกต่างรายบุคคล 8) ความรู้เรื่องการจัดการเรียนการสอน 9) ลักษณะของบุคคลที่มีความอดทนมุ่งมั่น 10) ลักษณะของบุคคลที่เป็นคนช่างสังเกตและตั้งคำถาม 11) ลักษณะของบุคคลที่กล้าตัดสินใจและลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง 12) ลักษณะของบุคคลที่มีความรับผิดชอบต่อผลที่เกิด 13) ลักษณะของบุคคลที่มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ 14) ลักษณะของบุคคลที่รักในการแสวงหาความรู้อยู่เสมอ 15) ด้านแรงจูงใจเรื่องความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จในการพัฒนาตนเองและผลงาน และ 16) ด้านแรงจูงใจเรื่องการเอาใจใส่กับทุกคน โดยได้ตัดสมรรถนะย่อยด้านการสร้างและใช้สื่อที่หลากหลายการสื่อสารกับผู้เรียน ความรักในวิชาชีพครู และการมีความเมตตาต่อนักเรียนและเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากผู้ร่วมวิจัยทั้งสองโรงเรียนเห็นว่าเป็นสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการลงมือปฏิบัติที่ครูถูกฝึกฝนมาก่อนและประเมินว่ามีในสมรรถนะย่อยดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว ทำให้เหลือสมรรถนะที่ต้องการพัฒนาทั้งสิ้น 16 สมรรถนะ ในขณะที่แนวทางการพัฒนาสมรรถนะโดยใช้สุนทรียแสวงหา มีทั้งสิ้น 14 เทคนิค ได้แก่ การตั้งคำถามอันทรงพลัง, การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมอภิปราย, เทคนิคการเล่าย้อน

ประสบการณ์และการสะท้อนความประทับใจของตนเอง, การชื่นชมให้กำลังใจ, การใช้ตัวแบบสร้างแรงจูงใจ, การวางแผนจัดการศักยภาพของตนเอง, การกำหนดเป้าหมาย, การสนับสนุนระบบนิเทศติดตามอย่างสม่ำเสมอ, การสร้างกลุ่มความเชี่ยวชาญภายในโรงเรียน, การสนับสนุนเชื่อมโยงฐานข้อมูลของโรงเรียน, การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้, การสร้างบรรยากาศแบบกัลยาณมิตรและปลอดภัยต่อการสื่อสาร, การอบรมและฝึกปฏิบัติ, การสร้างระบบให้คำปรึกษา

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสวงหา (EGAR Model) ซึ่งเป็นผลมาจากการสังเคราะห์กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการตามแนวทางการใช้สุนทรียแสวงหากับการขับเคลื่อนสมรรถนะด้านการวิจัยทั้งสองโรงเรียน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 ค้นหาประสบการณ์ (Esteem experiences) เป็นการค้นหาศักยภาพของตนเองจัดการศักยภาพเหล่านั้นมาสู่พลังความคิดเชิงบวก รวมถึงค้นหาจุดแข็งหรือปัจจัยสนับสนุนที่อยู่รอบตัว ซึ่งมีกิจกรรมสำคัญ ได้แก่ การค้นหาประสบการณ์ในอดีตที่ภาคภูมิใจ การทำลายข้อจำกัดของการพัฒนาสมรรถนะ การจัดการต่อศักยภาพของตนเอง การค้นหาจุดแข็งภายนอก องค์ประกอบที่ 2 ร่วมตั้งเป้าหมาย (Goal setting) เป็นการนำพลังความคิดเชิงบวกเหล่านั้นมาขยายขอบเขต ซึ่งมีกิจกรรมสำคัญ ได้แก่ การกำหนดเป้าหมาย การทำความเข้าใจต่อเป้าหมาย การเปรียบเทียบช่องว่างระหว่างความคาดหวังและความเป็นจริงเพื่อปรับเปลี่ยนเป้าหมายให้ชัดเจนขึ้น การสืบค้นสาเหตุหรือกลไกการสนับสนุนเพื่อไปสู่เป้าหมายเหล่านั้น การแบ่งปันภาพฝันร่วมกับเพื่อน การวางเป้าหมายปลายทางอย่างชัดเจน องค์ประกอบที่ 3 คัดเลือกแนวทางที่ดี (Alternative selections) เป็นการทำให้ภาพฝันและแนวทางที่ดีที่สุดมาสู่ความเป็นจริง หลอมรวมกับภารกิจหน้าที่ที่เป็นปัจจุบัน โดยกิจกรรมสำคัญ ได้แก่ การสร้างทางเลือกที่หลากหลายและยืดหยุ่น การคัดเลือกแนวทางที่ชื่นชอบหรือเห็นว่าเป็นทางที่ดีที่สุด กำหนดรายละเอียดลงในแผนปฏิบัติการ การสร้างแนวทางการบูรณาการการพัฒนาสมรรถนะเข้ากับงานปกติ การเลือกใช้เทคนิคที่เฉียบคม และองค์ประกอบที่ 4 สะท้อนผลการเรียนรู้ (Reflections) เป็นการลงมือปฏิบัติตามแผนและนำมาสะท้อนถึงผลการเปลี่ยนแปลง โดยมีกิจกรรมสำคัญ คือ การติดตามการปฏิบัติตามแผน การสะท้อนผลการเปรียบเทียบความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การวางเป้าหมายในขั้นถัดไป การขอรับคำปรึกษาและนิเทศติดตามอย่างสม่ำเสมอ การสะท้อนผลการเปลี่ยนแปลง การตรวจสอบเปรียบเทียบเป้าหมาย นอกจากนี้ผลการศึกษพบว่าเงื่อนไขสนับสนุนที่สำคัญสำหรับการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครู ประกอบด้วย 1) ความยืดหยุ่นในการดำเนินการวิจัย โดยการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมวิจัยตัดสินใจเลือกสมรรถนะสำหรับการพัฒนาและสามารถปรับเปลี่ยนเป้าหมายได้ด้วยตนเอง 2) การลดข้อจำกัดด้านเวลาในการสื่อสารและการเรียนรู้เนื่องจากครูมี

ภารกิจจำนวนมาก 3) การสร้างบรรยากาศ ดังเช่น การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์หรือจินตนาการ การสร้างบรรยากาศกัลยาณมิตร บรรยากาศการชื่นชมให้กำลังใจและการสื่อสารเชิงบวกและตั้งคำถามอันทรงพลัง บรรยากาศแห่งการเรียนรู้ เป็นต้น นอกจากนี้ในด้านเงื่อนไขของบรรยากาศ ผู้วิจัยควรมีบทบาทในด้านการควบคุมบรรยากาศการแสดงความคิดเห็นที่มุ่งเน้นการเคารพและส่งเสริมซึ่งกันและกัน 4) การใช้กระบวนการขับเคลื่อนที่ครูคุ้นเคย 5) การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่เป็นหลัก รวมถึงมีการสนับสนุนเพิ่มเติม 6) มุ่งเน้นการขับเคลื่อนโดยมีเป้าหมาย 7) สร้างกิจกรรมที่สอดคล้องกับนโยบายโรงเรียนหรือระเบียบที่กำหนดไว้

3. ผลการสร้างคู่มือ ได้ดำเนินการด้วยวิธีการสนทนากลุ่มกับผู้เชี่ยวชาญด้าน การศึกษาและด้านการทำวิจัย โดยคู่มือได้ระบุถึงรูปแบบที่ผ่านการสังเคราะห์จากผลการดำเนิน กระบวนการวิจัยในโรงเรียนทั้งสองแห่ง พบว่าการจัดทำคู่มือเพื่อเผยแพร่รูปแบบการพัฒนา สมรรถนะด้านการวิจัยของครู โดยใช้สุนทรียแสวงหา ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ามีความเป็นไปได้ ในการประยุกต์ใช้กับโรงเรียนทั้งในและนอกเขตพื้นที่การศึกษา และเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้มี คำแนะนำการพัฒนาคู่มือครั้งนี้ ควรมีเนื้อหาเพิ่มเติม 5 ประเด็น ได้แก่ 1) ควรมีการระบุบทบาท หน้าที่และกิจกรรมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้ชัดเจน 2) ควรมีการระบุวิธีการแก้ปัญหา เมื่อนำ รูปแบบไปใช้ 3) ควรมีการระบุแนวทางการสร้างความยั่งยืน 4) ควรมีการกำหนดหรือยกตัวอย่าง การใช้คำถามอันทรงพลังและการสื่อสารเชิงบวก และ 5) คู่มือควรมีเครื่องมือการประเมินหรือ สำรวจการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้แนวทางการเผยแพร่รูปแบบ ผู้ทรงคุณวุฒิให้คำแนะนำให้ใช้ วิธีการเผยแพร่ผ่านทางสื่อออนไลน์ เผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมถึง เผยแพร่ในรูปแบบของหนังสือพกพา ดังนั้นสรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาเป็นคู่มือถือเป็นสิ่งที่มี ประโยชน์ โดยเน้นการสร้างรูปแบบการเผยแพร่แบบออนไลน์เป็นหลัก เนื้อหาภายในควรมีการระบุ ชัดเจนเกี่ยวกับหน้าที่ กิจกรรม แนวทางการนำไปใช้ ยกตัวอย่างกิจกรรมและการสื่อสารต่าง ๆ รวมถึงผลลัพธ์ที่เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ง่ายต่อการประยุกต์ใช้งานต่อไป โดยคู่มือมี องค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ 1) ชื่อเรื่อง 2) เป้าหมาย 3) วัตถุประสงค์ 4) ประโยชน์ 5) ผู้ใช้งาน คู่มือ 6) สื่อ อุปกรณ์ และสถานที่ 7) บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดกระบวนการ 8) แนวคิด สำคัญของสุนทรียแสวงหา 9) กระบวนการขับเคลื่อน 10) แนวคิดสำคัญของ EGAR Model 11) กิจกรรมหลักและรายละเอียดในวงรอบที่ 1 และ 12) กิจกรรมหลักและรายละเอียดในวงรอบที่ 2 โดยทั้ง 2 วงรอบนั้น ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ประกอบด้วย นักตั้งคำถามอันทรงพลัง ผู้เชี่ยวชาญ ผู้บริหารโรงเรียน ครูพี่เลี้ยง และกลุ่มครู



## อภิปรายผลการวิจัย

จากสรุปผลการวิจัยดังกล่าว แสดงให้เห็นได้ว่าการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูสามารถเปลี่ยนแปลงและยกระดับได้โดยผ่านกระบวนการวิจัยอย่างเป็นขั้นตอน โดยเฉพาะการดำเนินการวิจัยด้วยฐานความเชื่อเรื่องศักยภาพของบุคลากรที่ซ่อนเร้นอยู่ในโรงเรียน ทั้งนี้ เป้าหมายอันสูงสุดของการยกระดับสมรรถนะด้านการวิจัยของครู ไม่เพียงแต่ครูมีความรู้และความสามารถในการทำวิจัยเพิ่มขึ้น แต่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพด้านการเรียนของนักเรียนให้ดีขึ้นอีกเช่นเดียวกัน แต่อย่างไรก็ตามการดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการในครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถหยิบยกประเด็นข้อค้นพบที่สำคัญมาอภิปรายผลได้ 4 ประเด็นหลัก ดังนี้

### ประเด็นที่ 1 การสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครู

การศึกษาครั้งนี้มีเป้าหมายสำคัญคือการสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครู โดยใช้กระบวนการสุนทรียแสวงหา โดยได้ดำเนินการในรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่มุ่งเน้นการดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน เน้นการลงมือปฏิบัติร่วมกับการปรับปรุงพัฒนาจนทำให้สมรรถนะได้รับการพัฒนาให้สามารถผลิตแผนการจัดการเรียนการสอนด้วยเทคนิคต่าง ๆ อย่างมีขั้นตอน มีแนวคิดสนับสนุน รวมถึงเป็นไปตามหลักการทางวิชาการ จากนั้นผู้วิจัยจึงนำมาสังเคราะห์เพื่อค้นหาแนวทางที่เกิดขึ้นและทำให้เกิดผลลัพธ์อันพึงประสงค์ ซึ่งผลการสังเคราะห์รูปแบบนี้สามารถอภิปรายเพิ่มเติมได้ดังนี้

ระยะก่อนเริ่มพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยของครูในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้พบว่าทั้งสองโรงเรียนมีบรรยากาศที่คล้ายคลึงกันคือ ครูรอคอยโอกาสการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำวิจัย โดยผลในขั้นตอนการค้นหา (Discovery) ในระยะที่ 1 ผู้วิจัยเปิดโอกาสให้สะท้อนประสบการณ์ ในขณะที่ศึกษาในระดับอุดมศึกษาร่วมกับประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา พบว่าระหว่างการเรียนตามหลักสูตรครุศาสตร์หรือศึกษาศาสตร์นั้น จะมีการทดลองทำวิจัยหรือโครงการมาก่อน แต่เป็นการทำงานกลุ่มและมีผู้ให้คำแนะนำคืออาจารย์ที่ปรึกษา แต่อย่างไรก็ตามเมื่อมาดำรงบทบาทเป็นครู ทำให้พบกับสถานการณ์ที่หลากหลายแตกต่างกันออกไป ประสบการณ์จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมากต่อสมรรถนะด้านการวิจัย รวมถึงการมีกลุ่มหรือคนแนะนำ ให้กำลังใจตั้งแต่เริ่มต้นถือเป็นจุดเปลี่ยนสำคัญที่ทำให้ครูหันมากระตุ้นตนเองให้พัฒนาสมรรถนะด้านการทำวิจัย ดังนั้นจะเห็นได้ว่าปัจจัยของการขับเคลื่อนที่สำคัญของครูคือ การสร้างโอกาสแสดงความสามารถ ขยายความสามารถหรือชี้ให้เห็นถึงความสามารถดั้งเดิม ดังนั้นข้อค้นพบสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำวิจัยของครู ในระยะก่อนเริ่มพัฒนาและในขั้นตอนการค้นหาจุดแข็งของผู้ร่วมวิจัย คือ ผู้วิจัยควรมีความเข้าใจต่อความเข้าใจหรือผลการสะท้อนการมองเห็นตนเองของผู้ร่วมวิจัยทุกคน เพื่อนำมาสร้างกลยุทธ์ที่ใช้ในการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองต่อไป

ระยะเข้าสู่กระบวนการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 2 ระยะย่อย เรียกว่า ระยะที่ 1 และระยะที่ 2 โดยระยะที่ 1 มุ่งเน้นการสร้างคุณลักษณะ เพื่อให้พร้อมต่อการยกระดับสมรรถนะการทำวิจัยของครู และระยะที่ 2 มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพและสร้างความคงทนของผลการเปลี่ยนแปลง ซึ่งการนำแนวคิดมากำกับกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดสุนทรียแสวงหาเป็นหลักในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครู โดยผู้วิจัยมีบทบาทอย่างมากในการสร้างการสื่อสารเชิงบวก และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีเป้าหมายในการตั้งคำถามหรือคำชี้แจง ซึ่งเงื่อนไขสำคัญของการเกิดสภาวะการสื่อสารเชิงบวกคือ การอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ปราศจากการคุกคามหรือเหยียดหยามทางความคิดต่อกัน ดังนั้นสรุปได้ว่าตลอดระยะเวลาการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีการสื่อสารเชิงบวกร่วมกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา เมื่อพบว่ามีการเปลี่ยนแปลงไป ผู้วิจัยได้ประเมินและค้นหาเทคนิคเพื่อต่อยอดพฤติกรรมเชิงบวกเหล่านั้นให้เพิ่มขึ้น โดยการจัดการระบบของโรงเรียน สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย ส่งเสริมด้านความรู้

จากผลการศึกษาดังกล่าว มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สรรกมล กรนุ้ม ประทีป จินนี และนริศรา พิงโพธิ์สม (2563) ในเรื่องของการใช้ปัจจัยทั้งจากภายนอก และภายใน มาขับเคลื่อนพฤติกรรม ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีปัญญาสังคม (Social cognitive theory) ที่ให้ความสำคัญกับพฤติกรรมมนุษย์ใน 3 ปัจจัยที่เชื่อมโยงหรือส่งผลกระทบต่อกัน (Interaction) ได้แก่ 1) การเปลี่ยนแปลงอันเกิดจากอิทธิพลจากสภาพแวดล้อม 2) การเปลี่ยนแปลงอันเกิดจากการเรียนรู้ 3) พฤติกรรมของมนุษย์ไม่ใช่สิ่งคงทน (Bandura, 1986) ซึ่งได้นำแนวคิดเรื่องการพัฒนาเจตคติการเห็นแบบอย่าง การสื่อสารเชิงบวก และการควบคุมตนเอง มาใช้การพัฒนาเรื่องพฤติกรรมการคบเพื่อนต่างเพศ ผลการวิจัยพบว่า เงื่อนไขเรื่องเจตคติการเห็นแบบอย่าง การสื่อสารเชิงบวก และการควบคุมตนเอง มีส่วนต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของวัยรุ่นได้ ในขณะที่การศึกษานี้ผู้วิจัยมุ่งปฏิบัติการทั้ง 3 ปัจจัยเช่นเดียวกัน นั่นคือ 1) การสร้างอิทธิพลจากสภาพแวดล้อม โดยการจัดสภาพแวดล้อมให้รองรับต่อการเรียนรู้ สร้างสถานการณ์โดยการวางเงื่อนไขเรื่องการแลกเปลี่ยนร่วมอภิปรายกัน ทำให้บุคคลกล้าเปิดเผยศักยภาพที่ซ่อนเร้นโดยปราศจากการระแวงหรือกังวลว่าจะผิดหรือถูกต้องตามหลักวิชาการ 2) การสร้างการเรียนรู้ สร้างความรู้ โดยเฉพาะในการศึกษานี้ผู้วิจัยได้ดึงประสบการณ์เก่ามาเล่า ทำให้ความรู้สึกต่อตนเองได้รับการสนับสนุนจากพลังบวกภายในของตนเอง ซึ่งเป็นกำลังใจที่ดีที่สุดในการพัฒนาตนเอง 3) ปรับกรอบการศึกษาให้มีความยืดหยุ่นเนื่องจากพฤติกรรมของมนุษย์เป็นสิ่งที่ไม่คงที่

สามารถปรับเปลี่ยนได้อยู่เสมอ ดังนั้นแนวทางการวิจัยเชิงปฏิบัติการในครั้งนี้อย่างยิ่งประยุกต์ใช้กรอบการดำเนินการวิจัยให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงอยู่เสมอ

ข้อค้นพบอีกประการหนึ่ง คือ การนำแนวทางสุนทรียแสวงหามาประยุกต์ใช้นั้น ควรให้ความสำคัญกับการสื่อสาร โดยผลการศึกษากลับมาพบว่าการสื่อสารเชิงบวกจะมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นหากดำเนินการร่วมกับการทำงานเป็นทีม แม้ในโรงเรียนที่ 1 จะเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ครูที่เข้าร่วมการวิจัยมีเพียง 5 ราย แต่ละรายมีการวางแผนการทำวิจัยเป็นรายบุคคล แต่พบว่ายังคงต้องการการสนับสนุนจากองค์กร ขับเคลื่อนการยกระดับสมรรถนะเป็นทีม มีกิจกรรมที่ทำร่วมกัน ในขณะที่โรงเรียนที่ 2 มีเป้าหมายการยกระดับสมรรถนะด้านการวิจัยของครูทั้งโรงเรียน ซึ่งให้เห็นว่าการทำวิจัยของครูจะเป็นการทำรายบุคคล แต่ต้องการการสื่อสารเชิงบวก และการทำกิจกรรมกลุ่ม สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สาขาัย จันสา (2560) พบว่าการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพร่วมกับการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการจัดการด้านความปลอดภัยของพยาบาลวิชาชีพ รวมถึงร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 22.4 สรุปได้ว่าการนำแนวคิดและเทคนิคต่าง ๆ มาบูรณาการร่วมกันทำให้เกิดประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนสมรรถนะด้านการวิจัยของครูได้เป็นอย่างดี

เงื่อนไขที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมวิจัยได้มีส่วนร่วมและเป็นเจ้าของความคิดหรือเป้าหมายของตนเอง ดังนั้นแนวทางการดำเนินการของผู้วิจัยคือ ดำเนินการวางแผนที่มีเป้าหมาย และคัดเลือกสมรรถนะที่เห็นว่าจำเป็น รวมถึงสร้างความพร้อมให้กับตนเองก่อนการพัฒนาระบบหรือคุณภาพของงานวิจัย เนื่องจากค้นพบว่า ก่อนการเข้าร่วมกระบวนการวิจัยครั้งนี้คือขาดความมั่นใจ ไม่เห็นความจำเป็นในการทำเอกสาร ครูเกรงว่าหากทำวิจัยโดยปราศจากความรู้ ความเข้าใจ หรือคนชี้แนะจะทำให้งานวิจัยนั้นไม่สำเร็จหรือไม่มีความหมาย ซึ่งความเชื่อดังกล่าวถือเป็นข้อจำกัดของการพัฒนาตนเองรวมถึงการสร้างคุณภาพให้กับการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูแต่ละคน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการปรับเปลี่ยนความคิด สร้างการเรียนรู้ และสร้างคุณลักษณะให้เกิดความมั่นใจต่อการพัฒนาผลการวิจัยหรือรูปแบบการจัดการเรียนการสอนของครูต่อไป ทั้งนี้ ผลการศึกษาพบว่าทั้งสองโรงเรียน ไม่เลือกพัฒนาสมรรถนะย่อยเรื่องการมีความรักและเมตตาต่อเด็ก และความรักในวิชาชีพ ซึ่งผลการระดมสมองของทั้งสองโรงเรียนเห็นว่ามีสำคัญแต่ไม่ถูกนำมาคัดเลือกเพื่อพัฒนา ส่วนหนึ่งเกิดจากการที่ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเองในด้านดังกล่าวสูง สอดคล้องกับ มาตรฐานคุณวุฒิ ของคณะครุศาสตร์หรือศึกษาศาสตร์ ที่ว่าด้วยการฝึกฝนเตรียมความพร้อมครูทั้งในด้านสมรรถนะทางวิชาชีพของครูวิชาชีพ หลักคุณธรรมและจริยธรรม รวมถึงยึดมั่นจิตวิญญาณความเป็นครู (ราชกิจจานุเบกษา,

2562) ซึ่งในหลักสูตรการฝึกสอนครูนั้นต้องผ่านกระบวนการดังกล่าวมาอย่างเข้มข้นรวมถึงมีประสบการณ์ที่ยาวนาน บ่งบอกถึงการมีจิตใจที่รักต่อวิชาชีพนี้ ทำให้สมรรถนะดังกล่าวมีความจำเป็นแต่ไม่ถูกคัดสรรเพื่อนำมาแยกในระดับในครั้งนี้

นอกจากการแนวทางการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมวิจัยคัดเลือกสมรรถนะด้วยตนเองแล้ว การสร้างแรงบันดาลใจหรือแรงจูงใจ การจัดการระบบต่าง ๆ ภายในโรงเรียน การสร้างบรรยากาศของโรงเรียน และการเพิ่มพูนองค์ความรู้ ยังเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูในครั้งนี้อย่างยิ่ง โดยในระหว่างการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครู ผู้วิจัยพบว่าในการนำระบบการสนับสนุนมาใช้จำเป็นต้องมีแผนการเตรียมรองรับการปรับตัวตั้งแต่ในระยะแรก และสร้างความคุ้นชินจนนำไปสู่การประยุกต์ใช้ระบบที่องค์กรสนับสนุนร่วมด้วย โดยในระยะที่ 1 ถือเป็นระยะสำคัญอย่างมากในการค้นหาระบบที่จะนำมาใช้ในการส่งเสริมสมรรถนะในด้านการวิจัยของครู รวมถึงทำให้ครูรู้สึกคุ้นเคยต่อการใช้งานระบบดังกล่าว ดังจะเห็นได้ว่าผู้วิจัยมีการควบคุมเงื่อนไขเพื่อสร้างให้ผู้ร่วมวิจัยเรียนรู้และเกิดการปรับตัวต่อกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ชักชวนให้เชื่อมโยงการนำเทคโนโลยีสารสนเทศหรือระบบฐานข้อมูลมาบูรณาการกับการทำวิจัย รวมถึงหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขข้อจำกัดเพื่อนำไปสู่สิ่งใหม่

ผลการดำเนินการที่ผ่านมาทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านความคิดต่อความสามารถของตนเอง มีความมั่นใจต่อการใช้ข้อมูลที่ถูกเก็บอย่างเป็นระบบในฐานข้อมูล เป็นต้น สอดคล้องกับการอธิบายของ นิพัทธ์ ชัยวรมขุกุล และวชิราพร ชัยวรมขุกุล (มปป.) ได้กล่าวว่าการผลัดเปลี่ยนทางความคิดเรื่องการแก้ปัญหาต่าง ๆ ซึ่งรวมถึงปัญหาเรื่อง ความเป็นจริงกับความคาดหวังหรือเป้าหมาย นั่นคือ หากมีช่องว่างมากเกินไปจะก่อให้เกิดเป็นปัญหา ซึ่งสามารถเกิดขึ้นได้ทั้งในลักษณะของการไม่มีเป้าหมาย และมีเป้าหมายที่สูงเกินไป วิธีการแก้ไขปัญหาคือ ช่องว่างเหล่านั้นคือ การควบคุม (Control) และการปรับปรุง (Improve) โดยใช้แนวทางสุนทรียแสวงหาที่ดึงศักยภาพของบุคคลนั้นและชักชวนให้มองเห็นในมุมของการมีเป้าหมายและแนวทางที่ดีที่สุดในการเดินทางถึงเป้าหมาย ร่วมกับการขจัดปัญหาหรือข้อจำกัดที่เกิดขึ้น

ดังจะเห็นได้จากในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดด้านการจัดการระบบทั้งจัดการจากระบบการสนับสนุนจากภายนอก และการจัดการต่อปัญหาภายในความคิด ซึ่งเป็นข้อจำกัดสำคัญของการดำเนินการ ผลการวิเคราะห์พบว่า ข้อจำกัดของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้แบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ 1) ข้อจำกัดที่เกิดขึ้นแบบชั่วคราวชั่วคราว ดังเช่น ไม่มั่นใจพูดคุยหรือปรึกษา เรื่องงานวิจัย โดยมีสาเหตุจากความไม่มั่นใจในการตั้งคำถาม ไม่ทราบว่าจะควรสอบถามไปแหล่งใด ซึ่งเหตุการณ์ดังกล่าวมักเกิดขึ้นเสมอเมื่อต้องทำงานวิจัยหรือดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนแบบ

รายบุคคล ดังนั้นการแก้ไขข้อจำกัดเหล่านี้ ผู้วิจัยจึงเลือกแนวทางการควบคุม (Control) เพื่อไม่ให้ข้อจำกัดดังกล่าวเพิ่มมากขึ้นในระหว่างการทำวิจัย โดยการวางเงื่อนไข คือ เปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยไม่ตัดสินว่าสิ่งที่เคยทำผ่านมานั้นจะถูกหรือผิด ใช้การชื่นชมกับความพยายามในการลงมือปฏิบัติเพื่อนำประโยชน์ตอบกลับสู่นักเรียน ดังนั้นจะเห็นได้ว่าเมื่อผู้วิจัยสร้างเงื่อนไขดังกล่าวขึ้น และควบคุมสถานการณ์ให้คงที่จนกลายเป็นความเคยชิน ทำให้โรงเรียนที่ 1 สามารถสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้และกล้าขอรับคำปรึกษาจากเครือข่ายทั้งภายในและภายนอก นอกจากนี้ตลอดกระบวนการผู้วิจัยทราบว่าผู้ร่วมวิจัยทุกคนต้องการยกระดับการทำวิจัยของตนเอง แต่ไม่ต้องการให้ถูกนำไปสร้างเป็นตัวชี้วัดหลักของผลงาน (KPIs) เนื่องจากมีผลกระทบต่อผลการประเมินผลงาน ดังนั้นเพื่อให้เกิดความร่วมมือและการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการควบคุมกระบวนการทางความคิด ด้วยการสร้างความไว้วางใจ เชื่อใจ หลีกเลี่ยงการวัดหรือเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพื่อนในกลุ่ม ซึ่งเป็นการลดข้อจำกัดที่เกิดขึ้นชั่วคราวชั่วคราวหรือในบางสถานการณ์ได้

ในขณะที่ข้อจำกัดอีกประการหนึ่ง คือ 2) ข้อจำกัดที่เกิดขึ้นมาอย่างยาวนาน สะสมกตัญญูการพัฒนาตนเองมาเป็นเวลานาน ผู้วิจัยได้เลือกใช้แนวทางการปรับปรุง (Improve) ซึ่งมีความแตกต่างจากแนวทางการควบคุม คือ การปรับปรุงนี้เป็นการสร้างความเชื่อใหม่ขึ้นมาทำลายความเชื่อดั้งเดิม และไม่จำเป็นต้องสร้างกฎเกณฑ์ใด ๆ มาควบคุมภายหลังจากการเปลี่ยนแปลงทางความคิด ซึ่งแนวทางการปรับปรุงนี้ได้ถูกนำมาใช้กับสิ่งที่มีความเชื่อดั้งเดิม เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาอย่างยาวนาน ดังเช่น พฤติกรรมการทำวิจัยของครู ความไม่เชื่อมั่นต่อความสามารถของตนเอง การไม่เห็นความจำเป็นต่อการทำเอกสารหรือการทำวิจัยเนื่องจากเชื่อมั่นต่อประสบการณ์การจัดการเรียนการสอน โดยผู้วิจัยได้เชื่อว่าครูทุกคนมีความสามารถและมีความรักต่อการพัฒนาเชิงวิชาชีพ แต่อย่างไรก็ตามผู้วิจัยเห็นว่าการพัฒนาศักยภาพดั้งเดิม หากมีการตั้งเป้าหมายเพิ่มขึ้นย่อมทำให้ทิศทางการพัฒนาสมรรถนะของตนเองทำได้ชัดเจน ดังนั้นจึงได้นำวิธีการปรับปรุงกระบวนการคิดมาสะท้อนและหักล้างกับความเชื่อเดิม ที่เห็นว่าตนเองไม่มีความสามารถเพียงพอต่อการทำวิจัยที่มีคุณภาพ ด้วยการใช้นโยบายการการนำตัวแบบที่ดี อยู่ในสถานการณ์ที่ใกล้เคียงกัน รวมถึงผู้ที่ได้รับความศรัทธาและเชื่อมั่นต่อผู้ฟังมาเป็นแบบอย่างในการศึกษาครั้งนี้เพื่อใช้ในการปรับปรุงความคิดดั้งเดิม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการใช้สุนทรียแสวงหาที่เชื่อว่า บุคคลทุกคนมีศักยภาพเพียงรอเวลานำมาใช้ ดังนั้นการนำตัวแบบมาใช้จึงเป็นการกระตุ้นความคิดของผู้เข้าร่วมวิจัย ผลลัพธ์ดังกล่าวจึงปรากฏว่าครูมีความกระตือรือร้นในการวางเป้าหมายในสิ่งที่ตนเองปฏิบัติมากกว่าก่อน ดังเช่น โรงเรียนที่ 1 ตั้งเป้าหมายการเป็นครูนักวิจัยมืออาชีพ และโรงเรียนที่ 2



ตั้งเป้าหมายการเป็นโรงเรียนแห่งครุศึกษาค้นคว้า และดำเนินการเพื่อยกระดับสมรรถนะด้านการทำวิจัยของตนเองตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังจะเห็นได้ว่าหากใช้วิธีการปรับปรุง (Improve) หรือลดล้างความเชื่อเดิมได้ จึงไม่จำเป็นต้องใช้วิธีการควบคุม (Control) ตลอดเวลาเพราะความเชื่อเดิมและพฤติกรรมถูกปรับเปลี่ยนไปสู่การเรียนรู้ที่คงทนยั่งยืนมากขึ้น

## ประเด็นที่ 2 การใช้แนวคิดสุนทรียแสวงหากับการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครู

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดสุนทรียแสวงหา (Appreciative Inquiry) มาประยุกต์ใช้ร่วมกับระเบียบวิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action research) โดยมุ่งเน้นการขับเคลื่อนด้วยการสื่อสารอย่างมีเป้าหมายในการดึงเอาศักยภาพที่ซ่อนเร้นของบุคคลมาทำให้เกิดประสิทธิภาพ จนนำไปสู่การผลักดันให้เกิดแนวทางการพัฒนาใหม่ การยกระดับสมรรถนะให้เพิ่มขึ้น จากผลการศึกษาครั้งนี้ค้นพบว่า การนำแนวทางสุนทรียแสวงหามาใช้ในการขับเคลื่อนสมรรถนะด้านการวิจัยของครูสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงของการพัฒนาสมรรถนะที่มีความจำเป็นต่อการทำวิจัย รวมถึงเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความคิดจากเดิม ยกตัวอย่าง ดังเช่นก่อนเข้าสู่กระบวนการวิจัย ผู้ร่วมวิจัยยังเห็นว่าการทำวิจัยไม่มีความจำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอน มีข้อจำกัดทางความคิด นั่นคือ ไม่เชื่อมั่นต่อความสามารถของตนเองในการทำวิจัยให้มีคุณภาพ มีความกังวลต่อกระบวนการหรือขั้นตอนการทำวิจัยตามหลักวิชาการ แต่เมื่อผ่านกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการด้วยการใช้แนวคิดสุนทรียแสวงหาในครั้งนี้ พบว่าผู้ร่วมวิจัยได้สะท้อนความมั่นใจต่อการทำวิจัยที่บูรณาการเข้ากับการทำหน้าที่ตามปกติ รวมถึงเกิดความเคยชินต่อการพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลหรือพฤติกรรมที่แตกต่าง พร้อมทั้งมีความยินดีต่อการแบ่งปันประสบการณ์โดยปราศจากการตำหนิติเตียนที่สร้างให้เกิดความไม่มั่นใจต่อการทำวิจัย รวมถึงผลลัพธ์ที่สำคัญคือ เกิดการเรียนรู้ ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้เกิดขึ้น 3 รูปแบบ ได้แก่ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้จากประสบการณ์เพื่อนร่วมงาน และการเรียนรู้จากผู้สอนหรือผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้

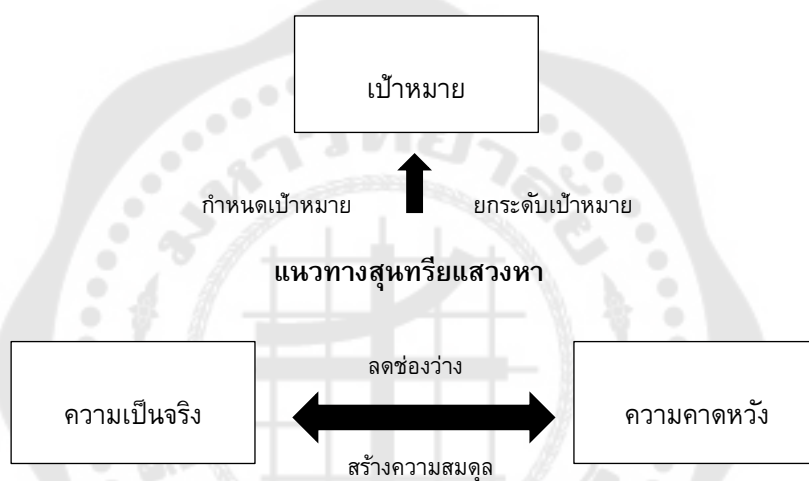
จากผลการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ยังส่งผลต่อการประเมินตนเองที่พบว่าผู้ร่วมวิจัยให้คะแนนการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของตนเองอยู่ในระดับมาก ถึง มากที่สุด ซึ่งผลของการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องตามแนวคิดของสุนทรียแสวงหา ที่มีหลักการสำคัญคือนำความเชื่อมั่นไปต่อยอดและขยายพลังด้านบวกด้วยการสืบหาจุดแข็งที่มี แนวทางดังกล่าวมักปรากฏในการพัฒนาองค์กร โดยเชื่อว่ามีสิ่งที่ดีซ่อนเร้นอยู่ในตัวพนักงาน เพียงแต่ต้องการการค้นหา ต่อยอด และขยายผล จนเกิดเป็นสิ่งใหม่หรือนวัตกรรม (Cooperrider, Whitney, & Stavros, 2003) ดังนั้นการเริ่มต้นของการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูในครั้งนี้ผู้วิจัยจึงเริ่มต้นที่การย้อนเล่าถึงประสบการณ์



ที่ภาคภูมิใจในการเป็นครู และไม่ได้เริ่มต้นที่ปัญหาของการทำวิจัยในกลุ่มครู ตามแนวความคิดตั้งปัญหาเป็นฐาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวถือเป็นแนวคิดชั่วคราวข้ามกับแนวคิดสุนทรียแสวงหา

อย่างไรก็ตามแม้การพัฒนาดังกล่าวสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงได้ตามเป้าหมาย แต่พบว่าข้อจำกัดของการใช้สุนทรียแสวงหากับการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยของครูในครั้งนี้ คือ ข้อจำกัดด้านความคิด รู้สึกไม่มั่นใจต่อความสามารถตนเอง บรรยากาศที่ไม่ปลอดภัยต่อการแสดงความคิดหรือนำเสนอศักยภาพของตนเอง การไม่เห็นความสำคัญต่อการทำวิจัย ผู้วิจัยยังพบว่าสถานการณ์ที่ยากลำบากที่สุดในการประยุกต์ใช้แนวทางสุนทรียแสวงหา คือ กระบวนการสร้างจินตนาการให้เกิดขึ้น และการกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ถึงแนวทางอันนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการของตนเอง โดยเฉพาะในขั้นตอนก้าวผ่านระหว่างการสร้างฝัน (Dream) ไปสู่ขั้นการออกแบบ (Design) ซึ่งเป็นการตั้งภาพที่ตนเองมุ่งหวังมาสู่การหาวิธีการที่ดีที่สุด เพื่อไปสู่เป้าหมาย ผู้วิจัยพบว่าข้อจำกัดสำคัญคือ ผู้เข้าร่วมวิจัยนึกภาพไม่ออก ไม่กล้าจินตนาการในสิ่งที่มากเกินไปจนความเป็นจริง เนื่องจากมีความเชื่อดั้งเดิมเกี่ยวกับสมรรถนะของตนเอง มีข้อโต้แย้งกับสภาพความเป็นจริง จึงทำให้ส่งผลต่อช่องว่างระหว่างความคาดหวังกับเป้าหมายยิ่งไกลห่างกันมากขึ้น สอดคล้องกับการอธิบายของโคเรย์ (Corey, 1991 อ้างใน ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์, 2545) ที่อธิบายเกี่ยวกับทักษะเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ โดยพบว่ามนุษย์มักเกิดมาพร้อมกับพลังความสามารถที่จะคิดเป็นเหตุเป็นผล (Rational) และต้องการให้ชีวิตของตนเองเป็นไปในทางที่ดี รวมถึงมีแนวโน้มที่จะรักตนเอง เข้าข้างตนเองเป็นอย่างมาก แต่ในขณะเดียวกันในทางตรงกันข้าม ในบางสถานการณ์มนุษย์อาจเกิดการพ่ายแพ้ต่อตนเอง ท้อถอย หลีกเลี่ยงการจัดการด้วยเหตุผล คำนึงแต่ความรู้สึกหรืออารมณ์ทำให้เกิดภาวะอีกประการหนึ่ง นั่นคือ ความโน้มเอียงที่จะทำลายตัวเอง คิดหลีกเลียง หน่วงเหนี่ยว ผัดวันประกันพรุ่ง เชื่อหรือมองายต่อสิ่งที่เป็นปัจจัยจุดรั้งของชีวิต หรือบางครั้งมนุษย์อาจวางเงื่อนไขให้ตนเองรู้สึกไม่สบายใจหรือมีปัญหา โดยการบอกซ้ำไปซ้ำมา กับตนเองว่าตนเอง ไม่น่าจะทำได้ เป็นสิ่งที่ยากเกินความสามารถของตน ซึ่งธรรมชาติของมนุษย์เหล่านี้ ต้องได้รับการฟื้นฟูหรือกระตุ้นดึงศักยภาพที่มีอยู่ให้กลับคืนมา ซึ่งในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยมีความสำคัญอย่างยิ่งในการกำหนดคำถามที่สร้างให้เกิดพลังแห่งการจินตนาการ ทำลายข้อจำกัดทางความคิด การสร้างคำถามที่ทรงพลังและสามารถชักนำให้ผู้ร่วมวิจัยเกิดความคิดจินตนาการได้นั้น ผู้วิจัยควรมีความเข้าใจและเข้าถึงสภาพการทำงานของครูในโรงเรียนร่วมด้วย ทั้งนี้ผลการวิเคราะห์ถึงสภาพการปฏิบัติงานด้านการวิจัยที่ได้จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เป็นข้อมูลที่มีความสำคัญอย่างมากในการทำความเข้าใจถึงความรู้สึกของครูในการทำวิจัย นั่นคือ รู้สึกอึดอัดใจ รู้สึกโดดเดี่ยว ดังนั้นผู้วิจัยจึงแสดงความรู้สึกเห็นอกเห็นใจ เข้าใจ และเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมวิจัย

ได้พูดโดยปราศจากเงื่อนไขของคำว่า “แต่” ดังเช่น การให้ผู้ร่วมวิจัยได้พูดแนวคิดของตนเอง และให้เพื่อนคนถัดไปได้เล่าความคิดของตนเองโดยต่อยอดจากความคิดของเพื่อน โดยปราศจากคำว่า “แต่” โดยวิธีการดังกล่าวถือเป็นเทคนิคหนึ่งที่ทำให้ผู้ร่วมวิจัยสามารถจินตนาการถึงภาพฝันได้ออกพร้อมกับแนวทางที่จะเป็นไปได้ ซึ่งเป็นแนวทางใหม่ของกลุ่มผู้ร่วมวิจัย จากแนวทางดังกล่าวผู้วิจัยสามารถสรุปแผนภาพของการสอดแทรกแนวทางสุนทรีย์แสวงหาเข้าสู่ตั้งเป้าหมายและการลดช่องว่างระหว่างความเป็นจริงและความคาดหวัง ได้ดังนี้



ภาพประกอบ 16 แนวทางสุนทรีย์แสวงหาในการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครู

จากภาพประกอบ สรุปได้ว่าแนวทางสุนทรีย์แสวงหาสามารถนำมาประยุกต์ใช้สอดแทรกในการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการที่มีจุดเน้นเรื่องการใช้กระบวนการความค้นหาความรู้ความจริงโดยการปฏิบัติจริง ให้สอดคล้องกับสภาพบริบทที่เป็นอยู่ (Kurt Lewin, 1946 อ้างใน ภัทราพร เกษสังข์, 2559) ผู้วิจัยได้ประสานแนวทางสุนทรีย์แสวงหาเข้าไปโดยมีบทบาทสำคัญคือ 1) การสร้างให้ผู้ร่วมวิจัยมีการตั้งเป้าหมาย หรือยกระดับเป้าหมายให้สูงขึ้นเพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาตนเอง 2) การลดช่องว่างและสร้างความสมดุลระหว่างความเป็นจริงและความคาดหวัง เนื่องจากยิ่งความเป็นจริงห่างจากความคาดหวังมากเพียงใด ยิ่งทำให้เป้าหมายมีความลางเลือน ไม่เป็น

เป้าหมายที่มีความท้าทาย แต่อย่างไรก็ตามธรรมชาติของมนุษย์มีความหลากหลาย บางคนมีความต้องการที่สูงแต่ขาดการผลักดันตนเองให้ไปสู่เป้าหมาย ในขณะที่บางกลุ่มมีศักยภาพที่สูงแต่ขาดโอกาสในการแสดงออกจนทำให้เป้าหมายที่เป็นอยู่ต่ำเกินความสามารถ และสร้างให้เกิดความเบื่อหน่าย ดังนั้นกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการโดยใช้แนวทางสุนทรียแสงพานี้ มีส่วนอย่างมากต่อการลดช่องว่างและสร้างความสมดุลระหว่างความเป็นจริง

### **ประเด็นที่ 3 แนวคิดการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครู**

ในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูในครั้งนี้ มีความแตกต่างออกไปจากการพัฒนาความสามารถด้านการทำวิจัยในกลุ่มนักวิชาการหรืออาจารย์ที่สอนอยู่ในระดับอุดมศึกษาที่มุ่งเน้นการทำวิจัยที่เพื่อสร้างเสริมองค์ความรู้ สร้างทฤษฎี การอธิบายปรากฏการณ์ที่ใช้ในวงกว้าง แต่อย่างไรก็ตามแนวทางการทำวิจัยเหล่านั้นแตกต่างออกไปจากการทำวิจัยในกลุ่มครูครั้งนี้ เนื่องจากครูส่วนใหญ่มุ่งเน้นการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน เพื่อให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของครู คือการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพต่อผู้เรียนมากที่สุด รวมถึงผลของการวิจัยนั้นอาจไม่ได้มุ่งเน้นต่อการขยายผลต่อวงกว้างมากนักแต่เป้าหมายสำคัญคือ การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงค้นหาวិธีการที่ใช้ได้ผลกับผู้เรียน และช่วยค้นหาวิธีการแก้ปัญหา (สุวิมล ว่องวานิช, 2553)

การพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เปิดโอกาสให้ครูได้คัดเลือกสมรรถนะย่อยที่เห็นว่ามีความจำเป็นต่อการทำวิจัยของครู และการดำเนินการตามกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ทำให้เกิดข้อค้นพบการนำเทคนิคทั้งสิ้น 14 เทคนิคมาใช้ควบคู่กับการลงมือปฏิบัติเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการทำวิจัยของครู 16 สมรรถนะย่อย โดยมีแนวคิด 4 แนวคิดในการกำกับการดำเนินการ ดังตาราง

## ตาราง 39 สรุปเทคนิคการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครู

แนวคิด	เทคนิค
การสื่อสารเชิงบวก	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การตั้งคำถามอันทรงพลัง</li> <li>- การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมอภิปราย</li> <li>- เทคนิคการเล่าย้อนประสบการณ์และการสะท้อนความประทับใจของตนเอง</li> <li>- การชื่นชมให้กำลังใจ</li> <li>- การใช้ตัวแบบสร้างแรงจูงใจ</li> </ul>
การจัดการระบบ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การวางแผนจัดการศักยภาพของตนเอง</li> <li>- การกำหนดเป้าหมาย</li> <li>- การสนับสนุนระบบนิเวศติดตามอย่างสม่ำเสมอ</li> <li>- การสร้างกลุ่มความเชี่ยวชาญภายในโรงเรียน</li> <li>- การสนับสนุนเชื่อมโยงฐานข้อมูลของโรงเรียน</li> </ul>
การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้</li> <li>- การสร้างบรรยากาศแบบกัลยาณมิตรและปลอดภัยต่อการสื่อสาร</li> </ul>
การสร้างเสริมความรู้	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การอบรมและฝึกปฏิบัติ</li> <li>- การสร้างระบบให้คำปรึกษา</li> </ul>

จากตารางดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทั้ง 4 มาช่วยในการกำกับกรอบการทำวิจัยให้เป็นไปตามบริบทหรือสภาพจริงในพื้นที่ ดังนั้นแนวคิดทั้ง 4 แนวมุ่งเน้นการบูรณาการร่วมกัน มิได้แยกออกจากกันอย่างสิ้นเชิง ยกตัวอย่าง การนำแนวคิดด้านการสื่อสารเชิงบวก ดังเช่น การกล่าวชื่นชม การตั้งคำถามอันทรงพลังกระตุ้นความคิด สามารถทำให้ผู้ร่วมวิจัยเกิดพลังบวกได้ ในขณะเดียวกันการจัดเตรียมบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยยังควรดำเนินการควบคู่กัน ไม่ว่าจะเป็นการสร้างบรรยากาศแบบกัลยาณมิตรและปลอดภัยต่อการสื่อสาร ย่อมทำให้การสื่อสารโต้ตอบเกิดการต่อยอดความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Effective communication) ที่อธิบายเพิ่มเติมได้ว่าเป็นกระบวนการส่งหรือถ่ายทอดข้อมูลเพื่อให้เกิดสภาวะอิสระปลอดภัยจากภัยคุกคามที่เป็นอันตราย หรือเกิดการสูญเสีย (สหายาย จันสา, 2560) และอย่างไรก็ตามการสื่อสารเชิงบวก นอกจากอยู่ในบรรยากาศที่ปลอดภัยแล้ว เนื้อหาของการสื่อสารถือเป็นสิ่งที่สำคัญเช่นเดียวกัน ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกนำเทคนิคการใช้ตัวแบบมาสื่อสารกับผู้ร่วมวิจัยเพื่อสื่อสารด้านเนื้อหาเกี่ยวกับวิธีการที่ครูตัวแบบใช้ในการยก

สมรรถนะด้านการวิจัยของตนเอง ซึ่งนำไปสู่การจัดการระบบของโรงเรียน เช่น การจัดการ ศักยภาพของตนเอง การวางเป้าหมาย เป็นต้น ดังนั้นสรุปได้ว่าแนวคิดทั้ง 4 ที่ผู้วิจัยเลือกใช้กำกับ การดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการในครั้งนี้มีได้แยกออกจากกันอย่างชัดเจน อย่างไรก็ตามผู้วิจัยได้ แบ่งหัวข้อการอภิปรายเกี่ยวกับแนวคิดการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยออกได้เป็น 4 หัวข้อหลัก ดังนี้

### แนวคิดการสื่อสารเชิงบวก

เมื่อกล่าวถึงแนวคิดด้านการสื่อสารเชิงบวกที่ผู้วิจัยนำมาใช้ในครั้งนี้ ถือได้ว่าเป็น แนวคิดหลัก เนื่องจากข้อค้นพบในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า บทบาทสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อน กระบวนการ คือ ผู้วิจัยมีความสามารถในการตั้งคำถามอันทรงพลัง ปรับเปลี่ยนไปตาม สถานการณ์แต่แฝงไปด้วยเป้าหมายและการสร้างให้เกิดความคิดวิเคราะห์ที่ไตร่ตรอง เพื่อสร้าง ความสมดุลระหว่างความคาดหวังและความเป็นจริง ซึ่งเทคนิคที่นำมาใช้ในครั้งนี้ ประกอบด้วย การตั้งคำถามอันทรงพลัง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมอภิปราย เทคนิคการเล่าย้อน ประสบการณ์และการสะท้อนความประทับใจของตนเอง ชื่นชมให้กำลังใจ และการใช้ตัวแบบเพื่อ สร้างแรงจูงใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติในการสื่อสารเชิงบวกของกรมสุขภาพจิต (2559) ที่กล่าวว่า การสื่อสารเชิงบวกมีหลากหลายวิธีการ ดังเช่น การบอกความรู้สึกของตนเอง ออกมา เช่น ฉันคิดว่า ฉันรู้สึกว่าเป็นต้น, การถามและรับฟังความคิดเห็นของอีกฝ่าย, การชื่นชม ขอบคุ่มและให้เกียรติกัน, การสื่อสารเนื้อหาให้ชัดเจน เฉพาะเจาะจงตรงกับคนที่เราจะสื่อสาร, มี การสื่อสารที่สอดคล้องกันระหว่างคำพูดและการกระทำ, หลีกเลี่ยงการสื่อสารทางลบ เช่น พูดไม่ ตรงกับความรู้สึก พูดคลุมเครือ ไม่ชัดเจน พูดสั่งสอน ตีเถียง ประชดประชัน เป็นต้น ผลลัพธ์จาก การดำเนินการดังกล่าวทำให้ผู้ร่วมวิจัยรู้สึกถึงความมั่นใจในตนเอง ภาคภูมิใจต่อความสามารถ ของตนเองผ่านการสะท้อนภาพในอดีตของตนเอง รวมถึงส่งผลอย่างดียิ่งในกระบวนการพัฒนา สมรรถนะด้านการวิจัยของครู หากผู้วิจัยได้บูรณาการเข้ากับแนวคิด ที่เกี่ยวข้องกับการวางเงื่อนไข ด้านการสร้างบรรยากาศที่เหมาะสม ดังเช่น การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมวิจัยได้เป็นผู้คัดเลือกสมรรถนะ ที่มีความจำเป็นต่อการทำวิจัยด้วยตนเอง การกำหนดแผนการพัฒนาตามความสุขและความถนัด ของผู้ร่วมวิจัย

คำอธิบายเกี่ยวกับสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงสมรรถนะด้านการวิจัยของครูที่เกิด การนำการสื่อสารเชิงบวกมาประยุกต์ใช้ สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีการให้คำปรึกษา แบบวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของเบริน (Corey, 1996 อ้างใน ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์, 2545) ที่ อธิบายว่า มนุษย์ทุกคนมีคุณค่า มีหน้าที่รับผิดชอบต่อพฤติกรรมและ การตัดสินใจของตนเอง

มนุษย์บางกลุ่มที่สามารถพัฒนาได้ กลุ่มเหล่านี้จะไม่ยอมจำนนหรือตกเป็นทาสของอดีต ยืนยันต่อตนเองได้ว่าตนเองเป็นผู้มีความสามารถในการพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น ดังนั้นกลุ่มเหล่านี้จะเป็นผู้กล้าตัดสินใจเลือกวิถีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง หากแนวทาง ที่เลือกนั้นเป็นแนวทางใหม่ กลุ่มคนเหล่านี้ยังสามารถตัดสินใจวางแผน ตั้งเป้าหมายให้กับตนเองเพื่อก่อให้เกิดพฤติกรรมใหม่ได้ แต่อย่างไรก็ตามการตั้งเป้าหมายดังกล่าวยังต้องอาศัยแรงจูงใจเป็นประการสำคัญในการขับเคลื่อนให้เกิดการขับเคลื่อนสู่เป้าหมายเหล่านั้น พยายามฝ่าฟันต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างทาง โดยแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายในครั้งนี้คือ การต้องการเป็นที่รักของบุคคลอื่น รวมถึงต้องการได้รับความรักจากบุคคลอื่น ประกอบกับต้องการความรู้สึกของการมีคุณค่า รู้สึกว่าคนอื่นมองว่าเราเป็นคนที่มีความรู้ค่า ยิ่งได้รับมากเพียงใด ยิ่งทำให้บุคคลรู้สึกพึงพอใจ และมีแนวโน้มรักษามาตรฐานพฤติกรรมให้อยู่ในลักษณะที่พอใจอย่างต่อเนื่อง (ธัญญภัทร์ ศิริธัช นราโรจน์, 2561) สรุปได้ว่า ในการนำแนวคิดด้านการสื่อสารเชิงบวกมาประยุกต์ใช้ใน 2 ลักษณะ ได้แก่ 1) การสื่อสารจากภายนอกไปสู่บุคคล ดังเช่น การตั้งคำถามอันทรงพลังเพื่อกระตุ้นให้ผู้ร่วมวิจัยได้คิดวิเคราะห์ การชื่นชมให้กำลังใจกันเพื่อให้เกิดการชื่นชมต่อพฤติกรรมเชิงบวก การนำตัวแบบมาถ่ายทอดให้กับผู้ร่วมวิจัยเพื่อสะท้อนเชิงเนื้อหาเกี่ยวกับผลลัพธ์ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ร่วมวิจัยเพื่อสร้างให้เกิดแรงจูงใจต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เป็นต้น 2) การสื่อสารภายในตัวบุคคล ซึ่งถูกนำมาใช้เพื่อสร้างผลสะท้อนกลับไปในตัวของบุคคล และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงด้านความเชื่อ เนื่องจากผู้วิจัยพบว่าก่อนเข้าสู่กระบวนการวิจัยครั้งนี้ ผู้ร่วมวิจัยมีความรู้สึกไม่มั่นใจ และไม่เห็นคุณค่าต่อการทำวิจัย ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกใช้เทคนิคการเล่าย้อนประสบการณ์และสะท้อนความประทับใจของตนเองเพื่อเป็นสิ่งยืนยันที่ดีที่สุดในการสร้างความเชื่อมั่นต่อความสามารถในการทำวิจัยของตัวผู้ร่วมวิจัยเอง ดังนั้นด้วยการนำแนวคิดการสื่อสารเชิงบวกมาประยุกต์ใช้จึงส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของคุณดังปรากฏตามผลการวิจัยในครั้งนี้

### แนวคิดการจัดการระบบ

ผลการศึกษานี้พบว่านอกจากการจัดกิจกรรมโดยใช้สุนทรียแสวงหาแล้วการสนับสนุนจากองค์กรถือเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของคุณ โดยข้อค้นพบของการศึกษานี้พบว่าโรงเรียนได้มีระบบของสนับสนุนศักยภาพด้านการทำวิจัยของคุณ ดังเช่น สนับสนุนให้คุณคิดวิเคราะห์วางแผนการทำวิจัยของตนเองได้ ซึ่งแผนเหล่านั้นควรประกอบด้วยเป้าหมายที่ชัดเจน อำนวยความสะดวกด้านข้อมูลของนักเรียนเพื่อใช้ในการทำความเข้าใจต่อ



ปัญหาในโรงเรียน นอกจากนี้ ยังมีระบบการสนับสนุนด้านการนิเทศและใช้พลังทีมของครูในโรงเรียนช่วยกันพัฒนางานวิจัยให้เป็นองค์รวม ส่งผลให้ผลงานของครูในการทำวิจัยมีเพิ่มมากขึ้น มีการจัดการเรียนการสอนที่ดีขึ้น ดังที่ วิไลนา นนทพันธุ์วาทย์ (2550) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการชั้นเรียนกับกิจกรรมการเรียนการสอนที่พบว่าทั้งสองมีความสัมพันธ์แบบ Synergistic นั่นคือ การรวมพลังให้เกิดผลลัพธ์มากขึ้น หมายถึงการที่โรงเรียนมีระบบการสนับสนุนให้เกิดการบริหารจัดการชั้นเรียนที่ดี ย่อมมีอิทธิพลต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปัทมา รุ่งสิทธิวรรณ และวรกาญจน์ สุขสดเขียว (2561) ที่พบว่าการจัดการระบบของโรงเรียนมีส่วนช่วยอย่างมากต่อการจัดการเรียนการสอนของครู โดยเฉพาะการพัฒนาครูผู้สอนให้เกิดความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง ไม่ว่าจะเป็นการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การทำวิจัยเผยแพร่ผลงานนั้น ควรมีระบบการสนับสนุนดังเช่น การจัดอบรม การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการและจัดประกวดแข่งขันต่าง ๆ เพื่อให้ครูได้ฝึกฝนพัฒนาตนเอง รวมถึงในด้านการทำวิจัยและพัฒนา โรงเรียนควรมีการดำเนินการจัดทำวิจัยและพัฒนาด้านการศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีระบบการตรวจเยี่ยม กำกับติดตาม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ

แนวคิดด้านการจัดการถูกนำมาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างให้เกิดการตั้งเป้าหมาย และระบบการสนับสนุนต่าง ๆ ซึ่งการจัดการถือได้ว่ากิจกรรมที่เกิดจากกลุ่มบุคคลในองค์กรเข้ามาทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การตั้งเป้าหมาย การจัดการเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมขององค์กร การคัดสรรหรือคัดเลือกสมาชิกหรือการแต่งตั้งแกนนำ การสั่งการหรือควบคุมเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมและนำไปสู่การพัฒนาองค์กรร่วมกัน ซึ่งการดำเนินการสนับสนุนต่าง ๆ ในการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับบทบาทด้านการสนับสนุนจากองค์กรเช่นเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นการสนับสนุนเชิงวิชาการที่ต้องมีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการ รวมถึงงานด้านการบริหารบุคคลที่มุ่งเน้นการพัฒนามาตรฐานทางวิชาชีพให้ได้รับการยกย่องเชิดชู มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ (จรงค์ ศรีทิพย์ และดวงใจ ชนะสิทธิ์, 2560) โดยเฉพาะหากเงื่อนไขการสนับสนุนเหล่านี้เกิดขึ้นโดยการมีส่วนร่วมจากผู้บริหารยังเป็นการกระตุ้นให้ครูเกิดการเรียนรู้ร่วมกันเพิ่มมากขึ้น (Hord, 1997)

### แนวคิดการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย

จากผลการศึกษาพบว่า การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ของครู โดยเฉพาะการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ และการสร้างบรรยากาศแบบกัลยาณมิตร และปลอดภัยต่อการสื่อสาร เป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะของครู สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นิเลาะ แวกูเซ็ง รูดิยะห์ หะ และยุทธนา เกื้อกูล (2559) ที่พบว่า การพัฒนาตนเองของครูที่มีประสิทธิภาพอีกประการหนึ่งคือ การมีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และระบบเครือข่ายของครู เพื่อให้มีความพร้อม สามารถจัดการเรียนการสอนได้ตามมาตรฐานและตัวชี้วัด นอกจากนี้ยังพบว่า ขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน มีความต้องการที่ต่างกัน แต่อย่างไรก็ตามบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของครู ช่วยสร้างแรงจูงใจ ในการพัฒนาตนเองได้ทั้งโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก สอดคล้องต่อผลการวิจัยของ พิซิต ขำดี และต้องลักษณ์ บุญธรรม (2562) ที่พบว่าโรงเรียนขนาดเล็กเป็นโรงเรียนที่มีความต้องการการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะความต้องการด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล ส่งเสริมให้มีกิจกรรมเพื่อพัฒนาให้ครูมีความรู้ความสามารถ มีกระบวนการสังเกตการณ์สอน มีการวางแผนและปฏิบัติร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ อย่างไรก็ตามยังพบว่าอีกในบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกัน ควรเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงศักยภาพของตนเองและสร้างข้อตกลงร่วมกันเพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน นอกจากนี้ในด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมนั้น แม้เป็นโรงเรียนขนาดเล็กแต่ยังคงต้องการด้านการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมโดยเฉพาะข้อค้นพบที่ว่าครูในโรงเรียนขนาดเล็กมักมีความมุ่งมั่นต่อการทำงานและให้การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาครั้งนี้ในโรงเรียนที่ 1 ที่พบว่า การนำผู้บริหารมาร่วมพูดคุยในมน้ำวแลกเปลี่ยนประสบการณ์ตั้งแต่วันที่ 1 ส่งผลต่อกำลังใจให้ครูในโรงเรียนขนาดเล็กสามารถพัฒนาตนเองแม้จะมีจำนวนครูที่น้อยกว่าโรงเรียนขนาดกลาง มีเงื่อนไขสนับสนุนเรื่องการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แต่ต้องไม่กระทบต่อการจัดการเรียนการสอน มีการเสริมแรงให้กำลังใจและเป็นแบบอย่างที่ดี สอดคล้องกับแนวคิดของ ฮิปป์ และฮัฟฟ์แมน (Hipp & Huffman, 2003) ที่อธิบายถึงความเกี่ยวข้องของการพัฒนาตนเองของครูกับบรรยากาศของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ เป็นสิ่งที่มีความจำเป็น หากมีการจัดการบรรยากาศให้เอื้ออำนวยย่อมส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ ทั้งนี้ ยังหมายรวมถึงการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่ครูช่วยเหลือกันในเรื่องการสังเกตการณ์สอน การป้อนข้อมูลย้อนกลับ การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้

### แนวคิดการสร้างเสริมความรู้

การสร้างเสริมความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง การยกระดับสมรรถนะด้านการวิจัยของครู เป็นสิ่งที่สำคัญ ผลการศึกษาพบว่าครูมีความต้องการความรู้ใน 2 ลักษณะคือ การ

เสริมสร้างความรู้ในด้านการทำวิจัยและกระบวนการในการทำวิจัยให้ประสบความสำเร็จ และความรู้ด้านเนื้อหาที่ช่วยในการวิเคราะห์ทางแก้ปัญหาในการจัดการชั้นเรียน การทำความเข้าใจต่อพฤติกรรมที่แตกต่างของนักเรียน โดยแนวความคิดทำให้ความรู้กับครูช่วยทำให้ครูมีความมั่นใจกับการนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้ดีมากขึ้น รวมถึงหากมีการส่งเสริมให้ครูรับรู้ความสามารถของตนเอง และมีความรู้มากขึ้น จะทำให้ครูสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเอง เรียนรู้ด้วยตนเองได้ดีขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิพร เสนารักษ์ (2557) พบว่า ภายหลังจากที่กลุ่มตัวอย่างได้รับโปรแกรมการให้ความรู้และการส่งเสริมการรับรู้สมรรถนะแห่งตน กลุ่มเหล่านี้มีพฤติกรรมการดูแลตนเองสูงกว่าก่อนได้รับโปรแกรมและสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับโปรแกรม ทั้งนี้ผลการวิจัยของ ณิชดา เวชญาลักษณ์ และธัญญาพร ก่องจันทร์ (2561) พบว่า การทำวิจัยในชั้นเรียน ครูมีความจำเป็นอย่างมากที่ต้องทำความเข้าใจนักเรียนแต่ละคน ให้ความรัก ความอบอุ่นและดูแลเด็ก สังเกตซักถามเด็กโดยเลือกปัญหาที่สามารถแก้ไขได้มาพัฒนา แต่อย่างไรก็ตามครูต้องมีความเข้าใจต่อความแตกต่างทางด้านพฤติกรรมและความหลากหลายของพฤติกรรม สอดคล้องกับผลการศึกษาในครั้งนี้ที่ครูผู้ร่วมวิจัยต้องการความรู้ในด้านความแตกต่างของพฤติกรรมนักเรียน และต้องการข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากฐานข้อมูลมาประกอบเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียนได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น อย่างไรก็ตามผลของการส่งเสริมความรู้ในครั้งนี้ปรากฏผลลัพธ์ที่ชัดเจนคือ ครูทุกคนมีความสามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ผ่านการวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล รวมถึงการนำสื่อชนิดใหม่มาสร้างการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นจากกระบวนการวิจัยครั้งนี้

#### **ประเด็นที่ 4 สมรรถนะด้านการวิจัยพัฒนาขึ้นได้เพราะการเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเอง**

จากผลการศึกษาครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่าสมรรถนะด้านการวิจัยได้ถูกยกระดับขึ้นโดยเฉพาะด้านความคิด ความรู้สึกของครูที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างชัดเจน ผลการสะท้อนเกี่ยวกับความสามารถของตนเอง พบว่าเป็นไปในทางที่ดีขึ้น เชื่อมั่นเกี่ยวกับการทำวิจัยของตนเองมากขึ้น ข้อค้นพบที่สำคัญของการศึกษาครั้งนี้ คือ สมรรถนะด้านการวิจัยพัฒนาขึ้นได้เพราะเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผ่านมาของตนเอง ผ่านกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ บนฐานความเชื่อการเรียนรู้จากประสบการณ์

กระบวนการสุนทรียแสวงหาเป็นกระบวนการหนึ่งในทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology) ที่เน้นการสร้างเสริมความสุข (สูดาร์ตัน ตันติวิวัฒน์, 2560) มีฐานความเชื่อว่ ในแต่ละบุคคลมักมีประสบการณ์หรือเรื่องราวที่ผ่านมาของตนเอง เรื่องราวเหล่านั้น มักเกิดขึ้นและถูกกลบเลือนไปตามกาลเวลา หากไม่มีการดึงประสบการณ์นั้นมาสร้างการตกผลึก การ

เรียนรู้หรือคุณค่าของประสบการณ์มีอาจเกิดขึ้นได้สอดคล้องกับความเชื่อของนักการศึกษาที่ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้จากประสบการณ์ ดังเช่น John Dewey (1938) ที่เป็นผู้คิดค้นทฤษฎีการเรียนรู้ด้วยการลงมือทำ (Learning by doing) ซึ่งเชื่อว่าความงอกงามของร่างกาย สติปัญญาและคุณธรรมเกิดจากการมีประสบการณ์ใหม่ที่ต่อเนื่องจากประสบการณ์เก่าผ่านการเสริมเติมแต่งอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นจะเห็นได้ว่าประสบการณ์เป็นชุมทรัพย์มหาศาลที่เป็นแรงขับเคลื่อนชีวิตให้พัฒนาต่อไป การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สอดคล้องกับฐานความเชื่อดังกล่าว ที่เชื่อว่า การดึงศักยภาพของบุคคลควรเริ่มจากทรัพย์สมบัติที่ตนเองมี นั่นคือ ประสบการณ์นั่นเอง

ประสบการณ์ที่เป็นความภาคภูมิใจของตนเอง (Esteem experiences) ถือเป็นจุดเริ่มต้นขั้นแรกของการดึงศักยภาพและสมรรถนะของครูขึ้นมาใช้ขับเคลื่อนองค์ประกอบของความสำเร็จด้านการทำวิจัย โดยการดึงความสำเร็จในอดีตมาสร้างพลังให้เกิดความสำเร็จอีกครั้ง ซึ่งสามารถอธิบายได้ด้วยทฤษฎีการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ (Experiential Learning Theory: ELT) ของ Kolb (1984) ที่ใช้กระบวนการสร้างความรู้ ทักษะ และเจตคติด้วยการนำประสบการณ์เดิมมาสร้างการตกผลึกและเกิดการเรียนรู้ใหม่ โดยกระบวนการสำคัญในทฤษฎี ELT ประกอบด้วย 4 กระบวนการ ได้แก่

1) Concrete experience คือการนำตัวเองเข้าไปอยู่ในประสบการณ์หรือสถานการณ์ที่ต้องการให้เกิดการเรียนรู้ โดยเน้นการดึงความรู้สึกต่อเหตุการณ์นั้นขึ้นมา ยกตัวอย่างครู ให้นักเรียนดูหนังสั้นเรื่องหนึ่ง แล้วให้นักเรียนสะท้อนความรู้สึกนั้นออกมาว่ารู้สึกอย่างไรต่อเหตุการณ์นั้น สอดคล้องกับกระบวนการสร้างการเรียนรู้ในงานวิจัยครั้งนี้คือ ผู้วิจัยให้ครูนำตัวเองกลับคืนสู่ประสบการณ์อดีตที่เคยประสบมาเกี่ยวกับการทำวิจัย จากนั้นให้ดึงความรู้สึกจากประสบการณ์นั้นกลับคืนมาและแบ่งปันความรู้สึกร่วมกัน จากนั้นจึงเข้าสู่กระบวนการวางเป้าหมาย (Goal setting) ซึ่งเป็นกระบวนการที่ครูทุกคนต้องตกผลึกทางความคิดเกี่ยวกับการขับเคลื่อนศักยภาพของตนเองต่อไป

2) Reflective observation and discussion เป็นกระบวนการที่ให้ผู้เรียนรู้ทำความเข้าใจกับความรู้สึกของตนเองผ่านการสะท้อนความคิด ความรู้สึก และอารมณ์ของตนเอง ออกมาจนตกผลึกถึงความรู้ครั้งใหม่ ในขณะที่ได้รับฟังความคิด ความรู้สึกและอารมณ์ของผู้อื่น เช่นเดียวกัน การสะท้อนดังกล่าวทำให้บุคคลได้คิดทบทวนจนตกผลึกทางความคิด การอธิบายเกี่ยวกับการตกผลึกทางความคิด สามารถอธิบายได้ด้วย ทฤษฎีการเรียนรู้คอนสตรัคติวิสต์ (Constructivism learning theory) ซึ่งถือกำเนิดโดยกลุ่มคนที่เชื่อว่าการเรียนรู้ของบุคคลไม่ใช่เพียงการรับรู้หากแต่เป็นการสร้างหรือปรับโครงสร้างความรู้เก่าไปสู่ความรู้ใหม่ โดยโครงสร้าง

ความรู้เก่าที่มักถูกเรียกว่า ประสบการณ์ และไม่เชื่อว่าบุคคลจะสร้างความเข้าใจใหม่ขึ้นได้ โดยปราศจากความรู้เดิม หรือเรียกว่า ไม่มีความว่างเปล่าใด (Tabula rasa) ที่จะกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความรู้ (Modified knowledge) (Phillips, 1995) ดังจะเห็นได้ว่าการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยให้ทุกคนเล่าความรู้สึกและเรื่องราวจากประสบการณ์ของตนเองที่เคยภาคภูมิใจ เคยประสบความสำเร็จออกมา หากอธิบายด้วยทฤษฎีการเรียนรู้ด้วยตนเองหรือ Constructivism นี้ จะพบว่า ครูจะเกิดความขัดแย้งระหว่างประสบการณ์ที่เคยประสบความสำเร็จมาแล้ว กับปัจจุบันที่มีข้อจำกัดทางความคิดว่าตนเองทำไม่ได้ จนเกิดความขัดแย้งในใจ เป็นพลังขับเคลื่อนใหม่ให้ค้นหาคำตอบด้วยตนเอง (Bada, 2015; Emery & Johannes, 2008) จากนั้นผู้วิจัยได้นำพาครูทุกคนแบ่งปันประสบการณ์ ดังนั้นการเรียนรู้จึงเกิดการสร้างความรู้ใน 2 ส่วน ได้แก่ การสร้างความรู้ผ่านประสบการณ์ภายในของตนเองที่กระตุ้นให้เกิดการปรับโครงสร้างของความรู้ หรือเรียกว่า Cognitive constructivism และส่วนที่สองคือ ความรู้ที่เกิดจากสภาพแวดล้อม นั่นคือ เพื่อนครูเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างความรู้เดิม หรือเรียกว่า Social constructivism ด้วยทั้งสองส่วนจึงทำให้กระบวนการในส่วน Reflective observation and discussion ประสบความสำเร็จเพราะปลายทางของกระบวนการนี้คือ การปรับโครงสร้างความคิดภายในของครูแต่ละคนให้เกิดขึ้นอีกครั้งจากประสบการณ์เก่าที่มีและประสบการณ์ใหม่ที่เข้ากันได้ (Fitting) กับประสบการณ์เดิม หรือเรียกว่า Cognitive restructuring ทำให้การตกผลึกเกิดขึ้นได้

เมื่อการเรียนรู้ตกผลึกเป็นความรู้แล้ว ตามทฤษฎีการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ (Experiential Learning Theory: ELT) ของ Kolb (1984) ได้เข้าสู่กระบวนการต่อมา คือ 3) Abstract Conceptualization คือ การใช้เหตุผลสรุปรวบยอด ซึ่งเกิดหลังจากที่บุคคลเข้าใจความรู้สึกของตนเองได้แล้ว ให้บุคคลนั้นแปลงจากสิ่งที่ เป็นแนวคิดเชิงนามธรรมมาสู่แนวคิดใหม่ที่เป็นรูปธรรม ดังเช่นการตั้งคำถามที่ชักชวนให้นำความรู้สึกหรือประสบการณ์เหล่านั้นมาเทียบกับภาพความเป็นจริงในปัจจุบันและหาทางร่วมกันว่าจะใช้วิธีการใดไปสู่จุดมุ่งหมายที่วาดฝันไว้ด้วยกันได้ กระบวนการที่สำคัญของขั้นตอนนี้คือการลงมือปฏิบัติการเพื่อออกแบบกิจกรรมหรือสร้างแผนงานร่วมกันผ่านการพิจารณาทางเลือกที่ดีที่สุด (Alternative selections) ดังนั้นในขั้นตอนนี้จึงใช้วิธีการออกแบบร่างแผนการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นต้องใช้ หากต้องการไปถึงเป้าหมายตามขั้นตอน Goal setting ในขั้นตอนนี้ต้องอาศัยการคาดการณ์ความสำเร็จที่จะเกิดขึ้นเมื่ออยู่ในบริบทจริง ต่อเนื่องมาจากการ Construct ประสบการณ์เดิมให้ตกผลึกจนเกิดการเรียนรู้ใหม่ขึ้นมาทับกับความรู้เดิม ผ่านการเรียนรู้จากคนอื่น ไม่ว่าจะเป็นเทคนิคการเรียนรู้จากตัวแบบที่ผู้วิจัยได้นำมาเล่าให้ฟัง ร่วมกับการแบ่งปันภาพฝันจากเพื่อนร่วมงาน จนเป็นภาพใหญ่ที่มีแต่ละ



คนมีส่วนร่วมในภาพใหญ่นั้น ทำให้ทุกคนเกิดความรับผิดชอบต่อแผนร่วมกัน อันนำไปสู่การทดลองใช้ความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นกับสภาพความเป็นจริงในขั้นถัดไป ขั้นที่ 4) Active Experiment คือขั้นตอนที่บุคคลลองใช้ความคิดกับบริบทรอบตัวเพื่อดูว่าจะเกิดอะไรขึ้น หรือเรียกว่าเป็นขั้นการทดลองประยุกต์ใช้แนวคิดหรือแผนที่ได้วางไว้ นอกจากนี้ Kolb ยังได้อธิบายว่าการแปลงความคิดนี้จะยิ่งดีขึ้นเมื่อบุคคลได้ทดลองใช้การเรียนรู้ที่ตนเองสร้างขึ้นมาใหม่เข้าไปมีส่วนร่วมและช่วยทำให้เพื่อนในกลุ่มทำงานได้ง่ายขึ้น ดังนั้นการยกสมรรถนะขึ้นได้จากการลงมือปฏิบัติไม่ว่าจะเป็นการวางแผนร่วมกันของครูหรือการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ ทุกคนมีความรู้สึกเป็นส่วนร่วม มีความรู้สึกภาคภูมิใจต่อการได้ช่วยเหลือผู้อื่นหรือเป็นส่วนเติมเต็มให้กับกลุ่ม หรือเรียกว่ามีความสุขจากการที่ทำให้คนอื่นมีความสุข (The meaningful life) ทำให้การดำเนินการให้ครบตามแผนเป็นไปตามความสุขที่ปรารถนา โดยผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงวงจรพฤติกรรม การสร้างความหมายให้กับงานหรือกิจกรรมที่ทำในเชิงบวก (Meaning) การสร้างมุมมองใหม่ต่อสิ่งที่เคยมองว่าเป็นปัญหา (Reframe) การเปลี่ยนจุดจอต่ที่เป็นประโยชน์ (Focus) การให้ความสำคัญที่คุณค่าของบุคคล (Value) สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology) ที่กล่าวว่าแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกเป็นแนวทางการสร้างความสุข ซึ่งสร้างให้เกิดความรู้สึกที่อิมเมจ มีสุขภาพกาย สุขภาพใจที่ดีและคุณภาพชีวิตที่ดีตามมา ซึ่งบุคคลที่ประสบความสำเร็จในการทำงานหรือกิจกรรมใด ๆ จะมีความสมดุลกันระหว่างกายกับจิตใจ (เกสร มุ้ยจิ้น , 2559) ซึ่งความโดดเด่นของแนวคิดทฤษฎีนี้คือ การลดความคิดด้านปัญหาและหันกลับมาคิดหรือใช้จุดแข็งของตนเองสร้างเป้าหมายและทำให้ได้ มองเห็นความดีของผู้อื่นรวมถึงความดีของตนเอง ทั้งนี้ สุณิสรา คินทรักษ์ (2561) ได้กล่าวว่าการมองเห็นสิ่งที่ดีงามของตนเองได้นั้นต้องมีต้นทุนทางจิตวิทยา ซึ่งได้นำเสนอต้นทุนทั้งหมด 4 ตัวได้แก่ การมีความหวังในการนำตนเองไปสู่ความสำเร็จ (Hope) การเชื่อมั่นในสมรรถนะแห่งตน (Self-efficacy) การยืดหยุ่นและสามารถเผชิญหน้ากับอุปสรรคต่าง ๆ ได้ (Resilience) และการมองโลกในแง่ดี (Optimism) โดยมองว่าการใช้ต้นทุนทั้ง 4 องค์ประกอบร่วมกันจะดีกว่าการแยกทีละองค์ประกอบ ในขณะที่ทฤษฎี P.E.R.M.A. ของ Seligman (2011) ได้อธิบายองค์ประกอบของความสุขซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวก ที่กล่าวว่ามี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สภาวะของอารมณ์ที่ดี (Positive emotion) เป็นความรู้สึกเชิงบวกที่บุคคลปรารถนา ดังเช่น ความพอใจ ความภาคภูมิใจ ความอิมเมจ เป็นต้น 2) ความผูกพันในการทำกิจกรรม (Engagement) เป็นการรู้สึกเพลิดเพลินกับกิจกรรมที่ทำบนความเชื่อว่าตนเองยังสามารถทำได้อีก พัฒนาขึ้นได้อีก 3) ความสัมพันธ์ที่ดี (Relationships) เป็นสภาวะที่ได้รับการยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมนั้น ๆ 4) การรู้สึกว่าชีวิตมี



ความหมาย (Meaning) คือ รู้ว่าตนเองต้องการอะไร และกำลังจะไปสู่เป้าหมายใดดังที่ผู้วิจัยเชิญชวนให้ผู้ร่วมวิจัยทุกคนคิดถึงภาพฝัน (Dream) หรือภาพอนาคตของตนเองที่มีความสุขหรือประสบความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัย 5) การบรรลุถึงเป้าหมาย (Accomplishment) เป็นความสำเร็จที่เห็นได้อย่างเป็นรูปธรรม ทุกคนได้เห็นความเปลี่ยนแปลงของตนเองที่พัฒนาเพิ่มขึ้น ได้เห็นการสนับสนุนจากผู้บริหารในด้านการทำวิจัยของครู การร่วมมือกันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูทุกคน ทำให้รู้สึกได้ว่าการทำกิจกรรมครั้งนี้ประสบความสำเร็จในการสร้างความพร้อมต่อการทำวิจัยในอนาคต ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่ากระบวนการตามทฤษฎีการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ในขั้นที่ 4 นี้ เป็นขั้นการลงมือปฏิบัติ ซึ่งดำเนินการไปพร้อมกับการสร้างจิตวิทยาเชิงบวกนั่นคือการมีความสุขในสิ่งที่ทำ การชี้ให้เห็นถึงคุณค่าของตนเองและสิ่งที่เกิดขึ้น โดยการนำความรู้ที่เกิดขึ้นใหม่มาลงมือปฏิบัติเมื่อเห็นถึงผลดีหรือความสุขที่ปรารถนาทำให้เกิดข้อสรุปให้กับตนเองว่า การทำวิจัยไม่ใช่สิ่งที่ยากหากแต่ใช้ความพยายามเพิ่มขึ้น แต่ประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากความพยายามนั้นคือการได้รับความสุขจากการพัฒนาตนเองและการได้เป็นส่วนหนึ่งในการช่วยให้คนอื่นพัฒนาเช่นเดียวกัน

สรุปได้ว่าประสบการณ์ของบุคคลเป็นปัจจัยขับเคลื่อนการเรียนรู้ให้เกิดความรู้ที่ตกผลึกใหม่ บุคคลเกิดการปรับโครงสร้างทางความคิดจากเทคนิคต่าง ๆ ที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามกระบวนการสุนทรียแสวงหา ซึ่งอธิบายได้ตามกรอบความคิดทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning Theory) ที่พัฒนามาจากการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติ โดยเชื่อว่าการเรียนรู้ นั้นต้องอาศัยความคิด อารมณ์ เจตคติและการตั้งคำถามกระตุ้นเพื่อ 1) นำพาบุคคลเข้าไปสู่ประสบการณ์เดิม 2) อาศัยการสะท้อนความคิด ความรู้สึก เพื่อให้เข้าใจต่อโครงสร้างความคิดเดิม และเปิดกว้างเรียนรู้ต่อประสบการณ์ใหม่ที่เกิดจากการแบ่งปันภาพฝันของผู้อื่น ส่งผลให้เกิดการปรับเปลี่ยนโครงสร้างและสร้างความรู้ใหม่ขึ้นมา (Reconstruction) 3) การดึงภาพความคิดที่เป็นนามธรรมนั้นมาเทียบกับภาพปัจจุบัน จากความขัดแย้งในความรู้สึกว่าตนเองเคยประสบความสำเร็จมาก่อน แต่เพราะเหตุใดจึงไม่เชื่อว่าจะประสบความสำเร็จในสิ่งนั้นอีกครั้ง ซึ่งความขงใจนั้นเป็นสิ่งที่นำไปสู่การผลักดันให้พัฒนาสมรรถนะ เมื่อเข้าสู่ขั้นตอนนี้จึงเป็นขั้นตอนการหาทางเลือกที่เป็นหนทางไปสู่ภาพความสำเร็จอีกครั้ง ในขั้นตอนนี้จึงเกิดแผนที่หลากหลายและทางเลือกจำนวนมาก บุคคลจะใช้วิธีการนำความรู้ที่ตกผลึกมาเทียบกับทางเลือกที่เข้ากันได้ (Fitting) การสร้างหลากหลายทางเลือกนี้ต้องอาศัยทักษะการคาดการณ์ว่าจะเป็นไปได้หรือไม่ 4) ขั้นตอนของการทดลองหรือลงมือปฏิบัติจนกระทั่งบุคคลเกิดการเรียนรู้ขึ้นอีกครั้ง แต่อย่างไรก็ตามในขั้นตอนนี้บุคคลยังต้องเผชิญกับปัญหาเฉพาะหน้า แต่ยังคงเดินหน้าตามแผนเพื่อให้ประสบ

ความสำเร็จ สามารถอธิบายได้ด้วยทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology) ที่ทุกคนปรารถนาในความสุขที่จะมีร่วมกันหลังจากจบโครงการ เปรียบเสมือนการนำตนเองไปเป็นส่วนหนึ่งในประสบการณ์ของทีม ทำให้เกิดการความรู้สึกมีส่วนร่วม และสร้างให้เกิดความปรารถนาความสุขจากการส่วนหนึ่งของความสำเร็จของทีมเมื่อนำมาสะท้อนผล การดำเนินการร่วมกันหลังจบกระบวนการ

## ข้อเสนอแนะในการวิจัย

### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. จากผลการศึกษาพบว่าประสบการณ์เดิมของครูทุกคนสามารถทำวิจัยได้ เพียงแต่ไม่ทราบว่าประสบการณ์เหล่านั้นคือส่วนหนึ่งในกระบวนการวิจัย โดยข้อค้นพบครั้งนี้ยังพบอีกว่าครูรู้สึกโดดเดี่ยวเมื่อต้องทำวิจัย ดังนั้นเสนอแนะให้โรงเรียนมีการรวมกลุ่มกันเพื่อสร้างพันธะสัญญาว่าจะทำวิจัยไปพร้อมกัน ในขณะที่ผู้บริหารโรงเรียนให้การสนับสนุนและเอื้ออำนวยเรื่องการวิจัยให้กับครูจะทำให้ครูมีกำลังใจเพราะได้รับพลังจากกลุ่มเพื่อนครู ในขณะที่ผู้บริหารยังให้ความเข้าใจ ส่งผลให้ข้อจำกัดลดน้อยลง

2. จากการดำเนินกระบวนการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยพบว่าจุดที่ยากที่สุดของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยของครูด้วยกระบวนการสุนทรียศาสตร์ คือ ขั้นตอนการสร้างฝัน (Dream) เพราะครูไม่สามารถจินตนาการภาพฝันของตนเองที่มีสมรรถนะด้านการวิจัยได้ ส่วนหนึ่งเกิดจากความไม่กล้าฝันเพราะเป็นสิ่งที่ห่างไกล อีกส่วนหนึ่งเกิดจากความเชื่อที่เป็นอุปสรรคว่าไม่มีความสามารถทำได้ ดังนั้นเพื่อให้เกิดกระบวนการนี้ดำเนินการได้ง่ายขึ้น เสนอแนะให้ใช้การเสริมสร้างกิจกรรมความคิดสร้างสรรค์ผ่านตัวละครที่ต้องการเป็นสร้างบรรยากาศที่เน้นจินตนาการโดยไม่มีการตัดสินว่าสิ่งนั้นผิดหรือถูก จะช่วยทำให้กระบวนการสุนทรียศาสตร์ในกลุ่มครูสามารถทำได้ง่ายขึ้น

3. เนื่องจากแนวคิดสุนทรียศาสตร์ ตั้งอยู่บนฐานความเชื่อในศักยภาพที่มีอยู่ในตัวทุกคน โดยมีแกนนำหลักอย่างน้อย 1 คนที่ทำหน้าที่เป็นผู้ตั้งคำถามอันทรงพลัง ซึ่งควรมีคุณสมบัติสำคัญคือ มีความสามารถในการค้นหาศักยภาพของผู้อื่น มีจิตวิทยาในการสื่อสาร และมีความคิดเชิงบวกสูง (Positive Thinking) นอกจากนี้ในทางปฏิบัติแล้วบุคคลที่ทำหน้าที่ตั้งคำถามอันทรงพลัง ควรตัดอคติของตนเองที่มีต่อผู้เข้าร่วมก่อนเริ่มกิจกรรมใด ๆ และเพิ่มความเชื่อมั่น ชื่นชมต่อประสบการณ์แม้เป็นสิ่งเล็กน้อย รวมถึงมีความเชื่อในพลังการเปลี่ยนแปลงอันนำไปสู่ความยิ่งใหญ่ได้ ดังนั้นเสนอแนะให้ผู้บริหารที่ทำหน้าที่ตั้งคำถามอันทรงพลัง มีการสื่อสารเชิงบวก ถ้ายทอดเป้าหมายที่มีร่วมกัน ส่งพลังความเชื่อในศักยภาพของครูทุกคนอย่างเท่าเทียม

ยินดีรับฟังประสบการณ์และกล่าวชื่นชม พร้อมทั้งช่วยเหลือด้วยความเป็นมิตรกับครู เพราะพลังแห่งความเชื่อที่ผ่านการสื่อสารทางคำพูด ท่าทาง มักก่อให้เกิดบรรยากาศที่เป็นมิตรและเกิดพลังแห่งการขับเคลื่อนได้เป็นอย่างดี

4. ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยความสำเร็จประการหนึ่งของการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำวิจัย คือ การอบรมเชิงปฏิบัติการและการมีแหล่งให้คำปรึกษา โดยเฉพาะแหล่งให้คำปรึกษามีส่วนช่วยอย่างมากในการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-learning) เนื่องจากช่วยให้เข้าใจข้อข้องใจ สนับสนุนองค์ความรู้เฉพาะทาง รวมถึงเพื่อให้คำปรึกษาในกรณีที่เกิดปัญหาในการทำวิจัย เป็นรายบุคคล ซึ่งตอบโจทย์ความต้องการกับครูอย่างมาก ดังนั้นเสนอแนะให้แบ่งระดับของแหล่งเรียนรู้ เป็นระดับกลุ่ม คือ การรวมกลุ่มของครุภัณฑ์วิจัยเพื่อให้คำปรึกษากับกลุ่มครูที่เพิ่งเริ่มทำวิจัย ระดับโรงเรียน คือ การรวมกลุ่มโรงเรียนที่มีบริบทใกล้เคียงกันหรือเรียกว่า “โรงเรียนคู่บัดดี้” เช่น โรงเรียนเฉพาะทางเหมือนกัน โรงเรียนที่มีเด็กที่มีความต้องการพิเศษในสัดส่วนที่สูงเหมือนกัน เป็นต้น เพื่อแบ่งปันข้อมูลและเทคนิคแนวทางอันนำไปสู่การออกแบบงานวิจัยได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น การรวมกลุ่มในระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเชื่อมในระดับเขตพื้นที่การศึกษา โดยอาศัยผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย หรือผู้ประเมินผลงานของครูมาเป็นพี่เลี้ยงให้กับโรงเรียนในเขตพื้นที่ ซึ่งจะช่วยให้คำปรึกษาเมื่อครูต้องการยกระดับงานวิจัยในชั้นเรียนไปสู่การขอรับการประเมินเป็นผลงานหรือเลื่อนระดับต่อไป ซึ่งเครือข่ายเหล่านี้จะช่วยทำให้เครือข่ายครุภัณฑ์วิจัยไม่จำกัดอยู่เฉพาะในโรงเรียน และเป็นการช่วยเหลือโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดกลางได้เป็นอย่างดี

#### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผลการวิจัยพบว่า การเปลี่ยนแปลงของครูที่เข้าร่วมการวิจัยเกิดขึ้นจากแรงขับเคลื่อนภายในเป็นหลัก ซึ่งผลสะท้อนจากครูพบว่าครูมีความรู้สึกถึงกำลังใจและพลังในการพัฒนาตนเองมากกว่าการใช้ระเบียบหรือข้อบังคับ ดังนั้นเสนอแนะให้โรงเรียนที่มีการใช้แนวทางสุนทรียแสวงหาเสนอตัวเป็นโรงเรียนต้นแบบให้กับโรงเรียนอื่นได้ศึกษาเรียนรู้ ในขณะที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรเร่งประชาสัมพันธ์แนวคิดนี้ไปยังผู้บริหารโรงเรียนในเขตพื้นที่ให้เกิดการรับรู้ และประยุกต์ใช้ในพื้นที่โดยมีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นพี่เลี้ยงในการแนะนำคำถามอันทรงพลัง

2. การศึกษาครั้งนี้พบว่าระบบการให้คำปรึกษาและชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็นเทคนิคหนึ่งของการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัย ซึ่งการสร้างให้เกิดระบบการให้คำปรึกษาและชุมชนแห่งการเรียนรู้ได้นั้นมีข้อจำกัดอย่างมาก โดยเฉพาะในโรงเรียนขนาดเล็กที่ครูมีจำนวนน้อยครูแต่ละคนต้องสอนหลายวิชา ทำให้ขาดโอกาสฝึกฝน จากข้อค้นพบครั้งนี้พบว่าระบบดังกล่าวสามารถ

เริ่มต้นได้จากการมีพี่เลี้ยงที่คอยให้คำแนะนำดูแลในระยะต้นจนครูในโรงเรียนเริ่มเกิดความมั่นใจ และเกิดแกนนำที่ครูพี่เลี้ยงภายในโรงเรียนได้ ดังนั้นเสนอแนะให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สร้างระบบการให้คำปรึกษาครูโดยใช้สุนทรียแสวงหา รวมถึงสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับกลุ่ม อาจารย์ในมหาวิทยาลัย หรือครูพี่เลี้ยงจากโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีผลงานด้านการทำวิจัยดีเด่น เพื่อเปิดช่องทางขอรับคำปรึกษาด้านงานวิจัยผ่านระบบออนไลน์หรือ กลุ่มโซเชียล ดังเช่น กลุ่มไลน์ กลุ่มเฟซบุ๊ก เป็นต้น

3. การสื่อสารเชิงบวกถือเป็นกลไกสำคัญในการทำลายข้อจำกัดเรื่องความมั่นใจของครู โดยเทคนิคการสื่อสารคือ การตั้งคำถามอันทรงพลัง สื่อสารตามสถานการณ์ที่เป็นอยู่แต่แฝงไปด้วยเป้าหมายและสร้างให้เกิดความคิดวิเคราะห์ที่ไตร่ตรอง ซึ่งการวิจัยครั้งนี้พบว่าผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการทำความเข้าใจและสร้างพลังให้กับครูเป็นอย่างมาก แต่การสื่อสารดังกล่าวต้องอาศัยการฝึกและมีคู่มือตัวอย่างคำถามทรงพลัง ดังนั้นเสนอแนะให้มีการจัดทำข้อมูลตัวอย่างประโยค สื่อสารเชิงบวกสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการวิจัยของครูในโรงเรียน

4. จากผลการวิจัยพบว่าการเกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จอีกประการหนึ่ง แต่อย่างไรก็ตามด้วยข้อจำกัดของครูโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางที่มีจำนวนครู และภารกิจสวนทางกันส่งผลให้ไม่สามารถจัดสรรเวลาเพื่อมารวมกลุ่มพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยได้อย่างเต็มที่ ดังนั้นเสนอแนะให้โรงเรียนปรับเปลี่ยนนโยบายให้ครูมีคาบว่างสำหรับจัดกิจกรรมอิสระเพื่อพัฒนางานวิจัย อย่างน้อยอาทิตย์ละ 1 ครั้ง ครั้งละ 1 ชั่วโมง ซึ่งเป็นการสร้างระบบการสนับสนุนการพัฒนาตนเอง ร่วมกับการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มจำนวนผลงานวิจัย

### **ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป**

1. การศึกษาครั้งนี้ได้ดำเนินการตามกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการกับกลุ่มผู้เข้าร่วมการวิจัย คือ ครูที่อยู่ในโรงเรียนที่มีผลการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานที่ 3 ด้านการจัดการศึกษา ครูมีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล และมีการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนอยู่ในระดับพอใช้ ดังนั้นการสร้างสมรรถนะด้านการวิจัยครั้งนี้จึงเริ่มจากระดับพื้นฐานเพื่อให้ครูสามารถทำวิจัยในชั้นเรียนของตนเองได้ แต่อย่างไรก็ตาม การวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการพัฒนาต่อยอด การศึกษาในครั้งนี้คือ การสร้างสมรรถนะการทำวิจัยที่มีคุณภาพ นั่นคือการนำงานวิจัยเหล่านั้นมาพัฒนากระบวนการวิจัยให้ถูกต้องตามระเบียบ เหมาะสมกับโจทย์ปัญหาการวิจัย จึงควรมีการทำวิจัยต่อยอดถึงสมรรถนะที่จำเป็นต่อการทำวิจัยได้อย่างมีคุณภาพต่อไป

2. จากข้อค้นพบของการศึกษาครั้งนี้พบว่า การใช้ตัวแบบที่มีความใกล้เคียงกับสถานการณ์ที่กลุ่มผู้เข้าร่วมการวิจัยต้องพบเจอ ทำให้ผู้เข้าร่วมการวิจัยรู้สึกว่ามีตัวแบบที่ประสบความสำเร็จแม้ต้องเจออุปสรรคหรือข้อจำกัดเช่นเดียวกับตนเอง ดังนั้นเพื่อการศึกษาในครั้งต่อไป โรงเรียนควรมีการถอดบทเรียนกับครูที่มีการพัฒนาสมรรถนะตนเองที่โดดเด่นมาสกัดองค์ความรู้หรือจัดทำเป็นเรื่องเล่าเส้นทางพัฒนาตนเองเพื่อยกระดับสมรรถนะด้านการวิจัย เนื่องจากองค์ความรู้ดังกล่าวมีความใกล้เคียงกับสถานการณ์จริงในโรงเรียนที่มีบริบทแบบเดียวกันมากขึ้น ย่อมทำให้กลุ่มเป้าหมายสามารถศึกษาและมีแรงจูงใจในการเรียนรู้หรือพัฒนาศักยภาพของตนเองให้มากขึ้น

3. ผู้วิจัยนำแนวคิดสุนทรียแสวงหามาประยุกต์ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งเป็นแนวคิดเชิงบวก การสร้างคุณค่า และการเพิ่มพลัง ให้นักและองค์กร เพื่อการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัย ส่งเสริมให้ครูเห็นความสำคัญและประโยชน์ของการทำวิจัยด้วยตนเอง พัฒนาการจัดการเรียนการสอนควบคู่ไปกับการทำวิจัย ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เพื่อนำไปสู่ การพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูอย่างยั่งยืน ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไปอาจมีการศึกษาในสมรรถนะด้านอื่น ๆ ของครู โดยมุ่งเน้นการขับเคลื่อนด้วยการสื่อสารเชิงบวก อย่างมีเป้าหมายในการดึงเอาศักยภาพที่ซ่อนเร้นของบุคคลมาทำให้เกิดประสิทธิภาพ จนนำไปสู่การผลักดันให้เกิดแนวทางการพัฒนาใหม่เพื่อยกระดับสมรรถนะให้เพิ่มขึ้น

## บรรณานุกรม

- Arthur, D., & Wong, F.K.Y. (2000). The effects of the 'learning by proposing to do' approach on Hong Kong nursing students' research orientation, attitude toward research, knowledge, and research skill. *Nurse Education Today*, 20(8), 662-671.
- Bada, Steve O. (2015, Nov.-Dec.). Constructivism learning theory: A paradigm for Teaching and Learning. *Journal of Research & Method in Education*, 5(6), 66-70.
- Bandura, A. (1989). Social cognitive theory. *Annals of Child Development*, 6, 1-60.
- Bentler, P.M., & Chou, C. (1987). Practical issues in structural modeling. *Sociological*
- Berger, P.L., Luckmann, & Thomas. (1966). *The social construction of reality: A treatise in the sociology of knowledge*. London: Penguin Books.
- Boam, R., & Sparrow, P.R. (1992). *The rise and rationale of competency-based approaches*, in Boam, R.; Sparrow, P.R. Eds. *Designing and achieving competency: A competency based approach to developing people and organizations*. London: McGraw-Hill.
- Boyatzis, Richard E. (1982). *The competent manager: A model for effective performance*. New York: McGraw-Hill.
- Bushe, G.R. (1995). Advances in appreciative inquiry as an organization development intervention. *Organization Development Journal*, 13(3), 14-22.
- Cockell, J., & McArthur-Blair, J. (2012). *Appreciative inquiry in higher education: A transformative force*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Cooperrider, D.L., Whitney, D., & Stavros, J. (2003). *Appreciative inquiry handbook: The first in a series of AI workbooks for leaders of change*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Dale, M., & Hes, K. (1995). *Creating training miracles*. Sydney: Prentice Hall.
- Denzin, N.K. (1978). *The research act: A theoretical introduction to sociological methods*. New York: McGraw-Hill.
- Dewey, J. (1938). *Experience and education*. New York: Kappa Delta Pi.



- Dhamotharan, M. Asian Productivity Organization. (2009). Handbook on integrated community development—seven D approach to community capacity development. *Published by the Asian Productivity Organization*.
- Emery, J.H., & Johannes, S. (2008). Constructivism and Education: Misunderstandings and Pedagogical Implications. *The Teacher Educator*, 43(1), 72-86.
- Evans, R. (1989). *Albert Bandura: The man and his ideas-A dialogue*. New York: Proegen.
- Fletcher, L.K., & Meyer, M. (2016). Coaching Model + Clinical Playbook = Transformative Learning. *Journal of Professional Nursing*, 32(2), 121-129.
- Gagne, P., & Hancock, G. R. (2006). Measurement model quality, sample size, and solution propriety in confirmatory factor models. *Multivariate Behavioral Research*, 41, 65-83.
- Gray, C. (2007). *Research competencies framework*. Faculty of General Dental Practice(UK) The Royal College of Surgeon of England.
- Harrison, L., Hernandez, A.R., Cianelli, R., Rivera, M.S., & Urrutia, M. (2005). Perspectives of Latin American nursing professors and leader about research competencies needed by nurse with different levels of academic preparation. *International Journal of Nursing Education Scholarship*, 2(1), 24.
- Hayes, C., Fonda, N., & Anderson, A. (1983). *Competency and Competition*. University of Sussex, Brighton. (Institute of Manpower Studies).
- Hay Group. (2003). *Using Competencies to Identify High Performers: An Overview of The Basics*. Philadelphia: Hay Group.
- Hipp, K., & Huffman, J. (2003). *Professional Learning Communities: Assessment Development Effects*. Paper presented at the meeting of the International Congress for school effectiveness and improvement. Sydney: Australia.
- Hord, S.M. (1997). *Professional Learning Communities: Communities of continuous inquiry and improvement*. Austin: Southwest educational development laboratory.

- Hummel, C.D. (2007). *Using appreciative inquiry to describe and create teacher peak experiences: A case study of elementary school teachers*. A Dissertation College of Education and the faculty of the Graduate School of Wichita State University in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Education. Wichita State University, Kansas.
- Jansen, C., Cammock, P., & Conner, L. (2010). *School as Learning Communities? Leadership through Appreciative Inquiry*. Available from. Retrieved June, 8 2010, from [http://ir.canterbury.ac.nz/bitstream/10092/5313/1/12624129\\_Schools %20as%20learning%20Communities.pdf](http://ir.canterbury.ac.nz/bitstream/10092/5313/1/12624129_Schools%20as%20learning%20Communities.pdf)
- Kardash, C.M. (2000). Evaluation of an undergraduate research experience: Perception of undergraduate interns and their faculty mentors. *Journal of Educational Psychology*, 92(1), 191-201.
- Kavanagh, T., Stevens, B., Seers, K., Sidani, S., & Watt-Watson, J. (2010). *Process evaluation of appreciative inquiry to translate pain management evidence into pediatric nursing practice. Implementation Science*. Available from. Retrieved June, 8 2011, from <http://www.implementationscience.com/content/5/1/90>
- Kierstead, J. (1998). *Competencies and KSAO's*. Ottawa: Public Service Commission. Available from. Retrieved from <http://www.psc-cfp.gc.ca/research/>
- Kolb, D.A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. NJ: Prentice-Hall.
- Kolb, D.A., Rubin, I.M., & Osland, J. (1984). *Organization behavior reader*. NJ: Prentice-Hall.
- Lewis, S. (2011). *Positive psychology at work: How positive leadership and appreciative inquiry create inspiring organizations*. Oxford: Wiley-Blackwell.
- Lewis, S., Passmore, J., & Cantore, S. (2011). *Appreciative inquiry for change management*. New Delhi: Replika Pvt.
- Luthans, F., Youssef, C.M., & Avolio, B.J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. New York: Oxford University Press.
- McCleary, L., & Brown, G.T. (2003). Association between nurses' education about

- research and their research use. *Nurse Education Today*, 23, 556–565.
- McClelland, D.C. (1973). Testing for competency rather than for intelligence. *American Psychologist*, 28(1), 1-14.
- McClelland, D.C. (1993). Intelligence is not the best predictor of job performance. *Current Directions in Psychological Science*, 2, 5-6.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation*. New York: Oxford University Press.
- Parry, Scott B. (1998). The quest for competencies. *Journal of Training*, 48-56.
- Peterson, C.A., Hays-Kimmons, J.E., & Cole, J.S. (2008). Short-term effectiveness of an outcomes research training curriculum within a coordinated program. *Journal of the American Dietetic Association*, 108(1), 120-124.
- Phillips, D.C. (1995). The good, the bad, and the ugly: The many faces of constructivism. *Educational Researcher*, 24(7), 5-12.
- Race, P. (1995). *Producing teaching materials*. London: Kogan Page.
- Ridley-Duff, J.R., & Duncan, G. (2015). What is critical appreciation? Insights from studying the critical turn in an appreciative inquiry. *Human Relations*, 68(10), 1579-1599.
- Ritchie, Gail V. (2006). *Teacher research as a habit of mind*. A dissertation submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy at George Mason University.
- Robertson, T.I., Callinan, M., & Bartram, D. (2002). *Organizational effectiveness: the role of psychology*. United Kingdom: John Wiley & Sons.
- Schempp, P.G. (1995). *Teaching and physical activity: insights on the road to excellence*. Champaign, IL.: Human Kinetics Books.
- Seligman, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.
- Seligman, M. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. New York: Atria Books.

- Shermon, Ganesh. (2000). *Competency based HRM: A strategic resource for competency mapping, Assessment and development centers*. New Delhi: McGraw-Hill.
- SOH Kay Cheng. (2011). At the rear mirror and through the wind screen: Teachers becoming teacher-researchers in Singapore schools. *New Horizons in Education*, 59(1), 12-25.
- Spencer, L.M., & Spencer, S.M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Suksunai, D., Wiratchai, N., & Khemmani, T. (2011). Effects of motivational psychology characteristic factors on teachers' classroom action research performance. *Research in Higher Education Journal*, (10), 1-12.
- Trajkovski et al. (2013). Using appreciative inquiry to transform health care. *Contemporary Nurse*, 45(1), 95-100.
- Tuntivivat, S. (2017). Positive psychology: Development, Applications and Challenges. *Journal of Behavior Science for Development*, 9(1), 277-290.
- Watkins, J.M., Mohr, B., & Kelly, R. (2011). *Appreciative inquiry change at the speed of imagination*. San Francisco: Pfeiffer.
- West, B.J., Patera, J.L., & Carsten, M.K. (2009). Team level positivity: Investigating positive psychological capacities and team level outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 30(2), 249-267.
- Whitney, D. (2010). Appreciative inquiry: Creating spiritual resonance in the workplace. *Journal of Management, Spirituality & Religion—publication pending*.  
from [www.positivechange.org](http://www.positivechange.org)
- Whitney, D., & Trosten-Bloom, A. (2010). *The power of appreciative inquiry: A practical guide to positive change*. San Francisco : Berrett-Koehler.
- Wood, K.D. (2007). *Experiences of transformative learning in the appreciative inquiry event*. (Doctoral Dissertation, Fielding Graduate University, 2007). Dissertation Abstracts International, 68(02). Retrieved September, 7 2008, from AI Commons กรมสุขภาพจิต. (2559). *ชีวิตดี ด้วย 6 วิธี สื่อสารเชิงบวก*. สืบค้นเมื่อ 26 พฤษภาคม 2563,

จาก <http://www.prdmh.com/สาระสุขภาพจิต/infographic/90-infographic/568> การ  
สื่อสารเชิงบวก.html

- เกตุฤดี ราชไชยา. (2547). การสืบสอบแบบขึ้นชมด้านการจัดโอกาสการเรียนรู้ของพ่อแม่  
สำหรับผู้เรียน: รูปแบบเสนอแนะจากการปฏิบัติที่ดีที่สุดในโรงเรียนสาธิต  
มหาวิทยาลัย รามคำแหง. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (วิจัยการศึกษา).  
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกสร มัยจีน. (2559, ตุลาคม-ธันวาคม). การสร้างความสุขด้วยจิตวิทยาเชิงบวก. *วารสาร  
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี*, 24(4), 673-681.
- ขจรศักดิ์ ศิริมัย. (2555). *เรื่องน่ารู้เกี่ยวกับสมรรถนะ*. สืบค้นเมื่อ 6 กรกฎาคม 2555,  
จาก <http://www.competency.rmutp.ac.th/wp.../01/aboutcompetency.pdf>
- ขวัญดาว แจ่มแจ่ม. (2556, เมษายน-มิถุนายน). กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของ  
อาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง. *วารสารศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 15(2), 86-96.
- จรงค์ ศรีทิพย์ และดวงใจ ชนะสิทธิ์. (2560, มกราคม-มิถุนายน). การพัฒนารูปแบบการ  
บริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด. *วารสารศิลปากร  
ศึกษาศาสตร์วิจัย*, 9(1), 201-215.
- จิตติ รัศมีธรรมโชติ. (2558). *การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์การ (Organization  
Development and Change)*. กรุงเทพฯ: ธันวา 4 อาร์ต จำกัด.
- จิระประภา อัครบวร. (2547). *Competency Pitfalls*. โครงการบัณฑิตการศึกษาก่อนการพัฒนาการ  
ทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: สำนักงานศาลปกครอง. ถ่ายเอกสาร.
- ฉันทรา พูนศิริ. (2554). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการวิจัย (รายงานการวิจัย)*. กรุงเทพฯ:  
สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ กระทรวงการต่างประเทศ.
- ชัชวาลย์ ทัดศิริวัช. (2552). *องค์ความรู้เรื่องสมรรถนะ (Competency)*. พระนครศรีอยุธยา:  
บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ชุติมา วัฒนชัยสิทธิ์. (2561, มกราคม-เมษายน). สมรรถนะและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ  
นักวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่มีพิมพ์บรรจุภัณฑ์. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัย  
ธนบุรี*, 12(27), 161-162.
- เชาวรัตน์ เตมียกุล. (2552). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการวิจัยของครูสังกัดสำนักงาน  
คณะกรรมการอาชีวศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (วิจัยและพัฒนา

- หลักสูตร), มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.  
 ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). *มารู้จัก COMPETENCY กันเถอะ*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- \_\_\_\_\_. (2554). *บริหารคนไม่ยากสักนิด*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- ณิรดา เวชญาลักษณ์ และธัญญาพร ก่องขันธุ์. (2561, เมษายน-มิถุนายน). แนวปฏิบัติการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูปฐมวัยตามแนวห้องเรียนคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 16(73), 23-30.
- ดุษฎี โยเหลา. (2559). *Appreciative inquiry*. เอกสารประกอบการสอน. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ทิพวรรณ ภัทรนุสรณ์. (2556). *อิทธิพลของการเสริมพลังอำนาจครูที่มีผลต่อผลผลิตของการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนผ่านสมรรถนะการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (วิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธัญญภัทร์ ศิริธรรมาโรจน์. (2561). *จิตวิทยากับการพัฒนาคน*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธำรงค์ดี คงศาสน์. (2548). *เริ่มต้นอย่างไร เมื่อจะนำ Competency มาใช้ในองค์กร*. กรุงเทพฯ: ดวงกมลสมัย.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2543). *พรมแดนความรู้ด้านการวิจัยและสถิติ: รวมบทความทางวิชาการของ ดร. นงลักษณ์ วิรัชชัย*. กรุงเทพฯ: เอ็มเอ็น คอมพิวเตอร์เซต.
- นิเลาะ แวอุซิง, รุดียะห์ หะ และยุทธนา เกื้อกุล. (2559). องค์ประกอบระบบการจัดการศึกษาอิสลามที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ทางการศึกษาของผู้เรียนโรงเรียนรัฐในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. *วารสารอิสลามศึกษา*, 7(1), 1-14.
- บุญสิทธิ์ ไชยชนะ. (2552). *ผลของการใช้โปรแกรมส่งเสริมการเห็นคุณค่าในตนเองด้านบทบาทครู วิจัยและสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนที่มีต่อนักศึกษาครูในชั้นการฝึกประสบการณ์ วิชาชีพ ครูแบบเต็มรูปแบบ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประชาสรรค์ แสนภักดี. (ม.ป.ป.). *แผนที่ความคิดสุนทรียสาธก (Appreciative Inquiry-AI)*. สืบค้นเมื่อ 26 ตุลาคม 2560, จาก <http://www.prachasan.com/kmcorner/AI.pdf>
- ปริวัตร เปลียนศิริ. (2555). *การประยุกต์ใช้สุนทรียสาธกเพื่อพัฒนาระบบการสืบทอด*



ตำแหน่งผู้นำในชุมชนที่มีอัตลักษณ์ทางชาติพันธุ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ), สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ปรีดา เบ็ญการ. (2548). การส่งเสริมการรับรู้ความสามารถของตนเองในกระบวนการพัฒนางานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของครู. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ปัทมา รุ่งสีทิธววรรณ และวราภาญจน์ สุขสดเขียว. (2561, ตุลาคม-ธันวาคม). การบริหารจัดการระบบคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากลกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 9(2), 176-195.

ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. (2545). ประมวลชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการให้คำปรึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

พิชิต ขำดี และต้องลักษณะ บุญธรรม. (2562). ความต้องการจำเป็นของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร, 39(2), 67-78.

พิทักษ์ ใสตถยามคม. (2560). การวิจัยและพัฒนาครูผู้นำการเรียนการสอนโดยใช้สุนทรียแสวงหาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พิรดา ฐระเจน. (2550). การวิจัยและพัฒนากระบวนการสืบสอบแบบชื่นชมเพื่อส่งเสริมพัฒนาการ ของความมุ่งมั่นในการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของครูประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (วิจัยการศึกษา), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พูนทรัพย์ นาคนาคา. (2551). การศึกษาตัวแปรที่สัมพันธ์กับความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพครู. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

ไพฑูรย์ ช่างฉ่ำ. (2559). สุนทรียะสาธกคืออะไร. สืบค้นเมื่อ 16 กรกฎาคม 2560, จาก [http://www.med.nu.ac.th/tfl/th/printing\\_media.php?sid=18](http://www.med.nu.ac.th/tfl/th/printing_media.php?sid=18)

ภัทรพร เกษสังข์. (2559). การวิจัยปฏิบัติการ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภิญญา รัตนพันธุ์. (2554). Appreciative Inquiry คืออะไร ใครใช้. สืบค้นเมื่อ 14 เมษายน

2559, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/314324>

- เลิศพร อุดมพงษ์. (2555). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะวิจัยผ่านการรู้  
วิทยาศาสตร์ ของครูและนักเรียน. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต  
(วิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วนิดา วงศ์โสภ. (2560). ขั้นตอนการเรียนรู้ตามทฤษฎีการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์.  
สืบค้นเมื่อ 23 กรกฎาคม 2560, จาก [https://wanidawongsopa.wordpress.com/  
ทฤษฎีการเรียนรู้](https://wanidawongsopa.wordpress.com/ทฤษฎีการเรียนรู้).
- วรรณดี สุทธิรักษกร. (2556). การวิจัยเชิงปฏิบัติการ การวิจัยเพื่อเสรีภาพและการสร้างสรรค์.  
กรุงเทพฯ: สยามปริทัศน์.
- วรรณะ บรรจง. (2551). ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของเอกลักษณ์และการรับรู้ความสามารถ  
ของตนใน การเป็นครุณักวิจัยของนักศึกษาครุที่มีต่อพฤติกรรมครุณักวิจัยของ  
นักศึกษาครุในยุคปฏิรูปการศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การวิจัย  
พฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วันชัย วัฒนศัพท์. (2560). สุนทรียปรัชญา อีกหนึ่งเครื่องมือดับไฟใต้. สืบค้นเมื่อ 26 ธันวาคม  
2560, จาก <https://www.isranews.org/content-page/67-south-slide/61048-ai.html>
- วันทนา ปทุมอนันต์. (2559, กันยายน-ธันวาคม). การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ตามแนวคิด  
สุนทรียสาธกเพื่อเสริมสร้างการบริหารจัดการตนเองของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร.  
วารสารอิเล็กทรอนิกส์มหาวิทยาลัยศิลปากร, 9(3), 857-70.
- วากเนอร์, โยส. (2553). คู่มือสานเสวนาและการปฏิบัติงานร่วมกัน. แปลโดย เบญจรัตน์  
แซ่ฉั่ว. กรุงเทพฯ: มูลนิธิฟรีดริค เฮแบร์ท ประเทศไทย.
- วิจารณ์ พานิช. (2550). ผู้บริหารองค์กรอัจฉริยะ ฉบับนักปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริม  
การจัดการความรู้เพื่อสังคม.  
\_\_\_\_\_. (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-  
สฤษดิ์วงศ์.
- วิพร เสนารักษ์. (2557, เมษายน-มิถุนายน). ผลของโปรแกรมการให้ความรู้และส่งเสริมการ  
รับรู้สมรรถนะแห่งตนต่อพฤติกรรมการดูแลตนเองของผู้ป่วยภาวะหัวใจล้มเหลว.  
วารสารการพยาบาลและการดูแลสุขภาพ, 32(2), 123-130.
- วีณา นนทพันธุ์วาทย์. (2550). การบริหารงานวิจัยในโรงเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 2. ปทุมธานี:  
แปลนพรัตน์ตั้ง.

- ศิริรัตน์ ชุณหาคาลัย. (2549, กรกฎาคม-กันยายน). การบริหารจัดการสมรรถนะในองค์กร (Organizational Competency Management). *วารสารดำรงราชานุภาพ*, 6(20), 4-15.
- ศุภิสรา หวังดี. (2558, กรกฎาคม-ธันวาคม). การประยุกต์ใช้สุนทรียศาสตร์เพื่อพัฒนาความผูกพันในองค์กร. *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตศึกษากิจการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 8(2), 17-38.
- สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา. (2550). *เอกสารประกอบการพัฒนาหลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหาร การศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา*. (ม.ป.ท.)
- สมโภชน์ เขียมสุภาษิต. (2556). *ทฤษฎีและเทคนิคการปรับปรุงพฤติกรรม*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สรทมล กรนุ้ม, ประทีป จินนี และนริศรา พิงโพธิ์สม. (2563). ประสิทธิภาพของโปรแกรมการปรับปรุงพฤติกรรมที่มีต่อพฤติกรรมการคบเพื่อนต่างเพศอย่างมีวิจารณญาณของวัยรุ่นตอนต้น. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*, 26(1), 102-122.
- สาหร่าย จันสา. (2560, มกราคม - เมษายน). อิทธิพลของการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและการทำงานเป็นทีมต่อการจัดการด้านความปลอดภัยของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานหอผู้ป่วย. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 18, 299-307.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง)*. สืบค้นเมื่อ 16 สิงหาคม 2560, จาก <http://www.tw-tutor.com/downloads/competency.pdf>
- \_\_\_\_\_. (2558). *อัจฉริยะหรือพรสวรรค์ไม่สำคัญเท่า Growth Mindset*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2548). *เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ.2548*. กรุงเทพฯ: คุรุสภา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2559). *รายงานผลการจัดการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2552-2559)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. (2554). *จิตวิทยาเพื่อการพัฒนามนุษย์*. [เว็บไซต์]. จาก <http://sithichoke.blogspot.com/2011/04/normal-0-false-false-false.html>
- สิริกร โตสติ. (2557). *การสร้างเสริมการรู้จักตนเองเพื่อการพัฒนาตนเองของนักเรียนโดยใช้กระบวนการสืบสอบและการประเมินแบบชื่นชม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร







ภาคผนวก ก  
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ



### รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ดร.ลาวัณย์ ตรีเนตร  
ที่ปรึกษาเชี่ยวชาญพิเศษ ด้านพัฒนากระบวนการเรียนรู้  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ดร.ชูชาติ แก้วนอก  
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร
3. ดร.พิทักษ์ โสตถยาคม  
ผู้อำนวยการสำนักงานบริหารพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

### รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมสนทนากลุ่ม

1. ดร.พัชระ งามชัด  
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาหนองคาย เขต 1
2. ดร.สุรีย์ แก้วเศษ  
ข้าราชการบำนาญ อดีตศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
3. ดร.ประเสริฐ สำเภารอด  
รองผู้อำนวยการโรงเรียนป้อมนาคราชสวทยานนท์  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
4. นางวิจิตรา กิตติราช  
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบางน้ำผึ้งใน  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
5. สิบโทอภิชา เพ็ชรน้อย  
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบางหัวเสือ  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
6. นางสาวอิสราภรณ์ ชาภูวงค์  
หัวหน้างานวิชาการ ครูโรงเรียนวัดบางน้ำผึ้งใน  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1



MF-04-version-2.0  
วันที่ 18 ต.ค. 61



หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยของข้อเสนอการวิจัย  
เอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมการวิจัยและใบอนุญาต

หมายเลขข้อเสนอการวิจัย SWUEC- 378/61E

ข้อเสนอการวิจัยนี้และเอกสารประกอบของข้อเสนอการวิจัยตามรายการแสดงด้านล่าง ได้รับการพิจารณาจาก คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒแล้ว คณะกรรมการฯ มีความเห็นว่าข้อเสนอการวิจัยที่จะดำเนินการมีความสอดคล้องกับหลักจริยธรรมสากล ตลอดจนกฎหมาย ข้อบังคับและ ข้อกำหนดภายในประเทศ จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยตามข้อเสนอการวิจัยนี้ได้

ชื่อโครงการวิจัยเรื่อง: การพัฒนาสมรรถนะการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสงหาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

ชื่อผู้วิจัยหลัก: นางฐิติญารัตน์ มีไมตรีจิตต์

สังกัด: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์

- เอกสารที่รับรอง:
1. แบบเสนอโครงการวิจัย
  2. โครงการวิจัย
  3. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย
  4. หนังสือให้ความยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย

เอกสารที่พิจารณาทบทวน

- |   |                                    |
|---|------------------------------------|
| 1. แบบเสนอโครงการวิจัย                      | ฉบับที่ 2 วัน/เดือน/ปี 3 ต.ค. 2561 |
| 2. โครงร่างการวิจัย                         | ฉบับที่ 2 วัน/เดือน/ปี 3 ต.ค. 2561 |
| 3. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย          | ฉบับที่ 2 วัน/เดือน/ปี 3 ต.ค. 2561 |
| 4. หนังสือให้ความยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย | ฉบับที่ 2 วัน/เดือน/ปี 3 ต.ค. 2561 |

(ลงชื่อ).....

(นายปิยชาติ บุญเพ็ญ)

กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

(ลงชื่อ).....

(แพทย์หญิงสุรีพร ภัทรสุวรรณ)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

หมายเลขรับรอง : SWUEC/E-378/2561

วันที่ให้การรับรอง : 3/12/2561

วันหมดอายุใบรับรอง : 3/12/2562



MF-04-version-2.0

วันที่ 18 ค.ศ. 61

ใบรับรองจริยธรรมการวิจัยของข้อเสนอการวิจัย  
เอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมการวิจัยและไบนินยอม

หมายเลขข้อเสนอการวิจัย SWUEC-378/2561E (ต่อใบรับรองครั้งที่ 2)

ข้อเสนอการวิจัยนี้และเอกสารประกอบของข้อเสนอการวิจัยตามรายการแสดงด้านล่าง ได้รับการพิจารณาจาก คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒแล้ว คณะกรรมการฯ มีความเห็นว่าข้อเสนอการวิจัยที่จะดำเนินการมีความสอดคล้องกับหลักจริยธรรมสากล ตลอดจนกฎหมาย ข้อบังคับและ ข้อกำหนดภายในประเทศ จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยตามข้อเสนอการวิจัยนี้ได้

ชื่อโครงการวิจัยเรื่อง : การพัฒนาสมรรถนะการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียศาสตร์ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

ชื่อผู้วิจัยหลัก : นางจิตติญารัตน์ มีไมตรีจิตต์

สังกัด : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

เอกสารที่เสนอพิจารณาทบทวน : แบบรายงานความก้าวหน้าของการวิจัย เพื่อขอต่ออายุการรับรอง ฉบับลงวันที่ 4 พฤศจิกายน 2562

วันที่ประชุม : 16 ธันวาคม 2563 การประชุมครั้งที่ : 12/2563

ผลการพิจารณา : รับรอง

ข้อเสนอแนะ : โปรดปฏิบัติตามแนวปฏิบัติการดำเนินงานโครงการวิจัยในมนุษย์ช่วงที่มีการระบาดของโรคติดเชื้อ  
ไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 (COVID-19)

(ลงชื่อ).....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. หันตแพทย์หญิงณปภา เอี่ยมจิตรกุล)

กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

(ลงชื่อ).....

(แพทย์หญิงสุรีพร ภัทรสุวรรณ)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

หมายเลขรับรอง : SWUEC/E-378/2561

วันที่ให้การรับรอง : 04/12/2563

วันหมดอายุใบรับรอง : 03/12/2564



ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ที่ อว 8718/2154



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ  
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

2 ธันวาคม 2562

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

เนื่องด้วย นางฐิติญารัตน์ มีไมตรีจิตต์ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะการวิจัยของครู โดยใช้สุนทรียศาสตร์ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ดุขฎิ โยเหลา ที่ปรึกษาหลัก และรองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒผล อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้ 1) แบบสัมภาษณ์ เรื่อง สภาพการปฏิบัติงานด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของครูและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยของครู 2) แผนการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียศาสตร์ 3) แบบประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการวิจัยของครู และ 4) แบบประเมินคุณภาพงานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน กับ 1) ผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นผู้เข้าร่วมวิจัย จำนวน 12 คน และ 2) ครูผู้สอนที่เป็นผู้เข้าร่วมวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำนวน 12 โรงเรียน ระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2562 ถึงเดือนเมษายน 2563 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล)

รองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน รักษาการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 086 861 2878





ภาคผนวก ง  
ใบรับรองการนำผลการวิจัยไปใช้



### แบบรับรองการใช้ประโยชน์จากผลงานวิจัย

**ชื่อผลงานวิจัย** รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสวงหา  
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1  
 The Development Model for Research Competency of Teachers Using Appreciative  
 Inquiry in Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 1

**ชื่อผู้วิจัย** นางจิตติญารัตน์ มีไมตรีจิตต์

**สังกัด** นิสิตปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์  
 สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

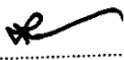
**ปีที่พิมพ์เผยแพร่** 2564

ผลงานวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสวงหา  
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 สามารถนำไปใช้ประโยชน์ ได้  
 ดังนี้

1. การใช้ประโยชน์เชิงวิชาการ ได้แก่ การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัย  
 เชิงปฏิบัติการ (Action Research) ซึ่งมีความโดดเด่นในเรื่องการดำเนินการวิจัยด้วยแนวทางการ  
 ปฏิบัติ เป็นกระบวนการต่อเนื่องเพื่อสร้างให้เกิดองค์ความรู้ที่นำไปสู่การยกระดับต่อพฤติกรรมในด้าน  
 การทำวิจัย การสร้างองค์ความรู้ในการคัดเลือกและออกแบบแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการ  
 ทำวิจัย เกิดรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลายแตกต่างไปจากวิธีการเรียนรู้แบบเดิม รวมถึงมีการสร้าง  
 ระบบหรือนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียน นอกจากนี้ผู้วิจัยได้  
 ประยุกต์ใช้แนวคิดสุนทรียแสวงหา มาเป็นแนวทางสำคัญในการตั้งศักยภาพของผู้ร่วมวิจัยมาพัฒนา  
 ต่อยอด เปลี่ยนแปลงและยกระดับได้โดยผ่านกระบวนการวิจัยอย่างเป็นขั้นตอน โดยเฉพาะการ  
 ดำเนินการวิจัยด้วยฐานความเชื่อเรื่องศักยภาพของบุคลากรที่ซ่อนเร้นอยู่ในโรงเรียน มาสร้างให้  
 เกิดการพัฒนาและการเรียนรู้เพื่อยกระดับสมรรถนะด้านการวิจัยต่อไป
2. การใช้ประโยชน์เชิงนโยบาย ได้แก่ 1) การศึกษาครั้งนี้พบว่าระบบการให้คำปรึกษาและ  
 ชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็นเทคนิคหนึ่งของการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัย ซึ่งการสร้างให้เกิดระบบ  
 การให้คำปรึกษาและชุมชนแห่งการเรียนรู้ได้นั้นมีข้อจำกัดอย่างมากโดยเฉพาะในโรงเรียนขนาดเล็ก

ที่ครูมีจำนวนน้อย ครูแต่ละคนต้องสอนหลายวิชา ทำให้ขาดโอกาสฝึกฝน จากข้อค้นพบครั้งนี้พบว่า ระบบดังกล่าวสามารถเริ่มต้นได้จากการมีที่เลี้ยงที่คอยให้คำแนะนำดูแลในระยะต้นจนครูในโรงเรียน เริ่มเกิดความมั่นใจและเกิดแกนนำที่ครูที่เลี้ยงภายในโรงเรียนได้ ดังนั้นจึงเสนอแนะให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สร้างระบบการให้คำปรึกษาครูโดยใช้สุนทรียแสวงหา รวมถึงสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับกลุ่มอาจารย์ในมหาวิทยาลัย หรือครูที่เลี้ยงจากโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีผลงานด้านการทำวิจัยดีเด่น เพื่อเปิดช่องทางขอรับคำปรึกษาด้านงานวิจัยผ่านระบบออนไลน์หรือกลุ่มโซเชียล ดังเช่น กลุ่มไลน์ กลุ่มเฟซบุ๊ก เป็นต้น 2) การสื่อสารเชิงบวกถือเป็นกลไกสำคัญในการทำหลายข้อจำกัดเรื่อง ความมั่นใจของครู โดยเทคนิคการสื่อสารคือ การตั้งคำถามอันทรงพลัง สื่อสารตามสถานการณ์ ที่เป็นอยู่แต่แฝงไปด้วยเป้าหมายและสร้างให้เกิดความคิดวิเคราะห์ที่ไตร่ตรอง ซึ่งการวิจัยครั้งนี้พบว่า ผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการทำความเข้าใจและสร้างพลังให้กับครูเป็นอย่างมาก แต่การสื่อสารดังกล่าว ต้องอาศัยการฝึกและมีคู่มือตัวอย่างคำถามทรงพลัง ดังนั้นเสนอแนะให้มีการจัดทำข้อมูลตัวอย่าง ประโยคสื่อสารเชิงบวกสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการวิจัยของครูในโรงเรียน

3. การใช้ประโยชน์ในการวิจัยครั้งต่อไป ได้แก่ ผู้วิจัยนำแนวคิดสุนทรียแสวงหา มาประยุกต์ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งเป็นแนวคิดเชิงบวก การสร้างคุณค่า และการเพิ่มพลัง ให้บุคคลและองค์กร เพื่อการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัย ส่งเสริมให้ครูเห็นความสำคัญและประโยชน์ของการ ทำวิจัยด้วยตนเอง พัฒนาการจัดการเรียนการสอนควบคู่ไปกับการทำวิจัย ส่งผลต่อการพัฒนา คุณภาพผู้เรียน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูอย่างยั่งยืน ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไปอาจมีการศึกษา ในสมรรถนะด้านอื่น ๆ ของครู โดยมุ่งเน้นการขับเคลื่อนด้วยการสื่อสาร อย่างมีเป้าหมายในการดึงเอาศักยภาพที่ซ่อนเร้นของบุคคลมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ จนนำไปสู่การผลักดัน ให้เกิดแนวทางการพัฒนาใหม่เพื่อยกระดับสมรรถนะให้เพิ่มขึ้น

ลงชื่อ.....

(นายทศพร ถือพุทธชา)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1



ภาคผนวก จ  
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แนวคำถามการสัมภาษณ์เชิงลึก
2. แผนการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสวงหา
3. แนวคำถามเชิงบวกที่ใช้ในขั้นตอนของสุนทรียแสวงหา
4. แบบบันทึกการทบทวนหลังการปฏิบัติงาน
5. กระดาษทดความคิด
6. แบบประเมินสมรรถนะด้านการวิจัยของครู



## แนวคำถามการสัมภาษณ์เชิงลึก

### วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติงานในภาระงานปกติของครูกับการทำวิจัยควบคู่กับการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนบริบท และปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

### ผู้ให้ข้อมูล

1. ผู้อำนวยการโรงเรียน
2. หัวหน้างานวิชาการ

แนวคำถามหลัก	แนวคำถามย่อย (Probe)
1. ท่านคิดว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน มีความสำคัญต่อการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างไร	1.1 การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ก่อให้เกิดความก้าวหน้าด้านการพัฒนาวิชาชีพครู อย่างไรบ้าง
2. ท่านคิดว่า ครูมีความจำเป็นที่จะต้องทำการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนหรือไม่ อย่างไร	2.1 การทำวิจัยของครู ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างไร
3. ท่านคิดว่า ลักษณะการปฏิบัติงานด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของครู เป็นอย่างไร ในบริบทสภาพความเป็นจริงในโรงเรียนของท่าน	3.1 ปัจจัยใดบ้างที่ส่งเสริม สนับสนุนด้านการปฏิบัติงานวิจัยของครู 3.2 ปัจจัยใดบ้างที่เป็นอุปสรรคหรือข้อจำกัดในการปฏิบัติงานด้านการวิจัยของครู 3.3 โรงเรียนมีการส่งเสริมการพัฒนาการทำวิจัยของครูในรูปแบบใดบ้าง



## แผนการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครู โดยใช้สุนทรียแสวงหา (Appreciative Inquiry)

### หลักการ/แนวคิด

แนวคิดสมรรถนะ (Competency) เป็นเรื่องที่ได้รับการสนใจจากนักวิชาการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาองค์กร และนักจิตวิทยา สมรรถนะเป็นคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Other characteristics) และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งเกิดแรงผลักดันเบื้องต้น (Motives) อุปนิสัย (Traits) และภาพลักษณ์ภายใน (Self-concept) ซึ่งคุณลักษณะพื้นฐานของสมรรถนะมีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ 1) Skills คือสิ่งที่บุคคลกระทำได้ดี และฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ 2) Knowledge คือความรู้เฉพาะด้านของบุคคล 3) Self-concept คือ ทศนคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น 4) Trait คือบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลผู้นั้น 5) Motive คือแรงจูงใจหรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่สิ่งที่เป็นเป้าหมาย (McClelland, 1973)

สมรรถนะ ได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในทางการศึกษา มีการนำมาใช้เพื่อการพัฒนาด้านการพัฒนาวิชาชีพครู เพื่อการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพ ด้วยรูปแบบการปฏิบัติเชิงสะท้อนกลับในวิชาชีพ และมีความสอดคล้องกับมโนทัศน์ในการพัฒนาวิชาชีพครูด้านสมรรถนะการวิจัย ที่มีการแสวงหาความรู้จากการปฏิบัติการสอนในชั้นเรียน การวิเคราะห์คุณลักษณะครูที่มีการสะท้อนกลับในการปฏิบัติการสอน สะท้อนให้เห็นถึงคุณสมบัติพื้นฐานของการเป็นนักวิจัย จึงกล่าวได้ว่า การสอนและการวิจัยมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน ในการปฏิบัติงานวิชาชีพครู จะเป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกันเพื่อการพัฒนาการสอนได้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้ สมรรถนะด้านการวิจัย จึงเป็นการพัฒนาลักษณะของบุคคลในด้านความสามารถ คุณลักษณะ ต่อการปฏิบัติงานในการวิจัยเพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบให้เกิดประสิทธิผลต่อตนเองและองค์กร และมีการกำหนดสมรรถนะด้านการวิจัยไว้เพื่อการประเมินและพัฒนาบุคลากรในองค์กร (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553)

สมรรถนะด้านการวิจัยของครู เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของครูที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะปฏิบัติ และคุณลักษณะส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ครูควรได้รับการส่งเสริมให้มีการใช้กระบวนการวิจัยควบคู่กับการพัฒนาการเรียนการสอน โดยเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตการทำงานปกติ ให้เกิดความยั่งยืนใน

กระบวนการของการทำวิจัยเพื่อการพัฒนาการเรียนการสอน ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน คือ ครูทั้งโรงเรียนร่วมมือกันพัฒนาผู้เรียน การทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน จึงเป็นการวิจัยที่ครูทุกคนต้องมีส่วนร่วมในลักษณะรวมพลังเพื่อการทำวิจัย จึงมีต้องแสวงหาวิธีการใหม่ที่จะพัฒนาครูให้มีแนวคิดเชิงบวกและเชิงสร้างสรรค์ มองเห็นประโยชน์ของการทำวิจัยเพื่อส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยเมื่อศึกษาแนวคิดสุนทรียแสวงหา (Appreciative Inquiry) (Cooperrider, Whitney, & Stavros, 2003) พบว่า เป็นแนวคิดที่ยึดหลักการขยายด้านบวก การค้นหาจุดแข็ง การชื่นชมและให้คุณค่ากับสิ่งที่ดีที่สุดที่มีอยู่และการเพิ่มพลังให้บุคคลและองค์กร โดยเชื่อว่า องค์กรมีสิ่งดีที่ซ่อนเร้นที่จะต้องค้นหา ต่อยอด และขยายผล จนเกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่หรือนวัตกรรมในองค์กร เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้

**แนวคิดสุนทรียแสวงหา (Appreciative Inquiry)** หรือเรียกว่า AI เป็นแนวคิดที่พัฒนาขึ้นโดย David Cooperrider เป็นทั้งระเบียบวิธี (Methodology) และมุมมองที่ได้มีการอธิบายว่า เป็นการศึกษาถึงระบบต่าง ๆ ที่มนุษย์เราเกี่ยวข้องกับชีวิตนี้อยู่ได้ด้วยปัจจัยอะไร เมื่อเวลาที่ระบบนั้นทำงานได้ดีที่สุด มีองค์ประกอบอะไรที่ร่วมกันทำงานได้อย่างดีที่สุดในเวลานั้นบ้าง (Cockell & McArthur-Blair, 2012; Cooperrider, Whitney, & Stavros, 2003; Watkins, Mohr, & Kelly, 2011) ดังนั้นสุนทรียแสวงหา จึงมีความสัมพันธ์กับแนวทางการศึกษาวิจัยของจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology) ซึ่งมีแนวคิดแบบเดียวกัน คืออยู่ตรงกันข้ามกับแนวคิดมองหาปัญหาที่ทำให้ระบบทำงานบกพร่องแล้วหาทางแก้ไขปัญหาหรือในจิตวิทยาแบบที่เคยเป็นมา จึงเป็นกระบวนการทัศน์ใหม่ที่เน้นวิธีการเปลี่ยนแปลงระบบแทนการมุ่งเน้นที่การแก้ปัญหา โดยมีความแตกต่างจากกระบวนการทัศน์ในการแก้ปัญหา ในแง่ที่ว่า สุนทรียแสวงหาไม่ได้แก้ปัญหด้วยการมุ่งเน้นไปที่ตัวปัญหา แต่มุ่งเน้นไปที่การค้นหาจุดแข็ง (Strengths) การชื่นชมและให้คุณค่ากับสิ่งที่ดีที่สุดที่มีอยู่ การสนทนาเพื่อหาทางออกที่ควรจะเป็น โดยเชื่อว่า องค์กรมีสิ่งดีที่ซ่อนเร้นที่จะต้องค้นหาและต่อยอดขยายผล โดยกระบวนการของสุนทรียแสวงหา ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน (4-D Cycle) โดยจะเริ่มต้นด้วยการกำหนดอย่างไตร่ตรองว่าเราจะทำการศึกษาอะไร ซึ่งสิ่งที่เลือกเป็นการกำหนดสิ่งที่ต้องการรู้ ดังนี้ 1) การค้นหา (Discovery) เป็นการร่วมมือกันค้นหาอย่างกว้างขวางเพื่อจะเห็นว่าอะไรดีที่สุด และอะไรได้เกิดขึ้นมาแล้ว โดยการค้นพบจะเกิดผลในด้านการพรรณนา หรือการวาดฝันแก่นทางด้านบวกขององค์กร เป็นการแบ่งปันเรื่องราวดี ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปฏิบัติที่ดีที่สุด และการกระทำที่น่าเอาเป็นแบบอย่าง ประกอบด้วย การใช้คำถาม การสัมภาษณ์ การใช้เรื่องเล่า 2) การสร้างฝัน (Dream) เป็นการสำรวจแบบกระตือรือร้นว่าจะจะเป็นอะไรได้บ้าง ในขั้นตอนนี้ทุกคนช่วยกันค้นหาความฝัน และความหวังในการทำงาน เป็นเวลาของ

การสร้างภาพนิมิตแห่งความเป็นไปได้ที่ยิ่งใหญ่และพันขอบเขตจำกัดที่เคยมีมาในอดีต ประกอบด้วย การสัมภาษณ์ 3) การออกแบบ (Design) เป็นคำประกาศที่กระตุ้นความสนใจขององค์กรในอุดมคติ ทุกคนช่วยกันเลือกองค์ประกอบ คุณสมบัติ และคุณลักษณะที่ดีจากการค้นพบ และการสร้างความฝัน และนำมาเขียนคำประกาศที่กระตุ้นและเร้าใจ ที่ประกอบไปด้วยคุณสมบัติที่ต้องการมากที่สุด โดยเขียนออกมาในเชิงแสดงความมั่นใจและต้องการขยายภาพขององค์กร และสามารถร่วมแรงร่วมใจกันเพื่อทำให้เป็นจริงในขั้นตอนต่อไปได้ ประกอบด้วย การอภิปรายกลุ่ม 4) การทำให้ถึงเป้าหมาย (Destiny) มีการสร้างกิจกรรมที่ปรากฏขึ้นมาในความคิดเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และนวัตกรรม ในขั้นตอนนี้จะเน้นไปที่ความทุ่มเทของบุคลากร และองค์กร และหนทางที่จะเดินไปข้างหน้า โดยเป็นการสร้างกลุ่มปฏิบัติการที่เชื่อมโยงให้เกิดเป็นวัฒนธรรม และการเรียนรู้แบบเน้นการสร้างคุณค่า เพื่ออนาคตที่เป็นจริงแบบยั่งยืน

แผนการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสวงหา ชุดนี้ ออกแบบโดยใช้แนวคิดสุนทรียแสวงหา มาเป็นแนวทางสำคัญในการดัดศักยภาพของครูมาพัฒนาต่อยอด เปลี่ยนแปลงและยกระดับได้โดยผ่านการประยุกต์ใช้กับการวิจัยปฏิบัติการ เน้นวิธีการเปลี่ยนแปลงระบบด้วยการค้นหาจุดแข็ง และการชื่นชมแทนการแก้ปัญหาด้วยการมุ่งเน้นไปที่ตัวปัญหา เป็นวิธีการที่สนับสนุนให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงองค์ความรู้ และประสบการณ์เดิมไปสู่ความพยายามที่จะทำให้เกิดความสำเร็จ เกิดความพึงพอใจ เกิดความคิดทางบวก เกิดความผูกพันต่อองค์กร และเกิดความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงระบบให้ดีขึ้น และยังเป็นแนวทางเพื่อการเสริมสร้างจิตวิญญาณของบุคคล และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้น จึงได้นำแนวคิดวิธีการของสุนทรียแสวงหามาเป็นเครื่องมือเพื่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครู ส่งเสริมให้ครูมีความตระหนัก เห็นความสำคัญและประโยชน์ของการพัฒนางานวิจัยด้วยตนเอง พัฒนาการจัดการเรียนการสอนควบคู่ไปกับการทำวิจัย เกิดพลังสร้างสรรค์ในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในวิชาชีพ ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ ร่วมพัฒนา เกิดเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) เห็นคุณค่าและสิ่งดีๆ ในศักยภาพของตนเอง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะการวิจัยของครูอย่างยั่งยืน

### หัวข้อการจัดกิจกรรม

การพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสวงหา

### ผู้ดำเนินการจัดกิจกรรม

นางจุติญารัตน์ มีไมตรีจิตต์

นิสิตปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์

แขนงวิชาจิตวิทยาการเรียนรู้ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

### จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม

1. โรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน ครู จำนวน 5 คน รวม 6 คน

2. โรงเรียนขนาดกลาง ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน ครู จำนวน 19 คน รวม 20 คน

รวมผู้เข้าร่วมกิจกรรม จำนวน 26 คน

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการจัดกิจกรรมการพัฒนสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสวงหา

2. เพื่อเปิดโอกาสในการดึงจุดเด่นหรือศักยภาพซ่อนเร้นของบุคคลมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาต่อยอด เปลี่ยนแปลง และยกระดับ เพิ่มความแข็งแกร่งในการพัฒนสมรรถนะด้านการวิจัยของครู

3. เพื่อส่งเสริมให้ครูตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์ของการพัฒนางานวิจัยด้วยตนเอง พัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องควบคู่กับการจัดการเรียนการสอน ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เพื่อนำไปสู่การพัฒนสมรรถนะการวิจัยของครูอย่างยั่งยืน ทั้งในระดับบุคคลและองค์กร

### ขอบเขตการจัดกิจกรรม

แผนการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสวงหา ดำเนินการจัดกิจกรรมกับ 2 โรงเรียน คือ โรงเรียนขนาดเล็ก 1 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดกลาง 1 โรงเรียน โดยแต่ละโรงเรียนดำเนินการ 2 ระยะ ( 2 วงรอบ) ระยะที่ 1 การสร้างสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสวงหา มุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมและสร้างคุณสมบัติที่สำคัญเพื่อรองรับการลงมือปฏิบัติจริงในการพัฒนางานวิจัย และระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบสมรรถนะด้านการวิจัยโดยใช้สุนทรียแสวงหา มุ่งเน้นการลงมือปฏิบัติจริงเพื่อพัฒนางานวิจัย ซึ่งโรงเรียนทั้งสอง

ขนาดมีความแตกต่างไปตามบริบทและมีความต้องการด้านการพัฒนาที่แตกต่างกัน ด้วยฐานความเชื่อเรื่องศักยภาพของบุคคล มาสร้างให้เกิดการพัฒนาและการเรียนรู้เพื่อยกระดับสมรรถนะด้านการวิจัยของครู เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับบุคคลและองค์กร ซึ่งแต่ละระยะมีกระบวนการดำเนินงาน 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย

1. การค้นหา (Discovery) เป็นขั้นที่มุ่งเน้นการร่วมกันค้นหาข้อดีของสิ่งที่เกิดขึ้น
2. การสร้างฝัน (Dream) เป็นขั้นการสำรวจความเป็นไปได้ในการเดินทางสู่เป้าหมาย
3. การออกแบบ (Design) เป็นขั้นการสร้างคำประกาศ วิสัยทัศน์ กำหนดคุณสมบัติที่ต้องการ รวมถึงร่วมกันกำหนดแผนหรือแนวทางของการดำเนินการ
4. การทำให้ถึงเป้าหมาย (Destiny) เป็นขั้นแห่งการปฏิบัติการ ติดตาม และประเมินผลเพื่อสร้างให้ออกมาเป็นจริงได้อย่างยั่งยืน

#### สื่อ/อุปกรณ์การดำเนินกิจกรรม

1. Presentation “Appreciative Inquiry: AI เพื่อการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครู”
2. แนวคำถามเชิงบวกใน 4-D Cycle
3. Case Study เรื่องเล่าเราพาลัง
4. Flip Chart/กระดานปฐพี
5. ปากกาเคมี
6. สก็อตเทป
7. กล้องถ่ายภาพ
8. กล้องวีดิทัศน์
9. เครื่องบันทึกเสียง

## การวัดและประเมินผล

ตัวชี้วัด	วิธีการ	เครื่องมือ
1. การให้ความร่วมมือในการ อภิปราย ความกระตือรือร้น ของผู้เข้าร่วมกิจกรรม	- การสังเกต - การบันทึก	- แบบสังเกต - แบบบันทึกผลการจัด กิจกรรม
2. การสะท้อนความคิดเห็น ของผู้เข้าร่วมกิจกรรม	- การสัมภาษณ์กลุ่ม - การอภิปรายกลุ่ม	ในแต่ละขั้นตอน - ประเด็นการสัมภาษณ์
3. การร่วมกิจกรรมการ ทบทวนหลังการปฏิบัติงาน	- การบันทึก	- แบบบันทึก - แบบบันทึกการทบทวน
4. การประเมินสมรรถนะการ ปฏิบัติงานด้านการวิจัยของ ครู	- การประเมิน	หลังการปฏิบัติงาน - แบบประเมินสมรรถนะ ด้านการวิจัยของครู



## การค้นห (Discovery)

### หลักการ/แนวคิด

**จิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology)** เป็นการส่งเสริมความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม ซึ่งจะช่วยให้บุคคลมีชีวิตที่น่าพึงพอใจและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยให้ความสำคัญใน 3 ประเด็นหลัก คือ 1) อารมณ์เชิงบวก (Positive Emotion) เป็นความรู้สึกและอารมณ์ที่เกิดจากการรับรู้ที่ผ่านกระบวนการคิด (Cognitive) และประสบการณ์ (Experience) ที่ส่งผลดีและเพิ่มความรูสึกมีคุณค่าให้แก่บุคคล 2) คุณลักษณะส่วนบุคคลเชิงบวก (Positive Personal Traits) เป็นการพัฒนาคุณลักษณะที่ดีและจุดแข็งของบุคคล และ 3) สถาบันที่สนับสนุนจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Institutions) เป็นการส่งเสริมพัฒนาสถาบันที่สร้างเสริมความเข้มแข็งให้แก่บุคคล ทำให้บุคคลเป็นพลเมืองดี แนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกสนใจและพยายามแสวงหาองค์ความรู้ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพ ด้วยการยึดเอาจุดแข็งของบุคคลมาเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาสอดคล้องกับแนวคิดสุนทรียแสวงหาที่มีแนวทางพัฒนาบุคคลและองค์กรให้มีประสิทธิภาพ สะท้อนให้เห็นถึงความเข้มแข็งของหลักการและแนวปฏิบัติของจิตวิทยาเชิงบวก

**สุนทรียแสวงหา (Appreciative Inquiry)** เป็นวิธีการ กระบวนการศึกษาเพื่อค้นหาสิ่งที่ดีในตัวบุคคลและองค์กรอย่างเป็นระบบ โดยยึดหลักการขยายด้านบวก การสร้างคุณค่า และการเพิ่มพลัง แล้วนำไปวางแผน ออกแบบ และปฏิบัติร่วมกัน เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมี 4 ขั้นตอน คือ 1) การค้นหา (Discovery) 2) การสร้างฝัน (Dream) 3) การออกแบบ (Design) 4) การทำให้ถึงเป้าหมาย (Destiny)

**การค้นห (Discovery)** เป็นการตั้งประสบการณ์ที่ดี ความภาคภูมิใจ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของครู โดยการใช้คำถามทรงพลังผ่านการสัมภาษณ์กลุ่ม (Group interview) โดยการเปิดโอกาสให้สะท้อนประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัยของตนเองในอดีต ร่วมกับผลลัพธ์และความรูสึก ทำให้ทราบถึงจุดแข็ง และความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัย แสดงความชื่นชมในความสำเร็จจากประสบการณ์ทั้งในอดีต ปัจจุบันอย่างจริงใจ ผ่านการพูดคุย แบ่งปัน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ครูผู้เข้าร่วมวิจัยได้เข้าใจในวัตถุประสงค์ รายละเอียด บทบาทหน้าที่ และกระบวนการของการดำเนินกิจกรรม

2. เพื่อให้ครูผู้เข้าร่วมวิจัยได้บอกเล่าประสบการณ์และความรู้สึกเชิงบวกที่มีต่อการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

3. เพื่อให้ครูผู้เข้าร่วมวิจัยได้ค้นพบและข้อสรุปจากประสบการณ์และความรู้สึกเชิงบวกในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนทั้งต่อตนเองและองค์กร

### รายละเอียดการดำเนินงาน

**ระยะที่ 1** การสร้างสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสวงหา มุ่งเน้นการสร้างให้เกิดสมรรถนะที่พึงประสงค์ สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและวัฒนธรรมขององค์กร โดยมีกระบวนการดำเนินงานในขั้นการค้นหา (Discovery: ระยะที่ 1) ซึ่งเป็นขั้นตอนการตั้งประสบการณ์ที่ผ่านมาของผู้เข้าร่วมวิจัยเพื่อสร้างให้เกิดการสะท้อนคิดในตัวเอง ค้นหาสิ่งที่ดีจากประสบการณ์ของตนเองซึ่งถือเป็นแนวคิดที่สำคัญของสุนทรียแสวงหา โดยกระบวนการสำคัญที่เกิดขึ้นในขั้นตอนการค้นหา คือ

1. เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมสะท้อนประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัยของตนเองในอดีต ร่วมกับผลลัพธ์และความรู้สึก ด้วยการสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร ปราศจากการตำหนิ ด้วยคำถามเชิงบวก ได้แก่ 1) ประสบการณ์หรือความทรงจำอะไรที่ท่านประทับใจ เกี่ยวกับการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน 2) จุดเด่นที่มีในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนที่ผ่านมา 3) ลักษณะของครูนักวิจัยแบบใดที่ท่านเห็นว่าประสบความสำเร็จมากที่สุด

2. วิเคราะห์ศักยภาพของครูแต่ละคน โดยการนำข้อมูลที่เกิดจากการสะท้อนประสบการณ์ของครูแต่ละคนมาคัดแยกหมวดหมู่เพื่อให้ทราบถึงจุดแข็งของครูแต่ละคน

3. แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และชื่นชมร่วมกันตั้งเป้าหมายเพื่อการพัฒนา

4. สะท้อนสิ่งที่ได้เรียนรู้

**ระยะที่ 2** การพัฒนารูปแบบสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสวงหา เป็นขั้นตอนที่เน้นการพัฒนาผลงานวิจัยให้เกิดคุณภาพและสามารถทำงานวิจัยได้ประสบความสำเร็จ โดยมีกระบวนการดำเนินงานในขั้นการค้นหา (Discovery: ระยะที่ 2) ผู้วิจัยได้วางแผนการสำหรับการพัฒนาสมรรถนะด้วยการลงมือปฏิบัติรวมถึงผลักดันผลการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างรูปแบบ โดยมีขั้นตอนย่อย ดังนี้

1. การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมวิจัยสะท้อนความรู้สีก่อนยกระดับสมรรถนะด้านการวิจัยเป็นขั้นตอนที่สร้างให้ผู้วิจัยรับรู้ความรู้สึกหรือความกังวลเกี่ยวกับการดำเนินการต่อเนื่อง สามารถหาวิธีการแก้ไขหรือขจัดอุปสรรคที่มีก่อนนำไปสู่การวางแผนยกระดับ

2. ตั้งคำถามเชิงบวกเพื่อให้ผู้ร่วมวิจัยเกิดการสะท้อนความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะของตนเองจากการดำเนินการในระยะเวลาที่ 1 ได้แก่ 1) จากระยะที่ 1 ที่ผ่านมา ท่านเห็นว่กิจกรรมใดที่ทำให้ท่านดึงความเก่งของตัวเองมาใช้ได้มากที่สุด 2) กิจกรรมที่ท่านได้รับ หากได้รับต่อเนื่องท่านจะเป็นอย่างไรในอนาคต 3) ความเชี่ยวชาญที่คิดว่าตนเองมีคืออะไร

3. ผู้วิจัยนำมาจัดกลุ่มความเชี่ยวชาญเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะที่เพิ่มสูงขึ้น และความต้องการการพัฒนาเพิ่มเติม

### การสะท้อนผลการเรียนรู้

1. สัมผัสจากการให้ความร่วมมือในการตอบคำถาม ความกระตือรือร้น อารมณ์เชิงบวกของครูผู้เข้าร่วมวิจัย

2. สัมผัสจากการถ่ายทอดประสบการณ์และอารมณ์ทางบวกที่มีต่อการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของครูผู้เข้าร่วมวิจัย

3. การสะท้อนความคิดเห็นของครูผู้เข้าร่วมวิจัย

## การสร้างฝัน (Dream)

### หลักการ/แนวคิด

**จิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology)** เป็นการส่งเสริมความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม ซึ่งจะช่วยทำให้บุคคลมีชีวิตที่น่าพึงพอใจและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยให้ความสำคัญใน 3 ประเด็นหลัก คือ 1) อารมณ์เชิงบวก (Positive Emotion) เป็นความรู้สึกและอารมณ์ที่เกิดจากการรับรู้ที่ผ่านกระบวนการคิด (Cognitive) และประสบการณ์ (Experience) ที่ส่งผลดีและเพิ่มความรู้อีกมีคุณค่าให้แก่บุคคล 2) คุณลักษณะส่วนบุคคลเชิงบวก (Positive Personal Traits) เป็นการพัฒนาคุณลักษณะที่ดีและจุดแข็งของบุคคล และ 3) สถาบันที่สนับสนุนจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Institutions) เป็นการส่งเสริมพัฒนาสถาบันที่สร้างเสริมความเข้มแข็งให้แก่บุคคล ทำให้บุคคลเป็นพลเมืองดี แนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกสนใจและพยายามแสวงหาองค์ความรู้ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพ ด้วยการยึดเอาจุดแข็งของบุคคลมาเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาสอดคล้องกับแนวคิดสุนทรียแสวงหาที่มีแนวทางพัฒนาบุคคลและองค์กรให้มีประสิทธิภาพ สะท้อนให้เห็นถึงความเข้มแข็งของหลักการและแนวปฏิบัติของจิตวิทยาเชิงบวก

**สุนทรียแสวงหา (Appreciative Inquiry)** เป็นวิธีการ กระบวนการศึกษาเพื่อค้นหาสิ่งที่ดีในตัวบุคคลและองค์กรอย่างเป็นระบบ โดยยึดหลักการขยายด้านบวก การสร้างคุณค่า และการเพิ่มพลัง แล้วนำไปวางแผน ออกแบบ และปฏิบัติร่วมกัน เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมี 4 ขั้นตอน คือ 1) การค้นหา (Discovery) 2) การสร้างฝัน (Dream) 3) การออกแบบ (Design) 4) การทำให้ถึงเป้าหมาย (Destiny)

**การสร้างฝัน (Dream)** เป็นการนำเอาผลลัพธ์จากสิ่งที่ค้นหา เช่น จุดแข็ง ศักยภาพ องค์กรประกอบ ปัจจัยแห่งความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของครู โดยใช้คำถามทรงพลังผ่านการเล่าเรื่องราว (Storytelling) สร้างแรงบันดาลใจ เกิดการสร้างภาพฝันร่วมกัน กำหนดคุณลักษณะหรือสมรรถนะของการเป็นครูนักวิจัย สะท้อนคุณลักษณะที่เห็นว่ามีค่าจำเป็น และมีความสำคัญต่อการเป็นครูนักวิจัยในอุดมคติของแต่ละคน จากนั้นจึงนำมาจัดหมวดหมู่ตาม 5 สมรรถนะ ได้แก่ ทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge) ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-concept) คุณลักษณะประจำตัวของบุคคล (Trait) และแรงจูงใจ (Motive) แล้วร่วมกันค้นหาแนวทางการยกระดับสมรรถนะที่เน้นเป็นรูปธรรม โดยเป็นผู้กำหนดและเปรียบเทียบเป้าหมายด้วยตนเอง

## วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ครูผู้เข้าร่วมวิจัยได้บอกเล่าภาพฝัน ความหวัง ปัจจัยแห่งความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน
2. เพื่อให้ครูผู้เข้าร่วมวิจัยได้สร้างภาพฝัน ความหวังร่วมกัน เพื่อให้เกิดคุณลักษณะของการเป็นครูนักวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

## รายละเอียดการดำเนินงาน

**ระยะที่ 1** การสร้างสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสวงหา มุ่งเน้นการสร้างให้เกิดสมรรถนะที่พึงประสงค์ สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและวัฒนธรรมขององค์กร โดยมีกระบวนการดำเนินงานในขั้นการสร้างฝัน (Dream: ระยะที่ 1) ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยนำจุดแข็งที่วิเคราะห์ได้มาสร้างให้เกิดจินตนาการในการยกระดับจุดแข็ง โดยมีขั้นตอนสำคัญ ได้แก่

1. ผู้วิจัยตั้งคำถามทรงพลัง ได้แก่ 1) จุดเด่นที่กล่าวมาในระยะที่ 1 มีประโยชน์ต่อตัวเองอย่างไรบ้าง 2) ครูนักวิจัยในอุดมคติมีสมรรถนะด้านการวิจัยอะไรบ้าง 3) เป็นไปได้หรือไม่ที่เราจะเป็นครูนักวิจัยในอุดมคตินั้น 4) ตอนที่ท่านทำวิจัยเสร็จแล้ว ท่านเห็นตัวเองเป็นอย่างไร 5) การทำวิจัยที่มีความสุขที่สุดของท่านเป็นอย่างไร

2. เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมวิจัยสะท้อนภาพฝันร่วมกัน

3. ผู้วิจัยสร้างแรงบันดาลใจ โดยนำกิจกรรมสร้างแรงบันดาลใจจากตัวแบบมาประยุกต์ใช้ โดยคัดเลือกตัวแบบที่มีความใกล้เคียงกับสถานการณ์ที่ผู้ร่วมวิจัยต้องเผชิญ เช่น เป็นครูเช่นเดียวกัน เป็นบุคคลที่ไม่เก่งด้านการวิจัยเช่นเดียวกัน มีจุดพลิกผันของเหตุการณ์ ประสบปัญหาเช่นเดียวกัน เป็นต้น เนื่องจากตัวแบบที่มีความใกล้เคียงกับประสบการณ์ของผู้เข้าร่วมวิจัย จะทำให้เกิดความเข้าใจ และประยุกต์ใช้ได้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้ตัวแบบแต่ละโรงเรียนอาจมีความแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับการให้คุณค่าและความสำคัญของแต่ละโรงเรียน

4. กำหนดคุณลักษณะหรือสมรรถนะของการเป็นครูนักวิจัย ผู้วิจัยเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมวิจัยสะท้อนคุณลักษณะที่เห็นว่ามีค่าและมีความสำคัญต่อการเป็นครูนักวิจัยในอุดมคติของแต่ละคน จากนั้นจึงนำมาจัดหมวดหมู่ตาม 5 สมรรถนะ ได้แก่ ทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge) ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-concept) คุณลักษณะประจำตัวของบุคคล (Trait) และแรงจูงใจ (Motive)

**ระยะที่ 2** การพัฒนารูปแบบสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสวงหา เป็นขั้นตอนที่เน้นการพัฒนาผลงานวิจัยให้เกิดคุณภาพและสามารถทำงานวิจัยได้ประสบความสำเร็จ โดยมีกระบวนการดำเนินงานในขั้นการสร้างฝัน (Dream: ระยะที่ 2) คือผู้วิจัยชักชวนให้ค้นหาแนว

ทางการยกระดับสมรรถนะที่เน้นเป็นรูปธรรม โดยเน้นให้ผู้เข้าร่วมวิจัยเป็นผู้กำหนดและเปรียบเทียบเป้าหมายด้วยตนเอง

1. ร่วมกันระดมสมองเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ย่อยเรื่องการพัฒนางานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้กับโรงเรียน โดยใช้คำถามหลัก ได้แก่ 1) เป็นไปได้หรือไม่ที่โรงเรียนขนาดเล็กจะมีชุมชนการเรียนรู้ 2) หากเป็นไปได้ภาพสำเร็จควรเป็นอย่างไร 3) ถ้าท่านทำวิจัยแบบระยะที่ 1 อย่างต่อเนื่องอะไรจะเกิดขึ้น 4) ภาพของโรงเรียนที่มีครูที่ทำวิจัยร่วมกันอย่างพวกท่านจะเป็นอย่างไร

2. สะท้อนสิ่งที่ได้เรียนรู้

### การสะท้อนผลการเรียนรู้

1. สังเกตจากการให้ความร่วมมือในการแสดงความความคิดเห็น ความกระตือรือร้น อารมณ์เชิงบวก และความใส่ใจของครูผู้เข้าร่วมวิจัย
2. สังเกตจากการอภิปรายความต้องการ ภาพฝัน ความหวัง ของครูผู้เข้าร่วมวิจัย
3. การสะท้อนความคิดเห็นของครูผู้เข้าร่วมวิจัย



## การออกแบบ (Design)

### หลักการ/แนวคิด

**จิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology)** เป็นการส่งเสริมความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม ซึ่งจะช่วยให้บุคคลมีชีวิตที่น่าพึงพอใจและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยให้ความสำคัญใน 3 ประเด็นหลัก คือ 1) อารมณ์เชิงบวก (Positive Emotion) เป็นความรู้สึกและอารมณ์ที่เกิดจากการรับรู้ที่ผ่านกระบวนการคิด (Cognitive) และประสบการณ์ (Experience) ที่ส่งผลดีและเพิ่มความรู้อีกมีคุณค่าให้แก่บุคคล 2) คุณลักษณะส่วนบุคคลเชิงบวก (Positive Personal Traits) เป็นการพัฒนาคุณลักษณะที่ดีและจุดแข็งของบุคคล และ 3) สถาบันที่สนับสนุนจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Institutions) เป็นการส่งเสริมพัฒนาสถาบันที่สร้างเสริมความเข้มแข็งให้แก่บุคคล ทำให้บุคคลเป็นพลเมืองดี แนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกสนใจและพยายามแสวงหาองค์ความรู้ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพ ด้วยการยึดเอาจุดแข็งของบุคคลมาเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาสอดคล้องกับแนวคิดสุนทรียแสวงหาที่มีแนวทางพัฒนาบุคคลและองค์กรให้มีประสิทธิภาพ สะท้อนให้เห็นถึงความเข้มแข็งของหลักการและแนวปฏิบัติของจิตวิทยาเชิงบวก

**สุนทรียแสวงหา (Appreciative Inquiry)** เป็นวิธีการ กระบวนการศึกษาเพื่อค้นหาสิ่งที่ดีในตัวบุคคลและองค์กรอย่างเป็นระบบ โดยยึดหลักการขยายด้านบวก การสร้างคุณค่า และการเพิ่มพลัง แล้วนำไปวางแผน ออกแบบ และปฏิบัติร่วมกัน เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมี 4 ขั้นตอน คือ 1) การค้นหา (Discovery) 2) การสร้างฝัน (Dream) 3) การออกแบบ (Design) 4) การทำให้ถึงเป้าหมาย (Destiny)

**การออกแบบ (Design)** เป็นการวางแผนทางเพื่อสร้างให้เกิดคุณลักษณะของครูนักวิจัย โดยเน้นการหาความเป็นไปได้ในการพัฒนาสมรรถนะให้เกิดขึ้นในกลุ่มครู โดยใช้คำถามทรงพลังผ่านการมองภาพอนาคต (Future search) ร่วมกันกำหนดเป้าหมาย สร้างแผนการสร้างสมรรถนะด้านการวิจัยที่เป็นไปได้ เลือกกระบวนการพัฒนา ออกแบบรูปแบบของการปฏิบัติงาน แล้วจัดทำสรุปแผนการสร้างและนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบเพื่อดูความเชื่อมโยงของคุณลักษณะที่เลือกไว้ แล้วปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ เพื่อนำไปสู่การเกิดนวัตกรรมใหม่อย่างเหมาะสม

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ครูผู้เข้าร่วมวิจัยได้วิเคราะห์แนวทาง และกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

2. เพื่อให้ครูผู้เข้าร่วมวิจัยได้ออกแบบแนวทาง นำเสนอแนวทาง เพื่อจัดทำในรูปแบบของ แผนงาน/โครงการกิจกรรม (Action Plan) เพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครู

### รายละเอียดการดำเนินงาน

**ระยะที่ 1** การสร้างสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสวงหา มุ่งเน้นการสร้าง ให้เกิดสมรรถนะที่พึงประสงค์ สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและวัฒนธรรมขององค์กร โดยมี กระบวนการดำเนินงานในขั้นการออกแบบ (Design: ระยะที่ 1) ซึ่งเป็นขั้นตอนการวางแนวทาง เพื่อสร้างให้เกิดคุณลักษณะของครูนักวิจัยในอุดมคติ โดยเน้นการหาความเป็นไปได้ในการพัฒนา สมรรถนะให้เกิดขึ้นในกลุ่มครูผู้ร่วมวิจัย โดยมีกิจกรรมสำคัญ ดังนี้

1. ผู้วิจัยระดมสมองครูเพื่อกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม สร้างแผนการสร้างสมรรถนะ ด้านการวิจัยที่เป็นไปได้ โดยเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมวิจัยเลือกกระบวนการพัฒนาด้วยตนเอง โดย ร่วมกันวิเคราะห์จุดแข็งหรือปัจจัยสนับสนุนที่โรงเรียนมี เพื่อให้เห็นความได้เปรียบของโรงเรียนที่ แตกต่างไปจากโรงเรียนอื่น เพื่อสร้างพลังให้คิดต่อยอดคุณลักษณะที่มีอยู่ไปสู่สมรรถนะด้านการ วิจัยในอนาคต ด้วยคำถามเชิงบวก ได้แก่ 1) ครูนักวิจัยมีอาชีพต้องมีสมรรถนะด้านใด และ เป็นไปได้หรือไม่ที่เราจะสร้างให้เกิดขึ้นด้วยวิธีการใด 2) ทำอย่างไรจึงจะเกิดความสำเร็จ
2. ผู้วิจัยจัดทำสรุปแผนการสร้างและนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบเพื่อดูความ เชื่อมโยงของคุณลักษณะที่เลือกไว้
3. เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมวิจัยปฏิบัติการตามแผนที่วางไว้
4. ชื่นชมจุดแข็งของผู้ร่วมวิจัย

**ระยะที่ 2** การพัฒนารูปแบบสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสวงหา เป็น ขั้นตอนที่เน้นการพัฒนาผลงานวิจัยให้เกิดคุณภาพและสามารถทำงานวิจัยได้ประสบความสำเร็จ โดยมีกระบวนการดำเนินงานในขั้นการออกแบบ (Design: ระยะที่ 2) คือเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมวิจัย ได้ออกแบบรูปแบบของการปฏิบัติด้วยตนเอง ซึ่งอาจมีความแตกต่างไปจากการปฏิบัติในระยะที่ 1 แต่อย่างไรก็ตามเพื่อให้แผนที่วางเป้าหมายไว้ สอดคล้องกับการปฏิบัติผู้วิจัยจึงได้ดำเนินขั้นตอน ย่อย ดังนี้

1. ขอให้ผู้เข้าร่วมวิจัยได้ตั้งมาตรฐานหรือตัวชี้วัดของตนเองขึ้นมา จากนั้นจึงให้ ผู้เข้าร่วมวิจัยวางแผนการดำเนินการที่นำไปสู่เป้าหมายหรือตัวชี้วัดนั้น
2. ผู้วิจัยใช้คำถามทรงพลังเพื่อนำไปสู่การเกิดนวัตกรรมใหม่ ได้แก่ 1) แผนการสร้าง ระบบจะสำเร็จได้อย่างไร 2) หากท่านคือครูนักวิจัยที่ทำวิจัยได้มีคุณภาพ ท่านจะวางเป้าหมาย

และแนวทางกับตนเองอย่างไร 3) รูปแบบหรือเทคนิคที่ท่านนำมาบูรณาการกับการสอนของท่าน ทำได้อย่างไรบ้าง

### การสะท้อนผลการเรียนรู้

1. สัมผัสจากการให้ความร่วมมือในการแสดงความคิดเห็น ความกระตือรือร้น ความใส่ใจของผู้เข้าร่วมวิจัย

2. สัมผัสจากการตัดสินใจเลือกรูปแบบและแนวทางของการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียน การสอน

3. รูปแบบงานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

4. แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม (Action Plan)

5. การสะท้อนความคิดเห็นของครูผู้เข้าร่วมวิจัย



## การทำให้ถึงเป้าหมาย (Destiny)

### หลักการ/แนวคิด

**จิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology)** เป็นการส่งเสริมความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม ซึ่งจะช่วยทำให้บุคคลมีชีวิตที่น่าพึงพอใจและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยให้ความสำคัญใน 3 ประเด็นหลัก คือ 1) อารมณ์เชิงบวก (Positive Emotion) เป็นความรู้สึกและอารมณ์ที่เกิดจากการรับรู้ที่ผ่านกระบวนการคิด (Cognitive) และประสบการณ์ (Experience) ที่ส่งผลดีและเพิ่มความรูสึกมีคุณค่าให้แก่บุคคล 2) คุณลักษณะส่วนบุคคลเชิงบวก (Positive Personal Traits) เป็นการพัฒนาคุณลักษณะที่ดีและจุดแข็งของบุคคล และ 3) สถาบันที่สนับสนุนจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Institutions) เป็นการส่งเสริมพัฒนาสถาบันที่สร้างเสริมความเข้มแข็งให้แก่บุคคล ทำให้บุคคลเป็นพลเมืองดี แนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกสนใจและพยายามแสวงหาองค์ความรู้ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพ ด้วยการยึดเอาจุดแข็งของบุคคลมาเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาสอดคล้องกับแนวคิดสุนทรียแสวงหาที่มีแนวทางพัฒนาบุคคลและองค์กรให้มีประสิทธิภาพ สะท้อนให้เห็นถึงความเข้มแข็งของหลักการและแนวปฏิบัติของจิตวิทยาเชิงบวก

**สุนทรียแสวงหา (Appreciative Inquiry)** เป็นวิธีการ กระบวนการศึกษาเพื่อค้นหาสิ่งที่ดีในตัวบุคคลและองค์กรอย่างเป็นระบบ โดยยึดหลักการขยายด้านบวก การสร้างคุณค่า และการเพิ่มพลัง แล้วนำไปวางแผน ออกแบบ และปฏิบัติร่วมกัน เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมี 4 ขั้นตอน คือ 1) การค้นหา (Discovery) 2) การสร้างฝัน (Dream) 3) การออกแบบ (Design) 4) การทำให้ถึงเป้าหมาย (Destiny)

**การทำให้ถึงเป้าหมาย (Destiny)** เป็นการลงมือปฏิบัติตามแผน มีการปรับแผน ให้เข้ากับการทำงานปกติ มีการสะท้อนผลการปฏิบัติของตนเอง ร่วมกับการสะท้อนการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านความคิด การกระทำ และผลลัพธ์ของการกระทำ โดยใช้คำถามเชิงบวกที่สร้างให้เกิดพลังและแรงบันดาลใจในการดำเนินการต่อเนื่องผ่านการทบทวนหลังการปฏิบัติงาน (After action review) ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงในสมรรถนะด้านการวิจัยทั้ง 5 ด้าน แล้วร่วมกันวิเคราะห์และสะท้อนผลการวิเคราะห์เพื่อให้เห็นรูปแบบที่สร้างให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ครูผู้เข้าร่วมวิจัยได้สะท้อนผลการเปลี่ยนแปลงในสมรรถนะด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

2. เพื่อให้ครูผู้เข้าร่วมวิจัยมีการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

### รายละเอียดการดำเนินงาน

**ระยะที่ 1** การสร้างสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสวงหา มุ่งเน้นการสร้างให้เกิดสมรรถนะที่พึงประสงค์ สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและวัฒนธรรมขององค์กร โดยมีกระบวนการดำเนินงานในขั้นการทำให้ถึงเป้าหมาย (Destiny: ระยะที่ 1) ซึ่งเป็นขั้นตอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมได้ปฏิบัติตามแผน มีการปรับแผนให้เข้ากับการทำงานปกติของตนเอง โดยมีผู้วิจัยมาร่วมกำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติ โดยมีกิจกรรมสำคัญ ดังนี้

1. ผู้วิจัยเปิดเวทีให้ผู้ร่วมวิจัยได้สะท้อนผลการปฏิบัติของตนเอง ร่วมกับการสะท้อนการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านความคิด การกระทำ และผลลัพธ์ของการกระทำ โดยเน้นการตั้งคำถามที่สร้างให้เกิดพลังและแรงบันดาลใจในการดำเนินการต่อเนื่อง ได้แก่ 1) การเรียนรู้ที่ทำให้ประทับใจจากการทำกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะคืออะไร 2) มีการเปลี่ยนแปลงที่น่าทึ่งของตนเองจากการลงมือปฏิบัติครั้งนี้บ้างหรือไม่ อย่างไร 3) ความสำเร็จที่ท่านอยากสะท้อนคืออะไร

2. ผู้วิจัยนำข้อมูลผลการสะท้อนมาวิเคราะห์และเปรียบเทียบเกณฑ์ชี้วัดของการวิจัยครั้งนี้ นั่นคือ เกิดการเปลี่ยนแปลงในสมรรถนะทั้ง 5 ด้าน และมีความพร้อมต่อการยกระดับสมรรถนะนำไปสู่การลงมือทำงานวิจัยจริง

3. กล่าวชื่นชมถึงความมุ่งมั่นของทีมนักวิจัย และเสริมพลังร่วมกันเพื่อให้ไปถึงเป้าหมาย

**ระยะที่ 2** การพัฒนารูปแบบสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสวงหา เป็นขั้นตอนที่เน้นการพัฒนาผลงานวิจัยให้เกิดคุณภาพและสามารถทำงานวิจัยได้ประสบความสำเร็จ โดยมีกระบวนการดำเนินงานในขั้นการทำให้ถึงเป้าหมาย (Destiny: ระยะที่ 2) เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยนำเกณฑ์การติดตาม สังเกตการสอน เข้าสู่การปฏิบัติจริง และนำมาสะท้อนเพื่อให้เห็นรูปแบบที่สร้างให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยมีขั้นตอนย่อยดังนี้

1. เปิดเวทีสะท้อนผลลัพธ์ที่เกิดจากการดำเนินการและการทำให้ถึงเป้าหมายใน ระยะที่ 2 โดยใช้คำถามทรงพลัง ได้แก่ 1) ความสุขจากความสำเร็จเป็นอย่างไร 2) การทำให้มั่นคงและยั่งยืนควรเป็นอย่างไร

2. ให้ผู้เข้าร่วมวิจัยประเมินสมรรถนะด้านการวิจัยของตนเอง

3. ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์และสะท้อนผลการวิเคราะห์ภาพรวมคืนสู่โรงเรียน

### การสะท้อนผลการเรียนรู้

1. สังเกตจากการให้ความร่วมมือในการแสดงความคิดเห็น ความกระตือรือร้น ความใส่ใจของผู้เข้าร่วมโครงการ
2. แผนงาน รายละเอียดที่จะดำเนินการทำวิจัยในชั้นเรียน
3. การสะท้อนความคิดเห็นของครูผู้เข้าร่วมโครงการ
4. จากการร่วมกิจกรรมการทบทวนการปฏิบัติงาน





## กิจกรรมสร้างแรงบันดาลใจจากตัวแบบ



เส้นทางการพัฒนาตนเองสู่การเป็นครุณักวิจัย กรณีศึกษาครูประถมศึกษาคคนหนึ่ง

The way of self developing to be teacher as a researcher:

A case study in one elementary teacher

2554

วสันต์ ทองไทย<sup>1</sup>

Wasun Thongthai

<sup>1</sup> ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยกรณีศึกษาแบบชีวประวัติซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาตนเองของครูประถมศึกษาคคนหนึ่งเพื่อสู่การเป็นครุณักวิจัยในด้านบริบทที่เกี่ยวข้อง วิธีการและจุดหักเหของการพัฒนาตนเองให้เป็นครุณักวิจัย ความคิดความเชื่อที่มีต่อการพัฒนาตนเองให้เป็นครุณักวิจัย กรณีศึกษาครั้งนี้เป็นครูที่สอนในระดับชั้นประถมศึกษาในโรงเรียนแห่งหนึ่งที่ได้รับการยกย่องในด้านการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนจำนวน 1 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้การสัมภาษณ์ทั้งจากกรณีศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง การสังเกต การศึกษาเอกสาร และหลักฐานร่องรอยต่าง ๆ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เชิงอุปนัย ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ครูคนนี้จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี สอนที่โรงเรียนแห่งนี้มานาน 28 ปี กระแสการปฏิรูปการศึกษาตั้งแต่ ปี 2542 ทำให้ครูต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถด้านการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ครูจึงพัฒนาตนเองทุกวิถีทาง แต่สุดท้ายก็พบว่าตนเองยังไม่รู้ไม่เข้าใจและไม่สามารถทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนได้ ทำายที่สุดครูจึงเลิกที่จะไปแสวงหาหาความรู้เกี่ยวกับการวิจัยปฏิบัติการจากที่อื่น หันกลับมาตั้งใจสอนนักเรียน มีการวางแผนการสอน เมื่อนำแผนการสอนนั้นไปใช้แล้วก็มีประเมิน นำผลที่ได้จากการประเมินมาทบทวนเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของตน ที่ส่งผลให้นักเรียนมีผลการเรียนรู้ที่ดีขึ้น

### บริบทของครุณักวิจัย

ครูประถมศึกษาคณะนี้เป็นเพศหญิงมีอายุ 53 ปี สมรสแล้ว มีบุตร 2 คน ครูคนนี้จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีจากมหาวิทยาลัยเปิดแห่งหนึ่งในสาขาพัฒนาการเด็กและครอบครัว ได้สอบบรรจุได้ที่โรงเรียนแห่งหนึ่งในชนบทเมื่อ 28 ปีที่แล้ว และสอนที่โรงเรียนแห่งนี้มาโดยตลอด ซึ่งโรงเรียนแห่งนี้เปรียบเสมือนโรงเรียนฝึกหัดครูหรือผู้บริหารโรงเรียนที่สอบบรรจุใหม่ได้ ครูส่วนใหญ่มาที่โรงเรียนนี้ก็เพื่อรับตำแหน่งใหม่ พอมีโอกาสย้ายได้ก็จะขอทำเรื่องย้ายออกจากโรงเรียนแห่งนี้ เนื่องจากโรงเรียนแห่งนี้อยู่ห่างไกลจากตัวอำเภอ การเดินทางคมนาคมไม่สะดวก โรงเรียนแห่งนี้เป็นโรงเรียนขนาดเล็กที่เปิดสอนในระดับชั้นอนุบาล ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

ผู้ปกครองของนักเรียนแห่งนี้ส่วนมากมีฐานะค่อนข้างยากจน อาชีพหลักของผู้ปกครองคือการทำไร่มันสำปะหลัง เมื่อทำไร่เสร็จสิ้นในแต่ละปีก็จะพากันอพยพเข้ามาหางานทำในเมืองหรือในกรุงเทพมหานคร ภาพที่ครูพบจนชินตาก็คือนักเรียนถูกทิ้งให้อยู่กันตามลำพังที่ ๆ น้อย ๆ หรือ อยู่กับคนเฒ่าคนแก่ที่ไม่สามารถใช้แรงงานในการประกอบอาชีพได้

ตลอดระยะเวลาของการเป็นครูที่ผ่านมาครูคนนี้จะสอนเด็กตามหนังสือเรียน วิชาที่เน้นก็คือคณิตศาสตร์ ภาษาไทย ซึ่งสองวิชานี้เป็นวิชาหลักจะสอนในช่วงเช้า ส่วนตอนบ่ายก็จะสอนวิชาอื่น ๆ แล้วแต่จะเห็นสมควร พอถึงเวลาวัดและประเมินผลก็จะเน้นการใช้การทดสอบเป็นหลัก แต่สภาพที่พบจากชีวิตของความเป็นครูก็คือนักเรียนส่วนใหญ่ยังอ่านไม่ออก เขียนไม่ได้ คิดคำนวณไม่คล่อง ไม่ทบทวนการเรียน ไม่อ่านหนังสือ ไม่ทำการบ้าน ไม่ยอมมาโรงเรียน นักเรียนบางคนก็ขาดเรียนเป็นเวลานาน ๆ จนครูต้องออกไปตามที่บ้าน ภาพที่พบก็คือนักเรียนคนนั้นต้องอยู่บ้านช่วยพ่อแม่เลี้ยงน้อง หรือบางคนก็ต้องไปประกอบอาชีพรับจ้างเมื่อถึงฤดูกาลรับจ้าง หุด หรือขนมันสำปะหลัง

จากภาพดังกล่าวครูคนนี้ก็บอกว่ามีหลายครั้งที่ต้องมาทบทวนบทบาทหน้าที่และการสอนของตนเอง บางครั้งเกิดความท้อใจอยากจะทำอะไรไปประกอบอาชีพอื่นแทน แต่ด้วยจิตวิญญาณและความมุ่งมั่นที่แท้จริงแห่งความเป็นครูของครูผู้หนึ่งที่คิดว่าสักวันหนึ่งตนเองจะสอนให้นักเรียนของตนอ่านออก เขียนได้ คิดคำนวณเลขได้ คล่อง ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขตามสถานภาพ และเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม ด้วยอุดมการณ์ของความเป็นครูที่แน่นแฟ้น ครูคนนี้ก็จึงทำวิถีทางเพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนเอง

การไปอบรมถือว่าเป็นวิธีการพัฒนาตนเองของครูคนนี้อย่างหนึ่ง ทุกครั้งที่มีโอกาสไปอบรมไม่ว่าจะเป็นเรื่องใดก็ตามครูคนนี้ก็มักจะไปอยู่เสมอ โดยหารู้ไม่ว่านั่นตนเองกำลังทำร้ายนักเรียนของตนเอง ดังคำกล่าวหนึ่งของครูที่ว่า

“...ตอนนั้นมีอบรมอะไรครูก็จะพากันแห่ไป เพราะคิดว่านั้นเป็นวิธีการของการพัฒนาตนเองที่ดีที่สุด หารู้ไม่ว่าเรากำลังทิ้งนักเรียนของเรา งานของครูต้องอยู่ที่นักเรียน อยู่ที่ห้องเรียน ถ้ารู้แบบนี้ตอนนั้นก็คงไม่ไปกับเขาหรอก สงสารเด็ก เมื่อไรจะมีการพัฒนาครูโดยที่ครูไม่ต้องทิ้งห้องเรียน...”

### เริ่มต้นการเรียนรู้สู่การเป็นครุณักวิจัย

ตั้งแต่ปีการศึกษา 2542 ประเทศไทยได้มีการปฏิรูปการจัดการศึกษาครั้งใหญ่ของประเทศ มีการประกาศพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ เพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาให้มีความเข้มข้นมากยิ่งขึ้น ครูทุกคนต้องรู้จักกับคำว่าจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ท่องสูตรสำเร็จของการสอนไว้ว่าครูต้องสอนให้นักเรียน เก่ง ดี มีสุข สิ่งที่คุณครูได้รับในระยะนั้นก็คือการอบรม และกระแสหลักประการหนึ่งที่มาพร้อมกับการปฏิรูปการศึกษาก็คือการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน เพราะได้มีหนังสือสั่งการมาเลยว่าครูจะต้องทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนอย่างน้อยปีละหนึ่งเรื่อง เวลาเรามาตรวจเยี่ยมโรงเรียน หรือมีการตรวจประเมินเพื่อประกันคุณภาพครูจะต้องมีรายงานการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนด้วย นอกจากนั้นผู้บริหารโรงเรียนยังได้นำรายงานการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนมาเป็นเกณฑ์หลักในการพิจารณาความดีความชอบด้วย ซึ่งจากกระแสและแรงกดดันดังกล่าวทำให้ครูทุกคนทำทุกวิถีทางเพื่อให้ตนมีรายงานการวิจัยในชั้นเรียนเป็นของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการเขียนเฉพาะหน้าปกแต่เนื้อหาภายในไม่เปลี่ยน

ปัญหาที่ตามมาอีกประการหนึ่งของครูในตอนนั้นก็คือนิไม่รู้ว่าจะวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนมีลักษณะเป็นอย่างไร แก่นสาระสำคัญของการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนคืออะไร เพียงรู้แต่ว่าการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนคือสิ่งที่ป็นรูปเล่มรายงาน มีคำว่า “การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนเรื่อง ....” เท่านั้น

“...ตอนนั้นบอกตรง ๆ เลยว่าเครียดมาก วิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนคืออะไรก็ไม่มีใครรู้ เห็นเขามีเราก็ต้องมี เพราะได้รับแรงกดดันจากหลายฝ่าย สุดท้ายเราก็ต้องรู้จักเอาตัวรอด พอเพื่อนครูคนใดมีรายงานการวิจัยในชั้นเรียนสักเล่ม ขอบอกตรง ๆ แบบไม่อายเลยนะ พวกเราก็ใช้การเปลี่ยนชื่อคนทำ ชื่อโรงเรียน เพื่อให้มีตัวเล่มรายงานให้เขาตรวจ ตอนนั้นรู้สึกอายเหมือนกัน แต่ก็ต้องทำเพื่อการอยู่รอด...”

ด้วยความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถในการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ครูคนนี้จะพยายามพัฒนาตนเองทุกวิถี ไม่ว่าจะเป็นการไปอบรมโดยหน่วยงานต้นสังกัด การเสียเงินทองไปอบรมกับสถาบันหรือหน่วยงานที่เขาจัดอบรมก็ไป การซื้อหนังสือมาอ่าน การศึกษาจากตัวอย่างงานของผู้อื่น การไปถามผู้ที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้รู้



### จุดหักเหของการพัฒนาตนเอง

นับเวลาประมาณ 10 กว่าปี คุณคนนี่ยอมรับว่าตนเองยังอยู่ในวังวนของคำว่าการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ทุกครั้งที่ไปอบรม หรือพบกับผู้รู้ก็ดูเหมือนว่าตนเองจะมีความรู้ความเข้าใจ สามารถกลับมาทำวิจัยในชั้นเรียนของตนเองได้ บางครั้งก็เกิดการสับสนกับสิ่งที่ได้รับรู้มา บางคนก็บอกว่าการวิจัยในชั้นเรียนคือการวิจัยหน้าเดียว ซึ่งตอนนั้นครูบอกว่าตนเองก็พยายามเขียนทุกอย่างให้จบเบ็ดเสร็จภายในหน้าเดียว เมื่อมาอ่านแล้วก็ยังงง ๆ หรือบางคนบอกว่าการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนก็คือการวิจัยที่มี 5 บท ซึ่งตนเองก็สงสัยต่อไปว่าการวิจัย 5 บทนั้นมีลักษณะหรือรูปแบบเป็นอย่างไร สิ่งที่ทำตอนนั้นก็คือการไปดูตัวอย่างจากงานวิจัยที่เป็นวิทยานิพนธ์ของนิสิตในระดับปริญญาโท พอเห็นรูปแบบการเขียน มีการใช้สถิติที่ไม่เคยรู้จัก จนทำให้คุณคนนี่เกิดอาการท้อ จึงหยุดที่จะไปรับความรู้ การอบรม เกี่ยวกับการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

“...พอไปอบรมมาก ถามคนโน้นคนนี้มาก ความสับสนก็เกิดขึ้นตามมา บางคนก็บอกว่าวิจัยในชั้นเรียนก็คือการวิจัยหน้าเดียว เราก็พยายามเขียนทุกอย่างให้อยู่ในหน้าเดียว บางคนก็บอกว่าต้องเป็นวิจัย 5 บท เราก็ไปดูวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา พอเอามาอ่านแถบเป็นลมดูมันยากมาก คิดว่าระดับเราชาตินี้คงทำวิจัยในชั้นเรียนไม่ได้แน่แล้ว โดยเฉพาะสถิติที่เทส เอฟเทส อะไรก็ไม่รู้ เลยตัดสินใจเลิกดีกว่า ขอล้างมือจากวิจัยในชั้นเรียนในอ่างทองคำ ถ้าไม่มีวิจัยในชั้นเรียนแล้วเขาจะให้ออกก็จะกลับไปทำนา ...”

### แก่นสาระของการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนตามทัศนะคนใน (Emic)

หลังจากที่คุณคนนี่ตัดสินใจอย่างแน่วแน่แล้วว่าจะไม่ไปอบรม หรือแสวงหาความรู้การวิจัยในชั้นเรียนจากแหล่งใดแล้ว ตนเองของตั้งปณิธานที่แน่วแน่ในการตั้งใจสอนนักเรียนของตนเอง โดยเริ่มจากการวิเคราะห์หลักสูตร จุดมุ่งหมายของการจัดการเรียนการสอน วิเคราะห์สภาพปัญหาการจัดการเรียนการสอนของตนเอง สภาพนักเรียน ทำความรู้จักกับนักเรียนแต่ละคน มีการวางแผนและเขียนแผนการสอน สร้างสื่อการเรียนการสอน นำแผนการสอนมาใช้สอน แล้วตรวจสอบดูว่านักเรียนมีความรู้ความสามารถตามจุดประสงค์ที่กำหนดหรือไม่ ถ้านักเรียนไม่สามารถเรียนรู้ได้ตามจุดประสงค์ที่กำหนดครูก็จะกลับมาทบทวนการสอนของตนเองว่าเป็นเพราะเหตุใด จะแก้หรือปรับปรุงการสอนของตนเองอย่างไร

เมื่อคุณคนนี่ได้พบกับผู้วิจัยแล้วเล่าสิ่งที่ตนเองได้รับประสบการณ์จากการไปแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน จนมาถึงการตั้งใจสอนนักเรียน ทบทวนเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของตน ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะไปว่าสิ่งที่ครูได้กระทำอยู่ขณะนั้นนั่นแหละคือการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน จึงขอให้ครูเขียนเล่าในสิ่งที่ตนเองทำโดยตอบคำถามว่าจุดมุ่งหมายในการสอนคืออะไร วิธีการสอนที่นำมาใช้เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายนั้นเป็นอย่างไร มีวิธีการตรวจสอบว่าการสอนของตนว่าบรรลุตามจุดมุ่งหมายหรือไม่ได้อย่างไร หากต้องจัดการเรียนการสอนเช่นนี้อีกครูจะทำอย่างไรจึงจะได้ผลดี

ปัจจุบันครูคนนี้ยังคงมุ่งมั่นเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนโดยทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนควบคู่ไปด้วย ซึ่งทำให้ครูคนนี้ได้รับการยอมรับจากเพื่อนครู ผู้บริหาร หรือหน่วยงานต่าง ๆ เช่น ได้รับรางวัลครูดีในดวงใจ ครูต้นแบบที่มีการจัดการเรียนการสอนดีเด่น การได้รับการยอมรับจากผู้ปกครองนักเรียนที่ครูคนนี้สามารถพัฒนานักเรียนให้อยากมาโรงเรียน มีความรู้ความสามารถตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร นักเรียนทุกคนมีผลการประเมินการทดสอบระดับชาติอยู่ในเกณฑ์ผ่านที่น่าพอใจ แต่สิ่งหนึ่งที่ครูคนนี้กล่าวกับผู้วิจัยก็คือรางวัลที่ภาคภูมิใจแห่งความเป็นครู คือการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน

“...ทุกวันนี้ก็สอนไปทำวิจัยไป เคยได้รางวัลมาแล้ว แต่ก็ไม่มีรางวัลอะไรที่ยิ่งใหญ่ในชีวิตของครูคือการเห็นนักเรียนคนตนเองเป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข...”



**สรุปกิจกรรมสำคัญและแนวคำถามเชิงบวก  
ในขั้นตอนของสุนทรียแสวงหาแต่ละโรงเรียน**

โรงเรียนที่ 1	โรงเรียนที่ 2
<p><b>ระยะที่ 1</b> การสร้างสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสวงหา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>ขั้นการค้นหา (Discovery)</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ประสบการณ์ใดที่เรารู้สึกว่าเราเป็นครูนักวิจัยมากที่สุด</li> <li>2. เมื่อใดที่เรารู้สึกว่าเราเป็นครูนักวิจัยที่มีความสุขมากที่สุด</li> <li>3. ลักษณะของครูนักวิจัยแบบใดที่เห็นว่าเป็นประสบความสำเร็จมากที่สุด</li> </ol> </li> <li>● <b>ขั้นการสร้างฝัน (Dream)</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. จุดเด่นที่กล่าวมาในระยะที่ 1 มีประโยชน์ต่อตัวเองอย่างไรบ้าง</li> <li>2. ครูนักวิจัยในอุดมคติมีสมรรถนะอะไรบ้าง</li> <li>3. เป็นไปได้หรือไม่ที่เราจะเป็นครูนักวิจัย</li> </ol> </li> </ul> <p>กิจกรรมที่ 1 สร้างแรงบันดาลใจจากตัวแบบ กิจกรรมที่ 2 การสร้างพลังกลุ่มเพื่อสร้างภาพฝัน โดยให้ผู้ร่วมวิจัยรวมกลุ่มกันเพื่อกำหนดคุณลักษณะหรือสมรรถนะของการเป็นครูนักวิจัยในโรงเรียนแห่งนี้ โดยเน้นการนำประสบการณ์หรือเทคนิคซึ่งเป็นผลจากขั้นการค้นหาเป็นแกนกลางเพื่อต่อยอดสมรรถนะร่วมกัน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>ขั้นการออกแบบ (Design)</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ร่วมกันวิเคราะห์จุดแข็งหรือปัจจัยสนับสนุนที่โรงเรียนมี เพื่อให้เห็นความได้เปรียบของ</li> </ol> </li> </ul>	<p><b>ระยะที่ 1</b> การสร้างสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสวงหา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>ขั้นการค้นหา (Discovery)</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. จุดเด่นที่มีในการทำวิจัยที่ผ่านมาเป็นอย่างไร</li> </ol> </li> <li>● <b>ขั้นการสร้างฝัน (Dream)</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>กิจกรรมที่ 1 สร้างแรงบันดาลใจจากตัวแบบ</li> <li>กิจกรรมที่ 2 การแบ่งกลุ่มเพื่อสร้างภาพฝัน ให้ผู้ร่วมวิจัยสะท้อนความคิด ความรู้สึก ความสุขเกี่ยวกับผลลัพธ์ในการทำวิจัยได้อย่างสำเร็จ และกระบวนการทำวิจัยที่มีความสุข โดยใช้ แนวคำถามหลักสำคัญ คือ “ตอนที่ท่านทำวิจัยเสร็จแล้ว ท่านเห็นตัวเองเป็นอย่างไร” และ “การทำวิจัยที่มีความสุขที่สุดของท่านเป็นอย่างไร”</li> </ol> </li> <li>● <b>ขั้นการออกแบบ (Design)</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ทำอย่างไรจึงจะเกิดความสำเร็จ</li> </ol> </li> </ul> <p>กิจกรรมที่ 1 การเชื่อมโยงจุดแข็งที่มีกับภาพฝัน กิจกรรมที่ 2 การออกแบบแผนการพัฒนาสมรรถนะการวิจัย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>ขั้นการทำให้ถึงเป้าหมาย (Destiny)</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ความสำเร็จที่คุณอยากสะท้อนคืออะไร</li> </ol> </li> </ul>



โรงเรียนที่แตกต่างไปจากโรงเรียนอื่น เพื่อสร้างพลังของผู้ร่วมวิจัยให้คิดต่อยอดคุณลักษณะที่มีอยู่ไปสู่สมรรถนะด้านการวิจัยในอนาคต

## 2. ครูนักวิจัยมีอาชีพเป็นอย่างไร

คำถามหลัก “ครูนักวิจัยมีอาชีพต้องมีสมรรถนะด้านใด และ “เป็นไปได้หรือไม่ที่เราจะสร้างให้เกิดขึ้น ด้วยวิธีการใด”

### ● ขั้นการทำให้ถึงเป้าหมาย (Destiny)

1. การเรียนรู้ที่ทำให้ประทับใจจากการทำกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะคืออะไร
2. มีการเปลี่ยนแปลงที่น่าทึ่งของตนเองบ้างหรือไม่อย่างไร

**ระยะที่ 2** การพัฒนารูปแบบสมรรถนะการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสวงหา

### ● ขั้นการค้นหา (Discovery)

1. จากระยะที่ 1 ที่ผ่านมา ท่านเห็นว่ากิจกรรมใดที่ทำให้ท่านถึงความเก่งของตัวเองมาใช้ได้มากที่สุด
2. กิจกรรมที่ท่านได้รับ หากได้รับต่อเนื่องท่านจะเป็นอย่างไรในอนาคต

### ● ขั้นการสร้างฝัน (Dream)

1. เป็นไปได้หรือไม่ที่โรงเรียนขนาดเล็กจะมีชุมชนการเรียนรู้
2. หากเป็นไปได้ภาพสำเร็จควรเป็นอย่างไร

### ● ขั้นการออกแบบ (Design)

1. แผนการสร้างระบบจะสำเร็จได้อย่างไร

### ● ขั้นการทำให้ถึงเป้าหมาย (Destiny)

1. ความสุขจากความสำเร็จเป็นอย่างไร

**ระยะที่ 2** การพัฒนารูปแบบสมรรถนะการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสวงหา

### ● ขั้นการค้นหา (Discovery)

1. ความเชี่ยวชาญที่คิดว่าตนเองมีคืออะไร กิจกรรมที่ 1 กิจกรรมเปิดใจ เป็นกิจกรรมที่ผู้วิจัยเปิดโอกาสให้แต่ละคนสะท้อนความกังวลใจของตนเองก่อนการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำวิจัยที่จะทำในอนาคต

กิจกรรมที่ 2 การค้นหาความเชี่ยวชาญในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพงานวิจัย

### ● ขั้นการสร้างฝัน (Dream)

ร่วมกันระดมสมองเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ย่อยเรื่องการทำให้วิจัยให้กับโรงเรียน โดยใช้คำถามหลัก คือ

1. ถ้าท่านทำวิจัยแบบระยะที่ 1 อย่างต่อเนื่องอะไรจะเกิดขึ้น

2. ภาพของโรงเรียนที่มีครูที่ทำวิจัยร่วมกันอย่างพวกเขาจะเป็นอย่างไร

---

- **ขั้นการออกแบบ (Design)**

1. หากท่านคือครุณักวิจัยที่ทำวิจัยได้มีคุณภาพ ท่านจะวางเป้าหมายและแนวทางกับตนเองอย่างไร
2. รูปแบบหรือเทคนิคที่ท่านนำมาบูรณาการกับการสอนของท่านทำได้อย่างไรบ้าง

- **ขั้นการทำให้ถึงเป้าหมาย (Destiny)**

1. การทำให้มั่นคงและยั่งยืนควรเป็นอย่างไร
- 

### เอกสารอ้างอิง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง)*.

from <http://www.tw-tutor.com/downloads/competency.pdf>

Cockell, J., & McArthur-Blair, J. (2012). *Appreciative inquiry in higher education: A transformative force*. San Francisco: Jossey-Bass.

Cooperrider, D. L., Whitney, D., & Stavros, J. (2003). *Appreciative inquiry handbook: The first in a series of AI workbooks for leaders of change*. San Francisco: Berrett-Koehler.

McClelland, D.C. (1973). Testing for competency rather than for intelligence. *American Psychologist*, 28(1), 1-14.

Watkins, J.M., Mohr, B., & Kelly, R. (2011). *Appreciative inquiry change at the speed of imagination*. San Francisco: Pfeiffer.



แนวคำถามเชิงบวกที่ใช้ในขั้นตอนของสุนทรียแสวงหา

ขั้นตอนของสุนทรียแสวงหา	แนวคำถาม
<b>ขั้นการค้นหา</b> (Discovery)	<b>ระยะที่ 1 การสร้างสมรรถนะด้านการวิจัยของคุณ</b> 1. ประสบการณ์หรือความทรงจำอะไรที่ท่านประทับใจ เกี่ยวกับการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน 2. จุดเด่นที่มีในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนที่ผ่านมา 3. ลักษณะของครูนักวิจัยแบบใดที่ท่านเห็นว่าประสบความสำเร็จมากที่สุด
	<b>ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบสมรรถนะด้านการวิจัยของคุณ</b> 1. จากระยะที่ 1 ที่ผ่านมา ท่านเห็นว่ากิจกรรมใดที่ทำให้ท่านดึงความเก่งของตัวเองมาใช้ได้มากที่สุด 2. กิจกรรมที่ท่านได้รับ หากได้รับต่อเนื่องท่านจะเป็นอย่างไรในอนาคต 3. ความเชี่ยวชาญที่คิดว่าตนเองมีคืออะไร
<b>ขั้นสร้างฝัน</b> (Dream)	<b>ระยะที่ 1 การสร้างสมรรถนะด้านการวิจัยของคุณ</b> 1. จุดเด่นที่กล่าวมาในระยะที่ 1 มีประโยชน์ต่อตัวเองอย่างไรบ้าง 2. ครูนักวิจัยในอุดมคติมีสมรรถนะอะไรบ้าง 3. เป็นไปได้หรือไม่ที่เราจะเป็นครูนักวิจัย 4. ตอนที่ท่านทำวิจัยเสร็จแล้ว ท่านเห็นตัวเองเป็นอย่างไร 5. การทำวิจัยที่มีความสุขที่สุดของท่านเป็นอย่างไร
	<b>ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบสมรรถนะด้านการวิจัยของคุณ</b> 1. เป็นไปได้หรือไม่ที่โรงเรียนขนาดเล็กจะมีชุมชนการเรียนรู้ 2. หากเป็นไปได้ภาพสำเร็จควรเป็นอย่างไร 3. ถ้าท่านทำวิจัยแบบระยะที่ 1 อย่างต่อเนื่องอะไรจะเกิดขึ้น 4. ภาพของโรงเรียนที่มีครูที่ทำวิจัยร่วมกันอย่างพวกท่านจะเป็นอย่างไร

---

**ระยะที่ 1 การสร้างสมรรถนะด้านการวิจัยของคุณ**

1. ร่วมกันวิเคราะห์จุดแข็งหรือปัจจัยสนับสนุนที่โรงเรียนมี เพื่อให้เห็นความได้เปรียบของโรงเรียนที่แตกต่างไปจากโรงเรียนอื่น เพื่อสร้างพลังให้คิดต่อยอดคุณลักษณะที่มีอยู่ไปสู่สมรรถนะด้านการวิจัยในอนาคต

2. ครูนักวิจัยมืออาชีพต้องมีสมรรถนะด้านใด และเป็นไปได้หรือไม่ที่เราจะสร้างให้เกิดขึ้นด้วยวิธีการใด

3. ทำอย่างไรจึงจะเกิดความสำเร็จ

**ขั้นการออกแบบ**  
(Design)

**ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบสมรรถนะด้านการวิจัยของคุณ**

1. แผนการสร้างระบบจะสำเร็จได้อย่างไร

2. หากท่านคือครูนักวิจัยที่ทำวิจัยได้มีคุณภาพ ท่านจะวางเป้าหมายและแนวทางกับตนเองอย่างไร

3. รูปแบบหรือเทคนิคที่ท่านนำมาบูรณาการกับการสอนของท่านทำได้อย่างไรบ้าง

---

**ระยะที่ 1 การสร้างสมรรถนะด้านการวิจัยของคุณ**

1. การเรียนรู้ที่ทำให้ประทับใจจากการทำกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะคืออะไร

2. มีการเปลี่ยนแปลงที่น่าทึ่งของตนเองบ้างหรือไม่ อย่างไร

3. ความสำเร็จที่ท่านอยากสะท้อนคืออะไร

**ขั้นการทำให้ถึงเป้าหมาย**  
(Destiny)

**ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบสมรรถนะด้านการวิจัยของคุณ**

1. ความสุขจากความสำเร็จเป็นอย่างไร

2. การทำให้มั่นคงและยั่งยืนควรเป็นอย่างไร

---

## แบบบันทึกการทบทวนหลังการปฏิบัติงาน

1. ชื่อ-สกุล
2. ชื่องาน
3. วัน/เวลาที่เริ่มปฏิบัติงาน
4. วันที่ทำ AAR
5. AAR ครั้งที่
6. ผู้ร่วม AAR
7. เป้าหมายของงาน
8. ผลการปฏิบัติ/ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริง (โดยสรุป)
9. งาน/ขั้นตอนที่ทำได้ดี
10. งาน/ขั้นตอนที่ทำไม่ได้
11. อุปสรรค/ข้อจำกัด/ข้อขัดข้องที่พบในระหว่างการทำงาน
12. ประเด็นที่ได้เรียนรู้
13. ข้อปฏิบัติในการทำงานครั้งต่อไป



กระดาษทดความคิด

การออกแบบการเรียนรู้และการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

โรงเรียน.....สพป.สมุทรปราการ เขต 1

วิชาที่สอน.....ระดับชั้น.....

จำนวนนักเรียน.....คน

1. พฤติกรรมการเรียนรู้ที่ต้องการพัฒนาให้แก่นักเรียน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

เพราะ

.....

.....

.....

.....

.....

2. วิธีการสอน/สื่อ/นวัตกรรมที่ใช้

.....

.....

.....

.....

.....

3. คำถามการวิจัย

.....

.....

.....

.....

.....

4. ชื่องานวิจัย

.....

.....

.....

.....

5. วัตถุประสงค์การวิจัย

.....

.....

.....

.....

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

.....

.....

.....

.....

7. ขอบเขตการวิจัย

เนื้อหาวิชา

.....

.....

ระยะเวลา

.....

.....

อื่น ๆ.....

.....

.....

## 8. องค์ความรู้ที่ต้องการศึกษา

.....

.....

.....

.....

.....

## 9. รูปแบบการวิจัย

.....

.....

## 10. กลุ่มเป้าหมายในการวิจัย

.....

.....

## 11. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

## 11.1 เครื่องมือที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน

.....

.....

.....

## ขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือ

.....

.....

.....

.....

## 11.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

.....

.....

.....

.....



**แบบประเมินสมรรถนะด้านการวิจัยของครู**  
**สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1**

**คำชี้แจง**

1. แบบประเมินสมรรถนะฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ
  - ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับครูผู้สอน
  - ตอนที่ 2 การประเมินสมรรถนะด้านการวิจัยของครู
  - ตอนที่ 3 คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการวิจัยในเรื่องที่ต้องการพัฒนา
2. แบบประเมินสมรรถนะการวิจัยของครู ประกอบไปด้วย องค์ประกอบของสมรรถนะด้านการวิจัย 5 ด้าน โดยผู้ประเมินอ่านรายการคำถามในแต่ละด้านให้ดีกว่าก่อนที่จะทำการประเมิน
3. วิธีการประเมินสมรรถนะการวิจัย ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของผู้ประเมินในแต่ละรายการคำถามของสมรรถนะการวิจัยตามสภาพความเป็นจริง โดยพิจารณาจากหลักเกณฑ์ ดังนี้
  - 5 หมายถึง ข้อความต้องตรงกับความเป็นจริงหรือความคิดเห็นมากที่สุด
  - 4 หมายถึง ข้อความต้องตรงกับความเป็นจริงหรือความคิดเห็นมาก
  - 3 หมายถึง ข้อความต้องตรงกับความเป็นจริงหรือความคิดเห็นปานกลาง
  - 2 หมายถึง ข้อความต้องตรงกับความเป็นจริงหรือความคิดเห็นน้อย
  - 1 หมายถึง ข้อความต้องตรงกับความเป็นจริงหรือความคิดเห็นน้อยที่สุด

**ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ประเมิน**

1. คำนำหน้า.....ชื่อ-นามสกุล.....

2. โรงเรียน.....
3. ตำแหน่งปัจจุบันของผู้รับการประเมิน
- ครูผู้ช่วย                       ครู
- ครูชำนาญการ                       ครูชำนาญการพิเศษ
4. ระดับการศึกษาสูงสุด
- ปริญญาตรี                       ปริญญาโท                       ปริญญาเอก
5. อายุราชการ.....ปี (บรรจุไม่ถึง 1 ปี ให้นับเป็น 1 ปี เฉพาะเกิน 6 เดือน บัดเป็น 1 ปี)
6. สอนระดับชั้น.....กลุ่มสาระการเรียนรู้.....





## ตอนที่ 2 การประเมินสมรรถนะด้านการวิจัยของคุณ

ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของผู้ประเมินในแต่ละรายการ  
คำถามของสมรรถนะด้านการวิจัยตามสภาพความเป็นจริง

สมรรถนะด้านการวิจัยของคุณ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>ด้านทักษะ (Skill)</b>					
1. ท่านมีการวางแผนและวิเคราะห์ปัญหาเพื่อนำไปสู่การทำวิจัย					
2. ท่านรู้จักและวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล					
3. ท่านมีการสืบค้นข้อมูลได้อย่างหลากหลาย					
4. ท่านสามารถบริหารจัดการชั้นเรียนได้					
5. ท่านสามารถแก้ปัญหาได้อย่างเป็นระบบ					
6. ท่านสามารถวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัยได้					
7. ท่านมีการนำผลการวิจัยมาใช้เพื่อพัฒนาผู้เรียน					
8. ท่านสามารถใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน					
<b>ด้านความรู้ (Knowledge)</b>					
1. ท่านสามารถออกแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง					
2. ท่านมีการกำหนดปัญหาการวิจัย					
3. ท่านสามารถแสวงหาแหล่งความรู้เพื่อนำมาใช้ออกแบบการวิจัยได้					
4. ท่านมีการกำหนดนวัตกรรมเพื่อใช้ในการทำวิจัย					
5. ท่านสามารถเลือก/สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้เหมาะสม					
<b>สมรรถนะด้านการวิจัยของคุณ</b>	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
6. ท่านมีการตรวจสอบและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย					
7. ท่านสามารถวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัย					
8. ท่านสามารถเขียนรายงานการวิจัยได้					
<b>ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait)</b>					
1. ท่านได้เฝ้าหาความรู้อยู่เสมอ					

2. ท่านมีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการทำงานวิจัย					
3. ท่านมีความรับผิดชอบ					
4. ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
5. ท่านมีการวิพากษ์วิจารณ์อย่างมีเหตุผล					
6. ท่านมีความสามารถในการทำงานเป็นทีม					
7. ท่านมีการสื่อสารเชิงบวกกับผู้เรียน เพื่อร่วมงาน และ ผู้บังคับบัญชา					
<b>ด้านอัตมโนทัศน์/ทัศนคติ (Self-concept)</b>					
1. ท่านมีความรักในวิชาชีพครู					
2. ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อการทำวิจัย					
3. ท่านมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง					
4. ท่านมีความภูมิใจในตนเอง					
5. ท่านมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน					
<b>สมรรถนะด้านการวิจัยของครู</b>	<b>ระดับความคิดเห็น</b>				
	5	4	3	2	1
6. ท่านคิดว่ากระบวนการวิจัยทำให้ครูพัฒนาการเรียนการสอน ได้อย่างเป็นระบบ					
7. ท่านคิดว่าการวิจัยมีความสำคัญต่อการพัฒนาวิชาชีพครู					
<b>ด้านแรงจูงใจภายใน (Motive)</b>					
1. ท่านมีความกล้าคิด กล้าตัดสินใจ					
2. ท่านมีความมุ่งมั่นต่อการทำวิจัยให้สำเร็จตามเป้าหมาย					
3. ท่านมีความพยายามปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเองอยู่เสมอ					
4. ท่านมีการตั้งเป้าหมายที่ท้าทายในการทำงาน					
5. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ทำวิจัยสำเร็จตามเป้าหมาย					

### ตอนที่ 3 คำถามปลายเปิด

สมรรถนะด้านการวิจัยในเรื่องใดที่ท่านต้องการพัฒนา และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

😊ขอขอบคุณในความร่วมมือ😊





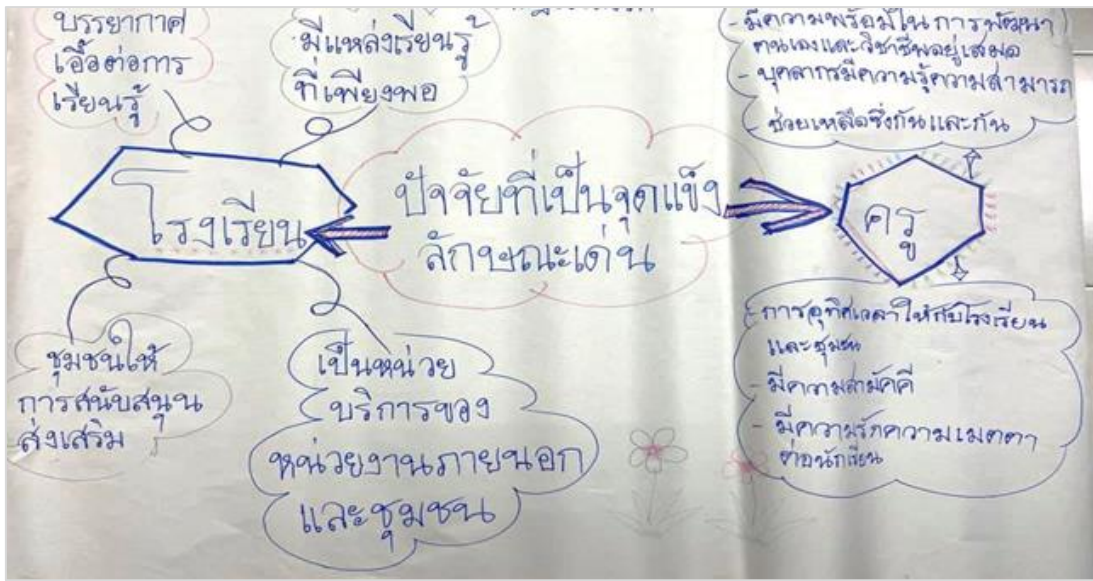
ภาคผนวก ฉ  
ภาพกิจกรรมบางส่วนจากการดำเนินการวิจัย











Destiny : มุ่งสู่ความสำเร็จ

AAR

1. สิ่งที่เราทำผิด/คาดหรือไว้ว่า จะให้เกิดขึ้นหรือว่า จะทำ ?  
ตอบ คาดหวังว่าจะได้รู้กระบวนการ, ขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน เป็นระบบ เพื่อพัฒนาการเขียนการสอบ สิ่งเหล่านี้ อยู่เรียน สิ่งที่เกิดขึ้นจริงคืออะไรบ้าง ?

ตอบ - ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การทำงานที่ดีของตนเอง  
 - ได้วางแผนการทำงานตามหัวข้อมาก่อน  
 - ได้ร่วมมือกันออกแบบบทเรียนการปฏิบัติงานที่จริง  
 - ได้แรงบันดาลใจในการทำวิจัย  
 - ได้แนะนำทางการทำงานวิจัยที่ถูกต้อง

2. ทำไมสิ่งที่ไม่คาดคิดหรือสิ่งที่แตกต่างไปจากสิ่งที่คาดหวัง จะทำให้เกิด ?  
ตอบ รอคอยมีผลการปฏิบัติงานที่จริงในการทำวิจัย

3. ในการทำกิจกรรมต่อไป เราจะทำสิ่งใดบ้างที่ชัดเจน หรือแตกต่างไปจากเดิมบ้าง  
ตอบ - การถอดบทเรียนและการทบทวนผลสำเร็จการปฏิบัติงาน  
 - การลงมือปฏิบัติงานที่จริงในการทำวิจัย







**2. ทักษะ**

- การสื่อสารและทักษะใช้ภาษา
- การใช้เทคโนโลยีสมัย
- การวิเคราะห์
- การวางแผน

**3. คุณลักษณะ**

- กล้าตัดสินใจ
- มีการวางแผน
- รับฟังความคิดเห็น
- เข้าใจผู้อื่นและทำงาน

**4. พฤติกรรม**

- 1. พึ่งตัวเอง
- 2. ควบคุมอารมณ์
- 3. มีความรับผิดชอบ
- 4. รับผิดชอบในการศึกษาหาความรู้
- 5. รับผิดชอบในสังคม

**1. ความรู้**

- 1. ความรู้ที่ได้รับมีความพร้อม
- 2. การจัดการเรียนรู้
- 3. การศึกษาหาความรู้
- 4. การศึกษาหาความรู้
- 5. การศึกษาหาความรู้

**ความรู้**

**กลุ่ม 3**

INTERNET

**กลุ่มที่ ๑**

**Destiny**

**AAR**

**จุดที่ 1**

- สิ่งที่ทำหน้าที่/คาดหวังไว้ว่าจะเกิดขึ้น/หรือว่าจะทำ
- งานวิจัย
- สิ่งที่เกิดขึ้นจริง คืออะไรบ้าง
- ออกแบบกิจกรรม เพื่อรองรับ การทำวิจัย
- มีแนวทางในการทำวิจัย ปฏิบัติการในพื้นที่เรียน

**จุดที่ 2**

- ทำไม่สิ่งที่เกิดขึ้นจริง จึงแตกต่างจากสิ่งที่คาดหวังจะให้เกิดขึ้น
- คาดหวัง การเปลี่ยนแปลงของผู้เรียน เพื่ออนาคตอันไกลไกล ปรับปรุง
- เปรียบเทียบ แนวทางและองค์ความรู้

**จุดที่ 3**

- ในการทำกิจกรรมต่อไป เราจะทำสิ่งใดที่ ดีขึ้น หรือแตกต่างไปจากเดิมบ้าง
- ปฏิบัติตามแผนทีวางไว้ เพื่อให้ได้เกิดงานวิจัยที่มีคุณภาพ และเผยแพร่
- เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

**HAPPY**





## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางจิตติญารัตน์ มีไมตรีจิตต์
วัน เดือน ปี เกิด	26 พฤษภาคม 2517
วุฒิการศึกษา	พ.ศ.2564 ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ.2545 ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ.2539 การศึกษามัธยมศึกษา สาขาวิชาการประถมศึกษา (ครูทนายาท) เกียรตินิยมอันดับ 1 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ที่อยู่ปัจจุบัน	25/6 หมู่ 4 ซอยราษฎร์รังสรรค์ 1 ถนนเพชรหิรัญ 33 ตำบลบางกะเจ้า อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ 10130
ผลงานตีพิมพ์	ตีพิมพ์บทความวิจัยในวารสารวิชาการระดับชาติ Journal of Behavioral Science for Development สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม 2564
รางวัลที่ได้รับ	รางวัลงานวิจัยระดับดี และนำเสนอผลงานวิจัยในการประชุมทางวิชาการ การวิจัยทางการศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 16 ปี 2564 (16th National Symposium on Educational Research) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา