

The Development Model for Research Competency of Teachers Using Appreciative Inquiry¹

Titiyarat Meemaitreechit²
Dusadee Intraprasert³
Marut Patphol⁴

Received: March 3, 2021 Revised: June 26, 2021 Accepted: June 30, 2021

Abstract

The objectives of this research were to develop and synthesize the model for developing research competency of the teachers under Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 1 implementing the appreciative inquiry approach to the action research process. The research, which was conducted at two schools, one small-sized school and one medium-sized school, consisted of two phases. The first phase was constructing the research competency of the teachers using appreciative inquiry. The second phase was developing the model for developing the teacher competency using appreciative inquiry. Each phase involved four steps: 1) discovery, 2) dream, 3) design, and 4) destiny. Observation, interview, and group discussion were used to collect data. Content analysis was applied to analyze the collected data. Research results illustrated that research competency comprised of five key competencies, which were skills, knowledge, self-concept, traits, and motivations. Sixteen sub-competencies were selected by the researcher for the development including 1) problem and result analysis skills, 2) problem-solving skills, 3) behavior observation skills, 4) information retrieval skills, 5) knowledge about research writing, 6) knowledge about research methodology, 7) understanding of the causes and individual difference, 8) knowledge about instructional management, 9) traits of determination, 10) traits of observation, 11) traits of decision making and taking action, 12) traits of responsibilities to outcome, 13) traits of responsibilities to tasks, 14) traits of inquiry, 15) motivations for self-development and work achievement, and 16) motivations for paying attention to tasks. The development model for research competency of teachers using appreciative inquiry consisted of four elements: 1) searching for esteem experiences, 2) setting goals, 3) selecting good approach, and 4) reflecting learning outcomes.

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

¹ This paper submitted in partial fulfillment of Doctoral Dissertation in Applied Behavioral Science Research, Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University

² Graduate Student, Doctoral Degree in Applied Psychology, Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University, Email: titiyarat.m@gmail.com

³ Associate Professor at Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University

⁴ Associate Professor at Graduate School, Srinakharinwirot University

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสวงหา¹

ฐิติยารัตน์ มีไมตรีจิตต์²

ดุขฎิ อินทรประเสริฐ³

มารุต พัฒนาผล⁴

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสวงหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยใช้แนวคิดสุนทรียแสวงหาประยุกต์ใช้ในกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อดำเนินการวิจัยกับ 2 โรงเรียน คือ โรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดกลาง ทั้งนี้ ในแต่ละโรงเรียนมีการดำเนินการ 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การสร้างสมรรถนะด้านการวิจัย และระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบสมรรถนะด้านการวิจัย ซึ่งแต่ละระยะมีกระบวนการดำเนินงาน 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การค้นหา 2) การสร้างฝัน 3) การออกแบบ และ 4) การทำให้ถึงเป้าหมาย ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการการสังเกต สัมภาษณ์ และสนทนากลุ่ม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะด้านการวิจัยมีทั้งสิ้น 5 สมรรถนะหลัก คือด้านทักษะ ด้านความรู้ ด้านความเข้าใจเกี่ยวกับตนเอง ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล และด้านแรงจูงใจ จากสมรรถนะหลักทั้ง 5 จึงนำไปสู่การพัฒนาทั้งสิ้น 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) ความรับผิดชอบต่อผลกระทบ 13) ความรับผิดชอบต่องาน 14) รักในการแสวงหาความรู้ 15) ด้านแรงจูงใจเรื่องความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จในการพัฒนาตนเองและผลงาน 16) ด้านแรงจูงใจเรื่องการเอาใจใส่กับทุกงาน ทั้งนี้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสวงหา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ค้นหาประสบการณ์ 2) ร่วมตั้งเป้าหมาย 3) คัดเลือกแนวทางที่ดี และ 4) สะท้อนผลการเรียนรู้

คำสำคัญ: สมรรถนะด้านการวิจัย การพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครู สุนทรียแสวงหา

¹ บทความวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของปริญญาานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

² นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
อีเมล: titiyarat.m@gmail.com

³ รองศาสตราจารย์ ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

⁴ รองศาสตราจารย์ ประจำสาขาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ที่มาและความสำคัญของปัญหาวิจัย

สมรรถนะ (Competency) ได้เข้ามามีบทบาทอย่างมากในการศึกษา ทางด้านการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพ ด้วยรูปแบบการปฏิบัติเชิงสะท้อนกลับในวิชาชีพ เพื่อสะท้อนความสามารถในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นสมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาในด้านการพัฒนาวิชาชีพครู ในปัจจุบันทิศทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการได้มีการกำหนดให้มีการพัฒนาที่เน้นสมรรถนะ ซึ่งหมายถึงความสามารถในการผนึกความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) เจตคติ (Attitude) และคุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลเข้าด้วยกัน จากนั้นจึงนำไปสู่การแสดงออกในเชิงพฤติกรรมที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานในบทบาทหน้าที่อย่างโดดเด่นและมีประสิทธิภาพ (Teacher Development Institute Faculty and educational personnel, 2007) สำหรับสมรรถนะครูนั้น ได้มีการกำหนดในมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพว่า ครูต้องมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อีกทั้ง ยังมีการกำหนดกรอบการประเมินสมรรถนะครูเพื่อใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานครู โดยประกอบไปด้วย สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน รวมถึง ยังมีการกำหนดให้สมรรถนะด้านการวิจัยของครู อยู่ในสมรรถนะประจำสายงาน ดังนั้นสมรรถนะด้านการวิจัยของครูจึงเป็นการพัฒนาลักษณะของบุคคลในด้านความสามารถ คุณลักษณะ ต่อการปฏิบัติงานในการวิจัยเพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบให้เกิดประสิทธิผลต่อตนเองและองค์กร (Office of the Basic Education Commission, 2010)

สุนทรียแสวงหา เป็นกระบวนการที่เน้นวิธีการเปลี่ยนแปลงระบบด้วยการค้นหาจุดแข็ง และใช้การชื่นชมแทนการแก้ปัญหาด้วยการมุ่งเน้นไปที่ประเด็นปัญหา (Cockell & McArthur-Blair, 2012) อีกทั้งยังเป็นวิธีการที่สนับสนุนให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงองค์ความรู้ และประสบการณ์เดิมไปสู่ความพยายามที่จะทำให้เกิดความสำเร็จ ความพึงพอใจ ความคิดทางบวก ความผูกพันต่อองค์กร และความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงระบบให้ดีขึ้น (Trajkovski et al., 2013) ดังนั้นแนวคิดนี้จึงเป็นวิธีการที่ดีที่สุดวิธีหนึ่งในการพัฒนาองค์กร และเป็นการสังเคราะห์การควบคุมจากภายนอกองค์กร เพื่อต่อยอดพฤติกรรมองค์กร โดยเชื่อว่า องค์กรมีสิ่งดีที่จะต้องค้นหาเพื่อขยายผลจนเกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่หรือนวัตกรรมในองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และยังเป็นแนวทางเพื่อการเสริมสร้างจิตวิญญาณของบุคคล และเป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพในการทำงานอีกด้วย (Whitney & Trosten-Bloom, 2010) ทั้งนี้สุนทรียแสวงหาเป็นแนวคิดที่พัฒนาขึ้นในปี ค.ศ. 1980 โดย David Cooperrider ซึ่งประกอบด้วยวงจรที่มี 4 ขั้นตอน (4-D Cycle) โดยเริ่มต้นด้วยการกำหนดอย่างไตร่ตรองว่าเราจะทำการศึกษอะไร ทั้งนี้สิ่งที่สมาชิกเลือกจะเกี่ยวข้องกับการกำหนดสิ่งที่สมาชิกต้องการรู้ในลำดับต่อไป วงจรดังกล่าว ประกอบด้วย 1) การค้นหา (Discovery) 2) การสร้างฝัน (Dream) 3) การออกแบบ (Design) และ 4) การทำให้ถึงเป้าหมาย (Destiny)

จากงานวิจัยที่ผ่านมา ผู้วิจัยพบว่า แนวคิดสุนทรียแสวงหามีการดำเนินการใน 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรกเป็นการดำเนินการในลักษณะของระเบียบวิธี (Methodology) ซึ่งเป็นวงจรเหมือนกับการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) แต่มีความต่างกันที่จุดเริ่มต้นของวงจร โดยการวิจัยปฏิบัติการ จะเริ่มต้นจากการระบุปัญหาที่ต้องการแก้ไขและพิจารณาว่าปัญหานั้นเกิดขึ้นจากสาเหตุอะไร จากนั้น จึงวิเคราะห์หาแนวทางแก้ไขปัญหา ระเบียบวิธีการ

แก้ปัญหา และดำเนินการแก้ไขปัญหา ส่วนสุนทรียแสวงหาเป็นการค้นหาจุดแข็ง การใช้การชื่นชมและให้คุณค่ากับสิ่งที่ดีที่สุดในมือ เพื่อต่อยอดและขยายผล จนเกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่หรือนวัตกรรมในองค์กร (Hummel, 2007; Pliansiri, 2012; Sotthayakom, 2017; Wood, 2007) และในลักษณะที่สอง เป็นการดำเนินการในลักษณะของการนำแนวคิดสุนทรียแสวงหามาปรับใช้ เช่น การออกแบบและพัฒนาการประเมิน การนำเทคนิคในแต่ละขั้นตอนมาประยุกต์ใช้ และการนำกระบวนการมาเป็นเครื่องมือในการวิจัย (Pathumanan, 2016; Tosati, 2014; Wangdi, 2015)

อย่างไรก็ตาม ในงานวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการตามลักษณะที่หนึ่ง นั่นคือ การพิจารณาแนวคิดสุนทรียแสวงหา ในลักษณะของระเบียบวิธี ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้ร่วมกับกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เพื่อพัฒนาและสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 เนื่องด้วยผู้วิจัยได้เล็งเห็นว่า การศึกษาวิจัยครั้งนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์และคุณค่าเพื่อการพัฒนาครู เพื่อส่งเสริมให้ครูเห็นความสำคัญและประโยชน์ของการทำวิจัยด้วยตนเอง โดยพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนด้วยการทำวิจัย รวมถึง เพื่อให้ครูได้เห็นคุณค่าและจุดแข็งของศักยภาพในตนเอง เกิดพลังสร้างสรรค์ในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูอย่างยั่งยืน ส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพเพื่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อพัฒนาและสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสวงหา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดสมรรถนะ

เป็นเรื่องที่ได้รับความสนใจจากนักจิตวิทยา และนักวิชาการทั้งในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านการพัฒนาองค์กร สมรรถนะเป็นคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Other characteristics) และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าสมาชิกคนอื่น ๆ และปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่หลากหลายได้ โดยคุณลักษณะพื้นฐานของสมรรถนะมีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ 1) ทักษะ (Skills) คือสิ่งที่บุคคลกระทำได้ดี และฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ 2) ความรู้ (Knowledge) คือความรู้เฉพาะด้านของบุคคล 3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-concept) คือ ทศนคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น 4) คุณลักษณะประจำตัว (Trait) คือ บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลผู้นั้น 5) แรงจูงใจ (Motive) คือแรงจูงใจหรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่สิ่งที่เป็นเป้าหมาย (McClelland, 1993) กล่าวได้ว่า สมรรถนะการ

วิจัย เป็นการพัฒนาลักษณะของบุคคลในด้านความสามารถ คุณลักษณะ ต่อการปฏิบัติงานในการวิจัยเพื่อพัฒนา
งานอย่างเป็นระบบให้เกิดประสิทธิผลต่อตนเองและองค์กร และมีการกำหนดสมรรถนะการวิจัยไว้เพื่อการประเมิน
และพัฒนาบุคลากรในองค์กร (Office of the Basic Education Commission, 2010)

แนวคิดสุนทรียแสวงหา (Appreciative Inquiry)

หรือเรียกว่า AI เป็นแนวคิดที่พัฒนาขึ้นโดย David Cooperrider แนวคิดนี้เป็นทั้งระเบียบวิธี (Methodology) และเป็นมุมมองที่ได้อธิบายว่า แนวคิดสุนทรีย แสวงหา เป็นการศึกษาถึงระบบต่าง ๆ ที่มีมนุษย์
เราเกี่ยวข้องในชีวิตนี้ อยู่ได้ด้วยปัจจัยอะไรบ้าง เมื่อเวลาที่ระบบนั้นทำงานได้ดีที่สุด มีองค์ประกอบอะไรบ้างที่
ร่วมกันทำงานได้อย่างดีที่สุดในเวลานั้น (Cooperrider et al., 2003; Cockell & McArthur-Blair, 2012;
Watkins et al., 2011) ดังนั้นแนวคิดสุนทรียแสวงหา จึงมีความสัมพันธ์กับแนวทางการศึกษาวิจัยของจิตวิทยา
เชิงบวก (Positive Psychology) ซึ่งเป็นแนวคิดที่สอดคล้องกัน คือทั้งแนวคิดสุนทรียแสวงหาและแนวคิดจิตวิทยา
เชิงบวก เป็นแนวคิดเพื่อเสริมสร้างศักยภาพด้วยการยึดเอาจุดแข็งของบุคคลเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา ซึ่งอยู่
ตรงกันข้ามกับแนวคิดมองหาปัญหาที่ทำให้ระบบทำงานบกพร่องแล้วหาทางแก้ไขปัญหาหรือในจิตวิทยาแบบที่เคย
เป็นมา ดังนั้น แนวคิดสุนทรียแสวงหาจึงเป็นกระบวนการทัศน์ใหม่ที่เน้นวิธีการเปลี่ยนแปลงระบบแทนการมุ่งเน้นที่
การแก้ปัญหา โดยมีความแตกต่างจากกระบวนการทัศน์ในการแก้ปัญหา ในแง่ที่ว่า สุนทรียแสวงหาไม่ได้แก้ปัญหา
ด้วยการมุ่งเน้นไปที่ตัวปัญหา แต่มุ่งเน้นไปที่การค้นหาจุดแข็ง (Strengths) การชื่นชม และให้คุณค่ากับสิ่งที่ดีที่สุด
ที่มีอยู่ การสนทนาเพื่อหาทางออกที่ควรจะเป็น โดยแนวคิดนี้เชื่อว่า องค์กรมีสิ่งดีที่ซ่อนเร้นที่จะต้องค้นหาและต่อ
ยอดขยายผล โดยกระบวนการของสุนทรียแสวงหา ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน (4-D Cycle) โดยจะเริ่มต้นด้วยการ
กำหนดอย่างไตร่ตรองว่าเราจะทำการศึกษาอะไร ซึ่งสิ่งที่สมาชิกเลือกจะเป็นการกำหนดสิ่งที่สมาชิกต้องการรู้ใน
ลำดับต่อไป วงจรของขั้นตอนดังกล่าว ประกอบด้วย 1) การค้นหา (Discovery) เป็นการร่วมมือกันค้นหาสิ่งที่ดี
เพื่อจะเห็นว่าอะไรดีที่สุดในชีวิตของตนเองและองค์กร และอะไรได้เกิดขึ้นมาแล้ว โดยการค้นพบสามารถสะท้อนผ่าน
การพรรณนา หรือการวาดฝันแก่นทางด้านบวกขององค์กร เป็นการแบ่งปันเรื่องราวดี ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติที่
ดีที่สุดในชีวิต และการกระทำที่น่าเอาเป็นแบบอย่าง ผ่านเครื่องมือต่าง ๆ เช่น การใช้คำถาม การสัมภาษณ์ การใช้เรื่อง
เล่า เป็นต้น 2) การสร้างฝัน (Dream) เป็นการสำรวจแบบกระตือรือร้นว่าตนเองและองค์กรจะเป็นอะไรได้บ้าง ใน
ขั้นตอนนี้สมาชิกทุกคนจะช่วยกันค้นหาความฝัน และความหวังในการทำงาน นับได้ว่าเป็นช่วงเวลาของการสร้าง
ภาพนิมิตแห่งความเป็นไปได้ที่ยิ่งใหญ่และพันขอบเขตที่จำกัดที่เคยมีมาในอดีต เครื่องมือสำคัญในขั้นนี้ คือ การ
สัมภาษณ์ 3) การออกแบบ (Design) เป็นคำประกาศที่กระตุ้นความสนใจขององค์กรในอนาคต โดยสมาชิกทุกคน
จะช่วยกันเลือกองค์ประกอบ คุณสมบัติ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์จากการค้นพบ และการสร้างความฝัน
จากนั้น สมาชิกจึงนำมาเขียนคำประกาศที่กระตุ้นและเร้าใจ อันประกอบไปด้วยคุณสมบัติที่ต้องการมากที่สุด โดย
สมาชิกต้องเขียนออกมาในเชิงแสดงความมั่นใจและต้องการขยายภาพขององค์กร และสามารถร่วมแรงร่วมใจกัน
เพื่อทำให้ความฝันเป็นจริงในขั้นตอนต่อไปได้ เครื่องมือสำคัญในขั้นนี้ คือ การอภิปรายกลุ่ม 4) การทำให้ถึง
เป้าหมาย (Destiny) คือการสร้างกิจกรรมที่ปรากฏขึ้นมาในความคิดเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และนวัตกรรม ใน
ขั้นตอนนี้จะเน้นไปที่ความทุ่มเทของบุคลากร และองค์กร รวมถึงหนทางที่จะเดินไปข้างหน้า โดยในขั้นนี้เป็นการ

สร้างกลุ่มปฏิบัติการที่เชื่อมโยงเพื่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมและการเรียนรู้แบบเน้นการสร้างคุณค่า เพื่ออนาคตที่เป็นจริงอย่างยั่งยืน

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีสุนทรียแสวงหา (Methodology of Appreciative Inquiry) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ประเภทหนึ่ง ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน (4-D Cycle) ได้แก่ 1) การค้นหา (Discovery) 2) การสร้างฝัน (Dream) 3) การออกแบบ (Design) 4) การทำให้ถึงเป้าหมาย (Destiny)

พื้นที่วิจัย

พื้นที่ในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำนวน 2 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก 1 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดกลาง 1 โรงเรียน

ผู้เข้าร่วมวิจัย

ผู้วิจัยได้เลือกผู้เข้าร่วมวิจัยโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก 1 โรงเรียน มีผู้อำนวยการโรงเรียนและครู จำนวน 6 คน และโรงเรียนขนาดกลาง 1 โรงเรียน มีผู้อำนวยการโรงเรียนและครู จำนวน 20 คน รวมผู้เข้าร่วมวิจัย จำนวน 26 คน

ขั้นตอนดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยนี้ได้ศึกษากับโรงเรียนทั้ง 2 แห่ง ซึ่งมีความแตกต่างกันในเชิงบริบทและมีความต้องการด้านการพัฒนาที่แตกต่างกัน โดยแต่ละโรงเรียนนั้น ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบการดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1

การสร้างสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสวงหา เป็นระยะที่ผู้วิจัยมุ่งเน้นการสร้างให้เกิดสมรรถนะที่พึงประสงค์ สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและวัฒนธรรมขององค์กร โดยมีกระบวนการดำเนินการ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1) การค้นหา (Discovery) เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยตั้งประสบการณ์ที่ผ่านมาของผู้เข้าร่วมวิจัยเพื่อสร้างให้เกิดการสะท้อนคิดในตัวเอง ซึ่งถือเป็นแนวคิดที่สำคัญของสุนทรียแสวงหา โดยกระบวนการสำคัญที่เกิดขึ้นในขั้นตอนการค้นหา คือ การเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมสะท้อนประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัยของตนเองในอดีต ร่วมกับผลลัพธ์และความรู้สึก ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ศักยภาพของครูแต่ละคน โดยการนำข้อมูลที่เกิดจากการสะท้อนประสบการณ์ของครูแต่ละคนมาคัดแยกหมวดหมู่เพื่อให้ทราบถึงจุดแข็งของครูแต่ละคน

2) การสร้างฝัน (Dream) เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยนำจุดแข็งที่วิเคราะห์ได้มาสร้างให้เกิดจินตนาการ ในกรยกระดับจุดแข็ง โดยมีขั้นตอนสำคัญ ได้แก่ ผู้วิจัยตั้งคำถามทรงพลัง เช่น ท่านคิดว่าครูนักวิจัยในอุดมคติมีสมรรถนะด้านการวิจัยอย่างไรบ้าง เป็นต้น อีกทั้ง ผู้วิจัยได้สร้างแรงบันดาลใจ โดยการนำกิจกรรมสร้างแรงบันดาลใจจากตัวแบบมาประยุกต์ใช้ และกำหนดคุณลักษณะหรือสมรรถนะของการเป็นครูนักวิจัย รวมถึงการเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมวิจัยได้สะท้อนคุณลักษณะที่เห็นว่ามีค่าจำเป็น และมีความสำคัญต่อการเป็นครูนักวิจัยในอุดม

คติของแต่ละคน จากนั้นจึงนำมาจัดหมวดหมู่ตาม 5 สมรรถนะหลัก ได้แก่ ทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge) ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-concept) คุณลักษณะประจำตัวของบุคคล (Trait) และแรงจูงใจ (Motive)

3) การออกแบบ (Design) เป็นขั้นตอนการวางแนวทางเพื่อสร้างให้เกิดคุณลักษณะของครุศึกษานิเทศก์ โดยเน้นการหาความเป็นไปได้ในการพัฒนาสมรรถนะให้เกิดขึ้นในกลุ่มครู โดยผู้วิจัยจะระดมสมองระหว่างสมาชิกครูเพื่อกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม สร้างแผนการสร้างสมรรถนะด้านการวิจัยที่เป็นไปได้ โดยเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมวิจัยเลือกกระบวนการพัฒนาด้วยตนเอง จากนั้น จึงจัดทำสรุปแผนการสร้างและนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบเพื่อดูความเชื่อมโยงของคุณลักษณะที่เลือกไว้ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมวิจัยปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

4) การทำให้ถึงเป้าหมาย (Destiny) เป็นขั้นตอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมวิจัยได้ปฏิบัติตามแผน มีการปรับแผนให้เข้ากับการทำงานปกติของตนเอง โดยมีผู้วิจัยมาร่วมกำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติ โดยมีกิจกรรมสำคัญ คือ ผู้วิจัยเปิดเวทีให้ผู้เข้าร่วมวิจัยได้สะท้อนผลการปฏิบัติของตนเอง ร่วมกับการสะท้อนการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านความคิด การกระทำ และผลลัพธ์ของการกระทำ โดยเน้นการตั้งคำถามที่สร้างให้เกิดพลังและแรงบันดาลใจในการดำเนินการต่อเนื่อง หลังจากนั้นผู้วิจัยนำข้อมูลผลการสะท้อนมาวิเคราะห์และเปรียบเทียบเกณฑ์ชี้วัดของการวิจัยครั้งนี้ นั่นคือ การเกิดการเปลี่ยนแปลงในสมรรถนะหลักทั้ง 5 ด้าน และมีความพร้อมต่อการยกระดับสมรรถนะนำไปสู่การลงมือทำงานวิจัยจริง

ระยะที่ 2

การพัฒนารูปแบบสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสวงหา เป็นขั้นตอนที่เน้นการพัฒนาผลงานวิจัยให้เกิดคุณภาพและสามารถทำงานวิจัยได้ประสบความสำเร็จ โดยได้ดำเนินการ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1) การค้นหา (Discovery) ผู้วิจัยได้วางแผนการสำหรับการพัฒนาสมรรถนะด้วยการลงมือปฏิบัติรวมถึงผลักดันผลการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างรูปแบบ เป็นขั้นตอนที่สร้างให้ผู้ร่วมวิจัยรับรู้ความรู้สึกหรือความกังวลเกี่ยวกับการดำเนินการต่อเนื่อง สามารถหาวิธีการแก้ไขหรือจัดอุปสรรคที่มี ก่อนจะนำไปสู่การวางแผนยกระดับ หลังจากนั้นผู้วิจัยจึงนำมาจัดกลุ่มความเชี่ยวชาญเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะที่เพิ่มสูงขึ้น และความต้องการการพัฒนาเพิ่มเติม

2) การสร้างฝัน (Dream) ผู้วิจัยชักชวนให้ค้นหาแนวทางการยกระดับสมรรถนะที่เน้นเป็นรูปธรรม โดยเน้นให้ผู้เข้าร่วมวิจัยเป็นผู้กำหนดและเปรียบเทียบเป้าหมายด้วยตนเอง

3) การออกแบบ (Design) เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมวิจัยได้ออกแบบรูปแบบของการปฏิบัติด้วยตนเอง ซึ่งอาจมีความแตกต่างไปจากการปฏิบัติในระยะที่ 1 อย่างไรก็ตามเพื่อให้แผนที่วางเป้าหมายไว้ สอดคล้องกับการปฏิบัติ โดยผู้วิจัยใช้คำถามทรงพลังเพื่อนำไปสู่การเกิดนวัตกรรมใหม่ขึ้นกระบวนการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยครั้งนี้ เช่น นวัตกรรมด้านการให้คำปรึกษา นวัตกรรมของการสื่อสาร เป็นต้น

4) การทำให้ถึงเป้าหมาย (Destiny) เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยนำเกณฑ์การติดตาม สังเกตการสอน เข้าสู่การปฏิบัติจริง และนำมาสะท้อนให้เห็นรูปแบบที่สร้างให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยมีขั้นตอนย่อยดังนี้ คือ เปิดเวทีสะท้อนผลลัพธ์ที่เกิดจากการดำเนินการ และให้ผู้เข้าร่วมวิจัยประเมินสมรรถนะด้านการวิจัยของตนเอง จากนั้นผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์และสะท้อนผลการวิเคราะห์ภาพรวมกลับคืนสู่โรงเรียน

การตรวจสอบความน่าเชื่อถือและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล โดยการตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation) ด้านวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลมากกว่าหนึ่งวิธี ได้แก่ การสังเกต การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่ม ด้านแหล่งข้อมูลมากกว่าหนึ่งแหล่ง รวมทั้งการสะท้อนข้อมูลกลับไปยังผู้ให้ข้อมูลเพื่อยืนยันข้อมูล และด้านการตรวจสอบการดำเนินการวิจัยจากผู้เชี่ยวชาญ โดยเป็นผู้ตรวจสอบการดำเนินการวิจัย และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย

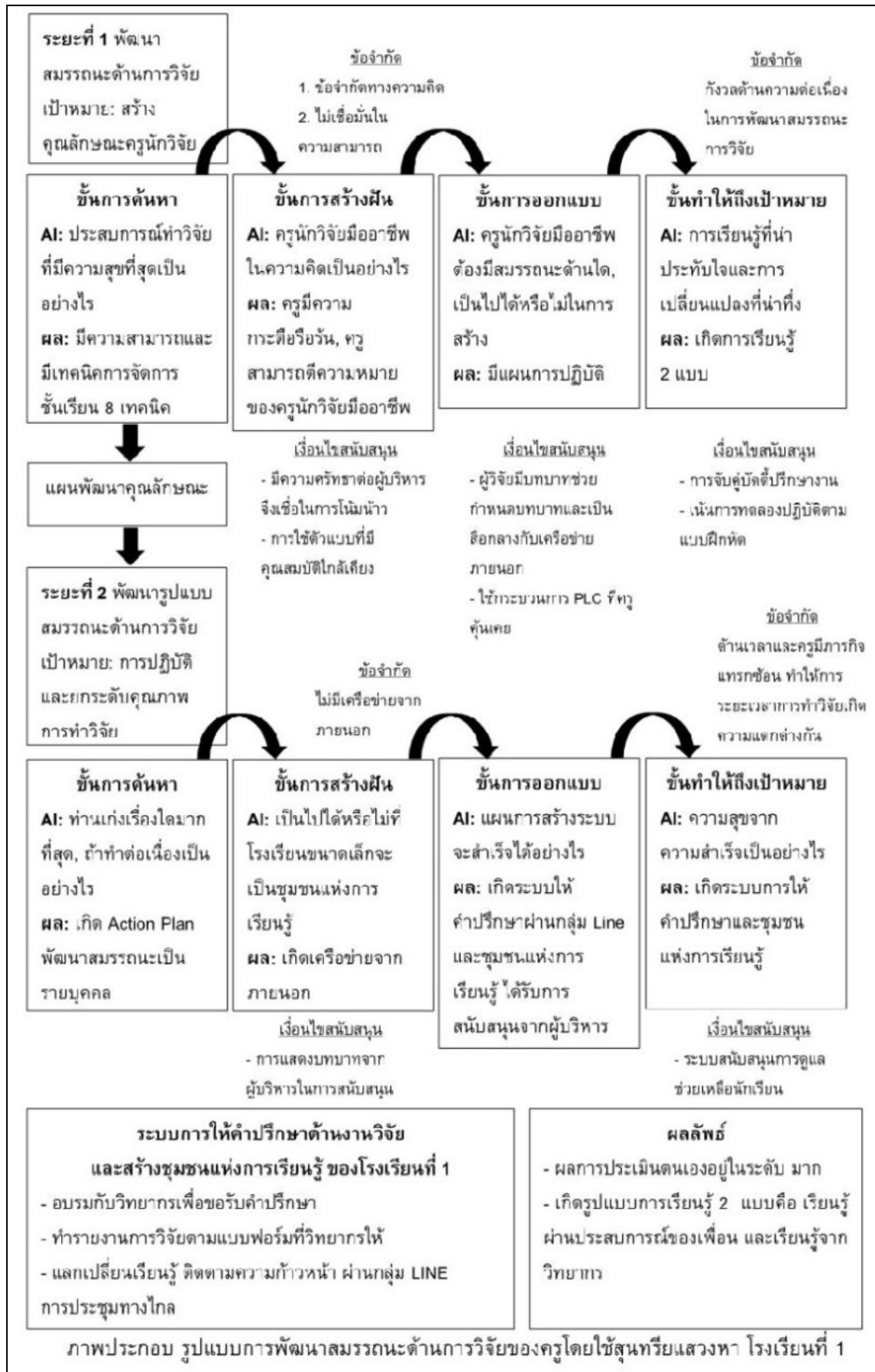
การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแนวคิดสุนทรียแสงหามาประยุกต์ใช้ในกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อเปิดโอกาสในการดึงจุดเด่นหรือความแข็งแกร่งในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครู เนื่องจากผู้วิจัยมีความเชื่อที่ตั้งอยู่บนความเชื่อมั่นต่อความสามารถของครูทุกคน ซึ่งพื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีโรงเรียน จำนวน 2 แห่ง ซึ่งมีความแตกต่างกันในเรื่องขนาดและบริบทของโรงเรียน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงแบ่งการนำเสนอรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูออกเป็น 2 พื้นที่การศึกษา โดยนำเสนอผลการวิจัยในครั้งนี้ เป็น 2 ส่วน ได้แก่ 1. การพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครู โดยใช้สุนทรียแสงหา และ 2. การสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสงหา

การพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสงหา

โรงเรียนที่ 1 โรงเรียนขนาดเล็ก จากผลการดำเนินการมาทั้งสิ้น 2 ระยะ บริบทของการขับเคลื่อนสมรรถนะด้านการวิจัยในลักษณะของการขับเคลื่อนเป็นรายบุคคล เนื่องจากครูมีจำนวนน้อย ประกอบกับ บริบทของโรงเรียน ซึ่งนักเรียนส่วนใหญ่มีปัญหาที่ไม่ได้มีความหลากหลายมากนัก แต่ปัญหาดังกล่าวมีความซับซ้อน จึงทำให้ผู้เข้าร่วมวิจัยต้องมีศักยภาพที่หลากหลาย โดยพบข้อจำกัดของการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครู คือ ครูไม่สามารถแบ่งเวลาเพื่อการพัฒนาด้านการวิจัยได้บ่อยครั้ง ดังนั้นเมื่อเข้าสู่กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมีมติการตั้งเป้าหมาย คือ การเป็นครูนักวิจัยมืออาชีพที่มีความเข้าใจต่อความซับซ้อนของพฤติกรรมของนักเรียน และกระบวนการจัดการเรียนการสอน รวมถึงผลการประเมินด้านคุณภาพ และยังคงมีความต้องการความช่วยเหลือจากบุคลากรภายนอกในการให้คำปรึกษาร่วมกับสร้างความเข้มแข็งในโรงเรียน โดยการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทั้งนี้ สามารถสรุปได้ดังภาพประกอบ 1

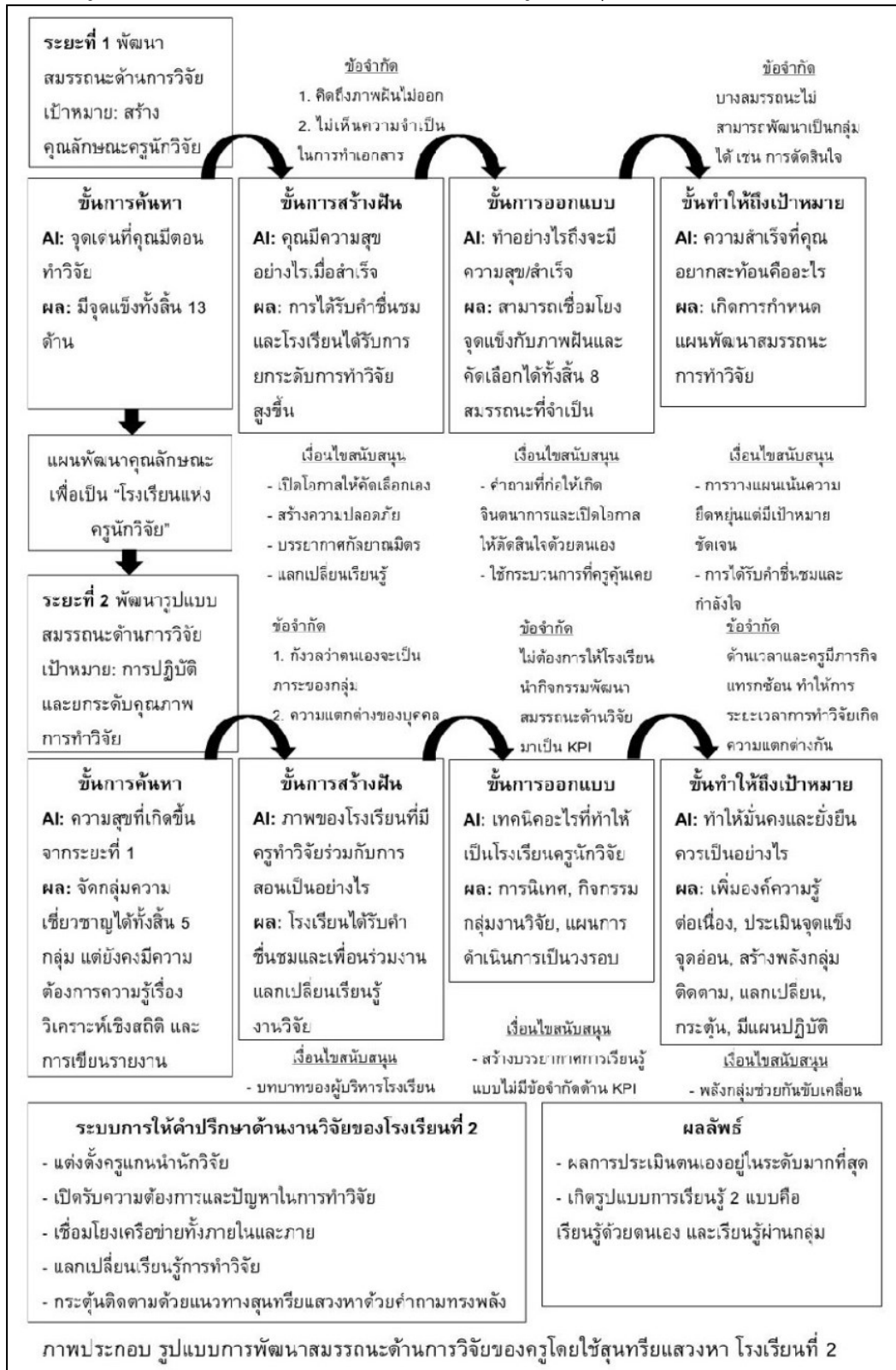
โรงเรียนที่ 2 โรงเรียนขนาดกลาง จากผลการดำเนินการมาทั้งสิ้น 2 ระยะ บริบทของการขับเคลื่อนสมรรถนะด้านการวิจัยในลักษณะของการขับเคลื่อนทั้งโรงเรียน คือ ผู้เข้าร่วมวิจัยที่มีจำนวนทั้งสิ้น 20 คน โดยผู้วิจัยได้นำแนวทางสุนทรียแสงหามาขับเคลื่อนร่วมกับการดึงพลังกลุ่มเข้ามาพัฒนา ผู้วิจัยเน้นการสร้างคำถามเชิงบวกตั้งแต่วิธีที่ 1 เพื่อให้เกิดการสะท้อนศักยภาพที่ตนเองมี และเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมวิจัยได้คัดเลือกสมรรถนะเฉพาะที่ต้องการพัฒนาด้วยตนเอง ทำให้มีความพยายามในการยกระดับสมรรถนะด้านการวิจัย ข้อค้นพบที่สำคัญคือ การใช้สุนทรียแสงหาพร้อมกับบรรยากาศที่กลมกลืน โดยการสร้างความปลอดภัยในการพูดคุย ในขณะที่ระยะที่ 2 ผู้วิจัยยังคงดำเนินการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยด้วยสุนทรียแสงหา โดยมุ่งการพัฒนาให้

ภาพประกอบ 1 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสงหาของโรงเรียนที่ 1



สอดคล้องกับการตั้งเป้าหมายของผู้ร่วมวิจัย นั่นคือ การเป็นโรงเรียนนักวิจัย มีผลการประเมินคุณภาพด้านการทำวิจัยของโรงเรียนสูงขึ้น ทั้งนี้ สามารถสรุปได้ดังภาพประกอบ 2

ภาพประกอบ 2 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสวงหาของโรงเรียนที่ 2



การสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสวงหา

จากการดำเนินการทั้งสิ้น 2 โรงเรียน ๆ ละ 2 ระยะเวลา ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครู ทั้งนี้ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการตามแนวทางการใช้สุนทรียแสวงหากับการขับเคลื่อนสมรรถนะด้านการวิจัยที่แบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ด้านทักษะด้านความรู้ ด้านความเข้าใจเกี่ยวกับตนเอง ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล และด้านแรงจูงใจ สามารถสรุปได้ดังนี้

ภาพประกอบ 3 สรุปแนวทางที่ใช้การพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยทั้ง 5 องค์ประกอบหลัก

สมรรถนะหลัก	สมรรถนะย่อย	โรงเรียน		แนวทางการพัฒนา
		1	2	
ด้านทักษะ	1. การคิดวิเคราะห์ปัญหาและผลการวิจัย	✓	✓	- การอบรมและฝึกปฏิบัติ - การวางแผนจัดการศักยภาพของตนเอง
	2. การแก้ปัญหา	✓		
	3. การสังเกตพฤติกรรม	✓		- การสร้างระบบให้คำปรึกษา
	4. การสืบค้นข้อมูล	✓		- ระบบการนิเทศติดตามอย่างสม่ำเสมอ
	5. การสร้างและใช้สื่อที่หลากหลาย		✓	
	6. การสื่อสารกับผู้เรียน		✓	
ด้านความรู้	1. รูปแบบการเขียนรายงานการวิจัย	✓		- การอบรมและฝึกปฏิบัติ
	2. ด้านกระบวนการวิจัย	✓		- การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมอภิปราย
	3. เข้าใจสาเหตุและความแตกต่างรายบุคคล		✓	- การจัดกลุ่มความเชี่ยวชาญ - ระบบการให้คำปรึกษา
	4. ความรู้เรื่องการจัดการเรียนการสอน		✓	- การนิเทศให้ความรู้ - ใช้ตัวแบบ สร้างตัวอย่างการพัฒนาความรู้ - การสนับสนุนเชื่อมโยงฐานข้อมูลของโรงเรียนในด้านข้อมูลนักเรียนรายบุคคล
ด้านความเข้าใจเกี่ยวกับตนเอง	1. ความรักในวิชาชีพครู	✓	✓	- การย้อนเล่าประสบการณ์และสะท้อนความประทับใจของตนเอง
	2. มีความเมตตาต่อนักเรียนและเพื่อนร่วมงาน	✓	✓	- การแลกเปลี่ยน ระดมสมอง จับคู่บัดดี้
				- การใช้ตัวแบบจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจต่อวิชาชีพครู - การชื่นชมให้กำลังใจ
ด้านคุณลักษณะประจำตัวของบุคคล	1. มีความอดทนมุ่งมั่น	✓	✓	- การย้อนเล่าประสบการณ์และสะท้อนความประทับใจของตนเอง
	2. ช่างสังเกตและตั้งคำถาม	✓	✓	
	3. กล้าตัดสินใจและลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง	✓	✓	- การอบรมและฝึกปฏิบัติ
	4. รับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้น	✓	✓	- การวางแผนจัดการศักยภาพของตนเอง
	5. มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ		✓	- สร้างบรรยากาศชุมชนแห่งการเรียนรู้ - ใช้ตัวแบบจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจ
	6. รักในการแสวงหาความรู้อยู่เสมอ		✓	
ด้านแรงจูงใจ	1. มุ่งมั่นต่อความสำเร็จในการพัฒนาตนเองและผลงาน	✓	✓	- การย้อนเล่าประสบการณ์และสะท้อนความประทับใจของตนเอง
	2. เอาใจใส่กับทุกงาน		✓	- การชื่นชมให้กำลังใจ - การตั้งคำถามทรงพลัง - เทคนิคการกำหนดเป้าหมาย - ใช้ตัวแบบจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจ

จากภาพประกอบ 3 แสดงแนวทางที่ใช้การพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยทั้ง 5 องค์ประกอบหลัก ในกระบวนการศึกษาค้นคว้าวิจัยได้ดำเนินการ 2 ระยะ โดยระยะที่ 1 มุ่งเน้นการสร้างคุณลักษณะให้ครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการวิจัย โดยแบ่งเป็น 2 ลักษณะสำคัญคือ 1) สมรรถนะที่มีอยู่เดิม ดังเช่น สมรรถนะเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง เรื่องการรักและเมตตาต่อนักเรียน, การรักในวิชาชีพ 2) สมรรถนะที่มีความจำเป็นต่อการทำวิจัยที่ต้องการส่งเสริม โดยรูปแบบการพัฒนาทั้ง 2 ลักษณะเป็นไปในทิศทางเดียวกันคือ การใช้คำถามกระตุ้นและสร้างพลังให้กับผู้เข้าร่วมเกิดความคิดสร้างสรรค์และความคิดเชิงวิเคราะห์เพื่อหาวิธีการที่ดีที่สุดในการไปถึงเป้าหมาย ในสถานการณ์หรือบริบทที่เกิดขึ้น โดยในระยะที่ 1 มีสมรรถนะที่ถูกพัฒนามากที่สุด คือ สมรรถนะด้านทักษะ ด้านความรู้ ด้านคุณลักษณะประจำตัวของบุคคล ระยะที่ 2 มุ่งเน้นการนำคุณลักษณะจากระยะที่ 1 มาয়กระดับเป็นรูปธรรม และสร้างการเปลี่ยนแปลงที่คงทน ดังนั้นในระยะที่ 2 จึงได้ดำเนินการตามรูปแบบที่ถูกกำหนดไว้ โดยสมรรถนะที่ถูกพัฒนามากที่สุดในขั้นนี้คือ สมรรถนะด้านทักษะ ด้านความรู้ และด้านแรงจูงใจ จึงสามารถสรุปผลการสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสวงหา ได้ว่า สมรรถนะด้านการทำวิจัยหลักมีทั้งสิ้น 5 สมรรถนะหลัก และ 20 สมรรถนะย่อย โดยได้นำมาพัฒนาทั้งสิ้น 16 สมรรถนะย่อยตามการเลือกของผู้ร่วมวิจัย ได้แก่ 1) ทักษะการคิดวิเคราะห์ปัญหาและผลการวิจัย 2) ทักษะการแก้ปัญหา 3) ทักษะการสังเกตพฤติกรรม 4) ทักษะการสืบค้นข้อมูล 5) ความรู้ด้านรูปแบบการเขียนรายงานการวิจัย 6) ความรู้ด้านกระบวนการวิจัย 7) ความเข้าใจต่อสาเหตุและความแตกต่างรายบุคคล 8) ความรู้เรื่องการจัดกรเรียนการสอน 9) ลักษณะของบุคคลที่มีความอดทนมุ่งมั่น 10) ลักษณะของบุคคลที่เป็นคนช่างสังเกตและตั้งคำถาม 11) ลักษณะของบุคคลที่กล้าตัดสินใจและลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง 12) ลักษณะของบุคคลที่มีความรับผิดชอบต่อผลที่เกิด 13) ลักษณะของบุคคลที่มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ 14) ลักษณะของบุคคลที่รักในการแสวงหาความรู้อยู่เสมอ 15) ด้านแรงจูงใจเรื่องความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จในการพัฒนาตนเองและผลงาน และ 16) ด้านแรงจูงใจเรื่องการเอาใจใส่กับทุกงาน โดยได้ตัดสมรรถนะย่อยด้านการสร้างและใช้สื่อที่หลากหลาย การสื่อสารกับผู้เรียน ความรักในวิชาชีพครู และการมีความเมตตาต่อนักเรียนและเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากผู้ร่วมวิจัยทั้งสองโรงเรียนเห็นว่าเป็นสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการลงมือปฏิบัติที่ครูถูกฝึกฝนมาก่อน และประเมินว่ามีในสมรรถนะย่อยดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว ทำให้เหลือสมรรถนะที่ต้องการพัฒนาทั้งสิ้น 16 สมรรถนะ ในขณะที่แนวทางการพัฒนาสมรรถนะโดยใช้สุนทรียแสวงหา มีทั้งสิ้น 14 เทคนิค ได้แก่ 1) การตั้งคำถามอันทรงพลัง 2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมอภิปราย 3) เทคนิคการเล่าย้อนประสบการณ์และการสะท้อนความประทับใจของตนเอง 4) การชื่นชมให้กำลังใจ 5) การใช้ตัวแบบสร้างแรงจูงใจ 6) การวางแผนจัดการศึกษาของตนเอง 7) การกำหนดเป้าหมาย 8) การสนับสนุนระบบนิเวศติดตามอย่างสม่ำเสมอ 9) การสร้างกลุ่มความเชี่ยวชาญภายในโรงเรียน 10) การสนับสนุนเชื่อมโยงฐานข้อมูลของโรงเรียน 11) การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ 12) การสร้างบรรยากาศแบบกัลยาณมิตรและปลอดภัยต่อการสื่อสาร 13) การอบรมและฝึกปฏิบัติ และ 14) การสร้างระบบให้คำปรึกษา

จากแนวทางที่ใช้การพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยทั้ง 5 องค์ประกอบหลัก ผู้เข้าร่วมวิจัยได้คัดเลือกบางสมรรถนะย่อยมาประยุกต์ใช้พัฒนาร่วมกับสมรรถนะดั้งเดิมที่ตนเองมี ซึ่งยึดหยุ่นไปตามความต้องการ

รายบุคคล ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสวงหาของครูทั้งสองโรงเรียน ได้ดังนี้

ภาพประกอบ 4 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสวงหา (EGAR Model)



จากภาพประกอบ 4 แสดงรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครูโดยใช้สุนทรียแสวงหา (EGAR Model) ซึ่งเป็นผลมาจากการสังเคราะห์กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการตามแนวทางการใช้สุนทรีย

ยแสวงหาเกี่ยวกับการขับเคลื่อนสมรรถนะด้านการวิจัยทั้งสองโรงเรียน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 ค้นหาประสบการณ์ (Esteem experiences) เป็นการค้นหาศักยภาพของตนเอง จัดการศักยภาพเหล่านั้นมาสู่พลังความคิดเชิงบวก รวมถึงค้นหาจุดแข็งหรือปัจจัยสนับสนุนที่อยู่รอบตัว ซึ่งมีกิจกรรมสำคัญ ได้แก่ การค้นหาประสบการณ์ในอดีตที่ภาคภูมิใจ การทำลายข้อจำกัดของการพัฒนาสมรรถนะ การจัดการต่อศักยภาพของตนเอง การค้นหาจุดแข็งภายนอก องค์ประกอบที่ 2 ร่วมตั้งเป้าหมาย (Goal setting) เป็นการนำพลังความคิดเชิงบวกเหล่านั้นมาขยายขอบเขต ซึ่งมีกิจกรรมสำคัญ ได้แก่ การกำหนดเป้าหมาย การทำความเข้าใจต่อเป้าหมาย การเปรียบเทียบช่องว่างระหว่างความคาดหวังและความเป็นจริงเพื่อปรับเปลี่ยนเป้าหมายให้ชัดเจนขึ้น การสืบค้นหาเหตุหรือกลไกการสนับสนุนเพื่อไปสู่เป้าหมายเหล่านั้น การแบ่งปันภาพฝันร่วมกับเพื่อน การวางเป้าหมายปลายทางอย่างชัดเจน องค์ประกอบที่ 3 คัดเลือกแนวทางที่ดี (Alternative selections) เป็นการทำให้ภาพฝันและแนวทางที่ดีที่สุดมาสู่ความเป็นจริง หลอมรวมกับการกิจหน้าที่ที่เป็นปัจจุบัน โดยกิจกรรมสำคัญ ได้แก่ การสร้างทางเลือกที่หลากหลายและยืดหยุ่น การคัดเลือกแนวทางที่ชื่นชอบหรือเห็นว่าเป็นทางที่ดีที่สุด กำหนดรายละเอียดลงในแผนปฏิบัติการ การสร้างแนวทางการบูรณาการการพัฒนาสมรรถนะเข้ากับงานปกติ การเลือกใช้เทคนิคที่เฉียบคม และ องค์ประกอบที่ 4 สะท้อนผลการเรียนรู้ (Reflections) เป็นการลงมือปฏิบัติตามแผนและนำมาสะท้อนถึงผลการเปลี่ยนแปลง โดยมีกิจกรรมสำคัญ คือ การติดตามการปฏิบัติตามแผน การสะท้อนผลการเปรียบเทียบความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การวางเป้าหมายในขั้นถัดไป การขอรับคำปรึกษาและนิเทศติดตามอย่างสม่ำเสมอ การสะท้อนผลการเปลี่ยนแปลง การตรวจสอบเปรียบเทียบเป้าหมาย นอกจากนี้ผลการศึกษาพบว่าเงื่อนไขสนับสนุนที่สำคัญสำหรับการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครู ประกอบด้วย 1) ความยืดหยุ่นในการดำเนินการวิจัย โดยการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมวิจัยตัดสินใจเลือกสมรรถนะสำหรับการพัฒนาและสามารถปรับเปลี่ยนเป้าหมายได้ด้วยตนเอง 2) การลดข้อจำกัดด้านเวลาในการสื่อสารและการเรียนรู้ เนื่องจากครูมีภารกิจจำนวนมาก 3) การสร้างบรรยากาศ ดังเช่น การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์หรือจินตนาการ การสร้างบรรยากาศกัลยาณมิตร บรรยากาศการชื่นชมให้กำลังใจและการสื่อสารเชิงบวกและตั้งคำถามอันทรงพลัง บรรยากาศแห่งการเรียนรู้ เป็นต้น นอกจากนี้ในด้านเงื่อนไขของบรรยากาศ ผู้วิจัยควรมีบทบาทในด้านการควบคุมบรรยากาศการแสดงความคิดเห็นที่มุ่งเน้นการเคารพและส่งเสริมซึ่งกันและกัน 4) การใช้กระบวนการขับเคลื่อนที่ครูคุ้นเคย 5) การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่เป็นหลัก รวมถึงมีการสนับสนุนเพิ่มเติม 6) มุ่งเน้นการขับเคลื่อนโดยมีเป้าหมาย และ 7) สร้างกิจกรรมที่สอดคล้องกับนโยบายโรงเรียนหรือระเบียบที่กำหนดไว้

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอผลการอภิปรายในการวิจัยนี้ ใน 2 ประเด็นหลัก ดังนี้

ประเด็นที่ 1 การใช้แนวคิดสุนทรียแสวงหาเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของครู

ในการศึกษาคั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดสุนทรียแสวงหา มาประยุกต์ใช้ร่วมกับระเบียบวิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการ โดยมุ่งเน้นการขับเคลื่อนด้วยการสื่อสารอย่างมีเป้าหมายในการดึงเอาศักยภาพที่ซ่อนเร้นของบุคคลมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพจนนำไปสู่การผลักดันให้เกิดแนวทางการพัฒนาใหม่ การยกระดับสมรรถนะให้เพิ่มขึ้น จากผล การศึกษาคั้งนี้ค้นพบว่า การนำแนวทางสุนทรียแสวงหา มาใช้ในการขับเคลื่อนสมรรถนะด้านการวิจัยของครู สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงของการพัฒนาสมรรถนะที่มีความจำเป็นต่อการทำวิจัย รวมถึงเกิดการ เปลี่ยนแปลงด้านความคิดจากเดิม ยกตัวอย่าง เช่นก่อนเข้าสู่กระบวนการวิจัย ผู้ร่วมวิจัยยังเห็นว่าการทำวิจัยไม่มีความจำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอน มีข้อจำกัดทางความคิด นั่นคือ ไม่เชื่อมั่นต่อความสามารถของตนเองใน การทำวิจัยให้มีคุณภาพ มีความกังวลต่อกระบวนการหรือขั้นตอนการทำวิจัยตามหลักวิชาการ แต่เมื่อผ่าน กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการด้วยการใช้แนวคิดสุนทรียแสวงหาในคั้งนี้ พบว่า ผู้ร่วมวิจัยได้สะท้อนความมั่นใจ ต่อการทำวิจัยที่บูรณาการเข้ากับการทำหน้าที่ตามปกติ รวมถึงเกิดความเคยชินต่อการพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ข้อมูลหรือพฤติกรรมที่แตกต่าง พร้อมทั้งมีความยินดีต่อการแบ่งปันประสบการณ์โดยปราศจากการตำหนิติเตียน ที่สร้างให้เกิดความไม่มั่นใจต่อการทำวิจัย รวมถึงผลลัพธ์ที่สำคัญคือ เกิดการเรียนรู้ ซึ่งผลการศึกษาคั้งนี้เกิดขึ้น 3 รูปแบบ ได้แก่ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้จากประสบการณ์เพื่อนร่วมงาน และการเรียนรู้จากผู้สอนหรือ ผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้

อย่างไรก็ตามแม้การพัฒนาดังกล่าวสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงได้ตามเป้าหมาย แต่พบว่าข้อจำกัด ของการใช้สุนทรียแสวงหากับการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยของครูในคั้งนี้ คือ ข้อจำกัดด้านความคิด รู้สึก ไม่มั่นใจต่อความสามารถตนเอง บรรยายกาศที่ไม่ปลอดภัยต่อการแสดงความคิดเห็นหรือนำเสนอศักยภาพของ ตนเองการไม่เห็นความสำคัญต่อการทำวิจัย ผู้วิจัยยังพบว่าสถานการณ์ที่ยากลำบากที่สุดในการประยุกต์ใช้ แนวทาง สุนทรียแสวงหา คือ กระบวนการสร้างจินตนาการให้เกิดขึ้น และการกระตุ้นให้เกิดความคิด สร้างสรรค์ถึงแนวทางอันนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการของตนเอง โดยเฉพาะในขั้นตอนก้าวผ่านระหว่าง การสร้างฝัน (Dream) ไปสู่ขั้นการออกแบบ (Design) ซึ่งเป็นการดึงภาพที่ตนเองมุ่งหวังมาสู่การหาวิธีการที่ดี ที่สุดเพื่อไปสู่เป้าหมาย ผู้วิจัยพบว่าข้อจำกัดสำคัญคือ ผู้เข้าร่วมวิจัยนึกภาพไม่ออก ไม่กล้าจินตนาการในสิ่ง ที่มากเกินไปจนความเป็นจริง เนื่องจากมีความเชื่อดั้งเดิมเกี่ยวกับสมรรถนะของตนเอง มีข้อโต้แย้งกับสภาพความ เป็นจริง จึงทำให้ส่งผลต่อช่องว่างระหว่างความคาดหวังกับเป้าหมายยิ่งไกลห่างกันมากขึ้น ซึ่งในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยมีความสำคัญอย่างยิ่งในการกำหนดคำถามที่สร้างให้เกิดพลังแห่งการจินตนาการ ทำลายข้อจำกัดทาง ความคิด การสร้างคำถามที่ทรงพลังและสามารถชักนำให้ผู้ร่วมวิจัยเกิดความคิดจินตนาการได้นั้น ผู้วิจัยควรมี ความเข้าใจและเข้าถึงสภาพการทำงานของครูในโรงเรียนร่วมด้วย ดังเช่น การให้ผู้ร่วมวิจัยได้พูดแนวคิดของ ตนเอง และให้เพื่อนคนถัดไปได้เล่าความคิดของตนเองโดยต่อยอดจากความคิดของเพื่อน โดยวิธีการดังกล่าว ถือเป็นเทคนิคหนึ่งที่ทำให้ผู้ร่วมวิจัยสามารถจินตนาการถึงภาพฝันได้ออก พร้อมกับแนวทางที่จะเป็นไปได้ ซึ่งเป็นแนวทางใหม่ของกลุ่มผู้ร่วมวิจัย

สรุปได้ว่าแนวคิดสุนทรียแสวงหาสามารถนำมาประยุกต์ใช้สอดแทรกในการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการที่มีจุดเน้น เรื่องการใช้กระบวนการความค้นหาความรู้ความจริงโดยการปฏิบัติจริง ให้สอดคล้องกับสภาพบริบทที่เป็นอยู่

(Ketsang, 2016) ผู้วิจัยได้ประสานแนวทางสุนทรียแสวงหาเข้าไปโดยมีบทบาทสำคัญคือ 1) การสร้างให้ผู้ร่วมวิจัยมีการตั้งเป้าหมาย หรือยกระดับเป้าหมายให้สูงขึ้นเพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาตนเอง 2) การลดช่องว่างและสร้างความสมดุลระหว่างความเป็นจริงและความคาดหวัง เนื่องจากยิ่งความเป็นจริงห่างจากความคาดหวังมากเพียงใด ยิ่งทำให้เป้าหมายมีความลางเลือน ไม่เป็นเป้าหมายที่มีความท้าทาย แต่อย่างไรก็ตามธรรมชาติของมนุษย์มีความหลากหลาย บางคนมีความต้องการที่สูงแต่ขาดการผลักดันตนเองให้ไปสู่เป้าหมาย ในขณะที่บางกลุ่มมีศักยภาพที่สูงแต่ขาดโอกาสในการแสดงออกจนทำให้เป้าหมายที่เป็นอยู่ต่ำกว่าความสามารถ และสร้างให้เกิดความเบื่อหน่าย ดังนั้นกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการโดยใช้แนวทางสุนทรียแสวงหาในส่วนอย่างมากต่อการลดช่องว่างและสร้างความสมดุลระหว่างความเป็นจริง

ประเด็นที่ 2 สมรรถนะด้านการวิจัยพัฒนาขึ้นได้เพราะการเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเอง

จากผลการศึกษาครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่าสมรรถนะด้านการวิจัยได้ถูกยกระดับขึ้น โดยเฉพาะด้านความคิด ความรู้สึกของครูที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างชัดเจน ผลการสะท้อนเกี่ยวกับความสามารถของตนเอง พบว่าเป็นไปในทางที่ดีขึ้น เชื่อมมันเกี่ยวกับการทำวิจัยของตนเองมากขึ้น ข้อค้นพบที่สำคัญของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ สมรรถนะด้านการวิจัยพัฒนาขึ้นได้เพราะเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผ่านมาของตนเอง ผ่านกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ บนฐานความเชื่อการเรียนรู้จากประสบการณ์

กระบวนการสุนทรียแสวงหาเป็นกระบวนการหนึ่งในทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology) ที่เน้นการสร้างเสริมความสุข (Tantiwivat, 2017) มีฐานความเชื่อที่ว่า ในแต่ละบุคคลมักมีประสบการณ์หรือเรื่องราวที่ผ่านมาของตนเอง เรื่องราวเหล่านั้นมักเกิดขึ้นและถูกลบเลือนไปตามกาลเวลา หากไม่มีการดึงประสบการณ์นั้นมาสร้างการตกผลึก การเรียนรู้หรือคุณค่าของประสบการณ์นี้อาจเกิดขึ้น 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 สอดคล้องกับกระบวนการสร้างการเรียนรู้ในงานวิจัยครั้งนี้คือ ผู้วิจัยให้ครูนำตัวเองกลับคืนสู่ประสบการณ์อดีตที่เคยประสบมาเกี่ยวกับการทำวิจัย จากนั้นให้ดึงความรู้สึกจากประสบการณ์นั้นกลับคืนมาและแบ่งปันความรู้สึกร่วมกัน จากนั้นจึงเข้าสู่กระบวนการวางเป้าหมาย (Goal setting) ซึ่งเป็นกระบวนการที่ครูทุกคนต้องตกผลึกทางความคิดเกี่ยวกับการขับเคลื่อนศักยภาพของตนเองต่อไป 2) Reflective observation and discussion เป็นกระบวนการที่ให้ผู้เรียนรู้ทำความเข้าใจกับความรู้สึกของตนเองผ่านการสะท้อนความคิด ความรู้สึก และอารมณ์ของตนเองออกมาจนตกผลึกถึงความรู้ครั้งใหม่ ในขณะที่ได้รับฟังความคิด ความรู้สึกและอารมณ์ของผู้อื่นเช่นเดียวกัน การสะท้อนดังกล่าวทำให้บุคคลได้คิดทบทวนจนตกผลึกทางความคิด การอธิบายเกี่ยวกับการตกผลึกทางความคิด สามารถอธิบายได้ด้วย ทฤษฎีการเรียนรู้คอนสตรัค

ติวิสต์ (Constructivism learning theory) ซึ่งถือกำเนิดโดยกลุ่มคนที่เชื่อว่าการเรียนรู้ของบุคคลไม่ใช่เพียงการรับรู้หากแต่เป็นการสร้างหรือปรับโครงสร้างความรู้เก่าไปสู่ความรู้ใหม่ โดยโครงสร้างความรู้เก่านั้นมักถูกเรียกว่า ประสบการณ์ และไม่เชื่อว่าบุคคลจะสร้างความเข้าใจใหม่ขึ้นได้ โดยปราศจากความรู้เดิม ดังจะเห็นได้ว่าในการศึกษาคั้งนี้ ผู้วิจัยให้ทุกคนเล่าความรู้สึกและเรื่องราวจากประสบการณ์ของตนเองที่เคยภาคภูมิใจ เคยประสบความสำเร็จออกมา หากอธิบายด้วยทฤษฎีการเรียนรู้ Constructivist นี้ จะพบว่าครุจะเกิดความขัดแย้งระหว่างประสบการณ์ที่เคยประสบความสำเร็จมาแล้ว กับปัจจุบันที่มีข้อจำกัดทางความคิดว่าตนเองทำไม่ได้ จนเกิดความขัดแย้งในใจ เป็นพลังขับเคลื่อนใหม่ให้ค้นหาคำตอบด้วยตนเอง (Bada, 2015) จากนั้นผู้วิจัยได้นำพาครุทุกคนแบ่งปันประสบการณ์ ดังนั้นการเรียนรู้จึงเกิดการสร้างความรู้ใน 2 ส่วน ได้แก่ การสร้างความรู้ผ่านประสบการณ์ภายในของตนเองที่กระตุ้นให้เกิดการปรับโครงสร้างของความรู้ หรือเรียกว่า Cognitive constructivism และส่วนที่สองคือ ความรู้ที่เกิดจากสภาพแวดล้อม นั่นคือ เพื่อนครูเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างความรู้เดิม หรือเรียกว่า Social constructivism ด้วยทั้งสองส่วนจึงทำให้กระบวนการในส่วน Reflective observation and discussion ประสบความสำเร็จเพราะปลายทางของกระบวนการนี้คือ การปรับโครงสร้างความคิดภายในของครุแต่ละคนให้เกิดขึ้นอีกครั้งจากประสบการณ์เก่าที่มีและประสบการณ์ใหม่ที่เข้ากันได้ (Fitting) กับประสบการณ์เดิม หรือเรียกว่า Cognitive restructuring ทำให้การตกลึกเกิดขึ้นได้

เมื่อการเรียนรู้ตกลึกเป็นความรู้แล้ว จึงได้เข้าสู่กระบวนการต่อมา คือ 3) Abstract Conceptualization คือ การใช้เหตุผลสรุปรวบยอด ซึ่งเกิดหลังจากที่บุคคลเข้าใจความรู้สึกของตนเองได้แล้ว ให้บุคคลนั้นแปลงจากสิ่งที่เป็นแนวคิดเชิงนามธรรมมาสู่แนวคิดใหม่ที่เป็นรูปธรรม ดังเช่นการตั้งคำถามที่ชักชวนให้นำความรู้สึกหรือประสบการณ์เหล่านั้นมาเทียบกับภาพความเป็นจริงในปัจจุบันและหาทางร่วมกันว่าจะใช้วิธีการใดไปสู่จุดมุ่งหมายที่วาดฝันไว้ด้วยกันได้ กระบวนการที่สำคัญของขั้นตอนนี้คือการลงมือปฏิบัติการเพื่อออกแบบกิจกรรมหรือสร้างแผนงานร่วมกันผ่านการพิจารณาทางเลือกที่ดีที่สุด (Alternative selections) ดังนั้นในขั้นตอนนี้จึงใช้วิธีการออกแบบร่างแผนการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นต้องใช้หากต้องการไปถึงเป้าหมายตามขั้นตอน Goal setting ในขั้นตอนนี้ต้องอาศัยการคาดการณ์ความสำเร็จที่จะเกิดขึ้นเมื่ออยู่ในบริบทจริง ต่อเนื่องมาจากการ Construct ประสบการณ์เดิมให้ตกลึกจนเกิดการเรียนรู้ใหม่ขึ้นมาทับกับความรู้เดิม ผ่านการเรียนรู้จากคนอื่น ไม่ว่าจะเป็เทคนิคการเรียนรู้จากตัวแบบที่ผู้วิจัยได้นำมาเล่าให้ฟัง ร่วมกับการแบ่งปันภาพฝันจากเพื่อนร่วมงาน จนเป็นภาพใหญ่ที่มีแต่ละคนมีส่วนร่วมในภาพใหญ่นั้น ทำให้ทุกคนเกิดความรับผิดชอบต่อแผนร่วมกัน อันนำไปสู่การทดลองใช้ความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นกับสภาพความเป็นจริงในขั้นถัดไป

ขั้นที่ 4) Active Experiment คือ ขั้นตอนที่บุคคลลงใช้ความคิดกับบริบทรอบตัวเพื่อดูว่าจะเกิดอะไรขึ้น หรือเรียกว่าเป็นขั้นการทดลองประยุกต์ใช้แนวคิดหรือแผนที่ได้วางไว้ ดังนั้นการยกสมรรถนะขึ้นได้จากการลงมือปฏิบัติไม่ว่าจะเป็นการวางแผนร่วมกันของครุหรือการปฏิบัติการตามแผนที่วางไว้ ทุกคนมีความรู้สึกเป็นส่วนร่วม มีความรู้สึกภาคภูมิใจต่อการได้ช่วยเหลือผู้อื่นหรือเป็นส่วนเติมเต็มให้กับกลุ่ม หรือเรียกว่ามีความสุขจากการที่ทำให้คนอื่นมีความสุข (The meaningful life) ทำให้การดำเนินการให้ครบตามแผนเป็นไปตามความสุขที่ปรารถนา โดยผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงวงจรพฤติกรรม การสร้างความหมายให้กับงานหรือ

กิจกรรมที่ทำในเชิงบวก (Meaning) การสร้างมุมมองใหม่ต่อสิ่งที่เคยมองว่าเป็นปัญหา (Reframe) การเปลี่ยนจุดจอต้อยู่ที่เป็นประโยชน์ (Focus) การให้ความสำคัญที่คุณค่าของบุคคล (Value) สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology) ที่กล่าวว่าแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกเป็นแนวทางการสร้างความสุข ซึ่งสร้างให้เกิดความรู้สึกที่อิมเมจ มีสุขภาพกาย สุขภาพใจที่ดีและคุณภาพชีวิตที่ดีตามมา ซึ่งบุคคลที่ประสบความสำเร็จในการทำงานหรือกิจกรรมใด ๆ จะมีความสมดุลกันระหว่างกายกับจิตใจ (Mujieen, 2016) ซึ่งความโดดเด่นของแนวคิดทฤษฎีนี้คือ การลดความคิดด้านปัญหาและหันกลับมาคิดหรือใช้จุดแข็งของตนเองสร้างเป้าหมายและทำให้ได้ มองเห็นความดีของผู้อื่นรวมถึงความดีของตนเอง ทั้งนี้ทฤษฎี P.E.R.M.A. ของ Martin Seligman (2011) ได้อธิบายองค์ประกอบของความสุขซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวก ที่กล่าวว่ามี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สภาวะของอารมณ์ที่ดี (Positive emotion) เป็นความรู้สึกเชิงบวกที่บุคคลปรารถนา ดังเช่น ความพอใจ ความภาคภูมิใจ ความอิมเมจ เป็นต้น 2) ความผูกพันในการทำกิจกรรม (Engagement) เป็นการรู้สึกเพลิดเพลินกับกิจกรรมที่ทำจนความเชื่อว่าตนเองยังสามารถทำได้อีก พัฒนาขึ้นได้อีก 3) ความสัมพันธ์ที่ดี (Relationships) เป็นสภาวะที่ได้รับการยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมนั้น ๆ 4) การรู้สึกว่าชีวิตมีความหมาย (Meaning) คือ รู้ว่าตนเองต้องการอะไร และกำลังจะไปสู่เป้าหมายใดดังที่ผู้วิจัยเชิญชวนให้ผู้ร่วมวิจัยทุกคนคิดถึงภาพฝัน (Dream) หรือภาพอนาคตของตนเองที่มีความสุขหรือประสบความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัย และ 5) การบรรลุถึงเป้าหมาย (Accomplishment) เป็นความสำเร็จที่เห็นได้อย่างเป็นรูปธรรม ทุกคนได้เห็นความเปลี่ยนแปลงของตนเองที่พัฒนาเพิ่มขึ้น ได้เห็นการสนับสนุนจากผู้บริหารในด้านการทำวิจัยของครู การร่วมมือกันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูทุกคนทำให้รู้สึกได้ว่าการทำกิจกรรมครั้งนี้ประสบความสำเร็จในการสร้างความพร้อมต่อการทำวิจัยในอนาคต ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่ากระบวนการตามทฤษฎีการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ในขั้นที่ 4 นี้ เป็นขั้นการลงมือปฏิบัติซึ่งดำเนินการไปพร้อมกับการสร้างจิตวิทยาเชิงบวก นั่นคือการใช้ความสุขในสิ่งที่ทำ การชี้ให้เห็นถึงคุณค่าของตนเองและสิ่งที่เกิดขึ้นโดยการนำความรู้ที่เกิดขึ้นใหม่มาลองปฏิบัติเมื่อเห็นถึงผลดีหรือความสุขที่ปรารถนาทำให้เกิดข้อสรุปให้กับตนเองว่า การทำวิจัยไม่ใช่สิ่งที่ยาก หากแต่ใช้ความพยายามเพิ่มขึ้น แต่ประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากความพยายามนั้นคือการได้รับความสุขจากการพัฒนาตนเองและการได้เป็นส่วนหนึ่งในการช่วยให้คนอื่นพัฒนาเช่นเดียวกัน

สรุปได้ว่าประสบการณ์ของบุคคลเป็นปัจจัยขับเคลื่อนการเรียนรู้ให้เกิดความรู้ที่ตกผลึกใหม่ บุคคลเกิดการปรับโครงสร้างทางความคิดจากเทคนิคต่าง ๆ ที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามกระบวนการสุนทรียแสวงหา ซึ่งอธิบายได้ตามกรอบความคิดทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning Theory) ที่พัฒนามาจากการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติ โดยเชื่อว่าการเรียนรู้จำเป็นต้องอาศัยความคิด อารมณ์ เจตคติและการตั้งคำถามกระตุ้นเพื่อ 1) นำพาบุคคลเข้าไปสู่ประสบการณ์เดิม 2) อาศัยการสะท้อนความคิด ความรู้สึก เพื่อให้เข้าใจต่อโครงสร้างความคิดเดิมและเปิดกว้างเรียนรู้ต่อประสบการณ์ใหม่ที่เกิดจากการแบ่งปันภาพฝันของผู้อื่น ส่งผลให้เกิดการปรับเปลี่ยนโครงสร้างและสร้างความรู้ใหม่ขึ้นมา (Reconstruction) 3) การดึงภาพความคิดที่เป็นนามธรรมนั้นมาเทียบกับภาพปัจจุบัน จากความขัดแย้งในความรู้ที่ตนเองเคยประสบความสำเร็จมาก่อน แต่เพราะเหตุใดจึงไม่เชื่อว่าจะประสบความสำเร็จในสิ่งนั้นอีกครั้ง ซึ่งความขงใจนั้นเป็นสิ่งที่นำไปสู่การผลักดันให้พัฒนาสมรรถนะ เมื่อเข้าสู่

ขั้นตอนนี้นี้จึงเป็นขั้นตอนการหาทางเลือกที่เป็นหนทางไปสู่ภาพความสำเร็จอีกครั้ง ในขั้นตอนนี้นี้จึงเกิดแผนที่หลากหลายและทางเลือกจำนวนมาก บุคคลจะใช้วิธีการนำความรู้ที่ตกผลึกมาเทียบกับทางเลือกที่เข้ากันได้ (Fitting) การสร้างหลากหลายทางเลือกนี้ต้องอาศัยทักษะการคาดการณ์ว่าจะเป็นไปได้หรือไม่ และ 4) ขั้นตอนของการทดลองหรือลงมือปฏิบัติจนกระทั่งบุคคลเกิดการเรียนรู้ขึ้นอีกครั้ง แต่อย่างไรก็ตามในขั้นตอนนี้บุคคลยังต้องเผชิญกับปัญหาเฉพาะหน้า แต่ยังคงเดินทางตามแผนเพื่อให้ประสบความสำเร็จ สามารถอธิบายได้ด้วยทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology) ที่ทุกคนปรารถนาในความสุขที่จะมีร่วมกันหลังจากจบโครงการ เปรียบเสมือนการนำตนเองไปเป็นส่วนหนึ่งในประสบการณ์ของทีม ทำให้เกิดการความรู้สึกมีส่วนร่วม และสร้างให้เกิดความปรารถนาความสุขจากการส่วนหนึ่งของความสำเร็จของทีมเมื่อนำมาสะท้อนผลการดำเนินการร่วมกันหลังจบกระบวนการ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

จากผลการศึกษาพบว่าประสบการณ์เดิมของครูทุกคนสามารถทำวิจัยได้ เพียงแต่ไม่ทราบว่าจะประสบการณ์เหล่านั้นคือส่วนหนึ่งในกระบวนการวิจัย โดยข้อค้นพบครั้งนี้ยังพบอีกว่าครูรู้สึกโดดเดี่ยวเมื่อต้องทำวิจัย ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะให้โรงเรียนมีการรวมกลุ่มกันเพื่อสร้างพันธะสัญญาร่วมกันว่าจะทำวิจัยไปพร้อมกัน ในขณะที่ผู้บริหารโรงเรียนให้การสนับสนุนและเอื้ออำนวยเรื่องการทำวิจัยให้กับครูจะทำให้ครูมีกำลังใจเพราะได้รับพลังจากกลุ่มเพื่อนครู ในขณะที่ผู้บริหารยังให้ความเข้าใจ ส่งผลให้ข้อจำกัดลดน้อยลง

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การสื่อสารเชิงบวกถือเป็นกลไกสำคัญในการทำลายข้อจำกัดเรื่องความมั่นใจของครู โดยเทคนิคการสื่อสารคือการตั้งคำถามอันทรงพลัง สื่อสารตามสถานการณ์ที่เป็นอยู่แต่แฝงไปด้วยเป้าหมายและสร้างให้เกิดความคิดวิเคราะห์ที่ไตร่ตรอง ซึ่งการวิจัยครั้งนี้พบว่าผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการทำความเข้าใจและสร้างพลังให้กับครูเป็นอย่างมาก แต่การสื่อสารดังกล่าวต้องอาศัยการฝึกและมีคู่มือตัวอย่างคำถามทรงพลัง ดังนั้นเสนอแนะให้มีการจัดทำข้อมูลตัวอย่างประโยคสื่อสารเชิงบวกสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการวิจัยของครูในโรงเรียน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากข้อค้นพบของการศึกษาครั้งนี้ที่พบว่า การใช้ตัวแบบที่มีความใกล้เคียงกับสถานการณ์ที่กลุ่มผู้เข้าร่วมการวิจัยต้องพบเจอ ทำให้ผู้เข้าร่วมการวิจัยรู้สึกว่ามีตัวแบบที่ประสบความสำเร็จแม้ต้องเจออุปสรรคหรือข้อจำกัดเช่นเดียวกับตนเอง ดังนั้นเพื่อการศึกษาในครั้งต่อไป โรงเรียนควรมีการถอดบทเรียนกับครูที่มีการพัฒนาสมรรถนะตนเองที่โดดเด่นมาสกัดองค์ความรู้หรือจัดทำเป็นเรื่องเล่าเส้นทางการพัฒนาตนเองเพื่อยกระดับสมรรถนะด้านการวิจัย เนื่องจากองค์ความรู้ดังกล่าวมีความใกล้เคียงกับสถานการณ์จริงในโรงเรียนที่มีบริบทแบบเดียวกันมากขึ้น ย่อมทำให้กลุ่มเป้าหมายสามารถศึกษาและมีแรงจูงใจในการเรียนรู้หรือพัฒนาศักยภาพของตนเองให้มากขึ้น

จริยธรรมการวิจัย

ผู้วิจัยขอจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากสถาบันยุทธศาสตร์ทางปัญญาและวิจัยของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เลขที่ SWUEC 378/61 โดยตระหนักและให้ความสำคัญกับการเคารพสิทธิและความปลอดภัยของแหล่งข้อมูล เพื่อรักษาจริยธรรมในการทำวิจัยอย่างเคร่งครัด

เอกสารอ้างอิง

- Bada, S. O. (2015, November-December). Constructivism learning theory: A paradigm for teaching and learning. *Journal of research & method in education*, 5(6), 66-70.
- Cockell, J., & McArthur-Blair, J. (2012). *Appreciative inquiry in higher education: A transformative force*. 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*. Berrett-Koehler.
- Hummel, C. D. (2007). *Use appreciation inquiries to describe and create teacher peaks*. [Doctor's thesis]. Wichita State University, United States.
- Ketsang, P. (2016). *Kānwichāi patibatkān* [Laboratory research]. Printing Press of Chulalongkorn University.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs, Prentice Hall.
- McClelland, D. C. (1993). Intelligence is not the best predictor of job performance. *Current directions in psychological science*, 2(1), 5-6.
- Muijeen, K. (2016, October-December). Kānsāng khwām suk dūai čhittawitthayā choēng buāk [Creating happiness through positive psychology], *Journal science and technology*, 24(4), 673-681.
- Office of the Basic Education Commission. (2010). *Khūmū pramœn samatthana khru (chabap prapprung)* [Teacher Competency Assessment Manual (Revised version)]. <http://www.tw-tutor.com/downloads/competency.pdf>
- Pathumanan, W. (2016, September-December). Kānphatthanā rūpbæp kānrīanrū tān nœokhit sunthariya sathok phuā soēmsāng kānbōrihan čhatkān ton'ēng khoṅg phūsung'āyu nai khēt Krung Thēp Mahā Nakhoṅ [The development of a learning model according to the aesthetic concept to enhance self-management of the elderly in Bangkok]. *Silpakorn University journal*, 9(3), 857-870.

- Pliansiri, P. (2012). *Kānprayukchai sunthariya sāthok phūā phatthanākara buān kān sūphōt tamnāng phū nam nai chumchon thī mī ‘attalak thāng chāttiphan : koṛani suksā chumchon bān māē khōng sai ‘amphāē chīāngdāo chāngwat Chīāng Mai* [The application of aesthetics to develop the succession process in Communities with Ethnic Identity: A Case Study of Ban Mae Khong Sai Community Chiang Dao District Chiang Mai Province] [Master of Science Thesis]. National Institute of Development Administration, Bangkok.
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. New York, Atria Books.
- Sotthayakom, P. (2017). *Kānwichai phūā phatthanā khū phū nam kān rīān kānsōn doī chai sunthariya sawāng hā khōng rōngriān nai sangkat samnāngān khēt phūnthī kānsuksā prathom suksā Phra Nakhōn Sī ‘Ayutthaya khēt nung* [Research to develop teachers who are teaching and learning using aesthetics Schools under the Office of Ayutthaya Primary Educational Service Area 1] [Doctor of Philosophy Thesis]. Behavioral Science Research Institute Srinakharinwirot University, Bangkok.
- Tantiwivat, S. (2017). *Chittawitthaya chōeng buāk : kānphatthanā kān prayuk læ khwām thāthāi* [Positive psychology: Development, Applications, and Challenges], *Journal of behavioral science for development*, 9(1), 276-290.
- Teacher Development Institute Faculty and educational personnel. (2007). *Ekkasān prakōp kānphatthanā laksūt phatthanā phū nam kān plīānplāng phūā rōng rap kārok ra chā ya ‘am nā chō samrap phūbōrihān kānsuksā læ phūbōrihān sathān suksā* [Documentation for curriculum development to develop transformational leaders to support decentralization for education administrators and school administrators]. (n.p.).
- Tosati, S. (2014). *Kānsāng soēm kān rūchak ton ‘ēng phūā kānphatthanā ton ‘ēng khōng nakriān doī chai krabuānkān sūp sōp læ kānpramāen bāp chūnchom* [Building self-awareness for the self-development of students by using an examination and appreciation assessment process] [Doctor of Education Thesis]. Chulalongkorn University, Bangkok.
- Trajkovski, S., Schmied, V., Vickers, M., & Jackson, D. (2013). Using appreciative inquiry to transform health care. *Contemporary nurse*, 45(1), 95–100.
- Wangdi, S. (2015, July-December). *Kānprayukchai sunthariya sāthok phūā phatthanā khwām phūkphan nai ‘ongkōn* [Applying aesthetics to improve corporate engagement]. *Khon Kaen University journal college of Graduate studies in management*, 8(2), 17-38.

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

Whitney, D., & Trosten-Bloom, A. (2010). *The power of appreciative inquiry: A practical guide to positive change*. 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). AI Commons.

<http://appreciativeinquiry.case.edu/research/bibCompletedDissertationsDetail.cfm?coid=10462>