Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

การวิจัยเพื่อพัฒนาครูผู้นำการเรียนการสอนโดยใช้สุนทรียแสวงหาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1*

Research for the Development of Instructional Leaders using an Appreciative Inquiry in Schools under Pra Nakhon Si Ayutthaya Educational Service Area, Office One

พิทักษ์ โสตถยาคม (Pitak Sotthayakom)**
ดุษฎี โยเหลา (Dusadee Yoelao)***
สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา (Siripaarn Suwanmonkha)****

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนาครูผู้นำการเรียนการสอนโดยใช้สุนทรียแสวงหาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีวัตถุประสงค์ย่อยเพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในการพัฒนาครูผู้นำการเรียนการสอน พัฒนาครูผู้นำการเรียนการสอนโดยใช้สุนทรียแสวงหา และขยายผลวิธีการปรับปรุงคุณภาพการเรียนรู้ของครูผู้นำการเรียนการสอน ในการปรับปรุงคุณภาพการเรียนรู้ของครูและนักเรียน กลุ่มผู้ร่วมวิจัยคือ ครูผู้นำการเรียนการสอนแกนนำ จำนวน 5 คน ครูผู้นำการเรียนการสอนเครือข่าย จำนวน 11 คน และผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 14 คน การวิจัยนี้ใช้สุนทรียแสวงหาเป็นวิธีวิทยาวิจัย ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) การค้นพบ 2) การสร้างฝัน 3) การออกแบบ และ 4) การสานฝัน การเก็บข้อมูลในพื้นที่ผู้วิจัยใช้การสังเกตแบบมีส่วนร่วม การสนทนากลุ่ม การสัมภาษณ์เชิงลึก การใช้เรื่องเล่า และการทบทวนหลังการปฏิบัติ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) ครูผู้นำการเรียนการสอนแกนนำ จำนวน 5 คน ได้รับการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเป็นผู้นำการเรียนการสอน 2) เป็นไป

---

*บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของปริญญานิพนธ์ “การวิจัยเพื่อพัฒนาครูผู้นำการเรียนการสอนโดยใช้สุนทรียแสวงหาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1” หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

This article is part of the Dissertation “Research for the Development of Instructional Leaders by Using Appreciative Inquiry in Schools Under Pra Nakhon Si Ayutthaya Educational Service Area Office 1” for the Doctor of Philosophy Degree in Applied Behavioral Science Research, Srinakharinwirot University

**นิสิตปริญญาเอก สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

Graduate Student, Doctoral degree in Applied Behavioral Science Research, Srinakharinwirot University
E-mail: pitaklink@gmail.com

***รองศาสตราจารย์ ดร. สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

Associate Professor in Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University

****รองศาสตราจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Associate Professor in Faculty of Education, Chulalongkorn University

ได้ที่จะใช้สุนทรียแสวงหาเป็นกระบวนการพัฒนาครูผู้นำการเรียนการสอน เพื่อสร้างคุณสมบัติของผู้นำการเรียนการสอน 3 ด้าน คือ ความรู้ความคิดในการทำงาน การปฏิบัติที่เป็นแบบอย่าง และความสามารถในการสานสัมพันธ์พัฒนาวิชาชีพ ด้วยความเชื่อว่าทุกคนมีศักยภาพ มีจุดแข็ง ที่รอการค้นพบ และสามารถใช้เป็นพลังในการพัฒนา 3) ครูผู้นำการเรียนการสอนมีคุณสมบัติการเป็นครูผู้นำการเรียนการสอนดีขึ้นเมื่อผ่านกระบวนการสุนทรียแสวงหา 4) มีนวัตกรรมของครูผู้นำการเรียนการสอนแกนนำ จำนวน 12 นวัตกรรม ประกอบด้วย นวัตกรรมสำหรับครูใช้กับนักเรียน นวัตกรรมสำหรับครูใช้กับครู และนวัตกรรมสำหรับนักเรียนใช้กับนักเรียน และได้ขยายไปยังครูผู้นำการเรียนการสอนเครือข่าย จำนวน 11 โรงเรียน เกิดการต่อยอดความรู้ได้นวัตกรรม จำนวน 28 นวัตกรรม

คำสำคัญ : ครูผู้นำการเรียนการสอน, สุนทรียแสวงหา, การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

Abstract

The main objectives of this study were: to Develop Instructional Leaders using an Appreciative Inquiry in schools under Pra Nakhon Si Ayutthaya Educational Service Area, Office One, to examine the possibility of using Appreciative Inquiry for capacity development of instructional leaders and to enhance learning capacity of the instructional leaders and students. Samples consisted of five instructional leaders of pilot schools, eleven instructional leaders of network schools, and principals of fourteen schools under Pra Nakhon Si Ayutthaya Educational Service Area, Office One. The Appreciative Inquiry, which consists of four steps: 1) Discovery; 2) Dream; 3) Design; and 4) Destiny, was used as research methodology. The use of Appreciative Inquiry requires the following process: 1. Find strong points that can be converted into practice; 2. Develop innovations which can be used for capacity development of the instructional leaders; 3. Find role models of instructional leaders. Data were collected from participatory observations, in-depth interviews, focus group discussions, storytelling and after action review. Content analysis was done for qualitative data. The study revealed that: 1. Five instructional leaders have been developed and changed their instructional leadership behaviors. 2. It is possible to use Appreciative Inquiry to develop targeted skills of the instructional leaders, which consist of 1) acquiring knowledge and concept of their work; 2) acquiring capacity to be role models in this area of work; 3) acquiring skills in human relationship and professional development. Under the Appreciative Inquiry Theory, it is believed that all human beings have capacity and strengths which have not been discovered. Once these capacity and strengths are discovered, it can turn into power which can be used for the success of school development. 3. After participating in the Appreciative Inquiry

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

Program, the instructional leaders have higher skills in all three mentioned areas. 4. Twelve innovations developed under this study have been used by the instructional leaders in eleven schools under our network. More innovations had been developed based on these twelve innovations. In total, twenty-eight innovations had been developed by the end of the study.

Keywords: instructional leaders, appreciative inquiry, capacity development

บทนำ

มีข้อมูลหลายส่วนสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องเร่งรัดพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อาทิ ผลการประเมินนักเรียนนานาชาติ อายุ 15 ปี หรือ PISA 2015 พบว่า นักเรียนไทยมีผลการประเมินการอ่าน คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ต่ำกว่าคะแนนมาตรฐาน และลดลงกว่าปี 2012 (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2560: 3-4) ผลการประเมินผลสัมฤทธิ์วิชาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ในโครงการ TIMSS 2011 พบว่า นักเรียนไทยมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเฉลี่ยนานาชาติ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557ก: 58-61) ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2555 พบว่า ความสามารถทางด้านเหตุผล ด้านภาษา และด้านคิดคำนวณ มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 44.11 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2557ข: 11) ซึ่งน้อยกว่าร้อยละ 50 เช่นเดียวกับผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2557 (สำนักงานรับรองและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), 2558: ออนไลน์)

กระทรวงศึกษาธิการได้เร่งรัดปรับปรุงคุณภาพการศึกษาด้วยการส่งเสริมให้โรงเรียนเป็นองค์กรที่เข้มแข็ง สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ส่งเสริมให้ครูมีความสามารถและทักษะที่เหมาะสมกับการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2557ก: 20) สอดคล้องกับรายงานของเซอร์ไมเคิล บาร์เบอร์ ระบุว่า คุณภาพของระบบโรงเรียนที่ดีขึ้นอยู่กับคุณภาพของครู (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา: 2552: 23) สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์, ศุภณัฏฐ์ ศศิวุฒิวัฒน์ และแบ๊งค์ งามอรุณโชติ (2557: 24) สรุปว่าการปฏิรูปการศึกษาด้วยมาตรการใดๆ จะไม่สามารถยกระดับผลการเรียนของนักเรียนได้ หากไม่มีผลในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู ให้ครูมีความสามารถ เอาใจใส่ และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน ดังนั้น การปฏิรูปการศึกษาด้วยการปรับปรุงคุณภาพโรงเรียนจึงเป็นเรื่องของการพัฒนาคุณภาพครูให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนเป็นสำคัญ

การพัฒนาคุณภาพครูจะต้องเน้นพัฒนาภายในสถานศึกษาเป็นระยะๆ ให้ครูนำความรู้ไปใช้ในสถานการณ์จริงในชั้นเรียน มีการนิเทศภายใน สำหรับกระบวนการพัฒนาที่ได้ผลครูจะต้องได้เรียนรู้ภาวะผู้นำและเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาชีพ (พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และพรทิพย์ แข็งขัน, 2551: 128-131) ซึ่งเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้นำคือ ผู้บริหารสถานศึกษา แต่ปัจจุบันโรงเรียนเน้นกิจกรรมทางวิชาการมากขึ้น ครูผู้นำจึงมีบทบาทมากขึ้นที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน มุ่งเน้นที่ความสำเร็จในการเรียนรู้ของผู้เรียน (สำนักงานราชบัณฑิตยสภา, 2558: 477) ครูผู้นำจึงเป็นผู้ร่วมสร้างภาวะผู้นำและเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาชีพให้กับเพื่อนครู ดังนั้น

การเสริมสร้างความสามารถและภาวะผู้นำการเรียนการสอนให้กับครูผู้นำหรือครูผู้นำการเรียนการสอนนี้จึงมีความสำคัญอย่างมาก เนื่องจากภาวะผู้นำการเรียนการสอนที่ถือเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2554: 333) และภาวะผู้นำยังส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนด้วย (Waters, Tim, Marzano, Robert J., & McNulty, Brian, 2003: 5)

การพัฒนาครูผู้นำการเรียนการสอนใช้หลักคิดเดียวกับวิธีการพัฒนาคนไทยให้มีคุณลักษณะทางด้านจิตใจและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่จะต้องศึกษาสาเหตุของพฤติกรรมและพัฒนาพฤติกรรมอย่างเป็นสหวิชาการ โดยมีวิชาจิตวิทยาเป็นศูนย์กลาง และมีวิชาอื่นๆ มาเสริมให้สมบูรณ์ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2545: 133) ซึ่งสิทธิโชค วรานุสันติกูล และสุทธิศักดิ์ คณาปราชญ์ (2554: 194) ได้ระบุว่าสุนทรียแสวงหา (Appreciative Inquiry) เป็นแนวคิดใหม่ที่สอดคล้องกับแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวก เป็นกระบวนการที่ช่วยเร่งการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกให้แก่บุคคลและองค์กร เป็นการมองหาจุดแข็งที่เป็นฐานในการสร้างความสำเร็จของบุคคลและองค์กร และใช้ความสำเร็จที่ผ่านมาเป็นแกนของการวางแผนร่วมกันเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งจะทำให้คนร่วมงานกันได้ด้วยการมองหาสิ่งดีของผู้อื่น เกิดการมีส่วนร่วม มีข้อตกลงร่วมกัน และมีความสุขที่ได้ทำงาน (สิทธิโชค วรานุสันติกูล, 2556: 106-107)

สุนทรียแสวงหาเป็นวิธีวิทยาวิจัย (Cooperrider & Whitney, 2005: 49; Reed, 2007: 18; Watkins, Mohr, &Kelly, 2011: 32; Trajkovski et al. 2012: 1224) และเป็นวิธีการที่ทรงพลังในการเปลี่ยนแปลงองค์กรด้วยพลังของความรู้สึกเชิงบวก (Lewis, 2011: 8) ซึ่งมีผลงานตีพิมพ์จำนวนมากที่แสดงให้เห็นว่าสุนทรียแสวงหาประสบความสำเร็จเมื่อนำไปใช้ในองค์กรภาครัฐและเอกชน (Cockell & McArthur-Blair, 2012: xiii) ซึ่งขณะนี้มีผู้ใช้สุนทรียแสวงหาในประเทศต่างๆ กว่า 40 ประเทศ (People Doing AI, 2014: Online) สำหรับประเทศไทยมีผู้นำมาใช้ในชื่อที่แตกต่างกัน อาทิ การสืบสอบแบบชื่นชม (ทิศนา แขมมณี และคนอื่นๆ, 2547: 83) สุนทรียปรัศนีย์ (ภิญโญ รัตนาพันธุ์, 2557: ออนไลน์) สุนทรียปรัศนี (อุทัยวรรณ กาญจนกามล, 2557: ออนไลน์) สุนทรียสาธก (โกมาตร จึงเสถียรทรัพย์, 2551: 10) สุนทรียแสวงหา (สิทธิโชค วรานุสันติกูล และ สุทธิศักดิ์ คณาปราชญ์, 2554: 193) การแสวงหาสุนทรียวิจักข์ (สิทธิโชค วรานุสันติกูล, 2556: 108) ในการวิจัยนี้ใช้คำว่า สุนทรียแสวงหา สุนทรียแสวงหาเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ที่เน้นวิธีการเปลี่ยนแปลงระบบมนุษย์ด้วยการชื่นชมและให้คุณค่ากับสิ่งที่ดีที่สุดที่มีอยู่ เป็นการค้นหาสิ่งที่อาจจะเป็นไปได้ เน้นการพูดคุยสนทนาหาทางออกที่ควรจะเป็น และตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่าบุคคลหรือองค์กรมีสิ่งดีที่ซ่อนเร้นที่จะต้องค้นหาและต่อยอดแทนการมุ่งเน้นที่การแก้ปัญหา

สุนทรียแสวงหามีหลักการพื้นฐานสำคัญที่บูรณาการแนวคิดจิตวิทยา สังคมวิทยา มานุษยวิทยา และส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล มี 5 ประการ ประกอบด้วย หลักของการสร้างความรู้ (The Constructionist Principle) ที่เชื่อว่าคนเราสามารถสร้างความรู้ขึ้นมาได้เอง จากการสนทนาและการตั้งคำถาม หลักของการเกิดขึ้นพร้อมกัน (The Simultaneity Principle) เชื่อว่าการตั้งคำถามและการเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นพร้อมๆ กัน หลักของกวีนิพนธ์ (The Poetic Principle) เชื่อว่าคนเราสามารถเลือกที่จะบอกเล่าเรื่องราว สื่อสาร ให้ความหมาย ตีความทุกสิ่งได้อย่างที่ใจต้องการ หลักการของการคาดหมาย (The Anticipatory Principle) เชื่อว่าเมื่อคนเรามีจินตนาการ ความหวัง และคาดคะเนสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นใน

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

อนาคตแล้ว จะทำให้การดำเนินการในปัจจุบันมีพลังสู่จุดหมาย และหลักของการเชิงบวก (The positive principle) เชื่อว่าคำถามเชิงบวกจะทำให้เกิดความรู้สึกเชิงบวก ทำให้เกิดความหวังและนำไปสู่ความสำเร็จ (Cooperrider, Whitney, & Stavros, 2008: 8-10) สุนทรียแสวงหาสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นทั้งรายบุคคลและกลุ่ม อาทิ การพัฒนาภาวะผู้นำและการจัดการ การพัฒนาทีม การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร การชี้แนะ การสื่อสาร การประชุม (Cooperrider, Whitney, & Stavros, 2008: XXIX) ที่ผ่านมา ยังไม่มีงานวิจัยที่ใช้สุนทรียแสวงหาในการพัฒนาครูผู้นำการเรียนการสอน งานวิจัยนี้จึงใช้สุนทรียแสวงหาเป็นวิธีวิทยาวิจัยและเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาครูผู้นำการเรียนการสอนในโรงเรียนที่ประสบกับวิกฤตด้านคุณภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 เพื่อให้ครูผู้นำการเรียนการสอนสามารถช่วยแก้ไขปัญหาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนและส่งเสริมการเรียนรู้ของเพื่อนครู ณ สถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิผล

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาครูผู้นำการเรียนการสอนโดยใช้สุนทรียแสวงหาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ซึ่งมีวัตถุประสงค์ คือ

1. เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในการพัฒนาครูผู้นำการเรียนการสอนในการปรับปรุงคุณภาพการเรียนรู้ของครูและนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1
2. เพื่อพัฒนาครูผู้นำการเรียนการสอนโดยใช้สุนทรียแสวงหาในการปรับปรุงคุณภาพการเรียนรู้ของครูและนักเรียน
3. เพื่อขยายผลวิธีการปรับปรุงคุณภาพการเรียนรู้ของครูผู้นำการเรียนการสอน

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้ร่วมวิจัย

ระยะที่ 1 การศึกษาความเป็นไปได้ในการพัฒนาครูผู้นำการเรียนการสอนในการปรับปรุงคุณภาพการเรียนรู้ของครูและนักเรียนในโรงเรียน 14 โรงเรียน ที่มีผลสัมฤทธิ์ต่ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 14 คน และครูผู้นำการเรียนการสอน จำนวน 12 คน

ระยะที่ 2 การพัฒนาครูผู้นำการเรียนการสอนโดยใช้สุนทรียแสวงหาในการปรับปรุงคุณภาพการเรียนรู้ของครูและนักเรียน ผู้ร่วมวิจัยเป็นครูผู้นำการเรียนการสอนแกนนำ ในโรงเรียนกลุ่มเป้าหมายของการวิจัยดังนี้ (1) ครูผู้นำการเรียนการสอนแกนนำ จำนวน 1 คน ในโรงเรียนที่เปิดสอนถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ขนาดเล็กหรือมีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน จำนวน 1 โรงเรียน (2) ครูผู้นำการเรียนการสอนแกนนำ จำนวน 1 คน ในโรงเรียนที่เปิดสอนถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ขนาดกลางหรือมีจำนวนนักเรียน 121-200 คน จำนวน 1 โรงเรียน และ(3) ครูผู้นำการเรียนการสอนแกนนำ จำนวน 3 คน ในโรงเรียนที่เปิดสอนระดับชั้นประถมศึกษาถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 1 โรงเรียน

ระยะที่ 3 การขยายผลวิธีการปรับปรุงคุณภาพการเรียนรู้ของครูผู้นำการเรียนการสอน ครู และนักเรียน จากข้อค้นพบของโรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย 3 โรงเรียน ให้โรงเรียนอื่นได้เรียนรู้และนำไปประยุกต์ใช้ ผู้ร่วมวิจัยในระยะนี้คือ ครูผู้นำการเรียนการสอนเครือข่าย จำนวน 11 โรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 11 คน

วิธีวิทยาวิจัย

วิธีวิทยาวิจัยที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ สุนทรียแสวงหา (Appreciative Inquiry) ซึ่งเป็นการวิจัยปฏิบัติการอาศัยแนวคิดในการสร้างการเปลี่ยนแปลงบุคคล องค์กร ด้วยความรู้สึกเชิงบวก และกระบวนการค้นหาชื่นชมศักยภาพหรือสิ่งดีที่มีอยู่ในบุคคลและองค์กร และพัฒนาต่อยอดจากศักยภาพหรือสิ่งดีที่มีอยู่เดิมสุนทรียแสวงหาอาศัยหลักการพื้นฐาน ได้แก่ หลักของการสร้างความรู้ หลักของการเกิดขึ้นพร้อมกัน หลักของกวีนิพนธ์ หลักการของการคาดหมาย และหลักการเชิงบวก ซึ่งกระบวนการสุนทรียแสวงหามี 4 ขั้นตอน ตามแนวคิดของคูปเปอร์ไรเดอร์และวิทนีย์ (Cooperrider & Whitney, 2005: 15-16) ได้แก่ (1) การค้นพบ (Discovery) เป็นการค้นหาความภาคภูมิใจ ความสำเร็จ และสิ่งดีของการปฏิบัติของครูผู้นำการเรียนการสอนและผู้เกี่ยวข้องในโรงเรียน (2) การสร้างฝัน (Dream) เป็นการส่งเสริมให้ครูผู้นำการเรียนการสอนนำสิ่งดีที่ค้นพบมาตั้งเป็นความหวังความฝันที่ต้องการเห็นการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในอนาคต (3) การออกแบบ (Design) เป็นการกระตุ้นการตัดสินใจเกี่ยวกับกิจกรรมที่ครูผู้นำการเรียนการสอนต้องดำเนินการและวางแผนปฏิบัติเพื่อนำไปสู่ความหวังความฝันที่ต้องการ และ(4) การสานฝัน (Destiny) เป็นการสนับสนุนการปฏิบัติการของครูผู้นำการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่เน้นการสร้างคุณค่าเพื่ออนาคตที่จะเป็นจริง

ระยะเวลาในการทำการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติของครูผู้นำเรียนการสอน โดยใช้สุนทรียแสวงหา จึงต้องใช้เวลาในการดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เห็นการเปลี่ยนแปลง โดยดำเนินการภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2558 และติดตามผลในเดือนพฤษภาคมถึงสิงหาคม 2559

การดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้สุนทรียแสวงหาพัฒนาครูผู้นำทางการเรียนการสอน มี 3 ระยะ คือ 1) ศึกษาความเป็นไปได้ในการพัฒนาครูผู้นำการเรียนการสอนในการปรับปรุงคุณภาพการเรียนรู้ของครูและนักเรียนในโรงเรียน จำนวน 14 โรงเรียน โดยจัดสนทนากลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา 1 กลุ่ม และครูผู้นำการเรียนการสอน 1 กลุ่ม 2) พัฒนาครูผู้นำการเรียนการสอนแกนนำโดยใช้สุนทรียแสวงหา จำนวน 5 คน ใน 3 โรงเรียน คือ โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขยายโอกาสทางการศึกษา 3) ขยายผลวิธีการปรับปรุงคุณภาพการเรียนรู้ของครูผู้นำการเรียนการสอน จากผลการดำเนินงานของครูผู้นำการเรียนการสอนแกนนำไปยังโรงเรียนอื่น โดยการจัดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูผู้นำการเรียนการสอนแกนนำกับครูผู้นำการเรียนการสอนเครือข่าย จำนวน 3 ครั้ง ในเดือนมกราคม กุมภาพันธ์ และมีนาคม 2559 ซึ่งเป็นการเผยแพร่นวัตกรรมของครูผู้นำการเรียนการสอนแกนนำ รวมทั้งยัง

เป็นเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปฏิบัติของครูผู้นำการเรียนการสอนเครือข่ายที่ได้นำนวัตกรรมที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ด้วย ซึ่งกระบวนการพัฒนาครูโดยใช้สุนทรียแสวงหา (Lewis et al. 2011: 39-55) ดังตาราง 1

ตาราง 1 กิจกรรมการวิจัยเพื่อพัฒนาครูผู้นำการเรียนการสอนโดยใช้สุนทรียแสวงหา

ขั้นตอน/ จุดมุ่งหมาย	การดำเนินการของผู้วิจัย
1. การค้นพบ (Discovery) จุดมุ่งหมาย ค้นหาความภาคภูมิใจและสิ่งดีของการปฏิบัติตนของครูผู้นำในการเป็นผู้นำกลุ่มเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของศิษย์	1. แนะนำจุดประสงค์ของกิจกรรม แนะนำการสัมภาษณ์ 2. สัมภาษณ์ครูผู้นำโดยใช้ชุดคำถามของสุนทรียแสวงหา เป็นการให้ครูทบทวนตนเองว่า รู้สึกภูมิใจ ปลื้มใจ หรือรู้สึกมีคุณค่าในการเป็นครูผู้นำเพื่อพัฒนาศิษย์ในเรื่องใด อย่างไร 3. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ประเด็นที่เป็นคุณสมบัติเด่น 4. จัดหมวดหมู่/ ประเด็นที่ได้ 5. ให้ครูผู้นำอภิปรายเพื่อเลือกหมวดหมู่/ ประเด็นที่เป็นปัจจัยสู่ความยั่งยืน
2. การสร้างฝัน (Dream) จุดมุ่งหมาย ให้ครูผู้นำแสดงถึงความหวังความฝัน ที่ต้องการเห็นโรงเรียนเป็นอย่างไรในอนาคต	1. สัมภาษณ์ครูผู้นำเกี่ยวกับสิ่งที่ค้นพบไปสู่ความหวังความฝัน ที่ต้องการเห็นและต้องการให้เกิดขึ้นในโรงเรียน 2. ให้ครูผู้นำบอกเล่า/ แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับความหวังความฝัน 3. พูดคุยสร้างความชัดเจนและเจาะลึกเกี่ยวกับความฝันแต่ละประเด็น 4. ให้ครูผู้นำจัดกลุ่มความคิด นำเสนอ และอภิปรายสู่ภาพฝันของโรงเรียน
3. การออกแบบ (Design) จุดมุ่งหมาย ตัดสินใจเกี่ยวกับกิจกรรมที่ครูผู้นำต้องดำเนินการเพื่อนำไปสู่ฝัน และเป็นการวางแผนปฏิบัติการ	1. ให้ครูผู้นำคิดและอภิปรายว่า ทำอย่างไรความหวังความฝันจึงจะกลายเป็นจริงสำหรับครูผู้นำและโรงเรียน 2. ตั้งคำถามและให้ครูผู้นำตอบว่า จะมีการจัดโครงสร้าง วิธีการทำงาน และการสื่อสารอย่างไรเพื่อให้ความฝันเป็นจริง 3. ให้ครูผู้นำศึกษาข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาจัดกลุ่ม คิดออกแบบเตรียมสร้างฝันให้เป็นจริง 4. ให้ครูผู้นำเขียนข้อความที่แสดงถึงภาพที่ต้องการเห็น
4. การสานฝัน (Destiny) จุดมุ่งหมาย สร้างกลุ่มปฏิบัติเพื่อให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่เน้นการสร้างคุณค่าเพื่ออนาคตที่จะเป็นจริงอย่างยั่งยืน	1. ให้ครูผู้นำเขียนแผนปฏิบัติเพื่อขับเคลื่อนโรงเรียนไปสู่อนาคตที่ต้องการ 2. ให้ครูผู้นำประกาศเจตนารมณ์ในการที่จะร่วมมือดำเนินการตามแผน 3. ให้ครูผู้นำตั้งกลุ่มงาน ระบุเป้าหมาย และความรับผิดชอบ 4. ให้ครูผู้นำทบทวนแผนงาน สะท้อนผลการปฏิบัติ ให้รับรู้ความก้าวหน้า ความพยายาม สร้างขวัญกำลังใจ และพันธสัญญา ในการขับเคลื่อนโรงเรียนไปข้างหน้าร่วมกัน

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการศึกษาเอกสาร การสังเกตแบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม การสนทนากลุ่ม การสัมภาษณ์เชิงลึก ร่วมกับเทคนิคการสัมภาษณ์เชิงปัญญา (cognitive interview technique) การใช้เรื่องเล่า (Storytelling) การบันทึกวีดิทัศน์/บันทึกเสียงกิจกรรมการปฏิบัติหรือการสะท้อนผลการปฏิบัติของครูผู้นำการเรียนการสอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพในการวิจัยนี้ ได้แก่ ตัวผู้วิจัย เทปบันทึกเสียง สมุดจดบันทึก กล้องถ่ายภาพ กล้องถ่ายวีดิทัศน์ แนวคำถามเพื่อการสนทนากลุ่ม แนวคำถามเพื่อการสัมภาษณ์เชิงลึก แนวคำถามสุนทรียแสวงหา และแนวคำถามเพื่อการเรียนรู้หลังการปฏิบัติ (after action review) สำหรับแนวคำถามสุนทรียแสวงหา ผู้วิจัยยกร่างแนวคำถามแล้วให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ ให้ข้อเสนอแนะ และปรับปรุงแนวคำถาม ดังนี้ 1) เป้าหมายการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนและของครูผู้นำการเรียนการสอนเป็นอย่างไร เหมือนหรือต่างกันอย่างไร 2) จุดเด่นของครู นักเรียน ตัวครูผู้นำการเรียนการสอน และผู้บริหารสถานศึกษามีอะไรบ้าง 3) จากจุดเด่นที่พบ หากนำมาปรับประยุกต์ใช้ครั้งใหม่เพื่อเป้าหมายที่ต้องการ สิ่งที่มุ่งหวังหรือคิดฝันว่าจะเกิดขึ้นอย่างแน่นอนคืออะไร 4) จะปรับประยุกต์จุดเด่นแต่ละเรื่องเพื่อทำให้สิ่งที่มุ่งหวังหรือคิดฝันไว้นั้นเป็นจริง จะออกแบบและวางแผนการดำเนินงานอย่างไร และสัปดาห์หน้าจะเริ่มดำเนินการอะไร กับใคร เมื่อไร อย่างไร 5) ภาพของการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในแต่ละระยะเป็นอย่างไร

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยนี้เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยจัดระบบข้อมูลจากการลงพื้นที่สัมภาษณ์และสนทนากลุ่มครูผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน แปลความหมายจากข้อมูลภาคสนามทำความเข้าใจข้อมูล นำมาวิเคราะห์เพื่อจัดกลุ่มหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลที่มีอยู่ ลงรหัสข้อมูล จัดกลุ่มของข้อมูลที่มีความคล้ายกันหรือสัมพันธ์กันเข้าด้วยกัน แปลความ อ้างอิงหรือข้อสรุปของข้อมูล โดยแปลความหมาย เพื่อสรุปข้อมูลภาพรวม และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลสามเส้า (Triangulation) โดยเฉพาะการตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล พิจารณาความเหมือนหรือความสอดคล้องกันของข้อมูลที่ได้จากแหล่งข้อมูล เพื่อยืนยันในข้อค้นพบที่ได้จากผู้ร่วมวิจัย

ผลการวิจัย

ครูผู้นำได้รับการพัฒนาความสามารถในการเป็นครูผู้นำการเรียนการสอนโดยใช้สุนทรียแสวงหาเป็นกระบวนการหลัก ทำให้ครูผู้นำการเรียนการสอนสามารถส่งเสริมพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของเพื่อนครูและผู้เรียน ณ สถานศึกษา ได้ดีขึ้นและเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้กำหนดร่วมกันไว้ ซึ่งมีรายละเอียดของผลการวิจัยดังนี้

1. ผลการศึกษาความเป็นไปได้ในการใช้สุนทรียแสวงหาเป็นกระบวนการพัฒนาครูผู้นำการเรียนการสอน พบว่า มีความเป็นไปได้ที่จะใช้สุนทรียแสวงหาพัฒนาครูผู้นำการเรียนการสอนเพื่อปรับปรุงคุณภาพการเรียนรู้ของครูและนักเรียนตามแนวทางที่ผู้วิจัยนำเสนอเพื่อดำเนินการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่ควรจะเป็น แนวทางการพัฒนา และความเป็นไปได้ในการพัฒนาครูผู้นำการเรียนการสอน ดังนี้

1.1 สภาพปัจจุบันของบทบาทครูผู้นำการเรียนการสอน ครูผู้นำการเรียนการสอนมีความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายในการจัดการเรียนรู้ว่า เป็นการมุ่งจัดการเรียนรู้ตามมาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เน้นคุณภาพที่ตัวนักเรียนให้นักเรียนสามารถอ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ และมีความรู้คู่คุณธรรม ครูผู้นำการเรียนการสอนส่วนใหญ่จะเน้นยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยพยายามจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนมีผลการทดสอบระดับชาติ หรือ O-NET สูงขึ้น บางส่วนให้ความสำคัญกับทักษะชีวิต ทักษะการเรียนรู้ และทักษะการประกอบอาชีพ ความตั้งใจและความใส่ใจในการเรียนรู้ของนักเรียนมากกว่าผลการทดสอบระดับชาติ

1.2 สภาพที่ควรจะเป็นของบทบาทครูผู้นำการเรียนการสอน พบว่า 1) ครูผู้นำการเรียนการสอนควรมีเป้าหมายการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัดหลักสูตร เป็นคนดีของสังคม มีทักษะชีวิตคิดแก้ปัญหาเป็น 2) ครูผู้นำการเรียนการสอนควรได้รับปัจจัยที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพ ประกอบด้วย การปรับลดภาระงานครู การมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการสอนของครู ครูมีเทคนิคการจัดการเรียนการสอน ครูมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการเปลี่ยนแปลงตนเองให้ดีขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศติดตามอย่างจริงจัง ความคงที่และต่อเนื่องของนโยบายการจัดการศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อโรงเรียน และความเอาใจใส่ในการเรียนรู้ของนักเรียน และ 3) ครูผู้นำการเรียนการสอนควรมีความรู้ดีในเรื่องที่รับผิดชอบ สามารถแนะนำเพื่อนครูได้ ริเริ่มพัฒนาการจัดการเรียนรู้ สามารถเป็นแบบอย่างให้กับเพื่อนครู มีความสามารถในการสื่อสาร สร้างสัมพันธ์ และกระตุ้นการเรียนรู้ของเพื่อนครูและผู้เรียน

1.3 แนวทางการพัฒนาครูผู้นำการเรียนการสอน พบว่า แนวทางที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงครูผู้นำให้มีแรงใจและความสามารถ ครูผู้นำการเรียนการสอนควรได้รับการชี้แนะ การเป็นพี่เลี้ยง และการสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษา การเรียนรู้จากบุคคลที่เป็นแบบอย่าง และการได้รับการพัฒนาจากวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ

1.4 ความเป็นไปได้ในการพัฒนาครูผู้นำการเรียนการสอน พบว่า ผู้ร่วมสนทนากลุ่มทุกคน ระบุว่ามีความเป็นไปได้ที่จะใช้สุนทรียแสวงหาเป็นกระบวนการพัฒนาครูผู้นำในโรงเรียนเพื่อส่งเสริมให้ครูผู้นำการเรียนการสอนมีคุณสมบัติที่มุ่งหวัง ด้วยความเชื่อว่า ทุกคนมีศักยภาพ จุดแข็ง จุดเด่น รอการค้นพบ และพร้อมให้นำมาใช้ต่อยอดพัฒนาเพื่อผู้เรียน การให้ความสำคัญกับความสำเร็จ เป็นการสร้างความภาคภูมิใจและก่อเกิดเป็นพลังของความร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียน ซึ่งได้เสนอแนวทางการดำเนินงานที่จะเป็นไปได้ 3 ขั้นตอน คือ 1) ค้นหาจุดแข็งหรือจุดเด่นของครูผู้นำ 2) นำจุดแข็งหรือจุดเด่นของครูผู้นำมาเป็นแบบอย่าง และ 3) นำจุดแข็งหรือจุดเด่นมาผลักดัน ต่อยอด ขยายผลสู่การแก้ไขพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

2. ผลการพัฒนาครูผู้นำการเรียนการสอนโดยใช้สุนทรียแสวงหา พบว่า ครูผู้นำมีการเปลี่ยนแปลงคุณสมบัติการเป็นครูผู้นำการเรียนการสอน ดังนี้

2.1 การเปลี่ยนแปลงความรู้ความคิดในการทำงาน ครูผู้นำการเรียนการสอนแกนนำมีความรู้ความเข้าใจในเป้าหมายการจัดการเรียนรู้ แนวการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และการเป็นผู้นำการเรียนการสอน ด้วยการทบทวนไตร่ตรองการปฏิบัติที่ผ่านมา การเลือกกิจกรรมที่ตนเองมีความถนัด สนใจ และสามารถทำได้ดีที่ผ่านมา มาเป็นจุดเริ่มต้นในการนำเพื่อนครู ครูผู้นำการเรียนการสอนแกนนำจึงมีความรู้ มีแนวความคิดในการ

ดำเนินการที่ชัดเจน ประกอบกับการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำ ด้วยการศึกษาเอกสาร ตำรา คลิปวิดีโอ การสนทนากับผู้มีประสบการณ์ การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร เกิดการพัฒนาความคิด ความเชื่อ เจตคติ และความสามารถมากขึ้น มีความมั่นใจมากขึ้น รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า กล้าพูดกล้าแสดงความคิดเห็นมากขึ้น สนุกและมีความสุขในการทำงานมากขึ้น พึงพอใจในกิจกรรมที่ได้ดำเนินการและผลที่เกิดขึ้น

2.2 การเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติที่เป็นแบบอย่าง ครูผู้นำการเรียนการสอนแกนนำได้ใช้นวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพ ซึ่งพัฒนามาจากจุดแข็งหรือจุดเด่นของครูผู้นำการเรียนการสอนแกนนำ และบุคลากรในโรงเรียน รวม 12 นวัตกรรม แบ่งเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) นวัตกรรมสำหรับครูใช้กับนักเรียน ได้แก่ การเขียนเรื่องประกอบภาพเชิงสร้างสรรค์ การสร้างโจทย์ปัญหาจากสถานการณ์จริง กิจกรรม 1 เรื่อง 1 คำถาม 1 รางวัล ค่ายภาษาไทยสร้างนิสัยรักการอ่าน การสอนซ่อมเสริม การจัดกิจกรรมรักษ์ภาษาไทย การบูรณาการภาษาไทยในวิชาต่างๆ 2) นวัตกรรมสำหรับครูใช้กับครู ได้แก่ การจัด PLC ทุกวันศุกร์ และคู่บัดดี้สอนสนุกทุกวิชา และ 3) นวัตกรรมสำหรับนักเรียนใช้กับนักเรียน ได้แก่ เล่านิทานเพื่อน้อง ชวนกันอ่านผ่านเสียงตามสาย และเพื่อนรักนักอ่าน

2.3 การเปลี่ยนแปลงการสานสัมพันธ์พัฒนาวิชาชีพ ครูผู้นำการเรียนการสอนแกนนำได้ส่งเสริมให้เพื่อนครูในโรงเรียนใช้นวัตกรรมการเรียนรู้ ด้วยการจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจให้เพื่อนครูดำเนินการเป็นผู้นำกลุ่ม/ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้วยนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้น ครูผู้นำการเรียนการสอนแกนนำได้มีการปรึกษาหารือกันกับเพื่อนครูมากขึ้น ร่วมคิดร่วมทำ ยอมรับในความคิดเห็นต่อกันมากขึ้น ได้ร่วมปรับปรุงพัฒนากิจกรรมการจัดการเรียนรู้ และการผลิตสื่อประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มากขึ้น

3. ผลการขยายผลวิธีการปรับปรุงคุณภาพการเรียนรู้ของครูผู้นำการเรียนการสอนแกนนำไปยังครูผู้นำการเรียนการสอนเครือข่าย จำนวน 11 คน ในโรงเรียน จำนวน 11 โรงเรียน โดยใช้กระบวนการสุนทรียแสวงหา และการนำเสนอนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูผู้นำการเรียนการสอนแกนนำ การให้ครูผู้นำการเรียนการสอนเครือข่ายระบุนวัตกรรมที่สนใจที่จะนำไปประยุกต์ใช้ และการนำเสนอความก้าวหน้าของผลการปฏิบัติในวงแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูผู้นำการเรียนการสอนของโรงเรียนแกนนำและโรงเรียนเครือข่าย จำนวน 3 ครั้ง พบว่า ครูผู้นำการเรียนการสอนเครือข่ายได้ประยุกต์วิธีปรับปรุงคุณภาพการเรียนรู้ ต่อยอดนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ขึ้นใหม่ จำนวน 28 นวัตกรรม อาทิ Pop-up สร้างสรรค์การเรียนรู้ อ่านผ่านเพลง สีสันสร้างการเรียนรู้ Reader on air เขียนภาพจากเรื่องที่อ่าน แฟนพันธุ์แท้ตัวน้อย ซึ่งเป็นนวัตกรรมที่ครูเครือข่ายได้ริเริ่มเชิญชวนเพื่อนครูในโรงเรียนเครือข่ายดำเนินการและส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้และเกิดผลดีต่อผู้เรียน

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยใน 3 ประเด็น คือ 1) การพัฒนาครูผู้นำการเรียนการสอนที่เน้นจุดแข็งหรือจุดเด่นมากกว่าจุดที่เป็นปัญหา 2) คุณสมบัติของผู้นำการเรียนการสอน และ 3) กระบวนการพัฒนาครูผู้นำการเรียนการสอนโดยใช้สุนทรียแสวงหา รายละเอียดดังนี้

1. ความเป็นไปได้ในการพัฒนาจากจุดแข็งหรือจุดเด่นมากกว่าจุดที่เป็นปัญหา

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้นำการเรียนการสอนที่เข้าร่วมสนทนากลุ่มทุกคนเห็นว่ามีความเป็นไปได้ที่จะพัฒนาจากจุดแข็งหรือจุดเด่นมากกว่าจุดที่เป็นปัญหา และเห็นว่าควรใช้สุนทรียแสวงหาเป็นกระบวนการพัฒนา เนื่องจาก เนื้อหาสาระเกี่ยวกับสุนทรียแสวงหาที่ผู้วิจัยนำเสนอระบุถึงความคิดรวบยอด หลักการสำคัญ และตัวอย่างของการนำสุนทรียแสวงหาไปใช้ ประกอบกับลักษณะสำคัญของสุนทรียแสวงหาที่เชื่อว่าในบุคคล องค์กร ระบบต่างๆ มีสิ่งดี สิ่งที่ใช้การได้ดีซ่อนอยู่ และให้ความสนใจมุ่งค้นหาสิ่งที่ดี จุดเด่น ความสำเร็จ หรือความภาคภูมิใจของบุคคล องค์กรและนำมาใช้พัฒนาต่อยอด เพื่อสร้างสรรค์สิ่งดีและความสำเร็จให้เกิดขึ้น สอดคล้องกับความต้องการและธรรมชาติของบุคคล ที่ต้องการได้รับการยอมรับ ยกย่องชมเชยจากบุคคลอื่น สอดคล้องกับแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวก ที่ให้ความสำคัญกับจุดแข็งและความดีงามเพื่อความสำเร็จของบุคคลและชุมชน โดยตั้งอยู่บนฐานความเชื่อที่ว่าบุคคลต้องการนำตนเองไปสู่ชีวิตที่มีความหมายและได้รับการเติมเต็ม สร้างสิ่งที่ดีที่สุดให้เกิดขึ้น และยกระดับมิติต่างๆ ของชีวิตและการทำงาน (Seligman, 2014: online) สอดคล้องกับพิรดา ธุระเจน (2550: 105-107) พบว่า การกระตุ้นให้ครูค้นพบสิ่งดีๆ ทำให้สิ่งดีมีคุณค่ามากยิ่งขึ้น ให้ความคิดเชิงบวกต่อตนเอง ต่องาน เป็นการสร้างความเชื่อมั่นในตนเองเกี่ยวกับศักยภาพของครู สอดคล้องกับสิทธิโชค วรานุสันติกูล (2554: 106-107) ที่ระบุว่า การมองหาจุดแข็งที่เป็นความสำเร็จของบุคคลและขององค์กร แล้วนำจุดแข็งเหล่านั้นมาเป็นฐานสำหรับการมองภาพการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จะทำให้คนทำงานร่วมกันได้ จากการมองหาสิ่งดีของคนอื่น คนที่มีส่วนร่วมทุกคนจะมีความสุขที่ได้ดำเนินการ ภาพอนาคตที่ควรจะเป็นจึงเกิดขึ้นได้ง่าย ส่วนการเปลี่ยนแปลงที่มักเริ่มด้วยการมองปัญหา มักไม่ค่อยได้ประสิทธิผล เพราะการมองปัญหาเป็นการมองหาจุดอ่อน จุดบกพร่อง บุคคลที่มีจุดบกพร่อง หรือมีส่วนที่เป็นต้นตอของปัญหา มักจะไม่ยอมรับและไม่ให้ความร่วมมือ จึงทำให้การเปลี่ยนแปลงที่ต้องการให้เกิด มักล้มเหลวตั้งแต่ยังไม่เริ่มต้น

2. คุณสมบัติของครูผู้นำการเรียนการสอน

ผลการวิจัย พบว่า คุณสมบัติของครูผู้นำการเรียนการสอนที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้นำการเรียนการสอนคาดหวัง คือ เป็นผู้มีความรู้ดีในเรื่องที่รับผิดชอบ มีการริเริ่มพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และมีความสามารถในการสื่อสาร สร้างสัมพันธ์ และกระตุ้นการเรียนรู้ของเพื่อนครู หรืออาจกล่าวได้ว่า คุณสมบัติของครูผู้นำการเรียนการสอนที่โรงเรียนคาดหวัง 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรู้ความคิดในการทำงาน 2) ด้านการปฏิบัติที่เป็นแบบอย่าง และ 3) ด้านการสานสัมพันธ์พัฒนาวิชาชีพ เนื่องจากความรู้และความคิดใหม่มีความจำเป็นในการปฏิบัติงานของครูผู้นำ ทั้งความรู้เรื่องหลักสูตรและการสอน ความรู้เกี่ยวกับเป้าหมายการจัดการเรียนรู้ และแนวทางการพัฒนาผู้เรียนให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับสำนักงานราชบัณฑิตยสภา (2558: 478) ที่ระบุว่า ครูผู้นำจะต้องรู้กว้างและลึกซึ้งเกี่ยวกับการสอน การเรียนรู้ หลักสูตร และเนื้อหาวิชาที่สอน มีปรัชญาการศึกษาของตนเองอย่างแจ่มชัด ครูผู้นำจะต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นนักพัฒนา

นวัตกรรม ใฝ่รู้ กล้าคิด กล้าทำ เรียนรู้ตลอดชีวิต และศรัทธาในอาชีพครู ครูผู้นำจะต้องมีบทบาทในการพัฒนาวิชาชีพครูให้แก่เพื่อนร่วมงาน รวมทั้งมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและการพัฒนาโรงเรียนสอดคล้องกับสมรรถนะครูตามความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาในความรู้และการปฏิบัติงานด้านหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ เนื้อหาวิชา ผู้เรียน คุณธรรม จริยธรรม จิตวิญญาณความเป็นครู และการพัฒนาวิชาชีพ (มณเทียร ชมดอกไม้, 2560: 57) นอกจากนั้น ยังพบว่า คุณสมบัติของครูผู้นำการเรียนการสอน ทั้ง 3 ด้าน สอดคล้องกับสมรรถนะหลักของครูสิงคโปร์ในด้านภาวะผู้นำและการจัดการ ที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดกรอบให้สถาบันครุศึกษาแห่งชาติ หรือ National Institute of Education (NIE) นำไปใช้การผลิตครู มี 2 สมรรถนะ คือ การเป็นผู้นำที่ผู้อื่นพร้อมเดินตาม และความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น (National Institute of Education. 2017: online)

ครูผู้นำการเรียนการสอนจะต้องมีการปฏิบัติที่เป็นแบบอย่าง มีการริเริ่มพัฒนาการจัดการเรียนการเรียนการสอนด้วยนวัตกรรม หรือเทคนิค วิธีการ หรือสื่อการเรียนรู้ใหม่ ที่เป็นเช่นนี้เพราะครูผู้นำการเรียนการสอนจะต้องเป็นผู้ที่คิดริเริ่มแก้ปัญหาต่างๆ ได้ดี และนำด้วยการทำตัวเป็นแบบอย่าง (Concordia Online Education, 2015: online) สอดคล้องกับดารารัตน์ คำอ่วม และทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ (2558: 102) ที่ระบุว่าผู้นำการเรียนการสอนจะต้องเป็นแบบอย่างในการเรียนการสอน และการพัฒนาด้านหลักสูตรและการสอน สำหรับคุณสมบัติของครูผู้นำการเรียนการสอนในด้านการสานสัมพันธ์พัฒนาวิชาชีพ มีความสำคัญจำเป็นอย่างมาก เพราะครูผู้นำการเรียนการสอนจะเป็นผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ พัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นจริงในโรงเรียน สร้างโรงเรียนให้เข้มแข็งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งคุณลักษณะสำคัญของผู้นำจะต้องเป็นทั้งผู้สอนและพี่เลี้ยง เน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน และสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจด้วยการสื่อสารสองทาง รับฟังความคิดเห็นอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน (นฤมล จิตรเอื้อ, เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน และนลินณัฐ ดีสวัสดิ, 2560: 1752) ดังนั้น จึงจำเป็นต้องพัฒนาโรงเรียนให้เป็นหน่วยพัฒนาตนเองด้วยการสร้างชุมชนนักปฏิบัติ ให้ครูพัฒนาวิธีการแก้ปัญหาที่อยู่บนบริบทของโรงเรียน และเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง (มนตรี แย้มกสิกร, 2560: 143) ฉะนั้น จะเห็นได้ว่า บทบาทสำคัญจะอยู่ที่ครูผู้นำการเรียนการสอน และการสื่อสาร สร้างสัมพันธ์เพื่อเชื่อมโยงการเรียนรู้สู่การพัฒนาวิชาชีพครู จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของเพื่อนครูและผู้เรียนอย่างมาก

3. กระบวนการพัฒนาครูผู้นำการเรียนการสอนโดยใช้สุนทรียแสวงหา

กระบวนการพัฒนาครูผู้นำการเรียนการสอนโดยใช้สุนทรียแสวงหา ทำให้ครูผู้นำการเรียนการสอนในโรงเรียนแกนนำ จำนวน 5 คน มีคุณสมบัติของการเป็นผู้นำการเรียนการสอนพัฒนาขึ้น เนื่องจากการออกแบบกระบวนการพัฒนาครั้งนี้ เน้นการใช้สุนทรีแสวงหาเป็นแนวคิดและกระบวนการหลัก ในการกระบวนทัศน์ ความรู้สึก และพลังของครูผู้นำการเรียนการสอน สิ่งเหล่านี้เกิดขึ้นทันทีที่ได้ใช้สุนทรียแสวงหา ขั้นตอนที่ 1 การค้นพบ (Discovery) ผู้วิจัยใช้กิจกรรมสนทนาโดยตั้งคำถามให้ครูผู้นำการเรียนการสอนทบทวนงานที่ภาคภูมิใจ ประสบความสำเร็จ หรือสิ่งดีที่ครูผู้นำการเรียนการสอนมีอยู่ หรือสิ่งที่โรงเรียนมีอยู่ ทำให้ครูผู้นำได้ย้อนคิดทบทวน ใคร่ครวญ และไตร่ตรองตนเอง ความรู้สึกของความสำเร็จ ความภาคภูมิใจในอดีต ปรากฏขึ้นในความคิดและความรู้สึกของครูผู้นำการเรียนการสอนอีกครั้งหนึ่ง ทำให้เกิดความกระตือรือร้น มีแรงบันดาลใจที่จะ

สร้างสรรค์สิ่งดีงาม และส่งผลให้เกิดความต้องการที่จะประสบความสำเร็จเช่นนั้นขึ้นมาอีกครั้งหนึ่ง ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะกระบวนการสุนทรียแสวงหามีผลเชิงสัมพันธ์กับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ทั้งการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) การปรับฟื้นคืนสภาพ (Resilience) และความหวัง (Hope) ซึ่งมีผลต่อการสร้างการเปลี่ยนแปลงองค์กรของผู้นำ (Verleysen, Lambrechts, & Acker, 2014: online) สอดคล้องกับณัฐวุฒิ อรินทร์ และคนอื่นๆ (2556: 110) ที่สรุปว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นสื่อกลางนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีทั้งภายในจิตใจ และพฤติกรรมภายนอก นอกจากนั้น อาจเป็นเพราะกระบวนการสุนทรียแสวงหาได้ให้ครูผู้นำการเรียนการสอนได้ตั้งเป้าหมายในการพัฒนา ดังนั้น เมื่อตั้งเป้าหมาย ครูผู้นำการเรียนการสอนจึงมีภาพอนาคตที่จะดำเนินการอย่างชัดเจน มองเห็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นตลอดแนว ทำให้การนำและการดำเนินการมีทิศทางที่มุ่งสู่เป้าหมายปลายทางอย่างชัดเจน ทำให้เพื่อนครูที่มีส่วนร่วมในกระบวนการคล้อยตามได้และดำเนินการไปในแนวทางเดียวกัน ซึ่งเป็นไปตามหลักการพื้นฐานของสุนทรียแสวงหา นั่นคือ หลักการของการคาดหมาย ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการสร้างการเปลี่ยนแปลง เพราะจินตนาการและการปรึกษาหารือร่วมกันเกี่ยวกับภาพอนาคต จะชี้นำพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรให้มุ่งดำเนินการและพัฒนาไปสู่อนาคตด้วยความหวังสู่ความสำเร็จ (Cooperrider, Whitney, & Stavros, 2008: 8-10)

นอกจากนี้ ขั้นตอนที่ 2 การสร้างฝัน (Dream) ผู้วิจัยได้จัดกิจกรรมบอกเล่าแลกเปลี่ยนความหวังความฝันให้ครูผู้นำการเรียนการสอนเกิดอารมณ์ด้านบวก สร้างพลังใจในการปฏิบัติงาน สร้างความรู้สึกที่ดีให้เกิดขึ้นกับครูผู้นำการเรียนการสอน ซึ่งจะกระตุ้นให้บุคคลเลือกช่องทางแสดงพฤติกรรมได้อย่างกว้างขวางและสร้างสรรค์ แตกต่างจากอารมณ์ด้านลบที่ทำให้มนุษย์เลือกพฤติกรรมตอบสนองเพียงสู้หรือหนีเท่านั้น อารมณ์ด้านบวกยังกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของพุทธิปัญญา จะนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมที่เกิดจากการปรับแต่งระหว่างความคิดและการกระทำในทิศทางใหม่ๆ และเก็บจำแนวโน้มการแสดงพฤติกรรมแบบใหม่นี้ไว้ในสมองและนำไปใช้ภายหลังได้ (สิทธิโชค วรานุสันติกูล, 2554: 195-196) สุนทรียแสวงหายังสอดคล้องกับแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวก ที่เน้นจุดแข็งของมนุษย์เป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ให้ความสำคัญกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ณัฐวุฒิ อรินทร์ (2556: 107-108) ระบุว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความมั่นใจที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จ มีความคิดทางบวกและมองโลกในแง่ดีในการทำงาน มีความมุ่งหวังและเพียรพยายามไปสู่เป้าหมาย และมีความมานะ ยืดหยัด ยืดหยุ่นเพื่อความสำเร็จ องค์ประกอบเหล่านี้ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของครูผู้นำการเรียนการสอน สอดคล้องกับเกสร มุ้ยจีน (2559: 673) ที่สรุปว่าแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกสร้างความสุขให้กับบุคคลด้วยการพัฒนาจุดแข็งของตนเอง การปรับความคิดให้เป็นบวก และการกำหนดเป้าหมายในชีวิต ซึ่งจะเห็นได้ว่า สุนทรียแสวงหาเป็นกระบวนการที่พัฒนาจากจุดแข็งและสิ่งดีที่มีอยู่เดิม นำไปสู่การกำหนดเป้าหมายการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม

กระบวนการพัฒนาที่กำหนดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้คู่ขนานไปกับกระบวนการพัฒนาครูผู้นำการเรียนการสอนในโรงเรียนแกนนำ ด้วยการร่วมกันวางแผนและกำหนดเวลาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไว้ล่วงหน้าอย่างชัดเจนว่าจะต้องสรุปบทเรียน สรุปผลการดำเนินงานในรอบการทำงานเมื่อไร เพื่อจะได้ถ่ายทอดสู่เพื่อนครูต่างโรงเรียน ทำให้การดำเนินการตลอดระยะเวลาเต็มไปด้วยความกระตือรือร้น และมีเป้าหมายปลายทางที่ชัดเจน นอกจากนั้นเพื่อนครูที่มาจากโรงเรียนเครือข่าย ยังเป็นสิ่งเร้าที่คอยกระตุ้นให้ครูผู้นำการเรียนการสอนในโรงเรียนแกนนำ

พัฒนาตนเอง พัฒนางาน ให้เกิดรูปธรรม เป็นตัวอย่าง เป็นแบบอย่างได้สำหรับครูผู้นำการเรียนการสอนจากโรงเรียนอื่น

กระบวนการพัฒนาครูผู้นำการเรียนการสอนในโรงเรียนแกนนำ และการดำเนินการของครูผู้นำได้รับความร่วมมือจากคณะครูทั้งโรงเรียนและได้รับการสนับสนุนอย่างดีจากผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติของครูผู้นำการเรียนการสอน สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์อภิมานความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้าที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของลูกน้องของกันยพัชร์ จินายง (2558: 724) ที่พบว่า การสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้ามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานโดยรวม มีค่าขนาดอิทธิพล เท่ากับ 0.58 กิจกรรมการวิจัยนี้ได้จัดประชุมปฏิบัติการให้ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูทั้งโรงเรียน ร่วมทบทวนเป้าหมายของโรงเรียนในช่วงเวลาที่มีอยู่ในภาคเรียนปัจจุบัน ได้ปูพื้นฐานของแนวคิดของสุนทรียแสวงหา โดยให้บุคลากรทุกคนได้สัมผัสกระบวนการสุนทรียแสวงหาในฐานะผู้เรียน การเพิ่มเติมกรอบภารกิจในการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีเป้าหมายในการทำงานมากขึ้น และได้แผนการทำงานร่วมกันของครูทั้งโรงเรียน จึงทำให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันของบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งมีผลทางบวกต่อการดำเนินงานครั้งนี้ การดำเนินงานของครูผู้นำการเรียนการสอนได้รับการชี้แนะและเป็นพี่เลี้ยงจากผู้วิจัยเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่อง ในการสนับสนุนเทคนิคการเล่าเรื่อง เพื่อเตรียมสื่อสารสิ่งที่ปฏิบัติให้ผู้อื่นได้รับรู้ และผู้วิจัยเป็นตัวแบบของการใช้คำถาม หรือการมีปฏิสัมพันธ์เชิงบวกต่อครูผู้นำการเรียนการสอนและคณะครูในโรงเรียน สอดคล้องกับวิชัย วงษ์ใหญ่ (2558: 185) ที่ระบุว่าการชี้แนะจะต้องสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจ ใช้พลังคำถาม มีการเชื่อมโยงกับการปฏิบัติงานจริง และเน้นการทบทวนและสะท้อนผลการปฏิบัติงานตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. การพัฒนาครูผู้นำการเรียนการสอนในการวิจัยครั้งนี้ได้เน้นการพัฒนาจากสิ่งดี ความสำเร็จ ความภาคภูมิใจ ที่ครูมีอยู่ และพัฒนา ณ สถานศึกษา ให้ครูผู้นำการเรียนการสอนมีแผนการพัฒนาที่เกิดจากการต่อยอดวิธีปฏิบัติที่น่าสนใจของครู หรือจุดแข็งของโรงเรียน เป็นการสร้างความงอกงามจากภายใน ครูผู้นำการเรียนการสอนเกิดการเปลี่ยนแปลงและประสบผลสำเร็จในการดำเนินงาน ดังนั้น หน่วยงานต้นสังกัดควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้เรียนรู้วิธีการพัฒนาครูผู้นำการเรียนการสอนจากสิ่งดี ความสำเร็จ ความภาคภูมิใจ ที่ครูมีอยู่ หรือการใช้สุนทรียแสวงหา และสนับสนุนการปฏิบัติของครูผู้นำการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง โดยความร่วมมือของครูและบุคลากรทั้งโรงเรียน พัฒนาต่อยอดจากฐานที่มีอยู่เดิมของบุคลากรในโรงเรียนอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง จะช่วยให้ครูเข้มแข็งและพึ่งตนเองได้

2. การใช้กระบวนการสุนทรียแสวงหา และชุดคำถามของสุนทรียแสวงหา ทำให้ครูผู้นำการเรียนการสอนเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ มีความหวัง มีพลังใจในการพัฒนางานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้น ในการการดำเนินนโยบายการพัฒนาครูของกระทรวงศึกษาธิการที่ได้ส่งเสริมให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลปฏิบัติงาน สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จึงควรใช้สุนทรียแสวงหา เพื่อเป็นเครื่องมือกระตุ้นให้ครูได้สะท้อนสิ่งดี ความสำเร็จ ความภาคภูมิใจ ที่ได้ดูแลช่วยเหลือ และพัฒนาลูกศิษย์ ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

จากเรื่องราวแห่งความสำเร็จ และจะทำให้ครูเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน ซึ่งจะช่วยเติมเต็มวิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่กำลังดำเนินการอยู่ในขณะนี้ ทำให้เกิดพลังใจและพลังร่วมในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่มีความครบถ้วนยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. กระบวนการพัฒนาครูผู้นำการเรียนการสอนโดยใช้สุนทรียแสวงหานี้ ได้ออกแบบให้มีการขับเคลื่อนด้วยแรงบันดาลใจจากภายใน มีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่เป็นรูปธรรม มีการหนุนเสริมพลังการพัฒนาจากภายนอก เช่น การให้มีโอกาสนำเสนอผลงานต่อเพื่อนครูเป็นระยะๆ ทำให้ครูผู้นำการเรียนการสอนมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทำให้คุณสมบัติของการเป็นครูผู้นำการเรียนการสอนเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู หรือฝ่ายพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสามารถนำกระบวนการพัฒนาครูผู้นำการเรียนการสอนนี้ไปประยุกต์ใช้ได้

2. การใช้สุนทรียแสวงหาเป็นเครื่องมือในการค้นหาสิ่งดี สิ่งที่เป็นจุดแข็งของบุคคลและองค์กร พบว่า บุคคลและองค์กรมีสิ่งดี จุดแข็ง ความสำเร็จ และความภาคภูมิใจในอดีตจำนวนมาก ดังนั้น บุคคลและองค์กรที่พบข้อมูลลักษณะนี้ จะต้องพิจารณาจัดลำดับความสำคัญจำเป็น แล้วเลือกดำเนินการต่อยอดบางเรื่องบางประเด็น ที่จะเป็นจุดเน้น และสามารถดำเนินการให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีคุณภาพ ภายใต้กำลังคน และทรัพยากรที่มีอยู่ เพราะการเลือกที่จะทำทุกเรื่องทุกประเด็น ในภาวการณ์ที่จำนวนบุคลากรไม่เพียงพอ จะทำให้ขาดจุดเน้นและเป็นภาระในการดำเนินงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยนี้ได้ใช้เทคนิคการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยเทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นหลักในกระบวนการสุนทรียแสวงหา ร่วมกับเทคนิคการสัมภาษณ์เชิงปัญญา (Cognitive Interview Technique) ซึ่งในการดำเนินการวิจัยโดยใช้สุนทรียแสวงหาครั้งต่อไป อาจใช้เทคนิคการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยเทคนิคอื่นๆ เพิ่มเติม อาทิ การใช้การมองภาพอนาคต (Future Search) เพื่อให้ได้ภาพอนาคตที่ต้องการที่น่าสนใจ

2. การวิจัยนี้พบว่า สุนทรียแสวงหาสามารถใช้พัฒนาครูผู้นำการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ครูผู้นำการเรียนการสอนเพียง 1-3 คน สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนได้อย่างน่าสนใจ ดังนั้น จึงควรใช้สุนทรียแสวงหาพัฒนาทั้งโรงเรียน น่าจะทำให้ผลการพัฒนาครู ผู้เรียน และคุณภาพการศึกษาทุกมิติทั้งโรงเรียนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

กันยพัชร์ จินายง. (2558). การวิเคราะห์อภิมานความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้าที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของลูกน้อง. **Veridian E-Journal, Silpakorn University.** ปีที่ 8, ฉบับที่ 1 (มกราคม-เมษายน): 714-728.

เกสร มุ้ยจีน. (2559). การสร้างความสุขด้วยจิตวิทยาเชิงบวก. **วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.** 24(4): 673-681. สืบค้นเมื่อ 28 มิถุนายน 2560, จาก https://goo.gl/yTqcNk

โกมาตร จึงเสถียรทรัพย์. (2551). สุนทรียสาธก: เรื่องเล่ากับการรื้อถอนมายาคติบริการปฐมภูมิ. **หมออนามัย.** ปีที่ 17(6): 10. สืบค้นเมื่อ 11 มกราคม 2557, จาก http://goo.gl/6QuPlC

ณัฐวุฒิ อรินทร์ และคนอื่นๆ. (2556). การทำหน้าที่ตัวแปรคั่นกลางของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่มีอิทธิพลต่อสุขภาวะทางจิตและพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดชายแดนใต้. **วารสารพฤติกรรมศาสตร์.** ปีที่ 19(1): 99-118. สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม 2559, จาก https://goo.gl/86uCBx

ณัฐวุฒิ อรินทร์. (2556). สุขภาวะทางจิตและพฤติกรรมการปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบ. **จิตพฤติกรรมศาสตร์ ระบบพฤติกรรมไทย.** ปีที่ 10(1-2): 107-108. สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม 2559, จาก https://goo.gl/yS4CyR

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2545). ลักษณะการวิจัยทางจิตพฤติกรรมศาสตร์ที่สามารถชี้นำการพัฒนาบุคคลอย่างครบวงจร. **วารสารวิธีวิทยาการวิจัย.** 15(2): 133. สืบค้นเมื่อ 28 ตุลาคม 2558, จาก https://goo.gl/vKkxZi

ดารารัตน์ คำอ่วม และทวีวัฒน์ ปิตยานนท์. (2558). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์.** 5(1): 102. สืบค้นเมื่อ 28 ตุลาคม 2558, จาก ฐานข้อมูล Thai Library Integrated System (ThaiLIS).

ทิศนา แขมมณี และคนอื่นๆ. (2547). **รายงานการวิจัยการวิจัยและพัฒนารูปแบบการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน.** กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

นฤมล จิตรเอื้อ, เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน และนลินณัฐ ดีสวัสดิ. (2560). บทบาทภาวะผู้นำในการพัฒนาองค์การสู่องค์การแห่งการเรียนรู้. **Veridian E-Journal, Silpakorn University.** ปีที่ 10, ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม): 1738-1754.

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และพรทิพย์ แข็งขัน. (2551). **สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง.** กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

พิรดา ธุระเจน. (2550). **การวิจัยและพัฒนากระบวนการสืบสอบแบบชื่นชมเพื่อส่งเสริมพัฒนาการของความมุ่งมั่นในการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของครูประถมศึกษา.** (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

ภิญโญ รัตนาพันธุ์. (2557). **จิกซอว์ตัวสุดท้าย.** สืบค้นเมื่อ 11 มกราคม 2557, จาก http://goo.gl/PMXXpk

มณเทียร ชมดอกไม้. (2560). ระบบการผลิตครูที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา. ใน **ระบบและรูปแบบการผลิตครูและระบบวิจัยของสถาบันผลิตครูที่เหมาะสมกับสังคมไทยและความเป็นสากล.** สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. หน้า 32-85. กรุงเทพฯ: สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้.

มนตรี แย้มกสิกร. (2560).กระบวนทัศน์ที่จำเป็นต่อการพัฒนาครู. ใน **ระบบและรูปแบบการพัฒนาครูที่เหมาะสมกับสังคมไทยและความเป็นสากล.** หน้า 137-150. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

วิชัย วงษ์ใหญ่. (2558). การเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการและการชี้แนะ. ใน **สารานุกรมการศึกษาร่วมสมัย เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา ฯ สยามบรมราชกุมารี ในโอกาสฉลองพระชนมายุ 5 รอบ 2 เมษายน 2558.** หน้า 182-186. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.). (2560). **สรุปผลการวิจัย PISA 2015**. สืบค้นเมื่อ 28 ตุลาคม 2560, จาก https://goo.gl/thK8m8

สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์, ศุภณัฏฐ์ ศศิวุฒิวัฒน์ และแบ๊งค์ งามอรุณโชติ. (2557). ระบบการบริหารและการเงินเพื่อสร้างความรับผิดชอบในการจัดการศึกษา. ใน **“อิสระ รับผิดชอบ” หัวใจสู่โรงเรียนดีมีประสิทธิภาพ.** หน้า 20-54. กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2558). **คะแนนผลการทดสอบ O-NET ช่วงชั้นที่ 2(ป.6) จำนวน 8 กลุ่มสาระวิชาของสถานศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2557.** สืบค้นเมื่อ 27 พฤศจิกายน 2558, จาก http://goo.gl/8mtjcJ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2557ก). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558.** กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2557ข). **สรุปผลการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการประกันคุณภาพผู้เรียน ปีการศึกษา 2556.** กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษา. สืบค้นเมื่อ 27 พฤศจิกายน 2558, จาก http://goo.gl/tdA5cd

สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (2558). **พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ร่วมสมัย ฉบับราชบัณฑิตยสภา.** กรุงเทพฯ: สำนักงานราชบัณฑิตยสภา

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). **ข้อเสนการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561).** กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและแผนการศึกษา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557ก). **สภาวการณ์การศึกษาไทยในเวทีโลก ปี 2557.** กรุงเทพฯ: สกศ. สืบค้นเมื่อ 27 พฤศจิกายน 2558, จาก http://goo.gl/2CHdfW

สิทธิโชค วรานุสันติกูล และสุทธิศักดิ์ คณาปราชญ์. (2554). **รู้ทันความคิด รู้จิตใจคน.** กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

สิทธิโชค วรานุสันติกูล. (2556). **เปลี่ยนความคิด ด้วยจิตวิทยาเชิงบวก.** กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2554). ผู้นำผู้สร้างสรรค์ความรู้. ใน **สารานุกรมวิชาชีพครู เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 7 รอบ 5 ธันวาคม 2554.** หน้า 333-338. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.

อุทัยวรรณ กาญจนกามล. (2557). **Appreciative Inquiry (AI) สุนทรียปรัศนี.** สืบค้นเมื่อ 11 มกราคม 2557, จาก http://goo.gl/zB7dCq

ภาษาต่างประเทศ

Cockell, Jeanie & McArthur-Blair, Joan. (2012). **Appreciative Inquiry in Higher Education.** San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Concordia Online Education. (2015). **Five Traits of a Good Educational Leader.** Retrieved November 12, 2015, from http://goo.gl/MnQVnK

Cooperrider, David L. & Whitney, Diana. (2005). **Appreciative Inquiry: A Positive Revolution in Change.** San Francisco, CA: Berrett-Koehler.

Cooperrider, David L., Whitney, Diana., & Stavros, Jacqueline M. (2008). **Appreciative Inquiry Handbook: For Leader of Change.** 2nd ed. Brunswick, OH: Crown Customs.

Lewis, Sarah. (2011). **Positive Psychology at Work: How Positive Leadership and Appreciative Inquiry Create Inspiring Organizations.** Oxford: Wiley-Blackwell.

National Institute of Education (NIE). (2017). **Graduand Teacher Competencies Framework.** Retrieved September 5, 2017, from https://goo.gl/JXTo2t

People Doing AI. (2014). Retrieved January 2, 2014, from http://goo.gl/m0KuQ4

Reed, Jan. (2007). **Appreciative Inquiry: Research for Change.** Thousand Oaks, California: Sage.

Seligman, Martin E.P. (2014). **Positive Psychology Center.** Retrieved January 12, 2014, from http://goo.gl/imH2za

Trajkovski, Suza, et al. (2012). Implementing the 4D cycle of appreciative inquiry in health care: a methodological review. **Journal of Advanced Nursing.** p. 1224.

Verleysen, Bert., Lambrechts, Frank., & Acker, Frederik Van. (2014). **Building Psychological Capital With Appreciative Inquiry Investigating the Mediating Role of Basic Psychological Need Satisfaction.** Retrieved November 5, 2016, from https://goo.gl/2nmH8r

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

Waters, Tim, Marzano, Robert J., & McNulty, Brian. (2003). **Balanced Leadership: What 30 years of research tells us about the effect of leadership on student achievement.** Retrieved August 1, 2017, from https://goo.gl/NzRtDn

Watkins, Jane Magruder, Mohr, Bernard., & Kelly, Ralph. (2011). **Appreciative Inquiry: Change at the Speed of Imagination.** 2nd ed.. San Francisco: Pfeiffer.