

สุนทรียแสวงหา : วิธีใหม่ในการเสริมพลังชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
Appreciative Inquiry: A New Approach to Empowering Professional
Learning Community

พิทักษ์ โสตถยาคม¹
ดุซมิญ โยเหลา²
สิริพันธ์ สุวรรณมรรคา³

บทนำ

ปัจจุบันแนวคิดเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นกระบวนการสำคัญในวงการการศึกษาไทย เนื่องจากเป็นนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ที่ส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างกว้างขวาง มีการจัดอบรมเพื่อสร้างความเข้าใจให้ครูและผู้บริหารทั่วประเทศ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) มีการกำหนดเงื่อนไขไว้ในหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ครูที่ขอเลื่อนวิทยฐานะจะต้องมีชั่วโมงการมีส่วนร่วมในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแต่ละปีไม่น้อยกว่า 50 ชั่วโมง ย้อนหลัง 5 ปี (สำนักงาน ก.ค.ศ., 2560) การขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดำเนินการโดยใช้คู่มือประกอบการอบรมนำกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษา กระบวนการสำคัญ คือ การค้นหาปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียน หาสาเหตุของปัญหาอันเนื่องมาจากการสอนของครู หาแนวทางแก้ไข วางแผนการแก้ไขปัญหา ดำเนินการตามแผน สรุปและสะท้อนผล (สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560: 8-11) จะเห็นว่า กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพดังกล่าว เริ่มต้นด้วยการค้นหาจุดที่เป็นปัญหาหรือจุดด้อย ซึ่งการเริ่มต้นด้วยการมองที่ปัญหามักไร้ประสิทธิภาพ ทั้งในระดับบุคคลและองค์กร เพราะการขยายจุดบพร่องของผู้เป็นต้นตอของปัญหา จะมีการปฏิเสธ ไม่ยอมรับ หรือไม่ให้ความร่วมมือจากผู้ที่มีปัญหา เหตุเพราะบุคคลต้องการได้รับการยกย่อง ไม่มีใครต้องการถูกตำหนิ (สิทธิโชค วรรณสันติกุล, 2556: 106-107) ดังนั้น แนวคิดและวิธีการใหม่ในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ที่เน้นการมองหาจุดแข็ง และใช้จุดแข็งหรือจุดเด่นที่ค้นพบ มาเป็นฐานของการพัฒนาต่อยอด วิธีการดังกล่าวคือสุนทรียแสวงหา (Appreciative Inquiry)

¹ นิสิตปริญญาเอก สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

² รองศาสตราจารย์ ดร. สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

³ รองศาสตราจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เนื้อหา

สุนทรียแสวงหาเป็นวิธีวิทยา (Methodology) (Cooperrider & Whitney, 2005: 49; Reed, 2007: 18, Watkins; Mohr; & Kelly. 2011: 32) และเป็นวิธีการที่ทรงพลังในการเปลี่ยนแปลงองค์กรด้วยพลังของความรูสึกเชิงบวก (Lewis, 2011: 8) ซึ่งมีผลงานตีพิมพ์จำนวนมากที่แสดงให้เห็นว่าสุนทรียแสวงหาประสบความสำเร็จ เมื่อนำไปใช้ในองค์กรภาครัฐและเอกชน (Cockell & McArthur-Blair, 2012: 13) มากกว่า 40 ประเทศ (People Doing AI, 2014) สำหรับประเทศไทยมีผู้นำมาใช้ในชื่อที่แตกต่างกัน อาทิ การสืบสอบแบบชื่นชม (ทีศนา แชมมณี และคณะ, 2547: 83) สุนทรียปรีศนีย์ (ภิญโญ รัตนาพันธุ์, 2557) สุนทรียปรีศนีย์ (อุทัยวรรณ กาญจนกมล, 2557) สุนทรียสาธก (โกมาตร จึงเสถียรทรัพย์, 2551) สุนทรียแสวงหา (สิทธิโชค วรรณสันติกุล และ สุทธิศักดิ์ คณาปราชญ์, 2554: 193) การแสวงหาสุนทรียวิจักข์ (สิทธิโชค วรรณสันติกุล, 2556: 108) การนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับสุนทรียแสวงหาในบทความนี้ แบ่งออกเป็น 6 ประเด็น ประกอบด้วย แนวคิดความหมาย หลักการพื้นฐาน สมมติฐาน และกระบวนการหลักของสุนทรียแสวงหา ดังนี้

แนวคิดของสุนทรียแสวงหา

สุนทรียแสวงหาเริ่มขึ้นในปี 1980 โดยเดวิด คูเปอร์ไรเดอร์ (David Cooperrider) นักศึกษาปริญญาเอก มหาวิทยาลัย Case Western Reserve เมื่อได้รับมอบหมายให้วิเคราะห์คลินิก Cleveland เพื่อค้นหาสิ่งใดผิดปกติในด้านของมนุษย์ (human side) แทนที่เขามุ่งค้นหาปัญหา เขากลับพบกับความประทับใจในพลังความร่วมมือของเจ้าหน้าที่ในคลินิก นวัตกรรม และผลกระทบต่อสังคม เขาจึงมุ่งศึกษาสิ่งเหล่านี้เพื่อวิเคราะห์องค์กรนี้เกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้องค์กรมีชีวิตชีวา ต่อมาในปี ค.ศ.1986 คูเปอร์ไรเดอร์ได้จัดทำปริญญาานิพนธ์สำเร็จ โดยใช้ชื่อปริญญาานิพนธ์ว่าสุนทรียแสวงหา: วิธีวิทยาสำหรับความเข้าใจและสร้างนวัตกรรมขององค์กร หลังจากนั้นเขาจึงเริ่มใช้คำว่าสุนทรียแสวงหาในการส่งเสริมนวัตกรรมองค์กร จากนั้นศรีวาสา (Srivastva) และคูเปอร์ไรเดอร์ ได้ตีพิมพ์เอกสารวิชาการในปี ค.ศ. 1987 ใช้ชื่อว่า สุนทรียแสวงหาในชีวิตองค์กร (Appreciative Inquiry in Organizational Life) ซึ่งได้รับการยอมรับว่าเป็นทฤษฎีโดยสมบูรณ์นับจากนั้นเป็นต้นมา (Watkins, Mohr, & Kelly, 2011: 23-30) แนวคิดสำคัญที่มีอิทธิพลต่อวิวัฒนาการของสุนทรียแสวงหาจากอดีตถึงปัจจุบัน มี 4 แนวคิด ประกอบด้วย แนวคิดแรกคือ จิตวิทยาเชิงบวกของเซลิกแมน (Martin Seligman) ในปี 1998 แนวคิดที่สองคือ การสร้างสรรค์เชิงสังคม (Social constructivism) ของเกอเกน (Kenneth J. Gergen) ในปี 1970 แนวคิดที่สามคือ การประกอบสร้างความจริงทางสังคม (Social Construction of Reality) ของเบอร์เกอร์และลักแมน (Peter L. Berger and Thomas Luckmann) ในปี 1966 และแนวคิดสุดท้ายคือ การวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ของเลวิน (Kurt Lewin) ในปี 1940 (ดุขฎิ โยเหลลา, 2557: 4) ซึ่งแต่ละแนวคิดมีสาระโดยสรุปดังนี้

1. แนวคิดจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology) เป็นการศึกษาอย่างเป็นวิทยาศาสตร์เกี่ยวกับจุดแข็งและความดีงามเพื่อความสำเร็จของบุคคลและชุมชน โดยตั้งอยู่บนฐานความเชื่อที่ว่าความต้องการนำตนเองไปสู่ชีวิตที่มีความหมายและได้รับการเติมเต็ม ปลูกฝังสิ่งที่ดีที่สุดในชีวิต และยกระดับทั้งเรื่องความรัก การงานและการเล่นของตนเอง (Seligman, 2014) ซึ่งจะศึกษาอารมณ์เชิงบวก (Positive emotions) จิตลักษณะเชิงบวก (Positive character traits) และการเอื้ออำนวยขององค์กร (enabling institutions)

(Seligman et al., 2005: 410) ซึ่งเซฟเฟอรอนและโบนิเวลล์ (Hefferon & Boniwell, 2011: 2) ได้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่า จิตวิทยาเชิงบวกมุ่งเน้นไปที่ความอยู่ดีมีสุข (wellbeing) ความสุข (happiness) การง่วนอยู่กับกิจกรรม (flow) จุดแข็งของบุคคล (personal strengths) ปัญญา (wisdom) ความคิดสร้างสรรค์ (creativity) จินตนาการ (imagination) และคุณลักษณะเชิงบวกของกลุ่มและองค์กร ทั้งนี้เลวิส (Lewis, 2011: 158) ได้สรุปว่า สุนทรียแสวงหาเป็นแนวทางพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าที่สุดก่อนให้เห็นถึงความเข้มแข็งของหลักการและแนวปฏิบัติของจิตวิทยาเชิงบวก

2. แนวคิดการสร้างสรรคเชิงสังคม (Social Constructivism) เป็นทฤษฎีรากฐานและมีอิทธิพลต่อแนวคิดของสุนทรียแสวงหา ซึ่งแนวคิดนี้ให้ความสำคัญกับพลังความคิดผ่านภาษาที่จะสร้างสรรค์ความเป็นจริงและภาษาสร้างคำที่ใช้เรียกสิ่งต่าง ๆ ดังนั้น จึงให้ความสำคัญของกระบวนการที่มนุษย์ร่วมกันสร้างความหมายร่วมกัน เน้นการสร้างสรรคและดำรงความเชื่อในความเป็นจริง ความถูกต้องชอบธรรม และความดีงามเป็นแนวคิดที่ยอมรับว่าคนเราจะสร้างความหมายร่วมกัน ความหมายและการกระทำจะถักทอไปพร้อมกัน และจะเป็นการสร้างอนาคตร่วมกัน (Watkins, Mohr, & Kelly, 2011: 38)

3. แนวคิดการประกอบสร้างความจริงทางสังคม (Social Construction of Reality) มีความคิดพื้นฐาน 2 ประการคือ ความจริง (reality) และความรู้ (knowledge) โดยที่ความจริงเป็นคุณภาพของปรากฏการณ์ที่เรารับรู้ เป็นสิ่งที่ถูกสร้างขึ้นจากสำนึกของบุคคลไม่ได้เกิดจากความตั้งใจ ส่วนความรู้เป็นความเชื่อมั่นว่าปรากฏการณ์นั้นเป็นจริงและมีลักษณะเฉพาะเจาะจง (Berger & Luckmann, 1966: 13) ซึ่งลิซิดีร์เวคิน (2554) เห็นว่า การส่งต่อข้อมูลข่าวสารไปยังผู้รับสารเป็นความจริงทางสังคม (social reality) ที่ประกอบสร้างขึ้นจากการวิเคราะห์และตีความของผู้ส่งสาร อยู่บนฐานของภูมิหลังของแต่ละบุคคล อาทิ ความเชื่อ ความศรัทธา มุมมองที่แตกต่างกัน ดังนั้น ความจริงจึงเป็นสิ่งที่ประกอบสร้างขึ้นและถือเป็นความจริงในเวลาและสถานที่หนึ่ง ๆ หากกาลเทศะเปลี่ยนอาจทำให้ความเป็นจริงเปลี่ยนไป

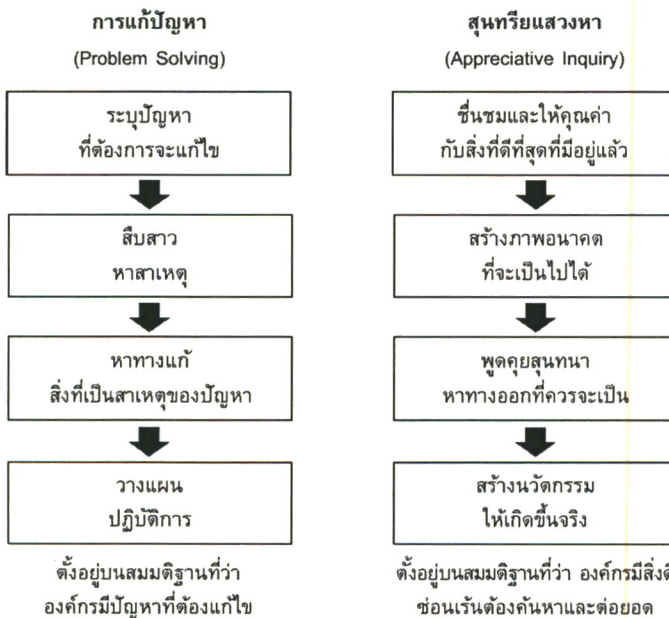
4. แนวคิดการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) บาร์เจล (Bargal, 2006: 369) ได้สรุปหลักการวิจัยปฏิบัติการของเคิร์ท เลวิน (Kurt Lewin) ไว้ว่า การวิจัยปฏิบัติการเป็นการผสมผสานการศึกษาเชิงระบบ การทดลองเพื่อพยายามแก้ปัญหา ซึ่งกระบวนการเป็นวงจรหรือเกลียว (spiral) ในการเก็บข้อมูลเพื่อกำหนดเป้าหมายการดำเนินการเพื่อมุ่งสู่เป้าหมาย และประเมินผลจากการแทรกแซง (intervention) มีการให้ข้อมูลย้อนกลับจากการแทรกแซงไปยังผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในการวิจัย รวมทั้งเป็นความร่วมมือกันอย่างต่อเนื่องระหว่างนักวิจัยและผู้ปฏิบัติงาน เน้นพลวัตของกลุ่ม โดยคำนึงถึงค่านิยม เป้าหมาย และพลังของการมีส่วนร่วม

จะเห็นว่า แนวคิดจิตวิทยาเชิงบวก แนวคิดการสร้างสรรคเชิงสังคม และการประกอบสร้างเชิงสังคมเป็นแนวคิดที่ส่งเสริมให้สุนทรียแสวงหาได้พัฒนามาอย่างต่อเนื่องและแข็งแกร่ง ส่วนแนวคิดการวิจัยปฏิบัติการจะเป็นแรงบันดาลใจให้สุนทรียแสวงหาได้เสนอแนวคิดที่แตกต่างออกไป จากกระบวนการทัศน์มุ่งแก้ไขปัญหาแบบการวิจัยปฏิบัติการ

2. ความหมายของสุนทรียแสวงหา

สุนทรียแสวงหาเป็นกระบวนการทัศน์ใหม่ที่เน้นวิธีการเปลี่ยนแปลงระบบมนุษย์แทนการมุ่งเน้นที่การแก้ปัญหา (Cockell & McArthur-Blair, 2012: 14) ซึ่งคูเปอร์ไรเดอร์และวิทเนีย (Cooperrider, Whitney, & Stavros, 2008: 16-17) ได้วิเคราะห์ความแตกต่างของกระบวนการเปลี่ยนแปลงองค์กรในสองกระบวนการ ได้แก่ การแก้ปัญหาและสุนทรียแสวงหา ซึ่งระบุว่าสุนทรียแสวงหาแตกต่างจากการแก้ปัญหา กล่าวคือ สุนทรียแสวงหาเป็นการชื่นชมและให้คุณค่ากับสิ่งที่ดีที่สุดที่มีอยู่แล้วไม่ใช่การมุ่งแก้ปัญหา สุนทรียแสวงหาเป็นการค้นหาสิ่งที่จะเป็นไปได้ ไม่ใช่การสืบสาวหาสาเหตุ สุนทรียแสวงหาเป็นการพูดคุยสนทนาหาทางออกที่ควรจะเป็น ไม่ใช่หาทางแก้สิ่งที่เป็นต้นเหตุของปัญหา และประเด็นสุดท้าย สุนทรียแสวงหาอยู่บนสมมติฐานที่ว่าองค์กรมีสิ่งดีที่ซ่อนเร้นที่จะต้องค้นหาและต่อยอด ไม่ใช่ปัญหาที่จะต้องแก้ ดังภาพ 1

จะเห็นได้ว่า สุนทรียแสวงหาได้เปลี่ยนวงจรของการพัฒนาในแบบที่คุ้นเคยที่เป็นกระบวนการแก้ปัญหา ที่จะเริ่มต้นพิจารณาว่าองค์กรมีปัญหาอะไรที่จะต้องแก้ไข จากนั้นวิเคราะห์หาว่าปัญหานั้นมาจากสาเหตุอะไร แล้วเลือกหนทางแก้ไขปัญหาและดำเนินการแก้ไขปัญหา เมื่อเปลี่ยนเป็นสุนทรียแสวงหาจะเริ่มต้นด้วยการเข้าไปหาจุดเด่นหรือสิ่งดีผ่านการบอกเล่าของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กร แล้วพิจารณาว่าต้องการให้เกิดอะไรขึ้นในอนาคตบ้าง และวางแผนให้สิ่งที่ต้องการนั้นเกิดขึ้นได้จริงด้วยนวัตกรรมที่ต่อยอดจากสิ่งดีที่บุคคลหรือองค์กรมีอยู่ สุนทรียแสวงหาไม่ได้เป็นเพียงวิธีวิทยา (Methodology) เท่านั้น แต่ยังเป็นวิถีมุมมองและการมีชีวิตอยู่บนโลกใบนี้ด้วย รวมทั้งเห็นว่าสุนทรียแสวงหาจะไม่มองปัญหาและหาทางแก้ไขแยกจากกัน แต่จะเชื่อมโยงกันกลายเป็นภาพที่พึงปรารถนาในอนาคต (Watkins, Mohr, & Kelly, 2011: 17)



ภาพ 1 กระบวนการทัศน์การแก้ปัญหาและสุนทรียแสวงหา

สรุปได้ว่า สุนทรียแสวงหาไม่ได้มุ่งความสนใจไปที่ปัญหาและหนทางแก้ไข แต่จะมองมุมใหม่ค้นให้พบ จุดแข็งหรือสิ่งดีที่มีอยู่แล้วในปัจจุบัน แล้วหยิบยกขึ้นมาพิจารณาในเชิงคุณค่า ชื่นชม จุดประกายฝัน และเป็นพลังขับเคลื่อนองค์กรให้พัฒนาก้าวหน้ายิ่งขึ้น

สุนทรียแสวงหาจึงเป็นการร่วมแสวงหาสิ่งที่ดีที่สุดของบุคคล หรือองค์กร หรือสังคมโลกรอบตัว มุ่งค้นหาอย่างเป็นระบบเพื่อให้ได้สิ่งที่เป็นจิตวิญญาณของระบบ ณ จุดสูงสุดของประสิทธิผลและขีดความสามารถในทุกด้านทั้งเศรษฐกิจ ระบบนิเวศ และชุมชนสังคมของมนุษย์ (Cooperrider & Whitney, 2005: 8; Cooperrider, Whitney, & Stavros, 2008: 433) ในขณะที่วิทนีและทรอสเทน-บูม (Whitney & Trosten-Bloom, 2010: 1) ให้ความหมายว่า เป็นการศึกษาสิ่งที่เป็นจิตวิญญาณของระบบมนุษย์ในช่วงที่พวกเขาปฏิบัติหน้าที่ได้ดีที่สุด เป็นวิธีการที่ใช้ เพื่อการเปลี่ยนแปลงระดับบุคคลและองค์กรด้วยคำถามและสุนทรียสนทนา (dialogue) เกี่ยวกับจุดแข็ง ความสำเร็จ คุณค่า ความหวัง และความฝันในการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น วัตกินส์ มอร์ และเคลลี (Watkins, Mohr, & Kelly, 2011: 22) ให้นิยามว่าเป็นวิธีการทำงานแบบร่วมมือรวมพลังและมีส่วนร่วมสูง รวมทั้งเป็นวิธีการเชิงระบบแบบกว้างเพื่อมองหา ระบุ และเสริมสร้างพลังชีวิตชีว ในช่วงที่ระบบมีประสิทธิภาพดีที่สุดในแง่ความเป็นมนุษย์ เศรษฐกิจ และความเป็นองค์กร และนำมาใช้เพื่อร่วมสร้างอนาคตที่ดีที่สุดและสูงสุดของระบบ ส่วนเคนท์ (Kent, 2008: 99) เห็นว่าสุนทรียแสวงหาเป็นตัวแทรกแซงองค์กร (organizational intervention) ที่อยู่บนฐานคิดที่ว่าทุกองค์กรมีจุดแข็งและประวัติศาสตร์ที่น่าภาคภูมิใจ กระบวนการนี้จะใช้จุดแข็งและช่วงเวลาที่น่าภาคภูมิใจเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้า เป็นวิธีการที่จะช่วยฟื้นฟูสิ่งดีงามและความหวังในผู้คน โดยการร่วมกระบวนการวางแผนอย่างมีความหมาย สุนทรียแสวงหาเป็นเทคนิคการเปลี่ยนแปลงที่ค้นหาสิ่งที่ดีที่สุดในบุคคลและองค์กร โดยค้นให้พบว่าจะอะไรที่ใช้ได้ (works) แล้วใช้เป็นจุดเน้นเพื่อสร้างสรรค์การเปลี่ยนแปลงและเฉลิมฉลองกับความสำเร็จนั้น (Mills, Dye, & Mills, 2009: 83-84) ซึ่งก็คือการมองหาเหตุการณ์เชิงบวกที่อยู่ในองค์กร หรือจุดแข็งในหมู่สมาชิก และใช้สร้างสรรค์สิ่งที่ดีเพื่อองค์กร จะไม่มององค์กรว่าเป็นปัญหาที่ต้องแก้ไข แต่มองว่าองค์กรเป็นชุมชนที่พร้อมเรียนรู้ที่รอการนำออกมาใช้ รวมทั้งเห็นมองให้เห็นว่าสามารถเป็นจริงได้ในอนาคต สุนทรียแสวงหาจึงเป็นศิลป์และการปฏิบัติเกี่ยวกับการถามเพื่อจะสร้างความเข้มแข็งในการที่จะเข้าใจ คาดคะเน และเพิ่มศักยภาพทางบวกให้กับระบบ (ขององค์กร ของชุมชน) แก่นสำคัญคือ กระบวนการค้นหาผ่านคำถามทางบวก สุนทรียแสวงหาหนึ่ง ๆ อาจมีผู้เข้าร่วมในกระบวนการสุนทรียแสวงหาเป็นหลายร้อยคนและอาจถึงหลายพันคน (ดูชฎี โยเหลา, 2557: 2)

จากความหมายข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า สุนทรียแสวงหา คือ กระบวนการแสวงหาอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับจุดแข็ง จิตวิญญาณ และพลังที่แฝงเร้นอยู่ในสิ่งที่ดีที่สุดในบุคคล องค์กร และสังคมโดยการใช้คำถามและสุนทรียสนทนา กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแบบร่วมมือรวมพลังและสร้างสรรค์ด้วยพลังของความมุ่งหวังและความฝันต่อยอดจากสิ่งดีที่เป็นทุนเดิม

3. หลักการพื้นฐานของสุนทรียแสวงหา

หลักการพื้นฐานของสุนทรียแสวงหา มีจำนวน 6 ประการ ซึ่งในระยะแรกมี 5 ประการ ได้แก่ หลักของการสร้างความรู้ (The Constructionist Principle) หลักของการเกิดขึ้นพร้อมกัน (The Simultaneity Principle) หลักของกวีนิพนธ์ (The Poetic Principle) หลักของการคาดหมาย (The Anticipatory

Principle) หลักการเชิงบวก (The positive principle) (Cooperrider, Whitney, & Stavros, 2008: 8-10) ต่อมาได้มีการเพิ่มหลักการขึ้นมาอีก 1 ประการ คือ หลักของความเป็นองค์รวม (Wholeness) ซึ่งหลักการพื้นฐานของสุนทรียแสวงหา มีดังนี้

1. หลักของการสร้างความรู้ (The Constructionist Principle) เชื่อว่าเราสามารถสร้างความรู้ขึ้นมาได้เอง จากการสนทนาและการตั้งคำถาม ในการสร้างความรู้ด้วยตนเองจะขึ้นอยู่กับคำถามที่ถาม คำถามนี้จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการไปสู่อนาคต ทรัพยากรที่สำคัญที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลง ก็คือ จินตนาการและความคิดร่วมกัน

2. หลักของการเกิดขึ้นพร้อมกัน (The Simultaneity Principle) เชื่อว่าการตั้งคำถามและการเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นพร้อม ๆ กัน หรือกล่าวได้ว่า กระบวนการสืบสอบและกระบวนการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นพร้อมกัน กระบวนการสืบสอบเป็นเครื่องมือในการแทรกแซง (intervention) ส่วนเมล็ดพันธุ์แห่งการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่แฝงอยู่ในคำถาม ได้แก่ สิ่งที่คนคิดและพูดถึง สิ่งที่คนค้นพบและเรียนรู้ และสิ่งที่กล่าวถึงในการสนทนา จะบันดาลใจให้เกิดจินตนาการ เห็นภาพในอนาคต สิ่งที่ค้นพบนี้เป็นเรื่องราวที่ช่วยให้เห็นภาพในอนาคตได้ชัดเจนขึ้น ดังนั้น สิ่งที่เป็นตัวแทนแห่งการเปลี่ยนแปลงที่ดีที่สุด ก็คือ การถามหาสิ่งที่จะเชื่อมโยงไปถึงอนาคต

3. หลักของกวีนิพนธ์ (The Poetic Principle) เชื่อว่าเราสามารถเลือกที่จะบอกเล่าเรื่องราวสื่อสารให้ความหมาย ตีความทุกสิ่งได้อย่างที่ใจต้องการ หากเปรียบองค์กรเป็นเหมือนหนังสือที่เราเปิดอ่านเรื่องราวขององค์กรก็คือสิ่งที่คนในองค์กรร่วมกันเขียนอยู่ตลอดเวลา อดีต ปัจจุบัน และอนาคตขององค์กรถือเป็นแหล่งการเรียนรู้ที่ไม่มีที่สิ้นสุด เป็นแรงบันดาลใจ หรือนำมาตีความหมายอย่างไม่มีที่สิ้นสุด เช่นเดียวกับ การตีความหมายบทกวี ซึ่งผู้คนสามารถเรียนรู้เรื่องเกี่ยวกับประสบการณ์ของมนุษย์ได้ทุกเรื่อง

4. หลักการของการคาดหมาย (The Anticipatory Principle) เชื่อว่าเมื่อคนเรามีจินตนาการ ความหวัง และคาดคะเนสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตแล้ว จะทำให้การดำเนินการในปัจจุบันมีพลังสู่จุดหมาย ทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการสร้างการเปลี่ยนแปลงคือ จินตนาการและการปรึกษาหารือร่วมกันเกี่ยวกับภาพของอนาคต ซึ่งสามารถใช้ชี้นำพฤติกรรมองค์กรในปัจจุบัน เช่นเดียวกับแสงสว่างที่ปลายอุโมงค์ จะส่องแสงนำทางอยู่เสมอ ซึ่งระบบมนุษย์จะมุ่งไปข้างหน้าด้วยความหวังถือเป็นการนำพลังของอนาคตมาสู่ปัจจุบันและช่วยฉายภาพในเชิงสร้างสรรค์ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเดินไปข้างหน้าด้วยกัน

5. หลักของการเชิงบวก (The Positive Principle) เชื่อว่าคำถามเชิงบวกจะทำให้เกิดความรู้สึกเชิงบวก ทำให้เกิดความหวังและนำไปสู่ความสำเร็จ การสร้างการเปลี่ยนแปลงและการพวยรักษาแรงกระทบต่าง ๆ ต้องอาศัยการเพ่งมองไปข้างหน้าอย่างแน่วแน่และมีแรงสนับสนุนทางสังคม อาทิ ความหวัง ความกระตือรือร้น แรงบันดาลใจ ความเอื้ออาทร ตลอดจนความชื่นชมยินดีที่สร้างสรรค์สิ่งที่มีคุณค่าร่วมกัน ยิ่งคำถามที่ใช้สร้างสรรค์มากเพียงไร ก็จะต้องทำให้ความพยายามที่จะเปลี่ยนแปลงนั้นมั่นคงและประสบความสำเร็จเพียงนั้น

6. หลักของความเป็นองค์รวม (The Wholeness Principle) เชื่อว่า ความเป็นองค์รวม หรือความเป็นหนึ่งเดียวของคนและองค์กร จะนำพาให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมมือรวมพลัง ร่วมพิจารณา และสร้างอนาคตที่ต้องการร่วมกัน (Watkins, Mohr, & Kelly, 2011: 76)

หลักการพื้นฐานข้างต้น จะเห็นถึงความสำคัญของการตั้งคำถามเพื่อค้นหาความหมายด้วยการพูดคุยกัน และก่อเกิดการเปลี่ยนแปลง จากความเข้าใจที่ร่วมกันถักทอขึ้น ด้วยพลังที่ซ่อนเร้นอยู่ในกระบวนการให้ความหมายและคุณค่าของสิ่งที่ทุกคนกำลังร่วมคิด พูดคุย และค้นหา ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนี้จะเกิดขึ้นพร้อมกับกระบวนการสืบสอบ ดังนั้น คำถามที่ตั้งขึ้นจึงเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงสู่อนาคต เรื่องราวที่พูดคุยกันจะช่วยกระตุ้นการเรียนรู้ของกันและกัน สร้างแรงบันดาลใจ และชวนให้ตีความหมายแบบไร้ขอบเขต นอกจากนี้ ภาพอนาคตที่เกิดจากจินตนาการและการปรึกษาหารือร่วมกันจะเป็นไฟส่องทางให้ก้าวเดินไปข้างหน้า และจะไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมั่นคงด้วยพลังของการคิดเชิงบวก สร้างสรรค์ และความเป็นหนึ่งเดียว

4. สมมติฐานของสุนทรียแสวงหา

สมมติฐานของสุนทรียแสวงหา มี 8 ประการ (Hammond, 1996: 20-21; Reed, 2007: 27-28) ดังนี้

1. ในทุกสังคม องค์กร หรือกลุ่มคนจะต้องมีบางสิ่งที่ใช้การได้ เป็นการมองมุมบวกเพื่อค้นพบสิ่งดีถึงแม้ว่าสมาชิกในกลุ่มต่างท้อแท้สิ้นหวัง ผู้นำจะต้องกระตุ้นและชี้ชวนให้เห็นประเด็นเชิงบวก เช่น สมาชิกรู้สึกว่ล้มเหลวหมดทุกอย่าง แต่ผู้นำสามารถเชิญสมาชิกมาพูดคุยกันได้ นั่นก็แสดงว่า การสื่อสารระหว่างกันยังดีอยู่ และดูเหมือนหลายอย่างจะไม่พร้อมให้เอื้อต่อการพูดคุย แต่ก็ยังมีบางอย่างที่ทำให้การพูดคุยสามารถดำเนินการต่อไปได้ อาทิ มีห้องประชุมให้นั่งคุยกัน

2. สิ่งที่เรามุ่งเน้นเป็นความจริง เป็นการรับรู้ถึงโอกาสความเป็นไปได้จริง ในบางเรื่องที่เรามุ่งเน้นและให้ความสนใจ โดยเฉพาะการมุ่งเน้นในเรื่องที่สมาชิกสามารถทำได้ดีอยู่แล้ว หรือรู้สึกว่าการประสบความสำเร็จ ก็จะทำให้สมาชิกยิ่งมีความมั่นใจว่า สิ่งที่กำลังพิจารณาและมุ่งเน้นนี้เป็นเรื่องจริงและเป็นไปได้ที่จะสานต่อ

3. ความจริงถูกสร้างขึ้นในขณะนั้นเองและหลากหลาย เป็นความจริงที่คนสร้างขึ้นจากเรื่องเล่าของแต่ละคน และก่อเกิดความจริงอื่น ๆ เกิดขึ้นต่อไปอีก ซึ่งเป็นไปตามหลักของกวีนิพนธ์ ที่ทุกคนร่วมสร้างเรื่องราวแรงบันดาลใจ และตีความหมายไม่สิ้นสุด

4. การถามคำถามในองค์กรหรือกลุ่มคน จะส่งผลต่อกลุ่มในทางใดทางหนึ่ง เป็นสมมติฐานที่เกิดขึ้นตามหลักของการเกิดขึ้นพร้อมกัน เมื่อตั้งคำถามขึ้นจะทำให้คนถูกคิดทบทวนสิ่งที่ทำอยู่ในปัจจุบัน และคิดที่จะหาวิธีการทำงานแบบใหม่ ซึ่งการถามคำถามจะกระตุ้นให้มองไปข้างหน้าอย่างสร้างสรรค์

5. คนเราจะมั่นใจและสบายใจในการเดินทางสู่อนาคตที่ยังไม่รู้ ด้วยการนำสิ่งที่รู้แล้วในอดีตติดตัวไปด้วย เป็นการริเริ่มทำสิ่งใหม่ที่ต่อยอดจากทุนเดิมของบุคคล ที่กำลังดำเนินการอยู่ และทำสิ่งเหล่านั้นต่อไป ทำให้ไม่รู้สึกกังวลหรือกลัวที่จะทำสิ่งใหม่ และจะก้าวไปข้างหน้าด้วยความเชื่อมั่นในคุณค่า ความสามารถ และศักยภาพของตนเอง

6. ถ้าเรานำสิ่งที่รู้แล้วติดตัวไปด้วย ก็ควรเลือกส่วนที่ดีที่สุดของอดีต เป็นการมองหาสิ่งที่ดีที่สุดใน การดำเนินการที่ผ่านมาด้วยการสำรวจ และจะนำไปขยายการปฏิบัติสู่ออนาคต

7. ให้ความสำคัญในความแตกต่างเชิงคุณค่า เป็นการให้ความสำคัญกับความคิดและมุมมองของบุคคล ที่แตกต่างกัน จะไม่เน้นการมองหาข้อยุติและละเลยความแตกต่างในเชิงความคิดเช่นเดียวกับการพัฒนา องค์กรแบบดั้งเดิม

8. ใช้ภาษาเพื่อสร้างสรรค์ความจริง เป็นสมมติฐานตามทฤษฎีสร้างสรรค์เชิงสังคม (Social Constructivism) ที่เน้นบทบาทสำคัญของภาษาในกระบวนการสร้างความจริงทางสังคม

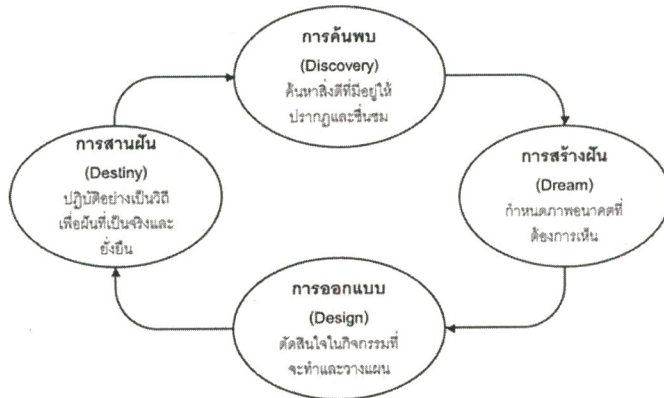
จากสมมติฐานข้างต้นจะเห็นได้ว่า สุนทรียแสวงหาเป็นกระบวนการค้นหาสิ่งที่ดีที่สุดที่มีอยู่ในทุก สังคม องค์กร กลุ่ม และบุคคล ด้วยเชื่อในคุณค่าของความแตกต่างทุกความคิด และเห็นว่าทุกที่มีส่วนที่ได้อยู่ เสมอ เมื่อค้นพบและใช้เป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาต่อยอด จะทำให้สามารถดำเนินการต่อเนื่องได้อย่างดี เพราะผู้มีส่วนร่วมรับรู้ได้จากประสบการณ์เดิมว่า สามารถทำได้จริงและมีความเป็นไปได้สูง จึงสามารถริเริ่ม สร้างสรรค์ผลงานด้วยความมั่นใจและสบายใจ นอกจากนั้น สุนทรียแสวงหายังให้ความสำคัญกับความจริงที่ผู้มีส่วน ร่วมเป็นผู้สร้างขึ้นเอง การถามคำถามเชิงบวก และพลังของการใช้ภาษาบอกเรื่องราวความเป็นจริง

5. กระบวนการหลักของสุนทรียแสวงหา

กระบวนการหลักของสุนทรียแสวงหาเรียกว่า วงจร 4 D (the 4-D cycle) ประกอบด้วย การค้นพบ (Discovery) การสร้างฝัน (Dream) การออกแบบ (Design) และการสานฝัน (Destiny) (Cooperrider & Whitney, 2005: 15-16) ดังภาพ 2

กระบวนการของสุนทรียแสวงหา หรือ วงจร 4 D ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ซึ่งแต่ละขั้นตอนมี รายละเอียด ดังนี้

1. การค้นพบ (Discovery) เป็นขั้นตอนการค้นหาและชื่นชมสิ่งที่ดีที่สุดที่มีอยู่หรือเกิดขึ้นในองค์กร โดยมุ่งไปยังสิ่งที่มีส่วนเกี่ยวข้องเห็นว่าเป็นสิ่งที่ทำให้องค์กรมีชีวิตชีวา การทำความเข้าใจปัจจัยแห่ง ความสำเร็จนั้น จะไม่พูดถึงข้อบกพร่อง แต่จะให้ความสำคัญและเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ความสำเร็จ และ ความพึงพอใจ ไม่ว่าสิ่งดีเหล่านั้นจะเล็กน้อยเพียงใด สมาชิกในองค์กรจะเล่าเรื่องราวต่าง ๆ ทุกด้านในองค์กร เช่น ภาวะผู้นำที่เกิดขึ้นด้วยแรงบันดาลใจ ความสัมพันธ์และการเป็นหุ้นส่วนกัน สิ่งที่เกิดขึ้นในขั้นตอนนี้ก็คือ ผู้คนจะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในเรื่องที่เป็นความสำเร็จตามความคิดของเขา และสิ่งที่เป็นปัจจัยให้ องค์กรดำเนินไปได้อย่างมีชีวิตชีวา โดยมุ่งไปที่สิ่งดีที่มีคุณค่า และหวังที่จะสร้างความต่อเนื่องสู่ออนาคตที่มุ่งหวัง ในขั้นตอนนี้สมาชิกขององค์กรจะเริ่มมองเห็นคุณค่าในทางประวัติศาสตร์ขององค์กรที่มีศักยภาพเชิงสร้างสรรค์



ภาพ 2 กระบวนการหลักของสุนทรียแสวงหา

2. การสร้างฝัน (Dream) เป็นขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับการจินตนาการถึงผลที่จะได้รับในวันข้างหน้า (Envisioning Impact) โดยจะมีการทำทนายสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันด้วยการมองไปในอนาคตว่า องค์กรควรจะเป็นอย่างไร ขั้นตอนนี้เป็นช่วงเวลาที่มีส่วนร่วมในองค์กรเข้ามาร่วมวงสนทนาเกี่ยวกับสถานภาพขององค์กร ศักยภาพ ความเข้มแข็งหรืออำนาจที่จะนำคนอื่นได้ และขีดความสามารถขององค์กรต่อสังคม ซึ่งการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และช่วยกันขยายความ เกิดการบอกเล่าความเป็นมาขององค์กร ถือเป็น การสร้างประวัติศาสตร์ขององค์กรซ้ำอีกครั้งหนึ่งอย่างสร้างสรรค์ และการดำเนินการเช่นนี้จะนำไปสู่อนาคตใหม่ขององค์กร อยู่บนรากฐานของความเป็นจริงที่เป็นประวัติศาสตร์ขององค์กร และยังมีมุ่งสร้างอนาคตตาม ศักยภาพขององค์กรอีกด้วย การที่ภาพในอนาคตขององค์กรเกิดขึ้นมาจากการเสถียรหลังกลับไปมองอดีตนี้เอง ทำให้สิ่งต่าง ๆ ที่น่าจะเป็นไปได้ในอนาคตผุดขึ้นมา หรือได้จากการหยิบยกสิ่งที่ติดตามแต่ละเรื่อง แต่ละชิ้น ขึ้นมาปะติดปะต่อกัน ฉะนั้น ขั้นตอนนี้จะเป็นการกำหนดอนาคตขององค์กรร่วมกัน เสมือนหนึ่งเป็นลำแสง ที่ฉายให้เห็นภาพในอนาคตตามที่สมาชิกเห็นว่าดีที่สุดสำหรับองค์กร

3. การออกแบบ (Design) เป็นขั้นตอนของการร่วมกันสร้างอนาคต (Co-Constructing the Future) ในขั้นตอนนี้จะมีการสร้างรูปร่างลักษณะในเชิงสังคมขององค์กร และกำหนดแนวทางที่จะทำให้ความฝันนั้น เป็นความจริง ในรูปของกิจกรรมต่าง ๆ เป็นสองกระบวนการคือ การสร้างภาพและการกำหนดกิจกรรม ทั้งสองกระบวนการนี้ เป็นการรับประกันว่าทุก ๆ สิ่งเกี่ยวกับองค์กรนั้น จะสะท้อนความคิดและสอดคล้องกับ สิ่งที่คณะทำงานคิดฝันร่วมกัน การที่มีส่วนร่วมหรือเป็นเจ้าขององค์กรได้ร่วมกันสร้างภาพลักษณ์ในอนาคต ขององค์กร การจินตนาการและการหารือกันอย่างกว้างขวางเกี่ยวกับโครงสร้างและกระบวนการขององค์กร คำถามที่จะต้องถามเพื่อกรุยทางไปสู่อนาคตขององค์กรก็คือ จำเป็นจะต้องมีโครงสร้างทางภาวะผู้นำอย่างไร ผู้นำควรมีพฤติกรรมอย่างไร องค์กรควรมีกุญแจอย่างไร จะสร้างขึ้นได้อย่างไร จะนำไปใช้อย่างไร องค์กรประกอบต่าง ๆ ทั้งหมดของโครงสร้างองค์กรมีอะไรบ้าง หลังจากที่ได้ทำความเข้าใจความตกลงในเรื่องต่าง ๆ อย่างครบถ้วนเกี่ยวกับการจัดโครงสร้างขององค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่าง ๆ เหล่านั้นแล้ว งานขั้น ต่อไปของคณะทำงาน ก็คือการกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน ทำหน้าที่ไปในทิศทางที่สามารถขับเคลื่อน

ไปสู่สภาพตามที่ฝันไว้ ข้อกำหนดเหล่านี้จะทำให้เกิดภาพเป้าหมายที่ชัดเจน และรู้บทบาทหน้าที่ของผู้เกี่ยวข้อง เพื่อขับเคลื่อนไปสู่สภาพที่ฝันเอาไว้ การสร้างภาพขององค์กร ทั้งในด้านการบริหารและการแสดงบทบาทหน้าที่ต่าง ๆ ดังที่กล่าวมานี้ จะทำให้มั่นใจว่าทุกสิ่งทุกอย่างเกี่ยวกับองค์กรนั้นจะสะท้อนให้เห็นสิ่งที่ฝันเอาไว้ และจะบันทึกลงให้การดำเนินงานเป็นไปตามความฝัน

4. การสานฝัน (Destiny) หรือการรักษาความยั่งยืนของการเปลี่ยนแปลง (Sustaining the Change) ขั้นตอนสุดท้ายของวงจรนี้ เป็นการสร้างวิธีการที่จะนำไปสู่สภาพใหม่ของอนาคต ซึ่งมีภาพใหม่สองภาพคือส่วนที่เป็นความฝันและส่วนที่เป็นการสร้างความฝันนั้นให้เป็นจริง ขั้นนี้เป็นขั้นของการทำให้ขั้นการสร้างฝัน (Dream) และการออกแบบ (Design) เป็นไปได้ในทางปฏิบัติ จึงต้องมีการเรียนรู้ การปรับเปลี่ยน และการต่อเติมอย่างต่อเนื่อง เหมือนการบรรเลงดนตรีร่วมกัน ซึ่งผู้เล่นต่างเข้ามาช่วยกันสร้างเสริมให้เกิดความกลมกลืนตลอดเพลง และเหมือนการเล่นกระดานโต้คลื่น ที่จะต้องออกแรงรับแรงส่งอย่างมาก เพื่อที่จะนำไปสู่นวัตกรรมที่ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมไปในทิศทางที่ทุกคนร่วมฝันไว้ ขั้นตอนนี้ เป็นกิจกรรมต่อเนื่อง มีการหารือซึ่งกันและกัน มีการทบทวนและเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่กำหนดไว้ มีการสัมภาษณ์เพิ่มเติม โดยเฉพาะสำหรับสมาชิกใหม่ที่เข้าสู่องค์กร ผู้เกี่ยวข้องในองค์กรจะได้เรียนรู้ สร้าง และใช้นวัตกรรมให้มีความหมายต่อองค์กร การมีส่วนร่วมจะเต็มไปด้วยความคิดสร้างสรรค์ จินตนาการ และความมุ่งมั่นเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถ

สรุป

จากแนวคิดหลักการข้างต้นจะเห็นชัดเจนว่า สุนทรียแสวงหาเป็นแนวคิดที่สอดคล้องกับแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวก เป็นกระบวนการที่ช่วยเร่งการเปลี่ยนแปลงให้แก่บุคคลและองค์กร เป็นการมองหาจุดแข็งที่เป็นฐานในการสร้างความสำเร็จของบุคคลและองค์กร และใช้ความสำเร็จที่ผ่านมาเป็นแกนของการวางแผนร่วมกันเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งจะทำให้คนร่วมงานกันได้ด้วย การมองหาสิ่งดีของผู้อื่น เกิดการมีส่วนร่วม มีข้อตกลงร่วมกัน และมีความสุขที่ได้ทำงาน (สิทธิโชค วรรณสันติกุล, 2556: 106-107) สอดคล้องกับวิจารณ์ พานิช (2549) ระบุว่าจะต้องเปลี่ยนจากวิธี “ซีที่ปัญหา” มาใช้เทคนิคเชิงบวก “ซีที่ความสำเร็จ” นำความสำเร็จเล็ก ๆ มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน สุนทรียแสวงหาจึงเป็นกระบวนการที่เน้นวิธีการเปลี่ยนแปลงด้วยการชื่นชมและให้คุณค่ากับสิ่งที่ดีที่สุดในมือ ค้นหาสิ่งที่อาจจะเป็นไปได้ เน้นการพูดคุยสนทนาหาทางออกที่ควรจะเป็น และตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่าบุคคลหรือองค์กรมีสิ่งดีที่ซ่อนเร้นที่จะต้องค้นหาและต่อยอด สำหรับงานวิจัยทางการศึกษามีการนำสุนทรียแสวงหาไปใช้ไม่มากนัก (เกตุฤดี ราชไชยา, 2547: 89; พิรดา อรุณเจน, 2550: 101; ศรีน้อย ลาวัง, 2552: 121; ญาณิ นานถมพลอย, 2555: 172; บั้วงาม ไชยสิทธิ์, 2555: 156; สิริกร โตสดี, 2557: 198)

สุนทรียแสวงหาถือเป็นนวัตกรรมที่ควรนำมาใช้เพื่อสร้างพลังของการเปลี่ยนแปลงในระดับบุคคลและองค์กร เกิดการพัฒนาไปในทิศทางที่มุ่งหวัง ด้วยการให้ความสำคัญกับจุดแข็ง จุดเด่น ความสำเร็จ ความภาคภูมิใจในสิ่งดีที่มีอยู่ในตัวบุคคลและองค์กร แล้วนำมาศึกษาเรียนรู้ ต่อยอดเป็นนวัตกรรมการพัฒนา ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาครู ณา สถานศึกษา ด้วยการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ควรขับเคลื่อนการดำเนินการด้วยความกระตือรือร้น มีชีวิตชีวาของครูผู้สอน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา

ในฐานะผู้นำทางวิชาการควรประยุกต์ใช้สุนทรียแสวงหา ในกระบวนการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยเริ่มต้นด้วยการให้ครูนำเสนอเรื่องเล่าความสำเร็จ ความภาคภูมิใจ วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศหรือวิธีการปฏิบัติที่น่าสนใจอันเป็นผลจากการปฏิบัติของครู ตอบโจทย์เป้าหมายคุณภาพที่ทุกคนในโรงเรียนเคยร่วมกันกำหนดไว้ ซึ่งการพัฒนาคูที่บูรณาการศาสตร์ทางจิตวิทยาจะส่งผลให้การพัฒนาคูประสบความสำเร็จสูง เช่นเดียวกับการพัฒนาคนไทยให้มีคุณลักษณะทางด้านจิตใจและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ จะต้องศึกษาสาเหตุของพฤติกรรมและพัฒนาพฤติกรรมอย่างเป็นสหวิชาการ มีจิตวิทยาเป็นศูนย์กลาง (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2545: 133) ซึ่งจะทำให้นโยบายการพัฒนาคู ณ สถานศึกษา บรรลุผลยิ่งขึ้น โดยใช้สุนทรียแสวงหาสร้างการเปลี่ยนแปลงด้วยความหวัง แรงบันดาลใจ และพลังบวกของครู

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). นพ.ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการมอบนโยบายในการประชุมเชิงปฏิบัติการเตรียมการอบรม PLC. ค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2560, จาก <https://goo.gl/5G446b>
- เกตุฤดี ราชโชยา. (2547). การสืบสอบแบบขึ้นชมด้านการจัดโอกาสการเรียนรู้ของพ่อแม่สำหรับผู้เรียน: รูปแบบ เสนอแนะจากการปฏิบัติที่ดีที่สุดของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิจัยการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โกมาตร จึงเสถียรทรัพย์. (2551). สุนทรียสาธก: เรื่องเล่ากับการร้อยอณมายาคติบริการปฐมภูมิ. หมออนามัย. ค้นเมื่อ 11 มกราคม 2557, จาก <http://goo.gl/6QuPLC>
- ญาณี นาถมพลอย. (2555). ผลของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้บนสื่อสังคมออนไลน์ด้วยการสืบสอบแบบขึ้นชมจากกรณีตัวอย่างที่มีต่อการคิดขั้นสูงสำหรับนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 3: การวิเคราะห์เครือข่ายสังคมออนไลน์. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2545). ลักษณะการวิจัยทางจิตพฤติกรรมศาสตร์ที่สามารถชี้นำการพัฒนาบุคคลอย่างครบวงจร. วารสารวิจัยวิทยาการวิจัย. 15 (2): 133.
- ดุขฎิ โยเหลา. (2557). Appreciative Inquiry. กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทิศนา แคมมณี และคณะ. (2547). รายงานการวิจัยการวิจัยและพัฒนารูปแบบการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- บัวงาม ไชยสิทธิ์. (2555). การนำเสนอระบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้บนเว็บไซต์ด้วยวิธีการสืบสอบแบบขึ้นชมเพื่อสร้างความสามารถในการเรียนรู้เป็นทีมของบุคลากรสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- พิรดา อรุณเจน. (2550). การวิจัยและพัฒนากระบวนการสืบสอบแบบขึ้นชมเพื่อส่งเสริมพัฒนาการของ
ความมุ่งมั่นในการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของครูประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิจัยการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภิญโญ รัตนพันธ์. (2557). จิกซอว์ตัวสุดท้าย. ค้นเมื่อ 11 มกราคม 2557, จาก <http://goo.gl/PMXXpk>
- ลิขิต อีร์เวคิน. (2554). การประกอบสร้างความจริงทางสังคม. ค้นเมื่อ 13 มกราคม 2557, จาก
<http://goo.gl/GPL6Lx>
- วิจารณ์ พานิช. (2549). จาก Shock Technique สู่ Appreciative Inquiry. ค้นเมื่อ 1 ธันวาคม 2558,
จาก <https://goo.gl/qMZ7vb>
- ศรน้อย ลาวัง. (2552). การวิเคราะห์กระบวนการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนของครูโดยใช้เทคนิค
การสืบสอบแบบขึ้นชม. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิจัยการศึกษา จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- สำนักงาน ก.ค.ศ.. (2560). หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู
มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ. ค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2560, จาก <https://goo.gl/ieadez>
- สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). คู่มือประกอบการอบรมการขับเคลื่อน
กระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ”
สู่สถานศึกษา. ค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2560, จาก <https://goo.gl/5Fc6jA>
- สิทธิโชค วรรณสันติกุล. (2556). เปลี่ยนความคิด ด้วยจิตวิทยาเชิงบวก. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- สิทธิโชค วรรณสันติกุล; และสุทธิศักดิ์ คณาปราชญ์. (2554). รู้ทันความคิด รู้จิตใจคน. กรุงเทพมหานคร:
ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- สิริกร โตสติ. (2557). การสร้างเสริมการรู้จักตนเองเพื่อการพัฒนาตนเองของนักเรียนโดยใช้กระบวนการ
สืบสอบและการประเมินแบบขึ้นชม. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการวัดและประเมินผล
การศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุทัยวรรณ กาญจนงามล. (2557). Appreciative Inquiry (AI) สุนทรียปรัชญา. ค้นเมื่อ 11 มกราคม 2557,
จาก <http://goo.gl/zB7dCq>
- Bargal, David. (2006). Personal and intellectual influences leading to Lewin's paradigm of
action research. *Action Research*. 4 (4): 369.
- Berger, Peter L. & Luckmann, Thomas. (1966). *The Social Construction of Reality: A
Treatise in the Sociology of Knowledge*. London: Penguin Books.
- Cockell, Jeanie & McArthur-Blair, Joan. (2012). *Appreciative Inquiry in Higher Education*.
San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- 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.
- Hammond, Sue Annis. (1996). **The Thin Book of Appreciative Inquiry**. Plano, Texas: CSS Publishing.
- Hefferon, Kate & Boniwell, Ilona. (2011). **Positive Psychology: Theory, Research and Applications**. Berkshire: Open University Press.
- Kent, Thomas W.. (2008). Appreciative Inquiry. In Berman, Evan M. (Ed.) **Encyclopedia of Public Administration and Public Policy**. (99-102). 2nd ed. Harrisburg, PA: Hardback.
- Lewis, Sarah. (2011). **Positive Psychology at Work: How Positive Leadership and Appreciative Inquiry Create Inspiring Organizations**. Oxford: Wiley-Blackwell.
- Mills, Jean Helms., Dye, Kelly., & Mills, Albert J. (2009). **Understanding Organizational Change**. Oxon: Routledge.
- 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. et al. (2005). Positive psychology progress: Empirical validation of interventions. **American Psychologist**. 60 (5): 410.
- Seligman, Martin E.P. (2014). **Positive psychology center**. Retrieved January 12, 2014, from <http://goo.gl/imH2za>
- Watkins, Jane Magruder, Mohr, Bernard. & Kelly, Ralph. (2011). **Appreciative Inquiry: Change at the Speed of Imagination**. 2nd ed.. San Francisco: Pfeiffer.
- Whitney, Diana. & Trosten-Bloom, Amanda. (2010). **The Power of Appreciative Inquiry: A Practical Guide to Positive Change**. 2nd ed. San Francisco, CA: Berrett-Koehler.