วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ปีที่ 20 ฉบับที่ 90 กรกฎาคม – กันยายน 2566
Journal of Graduate School Sakon Nakhon Rajabhat University 20(90) July - September 2023

ผลการจัดการเรียนรู้วิชาพฤติกรรมองค์การโดยใช้แนวคิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

THE EFFECTS OF LEARNING MANAGEMENT ON AN ORGANIZATIONAL BEHAVIOR SUBJECT USING A TRANSFORMATIVE LEARNING CONCEPT OF STUDENTS IN A MASTER OF EDUCATION PROGRAM IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION IN PRINCE OF SONGKLA UNIVERSITY, PATTANI CAMPUS

ชวลิต เกิดทิพย์
Chawalit Kerdtip
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ปัตตานี 94000
Program in Educational Administration, Faculty of Education, Prince of Songkla University, Pattani Campus, Pattani 94000, Thailand
Corresponding Author: E-mail: ckerdtip@gmail.com

รับบทความ 21 พฤศจิกายน 2564 แก้ไขบทความ 7 กันยายน 2565 ตอบรับบทความ 12 กันยายน 2565 เผยแพร่บทความ ตุลาคม 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยในชั้นเรียนครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการตั้งคำถามเชิงวิพากษ์โดยใช้กรณีศึกษาและศึกษาผลการเขียนบันทึกการสะท้อนคิดในวิชาพฤติกรรมองค์การของนักศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี กลุ่มเป้าหมายเป็นนักศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ชั้นปีที่ 2 ที่ศึกษาในวิชาพฤติกรรมองค์การ ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 25 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแผนการเรียนออกแบบโดยใช้แนวคิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง จำนวน 15 แผน และแบบบันทึกรายการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลวิจัย พบว่า 1) ลักษณะการตั้งคำถามเชิงวิพากษ์โดยใช้กรณีศึกษาในวิชาพฤติกรรมองค์การของนักศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี มี 3 ลักษณะ ได้แก่ (1) คำถามที่ความย้อนแย้ง (2) คำถามที่เน้นกระบวนการทำงานในองค์การ และ (3) คำถามที่เน้นคุณค่าและจิตวิญญาณ 2) ผลการเขียนบันทึกการสะท้อนคิดในวิชาพฤติกรรมองค์การของนักศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี มี 4 กลุ่ม ได้แก่ (1) กลุ่มความคิดถูกครอบงำด้วยประสบการณ์เดิม (2) กลุ่มสร้างความหมายใหม่ (3) กลุ่มที่ใช้ความรักหล่อเลี้ยง และ (4) กลุ่มที่เคยถูกกดขี่

คำสำคัญ: ผลการจัดการเรียนรู้, พฤติกรรมองค์การ, การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง, บริหารการศึกษา

ABSTRACT

This classroom action research aimed to study critical-type questions using case studies and examine the students' self- reflection diary on the organizational behavior subject in a master of education program in educational administration at Prince of Songkla University, Pattani Campus. The target group was 25 second-year students who enrolled in the organizational behavior subject during the first semester of the 2019 academic year in a master of education program in educational administration at Prince of Songkla University, Pattani Campus. The instrument included 15 lesson plans designed based on the transformative learning concept and the protocol checklist. The data was analyzed using content analysis.

The findings of the research were as followed: 1) the critical-type questions from the case studies in the organizational behavior subject in a master of education program in educational administration at Prince of Songkla University, Pattani Campus, were categorized into three attributes: (1) paradox questions, (2) organizational working process questions, and (3) value and spiritual questions; 2) the student's self-reflection diaries were classified into four groups: (1) disorienting dilemma, (2) exploration of new perspectives, (3) positive support, and (4) the oppressed.

Keywords: Learning Management Effects, Organizational Behaviors, Transformational Learning, Educational Administration

บทนำ

มนุษย์ทุกคนควรได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพซึ่งจะส่งผลต่อรากฐานสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตและสังคม ดังนั้น การจัดการศึกษาจึงเป็นสิทธิของเด็กทุกคน ทุกเพศ ทุกวัย และทุกพื้นที่ภูมิศาสตร์ที่พึงได้รับ ด้วยเหตุนี้การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่รัฐและเอกชนควรตระหนักให้ความสำคัญในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ในปัจจุบันแต่ละประเทศพยายามส่งเสริมให้ประชากรของตนมีคุณภาพด้วยการจัดการศึกษาที่มีรูปแบบใหม่ที่โดดเด่น และแตกต่างกันไปเพื่อให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของสภาพการณ์ของโลก ไม่ว่าด้านเศรษฐกิจที่ผันผวน สังคมที่เปลี่ยนแปลงแบบพลิกฝ่ามือ เช่น วิกฤต COVID-19 หรือวิกฤตแนวโน้มสังคมผู้สูงวัย (Aging society) ก็ตาม ส่งผลให้ระบบการศึกษาในทุกแห่งหันมาตรวจสอบความก้าวหน้าด้านการเรียน สร้างความเป็นผู้นำด้านการศึกษา (ปรีชา นวลเป็นใย, 2561)

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (2563) ได้ตระหนักในปัญหาดังกล่าวจึงได้กำหนดกลยุทธ์ส่งเสริม สนับสนุน และกำกับดูแลการอุดมศึกษาให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง โดยเปิดโอกาสให้สถานศึกษาในระดับอุดมศึกษามีความเป็นอิสระทางวิชาการและการบริหารจัดการ ให้มีการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ ดูแลพัฒนา ส่งเสริม และวิจัย ควบคู่กับการจัดการศึกษาไว้ในแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ อีกทั้งได้กำหนดยุทธศาสตร์ การพัฒนาการจัดการศึกษาให้ทันสมัย มีคุณภาพ และสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ จนเป็นที่ทราบกันดีว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นมีความสำคัญอย่างยิ่ง มหาวิทยาลัยซึ่งเป็นสถานศึกษาที่รวมตัวกันของผู้มีปัญญา จึงส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพคณาจารย์ให้ศึกษาต่อและสำเร็จในระดับปริญญาเอกเป็นอย่างน้อย เพราะหวังให้อาจารย์ได้ผ่านประสบการณ์ทำวิจัยอย่างลุ่มลึก และสอนคนรุ่นต่อไปให้เรียนรู้ ค้นคว้า ทำวิจัยเพื่อค้นหาทางออก หรือแก้ปัญหาให้กับสังคมและโลก

กิจการ พรหมมา และลลิตกร พรหมมา (2559) อธิบายงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยไว้น่าสนใจว่า ภารกิจหลักสำคัญที่สุดของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัย คือ สอนและบรรยายนักศึกษาระดับอุดมศึกษา รองลงมา คือ การบรรยายพิเศษทางวิชาการที่ได้รับเชิญจากหน่วยงานต่าง ๆ แต่ศักยภาพของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยด้านการสอนก็ยังมีอุปสรรคข้ออ้างมากมาย เช่น เพิ่งเรียนจบอายุยังน้อย จึงยังไม่ตกผลึก ยึดติดกับตำรา สถาบันขาดประสบการณ์ ไม่บูรณาการความรู้กับโลกความจริง หรือชีวิตนี้พอแล้ว ไม่สนใจลาภยศ สรรเสริญ ข้อสรุปจากหนังสือดังกล่าวจึงสะท้อนให้เห็นว่า ช่องว่างเหล่านั้นอาจเนื่องจากอาจารย์มหาวิทยาลัยมีความเป็นอิสระสูงกว่าอาชีพอื่น ๆ นอกจากนี้ยังกล่าวเน้นถึงปัญหาของระบบมหาวิทยาลัย คือสร้างหลักสูตรมาบังคับใช้กับนิสิต นักศึกษา โดยที่ตนไม่ได้เชี่ยวชาญ ไม่รู้กว้างและรู้จริงในสรรพวิชาอย่างในอดีต

มุมมองของนักวิชาการบางกลุ่มอาจเกิดจากความเชื่อในปรัชญาทางการศึกษาที่แตกต่างกันจึงส่งผลให้การพัฒนาหลักสูตรตลอดถึงการนำหลักสูตรไปใช้ และการวัดและประเมินผลมีความแตกต่างกันไปตามความเชื่อ ปรัชญา รวมทั้งนโยบายของรัฐที่ผลักดันหรือบังคับให้การจัดการศึกษาเป็นไปในทิศทางที่ต้องการ โดยเฉพาะในปัจจุบัน คุณภาพการจัดการศึกษาจะให้ความสำคัญกับมาตรฐานระดับโลก เมื่อองค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organization for Economic Cooperation and Development–OECD) ได้เผยแพร่รายงานผลการศึกษาระดับนานาชาติ ซึ่งรู้จักในชื่อ PISA (Programme for International Student Assessment) หลายประเทศจึงหันมาสนใจจับตามองประเทศฟินแลนด์ ซึ่งถือว่ามีการจัดการศึกษาที่ดีที่สุดในปัจจุบัน Colagrossi (2020, Online) ได้เขียนบทความเผยแพร่น่าสนใจว่า เหตุผลหนึ่งที่ประเทศฟินแลนด์จัดการศึกษาได้ดีกว่าประเทศอื่นเพราะประเทศอื่นเน้นการแข่งขันและการทดสอบ แต่ครูในฟินแลนด์ให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมที่สร้างความสุข ความกลมกลืน และสุขภาพจิต สุขภาพกายของผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูจะสวมบทบาทเป็นโค้ชที่ให้คำชี้แนะมากกว่าสอน สร้างความไว้วางใจ ความผูกพันและเน้นความไว้วางใจ หากมองในมุมมองของครูไทยหรือผู้ปกครองคนไทย ปัจจัยดังกล่าวดูเหมือนจะไร้น้ำหนัก ขาดความเชื่อถือด้วยเหตุที่เน้นการเรียนเป็นแบบดั้งเดิมที่ยึดเนื้อหาและเน้น การแข่งขัน ซึ่งแตกต่างจากแนวคิดการจัดการศึกษาของฟินแลนด์อย่างสิ้นเชิง สถานศึกษาในฟินแลนด์กลับให้คุณค่ากับ ความพยายามของผู้เรียน เน้นกระบวนการเรียนที่มีความสุข สร้างความสัมพันธ์ที่ดี มีความเป็นอิสระ ให้คุณค่าในสิ่งที่ทำบนพื้นฐานจริยธรรม สร้างความตระหนักในตนเอง ออกแบบเส้นทางความสำเร็จ จนเกิดความเชี่ยวชาญ (วอล์กเกอร์ แปลโดย ทิพยนภา หวนสุริยา, 2562)

การให้ความหมายกับชีวิตโดยการปลูกฝังค่านิยมที่ประเทศฟินแลนด์มุ่งจัดการศึกษาให้กับนักเรียน นักศึกษาของเขานับเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่ ที่แสดงถึงคุณค่าความเป็นมนุษย์ที่เกื้อหนุนต่อการมีชีวิตที่ดี สามารถสร้างความหมายใหม่ในชีวิตโดยแสดงให้เห็นในระบบการศึกษาทั้งในสถานศึกษาและชีวิตจริง การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นเป็นการสร้างความหมายใหม่ให้กับชีวิต เป็นการพบกันระหว่างโลกทัศน์และมโนธรรมสำนึกจากชีวิตในที่กลมกลืน นิยามดังกล่าวตรงกับความหมายของ “การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง” หรือ Transformative Learning (วรรณดี สุทธินารกร, 2560) Mezirow (2000a) เป็นนักการศึกษาที่สำคัญที่ผลักดัน

แนวคิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงซึ่งได้อธิบายแนวคิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงว่าต้องการให้ผู้เรียนพัฒนา Mindset ของตนและใช้การสะท้อนคิดตามความเห็นของตนเองเป็นสำคัญ โดยพิจารณาจากความเชื่อและประสบการณ์เดิมเป็นพื้นฐานเพื่อค้นหาความหมายใหม่ที่ยังประโยชน์ให้เกิดแนวทางปฏิบัติ หรือเส้นทางความคิดใหม่ (Howie and Bagnall, 2013) ทั้งนี้การใช้เหตุผลหรือมุมมองเดิมอาจไม่เพียงพอ เนื่องจากบุคคลเผชิญกับภาวการณ์กลืนไม่เข้าคายไม่ออก (Dilemma) สิ่งที่ปรากฏไม่สอดคล้องกับประสบการณ์เดิม และความเชื่อเดิมในโลกความจริง ทั้งยังต้องผ่านการตีความจากโลกแห่งความเป็นจริงร่วมกับความเข้าใจในอารมณ์ความรู้สึกด้วย สภาวการณ์เช่นนี้กระบวนการคิด การเรียนรู้ของผู้เรียนจึงต้องปลดปล่อยเสมือนเปิดโลกทัศน์ของผู้คน ในสิ่งที่ทำให้คนเปลี่ยนมุมมองจากโลกเดิม ๆ เป็นโลกกว้างหรือคนละมุมมองออกไป (Christie, Carey, Robertson, and Grainger, 2015) ขั้นตอนตามแนวคิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง 10 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นเผชิญกับสถานการณ์หรือสิ่งเร้าที่ตกในภาวะงุนงงสับสน 2) ขั้นสำรวจตนเอง 3) ขั้นประเมินอย่างมีวิจารณญาณ 4) ขั้นอธิบายในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความไม่พอใจ 5) ขั้นสำรวจทางเลือกในการสร้างบทบาทใหม่ 6) ขั้นวางแผนเพื่อปฏิบัติ 7) ขั้นค้นหาความรู้และพัฒนาทักษะตามที่วางแผน 8) ขั้นการเตรียมพร้อมเพื่อสร้างบทบาทใหม่และความสัมพันธ์แบบใหม่ 9) ขั้นสร้างสมรรถนะและเชื่อมั่นในตนเองในบทบาทใหม่และความสัมพันธ์แบบใหม่ 10) ขั้นบูรณาการความรู้และประสบการณ์เข้ากับชีวิตภายใต้การกำหนดเงื่อนไขให้เกิดทัศนะใหม่ในการมองโลก ได้นำมาออกแบบกระบวนการสอนในวิชาพฤติกรรมองค์การให้กับนักศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา โดยมีเป้าหมายที่จะเตรียมความพร้อมของนักศึกษาที่เรียนเพื่อไปเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษาซึ่งอาชีพเหล่านี้นับเป็นผู้นำในองค์การที่ต้องเผชิญกับโลกแห่งความเป็นจริง นักศึกษาที่ไปเป็นผู้บริหารมือใหม่กล่าวเสมอว่าการบริหารในโรงเรียนจริง แทบเปิดตำรากันไม่ทันและบางอย่างที่เผชิญในโรงเรียนก็ไม่มีในตำรา สอดคล้องกับคำกล่าวในของ โรส ภักดีโต และจุไร อภัยจิรรัตน์ (2559) ในงานวิจัยการประยุกต์ใช้การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เรื่องการตัดสินใจเชิงจริยธรรมสำหรับนักศึกษาพยาบาล ว่า ความรู้และการสอนด้วยวิธีแบบเดิม ๆ ทำให้นักศึกษาคับข้องใจในการนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติในโลกแห่งความเป็นจริง ดังนั้นการเรียนรู้แบบเดิมนั้นจึงจำเป็นต้องเปลี่ยนไป การนำทั้งศาสตร์และศิลป์ (Science and art) ไปใช้ในการบริหารงานเป็นสิ่งที่ทราบกันทั่วไป แต่สิ่งที่จำเป็นต้องพัฒนาและเปลี่ยนแปลง คือการปรับการสอนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากภายในใจของนักศึกษา ได้แก่ การทำความเข้าใจตนเอง ความเชื่อ ความรู้สึก ค่านิยม และประสบการณ์เดิมปะทะกับโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นักศึกษาเหล่านี้จึงจำเป็นต้องสร้าง Mind set ทัศนะการมองโลกที่ให้ความหมายในมิติทั้งทางสังคมวิทยา จิตวิทยา มานุษยวิทยา จิตวิทยาสังคม รัฐศาสตร์ ซึ่งศาสตร์ดังกล่าวเป็นพื้นฐานที่นำมาอธิบายธรรมชาติของวิชาพฤติกรรมองค์การได้เป็นอย่างดี (ชวลิต เกิดทิพย์, 2561)

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยในฐานะอาจารย์ผู้สอนรายวิชา 260-510 พฤติกรรมองค์การ สำหรับนักศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ชั้นปีที่ 2 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2562 จึงได้ทำวิจัยในชั้นเรียนควบคู่กับการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) โดยใช้ขั้นตอนของแนวคิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง ที่เน้นให้นักศึกษาเข้าใจตนเอง ตระหนักความสำคัญของค่านิยม ความเชื่อ ความรู้สึก คุณค่าจากภายใน และประสบการณ์เดิม ร่วมกับการทำความเข้าใจโลกแห่งความเป็นจริงมากกว่าการให้ความสำคัญด้านความรู้ และการทดสอบในแบบเดิม เพื่อส่งเสริมให้นักศึกษาเกิดทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical thinking) โดยสังเกตการตั้งคำถามถามหลังจากศึกษากรณีศึกษา (Case study) ด้วยเหตุที่คำถามมักจะสำคัญกว่าคำตอบ คำถามของนักศึกษาจะช่วยสร้างมุมมองใหม่ ๆ ท้าทายกรอบความคิดแบบเดิม ๆ และใช้กิจกรรมการบันทึกสะท้อนคิดเพื่อทำความเข้าใจผู้เรียนในระดับลึกถึงฐานความคิด ความเชื่อ ประสบการณ์เดิม และการเรียนรู้ในห้องเรียนสามารถส่งเสริมให้นักศึกษาได้ใช้ความคิดเชิงสร้างสรรค์ มองปัญหาอย่างเป็นองค์รวม สามารถสร้างความหมายใหม่ โดยอาศัยบทบาทของอารมณ์ที่มีความใกล้ชิดกับเหตุและผล ซึ่งเป็นกระบวนการเป็นแปลงจากภายในให้กลายเป็นทัศนคติ บุคลิกภาพและพฤติกรรมที่แสดงออกในทางที่พึงประสงค์ (Taylor, 2001) สอดคล้องกับเป้าหมายของผู้เรียนที่จะเลือกเปลี่ยนเส้นทางวิชาชีพจากครูผู้สอนไปเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษามีมุมมองที่กว้างกว่าเดิม มีทัศนะการมองโลกที่สอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถนำองค์การให้บรรลุเป้าหมาย สามารถจัดการศึกษาที่มีคุณภาพเทียบเท่าการศึกษาระดับนานาชาติต่อไป

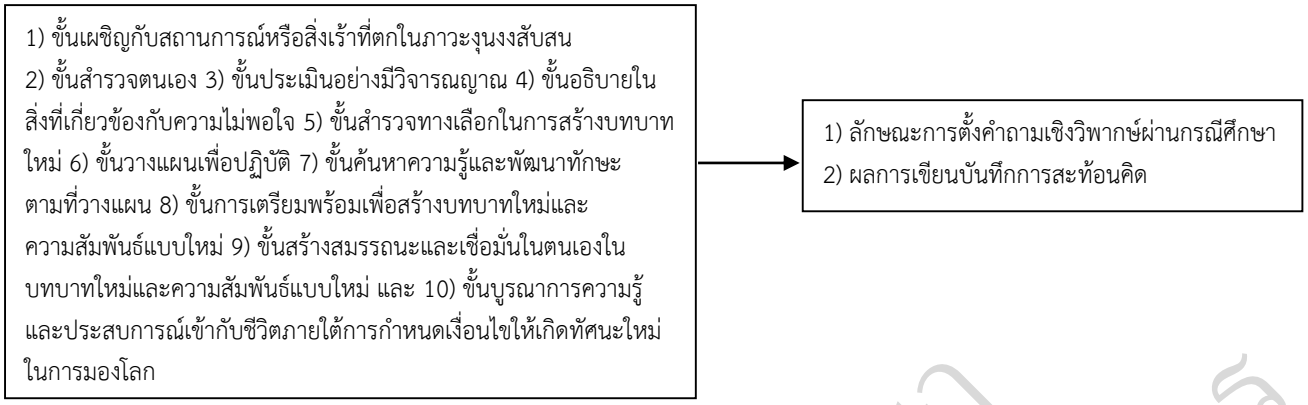
ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลการจัดการเรียนรู้วิชาพฤติกรรมองค์การตามแนวคิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

2. เพื่อศึกษาการตั้งคำถามเชิงวิพากษ์โดยใช้กรณีศึกษา ในวิชาพฤติกรรมองค์การโดยใช้แนวคิดการเรียนเพื่อการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

3. เพื่อศึกษาผลการเขียนบันทึกการสะท้อนคิดในวิชาพฤติกรรมองค์การโดยใช้แนวคิดการเรียนเพื่อการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยในชั้นเรียนครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายเป็นนักศึกษา ที่กำลังเรียนในหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ชั้นปีที่ 2 ที่เรียนในรายวิชา 260-510 พฤติกรรมองค์การ ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 25 คน

การสร้างและพัฒนาคุณภาพเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือในการวิจัย ประกอบด้วย 1) เอกสารประกอบคำสอน รายวิชา 260-510 จำนวน 10 บท โดยได้ทดลองใช้มาเป็นระยะเวลา 3 ปี ปรับปรุงเป็นครั้งที่ 2 2) แผนการจัดการเรียนรู้ หรือ มคอ. 3 จำนวน 10 แผน โดยใช้กระบวนการเรียนตามแนวคิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง 3) แบบบันทึกการตั้งคำถามเชิงวิพากษ์เป็นแบบไม่มีโครงสร้าง 4) แบบบันทึกผลการเขียนสะท้อนคิดแบบไม่มีโครงสร้าง

การเก็บและรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการการเก็บและรวบรวมข้อมูลเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นก่อนสอน ผู้วิจัยร่วมกันสนทนากับนักศึกษาและปรับแผนการจัดการเรียนรู้ หรือ มคอ. 3 ให้เหมาะสมภายใต้คำอธิบายรายวิชาและสมรรถนะที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียน

2. ขั้นเตรียมตัว ผู้วิจัยมอบหมายให้ผู้เรียนศึกษาเอกสารประกอบคำสอนวิชาพฤติกรรมองค์การล่วงหน้าและสนทนาเป็นกลุ่ม 1) มอบหมายให้แต่ละกลุ่มเขียนสคริปต์เพื่อบันทึกเป็นวีดิทัศน์ รับผิดชอบกลุ่มละ 1 บท บันทึกวีดิทัศน์ ความยาวไม่เกิน 7 นาทีต่อ 1 คลิปวีดิทัศน์ 2) ให้นักศึกษาลงพื้นที่เพื่อสังเกตพฤติกรรมที่เกี่ยวกับเนื้อหาที่แต่ละกลุ่มรับผิดชอบในองค์การ และประมวลให้เป็นกรณีศึกษากลุ่มละ 1 เรื่อง พร้อมการตั้งคำถามไว้ล่วงหน้าเพื่อให้สมาชิกทั้งห้องอ่านและคิดเชิงวิพากษ์ สื่อทั้งสองอย่างอยู่ภายใต้การดูแลของผู้วิจัยในฐานะโค้ช (Coach) และ พี่เลี้ยง (Mentor) ทั้งนี้ใช้เวลาในการดำเนินงานทั้งสิ้น 4 สัปดาห์

3. ขั้นดำเนินกิจกรรม สื่อการเรียนรู้ที่นักศึกษาร่วมกันผลิตนำมาใช้ประกอบการเรียนรู้ โดยผู้วิจัยใช้กระบวนการเรียนตามแนวคิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย ทั้งนี้ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ขั้นตอนของแนวคิด การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงจาก 10 ขั้นตอน (วรรณดี สุทธินรากร, 2560) ดังนี้ 1) ขั้นเผชิญกับสถานการณ์หรือสิ่งเร้าที่ตกในภาวะงุนงงสับสน 2) ขั้นสำรวจตนเอง 3) ขั้นประเมินอย่างมีวิจารณญาณ 4) ขั้นอธิบายในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความไม่พอใจ 5) ขั้นสำรวจทางเลือกในการสร้างบทบาทใหม่ 6) ขั้นวางแผนเพื่อปฏิบัติ 7) ขั้นค้นหาความรู้และพัฒนาทักษะตามที่วางแผน 8) ขั้นการเตรียมพร้อมเพื่อสร้างบทบาทใหม่และความสัมพันธ์แบบใหม่ 9) ขั้นสร้างสมรรถนะและเชื่อมั่นในตนเองในบทบาทใหม่และความสัมพันธ์แบบใหม่ และ 10) ขั้นบูรณาการความรู้และประสบการณ์เข้ากับชีวิตภายใต้การกำหนดเงื่อนไขให้เกิดทัศนะใหม่ในการมองโลก

ทั้งนี้ในกระบวนการสอนดังกล่าว ผู้วิจัยออกแบบวิธีการสอนที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้ผ่านวีดิทัศน์ สานเสวนา การแสดงบทบาทสมมติ การเรียนรู้ผ่านเกม เป็นต้น อนึ่งระหว่างจัดการเรียนการสอนผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยการสังเกต บันทึกผลการสังกตทั้งการตั้งคำถามและ ทำหน้าที่เป็นกระบวนกร (Facilitator) เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนใคร่ครวญ มีส่วนร่วมในกิจกรรม

4. ขั้นหลังเรียน ผู้วิจัยมอบหมายให้นักศึกษาเขียนบันทึกสะท้อนคิด จำนวน 4 เรื่อง โดยเลือกเรื่องที่ตนเองมีประสบการณ์เขียนเป็นเรื่องเล่าให้สอดคล้องกับเนื้อหา และสะท้อนคิดเขียนตามสไตล์ที่ตนถนัด บทบาทของผู้วิจัยจึงทำหน้าที่เป็น Coach ให้กับ

นักศึกษาที่ต้องการคำปรึกษาในการเขียน พร้อมทั้งตรวจบันทึกการสะท้อนคิด รวมทั้งบันทึกข้อความสำคัญที่สอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนในเครื่องมือวิจัย

กล่าวโดยสรุปในทุกขั้นตอนผู้วิจัยในฐานะผู้รับผิดชอบรายวิชา 260-510 พฤติกรรมองค์การตระหนักและให้ความสำคัญในบทบาทโค้ช (Coach) บทบาทพี่เลี้ยง (Mentor) และบทบาทกระบวนกร (Facilitator) รวมทั้งเป็นนักวิจัย (Researcher) ไปพร้อม ๆ กัน ดังนั้น การวางแผนการสอน การลงมือตามแผน การจัดเก็บเอกสารและสื่อทั้งหมดนำไปสู่การจดบันทึกในเครื่องมือวิจัยแบบบันทึกทั้ง 2 อย่างโดยปราศจากอคติ และสร้างความเชื่อถือของข้อมูลโดยตรวจสอบทบทวนอ่านข้อมูลซ้ำ ๆ ไปมา (วรรณดี สุทธินรากร, 2561) และตรวจสอบสามเส้าโดยการสัมภาษณ์กับนักศึกษาอีกครั้ง ร่วมกับการจดบันทึกหลังสอน เพื่อลดความลำเอียงและนำไปสู่การวิเคราะห์ผลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) โดยผู้วิจัยนำกรณีศึกษาและคำถามวิพากษ์รวมทั้งเอกสารบันทึกสะท้อนคิดของนักศึกษาไปบันทึกในเครื่องมือวิจัย โดยอ่านข้อมูลซ้ำ ๆ และให้รหัสโดยหาคำสำคัญจากข้อมูลและวินิจฉัยจากข้อมูล พิจารณาความสอดคล้อง รวมทั้งความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล (Morse and Field, 1995) และตีความให้ความหมายกำหนดเป็นประเด็น พร้อมบรรยายในลักษณะวิจัยเชิงคุณภาพ (Creswell and Poth, 2017).

สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลนักศึกษาแบ่งเป็น 4 กลุ่ม กลุ่มละ 5 คน มีคุณลักษณะแต่ละกลุ่มดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงคุณลักษณะส่วนตัวของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ในแต่ละกลุ่ม

กลุ่ม	คนที่	เพศ	อาชีพ
A	1	ชาย	ครู
	2	ชาย	ครู
	3	หญิง	นักวิชาการ
	4	หญิง	ครู
	5	หญิง	ครู
B	6	ชาย	ครู
	7	ชาย	หัวหน้าฝ่ายงาน
	8	หญิง	รองผู้อำนวยการ
	9	หญิง	ครู
	10	หญิง	นักวิชาการ
C	11	ชาย	ครู
	12	หญิง	ครู
	13	หญิง	พนักงานราชการ
	14	หญิง	ครู
	15	หญิง	เจ้าหน้าที่ธุรการ
D	16	ชาย	ครู
	17	ชาย	ครู
	18	หญิง	ครู
	19	หญิง	ครู
	20	หญิง	ครู

ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์เฉพาะได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาการตั้งคำถามเชิงวิพากษ์โดยใช้กรณีศึกษาของนักศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ในวิชาพฤติกรรมองค์การ มีลักษณะที่แตกต่างกัน สามารถจัดกลุ่มคำถามเชิงวิพากษ์หลังจากเรียนด้วยขั้นตอนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง แบ่งเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1.1 ลักษณะคำถามที่ความย้อนแย้ง คำถามที่นักศึกษากำหนดจากกรณีศึกษาส่วนใหญ่ จะมองแบบย้อนแย้งระหว่างแนวคิดในตำรากับโลกแห่งความเป็นจริง ตัวอย่างกลุ่มนักศึกษา กลุ่ม C ตั้งคำถามเรื่องมนุษยสัมพันธ์ในองค์การว่า “จากเรื่องผู้บริหารใช้อำนาจการตัดสินใจโดยยึดตนเองเป็นหลัก ไม่เคารพความคิดเห็นของกลุ่มทั้ง ๆ ที่ผู้บริหารย้ำกับครูเสมอว่า ผมเป็นคนใจกว้าง เปิดรับความคิดเห็นต่างเสมอ ถ้าท่านทำงานในโรงเรียนดังกล่าวคุณจะทำอย่างไรเพื่อให้ท่านเปิดใจยอมรับฟังความคิดคนอื่นจริง” และกลุ่มที่ D ตั้งคำถามเรื่องการเมืองในองค์การว่า “ผู้บริหารเองก็รู้ว่ามนุษย์ส่วนใหญ่มีความโลภ มีความต้องการไม่สิ้นสุด และต้องการเอาชนะผู้อื่น เมื่อเป็นเช่นนี้ผู้บริหารควรมีวิธีการแก้ปัญหาหรือควบคุมให้คนในองค์กรให้เล่นการเมืองแบบมีจริยธรรมได้อย่างไร”

1.2 ลักษณะคำถามที่เน้นกระบวนการทำงานในองค์การ ขณะที่มีการพูดคุยเรื่องการสื่อสารอย่างสันติ นักศึกษาท่านหนึ่งตั้งคำถาม “ท่านมีวิธีที่จะรักษาบรรยากาศที่ดีให้คงไว้ หรือเสริมสร้างบรรยากาศที่ไม่ดีให้ดีขึ้นได้อย่างไร” และหลังจากทำกิจกรรมสานเสวนา กลุ่ม B ตั้งคำถามที่ส่งเสริมกระบวนการนำไปใช้ 4 คำถามดังนี้ “(1) การฟังมีผลอย่างไรต่อการสื่อสาร (2) เราจะรู้ได้อย่างไรว่าคนที่อยู่ตรงหน้าเรากำลังตั้งใจฟังเรา (3) มีวิธีอย่างไรที่จะรับฟังใครสักคนให้ได้อย่างเต็มที่ (4) จะนำการรับฟังไปใช้ในชีวิตประจำวันอย่างไรได้บ้าง”

1.3 ลักษณะคำถามที่เน้นคุณค่า และจิตวิญญาณ นักศึกษาท่านหนึ่ง นำเสนอกรณีศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การเรื่อง การลงเวลามาทำงาน กล่าวว่า “ครูมา 8 โมงเช้า แต่ลงในสมุดลงเวลา 7.00 น. คนต่อไปที่มาห่าง 15 นาที ลงในสมุดเวลา 7.02 น. เขาทำกันอย่างนี้ทุกคนไม่มีใครบ่นใครว่ากัน อยู่ด้วยกันได้อย่างมีความสุข ถ้าจะกล่าวว่า คนไม่ดีอยู่กับคนไม่ดีก็จะเรียกว่า พวกเขาเป็นคนดีได้หรือเปล่า? ผมสมมติว่า ถ้าผมมา 8.15 น. แล้วผมลงตามความจริง คนที่ยังมาไม่ถึงเขาจะคิดอย่างไร แล้วการดำรงอยู่ในองค์การจะมีปรากฏการณ์ใดเกิดขึ้น” นักศึกษากลุ่ม C เสนอคำถามในชั้นเรียนว่า “ผู้บริหารที่เป็นเพศหญิงมีครอบครัว มีความฝันที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จ แต่ด้วยบทบาทของความเป็นแม่ เป็นภรรยา เป็นลูกที่ต้องดูแลพ่อแม่ เป็นศาสนิกชนของศาสนาใดศาสนาหนึ่ง และเป็นประชาชนที่อยู่ในสังคม และชุมชนรอบข้าง รวมทั้งเป็นพลโลก บทบาททั้งหมดเราจะรักษาสมดุลของชีวิตได้อย่างไร” คำถามกลุ่ม B จากบทบาทละครที่เกิดขึ้นหลังจากเรียนเรื่องการสื่อสารอย่างสันติ เขียนไว้ว่า “ที่คุณบอกว่าให้ฉันเลิกทำงานวันหยุด ฉันรู้สึกลำบากใจนะ เพราะว่าฉันก็อยากทำให้องค์กรมั่นคงมากกว่าที่เป็นอยู่ จะได้เป็นที่พึ่งของคนที่เดือดร้อนได้ และฉันก็อยากดูแลครอบครัวของเราให้ดีด้วย เรามานั่งคุยหาทางแก้ปัญหานี้ด้วยกันจะได้ไหม” จากข้อความนี้อะไรคือคุณค่าของความสัมพันธ์ของคนสองคน คุณค่าจากการสื่อสารอย่างสันติมีประโยชน์อย่างไร

2. ผลการศึกษาการเขียนบันทึกการสะท้อนคิดของนักศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ในวิชาพฤติกรรมองค์การ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี เขียนบันทึกสะท้อนคิดในวิชาพฤติกรรมองค์การ พบว่ามีความมุมมองทางความคิดที่แตกต่างกัน แบ่งเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ความคิดถูกครอบงำด้วยประสบการณ์เดิม ดังตัวอย่างข้อความในบันทึกการสะท้อนคิด ของนักศึกษาคนที่ 1 กล่าวถึงความขัดแย้งในองค์การ “..แม้สาเหตุส่วนใหญ่ของความขัดแย้งในโรงเรียนมีสาเหตุจากตัวบุคคลมากกว่าเนื้อหาความขัดแย้ง แต่การจัดการความขัดแย้งในองค์การของผู้บริหารส่วนใหญ่จะลอยตัว ปล่อยให้ความขัดแย้งเกิดขึ้น และสงบไปเอง ทุกคนก็มองเห็นว่าใครที่ทะเลาะกันก็ต้องปล่อยวาง ยอม ๆ กันไป...และไม่ควรเข้าไปจัดการหรือบริหารความขัดแย้ง..เดี๋ยวมันก็จบลงไปได้เอง” การคิดดังกล่าวสอดคล้องกับคนที่ 7 กล่าวถึงบุคลิกภาพและพฤติกรรม ความหลากหลายในองค์การว่า “แม้ครูจะแต่งกายไม่สอดคล้องกับเพศของเขามาทำงานในสถานศึกษา แต่ในทางศาสนา ผมยังเชื่อว่า ไม่เหมาะสม ผิดหลักการทางศาสนา..... โดยส่วนตัวหากเขาเป็นมุสลิมด้วยกัน ผมจะตักเตือน โดยยกฮะดิษบทหนึ่ง ที่กล่าวว่า.....และเขาต้องศรัทธาในฮะดิษอย่างมั่นคง”

กลุ่มที่ 2 กลุ่มสร้างความหมายใหม่ ดังคำกล่าวของนักศึกษาคนที่ 2 เขียนในบันทึกการสะท้อนคิดว่า “...นิสัยของคนหนึ่งคนเสมือนมีหน้าต่างหลายบาน รับรู้สิ่งที่แตกต่างกันหลายอย่างได้ในเวลาเดียวกัน คล้ายกับที่เราทำงานไป เล่นมือถือไป หรือทานข้าวไปร่วมสนทนาเรื่องปัญหาการทำงานไปด้วย ในโลกความเป็นจริงที่เราอยู่อาศัยทุกวันนี้ก็ล้วนเต็มไปด้วย ‘หน้าต่าง’ เป็นพัน ๆ บาน แต่ละหน้าต่างเต็มไปด้วยข้อมูลจำนวนมาก บางครั้งผู้บริหารก็เห็นพฤติกรรมหน้าต่างหลายบานของครูแต่ละคน สอนไปเล่นมือถือไป ให้นักเรียนนั่งทำงานในห้องแต่ครูยืนคุยกัน แต่น่าแปลก เราไม่รู้สึกเดือดร้อนอะไร และสามารถใช้ชีวิตร่วมกับหน้าต่างเหล่านี้ได้อย่างกลมกลืน” เช่นเดียวกับบันทึกการสะท้อนคิดเรื่องบุคลิกภาพของ นักศึกษา คนที่ 6 กล่าวว่าตอนหนึ่งว่า “ครูผู้หญิงที่บุคลิกดีเป็นครูที่มีกิริยาน่ามอง โดยธรรมชาติของครูผู้ชายและเด็กนักเรียนมักเดินเข้าหาและพูดคุยสนทนา ....ในอีกมุมมองหนึ่งความสุขของครูมีบุคลิกภาพดีก็จะรู้สึกมีความสุขกับการถูกจ้องมอง และมีใคร ๆ ต่างเดินเข้ามาหาพูดคุย ทั้งนี้มุมมองนี้อาจจะเกิดขึ้นเฉพาะคนในวัยเพิ่งเริ่มทำงานและวัยกลางคนเท่านั้น แต่ครูสูงวัยอาจจะมองว่าการแต่งกายและบุคลิกนั้นเป็นเรื่องรองจากมารยาท ‘มารยาทอ่อนน้อมถ่อมตน’ เดินเข้าหาผู้ใหญ่กลับน่าสนใจมากกว่า....เมื่อกลับมามองครูที่แต่งตัวแฟชั่นการตีความของครูด้วยกันและเด็กนักเรียนก็จะมองว่าครูคนนั้นมีความงาม มีรสนิยม แต่การแต่งกายธรรมดา ๆ ปกติคนอื่นก็จะบอกว่า เป็นความเชย...สองบุคลิกการแต่งกายแม้

จะต่างกันในโรงเรียน ถ้าทุกคนแต่งกายแบบแฟชั่นหมดเหมือนกันหมดความสดใสก็อาจจะกลายเป็นความน่าเบื่อ ในโรงเรียนภาพของบุคลิกการแต่งกายจึงคงความเชยและความสวยงามควบคู่กันไปเหมือนดอกไม้ในแจกันที่ต้องมีความหลากหลายคละกันไป..."

กลุ่มที่ 3 กลุ่มที่ใช้ความรักหล่อเลี้ยง ดังคำกล่าวในบันทึกการสะท้อนคิดของนักศึกษา คนที่ 11 กล่าวว่า "...การดำรงอยู่ในโรงเรียนให้มีความสุข เมื่อผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรให้กับครู ครูจะมีความสุขเพียงชั่วคราว แต่การให้กำลังใจ การชื่นชมหาจุดดีของผู้ใต้บังคับบัญชาแล้วขยายให้เพื่อนร่วมงานทราบทั้งต่อหน้าและลับหลังด้วยความจริงใจต่างหากที่มีความสุขยิ่งกว่า..." สอดคล้องกับ นักศึกษาคนที่ 14 กล่าวว่า "...เวลาครูเดินเข้าโรงเรียนแล้วพบกับสิ่งที่รื่นรมย์ในโรงเรียน ไม่ว่าบรรยากาศในโรงเรียนร่มรื่น ร่วมกับการสร้างทีมทำงาน มีความรักความผูกพันร่วมกันในองค์กรเป็นสิ่งที่ครูทุกคนใฝ่ฝันและชอบมากที่สุด"

กลุ่มที่ 4 กลุ่มที่เคยถูกกดขี่ ดังบันทึกการสะท้อนคิดในเรื่องการเมืองในองค์การ ของนักศึกษาคนที่ 9 กล่าวว่า "ก่อนมาเรียนตั้งใจเพียงอยากจะรู้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรต้องรู้อะไร....ตอนสอบสัมภาษณ์ก็รู้ดีว่า เราไม่ควรพูดภาพพจน์ที่ไม่ดีขององค์กรเราจริง ๆ แล้วที่มาเพราะไม่พึงพอใจการทำงานของ ผอ.โดย ผอ. กับครูบางคนมักเล่นพรรคเล่นพวก ไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวม พอเรียนเรื่องการเมืองในองค์การทำให้เข้าใจ และยอมรับได้ว่า เรื่องนี้มีทุกที่ทุกเวลา แต่โชคดีหน่อยที่อย่างน้อยเห็นข้อดีของเรื่องการเล่นการเมืองในองค์การเช่นกัน ..." นักศึกษาคนที่ 13 เขียนบันทึกการสะท้อนคิดเรื่องวัฒนธรรมองค์การกับข้ออ้างที่เหมือนจะยอมรับแต่ไม่อยากยอมรับของครูที่บรรจุใหม่ เขากล่าวว่า "...ครูบรรจุใหม่มักแยกกันไม่ออกว่า ผอ. คุณกำลังหลอกคุณครูให้ทำงานหนักเกินความจำเป็น โดยอ้างคำว่า เพื่อให้เรียนรู้อยู่ สอนงาน...บางทีอยากจะมองบวกนะ ถ้าไม่เรียนวิชานี้ป่านนี้หนูคงอคติกับ ผอ. คนปัจจุบันต่อไปไม่มีวันจบ"

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง ผลการจัดการเรียนรู้วิชาพฤติกรรมองค์การโดยใช้แนวคิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง ของนักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ได้เรียนรู้โดยผ่านกิจกรรมการเรียนออกแบบตามแนวคิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง พบว่า นักศึกษา ตั้งคำถามในการวิเคราะห์กรณีศึกษา 3 ลักษณะ ได้แก่ (1) คำถามที่มีความย้อนแย้ง (2) คำถามที่เน้นกระบวนการทำงานในองค์การ และ (3) คำถามที่เน้นคุณค่าและจิตวิญญาณ สิ่งที่ผู้วิจัยสนใจในประเด็นของการตั้งคำถามด้วยเหตุว่า การตั้งคำถามเป็นการจัดระเบียบความคิดเกี่ยวกับสิ่งที่เราไม่รู้ เป็นที่สังเกตบางประการของผู้วิจัยจะ พบว่า นักศึกษาที่มีคำถามมักจะคิดตาม กระตือรือร้น ใฝ่หาคำตอบที่แตกต่างจากเดิม มองหาสิ่งใหม่ สอดคล้องกับแนวคิดของ Berger (Berger, 2014) ที่กล่าวว่า ความเฉื่อยทำให้คนไม่อยากเปลี่ยนและมักจะทำสิ่งที่เคยทำกันมา และจะขาดนิสัยการตั้งคำถามยังคงพึงพอใจในสภาพเดิม ๆ Berger ยังกล่าวถึงงานวิจัย (ซึ่งไม่ปรากฏนามผู้แต่ง) พบว่าการเรียนในโรงเรียน ยิ่งเวลาผ่านไปมากเท่าไหร่ ก็จะทำให้ความตั้งใจลดน้อยลง ทำให้เด็กนักเรียนสนใจเรียนน้อยลง เด็ก ๆ ในชั้นประถมศึกษาจะตั้งใจและสนใจเรียนมาก แต่เมื่อเวลาผ่านไป ในชั้นมัธยมศึกษาเด็กกว่าครึ่งหนึ่งก็หมดความสนใจในการเรียน จึงพออธิบายได้โดยแนวคิดจิตวิทยาได้ว่า เมื่อแรงขับภายในลดลงก็จะส่งผลต่อความต้องการ สอดคล้องกับ Ackoff (2002) นักจิตวิทยาอธิบายแรงขับ (Drive) เป็นสภาพที่กระตุ้นมาจากความต้องการ (Need) ทางร่างกายหรือเนื้อเยื่อบางอย่าง เมื่อสิ่งเร้าถูกยั่วยุเช่นนี้ส่งผลให้เกิดการจูงใจเริ่มต้นแสดงพฤติกรรม เพื่อตอบสนองความต้องการที่เกิดขึ้น ดังนั้น ความสงสัย ใฝ่รู้ (Curiosity) ของผู้เรียนจึงเป็นตัวชี้วัดสมรรถนะการเรียนรู้ภายใน เป็นที่น่าสังเกต การจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนครูมักจะชื่นชมเด็กที่มีความจำดี แต่ไม่เคยให้คำชมเด็กที่มีคำถามดี ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ โดยเฉพาะการแสดงถึงการเรียนรู้จักภายในของผู้เรียนเอง ซึ่งสิ่งเหล่าน่าจะหยิบมาชื่นชม ดังที่ได้กล่าวไว้ในบทนำว่า การจัดการศึกษาที่เน้นเนื้อหา ก็จะนำไปสู่การท่องจำ และสอบแข่งขันกัน ซึ่งนั่นไม่สอดคล้องกับปรัชญาและแนวทางการจัดการศึกษาในปัจจุบันเหมือนประเทศฟินแลนด์ O'Sullivan (2003) ได้กล่าวสนับสนุนของนักจิตวิทยาถึงการดำรงชีวิตในโลกแบบเดิม ๆ ว่าเป็นสัญญาณหนึ่งของจิตสำนึกที่ไม่เคลื่อนตัว ดำรงตนอยู่ในสภาวะเดิม ดังนั้นการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงโดยการใช้ความคิดไตร่ตรอง ใคร่ครวญจิตสำนึกก็จะเคลื่อนตัว ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากภายใน ด้วยเหตุนี้จึงทำให้มนุษย์เข้าใจความคิดที่เคลื่อนตัวภายใต้ความเข้าใจในตนเอง และความเข้าใจของกลุ่ม วรรณดี สุทธินรากร (2560) ได้กล่าวไว้สอดคล้องกันว่า กลไกจิตสำนึกทำหน้าที่กำกับพฤติกรรมของบุคคลหากบุคคลมีการคิดไตร่ตรองจากภายในด้วยประสบการณ์ในด้านลึก ทั้งความคิด ความเชื่อของตนและกลุ่มย่อมทำให้บุคคลมุ่งสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมที่สะท้อนถึงความยุติธรรม มีความรักและความสันติภาพให้เกิดขึ้น

จากผลวิจัยที่ปรากฏให้เห็นว่า นักศึกษาที่เรียนในวิชาพฤติกรรมองค์การมีการตั้งคำถามใน 3 ลักษณะ (1) คำถามที่มีความย้อนแย้ง (2) คำถามที่เน้นกระบวนการทำงานในองค์การ และ (3) คำถามที่เน้นคุณค่าและจิตวิญญาณนั้น ในมุมมองของนักการศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงให้ความเห็นไว้ พอสรุปได้ ดังนี้

(1) การตั้งคำถามแบบย้อนแย้ง เป็นคำถามที่มุ่งค้นหาความหมายในประสบการณ์เดิม เพื่อค้นหาความจริง เป็นการบอกเล่าเรื่องราว การจัดระบบข้อมูลโดยเชื่อมโยงเรื่องราวกับความคิดรวบยอด (Concept mapping) จะทำให้เจ้าของคำถามได้มองเห็นโลกอย่างเป็นระบบท่ามกลางความซับซ้อน (วรรณดี สุทธินรากร, 2560) การอธิบายคำตอบคำถามแบบย้อนแย้งในคำพูดต้องอาศัยการตีความ นักปฏิบัติการแนวคิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงจะเรียนรู้โดยเห็นถึงผล การสะท้อนกระทบต่อมโนธรรมสำนึกของบุคคลผ่านการเข้าใจในเรื่องราวที่เป็นระบบ (Mezirow, 2000a)

(2) คำถามที่เน้นกระบวนการทำงานในองค์การ เป็นการสะท้อนถึงประสบการณ์ที่ผ่านมา แสดงถึงสาเหตุของการกระทำหรือปฏิบัติที่จะเผยให้เห็นองค์ประกอบอื่น ๆ ออกมา กระบวนที่สะท้อนคิดดังกล่าวจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง เอื้อให้เกิดความหมายใหม่ของผู้ตอบคำถามที่ต้องใคร่ครวญภายในจนเกิดความซาบซึ้ง ความหมายใหม่ที่เกิดขึ้นจะเอื้อไปสู่การกำหนดแนวทางปฏิบัติ และลงมือหรือประพฤติตนในวิถีใหม่ได้ (Mezirow, 2000a) ลักษณะคำถามที่หาแนวทางปฏิบัติตามแนวคิดของ Mezirow การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงจะแตกต่างจากการตั้งคำถามทั่วไป เช่น “ทำไมต้องทำ” “ทำอย่างไร” เป็นวิธีที่ทำให้เราต้องชี้แจงปัญหาในความรู้สึกเหมือนทำผิด หรือถูกกดขี่ ต้องคิดให้ตรงกับที่คาดหวังทางออก เราจะหยุดอยู่แค่นั้นไม่ได้ เราต้องทำ เพราะเราต้องการคำตอบ เราต้องการวิธีแก้ปัญหาที่ดีกว่า กระบวนการนี้จะเกิดที่สมองที่ต้องคิดแบบคาดคั้นให้เกิดทางออก แต่กระบวนเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงกลับตั้งคำถามเพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ที่หาทางออกภายใต้ความคิด ความรู้สึก และค่านิยมอย่างมีความหมายมากกว่า

(3) คำถามที่เน้นคุณค่าและจิตวิญญาณเป็นคุณลักษณะอย่างหนึ่งของมนุษย์ มนุษย์คือผู้มีจิตใจที่สูง พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ตรัสว่า ผลผลิตของการจัดการศึกษาก็คือ ผู้มีการศึกษาเป็นอย่างดี ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Well-education พฤติกรรมของคำว่า ผู้ที่มีการศึกษาดี คือ ต้องประพฤติปฏิบัติที่ถูกกำหนดโดยจิตสำนึก (Sense) ที่ดี นั้นหมายความว่ามีความตระหนักหรือเข้าใจในคุณค่าของบางสิ่งโดยไม่ต้องมีใครบอก นอกจากนี้พระองค์ยังได้ตรัสย้ำว่า ผู้ที่มีการศึกษาเป็นอย่างดีจึงต้องมีจิตสำนึก การปลูกฝังจิตสำนึกในการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนมีหลากหลายวิธี (วิชิตวงศ์ ณ ป้อมเพชร, 2550) นอกจากแนวคิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงแล้ว ยังมีแนวคิดจิตตปัญญา มีรากฐานจาก 3 กลุ่มแนวคิด ประกอบด้วย กลุ่มแนวคิดเชิงศาสนาและความเชื่อ กลุ่มแนวคิดเชิงมนุษยนิยม และกลุ่มแนวคิดเชิงองค์รวมและบูรณาการ หลักสำคัญอันเป็นจุดเน้น 8 ประการ ได้แก่ ประสบการณ์ตรงของการเรียนรู้ การรับฟังอย่างลึกซึ้ง การเคารพศักยภาพแห่งการเรียนรู้ของทุกคนอย่างไร้อคติ การน้อมสู่ใจอย่างใคร่ครวญ การเฝ้ามองเห็นตามความเป็นจริง ความสดของปัจจุบันขณะ การให้คุณค่าแก่รากฐานทางภูมิปัญญาอันหลากหลายของท้องถิ่นและวัฒนธรรม และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน แนวคิดจิตตปัญญาศึกษา เป็นแนวคิดที่มีกระบวนการสร้างขึ้นใหม่ (Reconstruction) อย่างบูรณาการ จากกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาด้านในของศาสนาและความเชื่อต่าง ๆ ที่เคยใช้มาในอดีต โดยนำมาปรับประยุกต์ใช้ในลักษณะการ “ให้คุณค่าใหม่” ต่อกระบวนการ โดยมุ่งเน้นให้เหมาะกับการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อการพัฒนาตนของผู้เรียนตามแนวคิด (Concepts) ต่าง ๆ ของจิตตปัญญาศึกษา (โครงการวิจัยเชิงปฏิบัติการจิตตปัญญาศึกษา, 2552) สอดคล้องกับแนวคิดของ Paulo Freire (อ้างถึงใน วรรณดี สุทธินรากร, 2560) ซึ่งเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อ Mezirow ในการบุกเบิกแนวคิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่ง Paulo Freire กล่าวถึง การต่อสู้ของผู้ที่กดขี่ควรลุกขึ้นมาพิทักษ์ความถูกต้อง และความยุติธรรม โดยเผยให้เห็นถึงมโนสำนึกที่จะทำให้เขากลับใจ รวมทั้งการทำงานของจิตสำนึกว่าเป็นความรู้สึกที่เต็มเปี่ยมไปด้วยความรับผิดชอบชั่วดี การตั้งคำถามของนักศึกษาเช่นนี้จึงเท่ากับพร้อมที่จะเป็นผู้เปลี่ยนแปลงจากภายในไปสู่ภายนอก แสดงความความรับผิดชอบอันเป็นคุณสมบัติหนึ่งของผู้บริหารที่ดี

2) ผลการเขียนบันทึกการสะท้อนคิดในวิชาพฤติกรรมองค์การ ของนักศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี มี 4 กลุ่ม ได้แก่ (1) กลุ่มความคิดถูกครอบงำด้วยประสบการณ์เดิม (2) กลุ่มสร้างความหมายใหม่ (3) กลุ่มที่ใช้ความรักหล่อเลี้ยง และ (4) กลุ่มที่เคยถูกกดขี่ การเขียนสะท้อนคิดในรูปแบบการเขียนบันทึกเรื่องเล่าในชีวิตตนหรือโลกของคนอื่นที่รับรู้มา อาจรวมเรียกว่า “โลกแห่งความจริง” ร่วมวิเคราะห์กับทฤษฎี แนวคิด หรือความรู้ ในเชิงคิดเชิงวิพากษ์ เป็นการหาความหมายที่ถูกฝังลึกอยู่ ในประสบการณ์โดยพิจารณาบนฐานของเหตุผลอันนำไปสู่การอธิบายคุณค่า ค่านิยม จริยธรรม ซึ่งเอื้อให้เกิดความหมายใหม่ในประสบการณ์เดิม หรือแนวทางปฏิบัติที่เกิดเป็นเคล็ดลับ เทคนิค เกร็ดเล็กเกร็ดน้อยอันเป็นวิถีใหม่ (Mezirow, 2000b) ทำให้การเขียนบันทึกสะท้อนคิดของนักศึกษาปรากฏผลใน

4 รูปแบบ (1) กลุ่มความคิดถูกครอบงำด้วยประสบการณ์เดิม (2) กลุ่มสร้างความหมายใหม่ (3) กลุ่มที่ใช้ความรักหล่อเลี้ยง และ (4) กลุ่มที่เคยถูกกดขี่ เบื้องต้นของความแตกต่างของความคิดทั้ง 4 กลุ่ม อาจจะพิจารณาจากศาสตร์ของธรรมชาติวิชาพฤติกรรมองค์การมีที่มาแตกต่างกัน พฤติกรรมองค์การเป็นการรวมศาสตร์ในสาขาจิตวิทยา สังคมวิทยา จิตวิทยาสังคม มานุษยวิทยา และรัฐศาสตร์ ด้วยเนื้อหาที่นักศึกษาแต่ละคนหยิบเรื่องเล่า ในโลกความจริงมาเล่าสะท้อนกับความรู้ ย่อมทำให้นักศึกษาคิดได้แตกต่างกันออกไป นอกจากนี้ Kitchenham (2008, Online) กล่าวถึงการใคร่ครวญโดยมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างโลกแห่งความจริง และความรู้ภายในจนเป็นกระบวนการสร้างความหมายใหม่ ดังที่ได้กล่าวข้างต้น ทั้งนี้เพื่อชี้นำการเปลี่ยนบทบาทของตนในอนาคต โดยอาศัยองค์ประกอบหลักที่ประกอบด้วย ประสบการณ์ การใคร่ครวญ การใคร่ครวญด้วยวิจารณญาณ วาทกรรมสะท้อนคิด และการกระทำ ทั้งหมดส่งเสริมให้ผู้เรียนมองเห็นไม่เป็นไปในมุมมองเดิม เสมือนเจอทางออกที่ไม่ใช่ทางออกเดิม อาจส่งผลต่อความพึงพอใจต่อสถานการณ์ที่อยู่ต่อหน้าและหาทางแก้ใหม่ ผลการสะท้อนคิดที่แตกต่างจึงเกิดจากปัจจัยภายในที่จะเลือกเรื่องที่ตนคิดว่าสำคัญออกมาสื่อสาร

นอกนี้ Taylor (2001) อธิบายว่าประสบการณ์เดิมและการสร้างความหมายใหม่ ไม่สามารถอธิบายด้วยความเป็นเหตุและผลได้เพียงพอ เพราะบุคคลมาจะอธิบายความจริงในประสบการณ์เดิม โดยมีอารมณ์เข้ามาเกี่ยวข้องกับเหตุผลด้วย ควรทำความเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกที่เกิดขึ้นไปพร้อม ๆ กัน ในทางจิตวิทยาอธิบายที่มาของอารมณ์ ดังนี้ คาร์ล จุง นักจิตวิทยาที่มีชื่อเสียงด้านนี้ (อ้างถึงใน ชวลิต เกิดทิพย์, 2561) เริ่มต้นที่ การรับรู้ (Perception) ของมนุษย์เกิดได้ 2 วิธี ได้แก่ วิธีการรู้ด้วยประสาทสัมผัส (Sensing) ซึ่งต้องอาศัยประสาททั้ง 5 กับวิธีการรับรู้ด้วยการหยั่งรู้ (Intuition) ซึ่งต้องอาศัยประสบการณ์ในอดีต ในอีกมิติหนึ่งการรับรู้เป็นการวินิจฉัยตัดสิน (Judgment dimension) ซึ่งเป็นการลงความเห็นหรือตีความข้อมูลที่ได้รับรู้จากมิติแรก มิตินี้ประกอบด้วยตัวแปร 2 ตัว ได้แก่วิธีการคิด (Thinking) ซึ่งต้องใช้หลักเหตุผลและการวิเคราะห์ กับวิธีการใช้ความรู้สึก (Feeling) ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับความเห็น ความรู้สึกส่วนตัวเป็นหลัก เช่น ดีหรือเลว ชอบหรือเกลียด เป็นต้น ซึ่งทำให้เกิดอารมณ์ส่วนบุคคลตามมา ส่งผลให้การคิดของนักศึกษาแตกต่างกันตามผลวิจัยที่ปรากฏ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การเริ่มต้นให้นักศึกษาอ่านเอกสารคำสอนก่อนบางครั้งกลายเป็นอุปสรรค เพราะพฤติกรรมเดิมของนักศึกษาคุ้นชินและยึดติดเอกสาร ดังนั้น ในการนำแนวคิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงควรเริ่มต้นกำหนดกรอบ หรือประเด็นกว้างมากกว่าลงในรายละเอียดเนื้อหา

1.2 อาจารย์ควรเริ่มต้นอธิบายทำความเข้าใจ หรือข้อตกลงกับนักศึกษาเรื่องเกี่ยวกับ Comfort Zone อาจเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่จะกลายเป็นข้อตกลงในการเรียนรู้ตามแนวคิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง หรืออาจจะออกแบบโดยวิธีอื่น ๆ เพื่อละลายพฤติกรรมการเรียนรู้แบบดั้งเดิมของนักศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษารูปแบบวิธีการสอนตามแนวคิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับเป้าหมาย Active Learning

2.2 ควรศึกษาตัวแปรปัจจัยภูมิหลังของผู้เรียนที่มีต่อผลการสอนตามแนวคิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2563). *แผนปฏิบัติการ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563.* กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม.

กิจการ พรหมมา และลลิตกร พรหมมา. (2559). *อาจารย์มหาวิทยาลัย ชีวิต กลยุทธ์การทำผลงานทางวิชาการ และการขอตำแหน่งทางวิชาการ.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

โครงการวิจัยเชิงปฏิบัติการจิตตปัญญาศึกษา. (2552) กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.

ชวลิต เกิดทิพย์. (2561). *เอกสารคำสอนพฤติกรรมองค์การ.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ปัตตานี: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

โรส ภักดีโต และจุไร อภัยจิรรัตน์ (2559). การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เรื่อการตัดสินใจเชิงจริยธรรมสำหรับนักศึกษาพยาบาล. *วารสารพยาบาลสภาการชาดไทย, 9*(1), 1–10.

วรรณดี สุทธินรากร. (2560). *การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง และการวิจัยเชิงปฏิบัติการ.* กรุงเทพฯ: สยามปริทัศน์.

_____. (2561). *การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยเชิงคุณภาพ.* กรุงเทพฯ: สยามปริทัศน์.

วอล์กเกอร์, ทิโมธี ดี. (2562). *สอนฟิน เรียนสนุก สไตล์ฟินแลนด์.* แปลจาก Teach like Finland. แปลโดย ทิพย์นภา หวนสุริยา. กรุงเทพฯ: บุ๊คสเคป.

ปรีชา นวลเป็นใย. (2561). ประชากรสูงวัยและแนวโน้มในอนาคต. *วารสารข้าราชการ, 60*(4), 3–5.

Ackoff, R.L. (2002). Planning in the Systems Age. *The Indian Journal of Statistics*, 35(2), 149-164.

Berger, W. (2014). *A More Beautiful Question: The Power of Inquiry to Spark Breakthrough Ideas.* NY: Bloomsbury.

Christie, M., Carey, M., Robertson, A., & Grainger, P. (2015). Putting transformative learning theory into practice. *Australian Journal of Adult Learning, 55*(1), 10-30.

Colagrossi, M. (2020). *10 reasons why Finland's education system is the best in the world.* Retrieved from https://www.weforum.org/agenda/2018/09/10-reasons-why-finlands-education-system-is-the-best-in-the-world. September 18th, 2021.

Creswell, J. W., & Poth, C.N. (2017). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches.* (4thed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Howie, P. & Bagnall, R. (2013). A beautiful metaphor: Transformative learning theory. *International Journal of Lifelong Education, 32*(6), 816-836.

Mezirow, J. (2000a). *Learning to think like and adult: Core concepts of transformative theory. In J. Mezirow & Associates (Eds.), Learning as transformative: Critical perspectives on a theory in progress* (pp.3–33). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

_____. (2000b). *Learning as transformation: Critical perspective on theory in progress*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Morse, J. D., & Field, P. A. (1995). *Qualitative research method for health professionals.* (2nded.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Kitchenham, A. (2008). The evolution of John Mezirowûs transformative learning theory. *Journal of Transformative Education. 6*(2):104-23. Retrieved from: http://jtd.sagepub.com/content/6/2/104. June 7th, 2021.

O'Sullivan, E. (2003). Being a perspective of consumption. *International journal of consumer studies, 27*(4), 326–330.

Taylor, E. W. (2001). Transformative learning theory: a neurobiological perspective of the role of emotions and unconscious ways of knowing. *Journal of Lifelong Education, 20*(3), 218–236.

วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร