



แนวทางการประยุกต์ใช้การคิดเชิงออกแบบในการพัฒนารอบแนวคิดแบบเติบโต

ของครูศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ: กรณีศึกษา

Guidelines for Applying Design Thinking in Developing a Growth Mindset of Teachers in District Learning Encouragement Center: A Case Study

กาญจนา แสนไชย^{1*}, วรณวิศา สืบบุญธรรม คล้ายจำแลง², สุดารัตน์ สารสว่าง³

Kanjana Senchai ^{1*}, Wanwisa Suebnusorn Klaijumlang², Sudarat Sarnswang³

(Received: 2025-05-2; Revised: 2025-07-24; Accepted: 2025-07-29)

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์แนวทางการพัฒนารอบแนวคิดแบบเติบโตของครู และศึกษาผลการประยุกต์ใช้การคิดเชิงออกแบบในการพัฒนาศักยภาพครู เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยมีกลุ่มเป้าหมายเป็นครูและบุคลากรด้านการศึกษ จำนวน 8 คน ซึ่งเป็นบุคลากรทั้งหมดในสถานศึกษาที่สมัครใจเข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการด้วยความโปร่งใสและคำนึงถึงหลักความสมัครใจเป็นสำคัญ เครื่องมือที่ใช้เป็นเชิงคุณภาพ ได้แก่ กิจกรรมที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดของ Stanford d.school และ Lewrick et al. 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นการเข้าใจตนเอง (Empathize) ด้วยเครื่องมือแผนที่แห่งความเข้าใจ (Empathy Map) และตัวตนของเรา (User Profile) ขั้นการกำหนดเป้าหมาย (Define) ด้วยเครื่องมือกิจกรรมการออกแบบอนาคต (Vision Cone) ขั้นการออกแบบแนวทาง (Ideate) ด้วยกิจกรรมตารางค้นพบ (2x2 Matrix) ขั้นการสร้างต้นแบบ (Prototype) ด้วยกิจกรรมครูกิดโต (MVP) และขั้นการสะท้อนผล (Test) ด้วยกิจกรรมฟีดแบ็กสู่วิถีเติบโต (Feedback Capture Grid) ร่วมกับการสังเกตพฤติกรรม และการตอบคำถามในระหว่างดำเนินกิจกรรม การเก็บข้อมูลดำเนินการตามกระบวนการ PAOR ตั้งแต่การวางแผนดำเนินการวิจัย (Plan) การออกแบบคู่มือ และกิจกรรมการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) จนถึงกระบวนการดำเนินกิจกรรมการวิจัย (Act) และสังเกตสิ่งที่เกิดขึ้น ทั้งคำตอบและพฤติกรรม (Observe) และสะท้อนผลกลับทุกครั้งให้ผู้เข้าร่วมวิจัยรับทราบ และรับรองผลของการวิจัย (Reflect) โดยใช้จำนวน 1 วนรอบ และใช้ระยะเวลา 2 เดือน จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

¹ นิสิตปริญญาโท คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

¹ M.Ed. Student, Faculty of Education, Kasetsart University

²⁻³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

²⁻³ Assistant Professor, Faculty of Education, Kasetsart University

* Corresponding Author, E-mail: Kanjana.senc@ku.th



ผลการวิจัยพบว่า การคิดเชิงออกแบบมีประสิทธิภาพในการส่งเสริมกรอบแนวคิดแบบเติบโตของครู โดยเฉพาะในด้านการสร้างแรงจูงใจภายใน การเผชิญความท้าทาย และการเรียนรู้จากข้อผิดพลาด กิจกรรมการคิดเชิงออกแบบที่ออกแบบมีส่วนช่วยให้ครูเกิดความตระหนักรู้ถึงศักยภาพของตนเอง พร้อมทั้งพัฒนาทัศนคติที่ยืดหยุ่นและพร้อมปรับตัวต่อบริบทการเปลี่ยนแปลง แนวทางที่ได้ยังเน้นการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง และการสร้างพื้นที่ปลอดภัยทางจิตวิทยา ซึ่งเอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมและพัฒนากรอบแนวคิดแบบเติบโตได้อย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: การคิดเชิงออกแบบ, กรอบแนวคิดแบบเติบโต, ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้

Abstract

This research aimed to analyze guidelines for developing a growth mindset among teachers and to examine the effects of applying design thinking to develop the teachers' capacity. A participatory action research approach was employed. The target group was 8 teachers and educational personnel who were the entire staff of the District Learning Encouragement Center and voluntarily participated in the study. The research was conducted with transparency and with a strong emphasis on voluntary participation. Qualitative tools were developed based on the concepts of Stanford d.school and Lewrick et al., encompassing five stages including: Empathize (using Empathy Map and User Profile), Define (using Vision Cone), Ideate (using 2x2 Matrix), Prototype (using MVP activity) and Test (using Feedback Capture Grid). Data were collected through the PAOR process: Plan (developing a design thinking manual and activity), Act (conducting the activity), Observe (noting responses and behaviors), and Reflect (providing feedback and validating results), over one cycle lasting two months. Content analysis was employed for data interpretation. The findings indicated that design thinking effectively promoted teachers' growth mindset, particularly in enhancing intrinsic motivation, embracing challenges, and learning from mistakes. The activities raised teachers' self-awareness, fostered flexible mindsets, and enhanced adaptability to changing contexts. The approach emphasized genuine participation and the creation of psychologically safe spaces, contributing to sustainable behavioral transformation and growth mindset development.

Keywords: Design Thinking, Growth Mindset, Learning Encouragement Center



บทนำ

ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาและการขาดโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิตยังคงเป็นอุปสรรคสำคัญ รัฐบาลไทย โดยกรมส่งเสริมการเรียนรู้ (สกร.) จึงมุ่งเน้นเพิ่มโอกาสทางการศึกษาให้แก่กลุ่มเป้าหมายเพื่อลดความเหลื่อมล้ำและสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ (UNESCO, 2015; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) บทบาทของครูในสังกัด สกร. จึงมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนการศึกษาทั้งในเชิงวิชาการและอาชีพ แต่การเปลี่ยนแปลงของบริบทสังคมและเทคโนโลยีสร้างความท้าทายให้กับครูในการปรับตัว (Dweck, 2006) และมีแนวโน้มที่ครูจะมีกรอบความคิดแบบตายตัว (Fixed Mindset) ซึ่งอาจนำไปสู่ความยากลำบากในการเรียนรู้สิ่งใหม่ การรับมือกับความล้มเหลว หรือการริเริ่มวิธีการสอนที่แตกต่างออกไปจากเดิม ปัญหาดังกล่าวส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ การส่งเสริมศักยภาพผู้เรียนอย่างเต็มที่ และการสร้างสรรค์นวัตกรรมการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการเฉพาะของชุมชนได้อย่างทันทั่วทั้งที่ ทำให้การบรรลุเป้าหมายการลดความเหลื่อมล้ำเป็นไปได้ยากยิ่งขึ้น การมีกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) เป็นแนวคิดที่ชี้ให้เห็นว่าความสามารถและสติปัญญาของบุคคลสามารถพัฒนาได้ผ่านความพยายามและการเรียนรู้ จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างความสามารถในการพัฒนาและปรับตัวของครู การคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) เป็นแนวทางที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการแก้ปัญหาและสร้างนวัตกรรมการศึกษา ในขณะที่ Brown (2008) และ Matthews & Wrigley (2017) ได้ชี้ให้เห็นว่าการคิดเชิงออกแบบช่วยให้ครูค้นพบแนวทางใหม่ ๆ ในการพัฒนาการเรียนรู้และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างสร้างสรรค์ นอกจากนี้ งานวิจัยของ อัญชิสา เหมทานนท์ (2563) ยังพบว่าการคิดเชิงออกแบบสามารถช่วยพัฒนากรอบแนวคิดของครูให้เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต ในทิศทางเดียวกัน งานของ Razzouk & Shute (2012) และ Koh et al. (2015) ยังยืนยันถึงประสิทธิภาพของการประยุกต์ใช้การคิดเชิงออกแบบในการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาและความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งเสริมกรอบความคิดแบบเติบโตในผู้เรียนและผู้สอน อย่างไรก็ตาม ยังมีช่องว่างขององค์ความรู้เกี่ยวกับการประยุกต์ใช้การคิดเชิงออกแบบเพื่อพัฒนากรอบแนวคิดแบบเติบโตของครูโดยเฉพาะในบริบทของสถานศึกษาภายใต้สังกัดของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ การศึกษาครั้งนี้จึงมุ่งเน้นการพัฒนากระบวนการที่เหมาะสมในการนำแนวคิดดังกล่าวมาใช้กับครูในสังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต หากสามารถพัฒนากรอบแนวคิดแบบเติบโตของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน ส่งเสริมอาชีพให้กับชุมชน และสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน



วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์แนวทางการประยุกต์ใช้การคิดเชิงออกแบบในการพัฒนารอบแนวคิดแบบเติบโตของครู กรณีศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ
2. เพื่อศึกษาผลการประยุกต์ใช้กระบวนการคิดเชิงออกแบบในการพัฒนารอบแนวคิดแบบเติบโตของครูศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) เพื่อประยุกต์ใช้การคิดเชิงออกแบบในการพัฒนารอบแนวคิดแบบเติบโตของครู มีขอบเขตการวิจัยด้านเนื้อหา โดยผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดเชิงออกแบบตามกระบวนการคิดเชิงออกแบบของ Stanford d.school (2009) ซึ่งมี 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย การสร้างความเข้าใจ (Empathize) การตั้งกรอบโจทย์ (Define) การสร้างความคิด (Ideate) การสร้างต้นแบบ (Prototype) และการทดสอบ (Test) ในการพัฒนารอบแนวคิดแบบเติบโต จะมีลักษณะที่เลือกใช้ ดังนี้ (1) ความเชื่อว่าความสามารถและสติปัญญาเป็นสิ่งที่พัฒนาได้ (2) ความกล้าเผชิญความท้าทาย (3) ความไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค (4) ความเชื่อว่าความพยายามเป็นหนทางสู่ความสำเร็จ (5) การเรียนรู้จากคำวิจารณ์ และ (6) การค้นหาแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น ซึ่งได้มาจากการสังเคราะห์วรรณกรรมและแนวคิดของนักวิชาการผู้เชี่ยวชาญด้านกรอบความคิดแบบเติบโตจำนวน 9 ท่าน โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ความถี่ของคุณลักษณะที่ถูกกล่าวถึงร่วมกัน และคัดเลือกเฉพาะคุณลักษณะที่มีความสอดคล้องและได้รับการสนับสนุนทางวิชาการ ตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับคุณลักษณะของกรอบแนวคิดแบบเติบโตของ Carol Dweck (2006) เพื่อให้สามารถกำหนดกรอบและทิศทางในการดำเนินการวิจัยได้อย่างชัดเจนและมีความน่าเชื่อถือ โดยปฏิบัติ 1 รอบตามหลักของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) ดังตารางที่ 1



ตารางที่ 1 การเก็บรวบรวมข้อมูลตามกรอบแนวคิด PAOR และ Design Thinking

ขั้นตอน PAOR	กิจกรรมการคิดเชิงออกแบบ	รายละเอียดกิจกรรม
Plan	-	วิเคราะห์บริบทปัญหา วางแผนการสร้างคู่มือกิจกรรม และเครื่องมือที่ต้องใช้ภายในกิจกรรม เช่น ใบกิจกรรม แผนที่แห่งความเข้าใจ (Empathy Map) บอร์ดสำหรับกิจกรรมการออกแบบอนาคต (Vision Cone) เป็นต้น
Act	Empathize	กิจกรรมแผนที่แห่งความเข้าใจ (Empathy Map) กิจกรรมตัวตนของเรา (User Profiles)
	Define	กิจกรรมการออกแบบอนาคต (Vision Cone)
	Ideate	กิจกรรมตารางค้นพบ (2x2 Matrix)
	Prototype	กิจกรรมครุคิดโต (MVP)
	Test	กิจกรรมฟีดแบ็กสู่วิถีเติบโต (Feedback Capture Grid)
Observe	ทุกชั้น	ผู้วิจัยสังเกตพฤติกรรม การมีส่วนร่วม การสะท้อนตน และเก็บบันทึกข้อมูล
Reflect		รวบรวมผลสะท้อนจากครู ถอดบทเรียนเชิงลึกจากพฤติกรรมและความคิดของผู้เข้าร่วม ปรับแนวทางต่อเนื่อง

ตารางที่ 1 แสดงถึงการบูรณาการกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAOR) เข้ากับขั้นตอนของการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ การผสมผสานนี้สะท้อนถึงระเบียบวิธีวิจัยที่มุ่งเน้นการลงมือปฏิบัติเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง ในขั้น Plan เป็นระยะเตรียมการที่ร่วมกันวางแผนและจัดทำเครื่องมือ จากนั้นในขั้น Act กระบวนการคิดเชิงออกแบบจะเข้ามามีบทบาทเป็นแกนหลักในการดำเนินกิจกรรม ตั้งแต่การสร้าง ความเข้าใจ (Empathize) การตั้งกรอบโจทย์ (Define) การสร้างความคิด (Ideate) การสร้างต้นแบบ (Prototype) จนถึง การทดสอบ (Test) ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้ทำหน้าที่เป็นเครื่องมือหลักในการเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์ ขั้น Observe ดำเนินการควบคู่ไปกับการปฏิบัติเพื่อสังเกตพฤติกรรม การมีส่วนร่วม และการสะท้อนตนอย่างต่อเนื่อง และขั้น Reflect เป็นกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลและถอดบทเรียนเพื่อการปรับปรุง การบูรณาการนี้ทำให้การเก็บรวบรวมข้อมูลมีความเชื่อมโยงโดยตรงกับการขับเคลื่อนการพัฒนากรอบแนวคิดแบบเติบโตของครู โดยใช้ระยะเวลา 2 เดือนในการดำเนินการวิจัย



2. กลุ่มผู้ร่วมวิจัย และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้เข้าร่วมการวิจัย ได้แก่ พนักงานราชการ ตำแหน่ง ครูศูนย์การเรียนรู้ (ครู ศกร.) และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน (ครู ศรช.) ในศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแห่งหนึ่งในภาคกลาง จำนวน 8 คน โดยเป็นประชากรของ บุคลากรแบบพนักงานราชการ และสัญญาจ้างทั้งหมดของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแห่งนี้

ในขณะที่ผู้วิจัยดำรงตำแหน่งข้าราชการ ในสถานศึกษาดังกล่าว ซึ่งมีข้าราชการจำนวน 2 คน มีหน้าที่เป็นหัวหน้างานของ ครู ศกร. และ ครู ศรช. ทั้ง 8 คน จึงสามารถทำหน้าที่เอื้ออำนวย กระตุ้น และสนับสนุนกระบวนการมีส่วนร่วมในวิจัยเชิงปฏิบัติการได้อย่างเหมาะสม

ในการคัดเลือกกลุ่มผู้ร่วมวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการด้วยความโปร่งใสและคำนึงถึงหลักความสมัครใจเป็นสำคัญ โดยเริ่มต้นจากการนำเสนอแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ให้ข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวกับบทบาทที่ผู้เข้าร่วมจะต้องมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของกระบวนการวิจัย เพื่อให้มั่นใจว่าผู้เข้าร่วมมีความเข้าใจและเต็มใจที่จะเข้าร่วมอย่างแท้จริง กลุ่มครูทั้ง 8 ท่าน ได้แสดงเจตจำนงในการเข้าร่วมด้วยความสมัครใจ และมีความตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาด้านกรอบความคิดที่อาจเป็นอุปสรรคต่อการปรับตัวและการพัฒนาตนเองในบริบทของการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์ที่บริบทสังคมและเทคโนโลยีกำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยนี้ ทำให้กลุ่มผู้ร่วมวิจัยกลายเป็นกลุ่มผู้มีส่วนร่วมด้วยความตระหนักในประเด็นปัญหาเดียวกัน (Thematic Concern Group) ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่เน้นการแก้ปัญหาร่วมกัน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษานี้ประยุกต์ใช้กระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) เพื่อพัฒนารอบแนวคิดแบบเติบโตของครู โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมและสร้างแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา กระบวนการดังกล่าวได้รับการออกแบบให้เป็นระบบ เพื่อให้สามารถวิเคราะห์ปัญหา ออกแบบแนวทางการพัฒนา และนำไปใช้ได้อย่างเป็นรูปธรรม กระบวนการคิดเชิงออกแบบที่นำมาใช้ในงานวิจัยนี้มี 5 ขั้นตอนหลัก โดยใช้แนวทางจากหนังสือ The Design Thinking Toolbox: A Guide to Mastering the Most Popular and Valuable Innovation Methods (Lewrick et al., 2020) ได้แก่ แผนที่แห่งความเข้าใจ (Empathy map) ตัวตนของเรา (User profiles) การออกแบบอนาคตที่ต้องการ (Vision Cone) ตารางค้นพบ (2x2-MATRIX) ครุคิดโต (Minimum Viable Product : MVP) และ ฟีดแบ็กสู่วิถีเติบโต (Feedback Capture Grid) ซึ่งผู้วิจัยได้ออกแบบชื่อกิจกรรมใหม่ เพื่อให้เข้าถึงง่าย และลดความกังวลในการทำกิจกรรมของผู้เข้าร่วมวิจัย เพื่อให้สอดคล้องกับพื้นที่ปลอดภัยทางจิตวิทยา



โดยผู้วิจัยได้ออกแบบ คู่มือและแนวทางปฏิบัติ (Practical Guide & Implementation Framework) เพื่อสนับสนุนการนำกระบวนการคิดเชิงออกแบบไปใช้ในการพัฒนารอบแนวคิดแบบเติบโตของครู โดยเน้นความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยนี้ใช้กระบวนการ PAOR (Plan-Act-Observe-Reflect) ตามแนวคิดของ Kemmis และ McTaggart (1988, อ้างถึงใน วีระยุทธ์ ชาตะกาญจน์, 2558) ตามแนวทางการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

4.1 ระยะเตรียมการ ขั้นการวางแผน (Plan) ผู้วิจัยและผู้เข้าร่วมวิจัยร่วมกันวางแผนและออกแบบกิจกรรมที่สอดคล้องกับกระบวนการคิดเชิงออกแบบ เพื่อพัฒนารอบแนวคิดแบบเติบโต ของครู โดยวิเคราะห์และกำหนดประเด็นสำคัญเพื่อการพัฒนากรอบแนวคิดแบบเติบโตให้เหมาะสมกับบริบทของครูและสถานศึกษา ออกแบบคู่มือและแนวทางการปฏิบัติ (Practical Guide & Implementation Framework) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินกิจกรรมและเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ จัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 6 เครื่องมือ ได้แก่ แบบแผนที่แห่งความเข้าใจ (Empathy Map) แบบกิจกรรมตัวตนของเรา (User Profiles) บอร์ดกิจกรรมการออกแบบอนาคตที่ต้องการ (Vision Cone) ตารางค้นพบ (2x2 Matrix) บอร์ดกิจกรรมครูกิดโต (Minimum Viable Product – MVP) และบอร์ดกิจกรรมฟีดแบ็กสู่วิถีเติบโต (Feedback Capture Grid)

4.2 ระยะดำเนินการ ขั้นการปฏิบัติ (Act) นำกิจกรรมไปใช้กับผู้เข้าร่วมการวิจัย โดยกระตุ้นให้ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมเชิงปฏิบัติการและสะท้อนแนวคิดของตนเองผ่านกิจกรรม กระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ขั้นการสังเกต (Observe) บันทึกข้อมูลจากการสังเกตพฤติกรรม การมีส่วนร่วมของครูระหว่างกิจกรรม และเก็บข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับประสบการณ์ของผู้เข้าร่วมวิจัยขณะทำกิจกรรม ขั้นการสะท้อนผล (Reflect) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เพื่อสรุปประเด็นสำคัญ แบ่งตามกระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) 5 ขั้นตอน ดังนี้

4.2.1 การเข้าใจตนเอง (Empathize) ใช้เครื่องมือที่ 1 แผนที่แห่งความเข้าใจ (Empathy map) เป็นกิจกรรมเชิงสะท้อนตนเองที่เน้นให้ครูผู้เข้าร่วมเกิดการรับรู้ถึงความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมของตนเองในบริบทการทำงานจริง ซึ่งออกแบบให้ครูได้มีโอกาสคิด วิเคราะห์ และเขียนสะท้อนตนเองผ่านแบบฟอร์ม ที่แบ่งออกเป็น 6 มุมมองสำคัญ ได้แก่ สิ่งที่ตนเองมองเห็น (What do I see?) สิ่งที่คุณเองได้ยิน (What do I hear?) สิ่งที่คุณเองพูดและกระทำ (What do I say & do?) สิ่งที่คุณเองคิดและรู้สึก (What do I think & feel?) สิ่งที่เป็นอุปสรรคหรือข้อจำกัดของตนเอง (What are my pains?) สิ่งที่เป็นจุดแข็งหรือโอกาส



ในการเติบโต (What are my gains?) ทำให้ครูเกิดการตระหนักรู้ถึงทั้งอุปสรรคและศักยภาพที่มีอยู่ในตนเอง และบันทึกแนวคิดที่ต้องการนำไปใช้พัฒนาตนเองในบริบทของงานวิชาชีพ และเครื่องมือที่ 2 ตัวตนของเรา (User profiles) ให้ผู้เข้าร่วมวิจัยสามารถสร้างโปรไฟล์ของผู้เข้าร่วมวิจัยเอง โดยเน้นการทำความเข้าใจลักษณะและความต้องการของตนเอง ประกอบด้วยการสร้าง Persona การระบุปัญหาและความท้าทาย การวิเคราะห์ผลลัพธ์ที่คาดหวัง (Gains) และการสร้าง Mood board/Sketch โดยผู้เข้าร่วมได้สะท้อนถึงแนวทางการแก้ปัญหาและวิธีการพัฒนาตนเองตามข้อมูลที่ได้จากการสร้าง

4.2.2 การกำหนดเป้าหมาย (Define) วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลผ่าน เครื่องมือที่ 3 การออกแบบอนาคตที่ต้องการ (Vision Cone) เป็นการให้ผู้เข้าร่วมวิจัยทุกคนร่วมกันวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน โดยผู้เข้าร่วมวิจัยแต่ละคนเขียนความคิดเห็นของตนเองใส่กระดาษโพสต์อิทก่อนนำไปติดบนบอร์ดใหญ่ และร่วมกันวิเคราะห์คำตอบของแต่ละคนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อคิดเห็นสอดคล้องกับบริบทการทำงานและทิศทางการพัฒนาของครู ช่วยให้ผู้เข้าร่วมสามารถจินตนาการอนาคตที่ตนเองปรารถนา จากนั้นวางแผนย้อนกลับเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาในปัจจุบันให้สอดคล้องกับเป้าหมายระยะยาว กิจกรรมนี้ไม่เพียงช่วยสร้างเป้าหมายที่จับต้องได้ หากยังส่งเสริมทัศนคติแบบเติบโตให้แก่ครูผู้เข้าร่วมในเชิงปฏิบัติจริงอีกด้วย

4.2.3 การออกแบบแนวทาง (Ideate) ใช้เครื่องมือที่ 4 ตารางค้นพบ (2x2-MATRIX) เพื่อคัดเลือกแนวทางหรือกิจกรรมที่เหมาะสมในการพัฒนารอบแนวคิด โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้และประสิทธิภาพ โดยให้ผู้เข้าร่วมวิจัยเขียนประเด็นที่เป็นข้อจำกัดและเป้าหมายที่อยากพัฒนาของตนเองลงโพสต์อิท สีเขียว และนำไปติดในตาราง 2x2 Matrix ตามตำแหน่งที่ตนเองพิจารณาว่ามีความสอดคล้องกับลักษณะของตนเองในด้านความเชื่อมั่นในตนเองและความพร้อมรับมือกับความท้าทาย โดยตารางเป็นแบบ Matrix ที่ด้านแนวนอน (แกน X) คือ ระดับความเชื่อมั่นในตนเอง และแนวตั้ง (แกน Y) คือ ระดับความกล้าเผชิญความท้าทาย ซึ่งทั้งสองแกนสะท้อนองค์ประกอบสำคัญของกรอบความคิดแบบเติบโต โดยผู้เข้าร่วมวิจัยเขียนประเด็นที่เป็นข้อจำกัดของตนเองลงบนโพสต์อิทสีเขียว โดยอ้างอิงจากกิจกรรมในเครื่องมือที่ 1 แผนที่แห่งความเข้าใจ (Empathy map) และกิจกรรมในเครื่องมือที่ 2 ตัวตนของเรา (User profiles) จากนั้นเขียนเป้าหมายที่ต้องการพัฒนาลงบนโพสต์อิทสีชมพู โดยอ้างอิงจาก เครื่องมือที่ 3 การออกแบบอนาคตที่ต้องการ (Vision Cone) โดยนำโพสต์อิทไปติดในตาราง 2x2 ตามระดับความเชื่อมั่นและความพร้อมรับมือความท้าทายของตนเอง ร่วมกันสะท้อนความคิดเห็นเพื่อระบุดูแลจุดที่ควรพัฒนา และเป้าหมายที่ต้องการไปถึง พร้อมหาวิธีที่จะขยับจากจุดปัจจุบันไปสู่จุดที่มี กรอบแนวคิดแบบเติบโตตามที่ตั้งไว้ใน เครื่องมือที่ 3 การออกแบบอนาคตที่ต้องการ (Vision Cone) ทำได้ดีที่สุด ผู้เข้าร่วมสรุปและเลือก 1-2 ประเด็นเพื่อพัฒนา และตั้งเป้าหมาย



ส่วนตัวในการเปลี่ยนแปลงแนวคิดหรือพฤติกรรม กิจกรรมนี้ช่วยให้ผู้เข้าร่วมเห็นภาพตนเองชัดเจนขึ้น และเตรียมพร้อมสำหรับการพัฒนาแนวคิดแบบเติบโตอย่างต่อเนื่องในกิจกรรมถัดไป

4.2.4 การสร้างต้นแบบ (Prototype) นำแนวคิดที่ผ่านการคัดเลือกไปพัฒนาเป็นต้นแบบโดยใช้เครื่องมือที่ 5 กิจกรรมครุคิดโต (Minimum Viable Product – MVP) นำแนวคิดที่ได้ไปสร้างต้นแบบในรูปแบบกิจกรรม ซึ่งสามารถนำไปทดลองปฏิบัติจริง และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของครูได้ ผู้เข้าร่วมวิจัยร่วมกันอภิปราย แสดงความคิดเห็น และทำกิจกรรม ครุคิดโต (MVP) ในบอร์ดร่วมกัน ตามประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ การกำหนดกลุ่มเป้าหมาย (Persona) การวิเคราะห์ปัญหา (Top 3 problems) การระบุจุดที่ MVP จะเข้าไปช่วยเหลือ การวางเป้าหมายและแผนภาพรวม การออกแบบคุณลักษณะของต้นแบบ การวางแผนการสร้างต้นแบบ การกำหนดระยะเวลาและทรัพยากร วิธีการวัดผล และการวางแผนการเรียนรู้และพัฒนาต่อ ผู้เข้าร่วมมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อให้แนวทางที่ได้สะท้อนความต้องการและบริบทของผู้ปฏิบัติงานจริง และนำเสนอแนวคิดของตนเอง พร้อมรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้อื่น เพื่อสรุปจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา และวางแผนการนำกิจกรรม ครุคิดโต (MVP) ที่ออกแบบไปทดลองใช้ในบริบทของสถานศึกษาต่อไป

4.2.5 การสะท้อนผล (Test) ประเมินผลการนำต้นแบบไปใช้ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากเครื่องมือที่ 6 กิจกรรมฟีดแบ็กสู่วิถีเติบโต (Feedback Capture Grid) เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากครู แล้วนำข้อมูลไปวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงต้นแบบให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้นและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในบริบทของสถานศึกษา แบ่งการให้ความคิดเห็นออกเป็น 4 มิติ ได้แก่ สิ่งที่ชอบ (I like...) สิ่งที่ยอยากให้ปรับปรุง (I wish...) คำถามที่กระตุ้นการคิด (What if...) และไอเดียเพิ่มเติม (Ideas...) ผู้เข้าร่วมจะวิเคราะห์และเลือกฟีดแบ็กที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาแนวทางของตนเอง พร้อมวางแผนการปรับปรุง MVP ที่เหมาะสมกับบริบทจริงของสถานศึกษา

4.3 ขั้นการสังเกต (Observe) ผู้วิจัยดำเนินการสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant Observation) ในทุกกิจกรรมที่เกิดขึ้นในขั้นการวางแผน (Plan) และขั้นการปฏิบัติ (Act) โดยสังเกตพฤติกรรมของครูขณะดำเนินกิจกรรม บันทึกการมีส่วนร่วม การปฏิสัมพันธ์ รวมถึงสภาพแวดล้อมหรือบริบทที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของกรอบแนวคิด นอกจากนี้ ยังเก็บข้อมูลเชิงลึกผ่านการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่มระหว่างและหลังการจัดกิจกรรม

4.4 ขั้นการสะท้อนผล (Reflect) รวบรวมผลสะท้อนจากครู ถอดบทเรียนเชิงลึกจากพฤติกรรมและความคิดของผู้เข้าร่วม ปรับแนวทางต่อเนื่อง เป็นขั้นตอนที่นำข้อมูลที่ได้จากการปฏิบัติและสังเกตมาวิเคราะห์และสรุปผลอย่างละเอียด ผ่านเครื่องมือและเทคนิคการคิดเชิงออกแบบในแต่ละขั้นตอน นอกจากนี้ผู้วิจัยจะดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลอย่างเข้มงวด โดยในทุกครั้งที่ผู้เข้าร่วมแสดงความคิดเห็นหรือตอบคำถาม ผู้วิจัยจะทวนคำตอบ ถามย้ำ และตีความหมาย เพื่อให้ผู้เข้าร่วมยืนยันความเข้าใจ



ของผู้วิจัย ทั้งนี้ เพื่อให้มั่นใจว่าข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มมีความลึกซึ้ง ครบคลุม และน่าเชื่อถือตามหลักการวิจัยเชิงคุณภาพ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลโดยอาศัยการตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือและครบถ้วน ผู้วิจัยได้ใช้ ตรวจสอบข้อมูลที่ได้ด้วยการรวบรวมข้อมูลจากหลากหลายแหล่ง ได้แก่ การสังเกตการณ์พฤติกรรมและการมีส่วนร่วมของครูระหว่างการดำเนินกิจกรรม และคำตอบหรือข้อคิดเห็นที่ครูแสดงออกในแต่ละกิจกรรมตามกระบวนการคิดเชิงออกแบบ นอกจากนี้ผู้วิจัยได้สืบหาวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่หลากหลาย ทั้งการสังเกตแบบมีส่วนร่วม การสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่ม รวมถึงการวิเคราะห์คำตอบจากเครื่องมือต่าง ๆ เพื่อยืนยันความถูกต้องของข้อมูลจากมิติที่ต่างกัน ทั้งนี้ เพื่อเสริมความน่าเชื่อถือ ผู้วิจัยยังได้ดำเนินการสะท้อนกลับข้อมูล (Member Check) กับผู้ให้ข้อมูลทุกครั้ง โดยทวนคำตอบ ถามย้ำ และให้ผู้เข้าร่วมวิจัยยืนยันความเข้าใจของผู้วิจัย หลังจากผ่านกระบวนการตรวจสอบความน่าเชื่อถือนี้ ผู้วิจัยจึงดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสรุปประเด็นสำคัญที่สนับสนุนการพัฒนารอบแนวคิดแบบเติบโตของครูในบริบทของสถานศึกษาต่อไป

นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ให้ความสำคัญกับการพิทักษ์สิทธิของผู้เข้าร่วมวิจัย โดยผู้วิจัยได้ชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และประโยชน์ของการเข้าร่วมการวิจัย พร้อมทั้งให้ความมั่นใจในการรักษาความลับของข้อมูล โดยใช้นามแฝงที่ผู้เข้าร่วมวิจัยตั้งขึ้น แทนชื่อและนามสกุลของผู้เข้าร่วมการวิจัยทั้งหมด 8 คน และนำเสนอผลการศึกษารวมในลักษณะที่ไม่สามารถระบุตัวตนของบุคคลใด ๆ ได้อย่างชัดเจน

ผลการวิจัย

1. แนวทางการประยุกต์ใช้การคิดเชิงออกแบบในการพัฒนารอบแนวคิดแบบเติบโตของครู
กรณีศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ

ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการประยุกต์ใช้กระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) สามารถนำมาพัฒนาเป็นแนวทางในการส่งเสริมกรอบแนวคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ให้แก่ครูในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

ขั้นที่ 1 การเข้าใจตนเอง (Empathize) ในขั้นตอนนี้ ครูได้ใช้เครื่องมือที่ 1 แผนที่แห่งความเข้าใจ (Empathy Map) และ เครื่องมือที่ 2 ตัวตนของเรา (User Profiles) เพื่อสะท้อนบริบทชีวิตการทำงาน ทั้งในด้านบทบาท ภาระงาน ความรู้สึกส่วนตัว และแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ในระหว่างการดำเนินกิจกรรม



พบว่า ครูแต่ละคนมีพื้นฐานและประสบการณ์ที่หลากหลาย จึงใช้คำถามปลายเปิดที่ช่วยกระตุ้นการคิดลึกขึ้น สิ่งนี้ช่วยให้ครูสามารถเข้าถึงประสบการณ์ที่ซ่อนอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขั้นที่ 2 การกำหนดปัญหา (Define) ด้วยเครื่องมือที่ 3 การออกแบบอนาคตที่ต้องการ (Vision Cone) เมื่อเข้าใจบริบทของตนเองแล้ว ครูได้นำข้อมูลที่ได้จากการสะท้อนตนเองมาระบุปัญหาและความต้องการของตนในฐานะครู พบว่า ครูมีความท้าทายในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในห้องเรียน ความรู้สึกไม่มั่นคงต่อวิชาชีพ และการขาดแรงสนับสนุนภายในสถานศึกษา ทั้งองค์กรและผู้บริหาร

ขั้นที่ 3 การออกแบบแนวทาง (Ideate) ผ่านเครื่องมือที่ 4 ตารางค้นพบ (2x2-MATRIX) ในขั้นตอนนี้ ครูตระหนักถึงช่องว่างระหว่างตนเองในปัจจุบันกับตนเองในอนาคต และสามารถตั้งเป้าหมายเฉพาะเพื่อพัฒนากรอบแนวคิดแบบเติบโต เช่น การพัฒนาทักษะการสื่อสาร การบริหารเวลา และการปรับวิธีคิดต่อความล้มเหลว ขณะเดียวกัน ในระหว่างดำเนินกิจกรรม พบว่าครูบางคนไม่มั่นใจในการประเมินตนเองอย่างเปิดเผย จึงปรับรูปแบบกิจกรรมช่วงเริ่มต้นโดยให้ครูแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในกลุ่มเล็ก โดยไม่มีการตัดสินหรือให้คะแนน เพื่อสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการเปิดใจและยอมรับตนเอง ส่งผลให้ครูสามารถระบุจุดแข็ง จุดอ่อน และเป้าหมายของตนได้อย่างตรงไปตรงมา และกลายเป็นจุดเริ่มต้นของการตั้งเจตจำนงในการพัฒนาตนเองอย่างมีเป้าหมายนอกจากนี้ยังพบว่า ครูที่เคยรู้สึกไม่กล้าเผชิญความท้าทาย มีแนวโน้มเปิดรับมุมมองจากเพื่อนร่วมกลุ่มมากขึ้น เมื่อเห็นว่าเพื่อน ๆ ก็เผชิญปัญหาในลักษณะเดียวกัน ซึ่งนำไปสู่การตั้งเป้าหมายที่เป็นไปได้ และเกิดขึ้นจากความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้นตามลำดับ

ขั้นที่ 4 การสร้างต้นแบบ (Prototype) ครูได้ร่วมกันออกแบบระบบต้นแบบเพื่อส่งเสริมการเติบโตของตนเองผ่านเครื่องมือที่ 5 กิจกรรมครูกิตโต (MVP) โดยร่วมกันออกแบบ 3 เครื่องมืดย่อย ได้แก่ Challenge Journal, Peer Coaching และ Growth Wall ที่กลุ่มผู้เข้าร่วมวิจัยคิดเห็นแล้วว่าเหมาะสมในการพัฒนากรอบแนวคิดแบบเติบโตของสถานศึกษา

ขั้นที่ 5 การสะท้อนผล (Test) หลังการใช้ทดลองต้นแบบ 1 เดือน ครูได้ร่วมกันประเมินผลผ่านเครื่องมือที่ 6 ฟีดแบ็กสู่วิถีเติบโต (Feedback Capture Grid) โดยสะท้อนความคิดเห็นใน 4 มิติ ได้แก่ I Like, I Wish, What if และ Idea ครูได้เสนอให้ปรับปรุงเครื่องมือบางส่วนให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ในระหว่างกระบวนการสะท้อนผล ยังพบข้อเสนอใหม่ ๆ ที่ครูสร้างขึ้นจากประสบการณ์จริง เช่น การตั้งกลุ่มครูกิตโต ผ่านแอปพลิเคชันไลน์ หรือการจัดพื้นที่ครูเล่าเรื่อง แทนการต้องนัดหมายมาพบกัน ซึ่งไม่เพียงช่วยส่งเสริมแนวคิดแบบเติบโต แต่ยังสร้างวัฒนธรรมของการแบ่งปันและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องภายในองค์กร

แนวทางการประยุกต์ใช้กระบวนการคิดเชิงออกแบบในการพัฒนากรอบแนวคิดแบบเติบโตของครูในครั้งนี้ พบว่า กระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ไม่ได้เป็นเพียงชุดขั้นตอนตายตัว แต่เป็นกระบวนการแบบยืดหยุ่น ที่สามารถค้นพบแนวทางเสริมใหม่ ๆ ได้ระหว่างการดำเนินการจริง โดยเฉพาะการ



ปรับกระบวนการให้เหมาะสมกับพื้นฐานและความหลากหลายของครู การใช้เครื่องมือที่เปิดพื้นที่ให้ครูได้แสดงออกอย่างปลอดภัย และการสร้างการมีส่วนร่วมที่ต่อเนื่อง สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลให้ครูเกิดการเรียนรู้ที่ลึกซึ้ง พัฒนาแนวคิดแบบเติบโตได้อย่างแท้จริง และพร้อมที่จะขยายผลไปสู่บริบทอื่นอย่างยั่งยืน

ผลการวิจัยยังพบว่า การประยุกต์ใช้กระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) สามารถนำมาพัฒนาเป็นแนวทางในการส่งเสริมกรอบแนวคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ให้แก่ครูในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ โดยกระบวนการดังกล่าวประกอบด้วย 5 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ การเข้าใจตนเอง (Empathize) การกำหนดเป้าหมาย (Define) การออกแบบแนวทาง (Ideate) การสร้างต้นแบบ (Prototype) และการสะท้อนผล (Test)

ในขั้นแรก ครูใช้เครื่องมือ แผนที่แห่งความเข้าใจ (Empathy map) และ กิจกรรมตัวตนของเรา (User profiles) เพื่อสะท้อนบริบทชีวิตการทำงาน ทั้งด้านภาระหน้าที่ ความรู้สึกส่วนตัว และแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง พบว่าครูมีความเข้าใจบริบทตนเองอย่างชัดเจน โดยเฉพาะข้อจำกัดที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงาน รายได้ที่ไม่มั่นคง ภาระครอบครัว และความคาดหวังจากผู้บริหาร ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อแนวคิดและพฤติกรรมการทำงานของครู

ต่อมา ครูได้ออกแบบภาพอนาคตที่ต้องการผ่านกิจกรรมการออกแบบอนาคตที่ต้องการ (Vision Cone) และประเมินความพร้อมของตนผ่าน ตารางค้นพบ (2x2 Matrix) โดยครูสามารถระบุเป้าหมายการพัฒนาที่ชัดเจน เช่น การกล้าทดลอง การใช้เทคโนโลยีใหม่ และการเปิดใจรับคำวิจารณ์ พร้อมทั้งตระหนักถึงช่องว่างระหว่างตนเองในปัจจุบันกับอนาคตที่อยากเป็น

จากนั้นครูร่วมกันออกแบบระบบต้นแบบเพื่อส่งเสริมการเติบโตของตนเองผ่านกิจกรรม ครูคิดโต (MVP) โดยได้ร่วมกันสร้างแนวทาง ซึ่งประกอบด้วย 3 เครื่องมืดย่อย ได้แก่ Challenge Journal, Peer Coaching และ Growth Wall ซึ่งได้รับการออกแบบให้ใช้งานได้จริงภายในบริบทของสถานศึกษา ทั้งในแง่ของเวลา ทรัพยากร และความเหมาะสมกับบริบทกลุ่มเป้าหมาย

ในขั้นสุดท้าย ครูสะท้อนผลจากการใช้แนวทางดังกล่าวผ่าน ฟีดแบ็กสู่วิถีเติบโต (Feedback Capture Grid) ซึ่งช่วยให้ครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นใน 4 มิติ ได้แก่ I Like, I Wish, What if และ Idea ครูเสนอให้มีการปรับระบบเพื่อให้ยืดหยุ่นยิ่งขึ้น เช่น การจัดสรรเวลาให้เหมาะสม การสนับสนุนจากผู้บริหาร และการเปิดโอกาสให้ครูจากพื้นที่อื่นเข้าร่วมแลกเปลี่ยน

จากการวิจัย พบว่าแนวทางการประยุกต์ใช้กระบวนการคิดเชิงออกแบบในการพัฒนารอบแนวคิดแบบเติบโตของครู ด้านการนำไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา ต้องสามารถดำเนินการได้ใน 3 ระดับที่สำคัญ ประการแรก ระดับผู้บริหารสถานศึกษา มุ่งเน้นการกำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาที่ชัดเจน ประการที่สอง ระดับครูผู้สอน เน้นการพัฒนารอบความคิดแบบเติบโตและการจัดการเรียนการสอนที่สร้างสรรค์ และ



ประการที่สาม ระดับการประเมินผล ที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมทั้งด้านพฤติกรรม อารมณ์ และความรู้

ผลการพัฒนาที่เห็นได้ชัดคือการเปลี่ยนแปลงในด้านกรอบความคิดของครู โดยเฉพาะการพัฒนาความสามารถในการเผชิญกับอุปสรรคและการเรียนรู้จากข้อผิดพลาด ทั้งนี้ พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จประกอบด้วย การสนับสนุนอย่างจริงจังจากผู้บริหาร และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่สำคัญ คือ สถานศึกษาควรกำหนดแนวทางที่ชัดเจนในการส่งเสริมการคิดเชิงออกแบบ ผ่านกลไกต่างๆ เช่น การจัดอบรมให้ความรู้ การเปิดช่องทางรับฟังความคิดเห็น การสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น การนิเทศติดตามอย่างสม่ำเสมอ และการสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสม โดยต้องส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน

จากผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า การคิดเชิงออกแบบเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของครู อย่างไรก็ตาม การดำเนินการต้องเป็นไปอย่างเป็นระบบและได้รับการสนับสนุนอย่างจริงจังจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง จึงจะสามารถบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผลการประยุกต์ใช้กระบวนการคิดเชิงออกแบบในการพัฒนากรอบแนวคิดแบบเติบโตของครูศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ

ผลการประยุกต์ใช้กระบวนการคิดเชิงออกแบบในการพัฒนากรอบแนวคิดแบบเติบโตของครู พบว่า กิจกรรมที่ออกแบบตามกระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ได้ขับเคลื่อนให้เกิดการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงกรอบแนวคิดแบบเติบโตของครูอย่างเป็นรูปธรรมในแต่ละคุณลักษณะที่สำคัญ ประกอบด้วย (1) ความเชื่อว่าความสามารถและสติปัญญาเป็นสิ่งที่พัฒนาได้ (2) ความกล้าเผชิญความท้าทาย (3) ความไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค (4) ความเชื่อว่าความพยายามเป็นหนทางสู่ความสำเร็จ (5) การเรียนรู้จากคำวิจารณ์ และ (6) การค้นหาแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น ดังผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินกิจกรรมในแต่ละขั้นตอน

กิจกรรมแผนที่แห่งความเข้าใจ (Empathy Map) เป็นจุดเริ่มต้นที่เปิดโอกาสให้ครูสะท้อนตนเองใน 6 มิติ ได้แก่ สิ่งที่ตนเห็น ได้ยิน พูดและกระทำ คิดและรู้สึก อุปสรรค และแรงจูงใจ การที่ครูได้สำรวจสภาพภายในและภายนอกอย่างลึกซึ้งในบรรยากาศที่ปลอดภัย เช่น การรับรู้ว่านักเรียนจำนวนมากขาดแรงจูงใจในการเรียน หรือเพื่อนร่วมงานมีบทบาทในการสร้างแรงสนับสนุน ทำให้ครูเกิดการตระหนักรู้ถึงศักยภาพที่ซ่อนอยู่และจุดที่ต้องพัฒนา การยอมรับข้อจำกัด (Pain Points) เช่น ความไม่มั่นใจในการใช้เทคโนโลยี การบริหารเวลา หรือภาวะหมดไฟ ควบคู่ไปกับการระบุแรงจูงใจและโอกาสในการเติบโต (Gains) ทำให้ครูเริ่มตั้งคำถาม



กับกรอบความคิดเดิมที่ว่าความสามารถเป็นสิ่งตายตัว และเปิดใจที่จะเชื่อว่าตนเองสามารถพัฒนาได้ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของ ความเชื่อว่าความสามารถและสติปัญญาเป็นสิ่งที่พัฒนาได้

กิจกรรมตัวตนของเรา (User profiles) มุ่งให้ครูวิเคราะห์บทบาทและภารกิจของตนเองในชีวิตจริง รวมถึงปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการพัฒนา ครูแต่ละคนได้สะท้อนว่าต้องรับผิดชอบงานหลากหลาย นอกเหนือจากการสอน และเผชิญปัจจัยด้านความไม่มั่นคงในอาชีพหรือข้อจำกัดด้านสุขภาพ การสร้างโปรไฟล์ และ Moodboard ช่วยให้ครูได้นิยามตัวตนทางวิชาชีพในแบบที่ตนต้องการเห็น เช่น ผู้เข้าร่วมวิจัยบางคนวาดตนเองเป็นดวงอาทิตย์ยิ้มแย้มเพื่อสื่อถึงพลังบวก ทำให้ครูเห็นว่าตนเองมีศักยภาพในการพัฒนา กิจกรรมนี้เปิดพื้นที่ปลอดภัยให้ครูรู้จักตนเองในฐานะผู้ปฏิบัติงานเชิงมนุษยมากขึ้น และใช้ข้อมูลเหล่านี้เป็นจุดตั้งต้นในการวางแผนพัฒนาวิชาชีพของตน ซึ่งเสริมสร้างความกล้าเผชิญความท้าทายด้วยการยอมรับจุดอ่อนและหาทางแก้ไขและสร้าง ความเชื่อว่าความพยายามเป็นหนทางสู่ความสำเร็จ จากการระบุเป้าหมายที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาดังกล่าวเป็นรูปธรรม

กิจกรรมการออกแบบอนาคตที่ต้องการ (Vision Cone) กิจกรรมนี้ให้ครูวิเคราะห์อดีต ปัจจุบัน และจินตนาการถึงภาพอนาคตที่พึงปรารถนาในวิชาชีพ พร้อมวางแผนย้อนกลับมาถึงปัจจุบันด้วยตนเอง ครูส่วนใหญ่มีภาพอนาคตที่ชัดเจนและเป็นบวก เช่น ต้องการเป็นผู้นำทางวิชาการ หรือส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้ การที่ครูได้กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นเจ้าของกระบวนการวางแผน ทำให้เกิดความมุ่งมั่นและความเชื่อว่าความพยายามเป็นหนทางสู่ความสำเร็จ ที่ชัดเจนขึ้น นอกจากนี้ การกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายแต่จับต้องได้ยังเสริมความกล้าเผชิญความท้าทายของครู

กิจกรรมตารางค้นพบ (2x2-MATRIX) เปิดโอกาสให้ครูวางตำแหน่งตนเองในรอบ 2x2 โดยพิจารณาระดับความเชื่อมั่นในตนเองและความกล้าเผชิญความท้าทาย ครูส่วนใหญ่ระบุว่าตนเองยังอยู่ในมุมล่าง คือขาดความมั่นใจหรือมีแนวโน้มหลีกเลี่ยงความท้าทาย โดยเฉพาะการทดลองสิ่งใหม่และการเปิดรับคำวิจารณ์ แต่ได้ระบุเป้าหมายไว้ในพื้นที่ด้านบนของกรอบอย่างชัดเจน เช่น การเป็นผู้นำกลุ่มเรียนรู้ การสื่อสารกับผู้เรียนอย่างมั่นใจ การที่ครูตระหนักถึงช่องว่างและเป้าหมายที่ชัดเจนนี้ กระตุ้นให้ครูเกิดความมุ่งมั่นที่จะขยับจากจุดปัจจุบันไปสู่เป้าหมาย เสริมสร้างความกล้าเผชิญความท้าทายและความไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค โดยมองปัญหาเป็นสิ่งที่ต้องก้าวข้าม

กิจกรรมครุคิดโต (MVP - Minimum Viable Product) ครูได้ร่วมกันออกแบบต้นแบบ (MVP) ของเครื่องมือหรือระบบที่ส่งเสริมการคิดเชิงออกแบบได้จริงในบริบทของตนเอง โดยออกแบบเครื่องมือ 3 อย่าง ได้แก่ Challenge Journal, Peer Coaching และ Growth Wall การที่ครูได้ลงมือสร้างต้นแบบที่ไม่จำเป็นต้องสมบูรณ์แบบ ช่วยลดความกลัวความล้มเหลวและส่งเสริมให้ครูเข้าใจว่าการพัฒนารอบแนวคิดแบบ



เติบโตสามารถเริ่มต้นได้จากภายใน สิ่งนี้บ่มเพาะความไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค และความเชื่อในพลังของความพยายามอย่างชัดเจน

กิจกรรมฟีดแบ็กสู่วิดิโอ (Feedback Capture Grid) เพื่อสะท้อนผลการใช้ MVP ผ่านการให้ความคิดเห็นใน 4 มิติ I Like, I Wish, What if และ Idea การที่ครูสามารถสะท้อนความคิดเห็นต่อ MVP ได้อย่างสร้างสรรค์และพบว่าการรับฟังคำวิจารณ์ไม่ใช่การตำหนิ แต่เป็นข้อมูลเพื่อการพัฒนา ทำให้ครูเกิดการเรียนรู้จากข้อผิดพลาดและมองว่าเป็นโอกาสในการปรับปรุง กิจกรรมนี้จึงส่งเสริมการเรียนรู้จากคำวิจารณ์และความไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค โดยการมองว่าฟีดแบ็กเป็นทรัพยากรสำคัญ นอกจากนี้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ยังกระตุ้นการค้นหาแรงบันดาลใจจากผู้อื่นเมื่อครูเห็นแนวทางหรือความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการประยุกต์ใช้กระบวนการคิดเชิงออกแบบในการพัฒนารอบแนวคิดแบบเติบโต

การคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking)		คุณลักษณะของกรอบแนวคิดแบบเติบโต
ขั้น Empathize	แผนที่แห่งความเข้าใจ (Empathy Map)	1. ความเชื่อว่าความสามารถและสติปัญญาเป็นสิ่งที่พัฒนาได้ 2. ความกล้าเผชิญความท้าทาย
	ตัวตนของเรา (User profiles)	1. ความกล้าเผชิญความท้าทาย 2. ความเชื่อว่าความพยายามเป็นหนทางสู่ความสำเร็จ
ขั้น Define	การออกแบบอนาคตที่ต้องการ (Vision Cone)	1. ความเชื่อว่าความพยายามเป็นหนทางสู่ความสำเร็จ 2. ความกล้าเผชิญความท้าทาย
ขั้น Ideate	ตารางค้นพบ (2x2-MATRIX)	1. ความกล้าเผชิญความท้าทาย 2. ความไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค
ขั้น Prototype	ครุคิดโต (MVP)	1. ความไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค 2. ความเชื่อว่าความพยายามเป็นหนทางสู่ความสำเร็จ
ขั้น Test	ฟีดแบ็กสู่วิดิโอ (Feedback Capture Grid)	1. การเรียนรู้จากคำวิจารณ์ 2. ความไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค 3. การค้นหาแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น



จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นถึงผลการประยุกต์ใช้กระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ในการขับเคลื่อนและพัฒนากรอบแนวคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ของครูอย่างเป็นระบบ โดยได้จำแนกคุณลักษณะของกรอบแนวคิดแบบเติบโตที่พัฒนาขึ้นจากการดำเนินกิจกรรมในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่าทุกกิจกรรมในกระบวนการคิดเชิงออกแบบมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างคุณลักษณะทั้ง 6 ประการของกรอบแนวคิดแบบเติบโตอย่างเป็น ซึ่งยืนยันว่ากระบวนการคิดเชิงออกแบบเป็นกลไกที่มีประสิทธิภาพในการส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาทัศนคติเชิงเติบโตของครูอย่างครบวงจร

อภิปรายผล

1. การวิเคราะห์แนวทางการประยุกต์ใช้กระบวนการคิดเชิงออกแบบในการพัฒนากรอบแนวคิดแบบเติบโตของครู ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า แนวทางการประยุกต์ใช้กระบวนการคิดเชิงออกแบบในการพัฒนากรอบแนวคิดแบบเติบโตของครูที่พัฒนาขึ้น มีลักษณะเป็นกรอบปฏิบัติที่ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพ แนวทางนี้ได้แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงกลไกที่การประยุกต์ใช้การคิดเชิงออกแบบ สามารถนำไปสู่การพัฒนากรอบแนวคิดแบบเติบโตได้อย่างยั่งยืน โดยอาศัยองค์ประกอบสำคัญดังนี้

กระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) แกนหลักของการเปลี่ยนแปลง แนวทางนี้มีรากฐานอยู่ที่กระบวนการคิดเชิงออกแบบ 5 ขั้นตอน ได้แก่ การสร้างความเข้าใจ (Empathize) การตั้งกรอบโจทย์ (Define) การสร้างความคิด (Ideate) การสร้างต้นแบบ (Prototype) และการทดสอบ (Test) กระบวนการนี้ไม่ได้เป็นเพียงชุดของเครื่องมือ แต่เป็นชุดความคิดและวิธีการทำงานที่เน้นการทำความเข้าใจปัญหาอย่างลึกซึ้ง การสร้างสรรค์นวัตกรรม และการเรียนรู้จากการทดลองซ้ำ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญที่ส่งเสริมให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลงกรอบความคิดแบบตายตัวไปสู่แบบเติบโต

ความยืดหยุ่น (Flexibility) สามารถปรับเปลี่ยนและวนซ้ำได้ตามความเหมาะสมในแต่ละบริบท การที่กระบวนการเริ่มต้นจากการทำความเข้าใจตนเองและบริบทที่แท้จริงของครู ทำให้แนวทางสามารถปรับให้เข้ากับความต้องการและข้อจำกัดเฉพาะของครูแต่ละคนได้ ความยืดหยุ่นนี้เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้ครูรู้สึกเป็นเจ้าของกระบวนการพัฒนา ลดแรงต้านทานการเปลี่ยนแปลง และส่งเสริมให้ครูกล้าที่จะ คิด วิจัยเรียนรู้ และวิธีทดลอง ในแบบของตนเอง อันเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนากรอบแนวคิดแบบเติบโต

ระดับการนำไปใช้ (Implementation Levels) การขับเคลื่อนในทุกมิติ แนวทางนี้สามารถดำเนินการได้อย่างสอดคล้องกันใน 3 ระดับ ได้แก่ ระดับบริหาร ต้องกำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาที่ชัดเจน ระดับครูผู้สอนต้องการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตและการจัดการเรียนการสอนที่สร้างสรรค์ และ

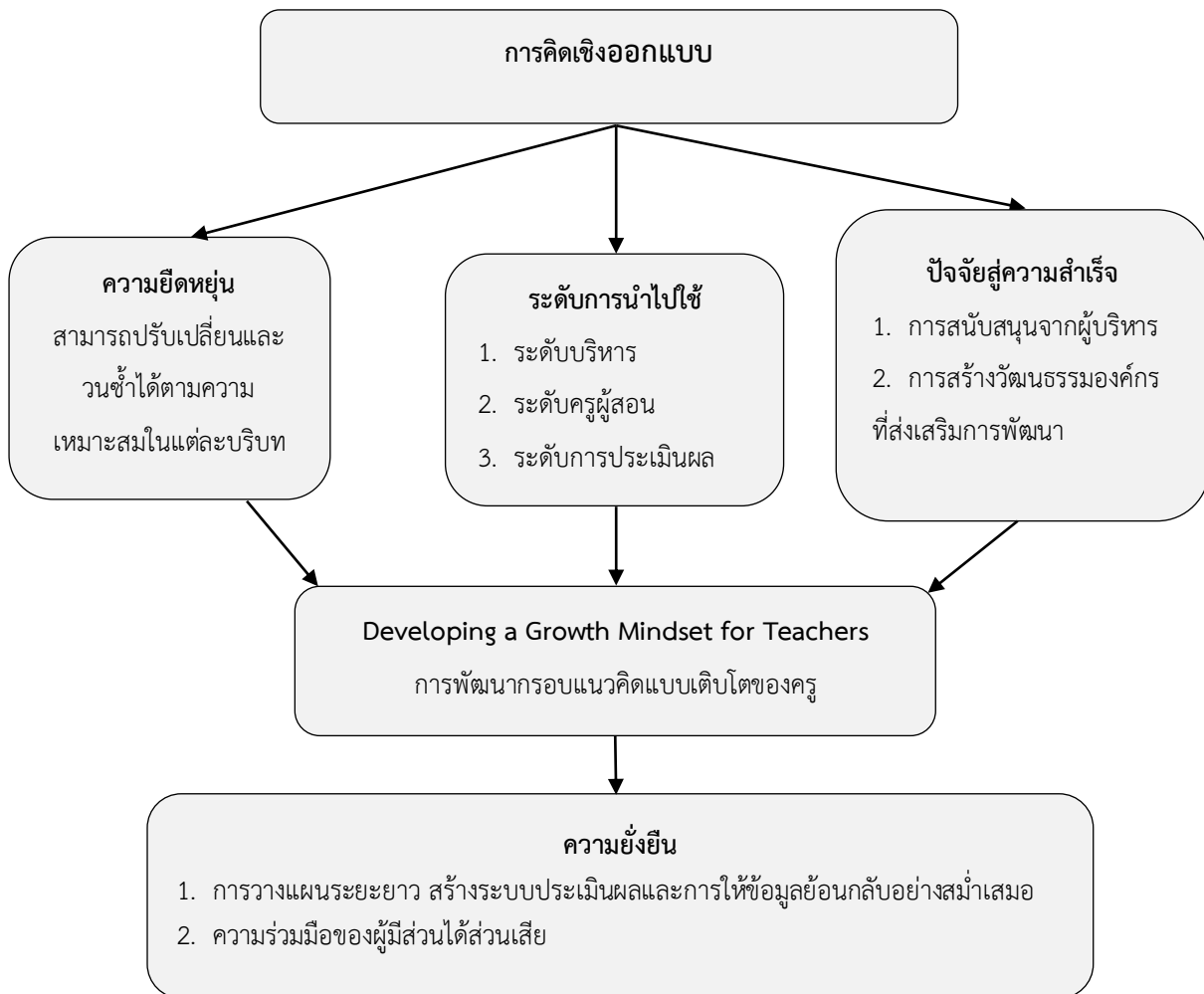


ระดับการประเมินผล ควรการติดตามอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมทั้งด้านพฤติกรรม อารมณ์ และความรู้ การมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากผู้บริหารในระดับนโยบาย โดยเห็นความชัดเจนของกระบวนการและตระหนักถึงการพัฒนารอบแนวคิดแบบเติบโตของครูผ่านหลักฐานเชิงพฤติกรรม ได้ส่งผลให้ครูเกิดแรงจูงใจและความรู้สึกรับการสนับสนุนอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลงในเชิงระบบ

ปัจจัยสู่ความสำเร็จ (Success Factors) กลไกเสริมแรงสู่การพัฒนาความสำเร็จในการนำแนวทางนี้ไปใช้ขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญสองประการ ได้แก่ (1) การสนับสนุนอย่างจริงจังจากผู้บริหาร และ (2) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการพัฒนา การสนับสนุนนี้รวมถึงการจัดสรรเวลา พื้นที่เรียนรู้ และการไม่เน้นการประเมินแบบตัดสิน การสร้างพื้นที่ปลอดภัยทางจิตวิทยา ทำให้ครูรู้สึกกล้าทดลองสิ่งใหม่ ๆ โดยไม่ถูกตำหนิ หากล้มเหลว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Brown (2008) และ Matthews & Wrigley (2017) ที่เน้นความสำคัญของการทำงานร่วมกันในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์

ความยั่งยืน (Sustainability) เป้าหมายสูงสุดของการพัฒนาแนวทางนี้มีศักยภาพในการสร้างความยั่งยืน ของผลลัพธ์ โดยอาศัย (1) การวางแผนระยะยาว การสร้างระบบประเมินผลและการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสม่ำเสมอ และ (2) ความร่วมมือของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การที่กระบวนการนี้ส่งเสริมให้ผู้เข้าร่วมวิจัยรู้สึกเป็นเจ้าของ (Ownership) ในการพัฒนา ทำให้พวกเขายินดีที่จะกลับมาทบทวน ต่อยอด และมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นไปตามหลักการของ UNESCO (2015) ที่ชี้ว่าการพัฒนาอย่างยั่งยืนต้องมีระบบสนับสนุนควบคู่กับแรงจูงใจภายใน การคิดเชิงออกแบบจึงทำหน้าที่เป็นแนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร ที่ช่วยเชื่อมโยงความต้องการของครู ผู้เรียน และผู้บริหารเข้าด้วยกันอย่างสมดุล

แนวทางการประยุกต์ใช้กระบวนการคิดเชิงออกแบบนี้ได้พิสูจน์แล้วว่าเป็นกรอบปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพในการส่งเสริมการพัฒนารอบแนวคิดแบบเติบโตของครูโดยอาศัยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างและการมีส่วนร่วมที่หลากหลายระดับ ซึ่งเป็นการบูรณาการตัวแปรต้นเข้ากับบริบทการทำงานจริง ภายใต้เงื่อนไขความยืดหยุ่น การสนับสนุน และความร่วมมือ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในกรอบความคิดและคงอยู่ได้อย่างยั่งยืน ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 การประยุกต์ใช้การคิดเชิงออกแบบในการพัฒนารอบแนวคิดแบบเติบโตของครู

2. ผลการประยุกต์ใช้การคิดเชิงออกแบบในการพัฒนารอบแนวคิดแบบเติบโตของครู กรณีศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นอย่างชัดเจนว่า การประยุกต์ใช้กระบวนการคิดเชิงออกแบบเป็นกลไกสำคัญที่ขับเคลื่อนให้เกิดการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงในคุณลักษณะสำคัญของกรอบแนวคิดแบบเติบโตของครู (ตัวแปรตาม) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Dweck (2006) ที่ระบุว่ากรอบความคิดเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาและเปลี่ยนแปลงได้ผ่านประสบการณ์และการเรียนรู้ที่เหมาะสม กระบวนการคิดเชิงออกแบบ (ตัวแปรต้น) ได้บ่มเพาะคุณลักษณะเหล่านี้ผ่านปฏิสัมพันธ์และการลงมือปฏิบัติ ดังนี้

ความเชื่อว่าความสามารถและสติปัญญาเป็นสิ่งที่พัฒนาได้ คุณลักษณะนี้ได้รับการเสริมสร้างอย่างมีนัยสำคัญในขั้นการสร้างใจ (Empathize) โดยเฉพาะผ่านกิจกรรมแผนที่แห่งใจ (Empathy Map) และตัวตนของเรา (User profiles) การที่ครูได้สำรวจตนเองในมิติต่างๆ และสะท้อนถึงทั้ง Pain (ข้อจำกัด) และ Gain (โอกาสเติบโต) ของตนเองในบริบทการทำงาน ได้นำไปสู่การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-



awareness) ครูเริ่มตั้งคำถามกับกรอบความคิดเดิมที่เชื่อว่าความสามารถเป็นสิ่งตายตัว และเปิดใจเชื่อว่าตนเองสามารถพัฒนาได้ผ่านการเรียนรู้และความพยายาม

ความกล้าเผชิญความท้าทาย คุณลักษณะนี้พัฒนาขึ้นอย่างโดดเด่นในขั้นการสร้างความเข้าใจ (Empathize) ขั้นการตั้งกรอบโจทย์ (Define) และ ขั้นการสร้างความคิด (Ideate) จากตารางค้นพบ 2x2-MATRIX การที่ครูได้สำรวจจุดอ่อนและโอกาสในการเติบโตในขั้นการสร้างความเข้าใจ (Empathize) ขั้นและนิยามตัวตนใหม่ที่เปิดกว้างต่อการพัฒนา ได้สร้างรากฐานความกล้า ยิ่งไปกว่านั้น การที่ครูได้จินตนาการภาพอนาคตที่พึงปรารถนาและกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายด้วยตนเอง (Vision Cone) พร้อมทั้งวิเคราะห์จุดที่ต้องพัฒนาผ่านตาราง 2x2 Matrix ได้กระตุ้นให้ครูกล้าที่จะก้าวข้ามข้อจำกัดและมองความท้าทายในเชิงบวก

ความไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค คุณลักษณะนี้ได้รับการบ่มเพาะอย่างชัดเจนในขั้นการสร้างความคิด (Ideate) จากตารางค้นพบ 2x2-MATRIX และขั้นการสร้างต้นแบบ (Prototype) จากกิจกรรมครูกิดโต MVP การที่ครูได้ระบุข้อจำกัดที่ต้องก้าวข้ามในตารางค้นพบ และลงมือสร้างต้นแบบแนวทางการพัฒนาที่ไม่จำเป็นต้องสมบูรณ์แบบตั้งแต่แรก (MVP) ได้ช่วยลดความกลัวความล้มเหลว และส่งเสริมความอดทนต่อกระบวนการเรียนรู้ที่มีอุปสรรคตามธรรมชาติ การที่ครูรู้สึกว่าการพัฒนารอบแนวคิดแบบเติบโตไม่จำเป็นต้องพึ่งโครงสร้างนโยบายภายนอก ทำให้ครูยินดีที่จะทดลองและไม่ยอมแพ้ต่อความยากลำบาก

ความเชื่อในพลังของความพยายาม คุณลักษณะนี้ได้รับการตอกย้ำในขั้นการสร้างต้นแบบ (Prototype) จากกิจกรรมครูกิดโต MVP และขั้นการตั้งกรอบโจทย์ (Define) กิจกรรมการออกแบบอนาคตที่ต้องการ การที่ครูได้ลงมือพัฒนาต้นแบบด้วยตนเองและเห็นผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมแม้เพียงเล็กน้อย เช่น นักเรียนเปิดใจมากขึ้น หรือครูสื่อสารได้ดีขึ้น ได้ตอกย้ำว่าความพยายามนำไปสู่ความสำเร็จจริง กระบวนการนี้ยังส่งเสริมการประเมินผลที่เน้นการเติบโตของกระบวนการ ไม่ใช่แค่ ผลลัพธ์สุดท้าย ซึ่งทำให้ครูเห็นคุณค่าในการทุ่มเทและพยายามอย่างต่อเนื่อง

การเรียนรู้จากคำวิจารณ์ คุณลักษณะนี้พัฒนาขึ้นอย่างเด่นชัดในขั้นการทดสอบ (Test) โดยใช้กิจกรรมฟีดแบ็กสู่วิถีเติบโต (Feedback Capture Grid) การเปิดโอกาสให้ครูได้เปิดรับคำแนะนำและข้อเสนอแนะจากแหล่งต่าง ๆ เช่น นักเรียน เพื่อนร่วมงาน ในบรรยากาศที่ไม่ตัดสิน ทำให้ครูตระหนักว่าคำวิจารณ์คือข้อมูลสำคัญเพื่อการปรับปรุงตนเอง ไม่ใช่การตำหนิส่วนบุคคล ซึ่งเป็นผลมาจากการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันที่เน้นการเรียนรู้มากกว่าการตัดสินผล

การค้นหาแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น คุณลักษณะนี้ได้รับการบ่มเพาะตลอดกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ โดยเฉพาะในขั้นการทดสอบ (Test) ในกิจกรรมฟีดแบ็กสู่วิถีเติบโตและผ่านกลไก Peer Coaching และ Growth Wall การมีปฏิสัมพันธ์และการสะท้อนร่วมระหว่างครูได้สร้างบรรยากาศของชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community: PLC) อย่างแท้จริง ทำให้ครูได้รับแรง



บันดลใจจากวิธีคิด เทคนิคใหม่ และแนวทางที่เพื่อนครูกล้าทดลอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาวิชาชีพของ OECD (2018) ที่เน้นการเรียนรู้จากกันและกันเพื่อยกระดับศักยภาพ

ในการประยุกต์ใช้กระบวนการคิดเชิงออกแบบ ได้ส่งผลโดยตรงและเป็นรูปธรรมต่อการพัฒนากรอบแนวคิดแบบเติบโตของครู โดยการสร้างประสบการณ์ตรงที่ครูได้ลงมือปฏิบัติ คิด วิเคราะห์ ทดลอง และสะท้อนผล ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงความคิด ทักษะ และพฤติกรรมในคุณลักษณะทั้ง 6 ประการของกรอบแนวคิดแบบเติบโตอย่างเป็นรูปธรรม

การคิดเชิงออกแบบไม่ได้เป็นเพียงกระบวนการ แต่ยังเป็นแนวคิดที่สร้างโอกาสในการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์และการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงขึ้นในยุคที่ความท้าทายทางการศึกษามีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม ความสำเร็จของการนำกระบวนการนี้ไปใช้ขึ้นอยู่กับการวางแผนที่รอบคอบ การสนับสนุนที่เป็นรูปธรรม และการสร้างความร่วมมือที่เข้มแข็งจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สถานศึกษาควรนำแนวทางการประยุกต์ใช้กระบวนการคิดเชิงออกแบบไปปรับใช้ในการพัฒนากรอบแนวคิดแบบเติบโตของครูอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการจัดกิจกรรมที่เอื้อต่อการสะท้อนตนเอง การทดลองใช้แนวทางใหม่ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกลุ่มครู

1.2 ผู้บริหารควรสนับสนุนเชิงโครงสร้าง เช่น การจัดสรรเวลา ทรัพยากร และการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อให้แนวทางที่พัฒนาขึ้นสามารถนำไปใช้ได้จริงในบริบทของสถานศึกษา

1.3 จากข้อค้นพบในกระบวนการวิจัย สถานศึกษาควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่สร้างพื้นที่ปลอดภัยทางจิตวิทยา (Psychological Safety) และเปิดรับความผิดพลาดเป็นโอกาสในการเรียนรู้ รวมถึงสนับสนุนการพัฒนาแบบช้าเพื่อบ่มเพาะกรอบแนวคิดแบบเติบโตให้ฝังรากลึกในกระบวนการทำงานและส่งเสริมการพัฒนาอย่างยั่งยืน

1.4 จากข้อข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย ในเชิงนโยบาย สถานศึกษาควรกำหนดแนวทางที่ชัดเจนในการส่งเสริมการคิดเชิงออกแบบ ผ่านกลไกที่หลากหลาย อาทิ การจัดอบรมให้ความรู้ การรับฟังความคิดเห็น สนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น นิเทศติดตามอย่างสม่ำเสมอ และการสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสม โดยต้องส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน



2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังครูในพื้นที่อื่นหรือกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลายมากขึ้น เพื่อเปรียบเทียบความเหมาะสมและประสิทธิภาพของกระบวนการคิดเชิงออกแบบในบริบทที่แตกต่างกัน

2.2 ควรศึกษาในระยะยาวเพื่อประเมินผลการเปลี่ยนแปลงของกรอบแนวคิดแบบเติบโตของครู รวมถึงผลต่อการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียน เพื่อยืนยันความยั่งยืนของกระบวนการที่นำเสนอ

เอกสารอ้างอิง

วีระยุทธ์ ขาตะกาญจน์. (2558). การวิจัยเชิงปฏิบัติการ. *วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี*, 2(1), 29–49.

<https://e-journal.sru.ac.th/index.php/srj/article/view/241>

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *รายงานผลการประเมินตนเองของประเทศไทยตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านการศึกษาศึกษา (SDG4)*. กระทรวงศึกษาธิการ.

อัญชิสา เหมทานนท์, วรณวิศา สืบนุสรณ์ คล้ายจำแลง, & สุดารัตน์ สารสว่าง. (2563). *แนวทางการประยุกต์ใช้การคิดเชิงออกแบบในการพัฒนากรอบความคิดเชิงออกแบบของครู: กรณีศึกษาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2* [รายงานการวิจัย]. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

<https://edad.edu.ku.ac.th/Thesis%20IS%2026/14>

[%20%20Anchisa%20Hemtanon.pdf](#)

Brown, T. (2008). Design thinking. *Harvard Business Review*, 86(6), 84–92.

<https://readings.design/PDF/Tim%20Brown,%20Design%20Thinking.pdf>

Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. Random House.

IDEO. (2009). *Human-centered design toolkit*. IDEO.

Kemmis, S., & McTaggart, R. (1988). *The action research planner*. Deakin University.

Lewrick, M., Link, P., & Leifer, L. (2020). *The design thinking toolbox: A guide to mastering the most popular and valuable innovation methods*. Wiley.

Matthews, J. H., & Wrigley, C. (2017). Design and design thinking in business and management higher education. *Journal of Learning Design*, 10(1), 41–54.

https://www.researchgate.net/publication/312184607_Design_and_Design_Thinking_in_Business_and_Management_Higher_Education



Stanford d.school. (2009). *Design thinking bootcamp bootleg*. <https://dschool.stanford.edu/tools/design-thinking-bootleg>

UNESCO. (2015). *Rethinking education: Towards a global common good?* <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000232555>