

วิทยานิพนธ์ : สภาพที่มีประสิทธิผลเพื่อการพัฒนาทางวิชาชีพ

Collegiality: An Effective Environment for Professional Development

◆ รุ่งทิพย์ เมณะเศวต

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการศึกษานอกระบบเพื่อพัฒนาสังคม ภาควิชาอาชีวศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Rungthip Menasveta

Ph.D., Student, Non-formal Education for Social Development Program, Department of
Vocational Education, Faculty of Education, Kasetsart University, E-mail: g5617600052@ku.ac.th

◆ ชัยฤทธิ์ โพธิสุวรรณ

รองศาสตราจารย์ ดร. ประจำสาขาวิชาการศึกษานอกระบบเพื่อพัฒนาสังคม ภาควิชาอาชีวศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Chairit Photisuvan

Associate Professor, Ph.D., Non-formal Education for Social Development in Department
of Vocational Education, Faculty of Education, Kasetsart University,

E-mail: feducrp@ku.ac.th

Received: July 22, 2018; **Revised:** August 6, 2018; **Accepted:** August 6, 2018

Abstract

Collegiality is an ideal academic environment and relationship for professional development both in most of business settings and academic institutional settings. The purposes of this research were to study 1) the phenomena concerning what, how, lessons learned, from the managed collegiality and attitudes of participants toward this collegiality 2) possibility of the managed collegiality and recommendations. This research employed phenomenological qualitative research methodology. Participants were five human development officers, voluntarily purposive selected according to specified criteria. Instruments used for collecting data were 1) electronic camera 2) journal 3) questionnaire 4) blank paper for opinion writing.

The findings were 1) all participants were male 42-48 years of age, master degree, and had 21.6 average year of experiences 2) collegiality phenomena : a) presentations of selected subject matter-collegiality, self-directed learning, transformative learning, and narrative learning. b) opened-discussions c) writing journals 3) learned lessons : a) good health b) happy family c) desire behaviors in life and general topics 5) perceived attitudes were mutual trust, mutual

respect, positive body language, non judging tendency 6) managed collegiality was possible 7) recommendations : must have assigned in-charge person but should take turn by all participants, subject matter selection and presentation should also take turn, and in business setting collegiality could be an excellent inspiration for both knowledge management and professional development moving towards life-long learning organization.

Keywords : Collegiality, Professional Development, Organization Development

บทคัดย่อ

วิทยามิตร (Collegiality) เป็นบรรยากาศและความสัมพันธ์เชิงวิชาการที่เป็นอุดมคติสำหรับการพัฒนาวิชาชีพชั้นสูง ทั้งในเกือบทุกสภาพขององค์การทางธุรกิจ และทุกสภาพขององค์การวิชาการและการศึกษา การวิจัยในครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาวิทยามิตรของนักพัฒนามนุษย์ ว่ามีเหตุการณ์อะไรเกิดขึ้นและเกิดขึ้นอย่างไร ผู้เข้าร่วมได้เรียนรู้อะไร เมื่อเสร็จสิ้นแล้วผู้เข้าร่วมรู้สึกอย่างไรต่อสิ่งที่ได้พบ วิทยามิตรเป็นไปได้หรือไม่ และมีข้อเสนอแนะอย่างไร โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ตามการศึกษาแบบปรากฏการณ์วิทยา กลุ่มที่ศึกษาคือ นักพัฒนามนุษย์ ซึ่งเป็นผู้สมัครใจที่จะเข้าร่วมวิทยามิตร และมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ เป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพัฒนา/ การฝึกอบรมพนักงาน ต่อเนื่องอย่างน้อย 5 ปีขึ้นไป ในองค์กรหรือสถาบันต่าง ๆ ถูกคัดเลือกมาแบบเฉพาะเจาะจง มีจำนวนทั้งหมด 5 ราย เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย 1) อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ได้แก่ เครื่องบันทึกเสียง กล้องถ่ายภาพนิ่ง กล้องวิดีโอ 2) อนุทิน 3) แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อกิจกรรมวิทยามิตร 4) กระดาษสำหรับให้ผู้เข้าร่วมวิทยามิตร บันทึกความคิดเห็น

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเรียนรู้วิทยามิตร ทั้งหมดเป็นเพศชาย อายุระหว่าง 42-48 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท อายุงานเฉลี่ย 21.6 ปี 2) เหตุการณ์วิทยามิตร เกิดการพบปะ มีการนำเสนอความรู้ พูดคุยอภิปราย 4 ครั้ง ครั้งละ 3 ชั่วโมง กิจกรรมที่นำเสนอมี 4 แนวคิด คือ Collegiality, Self-directed Learning, Transformative Learning, and Narrative Learning 3) สิ่งที่ได้รับรู้คือ สุขภาพที่ดี ครอบคลุมมั่นคง พฤติกรรมที่พึงประสงค์ และความรู้ทั่วไป 4) รู้สึกว่ามีบรรยากาศที่ไว้วางใจกัน แครพกัน ให้เกียรติกัน มีภาษาเชิงบวก ไม่พิพากษาผู้อื่น 5) วิทยามิตรเกิดขึ้นได้ 6) ข้อเสนอแนะคือ ในการดำเนินการวิทยามิตร ต้องมีผู้รับผิดชอบและเวียนกัน ประเด็นใหม่ในการพัฒนางาน ทุกคนควรมีส่วนในการเสนอหัวข้อ นอกจากนั้น วิทยามิตรยังมีความสำคัญต่อองค์การทางธุรกิจทุกประเภท วิทยามิตรเป็นแรงบันดาลใจที่ดีเยี่ยมต่อการจัดการความรู้และการพัฒนาวิชาชีพ จนสามารถเคลื่อนเข้าสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต

คำสำคัญ : วิทยามิตร การพัฒนาทางวิชาชีพ การพัฒนาองค์การ

บทนำ

ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้ประเทศไทยต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่จะต้องมีการแข่งขันในระดับสากล เพื่อให้สามารถยืนหยัดอยู่บนกระแสของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ดังจะเห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 ที่ได้กำหนดยุทธศาสตร์หนึ่งในการพัฒนาประเทศคือ การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยมุ่งสร้างกระแสให้คนไทยทุกคนมีนิสัยใฝ่รู้และสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและสนับสนุนปัจจัยที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Office of the National Economics and Social Development Board, 2012)

จากการส่งเสริมและสนับสนุนดังกล่าวข้างต้น ทำให้ตลาดการจัดฝึกอบรมมีสภาพการแข่งขันสูงและมีผู้เข้ามาสู่ธุรกิจนี้จำนวนมาก ดังที่กรรมการอำนวยการกลุ่มบริษัทฝึกอบรมเริ่ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น เปิดเผยสถิติอย่างไม่เป็นทางการว่า มูลค่าตลาดจัดฝึกอบรม ประมาณ 5,000-8,000 ล้านบาท (Prikaset, U., 2014)

แม้ว่าโดยลักษณะอาชีพของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจฝึกอบรม จะอยู่ในแวดวงที่ต้องดำเนินธุรกิจที่มีการแข่งขันสูงดังกล่าวข้างต้น ทำให้ยากที่จะมาพบปะเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน แต่หลักการใหญ่ยังคงเป็นเรื่องของการสร้างสัมพันธภาพในหมู่นักวิชาการด้วยกัน (Collegial Relationship) มีการคบหาสมาคม แลกเปลี่ยนความรู้ วิจารณ์กัน ซึ่งอาจต่างจาก “Competition” ในด้านการตลาด เพราะการแข่งขันกันในทางวิชาการนั้นมีอาจวัดได้ด้วยวิธีการของการพาณิชย์ (Nagavajara, C., 2013)

ประเด็นดังกล่าวข้างต้นเป็นที่น่าสนใจอย่างยิ่งและท้าทายผู้วิจัยในฐานะที่อยู่ในแวดวงนี้ จึงต้องการสร้างสังคมที่มีคุณภาพของนักวิชาการมืออาชีพ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองของผู้ที่เข้ามาสู่แวดวงฝึกอบรมและจากบทความ How a workplace can become collegial โดย Tim McGuire ได้เล่าประสบการณ์อันมีความสุขที่ได้มีโอกาสร่วมงานกับภาควิชาวารสารศาสตร์ที่ Washington and Lee University พบว่า สาเหตุคือที่นั่นเป็นสถานที่ทำงานที่เป็น Collegiality เป็น Extraordinary Workplace แม้ว่า Collegial จะดูเป็นอุดมคติ แต่ก็พบว่า Collegial สามารถเกิดขึ้นได้และมีอยู่จริง (McGuire, 2005)

ผู้วิจัยเห็นความสำคัญของการพัฒนาทางอาชีพนักพัฒนามนุษย์โดย Collegiality ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยขอใช้คำภาษาไทยว่า “วิทยามิตร” มาจากการรวมกันของคำว่า “วิทยา” ตามพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน 2554 หมายถึง ความรู้ มักใช้ประกอบกับคำอื่น เช่น วิทยาการ และคำว่า “มิตร” หมายถึง สหาย เพื่อน “วิทยามิตร” จึงหมายถึง ผู้ที่เป็นเพื่อน ผูกพันกันด้วยความรู้ มาพบเจอกันในบรรยากาศวิชาการ

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยเกิดความคิดอันท้าทายอย่างหนึ่งที่ว่าวิทยามิตร สามารถทำให้เกิดการพัฒนาความรู้และส่งผลให้เกิดการพัฒนาอาชีพ จึงมีความสนใจว่าวิทยามิตรของนักพัฒนามนุษย์ มีลักษณะเป็นอย่างไร ซึ่งต้องศึกษาจากผู้ที่มีประสบการณ์ตรง จึงใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพแบบปรากฏการณ์วิทยาเพื่อแสวงหาข้อมูลในเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ข้อค้นพบจากการศึกษาครั้งนี้ จะทำให้เข้าใจเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในวิทยามิตร ซึ่งสามารถนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐาน ในการพัฒนาวิทยามิตร มีแนวทางการพัฒนาทางวิชาชีพ

(Professional Development) ด้วยวิทยามิตร เพื่อนำมาประยุกต์เป็นแนวทางในการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพคนในองค์กรและการพัฒนามนุษย์ของประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาวิทยามิตรของนักพัฒนามนุษย์ โดยจะศึกษาว่ามีเหตุการณ์อะไรเกิดขึ้นและเกิดขึ้นอย่างไร ผู้เข้าร่วมได้เรียนรู้อะไร เมื่อเสร็จสิ้นแล้วผู้เข้าร่วมรู้สึกอย่างไรต่อสิ่งที่ได้พบ วิทยามิตรเป็นไปได้หรือไม่และมีข้อเสนอแนะอย่างไร

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในวิทยามิตรโดยกระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ ตามการศึกษาแบบปรากฏการณ์วิทยา

ขอบเขตด้านกลุ่มที่ศึกษา

กลุ่มที่ศึกษาคือ นักพัฒนามนุษย์ ซึ่งเป็นผู้สมัครใจที่จะเข้าร่วมวิทยามิตร และมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ เป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพัฒนา/ การฝึกอบรมพนักงาน ต่อเนื่องอย่างน้อย 5 ปีขึ้นไป ในองค์กรหรือสถาบันต่าง ๆ ถูกคัดเลือกมาแบบเฉพาะเจาะจง มีจำนวนทั้งหมด 5 ราย

นิยามศัพท์

วิทยามิตร (Collegiality) หมายถึง สังคมกัลยาณมิตรของนักพัฒนามนุษย์ ที่มีประสบการณ์ต่อเนื่องมา 5 ปี ในเรื่องการพัฒนาคน มาพบกันในลักษณะที่สมัครใจ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงวิชาการ

สภาพที่มีประสิทธิผล หมายถึง สภาพที่ทำให้สำเร็จได้ผลตามวัตถุประสงค์ สภาพที่มีประสิทธิผล จะเกิดขึ้นได้นั้น ต้องมีการวางแผนเพื่ออำนวยความสะดวก ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของสภาพที่มีประสิทธิผล จึงต้องเตรียมกิจกรรม นำไปสู่เหตุการณ์ที่เกิดตามโครงสร้างกิจกรรมที่ผู้วิจัยวางแผนไว้

การพัฒนาทางวิชาชีพ หมายถึง กระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตามช่วงอาชีพ เพื่อความมั่นใจว่าผู้ประกอบวิชาชีพจะมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วที่มีผลกระทบต่อการเรียนรู้และการทำงาน

การทบทวนวรรณกรรม

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า Collegiality ได้รับความสนใจในต่างประเทศ เช่น อังกฤษ สกอตแลนด์ ออสเตรเลีย และอเมริกา ทั้งในด้านของการนำมาบริหารจัดการและการพัฒนา Collegiality ถูกใช้เป็นครั้งแรกโดยนำมาอธิบายถึงการรวมตัวของนักบวช เพื่ออ้างถึงการชุมนุมของคณะผู้ปกครองในคริสตจักร (Bishop) การใช้งานทางวิชาการครั้งแรกของ Collegiality ถูกนำมาเรียกชุมชนของนักวิชาการที่มหาวิทยาลัยออกซฟอร์ด (Lazega, 2001) ต่อมาได้มีการรวมกลุ่มกันของอาจารย์มหาวิทยาลัย นักกฎหมาย แพทย์ และผู้กำกับภาพยนตร์ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการพัฒนาอาชีพ

Collegiality หมายถึง ความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน แต่นอกเหนือไปจากนี้ ความหมายของ Collegiality ซับซ้อนมากกว่านั้น “Norms of Collegiality” คือ สิ่งที่จะใช้ร่วมกันโดยชุมชนของมืออาชีพ (Community of Professionals) Collegiality เป็นเชิงอุดมคติ เป็นวิธีการที่จะมีส่วนร่วมของบุคคลในองค์กร รวมถึงแนวคิดที่อยู่ในความหมายของ Collegiality ซึ่งทำให้ Collegiality เป็นสิ่งที่น่าสนใจในเชิงบวก และเป็นบรรทัดฐานที่น่าพอใจ (Cavanagh, 2010)

ความสำคัญของ Collegiality มีอย่างแพร่หลายในแวดวงวิชาการ หนึ่งในวัฒนธรรมที่รู้จักกันดีของภาควิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ ของ Cornell University คือ Collegiality ซึ่งได้ให้ความสำคัญกับ Collegial Atmosphere อันเป็นบรรยากาศแห่งความเคารพซึ่งกันและกันและการสนับสนุนการทำงานร่วมกัน ย้อนกลับไปได้ตั้งแต่ 1965 ที่คณะมีประเพณี CS lunching มีการอภิปรายในช่วงรับประทานอาหารกลางวันและช่วงดื่มกาแฟร่วมกัน ซึ่งการพูดคุยครอบคลุมทุกอย่างไม่ว่าจะเป็นการวิจัย การเรียนการสอนและการรับสมัครนักเรียน กีฬา วรรณกรรมและการเมือง อาจารย์ทุกคนเต็มใจแสดงความคิดเห็น ทำให้มีโอกาสนี้จะได้มาพบกัน ซึ่งได้ส่งเสริม Continual Dialogue ในคณะ ทั้งในด้านการสอน การวิจัย ทำให้พัฒนาอย่างรวดเร็วและหลากหลาย การอภิปรายดังกล่าวเป็นสิ่งจำเป็นเมื่อมีการวิจัยในสาขาที่หลากหลาย การพูดคุยร่วมกันช่วยเปลี่ยนมุมมอง ช่วยเปิดหูเปิดตาในการวิจัย ช่วยเพิ่มความเคารพในการทำงานวิจัยร่วมกัน (Knuth, 2005)

Nolan & Hoover (2005) ได้มีการสร้างกลุ่ม Collegial Development Groups (CDG) ซึ่งเป็นกลุ่มสมัครใจของครู จำนวนไม่เกิน 12 คน พบกันเป็นประจำอย่างน้อยเดือนละครั้ง ในระยะหนึ่ง เพื่อสนับสนุนการพัฒนาส่วนบุคคลและพัฒนาวิชาชีพ ผ่านพูดคุย อภิปราย วิเคราะห์ทั้งทฤษฎี และความคิดใหม่ ๆ รวมทั้งวิธีการปฏิบัติงาน ประสพการณ์ทำงานของตนต่อเพื่อนครูด้วยกัน ผลที่ได้รับไม่เพียงแต่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง แต่ยังพบว่าพวกเขามีศักยภาพที่จะส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมของโรงเรียนอีกด้วย

Graham (2015) ศาสตราจารย์ด้านสื่อมวลชนศึกษา (Media Studies) University of Memphis ได้กล่าวถึง การรวมกลุ่มกันของผู้ที่อยู่ในแวดวงเดียวกันเพื่อแลกเปลี่ยนความคิด (Collegial Exchange of Ideas) ของ “a small group from Hollywood” อันประกอบไปด้วยผู้อำนวยการผลิต ผู้กำกับรายการโทรทัศน์ และผู้กำกับภาพยนตร์ (tv and film director) ในแวดวง Hollywood มานั่งคุยกันเรื่องงานของตัวเอง แบ่งปันความรู้ เทคนิค ประสพการณ์ทำงานในลักษณะนั่งล้อมโต๊ะ (Roundtable) โดยเรียกว่า “Hollywood Roundtable” ก่อให้เกิดการพัฒนาขึ้นในหมู่ผู้ที่ทำงานในธุรกิจเดียวกัน

จากข้อมูลต่าง ๆ ข้างต้น สรุปได้ว่า Collegiality มีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อทั้งการบริหารจัดการ การพัฒนาวิชาชีพตนเอง การสร้างความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน อันก่อให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนามนุษย์ในองค์กรต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคธุรกิจ

ในกระแสของการเปลี่ยนแปลงของโลก ส่งผลให้ระบบสังคมโดยทั่วไปมีการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะด้านธุรกิจมีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ และกระแสของการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ทำให้ผู้บริหารธุรกิจจำเป็นต้องปรับทั้งธุรกิจและทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นกุญแจสำคัญของ

ธุรกิจประการหนึ่ง ที่ได้รับผลกระทบและจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแนวคิดในการบริหารงานไปให้ทันกับกระแสของโลกาภิวัตน์ ฉะนั้นจำเป็นต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ได้คุณภาพทั้งทรัพยากรทางปัญญาและทรัพยากรด้านแรงงาน เพื่อสามารถรับมือกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น (Inwang, K., 2018)

Collegiality จะมีประโยชน์ในการที่จะไปพัฒนาบุคลากรในแวดวงธุรกิจ โดยเฉพาะธุรกิจบริการที่บุคลากรต้องพบเจอผู้คน ต้องปรับตัว ดังที่ พิสิทธิ์ พิพัฒน์โกคากุล (Pipatphokakul, P., 2018) กล่าวว่า ในอนาคตจะมีการแข่งขันการสูงขึ้นในธุรกิจบริการ เรียกได้ว่าทุกประเทศ แข่งกันให้บริการ ซึ่งเป็นการแข่งขันในระดับสากล ดังนั้น สิ่งที่ธุรกิจควรต้องคำนึงถึงก็คือ การดูแลบุคลากรให้ดี เพราะหัวใจแห่งความสำเร็จในธุรกิจบริการก็คือพนักงานนั่นเอง พนักงานทุกคนไม่ว่าจะเป็นผู้ให้บริการลูกค้า และพนักงานสนับสนุน องค์กรควรมีการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้พร้อมที่จะร่วมพัฒนาองค์กร และสร้างสรรค์สิ่งที่ดีให้แก่ลูกค้าผู้เข้ามาใช้บริการ

Nolan, (2002) ได้กล่าวถึงการพัฒนามนุษย์ในอุตสาหกรรมโรงแรมในไอร์แลนด์ว่า ในธุรกิจโรงแรมมองว่า มนุษย์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการที่จะสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน เกือบทุกโรงแรมอ้างว่ามุ่งเน้นที่มนุษย์และเชื่อมั่นในการพัฒนา แสดงให้เห็นถึงความต้องการที่จะพัฒนามนุษย์ของธุรกิจโรงแรม ซึ่ง Collegiality จะมีประโยชน์มากในการที่จะไปพัฒนาบุคลากรในแวดวงธุรกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งธุรกิจบริการ

วิธีดำเนินการวิจัย

การออกแบบการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการวิจัยตามการศึกษาแบบปรากฏการณ์วิทยา (Phenomenology) ซึ่งเป็นการศึกษาจากบุคคลบอกหรือบรรยายเกี่ยวกับปรากฏการณ์ด้วยการวิเคราะห์ การรับรู้ และบอกรายละเอียดของสิ่งที่ประสบ และสิ่งเหล่านี้จะถูกบรรยาย อธิบาย และตีความ เพื่อให้เกิดความเข้าใจภายใต้ความคิดเห็นในเรื่องหนึ่ง ๆ จากประสบการณ์ของบุคคลที่หลากหลาย ซึ่งเป็นวิธีวิจัยเพื่อค้นหาความจริงเกี่ยวกับการให้ความหมายตามการรับรู้ ความคิด ความรู้สึกของผู้มีประสบการณ์นั้น (Moustakas, 1994 cited in Yuksel & Yildirim, 2015)

ผู้วิจัยได้กำหนดเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้า ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎี Collegiality
2. เลือกแบบการวิจัย ผู้วิจัยเลือกใช้การศึกษาแบบปรากฏการณ์วิทยา (Phenomenology) เนื่องจากสอดคล้องกับแนวคิด Collegiality (วิทยามิตร) และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
3. วางแผนการปฏิบัติ
 - 3.1 ใคร : ผู้ร่วมวิจัย เป็นผู้สมัครใจที่จะเข้าร่วมวิทยามิตร และมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ เป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพัฒนา/ การฝึกอบรมพนักงาน ต่อเนื่องอย่างน้อย 5 ปีขึ้นไป ในองค์กรหรือสถาบันต่าง ๆ ถูกคัดเลือกมาแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) มีจำนวนทั้งหมด 5 ราย
 - 3.2 อะไร : กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิง Collegiality (วิทยามิตร)
 - 3.2.1 จัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิง Collegiality (วิทยามิตร) เป็นชุดกิจกรรม (Series of Activities) ให้ผู้ร่วมวิจัยพบกัน 4 ครั้ง

3.2.2 เก็บข้อมูล เพื่อศึกษาเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นใน Collegiality โดยจะศึกษาว่า

1) มีเหตุการณ์อะไรเกิดขึ้น และเกิดขึ้นอย่างไร เก็บข้อมูลโดยการสังเกตและบันทึกวิดีโอ

2) เมื่อเสร็จสิ้นแล้วผู้เข้าร่วมรู้สึกอย่างไร เก็บข้อมูลโดยการสอบถามความคิดเห็น

3) ผู้เข้าร่วมได้เรียนรู้อะไร เก็บข้อมูลโดยการให้ผู้ร่วมวิจัยเขียนบันทึก

4) Collegiality เป็นไปได้หรือไม่ และมีข้อเสนอแนะอย่างไร เก็บข้อมูลโดยการสอบถามความคิดเห็น

3.3 ที่ไหน : ด้านสถานที่ ผู้วิจัยได้จัดวิทยานิพนธ์ขึ้น โดยเลือกจัดที่ ร้าน too fast to sleep @KU

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวทางที่ดัดแปลงให้เหมาะสมกับงานวิจัย โดยนำข้อมูลที่ได้จากการบันทึกวิดีโอมาถอดเสียงการสนทนา (Transcriptions) และเลือกใช้แนวทางวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปรากฏการณ์วิทยา โดยดัดแปลงจากกระบวนการ Colaizzi (Colaizzi, 1978 cited in Shosha, 2012) ดังนี้ 1. อ่าน Transcript แต่ละฉบับและอ่านซ้ำ เพื่อให้ได้ความรู้สึกทั่วไป (General Sense) เกี่ยวกับเนื้อหาทั้งหมด 2. ระบุหมายเลขหน้า และหมายเลขบรรทัด สำหรับแต่ละ Transcript ไว้ในแผ่นงานแยกต่างหาก สำหรับใช้ในการอ้างอิง 3. ค้นหาข้อความที่มีความหมายสำคัญที่ปรากฏอยู่ในแต่ละส่วน แล้วทำเครื่องหมาย เพื่อความสะดวกในการคัดแยกข้อมูล 4. นำข้อความจากส่วนต่าง ๆ มารวมกันเป็นประเด็น (Theme) ตามความหมายที่เชื่อมโยงกัน โดยแต่ละกลุ่มจะประกอบด้วยข้อมูลที่เป็นเรื่องเดียวกัน 5. ทำตารางแสดงประเด็น ประกอบด้วย ประเด็น (Theme) และ ประเด็นย่อย (Sub Theme) 6. ผู้วิจัยให้คำบรรยายสำหรับแต่ละประเด็น (Theme) โดยเป็นข้อความที่สรุป และเรียบเรียงมาจากคำสนทนาของผู้เข้าร่วมวิทยานิพนธ์ 7. แสดงรายละเอียดของแต่ละประเด็น ด้วยการอ้างคำพูด (Quotation) ของผู้เข้าร่วมวิทยานิพนธ์

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวทางการวิเคราะห์ข้างต้น โดยวิเคราะห์ข้อมูล คำสนทนาของผู้เข้าร่วมวิทยานิพนธ์แต่ละราย รวมทั้งวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมของทั้งหมด ตลอดกระบวนการวิจัย ทำให้ข้อมูลเริ่มแสดงให้เห็นถึงประเด็นต่าง ๆ มากขึ้นเรื่อย ๆ จนข้อมูลเริ่มสมบูรณ์ มีแบบแผนของข้อมูลที่ซ้ำ ๆ กัน เป็นประเด็นที่ชัดเจน และไม่พบประเด็นใหม่ที่เกิดขึ้น

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาเหตุการณ์วิทยานิพนธ์ของนักพัฒนามนุษย์ ผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 7 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้าร่วมวิทยานิพนธ์ นักพัฒนามนุษย์ที่เข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้วิทยานิพนธ์ รวมทั้งสิ้น 5 คน เป็นเพศชายทั้งหมด มีอายุระหว่าง 42-48 ปี อายุเฉลี่ย 44.6 ปี ผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาเอกบริหารธุรกิจ 2 คน สาขาวิชาเอก MBA 1 คน สาขาวิชาเอก Human Resource and Organization Development 1 คน และสาขาวิชาเอก Industrial Organizational Psychologist 1 คน มีอายุงานระหว่าง 20-23 ปี อายุงานเฉลี่ย 21.6 ปี

ตอนที่ 2 เหตุการณ์ที่ดำเนินการตามกิจกรรมการเรียนรู้วิทยามิตร ได้แก่ สภาพเหตุการณ์อันเกิดตามกิจกรรมที่ออกแบบไว้ แบ่งการนำเสนอผลการศึกษาออกเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 สร้างกลุ่มวิทยามิตร ส่วนที่ 2 การเตรียมพร้อมเพื่อดำเนินวิทยามิตร ส่วนที่ 3 ดำเนินการวิทยามิตร ส่วนที่ 4 เหตุการณ์ที่เกิดขึ้น

ส่วนที่ 1 สร้างกลุ่มวิทยามิตร ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การคัดเลือกสมาชิก 2) การติดต่อทาบตาม 3) การเข้าพบนักพัฒนามนุษย์เพื่อชี้แจงรายละเอียดและสอบถามการตัดสินใจเข้าร่วมกิจกรรม 4) ส่งหนังสือเชิญ

ส่วนที่ 2 การเตรียมพร้อมเพื่อดำเนินการวิทยามิตร ประกอบด้วย 10 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ติดต่อสถานที่ 2) ประสานงานกับผู้ช่วยนักวิจัย 3) ประสานงานกับแขกรับเชิญ 4) เตรียม Subject Matter 5) เตรียม Series of Activity 6) เตรียม Materials 7) เตรียมเอกสาร 8) เตรียมเครื่องมือในการเก็บข้อมูล 9) เตรียมวัสดุอุปกรณ์ 10) เตรียมอุปกรณ์บันทึกภาพและเสียง

ส่วนที่ 3 ดำเนินการวิทยามิตร ประกอบด้วย 2 หัวข้อ ได้แก่ 1) แผนการจัดวิทยามิตร 2) แนวทางดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้วิทยามิตร

ผู้วิจัยได้ดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้เชิงวิทยามิตร ซึ่งเป็นกิจกรรมที่นำแนวคิด 4 ประการ คือ Collegiality, Self Directed Learning, Transformative Learning และ Narrative Learning มารวมเข้าด้วยกัน มีทั้งหมด 4 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมที่ 1 Jonathan Livingston Seagull กิจกรรมที่ 2 แชม-ณัฐพล เสมสุวรรณ กิจกรรมที่ 3 พิธี-พันธุ์บุญญ์ กิจกรรมที่ 4 ต่อพินมึนนำ โดยดำเนินการจัดวิทยามิตร ครั้งละ 3 ชั่วโมง จำนวน 4 ครั้ง และดำเนินการพูดคุย อภิปราย สอบถามความคิดเห็น ความรู้สึก และความรู้ที่ได้รับ

ส่วนที่ 4 เหตุการณ์ที่เกิดในวิทยามิตร ประกอบด้วย 8 เหตุการณ์ ได้แก่ 1) แนะนำเรื่องสถิติ 2) หนังสือเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง 3) สื่อที่นำมาใช้ในวิทยามิตร 4) สุขภาพที่ดี 5) การทำสื่อประกอบการอบรม 6) ควบคุมอาหารเลี้ยงความเจ็บป่วย 7) การออมเงินเพื่อความมั่นคง 8) ให้ความสำคัญกับครอบครัว

จากการศึกษาพบว่า มีเหตุการณ์ที่เกิดในวิทยามิตรหลายเหตุการณ์ อันเป็นผลจากที่ผู้เข้าร่วมวิทยามิตร ได้รับฟังเรื่องราวที่มีการนำเสนอ ทำให้สะท้อนคิด เกิดการเรียนรู้ และอภิปรายแสดงความคิดเห็นออกมา ได้แก่ การแนะนำเรื่องสถิติ ก่อให้เกิดสมาธิ เป็นผลดีต่อการดำเนินชีวิต มีการแนะนำหนังสือเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง ทำให้หาหนังสือมาอ่านเพิ่ม ทำ Book Clipping เขียน บล็อก ไดอารี่ นอกจากนี้ สื่อที่นำมาใช้ในวิทยามิตรยังจุดประกายให้อยากพัฒนาตน ส่งผลให้สมาชิกโหลด BBC app มาฝึกภาษา เข้าร่วม English club ของบริษัท อ่านเว็บความรู้ต่างประเทศ อ่านงานวิจัยเกี่ยวกับอาชีพ มีการแบ่งปันเทคนิควิธีในการทำสื่ออบรม ตระหนักถึงความสำคัญของสุขภาพที่ดี เช่น ดูแลตัวเอง ออกกำลังกายให้สุขภาพแข็งแรง ควบคุมอาหารเลี้ยงความเจ็บป่วย ลดน้ำตาลไขมัน ลดดื่มชากาแฟ มีการออมเงินเพื่อความมั่นคงด้วยการเลิกฟุ่มเฟือย ศึกษาข้อมูลในการลงทุน ซื้อประกันเพื่อทุนการศึกษาลูก iGrow และกองทุน RMF ให้ความสำคัญกับครอบครัว จัดสรรเวลาให้ครอบครัว และเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับลูกและภรรยาในการพัฒนาตนเอง

ตอนที่ 3 การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในวิทยามิตร แบ่งการนำเสนอผลการศึกษาออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากวิทยามิตร ส่วนที่ 2 สิ่งเรียนรู้และการยอมรับไปปฏิบัติที่เกิดขึ้นจากวิทยามิตร

ส่วนที่ 1 การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากวิทยามิตร พบว่า กิจกรรมการเรียนรู้เชิงวิทยามิตร ของ นักพัฒนามนุษย์ สามารถทำให้ผู้เข้าร่วมเกิดการเรียนรู้ 4 ประเด็น คือ ประเด็นที่ 1 สุขภาพที่ดี ประกอบด้วย ออกกำลังกาย และเลือกรับประทานอาหารและเครื่องดื่ม ประเด็นที่ 2 ครอบครัวอบอุ่นมั่นคง ประกอบด้วย ออมเงิน และความใส่ใจต่อสมาชิกครอบครัว ประเด็นที่ 3 พฤติกรรมที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย ผักสด ลดอคติ ลดพฤติกรรม และระเบียบ ประเด็นที่ 4 ความรู้ทั่วไป ประกอบด้วย อ่านหนังสือ การเขียน ทฤษฎีที่นำมาแบ่งปัน หลักธรรมที่นำมาแบ่งปัน และผลิตสื่อการอบรม

ผู้เข้าร่วมวิทยามิตร เกิดการเรียนรู้จากการสะท้อนคิดเกี่ยวกับเรื่องราวที่ได้นำเสนอ มีการพูดคุย อภิปราย แสดงความคิดเห็นกัน ในประเด็นออกกำลังกายด้วยการเดิน วิ่ง ติ่งป้องกัน หลีกเลียงอาหารและ เครื่องดื่มที่ทำให้เจ็บป่วย ลดดื่มชา กาแฟ ดื่มน้ำเปล่า ออมเงิน โดยแยกเก็บเงินเป็น 2 บัญชี ซื้อประกันเพื่อ ทุนการศึกษาจาก iGrow และ RMF ให้ความใส่ใจต่อสมาชิกครอบครัว ด้วยจัดสรรเวลาให้ มีพฤติกรรม ที่พึงประสงค์ ได้แก่ ผักสด คิดให้สั้น/ ใกล้เคียง แต่คิดละเอียด ลดอคติ ลดพฤติกรรม เช่น ลดการสูบบุหรี่ ลดการ ดื่มสังสรรค์ มีวินัย เช่น ตื่นเช้า ตรงต่อเวลา ได้ความรู้จากการอ่านหนังสือ เช่น แจ็คหมา Car, Pipers, 7 Habits ได้ความรู้จากการเขียน เช่น อนุทิน บล็อก Book Clipping ไดอารี่ New Year's Resolution ได้ ความรู้จากทฤษฎีที่นำมาแบ่งปัน เช่น U Theory, X Y Z Theory, Team, Motivation, Johari Window, Hawthorne Effect, Satisfaction in work, Motivators & Hygiene Factors ได้ความรู้จากทฤษฎีที่นำมา แบ่งปัน เช่น ปังจัดตั้ง อิทธิบาท 4 สมานิ สติ กาลามสูตร ได้ความรู้ผลิตสื่อการอบรม เช่น สื่อมัลติมีเดีย Canva

ส่วนที่ 2 สิ่งเรียนรู้และการยอมรับไปปฏิบัติที่เกิดขึ้นจากวิทยามิตร พบว่า สมาชิกวิทยามิตร เกิด การเรียนรู้และการยอมรับไปปฏิบัติที่ได้จากวิทยามิตร 6 ประเด็น คือ ประเด็นที่ 1 สิ่งเรียนรู้และการยอมรับ ไปปฏิบัติที่ได้จาก Collegiality ประเด็นที่ 2 สิ่งเรียนรู้และการยอมรับไปปฏิบัติที่ได้จากบรรยากาศวันแรก ประเด็นที่ 3 สิ่งเรียนรู้และการยอมรับไปปฏิบัติที่ได้จาก Jonathan Livingston Seagull ประเด็นที่ 4 สิ่งเรียนรู้และการยอมรับไปปฏิบัติที่ได้จากแซม-ณัฐพล เสมสุวรรณ ประเด็นที่ 5 สิ่งเรียนรู้และการยอมรับไป ปฏิบัติที่ได้จากพี่ตุ๋น-พันธุ์บุญ ประเด็นที่ 6 สิ่งเรียนรู้และการยอมรับไปปฏิบัติที่ได้จากต่อฟิโนมิน่า

ผู้เข้าร่วมวิทยามิตร เกิดการเรียนรู้และการยอมรับไปปฏิบัติ จากหัวข้อที่นำมาจุตประภาให้ เกิด การอภิปรายแสดงความคิดเห็น เช่น ได้เรียนรู้การพัฒนาตนเอง ได้เรียนรู้การคุยกันเรื่องวิชาการเพื่อพัฒนางาน ได้แบ่งปันไอเดียของตัวเองในอาชีพ ได้แบ่งปันเคล็ดลับ ได้สร้างแรงบันดาลใจให้กัน ได้เรียนรู้แนวความคิดการใช้ ชีวิต เข้าใจผู้คนผ่านเรื่องราวที่เขาเล่า ได้แนวทางดูแลสุขภาพ การปรับปรุงวิถีชีวิตตนเอง ได้เรียนรู้การให้ ความสำคัญกับครอบครัว ได้เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาด้านตนเองและอาชีพ เห็นคุณค่าในสิ่ง

เหล่านั้น ก่อให้เกิดแรงบันดาลใจในการนำไปปฏิบัติ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกทั้งด้านร่างกาย ความคิด จิตใจ การพัฒนาตน พัฒนางาน และการปฏิบัติตนต่อคนรอบข้าง

ตอนที่ 4 ความรู้สึกต่อสิ่งที่ได้พบในวิทยามิตร สรุปได้ 2 ประเด็น คือ ประเด็นที่ 1 สิ่งที่ทำให้เกิดวิทยามิตร ได้แก่ 1) การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 2) การเคารพซึ่งกันและกัน 3) การเปิดใจ 4) การแบ่งปัน ประเด็นที่ 2 ความคิดเห็นต่อวิทยามิตร ได้แก่ 1) สิ่งประทับใจ 2) อยากให้มีวิทยามิตรอย่างต่อเนื่อง

ผู้เข้าร่วมมีความรู้สึกต่อสิ่งที่ได้พบในวิทยามิตร ว่ามีการสร้างบรรยากาศที่ก่อให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ลดพื้นที่ซ่อนเร้น มีการเคารพซึ่งกันและกันระหว่างผู้เข้าร่วมวิทยามิตร เช่น การให้เกียรติ ไม่ปิดกัน ความคิดซึ่งกันและกัน มีมารยาท ฟังกัน สนับสนุนกัน มีภาษากายเชิงบวก ไม่พิพากษาคัดสิน ยอมรับความคิดเห็นของทุกคน ทำให้เกิดการเปิดใจรับฟัง ทุกคนเต็มใจที่จะเปิดใจพูดคุยกัน เรียนรู้ร่วมกัน และแบ่งปันความรู้ ความคิด ประสบการณ์ ยิ่งให้ ยิ่งได้ คนฟังและคนพูดล้วนได้ประโยชน์ เกิดความประทับใจในประสบการณ์ที่ฟังหรือออกมา ความรู้ทะลักเป็นร้อยเป็นพันเรื่อง ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ใน ได้นำความรู้ไปใช้ ได้เอาไปทำงาน เอาไปต่อยอด ได้แรงบันดาลใจ มีการเปลี่ยนแปลง อยากให้มีวิทยามิตรอย่างต่อเนื่องในระยะยาว อยากให้เกิดวิทยามิตรในวิชาชีพ HD จะมีประโยชน์กับคนทำงาน และกับคนที่อยากจะก้าวเข้ามาสู่วิชาชีพนี้

ตอนที่ 5 ความเป็นไปได้และข้อเสนอแนะที่มีต่อวิทยามิตร แบ่งการนำเสนอผลการศึกษาออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ความเป็นไปได้ของวิทยามิตรส่วนที่ 2 ข้อเสนอแนะที่มีต่อวิทยามิตร

ส่วนที่ 1 ความเป็นไปได้ของวิทยามิตร พบว่า ความเป็นไปได้ ทุกคนเห็นว่ามีปัจจัยเชิงบวก อันได้แก่ ฉันทะ ความสนใจ ความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง มีการกล่าวถึงสิ่งที่ทำให้กลุ่มวิทยามิตรแตกต่างจากกลุ่มอื่น และส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่ม ได้แก่ การมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน พูดจาภาษาเดียวกัน สนับสนุนกัน อยากที่จะแบ่งปันไม่ใช่คิดจะมากอบโกย ทำให้ผู้เข้าร่วมวิทยามิตรอยากมาร่วมกลุ่ม และอยากให้มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และกล่าวถึงการที่ในอนาคตอาจมีการนำเทคโนโลยีออนไลน์มาใช้

ส่วนที่ 2 ข้อเสนอแนะที่มีต่อวิทยามิตร สรุปได้ 8 ประเด็น ดังนี้ 1) ผู้รับผิดชอบในกระบวนการ 2) การจัดการด้านคัดเลือกประเด็นเนื้อหา 3) ความร่วมมือระหว่างองค์กร 4) ค่าใช้จ่าย 5) วัน 6) เวลา 7) สถานที่ 8) ประเด็นในการพัฒนาความรู้ที่สนใจอยากให้มีเพิ่มเติม

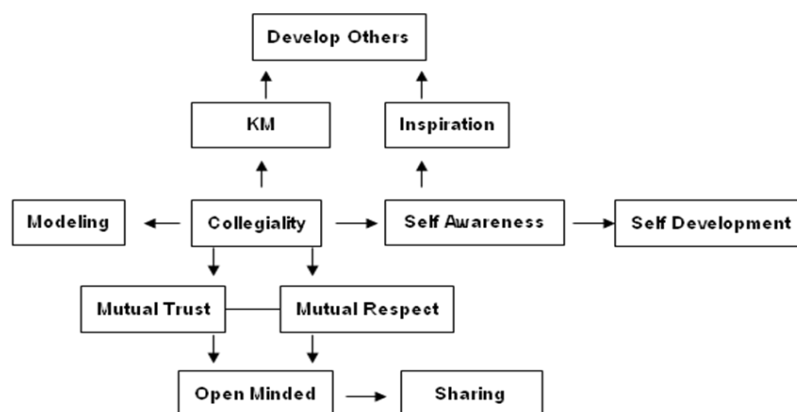
โดยมีข้อเสนอแนะดังนี้ ผู้รับผิดชอบในกระบวนการ ควรเวียนกันระหว่างผู้เข้าร่วมในกลุ่ม ผลัดเปลี่ยนกันเป็นเจ้าภาพ ในการจัดการด้านคัดเลือกประเด็นเนื้อหา ควรเป็นประเด็นใหม่ ๆ ตามกระแสของวิชาชีพ ทุกคนควรได้มีส่วนร่วมในการนำเสนอ ในด้านความร่วมมือระหว่างองค์กร ควรมีการสร้างเครือข่าย ทั้งนี้หน่วยงานต้องให้ความสำคัญ และพร้อมสนับสนุน และควรร่วมกับสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย ในด้านค่าใช้จ่าย ควรเฉลี่ยกันระหว่างสมาชิกที่มาเข้าร่วม ควรจัดในวันเสาร์-อาทิตย์ เพราะไม่กระทบงานประจำ ระยะเวลา 3 ชั่วโมง สถานที่ ควรจัดที่ศูนย์ประชุม โรงแรม รีสอร์ท ประเด็นในการพัฒนาความรู้ที่อยากให้มีเพิ่มเติม ได้แก่ การพัฒนาตนเอง การปลูกฝังวิทยามิตรให้แก่คนรุ่นใหม่ เอาหนังสือหรือภาพยนตร์แนวพัฒนาตนเองมาคุยกัน แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในวิชาชีพ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 6 แผนภาพสรุปเหตุการณ์วิทยามิตร

จากการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอ 2 แผนภาพ ที่อธิบายเหตุการณ์วิทยามิตร ประกอบด้วย ภาพที่ 1 คุณลักษณะที่ดี และการพัฒนาที่เกิดขึ้นในวิทยามิตร และ ภาพที่ 2 เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในวิทยามิตร

ภาพที่ 1 คุณลักษณะที่ดี และการพัฒนาที่เกิดขึ้นในวิทยามิตร

จากการศึกษาสิ่งที่เกิดขึ้นในวิทยามิตร ผู้วิจัยขอเสนอเป็นแผนภาพคุณลักษณะที่ดี และการพัฒนาที่เกิดขึ้นในวิทยามิตร ของนักพัฒนามนุษย์ ดังนี้

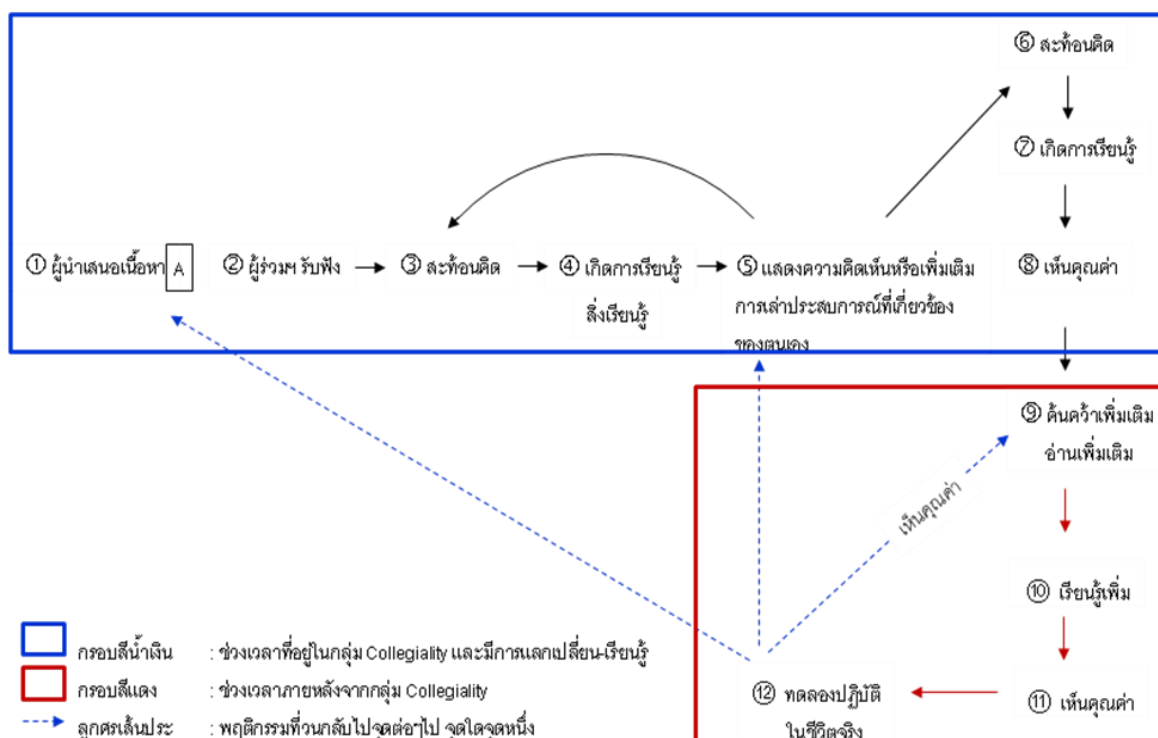


ภาพที่ 1 คุณลักษณะที่ดี และการพัฒนาที่เกิดขึ้นในวิทยามิตร

จากแผนภาพ แสดงให้เห็นคุณลักษณะที่ดี และการพัฒนาที่เกิดขึ้นในวิทยามิตร (Collegiality) ที่เกิดขึ้นมาจากการที่ผู้วิจัยได้ทดลองสร้างกิจกรรมที่เป็นแบบอย่างของวิธีการนำเสนอและใช้สื่อ (Modeling) ที่น่าสนใจ มาจุดประกาย ให้เกิดการสะท้อนคิด และแสดงความคิดเห็นออกมา โดยเกิดขึ้นในสภาพที่มีความไว้วางใจไว้นื้อเชื่อใจกัน (Mutual Trust) การเคารพซึ่งกันและกัน (Mutual Respect) หากมีสองสิ่งนี้ ก็พร้อมจะเปิดใจ (Open Minded) นำไปสู่การเปิดกว้างที่จะรับฟังและแสดงความคิดเห็นของตนเองให้แก่ผู้อื่น (Sharing) ก่อให้เกิดการตระหนักรู้ในตน (Self Awareness) นำไปสู่การพัฒนาตนเอง (Self Development) เกิดเป็นแรงบันดาลใจ (Inspiration) ที่จะพัฒนาผู้อื่น (Develop Others) ต่อไป นอกจากนี้ วิทยามิตรยังก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่จากการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์จากแต่ละคนที่มีประสบการณ์และความสามารถ ถ้าวอดประสบการณ์ความรู้ มีการถอดบทเรียน เป็นการจัดการความรู้ ก็จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่อยู่ในอาชีพนี้

ภาพที่ 2 เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในวิทยามิตร

จากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการจัดวิทยามิตร ได้ก่อให้เกิดการพัฒนาขึ้นกับผู้เข้าร่วมวิทยามิตร ผู้วิจัยขอเสนอเป็นแผนภาพเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในวิทยามิตรของนักพัฒนามนุษย์ ดังนี้



ภาพที่ 2 เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในวิทยามิตร

จากแผนภาพ แสดงให้เห็น เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในวิทยามิตร ที่เกิดขึ้นมาจากช่วงเวลาที่อยู่ในกลุ่ม Collegiality และมีการแลกเปลี่ยน-เรียนรู้ เริ่มจากการที่ผู้วิจัยได้นำเสนอเนื้อหาตามจุดประกาย เมื่อผู้เข้าร่วมวิทยามิตรได้รับฟัง ก่อให้เกิดการสะท้อนคิด เกิดการเรียนรู้และสิ่งเรียนรู้ที่ได้รับมาจากเนื้อหาได้นำเสนอ และแสดงความคิดเห็นหรือเพิ่มเติม มีการเล่าประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องของตนเองออกมา ก่อให้เกิดการสะท้อนคิด เกิดการเรียนรู้ ทำให้เห็นคุณค่า จึงได้ไปค้นคว้าหรืออ่านเพิ่มเติมในช่วงเวลาหลังจากกลุ่ม Collegiality ทำให้ได้เรียนรู้เพิ่ม เห็นคุณค่า และทดลองไปปฏิบัติในชีวิตจริง ซึ่งในระหว่างนั้นอาจก่อให้เกิดการเห็นคุณค่า และไปค้นคว้าหรืออ่านเพิ่มเติม ทำให้ได้เรียนรู้เพิ่ม เห็นคุณค่า และทดลองไปปฏิบัติในชีวิตจริง

และในการพบกันของวิทยามิตรในครั้งต่อไป ช่วงเวลาที่อยู่ในกลุ่ม Collegiality และมีการแลกเปลี่ยน-เรียนรู้ ก็จะเริ่มจากการที่ผู้วิจัยได้นำเสนอเนื้อหาตามจุดประกายเช่นเดียวกัน และเมื่อผู้เข้าร่วมวิทยามิตรได้รับฟัง ก่อให้เกิดการสะท้อนคิด เกิดการเรียนรู้และสิ่งเรียนรู้ที่ได้รับมาจากเนื้อหาได้นำเสนอ และแสดงความคิดเห็นหรือเพิ่มเติม มีการเล่าประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องของตนเองออกมา ในระหว่างนั้นอาจมีผู้ที่ได้ทดลองไปปฏิบัติในชีวิตจริงในช่วงเวลาหลังจากกลุ่ม Collegiality เล่าประสบการณ์ให้ฟัง ซึ่งอาจเป็นเรื่อง

เดียวกัน หรือขยายไปเรื่องอื่น ก่อให้เกิดการสะท้อนคิด เกิดการเรียนรู้ ทำให้เห็นคุณค่า จึงได้ไปค้นคว้าหรืออ่านเพิ่มเติมในช่วงเวลาภายหลังจากกลุ่ม Collegiality ทำให้ได้เรียนรู้เพิ่ม เห็นคุณค่า และทดลองไปปฏิบัติในชีวิตจริง ในระหว่างนั้น อาจก่อให้เกิดการเห็นคุณค่าและไปค้นคว้าหรืออ่านเพิ่มเติม ทำให้ได้เรียนรู้เพิ่ม เห็นคุณค่า ทดลองไปปฏิบัติในชีวิตจริง และอาจนำกลับมาเล่าให้กันฟังในการพบกันของวิทยาลัยในครั้งต่อไป

ตอนที่ 7 รูปแบบการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในการวิจัยครั้งนี้ เกิดขึ้นในทั้งการเรียนรู้เพื่อคงสภาพเดิม (Learning that Reinforces the Status Quo) และการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Learning that Allows for Change) (Jarvis, Holford, and Griffin, 2003) อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะ

- 1) เกิดทันทีในระหว่างการฟังและแสดงความคิดเห็น เกิดการสะท้อนคิดทั้งในระหว่างที่พบกัน และเกิดหลังจากพบกัน
- 2) เกิดการเรียนรู้แล้วยอมรับความรู้นั้น รวมทั้งนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ทั้งเป้าหมายชีวิตความเชื่อในการดำรงชีวิตทั้งชีวิตครอบครัว งานอาชีพ สุขภาพ และวิถีปฏิบัติในชีวิตประจำวัน

อภิปรายผล

จากการศึกษาพบว่า สิ่งสำคัญที่ส่งผลให้เกิดวิทยาลัย คือ ความต้องการเรียนรู้/ พัฒนาตนเอง และความสนใจ ซึ่งตรงกันข้ามกับการศึกษาของ Armour (2005) ที่พบว่า ในสถานศึกษาในอังกฤษหลายแห่ง มีความคาดหวังว่าครูจะต้องทำงานอย่างมืออาชีพ จึงนำ Collegiality มาใช้ในการควบคุมการทำงานของครู โดยบังคับผู้ปฏิบัติงานให้ร่วมมือกันโดยสมัครใจ ซึ่งต่างจากกลุ่มวิทยาลัยในการวิจัยครั้งนี้ ที่ไม่ต้องการบังคับหรือกำหนดกฎเกณฑ์ แต่สมาชิกก็เคารพ ให้เกียรติ สนับสนุนซึ่งกันและกัน

นอกจากนี้ การเข้าร่วมกิจกรรมของนักพัฒนามนุษย์ ทำให้ได้คิดทบทวนตัวเอง ซึ่งพบว่าอาชีพนักพัฒนามนุษย์มีความเครียดและกดดันสูง ทำงานอย่างหักโหม ไม่ได้ใส่ใจสุขภาพตนเองและความสัมพันธ์กับครอบครัว การได้มาเข้าร่วมวิทยาลัยทำให้ได้เรียนรู้แนวทางในการปรับปรุงวิถีชีวิต การได้ฟังเรื่องราวชีวิตของรุ่นพี่ในอาชีพทำให้ตระหนักและอยากจะเปลี่ยนพฤติกรรม ทั้งนี้สมาชิกวิทยาลัยได้เรียนรู้เรื่องการคิดให้สั้น คิดใกล้ แต่คิดละเอียด ทำให้เห็นคนใกล้ตัว สอดคล้องกับ Slow Living ด้านการใช้ชีวิต ดังที่ วิธาน ฐานะวุฒ (Thanawut, W., 2008) กล่าวถึง โรคความเร่งรีบ หรือ Hurry Sickness Syndrome อาการโรคความเร่งรีบ เช่น หายใจหอบ หัวใจเต้นเร็ว แขนขาหมดแรง ไม่ค่อยมีแรง ใจหวิว ๆ แล้วโรคต่าง ๆ ก็ตามมา ในยุโรป หรืออเมริกาเริ่มมีการเห็นประโยชน์ของความช้า เห็นความสำคัญของความช้า คือ ความช้าที่มีประสิทธิภาพ โดยใส่ใจรายละเอียดของชีวิต นพ.วิธาน ได้กล่าวถึง การขยายปัจจุบันขณะให้กว้างขึ้น (Expanding the Now) เริ่มจาก หายใจให้ช้าลง โดยอยู่กับลมหายใจให้เต็มทั้งเข้าและออก ภาวนาอย่างมีสติ ดำรงอยู่กับเวลาขณะนั้น เป็นเคล็ดลับในการใช้ชีวิตแบบแช่ช้า (Slow Living)

จากผลการศึกษา แสดงให้เห็นว่ากิจกรรมการเรียนรู้เชิงวิทยาลัยของนักพัฒนามนุษย์ นั้นนับเป็นสิ่งที่สำคัญ และมีประโยชน์อย่างยิ่ง ซึ่งจากการสอบถามพูดคุย พบว่า ทุกคนต้องการให้จัดกิจกรรมในรูปแบบเช่นนี้อีกเพราะเป็นกิจกรรมที่มีประโยชน์ ได้จุดประกายความคิดและนำไปต่อยอดก่อให้เกิดการพัฒนา และ

เกิดความเปลี่ยนแปลงขึ้นกับตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดของ Loe (2010) ที่ได้กล่าวไว้ว่า Collegiality ช่วยให้ผู้เข้าร่วมในกระบวนการ ได้แลกเปลี่ยนมุมมอง และเกิด Sparking New Conversation ซึ่งก่อให้เกิดผลในเชิงบวกในระยะยาว

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้พบว่า Collegiality ช่วยให้เกิด Transformative Learning ซึ่งจะมีประโยชน์อย่างมากในการที่จะไปพัฒนาบุคลากรในแวดวงธุรกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งธุรกิจบริการที่บุคลากรต้องพบเจอผู้คน ต้องปรับตัว และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

จากผลการศึกษาวิจัยนี้ มีข้อเสนอแนะ คือ

1. ระดับกลุ่มผู้สนใจที่เข้าร่วมโดยอิสระ สามารถจัดได้ โดยไม่ต้องสังกัดองค์กรเดียวกัน เป็นผู้ที่ยุติกัน สมัครใจมาร่วมกัน ดังเช่นกลุ่มผู้เข้าร่วมวิจัยครั้งนี้ โดยมีการหมุนเวียนความรับผิดชอบ และค่าใช้จ่าย
2. ระดับองค์กรหรือหน่วยงาน สำหรับองค์กรต้องนำไปปรึกษาหารือกับองค์กรให้เห็นความสำคัญ โดยองค์กรดำเนินการ ทั้งความรับผิดชอบ และค่าใช้จ่าย เพื่อให้สามารถจัดได้อย่างต่อเนื่องพัฒนาได้อย่างยั่งยืน
3. วิทยามีตรมีความสำคัญต่อองค์การทางธุรกิจทุกประเภท วิทยามีตรเป็นแรงบันดาลใจที่ดีเยี่ยมต่อการจัดการความรู้และการพัฒนาวิชาชีพ จนสามารถเคลื่อนเข้าสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต จึงควรให้การสนับสนุนให้มีวิทยามีตรเกิดขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะกลุ่มนักพัฒนามนุษย์ ดังนั้น จึงควรมีการศึกษากลุ่มบุคคลอื่นที่มีการใช้ความรู้อันเข้มข้น (Intensive Knowledge) ในการทำงาน เช่น อาจารย์ แพทย์ หน่วยงานนักบัญชี เป็นต้น เพื่อให้ทราบถึงผลของวิทยามีตรในกลุ่มที่หลากหลาย
2. ควรนำกิจกรรมนี้ไปใช้กับกลุ่มนักพัฒนามนุษย์กลุ่มอื่น ๆ ทั้งบุคลากรของภาครัฐ และภาคเอกชน เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบผลการใช้กิจกรรมของแต่ละกลุ่ม เพื่อนำผลมาปรับกิจกรรมให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

References

- Armour, L. (2005). *The role of collegiality in the professional development of principals*. Doctor of Education, University of Wollongong.
- Cavanagh, J. B. (2010). *Managing collegiality: The discourse of collegiality in Scottish school leadership*. Doctor of Education, University of Glasgow.
- Graham, A. (2015). *Hollywood activism, daytime verité, and the March on Washington*. German Historical Institute.

- Jarvis, P., Holford, J., & Griffin, C. (2003). *The Theory and Practice of Learning*. London: Routledge Falmer.
- Knuth, D. E. 2005. *40th Anniversary Symposium Department of Computer Science* (Online). <https://www.cs.cornell.edu/events/40years>, October 1, 2016.
- Inwang, Kanyamon. (2018). *Human Resources and Organizational Development*. Retrieved July, 18, 2018, from: <http://www.thaihealth.or.th/blog/myblog/topic/144>.
- Nagavajara Chetana (2013). *From Selfless Giving to Commodification : The Dilemma of Higher Education*. Bangkok: Knowledge Network Institute of Thailand.
- Office of the National Economics and Social Development Board. 2012. *The Eleventh National Economic and Social Development Plan (2012-2016)*. Retrieved December, 20, 2015, from: <http://www.nesdb.go.th/Portals/0/news/plan/p11/plan11.pdf>.
- Pipatphokakul, Pisit. (2018). *Business Service and Asean Economics Community*. Retrieved July, 18, 2018, from: <http://www.impressionconsult.com/web/index.php/articles/334-article186072012.html>.
- Prikaset, Udom. (2014). *IT-effected Training*. Retrieved March, 5, 2015, from: <https://positioningmag.com/6799>.
- Lazega, E. (2001). *The Collegial Phenomenon The Social Mechanisms of Cooperation among Peers in a Corporate Law Partnership*. Oxford University Press Inc.
- Loe, D. R. (2010). *Teacher Transformation and Critical Collegiality in Online Learning Environments*. Doctor of Philosophy Thesis in Health, and Human Services , Kent State University.
- Mcguire, T. (2005). *How a workplace can become collegial*. Retrieved July, 13, 2005, from: <http://www.spokesman.com/stories/2005/jul/13/how-a-workplace-can-become-collegial>.
- Nolan, C. (2002). "Human resource development in the Irish hotel industry: the case of the small firm", *Journal of European Industrial Training*, 4 (26): 88-99.
- Nolan, J., & Hoover, L. A. (2005). *Teacher supervision and evaluation: Theory into practice*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, Inc.
- Moustakas, C. (1994). *Phenomenological Research Methods*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Thanawut Withan (2008). Why You Need to Slow Down. *Cheewajit Magazine*. (1 June 2008): 19.
- Shosha, G. A. (2012). "Employment of Colaizzi's strategy in descriptive phenomenology: A reflection of a researcher." *European Scientific Journal* 8 (27): 31-43.

Yuksel, P. & Yildirim, S. (2015). *Theoretical Frameworks, Methods, and Procedures for Conducting Phenomenological Studies in Educational Settings*. Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry.



Rungthip Menasveta, Ph.D Student, Non-formal Education for Social Development Program, Department of Vocational Education, Faculty of Education, Kasetsart University.



Associate Professor, Chairit Photisuvan, Ph.D., (Adult & Ext. Ed.), Iowa State University, Non-formal Education for Social Development in Department of Vocational Education, Faculty of Education, Kasetsart University.