

การพัฒนาการโค้ชเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้
ผ่านประสบการณ์เพื่อพัฒนาการคิดวิเคราะห์สำหรับนักเรียน*
DEVELOPMENT COACHING TO EMPOWER TEACHERS PROVIDING
EXPERIENTIAL LEARNING TO ENHANCE CRITICAL THINKING
FOR STUDENTS

วิสุทธิศักดิ์ หวานพร้อม

Wisuttisak Vanprom

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

Nakhon Si Thammarat Rajabhat University, Thailand

เกวลี วัชราทักสิน

Kewalee Watcharathaksin

มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

Walailak University, Thailand

E-mail: kewalee.na@wu.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาการโค้ชเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์เพื่อพัฒนาการคิดวิเคราะห์สำหรับนักเรียน และ 2) ศึกษาผลของการโค้ชต่อการเสริมสร้างสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์เพื่อพัฒนาการคิดวิเคราะห์สำหรับนักเรียน โดยใช้วิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการ กลุ่มเป้าหมายเลือกแบบเจาะจง คือ โรงเรียนบ้านทุ่งเกราะ อำเภอนครหลวง จังหวัดนครศรีธรรมราช ประกอบด้วย 1) ทีมโค้ชภายใน คือ ผู้บริหาร 3 คน ตัวแทนครูอาสาทำหน้าที่โค้ช 5 คน 2) ทีมโค้ชภายนอก คือ ศึกษานิเทศก์ 3 คน เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 1 คน อาจารย์จากมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ 2 คน 3) ทีมครูผู้จัดการเรียนรู้ 15 คน และ 4) ตัวแทนนักเรียน 45 คน รวม 74 คน ดำเนินการ 3 ระยะผ่านกิจกรรม 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ระยะเริ่มต้นการวิจัย: ขั้นการวางแผน 2) ระยะดำเนินการวิจัย: ขั้นการปฏิบัติ และ 3) ระยะสิ้นสุดการวิจัย: ขั้นการสังเกต และการสะท้อนกลับ รวบรวมข้อมูลด้วยการสนทนากลุ่ม การสัมภาษณ์ และการสังเกต วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า การโค้ชที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน 1) การทำความเข้าใจ วางแผน กำหนดบทบาทหน้าที่ในกระบวนการโค้ชร่วมกันระหว่างผู้โค้ชและผู้รับการโค้ช คือ ผู้บริหาร ครู และผู้เกี่ยวข้อง 2) การพัฒนาสมรรถนะผู้โค้ช การลงมือปฏิบัติการ

* Received 6 August 2021; Revised 24 December 2021; Accepted 27 December 2021



โค้ชอย่างเป็นกัลยาณมิตร การติดตามโค้ชอย่างต่อเนื่องทั้งจากทีมโค้ชภายในและโค้ชภายนอกโรงเรียน 3) การสังเกตกระบวนการโค้ช และ 4) การสะท้อนระหว่างและภายหลังสิ้นสุดการดำเนินงาน ผลการโค้ช พบว่า ครูรับรู้สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ของตนเองเพิ่มขึ้น และสามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงสมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์ที่เกิดขึ้นกับนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: การโค้ช, การคิดวิเคราะห์, การจัดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์, สมรรถนะครู, นักเรียน

Abstract

The objectives of this research article were to 1) develop coaching to enhance school-teacher's competency for providing experiential learning process to promote critical thinking for school students, 2) evaluate the effectiveness of coaching to enhance school-teacher's competency for providing experiential learning process to promote critical thinking for school students. Action research was used as the research methodology. Purposive sampling was used to select the participants from Bantungkroa school, an extended opportunity school that needs to develop learning management through a coaching strategy. The target groups consisted of 1) internal coaching teams were three school administrators, five volunteer school teachers acting as coaches, 2) external coaching teams were three supervisors, one primary health care staff, two teachers from Walailak University, 3) fifteen school teachers responsible for learning management in the experiential learning process, and 4) forty-five school-students representatives, a total of seventy-four people. Action research divided into three phases with four steps of activities was used: 1) Initial phase: planning stage, 2) Working phase: action stage, and 3) Terminate phase: observation stage and reflection stage. The data were collected by using focus-group discussion, interviews, and observation. Content analysis was used in data analysis. The results revealed that effective coaching consists of four steps: 1) understanding, planning, and defining roles and duties in the coaching process between the coaches and the coaches of administrators, teachers, and related parties; 2) developing the competency of the coaches, implementation of coaching operations in positive ways, continuous monitoring of coaches from both internal and external coaches; 3) observation of the coaching process; and 4) reflections during and after the end of the operation. The results revealed that school teachers developed



learning management competencies in the experiential learning process and also were able to see the positive changes in the analytical thinking competencies that occur with school students effectively.

Keywords: Coaching, Critical Thinking, Experiential Learning, Teacher Competency, Student

บทนำ

สมรรถนะด้านการเรียนรู้ การคิดวิเคราะห์ พฤติกรรมเสี่ยงของเด็กและเยาวชนท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางร่างกาย จิตอารมณ์ สังคม ลักษณะการเลี้ยงดูของครอบครัวที่มีเวลาให้กันน้อยลง และอิทธิพลจากสื่อเทคโนโลยีที่เข้ามาอย่างรวดเร็วจนไม่สามารถควบคุมได้ ส่งผลให้เด็กและเยาวชนเผชิญความเสี่ยงและเกิดความรุนแรง (กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2559) ผลการสำรวจปัญหาสุขภาพจิตเด็กและเยาวชนทั่วโลกพบปัญหาสุขภาพจิต พฤติกรรมเสี่ยงจากสมรรถนะการคิดวิเคราะห์ และอัตราฆ่าตัวตายในช่วงอายุ 10 - 24 ปี มากกว่าร้อยละ 90 โดยมาจากประเทศที่มีรายได้ต่ำและปานกลางกว่าร้อยละ 75 (Mathew, A. et al, 2020) สอดคล้องกับข้อมูลสุขภาพจิตเด็กไทยพบว่าปัญหาสุขภาพจิตนำไปสู่การฆ่าตัวตายและมีแนวโน้มเกิดมากขึ้นในกลุ่มเด็กและเยาวชนที่มีอายุน้อยลง ส่งผลกระทบรุนแรงหากไม่สามารถจัดการเรียนรู้ให้เด็กเกิดสมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์ที่มีประสิทธิภาพเพียงพอ (ประภัสสร จันดี, 2563) เด็กเผชิญภาวะเครียดจากการเรียนร้อยละ 66.99 ซึมเศร้าร้อยละ 29.10 เคยหนีเรียนร้อยละ 22.85 อยากลาออกหรือหยุดเรียนร้อยละ 8.92 (วินัย รอบคอบ และคณะ, 2561); (สถาบันราชานุกูล กระทรวงสาธารณสุข, 2559) สถานการณ์ดังกล่าวส่งผลให้สถานศึกษาซึ่งมีความรับผิดชอบโดยตรงต่อการพัฒนากระบวนการคิดวิเคราะห์ถูกคาดหวังให้เป็นที่พึ่งด้วยการช่วยให้เด็กและเยาวชนได้รับข้อมูลและเรียนรู้การมีทักษะชีวิตอย่างถูกต้องรวดเร็ว และเท่าทัน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการใช้ชีวิตและเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สมพร ชูทอง และคณะ, 2559) ซึ่งต้องอาศัยการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและกระบวนการติดตามสนับสนุนเชิงบวกด้วยกระบวนการโค้ช (Coaching) ที่มีคุณภาพ

กระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) ที่มีประสิทธิภาพต่อการพัฒนาเยาวชนให้เกิดความรอบรู้ เท่าทัน สามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมของสถานศึกษา เป็นกระบวนการหล่อหลอมและเตรียมความพร้อมด้วยการติดตามหาทางปัญญาให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจเลือก และสามารถรับผิดชอบต่อผลลัพธ์จากการเลือกปฏิบัติพฤติกรรมต่าง ๆ บนพื้นฐานของการมีข้อมูลที่ถูกต้องอย่างรอบด้าน (Kunlasomboon, N. et al., 2015) ภายใต้บริบท ความต้องการ และเงื่อนไขของผู้เรียน ช่วยให้เด็กและเยาวชนเกิดทักษะส่วนบุคคลและทักษะชีวิต กลายเป็น “ผู้รอด” ท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อนได้อย่างมี



ประสิทธิภาพ (Acharya, D. et al., 2017) ครูในฐานะผู้จัดการเรียนรู้จึงมีบทบาทสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลง

คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาคือหัวใจสำคัญของการพัฒนาเพื่อให้ถึงเป้าหมายโดยอาศัยกระบวนการจัดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ (Experiential learning) ที่มีประสิทธิภาพ 4 ขั้นตอน คือ การลงมือทำกิจกรรม/มีประสบการณ์ร่วม (Do/experience) การสะท้อนสิ่งที่ได้เรียนรู้ (Reflect) การคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ สรุปผล ที่เกิดจากการปฏิบัติ (Analyze/synthesize) และการนำผลจากการเรียนรู้ที่ได้รับไปปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง (Apply) รวมถึงการเพิ่มข้อมูลสำคัญที่ช่วยให้กระบวนการเรียนรู้แต่ละครั้งบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด (Add) ด้วยการพัฒนาศักยภาพครูออกแบบการเรียนรู้ การฟัง การตั้งคำถามชวนคิด เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์ (Acharya, D. et al., 2017); (Kolb, Y. A. & Kolb, A. D., 2005) ผลการวิเคราะห์ช่องว่างของการเกิดปัญหาด้านการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาที่ผ่านมา พบว่า ทศนคติ ความรู้ และทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูส่งผลสำคัญต่อการเกิดพฤติกรรมเสี่ยงด้านต่าง ๆ ของเด็กและเยาวชน (Lindberg, L. D. et al., 2016) การสอนในลักษณะบรรยาย มุ่งเน้นการให้ความรู้ สั่งสอน และห้ามปราม ไม่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเสี่ยงสำหรับเด็กและเยาวชน (Kohler, P. et al., 2008) ประเด็นสำคัญคือการเอื้อให้เด็กและเยาวชนได้เรียนรู้ข้อมูลที่ถูกต้องอย่างรอบด้าน การส่งเสริมทัศนคติเรื่องความรับผิดชอบ ทักษะการจัดการความผูกพัน การจัดเตรียมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้สามารถสร้างความปลอดภัยให้ผู้เรียน (Lindberg, L. D. et al., 2016) ซึ่งทักษะการจัดการเรียนรู้ดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพต้องอาศัยกระบวนการโค้ชที่มีประสิทธิภาพเป็นสำคัญ (Jowett, S., 2017); (Kennedy, M. D., 2009)

การโค้ช (Coaching) คือหัวใจสำคัญที่ช่วยให้กระบวนการจัดการเรียนรู้เกิดประสิทธิภาพ และสามารถพัฒนาผู้จัดการเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพ (Kennedy, M. D., 2009) เนื่องจากการโค้ชเป็นการปลดปล่อยศักยภาพของบุคคลเชิงบวกในลักษณะของกัลยาณมิตรเพื่อให้ผู้รับการโค้ชสามารถพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานหรือการจัดกระบวนการเรียนรู้ในห้องเรียนของครูจนสุดความสามารถ ผู้โค้ชช่วยให้ผู้รับการโค้ชเกิดการเรียนรู้มากกว่าการสอน การชี้แนะ การตรวจสอบ และการจับผิด (Kolb, Y. A. & Kolb, A. D., 2005) ผลการศึกษา พบว่า ครูที่ได้รับการโค้ชจะเกิดความมั่นใจ มีพลัง และความสุขกับการจัดกระบวนการเรียนรู้อย่างเข้าใจ การโค้ชจึงถือเป็นทางออกของการพัฒนาศักยภาพกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงบวกที่คุ้มค่าและมีประสิทธิภาพสูงสุด (Kennedy, M. D., 2009) ควบคู่กับการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคคลสำคัญที่เกี่ยวข้องเป็นการสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกให้เกิดขึ้นได้อย่างยั่งยืนจากสถานการณ์และความสำคัญของการจัดการศึกษาดังกล่าว การศึกษาครั้งนี้จึงมุ่งเน้นการพัฒนาการโค้ชเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะชีวิตและทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียน โดยนำร่องจัดการเรียนรู้ในรายวิชาทักษะ



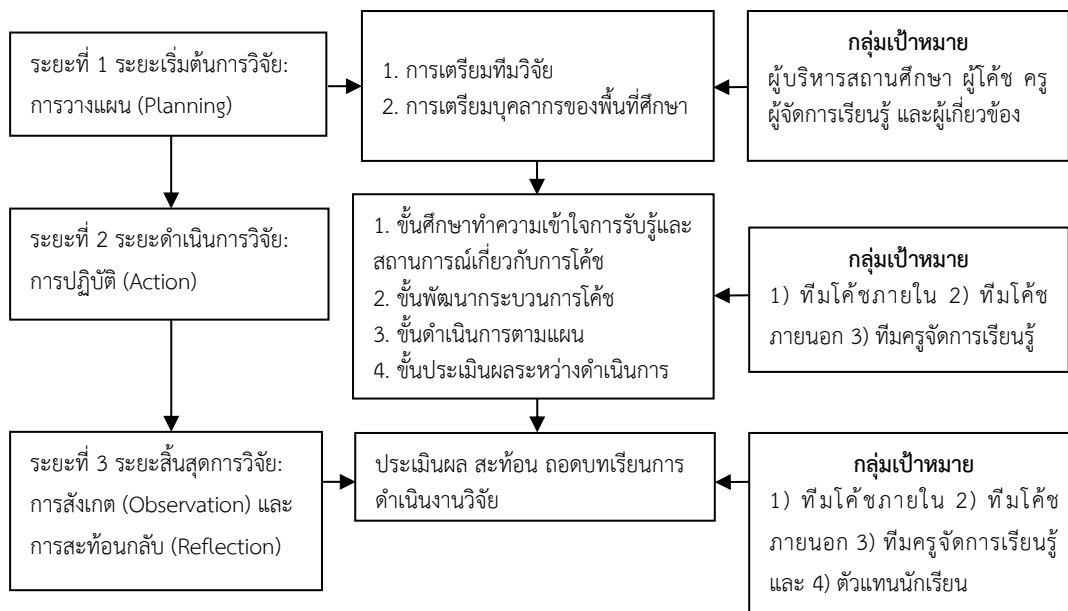
ชีวิตในชั่วโมงแนะแนวและชั่วโมงพบครูที่ปรึกษา คำตอบที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้เป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับผู้เกี่ยวข้องด้านการโค้ชเพื่อจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่มีประสิทธิภาพ ลดพฤติกรรมเสี่ยง พัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการคิดวิเคราะห์สำหรับผู้เรียนซึ่งเป็นเด็กและเยาวชนที่กำลังเผชิญปัญหาให้ผ่านพ้นวิกฤตได้อย่างมั่นคง เกิดทักษะ และเกิดสุขภาวะส่งผลต่อ การพัฒนาบุคคล ครอบครัว ชุมชน และประเทศทั้งในระยะสั้นและระยะยาวอย่างยั่งยืนตลอดไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาการโค้ชเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์เพื่อพัฒนาการคิดวิเคราะห์สำหรับนักเรียน
2. เพื่อศึกษาผลของการโค้ชต่อการเสริมสร้างสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์เพื่อพัฒนาการคิดวิเคราะห์สำหรับนักเรียน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action research) กลุ่มเป้าหมายเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) โรงเรียนบ้านทุ่งเกราะ จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งเป็นโรงเรียนขยายโอกาสที่มองเห็นปัญหา ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ต้องการพัฒนาระบบการโค้ช (Coaching) และสมัครใจเข้าร่วมการศึกษาตลอดระยะเวลา 6 เดือน ประกอบด้วย ทีมผู้บริหารจำนวน 3 คน ตัวแทนครูที่อาสาทำหน้าที่เป็นโค้ชจำนวน 5 คน ครูที่รับผิดชอบจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนในชั่วโมงแนะแนวและชั่วโมงพบครูที่ปรึกษา (Home room) จำนวน 15 คน ทีมโค้ชภายนอก ได้แก่ ศึกษานิเทศก์จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 (สพ.ป.ศ. 4) จำนวน 3 คน เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจำนวน 1 คน อาจารย์ผู้เชี่ยวชาญด้านการโค้ชจากมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์จำนวน 2 คน ตัวแทนนักเรียนที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับตนเองและเพื่อนผ่านการเรียนรู้จากครูจำนวน 45 คน รวมจำนวน 74 คน ดำเนินการระหว่างวันที่ 4 สิงหาคม 2563 ถึงวันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2564 ผู้วิจัยและคณะนำแนวคิดการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ของเคมมิส และแมคแทกกาท (Kemmis, S. & McTaggart, R., 1988) ประกอบด้วยการดำเนินงาน 3 ระยะ ผ่านกิจกรรม 4 ขั้นตอนหลัก คือ 1) ระยะเริ่มต้นการวิจัย: ขั้นการวางแผน 2) ระยะดำเนินการวิจัย: ขั้นการปฏิบัติ และ 3) ระยะสิ้นสุดการวิจัย: ขั้นการสังเกตและขั้นการสะท้อนกลับ มาใช้ในกระบวนการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ขั้นตอนวิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบบประเมินสมรรถนะ แบบฟอร์มการโค้ช และแนวคำถามกึ่งโครงสร้างเพื่อใช้ประกอบการดำเนินงานซึ่งผู้วิจัยพัฒนาจากกรอบทฤษฎีวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 5 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปสำหรับผู้โค้ชและครูผู้จัดการเรียนรู้ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ มีลักษณะเลือกตอบและเติมคำในช่องว่าง คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การจัดการเรียนรู้/การโค้ช ส่วนที่ 2 แนวคำถามกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured guideline) ใช้ในช่วงก่อนดำเนินการพัฒนา เพื่อศึกษาข้อมูลและการรับรู้เกี่ยวกับการโค้ชเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ครอบคลุมกระบวนการ ต้นทุน ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ผลลัพธ์ อุปสรรค และความต้องการพัฒนาการโค้ชที่มีประสิทธิภาพและเป็นไปได้ของโรงเรียน ประกอบด้วยข้อคำถามปลายเปิดจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ 1) โรงเรียนมีการโค้ชเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างไร มีปัจจัยใดเกี่ยวข้อง 2) ท่านคาดหวังให้กระบวนการโค้ชและผู้โค้ชมีลักษณะอย่างไร ใครควรเข้ามาเกี่ยวข้อง อย่างไร 3) แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชของโรงเรียนควรเป็นอย่างไร และ 4) หากจะทำให้กระบวนการโค้ชเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ท่านต้องการการสนับสนุนอะไร อย่างไร ส่วนที่ 3 แบบฟอร์มการโค้ชครูในการจัดการเรียนรู้ เป็นข้อความประเมินสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ของครู ครอบคลุมความรู้ความเข้าใจเนื้อหา ทักษะและกระบวนการจัดการเรียนรู้ ทศนคติและท่าทีของครูผู้จัดการเรียนรู้ และการประเมินผล การเรียนรู้ของครู ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบปลายเปิด ใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้โค้ชครูภายหลังจัดกระบวนการเรียนรู้ ส่วนที่ 4 แบบประเมินสมรรถนะของผู้โค้ชเป็นข้อความประเมินสมรรถ



นะการโค้ชที่ผู้โค้ชใช้สะท้อนตนเองและผู้บริหาร/ครูสะท้อนผู้โค้ช ครอบคลุมความรู้ความเข้าใจ เนื้อหาการโค้ช กระบวนการโค้ช ทศนคติและท่าที การใช้คำถาม การฟัง และการให้ข้อมูลของ ผู้โค้ช ข้อคำถามเป็นลักษณะปลายเปิด ใช้ภายหลังการโค้ช และส่วนที่ 5 แนวคำถามกึ่ง โครงสร้าง (Semi-structured guideline) เกี่ยวกับความคิดเห็นในระยะประเมินผลการ ดำเนินงานต่อกระบวนการโค้ชเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วยข้อ คำถามปลายเปิดจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ 1) มุมมอง ความคิดเห็น การรับรู้ และข้อสังเกตต่อ กระบวนการโค้ชเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนของท่านเป็นอย่างไร มีจุดเด่นและข้อจำกัดอย่างไร 2) วิธีปฏิบัติในการนำกระบวนการโค้ชเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ ด้านการจัดการเรียนรู้ไปใช้ในโรงเรียนมีลักษณะ แต่ละลักษณะมีประสิทธิภาพและข้อจำกัด อะไร อย่างไร 3) ปัจจัยที่ส่งเสริมการนำกระบวนการโค้ชเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการ จัดการเรียนรู้ไปใช้ในโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จมีอะไรบ้าง 4) ปัญหาอุปสรรคในการนำ กระบวนการโค้ชเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ไปใช้ในโรงเรียนมีอะไรบ้าง อย่างไร มีแนวทางแก้ปัญหาอย่างไร ต้องการการสนับสนุนอะไร จากใคร อย่างไร และ 5) ผล การนำกระบวนการโค้ชเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ไปใช้ในโรงเรียนเป็น อย่างไร ควรมีการพัฒนาหรือปรับปรุงส่วนไหน อย่างไร

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยนำเครื่องมือ พัฒนาการโค้ชเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์เพื่อพัฒนาการ คิดวิเคราะห์สำหรับนักเรียนไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการ โค้ชจำนวน 2 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการกระบวนการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์จำนวน 2 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านการสร้างเสริมสุขภาวะเด็กและวัยรุ่นจำนวน 1 คน ร่วมกันพิจารณาความ ถูกต้องของเนื้อหาและภาษา ค่า IOC รายข้ออยู่ระหว่าง 0.6 - 1.0 และนำเครื่องมือดังกล่าวไป ทดลองใช้กับบุคคลในพื้นที่ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มเป้าหมายของการศึกษาคั้งนี้จำนวน 20 ราย เพื่อตรวจสอบความเข้าใจในข้อคำถาม จากนั้นนำข้อเสนอแนะที่ได้มาปรับปรุงแนว คำถามก่อนนำไปใช้ในสถานการณ์จริง

ขั้นตอนและวิธีการรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย 1) ทีมวิจัยพบผู้บริหารสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 4 เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์การศึกษา กระบวนการวิจัย ผลกระทบที่อาจเกิดกับกลุ่มเป้าหมาย ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล 2) ทีมวิจัย เข้าพบผู้บริหาร ครู ผู้เกี่ยวข้องโรงเรียนบ้านทุ่งเกราะเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย วิธีการ รวบรวมข้อมูล ประโยชน์ และผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น สอบถามความสมัครใจเข้าร่วมการวิจัย กลุ่มที่สมัครใจ ให้เซ็นยินยอมเข้าร่วมการวิจัย 3) ประชุมผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายในกระบวนการวิจัย เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย ขั้นตอน และร่วมกันดำเนินงานตามกระบวนการวิจัย 4) ดำเนินการ ตามขั้นตอนและกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action research) ของเคมมิสและแมคทาากาท (Kemmis, S. & McTaggart, R., 1988) 3 ระยะผ่าน 4 ขั้นตอน คือ 1) ระยะเริ่มต้นการวิจัย:



ขั้นการวางแผน 2) ระยะดำเนินการวิจัย: ขั้นการปฏิบัติ และ 3) ระยะสิ้นสุดการวิจัย: ขั้นการสังเกตและขั้นการสะท้อนกลับ สะท้อนและดำเนินการรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการเชิงคุณภาพในแต่ละระยะ ได้แก่ การสนทนากลุ่มจำนวน 5 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้ไ้ช้ 1 กลุ่ม กลุ่มครูผู้จัดการเรียนรู้ 1 กลุ่ม กลุ่มนักเรียน 3 กลุ่ม แต่ละกลุ่มมีผู้ร่วมจำนวน 14 - 15 คน ดำเนินการกลุ่มละ 1 ครั้ง ครั้งละ 60 - 90 นาที การสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ ดำเนินการกับผู้ไ้ช้จำนวน 8 คน ครูผู้จัดการเรียนรู้จำนวน 8 คน และนักเรียนจำนวน 9 คน สังเกตการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน ร่วมกับการไ้ช้ และ 5) รวบรวมข้อมูลในแต่ละระยะ วิเคราะห์ และแปลผลการวิจัย

การดำเนินงานวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ผ่านกิจกรรม 4 ขั้นตอน ดังนี้

ระยะที่ 1 ระยะเริ่มต้นการวิจัย: การวางแผน (Planning) ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน คือ 1) การเตรียมทีมวิจัย เริ่มจากประชุมชี้แจงทำความเข้าใจรายละเอียดโครงการวิจัย เตรียมความพร้อมของทีมวิจัยทั้งด้านวิชาการ ทักษะการดำเนินงานเชิงปฏิบัติการในพื้นที่ วิถีส่งเสริมการมีส่วนร่วม และวางแผนดำเนินการพัฒนาการไ้ช้ของพื้นที่ และ 2) การเตรียมบุคลากรของพื้นที่ ศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ไ้ช้ ครูผู้จัดการเรียนรู้ และผู้เกี่ยวข้อง ในการกำหนดพื้นที่ศึกษา การเตรียมพื้นที่ศึกษา และการสร้างสัมพันธภาพกับพื้นที่ศึกษา

ระยะที่ 2 ระยะดำเนินการวิจัย: การปฏิบัติ (Action) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นศึกษาทำความเข้าใจการรับรู้และสถานการณ์เกี่ยวกับการไ้ช้เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ครอบคลุมกระบวนการ ต้นทุน ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ผลลัพธ์ อุปสรรค และความต้องการพัฒนาการไ้ช้ที่มีประสิทธิภาพและเป็นไปได้ของโรงเรียน ได้แก่ 1.1) การประชุมผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholder) เพื่อชี้แจงรายละเอียดของการวิจัย 1.2) การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อทำความเข้าใจแนวคิดและเพิ่มทักษะการปฏิบัติเพื่อดำเนินการตามแนวทางการวิจัยเชิงปฏิบัติการพัฒนากระบวนการไ้ช้เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน 1.3) วิเคราะห์กระบวนการไ้ช้เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนแบบมีส่วนร่วม (Participatory Rural Appraisal: PRA) ผ่านการประชุมปรึกษา การสัมภาษณ์รายบุคคล ร่วมกับการสนทนากลุ่มย่อย (Focus group discussion) ในกลุ่มเป้าหมาย 1.4) ทีมวิจัยนำเสนอข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับต้นทุน ทรัพยากร ความรู้ ที่เอื้อต่อการไ้ช้จากผลที่ได้จากการวิเคราะห์ประเด็นกระบวนการไ้ช้เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม พร้อมกับวิเคราะห์หาช่องว่างของความรู้สู่การปฏิบัติเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการพัฒนาการไ้ช้ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ โดยเปิดโอกาสให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นและตรวจสอบความถูกต้อง จากนั้นนำผลการวิเคราะห์มา รวมเป็นข้อมูลของโรงเรียน 1.5) ทีมพื้นที่ร่วมกันวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยของการไ้ช้ในโรงเรียน วิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไขปัญหา 1.6) สสำรวจข้อมูลภาคสนามเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการไ้ช้เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานด้านการพัฒนาการไ้ช้เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนโดยทีมวิจัย จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความ



ถูกต้องร่วมกัน 1.7) ประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างอนาคตร่วมกัน (Future Search Conference: FSC) เพื่อศึกษา ทบทวน ตรวจสอบ และอภิปรายข้อมูลของโรงเรียน โดยเชื่อมโยงอดีต ปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคตในการโค้ชเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน และ 1.8) เสวนาแนวคิดเรื่อง “กระบวนการโค้ชเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนบ้านทุ่งเกราะ” 2) ขั้นพัฒนากระบวนการโค้ชเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทการดำเนินงานของโรงเรียน ได้แก่ 2.1) การประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อกำหนดกลยุทธ์การสร้างกระบวนการโค้ชเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน โดยร่วมกันวิเคราะห์ อภิปราย และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานเพื่อให้เกิด “กระบวนการโค้ชของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ” โดยประสานความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนเพื่อขอรับการสนับสนุนให้การดำเนินงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง 2.2) ทีมวิจัย แกนนำพื้นที่ ร่วมวิเคราะห์ อภิปรายกระบวนการโค้ชเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน พร้อมกับวาดภาพกระบวนการโค้ชเพื่อประสิทธิภาพ การจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน และ 2.3) มอบหมายความรับผิดชอบและจัดทำแผนปฏิบัติการสนับสนุน กำกับกับการดำเนินงาน และประเมินผล 3) ขั้นดำเนินการตามแผน ด้วยการนำกระบวนการโค้ชไปดำเนินการในโรงเรียนผ่านหลายรูปแบบและวิธีการโค้ช และขยายเครือข่ายระหว่างกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง โดยการจัดประชุมทีม เพื่อพัฒนาเครือข่ายการโค้ช จากนั้นดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้ครอบคลุมทั้งโรงเรียนผ่านเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ 4) ขั้นประเมินผลระหว่างดำเนินการนำกระบวนการโค้ชไปใช้ในการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนตามกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการในสถานการณ์จริงของพื้นที่

ระยะที่ 3 ระยะสิ้นสุดการวิจัย: การสังเกต (Observation) และการสะท้อนกลับ (Reflection) ระยะนี้เป็นการประเมินผล สะท้อน ถอดบทเรียนการดำเนินงานวิจัยในภาพรวม ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมกันประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานขั้นสุดท้ายเพื่อหาข้อสรุป จุดเด่น จุดด้อย ปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงานตามกระบวนการวิจัย โดยพิจารณาว่ากิจกรรมดำเนินตามแผนที่กำหนดหรือไม่ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดมากน้อยเพียงใด โดยประเมินจาก 1) เกิดกระบวนการโค้ชในโรงเรียน 2) เกิดแนวทางการพัฒนาครูผู้จัดการเรียนรู้ผ่านการโค้ชที่สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของโรงเรียน และ 3) เกิดกลุ่มเครือข่ายผู้โค้ชและครูผู้จัดการเรียนรู้ในพื้นที่

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม และการสังเกตการจัดการเรียนรู้ ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)



ผลการวิจัย

ผลการพัฒนาการโค้ช เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์เพื่อพัฒนาการคิดวิเคราะห์สำหรับนักเรียนที่มีประสิทธิภาพในการศึกษาครั้งนี้พบว่า ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การทำความเข้าใจ วางแผน กำหนดบทบาทหน้าที่ในกระบวนการโค้ช ร่วมกันระหว่างผู้โค้ชและผู้รับการโค้ช คือ ผู้บริหาร ครู และผู้เกี่ยวข้อง เป็นจุดเริ่มต้นความร่วมมือซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของความสำเร็จ สามารถลดแรงต้านในกระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลง ผ่านการสื่อสารให้ผู้เกี่ยวข้องเกิดความเข้าใจ มองเห็นภาพสำเร็จและรูปธรรมภาพรวมของการทำงานร่วมกัน เกิดความเชื่อมั่นในแนวคิด กระบวนการ และผลลัพธ์ที่จะเกิดจากการโค้ช ให้ความสำคัญกับผู้เกี่ยวข้องในลักษณะกัลยาณมิตร ทำความเข้าใจว่าการโค้ชไม่ใช่ภาระงานเพิ่มเติมเป็นเครื่องมือที่สามารถช่วยให้งานประจำเกิดคุณภาพและผู้เกี่ยวข้องเกิดโอกาสในการพัฒนาอย่างเป็นมิตรมากขึ้น กระบวนการดังกล่าวช่วยให้ทุกฝ่ายเกิดทัศนคติเชิงบวก รู้สึกปลอดภัย ได้รับการยอมรับ เข้าใจ เกิดทักษะ ความรับผิดชอบ และเรียนรู้ร่วมกันผ่านการโค้ช

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาสมรรถนะผู้โค้ช การลงมือปฏิบัติการโค้ชอย่างเป็นกัลยาณมิตร การติดตามโค้ชอย่างต่อเนื่องทั้งจากทีมโค้ชภายในและโค้ชภายนอกโรงเรียน คือ หัวใจสำคัญของกระบวนการดำเนินงานในขั้นการปฏิบัติ ผลการศึกษาพบว่าการพัฒนาผู้โค้ชให้มีสมรรถนะในการโค้ชอย่างเป็นกัลยาณมิตรช่วยให้ครูเกิดศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ (Experiential learning) ที่มุ่งเน้นการพัฒนานักเรียนให้สามารถคิดวิเคราะห์ นอกจากนี้ การติดตามโค้ชอย่างต่อเนื่องในหลายลักษณะ ทั้งการโค้ชภายในจากผู้บริหารและทีมครูที่อาสาทำหน้าที่โค้ช การโค้ชภายนอกจากทีมผู้เชี่ยวชาญภายนอก การโค้ชหลังห้องเรียน และการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อร่วมหาแนวทางจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น การดำเนินงานร่วมกันหลายวิธีการดังกล่าวช่วยให้ผู้โค้ชและครูเกิดกระบวนการเรียนรู้ในเชิงประสบการณ์ได้มากขึ้น

ขั้นตอนที่ 3 การสังเกตกระบวนการโค้ช และขั้นตอนที่ 4 การสะท้อนระหว่างและภายหลังสิ้นสุดการดำเนินงาน ผลการศึกษา พบว่า ทั้ง 2 ขั้นตอน เกิดความพึงพอใจ สนับสนุน และนำไปสู่การปรับเปลี่ยนได้อย่างทันทั่วทั้ง การสังเกต สะท้อน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในลักษณะกัลยาณมิตรอย่างต่อเนื่องทั้งระหว่างและสิ้นสุดการพัฒนา มีผลสำคัญต่อการเติมเต็มประสบการณ์ร่วมกันอย่างมีความหมาย

ด้านผลของการโค้ช พบว่า ครูรับรู้สมรรถนะ เกิดความมั่นใจในการออกแบบและจัดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ของตนเอง มองเห็นการเปลี่ยนแปลงสมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนเพิ่มขึ้นจากกระบวนการสังเกตการมีส่วนร่วมในชั้นเรียน การตอบคำถามที่มีลักษณะคิดวิเคราะห์ แยกแยะ ให้เหตุผล ตัดสินใจเลือก บอกผลกระทบและแนวทางการรับมือกับผลกระทบที่ไม่พึงประสงค์ เช่นเดียวกับนักเรียนที่ยืนยันการเปลี่ยนแปลง



ความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์ในแนวทางเดียวกัน ขณะที่พบว่าผู้โค้ชเกิดสมรรถนะและการเติบโตจากกระบวนการโค้ชอย่างมีความหมาย

อภิปรายผล

ผลการศึกษาค้นคว้านี้สะท้อนผลการพัฒนาการโค้ชที่มีประสิทธิภาพต่อการเสริมสร้างสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์เพื่อพัฒนาการคิดวิเคราะห์สำหรับนักเรียนสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

1. การพัฒนาการโค้ชเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์เพื่อพัฒนาการคิดวิเคราะห์สำหรับนักเรียน ซึ่งผลการวิจัยพบว่าการโค้ชที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) การทำความเข้าใจ วางแผน กำหนดบทบาทหน้าที่ในกระบวนการโค้ชร่วมกันระหว่างผู้โค้ชและผู้รับการโค้ช คือ ผู้บริหาร ครู และผู้เกี่ยวข้อง 2) การพัฒนาสมรรถนะผู้โค้ช การลงมือปฏิบัติการโค้ชอย่างเป็นกัลยาณมิตร การติดตามโค้ชอย่างต่อเนื่องทั้งจากทีมโค้ชภายในและโค้ชภายนอกโรงเรียน 3) การสังเกตกระบวนการโค้ช และ 4) การสะท้อนระหว่างและภายหลังสิ้นสุดการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เซลส์ และคณะ (Sales, A. et al.) ซึ่งพบว่ากระบวนการโค้ชขั้นตอนที่ 1 เริ่มจากการทำความเข้าใจ วางแผน กำหนดบทบาทหน้าที่ในกระบวนการโค้ชร่วมกันระหว่างผู้โค้ชและผู้รับการโค้ช การเริ่มต้นจากการให้ความสำคัญและสร้างความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องทั้งผู้บริหาร ผู้โค้ช และครู ได้มีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายและกระบวนการดำเนินงานร่วมกัน ตั้งแต่เริ่มต้นช่วยให้คนทำงานมองเห็นเป้าหมายและแนวทางการขับเคลื่อนในลักษณะเดียวกัน ช่วยลดแรงต้าน เพิ่มความร่วมมืออย่างมีความหมาย (Sales, A. et al., 2011) และสอดคล้องกับ ไคริอิดีส และคณะ (Kyriakides, L. et al.) ที่กล่าวว่าความร่วมมือด้วยความเข้าใจตั้งแต่เริ่มต้นคือปัจจัยทำนายความสำเร็จ (Kyriakides, L. et al., 2015) นอกจากนี้จากผลการศึกษาของ กุลสมบุญ และคณะ (Kunlasomboon, N. et al.) พบว่าการกำหนดบทบาท หน้าที่ ให้ความสำคัญเชิงนโยบายและออกแบบกลไกการขับเคลื่อนหลักจากทีมผู้บริหาร ร่วมกับความร่วมมือสนับสนุนการดำเนินงานจากเครือข่ายภายนอกสถานศึกษาช่วยให้เกิดพลังในการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น (Kunlasomboon, N. et al., 2015) อีกทั้งผลการศึกษาของ สตอล์กเกอร์ และคณะ (Stalker, K. C. et al.) ที่พบว่านโยบายและการให้ความสำคัญจากผู้บริหารร่วมกับการตั้งภาคีที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมช่วยให้การดำเนินงานทวีพลัง (Synergy) และเกิดการเปลี่ยนแปลงในลักษณะที่ส่งผลกระทบ (Impact) ได้มากขึ้น การปฏิบัติในขั้นตอนที่ 2 ซึ่งพบว่า การพัฒนาสมรรถนะผู้โค้ช ให้ลงมือปฏิบัติการโค้ชอย่างเป็นกัลยาณมิตร และการติดตามโค้ชอย่างต่อเนื่องในลักษณะกัลยาณมิตร (Stalker, K. C. et al., 2018) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ โจเวทท์ (Jowett, S.) ซึ่งพบว่า การพัฒนาสมรรถนะ ผู้โค้ช ให้ลงมือปฏิบัติการโค้ชอย่างเป็นกัลยาณมิตร ช่วยให้กระบวนการเรียนรู้และพัฒนาเป็นไปในทิศทางบวก การให้ครูได้มีโอกาสบอก



ความรู้สึกต่อกระบวนการจัดการเรียนรู้ การบอกสิ่งที่ครูชอบ ประทับใจ พึงพอใจต่อกระบวนการจัดการเรียนรู้ของตนเอง การเสริมประเด็นด้านบวกที่ผู้โค้ชมองเห็น คำถามที่กระตุ้นการเรียนรู้ในเชิงบวก รวมทั้งการถามถึงความต้องการที่จะปรับเปลี่ยนด้วยคำถามว่า “จะดีกว่านี้...ถ้า” ช่วยให้ครูสามารถสะท้อนและมองเห็นภาพกระบวนการจัดการเรียนรู้ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Jowett, S., 2017) นอกจากนี้ เลิร์นเนอร์ (Lerner, R. M.) พบว่า ท่าที การฟัง การตั้งคำถาม การเชื่อมโยงประเด็นสำคัญเพื่อสร้างการเรียนรู้ใหม่ช่วยให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลงได้ในเชิงประสบการณ์ ซึ่งมีความหมายต่อการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ครั้งใหม่ได้อย่างมั่นคง (Lerner, R. M., 2005) นอกจากนี้ แคนดี้ (Kennedy, M. D.) พบว่า ลักษณะการโค้ชหลายรูปแบบตามความต้องการและความพร้อมของครู ทั้งการสังเกตหลังห้องเรียน การโค้ชเป็นกลุ่มโดยใช้ผู้สอนหลายคน การบันทึกวิดีโอสอนและโค้ชร่วมกัน การจัดเวทีแลกเปลี่ยนกลุ่มย่อยร่วมกัน ทางเลือกที่มีความหลากหลายช่วยให้ครูผู้จัดการเรียนรู้สามารถเรียนรู้ได้อย่างปลอดภัยและรู้สึกได้รับการยอมรับมากขึ้น (Kennedy, M. D., 2009)

นอกจากนี้ ตลอดกระบวนการดำเนินงานมีการสังเกตกระบวนการโค้ชร่วมกับการสะท้อนผลระหว่างและภายหลังสิ้นสุดการดำเนินงานตามผลการดำเนินงานในขั้นตอนที่ 3 และ 4 การติดตามสนับสนุนการดำเนินงานทั้งในระหว่างทางและปลายทาง ช่วยให้สามารถปรับเปลี่ยนกระบวนการดำเนินงานได้สอดคล้องกับความต้องการและบริบทของพื้นที่ได้มากขึ้น สอดคล้องกับ อัจฉรา และคณะ (Acharya, D. et al.) พบว่า กระบวนการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพต้องดำเนินการตั้งแต่เริ่มต้น ระหว่าง และภายหลังเสร็จสิ้นการดำเนินงานเพื่อให้สามารถพัฒนาได้อย่างรวดเร็วและเท่าทันกับสภาพปัญหาและความต้องการของผู้เรียนรู้ (Acharya, D. et al., 2017)

2. การศึกษาผลของการโค้ชเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์เพื่อพัฒนาการคิดวิเคราะห์สำหรับนักเรียนซึ่งผลการวิจัย พบว่า ครูรับรู้สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ของตนเองเพิ่มขึ้น และสามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงสมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์ที่เกิดขึ้นกับนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เซลล์ส และคณะ (Sales, A. et al.) (Sales, A. et al., 2011) พบว่า ผลของการโค้ช การกระตุ้นให้เกิดกระบวนการดำเนินงานต่อเนื่องด้วยการ Booster ทุก 2 เดือนจากโค้ชภายในและภายนอกช่วยให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายมากขึ้น ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้สะท้อนผลลัพธ์จากการดำเนินงานทั้ง 4 ขั้นตอนต่อการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกจากกระบวนการโค้ชต่อสมรรถนะในการออกแบบและจัดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ของครู สมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์ของนักเรียน รวมทั้งพบสมรรถนะและการเติบโตของผู้โค้ชจากกระบวนการโค้ชอย่างมีความหมาย เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาการเชิงบวกที่ผู้โค้ชและครูสามารถสังเกตและรับรู้ได้จากตนเอง เพื่อนครู และนักเรียน ช่วยให้ทุกฝ่ายเกิดความร่วมมือมากขึ้น (Sales, A. et al., 2011) นอกจากนี้ เลิร์นเนอร์ (Lerner, R. M.) พบว่า ความสามารถ



สัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงเชิงประสบการณ์ (Experiential) ในทิศทางด้านบวกช่วยให้คนเกิดความมั่นใจและเต็มใจขับเคลื่อนงานได้มากขึ้น (Lerner, R. M., 2005)

องค์ความรู้ใหม่

จากการพัฒนาและประเมินผลการโค้ชเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์เพื่อพัฒนาการคิดวิเคราะห์สำหรับนักเรียน โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการ คณะผู้วิจัยนำเสนอองค์ความรู้ใหม่ในลักษณะรูปแบบการพัฒนาและประเมินผลการโค้ชเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์เพื่อพัฒนาการคิดวิเคราะห์สำหรับนักเรียน ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 รูปแบบการพัฒนาและประเมินผลการโค้ชเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์เพื่อพัฒนาการคิดวิเคราะห์สำหรับนักเรียน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยครั้งนี้สะท้อนการพัฒนาการโค้ชเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์เพื่อพัฒนาการคิดวิเคราะห์สำหรับนักเรียนที่มีประสิทธิภาพโดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ของเคมมิสและแมคทาากาหมาขับเคลื่อน ประกอบด้วยการดำเนินงาน 3 ระยะผ่านกิจกรรม 4 ขั้นตอนหลัก คือ 1) ระยะเริ่มต้นการวิจัย: ขั้นการวางแผน 2) ระยะดำเนินการวิจัย: ขั้นการปฏิบัติ และ 3) ระยะสิ้นสุดการวิจัย: ขั้นการสังเกตและขั้นการสะท้อนกลับ มาใช้ในกระบวนการวิจัยซึ่งสรุปผลการศึกษาค้นคว้าพบว่าการพัฒนาการโค้ชประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การทำความเข้าใจ วางแผน กำหนด



บทบาทหน้าที่ในกระบวนการโค้ชร่วมกันระหว่างผู้โค้ชและผู้รับการโค้ช คือ ผู้บริหาร ครู และผู้เกี่ยวข้อง ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาสมรรถนะผู้โค้ช การลงมือปฏิบัติการโค้ชอย่างเป็นกัลยาณมิตร การติดตามโค้ชอย่างต่อเนื่องทั้งจากทีมโค้ชภายในและโค้ชภายนอกโรงเรียน ผลการศึกษา พบว่า การพัฒนาผู้โค้ชให้มีสมรรถนะในการโค้ชอย่างเป็นกัลยาณมิตรช่วยให้ครูเกิดศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ (Experiential learning) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาให้นักเรียนให้สามารถคิดวิเคราะห์ ขั้นตอนที่ 3 การสังเกตกระบวนการโค้ช และขั้นตอนที่ 4 การสะท้อนระหว่างและภายหลังสิ้นสุดการดำเนินงาน ผลการศึกษา พบว่า ทั้ง 2 ขั้นตอนเกิดควบคู่ สนับสนุน และนำไปสู่การปรับเปลี่ยนได้อย่างทันท่วงที การสังเกต สะท้อน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในลักษณะกัลยาณมิตรอย่างต่อเนื่องทั้งระหว่างและสิ้นสุดการพัฒนา มีผลสำคัญต่อการเติมเต็มประสบการณ์ร่วมกัน ด้านผลของการโค้ช พบว่า ครูรับรู้สมรรถนะตนเอง เกิดความมั่นใจในการออกแบบและจัดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ของตนเอง มองเห็นการเปลี่ยนแปลงสมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนเพิ่มขึ้นจากกระบวนการสังเกตการมีส่วนร่วมในชั้นเรียน เช่นเดียวกับนักเรียนที่ยืนยันการเปลี่ยนแปลงความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์ของตนเอง ขณะที่พบว่าผู้โค้ชเกิดสมรรถนะจากกระบวนการโค้ชดังกล่าว จากข้อค้นพบนี้มีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย คือ ผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์เพื่อพัฒนาการคิดวิเคราะห์สำหรับนักเรียนที่มีประสิทธิภาพ กำหนดบทบาทหน้าที่ในกระบวนการโค้ชร่วมกันระหว่างผู้โค้ชและผู้รับการโค้ช คือ ผู้บริหาร ครู และผู้เกี่ยวข้อง การลงมือปฏิบัติการโค้ชอย่างเป็นกัลยาณมิตร การติดตามโค้ชอย่างต่อเนื่องทั้งจากทีมโค้ชภายในและโค้ชภายนอกโรงเรียนทั้งระหว่างและสิ้นสุดการพัฒนา นอกจากนี้ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาวิจัยการพัฒนาการโค้ชเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์เพื่อพัฒนาการคิดวิเคราะห์สำหรับนักเรียนที่มีประสิทธิภาพโดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R & D) เพื่อให้เห็นถึงความยั่งยืนของการพัฒนาดังกล่าว

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณทุนสนับสนุนวิจัยจากมูลนิธิแพथทูเฮลท์ ภายใต้ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) และข้อมูลจากโครงการวิจัยเรื่องการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานโรงเรียนสร้างเสริมสุขภาวะแบบดำเนินการทั้งระบบเพื่อสร้างเสริมสุขภาพจิตและป้องกันพฤติกรรมเสี่ยงทางสุขภาพของนักเรียน (WUEC-20-168-01)



เอกสารอ้างอิง

- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2559). องค์ความรู้การดำเนินงานดูแลสุขภาพวัยรุ่นแบบบูรณาการสำหรับทีมนักจัดการสุขภาพวัยรุ่น (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: ปิยอนพัลลิสซิงจำกัด.
- ประภัสสร จันดี. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะซึมเศร้าของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา. ใน วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช . มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วินัย รอบคอบ และคณะ. (2561). ภาวะซึมเศร้า พฤติกรรมการดื่มสุรา และความเสี่ยงต่อการฆ่าตัวตายของวัยรุ่น. พยาบาลสาร, 45(4), 144-158.
- สถาบันราชานุกูล กระทรวงสาธารณสุข. (2559). คู่มือการดูแลเด็กวัยรุ่นที่มีปัญหาพฤติกรรม-อารมณ์สำหรับบุคลากรสาธารณสุข (ฉบับทดลองใช้). (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สมพร ชูทอง และคณะ. (2559). การพัฒนากลยุทธ์การจัดการศึกษาเพื่อป้องกันปัญหาทะเลาะวิวาทของนักเรียนอาชีวศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ. วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 11(3), 267-280.
- Acharya, D. et al. (2017). Evaluating school-based sexual health education programme in Nepal: An outcome from a randomized controlled trial. International. Journal of Educational Research, 82(2017), 147-158.
- Jowett, S. (2017). Coaching effectiveness: the coach-athlete relationship at its heart. Current Opinion in Psychology, 16(2017), 154-158.
- Kemmis, S. & McTaggart, R. (1988). The Action Research Planner (3 rd ed.). Victoria: Deakin University.
- Kennedy, M. D. (2009). Gangs and public policy: Constructing and deconstructing gang databases. Criminology & Public Policy, 8(2009), 711-716.
- Kohler, P. et al. (2008). Abstinence-Only and Comprehensive Sex Education and the Initiation of Sexual Activity and Teen Pregnancy. Journal of Adolescent Health, 42(4), 344-351.
- Kolb, Y. A. & Kolb, A. D. (2005). Learning Styles and Learning Spaces: Enhancing Experiential Learning in Higher Education. Academy of Management Learning & Education, 4(2), 193-212.
- Kunlasomboon, N. et al. (2015). Research and development of classroom action research process to enhance school learning. Procedia- Social and Behavioral Sciences, 171(2015), 1315-1324.



- Kyriakides, L. et al. (2015). The impact of school policy and stakeholders' action on student learning: A longitudinal study. *Learning and Instruction*, 36(2015), 113-124.
- Lerner, R. M. (2005). *Promoting positive youth development: Theoretical and empirical bases*. Washington, D.C: National Academy of Sciences.
- Lindberg, L. D. et al. (2016). Changes in adolescents' receipt of sex education, 2006-2013. *Journal of Adolescent Health*, 58(6), 1-7.
- Mathew, A. et al. (2020). Genetics of adolescent suicide: A literature review. *Journal of Indian Association of Child and Adolescent Mental Health*, 17(2), 135-161.
- Sales, A. et al. (2011). Action research as a school-based strategy in intercultural professional development for teachers. *Teaching and Teacher Education*, 27(5), 911-919.
- Stalker, K. C. et al. (2018). The impact of the positive action program on substance use, aggression, and psychological functioning: Is school climate a mechanism of change?. *Children and Youth Services Review*, 84(2018), 143-151.