

บทบาทของครูในการเป็นโค้ชทางการเรียนรู้ (Learning Coach)

สำหรับผู้เรียนยุคใหม่

The Role of Teachers as Learning Coaches for Modern Learners

พระศิริเทพ ธมมวโร (ศิริรัตนตรัย)

ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการสอนสังคมศึกษา คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Phra Sirithep Thammawaro (Sirittanatrai)

Ph.D Student for Department Teaching Social Studies, Faculty of Education

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

E-mail: Thammawaro9@gmail.com.

บทคัดย่อ

การเรียนรู้ได้เปลี่ยนแปลงจากรูปแบบการถ่ายทอดความรู้โดยครูไปสู่การเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีบทบาทเป็นศูนย์กลาง ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการพัฒนาแรงจูงใจภายในเป็นทักษะสำคัญที่ผู้เรียนยุคใหม่จำเป็นต้องมี ส่งผลให้บทบาทของครูต้องปรับเปลี่ยนจาก "ผู้สอน" ไปสู่ "โค้ชทางการเรียนรู้" (Learning Coach) บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความหมาย แนวคิด และความสำคัญของการเป็นโค้ชทางการเรียนรู้ วิเคราะห์บทบาทและทักษะที่จำเป็นของครูในบริบทดังกล่าว รวมถึงศึกษาทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง เช่น การเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ทฤษฎีแรงจูงใจภายใน และทฤษฎีการโค้ชทางการศึกษา นอกจากนี้ ยังกล่าวถึงความท้าทายในการเปลี่ยนผ่านบทบาทของครูในระบบการศึกษาไทย และเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาครูให้สามารถทำหน้าที่เป็นโค้ชทางการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ บทความชี้ให้เห็นว่า การเป็นโค้ชทางการเรียนรู้ไม่เพียงช่วยส่งเสริมศักยภาพของผู้เรียนเท่านั้น แต่ยังเป็นกุญแจสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่อย่างแท้จริง

คำสำคัญ: ครู, โค้ชทางการเรียนรู้, ผู้เรียนยุคใหม่

Abstract

Learning has changed from a teacher-based model of knowledge transfer to learner-centered learning. Ability to think critically. Self-paced learning and developing intrinsic motivation are important skills that modern learners need. The purpose of this article is to study the meaning, concept, and importance of being a learning coach, analyze the roles and skills needed of teachers in such contexts, and study related theories and concepts such

as learner-centered learning. Theory of Internal Motivation and Educational Coaching Theory In addition, it discusses the challenges of transitioning the role of teachers in the Thai education system and suggests ways to develop teachers to be able to act as effective learning coaches. The article points out that being a learning coach not only helps to promote the potential of learners. It is also the key to improving the quality of education in line with the changes in the modern world.

Keywords: Teachers, Learning Coaches, Modern Learners

1. บทนำ

ในยุคปัจจุบันที่เทคโนโลยีและนวัตกรรมกำลังเปลี่ยนแปลงโลกอย่างรวดเร็ว การศึกษาก็ไม่อาจหลีกเลี่ยงการเปลี่ยนแปลงนี้ได้ การศึกษา 4.0 เป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 โดยเน้นการสร้างนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ และการแก้ปัญหาอย่างมีวิจารณญาณ ในบริบทนี้ บทบาทของครูจึงต้องปรับเปลี่ยนไปอย่างมีนัยสำคัญ จากผู้ถ่ายทอดความรู้แบบดั้งเดิมสู่การเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ บทความนี้จะนำเสนอบทบาทสำคัญของครูในยุคการศึกษา 4.0 ที่จะช่วยพัฒนาผู้เรียนให้พร้อมรับมือกับความท้าทายในอนาคต คือการเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีในการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ การส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์และความคิดสร้างสรรค์ การพัฒนาทักษะทางสังคมและอารมณ์ การเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

บทบาทของครูในฐานะโค้ชมีความสำคัญอย่างยิ่งในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะในด้านการพัฒนาทักษะที่จำเป็น เช่น การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งเป็นทักษะสำคัญสำหรับการเตรียมผู้เรียนให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบัน บทบาทของครูในฐานะโค้ช ประกอบด้วย ผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ คือ ครูไม่ได้ทำหน้าที่เพียงถ่ายทอดความรู้ แต่ยังช่วยออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักเรียนสามารถค้นคว้าและสร้างความรู้ด้วยตนเอง การทำหน้าที่เป็น "โค้ช" ช่วยให้นักเรียนพัฒนาทักษะการคิดอย่างลึกซึ้งและสร้างสรรค์ ผู้สนับสนุนการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา คือ การโค้ชช่วยส่งเสริมให้นักเรียนฝึกฝนการคิดวิเคราะห์ผ่านกิจกรรมหรือประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์จริง เช่น การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning) ซึ่งช่วยให้นักเรียนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง คือ ครูในฐานะโค้ชต้องปรับเปลี่ยนวิธีการสอนจากรูปแบบดั้งเดิม เช่น การบรรยาย มาเป็นการจัดกิจกรรมที่เน้นความร่วมมือ การสื่อสาร และความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นหัวใจของทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 และผู้สร้างแรงบันดาลใจและสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต คือ ครูมีบทบาทในการสร้างแรงจูงใจให้นักเรียนมองเห็นคุณค่าของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมให้พวกเขาพัฒนาตนเองในระยะยาว (วิสุทธิศักดิ์ หวานพร้อม, 2564: 671-673)

การโค้ชทางการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการที่ผู้สอนหรือโค้ชทำงานร่วมกับผู้เรียน เพื่อช่วยกระตุ้นและพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้เต็มตามความสามารถ ผ่านการตั้งคำถาม การชี้แนะ และการสนับสนุนให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติและคิดวิเคราะห์ด้วยตนเอง โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะ การคิดขั้นสูง เช่น การคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ และการคิดสร้างสรรค์ รวมถึงการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (รศ.ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่, 2557: 2-3) ความสำคัญของการโค้ชทางการเรียนรู้อยู่ที่การช่วยให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการทางความคิดเพื่อการเติบโต (Growth mindset) มีทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเอง และสามารถประเมิน ปรับปรุง และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตและประกอบอาชีพในโลกยุคปัจจุบันและอนาคต นอกจากนี้ การโค้ชยังช่วยสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความคิดและการตั้งคำถามอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และกิจกรรมการเรียนรู้ของตนเอง (กมลวรรณ คารมปราชญ์ คล้ายแก้ว, 2564: 152-153)

ความจำเป็นในการปรับตัวของครูมีความสำคัญอย่างยิ่งในยุคปัจจุบันที่เทคโนโลยีและสภาพแวดล้อมทางการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะในยุคดิจิทัลและการศึกษา 4.0 ครูต้องเปลี่ยนบทบาทจากผู้ถ่ายทอดความรู้แบบเดิมมาเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์ และทักษะทางสังคมของนักเรียน การปรับตัวของครูยังเกี่ยวข้องกับการพัฒนาความเป็นอิสระในการสอน ซึ่งครูต้องมีความรู้ความสามารถ และความคิดสร้างสรรค์ในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชน รวมถึงการเปิดรับคำวิจารณ์และการประเมินตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาวิชาชีพและตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงในสังคม (ลักขณา จันธิมา, 2567: 52-53)

ผลกระทบต่อผู้เรียน บทบาทครูในฐานะโค้ชช่วยส่งผลกระทบเชิงบวกต่อผู้เรียนในหลายด้าน โดยเฉพาะการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นต่อชีวิตและอาชีพ เช่น การสร้างความรู้ใหม่จากประสบการณ์ การวางแผนพัฒนาตนเอง และการนำสิ่งที่เรียนรู้ไปปรับใช้ในชีวิตจริง การโค้ชช่วยให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดขั้นสูง เช่น การคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ และการคิดสร้างสรรค์ รวมถึงส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีวินัยในการเรียนรู้ และสามารถประเมิน ปรับปรุง และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นในโลกยุคปัจจุบันและอนาคต (รศ.ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่, 2557: 3)

2. ความหมาย แนวคิด และความสำคัญของการเป็นโค้ชทางการเรียนรู้ (Learning Coach)

Learning Coach หรือ โค้ชทางการเรียนรู้ หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยสนับสนุนและชี้แนะผู้เรียนให้สามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ ผ่านกระบวนการโค้ชที่เน้นการตั้งคำถาม การสะท้อนคิด และการสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความตระหนักรู้ เข้าใจตนเอง และสามารถบรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างยั่งยืน (สุภาณี สิ้นไชย, 2565: 432-434) ความสำคัญของ Learning Coach อยู่ที่การช่วยให้ผู้เรียนสามารถค้นพบทางเลือกและแนวทางการพัฒนาตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ โดย

โค้ชจะทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนใช้ความคิดอย่างลึกซึ้งและสร้างสรรค์ ตลอดจนส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้นในด้านการเรียนและชีวิตส่วนตัว นอกจากนี้ การโค้ชยังช่วยให้เกิดการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 Learning Coach คือผู้ที่ใช้กลยุทธ์และเทคนิคการโค้ชเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ช่วยให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปปฏิบัติจริง และก้าวข้ามข้อจำกัดต่าง ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ด้วยตนเอง (กมลวรรณ คารมปราชญ์ คล้ายแก้ว, 2564: 153)

ความจำเป็นของ Learning Coach ในยุคศตวรรษที่ 21 มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคมทำให้บทบาทของครูต้องเปลี่ยนจากผู้สอนแบบดั้งเดิมมาเป็นผู้อำนวยความสะดวกและโค้ชที่ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เรียน Learning Coach ช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 บทบาทนี้ช่วยให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง สามารถวางแผนและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รวมถึงสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงและการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ Learning Coach ยังช่วยสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ส่งเสริมการเรียนรู้แบบร่วมมือและการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม เพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวและประสบความสำเร็จในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว Learning Coach มีความจำเป็นในศตวรรษที่ 21 เพราะเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อชีวิตและอาชีพของผู้เรียนในยุคดิจิทัล ช่วยให้ผู้เรียนกลายเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตที่มีความคิดสร้างสรรค์และสามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความแตกต่างระหว่าง “ครูผู้สอน” กับ “โค้ชทางการเรียนรู้” สามารถสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 1 ความแตกต่างระหว่าง “ครูผู้สอน” กับ “โค้ชทางการเรียนรู้”

ด้าน	ครูผู้สอน (Teacher)	โค้ชทางการเรียนรู้ (Learning Coach)
บทบาทหลัก	ถ่ายทอดความรู้ เนื้อหา และทักษะให้กับผู้เรียน โดยเน้นการสอนแบบทางเดียว (one-way communication) เพื่อให้ผู้เรียนได้รับข้อมูลและความรู้ที่ถูกต้องตามหลักสูตร	ทำหน้าที่เป็นคู่คิดและผู้สนับสนุน ช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์ ค้นพบทางออก และพัฒนาศักยภาพของตนเอง ผ่านการตั้งคำถามและการสะท้อนคิด (two-way communication)

ด้าน	ครูผู้สอน (Teacher)	โค้ชทางการเรียนรู้ (Learning Coach)
วิธีการสอน	มุ่งเน้นการสอนเนื้อหา (Content-based) และการบรรยายเป็นหลัก ครูเป็นผู้กำหนดทิศทางการเรียนรู้ กิจกรรม และการประเมินผล	เน้นการเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Learner-centered) ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และการพัฒนาทักษะสมรรถนะตามศักยภาพของผู้เรียน
ความสัมพันธ์กับผู้เรียน	ครูเป็นผู้ให้ความรู้และคำสั่ง ผู้เรียนรับข้อมูลและปฏิบัติตาม	โค้ชเป็นเพื่อนร่วมเดินทาง (Partner) ที่คอยสังเกต ให้คำแนะนำ และตั้งคำถามเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียน
เป้าหมาย	ให้ผู้เรียนมีความรู้และทักษะตามมาตรฐานที่กำหนด	ช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาศักยภาพเต็มที่ สามารถวางแผนพัฒนาตนเอง และนำความรู้ไปใช้ในชีวิตจริงได้
ลักษณะการสื่อสาร	สื่อสารทางเดียว เน้นการถ่ายทอดความรู้	สื่อสารสองทาง มีปฏิสัมพันธ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

ครูผู้สอนเน้นการถ่ายทอดความรู้และทักษะตามหลักสูตร ขณะที่โค้ชทางการเรียนรู้เน้นการสนับสนุนและกระตุ้นให้ผู้เรียนคิด วิเคราะห์ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ลึกซึ้งและยั่งยืนในศตวรรษที่ 21 (รศ.ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่, 2557: 6)

บทบาทและหน้าที่หลักของครูในฐานะโค้ช คือ การเปลี่ยนบทบาทจากผู้สอนแบบดั้งเดิมที่เน้นการถ่ายทอดความรู้ มาเป็นผู้สนับสนุนและกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ โดยครูโค้ชจะช่วยให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ใหม่ด้วยตนเอง ผ่านกระบวนการตั้งคำถาม การฟังอย่างลึกซึ้ง และการสะท้อนคิด เพื่อให้ผู้เรียนตระหนักรู้ในเนื้อหาและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง หน้าที่หลักของครูในฐานะโค้ช ได้แก่ การสังเกตพฤติกรรมและความต้องการของผู้เรียนอย่างใกล้ชิด เพื่อให้คำแนะนำและกระตุ้นให้เกิดสมรรถนะตามเป้าหมายการเรียนรู้ การใช้เทคนิคการโค้ช เช่น การตั้งคำถามทรงพลัง (Powerful Questioning) และการฟังอย่างลึกซึ้ง (Deep Listening) เพื่อกระตุ้นการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา การช่วยผู้เรียนวางแผนพัฒนาตนเองและกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ (ตามกระบวนการ The GROW Model: Goal, Reality, Options, Way Forward) การส่งเสริมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และสนับสนุนให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง และการสร้างแรงบันดาลใจและบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาปัญญาและทักษะชีวิตในศตวรรษที่ 21 ครูในฐานะโค้ชมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ที่มีสมรรถนะครบถ้วน สามารถคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา และเรียนรู้ตลอดชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งช่วยให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้และทักษะไปใช้ในชีวิตจริงและการประกอบอาชีพได้อย่างยั่งยืน

3. บทบาท หน้าที่ และทักษะที่จำเป็นของครูในฐานะโค้ชทางการเรียนรู้

การโค้ชเป็นเครื่องมือหนึ่งที่ผู้สอนนำมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียนไปในทิศทางที่ถูกต้อง โดยมีผู้สอนเป็นผู้ชี้แนะและใช้คำถามเพื่อให้ผู้เรียนได้ใช้ศักยภาพของตนเองในการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติ สร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง และสามารถปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทำให้ปัจจุบันการโค้ชจึงมีส่วนสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้ประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ตามเป้าหมายในการเรียนรู้ บทบาทโค้ชทางการเรียนรู้ในฐานะผู้ฟัง ผู้ตั้งคำถาม และผู้สนับสนุน มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) **ผู้ฟัง (Active Listening)** คือ โค้ชทางการเรียนรู้ต้องฟังอย่างลึกซึ้งและตั้งใจ เพื่อเข้าใจความต้องการ ความคิด และอารมณ์ของผู้เรียนอย่างแท้จริง การฟังเชิงรุกนี้ช่วยสร้างความไว้วางใจและบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทำให้ผู้เรียนรู้สึกได้รับการยอมรับและพร้อมเปิดใจเรียนรู้และพัฒนา

2) **ผู้ตั้งคำถาม (Powerful Questioning)** คือ การตั้งคำถามที่ทรงพลังเป็นเครื่องมือสำคัญของโค้ช เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์ สะท้อนความคิด และค้นพบแนวทางแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง คำถามเหล่านี้ช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง เช่น การคิดอย่างเป็นระบบ การคิดสร้างสรรค์ และการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล

3) **ผู้สนับสนุน (Supporter and Facilitator)** คือ โค้ชทำหน้าที่สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ โดยช่วยให้ผู้เรียนวางแผนพัฒนาตนเอง กำหนดเป้าหมาย และติดตามความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมความเชื่อมั่นในตนเอง และกระตุ้นแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง (กมลวรรณ คารมปราชญ์ คล้ายแก้ว, 2564: 155)

ทักษะที่จำเป็นสำหรับครูที่เป็นโค้ช ประกอบด้วย ทักษะหลักดังนี้

1) **ทักษะการฟังอย่างตั้งใจ (Active Listening)** คือ ครูโค้ชต้องฟังผู้เรียนอย่างลึกซึ้ง เข้าใจความต้องการและความรู้สึกของผู้เรียน เพื่อสร้างความไว้วางใจและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การฟังอย่างตั้งใจเป็นทักษะสำคัญที่ครูโค้ชจำเป็นต้องมี เพื่อให้สามารถเข้าใจผู้เรียนได้อย่างลึกซึ้ง ไม่เพียงแค่รับฟังสิ่งที่ผู้เรียนพูดเท่านั้น แต่จะต้องเข้าใจเจตนา ความรู้สึก และความต้องการที่ซ่อนอยู่เบื้องหลังคำพูดด้วย การฟังอย่างตั้งใจเป็นมากกว่าการได้ยินเสียง แต่คือการเปิดใจ รับรู้ และใส่ใจในสิ่งที่ผู้เรียนต้องการจะสื่อสาร โดยไม่รีบตัดสินหรือแทรกความคิดเห็นของตนเอง เมื่อตั้งใจฟังอย่างแท้จริง ครูโค้ชจะสามารถสร้างความไว้วางใจในความสัมพันธ์กับผู้เรียนได้ ผู้เรียนจะรู้สึกปลอดภัยที่จะเปิดใจและกล้าแสดงความคิด ความรู้สึก รวมถึงประสบการณ์ของตนเองอย่างอิสระ บรรยากาศการเรียนรู้จึงมีความเป็นมิตรและเอื้อต่อการเติบโต ทักษะการฟังอย่างตั้งใจยังรวมถึงการใช้ภาษากายอย่างเหมาะสม เช่น การสบตา การพยักหน้า หรือการแสดงออกด้วยสีหน้าอย่างเข้าใจ รวมถึงการตั้งคำถามเชิงลึกเพื่อให้ผู้เรียนได้คิดทบทวนมากขึ้น ทั้งหมดนี้ช่วยเสริมให้การโค้ชเกิดผลลัพธ์ที่มีคุณภาพ และส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง

2) ทักษะการตั้งคำถามที่ทรงพลัง (Powerful Questioning) คือ การตั้งคำถามที่กระตุ้นให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์ สะท้อนตนเอง และค้นพบคำตอบด้วยตนเอง ช่วยพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูงและการแก้ปัญหา ทักษะการตั้งคำถามที่ทรงพลังถือเป็นหัวใจสำคัญในการโค้ชที่มีประสิทธิภาพ เพราะคำถามที่ดีสามารถปลุกกระตุ้นความคิด เปิดมุมมองใหม่ และทำให้ผู้เรียนเริ่มต้นกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างแท้จริง คำถามที่ทรงพลังไม่ใช่คำถามเพื่อวัดความรู้ แต่เป็นคำถามที่ชวนให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์ สะท้อนความรู้สึก ความเชื่อ และประสบการณ์ของตนเอง ครูโค้ชที่มีทักษะในการตั้งคำถามอย่างลึกซึ้ง จะสามารถนำพาผู้เรียนไปสู่การค้นพบคำตอบภายในตัวเอง โดยไม่จำเป็นต้องให้คำตอบโดยตรง ซึ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ยั่งยืน พัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง เช่น การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การคิดอย่างเป็นระบบ และการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ การตั้งคำถามที่ทรงพลังยังช่วยให้ผู้เรียนได้ตระหนักรู้ในจุดแข็ง จุดที่ควรพัฒนา และเป้าหมายของตนเองมากขึ้น เป็นเครื่องมือที่ช่วยส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงจากภายใน และสร้างแรงจูงใจในการลงมือทำอย่างมีความหมาย ครูโค้ชจึงควรใช้คำถามเปิด คำถามปลายเปิด คำถามสะท้อน และคำถามท้าทายอย่างเหมาะสม เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ในระดับลึก และเสริมสร้างศักยภาพของผู้เรียนให้เติบโตอย่างมั่นคง

3) ทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ คือ ครูโค้ชต้องสื่อสารอย่างชัดเจน สุภาพ และสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อส่งเสริมความเชื่อมั่นและความร่วมมือในการเรียนรู้ การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพเป็นทักษะสำคัญที่ครูโค้ชต้องมี เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีและเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นระหว่างครูกับผู้เรียน การสื่อสารที่ชัดเจน หมายถึง การใช้ถ้อยคำที่เข้าใจง่าย ตรงประเด็น และเหมาะสมกับบริบทของผู้เรียน เพื่อให้สารที่ส่งไปไม่เกิดความคลาดเคลื่อน และผู้เรียนสามารถนำไปใช้ได้จริง

4) ทักษะมนุษยสัมพันธ์และการสร้างสัมพันธภาพที่ดี คือ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูโค้ชและผู้เรียนเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การโค้ชประสบความสำเร็จ โดยต้องเคารพและให้เกียรติผู้เรียน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูโค้ชและผู้เรียนถือเป็นรากฐานสำคัญของกระบวนการโค้ชที่มีประสิทธิภาพ ความสัมพันธ์ที่ดีจะช่วยสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ เปิดใจ และการยอมรับซึ่งกันและกัน ทำให้ผู้เรียนรู้สึกปลอดภัยทางความคิดและอารมณ์ กล้าที่จะแสดงออกและเปิดเผยตัวตนอย่างแท้จริง หัวใจของความสัมพันธที่ดีเริ่มต้นจาก การเคารพและให้เกียรติผู้เรียน ไม่ว่าจะเป็นการรับฟังอย่างตั้งใจ การไม่ตัดสิน การยอมรับในความหลากหลายของแนวคิด รวมถึงการให้พื้นที่แก่ผู้เรียนในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจด้วยตนเอง ครูโค้ชต้องมองผู้เรียนในฐานะ “ผู้มีศักยภาพ” ไม่ใช่เพียงผู้รับความรู้ แต่คือผู้ที่สามารถเรียนรู้ ค้นพบ และพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มที่ เมื่อครูโค้ชมีความจริงใจ เอื้ออาทร และยืนเคียงข้างผู้เรียนในทุกกระบวนการ ความสัมพันธ์ที่ดีจะค่อย ๆ เติบโตขึ้น ส่งผลให้การโค้ชดำเนินไปอย่างราบรื่น ผู้เรียนมีแรงจูงใจภายในมากขึ้น และพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองเพื่อก้าวไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

5) ทักษะการบริหารเวลาและวินัยในตนเอง คือ การจัดการเวลาอย่างมีประสิทธิภาพและมีความอดทนช่วยให้กระบวนการโค้ชดำเนินไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิผล การเป็นครูโค้ชที่มีประสิทธิภาพ หนึ่งในทักษะพื้นฐานที่ขาดไม่ได้คือ การบริหารเวลาและวินัยในตนเอง เพราะกระบวนการโค้ชที่ดีไม่ใช่เพียงการสื่อสารหรือชี้แนะเท่านั้น แต่ต้องอาศัยการวางแผนที่เป็นระบบ การใช้เวลาอย่างเหมาะสม และการรักษาความต่อเนื่องของกระบวนการอย่างมีเป้าหมาย การบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง การจัดสรรเวลาในแต่ละช่วงให้เหมาะสมกับกิจกรรมการโค้ช เช่น การเตรียมความพร้อมก่อนพบผู้เรียน การใช้เวลาช่วงสนทนาอย่างคุ้มค่า และการติดตามผลในเวลาที่เหมาะสม การจัดเวลาได้ดีช่วยให้ทุกขั้นตอนของการโค้ชดำเนินไปอย่างราบรื่น ไม่เร่งรัดหรือยืดเยื้อจนเสียจังหวะของการเรียนรู้ ขณะเดียวกัน วินัยในตนเอง คือคุณลักษณะที่ช่วยเสริมความมั่นคงให้กับกระบวนการโค้ช ครูโค้ชที่มีวินัยจะสามารถรักษาคำพูด ตรงต่อเวลา ปฏิบัติตามแผนงาน และสม่ำเสมอในการสนับสนุนผู้เรียน ซึ่งจะสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจให้เกิดขึ้นระหว่างผู้เรียนกับครูโค้ชได้อย่างแท้จริง

6) ทักษะการทำงานเป็นทีมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ คือ ครูโค้ชควรตระหนักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของทีมโค้ช และพัฒนาทักษะการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่นเพื่อพัฒนาการโค้ชอย่างต่อเนื่อง ในบริบทของการโค้ชเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ครูโค้ชไม่สามารถทำงานเพียงลำพัง แต่ต้องตระหนักว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของ “ทีมโค้ช” ที่มีเป้าหมายร่วมกันในการส่งเสริมการเรียนรู้และการเติบโตของผู้เรียน ดังนั้น ทักษะการทำงานเป็นทีม จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะการประสานความร่วมมือระหว่างครูโค้ชแต่ละคนจะช่วยให้เกิดการแบ่งปันแนวทางการทำงาน แก้ไขปัญหาร่วมกัน และยกระดับคุณภาพของการโค้ชโดยรวม การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยความเข้าใจ การยอมรับในความหลากหลายของแนวคิด และการเปิดใจรับฟังซึ่งกันและกัน เมื่อครูโค้ชมีทักษะในการสื่อสาร แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสนับสนุนเพื่อนร่วมทีมอย่างจริงใจ ก็จะทำให้ทีมมีพลังในการขับเคลื่อนงานมากยิ่งขึ้น

4. ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการโค้ชทางการศึกษา

ทฤษฎีการโค้ชเชิงพัฒนา (Developmental Coaching)

ทฤษฎีการโค้ชเชิงพัฒนา (Developmental Coaching) เป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของผู้รับการโค้ชให้เติบโตทั้งในด้านความคิดและพฤติกรรม ผ่านกระบวนการโค้ชที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความตระหนักรู้ในตนเอง (self-awareness) และสามารถพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา รวมถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิตได้อย่างยั่งยืน หลักการสำคัญของทฤษฎีนี้คือการโค้ชไม่ได้มุ่งเน้นเพียงการแก้ไขปัญหาหรือการบรรลุเป้าหมายเฉพาะหน้าเท่านั้น แต่ยังเน้นการเปลี่ยนแปลงเชิงลึกในวิถีคิดและพฤติกรรมของผู้รับการโค้ช เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน โดยโค้ชจะใช้ทักษะการตั้งคำถามที่ทรงพลัง การฟังอย่างลึกซึ้ง และการสะท้อนคิด เพื่อกระตุ้นให้ผู้รับการโค้ชค้นพบแนวทางและแรงจูงใจภายในตนเองในการเปลี่ยนแปลง ทฤษฎีนี้มักใช้รูปแบบการโค้ชที่มีโครงสร้าง เช่น GROW Model (Goal, Reality, Options,

Will) หรือ FUEL Model ที่ช่วยให้โค้ชและผู้รับการโค้ชร่วมกันกำหนดเป้าหมาย วิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน ค้นหาทางเลือก และวางแผนลงมือปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังเน้นการติดตามและประเมินผล เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทฤษฎีการโค้ชเชิงพัฒนาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้ผู้รับการโค้ชพัฒนาศักยภาพอย่างครบถ้วน ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ผ่านการสร้างความตระหนักรู้และการเปลี่ยนแปลงเชิงลึกในตนเอง เพื่อให้สามารถเผชิญกับความท้าทายในชีวิตและการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน (ณัฏฐนิธ กาลพัฒน์, 2565: 583-584)

แนวคิดการเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Learner-Centered Learning)

แนวคิดการเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Learner-Centered Learning) คือรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ให้ความสำคัญกับบทบาทของผู้เรียนเป็นหลัก โดยเน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในกระบวนการเรียนรู้ มีโอกาสแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา รวมถึงทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ในแนวคิดนี้ ครูจะเปลี่ยนบทบาทจากผู้บรรยายเนื้อหาเป็นหลัก มาเป็นผู้อำนวยความสะดวกและสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยจัดสภาพแวดล้อมและกิจกรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสมกับความสนใจ ความถนัด และรูปแบบการเรียนรู้ของแต่ละคน ผู้เรียนจึงมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเองมากขึ้น และสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ข้อดีของการเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ได้แก่ ส่งเสริมการคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ปัญหา พัฒนาทักษะการสื่อสาร และการทำงานร่วมกับผู้อื่น ปลุกฝังแรงจูงใจภายในและทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้ รองรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละคนและส่งเสริมการเรียนรู้เฉพาะบุคคล และเตรียมความพร้อมสำหรับความท้าทายในศตวรรษที่ 21 ห้องเรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางจึงมีลักษณะเป็นสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างสำหรับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การทำงานร่วมกัน และการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ โดยครูทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกและผู้สนับสนุนมากกว่าการเป็นผู้บรรยายเพียงฝ่ายเดียว การเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเป็นแนวทางที่ช่วยพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และสามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (อาณัติวงศ์ จำปา, 2561: 186)

ทฤษฎีแรงจูงใจภายใน (Self-Determination Theory)

ทฤษฎีแรงจูงใจภายใน (Self-Determination Theory: SDT) เป็นทฤษฎีที่พัฒนาโดยนักจิตวิทยา Edward Deci และ Richard Ryan ในปี 1980 ซึ่งอธิบายแรงจูงใจของมนุษย์แบ่งออกเป็นสองประเภทหลัก คือ แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) และแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation)

แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) คือ การทำกิจกรรมต่างๆ เพราะได้รับความสุขและความพึงพอใจจากตัวกิจกรรมเอง เช่น ความสนุก ความอยากรู้ และความต้องการพัฒนาตัวเอง แรงจูงใจประเภทนี้เป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ความสุขและความสำเร็จในระยะยาว เพราะผู้เรียนเลือกทำสิ่งต่างๆ ด้วยความตั้งใจของตนเอง

แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) คือ การทำกิจกรรมเพื่อให้ได้ผลตอบแทนภายนอก เช่น เงินรางวัล การยอมรับจากสังคม หรือชื่อเสียง อย่างไรก็ตาม การถูกขับเคลื่อนด้วยแรงจูงใจภายนอกมากเกินไปอาจทำให้ความสุขจากการทำกิจกรรมนั้นลดลง และทำให้ผู้เรียนมุ่งเน้นเพียงเป้าหมายสุดท้ายมากกว่ากระบวนการเรียนรู้

ทฤษฎี SDT ระบุว่ามนุษย์จะมีแรงจูงใจและความสุขเมื่อสามารถตอบสนองความต้องการทางจิตใจพื้นฐาน 3 ประการ ได้แก่ Autonomy (ความเป็นอิสระ) — ความรู้สึกว่าตนเองได้เลือกทำสิ่งต่างๆ ด้วยความสมัครใจและควบคุมทิศทางชีวิตของตนเอง Competence (ความสามารถ) — ความรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถในการทำสิ่งต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพและรับมือกับความท้าทายได้ดี Relatedness (ความเชื่อมโยง) — ความรู้สึกว่าตนเองมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น และสิ่งที่ทำส่งผลดีต่อสังคมรอบตัว

การเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Learner-Centered Learning)

การเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Learner-Centered Learning) คือ แนวทางการจัดการเรียนรู้ที่ให้ความสำคัญกับบทบาทของผู้เรียนเป็นหลัก โดยเน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในกระบวนการเรียนรู้ มีโอกาสแสวงหาความรู้และพัฒนาทักษะด้วยตนเอง ครูจะเปลี่ยนบทบาทจากผู้บรรยายเนื้อหาเป็นผู้อำนวยความสะดวกและสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนแทน ลักษณะสำคัญของการเรียนรู้แบบนี้ ได้แก่ ผู้เรียนมีบทบาทเป็นผู้นำในการเรียนรู้และมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง ครูจัดสภาพแวดล้อมและกิจกรรมที่เหมาะสมกับความสนใจและรูปแบบการเรียนรู้ของแต่ละคน ส่งเสริมการคิดเชิงวิพากษ์ การแก้ปัญหา และทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต เน้นการเรียนรู้ที่มีความหมายและเชื่อมโยงกับประสบการณ์จริง ใช้การประเมินที่เน้นความเข้าใจและการพัฒนาของผู้เรียนมากกว่าการทดสอบแบบมาตรฐาน ข้อดีของการเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง คือช่วยเพิ่มแรงจูงใจภายใน ส่งเสริมทักษะชีวิต เช่น การสื่อสาร การทำงานร่วมกัน ความคิดสร้างสรรค์ และการจัดการเวลา เตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวและประสบความสำเร็จในศตวรรษที่ 21 ห้องเรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางมักมีการจัดที่นั่งและกิจกรรมที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ครูทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกและผู้สนับสนุนการเรียนรู้ โดยใช้สื่อและเทคโนโลยีที่หลากหลายเพื่อรองรับความแตกต่างของผู้เรียน การเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเป็นแนวทางที่ช่วยพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และสามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตจริงได้ (อาณัติวงศ์ จำปา, 2561: 189-192)

5. ความท้าทายและข้อจำกัดในการเปลี่ยนบทบาทครูเป็นโค้ชทางการเรียนรู้

อุปสรรคด้านโครงสร้างระบบการศึกษา

บทบาทครูในฐานะโค้ชทางการเรียนรู้เผชิญกับอุปสรรคด้านโครงสร้างระบบการศึกษาที่สำคัญหลายประการ ได้แก่ ระบบการศึกษาที่เน้นการถ่ายทอดความรู้แบบเดิม ซึ่งยังคงยึดติดกับการสอนแบบบรรยายและการวัดผลด้วยการสอบ ทำให้ครูยังถูกคาดหวังให้เป็นผู้ให้ความรู้เพียงอย่างเดียว มากกว่าการเป็นโค้ชที่ส่งเสริม

การคิดวิเคราะห์และพัฒนาศักยภาพผู้เรียนอย่างเต็มที่ ข้อจำกัดด้านเวลาและภาระงานของครู ที่ต้องรับผิดชอบงานสอนจำนวนมาก ทำให้มีเวลาจำกัดในการโค้ชและติดตามพัฒนาการของผู้เรียนอย่างใกล้ชิด ขาดการสนับสนุนและพัฒนาครูในบทบาทโค้ชอย่างเป็นระบบ ทั้งในด้านการฝึกอบรม เทคนิคการโค้ช และการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของครูให้พร้อมรับบทบาทใหม่ โครงสร้างหลักสูตรและมาตรฐานการเรียนรู้ที่ยังไม่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้แบบโค้ช เนื่องจากหลักสูตรมักเน้นเนื้อหาจำนวนมากและการประเมินผลแบบมาตรฐาน ทำให้ครูโค้ชต้องเผชิญความท้าทายในการปรับเปลี่ยนวิธีการสอนให้สอดคล้องกับบทบาทโค้ช ความร่วมมือจากผู้ปกครองและชุมชนที่ยังไม่เต็มที่ ซึ่งส่งผลต่อการสนับสนุนและความเข้าใจในบทบาทครูโค้ช รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ทัศนคติและวัฒนธรรมการเรียนการสอนที่ยังยึดติดกับรูปแบบเดิม ทำให้ครูและผู้เรียนบางส่วนยังไม่พร้อมเปิดรับบทบาทโค้ชและการเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

ทัศนคติและความตระหนักรู้ของครู

ทัศนคติและความตระหนักรู้ของครู หมายถึง ความคิดเห็น ความเชื่อ และความเข้าใจที่ครูมีต่อบทบาท หน้าที่ และประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสอนและการพัฒนาผู้เรียน ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมการสอนและการปฏิบัติงานของครูอย่างมาก ครูที่มีทัศนคติที่ดีและความตระหนักรู้สูงต่อบทบาทของตน เช่น ความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู มีความรับผิดชอบ และเห็นคุณค่าของการพัฒนาผู้เรียน จะมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและการสอนอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้นักเรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีคุณภาพและเกิดการพัฒนาทักษะอย่างแท้จริง ทัศนคติที่เปิดกว้าง ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และมีความเข้าใจในศักยภาพของผู้เรียน ช่วยส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี ทำให้ผู้เรียนกล้าแสดงออกและพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มที่ ความตระหนักรู้ในบทบาทหน้าที่และจิตวิญญาณความเป็นครู เช่น ความรัก ความเมตตา ความเสียสละ และความยุติธรรม มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติต่อผู้เรียนอย่างเท่าเทียมและมีประสิทธิภาพ การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานและองค์กรวิชาชีพ ช่วยเสริมสร้างทัศนคติที่ดีและความผูกพันในวิชาชีพครู ทำให้ครูมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์และมีความสุขในการทำงาน ดังนั้น ทัศนคติและความตระหนักรู้ของครูจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการสอนและการพัฒนาผู้เรียน ครูที่มีทัศนคติและความตระหนักรู้ในเชิงบวกจะสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับนักเรียนได้ (เอกภูมิ จันทระขันตี, 2557: 175)

ครูเป็นโค้ชข้อจำกัดด้านเวลา ทรัพยากร และการสนับสนุนจากผู้บริหาร

ครูในบทบาทโค้ชมักเผชิญกับข้อจำกัดสำคัญด้านเวลา ทรัพยากร และการสนับสนุนจากผู้บริหาร ดังนี้

ข้อจำกัดด้านเวลา ครูต้องรับผิดชอบงานสอนและภารกิจอื่น ๆ จำนวนมาก ทำให้มีเวลาจำกัดในการโค้ชและติดตามพัฒนาการของผู้เรียนอย่างใกล้ชิด ส่งผลให้การโค้ชอาจไม่ต่อเนื่องและขาดประสิทธิภาพ

ข้อจำกัดด้านทรัพยากร ทั้งในเรื่องของสื่อการสอน เทคโนโลยี และวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการจัดกิจกรรมโค้ชที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางยังไม่เพียงพอหรือเหมาะสม ทำให้ครูโค้ชต้องเผชิญความท้าทายในการออกแบบและดำเนินการโค้ช

การสนับสนุนจากผู้บริหาร เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการโค้ช หากผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ เช่น การจัดสรรเวลา การฝึกอบรม และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการโค้ช ครูจะขาดแรงจูงใจและทรัพยากรในการพัฒนาบทบาทโค้ชอย่างเต็มที่

ดังนั้น การพัฒนาบทบาทครูในฐานะโค้ชจึงจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากระบบการศึกษาและผู้บริหารอย่างจริงจัง ทั้งในด้านการจัดสรรเวลา ทรัพยากร และการพัฒนาทักษะ เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่โค้ชได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งเสริมสมรรถนะผู้เรียนได้ (สุภานี สันไชย, 2565: 431)

ความเข้าใจของผู้เรียนและผู้ปกครองเกี่ยวกับบทบาทใหม่นี้

ความเข้าใจของผู้เรียนและผู้ปกครองเกี่ยวกับบทบาทครูในฐานะโค้ชมีความสำคัญต่อความสำเร็จของกระบวนการเรียนรู้แบบโค้ช ผู้เรียนมักมีความเข้าใจและยอมรับบทบาทครูโค้ชในฐานะผู้สนับสนุนและผู้ชี้แนะที่ช่วยให้พวกเขาค้นพบความรู้และพัฒนาศักยภาพด้วยตนเอง มากกว่าการเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้เพียงอย่างเดียว ซึ่งช่วยกระตุ้นแรงจูงใจและความรับผิดชอบในการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ดีขึ้น ผู้ปกครองบางส่วนอาจยังขาดความเข้าใจในบทบาทใหม่ของครูโค้ช เนื่องจากคุ้นเคยกับรูปแบบการสอนแบบดั้งเดิมที่ครูเป็นผู้สอนและให้ความรู้โดยตรง จึงอาจมีความกังวลเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการเรียนรู้แบบโค้ชและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของบุตรหลาน การสร้างความไว้วางใจและการสื่อสารที่ชัดเจนระหว่างครู ผู้เรียน และผู้ปกครองจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อให้ทุกฝ่ายเข้าใจบทบาทและเป้าหมายของการโค้ชอย่างถูกต้อง และร่วมมือกันสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน การให้ความรู้และอบรมผู้ปกครองเกี่ยวกับบทบาทครูโค้ชและประโยชน์ของการเรียนรู้แบบโค้ช จะช่วยลดความกังวลและเพิ่มความเชื่อมั่นในระบบการศึกษาใหม่ได้ ความเข้าใจของผู้เรียนและผู้ปกครองเกี่ยวกับบทบาทครูโค้ชมีผลต่อความสำเร็จของการจัดการเรียนรู้แบบโค้ช การสร้างความไว้วางใจและการสื่อสารที่ดีเป็นกุญแจสำคัญในการส่งเสริมความร่วมมือและพัฒนาศักยภาพผู้เรียน (รศ.ดร. วิชัย วงษ์ใหญ่, 2557: 20)

6. แนวทางในการพัฒนาครูสู่การเป็นโค้ชทางการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

การเป็นโค้ชในการอบรมและการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมสมรรถนะและพัฒนาศักยภาพของครูในศตวรรษที่ 21 โดยการโค้ชเป็นกระบวนการที่เน้นความร่วมมือระหว่างผู้โค้ชและผู้รับการโค้ชที่มีความรู้หรือประสบการณ์ใกล้เคียงกัน เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง การโค้ชช่วยให้ครูได้ใช้กระบวนการคิดและกระบวนการทางปัญญาของตนเองในการเรียนรู้และตัดสินใจเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยมีขั้นตอนสำคัญ เช่น การวางแผน การสังเกต การปฏิบัติ การวิเคราะห์ การประเมิน และการสะท้อนผล ซึ่งช่วยให้การพัฒนาวิชาชีพเป็นไปอย่างมีระบบ การพัฒนาครูใน

ฐานะโค้ชยังต้องอาศัยทักษะสำคัญ เช่น การสร้างความไว้วางใจและความศรัทธา การฟังอย่างลึกซึ้ง การตั้งคำถามที่กระตุ้นการคิด การเสริมสร้างกำลังใจ การให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ การสังเกตพฤติกรรม และผลการปฏิบัติงาน การอบรมและพัฒนาทักษะโค้ชจึงควรเน้นการพัฒนาทั้งทักษะทางสังคม (soft skills) และทักษะทางวิชาชีพ เพื่อให้ครูสามารถทำหน้าที่โค้ชได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง รวมถึงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนร่วมงานในทีมโค้ช เพื่อสร้างวัฒนธรรมการพัฒนาวิชาชีพ การเป็นโค้ชในการอบรมและพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้ครูพัฒนาตนเองอย่างยั่งยืน มีทักษะและสมรรถนะที่เหมาะสมกับความต้องการของศตวรรษที่ 21 และสามารถส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน (สมาพร มณีอ่อน, 2560: 69-71)

การสร้างเครือข่ายครูหรือชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community: PLC) เป็นกระบวนการที่ส่งเสริมให้ครูทำงานและเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ผ่านการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การร่วมมือพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ และการสะท้อนผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างองค์รวม ลักษณะสำคัญของเครือข่ายครูหรือ PLC ได้แก่ ทุกฝ่ายมีความตั้งใจและตั้งเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน มีกิจกรรมการเรียนรู้และพัฒนาต่อเนื่องอย่างเป็นระบบ มีการนิเทศติดตามผลด้วยบทบาทของพี่เลี้ยงและโค้ช เพื่อสนับสนุนและกระตุ้นการพัฒนาของสมาชิกเครือข่าย ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวิพากษ์วิจารณ์ และการร่วมมือกันอย่างจริงจัง จัดสรรทรัพยากรโอกาส และพื้นที่ให้สมาชิกได้เรียนรู้จากการปฏิบัติจริงและสะท้อนผลการทำงาน การพัฒนาเครือข่ายครูควรเน้นการสร้างคามเข้มแข็งของเครือข่ายผ่านปัจจัยบริบท เช่น การเลือกสถานศึกษาที่มีความพร้อมและความตั้งใจเข้าร่วม การมีแผนปฏิบัติงานที่ชัดเจน การจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ และการส่งเสริมสมรรถนะทางเทคโนโลยีและการใช้เครือข่ายทางสังคมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างความรู้ร่วมกัน บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้อำนวยการความสะดวก และศึกษานิเทศก์ในฐานะโค้ช รวมถึงอาจารย์มหาวิทยาลัยในฐานะเมนเทอร์ เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนและสนับสนุนการดำเนินงานเครือข่ายครูให้ประสบความสำเร็จ การสร้างเครือข่ายยังช่วยส่งเสริมความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ชุมชน และท้องถิ่น เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและสนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนในบริบทที่หลากหลาย การสร้างเครือข่ายครูหรือชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพครูและยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน ผ่านการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสนับสนุนซึ่งกันและกันในเครือข่ายที่เข้มแข็งและมีเป้าหมายร่วมกัน (วาริรัตน์ แก้วอุไร, 2563: 247)

การใช้เทคโนโลยีเพื่อเสริมการโค้ชและการเรียนรู้ของผู้เรียนมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาศักยภาพ และส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล โดยเทคโนโลยีช่วยอำนวยความสะดวกในหลายด้าน ดังนี้

- 1) การเข้าถึงข้อมูลและสื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย เทคโนโลยีช่วยให้ครูโค้ชและผู้เรียนสามารถเข้าถึงแหล่งความรู้และสื่อการเรียนรู้ออนไลน์ได้อย่างรวดเร็วและสะดวก ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองและการค้นคว้า

เพิ่มเติมตามความสนใจของผู้เรียน 2) การใช้เครื่องมือดิจิทัลในการโค้ช เช่น การตั้งคำถามผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ การติดตามพัฒนาการผู้เรียนผ่านระบบดิจิทัล ช่วยให้ครูโค้ชสามารถให้คำแนะนำและติดตามผลได้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ 3) การประยุกต์ใช้ AI ในการโค้ช AI สามารถช่วยรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์แนวโน้ม และจัดทำแผนพัฒนาที่เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละคน ทำให้โค้ชมีข้อมูลสนับสนุนในการตัดสินใจและออกแบบกระบวนการโค้ชได้ดียิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม โค้ชยังต้องใช้ความรู้สึกละประสบการณ์ร่วมกับ AI เพื่อให้เกิดการโค้ชที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบริบท 4) การจัดการเรียนรู้ผ่านช่องทางออนไลน์ ช่วยสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การทำงานร่วมกัน และการเรียนรู้เชิงลึก (Deep Learning) รวมถึงการพัฒนานวัตกรรมและทักษะสร้างสรรค์ของผู้เรียน 5) การพัฒนาทักษะเทคโนโลยีของครูโค้ช เป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้ครูสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้นับสนับสนุนการโค้ชและการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ การใช้เทคโนโลยีในการโค้ชและการเรียนรู้ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาผู้เรียน โดยสนับสนุนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ การสะท้อนคิด และการสร้างนวัตกรรม พร้อมทั้งช่วยให้ครูโค้ชสามารถติดตามและปรับกระบวนการโค้ชได้อย่างมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล

7. สรุป

บทบาทของครูในการเป็นโค้ชทางการเรียนรู้ (Learning Coach) ถือเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยยกระดับสมรรถนะและศักยภาพของครูให้สอดคล้องกับความต้องการของศตวรรษที่ 21 โดยการโค้ชเป็นกระบวนการที่เน้นความร่วมมือระหว่างครูด้วยกันเอง ซึ่งมีความรู้หรือประสบการณ์ในระดับที่ใกล้เคียงกัน เพื่อช่วยกันพัฒนาการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงานในหน้าที่ กระบวนการโค้ชมีลำดับขั้นที่สำคัญ ได้แก่ การวางแผน การสังเกต การปฏิบัติ การวิเคราะห์ การประเมินผล และการสะท้อนผล ซึ่งแต่ละขั้นช่วยส่งเสริมให้การพัฒนาวิชาชีพของครูเป็นไปอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ครูในฐานะโค้ชยังต้องมีทักษะที่หลากหลาย อาทิ การสร้างความไว้วางใจ การฟังอย่างลึกซึ้ง การตั้งคำถามที่ชวนคิด การให้กำลังใจ การสังเกตพฤติกรรม และการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ ทั้งหมดนี้ล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้การโค้ชเป็นไปอย่างมีคุณภาพ การสร้างเครือข่ายครูหรือชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community: PLC) เป็นกระบวนการที่ทรงพลังในการพัฒนาวิชาชีพครูและยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน ลักษณะสำคัญของ PLC คือ การมีเป้าหมายร่วมกันของสมาชิกในเครือข่าย มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเป็นระบบ มีการนิเทศติดตามผลผ่านบทบาทของพี่เลี้ยงหรือโค้ช รวมถึงการส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมแห่งการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การวิพากษ์วิจารณ์เชิงสร้างสรรค์ และการทำงานเป็นทีมอย่างจริงจัง นอกจากนี้ การสนับสนุนด้านทรัพยากร โอกาส และพื้นที่ให้สมาชิกได้เรียนรู้จากการปฏิบัติจริงและสะท้อนผลการทำงานก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยให้เครือข่ายเข้มแข็งยิ่งขึ้น การใช้เทคโนโลยีเพื่อเสริมการโค้ชและการเรียนรู้ของผู้เรียน มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในยุคดิจิทัล ที่การเปลี่ยนแปลงของโลกต้องการการเรียนรู้ที่

ยืดหยุ่น เข้าถึงง่าย และตอบโจทย์ความต้องการเฉพาะบุคคล การเข้าถึงแหล่งข้อมูลและสื่อการเรียนรู้ เทคโนโลยีเปิดโลกของการศึกษาผ่านระบบออนไลน์ที่ครูโค้ชและผู้เรียนสามารถสืบค้นข้อมูลหรือเรียนรู้เพิ่มเติมได้อย่างอิสระและรวดเร็ว สนับสนุนการเรียนรู้แบบเฉพาะตัวและการค้นคว้าตามความสนใจ กระบวนการ โค้ชครูและผู้เรียน ไม่ว่าจะเป็นแพลตฟอร์มสำหรับตั้งคำถาม การประชุมเชิงปฏิบัติการออนไลน์ การติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน หรือการจัดเก็บข้อมูลการเรียนรู้ ทำให้โค้ชสามารถวางแผน ติดตาม และ ปรับปรุงการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพ และชัดเจนยิ่งขึ้น

8. เอกสารอ้างอิง

- กมลวรรณ คารมปราชญ์ คล้ายแก้ว. (2564). *การโค้ชเพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนในการดำเนินโครงการจิตอาสาทำความดีเพื่อสังคม*. วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์. ปีที่ 22 ฉบับที่ 1 (มกราคม – มิถุนายน).
- ณัฐนิช กาลพัฒน์. (2565). *การพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยทักษะการโค้ช*. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย. ปีที่ 6 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม).
- ลักขณา จันธิมา. *ความเป็นอิสระของครู: สู่ความสำเร็จในการสอน*. วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม. ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 (กุมภาพันธ์ 2567): 52-53.
- วาริรัตน์ แก้วอุไร. (2563). *การพัฒนาเครือข่ายครูในการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ที่พัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม*. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร. ปีที่ 22 ฉบับที่ 4 (ตุลาคม – ธันวาคม).
- วิชัย วงษ์ใหญ่. รศ.ดร. (2557). *การโค้ชเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: พิมพ์ที่ บริษัท จรัสสินทวงศ์การพิมพ์ จำกัด.
- _____. (2557). *การโค้ชเพื่อการรู้คิด (Cognitive Coaching)*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: พิมพ์ที่ บริษัท จรัสสินทวงศ์การพิมพ์ จำกัด.
- วิสุทธิศักดิ์ หวานพร้อม. (2564). *การพัฒนาการโค้ชเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์เพื่อพัฒนาการคิดวิเคราะห์สำหรับนักเรียน*. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ. ปีที่ 6 ฉบับที่ 12 (ธันวาคม).
- สมาพร มณีอ่อน. (2560). *การพัฒนาครูในศตวรรษที่ 21 โดยใช้เทคนิคการโค้ช*. วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร. ปีที่ 15 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม).
- สุภาณี สิ้นไชย. (2565). *กระบวนการพัฒนาครูโค้ชสู่วิถีชีวิตด้วยหลักปัญญา 3 ฐาน*. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์. ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม).
- อาณัติวงศ์ จำปา. (2561). *การเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง : บริบทการจัดการเรียนการสอนเน้นทางด้านคณิตศาสตร์วิทยาศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์*. วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์. ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม).



~ AA 58 ~

เอกภูมิ จันทรชนตี. (2557). การพัฒนาทัศนคติเกี่ยวกับคุณลักษณะความเป็นครูของนิสิตครูวิทยาศาสตร์ โดยใช้กรณีตัวอย่างจากหนังสือเรื่อง “ครูสมพรคนสอนลิง”. วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร ฉบับภาษาไทย. ปีที่ 34 ฉบับที่ 1 (2557).