



กระบวนการพัฒนาครูโค้ชสู่วิถีชีวิตด้วยหลักปัญญา 3 ฐาน^{*}
PROCESS OF COACH DEVELOPMENT TOWARDS WAY OF LIFE FOLLOWING
THE THREE WISDOM PRINCIPLE

สุภาณี สิ้นไชย Supanee Sinchai

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

Corresponding Author e-mail: daodaosinchai@gmail.com

บทคัดย่อ

กระบวนการพัฒนาครูโค้ชมีความสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สามารถนำไปใช้ในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ โดยครูยุคใหม่สวมบทบาทเป็นครูโค้ชคือครูผู้สร้างแรงบันดาลใจผ่านการใช้คำถามที่ทรงพลัง มีการสะท้อนคิดระหว่างการโค้ชเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้เต็มตามศักยภาพ ดังนั้นประโยชน์ของการศึกษาค้นคว้าคือการนำหลักปัญญา 3 ฐานซึ่งเป็นธรรมะในการพัฒนาปัญญา เพื่อให้มนุษย์เกิดความรู้แจ้ง เห็นจริง เกิดความเข้าใจด้วยเหตุและผล หากครูสามารถนำกระบวนการพัฒนาครูโค้ชด้วยหลักปัญญา 3 ฐานมาบูรณาการกับการเรียนรู้และฝึกกระบวนการโค้ชของ “The GROW Model” อันประกอบด้วย 1) G - เป้าหมาย (Goal) 2) R - ความจริง (Reality) 3) O - ตัวเลือก (Options) 4) W - กำหนดการเดินหน้าต่อ (Way Forward) เป็นการเปิดพื้นที่ให้ครูโค้ชได้ถอดบทเรียนจากกระบวนการพัฒนาการโค้ชของตน สะท้อนคิดโดยใช้หลักปัญญา 3 ฐานมาบูรณาการในกระบวนการพัฒนาครูโค้ช อันได้แก่ ฐานที่ 1 สุตมยปัญญา ฟังให้เกิดปัญญา ฐานที่ 2 จินตามยปัญญา คิดวิเคราะห์ให้เกิดปัญญา และฐานที่ 3 ภาวนามยปัญญา การปฏิบัติจนเกิดปัญญา หากครูผู้สอนได้เรียนรู้และนำเอาแนวคิดกระบวนการพัฒนาครูโค้ชด้วยหลักปัญญา 3 ฐานไปใช้เป็นหลักในการพัฒนาตนเอง สิ่งที่จะได้รับคือ ปัญญาที่เกิดขึ้นเป็นองค์ความรู้ของตนเองผ่านการฝึกหัดพัฒนาตนทั้ง 3 ฐานปัญญาอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวิถีชีวิตแห่งการโค้ชทั้งในวิชาชีพและวิชาชีพชีวิตของตน

คำสำคัญ: กระบวนการพัฒนา, ครูโค้ช, ปัญญา 3 ฐาน



Abstract

The Process of developing a teacher coach is important to the development of education in the 21st century, which aims to develop learners to have knowledge, skills and desirable characteristics that can be used in a quality life by teachers of the new era who assume the role of teachers. A coach is a teacher who inspires through the use of powerful questions and reflections during coaching to enable learners to learn to their full potential. Therefore, the usefulness of this study is to bring the three wisdom principle which is Dharma in the development of wisdom so that human beings can gain real knowledge and understanding with cause and effect if teachers can apply the process of developing a coach with the three wisdom principle to integrate with the learning and practice of the coaching process of “The GROW Model”. The GROW Model consisting of 1) G-Goal, 2) R-Reality, 3) O-Options, and 4) W-Way Forward. This is an open are for the coach to take lessons from the process of developing their coaches. They reflected their thinking by using the three wisdom principle to development process, which are: Base 1: Suttamayapanya, listens to create wisdom; Base 2: Jintamayapanya, think analytically to create wisdom, and Base 3: Pawanamayapanya, to practice until wisdom arises. If the teacher have learned and applied the concept of the teacher-coach development process with the three bases of wisdom as a basis for self-development. Continuing until becoming a way of life of coaching both in one’s professional and life subjects.

Keywords: Development Processes, Coach, The Three Wisdom Principle

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนเป็นการเพิ่มต้นทุนทางสังคมให้แก่ประเทศ การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการจัดการศึกษา โดยเน้นให้เด็กเป็นคนดีคนเก่งมีความสุข มีคุณธรรม อาศัยการสอนที่หลากหลายให้เหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียนเกิดการบูรณาการวิชาต่างๆ เข้าด้วยกันเป็นสหวิทยาการเพื่อให้การศึกษาสอดคล้องกับวิถีชีวิต ความต้องการของผู้เรียน และชุมชนท้องถิ่นมากที่สุด (ประหยัด พิมพ์า, 2561) การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากมาย องค์ความรู้ต่างๆ ถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือทางการศึกษา ซึ่งองค์ความรู้ดังกล่าวมีทั้งที่ถูกคิดขึ้นมาใหม่ และเป็นองค์ความรู้ที่ถูกนำมาต่อยอดให้ดียิ่งขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคนี้จึงจำเป็นต้องมีทักษะหลายด้านในการนำความรู้ที่มีอยู่และแสวงหาความรู้ใหม่ที่เป็นประโยชน์ มาใช้ในการบริหารสถานศึกษาและจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ทักษะสำคัญของผู้บริหารยุคใหม่คือ “ทักษะการโค้ช” ทักษะดังกล่าวมีความจำเป็นสำหรับการพัฒนามนุษย์ ซึ่งหน่วยงานการศึกษาให้ความสำคัญกับการนำเอาทักษะการโค้ชมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียน การโค้ชมีส่วนผลักดันศักยภาพของผู้เรียนให้พัฒนาก้าวหน้าไปข้างหน้าตามเป้าหมาย ในทางการศึกษามุมมองของการโค้ชสามารถเชื่อมโยงและพัฒนาคนในระบบการศึกษาแบบองค์รวมคือ



ผู้บริหารสามารถใช้การโค้ชเป็นเครื่องมือการพัฒนาคนได้ ครูสามารถนำการโค้ชมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียนและผู้เรียนก็สามารถเป็นโค้ชให้แก่กันและกันได้

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้ผู้เรียนมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษ ที่ 21 เป็นทักษะของการเรียนรู้ (Learning Skills) เป็นบุคคลที่มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยต้องพัฒนากำลังคนให้มีขีดความสามารถและศักยภาพในการแข่งขันบนเวทีโลก มีแผนการผลิตและพัฒนาากำลังคนเพื่อเพิ่มศักยภาพการแข่งขันเตรียมความพร้อมประชากรวัยเรียนให้มีทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 3 ด้าน คือ ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี และทักษะชีวิตและอาชีพ เพื่อความสำเร็จทั้งด้านการงานและการดำเนินชีวิต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2558) ดังนั้น ครูในฐานะผู้สอนควรให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในขณะเดียวกันต้องไม่ลืมว่าครูเองก็เป็นผู้มีความสำคัญในบทบาทที่แตกต่างกันแต่มีเป้าหมายเดียวกันคือพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ มีทักษะและมีเจตคติ ที่ดีในการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เน้นพัฒนาผู้เรียนให้ทันกับยุคสมัย ทันกับปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งโดยตรงและโดยอ้อมสามารถก้าวผ่านอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ด้วยการใช้ความรู้ ทักษะ และเจตคติ ที่ได้รับการพัฒนาจากห้องเรียนและนอกห้องเรียนโดยมีครูทำหน้าที่ตามบทบาทต่างๆ อย่างเต็มเปี่ยมด้วยประสิทธิภาพและประสิทธิผล หน้าของครูที่แต่เดิมเป็นเพียงผู้ให้ความรู้จะถูกปรับเปลี่ยนไปสู่กระบวนการให้ทักษะ เปลี่ยนจากครูเป็นหลักเป็นผู้เรียนเป็นหลักแทนสอนให้น้อยแต่ให้เกิดการเรียนรู้ที่มาก

การเปลี่ยนบทบาทของครูจากครูยุคเก่ามือซ้ายถือหนังสือมือขวาถือชอล์ก มีบทบาทเพียงแค่ถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้เรียน แต่มุมมองของโลกการศึกษายุคใหม่การเรียนรู้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา และเกิดขึ้นได้กับทุกคนลักษณะการสอนของครูจะต้องมีความหลากหลาย สอนให้ผู้เรียนรู้จักคิด คิดเป็น ทำเป็น มีวิจรรณญาณของตนเอง อีกทั้งต้องเปลี่ยนจากการบรรยายและควบคุมกิจกรรม มาเป็นการกระตุ้นสร้างแรงจูงใจ การชี้แนะ การแนะนำ การช่วยเหลือ การสนับสนุน การเสริมแรงทางบวก ตลอดจนการให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นประโยชน์และสร้างสรรค์สำหรับผู้เรียน เรียกบทบาทดังกล่าวว่า “การโค้ช (Coaching)” (จรัสอินทลาภพร, 2561) ครูต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนการสอนมาเป็นการสอนที่เป็นการโค้ช (Coaching) การสะท้อนคิด (Reflection) และการใช้พลังคำถาม (Power Question) การจะให้ครูและบุคลากรเปิดใจเรียนรู้และเห็นคุณค่าของการโค้ชได้นั้น ครูควรได้รับประสบการณ์การโค้ชและเชื่อมั่นว่าหลักการดังกล่าวจะช่วยนำพาให้ครูสามารถพัฒนาและดึงศักยภาพของนักเรียนได้จริง ซึ่งการที่จะให้ครูได้รับประสบการณ์ดังกล่าวและเกิดประโยชน์ต่อวิชาชีพของตนเองได้นั้น ต้องอาศัยการโค้ชโดยผู้บริหารเพื่อดึงศักยภาพของครูและบุคลากรในโรงเรียน ดังนั้นทักษะการโค้ชจึงควรอยู่ในตัวครูทุกคนในโรงเรียนไม่เฉพาะตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดเท่านั้น การพัฒนาคนอย่างยั่งยืนให้เกิดความเข้าใจ เห็นแจ้งและเกิดเป็นปัญญาของตนเองได้นั้น เปรียบได้กับประเภทของปัญญาในทางพระพุทธศาสนา ได้แก่ จินตมยปัญญา สุตมยปัญญา และภาวนามยปัญญา เป็นภาวนาที่ถูกพัฒนาเป็นขั้นเป็นตอนจนเกิดเป็นปัญญาที่แท้จริง

กระบวนการพัฒนาครูโค้ชจะเป็นประโยชน์ต่อบทบาทหน้าที่ของครูยุคใหม่ การให้ความรู้ครูเกี่ยวกับการโค้ชเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอันดับแรกของการเรียนรู้ จากสิ่งที่ไม่เคยรู้เกิดเป็นความรู้แต่หากความรู้นั้นจะเกิดเป็นองค์ความรู้ของตนเองได้ ต้องผ่านการคิดเชื่อมโยงกับตนเอง การตกผลึกวิเคราะห์ความรู้ไปพร้อมกับหัวใจสำคัญของการเรียนรู้นั้นคือการนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติจริงในบทบาทหน้าที่ของครูที่มีการโค้ชเป็นวิถีชีวิต ในบทความนี้ผู้เขียนนำเสนอเกี่ยวกับกระบวนการโค้ช



ด้วย “The GROW Model” โดยนำมาบูรณาการกับหลักปัญญา 3 ฐาน เพื่อนำพาครูไปสู่การการพัฒนา กระบวนโค้ชได้อย่างยั่งยืน

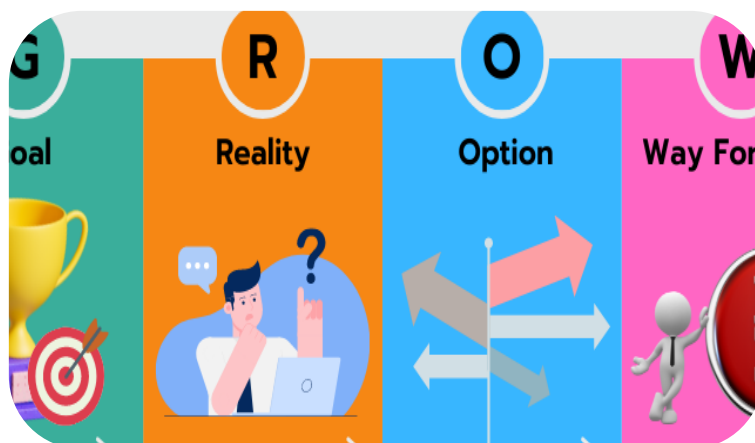
ความสำคัญและความหมายของการโค้ช

คำว่า โค้ช (Coach) มีรากศัพท์มาจากภาษาอังกฤษยุคกลาง หมายถึง รถม้าหรือการขนส่งจาก จุดหมายหนึ่งไปอีกจุดหมายหนึ่ง ต่อมาประมาณปี ค.ศ. 1830 นักศึกษาในมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ดเริ่มใช้โค้ช เป็นคำแสลงสำหรับครูสอนพิเศษ (Tutor) ที่ช่วยติวให้นักศึกษาสอบผ่าน ซึ่งเปรียบเทียบกับรถม้าที่พา นักศึกษาไปจนถึงจุดหมาย (เกรียงศักดิ์ นิธิพัฒน์ และคณะ, 2555) จากนั้นความหมายของคนช่วยติว หรือช่วยสอนกระจายออกไปในวงการกีฬา ในช่วงปี ค.ศ. 1861 คำว่า Coach จึงมีความหมายของโค้ชกีฬา เพิ่มขึ้น การพัฒนาด้วยวิธีการโค้ช (Coaching) ในความหมายของการสอน การติว การฝึกในช่วงแรกที่ พัฒนาขึ้นใช้เป็นกิจกรรมอยู่ในศาสตร์หลายแขนง เช่น การศึกษาผู้ใหญ่ จิตวิทยาการศึกษา จิตวิทยาองค์การ จิตวิทยา อุตสาหกรรม เป็นต้น ในวงการการศึกษา การโค้ชได้ถูกนำมาใช้อย่างแพร่หลายในประเทศสหรัฐอเมริกา เพื่อใช้ในการพัฒนาวิชาชีพครู ซึ่งเรียกวิธีการสอนชนิดนี้ว่า “Coaching” เป็นครั้งแรก ต่อมาได้แพร่หลายและ ได้นำมาใช้เป็นส่วนหนึ่งของเทคนิคการเรียนการสอนตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ (Constructivist) ที่เน้น ให้ผู้เรียนค้นพบด้วยตนเอง (Joyce and Showers, 1982) ในความสัมพันธ์การโค้ชแต่ละบุคคลสะท้อนคิดให้ เห็นถึงจุดแข็งของตัวเอง ความท้าทาย ประสบการณ์ในการพัฒนาเชิงลึก และการทดลองด้วยความคิดและ พฤติกรรมใหม่ สำหรับทศวรรษที่ผ่านมาการโค้ชมีการใช้ในภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาทักษะของพนักงาน ประสิทธิภาพการทำงานและเพื่อตอบสนองเป้าหมายขององค์กรในด้านการศึกษา การโค้ชได้ใช้ในการ สนับสนุนครูในการเพิ่มเติมความรู้ทักษะและความสามารถที่เป็นเป้าหมาย ในช่วงแรกที่ใช้เป็นการใช้อย่างเป็น ทางการของการโค้ช (Patti et al, 2012) มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้หลากหลาย มีประเด็นสำคัญคือ เป็นวิธีการกระบวนการพัฒนาบุคลากรในองค์กรในขณะปฏิบัติงานรวมถึงการให้ความช่วยเหลือ แนะนำ ให้โอกาส เพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง หรือกระบวนการที่ใช้โครงสร้างที่เน้นการมีปฏิสัมพันธ์ด้วยกลยุทธ์ เครื่องมือ และเทคนิคการโค้ชที่เหมาะสม เพื่อส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่น่าพึงพอใจ ยั่งยืน เกิดประโยชน์ต่อนักเรียน และเกิดผลกระทบทางบวก ต่อองค์กร (University of California, 2013) ซึ่งการร่วมมือกันระหว่างโค้ช (Coach) กับผู้รับการโค้ช (Coachee) จะช่วยให้ผู้รับการโค้ชสามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการในเรื่องที่ต่างๆ ทั้งที่เกี่ยวกับการ ปฏิบัติงาน ชีวิตส่วนตัว การพัฒนาความสามารถ ทักษะที่ต้องอาศัยการดึงศักยภาพจากปัญญภายใน

สรุปได้ว่า การโค้ชเป็นกระบวนการกระตุ้นให้ผู้รับการโค้ชใช้ความคิด จนเกิดความตระหนักรู้และ เข้าใจความเป็นจริงจนกระทั่งสามารถนำไปปฏิบัติหรือจัดการกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสม เพื่อสร้าง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเป็นการดึงศักยภาพในตัวเองออกมาใช้ในชีวิต การโค้ชช่วยชี้ให้เห็นทางเลือกที่จะ สามารถปิดจุดอ่อนหรือช่องว่างที่จะนำพาพวกเขาไปสู่จุดหมายโดยการก้าวข้ามขีดจำกัดต่างๆ ที่ผู้รับการ โค้ชมักบอกรับตนเองออกไป กำหนดจุดหมายด้วยตนเอง สร้างความเชื่อที่เป็นแรงบันดาลใจและทัศนคติที่ดี

รูปแบบการโค้ชและการพัฒนาครูโค้ช

เครื่องมือการสอนโค้ชที่นิยมใช้ คือรูปแบบการเติบโต คิดค้นขึ้นโดย John Whitmore เครื่องมือดังกล่าวใช้กันอย่างแพร่หลาย นำไปใช้โดยองค์กรและบริษัทมากมายทั่วโลก “The GROW Model” มีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) G - เป้าหมาย (Goal) การตั้งเป้าหมายและจุดมุ่งหมายของการรับการโค้ช 2) R - ความจริง (Reality) การสำรวจสถานการณ์ตามความเป็นจริง 3) O - ตัวเลือก (Options) เปิดมุมมองทางเลือกอย่างสร้างสรรค์ 4) W - การลงมือปฏิบัติ (Way Forward) กำหนดการเดินทางต่อไป (Lasley et al, 2015) ดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ปรับปรุงจาก John Whitmore's GROW Model

สิ่งสำคัญที่ต้องพิจารณาเมื่อมีการใช้ “The GROW Model” คือ เทคนิคการสอนที่เหมาะสม เพื่อส่งเสริมการเพิ่มความตระหนักรู้และความรับผิดชอบต่อปัญหาที่เกิดขึ้น เทคนิคการตั้งคำถามที่มีประสิทธิภาพจะทำงานได้ดีที่สุด แต่เครื่องมือการโค้ชนี้จะต้องเลือกใช้เมื่อเห็นว่าเหมาะสมกับขั้นตอนโค้ชสุดท้าย โค้ชที่มีประสิทธิภาพจะต้องไม่ถูกจำกัดการใช้ประโยชน์จากเครื่องมือการสอนนี้ในทุกขั้นตอนโค้ชสามารถใช้เครื่องมือและเทคนิคอื่นๆ เพื่อที่จะทำให้กระบวนการมีประสิทธิภาพมากขึ้น (พนิดา จารย์อุปการะ, 2557)

ผู้สอนพันธุ์ใหม่มีบทบาทเป็นทั้งครูและโค้ชเปรียบเสมือนหางเสือเรือที่ต้องขับเคลื่อนนกกีฬาตลอดระยะเวลาการเดินทางจนถึงจุดหมายปลายทาง ยิ่งโลกพัฒนาไปเร็วเท่าใดครูที่เป็นโค้ชยังมีความจำเป็นมากขึ้นเท่านั้น การสอนให้เด็กเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นสิ่งที่โลกออนไลน์ไม่สามารถทำได้ ผู้สอนพันธุ์ใหม่จึงต้องก้าวพ้นจากกรอบเดิมๆ เห็นประโยชน์สูงสุดที่จะเกิดในตัวผู้เรียน จึงจำเป็นต้องปรับกระบวนการสอนครูโค้ชควรมีความรู้ทางวิชาการที่แม่นยำ มีมุมมองต่อการเรียนรู้ในลักษณะที่เป็นวิถีความคิด (Growth mindset) ต้องฝึกฝนเรียนรู้และพัฒนาทักษะการเป็นครูโค้ชอย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด (ดวงทิพย์ สวัสดิ์จันทร์, 2546) จากพฤติกรรมการเรียนรู้ของเด็กยุคใหม่ที่กำลังตั้งคำถามและเรียนรู้สิ่งต่างๆ ด้วยตนเอง บทบาทของครูผู้สอนนั้นมีความสำคัญลดลงแต่ถูกแทนที่ด้วยการเป็นโค้ชในการเรียนการสอน โค้ชที่ไม่ใช่แค่คอยแนะนำวิชาการอย่างเดียวแต่จะต้องถ่ายทอดทักษะด้านอารมณ์ด้วย (สุชชีวีร์ สุวรรณสวัสดิ์, 2562) ดังนั้น โค้ชที่ดีจึงควรมีทักษะที่จำเป็นสำหรับการโค้ชให้ผู้เรียนใช้ศักยภาพของเขาออกมาใช้ให้มากที่สุด ทักษะที่จำเป็นตามคุณลักษณะของโค้ชในอุดมคติคือเชื่อมั่นในศักยภาพของผู้อื่น ลดอัตตาของตนเพื่อผู้อื่น ไม่คำนึงถึงประโยชน์



ของตัวเอง ให้ความสำคัญกับผู้อื่นโดยให้เขาเป็นศูนย์กลาง ไม่ใช้การรับรู้ของตนพิพากษาผู้อื่น ช่วยให้เขาเกิดการเรียนรู้โดยตัวของเขาเอง ไม่จมอยู่กับปัญหาแต่มุ่งหาทางแก้ปัญหา ใช้ทักษะในการฟังและถามแต่ไม่ใช้การสั่งให้ทำตาม ให้ความรักก่อนที่จะให้ความรู้ ใช้กระบวนการนำบริบทเสมอ กระตุ้นความคิดอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดปัญญาและเปลี่ยนตนเองก่อนที่จะเปลี่ยนคนอื่น (ชัตพันธ์ ชุมนุสนธิ์, (2565)

สรุปได้ว่า รูปแบบการโค้ชและการพัฒนาครูโค้ชเป็นกระบวนการตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ การค้นพบทางเลือกและการลงมือปฏิบัติเพื่อการเติบโต ครูโค้ชจะเป็นผู้คอยสังเกตพฤติกรรมพร้อมให้คำแนะนำ ตั้งคำถามเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการตระหนักรู้ กระตุ้นผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะตามเป้าหมายและนำพาผู้เรียนไปสู่ความสำเร็จ ด้วยกระบวนการ “The GROW Model” เป็นกระบวนการในการพัฒนาบทบาทใหม่ของครูในฐานะโค้ช (Coach) เพื่อนำกระบวนการดังกล่าวไปใช้ประกอบการจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งพัฒนาปัญญาภายในของผู้เรียนให้เกิดขึ้นเป็นแรงบันดาลใจที่เสริมพลังในการออกไปเรียนรู้และเปิดรับประสบการณ์ ในการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนด้วยตนเอง

หลักปัญญา 3

ความหมายของปัญญา มีรากศัพท์มาจาก ป+ญา ซ้อน ญ: ป+ญ+ญา=ปัญญา “ป” (ปะ) มีความหมายว่า ทัว ข้างหน้า ก่อน ออก “ญา” แปลว่า “รู้” ภาษาไทยเขียนว่า “ปัญญา” จึงหมายความว่ารู้ทั่วถ้วนทั่วถึง รู้ล่วงหน้า รู้ก่อนที่จะทำอะไรจะพูดจะคิด รู้แล้วนำชีวิตออกจากปัญหาพ้นจากทุกข์ (ทองย้อย แสงสินชัย, 2557) นอกจากนี้ “ปัญญา” ยังแปลว่า คนมีปัญญา บัณฑิต นักปราชญ์ (ป.หลงสมบุญ, 2560) หมายถึงผู้มีปัญญารอบรู้และปราชญ์ยังมีความหมายเดียวกับ “บัณฑิต” ซึ่งแปลว่า “ผู้ดำเนินชีวิตด้วยปัญญา” แปลว่าความรู้ทั่วไป ปรีชาหยั่งรู้เหตุผล ความรู้เข้าใจชัดเจน ความรู้เข้าใจยังแยกได้ในเหตุผลดีชั่ว คุณโทษ ประโยชน์มิใช่ประโยชน์เป็นต้น และรู้ที่จะจัดแจงจัดสรรจัดการ ดำเนินการทำให้ผลล่งพ้นปัญหาความรอบรู้ในกองสังขารมองเห็นตามความเป็นจริง แบ่งปัญญาไว้ 3 ประเภท คือ (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตโต), 2559)

1. สุตมยปัญญา ปัญญาเกิดจากสุตะ ปัญญาที่คนทั่วไปจะพัฒนาขึ้นได้โดยต้องอาศัย สุตะ คือ เมื่อยังคิดเองไม่เป็นหรือคิดไปไม่ถึงมองอะไรๆ ไม่ออก ไม่เข้าใจ ก็ต้องมีผู้แนะนำสั่งสอนบอกให้ เช่น มีท่านที่เรียกว่ากัลยาณมิตรอย่างพระพุทธเจ้า ท่านผู้รู้ ครูอาจารย์มาแนะนำชี้แจงอธิบาย จึงรู้เข้าใจยังความจริงได้ในระดับหนึ่ง พระพุทธเจ้าทรงวางกฎเกณฑ์ไว้แล้วเป็นอย่างดีถึงจะผ่านกาลเวลามายาวนานก็เป็นหลักความจริงตลอดมาไม่ล้ำสมัยยังมีประสิทธิภาพให้ผลแก่บุคคลที่ต้องการฝึกหัดพัฒนาตน ส่วนในการเรียนรู้แล้ว น้อมนำมาปฏิบัติได้แค่ไหนขึ้นอยู่กับสติปัญญาและความสามารถของแต่ละบุคคล หากมีความสงสัยในการนำไปปฏิบัติอย่างไร ก็ให้ศึกษากับท่านผู้รู้ผู้เข้าใจในเรื่องที่ศึกษาอยู่เสมอเพื่อให้เป็นไปในความถูกต้อง การปฏิบัติก็จะก้าวหน้าไปด้วยดี

2. จินตามยปัญญา ปัญญาเกิดจากจินตะ การรู้จักคิด คือ เมื่อได้ความรู้เข้าใจในสุตะเกิดมี สุตมยปัญญาจากการเล่าเรียนสดับฟังแล้ว ก็ฝึกโยนิโสมนสิการให้มองเห็นรู้เข้าใจกว้างไกล ลึก รอบทั่วตลอด แยกโยงได้ ทำให้ก้าวต่อไปในการเข้าถึงความจริงและใช้ความรู้ได้อย่างได้ผล กระบวนการที่ท้าทายให้บุคคลใช้การไตร่ตรอง เหตุผลการคิดอย่างมีหลักเพื่อรวบรวม แปลความหมายและประเมินข้อมูลความรู้เพื่อให้สามารถตัดสินใจและลงมือปฏิบัติได้อย่างมั่นใจ การนำปัญญฐานที่ 2 มาใช้ในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ เข้าใจ



เพื่อให้เกิดปัญหาในการเลือกปฏิบัติอย่างแยกแยะ กระบวนการนี้เกี่ยวข้องกับการคิดที่ลွ่งเลยไปมากกว่าการให้เหตุผลเพียงอันเดียวสำหรับนำมาใช้ในการตัดสินใจว่าทางเลือกใดเหมาะสมที่สุด

3. กวณามยปัญญา ปัญญาเกิดจากการภาวนา การปฏิบัติบำเพ็ญทำให้เป็นในให้มีขึ้นได้จริง โดยลงมือทำกับประสบการณ์ตรง หมายถึง ปัญญาที่พัฒนาต่อจากสุตมยปัญญาและจินตมยปัญญาสองอย่างแรกนั้น คือ อาศัยปัญญาพัฒนาต่อไปด้วยมนสิการตัวสภาวะจนเกิดปัญญารู้จริงที่เป็นมรรคให้บรรลุผล

สรุปได้ว่า หลักปัญญา 3 เป็นแนวทางการปฏิบัติหรือกระบวนการพัฒนามนุษย์ที่สมบูรณ์ ประกอบด้วยหลักธรรม 3 ประการ คือ 1) สุตมยปัญญา เป็นหลักการพัฒนาปัญญาเกิดจากการฟังโดยอาศัยอายตนะทั้ง 6 เป็นเครื่องเสริมให้เกิดปัญญา 2) จินตมยปัญญา เป็นหลักการพัฒนาจิตใจให้มีสมรรถภาพและประสิทธิภาพในการคิดพิจารณาหรือตัดสินใจกระทำหรือไม่กระทำการใดๆ และ 3) กวณามยปัญญา เป็นหลักการพัฒนาความรู้ความเข้าใจรู้จักสิ่งทั้งหลายตามที่เป็นและสามารถแยกแยะวิเคราะห์นำไปสู่การปฏิบัติได้

กระบวนการพัฒนาครูโค้ชสู่วิถีชีวิตด้วยหลักปัญญา 3 ฐาน

กระบวนการโค้ชเป็นกระบวนการสื่อสารระหว่างโค้ชและผู้ถูกโค้ชที่มุ่งไปข้างหน้าเพื่อค้นพบทางออกจากปัญหาหรือมุ่งไปสู่เป้าหมาย โดยมีหลักการของการเชื่อมั่นในศักยภาพที่มีอยู่ในตัวของผู้ถูกโค้ชว่าสามารถพัฒนาตนเองได้จากหนทางหรือวิธีการที่มาจากความคิดหรือการค้นพบตนเอง โดยโค้ชจะเป็นผู้ที่ร่วมในกระบวนการค้นหาทางออกและช่วยให้ผู้ถูกโค้ชดึงเอาศักยภาพของตนเองออกมาได้ ตามกระบวนการของ “The GROW Model” คือ 1) G - เป้าหมาย (Goal) การตั้งเป้าหมายและจุดมุ่งหมายของการรับการโค้ช 2) R - ความจริง (Reality) การสำรวจสถานการณ์ตามความเป็นจริง 3) O - ตัวเลือก (Options) เปิดมุมมองทางเลือกอย่างสร้างสรรค์ 4) W - การลงมือปฏิบัติ (Way Forward) กำหนดการเดินทางต่อ จากการนำหลักการของกระบวนการโค้ชนี้ไปสอดคล้องกับหลักธรรมของพระพุทธศาสนาที่เชื่อมั่นในศักยภาพของมนุษย์ว่าเป็นสัตว์ที่ฝึกได้ (พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต), 2545) โดยใช้วิธีการด้วยการพิสูจน์และรู้จักการคิดได้ด้วยตนเองเพื่อให้เกิดปัญญา การฝึกหัดพัฒนาครูโค้ชสู่วิถีชีวิตด้วยหลักปัญญา 3 ฐาน อัน ได้แก่

1. กระบวนการพัฒนาครูโค้ชสู่วิถีชีวิตด้วยหลักปัญญา 3 ฐาน ด้านสุตมยปัญญา ปัญญาเกิดจากสุตะ เป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญจากการอ่านหนังสือที่เกี่ยวกับศาสตร์การโค้ช การฟังผู้เชี่ยวชาญด้านการโค้ช หรือการซักถามข้อข้องใจจากผู้รู้ด้านการโค้ช โดยนำสิ่งที่ได้เรียนรู้แล้วนั้นมาปฏิบัติ จึงจะเกิดสัมมาทิฐิ ความเห็นที่ถูกต้องชอบธรรมเมื่อนำมาปฏิบัติก็จะเป็นผลออกมาเป็นปฏิเวธ

2. กระบวนการพัฒนาครูโค้ชสู่วิถีชีวิตด้วยหลักปัญญา 3 ฐาน ด้านจินตมยปัญญา ปัญญาเกิดจากจินตะ เป็นการรู้คิดจากการได้รับความรู้และเข้าใจในสุตะที่ฝึกโยนิโสมนสิการการให้มองเห็นรู้เข้าใจ การนำความรู้ด้านการโค้ชมาเชื่อมโยงกับประสบการณ์หรือนำความรู้ที่ได้นั้นมาคิดวิเคราะห์เพื่อให้เกิดความเข้าใจยิ่งขึ้น ทำให้เกิดก้าวต่อไปในการเข้าถึงความจริงเพื่อจะนำความรู้ที่ได้นั้นมาใช้ได้อย่างได้ผล

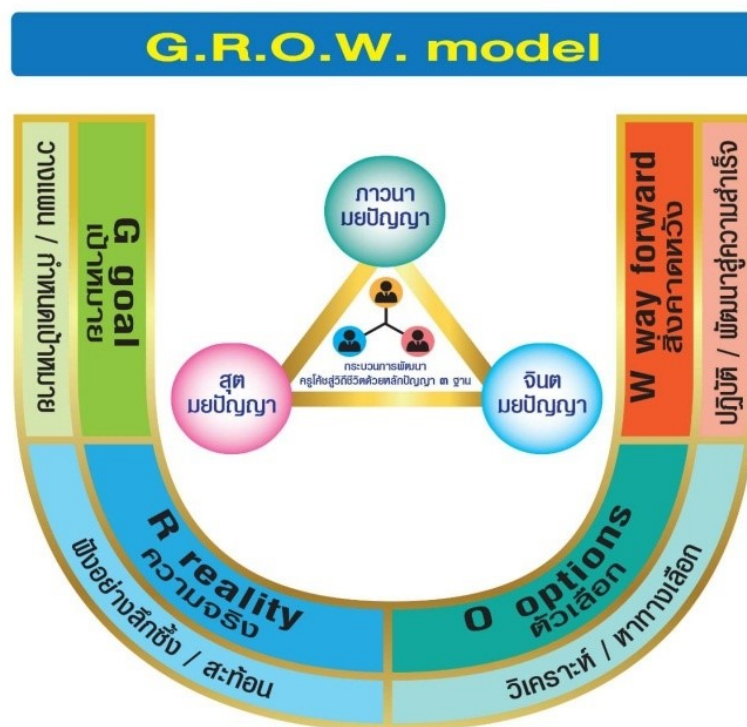
3. กระบวนการพัฒนาครูโค้ชสู่วิถีชีวิตด้วยหลักปัญญา 3 ฐาน ด้านกวณามยปัญญา ปัญญาเกิดจากภาวนา เกิดจากการลงมือทำกับประสบการณ์ตรง คือการลงมือใช้กระบวนการโค้ชในการโค้ช เพื่อสั่งสมประสบการณ์การโค้ช ทำบ่อยๆ ด้วยความเพียร พัฒนาต่อไปด้วยมนสิการ (หมายถึง โยนิโสมนสิการ) จนเกิดปัญญารู้แจ้งเห็นจริงในกระบวนการโค้ชและเกิดเป็นวิถีแห่งการโค้ชในชีวิต การลงมือปฏิบัติฝึกฝนการโค้ชอย่างมีสติก่อให้เกิดเป็นองค์ความรู้ของตนเอง เกิดเป็นปัญญาที่สามารถนำไปเชื่อมต่อปรับใช้ได้จริงในชีวิต



และยังสามารถนำองค์ความรู้มาพัฒนาต่อยอดนวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียนให้เห็นคุณค่าในตนเอง เพื่อเป็นรากฐานในการสร้างความเชื่อมั่นในการพัฒนาตนเองของผู้เรียนต่อไป

บทสรุป

องค์ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาครูโค้ชวิถีชีวิตด้วยหลักปัญหา 3 ฐาน คือ การศึกษาที่มีคุณภาพจะต้องเปลี่ยนรูปแบบการเรียนรู้ไปอย่างสิ้นเชิง ขณะเดียวกันบทบาทของครูก็ต้องเปลี่ยนไปด้วย ครูจะไม่เป็นเพียงผู้ให้ความรู้หรือเป็นเพียงผู้สั่งสอนแต่ครูจะพลิกบทบาทของตนเองมาเป็นครูโค้ชเพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง ทำให้เกิดการพัฒนาตนเองทุกด้านอย่างต่อเนื่อง หากแต่ครูจะพลิกบทบาทของตนเองมาเป็นครูโค้ชได้นั้นครูควรได้รับประสบการณ์จากการโค้ชหรือมีโอกาสสังเกตการโค้ชในสถานการณ์จริง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และเชื่อมั่นในกระบวนการโค้ชผ่านการพิสูจน์หรือเห็นจริงด้วยตนเอง สรุปองค์ความรู้ “The GROW Model” ดังในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 กระบวนการพัฒนาครูโค้ชวิถีชีวิตด้วยหลักปัญหา 3 ฐาน

การนำกระบวนการโค้ช “The GROW Model” มาใช้ในการโค้ชจะช่วยสนับสนุนการโค้ชของครูให้สามารถนำกระบวนการโค้ชไปปรับใช้ในบทบาทหน้าที่ของตนเอง เพื่อพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มตามศักยภาพ สามารถบูรณาการเข้ากับหลักปัญหา 3 ฐานได้ดังนี้ 1) G - เป้าหมาย (Goal) เป็นการศึกษาที่เกี่ยวกับศาสตร์การโค้ช การฟังผู้เชี่ยวชาญด้านการโค้ช หรือการซักถามข้อข้องใจจากผู้รู้ด้านการโค้ช โดยนำสิ่งที่ได้เรียนรู้แล้วนั้นมาปฏิบัติเพื่อบรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ 2) R - ความจริง (Reality) เป็นการศึกษาจากการได้รับความรู้และเข้าใจในสภาวะ มองเห็นรู้เข้าใจ การนำความรู้การโค้ชมาเชื่อมโยงกับประสบการณ์



คิดวิเคราะห์หาเทคนิคการตั้งคำถามที่มีประสิทธิภาพจะทำงานได้ดีที่สุด 3) O - ตัวเลือก (Options) เป็นการสร้างความเชื่อมั่น แรงจูงใจ กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ผ่านการใช้คำถามที่ทรงพลังและการสะท้อนคิดในการเลือกสรรวิเคราะห์ แยกแยะ 4) W - การลงมือปฏิบัติ (Way Forward) การลงมือใช้กระบวนการโค้ชในการโค้ช เพื่อส่งเสริมประสบการณ์การโค้ช ทำบ่อยๆ ด้วยความเพียร พัฒนาต่อไปด้วยมนสิการจนเกิดปัญญา รู้แจ้งเห็นจริงในกระบวนการโค้ชจนเกิดเป็นวิถีแห่งการโค้ชในชีวิต ด้วยการสอดคล้องกับหลักทฤษฎีตัวยู (U theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีของ Otto Scharmer เป็นทฤษฎีว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงภายในที่เกิดจากการใคร่ครวญภายในจิตใจเมื่อรับรู้สิ่งใดมาอย่าเพิ่งตัดสินใจให้ขาดความรู้นั้นไว้อ่อน อย่าเพิ่งใจร้อนด่วนตัดสินและนำมาพิจารณา สงบ และมีสติ หากครูโค้ชสามารถดำรงตนได้เช่นนี้ ปัญญาจากกระบวนการโค้ชของครู และปัญญาจากผู้เรียนที่ถูกโค้ชจะเกิดขึ้นพร้อมๆ กันผ่านกระบวนการโค้ชด้วยหลักปัญญา 3 ฐาน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2558). เอกสารแนวทางการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์.
- เกรียงศักดิ์ นิธิพัฒน์ และคณะ. (2555). Untold Story of Executive Coaching in Thailand. กรุงเทพมหานคร: กรุงเทพฯธุรกิจ.
- ชัตพันธ์ ชุมมนุสนธิ์. (2565). โค้ช...ศาสตร์แห่งการพัฒนาคนอย่างยั่งยืน. แหล่งที่มา <http://www.smartcoachthailand.com/what-is-coaching> สืบค้นเมื่อ 11 ก.พ. 2565.
- จำรัส อินทลาภาพร. (2561). การโค้ชเพื่อเสริมสร้างทักษะการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของนักศึกษาวิชาชีพครู. วารสารวิจัยและพัฒนาหลักสูตร. 8 (1). 260-268.
- ดวงทิพย์ สวัสดิ์จันทร์. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการโค้ชกับความสำเร็จในการแข่งขันของนักกีฬาเทควันโดหญิงในการแข่งขันกีฬาแห่งชาติครั้งที่ 42. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทองย้อย แสงสินชัย. (2557). บาสีวันละคำ. กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่น.
- ป. หลงสมบุญ. (2560). พจนานุกรม มศร-ไทย. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์บรรณาคาร.
- ประหยัด พิมพา. (2561). การศึกษาไทยในปัจจุบัน. วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขต ร้อยเอ็ด. 7(1). 242-249.
- พนิดา จารย์อุปการะ. (2557). รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้. คุษณินพนธ์ปรัชญาคุษณินบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต). (2545). หลักแม่บทของการพัฒนาตน. พิมพ์ครั้งที่ 13. นครปฐม: ผลิตัมม์.
- สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตโต). (2559). พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลธรรม. กรุงเทพมหานคร: ผลิตัมม์.
- สุชัยวีร์ สุวรรณสวัสดิ์. (2562). สจล. เปิด 3 บทบาทใหม่ครูยุคอัลฟา รับวันครูแห่งชาติ 2562. แหล่งที่มา <https://www.prachachat.net/education/news-278682> สืบค้นเมื่อ 11 ก.พ. 2565.
- Joyce, B. and Showers, B. (1982). The coaching of teaching. Educational Leadership. 40(2). 4-10.



-
- Lasley M., Kellogg, V., Michaels R., & Brown S. (2015). **Coaching for transformation: pathways to ignite personal & social change.** 2nd edition. Pennsylvania: Discover Press.
- Patti, J. Hoizer, A., Stern, R. and Brackett, M.A. (2012). Personal, professional coaching: Transforming professional development for teacher and administrative leaders. **Journal of Leadership Education.** 11(1). 263-274.
- University of California. (2013). **The coaching toolkit for child welfare practice.** Davis: University of California.