

การเปลี่ยนจากการสอนสู่การโค้ชการสอน : มิติใหม่แห่งการเรียนรู้ ในยุคพลิกผันทางดิจิทัล

Transitioning from Teaching to Instructional Coaching: A New Dimension of Learning in Digital Disruption

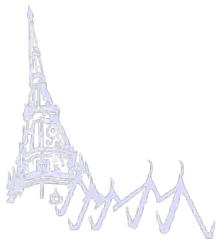
สุธน วงศ์แดง

Suthon Wongdaeng

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

Faculty of Education, Chandrakasem Rajabhat University, Thailand

Email: apopost2550@gmail.com



Received June 9, 2024; Revised June 25, 2024; Accepted June 30, 2024

บทคัดย่อ

การโค้ชเป็นเครื่องมือหนึ่งที่ผู้สอนนำไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนไปในทิศทางที่ถูกต้อง มีผู้สอนเป็นผู้ชี้แนะและใช้คำถามเพื่อให้ผู้เรียนได้ใช้ศักยภาพของตนเองในการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติ สร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง และสามารถพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ปัจจุบันการโค้ชการสอนจึงมีส่วนสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้ประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ตามเป้าหมายในการเรียนรู้ และสามารถนำทักษะการเรียนรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการเรียนรู้และการทำงานในอนาคตได้เป็นอย่างดี บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการสอนและการโค้ชการสอน ความเหมือนและความแตกต่างระหว่างการสอนกับการโค้ชการสอน ความสำคัญของการเปลี่ยนการสอนสู่การโค้ชการสอน กลยุทธ์ของการโค้ชการสอนในห้องเรียน การเปลี่ยนแปลงที่ท้าทายของการโค้ชการสอนในห้องเรียน จากการศึกษาเอกสาร ตำรา บทความวิชาการและงานวิจัยต่าง ๆ พบว่า การโค้ชการสอนเป็นเครื่องมือที่ช่วยส่งเสริมสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผู้เรียนมีกระบวนการทางความคิดเพื่อการเติบโต มีทักษะการคิดขั้นสูง มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีวินัยในการเรียนรู้กำกับตนเอง มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งผู้สอนและผู้เรียนได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันผ่านกระบวนการโค้ชซึ่งเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นสำคัญสำหรับการเรียนรู้ในยุคพลิกผันทางดิจิทัล

คำสำคัญ: การโค้ชการสอน; มิติใหม่แห่งการเรียนรู้; ยุคพลิกผันทางดิจิทัล

Abstract

Coaching is a tool that educators use to guide learners in the right direction. Coaches provide the guidance and use the powerful questioning to enable learners and utilize their



own potential in learning through hands-on experience. Moreover, they construct knowledge themselves and can continuously develop. Therefore, the instructional coaching plays the significant role in developing learners to achieve success in learning goals and to effectively apply the learned learning skills on the learning and work in the future.

This article aims to present concepts related to the teaching and Instructional coaching, or similarities and differences between the Instructional coaching and the ordinary teaching, the benefits of the instructional coaching in the classroom, including the importance of transitioning from the ordinary teaching into the instructional coaching, besides, strategies for integrating the instructional coaching into the classroom and the challenging changes in implementing instructional coaching in the classroom were the significant factor in this point.

This studying through the documents, the textbooks, the academic articles, and the various researches revealed that the instructional coaching serves and supports the educational important technique as a supportive tool by inspiring learners to self-directed learning, fostering learners' cognitive processes for growth, developing high-level thinking skills, fostering self-confidence, self-guided learning discipline, and continuous self-improvement. Therefore, all of those which are the crucial characteristics in the Digital Disruption. Additionally, both of the instructors and learners have the opportunity to exchange and learn together through the instructional coaching process.

Keywords: Instructional Coaching; New Dimension of Learning; Digital Disruption

บทนำ

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ระบุว่า การเปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่ โดยปรับบทบาทจาก “ครูสอน” เป็น “โค้ช” หรือ “ผู้อำนวยการการเรียนรู้” ทำหน้าที่กระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจ แนะนำวิธีเรียนรู้ ออกแบบกิจกรรมและสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน ดังนั้นครูเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษา อันจะนำไปสู่คุณภาพต่อผู้เรียน อบรมบ่มเพาะความรู้ ประสบการณ์ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกคนก้าวสู่สังคมและเผชิญกับสภาวะการณ์ต่าง ๆ ด้วยการใช้ปฏิบัติและการแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) การพัฒนาครูจึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาทั้งด้านวิชาการและสมรรถนะทางวิชาชีพครูให้มีความพร้อมในการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพและตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (พระภิกษุชัยยุกรณ์ อุดมสุข, 2023) การพัฒนาประสิทธิภาพของผู้สอนนำมาสู่การบรรลุผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนที่สูงขึ้น การพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ เป็นเรื่องที่คุณครูทุกคนต้องรับผิดชอบค้นหากลยุทธ์ เทคนิค และวิธีการสอนในฐานะผู้จัดการเรียนรู้ ผู้อำนวยการความสะดวก เพื่อให้



ผู้เรียนลงมือปฏิบัติ ฝึกทักษะการคิด สร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง และนำมาซึ่งทักษะการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 การจัดการเรียนรู้เพื่อตอบสนองโจทย์ท้าทายอยู่ที่การสร้างผู้เรียนที่มีการเรียนรู้ด้วยตนเอง การสร้างเสริมแรงบันดาลใจ บ่มเพาะความคิดสร้างสรรค์ ปลูกฝังจิตสาธารณะ มุ่งการทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ลงมือปฏิบัติให้เกิดประสบการณ์ตรงต่อยอดความรู้ได้ด้วยตนเอง ผู้สอนจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างมีเป้าหมาย ริเริ่มการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้น กระตุ้น ส่งเสริมผู้เรียนให้มีวิธีคิดต่าง ๆ สนับสนุนการสร้างกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน กระตือรือร้นต่อความรู้ที่ค้นพบได้จากแหล่ง ความรู้หลากหลาย (วิจารณ์ พานิช, 2562)

การเรียนรู้ในยุคพลิกผันทางดิจิทัล (Digital Disruption) ที่โลกต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง และความท้าทายอยู่ตลอดเวลา การมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ นำไปใช้ ประกอบอาชีพและดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีคุณภาพ เน้นกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติโดยมีผู้สอน ทำหน้าที่เป็นโค้ชที่มีบทบาทสำคัญ คือ การสร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ การใช้พลังคำถาม การสะท้อน ความคิด ภายใต้การทำงานร่วมกันในลักษณะชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC) ที่มีการเรียนรู้ จากการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ระบบการศึกษาในปัจจุบันมีความจำเป็นต้องค้นหายุทธศาสตร์ใหม่ ในการพัฒนา แนวโน้มการจัดการศึกษาจำเป็นต้องบูรณาการทั้งด้านศาสตร์ต่าง ๆ การศึกษาที่ถูกต้องสำหรับ ในยุคดิจิทัลต้องเรียนให้บรรลุทักษะ จากรู้วิชาไปสู่ทักษะดำรงชีวิตและบูรณาการในโลกแห่งความเป็นจริง (ศักดิ์ดา งานหมั่น, พระสิทธิชัย รินฤทธิ์ และพระพนมภรณ์ กับบุญ, 2564) การสอนแบบเดิมจึงไม่สามารถ ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนในปัจจุบันได้ ทำให้บทบาทของผู้สอนได้เปลี่ยนจากผู้ถ่ายทอดความรู้ (Teaching) มาเป็นโค้ช (Coach) (เพลินตา พรหมบัวศรี และ อรพิน สว่างวัฒนเศรษฐ์, 2560) การโค้ช เป็นช่วยสร้างแรงบันดาลใจ และท้าทายผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผู้สอนและผู้เรียนได้มีโอกาส แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันผ่านกระบวนการโค้ช ประกอบด้วยเทคนิควิธีการที่หลากหลาย (ธนวัฒน์ ศรีไพโรจน์ และคณะ, 2561; Knight, 2007) ผู้เรียนมีกระบวนการคิดที่เติบโตขึ้น พัฒนาและปรับปรุงการเรียนรู้ ของตนเองอย่างต่อเนื่องตามศักยภาพของแต่ละคน เพื่อไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ การโค้ชช่วยให้ผู้เรียน เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มตามศักยภาพ ทำให้ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีทักษะ ในการเรียนรู้ ซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญของการสร้างสรรค์นวัตกรรม ทักษะในการเรียนรู้เป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้เรียน ทุกคนต้องมีในโลกปัจจุบันและอนาคต และเป็นทักษะที่จำเป็นในการโค้ชเพื่อเสริมสร้างทักษะที่จำเป็น ให้เกิดกับผู้เรียนเป็นสิ่งจำเป็นในยุคดิจิทัล (วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล, 2562) การโค้ชก็ถือว่าเป็นการพัฒนาวิชาชีพที่เป็นการทำงานร่วมกันระหว่างโค้ชและผู้รับการโค้ชให้ถึงบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ด้วยทรัพยากรที่มีอยู่ การโค้ชใช้กลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือให้ผู้รับการโค้ชได้ใช้กระบวนการคิด และกระบวนการทางปัญญาของตนเองในการเรียนรู้การปฏิบัติงาน และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพื่อพัฒนาการ จัดการเรียนรู้ให้ดีขึ้น ผู้รับการโค้ชปรับปรุง และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ด้วยตัวเอง (ศศิมา สุขสว่าง, 2567)

บทความวิชาการนี้มีจุดประสงค์เพื่อนำเสนอประเด็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนจากการสอนสู่การโค้ช การสอน : มิติใหม่แห่งการเรียนรู้ในยุคพลิกผันทางดิจิทัล ประกอบด้วยแนวคิดเกี่ยวกับการสอนและการโค้ช การสอน ความเหมือนและความแตกต่างระหว่างการสอนกับการโค้ชการสอน ความสำคัญการเปลี่ยนการสอน



สู่การโค้ชการสอน กลยุทธ์ของการโค้ชการสอนในห้องเรียน และการเปลี่ยนแปลงที่ท้าทายของการโค้ชการสอนในห้องเรียน

แนวคิดเกี่ยวกับการสอนและการโค้ชการสอน

หากจะกล่าวถึงการสอนและการโค้ชการสอน ทั้งสองประเด็นนี้มีความสัมพันธ์กันคำว่า “การสอน (Teaching)” เป็นกระบวนการที่มุ่งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะของบุคคลผ่านหลายกิจกรรมที่ต่างกัน เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจและเรียนรู้เนื้อหาตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เน้นการโต้ตอบระหว่างผู้สอนและผู้เรียน เพื่อสร้างนิสัยการเรียนรู้และค่านิยมตามหลักการที่กำหนดไว้ การสอนเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้น

ในห้องเรียนระหว่างผู้เรียนและผู้เรียน และมีกิจกรรมชัดเจนซึ่งกำหนดไว้ล่วงหน้า (Suresh, 2014) การสอนเป็นการถ่ายโอนความรู้ของตนเองไปยังผู้เรียนให้ได้รับความรู้ที่ส่งไป เป็นส่วนสำคัญของกระบวนการเรียนรู้ และเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการห้องเรียนที่ประสบความสำเร็จ (Samaddar, Mukherjee and Sikdar, 2023) การสอนเป็นการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีต่างๆ เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ไม่ได้หมายถึงการถ่ายทอดความรู้โดยการบอกหรือบรรยายเท่านั้น การจัดการเรียนรู้ซึ่งประกอบด้วย การคิด การวางแผนการสอน การออกแบบกระบวนการเรียนรู้สำหรับ ผู้เรียน การจัดเตรียมวัสดุและสื่อการเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (ทิตินา แคมมณี, 2557) การสอนเป็นกระบวนการที่ผู้สอนและผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กัน เพื่อถ่ายโอนความรู้ สร้างเจตคติบวก และพัฒนาทักษะของผู้เรียน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เป็นที่พึงประสงค์ การสอนให้ความสำคัญกับผู้เรียน ซึ่งมีลักษณะทางปัญญาและวิธีการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน กระบวนการนี้รวมถึงจิตวิทยาการเรียนรู้ของบุคคล และสังคม การสื่อสารถูกนำไปใช้ในกระบวนการเรียนด้วยการใช้ภาษา ท่าทาง สื่อต่าง ๆ และกิจกรรมที่หลากหลาย (ดวงใจทิพย์ ณ สงขลา, 2561) ผู้สอนใช้ทั้งความรู้ทางวิชาการและทักษะศิลปะในการสอน พร้อมกัน (อาภรณ์ ใจเที่ยง, 2553) ด้วยเหตุนี้การสอนจึงเป็นงานหลักของครู ที่ต้องมีการศึกษาอบรมเพิ่มเติมเพื่อเชี่ยวชาญในการปฏิบัติหน้าที่ เลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมเพื่อส่งเสริมความรู้ ทักษะ และเจตคติให้แก่ผู้เรียน การฝึกฝนการสอนต้องเป็นประจำเพื่อให้ผลลัพธ์ในการสอนมีประสิทธิภาพสูงสุด เหมือนกับวิชาชีพชั้นสูงอื่น ๆ ผู้สอนต้องปฏิบัติตามมาตรฐานของวิชาชีพและสามารถในการผสมผสานศาสตร์การสอนและศิลปะการสอน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลของการสอนที่ดีที่สุด การสอนยังครอบคลุมด้านวิธีการและการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนและผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ (ศุภลักษณ์ ทองจีน, 2560)

ส่วนคำว่า “การโค้ช (Coaching)” ถูกนำมาใช้ในหลากหลายศาสตร์ มีความหมายใกล้เคียงและคล้ายคลึงกัน เช่น การโค้ชเป็นวิธีการที่ทำให้ผู้ที่ได้รับการโค้ชเกิดการเรียนรู้ผ่านการกระตุ้นโดยผู้สอน ทำให้ผู้ที่ได้รับการโค้ชค้นพบและดึงศักยภาพของตนเองทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายหรือผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวังไว้ได้ (ธนวัฒน์ ศรีไพโรจน์ และคณะ, 2561) การโค้ชเป็นการเรียนรู้ส่วนบุคคล (Personalized learning) ที่เติมตามศักยภาพ เพื่อฝึกทักษะของผู้ที่ได้รับการโค้ชให้พัฒนาไปในทิศทางที่ถูกต้อง (วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนา, 2562) ขณะที่การโค้ชยังนับว่า เป็นเครื่องมือที่มีพลังสำหรับการเปลี่ยนแปลงบุคคลและการเรียนรู้ อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้โดยใช้การฟังเชิงรุกและสืบสาวเหตุปัจจัย กระบวนการพัฒนา



มนุษย์ที่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างโค้ช (Coach) และผู้ที่ได้รับการโค้ช (Coachee) โดยใช้กลยุทธ์ เครื่องมือ และเทคนิคที่เหมาะสมกับผู้รับการโค้ช ทำให้ผู้รับการโค้ชเกิดการเปลี่ยนแปลงภายในและบรรลุเป้าหมายด้วยตนเอง (Cox, Bachkirova and Clutterbuck, 2014) การโค้ชจะประกอบด้วยเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ได้แก่ การกระตุ้นให้คิด การสนับสนุนกระบวนการวิเคราะห์เพื่อวางแผน การสะท้อนคิด การให้ข้อมูลย้อนกลับ การแสดงเป็นตัวอย่าง และการให้กำลังใจ การโค้ชจึงเป็นวิธีการที่นิยมใช้ในการฝึกปฏิบัติทักษะและความสามารถของบุคคลเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (ณัฐธินิธ กาลพัฒน์, สุวิทย์ ภาณุจारी และ วีระวัฒน์ พัฒนกุลชัย, 2565) ดังนั้นการโค้ชการสอนจึงเป็นกระบวนการที่ผู้สอนใช้ในการพัฒนา และดึงศักยภาพและความสามารถของผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนตระหนักและเกิดการเปลี่ยนแปลงภายในตนเอง จนสามารถปฏิบัติได้ตามเป้าหมาย การโค้ชสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของครูร่วมกับวิธีอื่น ๆ อย่างได้ผล มุ่งเน้นการพัฒนาตนเอง และพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ผู้เรียนจะบรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้ตามเป้าหมาย (สมาพร มณีอ่อน, 2560)

กล่าวโดยสรุป การสอนและการโค้ชการสอนเป็นกระบวนการที่ครอบคลุมด้วยกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนหรือผู้รับการโค้ชในหัวข้อที่กำหนดไว้ ทั้งการสอนและการโค้ชไม่ได้มีเพียงการถ่ายทอดความรู้ผ่านการบรรยายอย่างเดียว แต่เป็นการจัดการเรียนรู้ที่ซับซ้อนมากขึ้น ประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ เช่น การวางแผนการสอน การออกแบบกระบวนการเรียนรู้ การใช้สื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ และการวัดประสิทธิผลของการเรียนรู้ ผู้สอนจำเป็นต้องมีความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ผู้เรียนได้รับความรู้และเข้าใจเนื้อหาที่สอนอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ในขณะเดียวกันการโค้ชการสอนเป็นการพัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยใช้กลยุทธ์และวิธีการช่วยเหลือผู้รับการโค้ชให้ใช้กระบวนการคิดและปัญญาของตนเองในการเรียนรู้ จุดมุ่งหมาย คือ การพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนหรือผู้รับการโค้ช การเลือกใช้กลยุทธ์ของการโค้ชที่เหมาะสมและมีประโยชน์จะช่วยเสริมพัฒนาการเรียนรู้ อย่างเชี่ยวชาญของผู้เรียนหรือผู้รับการโค้ชในทุก ๆ ขั้นตอนของการเรียนรู้หรือการพัฒนาทักษะที่ต้องการในสายงานต่าง ๆ

ความเหมือนและความแตกต่างของการสอนและการโค้ชการสอน

หากจะกล่าวถึงการสอนและการโค้ชการสอน ทั้งสองประเด็นนี้มีความสอดคล้องกันและสัมพันธ์กัน จะมีทั้งในส่วนของความเหมือนและความแตกต่างกัน สามารถสรุปประเด็นสำคัญ ดังนี้ (Matsumura et al., 2014)

1. ความเหมือนกัน ความเหมือนกันที่เป็นพื้นฐาน จะพบว่า การสอนและการโค้ชการสอนมีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ กล่าวคือ (1) มีเป้าหมายเมื่อสิ้นสุดกิจกรรมที่ช่วยให้ประสบความสำเร็จและเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ (2) มีการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาการสอน และกลยุทธ์การโค้ชการสอน (3) การสร้างแรงจูงใจ เพื่อกระตุ้นหรือดึงดูดความสนใจให้แก่ผู้เรียน (4) ความรับผิดชอบเป็นองค์ประกอบที่ใช้ทั้งในการสอนและการโค้ชการสอน ไม่ว่าจะเป็นทั้งผู้สอนและโค้ช



ต้องมีทักษะบางอย่างที่จำเป็น เช่น การสื่อสาร การคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล และทักษะในการจัดการ เป็นต้น

2. ความแตกต่าง พบว่า มีหลายประเด็นไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อม การวางแผน เทคนิคการใช้รูปแบบ การโค้ชการสอนขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของผู้โค้ช ในขณะที่เดียวกันการสอนจะต้องเป็นการเรียนการสอนแบบทางการ การสอนเป็นการเปลี่ยนถ่ายโอนความรู้และทักษะใหม่ ๆ ในขณะที่การโค้ชการสอน การโค้ชการสอนมักจะค้นพบความรู้และทักษะที่มีอยู่ การสอนถือว่าเป็นกระบวนการที่เป็นทางการ ในขณะที่การโค้ชมีความผ่อนคลายมากขึ้น และกลยุทธ์ที่โค้ชใช้ในการโค้ชขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคลที่ได้รับ การฝึก การโค้ชการสอนมักเกี่ยวกับการช่วยเหลือผู้ถูกโค้ชในเรื่องที่เกิดขึ้นในชีวิตจริง ขณะที่การสอนมักมีลักษณะทฤษฎีมากกว่านั้น อย่างไรก็ตามทั้งโค้ชและผู้ถูกโค้ชมีส่วนร่วมอย่างมีความสำคัญ ในขณะที่การสอน ผู้สอนเป็นผู้รับผิดชอบมากกว่าและส่งความรู้ผ่านการสื่อสารทางเดียว การสอนเกิดขึ้นในสถานการณ์ที่เป็นทางการ โดยมากเกิดขึ้นโดยทั่วไปในห้องเรียน ขณะที่การโค้ชการสอนเกิดขึ้นผ่านวิธีการหลากหลายรูปแบบ รวมถึงทั้งวิธีการอย่างเป็นทางการและไม่ทางการ

จะเห็นว่า การสอนกับการโค้ชการสอนมีความสัมพันธ์กันทั้งความเหมือนและแตกต่างกัน สามารถสรุปได้ดังนี้ สิ่งที่มีเหมือนกัน พบว่า (1) การนำไปใช้การจัดการเรียนรู้ (2) การกำหนดเป้าหมาย (3) การให้ข้อมูลย้อนกลับ (4) การสร้างแรงจูงใจ (5) ความรับผิดชอบ (5) การมีทักษะที่จำเป็น เช่น การสื่อสาร การจัดการ ฯลฯ ส่วนประเด็นที่มีความแตกต่างกัน พบว่า (1) ลักษณะการจัดการเรียนรู้ การสอนมุ่งเน้นการให้ความรู้และช่วยเหลือผู้เรียนให้เข้าใจความรู้ กระบวนการ และแนวคิดใหม่ ๆ การโค้ชการสอนมุ่งเน้นที่กลุ่มบุคคลเพื่อให้บรรลุทักษะ วัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายเฉพาะ (2) เนื้อหา ความรู้หรือทักษะ การสอนเน้นความรู้หรือทักษะใหม่ ๆ การโค้ชการสอนเน้นความรู้หรือทักษะเดิมที่มีอยู่แล้ว (3) สภาพแวดล้อม การสอนเป็นแบบทฤษฎีมากกว่าและมักเกิดขึ้นในห้องเรียน การโค้ชการสอนจะชี้แนะในสถานการณ์จริง (4) ความรู้ของผู้เรียน การสอนเน้นที่เนื้อหาวิชาที่อยู่ในหลักสูตร การโค้ชการสอนใช้กับผู้เรียนที่มีทักษะในระดับหนึ่งอยู่แล้วเพื่อพัฒนาและปรับปรุงตัวเอง (5) การให้ข้อมูลย้อนกลับ การสอนเป็นการสื่อสารทางเดียว การโค้ชการสอนแนะนำแบบโต้ตอบในระหว่างโค้ช ซึ่งถือว่าเป็นการสื่อสารสองทาง (6) ระยะเวลา การสอนจะมีการกำหนดแน่นอน เป็นรายภาคหรือรายปี การโค้ชการสอนเป็นการเปิดโอกาสให้อิสระขึ้นอยู่กับความต้องการผู้เรียน

ความสำคัญของการเปลี่ยนการสอนสู่การโค้ชการสอน

การเปลี่ยนจากการสอนเป็นการโค้ชการสอนมีความแตกต่างที่สำคัญในลักษณะ และบทบาทของบุคคลที่เกี่ยวข้อง การโค้ชการสอนเน้นการตั้งเป้าหมายและการวางแผนเพื่อสนับสนุนให้ผู้เรียนปรับตัวและพัฒนาตนเองในทิศทางที่ต้องการ การโค้ชการสอนมีความสำคัญสำหรับผู้เรียนและผู้สอนหลายด้าน เช่น การสนับสนุนการเรียนรู้รายบุคคล การกระตุ้นและความมั่นใจเพิ่มขึ้น พัฒนาการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหาและทักษะการวิเคราะห์ สร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนและผู้เรียน การส่งเสริมการสอนแบบความแตกต่างระหว่างบุคคล การส่งเสริมและพัฒนาในด้านสังคมและอารมณ์ และการก้าวหน้าอย่าง



มีอาชีพสำหรับครู จากประเด็นดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Knight (2007) สรุปความสำคัญของการโค้ชการสอน ดังนี้ (1) ช่วยส่งเสริมความมั่นใจ และกระตุ้นในการจัดการเรียนการสอน (2) ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโค้ช และผู้รับการโค้ช (3) โค้ชและผู้รับการโค้ชค้นหาคำตอบที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน (4) ครูได้วิธีการสอนที่ดีและถูกต้อง สามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนตรงตามความต้องการของครู (5) ช่วยให้ครูสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการทำวิจัยได้ (6) ทำให้ผู้ที่รับการโค้ช สามารถทำงานได้ดีขึ้น และตรงประเด็นในเนื้อหาที่ตนเองสอน (7) สนับสนุนการเรียนการสอนและช่วยให้ผู้บริหารได้รับรู้ระดับความรู้ความสามารถของครูซึ่งจะช่วยพัฒนาโรงเรียน ให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น สิ่งที่สำคัญการโค้ชการสอนมีประโยชน์ คือ ทำให้ผู้เรียนมีกระบวนการทางความคิดเพื่อการเติบโต (Growth mindset) มีทักษะกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีทักษะการคิดขั้นสูง มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีวินัยในการเรียนรู้กำกับตนเอง มีทักษะพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นอย่างมากในโลกอนาคต (Smith & Firth, 2018) นอกจากนี้ Saimoon (2015) สรุปว่าการโค้ชการสอนมีความสำคัญที่ช่วยส่งเสริม ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคลการสร้างเป้าหมายและการวางแผน การเสริมสร้างความเชื่อมั่น การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ การสร้างสัมพันธภาพและความร่วมมือ โค้ชสร้างสัมพันธภาพและความร่วมมือในห้องเรียน โดยสร้างพื้นที่ที่เชื่อมโยงและสนับสนุนการเรียนรู้ระหว่างผู้เรียน การพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ตามความต้องการของผู้เรียน การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการเรียนรู้

อย่างไรก็ตามผู้สอนในยุคพลิกผันทางดิจิทัลจะต้องปรับบทบาทของตนเองในฐานะเป็นผู้อำนวยความสะดวก กระตุ้นความสนใจ ใฝ่รู้ ออกแบบการเรียนรู้จากสถานการณ์จริงในชีวิตให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ชีวิตจริง (วิจารณ์พานิช, 2556) และจากงานวิจัยของเจือจันทร์ จงสถิตอยู่ (2558) เรื่อง กระบวนการพัฒนาครูด้วยระบบการโค้ช (Teacher Coaching) พบว่า ผู้สอนเกือบทั้งหมด ที่อยู่ในโครงการยอมรับและมีเจตคติที่ดีต่อกระบวนการโค้ช ผู้สอนปรับเปลี่ยนวิธีการสอนให้ความสำคัญผู้เรียน ออกแบบการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีโอกาสรียนด้วยการปฏิบัติจริงมากขึ้น เกิดการเปลี่ยนวิธีการสอนของผู้สอนมาเป็นการถามและการฟังผู้เรียนสร้างสรรค์นวัตกรรม การสอน ผู้เรียนสนใจ ตั้งใจเรียน มีทักษะการคิดวิเคราะห์ สร้างสรรค์ ร่วมมือกล้าแสดงออก ชักถาม และมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสูงขึ้น นอกจากนี้การโค้ชการสอนเป็นกระบวนการส่งเสริมกระตุ้นผู้รับการโค้ชให้คิด ค้นพบแนวทางพัฒนาตนเองเพื่อบรรลุเป้าหมายสูงสุดทั้งการเรียนการทำงานและการใช้ชีวิต จะเห็นว่า การเปลี่ยนการสอนสู่การโค้ชการสอน ย่อมส่งผลต่อทั้งผู้สอนและผู้เรียน ดังนี้ ด้านผู้สอน ได้แก่ (1) มีความมั่นใจและการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (2) สะท้อนผลการจัดการเรียนการสอนได้ด้วยตัวเอง และพัฒนาตนเองสู่ความเป็นมืออาชีพ (3) เสริมสร้างความสามารถของผู้เรียนแต่ละบุคคล (4) ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนให้ความสำคัญผู้เรียนมากขึ้น (5) ออกแบบการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีโอกาสปฏิบัติจริงมากขึ้น (6) มีทักษะการถามและการฟังผู้เรียนมากขึ้น (7) สร้างสรรค์นวัตกรรมการสอน (8) สร้างพื้นที่ที่เชื่อมโยงและสนับสนุนการเรียนรู้ (9) พัฒนาและปรับปรุงการเรียนรู้ตามความต้องการของนักเรียนส่วนด้านผู้เรียน ได้แก่ (1) มีกระบวนการทางความคิดเพื่อการเติบโต (2) มีทักษะกระบวนการเรียนรู้



ด้วยตนเอง (3) มีทักษะการคิดขั้นสูง (4) มีความเชื่อมั่นในตนเอง (5) มีวินัย ในการเรียนรู้กำกับตนเอง (6) มีทักษะพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง (7) มีความร่วมมือ กล้าแสดงออก และซักถามอย่างสร้างสรรค์

การเปลี่ยนจากการสอนสู่การโค้ชการสอนในห้องเรียน

การเปลี่ยนการสอนเป็นการโค้ชการสอนนั้นเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงการให้ความสำคัญจากการสอนแบบคงเดิมไปสู่การใช้แนวทางที่ให้การสนับสนุนและให้คำแนะนำในลักษณะของการโค้ช หลักการสำคัญของการเปลี่ยนจากการสอนสู่การโค้ชการสอน (Grant, 2017) ดังนี้ (1) การให้พลังและความสามารถ การโค้ชการสอนเน้นการให้พลังและความสามารถให้กับผู้เรียนในการเป็นเจ้าของกระบวนการเรียนรู้ของตนเอง ไม่ใช่เพียงแค่การส่งเสริมความรู้ แต่การโค้ชการสอนยังส่งเสริมการค้นพบและการเติบโตของตนเอง ส่งเสริมความเป็นอิสระโดยการแนะนำผู้เรียนผ่านประสบการณ์การเรียนรู้ และการให้โอกาสให้ผู้เรียนตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ของตนเอง (2) การฟังอย่างจริงจัง การโค้ชมีความสามารถในการฟังอย่างจริงจัง ซึ่งเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่กับผู้เรียน การเข้าใจมุมมองของพวกเขา ผู้สอนสามารถนำเอาการโค้ชการสอนไปใช้ในการสร้างสภาพแวดล้อมในห้องเรียนที่สนับสนุนให้ผู้เรียนรู้สึกสบายที่จะแสดงความคิดเห็นและความกังวล สามารถทำได้โดยการถามอย่างเปิดเผย และการสนทนาอย่างสร้างสรรค์ (3) การให้คำแนะนำและการทบทวน การโค้ชการสอนเน้นการให้คำแนะนำและการทบทวนเพื่อส่งเสริมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ผู้สอนสามารถนำไปในการปฏิบัติการสอนได้โดยการประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอและการให้คำแนะนำ (4) การทำงานร่วมมือกัน การโค้ชการสอนเน้นการทำงานร่วมมือกันระหว่างโค้ชและผู้เรียน ผู้สอนนำแนวทางการทำงานร่วมมือกันเข้าไปในการสอนโดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน อันจะส่งผลให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (5) การกำหนดเป้าหมาย ผู้สอนร่วมกับผู้เรียนกำหนดเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงและเป็นไปได้ ผู้สอนสนับสนุนการกำหนดเป้าหมาย ติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียนส่งเสริมการกระตุ้นและให้ทิศทางชัดเจนสำหรับการเรียนรู้ (6) ความยืดหยุ่น การโค้ชการสอนปรับเปลี่ยนเพื่อการตอบสนองต่อความต้องการและความชอบของผู้เรียนแต่ละคน ผู้สอนเสริมความยืดหยุ่นของตนเองได้โดยการให้คำแนะนำเพื่อเป้าหมายของความสำเร็จ

จากการศึกษากรณีตัวอย่างของการเปลี่ยนการสอนสู่การโค้ชการสอนในห้องเรียน พบว่า Elizabeth (2019) ศึกษาปรากฏการณ์การเปลี่ยนการสอนสู่การโค้ชการสอนของครู จำนวน 13 คน พบว่า การโค้ชการสอนสามารถอธิบายได้ เป็นการตัดสินใจและสถานการณ์ที่ทำให้ผู้สอนเปลี่ยนบทบาทของตนเองตามบทบาทโค้ชการสอน การโค้ชการสอนส่งเสริมความร่วมมือกันขีดความสามารถของผู้สอนและช่วยให้มีการพัฒนาวิชาชีพเป็นรายบุคคลเพื่อตอบสนองการเรียนรู้ Kho & Mohamed (2019) สำนวจการโค้ชการสอนและการเปลี่ยนบทบาทของโค้ช โดยสัมภาษณ์ครูสอนภาษาอังกฤษโรงเรียนประถมศึกษาในประเทศมาเลเซีย พบว่า ครูโค้ชการสอนมี 3 บทบาท คือ ผู้ดำเนินการ ผู้สนับสนุน และผู้สอน โค้ชมีการเปลี่ยนบทบาทตามสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ผลการศึกษาช่วยให้เข้าใจการเปลี่ยนการโค้ชการสอนในบริบทของประเทศมาเลเซีย การศึกษานี้เป็นแนวทางการพัฒนาโปรแกรมการสอนเพื่อสนับสนุนการโค้ชการสอนในอนาคต Tekir (2022) ศึกษาและ



พัฒนารูปแบบการโค้ชการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Student-Centered Coaching - SCC) เพื่อเสริมสร้างทักษะการสอนของผู้สอน และผลสัมฤทธิ์ทางเรียนของนักเรียน ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า รูปแบบ SCC เป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพในการเปลี่ยนแปลงวิธีการสอนของครู โดยมุ่งเน้นไปที่ผู้เรียน การศึกษานี้ทำให้เห็นถึงความสำคัญของการปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงในการศึกษาและการพัฒนาวิธีการสอนที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียนในยุคปัจจุบันและอนาคต จากการศึกษาประสบการณ์ของครูในรัฐเวอร์จิเนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า สาเหตุที่ครูมีการเปลี่ยนการใช้การโค้ชการสอนในห้องเรียน เพราะว่าผู้สอนต้องการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ค้นหากลยุทธ์การสอนใหม่ ๆ ที่เป็นนวัตกรรมเพื่อส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของผู้เรียน (Smith et al, 2016) และจากการศึกษาของ Tope (2023) มุ่งการแก้ไขปัญหาในการรักษาครูมือใหม่ในโรงเรียนที่กำลังมีปัญหา การรวบรวมข้อมูลโดยใช้การสัมภาษณ์แบบโครงสร้างกับครูมือใหม่ที่ทำงานแตกต่างกัน 3 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนประถมศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา และโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษาเมืองใหญ่ในรัฐโอคลาโฮมา ผลการค้นพบชี้ให้เห็นว่า การสอนที่ดีของการโค้ชการสอน คือ การสร้างแรงบันดาลใจให้ครูที่เป็นผู้เรียนที่ร่วมมือและสนับสนุนในการทำงาน ผลการค้นพบเพิ่มเติมพบว่า การโค้ชการสอนช่วยเป็นแนวทางในการให้คำแนะนำ ช่วยสร้างความสัมพันธ์สำหรับครูมือใหม่ นอกจากนี้ครูมือใหม่ควรสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียนและบุคลากร รวมถึงสนับสนุนการทำงานร่วมกัน ตลอดจนการสร้างความสัมพันธ์ของความไว้วางใจกันและกัน

ข้อค้นพบจากการศึกษาของนักวิชาการประเทศไทย เช่น ชญาภา กาญจนทวีวัฒน์ (2022) สร้างรูปแบบการพัฒนาโค้ชผู้นำต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี หรือเรียกว่า PEACE Model ผลการศึกษา พบว่าการโค้ชเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้คนในสังคม ผู้รับการโค้ชทุกคนย่อมสามารถเรียนรู้และเติบโตอย่างรับผิดชอบจำกัด กระบวนการโค้ชกระตุ้นความคิดอย่างสร้างสรรค์และจุดประกายให้ผู้รับการโค้ชเกิดการฉกฉวยคิด เกิดการตระหนักรู้ เกิดปัญญา เกิดแรงบันดาลใจ สามารถปลดปล่อยความคิดและศักยภาพที่แท้จริงออกมา ทำให้ค้นพบทางออกของปัญหาหรือค้นพบหนทางไปสู่เป้าหมายได้ด้วยตนเอง สร้างความสุขและความสำเร็จให้แก่ตนเองทั้งด้านหน้าที่การงานและด้านชีวิตส่วนตัว หลักพุทธสันติวิธีที่เอื้อต่อการพัฒนาโค้ชผู้นำต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี คือ กัลยาณมิตร 7 มรรค 8 และภาวนา 4 และหลังจากเรียนจบแล้วมีการประเมินผลทั้งผู้ฝึกสอนและเนื้อหาหลักสูตรมีผลลัพท์อยู่ระดับดีมาก เบญจมาภรณ์ ฤไชย และลลิตพรรณ ปัญญานาค (2564) ศึกษากลวิธีการโค้ชเพื่อสร้างแรงบันดาลใจและความกระตือรือร้นของผู้เรียนได้เป็นอย่างดีส่งผลให้ผู้เรียนเกิดแรงบันดาลใจ และเจตคติที่ดีต่อการเรียนภาษาจีน ผู้สอนเปลี่ยนบทบาทจากผู้บรรยายมาเป็นโค้ช และผู้เรียนภาษาจีนยุคใหม่ด้วยการใช้หลักการ “3 ป 4 ก” 3 ป คือ เปิดใจ ปรับตัวและเปลี่ยนแปลง 4 ก คือ กล้าคิด กล้าสงสัย กล้าถาม และกล้าแลกเปลี่ยน วิมลรัตน์ สุนทรโรจน์ (2559) ใช้กระบวนการโค้ชการสอนเพื่อการทำวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้กระบวนการโค้ช และการให้คำแนะนำ ผลวิจัยพบว่า นิสิตสาขาวิชาภาษาไทยชั้นปีที่ 3 มีความสามารถด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนได้ตามเกณฑ์ร้อยละ 80 ที่กำหนดไว้ทุกคน และจากผลการศึกษาของอมฤตา พงษ์ศักดิ์ และชนสิทธิ์ สิทธิสูงเนิน (2020) พบว่าการโค้ชการสอนทำให้ครูสามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับดีมาก มีพัฒนาการในการจัดการเรียนรู้สูงขึ้น นักเรียนมีพัฒนาการการอ่านจับใจความหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน และมีพัฒนาการสูงขึ้น



ครูผู้โค้ชและผู้ที่ทำหน้าที่โค้ชให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีร่วมกัน รวมถึงสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ชี้แนะแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาตนเองส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ที่ดีขึ้น เช่นเดียวกับกมลวรรณ คารม, ปราชญ์ คล้ายแก้ว และพิชชาดา ประสทธิโชค (2564) พบว่าการโค้ชการสอนทำให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้โดยการมุ่งมั่นที่จะแสวงหาความรู้ การแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้น มีความสามารถในการหาคำตอบเมื่อมีข้อสงสัย มีความตระหนักถึงเหตุและผลในการเรียนรู้สิ่งใหม่ นำทักษะการเรียนรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการเรียนและการทำงานในอนาคตได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 (2563) ดำเนินงานปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนของครูในโรงเรียนเครือข่าย พบว่า ครูมีการเปลี่ยนบทบาทจาก “ครูผู้สอน” เป็น “Coach” ผู้ให้คำปรึกษาข้อเสนอแนะการเรียนรู้หรือผู้อำนวยการการเรียนรู้ โดยส่งเสริมให้ครูมีการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และวิสุทธิศักดิ์ หวานพร้อม (2564) ศึกษาผลของการโค้ชต่อการเสริมสร้างสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์เพื่อพัฒนาการคิดวิเคราะห์สำหรับนักเรียน ผลการโค้ช พบว่าครูมีสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ของตนเองเพิ่มขึ้น และมองเห็นการเปลี่ยนแปลงสมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์ที่เกิดขึ้นกับนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุป การเปลี่ยนจากการสอนสู่การโค้ชการสอน เน้นการส่งเสริมความเป็นมืออาชีพและความสำเร็จในชีวิตของบุคคลทั้งในด้านการงานและชีวิตส่วนตัว ด้วยความเข้าใจที่ลึกซึ้ง ช่วยพัฒนาความสามารถของผู้สอนและผู้เรียนในระบบการศึกษา ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและการพัฒนาวิชาชีพเป็นรายบุคคล การโค้ชการสอนสามารถส่งเสริมความร่วมมือและพัฒนาวิชาชีพของผู้สอนได้เป็นการตอบสนองต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยสร้างแรงบันดาลใจและความกระตือรือร้นของผู้สอนมือใหม่ โดยใช้หลักการสำคัญ เช่น การให้พลังและความสามารถ การฟังด้วยความจริงใจ การให้คำแนะนำและการทบทวน การทำงานร่วมกัน การกำหนดเป้าหมาย และความยืดหยุ่น

กลยุทธ์ของการโค้ชการสอนในห้องเรียน

การโค้ชการสอนสามารถนำไปใช้ในห้องเรียน ควรมีกกลยุทธ์ ดังนี้ (Knight, 2007; Sweeney and Harris, 2020)

1. การเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ กลยุทธ์การนำวิธีการโค้ชการสอนผ่านการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ เป็นการใช้เทคนิคที่มุ่งเน้นการแนะนำและชี้แนะให้ผู้เรียนไปค้นหาความรู้เอง โดยใช้สื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือ เว็บไซต์ หรือแหล่งข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจและเรียนรู้ได้อย่างเป็นอิสระ มีขั้นตอนหลักในการนำเสนอกลยุทธ์ ประกอบด้วย (1.1) กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ ผู้สอนควรกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ที่ชัดเจนสำหรับผู้เรียน (1.2) สร้างกรอบการเรียนรู้เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจว่าต้องทำอะไร และเรียนรู้เกี่ยวกับเรื่องใด (1.3) การใช้เทคโนโลยีสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการสอนและการเรียนรู้ได้ เช่น การใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ การสร้างเว็บไซต์หรือแอปพลิเคชันการเรียนรู้ เป็นต้น (1.4) ส่งเสริมการกระตุ้นเพื่อเรียนรู้ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีความสนใจและกระตุ้นให้ตั้งคำถาม หรือสร้างโอกาสให้พูดคุยและแบ่งปันความคิดเห็น (1.5) ให้คำแนะนำและสนับสนุน โดยการสอบถามคำถาม เสนอแนวทางในการค้นหา



ข้อมูล หรือชี้แนะเป้าหมายการเรียนรู้ที่ชัดเจน การนำวิธีการโค้ชการสอนผ่านการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้มีประโยชน์มากในการส่งเสริมการเรียนรู้ที่เป็นอิสระและการพัฒนาทักษะในการค้นคว้าและการเรียนรู้ของผู้เรียน

2. การโค้ชการสอนแบบการทำงานเป็นกลุ่มและแบบเพื่อน การโค้ชแบบการทำงานเป็นกลุ่มและแบบเพื่อนเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพในการสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งให้กับกลุ่มหรือทีมที่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกัน การโค้ชแบบนี้ให้โอกาสแก่สมาชิกเพื่อสนับสนุนแนวทางในการพัฒนาทักษะและสร้างความเข้าใจในภาพรวมของเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ของการโค้ช เน้นการทำงานร่วมกันและการเรียนรู้ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม เน้นความสัมพันธ์ระหว่างโค้ชและผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนรับรู้ถึงความสำคัญของการพัฒนาทักษะและการเติบโต การโค้ชแบบเพื่อนมีผลการเรียนรู้ที่มีคุณค่าและยั่งยืนในระยะยาวให้กับผู้เรียน โดยเฉพาะในบรรดาผู้ที่มีความสนใจและความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและทำให้ตนเองดีขึ้นในทุกด้านของชีวิต การโค้ชแบบเพื่อนมีผลที่สำคัญในการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในระยะยาว

3. เทคนิคการถามที่ทรงพลัง (Powerful questions) การใช้เทคนิคการถามตอบที่ทรงพลังในการโค้ชและการสอนเน้นการเสนอคำถามเปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นและความคิดเห็นของตนเอง เปิดโอกาสให้ผู้เรียนค้นพบคำตอบด้วยตนเอง เพื่อสร้างความเข้าใจลึกซึ้งและพัฒนาทักษะในการคิดเชิงวิเคราะห์และการแก้ปัญหาด้วยตนเอง ช่วยให้ผู้เรียนรับรู้ความรับผิดชอบในการเรียนรู้และสร้างความมั่นใจในการตัดสินใจด้วยตนเองผ่านมุมมองและวิธีการแก้ไขปัญหาที่แตกต่างกัน

4. การใช้บันทึกข้อคิดและแฟ้มสะสมงาน (Portfolios) การโค้ชการสอนโดยใช้บันทึกข้อคิดและแฟ้มสะสมงาน การเรียนรู้เป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพในการสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาทักษะของนักเรียนหรือผู้เรียนในหลาย ๆ ด้าน การบันทึกจะช่วยให้ผู้เรียนมีความเข้าใจในกระบวนการการเรียนรู้ของพวกเขาและช่วยให้พวกเขาพัฒนาทักษะในการวิเคราะห์และประเมินตนเองได้ดีขึ้น นอกจากนี้แฟ้มสะสมงานสามารถเก็บรวบรวมผลงานและการสำเร็จของผู้เรียนตลอดระยะเวลาการเรียนรู้ การใช้วิธีนี้เป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพในการสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาทักษะ เนื่องจากช่วยให้ผู้เรียนได้มีโอกาสในการตระหนักและปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง และช่วยสร้างพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาทักษะและการเรียนรู้ของพวกเขาอย่างอิสระ

5. การใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับการเรียนรู้รายบุคคล การโค้ชการสอนด้วยใช้เทคโนโลยีเป็นสิ่งที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพให้กับประสบการณ์การเรียนรู้ได้อย่างมากโดยเฉพาะในยุคที่เทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญมากขึ้นในการสื่อสารและการเรียนรู้ทั้งในสถานศึกษาและในสถานที่ทำงาน การเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ควรพิจารณา หนึ่งในเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับการโค้ชและการสอนคือ การใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ การใช้เทคโนโลยีสื่อสารเชิงสังคม การใช้เทคโนโลยีการสร้างสื่อและการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์และมีคุณภาพสูงที่สุด นอกจากนี้ยังเป็นเครื่องมือที่ดีในการสร้างสถานการณ์การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ การเลือกใช้เทคโนโลยีควรพิจารณาถึงความต้องการและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างถูกต้อง



6. การแสดงเป็นตัวอย่าง การแสดงเป็นตัวอย่างของการโค้ชการสอนแบ่งออกเป็นขั้นตอนต่าง ๆ ได้แก่ กำหนดเป้าหมายให้ความชัดเจน โค้ชจะวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและความต้องการของผู้เรียน เพื่อให้เข้าใจปัญหาและโอกาสที่เกี่ยวข้อง การวางแผน โค้ชจะวางแผนการสอนเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายและความต้องการของผู้เรียน โดยใช้เครื่องมือและเทคนิคที่เหมาะสม การสอนโค้ชจะใช้เทคนิคและวิธีการต่าง ๆ เพื่อสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน การติดตามและประเมิน โค้ชจะติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน และให้ข้อคิดเห็นและการประเมินเพื่อช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาต่อไป การโค้ชการสอนมีความหลากหลายและขึ้นอยู่กับบุคคล โดยอาจมีการปรับปรุงและปรับใช้ตามสถานการณ์และผู้เรียนที่แตกต่างกัน (Brookfield, 2015)

นอกจากกลยุทธ์ดังกล่าวข้างต้นแล้ว วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนา (2562) เสนอกลยุทธ์ของกระบวนการโค้ชการสอน โดยเริ่มการให้ข้อมูลเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ การใช้พลังคำถาม การประเมินผู้เรียน การให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ การให้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ต่อยอด และการถอดบทเรียน โดยที่ใช้รูปแบบการโค้ช 3Es มี 3 ขั้นตอน ดังนี้ ความยึดมั่นผูกพัน (Engage) การเสริมพลัง (Empower) และความกระตือรือร้น (Enliven) ขั้นตอนทั้ง 3 นี้มีความเชื่อมโยงกัน ผู้สอนทำการโค้ชสามารถเลือกใช้วิธีการโค้ชวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือบูรณาการการโค้ชไปพร้อมกันอย่างเป็นธรรมชาติ เหมาะสมกับบริบททางการเรียนในสถานการณ์ปัจจุบัน ศิลปะการโค้ช แปรผันตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้น

จะเห็นว่า กลยุทธ์ของการโค้ชการสอนในห้องเรียน สามารถสรุปได้ดังนี้ (1) การเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (2) การทำงานเป็นกลุ่มและแบบเพื่อน (3) การถามตอบอันทรงพลัง (4) การใช้เทคโนโลยี (5) การเป็นแบบอย่าง (6) การเสริมพลังทางบวก (7) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้โค้ชกับผู้รับการโค้ช (8) การฟังอย่างลึกซึ้ง และ (9) การให้ข้อมูลย้อนกลับ

การเปลี่ยนแปลงที่ท้าทายของการโค้ชการสอนในห้องเรียน

การเปลี่ยนจากการสอนสู่การโค้ชการสอน โดยเฉพาะปัจจุบันนับว่าเป็นเรื่องที่ท้าทาย เพราะว่าผู้เรียนมีการเปลี่ยนวิธีการเรียนรู้ ผู้สอนจึงจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนวิธีการเดิม โดยมีประเด็นของความท้าทายดังนี้ (Girish and Datta, 2023; Knight, 2007; National Council of Teachers of Mathematics, 2014; Gibbons et al., 2017)

ท้าทายที่ 1 ความต่อต้านของผู้เรียนที่เคยเรียนรู้ด้วยวิธีการสอนแบบดั้งเดิม การเปลี่ยนแปลงในการเรียนรู้มีความสำคัญอย่างมาก เนื่องจากผู้เรียนมักไม่คุ้นเคยกับวิธีการเรียนใหม่ โดยทั่วไปเรียนรู้โดยการท่องจำและผู้สอนเปลี่ยนบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวก เพื่อส่งเสริมการสร้างสรรค์ และความเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ในปัจจุบันเน้นการเป็นเจ้าของความรู้และการตอบคำถามที่เฉพาะเจาะจง ผู้สอนจะต้องเข้าใจวิธีการเรียนรู้และออกแบบกิจกรรมให้เหมาะสม



ทำทหายที่ 2 ข้อจำกัดเวลาและความต้องการในหลักสูตร การนำโค้ชการสอนไปใช้ในห้องเรียน สถานศึกษาจำเป็นต้องต้องมีการวางแผน ศึกษา และวิเคราะห์หลักสูตรก่อน โดยการปรับแผนเพิ่มเติมเมื่อจำเป็น

ทำทหายที่ 3 การสร้างความเชื่อมั่นและความสัมพันธ์ การโค้ชการสอนเริ่มต้นด้วยความเชื่อมั่นและความสัมพันธ์ บุคลากรต้องเชื่อในเจตนาและความสามารถ ความเชื่อมั่นเป็นพื้นฐานของความสำเร็จในความสัมพันธ์การโค้ชใด ๆ และหากขาดไป การประชุมร่วมกันอาจไม่มีประสิทธิภาพ สิ่งที่ควรสร้างความเชื่อมั่นและความสัมพันธ์ โดยการฟังอย่างใจเต็มที่ ความเห็นอกเห็นใจ ความสม่ำเสมอ และการสื่อสารอย่างเปิดเผย

ทำทหายที่ 4 การกำหนดเป้าหมายชัดเจน จุดมุ่งหมายหลักของการโค้ช คือ การช่วยให้ผู้สอนและผู้เรียนกำหนดและบรรลุเป้าหมายของตนเองได้ หากเป้าหมายไม่ชัดเจนการโค้ชอาจเป็นไปในทิศทางที่ไม่แน่นอนและไม่มีประสิทธิภาพ วิธีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ได้แก่ กำหนดเป้าหมายแบบ SMART การจัดลำดับความสำคัญ และการทบทวนเป้าหมายเป็นประจำ

ทำทหายที่ 5 การปรับตัวเข้ากับความต้องการของแต่ละบุคคล เนื่องจากแต่ละบุคคลมีความเป็นเอกลักษณ์และสิ่งที่เหมาะกับบุคลากรไม่เหมาะกับคนอื่น คน ทำทหาย คือ การปรับวิธีการสอนของตัวเองให้ตรงตามความต้องการของแต่ละบุคคล วิธีการที่เป็นไปได้ จะต้องเข้าใจวิธีการเรียนรู้ของบุคลากร บางคนอาจเป็นผู้เรียนที่เห็นภาพได้ดี ในขณะที่คนอื่น ๆ อาจมีการเรียนรู้ทางการได้มากขึ้นหรือการเรียนรู้ด้วยการเคลื่อนไหว ปรับวิธีการสอนให้เหมาะสมตามนี้ การให้คำแนะนำที่ปรับให้เหมาะกับบุคคล การใช้วิธีการที่ยืดหยุ่น

ทำทหายที่ 6 ความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาผู้สอนในการพัฒนาอาชีพ การโค้ชการสอนเป็นกระบวนการที่เปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ได้ แต่มักมีความทำทหาย ดังนั้นจึงมีกลยุทธ์ที่นำมาใช้เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการในการพัฒนาอาชีพ เช่น การประเมินความต้องการ สร้างชุมชนการเรียนรู้แบบร่วมมือ การสนับสนุนการทำงานอย่างต่อเนื่อง การเปลี่ยนแปลงต้องใช้เวลาและให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่องให้แก่ผู้สอนในขณะที่กำลังนำกลยุทธ์ใหม่ไปใช้ การจัดสรรทรัพยากร เวลาสำหรับการวางแผนร่วมกัน การเข้าถึงวัสดุการเรียนรู้และเครื่องมือเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง และการสร้างวัฒนธรรมการเติบโต

ทำทหายที่ 7 การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียน และชุมชน การนำการโค้ชการสอนไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน ก็อาจจะพบความทำทหายจากสถานศึกษาที่มีความแตกต่างกัน ควรดำเนินการดังนี้ (1) ชี้แจงวัตถุประสงค์และความคาดหวังให้ชัดเจน (2) การให้การฝึกอบรมที่เพียงพอ (3) สร้างความไว้วางใจและความสัมพันธ์ (4) สนับสนุนความต้องการของแต่ละบุคคลอย่างเหมาะสม (5) ส่งเสริมวิสัยทัศน์การสร้างวัฒนธรรมของการเรียนรู้และการเติบโตต่อเนื่องภายในชุมชนและโรงเรียน (6) สร้างความสำเร็จ การรับรู้และสร้างความสำเร็จของผู้สอน (7) ส่งเสริมการทำงานและการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างเพื่อน สร้างสภาพแวดล้อมเพื่อให้ผู้สอนสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทรัพยากร และแนวทางการทำงานที่ดีที่สุด โอกาสการเรียนรู้ระหว่างเพื่อนช่วยให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ



กล่าวโดยสรุปการเปลี่ยนการสอนสู่การโค้ชการสอน ก็ย่อมจะเกิดความท้าทายที่สำคัญหลายประการ ได้แก่ (1) การเปลี่ยนแปลงในการเรียนรู้ (2) การวางแผนและการปรับเปลี่ยน (3) การสร้างความเชื่อมั่นและความสัมพันธ์ (4) การกำหนดเป้าหมายชัดเจน (5) การปรับตัวเข้ากับความต้องการของแต่ละบุคคล (6) การพัฒนาอาชีพและการเรียนรู้ตลอดชีวิต และ (7) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้

บทสรุป

การเรียนรู้ในยุคปัจจุบันต้องทำความเข้าใจกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมและโลกอย่างรวดเร็ว การมองโลกใหม่และความท้าทายใหม่เป็นจุดประสงค์หลักที่ผู้เรียนสามารถกำกับตัวเองและพัฒนาทักษะการเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพ การศึกษาต้องปรับตัวเข้ากับ การเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลที่ต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงและความท้าทาย การเปลี่ยนจาก "การสอน" เป็น "การโค้ชการสอน" เป็นความท้าทายสำคัญที่ต้องพบเจอกับผู้สอนทุกคน การโค้ชการสอนช่วยสร้างแรงบันดาลใจและท้าทายผู้เรียนให้พัฒนาตนเองและเรียนรู้อย่างเต็มที่ ผู้เรียนจึงกลายเป็นผู้เรียนที่มีทักษะการเรียนรู้และเป็นประสบการณ์ในการเรียนรู้ของตนในช่วงเวลาที่มีการเปลี่ยนแปลงเป็นพื้นฐานสำคัญของการสร้างนวัตกรรมทักษะการเป็นโค้ชในการสอนเป็นสิ่งจำเป็น เทคนิคการสืบค้นข้อมูล การทำงานเป็นกลุ่ม การถามคำถามที่มีประสิทธิภาพ และการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เป็นตัวช่วยในการพัฒนาทักษะการเรียนรู้และการสร้างสรรค์นวัตกรรมของผู้เรียน การโค้ชการสอนช่วยพัฒนาทักษะของผู้สอนให้มีความเชี่ยวชาญสูงขึ้น รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้สอนและผู้เรียน ทักษะการฟังอย่างลึกซึ้ง การถามคำถามอย่างมีพลัง และการให้ข้อเสนอแนะที่มีประสิทธิภาพ การโค้ชการสอนส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยการสนับสนุนและพัฒนาทักษะเพื่อสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีความหมายและเปลี่ยนแปลงตามวัตถุประสงค์ของการเรียน

การโค้ชการสอนในยุคดิจิทัลสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสอนและการเรียนรู้ เช่น การใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ แอปพลิเคชันการเรียนรู้หรือเครื่องมืออื่น ๆ ที่สร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพได้ การติดตามและประเมินผลการโค้ชการสอนสามารถใช้ข้อมูลจากการติดตามและประเมินผลเพื่อปรับปรุงและปรับใช้การสอนให้เหมาะสมต่อความต้องการและสภาพแวดล้อมของผู้เรียน การเปลี่ยนจากการสอนเป็นการโค้ชการสอน ส่งผลที่สำคัญต่อผู้เรียนทำให้ผู้เรียนกล้าคิด กล้าสงสัย กล้าถาม และกล้าแลกเปลี่ยนผ่านการเปลี่ยนห้องเรียนเป็นพื้นที่แลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing Space) นอกจากนี้ยังมีกระบวนการทางความคิดที่ส่งเสริมการเติบโตของผู้เรียน มีความกระตือรือร้น มีทักษะการคิดขั้นสูง และความเชื่อมั่นในตนเอง มีวินัยในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองต่อเนื่อง การโค้ชการสอนไม่เพียงแต่เป็นกระบวนการที่ส่งผลต่อผู้เรียนเท่านั้น แต่ยังเป็น การเปลี่ยนแปลง (Change agent) ที่สำคัญในด้านเจตคติและค่านิยมของครูผู้สอนเอง การพัฒนาคุณภาพของผู้สอนผ่านการโค้ชการสอนช่วยยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานและทักษะที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 ดังนั้นการพัฒนาครูผู้สอนด้วยกระบวนการโค้ชการสอนในอนาคต ควรมีการกำหนดเป้าหมายชัดเจน การวิเคราะห์ความต้องการ และการพัฒนาทักษะการสอนที่จำเป็น นอกจากนี้ยังควรสร้างบรรยากาศเรียนรู้ที่สร้างสรรค์



และสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อส่งเสริมพัฒนาการทางวิชาชีพในท่ามกลางแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืนในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- กมลวรรณ คารม ปราชญ์ คล้ายแก้ว และพิชชาดา ประสทธิโชค. (2564). การโค้ชเพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนในการดำเนินโครงการจิตอาสาทำความดีเพื่อสังคม. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์*, 22 (1), 150-162.
- เจือจันทร์ จงสถิตอยู่. (2558). รายงานการสังเคราะห์ผลการดำเนินการชุดโครงการวิจัยกระบวนการพัฒนาคู่มือด้วยระบบหนุนนำต่อเนื่อง (Teacher Coaching). กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- ชญาภา กาญจนทวิวัฒน์. (2565). รูปแบบการพัฒนาโค้ชผู้นำต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี. สืบค้นเมื่อ 3 พฤษภาคม 2567, จาก <https://e-thesis.mcu.ac.th/thesis/4355>.
- ดวงใจทิพย์ ณ สงขลา. (2561). *การออกแบบการเรียนรู้แนวดิจิทัล = Digital learning design*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐนิช กาลพัฒน์ สุวิทย์ภาณุจารี และวีระวัฒน์ พัฒนกุลชัย. (2565). การพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยทักษะการโค้ช. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 6 (2), 580-595.
- ทิตินา แคมมณี. (2557). *ปลูกโลกการสอนให้มีชีวิตสู่ห้องเรียนแห่งศตวรรษใหม่*. สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน : สหมิตรพริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิง.
- ธนวัฒน์ ศรีไพโรจน์. (2561). *อิทธิพลของโปรแกรมการโค้ชการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานที่มีต่อสมรรถนะของครูผู้สอนเพื่อทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมของผู้เรียน (วิทยานิพนธ์วิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ดุสิตบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เบญจมาภรณ์ ฤไชย และลลิตพรรณ ปัญญานาค. (2564). การศึกษากลวิธีการโค้ชเพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนภาษาจีน. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ*, 4 (2), 47-56.
- พระภิกษุชัยญกรณ์ อุดสว. (2023). รูปแบบการพัฒนาคุณภาพบุคลากรครูในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7. *วารสาร มจร พุทธโสธรปริทรรศน์*, 3 (1), 29-40.
- เพลินตา พรหมบัวศรี และอรพิน สวางวัฒนเศรษฐ์. (2017). การพัฒนาครูโค้ชในศตวรรษที่ 21. *Journal of Health Science research*, 11 (1), 110-120.
- วิจารณ์ พานิช. (2562). *เอื้อระบบนิเวศเพื่อครูเป็นผู้ก่อการ*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสยามกัมมาจล.
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนา. (2558). *การโค้ชเพื่อการรู้คิด*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: จรัสสินทวงศ์การพิมพ์.
- วิมลรัตน์ สุนทรโรจน์. (2559). การพัฒนาความสามารถด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนของนิสิตสาขาวิชาภาษาไทยชั้นปีที่ 3 โดยใช้กระบวนการ Coaching และ Mentoring. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 10 (4), 166-176.



- วิสุทธิศักดิ์ หวานพร้อม. (2564). การพัฒนาการโค้ชเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ผ่าน
ประสบการณ์เพื่อพัฒนาการคิดวิเคราะห์สำหรับนักเรียน. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิง
พุทธ*. 6 (12), 669-684.
- ศศิมา สุขสว่าง. (2567). การพัฒนานวัตกรรมโดยใช้ Design Thinking. สืบค้นเมื่อ 20 พฤษภาคม 2567,
จาก <https://hcd-innovation.teachable.com/courses/author/290247>.
- ศักดิ์ดา งานหมั่น พระสิทธิชัย รินฤทธิ์ และพระพนมภรณ์ กัปปัญญ. (2564). การพัฒนาทักษะครูในศตวรรษที่
21กับการบูรณาการนวัตกรรม. *วารสาร มจร พุทธโสธรปริทรรศน์*, 1 (2), 79-93.
- ศุภลักษณ์ ทองจีน. (2560). *เอกสารประกอบการสอน รายวิชา การออกแบบและการจัดการเรียนรู้*.
อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- สมาพร มณีอ่อน. (2560). การพัฒนาครูในศตวรรษที่ 21 โดยใช้เทคนิคการโค้ช (Coaching). *วารสาร
ศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 15 (2), 61-73.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 .(2563). *สื่อการนิเทศ เรื่อง การดำเนินงานตามการติดตาม
ประเมินผลตามตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. 2563. กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29.*
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ.
2561-2580). พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการ ยุทธศาสตร์ชาติ
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.*
- อมฤตา พงษ์ศักดิ์ และชนสิทธิ์ สิทธิสูงเนิน. (2020). การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อส่งเสริมความสามารถ
ในการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาไทยตามแนวคิด Active Learning ในการพัฒนาทักษะการอ่านจับ
ใจความของนักเรียนชั้นประถมศึกษา. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 12 (2), 272-288.
- อาภรณ์ ใจเที่ยง. (2553). *หลักการสอน. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: โอ. เอส. พริ้นติ้ง เฮ้าส์.*
- Brookfield, S. D. (2015). *The Skillful Teacher: On Technique, Trust, and Responsiveness in the Classroom*. Wiley : Jossey-Bass.
- Cox, E., Bachkirova, T. and Clutterbuck, D. (2014). Theoretical Traditions and Coaching Genres:
Mapping the Territory. *Developing Human Resources*, 16(2), 139-160.
- Elizabeth, G.K. (2019). *The transition from classroom teacher to instructional Coach : A
Transcendental phenomenological study*. A Dissertation Presented in Partial
Fulfillment Of the Requirements for the Degree Doctor of Education, Liberty
University.
- Gibbons, L. K., Kazemi, E., & Lewis, R. M. (2017). Developing collective capacity to improve
mathematics instruction: Coaching as a lever for school-wide improvement. *The
Journal of Mathematical Behavior*. 46(1), 231-250.



- Girish, M. and Datta, C. (2023). *Power of Coaching*. สืบค้นเมื่อ 5 มิถุนายน 2567 จาก <https://globalcoachinglab.com/5-common-challenges-in-coaching-.engagement/>.
- Grant, A. M. (2017). "The Efficacy of Coaching." In *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Coaching and Mentoring. International Coaching Psychology Review*, 2(1), 24–32.
- Kho, S., Saeed, K. M., & Mohamed, A. R. (2019). Instructional Coaching as a Tool for Professional Development: Coaches' Roles and Considerations. *The Qualitative Report*, 24 (5), 1106-1132.
- Knight, J. (2007). *Instructional Coaching: A Partnership Approach to Improving Instruction*. Corwin Press & NSDC.
- Matsumura, C., Garnier, H. & Spybrook, J. (2014). Literacy coaching to improve student reading achievement: A multi-level mediation model. *Learning and Instruction*, 25 (1), 35-48.
- National Council of Teachers of Mathematics. (2014). *Principles to Actions: Ensuring Mathematical Success for All*. NCTM.
- Tekir, S. (2022). Coaching for better teaching: a study on student-centered instructional coaching. *Journal of Qualitative Research in Education*, 31, 159-182.
- Tope, Misti N, (2023). *A Multiple Case Study: The Impact of Instructional Coaching on Novice Teachers*. Digital Commons @ ACU, Electronic Theses and Dissertations.
- Saimoon, S. (2015). Coaching and mentoring in Thai educational reform. *European Journal of Education Studies*, 1(1), 28-34.
- Samaddar, R., Mukherjee, S., Sikdar, D.P. (2023). Documentary analysis on challenges Of classroom management. *International Journal of Creative Research Thought*. 11 (3), c613-c622.
- Smith, M., and Firth, Jonathan. (2018). *Psychology in the Classroom: A Teacher's Guide to What Works*. Oxon: Routledge.
- Smith, P. S., Hayes, M. L., & Lyons, K. M. (2016). The ecology of instructional teacher leadership. *The Journal of Mathematical Behavior*, 46(1), 267-288.
- Suresh., K. (2014). A Study on Study Habits, Achievement Motivation and Academic Achievement of High School Students. *EPRA International Journal of Economic and Business Review*, 3 (10), 138-141.
- Sweeney, D. and Harris, L.S. (2020). *The Essential Guide for Student-Centered Coaching: What Every K-12 Coach and School Leader Needs to Know*. UK: SAGE Corwin.