

การดำเนินงานของโค้ชที่มีคุณภาพในโครงการพัฒนาครูและโรงเรียน เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

THE IMPLEMENTATION OF QUALITY COACH IN TEACHER SCHOOL QUALITY PROGRAM

พัชรภา ตันติชูเวช

Patcharapa Tantichuwet

คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

Faculty of Education and Development Sciences, Kasetsart University, Kamphaengsaen Campus

Received: May 30, 2021 / Revised: September 11, 2021 / Accepted: September 16, 2021

บทคัดย่อ

งานวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์วิธีการดำเนินงานของโค้ชที่มีคุณภาพในโครงการพัฒนาครูและโรงเรียนเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพในการถอดบทเรียนจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญคือ หัวหน้าทีมโค้ชจากพื้นที่ดำเนินโครงการจำนวน 14 จังหวัด รวมถึงผู้ทรงคุณวุฒิ และหัวหน้าโครงการรวมจำนวน 24 คน ซึ่งผู้วิจัยเลือกแบบเฉพาะเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสัมภาษณ์และแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยตรวจสอบข้อมูลด้วยวิธีการสามเส้าคือ ความสอดคล้องของข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ หัวหน้าโครงการ และหัวหน้าทีมโค้ช และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษาพบว่า โค้ชจะดำเนินการตามมาตรฐาน 5 Q ที่สำนักงานกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษากำหนด คือ การกำหนดเป้าหมายโรงเรียน (Q-Goal) การพัฒนาครูและผู้บริหารด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Q-PLC) ระบบสารสนเทศเพื่อการพัฒนาที่มีคุณภาพ (Q-info) การพัฒนาการเรียนการสอนในระดับชั้นเรียน (Q-Classroom) และการสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกัน (Q-Network) และ 4 กระบวนการ ได้แก่ 1) การจัดการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น 2) การดูแลผู้เรียนอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม 3) การพัฒนาครูให้เฝ้ารู้เฝ้าเรียน และ 4) การมีส่วนร่วมสร้างศรัทธาต่อชุมชน โดยโค้ชจะมีขั้นตอนการดำเนินงานที่สำคัญทั้ง 3 ขั้นตอนคือ ขั้นก่อนดำเนินงาน ขั้นดำเนินงาน และขั้นหลังดำเนินงาน

คำสำคัญ: โค้ช การดำเนินงานของโค้ช โครงการพัฒนาครูและโรงเรียนเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

Abstract

This research aimed to synthetic methods of quality coaching practice in Teacher School Quality Program (TSQP). The researcher used a qualitative research method to lessons learn from key informants consisted of the leaders of the coaching team from 14 provinces include

experts and project leaders, totally 24 participants with purposive sampling. The tools used in this research were interview and focus group discussion form. The data were examined by using data triangulation from expert, project leader and head coach, and analyzed by content analysis. The results of the study shown that the coach would follow 5Q measure set from Equitable Education Fund that included the school target setting (Q-Goal) to develop teachers and administrators through professional learning community (Q-PLC), the information systems for quality development (Q-info), the development of teaching and learning in the classroom (Q-Classroom) and the collaborative network (Q-Network) with 4 processes include: 1) the flexible learning management, 2) the equality of students' caregiving, 3) teacher development for long-for-knowledge habit, and 4) the participation of faith building for the community. The coach would have 3 important steps to follow which were 1) pre-operation, 2) during-operation, and 3) post-operation.

Keywords: Coach, The Implementation of Coach, Teacher School Quality Program (TSQP)

บทนำ

กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.) จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์ ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา เสริมสร้าง พัฒนาคุณภาพ และประสิทธิภาพครู โดยมีโครงการต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก โครงการโรงเรียนพัฒนาคุณภาพต่อเนื่อง (School Quality Improvement Program: sQip) เป็นหนึ่งในโครงการของ กสศ. ที่จัดขึ้นในปี 2562-2563 โดยมีหลักการสำคัญคือ การพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบ (Whole-school Approach) ผ่านการส่งเสริมการขับเคลื่อนจากภายในโรงเรียนเป็นสำคัญ ด้วยมาตรการ 5Q ได้แก่ Q-Goal, Q-Coach, Q-PLC, Q-info และ Q-Network และ 4 กระบวนการ ได้แก่ 1) การจัดการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น 2) การดูแลผู้เรียนอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม 3) การพัฒนาครูให้ใฝ่รู้ใฝ่เรียน และ 4) การมีส่วนร่วมสร้างศรัทธาต่อชุมชน

การดำเนินการข้างต้นต้องอาศัยระบบการกระจายวิทยากรแกนนำ (Master Teacher) ที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญใช้เครื่องมือสามารถรับบทบาทพี่เลี้ยงหรือโค้ชและถ่ายทอดให้

แก่ครูแกนนำในโรงเรียนพื้นที่เป้าหมายจากวิทยากรกระบวนการ ทั้งนี้โครงการได้กำหนดให้มีทีมพี่เลี้ยง (Coach) ในการสนับสนุนส่งเสริม ถ่ายทอด และประสานงานทางวิชาการแก่ครูและโรงเรียนในโครงการ โดยแนวทางในการดูแลโรงเรียนกลุ่มเป้าหมายคือ วิทยากรแกนนำ 1 คน: โรงเรียน 10 โรงเรียน และให้แต่ละโรงเรียนทำหน้าที่พี่เลี้ยง (Coach) ในการส่งต่อความรู้ให้กับเครือข่ายครูในโรงเรียนต่อไปอย่างน้อย 3 คน ซึ่งการนำเครื่องมือนี้มาใช้ร่วมกับการพัฒนาเครือข่ายการทำงานร่วมกันของสถาบันอุดมศึกษาในพื้นที่ ทำหน้าที่ช่วยหนุนเสริมทางวิชาการและเรียนรู้ร่วมกับโรงเรียน

อย่างไรก็ตามแม้ว่าจะมีการกำหนดคุณสมบัติในการเป็นโค้ช แต่โค้ชแต่ละคนต่างมีภูมิหลัง และประสบการณ์การเป็นโค้ชแตกต่างกันในแต่ละพื้นที่ ดังนั้นเพื่อให้การพัฒนาครูและโรงเรียนเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเข้าใจในเจตนารมณ์วัตถุประสงค์ และสาระของโครงการที่ตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้ถอดบทเรียนจากโค้ชเพื่อสังเคราะห์วิธีการดำเนินงานของโค้ชที่มีคุณภาพในโครงการพัฒนาครู

และโรงเรียนเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องและเพื่อพัฒนาเป็นคู่มือโค้ชที่มีคุณภาพในลำดับต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อสังเคราะห์วิธีการดำเนินงานของโค้ชที่มีคุณภาพในโครงการพัฒนาครูและโรงเรียนเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ทบทวนวรรณกรรม

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยเรื่องนี้สามารถสรุปได้ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการเป็นโค้ช

จากการศึกษานิยามของการเป็นพี่เลี้ยงหรือการเป็นโค้ช มีผู้ให้นิยามเป็นจำนวนมาก อาทิ การเป็นโค้ช คือ กระบวนการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้พัฒนามากขึ้น ซึ่งการเป็นพี่เลี้ยงจะประสบความสำเร็จได้จำเป็นต้องมีความรู้และความเข้าใจในทักษะและเทคนิคที่มีความหลากหลายและเหมาะสมกับบริบทในการเป็นพี่เลี้ยงนั้น ๆ (Team FME, 2013)

การเป็นโค้ช คือ ศิลปะของการสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นและให้พลังงาน และเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้และพัฒนาบุคคลที่ได้รับการโค้ช (MTD Training, 2010)

การเป็นโค้ชเป็นการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการกระตุ้นให้ผู้รับการสอนงานหรือชี้แนะเกิดความเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และเจตคติ (Attitude) ที่มีต่อการทำงาน โดยพี่เลี้ยงจำเป็นต้องมีความรู้ทั้งในด้านของการบริหารจัดการและความรู้ในเชิงวิชาการ รวมถึงมีคุณสมบัติเฉพาะที่จำเป็นต่อการเป็นพี่เลี้ยง เช่น ความสามารถในการสร้างความไว้วางใจ ความน่าเชื่อถือ ความจริงใจ เป็นต้น (Tantichuwet, 2019)

จากความหมายของการเป็นโค้ชข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปความหมายของการเป็นโค้ชว่าการเป็น

พี่เลี้ยง หรือการเป็นโค้ช คือ การเป็นผู้สอนงาน แนะนำให้คำปรึกษาแก่ผู้รับการโค้ช เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาให้มีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) เจตคติ (Attitude) และคุณลักษณะเฉพาะตัว (Personal Attributes) ในการทำงานนั้น ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดขึ้น โดยโค้ชจำเป็นต้องมีความรู้ทั้งในด้านการบริหารจัดการและความรู้ในเชิงวิชาการ รวมถึงคุณสมบัติเฉพาะที่จำเป็นต่อการเป็นโค้ชจึงจะทำให้การเป็นพี่เลี้ยงดำเนินไปได้ด้วยดี

2. คุณสมบัติของการเป็นโค้ช

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องของโครงการ และเอกสารเกี่ยวกับการเป็นโค้ช (Secretariat Office of the Teachers' Council of Thailand, 2016; Satchukorn, 2004) ผู้วิจัยสรุปและสังเคราะห์ได้ว่าการเป็นโค้ชในโครงการฯ จำเป็นต้องมีคุณสมบัติความสามารถทางวิชาการทั้งด้านความรู้ ความสามารถทางวิชาการ คุณลักษณะเฉพาะทักษะ เจตคติ บุคลิกภาพ และพฤติกรรมของการเป็นโค้ชคุณภาพ โดยสรุปคือ

- 1) คุณสมบัติด้านความรู้ ความสามารถทางวิชาการ โค้ชต้องรู้ข้อมูลเกี่ยวกับหลักการของโครงการฯ เช่น แนวคิด มาตรการ กระบวนการดำเนินโครงการ ความเคลื่อนไหวทางการศึกษาและการเรียนรู้ทางการพัฒนาครูและโรงเรียนเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา
- 2) คุณลักษณะเฉพาะ เช่น การมีบาร์มีทางวิชาการ การสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี เป็นต้น
- 3) ด้านทักษะ เช่น การเป็นผู้มีทักษะในการแนะนำ ให้คำปรึกษา เช่น ทักษะการสร้างความไว้วางใจ การเป็นผู้ฟังที่ดี
- 4) ด้านเจตคติ เช่น เป็นผู้มองโลกในแง่ดี มีความรักความเมตตา และจิตวิญญาณของความเป็นครู (โค้ช)
- 5) ด้านบุคลิกภาพ เช่น การวางตัวดี สุภาพ เป็นที่เชื่อถือศรัทธา มีมนุษยสัมพันธ์ และ
- 6) ด้านพฤติกรรม เช่น การมีภาวะผู้นำ การประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่ยอมรับและศรัทธา มีการตัดสินใจที่ดี มีการสอนและประสานงานวิชาการที่ดี เป็นต้น

3. ภารกิจหน้าที่ในการเป็นโค้ชที่มีคุณภาพ

โค้ชที่มีคุณภาพในโครงการโรงเรียนพัฒนา

ครูและโรงเรียนเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ต่อเนื่อง ควรมีภารกิจหน้าที่ที่สำคัญ ดังนี้

3.1 สนับสนุนการบริหารจัดการของ ผู้บริหารและการจัดการเรียนการสอนของครูให้เป็นไป ตามเป้าหมายของโครงการในการ 1) กำหนดเป้าหมาย ของโรงเรียนที่มีคุณภาพ 2) การพัฒนาครูและผู้บริหาร ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ 3) การจัด ระบบสารสนเทศเพื่อการพัฒนาที่มีคุณภาพ 4) การ พัฒนาการเรียนการสอนในระดับชั้นเรียน และ 5) การ สร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกันที่ส่งผลต่อการพัฒนา ผู้เรียนตามเป้าหมายที่กำหนดใน 4 กระบวนการ ได้แก่ 1) การจัดการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น 2) การดูแลผู้เรียนอย่าง ทัวถึงและเท่าเทียม 3) การพัฒนาครูให้ใฝ่รู้ใฝ่เรียน และ 4) การมีส่วนร่วมสร้างศรัทธาต่อชุมชน รวมทั้ง การแนะนำให้คำปรึกษาช่วยหาทางออกเพื่อผ่อนคลาย ปัญหาอันเกิดจากการดำเนินโครงการให้บรรลุผล สำเร็จตามเป้าหมายของโครงการ

3.2 นิเทศ แนะนำให้คำปรึกษา กระตุ้น และ พัฒนาผู้บริหารและครู ตลอดจนการส่งเสริมครูแกนนำ ให้สามารถนำการจัดการเรียนการสอนและประสานงาน ตามภารกิจในโครงการพัฒนาครูและโรงเรียนเพื่อ ยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องให้เป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 ประสานและส่งเสริมการจัดกิจกรรม กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของครู และผู้บริหาร การสรรหาผู้รู้หรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านเพื่อการ พัฒนาการเรียนการสอนของครูตามความต้องการ เฉพาะเรื่องเฉพาะกิจที่เกี่ยวข้อง

3.4 ส่งเสริมการจัดประชุมปฏิบัติการ การ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ การถอดบทเรียนในกิจกรรมของ โรงเรียนและเครือข่ายให้เป็นไปตามเป้าหมายและมี ประสิทธิภาพ

วิธีการวิจัย

งานวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อศึกษาวิธีการดำเนินงาน

การเป็นโค้ชที่มีคุณภาพในโครงการพัฒนาครูและ โรงเรียนเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การประชุมเพื่อหารือแนวทางการจัดทำ คู่มือ และการหาประเด็นร่วมเพื่อจัดทำคู่มือการเป็น โค้ชที่มีคุณภาพ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ หัวหน้าโครงการ บริหารจัดการโรงเรียนพัฒนาคุณภาพต่อเนื่องโดยใช้ โค้ชคุณภาพ และผู้รับผิดชอบโครงการของสำนักงาน กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.)

2. การประชุมกำหนดประเด็นและผู้ให้ข้อมูล สำคัญเพื่อการจัดทำคู่มือการเป็นโค้ชที่มีคุณภาพ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ หัวหน้าโครงการบริหารจัดการโรงเรียนพัฒนา คุณภาพต่อเนื่องโดยใช้โค้ชคุณภาพ และผู้รับผิดชอบ โครงการของสำนักงานกองทุนเพื่อความเสมอภาค ทางการศึกษา (กสศ.)

3. การรับฟังความเห็นและรวบรวมข้อมูลวิธี การเป็นโค้ชที่มีคุณภาพจากหัวหน้าโครงการ ทีมโค้ช และผู้ทรงคุณวุฒิฯ โครงการบริหารจัดการโรงเรียน พัฒนาคุณภาพต่อเนื่องโดยใช้โค้ชคุณภาพ ได้แก่ หัวหน้า และทีมพี่เลี้ยงคุณภาพ โครงการโรงเรียนพัฒนา คุณภาพต่อเนื่องโดยใช้โค้ชคุณภาพที่คัดเลือกแบบ เจาะจง

4. การตรวจสอบสาระของคู่มือการเป็นโค้ชที่มี คุณภาพเพื่อนำไปใช้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิและหัวหน้า ที่พี่เลี้ยงจาก Node ต่าง ๆ

5. การตรวจสอบความเหมาะสมและความ เป็นไปได้ของคู่มือการเป็นโค้ชที่มีคุณภาพ โดย ผู้ทรงคุณวุฒิ สำนักงานกองทุนเพื่อความเสมอภาค ทางการศึกษา (กสศ.) และผู้รับผิดชอบโครงการของ สำนักงานกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับเทคนิค วิธีการ เป็น โค้ชที่มีคุณภาพในโครงการพัฒนาครูและโรงเรียนเพื่อ ยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องคือ หัวหน้าทีม

โค้ช (หัวหน้า Node) จากพื้นที่ดำเนินโครงการ จำนวน 14 จังหวัด โดยแบ่งออกเป็น 7 Node ครอบคลุม Node ละ 2 จังหวัด จำนวน 7 Node ได้แก่ Node ที่ 1 เชียงใหม่และแม่ฮ่องสอน Node ที่ 2 เชียงรายและน่าน Node ที่ 3 ลำปางและสุโขทัย Node ที่ 4 สุรินทร์และอำนาจเจริญ Node ที่ 5 พระนครศรีอยุธยาและกาญจนบุรี Node ที่ 6 เพชรบุรีและชลบุรี และ Node ที่ 7 สุราษฎร์ธานีและภูเก็ต ซึ่งผู้วิจัยเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) รวมถึงผู้ทรงคุณวุฒิ และหัวหน้าโครงการ รวมจำนวน 24 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์และแบบบันทึกการสนทนากลุ่มที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเป็นโค้ช ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือโดยศึกษาเอกสารแนวคิดเกี่ยวกับการเป็นโค้ชและรายละเอียดของโครงการพัฒนาครูและโรงเรียนเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องของ กสศ. จากนั้นสร้างข้อคำถามในการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่มให้สอดคล้องกับเอกสารที่ศึกษา วัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดการวิจัย

จากนั้นผู้วิจัยหาคุณภาพของเครื่องมือด้วยการนำแบบสัมภาษณ์ และแบบบันทึกการสนทนากลุ่มให้ผู้แทนสำนักงานกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.) ร่วมให้ความเห็นตรวจสอบแก้ไข และปรับปรุงแบบสัมภาษณ์และแบบบันทึกการสนทนากลุ่มให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นได้ข้อมูลที่ตรงกับวัตถุประสงค์การวิจัย

การตรวจสอบข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบข้อมูลด้วยวิธีการสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) จากผู้ให้ข้อมูล 3 กลุ่มคือ ผู้ทรงคุณวุฒิ หัวหน้าโครงการ และหัวหน้าทีมโค้ช โดยนำข้อมูลที่ได้มาเปรียบเทียบกับผ่านการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ หัวหน้าโครงการ และหัวหน้าทีมโค้ช

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า การเป็นโค้ชที่มีคุณภาพในโครงการพัฒนาครูและโรงเรียนเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง จะเกิดขึ้นได้ต้องประกอบด้วย 5 มาตรการตามข้อกำหนดของโครงการ คือ

1. มาตรการที่ 1 การกำหนดเป้าหมายโรงเรียน (Q-Goal)
2. มาตรการที่ 2 การพัฒนาครูและผู้บริหาร ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Q-PLC)
3. มาตรการที่ 3 ระบบสารสนเทศเพื่อการพัฒนาที่มีคุณภาพ (Q-Info)
4. มาตรการที่ 4 การพัฒนาการเรียนการสอนในระดับชั้นเรียน (Q-Classroom)
5. มาตรการที่ 5 การสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกัน (Q-Network)

ซึ่งแต่ละมาตรการจะมีแนวคิด ขั้นตอนการดำเนินงานการเป็นโค้ชที่มีคุณภาพแสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 มาตรการ แนวคิด ขั้นตอนการดำเนินงานการเป็นโค้ชที่มีคุณภาพ

มาตรการ	แนวคิด	ขั้นตอนการดำเนินงานการเป็นโค้ชที่มีคุณภาพ		
		ขั้นก่อนดำเนินงาน	ขั้นดำเนินงาน	ขั้นหลังดำเนินงาน
1. การกำหนดเป้าหมายโรงเรียน (Q-Goal)	การกำหนดเป้าหมายมีความสำคัญต่อโรงเรียนในโครงการฯ โดยต้องกำหนดเป้าหมายให้เกิดความท้าทายในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ เป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพ ด้วยการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ครู พ่อแม่ ผู้ปกครอง และตัวแทนชุมชน ร่วมกันกำหนดและร่วมกันดำเนินงานให้ไปสู่เป้าหมายนั้น	<ol style="list-style-type: none"> ศึกษาข้อมูลของโรงเรียน วางแผนและเตรียมการสนับสนุน ประสานการดำเนินงานกับหน่วยงานและบุคคลที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้รับผิดชอบ ครูแกนนำ วิทยากร หรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะ 	<ol style="list-style-type: none"> แจ้งให้โรงเรียนชี้แจงว่า จะดำเนินการกำหนดเป้าหมายอย่างไร จากนั้นจึงทำความเข้าใจให้คำปรึกษา และให้ความรู้เกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายโรงเรียน ส่งเสริม ติดตามการจัดตั้งทีมงานของโรงเรียนเพื่อรับผิดชอบการกำหนดเป้าหมาย กำหนดขั้นตอนการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายตามที่ได้กำหนดและเตรียมการไว้ร่วมกับโรงเรียน 	<ol style="list-style-type: none"> กระตุ้นและเสนอแนะให้โรงเรียนจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ที่สอดคล้องกับเป้าหมาย การกำหนดงบประมาณ ผู้รับผิดชอบ เวลา และเงื่อนไขความสำเร็จ เพื่อการบรรลุเป้าหมาย ให้โรงเรียนกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด พร้อมวิเคราะห์ความสำเร็จและไม่สำเร็จนั้น ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง ทั้งในส่วนของทีมโค้ชและผู้บริหารโรงเรียน โดยใช้ตัวชี้วัดความสำเร็จเป็นกรอบในการติดตามประเมินผล ปรับปรุงและพัฒนาเป้าหมายให้เหมาะสมกับสถานการณ์และความจำเป็น

ตารางที่ 1 มาตรการ แนวคิด ขั้นตอนการดำเนินงานการเป็นโค้ชที่มีคุณภาพ (ต่อ)

มาตรการ	แนวคิด	ขั้นตอนการดำเนินงานการเป็นโค้ชที่มีคุณภาพ		
		ขั้นก่อนดำเนินงาน	ขั้นดำเนินงาน	ขั้นหลังดำเนินงาน
2. การพัฒนาครู และผู้บริหารด้วย กระบวนการชุมชน การเรียนรู้ ทางวิชาชีพ (Q-PLC)	ชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ เป็น การรวมตัว ร่วมมือร่วมใจ และ เรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร นักการศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อ การปรับปรุงและพัฒนา ทักษะการสอนของครู และพฤติกรรม การเรียนรู้ของนักเรียน	<ol style="list-style-type: none"> 1. ศึกษา ทำความ เข้าใจในแนวคิด หลักการ และ องค์ความรู้เกี่ยวกับการ สร้างชุมชน การเรียนรู้ ทางวิชาชีพ คู่มือ ครูแกนนำใน โครงการฯ 2. ศึกษาชุมชน การเรียนรู้ทาง วิชาชีพที่มีอยู่เดิม ในโรงเรียน จากนั้น ศึกษาความต้องการ การพัฒนาครูและ ผู้บริหารในการสร้าง ชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ 3. เตรียมการเพื่อ การดำเนินงาน เช่น การประชุมชี้แจง ทำความเข้าใจ เพื่อ การรับรู้ร่วมกันทั้ง ภายในโรงเรียนและ เครือข่าย พร้อมทั้ง วางแผนการพัฒนา ร่วมกันระหว่างทีม โค้ช ผู้บริหาร และครูแกนนำ ที่โรงเรียน 4. คัดสรรครูที่มี วิสัยทัศน์ ความรู้ ความสามารถ ทักษะการเรียน การสอน การจัด กิจกรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดและ การประสานงาน ที่สามารถนำการ พัฒนาเพื่อนครูให้ เรียนรู้ไปด้วยกันได้ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ระบุปัญหาเกี่ยวกับ การจัดการเรียน การสอน การทำงาน ของครูที่เกิดขึ้นใน โรงเรียน 2. วิเคราะห์สาเหตุของ ปัญหาที่เกิดขึ้น แนวโน้มของปัญหา และผลกระทบที่ อาจเกิดขึ้นต่อ การเรียนการสอน 3. ระดมความคิดเพื่อ หาวิธีแก้ปัญหา จากนั้นนำเสนอผล การระดมความคิด ดำเนินการอภิปราย สรุป และเลือกวิธี การแก้ปัญหาที่ เหมาะสม 4. นำวิธีแก้ปัญหา ที่ได้จากการระดม ความคิดไปทดลอง ใช้ในการเรียน การสอน ในชั้นเรียน และหรือ การทำงาน โดย ร่วมกันสังเกต การสอน และ เก็บข้อมูล 5. สรุปผลวิธีการ แก้ปัญหา อภิปรายผลที่ เกิดขึ้นจาก การทดลองใช้ นำเสนอผลการ สังเกตการสอนและ เสนอแนะวิธีการ ปรับปรุงแก้ไข 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ให้ข้อมูลย้อนกลับ สะท้อนความคิด แนะนำ และให้ คำปรึกษาแก่ ผู้บริหาร และ ครูอย่างต่อเนื่อง 2. ติดตาม ประเมิน สรุปผลและร่วมกัน ปรับปรุงพัฒนา เมื่อมีสาระสำคัญที่ จำเป็นต้องปรับปรุง

ตารางที่ 1 มาตรการ แนวคิด ขั้นตอนการดำเนินงานการเป็นโค้ชที่มีคุณภาพ (ต่อ)

มาตรการ	แนวคิด	ขั้นตอนการดำเนินงานการเป็นโค้ชที่มีคุณภาพ		
		ขั้นก่อนดำเนินงาน	ขั้นดำเนินงาน	ขั้นหลังดำเนินงาน
3. ระบบสารสนเทศ เพื่อการพัฒนาที่มีคุณภาพ (Q-Info)	เป็นฐานข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนและสร้างความเสมอภาคของผู้เรียนที่อยู่ในรูปของระบบสารสนเทศ อิเล็กทรอนิกส์ พัฒนาขึ้นในรูปแบบของการสร้างฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ที่ประกอบด้วย ข้อมูลโรงเรียน ข้อมูลผู้เรียน ข้อมูลหลักสูตร การเรียน การสอน การประเมินผลผู้เรียน เพื่อการพัฒนาและติดตามผู้เรียนเป็นรายบุคคล สามารถแจ้งเตือนกรณีผู้เรียนที่มีความเสี่ยงสูงที่จำเป็นต้องได้รับการดูแลใกล้ชิดเพื่อแก้ไขปัญหาให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพ	<ol style="list-style-type: none"> ตรวจสอบระบบสารสนเทศที่โรงเรียนใช้งานอยู่ในปัจจุบัน ศึกษาทำความเข้าใจในแนวคิดหลักการและองค์ความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศเพื่อการพัฒนาที่มีคุณภาพ (Info) และความต้องการในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของครูและผู้บริหาร วางแผนการพัฒนาการใช้ จัดระบบสารสนเทศเพื่อการพัฒนาที่มีคุณภาพ (Info) ร่วมกันระหว่างทีมพี่เลี้ยง ผู้บริหาร และครู จัดเตรียมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ ผู้เรียน เช่น ผลการเรียนรู้ และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนและการบริหารจัดการ เช่น ปฏิทินโรงเรียน ข้อมูลหลักสูตร โครงสร้างรายวิชา เป็นต้น สำหรับการบันทึกในระบบสารสนเทศเพื่อการพัฒนาที่มีคุณภาพ (Info) และเรียกใช้ข้อมูลได้แบบทันที 	<ol style="list-style-type: none"> ดำเนินการพัฒนาครูและผู้บริหาร ประชุมปรึกษาหารืออบรมให้ความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศ Info การพัฒนาความรู้และความสามารถในการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการพัฒนาที่มีคุณภาพ (Info) ให้อยู่ภายใต้การทำงานในลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ 	<ol style="list-style-type: none"> ให้ข้อมูลย้อนกลับสะท้อนคิด สอนแนะ และให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารและครูอย่างต่อเนื่อง ติดตาม ประเมินสรุปผลและร่วมกันปรับปรุงพัฒนาเมื่อมีสาระสำคัญที่จำเป็นต้องปรับปรุงที่เป็นไปตามข้อมูลและสถานการณ์

ตารางที่ 1 มาตรการ แนวคิด ขั้นตอนการดำเนินงานการเป็นโค้ชที่มีคุณภาพ (ต่อ)

มาตรการ	แนวคิด	ขั้นตอนการดำเนินงานการเป็นโค้ชที่มีคุณภาพ		
		ขั้นก่อนดำเนินงาน	ขั้นดำเนินงาน	ขั้นหลังดำเนินงาน
4. การพัฒนาการเรียนการสอนในระดับชั้นเรียน (Q-Classroom)	การเรียนการสอนในระดับชั้นเรียนเป็นหัวใจของการจัดการศึกษาที่มุ่งให้ผู้เรียนมีคุณภาพสูงสุด หรือพัฒนาที่ตัวผู้เรียน การปฏิรูปการศึกษาจะสำเร็จได้ คือ การปฏิรูปในห้องเรียน ดังนั้นการพัฒนาการเรียนการสอนในระดับชั้นเรียน จึงเป็นมาตรการสำคัญในโครงการพัฒนาครูและโรงเรียนเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาให้ครูใช้กระบวนการจัดการเรียนการสอนเชิงรุก (Active Learning) ส่งผลให้ผู้เรียนเป็นผู้เรียนที่มีคุณภาพ	<ol style="list-style-type: none"> ศึกษาข้อมูลของโรงเรียน โดยเฉพาะบริบทที่เกี่ยวข้องกับด้านการจัดการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจากคะแนน PISA (Programme for International Student Assessment) ศึกษาเอกสารและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนแบบเชิงรุก รวมถึงทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 สนับสนุนให้ผู้บริหารกำหนดบทบาทหน้าที่ของครูแกนนำและครูในการพัฒนาการเรียนการสอนผ่านกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) กระบวนการ Lesson learned (LS) โดยใช้การจัดระบบสารสนเทศเพื่อการพัฒนาที่มีคุณภาพร่วมกัน กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ 	<ol style="list-style-type: none"> ประสานผู้บริหารจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยวิทยากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนแบบเชิงรุก และทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 เพื่อเพิ่มเติมองค์ความรู้ให้กับครูแกนนำ และครูที่เกี่ยวข้อง สนับสนุนให้ผู้บริหารครูแกนนำ และครูร่วมกันกำหนดเป้าหมาย หัวเรื่อง หรือวิธีการพัฒนาการเรียนการสอนเชิงรุก จัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตร โดยมุ่งเน้นเป้าหมายในด้านผลการเรียนรู้และทักษะที่เกิดขึ้นของผู้เรียนมากกว่าความสนใจหรือความต้องการของครู สนับสนุนให้ครูแกนนำ และครูร่วมกันเลือกบทเรียนที่สอดคล้องกับเป้าหมายมาวางแผนการสอนร่วมกัน กระตุ้นและสนับสนุนให้ครูแกนนำ และครูร่วมกันนำแผนการสอนและสื่อการเรียนการสอนที่จัดเตรียมไว้ไปใช้จริงในชั้นเรียน โดยมีเพื่อนครูร่วมสังเกตการสอนในชั้นเรียน 	<ol style="list-style-type: none"> ร่วมกับโรงเรียนผ่านวง PLC ของครูแกนนำ และครูที่เกี่ยวข้องร่วมกันติดตาม ย้อนทวน (Recall) ไตร่ตรองสะท้อนคิด (Reflect) ตรวจสอบปรับปรุงแก้ไข (Revise) และสอนซ้ำ (Re-teach) เสนอแนะโรงเรียน (ผู้บริหารและครู) จัดทำแผนปฏิบัติการ (Action plan) เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียนและดำเนินการตามแผน รวมทั้งสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูได้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับเทคนิคการจัดการเรียนการสอน และการจัดการเรียนการสอนเชิงรุก (Active Learning) สนับสนุนผู้บริหารครูแกนนำ ครูร่วมกับทีมวิทยากรติดตาม และประเมินผลการพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียนผ่านวง PLC ของครู

ตารางที่ 1 มาตรการ แนวคิด ขั้นตอนการดำเนินงานการเป็นโค้ชที่มีคุณภาพ (ต่อ)

มาตรการ	แนวคิด	ขั้นตอนการดำเนินงานการเป็นโค้ชที่มีคุณภาพ		
		ขั้นก่อนดำเนินงาน	ขั้นดำเนินงาน	ขั้นหลังดำเนินงาน
5. การสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกัน (Q-Network)	เป็นการรวมตัวกันของบุคคล กลุ่มบุคคล หรือหน่วยงานภายในและนอกโรงเรียน ทั้งเครือข่ายที่เป็นโรงเรียน และเครือข่ายที่เป็นบุคคล ภูมิปัญญาครอบครัว ชุมชน สถานประกอบการ สถาบันสังคม หน่วยงานของรัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่สนับสนุนการศึกษาที่สามารถติดต่อสื่อสารและการคมนาคมสะดวก โดยความสมัครใจ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ และทำกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน	<ol style="list-style-type: none"> ศึกษา ทำความเข้าใจโครงการฯ รวมถึงบริบทและพื้นฐานของโรงเรียน และเครือข่ายของโรงเรียนในโครงการ จัดให้มีการรวมตัวของเครือข่ายและการเลือกประธานเครือข่าย โดยประสานงานให้โรงเรียนมีการรวมตัวกันด้วยความสมัครใจ เครือข่ายละประมาณ 5 โรงเรียน โดยพิจารณาจากพื้นที่ใกล้เคียงกัน เคยทำงานร่วมกัน และตกลงเลือกประธานกันเอง ให้ครูดำเนินการตามคู่มือครูแกนนำในโครงการประชุมและวางแผนร่วมกัน ระหว่างทีมพี่เลี้ยงและผู้บริหารของโรงเรียน และครูแกนนำที่มีความพร้อมในการรวมตัวกันเป็นเครือข่าย 	<ol style="list-style-type: none"> ส่งเสริมให้เกิดการดำเนินการตามแผนที่วางไว้และสนับสนุนให้โรงเรียนผลัดกันเป็นผู้นำและผู้ตาม แม้ว่าจะมีประธานเครือข่ายแล้วก็ตาม สนับสนุนให้มีการติดต่อสื่อสารของเครือข่ายด้วยกระบวนการทางเทคโนโลยี เพื่อลดขั้นตอนการเดินทางของครูและผู้บริหารภายในเครือข่าย ให้คำแนะนำปรึกษา และกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่องเมื่อมีปัญหาอุปสรรคระหว่างการค้าดำเนินงานของเครือข่าย ควรได้มีการเสนอแนะชี้ทางออกให้เกิดการผ่อนคลายปัญหา 	นิเทศ เยี่ยมเยียนและประเมินผล การดำเนินงาน ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ แล้วแต่กรณี ในกรณี กระบวนการเทคโนโลยีและการสื่อสารควรมาใช้ เช่น ทางออนไลน์ อินเทอร์เน็ต อีเมล เป็นต้น เพื่อให้เข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว พร้อมทั้งสรุป และรายงานผลการดำเนินงาน

อภิปรายผล

การถอดบทเรียนองค์ความรู้ของทีมโค้ช พบประเด็นสำคัญของโค้ชและทีมโค้ชมีพื้นฐานที่สอดคล้องกันคือ การเป็นผู้บริหารโรงเรียนมาก่อน มีประสบการณ์สูง และมีความเชี่ยวชาญในการบริหารจัดการ ส่งผลให้สามารถแนะนำ ให้คำปรึกษา และช่วยแก้ปัญหาทางการบริหารจัดการของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีแนวคิดชัดเจนในการสนับสนุน การบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียนและการพัฒนาการเรียนการสอนของครูที่มีคุณภาพ โดยใช้มาตรการการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน (Q-Goal) การพัฒนาครูและผู้บริหารด้วยกระบวนการชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Q-PLC) การจัดระบบเทคโนโลยี เพื่อการพัฒนาที่มีคุณภาพ (Q-Info) การพัฒนา การเรียนการสอนในระดับชั้นเรียน (Q-Classroom) และการสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกัน (Q-Network) เป็นกลไกการสนับสนุนและพัฒนาตามแนวทางของ โครงการโรงเรียนพัฒนาคุณภาพต่อเนื่อง (Equitable Education Fund, 2019) บนพื้นฐานของ 4 กระบวนการ คือ 1) การจัดการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น ใช้หลักความยืดหยุ่น และความเป็นกัลยาณมิตร 2) การดูแลผู้เรียนอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม ใช้หลักยึดเป้าหมายที่ผู้เรียนมีคุณภาพ 3) การพัฒนาครูให้ใฝ่รู้ใฝ่เรียน ใช้หลักความรู้ ความสามารถ หลักการพัฒนาอย่างเป็นระบบและปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และ 4) การมีส่วนร่วม สร้างศรัทธาต่อชุมชน ใช้หลักอำนวยความสะดวกและ ประสานการจัดการเรียนรู้ หลักการบูรณาการและ ประสานประโยชน์ร่วมกัน หลักการทำงานเป็นทีม หลักการมีส่วนร่วม เป็นหลักสำคัญของการดำเนินงาน ของโค้ชที่ต้องทำหน้าที่สนับสนุน แนะนำ ให้คำปรึกษา ด้วยความรู้ความสามารถให้ครูและผู้บริหารสามารถ ดำเนินโครงการพัฒนาครูและโรงเรียนเพื่อยกระดับ คุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องบรรลุผลสำเร็จทั้ง 3 ขั้นตอนในการดำเนินงานคือ ก่อนการดำเนินงาน ขั้นดำเนินงาน และหลังการดำเนินงาน โดยในทุก ขั้นตอนของการดำเนินงานจะใช้หลักการดังกล่าว

ที่นับเป็นหลักสำคัญในการดำเนินโครงการของโค้ช สอดคล้องกับ Teeranun (2019) Pathumchart (2019) Ouyiamthiti (2019) และ Lamphunphong (2019) ที่ให้ความเห็นเกี่ยวกับการเป็นโค้ชในโครงการโรงเรียน พัฒนาคุณภาพต่อเนื่อง ที่ผ่านมาว่าการเป็นพี่เลี้ยง หรือโค้ชยึดหลักคำนึงถึงเป้าหมายผู้เรียนที่มีคุณภาพ ความรู้ ความสามารถของโค้ช สร้างความใกล้ชิด และไว้วางใจให้เกิดกับผู้รับการโค้ช การทำงานเป็น ทีมของโค้ช โดยการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนโดยเฉพาะ บุคลากรทั้งโรงเรียนที่ต้องรับรู้ร่วมกัน และกระทำ อย่างต่อเนื่องทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ด้วยกลยุทธ์สร้างความไว้วางใจ ความน่าเชื่อถือศรัทธา กระตุ้นและปลุกเร้า การสื่อสารอย่างต่อเนื่อง และการชื่นชมผลสำเร็จ ทั้งระดับจุลภาคหรือระดับมหภาค มีการให้ข้อมูลสะท้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้ง การแลกเปลี่ยนประสบการณ์และมุมมองต่าง ๆ ทางการศึกษา

ขณะเดียวกันเมื่อมีสิ่งใดที่คาดว่าจะป็นอุปสรรค โค้ชก็สามารถแนะนำ ให้คำปรึกษาเชิงป้องกันได้อย่างดี ด้วยประสบการณ์ที่โค้ชผ่านการทำงานมาอย่างโชกโชน และประสบผลสำเร็จอันเป็นประโยชน์สำหรับการ นำไปสร้างเป็นคู่มือหรือแนวทางการเป็นโค้ชที่มีคุณภาพ ได้อย่างดี เช่นเดียวกับ Mavuso (2007) ที่กล่าวถึง บทบาทการเป็นโค้ชที่ต้องคำนึงถึงคือ การสร้างความไว้วางใจ เคารพความแตกต่างของแต่ละบุคคล รักษาความลับ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ให้ คำแนะนำ ช่วยเหลือเมื่อถูกร้องขอ ส่งเสริม และพัฒนา ผู้รับการโค้ชให้เป็นมืออาชีพ เป็นต้น สอดคล้องกับ Secretariat Office of the Teachers' Council of Thailand (2016) ที่กล่าวถึง การสร้างความไว้วางใจ แก่ผู้รับการโค้ช การเน้นการสอนงานอย่างเป็นระบบ เชื่อมโยงกับการปฏิบัติจริง โดยเฉพาะการทบทวน และสะท้อนผลการสอนเหล่านี้ แสดงให้เห็นว่าการ เป็นพี่เลี้ยง หรือโค้ชเป็นบุคคลสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้รับการโค้ช พี่เลี้ยง หรือ โค้ช จึงควรต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถสูง

ทำงานอย่างมีหลักการ มีความจริงจัง จริงใจ มีทักษะ เจตคติที่ดีบนพื้นฐานของประสบการณ์ มีวิธีการ และกลยุทธ์การทำงานให้ประสบผลสำเร็จที่เป็น คุณสมบัติสำคัญของพี่เลี้ยงในโครงการพัฒนาครูและ โรงเรียนเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีวัตถุประสงค์หลักในการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนใน ชนบทที่ร่วมโครงการได้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งโรงเรียน รวมทั้งการพัฒนาทักษะที่จำเป็น ของครูในการจัดการเรียนการสอนที่สามารถพัฒนา ให้นักเรียนเกิดทักษะในศตวรรษที่ 21 (Equitable Education Fund, 2019) ที่โค้ชสมควรได้รับการ ส่งเสริมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และก้าวให้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลง และองค์ความรู้ใหม่ตลอดเวลา โดยเฉพาะมาตรการสนับสนุนด้านการกำหนดเป้าหมาย ของโรงเรียนที่มีคุณภาพ (Q-Goal) การพัฒนาครูและ ผู้บริหารด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Q-PLC) การจัดระบบสารสนเทศเพื่อการพัฒนาที่มี คุณภาพ (Q-Info) การพัฒนาการเรียนการสอนใน ระดับชั้นเรียน (Q-Classroom) โดยเฉพาะการเรียนรู้ แบบ Active Learning การคิดวิเคราะห์และการคิด สร้างสรรค์ รวมทั้งการสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกัน (Q-Network) เพื่อการพัฒนาผู้รับการโค้ชให้บรรลุ วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมี ประสิทธิภาพ และนำสาระสำคัญของการถอดบทเรียน เป็นข้อมูลสำคัญเพื่อการจัดทำแนวทางการเป็นโค้ชที่มี คุณภาพต่อไป

สรุปผล

การถอดบทเรียนองค์ความรู้ของทีมโค้ชใน โครงการโรงเรียนพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง มี การสนับสนุนผู้บริหารโรงเรียนและครูในการพัฒนา การเรียนการสอนเพื่อพัฒนานักเรียนที่มีคุณภาพ ด้วย มาตรการ 5 Q ตามแนวทางที่สำนักงานกองทุนเพื่อ ความเสมอภาคทางการศึกษากำหนด ผ่านการบริหาร จัดการโครงการ ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายของ โรงเรียน (Q-Goal) การพัฒนาครูและผู้บริหารด้วย

กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Q-PLC) การจัดระบบสารสนเทศเพื่อการพัฒนาที่มีคุณภาพ (Q-Info) การพัฒนาการเรียนการสอนในระดับชั้นเรียน (Q-Classroom) และการสร้างเครือข่ายการทำงาน ร่วมกัน (Q-Network) และ 4 กระบวนการ ได้แก่ 1) การจัดการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น 2) การดูแลผู้เรียน อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม 3) การพัฒนาครูให้ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน และ 4) การมีส่วนร่วมสร้างศรัทธาต่อชุมชน โดยโค้ชจะเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการทำให้เกิดกระบวนการในข้างต้น ทั้งนี้โค้ชที่มีคุณภาพจะมี ขั้นตอนการดำเนินงานที่สำคัญทั้ง 3 ขั้นตอนคือ ขั้นตอน ดำเนินงาน ขั้นดำเนินงาน และขั้นหลังดำเนินงาน และ ในทุกขั้นตอนการดำเนินงานของโค้ชที่มีคุณภาพจะ ดำเนินงานร่วมกันกับโรงเรียนและชุมชนเสมอเพื่อให้เกิดความยั่งยืนในการพัฒนาผู้เรียนและโรงเรียนต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่มีต่อการนำผลการวิจัยไป ประยุกต์ใช้ ผู้วิจัยแบ่งตามผู้นำผลการวิจัยไปใช้ดังนี้

1. ข้อเสนอต่อสำนักงานกองทุนเพื่อความ เสมอภาคทางการศึกษา/ฝ่ายบริหารจัดการโครงการ

1.1 มาตรการสนับสนุน ได้แก่ การกำหนด เป้าหมายที่มีคุณภาพ การพัฒนาครูและผู้บริหารด้วย กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การจัดระบบ สารสนเทศเพื่อการพัฒนาที่มีคุณภาพ และการสร้าง เครือข่ายการทำงานร่วมกัน ซึ่งเป็นมาตรการสนับสนุน ที่กำหนดไว้เดิมนั้น ยังมีข้อจำกัดในการดำเนินงานของ โรงเรียนโดยเฉพาะการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน (Q-Goal) และการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการพัฒนา ที่มีคุณภาพ (Q-Info) ที่ควรให้ความสำคัญเป็นพิเศษ หากมั่นใจว่ามาตรการดังกล่าวนี้ จะส่งผลต่อคุณภาพ การเรียนรู้ของผู้เรียน

สำหรับการพัฒนาการเรียนการสอน ในระดับชั้นเรียน แม้จะเป็นมาตรการที่กำหนด ขึ้นใหม่ แต่ก็เป็นการกิจที่โรงเรียนโดยครูและผู้บริหาร ต้องดำเนินการอยู่แล้ว รวมทั้งมีนโยบายสนับสนุน

จากต้นสังกัดที่โครงการฯ สามารถดำเนินการได้ง่าย หากมีการสนับสนุนอย่างจริงจังโดยเฉพาะในด้านการเรียนรู้แบบ Active Learning ทักษะในศตวรรษที่ 21 การคิดวิเคราะห์ และการคิดสร้างสรรค์ จึงควรให้ความสำคัญเป็นพิเศษเพราะเป็นการเน้นไปที่ผู้เรียน ซึ่งถือเป็นเป้าหมายทางการศึกษาและการเรียนรู้ที่แท้จริง

1.2 เนื่องจากโครงการพัฒนาครูและโรงเรียนฯ มุ่งที่การพัฒนาการเรียนการสอนในระดับชั้นเรียน (Classroom) ดังนั้นการคัดเลือกโค้ชหรือทีมโค้ช ควรมุ่งไปที่ผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ด้านการเรียนการสอนโดยตรง และมีคุณสมบัติตามข้อเสนอในแนวทางการเป็นโค้ชที่มีคุณภาพ เช่น คณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ครูเชี่ยวชาญ หรือศึกษานิเทศก์ ก็จะทำให้การโค้ชเพื่อการดำเนินโครงการคล่องตัว ชัดเจน และตรงต่อความต้องการการพัฒนาของครูผู้จัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนมากขึ้น

1.3 จัดให้มีการพัฒนาโค้ชและจัดมาตรการสนับสนุนที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบตามข้อเสนอแนวทางการพัฒนาโค้ชดังกล่าวข้างต้น โดยเรียงลำดับความสำคัญเพื่อให้โค้ชได้ทำหน้าที่โค้ชในโครงการพัฒนาครูและโรงเรียนเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

References

- Equitable Education Fund. (2019). *Teacher school quality program*. Equitable Education Fund. [in Thai]
- Lamphunphong, S. (2019). *Lessons from school network co-development node 1 (Chiangmai-Maehongson): Teacher school quality program research project academic year 2017-2018*, Duplicate document. [in Thai]
- Mavuso, M. A. (2007). *Mentoring as a knowledge management tool in organizations* [Master's thesis]. Stellenbosch University.
- MTD Training. (2010). *Coaching and mentoring*. <http://www.magic8.info/uploads/1/4/7/4/14744730/coaching-and-mentoring.pdf>
- Ouiyamthiti, P. (2019). *Quality coaching lessons*. Equitable Education Fund. [in Thai]
- Pathumchart, P. (2019). *Quality coaching lessons*. Equitable Education Fund. [in Thai]

1.4 ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกันให้มากขึ้น โรงเรียนสามารถบริหารจัดการตนเองโดยไม่ต้องรอฟังคำสั่งจากเบื้องบนหรือต้นสังกัด การสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกันโดยเฉพาะด้านวิชาการ เป็นสิ่งที่ควรพิจารณาในลำดับแรก ๆ เพื่อให้โรงเรียนมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน ดังนั้นกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกันที่สมควรได้รับการพิจารณาควบคู่ไปด้วยกัน

2. ข้อเสนอต่อโค้ชหรือทีมโค้ช

2.1 ควรเตรียมความพร้อมในการเป็นโค้ชดำเนินการโค้ชตามภารกิจ และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อการพัฒนาตนเองที่ส่งผลต่อผลสำเร็จของโครงการในที่สุด

2.2 ประเมินผลการใช้แนวทางการเป็นโค้ชที่มีคุณภาพ เพื่อการปรับปรุงพัฒนาในโอกาสต่อไป

2.3 วิจัยการดำเนินงานทั้งที่เป็นการวิจัยปฏิบัติการและการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมเพื่อประโยชน์ต่อการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลต่อการยอมรับของผู้รับการโค้ช และการเพิ่มประสิทธิภาพของงานยิ่งขึ้น

- Satchukorn, S. (2004). *Teaching technique*. Saitarn. [in Thai]
- Secretariat Office of the Teachers' Council of Thailand. (2016). *Encyclopedia of contemporary education in honor of Her Royal Highness Princess Maha Chakri Sirindhorn on the occasion of the celebration of the age of 5 rounds, 2 April 2015*. Office of the Education Council. [in Thai]
- Tantichuwet, P. (2019). *Documents for teaching mentoring*. Dhurakij Pundit Printing. [in Thai]
- Team FME. (2013). *Principal of coaching: Coaching skill*. <http://www.free-management-ebooks.com>
- Teeranun, T. (2019). *Quality coaching lessons*. Equitable Education Fund. [in Thai]



Name and Surname: Patcharapa Tantichuwet

Highest Education: Doctor of Philosophy (Development Education), Chulalongkorn University

Affiliation: Kasetsart University

Field of Expertise: Development Education and Educational Psychology