

การศึกษบทบาทของผู้บริหารในการโค้ชเพื่อพัฒนาครูบนฐานเทคโนโลยีการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน
The Study of The School Administrators' Roles in Coaching to Teacher Development Based on
Technology for Learning Management in School

ธนรัตน์ แท้ววัฒนา*

Thanarat Taewattana

คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน นครปฐม 73140

Faculty of Education and Development Sciences, Kasetsart University,

Kamphaeng Saen Campus, Nakhon Pathom, 73140

*Corresponding author e-mail: thanarat.taek@ku.th

ศิริยุภา พูลสุวรรณ

Siriyupa Ponsuwan

สถาบันวิจัย พัฒนา และสาธิตการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ นครนายก 26120

Educational Research Development and Demonstration Institute, Nakhon Nayok, 26120

ภทธีรา ธีรสวัสดิ์

Phatthira Teerasawasdi

สถาบันวิจัย พัฒนา และสาธิตการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ นครนายก 26120

Educational Research Development and Demonstration Institute, Nakhon Nayok, 26120

พัทธนา อินทรศม

Phatchana Intharatsami

สถาบันวิจัย พัฒนา และสาธิตการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ นครนายก 26120

Educational Research Development and Demonstration Institute, Nakhon Nayok, 26120

(Received: November 4, 2020; Revised: November 22, 2020; Accepted, December 1, 2020)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการโค้ชในบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนของการพัฒนาครูบนฐานเทคโนโลยีการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน วิจัยดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) กำหนดแนวทางการพัฒนาด้านวิถีคิด (Digital Mindset) ของผู้บริหารผ่านการอบรมออนไลน์ 2) กำหนดเนื้อหาองค์ความรู้พัฒนาผู้บริหารเพื่อเป็นผู้ทำโค้ช 3) จัดกระบวนการอบรมออนไลน์ 4) วิเคราะห์เนื้อหาจากใบงานกระบวนการโค้ช 5) เสนอรายงานการสังเคราะห์ให้กับผู้บริหารในโครงการ ประชากรเป็นผู้บริหารของโรงเรียนที่ร่วมโครงการมูลนิธิสานอนาคตการศึกษา คอนเน็กซ์อีดี (CONNEXT ED Foundation) จำนวน 1,067 โรงเรียน และกลุ่มตัวอย่างการวิจัยผู้บริหารจำนวน 357 คน เป็นการเลือกแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีวิถีคิดด้านดิจิทัลและความรู้ด้านเทคโนโลยีการศึกษา สามารถใช้ความรู้ในการเป็นโค้ชเพื่อวางแผนการโค้ชการใช้เทคโนโลยีการจัดการเรียนรู้ในประเด็น วิเคราะห์สถานการณ์ของครู หัวข้อที่ทำโค้ช วัตถุประสงค์ของการโค้ช เป้าหมายของการโค้ช กิจกรรมของการโค้ช และวิธีการติดตามของการโค้ช ไปในทิศทางที่ทำให้มีเป้าหมายของการพัฒนาที่ชัดเจน และแนวทางการโค้ชประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นวิเคราะห์ 2) ขั้นวางแผน 3) ขั้นติดตามและสะท้อนผล และ 4) ขั้นแนะนำปรับปรุง ขณะที่การโค้ชของผู้บริหารเป็นแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motives) ที่เป็นแรงผลักดันจากภายนอก กระตุ้นให้ครูเกิดพฤติกรรมที่สามารถส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างถาวรได้ถ้าผู้บริหารกระตุ้นการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ให้แก่ครูอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ: บทบาทผู้บริหาร การโค้ช พัฒนาครู เทคโนโลยีการศึกษา

Abstract

The purpose of this study was to study how to coaching of the school administrators' roles to teacher development based on technology for learning management in school. The research study consisted of five stages: 1) set guidelines for the develop a digital mindset of the school administrators through online training, 2) define content and knowledge to develop the school administrators to become coaches, 3) organize an online training process, 4) analyze content of the coaching process worksheet and 5) submit a synthesis report to the school administrators. The population was the school administrators participating in CONNEXT ED Foundation

project 1,067 schools and the sample groups were school administrators who acted as coaches for 357 administrators. The research findings showed that the school administrators have digital thinking and knowledge of educational technology, able to apply the knowledge in coaching plan using learning management technology in areas including: analyze the situation of the teacher, coaching topic, coaching objectives, coaching goals, coaching activities and follow-up of coaching. All of these have a clear direction of development and coaching approach consists of 4 steps: 1) analysis 2) create the plan 3) follow up and feedback and 4) communication. While coaching process was extrinsic motives that was an external drive that encourages teachers to develop behaviors that can affect permanent change. If school administrators continue to stimulate the use of technology in learning management for teachers.

Keywords: The role of administrators, Coaching, Teacher development, Education technology

ความเป็นมา

โลกของเราในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากสาเหตุการผันผวนทางเทคโนโลยี (Disruptive Technology) ทำให้ทุกองค์กรจำเป็นต้องปรับตัวกับความเปลี่ยนแปลงโดยการนำเทคโนโลยีในรูปแบบดิจิทัลเข้ามาใช้จำนวนมากเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ในส่วนของภาคการศึกษาเองก็ได้รับผลกระทบจากการผันผวนทางเทคโนโลยี ทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนแนวคิดใหม่ที่สำคัญในการจัดการศึกษา ซึ่งความผันผวนด้านดิจิทัล (Digital Disruption) เป็นความผันผวนทางเทคโนโลยีที่สำคัญที่ส่งผลการปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนรู้ของนักเรียน ครูปรับบทบาทจากผู้ถ่ายทอดความรู้ไปเป็นผู้สนับสนุนและกระตุ้นให้นักเรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ และที่สำคัญองค์ความรู้จะไม่ได้อยู่แต่ในห้องเรียนที่นักเรียนต้องมารับการถ่ายทอดความรู้จากครูอีกต่อไป

กระแส Digital Disruption ที่เกิดขึ้นในโรงเรียนมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้เรียนที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้การเรียนการสอนมีผลกระทบต่อความสนใจและผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนเองพยายามหาหนทางปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของผู้เรียน เส้นทางการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลที่เต็มรูปแบบในปัจจุบันไม่ใช่แค่การนำเทคโนโลยีมาใช้ในโรงเรียนให้ดูทันสมัยมากขึ้นเท่านั้น แต่จะต้องเป็นการเปลี่ยนแปลงระดับการทำงานของครูและบุคลากรในโรงเรียนเพื่อผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของนักเรียนที่มีประสิทธิภาพ สิ่งแรกที่

เริ่มต้นคือ Digital Mindset (Cisco Systems (Thailand), 2019) ของผู้บริหารโดยไม่มีติดกับสิ่งที่เคยเรียนรู้หรือปฏิบัติมาในอดีตที่จะทำให้เกิดแนวคิดรูปแบบใหม่ๆ ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ โดยเฉพาะการที่เริ่มต้นจากตัวผู้บริหารที่ปรับวิธีคิดและยอมรับการเรียนรู้ตลอดจนเทคนิควิธีการใหม่ๆ จากการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน

บทบาทหนึ่งของผู้บริหารโรงเรียนในยุค Digital Disruption จะต้องเป็นผู้นำทางเทคโนโลยีในการสร้างความสำเร็จทางวิชาการ พัฒนาครูในโรงเรียนใช้เทคโนโลยีเป็นฐานในการจัดการเรียนรู้ จากผลของการจัดโครงการพัฒนาวิชาชีพครูให้กับผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ และครูในโรงเรียนประจำรัฐที่อยู่ภายใต้การหนุนเสริม และกำกับดูแล โดยมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการศึกษาไทย โดยความร่วมมือของสถาบันวิจัย พัฒนา และสาธิตการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ร่วมกับบริษัททรูคอร์ปอเรชั่น ภายใต้โครงการสานอนาคตการศึกษา (CONNEXT ED) ด้วยการปรับแนวคิดและการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ ดังนั้นผู้บริหารที่เข้าร่วมโครงการจะต้องเป็นผู้ที่ชี้แนะและถ่ายทอดประสบการณ์ความรู้ในฐานะโค้ช (Coach) ในการพัฒนาครูให้มีทักษะการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ แต่เนื่องจากปัญหาในการนำเทคโนโลยีไปประยุกต์ใช้ในโรงเรียนจะมีปัญหาที่มีความหลากหลาย ตลอดจนความรู้และประสบการณ์ของผู้บริหารมีความแตกต่างกัน ผลของการโค้ชของผู้บริหารเข้าร่วมโครงการเป็นข้อมูลที่สามารถ

ถอดเป็นองค์ความรู้เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ต่อไปโดยไม่มีที่สิ้นสุด งานวิจัยนี้จึงค้นหาแนวทางการโค้ชของผู้บริหารโรงเรียนที่ช่วยส่งเสริมการพัฒนาทักษะของครูในการนำเทคโนโลยีจัดการเรียนรู้ผ่านการสังเคราะห์ผลการฝึกอบรมการจัดการเรียนรู้บนฐานเทคโนโลยี ของผู้บริหารโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการอบรมหลักสูตรบทบาทผู้บริหารกับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีของการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาแนวทางการโค้ชในบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนของการพัฒนาครูบนฐานเทคโนโลยีการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน

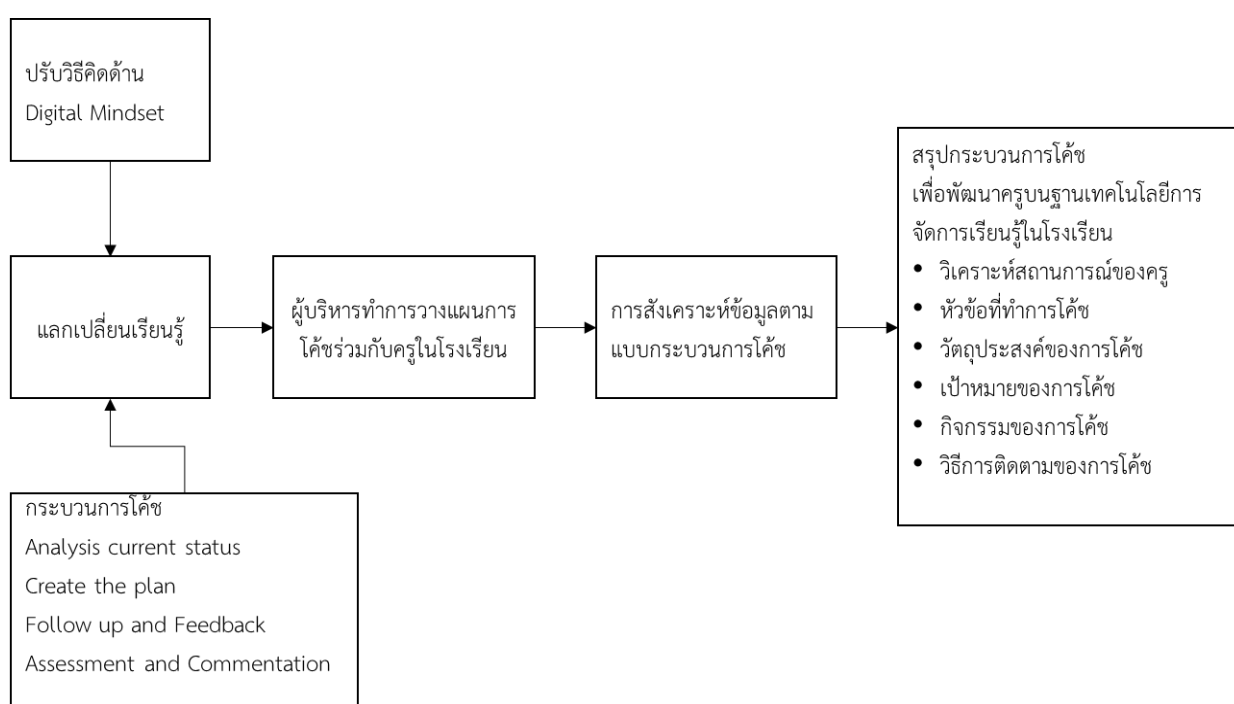
ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ต้องการศึกษาแนวทางในการโค้ชของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการมูลนิธิสานอนาคตการศึกษา คอนเน็กซ์อีดี (CONEXT ED Foundation) ที่ผ่านกระบวนการอบรมในหลักสูตร การออกแบบการจัดการเรียนรู้บนฐานเทคโนโลยี มีแนวทางในการพัฒนาครูบนฐานเทคโนโลยี

การจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนในประเด็น วิเคราะห์สถานการณ์ของครู หัวข้อที่ทำการโค้ช วัตถุประสงค์ของการโค้ช เป้าหมายของการโค้ช กิจกรรมของการโค้ช และวิธีการติดตามของการโค้ช อย่างไร

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยเรื่องบทบาทของผู้บริหารกับการเป็นโค้ชเพื่อพัฒนาครูบนฐานเทคโนโลยีการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเป็นการสังเคราะห์ข้อมูลจากใบงานกระบวนการโค้ชของผู้บริหารโรงเรียนที่ผ่านกระบวนการปรับวิธีคิดผู้บริหารโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ อบรมให้ความรู้ในเรื่องกระบวนการโค้ช แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อทำความเข้าใจกระบวนการโค้ช และวางแผนการโค้ชครูในโรงเรียนในประเด็นการนำเทคโนโลยีมาใช้ในโรงเรียน เพื่อสังเคราะห์ด้วยวิธีบรรยายสรุปกระบวนการโค้ชเพื่อพัฒนาครูบนฐานเทคโนโลยีการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนในประเด็น วิเคราะห์สถานการณ์ของครู หัวข้อที่ทำการโค้ช วัตถุประสงค์ของการโค้ช เป้าหมายของการโค้ช กิจกรรมของการโค้ช และวิธีการติดตามของการโค้ช กรอบแนวคิดการวิจัยแสดงดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการสังเคราะห์ข้อมูลของกระบวนการโค้ชของผู้บริหารที่จะต้องผ่านการอบรมออนไลน์ในหัวข้อ ได้แก่ การเรียนรู้ในยุค 4.0 การใช้เทคโนโลยีเป็นฐานในการจัดการเรียนรู้ เทคโนโลยีเปลี่ยนโลกการศึกษาไทย แอปพลิเคชันช่วยสอนสำหรับครูยุคใหม่ ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี และกระบวนการโค้ชและการกำกับติดตามนำความรู้ไปวางแผนการโค้ชการใช้เทคโนโลยีการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน และส่งข้อมูลไปงานกลับเพื่อสังเคราะห์ด้วยวิธีบรรยายสรุปกระบวนการโค้ชเพื่อพัฒนาครูบนฐานเทคโนโลยีการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนในประเด็น วิเคราะห์สถานการณ์ของครู หัวข้อที่ทำการโค้ช วัตถุประสงค์ของการโค้ช เป้าหมายของการโค้ช กิจกรรมของการโค้ช และวิธีการติดตามของการโค้ช

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยบทบาทของผู้บริหารกับการเป็นโค้ชเพื่อพัฒนาครูบนฐานเทคโนโลยีการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเป็นการวิจัยสังเคราะห์ข้อมูล มีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1. กำหนดแนวทางการพัฒนาด้านวิธีคิด Digital Mindset ของผู้บริหารผ่านการอบรมออนไลน์
2. กำหนดเนื้อหาองค์ความรู้พัฒนาผู้บริหารเพื่อเป็นผู้ทำการโค้ช
3. จัดกระบวนการอบรมออนไลน์
4. วิเคราะห์เนื้อหาจากใบงานกระบวนการโค้ช
5. เสนอรายงานการสังเคราะห์ให้กับผู้บริหารในโครงการ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป็นผู้บริหารของโรงเรียนที่ร่วมโครงการมูลนิธิสานอนาคตการศึกษา คอนเน็กซ์อีดี (CONNEXT ED Foundation) ในหลักสูตร การออกแบบการจัดการเรียนรู้บนฐานเทคโนโลยี จำนวน 1,067 โรงเรียนทั่วประเทศ และกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารจำนวน 357 คน เป็นการเลือกแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) จากการที่ผู้บริหารจัดส่งข้อมูลใบงานกระบวนการโค้ชในเวลาที่กำหนดของโครงการ

การเก็บข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากใบงานที่มอบหมายให้ผู้บริหารที่เข้าร่วมโครงการทดลองใช้หลังจากที่ผ่านการอบรมให้ความรู้ตามกระบวนการ และกำหนดให้ผู้บริหารร่วมวางแผนการโค้ชกับครูในโรงเรียนผู้รับการโค้ชแล้วส่งใบงานพร้อมกับการกรอกข้อมูลผ่านแบบฟอร์มออนไลน์ ข้อมูลที่สำคัญในใบงานของโครงการโดยผู้บริหารจะกรอกข้อมูลในประเด็นหัวข้อการวิเคราะห์สถานการณ์ของครู หัวข้อที่ทำการโค้ช วัตถุประสงค์ของการโค้ช เป้าหมายของการโค้ช กิจกรรมของการโค้ช และวิธีการติดตามของการโค้ช

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากใบงานจะนำมาจัดหมวดหมู่วิเคราะห์เนื้อหา แปลความหมายข้อมูล นำมาจัดเป็นรูปแบบเชิงระบบการดำเนินงานที่เชื่อมโยงระหว่างหัวข้อย่อยแต่ละส่วนตามกระบวนการโค้ชโดยอาศัยการตีความสรุปในประเด็น วิเคราะห์สถานการณ์ของครู หัวข้อที่ทำการโค้ช วัตถุประสงค์ของการโค้ช เป้าหมายของการโค้ช กิจกรรมของการโค้ช และวิธีการติดตามของการโค้ช

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลวิเคราะห์ ข้อมูลจากการส่งใบงานกระบวนการโค้ชจากผู้บริหารที่ส่งกลับมาในเวลากำหนดพบว่าสัดส่วนของใบงานแบ่งตามรายภาคเรียงลำดับได้แก่ ภาคเหนือจำนวนร้อยละ 44 ภาคกลางร้อยละ 20 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือร้อยละ 19 ภาคใต้ร้อยละ 11 และภาคตะวันตกร้อยละ 6 แบ่งใบงานตามประเภทของขนาดโรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนขนาดกลางร้อยละ 59 โรงเรียนขนาดเล็กร้อยละ 35 และโรงเรียนขนาดใหญ่ร้อยละ 6 และสัดส่วนจากใบงานพบว่าผู้ที่ทำการโค้ช ได้แก่ ผู้อำนวยการ/ผู้บริหารร้อยละ 88 และเป็นครูพี่เลี้ยงร้อยละ 12 ผลการสังเคราะห์ข้อมูลใบงานดังนี้

1. วิเคราะห์สถานการณ์ของครู พบว่าครูที่ได้รับการโค้ชมีจุดแข็งของการนำเทคโนโลยีใช้จัดการเรียนรู้ได้แก่ มุ่งมั่นในการเรียนรู้ มีความตั้งใจในการพัฒนาการสอน และมีพื้นฐานการใช้คอมพิวเตอร์ดี ส่วนจุดอ่อนของการนำเทคโนโลยีใช้จัดการเรียนรู้ ได้แก่ ขาดทักษะการใช้

เทคโนโลยีการศึกษา มีการงานสอนหลายวิชา การสอนไม่เป็นไปตามแผน ขาดการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน และประสบการณ์การสอนน้อย

2. หัวข้อที่ทำการโค้ช พบว่าส่วนใหญ่จะเน้นการโค้ชวิธีการสอนร้อยละ 60 อาทิ ทักษะการสอนแบบผสมผสาน การสอนแบบ Active Learning การแก้ปัญหาทักษะการสอน การแก้ปัญหานักเรียนไม่สนใจ เป็นต้น การโค้ชการใช้เครื่องมือร้อยละ 28 อาทิ การใช้แอปพลิเคชันในการจัดการเรียนการสอน การใช้แอปพลิเคชันเพื่อพัฒนาการคิดเชิงวิเคราะห์ การใช้แอปพลิเคชันช่วยสอนในรายวิชา การใช้โดรฟ์แลกเปลี่ยนและแชร์ข้อมูล การใช้แอปพลิเคชันเพื่อการประเมินผลระหว่างเรียน เป็นต้น การโค้ชพัฒนาสื่อการสอนร้อยละ 9 อาทิ การสร้างสื่อออนไลน์ การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีผลิตสื่อการเรียนการสอน เป็นต้น ลำดับสุดท้ายการโค้ชนำเทคโนโลยีบริหารงานโรงเรียนร้อยละ 3 อาทิ การนิเทศติดตามเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร การใช้งานในฝ่ายบริหารงานทั่วไป การทำบัญชี เป็นต้น

3. วัตถุประสงค์ของการโค้ช พบว่าส่วนใหญ่มีวัตถุประสงค์เพื่อบูรณาการเทคโนโลยีกับการสอนร้อยละ 78 อาทิ เพื่อเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ครูสามารถเขียนแผนการสอนแบบผสมผสาน เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากสื่อเทคโนโลยีเพื่อให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้น กล้าคิด กล้าถามและกล้าตอบ เพื่อให้ครูสามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่น่าสนใจ เป็นต้น เพื่อพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีของครูร้อยละ 16 อาทิ เพื่อให้ครูใช้เทคโนโลยีในการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำแอปพลิเคชันมาจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ครูสามารถเลือกใช้สื่อออนไลน์ได้อย่างเหมาะสม เป็นต้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนร้อยละ 6 อาทิ เพื่อพัฒนาแนวทางการนิเทศติดตามเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานฝ่ายบริหารงานทั่วไป เพื่อให้ครูและบุคลากรได้มีโอกาสพูดคุยและรับฟังความคิดเห็นด้วยเทคโนโลยี เพื่อสร้างเครื่องมือวัดผลด้วยแอปพลิเคชันที่ตรงตามตัวชี้วัดของหลักสูตร เป็นต้น

4. เป้าหมายของการโค้ช พบว่าการโค้ชมีเป้าหมายส่วนใหญ่ทักษะการใช้เทคโนโลยีของครูเพิ่มขึ้นร้อยละ 50 อาทิ ครูมีความรู้การเลือกใช้แอปพลิเคชัน

ได้อย่างเหมาะสม ครูสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครูสามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ได้ ครูสามารถปรับการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ได้ เป็นต้น เป้าหมายครูเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เพิ่มขึ้นร้อยละ 30 อาทิ ครูเขียนแผนการสอนแบบผสมผสานได้ ครูสามารถออกแบบกิจกรรมด้วยสื่อผสมผสานได้อย่างน่าสนใจ ครูสามารถจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการได้ เป็นต้น เป้าหมายนักเรียนมีผลการเรียนรู้ดีขึ้นร้อยละ 20 อาทิ นักเรียนมีความสุขเมื่อมาเรียน มีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาตามตัวชี้วัดที่กำหนด นักเรียนมีความรักและให้ความสนใจในรายวิชาที่เรียน นักเรียนในห้องมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ได้โดยไม่เบื่อหน่าย นักเรียนเกิดการเรียนรู้ที่หลากหลายและมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้สูงขึ้น

5. กิจกรรมของการโค้ช พบว่าผู้ที่โค้ชส่วนใหญ่ได้ออกแบบกิจกรรมการโค้ชเพื่อพัฒนาร่วมกันกับครูในโรงเรียนโดยมีกิจกรรมที่สอดคล้องตามแนวทางการกระบวนการโค้ชที่เป็นวงจรการหมุนนำ APICR (ธนรัตน์ แต้ววัฒนา, กิตติคุณ รุ่งเรือง และพัชรา อินทร์ศรี, 2558) ได้แก่ การศึกษาด้วยตนเอง การอบรมออนไลน์ การเรียนรู้ร่วมกัน การเสริมแรง การออกแบบการเรียนรู้ การจัดทำสื่อกลยุทธ์การสอน การทดลองกิจกรรม และการประเมินผลแนะนำ

6. วิธีการติดตามของการโค้ช พบว่าส่วนใหญ่ผู้ที่โค้ชจะมีวิธีการติดตามผลของการโค้ช ได้แก่ การสังเกตการณ์สอน การนิเทศในชั้นเรียน การเขียนรายงาน การสอบถาม และการนำเสนอผลงาน

ผลการสังเคราะห์ข้อมูลโบบงานเพื่อหาแนวทางการโค้ชในบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนของการพัฒนาครูบนฐานเทคโนโลยีการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน จากการสังเคราะห์เอกสารพบว่ากระบวนการโค้ชเพื่อการพัฒนาครูในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนโดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ขั้นวิเคราะห์ (Analysis) โค้ชจะต้องเป็นผู้วิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของครูในโรงเรียนเพื่อหาช่องว่างของปัญหาการจัดการเรียนรู้ และกำหนดประเด็นในการกำหนดเรื่องหรือหัวข้อในการโค้ช

2. ขั้นวางแผน (Create the Plan) โค้ชจะต้องร่วมกันกับผู้รับการโค้ชในการวางแผนการโค้ชซึ่งจะต้องร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ของประเด็นที่จะโค้ช กำหนดเป้าหมายที่คาดหวังความสำเร็จ กำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ พัฒนาผู้รับการโค้ช กำหนดวิธีการติดตามและประเมินผล การเรียนรู้ในแต่ละกิจกรรม และกำหนดเวลาในการติดตามที่ชัดเจน

3. ขั้นติดตามและสะท้อนผล (Follow up and Feedback) โค้ชจะต้องติดตามผู้รับการโค้ช ตามกำหนดเวลาที่ระบุไว้ในแผน และสะท้อนผลของการให้คำปรึกษา เพื่อให้ผู้รับการโค้ชเห็นการพัฒนาการของตนเอง

อภิปรายผลการวิจัย

1. การศึกษาแนวทางการโค้ชในบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนของการพัฒนาครูบนฐานเทคโนโลยีการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน พบว่าแนวทางที่โค้ชมีแนวทางที่ส่วนใหญ่มีความสอดคล้องกัน ผลมาจากผู้บริหารจะต้องผ่านการอบรมเพื่อเปิดวิธีคิดด้านดิจิทัล (Digital Mindset) จากการเรียนรู้ในเรื่อง การเรียนรู้ในยุค 4.0 การใช้เทคโนโลยีเป็นฐานในการจัดการเรียนรู้ เทคโนโลยีเปลี่ยนโลกการศึกษาไทย แอปพลิเคชันช่วยสอนสำหรับครูยุคใหม่ ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี และกระบวนการโค้ชและการกำกับติดตาม ทำให้สามารถสังเคราะห์องค์ความรู้ที่ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการโค้ชการใช้เทคโนโลยีการจัดการเรียนรู้ในประเด็น วิเคราะห์สถานการณ์ของครู หัวข้อที่ทำการโค้ช วัตถุประสงค์ของการโค้ช เป้าหมายของการโค้ช กิจกรรมของการโค้ช และวิธีการติดตามของการโค้ช ไปในทิศทางที่ทำให้มีเป้าหมายของการพัฒนาที่ชัดเจน

2. การโค้ชครูในยุคออนไลน์ให้ประสบความสำเร็จจะต้องอาศัยแรงจูงใจที่เป็นพลังผลักดันให้ครูมีพฤติกรรมและเป้าหมายในการพัฒนาตนเองที่จะนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ทั้งนี้ยังพบว่าจุดแข็งของครูที่มีต่อการใช้เทคโนโลยีนั้นถือว่าเป็นแรงจูงใจภายใน (Intrinsic motives) ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ที่ค่อนข้างถาวร และการโค้ชของผู้บริหารเป็นแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motives) (Robbin, 1996) ที่เป็นแรงผลักดันจากภายนอกกระตุ้นให้ครูเกิดพฤติกรรม

ที่สามารถส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างถาวรได้ถ้าผู้บริหารกระตุ้นการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ให้แก่ครูอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับประเทศชั้นนำทางการศึกษาได้มีโครงการกระตุ้นให้ครูใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ (Monica, 2020) เช่น ประเทศเกาหลีใต้ใช้โปรแกรมช่วยเหลือเพื่อนครูออนไลน์เชื่อมโยงกับครูอาสาสมัครทั่วประเทศ ประเทศฟินแลนด์ฝึกอบรมครูช่วยผ่านโปรแกรมครูสอนพิเศษสนับสนุนการใช้เครื่องมือดิจิทัล และประเทศเอสโตเนียมีเครือข่ายนักเทคโนโลยีการศึกษาในโรงเรียนซึ่งเป็นครูที่เชี่ยวชาญในการช่วยเพื่อนร่วมงานในการผสมผสานเทคโนโลยีในรูปแบบใหม่ๆ เป็นการสร้างความต่อเนื่องของการพัฒนา นอกจากนี้การสังเคราะห์ใบงานการโค้ชพบว่า กลยุทธ์แรงจูงใจที่ผู้บริหารสามารถดำเนินการต่อเนื่องให้ประสบความสำเร็จ ได้แก่ การให้รางวัลแก่ครูผู้สำเร็จจากการพัฒนาเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ การสร้างสภาพแวดล้อมการเข้าถึงเทคโนโลยีของครูในโรงเรียน การให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาตนเอง การช่วยกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาที่ครูสามารถทำได้ และการที่ผู้บริหารให้ครูสามารถติดตามความก้าวหน้าของตนเองในการพัฒนา

ข้อเสนอแนะ

สถานศึกษาที่ประสงค์จะนำแนวทางการโค้ชในบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนของการพัฒนาครูบนฐานเทคโนโลยีการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน ไปประยุกต์ใช้ในการขับเคลื่อนการพัฒนาครูและบุคลากรด้านเทคโนโลยีควรดำเนินการดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรกำหนดแนวทางการพัฒนาครูโดยกำหนดเป็นนโยบายให้มีการใช้เทคโนโลยีการศึกษา และการกำหนดผู้ที่ทำหน้าที่โค้ชและผู้รับการโค้ชที่ชัดเจน รวมถึงมีข้อตกลงที่ชัดเจนให้กระบวนการนี้มีผลผูกพันต่อภาระงานและผลการปฏิบัติงาน

2. จัดให้มีการสร้างความรู้ ความเข้าใจและการวางแผนตามกระบวนการโค้ชร่วมกันของผู้ที่ทำการโค้ชและผู้รับการโค้ช

3. ผู้บริหารโรงเรียน ควรมีการดำเนินการ จัดสภาพแวดล้อมเพื่อสร้างแรงจูงใจผลักดันให้ผู้รับการโค้ช เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

4. ควรสนับสนุนให้ครูได้บันทึกบทเรียน แห่งความสำเร็จ จากการปฏิบัติหน้าที่ในการใช้เทคโนโลยี การจัดการเรียนรู้ และสังเคราะห์สิ่งที่เป็น การปฏิบัติที่ดี (Best practice) เพื่อสรุปเป็นองค์ความรู้ของโรงเรียน ที่บุคลากรได้ร่วมกันสร้างขึ้น ซึ่งเป็นองค์ความรู้ที่สอดคล้อง กับบริบทของโรงเรียนที่นำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณสถาบันวิจัย พัฒนา และสาธิต การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ร่วมกับ มูลนิธิ สถานอนาคตการศึกษา คอนเน็กซ์อีดี (CONNEXT ED Foundation) ภายใต้การดำเนินงานของกลุ่มบริษัท ทรูคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่ให้การสนับสนุนการทำ วิจัยภายใต้โครงการการออกแบบการจัดการเรียนรู้บนฐาน เทคโนโลยี

เอกสารอ้างอิง

- ธนรัตน์ แต้ววัฒนา, กิตติคุณ รุ่งเรือง และพัชนา อินทร์ศรี. (2558). การพัฒนาระบบกำกับติดตามสำหรับการพัฒนาครูด้วยระบบ หนุนนำต่อเนื่อง. *วารสารวิจัยและพัฒนาหลักสูตร*, 5(2), 86-100.
- Cisco Systems (Thailand). (2019). *สร้าง Digital Mindset ขั้นแรกของการเปลี่ยนแปลงองค์กรด้วย Digital Transformation*. Retrieved from Digital Transformation Thailand: <https://digitaltransformationth.com/articles/first-step-to-digital-transformation-is-mindset>
- Monica, P. (2020, May 07). *Preparing teachers to use technology*. Retrieved from National Center on Education and the Economy: <https://ncee.org/2020/05/preparing-teachers-to-use-technology/>
- Robbin, S. P. (1996). *Organizational Behavior: Concepts Controversies Application* (27th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.