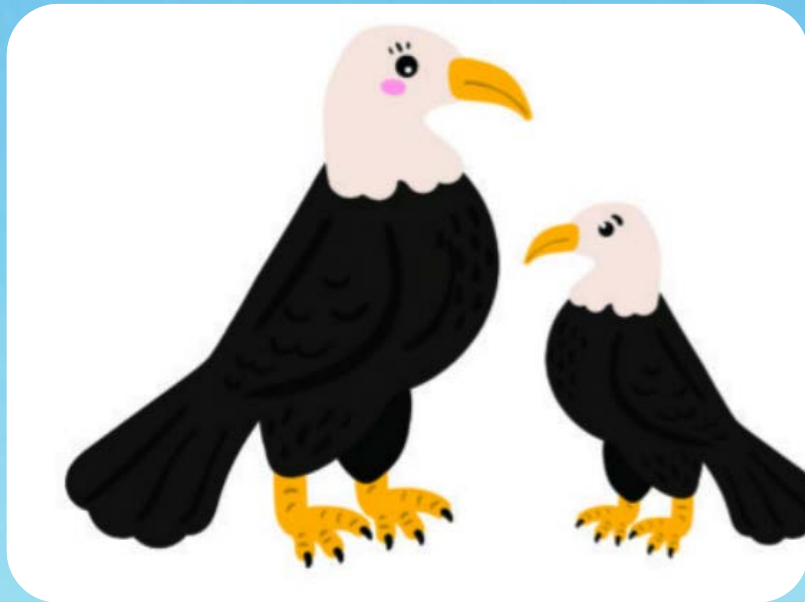


การโค้ชเพื่อการรู้คิด (Cognitive Coaching)



รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่

รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒนาผล

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(พิมพ์ครั้งที่ 6 พ.ศ. 2567)

การโค้ชเพื่อการรู้คิด

(Cognitive Coaching)



รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่

รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒนาผล

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(พิมพ์ครั้งที่ 6 พ.ศ. 2567)

การโค้ชเพื่อการรู้คิด (Cognitive Coaching)

รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่

รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒนาผล

พิมพ์ครั้งที่ 6 มกราคม 2567 จำนวน 100 เล่ม

ข้อมูลทางบรรณานุกรมของสำนักหอสมุดแห่งชาติ

National Library of Thailand Cataloging in Publication Data

รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่, รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒนาผล.

การโค้ชเพื่อการรู้คิด (Cognitive Coaching). – กรุงเทพฯ : จรัสสินทวงศ์การพิมพ์, 2567.
375 หน้า.

1. การเรียนรู้. I. ชื่อเรื่อง

ISBN 978-616-348-814-5

ราคา 350 บาท

สงวนลิขสิทธิ์เนื้อหาและภาพประกอบ ตามพระราชบัญญัติลิขสิทธิ์

พิมพ์ที่ บริษัท จรัสสินทวงศ์การพิมพ์ จำกัด

233 ซอยเพชรเกษม 102/2

แขวงบางแคเหนือ เขตบางแค

กรุงเทพมหานคร 10160

โทรศัพท์ 02-809-2281-3 แฟกซ์ 02-809-2284

www.fast-book.com e-mail: info@fast-books.com

คำนำ

หนังสือ “การโค้ชเพื่อการรู้คิด (Cognitive Coaching)” เล่มนี้ได้เขียนขึ้นจากการสังเคราะห์เอกสาร ตำรา ประสบการณ์การโค้ช และประสบการณ์การทำวิจัยของผู้เขียนจำนวนหลายเรื่อง ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2552 จนถึงปัจจุบัน มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้สอนทั้งในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษา ได้ใช้ศึกษาและเรียนรู้แนวทางการโค้ชเพื่อการรู้คิด และนำไปใช้พัฒนาทักษะการรู้คิด (cognitive skills) ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

การโค้ชเพื่อการรู้คิด (cognitive coaching) เป็นบทบาทของผู้สอนยุคใหม่ที่พัฒนาการมาจากการสอน (teaching) และการเป็นผู้เอื้ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (facilitator) มีองค์ประกอบสำคัญได้แก่ การให้ข้อมูลเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ การตรวจสอบความเข้าใจของผู้เรียน การใช้พลังคำถาม การให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ และการให้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ต่อยอด ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันและเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทักษะการรู้คิดของผู้เรียนในปัจจุบัน ดังนั้นการโค้ชจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้สอนทุกคนควรเรียนรู้ ฝึกฝน และนำไปโค้ชผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

ขอขอบคุณ คณะครูทุกท่านที่มีส่วนร่วมในการวิจัยของผู้เขียน และผู้สอนทุกท่านที่ได้นำหนังสือเล่มนี้ไปใช้จริงในพื้นที่และให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาหนังสือให้มีความสมบูรณ์มากขึ้น

ผู้เขียนหวังเป็นอย่างยิ่งว่าหนังสือเล่มนี้จะเป็นประโยชน์กับครูอาจารย์ และผู้ที่สนใจได้มากพอสมควร

รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่

รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒนาผล

คำนิยม

หนังสือ การโค้ชเพื่อการรู้คิด (Cognitive Coaching) เล่มนี้ เป็นหนังสือที่ได้นำเสนอเนื้อหาสาระที่มีความสำคัญและน่าสนใจ เหมาะสำหรับครูยุคใหม่ ที่จะทำหน้าที่เป็นโค้ชให้ผู้เรียนเกิดการคิดไม่ว่าจะเป็น soft skills และ hard skills ของผู้โค้ช การใช้พลังคำถาม (power questions) และหัวข้ออื่นๆ ซึ่งครูสามารถนำไปใช้ได้อย่างหลากหลาย

ขอเสนอแนะให้ครูและผู้สนใจทางการศึกษาได้อ่านและทำความเข้าใจเกี่ยวกับการโค้ชเพื่อการรู้คิด แล้วนำไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีการคิดขั้นสูง ซึ่งเป็นทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนในอนาคตต่อไป

ดร.ศรีสมร พุ่มสะอาด

อดีตที่ปรึกษาด้านกระบวนการเรียนรู้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	กระบวนทัศน์การโค้ชในการเรียนรู้ยุคใหม่	1
	บทนำ	3
	1.1 ธรรมชาติของการเรียนรู้สู่การโค้ช	7
	1.2 ปัจจัยการเรียนรู้ในมุมมองพระพุทธศาสนา พัฒนามาสู่บทบาทของโค้ช	9
	1.3 ชีวิตกับการเรียนรู้สู่จุดเน้นของการโค้ช	14
	1.4 The Four Pillars of Education สู่เป้าหมายของการโค้ช	15
	1.5 วงจรการเรียนรู้สู่การพัฒนาการโค้ช	18
	1.6 บทบาทของโค้ชกับปริมาณการเรียนรู้	21
	1.7 ตัวชี้วัดการโค้ชที่มีประสิทธิภาพ	28
	สรุป	29
	บรรณานุกรม	31
2	สาระสำคัญของการโค้ชเพื่อการรู้คิด	35
	บทนำ	37
	2.1 แนวคิดหลักการโค้ชเพื่อการรู้คิด	41
	2.2 Soft skills และ Hard skills ของการโค้ชเพื่อการรู้คิด	54
	2.3 กลไกของการโค้ชเพื่อการรู้คิด	64
	2.4 กระบวนการโค้ชเพื่อการรู้คิด	68
	2.5 ธรรมชาติของผู้เรียนที่โค้ชควรรู้	70
	สรุป	80
	บรรณานุกรม	81

สารบัญ

บทที่	หน้า
3 การรู้คิด	83
บทนำ	85
3.1 สาระสำคัญของการรู้คิด	89
3.2 ทักษะการรู้คิด	93
3.2.1 การรับรู้	95
3.2.2 ความสนใจ	99
3.2.3 การจำ	101
3.2.4 ภาษา	103
3.2.5 การคิด	104
3.3 การคิดขั้นสูง	110
3.4 การโค้ชเพื่อการรู้คิดบนฐานทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มการรู้คิด	113
สรุป	128
บรรณานุกรม	131
4 การสร้างความไว้วางใจ	133
บทนำ	135
4.1 แนวคิดของการสร้างความไว้วางใจ	139
4.2 จุดมุ่งหมายของการสร้างความไว้วางใจ	142
4.3 พลังของความไว้วางใจ	143
4.4 ความต้องการของผู้เรียนที่เป็นพื้นฐานของความไว้วางใจ	144
4.5 บุคลิกภาพของโค้ชที่เสริมสร้างความไว้วางใจ	146
4.6 การสื่อสารของโค้ชที่เสริมสร้างความไว้วางใจ	149
4.7 วิธีการสร้างความไว้วางใจ	149

สารบัญ

บทที่	หน้า
4.8 ปัจจัยยึดเหนี่ยวความไว้วางใจ	167
4.9 การจัดการความไว้วางใจ	167
สรุป	169
บรรณานุกรม	171
5 การให้ข้อมูลเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้	173
บทนำ	175
5.1 แนวคิดของการให้ข้อมูลเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้	179
5.2 จุดมุ่งหมายของการให้ข้อมูลเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้	183
5.3 การใช้คำถามเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้	184
5.4 การใช้สื่อเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้	187
5.5 การใช้เรื่องเล่าเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้	193
5.6 การให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้	195
5.7 กิจกรรมการให้ข้อมูลเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้	200
สรุป	201
บรรณานุกรม	203
6 การตรวจสอบความเข้าใจของผู้เรียน	205
บทนำ	207
6.1 แนวคิดของการตรวจสอบความเข้าใจของผู้เรียน	211
6.2 จุดมุ่งหมายของการตรวจสอบความเข้าใจของผู้เรียน	211
6.3 ประโยชน์ของการตรวจสอบความเข้าใจของผู้เรียน	212
6.4 ช่วงเวลาของการตรวจสอบความเข้าใจของผู้เรียน	213

สารบัญ

บทที่	หน้า
6.5	วิธีการตรวจสอบความเข้าใจของผู้เรียน
6.6	แนวทางการช่วยเหลือผู้เรียนหลังการตรวจสอบความเข้าใจ
สรุป	225
บรรณานุกรม	227
7	พลังคำถาม
229	
บทนำ	231
7.1	แนวคิดของพลังคำถาม
235	
7.2	ความสำคัญของพลังคำถาม
236	
7.3	พลังคำถามเพื่อพัฒนาผู้เรียน
236	
7.4	ระบบการใช้พลังคำถาม
259	
7.5	กลยุทธ์การใช้พลังคำถาม
261	
7.6	กลยุทธ์การตอบสนองคำตอบของผู้เรียน
262	
สรุป	264
บรรณานุกรม	265
8	การให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์
267	
บทนำ	269
8.1	แนวคิดของการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์
273	
8.2	ความสำคัญของการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์
273	
8.3	การให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์โดยการกล่าวคำพูด
273	
8.4	การให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์โดยการสะท้อนคิด
และถอดบทเรียน	276
8.5	การสื่อสารเชิงบวกเพิ่มพลังการให้ข้อมูลย้อนกลับ
281	

สารบัญ

บทที่	หน้า
8.6 ทักษะการชื่นชมและเห็นคุณค่า	283
สรุป	285
บรรณานุกรม	287
9 การให้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ต่อยอด	289
บทนำ	291
9.1 แนวคิดของการให้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ต่อยอด	295
9.2 ความสำคัญของการให้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ต่อยอด	297
9.3 วิธีการให้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ต่อยอด	298
9.4 กิจกรรมการเรียนรู้ต่อยอดที่เสริมสร้างการคิดขั้นสูง	302
9.5 ตัวอย่างการโค้ชเพื่อการรู้คิดจากประสบการณ์และการวิจัย	305
สรุป	316
บรรณานุกรม	317
10 การประเมินผลการโค้ช	319
บทนำ	321
10.1 สามแนวทางการประเมินผลการโค้ช	325
10.2 การประเมินผลการโค้ชที่เสริมพลังตามสภาพจริง	327
10.3 เครื่องมือการประเมินผลการโค้ชจากผลการวิจัย	333
10.4 การสะท้อนผลการประเมินที่มีประสิทธิภาพ	350
สรุป	351
บรรณานุกรม	353
ดรชนีคำสำคัญ	355

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 บทบาท teacher , facilitator และ cognitive coaching	47
2 การวิเคราะห์ความแตกต่างของการโค้ช การจัดการเรียนรู้ และการประเมิน	51
3 ตัวอย่างคำถามจำแนกตามระดับการคิด เรื่อง สารเสพติด	67
4 แนวการโค้ชจำแนกตามลักษณะเด่นของ Generation Z	71
5 แนวการโค้ชจำแนกตามลักษณะเด่นของ Generation Alpha	72
6 แนวการโค้ชจำแนกตามจริตของผู้เรียน	74
7 แนวการโค้ชจำแนกตามรูปแบบการเรียนรู้ของผู้เรียน	75
8 กิจกรรมที่เสริมสร้างการเรียนรู้อย่างมีความสุข	140
9 การวิเคราะห์หลักธรรมกัลยาณมิตรที่เสริมสร้างความไว้วางใจ ของผู้เรียน	147
10 แนวปฏิบัติการโค้ชเพื่อเสริมสร้างความไว้วางใจ	157
11 ตัวอย่างการใช้คำถามเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้	185
12 จุดเน้นที่แตกต่างกันของการตรวจสอบความเข้าใจของผู้เรียน ก่อนการเรียนรู้ ระหว่างการเรียนรู้ และหลังการเรียนรู้	214
13 พฤติกรรมบ่งชี้การติดตามบทเรียนได้ทัน และการติดตาม บทเรียนไม่ทัน	215
14 จุดเน้นของการตรวจสอบผลงานของผู้เรียนในแต่ละขั้นตอน ของกระบวนการเรียนรู้	218
15 แนวทางการเลือกใช้วิธีการช่วยเหลือผู้เรียน	223
16 วิธีการช่วยเหลือผู้เรียนตามระดับความสามารถของผู้เรียน	224
17 คำกริยาที่ใช้ในการตั้งคำถามตามลำดับขั้นการรู้คิด	237
18 ตัวอย่างการใช้พลังคำถามเสริมสร้างคุณลักษณะของผู้เรียน	240

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
19	การให้ข้อมูลย้อนกลับด้วยการพูดแบบใหม่	274
20	จุดเน้นของการ Feed – up, Checking for understanding, Feedback, Feed – forward ใน Process, Progress และ Product ของการเรียนรู้	301
21	ตัวอย่างกิจกรรมการเรียนรู้ต่อยอดด้วยตนเองเพื่อเสริมสร้าง การคิดขั้นสูง	302
22	วิธีการประเมินที่มีประสิทธิภาพ	329

บัญชีแผนภาพ

แผนภาพ	หน้า
1 ปัจจัยที่ทำให้เกิดการเรียนรู้และผลของการเรียนรู้ ในมุมมองพระพุทธศาสนา	12
2 วงจรการเรียนรู้สู่การพัฒนาการโค้ช	20
3 บทบาทของโค้ชกับปริมาณการเรียนรู้	22
4 Leader as a Cognitive Coaching	49
5 จรณทักษะ (soft skills) ของการโค้ชเพื่อการรู้คิด	57
6 Hard skills ของการโค้ชเพื่อการรู้คิด	62
7 องค์ประกอบของการโค้ชเพื่อการรู้คิด	64
8 ความสัมพันธ์ของทักษะการรู้คิด	94
9 การให้ความสนใจในขณะอ่านหนังสือ	99
10 การส่งสารสื่อสารระหว่างเซลล์ประสาทเซลล์หนึ่ง ไปยังอีกเซลล์หนึ่ง	104
11 การแผ่ขยายของพลังความไว้วางใจ	144
12 รูปแบบการสร้างความไว้วางใจในการโค้ช	151
13 แนวความคิดเกี่ยวกับความไว้วางใจของ Stephen M.R. Covey	153
14 การให้ข้อมูลเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ (feed - up)	182
15 การใช้สื่อภาพไอศกรีมโคนในการกระตุ้นการเรียนรู้	188
16 การใช้สื่อภาพงูชาในการกระตุ้นการเรียนรู้	189
17 การใช้สื่อที่เป็นของจริง ตะกร้า 3 ใบในการกระตุ้นการเรียนรู้	190
18 การใช้สื่อที่เป็นภาพถ่ายจากสถานที่จริงในการกระตุ้นการเรียนรู้	191
19 ภาพพุทธประวัติตอนพระเวททำให้ปล่อยช้างนาฬาคีรี	195
20 ลำดับขั้นการรู้คิดของ Bloom กับ Anderson and Krathwohl	237
21 ระบบการใช้พลังคำถาม	260

บัญชีแผนภาพ

แผนภาพ		หน้า
22	กระบวนการสะท้อนคิดของ Mental Model	277
23	ความสัมพันธ์ของการให้ข้อมูล 3 แบบ และการตรวจสอบความเข้าใจ กับช่วงเวลาของการเรียนรู้	296
24	รูปแบบการประเมินผลการเรียนรู้ที่เสริมพลังตามสภาพจริง	328

บทที่ 1

กระบวนการทัศน์การโค้ช
ในการเรียนรู้ยุคใหม่

การโค้ชสามารถทำได้ทุกเวลาและสถานที่

โดยผู้สอนยุคใหม่เปลี่ยนบทบาท

จากผู้ถ่ายทอดความรู้

ผู้เฝ้าอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้

มาเป็น **โค้ช**

บทนำ

การนำเสนอเนื้อหาสาระ เรื่อง กระบวนการทัศน์การโค้ชในการเรียนรู้ยุคใหม่ มุ่งสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับธรรมชาติของการเรียนรู้สู่การโค้ช ปัจจัยที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ในมุมมองทางพระพุทธศาสนาพัฒนามาสู่บทบาทของโค้ช ชีวิตกับการเรียนรู้สู่จุดเน้นของการโค้ช The Four Pillars of Learning สู่เป้าหมายของการโค้ช วงจรการเรียนรู้สู่การพัฒนาการโค้ช บทบาทการโค้ชกับปริมาณการเรียนรู้ และตัวชี้วัดการโค้ชที่มีประสิทธิภาพ โดยมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

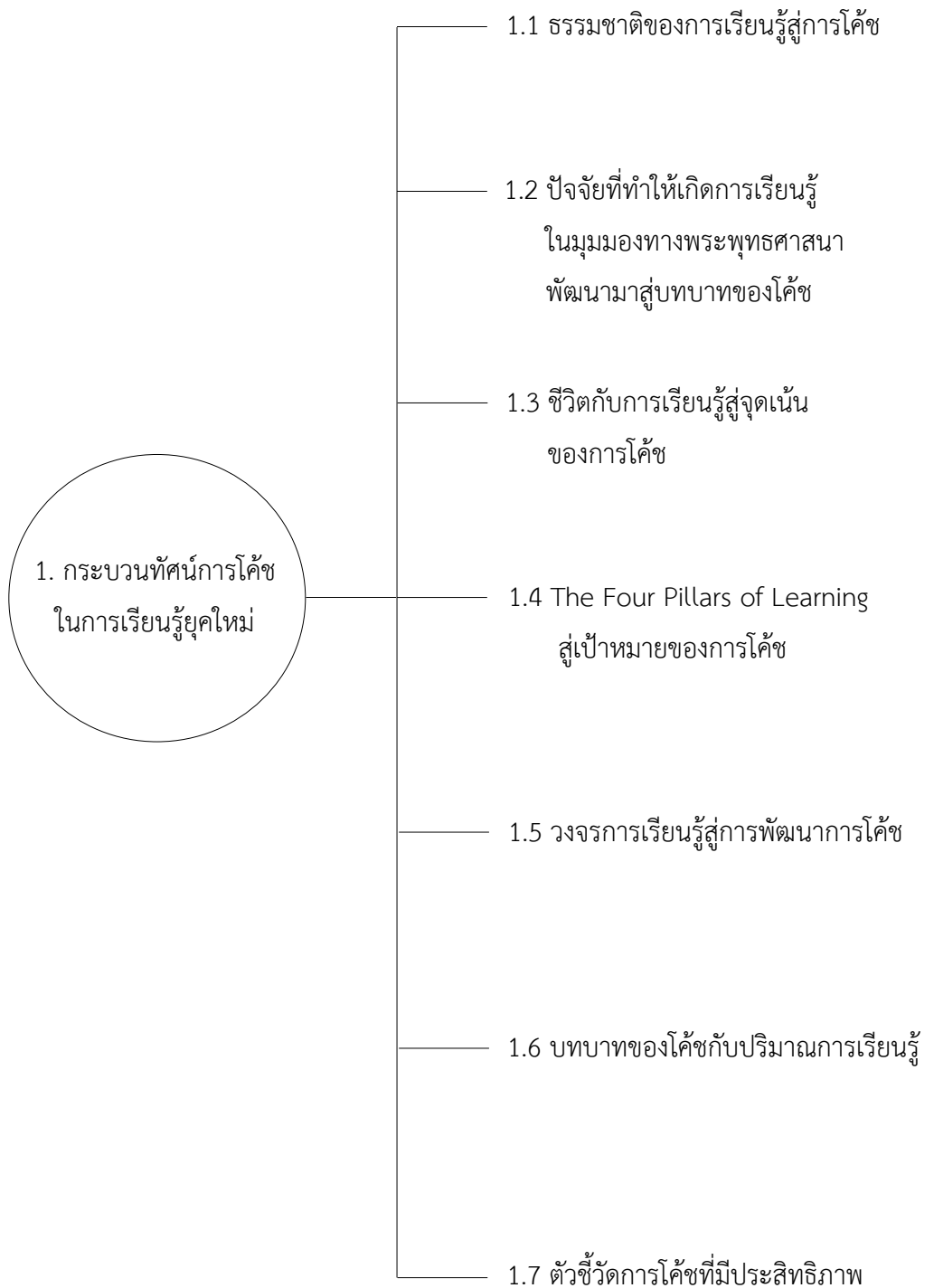
1. การโค้ชสามารถทำได้ทุกเวลาและสถานที่ โดยผู้สอนยุคใหม่เปลี่ยนบทบาทจากผู้ถ่ายทอดความรู้ ผู้เอื้ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้มาเป็นโค้ช เพื่อให้ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ
2. การเรียนรู้นั้นเป็นสิ่งที่มีความละเอียดอ่อน การที่จะพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ในเรื่องใดนั้น โค้ชจะต้องสร้างทั้งปัจจัย จากภายนอก (ปรโตโฆสะ) คือ ภัยแล้ง ภัยน้ำท่วม รวมทั้งสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และปัจจัยภายในคือการกระตุ้นให้ผู้เรียนใช้กระบวนการคิดอย่างถูกวิธี (โยนิโสมนสิการ) ควบคู่กัน
3. โค้ชจะต้องพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพบนพื้นฐานของการเรียนรู้ (ชีวิต คือ การเรียนรู้) การทะนุถนอมชีวิตของตนเองด้วยความไม่ประมาทให้มีชีวิตอยู่อย่างมีศักยภาพ เพื่อเรียนรู้สิ่งต่างๆ สร้างสรรค์และทำประโยชน์ให้กับสังคมส่วนร่วม (ชีวิตเพื่อการเรียนรู้) และมีชีวิตที่ดีงาม เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับคนรุ่นหลัง (ชีวิตแห่งการเรียนรู้)
4. โค้ชควรใช้สี่เสาหลักทางการศึกษาเป็นจุดมุ่งหมายของการโค้ชที่จะทำให้ผู้เรียนมีกระบวนการคิด กระบวนการเรียนรู้ มีจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ ภาษาและวัฒนธรรม ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

4 บทที่ 1 กระบวนการโค้ชในการเรียนรู้ยุคใหม่

5. โค้ชที่มีศักยภาพจะใช้วงจรการเรียนรู้สู่การพัฒนา 4 ขั้นตอนได้แก่ การวางแผน การปฏิบัติการโค้ช การประเมินผลการโค้ชและการถอดบทเรียน เป็นวงจรโค้ชผู้เรียนให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

6. มิติใหม่แห่งการเรียนรู้ ผู้สอนมีบทบาทเป็นโค้ชการรู้คิดที่คอยชี้แนะ (guide) ใช้พลังคำถาม (question) สะท้อนคิด(reflection) เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

7. ตัวชี้วัดการโค้ชจะต้องเลือกและปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทต่างๆ หัวใจสำคัญของการโค้ชที่แตกต่างจากการสอนโดยทั่วไป คือ การทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาด้วยวิธีการโค้ชที่แตกต่างกันระหว่างผู้เรียนแต่ละบุคคล



การโค้ชเพื่อการรู้คิด

เป็นบทบาทใหม่ของผู้สอน

ที่ปฏิบัติต่อผู้เรียน Generation Z

และ Generation Alpha

1.1 ธรรมชาติของการเรียนรู้สู่การโค้ช

**“การเรียนรู้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาและสถานที่ ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้
แต่ใช้วิธีการและเวลาในการเรียนรู้แตกต่างกัน”**

การเรียนรู้ เป็นผลที่เกิดจากการใช้กระบวนการรู้คิด (cognitive process) ที่เกิดขึ้นในสมองของบุคคล เพื่อสร้างความหมายของข้อมูลสารสนเทศ และสิ่งเร้าต่างๆ ที่รับเข้ามาทางประสาทสัมผัสเกิดเป็นความรู้ความเข้าใจ ทักษะ เจตคติ ความรู้สึกและพฤติกรรมต่างๆ (Anderson & Krathwohl. 2001, Mayer. 2003, Oxford University. 2005)

ผลของการเรียนรู้ที่เกิดจากกระบวนการเรียนรู้ มีองค์ประกอบ 5 ประการ ได้แก่ 1) การมีความเชื่อหรือความศรัทธาที่ถูกต้อง 2) การมีความประพฤติดีและมีจริยธรรม 3) การมีวิธีการเรียนรู้ 4) การเสียสละและทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีน้ำใจช่วยเหลือและพร้อมที่จะรับฟัง และ 5) มีความรอบรู้ มีกระบวนการคิด มีเหตุผล (พระพรหมคุณาภรณ์ ป.อ. ปยุตโต. 2557)

การเรียนรู้เกิดขึ้นได้ในหลายลักษณะ เช่น การเรียนรู้จากบุคคลอื่น การเรียนรู้ด้วยการคิดพิจารณา การไตร่ตรอง การทบทวนประสบการณ์ การเรียนรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งการเรียนรู้นั้นสามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาและสถานที่

สิ่งที่ทุกคนควรเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา 3 ด้านประกอบด้วย 1) ข้อปฏิบัติเกี่ยวกับความประพฤติที่ถูกต้องดีงาม 2) ข้อปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาจิตใจ ที่นำไปสู่การมีคุณธรรมจริยธรรม และ 3) ข้อปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาความคิดและปัญญา

พื้นฐานการเรียนรู้ที่สำคัญและจำเป็นสำหรับผู้เรียนระดับประถมศึกษา ได้แก่ การอ่าน (reading) การเขียน (writing) และเลขคณิต (arithmetic) เรียกว่า

three R's หรือ 3R's นำเสนอโดย Sir William Curtis ซึ่งเป็นทักษะพื้นฐานที่จะต้องได้รับการพัฒนาทักษะเพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับการเรียนรู้และการดำรงชีวิต

การเรียนรู้ เป็นเครื่องมือสำคัญของบุคคลทุกคนในการแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ เพื่อนำมาใช้ในการทำงานและการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพและคุณค่า ซึ่งการเรียนรู้เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการพัฒนาตลอดชีวิต

การพัฒนาบุคคลให้มีกระบวนการเรียนรู้ เป็นภารกิจที่สำคัญของทุกคนในสังคม พ่อแม่ ผู้ปกครอง มีหน้าที่พัฒนาบุตรหลานให้มีกระบวนการเรียนรู้ ครู อาจารย์ มีหน้าที่พัฒนาผู้เรียนให้มีกระบวนการเรียนรู้ ผู้ใหญ่มีหน้าที่เป็นต้นแบบบุคคลแห่งการเรียนรู้ ตลอดจนสื่อต่างๆ มีหน้าที่สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นกับทุกคนในสังคม

กระบวนการเรียนรู้เป็นศักยภาพที่มีอยู่ในทุกคน ไม่ว่าจะเป็นเด็ก ผู้ใหญ่ รวมทั้งผู้สูงอายุ ที่จะต้องนำมาใช้ในสถานการณ์ต่างๆ จนทำให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการพัฒนามาตั้งแต่แรกเกิดและในทุกช่วงวัย

การโค้ชสามารถทำได้ทุกเวลาและสถานที่ โดยผู้สอนยุคใหม่เปลี่ยนบทบาทจากผู้ถ่ายทอดความรู้ ผู้เอื้ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ มาเป็นโค้ช เพื่อให้ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ

1.2 ปัจจัยการเรียนรู้ในมุมมองทางพระพุทธศาสนา พัฒนามาสู่บทบาทของโค้ช

การที่บุคคลจะเกิดการเรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้นั้นมีองค์ประกอบ 2 ประการคือ (พระพรหมคุณาภรณ์. 2557)

1) โปรโตโฆสะ

2) โยนิโสมนสิการ

1. โปรโตโฆสะ คือ เสียงจากผู้อื่น หรือการชักจูงจากภายนอก คือ การรับฟังคำแนะนำสั่งสอน เล่าเรียน หาความรู้ สนทนาซักถาม ฟังคำบอกเล่าชักจูงของผู้อื่น โดยเฉพาะการสดับสัทธรรมจากท่านผู้เป็นกัลยาณมิตร

2. โยสิโสมนสิการ คือ การใช้ความคิดถูกวิธี ความรู้จักคิด คิดเป็น คือ ทำในใจโดยแยบคาย มองสิ่งทั้งหลายด้วยความคิดพิจารณา รู้จักสืบสาวหาเหตุผล แยกแยะสิ่งนั้นๆ ปัญหาต่างๆ ออก ให้เห็นตามสภาวะและตามความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัย

ข้อธรรม 2 อย่างนี้ เรียกได้อีกอย่างว่า “องค์ประกอบของการศึกษา” หรือ “บุพภาคของการศึกษา” ส่วนปัจจัยที่ทำให้เกิดมีฉภาติภูฏฐิ คือ ความเห็นที่ผิด ประกอบด้วย 1) โปรโตโฆสะ และ 2) อโยนิโสมนสิการ (อโยนิโสมนสิการ คือ การคิดที่ไม่ถูกต้องซึ่งนำไปสู่ความตกต่ำและความเสื่อม) (พระพรหมคุณาภรณ์. 2557)

ปัญญา คือ ความรู้ความเข้าใจที่ชัดเจนในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพประกอบด้วยปัญญาที่เกิดจากการคิด ปัญญาที่เกิดจากการสดับตรับฟังและปัญญาที่เกิดจากการปฏิบัติ ดังนี้ (พระพรหมคุณาภรณ์. 2557)

1. จินตมยปัญญา คือ ปัญญาเกิดจากการคิดพิจารณาเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างมีเหตุผล หลักการ ข้อเท็จจริง ข้อมูลสารสนเทศ ด้วยวิธีคิดที่หลากหลายหรือการคิดแบบโยนิโสมนสิการ

2. สุตมยปัญญา คือ ปัญญาเกิดจากการสดับตรับฟัง การเล่าเรียนจากบุคคลอื่นหรือจากสื่อเป็นปัญญาที่เกิดจากบุคคลภายนอกหรือปรโตโฆสะ

3. ภาวนามยปัญญา คือ ปัญญาที่เกิดจากการปฏิบัติจริงด้วยตนเองจากการที่ได้คิด ได้ฟังจากบุคคลอื่น แล้วตรวจสอบทบทวนตนเองอยู่ตลอดเวลา

ดังนั้นกระบวนการเรียนรู้ที่นำไปสู่การเรียนรู้หรือปัญญานั้นสามารถใช้วิธีการต่างๆ ได้อย่างหลากหลาย แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1. การใช้กระบวนการคิดเพื่อนำไปสู่การเรียนรู้ มุ่งให้ความสำคัญกับกระบวนการคิดขั้นสูง เช่น การคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ การคิดแก้ปัญหา การคิดสร้างสรรค์ เป็นต้น

2. การใช้กระบวนการเรียนรู้จากบุคคลอื่น เช่น พ่อ แม่ ผู้ปกครอง ผู้มีประสบการณ์ การศึกษาจากหนังสือ ตำรา เป็นต้น

3. การลงมือปฏิบัติจริงด้วยตนเอง จนเกิดประสบการณ์และการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

อย่างไรก็ตามเมื่อวิเคราะห์ให้ลึกซึ้งแล้วจะพบว่ากระบวนการเรียนรู้ทั้ง 3 แนวทาง ไม่สามารถแยกเป็นอิสระจากกันได้โดยเด็ดขาด แต่มีความอาศัยเกื้อกูลกันขึ้นอยู่กับจุดเน้นของกระบวนการเรียนรู้ในแต่ละครั้ง กล่าวคือ

หากใช้กระบวนการคิดเป็นหลักก็ต้องใช้กระบวนการเรียนรู้จากบุคคลอื่นและกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติ มาเป็นปัจจัยเกื้อหนุน

หากใช้กระบวนการเรียนรู้จากบุคคลอื่นเป็นหลักก็ต้องใช้กระบวนการคิดและกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติ มาเป็นปัจจัยเกื้อหนุน

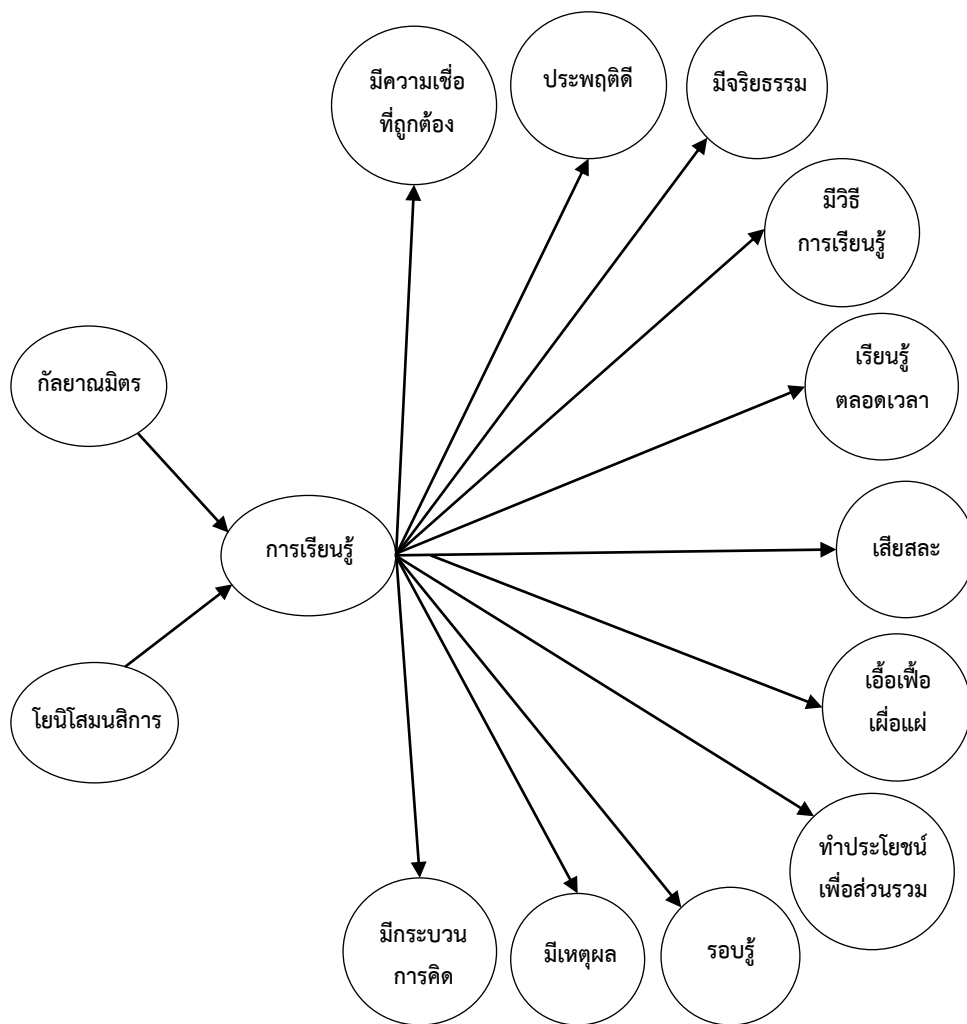
หากใช้กระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นหลักก็ต้องใช้กระบวนการคิดและกระบวนการเรียนรู้จากบุคคลอื่น มาเป็นปัจจัยสนับสนุน

วิธีการเรียนรู้ของนักปราชญ์ที่ทำให้เกิดปัญญาหรือการเรียนรู้เป็นภูมิปัญญาของคนไทยที่มีรากฐานมาจากพระพุทธศาสนา เรียกโดยรวมว่า “พหุสัจจะ” หรือ “หัวใจนักปราชญ์” แปลว่า ความเป็นผู้ได้สดับมาก หมายถึง การได้ศึกษาเล่าเรียนมาก การมีความรู้ประสบการณ์มาก เรียกว่าเป็น “พหุสูตร” พหุสัจจะ เกิดจากการศึกษาและการศึกษาที่ดีเกิดจากการศึกษา 4 ลักษณะดังนี้ (พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช). 2548)

1. สุ มาจากคำว่า “**สูตร**” คือ การฟังเป็น ฟังแล้วเกิดการเรียนรู้
2. จิ มาจากคำว่า “**จินตะ**” คือ การคิดเป็น คิดแล้วเกิดการเรียนรู้
3. ปุ มาจากคำว่า “**ปุจฉา**” คือ การตั้งคำถามเป็น ถามแล้วเกิดการเรียนรู้
4. ลิ มาจากคำว่า “**ลิขิต**” คือ การเขียนเป็น หรือการจดบันทึก
ที่ช่วยทำให้เกิดการเรียนรู้

ผู้เรียนจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพในการฟัง การคิด การตั้งคำถาม และการเขียนจดบันทึกอย่างต่อเนื่อง เพราะสิ่งนี้เป็นเครื่องมือสำหรับการเรียนรู้สิ่งต่างๆ ทุกอย่างในอนาคตเมื่อผู้เรียนเติบโตขึ้นเป็นผู้ใหญ่

ผลการเรียนรู้ที่เกิดจาก**กัลยาณมิตรและโยนิโสมนสิการ** มีหลายประการที่สำคัญ ได้แก่ มีความเชื่อที่ถูกต้อง มีความประพฤติที่ดี มีจริยธรรม มีวิธีการเรียนรู้เรียนรู้ตลอดเวลา เสียสละ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม รอบรู้ มีเหตุผล มีกระบวนการคิด แสดงได้ดังแผนภาพต่อไปนี้



แผนภาพ 1 ปัจจัยที่ทำให้เกิดการเรียนรู้และผลของการเรียนรู้ในมุมมองพระพุทธศาสนา

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า เรื่องการรู้นั้นเป็นสิ่งมีความละเอียดอ่อน การที่จะพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ในเรื่องใดนั้น การโค้ชจะต้องสร้างทั้งปัจจัยจากภายนอก (ปรโตโมสะ) คือกัลยาณมิตร รวมทั้งสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และปัจจัยภายในคือการกระตุ้นให้ผู้เรียนใช้กระบวนการคิดอย่างถูกวิธี (โยนิโสมนสิการ) ควบคู่กัน ดังนี้

1. โค้ชมีบุคลิกภาพที่ทำให้ผู้เรียนมีความสบายใจและรู้สึกสนิทสนมชวนให้ผู้เรียนอยากเรียนรู้ ไม่หวาดกลัว
2. โค้ชมีความประพฤติที่น่าเคารพ ที่ประพฤติตนตามสมควรแก่ฐานะ และทำให้ผู้เรียนมีความรู้สึกอบอุ่นใจเมื่ออยู่ใกล้ครู
3. โค้ชดำรงตนเป็นที่เจริญใจ หรือควรค่าแก่การเคารพยกย่องในฐานะที่เป็นบุคคลที่มีความรู้และภูมิปัญญาแท้จริง
4. โค้ชต้องสามารถอธิบายขยายรายละเอียด แสดงเหตุผลให้ผู้เรียนเกิดความรู้จักความเข้าใจที่ชัดเจน
5. โค้ชมีความอดทนต่อการปฏิบัติหน้าที่ตลอดจนอดทนต่อพฤติกรรมและคำพูดที่มากกระทบจิตใจ รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอรวมทั้งคำวิพากษ์วิจารณ์ของผู้เรียน
6. โค้ชความสามารถในการอธิบายเนื้อหาสาระที่มีความซับซ้อนให้เข้าใจได้ง่าย
7. โค้ชไม่ชักนำผู้เรียนให้ปฏิบัติงานหรือกิจกรรมที่ไม่เป็นประโยชน์ รวมทั้งไม่ชักชวน ยุยงให้ผู้เรียนไปทำในเรื่องเหลวไหล และไม่ชักจูงไปในทางเสื่อมเสีย
8. โค้ชกระตุ้นการคิด เปิดโอกาสให้ผู้เรียนใช้กระบวนการคิดขั้นสูง เช่น การคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมินค่าสร้างสรรค์ แก้ปัญหา คิดทางบวก คิดอย่างมีวิจารณ์ญาณ เป็นต้น
9. โค้ชต้องเปิดโอกาสให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดด้วยวิธีการที่หลากหลายการเรียนรู้จากบุคคลอื่น หรือภูมิปัญญา และลงมือปฏิบัติการเรียนรู้ด้วยตนเอง

1.3 ชีวิตกับการเรียนรู้สู่จุดเน้นของการโค้ช

ชีวิตกับการเรียนรู้เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกันเสมอ เมื่อมีชีวิตก็มีการเรียนรู้ เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเอง เรียนรู้เพื่อประโยชน์ต่อผู้อื่นและสังคมส่วนรวม มีคำสำคัญ คือ **ชีวิตคือการเรียนรู้ (Life as Learning)** **ชีวิตเพื่อการเรียนรู้ (Life for Learning)** และ **ชีวิตแห่งการเรียนรู้ (Life of Learning)** มีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

ชีวิตคือการเรียนรู้ (Life as Learning)

คือ การดำรงชีวิตอยู่บนพื้นฐานของการเรียนรู้ เป็นการปฏิบัติกิจการหน้าที่ต่างๆ อย่างมีสติรู้เท่าทัน และมีปัญญา ที่มีการวางแผนการดำเนินชีวิต การจัดการชีวิต และการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างต่อเนื่อง โดยใช้กระบวนการเรียนรู้ และการคิดเป็นเครื่องมือของการเรียนรู้

ชีวิตเพื่อการเรียนรู้ (Life for Learning)

คือ การดำรงชีวิตอยู่เพื่อการเรียนรู้ในสิ่งที่จะเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม โดยไม่ละความมุ่งมั่น ใฝ่ความพยายาม ใฝ่ความอดทน ใฝ่สติและปัญญา ในการศึกษาค้นคว้า พัฒนาองค์ความรู้ นวัตกรรม เพื่อประโยชน์ของผู้อื่นและประโยชน์ของส่วนรวมอย่างต่อเนื่อง ไม่หยุดอยู่กับที่

ชีวิตแห่งการเรียนรู้ (Life of Learning)

คือ การมีชีวิตที่มีคุณภาพ เจริญงอกงาม อันเป็นผลมาจากการปฏิบัติกิจการหน้าที่ต่างๆ อย่างมีสติรู้เท่าทันและมีปัญญา มีการวางแผนการดำเนินชีวิต การจัดการชีวิต และการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างต่อเนื่อง (Life as Learning) และการทำประโยชน์ต่อผู้อื่นและส่วนรวม (Life for Learning) ชีวิตแห่งการรู้นี้ นับว่าเป็นจุดสูงสุดของการเรียนรู้ เป็นการดำเนินชีวิตที่ดีงาม จนกระทั่งเป็นตัวแบบ (role model) ของการดำเนินชีวิตให้กับบุคคลอื่นได้ดำเนินรอยตาม

การจัดการศึกษาควรให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นอันดับแรก เพราะการเรียนรู้เท่านั้นที่จะเป็นเครื่องมือสำหรับการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีคุณภาพ ไม่ว่าสังคมจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างไร และแม้ชีวิตจะต้องประสบกับสิ่งใดๆ หากมีการเรียนรู้ย่อมมีชีวิตต่อไปได้อย่างดี

โค้ชจะต้องพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพบนพื้นฐานของการเรียนรู้ (ชีวิต คือ การเรียนรู้) การทะนุถนอมชีวิตของตนเองด้วยความไม่ประมาท ให้มีชีวิตอยู่อย่างมีศักยภาพ เพื่อเรียนรู้สิ่งต่างๆ สร้างสรรค์และทำประโยชน์ให้กับสังคมส่วนร่วม (ชีวิตเพื่อการเรียนรู้) และมีชีวิตที่ดีงาม เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับคนรุ่นหลัง (ชีวิตแห่งการเรียนรู้)

1.4 The Four Pillars of Education สู่เป้าหมายของการโค้ช

องค์การสหประชาชาติ (UNESCO) ได้ระบุหลักการพื้นฐานของการเรียนรู้ตลอดชีวิต ที่เสนอไว้ในรายงานเรื่อง **Learning: The Treasure Within** ต่อบริษัทการศึกษาวิทยาศาสตร์ และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ เมื่อ ค.ศ. 1995 ไว้ 4 ประการ มีชื่อเรียกว่า **The Four Pillars of Education** หรือสี่เสาหลักทางการศึกษา ได้แก่ 1) การเรียนรู้เพื่อรู้ (Learning to know) 2) การเรียนรู้เพื่อปฏิบัติได้จริง (Learning to do) 3) การเรียนรู้เพื่อชีวิต (Learning to be) และ 4) การเรียนรู้เพื่อการอยู่ร่วมกัน (Learning to live together) ดังนี้ (UNESCO. 1996)

1. การเรียนรู้เพื่อรู้ (Learning to know) เป็นการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนากระบวนการคิด กระบวนการเรียนรู้ การแสวงหาความรู้และวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ตลอดชีวิต กระบวนการเรียนรู้เน้นการฝึกสติ สมาธิ ความจำ ความคิด ผสมผสานกับสภาพจริงและประสบการณ์ในการปฏิบัติ

2. การเรียนรู้เพื่อปฏิบัติได้จริง (Learning to do) เป็นการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาความสามารถและความชำนาญรวมทั้งสมรรถนะทางด้านวิชาชีพ สามารถปฏิบัติงานเป็นหมู่คณะ ปรับประยุกต์องค์ความรู้ไปสู่การปฏิบัติงานและอาชีพได้อย่างเหมาะสม กระบวนการเรียนการสอนบูรณาการระหว่างความรู้ภาคทฤษฎีและการฝึกปฏิบัติงานที่เน้นประสบการณ์ต่างๆ ทางสังคม

3. การเรียนรู้เพื่อชีวิต (Learning to be) เป็นการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกด้านทั้งจิตใจและร่างกาย สติปัญญา ให้ความสำคัญกับจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ ภาษาและวัฒนธรรม เพื่อพัฒนาความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีความรับผิดชอบต่อสังคมสิ่งแวดล้อม ศีลธรรม สามารถปรับตัวและปรับปรุงบุคลิกภาพของตน เข้าใจตนเองและผู้อื่น

4. การเรียนรู้เพื่อการอยู่ร่วมกัน (Learning to live together) เป็นการเรียนรู้ที่มุ่งให้ผู้เรียนสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมพหุวัฒนธรรมได้อย่างมีความสุข มีความตระหนักในการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน การแก้ปัญหา การจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธี มีความเคารพสิทธิ และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และเข้าใจความหลากหลายทางด้านวัฒนธรรม ประเพณี ความเชื่อของแต่ละบุคคล ในสังคม

กระบวนกรเรียนรู้ ที่เอื้อต่อการเรียนเพื่ารู้ (Learning to know) การเรียนรู้เพื่อปฏิบัติ ได้จริง (Learning to do) การเรียนรู้เพื่อชีวิต (Learning to be) และการเรียนรู้เพื่อการอยู่ร่วมกัน (Learning to live together) ดังกล่าวควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. การเรียนรู้เชิงรุก (active learning) เป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีบทบาทในการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้และตอบสนองกิจกรรมอย่างกระตือรือร้น (active response) จากการที่ได้ปฏิบัติกิจกรรมที่อยู่ในความสนใจ และรับผิดชอบในการเรียนรู้ของตนเอง

2. การเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติกิจกรรม (activity – based learning) เป็นการใช้กิจกรรมต่างๆ กระตุ้นการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ผู้เรียนลงมือปฏิบัติกิจกรรมด้วยตนเอง โดยใช้กระบวนการคิด กระบวนการเรียนรู้ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

3. การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (transformative learning) ที่มุ่งเน้น การเปลี่ยนแปลงจากภายใน (inner) หรือเปลี่ยนที่ระบบคิด วิธีคิด กระบวนการคิด ให้ผู้เรียนเกิดตระหนักรู้ว่าการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญ ในฐานะที่เป็นเครื่องมือสำหรับการพัฒนาตนเองให้เป็นคนที่มีคุณภาพ มีศักยภาพ เพื่อทำประโยชน์ต่อส่วนรวม

4. การสร้างความตระหนักรู้ในตนเองที่แท้จริง (actualizing tendency) ของผู้เรียนจนค้นพบแนวทางและวิธีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งทำได้โดยการให้ผู้เรียนตรวจสอบและประเมินตนเอง (self – assessment) รวมทั้งการถอดบทเรียน (lesson – learned) ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเรียนรู้ตลอดชีวิต

การเรียนรู้ในโลกยุคใหม่แตกต่างจากเดิมอย่างสิ้นเชิง ผู้เรียนต้องเป็นผู้ที่ลงมือปฏิบัติการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างกระตือรือร้นใช้กระบวนการเรียนรู้และกระบวนการคิดอย่างต่อเนื่อง สามารถวางแผนและพัฒนาตนเอง โค้ชจะลดการบรรยาย แต่ขยายพื้นที่แห่งการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน เปิดโอกาสการเรียนรู้ให้ผู้เรียน โดยโค้ชทำหน้าที่กระตุ้นการเรียนรู้ (learning coach) คอยชี้แนะแนวทาง ส่งเสริมสนับสนุนผู้เรียนในทุกวิถีทางให้เกิดการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ ตลอดจนโค้ชต้องเรียนรู้ไปพร้อมกับผู้เรียน (teacher as learner) และตระหนักอยู่เสมอว่า **ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้** โค้ชจะต้องแสดงภาวะผู้นำเชิงวิชาการ (academic leadership) ที่เปี่ยมด้วยบารมีทางวิชาการ (academic charisma) แปลว่า คุณงามความดีทางวิชาการที่ได้สั่งสมมา มีคุณธรรมจริยธรรม ความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้ สามารถสร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตในที่สุด

โค้ชควรใช้สี่เสาหลักทางการศึกษาทั้ง 4 ประการเป็นจุดมุ่งหมายของการโค้ช ในการที่จะทำให้ผู้เรียนมีกระบวนการคิด กระบวนการเรียนรู้ การแสวงหาความรู้ มีความสามารถ สมรรถนะ ปรับประยุกต์องค์ความรู้ไปสู่การปฏิบัติงาน และอาชีพได้ มีจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ ภาษาและวัฒนธรรม ความเป็นมนุษย์ ที่สมบูรณ์ รับผิดชอบต่อสังคมสิ่งแวดล้อม มีศีลธรรม ตลอดจนดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมพหุวัฒนธรรมได้อย่างมีความสุข แก้ปัญหาการจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธี เคารพสิทธิ และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เคารพความหลากหลายทางด้านวัฒนธรรม ประเพณี ความเชื่อของแต่ละบุคคล

1.5 วงจรการเรียนรู้สู่การพัฒนาการโค้ช

การเรียนรู้เป็นกระบวนการนำไปสู่การพัฒนาที่ใดได้รับการเรียนรู้ที่นั้น ไม่มีการพัฒนาและการเรียนรู้นั้นจะต้องเป็นการเรียนรู้ที่เป็นระบบและต่อเนื่องซึ่งจะทำให้ผู้ที่เรียนรู้ได้สัมผัสประสบการณ์และค่อยๆ พัฒนาขึ้นเป็นภูมิปัญญา (wisdom)

วงจรการเรียนรู้สู่การพัฒนา คือ กระบวนการเรียนรู้ที่ทำให้เกิดองค์ความรู้ที่สั่งสมไปเรื่อยๆ ไม่มีจุดสิ้นสุดจนเป็นภูมิปัญญาและนวัตกรรม ดังนี้

ขั้นที่ 1 การวางแผนการเรียนรู้ (Plan) เป็นการกำหนดจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้ วิธีการเรียนรู้ แหล่งการเรียนรู้ รวมทั้งวิธีการตรวจสอบผลการเรียนรู้ การเรียนรู้ในที่นี้หมายรวมถึงการเรียนรู้ทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้ในระบบ การเรียนรู้นอกระบบ และการเรียนรู้ตามอัธยาศัย นำไปสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ขั้นที่ 2 การปฏิบัติการเรียนรู้ (Do) เป็นการเรียนรู้ตามขั้นตอนและวิธีการอย่างเป็นระบบ ภายใต้การใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ การคิดเชิงประเมิน คิดอย่างมีวิจารณญาณ และคิดสร้างสรรค์ การปฏิบัติการเรียนรู้ทำได้ทั้งการ

เรียนรู้ด้วยตนเองหรือการเรียนรู้จากบุคคลอื่น การเรียนรู้จากสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆ โดยมีการประเมินในลักษณะ formative assessment เพื่อการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

ขั้นที่ 3 การตรวจสอบผลการเรียนรู้ (Check) เป็นการประเมินในลักษณะ summative assessment เพื่อลงสรุปว่าการเรียนรู้บรรลุจุดมุ่งหมายหรือไม่อย่างไร จุดเน้นของการประเมิน คือ การประเมินตนเอง (self - assessment) ซึ่งผลการตรวจสอบจะนำไปสู่การเรียนรู้และพัฒนาต่อไป

ขั้นที่ 4 การถอดบทเรียน (lesson - learned) เป็นการทบทวนกระบวนการและผลของการเรียนรู้ ว่ามีประสิทธิภาพเพียงใด มีปัจจัยใดที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคคืออะไร ได้เรียนรู้อะไรบ้าง และมีประเด็นที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขในการเรียนรู้ครั้งต่อไปอย่างไร

โค้ชที่มีศักยภาพจะใช้วงจรการเรียนรู้สู่การพัฒนาทั้ง 4 ขั้นตอน เป็นวงจรการปฏิบัติการโค้ชให้กับผู้เรียนในทุกๆ เรื่อง ดังนี้

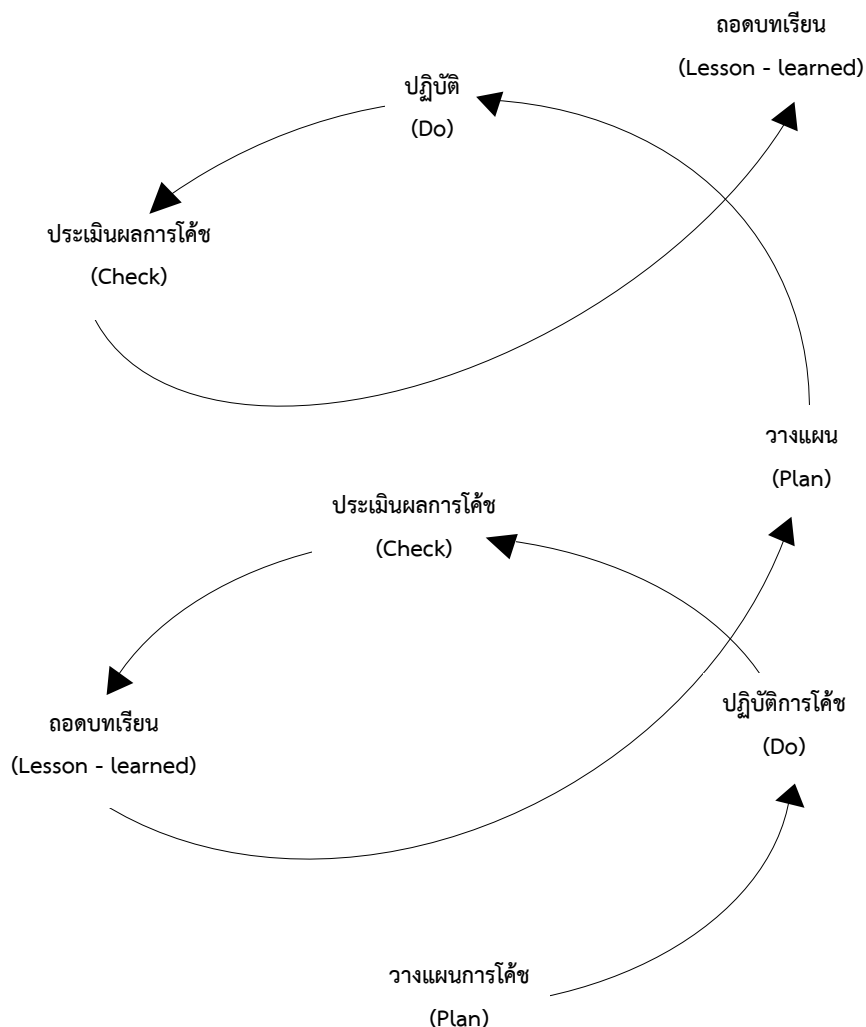
การวางแผนการโค้ช (Plan) แผนช่วยทำให้การโค้ชมีเป้าหมายและวิธีการที่ชัดเจน ตรงประเด็นที่ผู้เรียนต้องการได้รับการโค้ช เป็นปัจจัยที่ทำให้การโค้ชมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การปฏิบัติการโค้ช (Do) โดยเทคนิควิธีการต่างๆ นับว่าเป็นช่วงเวลาที่ได้โค้ชจะได้เรียนรู้ร่วมไปกับผู้เรียน ได้เรียนรู้เทคนิควิธีการโค้ชอย่างต่อเนื่อง

การประเมินผลการโค้ช (Check) คือ เป็นการตรวจสอบประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการโค้ชเพื่อนำไปสู่การถอดบทเรียนเป็นองค์ความรู้

การถอดบทเรียนการโค้ช (Lesson – learned for coaching) คือ การสังเคราะห์ความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการโค้ช เป็นองค์ความรู้ที่มีรากฐานมาจากการปฏิบัติจริงซึ่งนำไปสู่การสร้างสรรคนวัตกรรมการโค้ชต่อไป

วงจรการปฏิบัติการโค้ชแสดงได้ดังแผนภาพต่อไปนี้



1.6 บทบาทของโค้ชกับปริมาณการเรียนรู้

การเรียนรู้ยุคใหม่ ผู้สอนได้เปลี่ยนบทบาทจากการการสอน (teaching) และบทบาทการเป็นผู้เอื้ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (facilitator) มาเป็น **โค้ชการรู้คิด (cognitive coaching)** ซึ่งเป็นบทบาทของผู้สอนที่ทำให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง (self - learning) ทำให้เกิดการเรียนรู้ได้มาก ตรงกันข้ามกับบทบาทการสอนที่ผู้เรียนต้องปฏิบัติตามคำสั่ง ตลอดจนการเรียนรู้ตามแนวทางที่ผู้สอนกำหนดเท่านั้น คำว่า “โค้ช” ในหนังสือเล่มนี้ หมายถึง ผู้สอนทำหน้าที่โค้ชผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองทุกด้านอย่างต่อเนื่องโดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่

มิติใหม่แห่งการเรียนรู้ โค้ชมีบทบาทเป็นผู้โค้ชการรู้คิดที่คอยชี้แนะ (guide) ใช้พลังคำถาม (power questions) สะท้อนคิด (reflection) เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความตระหนักรู้ในตนเอง เข้าใจตนเอง ตลอดจนตรวจสอบ ประเมินตนเอง กำหนดเป้าหมายการพัฒนาตนเอง วางแผนการพัฒนาและดำเนินการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติการเรียนรู้ด้วยตนเองภายใต้กระบวนการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้และที่สำคัญคือกระบวนการคิด

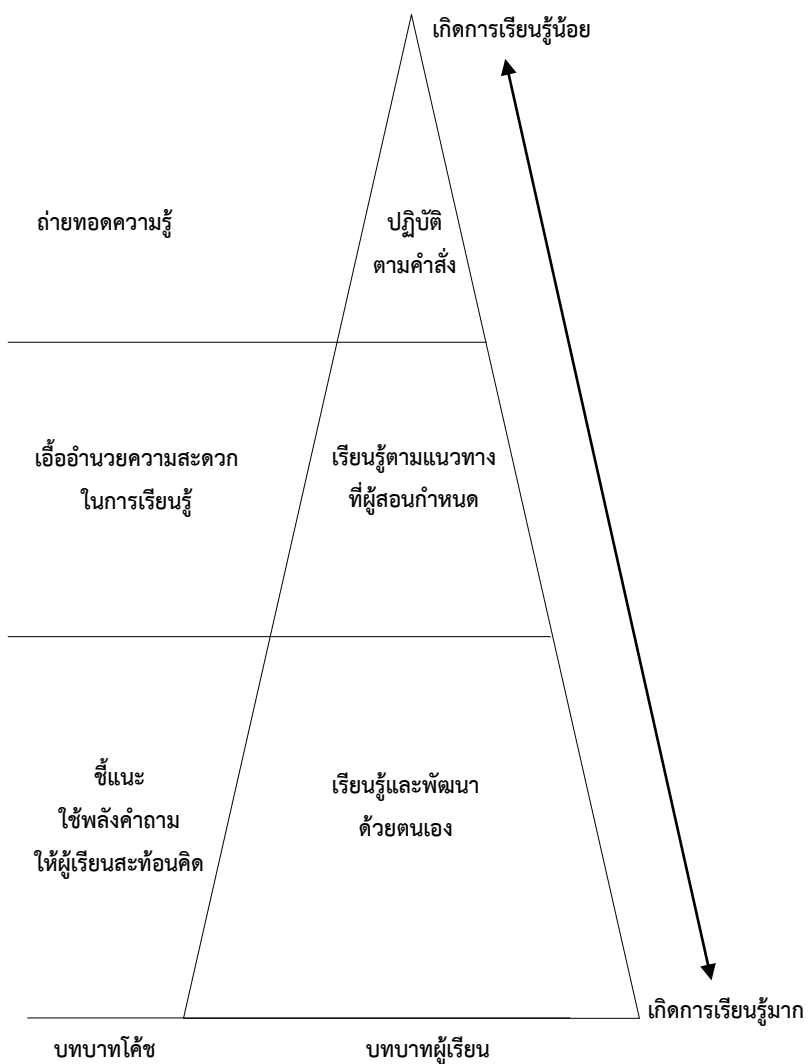
บทบาทของโค้ชในลักษณะต่างๆ มีอิทธิพลและส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน โค้ชที่แสดงบทบาทเป็นโค้ชการรู้คิดจะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้มากเพราะผู้เรียนมีโอกาสได้คิดและตัดสินใจด้วยตนเอง มากกว่าการรอรับคำสั่งจากโค้ชเพียงอย่างเดียวซึ่งทำให้ผู้เรียนไม่ต้องคิด กลายเป็นการบ่มเพาะนิสัยไม่ยอมคิด ขี้เกียจคิด และคิดไม่เป็นในที่สุด

ด้วยเหตุนี้โค้ชควรตระหนักและปฏิบัติบทบาทที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยการโค้ชการรู้คิดซึ่งเป็นพื้นที่ที่ไม่มากแต่มีความสำคัญ เปิดพื้นที่การเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เรียนให้มากขึ้น ให้ผู้เรียนได้มีโอกาสพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของตนเองให้ได้มากที่สุด เพื่อเตรียมความพร้อมไปสู่สังคมในอนาคตที่มีความซับซ้อน มีความหลากหลาย เป็นพหุสังคม มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งปัจจัยที่จะทำให้พวกเขาเจริญเติบโต

22 บทที่ 1 กระบวนการโค้ชในการเรียนรู้ยุคใหม่

และดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ คือ **ศักยภาพในการเรียนรู้ด้วยตนเอง**ที่ต้องฝึกฝนและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

จากที่กล่าวถึงบทบาทของโค้ชและบทบาทของผู้เรียนที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ข้างต้น สามารถแสดงได้ดังแผนภาพต่อไปนี้



แผนภาพ 3 บทบาทของโค้ชกับปริมาณการเรียนรู้

การเรียนรู้ยุคใหม่จากการใส่ใจของผู้โค้ช

“สอนให้จำ
ทำให้ดู
อยู่ให้เห็น
เย็นสัมผัสได้”

แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการโค้ช

1. เป้าหมายการจัดการเรียนรู้ที่ชัดเจน
2. ตอบสนองธรรมชาติของผู้เรียนเป็นสำคัญ
3. เน้นผลที่เกิดจากการเรียนรู้ของผู้เรียน
4. มุ่งเน้นกระบวนการเรียนรู้และการแสวงหาความรู้
5. กิจกรรมการเรียนรู้สอดคล้องกับจุดประสงค์
6. การประเมินผลการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

“การเรียนรู้”

ไม่จำกัดอยู่เฉพาะห้องสี่เหลี่ยม
การเรียนรู้มีอยู่รอบตัว
เกิดที่ชุมชนหรือที่บ้าน
สามารถนำไปปรับใช้กับชีวิตได้จริง

จุดเน้นการเรียนรู้ เน้นการเรียนรู้รากเหง้า รู้เท่าทันโลกาภิวัตน์การเรียนรู้ จากความจำ แล้วทำอะไรไม่ได้ การเรียนรู้จักตัวเอง พัฒนาภายใน เจริญสติ การอยู่ร่วมกับธรรมชาติ ยอมรับความแตกต่างความหลากหลายในพหุวัฒนธรรม

ลักษณะการจัดห้องเรียนจะเปลี่ยนเป็น **Learning Innovative Center: LIC** ที่ตอบโจทย์ความต้องการของผู้เรียนบางครั้งจะเข้าไปเรียนในพื้นที่เพื่อหาข้อเท็จจริงและความรู้ในพื้นที่หรือใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

“เรียนรู้ที่บ้าน ทำการบ้านที่โรงเรียน” (Flipped Classroom) ผู้เรียนไม่ต้องการให้ผู้โค้ชอยู่ในชั้นเรียนเพื่อบอกความรู้ เพราะสามารถเข้าถึงความรู้ได้ด้วยตนเอง สิ่งที่ผู้เรียนต้องการ คือ การแลกเปลี่ยนกับผู้โค้ช เวลาติดขัดและต้องการความช่วยเหลือ เพื่อเสริมสร้างทักษะการคิด และทักษะทางสังคม

การเรียนรู้ที่มีความยืดหยุ่น (flexibility learning) เป็นวิธีการเรียนรู้ในสังคมพหุวัฒนธรรม ตอบโจทย์ผู้เรียนเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม หรือการแก้ไขปัญหาของสังคม ในลักษณะต่างๆ เช่น การเรียนรู้โดยใช้โครงงาน (Project – Based Learning) การเรียนรู้โดยใช้การวิจัย เป็นฐาน (Research – Based Learning) การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem – Based Learning)

*การเรียนรู้ตามสภาพจริงในพื้นที่ เป็นความจริง ความรู้
ที่มาจากพื้นที่สอดคล้องกับบริบทของความเป็นไทย
สอดคล้องกับวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญา คุณลักษณะ
ความเกรงใจ การเคารพอาวุธ ความเป็นกัลยาณมิตรแบบเครือญาติ*

เทคนิคการปรับ (modify) การออกแบบการจัดการเรียนรู้

การโค้ชที่ดีสามารถตอบสนองความแตกต่างระหว่างผู้เรียนรายบุคคลได้ ทุกคนสามารถเรียนรู้ได้เมื่อได้รับการโค้ชด้วยเทคนิควิธีการที่เหมาะสม เทคนิค **การปรับ (modify)** ให้การโค้ชเหมาะสมกับผู้เรียนมีดังต่อไปนี้

1. **การเพิ่ม (add)** สาระสำคัญในสิ่งที่เป็นความรู้ใหม่และจำเป็นต่อผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ที่เป็นปัจจุบัน ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม
2. **การลด (subtract)** สาระสำคัญ(concept)ที่ผู้เรียนรู้อยู่แล้วรวมทั้งกิจกรรมที่ไม่จำเป็นออก เพื่อเป็นการประหยัดเวลาในการเรียนรู้
3. **การบูรณาการ (integration)** ผสมผสานสาระสำคัญกิจกรรมการเรียนรู้ และการประเมินผลระหว่างการจัดการเรียนรู้เพื่อตอบสนองความต้องการ และช่วยเหลือผู้เรียนแต่ละบุคคล
4. **การหลอมรวม (infuse)** ผสมผสานในสิ่งที่ใกล้เคียงกันให้มีความชัดเจน และลดเวลาการทำกิจกรรมรวมทั้งการประเมินที่ซ้ำซ้อน

การเรียนรู้ในสังคมพหุวัฒนธรรม ทำให้เกิดนวัตกรรมการสร้างสรรค์ และเกิดประโยชน์ต่อตนเองและส่วนรวม ตลอดจนสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ประเพณี ศาสนา ความเชื่อและค่านิยม ได้อย่างมีคุณภาพ และมีความสุขซึ่งการเรียนรู้ในสังคมพหุวัฒนธรรมมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. **การเรียนรู้แบบ Multi - Disciplinary Team** ที่ผู้เรียนได้เรียนรู้กับบุคคลอื่นอย่างหลากหลาย เช่น เรียนกับบุคคลที่มีช่วงวัยต่างกัน มีแนวคิด วิธีการทำงานที่แตกต่างกันแต่เรียนรู้ร่วมกันได้
2. **การเรียนรู้ที่จะฟังจากคนอื่น** ฟังเรื่องราวที่เราไม่เชื่อจากบุคคลอื่น นวัตกรรมจะเกิดขึ้น การฟังเป็นการเปิดโอกาสการเรียนรู้สิ่งใหม่ให้กับตนเอง การฟังอย่างสงบ ไม่ด่วนสรุป ไม่ด่วนตัดสินคนอื่น

3. การมีโครงการทำร่วมกัน (project work) สร้างความหลากหลายทางความคิดนำมาร่วมกันแก้ปัญหาที่ซับซ้อนของโลกปัจจุบันและอนาคต

4. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้วยกระบวนการสุนทรียสนทนา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จะสร้างคุณลักษณะความเคารพศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ทำให้ปฏิบัติต่อกันด้วยความรักและเมตตา

การเสริมพลังการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน

การเสริมพลัง (empowerment) คือ กระบวนการปรับเปลี่ยนความรู้สึกของผู้เรียน ให้เกิดความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง (self - confidence) ทัศนคติที่มีต่อตนเองและต่อสิ่งที่เรียนรู้ซึ่งเป็นปัจจัยเอื้อต่อการประสบความสำเร็จ

การเสริมพลัง เกี่ยวข้องกับการทำให้ศักยภาพที่แฝงอยู่ภายในตัวผู้เรียน ปรากฏออกมาเป็นความจริง และการทำให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมาย ด้วยการให้ผู้เรียนได้เข้ามามีส่วนร่วมกับความสำเร็จและเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ

นอกจากนี้การเสริมพลังยังเป็นการกระตุ้นให้ผู้เรียนสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ในการกระทำสิ่งต่างๆ และสามารถพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง

การเสริมพลัง มีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ 1) การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและสารสนเทศ 2) การมีเสรีภาพในการเลือกที่จะปฏิบัติสิ่งต่างๆ 3) การมีส่วนร่วมในการคิดและการตัดสินใจ 4) ความรับผิดชอบร่วมต่อผลลัพธ์

วิธีการเสริมพลังมีดังต่อไปนี้

1. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน และความคิดเห็นตลอดจนการตัดสินใจและการมีส่วนร่วมต่างๆ ในการเรียนรู้

2. เสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน
3. ให้ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และสนับสนุนทรัพยากรต่างๆ ที่มีความจำเป็นต่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม
4. เสริมสร้างและสนับสนุนให้ผู้เรียนมีทักษะและกระบวนการในการทำงานเป็นกลุ่ม
5. ให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและสารสนเทศที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว
6. ให้ข้อมูลย้อนกลับการปฏิบัติงานของผู้เรียนเพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศ สำหรับการปรับปรุงและพัฒนาการ
7. สร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจซึ่งกันและกัน
8. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีโอกาสนในการเลือกและกำหนดวิธีการปฏิบัติงานภายในขอบเขตความรับผิดชอบของตนเองโดยอิสระ
9. ให้ความช่วยเหลือและบรรเทาปัญหาที่เกิดขึ้นซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน
10. เสริมสร้างและสนับสนุนผู้เรียนให้มีความกล้าหาญในการคิดและตัดสินใจอย่างมีเหตุผล และกล้าเผชิญปัญหาที่ท้าทายความคิดและความสามารถ

แนวทางการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยผ่านกระบวนการโค้ช

1. มีความเข้าใจว่าผู้เรียนมีวิธีการเรียนรู้ที่แตกต่างกันการจัดการเรียนรู้ต้องมีความหลากหลายรูปแบบ เช่น รูปแบบการเรียนรู้ด้วยการดู รูปแบบการเรียนรู้ด้วยการฟัง รูปแบบการเรียนรู้ด้วยการสัมผัส นอกจากนี้ยังมีจิตในการเรียนรู้ ทั้ง 6 แบบ ดังนั้นผู้โค้ชควรใช้วิธีการจัดการเรียนรู้เพียงวิธีการเดียวกับผู้เรียนทั้งชั้นเรียน
2. ช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในวิธีการที่เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละบุคคล เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เลือกปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลาย ไม่จำเป็นต้อง

ปฏิบัติเหมือนกันทั้งชั้นเรียน ช่วยทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยวิธีการที่ตนเองชอบ และถนัด เช่น ผู้เรียนที่ชอบ การอ่าน ควรได้รับโอกาสให้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง สรุปความรู้ นำเสนอ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนๆ

3. การสื่อสารกับผู้เรียนด้วยความเคารพในความแตกต่างของรูปแบบการเรียนรู้ วิธีคิดและยอมรับลักษณะเฉพาะของแต่ละคน ด้วยการเปิดใจรับฟัง ฟังโดยไม่ตัดสินหรือด่วนสรุป เคารพผู้เรียนในฐานะที่มีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ การสื่อสารด้วยภาษาที่เป็นระดับเดียวกัน ไม่ใช้อำนาจสั่งการแต่ใช้การสร้างความร่วมมือจากผู้เรียน

1.7 ตัวชี้วัดการโค้ชที่มีประสิทธิภาพ

การโค้ชที่มีประสิทธิภาพเป็นการโค้ชที่นำไปเพื่อพัฒนากระบวนการคิด และกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน มีตัวชี้วัดดังต่อไปนี้

1. สร้างความเชื่อมั่นในตนเองให้กับผู้เรียน
2. สร้างแรงจูงใจภายในให้กับผู้เรียน
3. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง
4. กระตุ้นให้ผู้เรียนเรียนรู้สิ่งที่ใกล้ตัว สอดคล้องกับชีวิต
5. เชื่อมโยงประสบการณ์เดิมไปสู่การเรียนรู้สิ่งใหม่
6. กระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจ
7. แนะนำให้ผู้เรียนนำความรู้ไปสู่การใช้ประโยชน์
8. ส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างสรรค์องค์ความรู้และนวัตกรรม
9. จัดให้ผู้เรียนได้ประเมินผลการเรียนรู้ของตนเอง
10. กระตุ้นให้ผู้เรียนสะท้อนคิดในสิ่งที่ได้เรียนรู้

ตัวชี้วัดดังกล่าวข้างต้นเป็นสิ่งที่โค้ชควรให้ความสำคัญในการดำเนินการโค้ช เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะต้องเลือกใช้และปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะบริบทด้านผู้เรียนแต่ละคนซึ่งมีความแตกต่างกัน เช่น ความถนัด แรงจูงใจ วุฒิภาวะ ความถนัดทางการเรียน ความมุ่งมั่น ความอดทน รูปแบบการคิด เป็นต้น

สรุป

สาระสำคัญที่นำเสนอในบทนี้ ได้กล่าวถึงการเรียนรู้ในกระบวนการทัศน์ใหม่ ที่มุ่งเน้นการโค้ชซึ่งสามารถทำได้ทุกเวลาและสถานที่ โดยผู้สอนยุคใหม่เปลี่ยนบทบาทจากผู้ถ่ายทอดความรู้ ผู้เฝ้าอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ มาเป็นโค้ช เพื่อให้ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ โดยที่การเรียนรู้นั้นเป็นสิ่งที่มีความละเอียดอ่อน การที่จะพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ในเรื่องใดนั้น โค้ชจะต้องสร้างทั้งปัจจัย จากภายนอก คือ **กัลยาณมิตร** รวมทั้งสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และปัจจัยภายในคือ **โยนิโสมนสิการ** หรือการคิดอย่างถูกวิธี หรือคบคู่กัน ซึ่งโค้ชจะต้องพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพบนพื้นฐานของการเรียนรู้ (**ชีวิต คือ การเรียนรู้**) การทะนุถนอมชีวิตของตนเองด้วยความไม่ประมาทให้มีชีวิตอยู่อย่างมีศักยภาพ เพื่อเรียนรู้สิ่งต่างๆ สร้างสรรค์และทำประโยชน์ให้กับสังคมส่วนร่วม (**ชีวิตเพื่อการเรียนรู้**) และมีชีวิตที่ดีงาม เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับคนรุ่นหลัง (**ชีวิตแห่งการเรียนรู้**) โดยโค้ชควรใช้สี่เสาหลักทางการศึกษา เป็นจุดมุ่งหมายของการโค้ชที่จะทำให้ผู้เรียนมีกระบวนการคิด กระบวนการเรียนรู้ มีจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ ภาษาและวัฒนธรรมความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ โดยโค้ชที่มีศักยภาพจะใช้วงจรการเรียนรู้สู่การพัฒนา 4 ขั้นตอนในการโค้ช ได้แก่ การวางแผน การปฏิบัติการโค้ช การประเมินผลการโค้ช และการถอดบทเรียน เป็นวงจรการโค้ชผู้เรียนให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่วนวิธีการโค้ชจะเน้นที่

การชี้แนะ (guide) ใช้พลังคำถาม (power questions) สะท้อนคิด(reflection) เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยตัวชี้วัดการโค้ชนั้นเป็นแนวทางการโค้ชที่สามารถปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทต่างๆ หัวใจสำคัญของการโค้ชที่แตกต่างจากการสอนโดยทั่วไป คือ การทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาด้วยตนเอง โดยใช้วิธีการโค้ชที่แตกต่างกันระหว่างผู้เรียนแต่ละบุคคล

บรรณานุกรม

- พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช). (2548). **พจนานุกรมเพื่อการศึกษาพุทธศาสน์
ชุดคำวัด**. กรุงเทพฯ: วัดราชโอรสาราม.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2557). **พุทธธรรม ฉบับปรับขยาย**. (พิมพ์ครั้งที่ 32).
อยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2555). **พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ฉบับราชบัณฑิตยสถาน**.
กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนา. (2558). **จากหลักสูตรแกนกลางสู่หลักสูตร
สถานศึกษา: กระบวนทัศน์ใหม่การพัฒนา**. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ:
จรัสสณีทวงศ์การพิมพ์ จำกัด.
- Ambrose, Susan A. and other. (2010). **How Learning Works: 7 Research –
Based Principles for Smart Teaching**. San Francisco: Jossey –
Bass.
- Anderson, Lorin. W, & Krathwohl, David. R. (eds.) (2001). **A Taxonomy
for Learning, Teaching, and Assessing: A Revision of
Bloom's Taxonomy of Educational Objectives**. Abridged
Edition, New York: Longman.
- Beers, Sue Z. (2011). **Teaching 21st Century Skills**. Alexandria, Virginia:
Association of Supervision and Curriculum Development.
- Bennett, Christine. (2010). **Comprehensive Multicultural Education:
Theory and Practice**. 7th ed. New Jersey: Pearson.
- Benson, David J. (2008). **The Standards – Based Teaching / Learning
Cycle**. Colorado: The Colorado Department of Education.

- Bloom, B.S., (Ed.) (1956). *Taxonomy of Educational Objectives: The Classification of Educational Goals: Handbook I, Cognitive Domain*. New York: Longmans.
- Clarke, John H. (2013). **Personalized Learning: Student – Designed Pathways to High School**. California: Corwin Press.
- Gardner, Howard. (2007). **Five Minds for The Future**. Boston: Harvard Business School Press.
- Gordon, Ronald D. (2011). **Actualizing: Mindsets and Methods for Becoming and Being**. Bloomington: Universe, Inc.
- Krathwohl, David R., Bloom, Benjamin S., and Masia, Bertram B. (1956). **Taxonomy of Educational Objectives: The Classification of Educational Domain**. New York: David McKay Company, Inc.
- Mayer, R. (2007). **Learning and Instruction**. 2nd ed. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Mezirow, Jack. and Taylor, Edward W. (2009). **Transformative Learning in Practice: Insights from Community, Workplace, and Higher Education**. San Francisco: Jossey – Bass.
- North Central Regional Educational Laboratory and the Metiri Group. (2003). **enGage 21st Century Skills: Literacy in The Digital Age**. Illinois: NCREL.
- Oxford University. (2005). **Oxford Advance Learner’s Dictionary**. 7th ed. New York: Oxford University Press.
- Pearson. (2012). **The Learning Curve: Lesson in Country Performance in Education**. London: Pearson Company.
- Robinson, S. Ken. (2011). **Out of Our Minds Learning to Be Creative**. West Sussex: Capstone Publishing.

- Rose, David H. and Meyer, Anne. (2002). **Teaching Every Student in the Digital Age: Universal Design for Learning**. Alexandria, Virginia: Association of Supervision and Curriculum Development.
- Serim, Ferdi. (2012). **Digital Learning: Strengthening and Assessing 21st Century Skills**. San Francisco: Jossey – Bass.
- Simpson, Elizabeth Jane. (1970). **The Classification of Educational Objectives, Psychomotor Domain**. Washington D.C.: Department of Health, Education, and Welfare.
- Sweeney, Diane. (2010). **Student – Centered Coaching: A guide for K – 8 Coaches and Principals**. California: Corwin Press.
- Timbs, J. Limbird. (1825). **The Mirror of Literature Amusement and Instruction**. Vol 5, January – June.
- Trilling, Bernie and Fadel, Charles. (2009). **21st Century Skills: Learning for Life in Our Times**. San Francisco: Jossey – Bass. pp.52 from www.21stcenturyskills.org
- UNESCO. (1996). **Learning: The Treasure Within Report to UNESCO of The International Commission On Education for The Twenty – First Century**. France: UNESCO.
- Vickery, Anita. (2014). **Developing Active Learning in The Primary Classroom**. Los Angeles: SAGE Publication.

หัวใจสำคัญของการโค้ชที่แตกต่างจากการสอน

โดยทั่วไป คือ การทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

และพัฒนาด้วยตนเอง โดยใช้วิธีการโค้ช

ที่แตกต่างกันระหว่างผู้เรียนแต่ละบุคคล

บทที่ 2

สาระสำคัญของการโค้ชเพื่อการรู้คิด

โค้ชที่ดีต้องทำให้ผู้เรียน**พึ่งตนเองได้**

โดยใช้ระดับและความเข้มข้นของการโค้ช

ตามระดับความสามารถของผู้เรียน

เช่น การสาธิตให้ดูเป็นตัวอย่างหลายๆ ครั้ง

การให้ผู้เรียนทำให้ดู

บทนำ

ในบทนี้จะได้กล่าวถึงสาระสำคัญของการโค้ชเพื่อการรู้คิด (cognitive coaching) มุ่งสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดหลักการโค้ชเพื่อการรู้คิด Soft skills และ Hard skills ของการโค้ชเพื่อการรู้คิด กระบวนการโค้ชเพื่อการรู้คิด ธรรมชาติของผู้เรียนที่โค้ชควรรู้ โดยมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

1. การโค้ชเพื่อการรู้คิด หมายถึง กระบวนการพัฒนาผู้เรียน โดยผู้สอนทำหน้าที่เป็นโค้ช ติงศักยภาพของผู้เรียนด้านความรู้ความสามารถ การคิด ตลอดจนคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้เป็นกลไกเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาผู้เรียน ให้มีความรู้ ความสามารถ การคิดขั้นสูง (higher – order thinking) มีวิธีการเรียนรู้ (learning how to learn) การตรวจสอบประเมินตนเอง กำหนดทิศทางการพัฒนาตนเอง

2. โค้ชจะต้องมี **จรรยาวัช (soft skills)** เป็นทักษะทางสังคมและความฉลาดทางอารมณ์ที่แสดงออกผ่านทาง EQ ซึ่งเป็นทักษะทางสังคม การจัดการตนเอง การควบคุมอารมณ์ การมองบวก การติดต่อสื่อสาร ความเป็นมิตรและทักษะด้าน**ความรู้ทางวิชาการ (hard skills)** จะต้องมีความรู้ความสามารถที่กำหนดโดยเขาวปัญญา (IQ) ซึ่งอยู่ทางสมองซีกซ้าย

3. กลไกที่นำไปสู่ความสำเร็จของการโค้ช ประกอบด้วย 1) สร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้เรียน 2) ให้กำลังใจสนับสนุนผู้เรียน 3) แก้ไขปรับปรุงข้อผิดพลาดให้ผู้เรียน 4) สร้างความท้าทายให้ผู้เรียน 5) ภาวะผู้นำทางวิชาการ 6) สนับสนุน 7) การถอดบทเรียน 8) ความผูกพันของผู้เรียนกับโค้ช 9) การตั้งคำถามกระตุ้นการคิด

4. กระบวนการของการโค้ชเพื่อการรู้คิดที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย 1) การกำหนดเป้าหมาย 2) การตรวจสอบสภาพจริง 3) การกำหนดทางเลือก 4) การตัดสินใจ และ 5) การประเมินผลการโค้ช

5. ธรรมชาติของผู้เรียนเป็นข้อมูลสำคัญที่โค้ชต้องศึกษาวิเคราะห์ให้กระจ่างชัด ซึ่งจะทำให้ใช้วิธีการโค้ชได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ

เมื่อผู้เรียนมีความสามารถสูงขึ้น

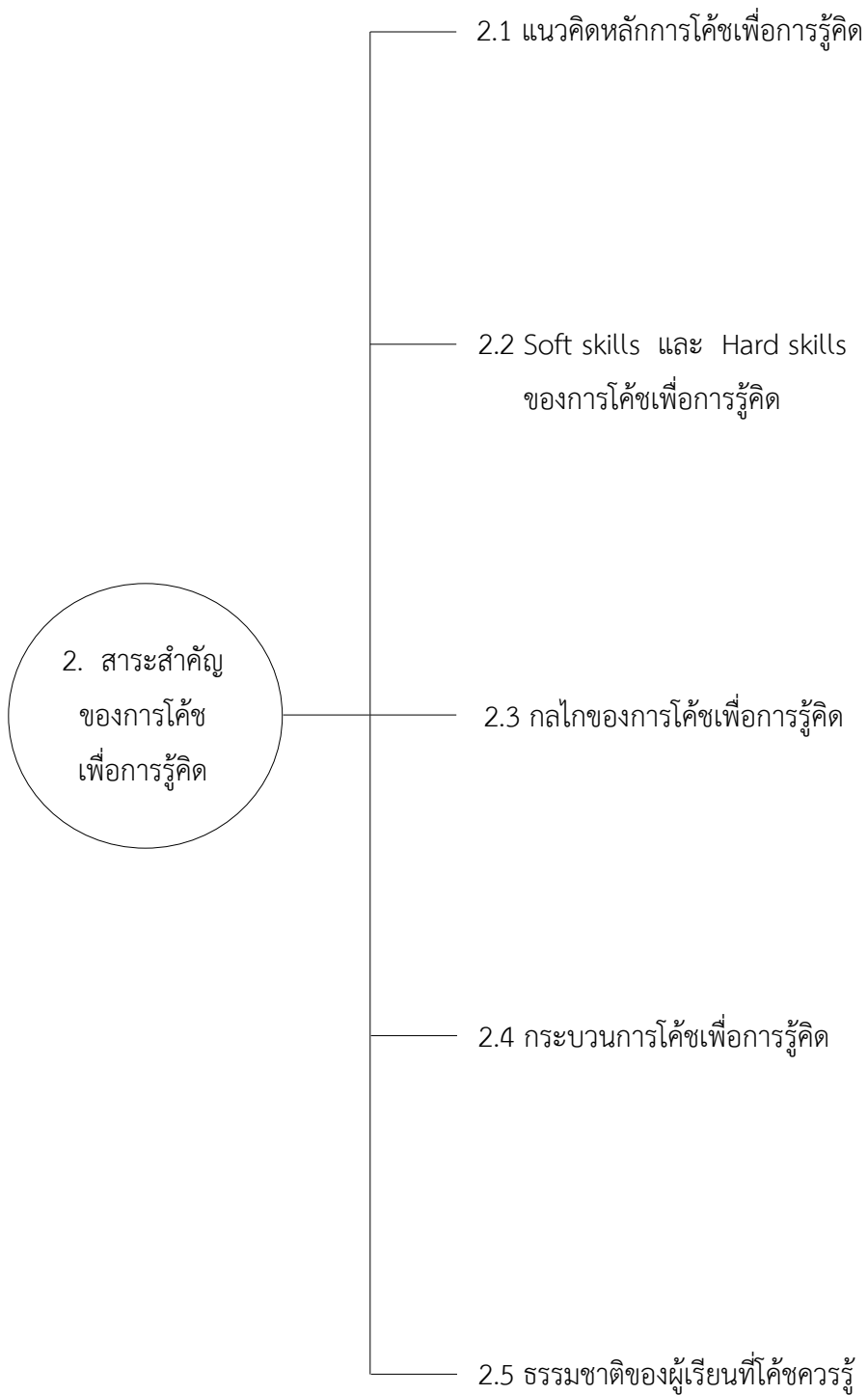
โค้ชเพียงแค่คอยชี้แนะเล็กน้อย

ใช้เทคนิคการตั้งคำถามดีๆ

ที่กระตุ้นให้ผู้รับการโค้ชคิดได้เอง

สามารถพัฒนาตนเองได้ โดยไม่ต้องพึ่งโค้ช

นี่คือ เป้าหมายสูงสุดของการโค้ช



การโค้ชเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์

สำหรับผู้สอนในปัจจุบัน

ที่ต้องอยู่กับผู้เรียนรุ่นใหม่

ที่มีความหลากหลาย

และมีศักยภาพเรียนรู้ด้วยตนเอง

2.1 แนวคิดหลักการโค้ชเพื่อการรู้คิด

การโค้ช (coaching) แปลเป็นภาษาไทยว่า “การสอนงาน” ซึ่งในปัจจุบันมักใช้คำทับศัพท์ว่า “การโค้ช” ในภาพรวมหมายถึงการที่บุคคลคนหนึ่งซึ่งมีความรู้และประสบการณ์สูงดำเนินการพัฒนาบุคคลอีกคนหนึ่งที่มีความรู้และประสบการณ์น้อยกว่า โดยใช้วิธีการต่างๆ อย่างเหมาะสมกับบริบทและธรรมชาติของผู้รับการโค้ช

Coach มีความแตกต่างกับ Mentor ที่เด่นชัดที่สุดคือขอบเขตของการพัฒนา โดย Coach มุ่งพัฒนาในส่วนที่เป็นการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ ส่วน Mentor มุ่งพัฒนาทั้งส่วนที่เป็นการปฏิบัติงานและการเรียนรู้รวมทั้งการดำรงชีวิตและเรื่องส่วนตัวด้วย Mentor แปลเป็นภาษาไทยว่า “พี่เลี้ยง” คือ การดูแลทุกเรื่องทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนา โดยหนังสือเล่มนี้มุ่งเน้นการนำเสนอสาระสำคัญเฉพาะในส่วนที่เป็น Coaching เท่านั้น

การโค้ชมีหลายประเภทโดยแต่ละประเภทมีลักษณะร่วมตามที่กล่าวมาข้างต้น และมีจุดเน้นที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่ใช้แบ่งกลุ่ม ดังต่อไปนี้

1) ใช้เกณฑ์ผู้ทำหน้าที่โค้ชและผู้รับการโค้ช แบ่งได้หลายกลุ่มดังตัวอย่างต่อไปนี้

Peer coaching เป็นการโค้ชโดยเพื่อน ซึ่งอาจเป็นเพื่อนร่วมงานหรือเพื่อนร่วมชั้นเรียนของผู้เรียน มุ่งให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเพื่อให้เกิดการพัฒนา

Expert coaching เป็นการโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ มุ่งให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างถูกต้องและรวดเร็ว คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญจะต้องมีความรู้ความสามารถในเรื่องที่โค้ชและมีทักษะการโค้ชอย่างสูง

Administrator coaching เป็นการโค้ชโดยผู้บริหารที่ทำการโค้ชบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

2) ใช้เกณฑ์เป้าหมายของการโค้ช แบ่งได้หลายกลุ่มดังตัวอย่างต่อไปนี้

Instructional coaching เป็นการโค้ชเพื่อให้ผู้สอนมีความรู้และทักษะการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ ผู้ที่เป็นโค้ชอาจเป็นเพื่อน ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้บริหาร

Literacy coaching เป็นการโค้ชให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาทักษะการอ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น ซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญของการเรียนรู้และการดำรงชีวิต

Content coaching เป็นการโค้ชที่มุ่งเน้นให้ผู้รับการโค้ชหรือผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจเนื้อหาสาระเรื่องใดเรื่องหนึ่งในลักษณะเชื่อมโยงและบูรณาการ

Leadership coaching เป็นการโค้ชเพื่อให้ผู้รับการโค้ชมีภาวะผู้นำที่สามารถนำ (lead) บุคคลอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Cognitive coaching เป็นการโค้ชที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนหรือผู้รับการโค้ชมีทักษะการรู้คิด โดยเฉพาะด้านการคิดขั้นสูง การแก้ปัญหา การสร้างสรรค์นวัตกรรม

ความเป็นมาของการโค้ชเพื่อการรู้คิด

คำว่า **Cognitive Coaching** พัฒนาขึ้นโดยนักวิชาการ 2 คน คือ **Arthur Costa** และ **Robert Gamston** โดยผู้เขียนได้ศึกษาวิเคราะห์สาระสำคัญนำมาสู่การแปลเป็นภาษาไทยว่า “**การโค้ชเพื่อการรู้คิด**”

การโค้ชเพื่อการรู้คิด เป็นบทบาทของผู้สอนในโลกแห่งการเรียนรู้ยุคใหม่ ที่พัฒนามาจากบทบาทการสอน (teaching) ที่ผู้สอนทำหน้าที่ให้ข้อมูล เนื้อหาสาระ ให้คำตอบที่ถูกต้อง ใช้สื่อสารทางเดียว กำหนดทิศทางการเรียน กำหนดงานให้ผู้เรียน กำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดกิจกรรมการเรียนรู้และเกณฑ์การวัดประเมินผล การเรียนรู้ หนึ่งคำว่า “**โค้ช**” ในหนังสือเล่มนี้ หมายถึง **ผู้สอนที่ใช้การโค้ชให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้เต็มตามศักยภาพ**

นอกจากนี้การโค้ชเพื่อการรู้คิดยังเป็นมากกว่าการเป็นผู้เอื้ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (facilitator) ที่ผู้สอนมีบทบาทกระตุ้นให้มีการอภิปรายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กระตุ้นให้คิดและตั้งคำถามสื่อสารสองทางมีปฏิสัมพันธ์กับผู้สอนและผู้เรียน รวมทั้งประสานงานในกิจกรรมการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนสามารถกำหนดวัตถุประสงค์และทิศทางการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ และเกณฑ์การวัดประเมินผลการเรียนรู้

การโค้ชเพื่อการรู้คิด มุ่งเน้นการฝึก (training) หรือกระบวนการพัฒนาผู้เรียนแต่ละคน (individual) ให้มีความรู้ความสามารถ การคิด และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ซึ่งแตกต่างจากการปฏิบัติแบบดั้งเดิม ที่ผู้สอนเป็นผู้ทำหน้าที่จัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนทั้งชั้นเรียน ด้วยวิธีการเดียวกันภายในระยะเวลาที่เท่ากัน

การโค้ชเพื่อการรู้คิดมุ่งให้โค้ชใช้วิธีการฝึกสอนที่หลากหลายตามความแตกต่างระหว่างบุคคล จุดอ่อน และจุดแข็งของผู้เรียนแต่ละคนซึ่งมีความต้องการพัฒนาที่แตกต่างกัน ผู้เรียนเกิดการพัฒนาได้เต็มตามศักยภาพ

สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 22 ที่ระบุว่า “การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ”

ความหมายของการโค้ชเพื่อการรู้คิด

การโค้ช หมายถึง การเป็นคู่คิดของผู้ได้รับการโค้ชในกระบวนการพัฒนาที่สร้างสรรค์ และกระตุ้นให้ผู้ได้รับการโค้ชได้นำศักยภาพของตนเองออกมาใช้ได้อย่างเต็มที่ทั้งชีวิตส่วนตัวและอาชีพการโค้ชเน้นการลงมือปฏิบัติด้วยตนเองเพื่อให้เกิดการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงด้านดีที่เป็นรูปธรรม

การโค้ชเพื่อการรู้คิด(cognitive coaching)คือกระบวนการพัฒนาผู้เรียน โดยผู้สอนซึ่งทำหน้าที่เป็นโค้ช ติงศักยภาพของผู้เรียนด้านต่างๆ ทั้งความรู้ ความสามารถ การคิด ตลอดจนคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง (self - learning) อย่างต่อเนื่อง การโค้ชเพื่อการรู้คิดเป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้เสริมสร้างและพัฒนาผู้เรียนให้มี **ความรู้ ความสามารถ การคิดขั้นสูง (higher - order thinking)** มีวิธีการเรียนรู้ (learning how to learn) มีการประเมินตนเอง การกำหนดทิศทางการพัฒนาตนเองได้

เป้าหมายของการโค้ชเพื่อการรู้คิด

การโค้ชเพื่อการรู้คิด มีเป้าหมายหลักเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการคิด **ของผู้เรียน** การใคร่ครวญตรวจสอบตนเองเพื่อนำไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ไม่ใช่เป็นการอบรมสั่งสอนโดยตรง แต่เป็นการใช้เทคนิควิธีการต่างๆ เช่น การตั้งคำถาม การให้ข้อมูลย้อนกลับ การให้คำแนะนำ การให้หลักคิด วิธีการคิด วิธีการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนเกิดแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ (inspiration) และนำไปสู่การแสวงหาความรู้ การฝึกฝนทักษะ และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมคุณธรรมจริยธรรม และให้ความสำคัญกับกระบวนการเรียนรู้และผลลัพธ์ของการเรียนรู้ ผู้เรียนเกิดการคิดและการเรียนรู้จากกระบวนการโค้ชที่หลากหลายสอดคล้องกับลักษณะเฉพาะของผู้เรียนรายบุคคล

หลักการโค้ชเพื่อการรู้คิด

หลักการโค้ชมุ่งเน้นที่กระบวนการที่ช่วยให้ผู้เรียนที่ได้รับการโค้ช ปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ได้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและมีความผูกพันอยู่กับการเรียนรู้ สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้ความคิด และหาคำตอบที่ถูกต้องเพื่อพัฒนาศักยภาพ ไม่ใช่การบอกคำตอบให้กับผู้เรียน

การโค้ชเพื่อการรู้คิดเป็นมากกว่าการสอนที่มุ่งเน้นการถ่ายทอดความรู้ โดยที่การโค้ชเพื่อการรู้คิดมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. การกระตุ้นผู้เรียนให้เกิดความต้องการ แรงจูงใจ ความปรารถนา ทักษะ และกระบวนการคิดที่จะนำไปสู่การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น (transformative learning)
2. ตั้งคำถามผู้เรียนด้วยเทคนิคต่างๆ เพื่อเสริมสร้างกระบวนการคิด ที่นำไปสู่การวางแผน การแก้ปัญหาและการสร้างสรรค์
3. สนับสนุนผู้เรียนให้มีการกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาตนเอง รวมทั้งการวางแผนและการประเมินผลความสำเร็จ
4. สังเกตและประเมินพัฒนาการด้านต่างๆ ของผู้เรียนที่เป็นจุดเน้นของการโค้ชในแต่ละครั้ง
5. ประยุกต์เทคนิคการสอนต่างๆ มาใช้ในการโค้ชผู้เรียนให้เหมาะสม กับธรรมชาติและความต้องการของแต่ละคนในลักษณะการสร้างเครื่องมือช่วยเหลือผู้เรียน (scaffolding) ชี้แนะและช่วยเหลืออย่างเหมาะสม
6. ส่งเสริมผู้เรียนให้มีความเชื่อมั่น ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติที่นำไปสู่การพัฒนาที่ดีขึ้น
7. ดำรงรักษาสิ่งที่ดีๆ ของผู้เรียนและให้การสนับสนุนและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยไม่ตัดสิน วิพากษ์ วิจารณ์ จับผิด
8. ประเมินผลการโค้ช ด้วยวิธีการที่หลากหลายตามสภาพจริง และ นำสารสนเทศมาพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง
9. การดำเนินการโค้ชบนพื้นฐานของการเคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ความแตกต่างทางวัฒนธรรม ความเชื่อของผู้รับการโค้ชเช่น คนอเมริกัน

ตรงไปตรงมา กล้าแสดงออก มีความยุติธรรม ความเป็นประชาธิปไตย ต่อสู้เพื่อสิทธิของตน ไม่ละเมิดสิทธิบุคคลอื่น

การโค้ชเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ต้องใช้เวลาการโค้ชเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงและการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกันเพื่อช่วยเหลือให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืนโดยมีพื้นฐานต่อไปนี้

1. โค้ชและผู้เรียนมีความไว้วางใจ (trust) และเคารพ (respect)
2. วิเคราะห์จุดเด่น จุดอ่อนและศักยภาพที่จะพัฒนาตนเอง
3. กำหนดเป้าหมายเกี่ยวกับระดับขีดความสามารถ บุคลิกภาพ และทักษะที่ต้องการพัฒนาให้มีขึ้น
4. การประเมินเพื่อพัฒนา (assessment for improvement)

ตาราง 1 บทบาท teacher , facilitator และ cognitive coaching

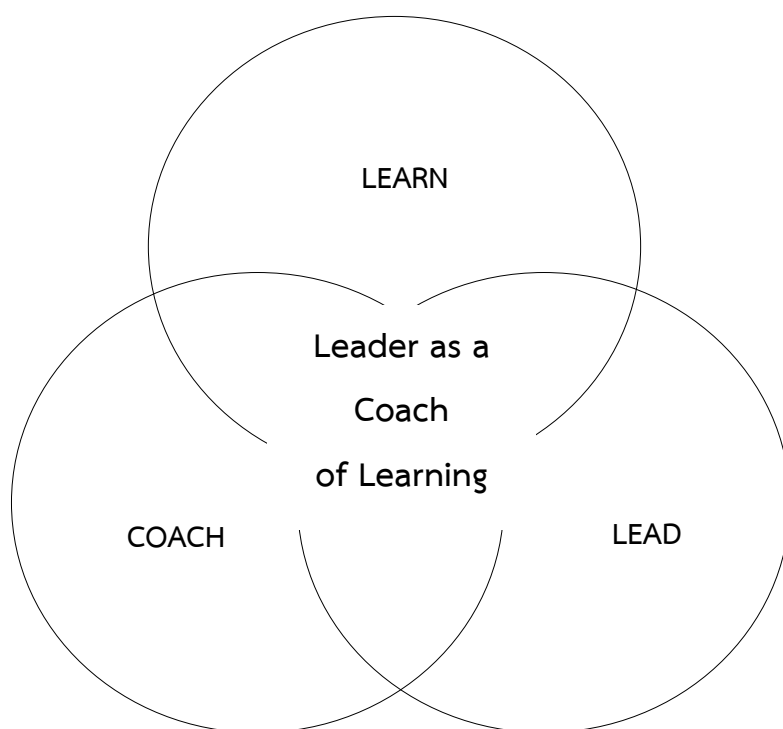
บทบาทของผู้สอน (teacher)	บทบาทผู้อำนวยความสะดวก ในการเรียนรู้ (facilitator)	บทบาทการโค้ชเพื่อการรู้คิด (cognitive coaching)
1. ให้ข้อมูล เนื้อหาสาระ 2. ให้คำตอบที่ถูกต้อง 3. สื่อสารทางเดียว และทิศทางการเรียน 4. กำหนดงานให้ผู้เรียน 5. กำหนดวัตถุประสงค์ 6. กำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ และเกณฑ์การวัด ประเมินผลการเรียนรู้	1. กระตุ้นให้มีการอภิปราย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 2. กระตุ้นให้คิดและตั้งคำถาม 3. สื่อสารสองทางมีปฏิสัมพันธ์ กับผู้สอนและผู้เรียน 4. ประสานงานในกิจกรรม การเรียนรู้กับผู้เรียน 5. ผู้เรียนสามารถกำหนด วัตถุประสงค์ และทิศทางการเรียนรู้ 6. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนกำหนด กิจกรรมการเรียนรู้ และเกณฑ์การวัด ประเมินผลการเรียนรู้	1. พัฒนาความสามารถ ในการรับรู้ การคิด และการตัดสินใจ 2. สร้างความรู้ใหม่จากการคิด ไตร่ตรองและการสะท้อนคิด (reflective thinking) 3. แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด 4. ใช้สุนทรียสนทนา (dialogue) เพื่อการเรียนรู้ สู่การเปลี่ยนแปลง (transformative learning) 5. ใช้พลังคำถาม (power questions) 6. ถอดบทเรียน (lesson learned) 7. ผู้เรียนวางแผนพัฒนา การเรียนรู้ของตนเอง

ผู้สอนยุคใหม่กับการโค้ชการรู้คิด

ผู้สอนยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 คือผู้ที่ทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน ชี้แนะ และช่วยเหลือผู้เรียนให้สืบเสาะแสวงหาความรู้ และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง นอกจากนี้ยังต้องให้ผลย้อนกลับ (feedback) ที่กระตุ้นให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง บทบาทของผู้สอนยุคใหม่กับการโค้ชเพื่อการรู้คิดมีดังนี้

1. สร้างบรรยากาศการเรียนรู้
2. ให้คำแนะนำในการเรียนรู้
3. จัดระบบการเรียนรู้
4. ตั้งคำถามที่กระตุ้นความอยากรู้
5. สังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน
6. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้เต็มความสามารถ
7. เสริมแรงให้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
8. เป็นตัวแบบบุคคลแห่งการเรียนรู้
9. ให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างมีประสิทธิภาพ
10. ประเมินผลและนำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนา
11. เป็นโค้ชการรู้คิด (cognitive coaching)

ผู้สอนในฐานะโค้ชที่เป็นผู้นำการรู้คิด (leader as a cognitive coaching) การเป็นโค้ชจะต้องเรียนรู้ (learn) ตลอดเวลา และนำ (lead) ผู้เรียนได้อย่างแม่นยำ ชำนาญไม่หวงวิชาความรู้ ไม่ปิดตัวเอง และโค้ช (coach) ผู้เรียนที่เป็นคนรุ่นใหม่ที่มีความสามารถเพิ่มขึ้นมาแทนตนเองในอนาคต แสดงได้ดังแผนภาพต่อไปนี้



แผนภาพ 4 Leader as a Cognitive Coaching

การโค้ชเพื่อการรู้คิด (cognitive coaching) เป็นนวัตกรรมการพัฒนาผู้เรียนแนวใหม่ที่เปลี่ยนจากการสอน (teaching) และผู้เอื้ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (facilitator) มาเป็นโค้ช (coach)

โดยให้ความสำคัญกับกระบวนการทางสติปัญญา (intelligence process) ให้ผู้เรียนมีทักษะในการเรียนรู้ (learning skill) วิธีการเรียนรู้ (learning how to learn) วิธีการประเมินและปรับปรุงตนเอง (self - improvement) สามารถเรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้ด้วยตนเอง (self - learning) และสามารถนำความรู้นั้นมาพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ในอนาคต (Costa and Garmston. 2002, Knight. 2009, Sweeney. 2011, Marzano and Simms. 2012, Sobel and Panas. 2012)

จุดเน้นของการโค้ชการรู้คิด คือ การกระตุ้นให้ผู้เรียนใช้กระบวนการคิดขั้นสูงด้วยตนเองโดยใช้คำถามชี้แนะการรู้คิด (cognitive guided questions) อย่างถูกต้องเหมาะสม โดยผู้สอนจะต้องมีความรู้และทักษะในสิ่งที่โค้ชอย่างแม่นยำ ขำนาญ (hard skills) และมีบุคลิกลักษณะที่เอื้อต่อการโค้ช (soft skills) เช่น มีความใจเย็น มีความอดทน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความสามารถในการสื่อสาร เป็นต้น และจะต้องเป็นคนที่รู้จักกาลเทศะตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการซึ่งทำให้การโค้ชประสบความสำเร็จ (วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนา. 2557)

ความแตกต่างของการโค้ชการรู้คิด การจัดการเรียนรู้ และการประเมิน

การโค้ชเพื่อการรู้คิด (cognitive coaching) การจัดการเรียนรู้ (learning management) และการประเมิน (evaluation) มีคุณลักษณะ จุดมุ่งหมาย วิธีการ จุดเน้นในการสื่อสาร เครื่องมือ และผลที่ได้รับแตกต่างกัน (Costa and Garmston. 2002, Knight. 2009, Sweeney. 2011, Marzano and Simms. 2012, Sobel and Panas. 2012) วิเคราะห์ได้ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 2 การวิเคราะห์ความแตกต่างของการใช้ การจัดการเรียนรู้ และการประเมิน

ประเด็นวิเคราะห์	การใช้เพื่อการเรียนรู้	การจัดการเรียนรู้	การประเมิน
คุณลักษณะ	การพัฒนากระบวนการคิดของผู้เรียน โดยเฉพาะการคิดขั้นสูง เช่น การคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ การคิดแก้ปัญหา การคิดสร้างสรรค์	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆ เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะต่างๆ ด้วยกระบวนการเชิงระบบ ที่ประกอบด้วย จุดประสงค์ กิจกรรม และการประเมิน	ตัดสินคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น ผลการเรียนรู้ ทักษะการเรียนรู้ ทักษะการทำงาน คุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมอันพึงประสงค์
จุดมุ่งหมาย	เพื่อพัฒนากระบวนการคิด โดยเฉพาะการคิดขั้นสูง	เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์	เพื่อตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ประเมินกับเกณฑ์ที่กำหนด
วิธีการ	การตั้งคำถามชี้แนะ การรู้คิด (cognitive guided questioning) การใช้พลังคำถาม (power questions) การให้ข้อมูลกระตุ้นการเรียนรู้ (feed - up) การให้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) การให้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ต่อยอด(feed-forward)	การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่างๆ โดยมีจุดประสงค์ เนื้อหาสาระ กิจกรรม สื่อการเรียนรู้ แหล่งการเรียนรู้และ การประเมินผล แหล่งการเรียนรู้และ การประเมินผล	การเก็บรวบรวมข้อมูลที่ต้องการประเมิน แล้ววิเคราะห์ เปรียบเทียบ กับเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ และนำผลการประเมินไปเป็นสารสนเทศ สำหรับการตัดสินใจ ปรับปรุงและพัฒนา

ตาราง 2 การวิเคราะห์ความแตกต่างของการโค้ช การจัดการเรียนรู้ และการประเมิน (ต่อ)

ประเด็นวิเคราะห์	การโค้ชเพื่อการรู้คิด	การจัดการเรียนรู้	การประเมิน
		การให้ข้อมูลกระตุ้นการเรียนรู้ (feed - up) การให้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) การให้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ต่อยอด (feed - forward)	
จุดเน้นของการสื่อสาร	กระตุ้นให้คิดหาคำตอบ แสวงหาแนวทาง แก้ปัญหา กำหนด ทางเลือกตัดสินใจ ด้วยตัวผู้เรียนเอง	นำเสนอจุดประสงค์ การเรียนรู้ ภาระงาน เกณฑ์การประเมินผล การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การให้ข้อมูลย้อนกลับ	นำเสนอข้อมูลเชิง ประจักษ์ที่ใช้ในการ ประเมิน มาตรฐาน การประเมิน ผลการประเมิน แนวทางการพัฒนา
เครื่องมือที่ใช้	พลังคำถาม แบบประเมิน กระบวนการเรียนรู้ (process) แบบประเมิน ความก้าวหน้า ของการเรียนรู้ (progress) แบบประเมินผลผลิต ของการเรียนรู้ (product)	แผนการจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ แบบทดสอบ แบบประเมินผู้เรียน ในด้านต่างๆ ที่สอดคล้องกับ จุดประสงค์การเรียนรู้	เกณฑ์การประเมิน แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบตรวจสอบ รายการ เครื่องมืออื่นๆ ที่ใช้เก็บข้อมูล สำหรับการประเมิน

ตาราง 2 การวิเคราะห์ความแตกต่างของการโค้ช การจัดการเรียนรู้ และการประเมิน (ต่อ)

ประเด็นวิเคราะห์	การโค้ชเพื่อการรู้คิด	การจัดการเรียนรู้	การประเมิน
ผลที่ได้รับ	พัฒนาการกระบวนการ คิดขั้นสูงของผู้เรียน	ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ ของผู้เรียน	สารสนเทศที่นำไปใช้ ในการตัดสินใจ ยกเลิก การปรับปรุง หรือการพัฒนา

จากตาราง จะพบว่าการโค้ชเพื่อการรู้คิด การจัดการเรียนรู้และการประเมินผล มีความแตกต่างกัน ซึ่งผู้สอนนอกจากจะทำหน้าที่จัดการเรียนรู้และการประเมินแล้วยังต้องมียุทธศาสตร์เป็นโค้ชการรู้คิดให้กับผู้เรียนได้พัฒนาศักยภาพด้านกระบวนการคิดต่างๆ โดยเฉพาะการคิดขั้นสูงอีกด้วย

กระบวนการโค้ชมุ่งการสร้างสัมพันธภาพ
และเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือ (helping relationship)
การเปลี่ยนแปลงย่อมมีแรงต้าน (resistance to change)
โค้ชต้องแสดงความเข้าใจและเห็นใจ (empathy)
ใช้เทคนิคการตั้งคำถามให้ผู้เรียนคิดเอง
เกิดการเปลี่ยนความคิดและพฤติกรรม
ที่ควรฝึกให้เป็นนิสัย (habits)

2.2 Soft skills และ Hard skills ของการโค้ชเพื่อการรู้คิด

ทักษะเสริมการโค้ชให้มีประสิทธิภาพ มีองค์ประกอบ 2 ประการ ได้แก่

1. **ทักษะทางสังคม (soft skills) หรือ จรณ** (อ่านว่า จะ-ระ-นะ) เป็นทักษะทางสังคม และความฉลาดทางอารมณ์ที่แสดงออกผ่านทาง EQ ซึ่งอยู่ทางสมองซีกขวา ซึ่งเป็นความสามารถทางสังคม การจัดการตนเอง การควบคุมอารมณ์ การมองบวก การติดต่อสื่อสาร และความเป็นมิตร

2. **ทักษะทางวิชาการ (hard skills)** ที่โค้ชทุกคนจะต้องมีความรู้ความสามารถที่กำหนดโดยเชาว์ปัญญา (IQ) ซึ่งอยู่ทางสมองซีกซ้าย

จรณทักษะ (soft skills) 6 ด้าน สำหรับการโค้ชในสาขาวิชาชีพต่างๆ ประกอบด้วย

- 1) ทักษะการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล (interpersonal)
- 2) จิตวิญญาณของทีม (team spirit)
- 3) มารยาททางสังคม (social grace) การสร้างความประทับใจ
เบื้องต้น วัฒนธรรมการสื่อสาร
- 4) การปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กร
(culture etiquette)
- 5) ทักษะการต่อรอง (negotiation skills) การต่อรองเพื่อให้เกิด
ประโยชน์สูงสุดด้วยกันทั้งสองฝ่ายและ
- 6) คุณลักษณะด้านพฤติกรรม (behavioral traits) ทักษะจิตใจ
และการจัดการเวลา

สำหรับจรรยาภะสำหรับการโค้ชเพื่อการรู้คิด มีดังต่อไปนี้

- 1. มีบุคลิกภาพที่ดี** บุคลิกภาพ คือ ภาพที่ประทับใจผู้เรียนและชวนให้ติดตามบทเรียน เช่น การแต่งกายอย่างสุภาพเรียบร้อย การยิ้มแย้มแจ่มใส การพูดด้วยคำสุภาพและให้เกียรติผู้รับการโค้ช เป็นต้น บุคลิกภาพที่ดีของโค้ชทำให้เกิดความเจริญใจของผู้เรียน
- 2. มีมารยาททางสังคม** เคารพสิทธิของบุคคล เช่น การกล่าวคำขอบคุณ คำขอโทษ กับผู้เรียน การสนทนาพูดคุยด้วยภาษาสุภาพ เป็นต้น การที่โค้ชมีมารยาททางสังคมที่ดี เป็นการสอนผู้เรียนให้มีมารยาททางสังคมที่ดีตามไปด้วย เสมือนลูกไม้หล่นไม่ไกลต้น
- 3. สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ** การสื่อสารเป็นหัวใจสำคัญของการโค้ช การสื่อสารที่ดีจะต้องมีความชัดเจน ถูกต้อง สุภาพ สร้างสรรค์ เชื่อถือได้ และมีความสมบูรณ์ การสื่อสารที่เหมาะสมกับกาลเทศะ อาจไม่พูดอย่างที่คุณคิด สื่อสารตรงไปตรงมา คิดอะไร พูดอย่างนั้น สื่อสารอ้อม สื่อสารเป็นทางการ สื่อสารเป็นกันเอง
- 4. มีความสามารถในการใช้ภาษา** โดยการใช้ภาษาทางบวกในการโค้ช ที่ทำให้ผู้เรียนเกิดกำลังใจ เกิดความเชื่อมั่นและความภาคภูมิใจในตนเอง
- 5. มีมนุษยสัมพันธ์ดี** สัมพันธภาพที่ดีเป็นปัจจัยทำให้การโค้ชประสบความสำเร็จ เพราะการโค้ชเป็นเรื่องของความสมัครใจและร่วมมือร่วมใจระหว่างโค้ชและผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งไม่สามารถใช้อำนาจในการบังคับได้
- 6. มีการบริหารเวลาที่ดี** การวางแผนการทำงานในเวลาที่มีอยู่นั้น อย่างมีประสิทธิภาพที่มีอยู่อย่างจำกัด ด้วยการทำสิ่งต่างๆ ทีละอย่าง การทำงานหลายๆ อย่างพร้อมกัน มีผลเสียต่อคุณภาพของงาน การมีสติอยู่กับงานที่ปฏิบัติ ณ ปัจจุบัน คือสิ่งที่ดีที่สุด ไม่ยึดติดอยู่กับอดีตและไม่ฟุ้งซ่านกับอนาคต

7. การตั้งคำถามและการฟัง เป็นทักษะพื้นฐานสำคัญที่โค้ชจะต้องมีการตั้งคำถามที่มีประสิทธิภาพจะช่วยกระตุ้นการคิดขั้นสูงของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี พลังคำถาม มุ่งถามให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา ตลอดจนคำถามที่กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสงสัยและเกิดคำถามในการเรียนรู้ต่อไป ส่วนการฟังนั้นเป็นการเคารพผู้รับการโค้ช เปิดโอกาสให้กับตนเองได้เรียนรู้ และเป็นทักษะที่ทำให้ โค้ชเข้าใจ แนวความคิดและวิธีการคิดของผู้รับการโค้ช การฟังให้เข้าใจ และจับประเด็นสำคัญได้ จะเป็นข้อมูลสารสนเทศที่ดีสำหรับ การให้คำแนะนำ ชี้แนะ ในขณะที่ทำการโค้ช

8. การคิด การโค้ชเพื่อการรู้คิดมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่โค้ชจะต้องมีทักษะด้านการคิด เพราะถ้าโค้ชมีทักษะการคิดแล้วจะสามารถกระตุ้นให้ผู้รับการโค้ชมีทักษะการคิดตามไปด้วย ทักษะการคิดที่สำคัญ ได้แก่ การคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ การคิดแก้ปัญหา การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การคิดอย่างเป็นระบบ การคิดสร้างสรรค์ ทักษะการคิดเป็นสิ่งที่ต้องได้รับการกระตุ้นและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยใช้ การตั้งคำถาม การสังเกต การสะท้อนคิด (reflection)

9. การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เป็นทักษะสำคัญสำหรับการโค้ชเพื่อการรู้คิด ผู้เรียนซึ่งเป็นผู้รับการโค้ชจะต้องได้รับการกระตุ้นการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งนอกจากจะทำให้สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้แล้ว ยังก่อให้เกิดนวัตกรรมอีกด้วย หากโค้ชเองมีทักษะการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์แล้วย่อมทำการโค้ชให้ผู้เรียนมีทักษะการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ได้อย่างแน่นอน

การที่ผู้สอนจะเป็นโค้ชที่ดีได้นั้นจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองให้มีรสนทักขะ เพราะเป็นปัจจัยความสำเร็จในการโค้ช ซึ่งการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจำเป็นต้องเปลี่ยนความคิดเสียก่อน เมื่อความคิดเปลี่ยน พฤติกรรมก็เปลี่ยน ทำให้สามารถโค้ชได้อย่างมีความสุข (happiness coaching)

จากที่กล่าวมาสามารถสรุป Soft skills ของการโค้ชเพื่อการรู้คิดได้ดัง
แผนภาพต่อไปนี้



แผนภาพ 5 จรรยาวัชระ (soft skills) ของการโค้ชเพื่อการรู้คิด

ดังนั้นผู้สอนที่จะเป็นโค้ชที่ดี ควรมี **Soft skills** ในการโค้ชดังที่กล่าวมาข้างต้น ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นต่อการโค้ช เพราะทำให้ผู้เรียนเปิดใจรับฟังโค้ช เกิดการรู้คิดพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนการปฏิบัติและปฏิบัติตามคำแนะนำ หรือข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ การคิดและคุณลักษณะต่างๆ

การพัฒนาตนเองของโค้ชเกี่ยวกับ Soft skills

โค้ชที่มีประสิทธิภาพมีการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับ soft skills ต่างๆ เพื่อให้การโค้ชบรรลุความสำเร็จ ซึ่งมีแนวทางดังต่อไปนี้

1. ตระหนักรู้เสมอว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของทีมโค้ช (ผู้สอนคนอื่นๆ) ซึ่งผู้สอนทุกคน คือ ทีมโค้ช ที่จะช่วยกันพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายของการเรียนรู้ ความเป็นทีมมีลักษณะเป็นทีมเรียนรู้ (team learning) ที่มีการวิเคราะห์เป้าหมาย ดำเนินการ และประเมินผลด้วยความรับผิดชอบต่อความสำเร็จร่วมกัน

2. การมีวินัยในตนเอง เคารพ อดทน โค้ชต้องพัฒนาตนเองในด้านความมีวินัยในตนเอง (self - discipline) ซึ่งประกอบด้วย การนำตนเอง (self - direction) การควบคุมตนเอง (self - control) และการกำกับตนเอง (self - regulation) ความเคารพบุคคลอื่นซึ่งทำให้การทำหน้าที่โค้ชเป็นไปด้วยความเท่าเทียมกันระหว่างโค้ชและผู้เรียน ร่วมเรียนรู้ซึ่งกันและกัน นอกจากนี้โค้ชยังต้องพัฒนาตนเองในด้านความอดทนและความใจเย็น เพราะการโค้ชแต่ละครั้งอาจต้องใช้ความพยายามมากเป็นพิเศษ ดังนั้นหากโค้ชขาดความอดทนและใจร้อน ซึ่งจะทำให้การโค้ชไม่ประสบความสำเร็จ

3. ทักษะการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลรอบข้าง โค้ชควรพัฒนาตนเองในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลอื่น เพื่อเป็นการจัดการความรู้ที่ได้รับจากการ

โค้ช เช่น การแลกเปลี่ยนความสำเร็จในการโค้ชผู้เรียน เทคนิคการจูงใจผู้เรียน เป็นต้น ทักษะการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีทักษะย่อยประกอบด้วย ทักษะการนำเสนอ ทักษะการสื่อสาร ทักษะการแสดงความคิดเห็น ทักษะการฟัง

4. การดำเนินชีวิตอย่างมีสติและปัญญา การพัฒนาตนเองด้านนี้มีความสำคัญมาก โค้ชต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีสติและปัญญาอยู่ตลอดเวลา **สติ คือ การรู้ตัว** รู้เท่าทันความคิดและอารมณ์ของตนเอง ส่วนปัญญา คือ การคิดเป็นที่อยู่บนพื้นฐานของการมีเหตุผลและการมุ่งประโยชน์ต่อส่วนรวม การพัฒนาสติและปัญญานั้น สามารถทำได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ และทุกกิจกรรม โดยไม่จำเป็นต้องละทิ้งหน้าที่การงานแต่อย่างใด

นอกจากการพัฒนาตนเองทางด้านจรรยาวัฏษะดังกล่าวแล้ว โค้ชยังต้องมีคุณลักษณะเพิ่มเติมอีกดังต่อไปนี้

1. การยอมรับ (acceptance) โค้ชควรให้การยอมรับความหลากหลายของผู้เรียนทั้งทางกายภาพและทางความคิด การยอมรับผู้เรียนทำให้ผู้เรียนรู้สึกว่าคุณเป็นคนที่สำคัญ

2. ความเข้าใจ (understanding) โค้ชควรเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน เคารพสิทธิ มองผู้เรียนด้วยใจที่มีเมตตา โดยไม่ด่วนสรุปและตัดสินผู้เรียน เอาใจของผู้เรียนมาเป็นใจของตนเองให้มาก

3. ความจริงใจ (sincerity) โค้ชมีความจริงใจในการพัฒนาผู้เรียนทุกคนโดยไม่หวังสิ่งตอบแทนใดๆ นอกจากการเรียนรู้ของผู้เรียน คุณลักษณะ และคุณภาพด้านต่างๆ ที่เป็นรากฐานของการดำเนินชีวิตในอนาคต

4. มีจริยธรรม (ethics) ด้วยการประพฤติตนเป็นแบบอย่างเป็นครูที่ดี คิด พูด ทำ ในสิ่งที่ตรงกัน รักและเมตตาผู้เรียนอย่างเสมอภาค สิ่งสำคัญอีก

ประการหนึ่งที่ต้องมี คือ การให้ความยุติธรรมกับผู้เรียนทุกคน เพราะความยุติธรรมเป็นพื้นฐานของคุณธรรมด้านอื่นๆ

5. มีความมั่นคงทางอารมณ์ (maturity) สามารถจัดการอารมณ์ของตนเองได้ การแสดงออกทางอารมณ์ด้วยการมีอารมณ์ดี ยิ้มแย้มแจ่มใส สนุกสนาน ร่าเริง เบิกบาน ช่วยทำให้จิตใจของผู้เรียนเข้มแข็ง เอื้อต่อการใฝ่รู้มากขึ้น

6. มีความยืดหยุ่น (flexibility) โดยการไม่ยึดติดกับกฎระเบียบหรือกรอบกติกาจนเกินไปทำให้ผู้เรียนไม่ตึงเครียด ผ่อนคลายและมีความสุขเมื่ออยู่กับโค้ชและผู้เรียนสามารถรับรู้และเปลี่ยนแปลงตนเองไปสู่เป้าหมายได้

7. การประเมินที่เสริมพลัง (empowerment evaluation) เป็นการประเมินที่เน้นการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ผู้เรียนมีความสุขจากการได้รับการสะท้อนผลการประเมิน สามารถใช้สารสนเทศนำไปพัฒนาเรียนรู้ต่อยอดได้

นอกจากโค้ชจะต้องมี “จรรยา” หรือ soft skills แล้วโค้ชยังต้องมีทักษะเชิงวิชาการ หรือ วิชา (hard skills) อีกด้วย ซึ่งทั้ง soft skills และ hard skills เป็นปัจจัยเอื้อต่อการโค้ชดำเนินไปอย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จ

ทักษะเชิงวิชาการ หรือวิชา (hard skills) ที่โค้ชต้องมีมีดังต่อไปนี้

1. ความรู้เกี่ยวกับการวิจัย (Research knowledge)

- การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน
- การวิจัยเพื่อพัฒนาวิธีการโค้ชที่มีประสิทธิภาพ
- การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม

2. ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี (Technological knowledge)

- การเข้าถึงและรู้เท่าทันเทคโนโลยี
- การนำเทคโนโลยีมาใช้อย่างเหมาะสมกับการโค้ช
- การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้

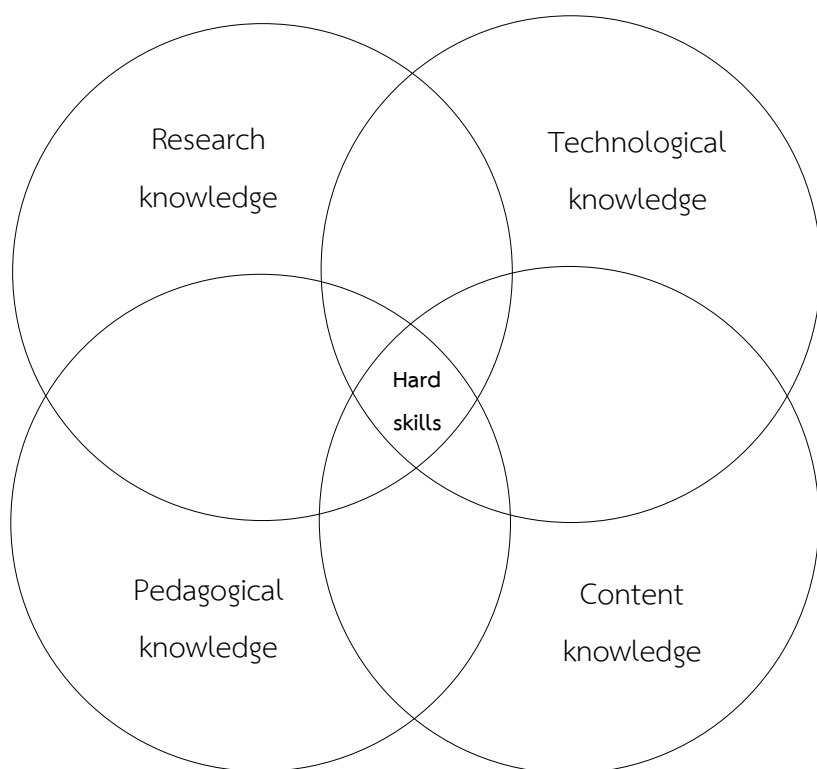
3. ความรู้ในวิธีการสอน (Pedagogical knowledge)

- การคิดสรรวิธีการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนและบริบทของพื้นที่
- การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ตอบสนองความสนใจและผลลัพธ์การเรียนรู้
- การประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง
- การให้ผลย้อนกลับเชิงสร้างสรรค์

4. ความรู้เกี่ยวกับสาระที่สอน รวมทั้งความรู้ใหม่ๆ (Content knowledge)

- การบูรณาการสาระสำคัญ (main concept) ที่เหมาะสมกับความสามารถของผู้เรียนแต่ละคน
- การปรับ (modify) สาระสำคัญให้ง่าย ผู้เรียนทุกคนเข้าถึงได้

สรุปแผนภาพองค์ประกอบของความรู้ทางวิชาการของโค้ช ดังแผนภาพต่อไปนี้



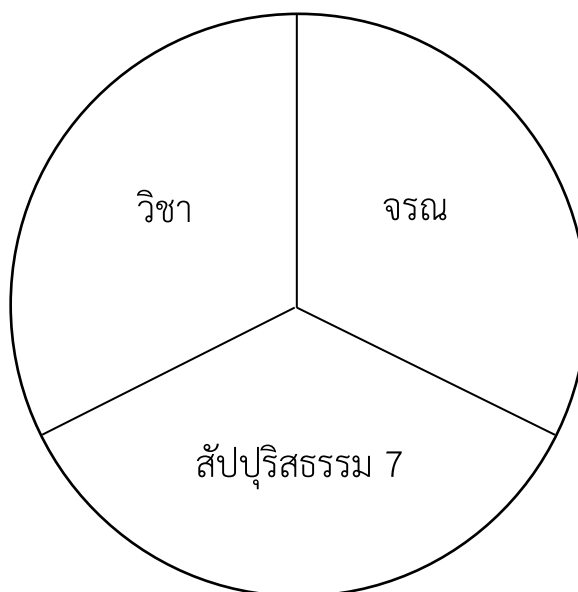
แผนภาพ 6 Hard skills ของการโค้ชเพื่อการรู้คิด

การใช้สัปปริสธรรม 7 ในการดำเนินการโค้ช

เนื่องจากการโค้ชเป็นกระบวนการที่อาศัยความสัมพันธ์ส่วนบุคคล การรับฟัง และการยอมปฏิบัติตามเพื่อการปรับปรุงและพัฒนา ดังนั้นโค้ชจึงจำเป็นต้องเป็นคนดีมีคุณธรรมและมีความเก่งในเชิงวิชาการ หลักธรรมสัปปริสธรรม 7 คือ หลักธรรมที่ช่วยชี้แนวทางให้โค้ช สามารถปฏิบัติภารกิจได้ประสบความสำเร็จและเกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ดังนี้

1. **รู้จักเหตุ** คือ สามารถคิดไตร่ตรองตามความเป็นจริง
รู้สาเหตุที่แท้จริงรู้ว่าเหตุต่างๆ มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันอย่างไร
2. **รู้จักการคาดการณ์** คือ สามารถคาดการณ์ถึงสิ่งที่จะเกิดขึ้น
3. **รู้จักตน** คือ สำรวจวิเคราะห์จนรู้จุดอ่อน จุดแข็งของตน
และพัฒนาจุดแข็งมาใช้ประโยชน์
4. **รู้จักประมาณ** คือ การรู้จักประมาณตนในการดำเนินชีวิต
5. **รู้จักกาล** คือ สามารถบริหารเวลาของตนเองและองค์กร
ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
6. **รู้จักชุมชน** คือ เข้าใจและเรียนรู้สังคม นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์
7. **รู้จักบุคคล** คือ การวางตน การเข้าสังคม ได้อย่างเหมาะสม

จากการที่ได้กล่าวถึง **จรรยาทักษะ (soft skills) ทักษะเชิงวิชาการ (hard skills)** และการใช้**สัปปุริสธรรม 7** ของการโค้ช สามารถแสดงเป็นองค์ประกอบของการโค้ชเพื่อการรู้คิด ได้ดังแผนภาพต่อไปนี้



แผนภาพ 7 องค์ประกอบของการโค้ชเพื่อการรู้คิด

2.3 กลไกของการโค้ชเพื่อการรู้คิด

การโค้ชมีกลไกที่นำไปสู่กระบวนการโค้ชและความสำเร็จของการโค้ชดังต่อไปนี้

1. **สร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้เรียน (Inspiring your learners)** โดยที่โค้ชต้องใช้กลวิธี เทคนิคต่างๆ ในการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนสนใจอยากเรียนรู้ กำหนดเป้าหมายของการเรียนรู้และอยากปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ด้วยเหตุผลว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและมีประโยชน์

2. ให้กำลังใจสนับสนุนผู้เรียน (encouraging your learners) โค้ชมีความจริงใจในการชมเชยผู้เรียน เมื่อผู้เรียนทำสิ่งต่างๆ ได้สำเร็จและให้กำลังใจเมื่อประสบกับความล้มเหลว โดยใช้คำถามเพื่อการรู้คิดในการพัฒนาและปรับปรุงโดยไม่วิพากษ์วิจารณ์

3. แก้ไขปรับปรุงข้อผิดพลาดให้ผู้เรียน (correcting your learners) โค้ชที่มีประสพการณ์สูง จะสามารถเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปรับปรุงข้อผิดพลาดให้กับผู้เรียนได้ โดยใช้คำถามหรือการให้ผู้เรียนคิดหาแนวทางด้วยตนเอง การเสนอแนวความคิด โดยไม่ลงมือทำให้ เพราะทำให้ผู้เรียนไม่ได้เรียนรู้

4. สร้างความท้าทายให้ผู้เรียน (challenging your learners) โค้ชจำเป็นต้องทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกท้าทายในการเรียนรู้เพราะเมื่อผู้เรียนเกิดความรู้สึกว่าสิ่งที่เขาจะต้องเรียนรู้นั้น เป็นสิ่งที่ท้าทายความรู้ความสามารถของเขา ทำให้เกิดความมุ่งมั่น ความอุตสาหพยายามในการที่จะเรียนรู้ให้สำเร็จ

5. ภาวะผู้นำทางวิชาการ (academic leadership) โค้ชที่จะทำการโค้ชได้ดีนั้น จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ การมีความรู้ในเนื้อหาสาระที่ตนเองจัดการเรียนรู้และมีความสามารถในการนำความคิดรวบยอด หรือ main concept ของความรู้นั้นมาใช้ในการปฏิบัติจริง

6. สนทนา (dialogue) เป็นการสื่อสารกับผู้เรียนด้วยจิตใจที่บริสุทธิ์ ใช้เหตุผลหรือปัญญาในการพูด โดยไม่ใช้อารมณ์หรือความรู้สึก รับฟังผู้เรียนด้วยใจที่เป็นกลางปราศจากอคติ ไม่ด่วนสวนกลับ ไม่ด่วนสรุป สนทนาเป็นปัจจัยของการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง (transformative learning)

7. การถอดบทเรียน (lesson learned) เป็นการสังเคราะห์องค์ความรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติจริง เกี่ยวกับการโค้ช เช่น เทคนิคการตั้งคำถาม วิธีการจูงใจ วิธีการให้ผลย้อนกลับแก่ผู้เรียน เป็นต้น ผลจากการถอดบทเรียนจะทำให้โค้ชมีองค์ความรู้ที่มาจากการปฏิบัติ หรือเรียกว่า ปัญญาปฏิบัติ และสามารถนำไปเรียนรู้ต่อยอด

8. ความผูกพันของผู้เรียนกับโค้ช (engagement) การโค้ชเป็นความผูกพันส่วนบุคคล คือ เป็นสิ่งที่ไม่สามารถออกคำสั่งหรือบังคับให้ปฏิบัติตามได้ ผู้เรียนที่มีความผูกพันกับโค้ช จะรับฟังคำโค้ช (คำแนะนำ) และนำไปปฏิบัติด้วยตนเอง

9. การตั้งคำถามกระตุ้นการคิด (thinking questions) เป็นหัวใจที่สำคัญของการโค้ช เพราะการโค้ชที่ดีจะต้องใช้คำถามกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การโค้ชที่ดีเป็นมากกว่าการให้คำตอบที่ถูกต้อง หากแต่อยู่ที่การดึงศักยภาพของผู้เรียนออกมา แล้วให้ผู้เรียนพัฒนาด้วยตัวของเขาเองเต็มตามศักยภาพ ดังตัวอย่างคำถามเรื่องสารเสพติดต่อไปนี้

ตาราง 3 ตัวอย่างคำถามจำแนกตามระดับการคิด เรื่อง สารเสพติด

สารสำคัญ	ระดับการคิด / ตัวอย่างคำถาม					
	ความรู้	ความเข้าใจ	การนำไปใช้	การวิเคราะห์	การประเมินค่า	การสร้างสรรค์
สารเสพติด	สารเสพติดคืออะไร	สารเสพติดทำให้เกิดโทษต่อร่างกายอย่างไร	เรามีวิธีการหลีกเลี่ยงและป้องกันตนเองให้ห่างไกลสารเสพติดอย่างไร	คนที่ใช้สารเสพติดเป็นประจำจะก่อให้เกิดโทษต่อตนเอง ครอบครัว และสังคมอย่างไร	นักเรียนคิดว่าคนที่ใช้สารเสพติดเพื่อให้ทำงานได้มากขึ้นเป็นสิ่งที่ดีหรือไม่ เพราะเหตุใด	เราควรมีวิธีการใหม่ๆ ในการป้องกันปัญหาการใช้สารเสพติดในเด็กและเยาวชนอย่างไร

2.4 กระบวนการโค้ชเพื่อการรู้คิด

กระบวนการของการโค้ชเพื่อการรู้คิดที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายประกอบด้วย 1) การกำหนดเป้าหมาย 2) การตรวจสอบสภาพจริง 3) การกำหนดทางเลือก 4) การตัดสินใจ และ 5) การประเมินผลการโค้ช มีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

1. การกำหนดเป้าหมาย (Goal)

การกำหนดเป้าหมายของการโค้ชผู้เรียนแต่ละบุคคล มุ่งเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ ทั้งด้านการรู้คิด ทักษะกระบวนการและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ซึ่งวิธีการตั้งเป้าหมายควรกำหนดพฤติกรรม การเรียนรู้ของผู้เรียน ในลักษณะที่เป็นรูปธรรม สามารถสังเกตได้ เช่น

- ผู้เรียนสามารถระบุสระในภาษาอังกฤษได้
- ผู้เรียนบวกเลขสองหลักได้
- ผู้เรียนทำงานร่วมกับผู้อื่นได้
- ผู้เรียนใช้ความพยายามในการปฏิบัติงาน
- ผู้เรียนช่วยเหลือแบ่งปันความรู้กับเพื่อนๆ

การกำหนดเป้าหมายของการโค้ชที่มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมสำหรับผู้เรียนแต่ละคน จะช่วยทำให้การโค้ชมีประสิทธิภาพมากขึ้น กล่าวคือทำให้โค้ชที่ทำหน้าที่โค้ชมองเห็นเป้าหมายในการโค้ชของตนเองด้วย อีกทั้งยังช่วยทำให้การประเมินผลการโค้ชทำได้ง่ายและตรงประเด็น

2. การตรวจสอบสภาพจริง (Reality)

การทบทวนสภาพจริงเกี่ยวกับคุณภาพของผู้เรียนที่เป็นอยู่ในปัจจุบันว่าเป็นอย่างไร มีความต้องการพัฒนาหรือต้องได้รับการโค้ชในประเด็นใด ซึ่งวิธีการตรวจสอบอาจเป็นการพิจารณาผลการเรียนรู้ที่ผ่านมา พฤติกรรมการเรียนรู้ที่สังเกตพบหรือใช้วิธีการซักถามแบบไม่เป็นทางการ ผลของการตรวจสอบสภาพจริงจะเป็นข้อมูล

สารสนเทศสำหรับการกำหนดทางเลือกวิธีการโค้ช อีกทั้งการตรวจสอบสภาพจริง ช่วยยืนยันความถูกต้องของเป้าหมายการโค้ชได้อีกด้วย

3. การกำหนดทางเลือก (Option)

การกำหนดเทคนิควิธีการโค้ชบนพื้นฐานของสภาพจริงและตอบสนองเป้าหมายของการโค้ช เช่น การเลือกใช้เทคนิคสร้างความไว้วางใจ ด้วยการยิ้มแย้มแจ่มใส พูดด้วยคำสุภาพ ไพเราะ อ่อนหวาน หรือเทคนิคการตั้งคำถามที่กระตุ้นให้ผู้เรียนคิด แสวงหาคำตอบ ค้นหาทางเลือก การตัดสินใจ และการแก้ปัญหา เป็นต้น

การกำหนดทางเลือกในการโค้ช ควรมีความสอดคล้องกับสภาพความต้องการได้รับการโค้ชของผู้เรียนแต่ละคน ซึ่งมีความแตกต่างกัน ตลอดจนสอดคล้องกับธรรมชาติของผู้เรียน สภาพอารมณ์ในขณะนั้น (จริตในการเรียนรู้หรือแบบการเรียนรู้) การกำหนดทางเลือกของการโค้ชที่ถูกต้อง ช่วยสนับสนุนให้การโค้ชประสบความสำเร็จ คือ การเรียนรู้และการคิดของผู้เรียน

4. การตัดสินใจ (Will, Way, Forward)

Will คือ การตั้งเป้าหมาย การมุ่งมั่นในการโค้ชเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

Way คือ แนวทางการปฏิบัติที่นำไปสู่ความสำเร็จโดยมีเป้าหมายที่ชัดเจน และกำหนดขั้นตอนการประสบความสำเร็จที่จะบรรลุในแต่ละขั้น

Forward คือ การทบทวนผลการปฏิบัติ และการเรียนรู้และพัฒนาต่อยอด

การตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดสำหรับการโค้ช และลงมือปฏิบัติการโค้ชเพื่อการบรรลุเป้าหมาย คือ การเรียนรู้และการคิดของผู้เรียน เกณฑ์การตัดสินใจทางเลือกที่ดีที่สุดมีดังนี้

- เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน
- ตอบโจทย์ความต้องการของผู้เรียน
- เปิดโอกาสให้ผู้เรียนคิดและตัดสินใจ
- โค้ชแล้วผู้เรียนมีความสุขในการเรียนรู้
- โค้ชแล้วผู้เรียนเกิดกำลังใจและพลังการเรียนรู้

5. การประเมินผลการโค้ช (Evaluation)

การประเมินผลการโค้ช มีแนวคิดเพื่อตรวจสอบว่าผู้เรียนที่ได้รับการโค้ช มีพัฒนาการที่ดีขึ้นหรือไม่ ด้วยวิธีการประเมินตามสภาพจริงเป็นรายบุคคล เช่น การทดสอบ การซักถาม การประเมินผลงาน การสังเกตพฤติกรรม การสอบถามจากเพื่อนๆ ร่วมชั้นเรียน เป็นต้น แล้วนำผลการประเมินมาพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

2.5 ธรรมชาติของผู้เรียนที่โค้ชควรรู้

การโค้ชที่จะประสบความสำเร็จนั้น จำเป็นต้องเป็นการโค้ชที่สอดคล้องกับธรรมชาติของผู้เรียนรายบุคคล เพราะผู้เรียนแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันหลายประการ ซึ่งโค้ชไม่สามารถใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งในการโค้ชผู้เรียนทุกคนและไม่สามารถใช้วิธีการเดียวในการโค้ชผู้เรียนคนหนึ่งได้ นั่นหมายความว่า การเลือกใช้วิธีการโค้ชนั้นจะต้องเลือกให้สอดคล้องกับธรรมชาติด้านต่างๆ ของผู้เรียนนั่นเอง

ผู้เรียนในปัจจุบันมีธรรมชาติที่หลากหลาย แตกต่างกันไปตามปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ ปัจจัยกำหนด คือ สิ่งที่เกี่ยวข้องกับพันธุกรรมทั้งหลาย และปัจจัยสิ่งแวดล้อม คือ สิ่งทีนอกเหนือจากเรื่องพันธุกรรม เช่น การอบรมเลี้ยงดูในวัยเด็ก สภาพแวดล้อมของครอบครัว ชุมชน สังคม สิ่งแวดล้อมทางเทคโนโลยี ตลอดจนประสบการณ์ส่วนบุคคลของผู้เรียน ปัจจัยเหล่านี้เป็นสาเหตุที่ทำให้ผู้เรียนแต่ละคนมีธรรมชาติที่แตกต่างกันซึ่งโค้ชจะต้องวิเคราะห์ให้ชัดเจน

อย่างไรก็ตามถึงแม้โค้ชจะไม่สามารถย้อนเวลากลับไปเปลี่ยนแปลงอดีตของผู้เรียนได้ แต่โค้ชสามารถเรียนรู้ผู้เรียนได้ว่าเป็นคนอย่างไร มีความเก่งด้านใด มีวิธีการคิดอย่างไร มีวิธีการเรียนรู้อย่างไร มีลักษณะนิสัยอย่างไร มีความคิดความเชื่ออย่างไร เพื่อนำมาเป็นฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (big data) ที่เป็นประโยชน์ต่อการเลือกใช้เทคนิควิธีการโค้ชให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้เต็มตามศักยภาพ

การวิเคราะห์ธรรมชาติของผู้เรียนนั้นสามารถวิเคราะห์ได้โดยใช้กรอบการวิเคราะห์ต่างๆ ที่มีอยู่อย่างหลากหลาย เช่น การวิเคราะห์โดยใช้กรอบ Generation การวิเคราะห์โดยใช้กรอบจิตในการเรียนรู้ การวิเคราะห์โดยใช้รูปแบบการเรียนรู้ (learning style) การวิเคราะห์โดยใช้รูปแบบการรู้คิด (cognitive style) การวิเคราะห์โดยใช้กรอบพหุปัญญา (multiple intelligence) เป็นต้น

การวิเคราะห์ตามกรอบ Generation Z

ผู้เรียนยุค **Generation Z** เกิด พ.ศ. 2539 – พ.ศ. 2552 (Sladek and Grabinger. 2015) เป็นคนที่เกิดมาในยุคเทคโนโลยี มีลักษณะนิสัยโดยรวม คือ มองตนเองเป็นศูนย์กลาง ให้ความสำคัญกับการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง มีความอดทนน้อย ไม่ชอบการรอคอย ต้องการความรัก ความห่วงใย (Happen Group. 2014, Sladek and Grabinger. 2015)

ตาราง 4 แนวการโค้ชจำแนกตามลักษณะเด่นของ Generation Z

ลักษณะเด่นของ Gen Z	แนวการโค้ช
มองตนเองเป็นศูนย์กลาง	ให้ความสำคัญกับความคิด ความเชื่อ ของผู้เรียน เปิดโอกาสให้ได้แสดงศักยภาพของตนเอง
ให้ความสำคัญกับเป้าหมาย	ทำความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายของการเรียนรู้ ให้ชัดเจน และสอดคล้องกับระดับความสามารถของผู้เรียน
ใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้	ส่งเสริมให้ใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้ ใช้เทคโนโลยีมาเป็นสิ่งสนับสนุนการโค้ช
ชอบความรวดเร็ว	วางแผนการโค้ชให้ตรงเป้าตรงประเด็น
ต้องการความรักและห่วงใย	ให้ความรักความเมตตาแก่ผู้เรียน โดยการแสดงออกอย่างเหมาะสม ใช้การสื่อสารทางบวก

การวิเคราะห์ตามกรอบ Generation Alpha (α)

ผู้เรียนยุค **Generation Alpha** หรืออาจเรียกว่า **Gen A** ตัวอักษร α เป็นอักษรกรีก อ่านว่า “อัลฟา” เป็นยุคที่ต่อจาก Generation Z เกิดตั้งแต่ปี พ.ศ. 2553 เป็นต้นไป (McCrindle. 2015) ซึ่งเป็นคนเกิดมาในยุคที่เทคโนโลยีมีความเจริญก้าวหน้าอย่างมาก พ่อแม่ที่มีการศึกษาสูงทำให้เด็ก Gen A ได้รับการศึกษามาก มีความเป็นส่วนตัวสูง เรียนรู้ด้วยตนเองโดยใช้เทคโนโลยี มีกระบวนการเรียนรู้ของตนเอง และต้องการความรักความห่วงใย (McCrindle. 2015, Tootell, Freeman, and Freeman. 2014)

ตาราง 5 แนวการโค้ชจำแนกตามลักษณะเด่นของ Generation Alpha

ลักษณะเด่นของ Gen A	แนวการโค้ช
ใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้	ใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสำคัญของการโค้ช เพื่อกระตุ้นการรู้คิดและการเรียนรู้ของผู้เรียน
มีความเป็นส่วนตัวสูง	ให้พื้นที่ในการคิด การใช้จินตนาการสร้างสรรค์ การใช้กระบวนการเรียนรู้อย่างอิสระ
ชอบเรียนรู้ด้วยตนเอง	เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองให้มาก โดยใช้พลังคำถามชี้แนะเป้าหมายการเรียนรู้ ตลอดจนผลลัพธ์ของการเรียนรู้ที่ต้องการประสบความสำเร็จ
มีกระบวนการเรียนรู้ของตนเอง	ให้ผู้เรียนใช้กระบวนการเรียนรู้ไปสู่เป้าหมาย ด้วยวิธีการของตนเอง โค้ชคอยให้คำแนะนำ โดยการใช้พลังคำถามชี้แนะการรู้คิดให้ผู้เรียน ใช้กระบวนการเรียนรู้อย่างถูกต้อง
ต้องการความรักและห่วงใย	ให้ความรักความเมตตาแก่ผู้เรียน โดยการแสดงออกอย่างเหมาะสม ใช้การสื่อสารทางบวก

การอยู่ร่วมกับ Generation Z และ Alpha

โค้ชที่จะอยู่ร่วมกับผู้เรียนที่อยู่ใน Generation Z และ Alpha มีแนวปฏิบัติ
ดังนี้

1. ให้อิสระในการควบคุมตารางงานของตนเอง
2. กำหนดเกณฑ์และหลักในการพิจารณาที่ชัดเจน
3. ยืดหยุ่นสถานที่ทำงาน โดยใช้อินเทอร์เน็ต เฟสบุ๊ก ยูทูบ เว็บไซต์ต่างๆ เพื่อค้นหาข้อมูล ไอเดีย แรงบันดาลใจ การติดต่องานผ่านสมาร์ทโฟน ตามที่ตนถนัดเพื่อผลงานที่มีคุณภาพ
4. Update เติมความรู้ให้อย่างสม่ำเสมอ
5. Gen Z, Alpha กลัวมากที่สุด คือ ความล้มเหลว
6. การใช้ภาษาอังกฤษ เทคโนโลยี เพื่อนำมาใช้ในการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพ
7. เปิดพื้นที่ให้แสดงความคิดเห็นแต่ไม่จำเป็นต้องทุกเรื่อง
8. การเข้าถึงบุคคลที่สามารถตัดสินใจในการแก้ปัญหา เพราะต้องการคำตอบที่แก้ปัญหาได้จริง
9. การเสริมพลัง (empower) ในขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบ
10. การควบคุมคุณภาพและความสมบูรณ์ของผลงาน

จริตในการเรียนรู้

จริต (อารมณ์ที่ชอบเกิดขึ้น) ของผู้เรียนแต่ละคนมีความแตกต่างกันซึ่งในทางพระพุทธศาสนาจำแนกออกเป็น 6 แบบดังนี้ (พระพรหมคุณาภรณ์ ป.อ.ปยุตโต. 2551)

โทสจริต ชอบความเร็ว ชอบให้สรุป ไม่ชอบเยิ่นเย้อ

โมหะจริต ง่วงเหงาหาวนอน ชอบหลับ

ศรัทธาจริต เชื่อง่าย ตื่นเต้น

พุทธจริต ใฝ่รู้ ช่างสงสัย ชอบซักถาม

วิตกจริต ลังเล ตัดสินใจอะไรไม่ได้

ราคะจริต ชอบความสวยงาม มองภาพรวม

ตาราง 6 แนวการโค้ชจำแนกตามจริตของผู้เรียน

จริตของผู้เรียน	แนวการโค้ช
โทสจริต	รวดเร็ว ชัดเจน ตรงประเด็น ไม่อ้อมค้อม กระชับ ไม่ขยายรายละเอียด
โมหะจริต	กระตุ้นให้ตื่นตัว กระตุ้นให้กระฉับกระเฉง สร้างความสนุกสนานและท้าทาย
ศรัทธาจริต	อธิบายให้เหตุผล ยกตัวอย่างสนับสนุน แสดงตัวอย่าง ประกอบให้เห็นจริง ชี้นำให้ปฏิบัติ ชี้ให้เห็นประโยชน์
พุทธจริต	อธิบายสาระสำคัญ แนะนำแหล่งความรู้ ชี้นำให้ลองปฏิบัติ ตั้งคำถามให้คิด
วิตกจริต	ให้กำลังใจ เสริมแรงทางบวก ชมเชย กระตุ้นให้ตัดสินใจ ส่งเสริมให้ใช้เหตุผล
ราคะจริต	ใช้ภาษาสุภาพอ่อนหวาน นุ่มนวล ให้ความสำคัญกับอารมณ์ และความรู้สึก

รูปแบบการเรียนรู้ของ Grasha (1996) แบ่งออกเป็น 6 รูปแบบ ดังต่อไปนี้

1. **แบบแข่งขัน** มีลักษณะสำคัญคือ ชอบการเอาชนะเพื่อนๆ ในชั้นเรียน ชอบกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีลักษณะของการแข่งขันต่างๆ

2. **แบบอิสระ** มีลักษณะสำคัญคือ มีความเชื่อมั่นในตนเอง ควบคุมตนเองได้ดี วางแผนการเรียนรู้และลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ไม่ชอบการควบคุมและสั่งการ

3. **แบบหลีกเลี่ยง** มีลักษณะสำคัญคือ ไม่สนใจปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ มักมีข้ออ้างเพื่อที่จะไม่ต้องปฏิบัติกิจกรรมที่ตนเองไม่ต้องการ

4. **แบบพึ่งพา** มีลักษณะสำคัญคือ ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ต้องมีเพื่อนร่วมปฏิบัติกิจกรรมด้วย ต้องการได้รับการเสริมแรงจากบุคคลรอบข้าง

5. **แบบร่วมมือ** มีลักษณะสำคัญคือ ร่วมปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆ เช่น การแสดงความคิดเห็น การทำงานกลุ่ม เป็นต้น

6. **แบบมีส่วนร่วม** มีลักษณะสำคัญคือ เข้าไปมีส่วนร่วมกับกิจกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ร่วมรับผิดชอบในกิจกรรมการเรียนรู้

ตาราง 7 แนวการโค้ชจำแนกตามรูปแบบการเรียนรู้ของผู้เรียน

รูปแบบการเรียนรู้	แนวการโค้ช
แข่งขัน	กระตุ้นให้อาชนะภารกิจที่ทำทหายความสามารถ การเอาชนะใจตัวเอง หลีกเลี่ยงการเอาชนะผู้อื่น

ตาราง 7 แนวการโค้ชจำแนกตามรูปแบบการเรียนรู้ (ต่อ)

รูปแบบการเรียนรู้	แนวการโค้ช
อิสระ	ให้ผู้เรียนวางแผนการเรียนรู้ด้วยตนเอง ให้อิสระในการใช้กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนต้องการ ลดการควบคุม
หลีกเลี่ยง	ให้ความเอาใจใส่ต่อกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน กระตุ้นให้มีวินัยในตนเองต่อการเรียนรู้โดยใช้พลังคำถาม
พึ่งพา	สร้างความเชื่อมั่นในตนเองให้กับผู้เรียน กระตุ้นพลังของการเรียนรู้ สร้างแรงจูงใจภายในในการเรียนรู้
ร่วมมือ	กระตุ้นการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่ผู้เรียนอาจให้ความร่วมมือได้เป็นอย่างดีจนขาดการริเริ่ม
มีส่วนร่วม	กระตุ้นให้ผู้เรียนใช้ศักยภาพสูงสุดในการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆ

เมื่อโค้ชทราบจิตในการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคนแล้วจะสามารถใช้เทคนิควิธีการโค้ชได้เหมาะสมกับจิตของผู้เรียนแต่ละคน เช่น ผู้เรียนที่มีจิตเป็นโทสจิต โค้ชไม่ควรพูดมาก แต่ควรพูดให้กระชับ ชัดเจน ตรงประเด็น ไม่ขยายรายละเอียด หากผู้เรียนมีจิตเป็นราคะจิต จะชอบฟังคำพูดที่อ่อนหวาน นุ่มนวล ไพเราะ เป็นต้น

9 ลักษณะของผู้เรียนที่โค้ชควรใส่ใจ

นอกจากที่ได้กล่าวถึงธรรมชาติของผู้เรียนจำแนกตามกรอบการวิเคราะห์ต่างๆ แล้ว หากมองผู้เรียนในภาพรวมยังสามารถจัดกลุ่มลักษณะเด่นในภาพรวมได้อีก 9 ลักษณะที่โค้ชควรนำมาพิจารณาออกแบบการโค้ชให้เหมาะสมกับลักษณะของผู้เรียนดังต่อไปนี้

1. คนสมบูรณ์แบบ (Perfectionist)

- จริงจังกับความรับผิดชอบ
- บรรณาจะให้สิ่งที่ไม่ดีไม่มีข้อบกพร่อง
- กำกับตนเองด้วยมาตรฐานที่สูง
- มีความรู้สึกว่าจะต้องทำได้มากกว่านี้
- ซ้ำข้อบกพร่องได้ทันที

2. ผู้ให้ (Giver)

- ต้องให้ผู้อื่นอย่างเต็มที่ก่อน จึงจะรับ
- ช่วยเหลือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี
- เห็นอกเห็นใจผู้อื่น
- สามารถให้ในสิ่งที่อีกฝ่ายต้องการจริงๆ

3. นักแสดง (Performer)

- มีพลัง ชอบทำงาน
- นิสัยแข่งขันสูง
- มีความท้าทายความสามารถของตนเอง
- มุ่งมั่นสู่เป้าหมาย
- เป็นผู้นำ

4. อารมณ์ศิลปิน (Romantic)

- มีอารมณ์ศิลปิน
- มุ่งมั่นในอุดมคติหรืองานอันเป็นแก่นแท้
- ความหมายของชีวิต
- เข้าใจและเกื้อหนุนผู้อื่น

5. นักสังเกตการณ์ (Observer)

- ดำเนินชีวิตโดยวางตัวห่างๆ
- ชอบสังเกตมากกว่าตนเองเข้าไปเกี่ยวข้อง
- อยู่อย่างพอเพียง
- คติวิเคราะห
- ชอบความเป็นส่วนตัว

6. ผู้กั๊กตี (Royal Skeptic)

- แสวงหาแหล่งที่มาเพื่อป้องกัน
- ชอบเก็บตัว มีความกังวล
- ป้องกันตนเอง
- ถ้าเป็นมิตรใครจะมีความซื่อสัตย์
- ผูกพันกับกลุ่มที่เชื่อถือได้

7. ผู้เสพ (Epicene)

- มองโลกในแง่ดี
- กระตือรือร้น
- หลบหลีกเก่ง
- ไม่ชอบถูกบังคับ
- มุ่งอนาคต
- มีความคิดใหม่
- สร้างเครือข่ายได้ดี

8. ผู้ปกป้อง (Protect)

- มีความเข้มแข็ง มีพลัง
- ชอบทำและมีความชัดเจน
- ควบคุมตนเองและอาจจะครอบงำผู้อื่น
- ใช้พลังอำนาจในตน

9. ผู้ประสานไมตรี (Mediators)

- มีทักษะมนุษยสัมพันธ์
- ไม่ชอบความขัดแย้ง
- ชอบสบายๆ และไปเรื่อยๆ
- ชอบผัดผ่อนสิ่งที่จำเป็นต้องทำของตนเอง
- รอนานาที่สุดท้าย

ธรรมชาติของผู้เรียนเป็นข้อมูลสำคัญที่โค้ชต้องศึกษาวิเคราะห์ให้ชัดเจน
ซึ่งจะทำให้**ใช้วิธีการโค้ชได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ**

การวิเคราะห์ธรรมชาติผู้เรียนของโค้ช **ควรใช้วิธีการเชิงคุณภาพ** เช่น การสังเกตพฤติกรรม การพูดคุย การซักถาม การพิจารณาจากผลงานของผู้เรียน ซึ่งวิธีการเหล่านี้จะทำให้โค้ชได้ข้อมูลอย่างลึกซึ้งและมีความเชื่อถือได้สูง นำไปสู่การวิเคราะห์ธรรมชาติของผู้เรียนรายบุคคลซึ่งมีความแตกต่างกันส่งผลให้ต้องใช้วิธีการโค้ชที่แตกต่างกัน

การโค้ชเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ขั้นสูง สำหรับผู้สอนในปัจจุบันที่ต้องอยู่กับผู้เรียนรุ่นใหม่ที่มีความหลากหลาย มีศักยภาพในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ยึดตนเองเป็นสำคัญ ชอบความรวดเร็ว มีความเป็นตัวสูง ชอบลงมือปฏิบัติมากกว่าการฟัง ชอบแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้ ซึ่งโค้ชจะสามารถทำการโค้ชได้ประสบความสำเร็จจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องรู้จักผู้เรียนอย่างแท้จริง

สรุป

สารสำคัญที่นำเสนอในบทนี้ ได้กล่าวไว้ว่า **หลักการพื้นฐานของการโค้ชเพื่อการรู้คิด** หมายถึง กระบวนการพัฒนาผู้เรียนโดยผู้สอนทำหน้าที่เป็นโค้ช ดึงศักยภาพของผู้เรียนด้านความรู้ความสามารถ การคิด ตลอดจนคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ การโค้ชเพื่อการรู้คิดเป็นกลไกเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ การคิดขั้นสูง (higher – order thinking) และมีวิธีการเรียนรู้ (learning how to learn) การตรวจสอบประเมินตนเอง กำหนดทิศทางการพัฒนาตนเอง โดยสิ่งที่โค้ชจะต้องมี คือ **จรรยาวัชระ (soft skills)** เป็นทักษะทางสังคมและความฉลาดทางอารมณ์ที่แสดงออกผ่านทาง EQ ซึ่งอยู่ทางสมองซีกขวา ซึ่งเป็นความสามารถทางสังคม การจัดการตนเอง การควบคุมอารมณ์ การมองบวก การติดต่อสื่อสารและความเป็นมิตรและ**ทักษะด้านความรู้ทางวิชาการ (hard skills)** จะต้องมีความรู้ ความสามารถที่กำหนดโดยเชาว์ปัญญา (IQ) ซึ่งอยู่ทางสมองซีกซ้าย สำหรับกลไกที่นำไปสู่ความสำเร็จของการโค้ช ประกอบด้วย 1) สร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้เรียน 2) ให้กำลังใจสนับสนุนผู้เรียน 3) แก้อไขปรับปรุงข้อผิดพลาดให้ผู้เรียน 4) สร้างความท้าทายให้ผู้เรียน 5) ภาวะผู้นำทางวิชาการ 6) สนับสนุนสนทนา 7) การถอดบทเรียน 8) ความผูกพันของผู้เรียนกับโค้ช 9) การตั้งคำถามกระตุ้นการคิด โดยใช้กระบวนการของการโค้ชเพื่อการรู้คิดที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย 1) การกำหนดเป้าหมาย 2) การตรวจสอบสภาพจริง 3) การกำหนดทางเลือก 4) การตัดสินใจ และ 5) การประเมินผลการโค้ชให้สอดคล้องกับธรรมชาติของผู้เรียนซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญที่โค้ชต้องศึกษาวิเคราะห์ให้กระจ่างชัด ซึ่งจะทำให้ใช้วิธีการโค้ชได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ

บรรณานุกรม

- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2551). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์**. พิมพ์ครั้งที่ 16. กรุงเทพฯ: บริษัท เอส. อาร์. พรินติ้ง แมส โปรดักส์ จำกัด.
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล. (2557). **กระบวนการค้นหาคำใหม่การ Mentor and Coaching ในสังคมสื่อสารสนเทศ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู**. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Anderson, Lorin. W, & Krathwohl, David. R. (eds.) (2001). **A Taxonomy for Learning, Teaching, and Assessing: A Revision of Bloom's Taxonomy of Educational Objectives**. Abridged Edition, New York: Longman.
- Costa, Arthur L. and Garmston, Robert J. (2002). **Cognitive Coaching A Foundation for Renaissance Schools**. 2nd ed. Massachusetts: Christopher – Gordon Publishers, Inc.
- Grasha, A.F. (1996). **Teaching with style: A Practical guide to enhancing learning by understanding teaching and learning styles**. Pittsburgh: Alliance Publishers.
- Happen Group. (2014). **Generation Z The New Kinds on The Block Have Arrived**. Happen Group Ltd. Retrieved from <http://www.cornwall.gov.uk/media/8938343/Generation-Z.pdf> 5 August 2015.
- Knight, Jim. (2009). **Coaching Approaches & Perspectives**. California: Corwin Press.

Marzano, Robert J. and Simms, Julia. (2012). **Coaching Classroom**

Instruction: The Classroom Strategies Series. Bloomington:

Marzano Research Laboratory.

Mccrindle, Mark. (2015). **Beyond Z: Meet Generation Alpha.** Retrieved

from [http://mccrindle.com.au/resources/whitepapers/](http://mccrindle.com.au/resources/whitepapers/McCrindle-Research_ABC-10_Beyond-Z_Meet-Generation-Alpha_Mark-McCrindle.pdf)

McCrindle-Research_ABC-10_Beyond-Z_Meet-Generation-

Alpha_Mark-McCrindle.pdf, 5 August 2015.

Sladek, Sarah and Grabinger, Alyx. (2015). **Gen Z The First Generation of**

The 21st Century Has Arrived!. XYZ University Next Generation

Intelligence. Retrieved from [http://xyzuniversity.com/](http://xyzuniversity.com/wp-content/uploads/2014/02/GenZ_Final.pdf)

wp-content/uploads/2014/02/GenZ_Final.pdf ,

5 August 2015.

Sobel, Andrew and Panas, Jerold. (2012). **Power Questions: Build**

Relationships, Win New Business, and Influence Others.

New York: John Wiley & Sons, Incorporated.

Sweeney, Diane. (2010). **Student – Centered Coaching: A guide for**

K – 8 Coaches and Principals. California: Corwin Press.

Tootell, Holly; Freeman, Mark; and Freeman, F. Alison. (2014).

Generation Alpha at the Intersection of Technology,

Play and Motivation. 47th Hawaii International Conference

on System Sciences (HICSS), United States: The Institute

of Electrical and Electronics Engineers. pp. 82 - 90

บทที่ 3

การโค้ชเพื่อการรู้คิด

บนฐานทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มการรู้คิด

การรู้คิด

เป็นศักยภาพของสมอง

ในการเรียนรู้ของทุกคน

บทนำ

การนำเสนอเนื้อหาสาระ เรื่อง **การรู้คิด** มุ่งสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสาระสำคัญของการรู้คิด ทักษะการรู้คิด และการคิด ขั้นสูง โดยมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

1. การรู้คิดเป็นกระบวนการทางสมอง (mental process) หรือการกระทำทางสมอง หรือกระบวนการที่สมองมีปฏิสัมพันธ์กับข้อมูลสารสนเทศต่างๆ แล้วมีการประมวลผลเพื่อเป็นสารสนเทศนำไปสู่การคิด

2. ทักษะการรู้คิด เป็นความสามารถในคิดและการเรียนรู้ ประกอบด้วย การรับรู้ (perception) ความสนใจ (attention) การจำ (memory) ภาษา (language) และการคิด (thinking) โดยมีสมอง (brain) เป็นส่วนประมวลผลข้อมูล (processing) ที่รับเข้ามาจากประสาทสัมผัสต่างๆ ก่อให้เกิดการคิดและการเรียนรู้ขึ้น

การรับรู้ เป็นการแปลความหมายข้อมูลที่บุคคลได้รับจากสิ่งแวดล้อมผ่านทางอวัยวะรับสัมผัส (sensory motor) ได้แก่ ตา หู จมูก ลิ้น ผิวหนัง ซึ่งการรับรู้เป็นพื้นฐานของการเรียนรู้

ความสนใจ เป็นกระบวนการทางสมองในการเลือกให้ความสำคัญกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งในขณะที่ไม่สนใจสิ่งอื่น ความสนใจเกิดขึ้นได้ 2 ลักษณะ ได้แก่ 1) ความสนใจที่เกิดจากปัจจัยภายนอกหรือสิ่งเร้า 2) ความสนใจที่เกิดจากปัจจัยภายใน

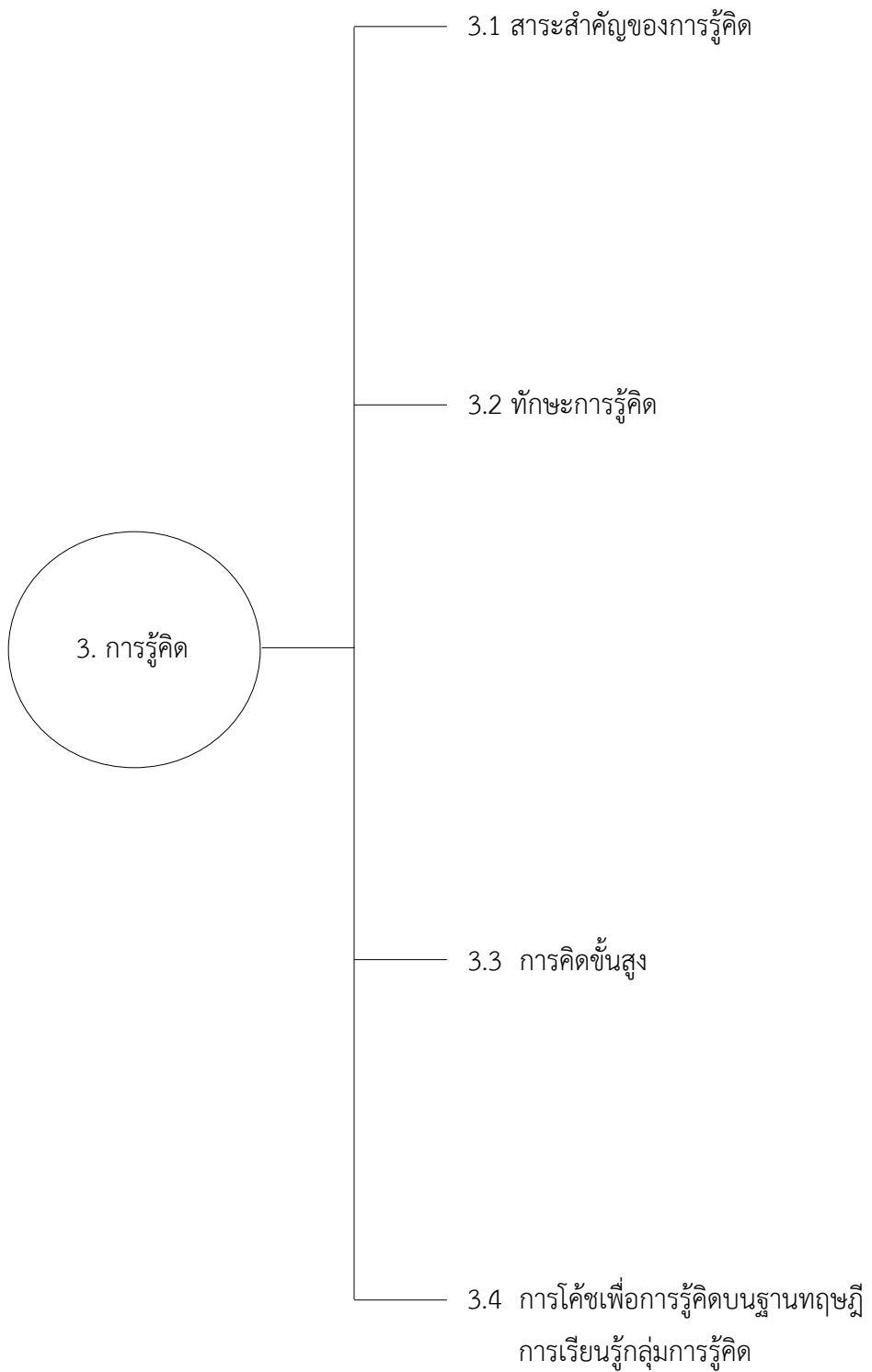
การจำ เป็นกระบวนการที่สมองลงรหัสข้อมูล (encoding) โดยข้อมูลสารสนเทศแล้วจัดเก็บ (stored) ไว้ในความทรงจำและสามารถค้นคืน (retrieved) มาใช้ในสถานการณ์ต่างๆ

ภาษา เป็นความสามารถในการเรียนรู้ระบบการใช้สัญลักษณ์ที่มีความซับซ้อนเพื่อการสื่อสารของบุคคล เป็นประเด็นหนึ่งของการศึกษาด้านการรู้คิด

การคิด เป็นศักยภาพของสมองในการประมวลผลข้อมูล เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของการคิด เช่น การทำความเข้าใจ การตีความ การทำนาย การประเมิน

คุณค่า การจำแนก การจัดหมวดหมู่ การตัดสินใจ การแก้ปัญหา การสร้างสรรค์
นวัตกรรม เป็นต้น

3. การพัฒนาการคิดขั้นสูงของผู้เรียนเป็นภารกิจที่สำคัญของโค้ชทุกคน
ในการพัฒนาให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดต่างๆ ผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย
สอดคล้องกับความต้องการและความสนใจของผู้เรียน การใช้พลังคำถาม (power
questions) การทบทวนหลังการปฏิบัติ (after action review) การถอดบทเรียน
(lesson learned) และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้



คนที่มีทักษะการรู้คิด

(cognitive skills) ที่ดี

จะเรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว

และตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.1 สารสำคัญของการรู้คิด

“การรู้คิด” (cognition) มาจากคำกริยาในภาษาละตินว่า *cognosco* หมายถึงความรู้หรือการตกผลึกเป็นแนวความคิด (conceptualization) กระบวนการทางสมอง (mental process) หรือการกระทำทางสมอง หรือกระบวนการที่สมองมีปฏิสัมพันธ์กับข้อมูลสารสนเทศต่างๆ การศึกษาความรู้ด้านการรู้คิด มีมานานตั้งแต่สมัยโบราณมากกว่า 23 ทศวรรษ เช่น Aristotle นักปรัชญากรีกได้ศึกษาการทำงานของจิต (mind) ว่าจิตมีทำงานอย่างไรและมีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์อย่างไร โดยมุ่งศึกษาในด้านความจำ การรับรู้และการคิดภาพในสมองหรือการจินตนาการ เป็นต้น การรู้คิดเป็นรูปแบบ (pattern) ของการรู้เรื่องต่างๆ ซึ่งเกิดจากกระบวนการทางสติปัญญาเช่น การรับรู้ การจำ การให้ความสนใจ การใช้ภาษา การคิด การวางแผน การตัดสินใจ เป็นต้น (Franchi and Bianchini. 2011)

การรู้คิด เป็นกระบวนการเรียนรู้ของสมองเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ โดยใช้กระบวนการรู้คิดของสมอง (cognitive process) ซึ่งเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ข้อมูลต่างๆ จากประสาทสัมผัสของร่างกายแล้วเกิดการคิดในลักษณะต่างๆ เพื่อให้เข้าใจข้อมูลเหล่านั้น เช่น การคิดวิเคราะห์ การให้เหตุผล การตัดสินใจ การแก้ปัญหา การวางแผน เป็นต้น การเรียนรู้ด้านการรู้คิด (cognitive learning) เป็นการศึกษาเกี่ยวกับทักษะการเรียนรู้ด้านต่างๆ เช่น การรับรู้ข้อมูล การให้เหตุผล การจำ การเชื่อมโยง เป็นต้น คนที่มีทักษะการรู้คิด (cognitive skills) ที่ดีจะสามารถเรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้เร็ว สื่อสารกับบุคคลอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนที่มีทักษะการรู้คิดที่ดีจะส่งผลให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีตามไปด้วย (Sternberg and Sternberg. 2009, Blomberg. 2011)

การรู้คิด เป็นสิ่งที่ทรงพลังอย่างมากที่ทำให้มนุษย์สามารถเรียนรู้สิ่งต่างๆ และนำสิ่งที่ได้เรียนรู้เหล่านั้นมาใช้ในการดำรงชีวิตได้ด้วยตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีพัฒนาการด้านการรู้คิดที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับการฝึกอบรมเลี้ยงดู

พันธุกรรม สิ่งแวดล้อมและประสบการณ์ต่างๆ ซึ่งโดยส่วนมากพัฒนาการด้านการรู้คิดได้รับอิทธิพลมาจากการฝึกอบรมเลี้ยงดู และสิ่งแวดล้อมเป็นสำคัญ (Sternberg and Sternberg. 2009, Blomberg. 2011, Franchi and Bianchini. 2011) อย่างไรก็ตาม ยังมีบุคคลจำนวนหนึ่งที่มีทักษะการรู้คิดที่ไม่กลมกลืนกัน (cognitive dissonance) ไม่สามารถเชื่อมโยงประสบการณ์ต่างๆ เพื่อสร้างเป็นความรู้และนำมาใช้ได้ (Festinger. 1957)

การเรียนรู้ที่เน้นการรู้คิด (cognitive – based learning) อาจดูเหมือนเป็นการเรียนรู้ในลักษณะเป็นการเรียนรู้เชิงรับ (passive learning) ซึ่งเป็นการกระบวนกรเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีบทบาทเป็นผู้รับความรู้และคำสั่งต่างๆ จากผู้สอน โดยขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ แต่ในความเป็นจริงแล้วการเรียนรู้ที่เน้นการรู้คิดเป็นการเรียนรู้เชิงรุก (active learning) ซึ่งผู้เรียนมีบทบาทในกิจกรรมการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้น เพราะในสมองของผู้เรียนได้คิดอยู่ตลอดเวลา ผู้สอนทำหน้าที่เป็นโค้ชการรู้คิดหรือการชี้แนะการรู้คิด (cognitive coaching) โดยการตั้งคำถามกระตุ้นการคิดของผู้เรียน ให้ผู้เรียนได้ฝึกใช้กระบวนการคิด เพื่อให้สามารถคิดได้ด้วยตนเอง (Wallace. 2013)

ทักษะการรู้คิด (cognitive skills) และการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กันโดยทักษะการรู้คิดแท้จริงแล้วไม่ได้เป็นสิ่งเดียวกันกับผลการเรียนรู้เนื้อหาสาระของรายวิชาต่างๆ (academic subjects) ไม่ว่าจะเป็นวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษา และรายวิชาใดๆ

แต่ทักษะการรู้คิดเป็นศักยภาพทางสมองในการประมวลผลข้อมูลข่าวสารต่างๆ ให้เป็นความรู้ความเข้าใจของบุคคล ผ่านกระบวนการคิดในลักษณะต่างๆ อย่างไรก็ตามทักษะการรู้คิดนี้เป็นปัจจัยสนับสนุนการเรียนรู้เนื้อหาสาระของรายวิชาต่างๆ

โดยผู้เรียนที่มีทักษะการรู้คิดในระดับสูงจะสามารถเรียนรู้รายวิชาได้ดีกว่าผู้เรียนที่มีทักษะการเรียนรู้ที่ต่ำ เช่น ผู้เรียนที่มีความสามารถด้านเหตุผลที่ดีจะทำให้เรียนรู้คณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ได้ดีด้วย กล่าวคือ

1. เมื่อทักษะการรู้คิดมีความแข็งแรง (strong) จะทำให้การเรียนรู้ทางวิชาการ (academic learning) จะมีความรวดเร็ว ง่าย มีประสิทธิภาพและมีความสุขในการเรียนรู้

2. เมื่อทักษะการรู้คิดมีความอ่อนแอ (weak) จะทำให้การเรียนรู้ทางวิชาการจะใช้เวลาามาก เป็นสิ่งที่ยาก ขาดประสิทธิภาพและไม่มีมีความสุขในการเรียนรู้

การปรับกระบวนการรู้คิด (cognitive accommodation) ของบุคคลในการปรับความคิดให้เข้ากับสถานการณ์หรือสิ่งเร้าใหม่ทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางสติปัญญาซึ่งถ้าหากการปรับกระบวนการรู้คิดนี้เกิดความสมดุลจะเกิดการเรียนรู้ทันที ซึ่งกระบวนการปรับการรู้คิด เป็นขั้นตอนที่ต่อเนื่องมาจากการซึมซับ (assimilation) ข้อมูลใหม่และเชื่อมโยงกับข้อมูลเดิม ซึ่งเป็นทฤษฎีการเรียนรู้ของ Jean Piaget (Wadsworth. 1996)

ธรรมชาติของทักษะการรู้คิด เป็นสิ่งที่**ไม่สามารถวัดและสังเกตได้โดยตรง (non - direct observation)** เพราะทักษะการรู้คิดเป็นศักยภาพของสมองที่อยู่ภายใน อย่างไรก็ตามทักษะการรู้คิดจะแสดงออกมาให้เห็นจากพฤติกรรมที่แสดงออก เช่น การพูด การกระทำ การวางแผน การจัดระบบการตัดสินใจ เป็นต้น

การวิเคราะห์ทักษะการรู้คิดที่มีความถูกต้องจะเป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับการพัฒนาผู้เรียนได้เป็นอย่างดี อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมศักยภาพในการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ซึ่งจำเป็นต้องเร่งพัฒนาตั้งแต่วัยเด็ก เพราะเป็นวัยที่สมองพร้อมที่จะจดจำและเรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว บุคคลที่มีทักษะการรู้คิดจะมีพัฒนาการของความรู้

ความเข้าใจ การใช้เหตุผล การสังเคราะห์ การเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่างๆ เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะการรู้คิดเป็นปัจจัยที่สำคัญของการเรียนรู้

การศึกษาองค์ความรู้ด้านการรู้คิดที่มีความเป็นวิทยาศาสตร์และเป็นระบบ เริ่มต้นโดย Wilhelm Maximilian Wundt (ค.ศ. 1832 - 1920) นักฟิสิกส์และจิตวิทยาชาวเยอรมัน ได้ทำการศึกษากระบวนการทางสมองและอารมณ์ความรู้สึกของมนุษย์ ด้วยการทดลองและการสังเกตพฤติกรรม

การศึกษาของ Hermann Ebbinghaus (ค.ศ. 1850 - 1909) ที่มุ่งศึกษาศักยภาพในการจำของมนุษย์ การศึกษาของ Mary Whiton Calkins (ค.ศ. 1863 - 1930) มุ่งศึกษาศักยภาพในการจำเช่นเดียวกันกับ Hermann Ebbinghaus

รวมถึงการศึกษาของ William James (ค.ศ. 1842 - 1910) ที่มุ่งศึกษาไปที่ประสบการณ์การเรียนรู้ (learning experiences) ของมนุษย์ในชีวิตประจำวัน ได้เขียนตำรา เรื่อง Principles of Psychology ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการศึกษาองค์ความรู้ด้านการรู้คิดที่ชัดเจนขึ้น (Martin. 2009, Sternberg and Sternberg. 2009, Blomberg. 2011, Franchi and Bianchini. 2011)

การศึกษาด้านการรู้คิดของนักวิชาการดังกล่าว ได้ทำให้องค์ความรู้เกี่ยวกับการรู้คิด มีพัฒนาการมาเป็นลำดับจนเกิดเป็นทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในหลายสาขาวิชา เช่น สาขาจิตวิทยา (psychology) และสาขาวิชาวิทยาศาสตร์การรู้คิด (cognitive science) มุ่งเน้นศึกษาการรู้คิดในแง่ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการประมวลผลข้อมูลสารสนเทศ (information processing) นำมาสู่การพัฒนาเป็นองค์ความรู้ หรือเป็นทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการรู้คิด (Blomberg. 2011)

ปัจจุบันการศึกษาค้นคว้าวิจัยทางด้านการรู้คิด มุ่งศึกษาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของสมองที่ส่งผลต่อการเรียนรู้และพฤติกรรม ครอบคลุม

5 ประเด็น ประกอบด้วย 1) การรับรู้ (perception) 2) ความสนใจ (attention) 3) การจำ (memory) 4) ภาษา (language) และ 5) การคิด (thinking) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของการคิดซึ่งนักวิชาการได้ให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นต่อการทำงานและการดำรงชีวิตในสังคมที่มีความหลากหลายและซับซ้อน

จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการโค้ชเพื่อการรู้คิดนั้น คือ การใช้เทคนิควิธีการโค้ช ให้ผู้เรียนมีทักษะการรู้คิด ได้แก่ ทักษะการรับรู้ (perception) ทักษะการให้ความสนใจกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (attention) ทักษะการจำ (memory) ทักษะทางภาษา (language) และทักษะการคิด (thinking) ที่แข็งแรงเต็มตามศักยภาพของผู้เรียน

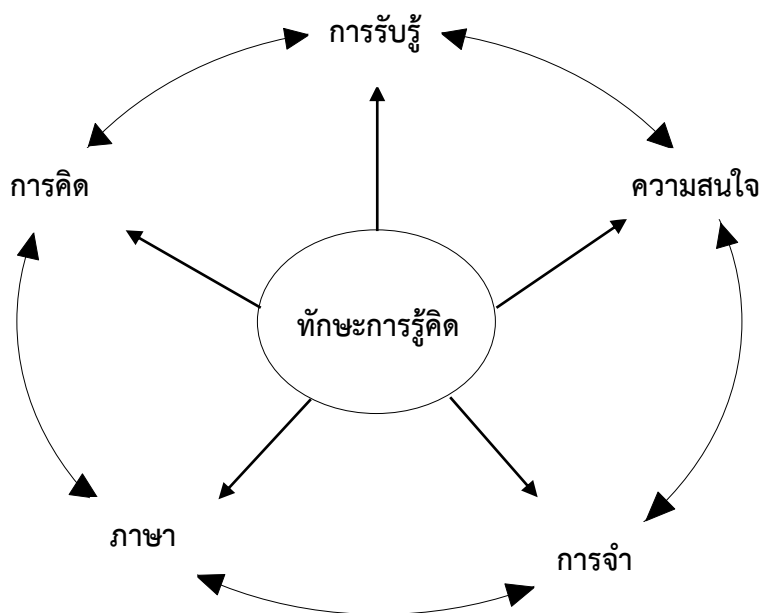
3.2 ทักษะการรู้คิด

ทักษะการรู้คิด (cognitive skills) หมายถึง ความสามารถในการคิดและการเรียนรู้ (ability to think and learn) ประกอบด้วย การรับรู้ (perception) ความสนใจ (attention) การจำ (memory) ภาษา (language) และการคิด (thinking) โดยมีสมอง (brain) เป็นส่วนประมวลผลข้อมูล (processing) ที่รับเข้ามาจากประสาทสัมผัสต่างๆ ก่อให้เกิดการคิดและการเรียนรู้ขึ้น (Hunt. 2004, Medin. 2005, Galotti. 2011)

มนุษย์ทุกคนมีการพัฒนาทักษะการรู้คิดตั้งแต่แรกเกิด จากการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลและสิ่งแวดล้อมรอบตัว บุคคลที่มีประสบการณ์สูงกว่าจะมีพัฒนาการของทักษะการรู้คิดที่ดีกว่าบุคคลอีกคนหนึ่งที่มีประสบการณ์น้อยกว่า โดยทั่วไปทักษะการรู้คิดจะมีพัฒนาการที่ดีขึ้นตามลำดับขั้นพัฒนาการ ยกเว้นกรณีที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา อย่างไรก็ตามทักษะการรู้คิดจะลดต่ำลงเมื่อบุคคลมีอายุมากขึ้นซึ่งเป็นการเสื่อมของสมองตามอายุขัย โดยการพัฒนาทักษะการรู้คิดด้านต่างๆ มีลักษณะ

ที่เหมือนกันคือ เริ่มจากสิ่งที้ง่ายไปสู่สิ่งที่มี**ความซับซ้อน (complexity)** มากขึ้น ซึ่งใช้เป็นหลักการเรียนรู้ที่กำหนดไว้เป็นนัยโดยทั่วไป ว่าจะต้องสอนสิ่งที้ง่ายไปสู่สิ่งที่ยาก ผู้เรียนจะเกิดการพัฒนาการคิดได้ดีกว่าการเรียนรู้สิ่งที่ยากในทันที (Hunt. 2004, Medin. 2005, Martin. 2009, Sternberg and Sternberg. 2009, Blomberg. 2011, Franchi and Bianchini. 2011, Galotti. 2011)

ทักษะการรู้คิดในแต่ละด้าน มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นการรับรู้ความสนใจ การจำ ภาษา และการคิด ต่างเป็นเหตุปัจจัยซึ่งกันและกัน ดังแผนภาพต่อไปนี้



แผนภาพ 8 ความสัมพันธ์ของทักษะการรู้คิด

3.2.1 การรับรู้ (perception)

การรับรู้ หมายถึง การแปลความหมายข้อมูลที่บุคคลได้รับจากสิ่งแวดล้อมผ่านทาง **อวัยวะรับสัมผัส (sensory motor)** ได้แก่ ตา หู จมูก ลิ้น ผิวหนัง ซึ่งการรับรู้เป็นพื้นฐานของการเรียนรู้ (Schacter, Gilbert, Wegner. 2011)

ข้อมูลที่ได้รับเข้ามาดังกล่าวจะผ่าน **ระบบประสาท (nervous system)** เพื่อการแปลความหมาย ซึ่งหากสามารถแปลความหมายได้ก็จะเกิดการรับรู้ เช่น เมื่อหูได้ยินเสียง เสียงจะผ่านไปยังระบบประสาทแล้วเกิดการแปลความหมายว่าเสียงที่ได้ยินนั้นเป็นเสียงอะไร ถ้าสามารถแปลความหมายได้ก็จะเกิดการรับรู้ขึ้น ซึ่งอาจจะเป็นเสียงแตรรถยนต์ เป็นต้น แต่ถ้าระบบประสาทไม่สามารถแปลความหมายของเสียงที่ได้ยินนั้นได้ก็จะไม่เกิดการรับรู้ (Blomberg. 2011)

องค์ประกอบของการรับรู้ที่นำไปสู่การเรียนรู้และการคิดมีดังต่อไปนี้ (Anderson. 2004, Medin. 2005, Galotti. 2011)

1. **สิ่งเร้า (stimulus)** คือ สิ่งที่มากระตุ้นประสาทสัมผัส เช่น เหตุการณ์ ภาพ เสียง กลิ่น และการสัมผัส สิ่งเร้าที่ดีมีผลต่อการรับสัมผัสได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. **ประสาทสัมผัส (sense organs)** คือ การรับสัมผัสสิ่งเร้าต่างๆ เช่น การมองเห็น การได้ยินเสียง การได้กลิ่น การรู้รส การสัมผัสจับต้อง
3. **ประสบการณ์เดิม (experience)** ประสบการณ์เดิมที่บุคคลมีอยู่ก่อนซึ่งมีอิทธิพลและส่งผลต่อการแปลความหมาย (interpret) สิ่งที่ได้รับสัมผัสอย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้เรียนจะรับรู้สิ่งต่างๆ ได้ดีมากขึ้นเพียงใด ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ดังนี้ (Anderson. 2004, Medin. 2005, Galotti. 2011)

1. ความน่าสนใจของสิ่งเร้า โดยสิ่งที่เร้าที่ดีจะต้องดึงดูดความสนใจของผู้เรียนได้ดี เช่น สิ่งเร้านั้นเป็นอยู่ในความสนใจของชุมชนและสังคม สื่อเคลื่อนไหว สื่อมัลติมีเดีย การเขียนหนังสือที่สวยงามของโค้ช การมีบุคลิกภาพที่ดีของโค้ช การพูดด้วยถ้อยคำสุภาพอ่อนหวาน เป็นต้น กล่าวโดยสรุปคือ สิ่งที่อยู่รอบตัวผู้เรียนเป็นสิ่งเร้าทั้งสิ้นและสิ่งเร้าเหล่านี้จะนำไปสู่การเรียนรู้ของผู้เรียน หากสิ่งเร้ามีความน่าสนใจจะช่วยดึงดูดให้ผู้เรียนสนใจเรียน ติดตามบทเรียน ปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

2. ความสมบูรณ์ของอวัยวะรับสัมผัสและประสาทสัมผัส เป็นสิ่งที่เป็นปัจจัยพื้นฐานที่ผู้เรียนจำเป็นต้องมีมาก่อน สิ่งนี้เป็นธรรมชาติของผู้เรียนโดยทั่วไปที่มีอวัยวะรับสัมผัสและประสาทสัมผัสที่เป็นปกติ อันเนื่องมาจากการตั้งครรภ์อย่างมีคุณภาพของแม่ การได้รับการฝึกอบรมเลี้ยงดูตั้งแต่แรกเกิด

อย่างไรก็ตามมีเด็กจำนวนหนึ่งที่มีอวัยวะรับสัมผัสและประสาทสัมผัสไม่ปกติ เช่น เด็กที่มีสายตาสั้นเพราะใช้คอมพิวเตอร์มากเกินไป เด็กที่มีปัญหาหูหนวก อันเนื่องมาจากการเจ็บป่วยแล้วไม่ได้รับการรักษาอย่างถูกต้อง เด็กที่มีภาวะปากแหว่งเพดานโหว่ (cleft lip) อันเนื่องมาจากการม้วนพันธุกรรม หรือการดื่มเหล้า การใช้ยาคุมกำเนิดของแม่ในขณะตั้งครรภ์ แล้วไม่ได้รับการผ่าตัดรักษาทันทีหลังคลอด เป็นต้น

การตรวจสอบและประเมินผู้เรียนว่ามีอวัยวะรับสัมผัสและประสาทสัมผัสเป็นปกติหรือไม่ หรือบางครั้งเรียกว่าการวินิจฉัยผู้เรียน เป็นสิ่งสำคัญ ที่โค้ชต้องมีความรู้และสามารถทำได้ เช่น ผู้เรียนคนหนึ่งเขียนหนังสือตามที่โค้ชเขียนให้ดูไม่ได้ ถ้าโค้ชไม่มีความรู้ในเรื่องนี้ อาจเข้าใจผิดว่าผู้เรียนคนนี้เป็นปัญญาอ่อน จึงส่งต่อไปเรียนโรงเรียนเด็กปัญญาอ่อนก็ได้ ซึ่งแท้จริงแล้วเด็กคนนี้มีปัญหาสายตาสั้นมาก เมื่อเด็กได้รับการวัดสายตาและตัดแว่นแล้ว ก็สามารถเขียนหนังสือตามครูได้เป็นอย่างดี เป็นต้น

3. ระดับสติปัญญา ระดับสติปัญญา (Intelligence Quotient: IQ)

เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ องค์ประกอบของระดับสติปัญญา ประกอบด้วย คณิตศาสตร์ การใช้ภาษา การคิดเชิงตรรกะ การมองเห็น การจัดหมวดหมู่ ความจำระยะสั้น ความรู้ทั่วไป ความเร็วในการคำนวณ ผู้เรียนที่มีระดับสติปัญญาปกติหรือสูงจะสามารถรับรู้ได้ดีกว่าผู้เรียนที่มีระดับสติปัญญาต่ำ อย่างไรก็ตามระดับสติปัญญาเป็นสิ่งที่พัฒนาได้ด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การจัดกิจกรรมให้เกิดประสบการณ์ที่กว้างขวาง การรับประทานอาหารที่มีคุณภาพ การมีอารมณ์ดี จิตใจร่าเริงแจ่มใส การมีความสุข การคิดทางบวก การเห็นคุณค่าในตนเอง การหมั่นใช้ความคิด เป็นต้น

4. ประสบการณ์ ปัจจัยสนับสนุนการรับรู้อีกประการหนึ่งคือ

ประสบการณ์เดิม ผู้เรียนที่มีประสบการณ์เดิมมาก จะรับรู้และเรียนรู้ได้ดีกว่าผู้เรียนที่มีประสบการณ์เดิมน้อย เช่น ผู้เรียนที่มีโอกาสไปเรียนรู้ในพิพิธภัณฑ์ วัด สวนสัตว์ สวนสาธารณะ เป็นต้น การมีประสบการณ์ที่หลากหลายจะเป็นฐานข้อมูลที่สำคัญสำหรับการรับรู้และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ โค้ชควรจัดประสบการณ์ที่หลากหลายให้กับผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง เพราะประสบการณ์เหล่านี้จะเป็นพื้นฐานในการรับรู้และเรียนรู้ สิ่งใหม่ในวันข้างหน้า

5. สภาวะทางจิตใจ เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ทำให้เกิดการรับรู้และ

การเรียนรู้ ผู้เรียนจะรับรู้และเรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้ดีเมื่อมีสภาวะทางจิตใจที่ผ่อนคลาย มีความสุข ไม่เครียดและวิตกกังวล ความผ่อนคลายและมีความสุขจะนำไปสู่คลื่นสมองที่เป็นคลื่นอัลฟา (alpha wave) เป็นสภาวะที่พร้อมจะรับรู้และเรียนรู้ ในทางกลับกัน สภาวะทางจิตใจที่มีความเครียดและวิตกกังวล เป็นสภาวะที่ไม่พร้อมจะรับรู้และเรียนรู้สิ่งใดๆ โค้ชมีหน้าที่ปรับสภาวะจิตใจของผู้เรียนให้ผ่อนคลายและมีความสุข ด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การยิ้มแย้มแจ่มใส การหัวเราะ การใช้ภาษาทางบวก เป็นต้น

ผู้เรียนเลือกรับรู้ในสิ่งที่ตนเองต้องการเป็นลำดับแรก ถ้าใช้มุมมองเชิงธุรกิจจะพบว่าโค้ชเปรียบเสมือนเจ้าของธุรกิจ เนื้อหาสาระเปรียบเสมือนสินค้าและผู้เรียน

เปรียบเสมือนผู้บริโภค โดยทั่วไปแล้วผู้บริโภคจะเลือกบริโภคสิ่งที่ตรงกับความต้องการ
สิ่งที่ประทับใจ สิ่งที่ชอบ เป็นสำคัญ

ดังนั้นหากโค้ชสามารถนำเสนอเนื้อหาสาระหรือสิ่งที่คุณเรียนจะต้องเรียนรู้
โดยทำให้ผู้เรียนเกิดการรับรู้ว่าคุณที่เรียนนั้นมีความสำคัญเป็นสิ่งที่มีความหมายประโยชน์
เป็นสิ่งที่จำเป็นได้ จะเป็นต้นทุนที่ดีมากสำหรับการจัดการเรียนรู้

การสร้างการรับรู้ของผู้เรียนเป็นความสามารถเบื้องต้นของโค้ชทุกคน
ในการเปิดใจผู้เรียนให้เปิดรับการเรียนรู้ซึ่งมีดังต่อไปนี้

1. การทำให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าและความสำคัญของสิ่งที่จะเรียนรู้
2. การสร้างความรู้สึกว่าคุณที่เรียนรู้นั้นเป็นสิ่งที่ไม่ยากและไม่ยาก
3. การสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้เรียนว่าคุณสามารถเรียนรู้ได้
4. การทำลายความเครียดและความวิตกกังวลของผู้เรียน
5. การสร้างความรู้สึกว่าคุณเรียนเป็นบุคคลสำคัญของโค้ช

การรับรู้ความสามารถในตนเอง (self – efficacy)

เป็นการรับรู้ว่าคุณมีความสามารถในการที่จะทำอะไรบางสิ่งบางอย่างได้
ประสบความสำเร็จ ซึ่งนำไปสู่การลงมือปฏิบัติสิ่งนั้นจนบรรลุเป้าหมาย การรับรู้
ความสามารถในตนเองเป็นพลังการเรียนรู้ที่อยู่ในตัวผู้เรียนทุกคน หากผู้เรียนรับรู้ว่าคุณ
ตนเองมีความสามารถแล้วจะเป็นแรงผลักดันให้มีความตั้งใจ มุ่งมั่น พยายามในการ
เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Eisenberger Antonio and Bertrando. 2005)

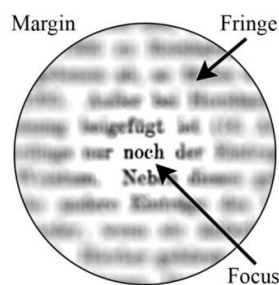
การกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการรับรู้ในตนเอง เป็นหน้าที่ของโค้ชอย่างหนึ่ง ที่ต้องทำให้ผู้เรียนทุกคนมีการรับรู้ว่าคุณมีความรู้ ความสามารถ ซึ่งมีหลายวิธี เช่น

1. การพูดชักจูงใจ เช่น ครูเชื่อว่าเธอทำได้
2. การชื่นชมเมื่อผู้เรียนประสบความสำเร็จ
3. การให้ประสบการณ์แห่งความสำเร็จแก่ผู้เรียน
4. การให้เห็นตัวแบบคนที่ประสบความสำเร็จ
5. การซ่อนความรู้สึกของผู้เรียนเมื่อรู้สึกว่าคุณมีความสามารถ

3.2.2 ความสนใจ (attention)

ความสนใจเป็นกระบวนการทางสมองในการเลือกให้ความสำคัญกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งในขณะที่ไม่สนใจสิ่งอื่น ความสนใจเกิดขึ้นได้ 2 ลักษณะ ได้แก่ 1) **ความสนใจที่เกิดจากปัจจัยภายนอกหรือสิ่งเร้า** 2) **ความสนใจที่เกิดจากปัจจัยภายใน** เป็นความสนใจที่เกิดขึ้นจากความต้องการของบุคคล โดยไม่มีสิ่งเร้าภายนอก โดยธรรมชาติบุคคลจะสามารถให้ความสนใจกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งในเวลาเดียวกันได้เพียงสิ่งเดียว

ดังแผนภาพด้านล่างที่แสดงความสนใจขณะที่อ่านหนังสือโดยมีจุดที่ให้ความสนใจ (focus) เพียงจุดเดียว (Anderson. 2005)



แผนภาพ 9 การให้ความสนใจในขณะที่อ่านหนังสือ

ที่มา <https://en.wikipedia.org/wiki/Attention#/media/>

File:Wikipedia-spotlight.jpg สืบค้นเมื่อ 8 สิงหาคม 2558

การให้ความสนใจมี 3 ลักษณะ ได้แก่ (Anderson. 2004, Medin. 2005, Galotti. 2011)

1. **ความยาวนานของการให้ความสนใจสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (sustained attention)** เป็นความสามารถในการให้ความสนใจกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้เป็นระยะเวลาติดต่อกันนาน มีความหมายคล้ายคลึงกับคำว่า **สมาธิ** เช่น การอ่านหนังสือได้ติดต่อกันเป็นระยะเวลานาน เป็นต้น

2. **การเลือกสิ่งที่ให้ความสนใจ (selective attention)** ซึ่งเป็นความสามารถในการเลือกให้กับสนใจกับบางสิ่งบางอย่าง และไม่ให้ความสนใจกับบางสิ่งบางอย่าง เช่น การทำงานให้เสร็จทีละอย่าง เป็นต้น

3. **การแบ่งความสนใจ (divided attention)** ซึ่งเป็นการให้ความสามารถในการให้ความสนใจกับสิ่งหลายสิ่งในเวลาเดียวกัน (multi - tasking) เช่น การทำงานหลายอย่างในเวลาเดียวกันซึ่งเป็นทักษะของเด็กในปัจจุบันที่ทำการบ้านไปพร้อมกับการฟังเพลง เป็นต้น

ปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความสนใจกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งแบ่งเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่ (Anderson. 2004, Medin. 2005, Galotti. 2011)

1. **ปัจจัยภายนอก** หมายถึง คุณลักษณะหรือลักษณะของสิ่งเร้าที่สามารถดึงดูดความสนใจได้ เช่น แสง สี เสียง กลิ่น เป็นต้น

2. **ปัจจัยภายใน** หมายถึง ความสนใจของแต่ละบุคคล ซึ่งมีความแตกต่างกันซึ่งปัจจัยภายในจะเป็นตัวผลักดันให้เกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ในสิ่งที่น่าสนใจนั้น โดยไม่ต้องอาศัยปัจจัยจากภายนอก เช่น บุคคลที่มีความสนใจเกี่ยวกับการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ จะมีการศึกษาค้นคว้า หาความรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอนคณิตศาสตร์อย่างต่อเนื่อง โดยไม่ต้องอาศัยสิ่งเร้าจากภายนอกมากระตุ้นให้เกิดความสนใจ

ความสนใจของบุคคลอาจแสดงออกให้เห็นเป็นพฤติกรรม (**overt attention**) หรืออาจเป็นในรูปของการคิดที่ไม่แสดงออกมาเป็นพฤติกรรม (**covert attention**) เช่น ขณะที่อ่านหนังสือสายตาของผู้อ่าน ที่มองตัวอักษรนั้นเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสนใจ ในขณะที่ความคิดที่เกิดขึ้นระหว่างการอ่านนั้นเป็นความสนใจที่ไม่ได้แสดงออกมาเป็นพฤติกรรม (Wright and Ward. 2008)

การสร้างความสนใจเป็นหัวใจหลักที่ทำให้ผู้เรียนติดตามบทเรียนตลอดเวลา ผู้เรียนจะสนใจบทเรียนหรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่น ลักษณะของกิจกรรมการเรียนรู้ ลักษณะของสื่อการเรียนรู้ เนื้อหาสาระ บุคลิกภาพของโค้ช สภาพแวดล้อม สิ่งรบกวนต่างๆ เป็นต้น ซึ่งการสร้างความสนใจโค้ชสามารถทำได้หลายวิธีการโดยมีหลักการที่สำคัญได้แก่ 1) การมีบุคลิกภาพที่ดีของโค้ช 2) การเปลี่ยนกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสม 3) การใช้น้ำเสียงที่มีการปรับระดับสูงต่ำอย่างเหมาะสม 4) การใช้ท่าทางประกอบในการอธิบายหรือการบรรยาย และ 5) การใช้สื่อประกอบการจัดการเรียนรู้ สื่อที่มีพลัง คือ สื่อที่สามารถกระตุ้นการคิดขั้นสูงได้ดี

3.2.3 การจำ (memory)

การจำเป็นกระบวนการที่สมอง**ลงรหัสข้อมูล (encoding)** โดยข้อมูลสารสนเทศแล้ว**จัดเก็บ (stored)** ไว้ในความทรงจำและสามารถ**ค้นคืน (retrieved)** มาใช้ในสถานการณ์ต่างๆ ประกอบด้วยกระบวนการลงรหัส การจัดเก็บและการค้นคืน ดังนี้ (Anderson. 2004, Medin. 2005, Galotti. 2011)

การลงรหัส (encoding) เป็นขั้นตอนแรกของกระบวนการจำโดยสมองจะมีการรับข้อมูลแล้วทำการประมวลผลเป็นสิ่งที่สมองสามารถจดจำไว้ได้ซึ่งอาจเป็นภาพ ตัวอักษร ภาษา เป็นต้น

การจัดเก็บ (stored) เป็นขั้นตอนที่สองของกระบวนการจำสมองจะจัดเก็บรหัสหรือสิ่งที่จดจำไว้อย่างถาวร (การลืมเกิดจากการที่สมองไม่สามารถเก็บรหัสไว้ได้อย่างถาวร) พร้อมทั้งจะถูกค้นคืนมาใช้งาน

การค้นคืน (retrieved) บางครั้งเรียกว่า **recall** หรือ **recollection** เป็นขั้นตอนที่สามของกระบวนการจำ โดยสมองจะค้นข้อมูลที่จดจำไว้มาใช้งานในสถานการณ์ต่างๆ

การจำได้หรือที่เรียกว่าความจำแบ่งเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ (Anderson. 2004, Medin. 2005, Galotti. 2011)

1. **ความจำระยะสั้น (short-term memory)** หรือ**ความจำทำงาน (working memory)** เป็นความจำที่ใช้ในการคิดขั้นสูง ตลอดจนการแก้ปัญหา การทำงาน การตัดสินใจ การสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งนับว่าเป็นความจำที่สำคัญและจำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตประจำวัน ซึ่งการโค้ชเพื่อการรู้คิดสามารถกระตุ้นความจำทำงานได้โดยการใช้พลังคำถามที่กระตุ้นการคิดขั้นสูงซึ่งจะทำให้ผู้เรียนใช้ความจำทำงานมาคิดแก้ปัญหาและตัดสินใจ

2. **ความจำระยะยาว (long – term memory)** เป็นการจำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้ในระยะเวลายาวนาน เป็นความจำที่ค่อนข้างถาวร หรือจำได้ไม่ลืม ความจำระยะยาวมีหลายลักษณะ เช่น จำเหตุการณ์หรือเรื่องราวต่างๆ จำสิ่งที่ป็นองค์ความรู้ จำอารมณ์ความรู้สึก จำสิ่งที่ลงมือปฏิบัติจริง เป็นต้น โดยทั่วไปบุคคลจะมีความจำระยะยาวในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่ตนเองได้เข้าไปมีส่วนร่วมหรือการลงมือปฏิบัติในสิ่งนั้น ความจำระยะยาวถูกนำมาใช้ในเรื่องที่มีความสำคัญๆ ที่ต้องใช้**ข้อมูลขนาดใหญ่ (big data)** มาเป็นสารสนเทศประกอบการคิดและตัดสินใจ

การจำเป็นพื้นฐานที่สำคัญของการเรียนรู้ เพราะเป็นฐานข้อมูลความรู้ที่สะสมไว้ในสมองและสามารถดึงมาใช้ในการคิด การแก้ปัญหา และการสร้างสรรค์ได้ทันที เช่น การเรียนรู้ของผู้เรียนเรื่องการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ ผู้เรียนที่จำสูตรคูณ วิธีการ และขั้นตอนการแก้โจทย์ปัญหาที่เคยเรียนรู้มาแล้วได้ จะสามารถแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ข้อนั้นได้เร็วกว่าคนที่จำสูตรคูณ วิธีการ และขั้นตอนการแก้โจทย์ปัญหาที่เคยเรียนรู้มาแล้วไม่ได้ อย่างไรก็ตามการจำที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ต้องเป็นการจำที่มีพื้นฐานมาจาก**ความเข้าใจ (comprehension)** ซึ่งเป็นความเข้าใจที่เหนือกว่าการเข้าใจแบบ **understanding** ไม่ใช่การจำแบบ “นกแก้วนกขุนทอง”

3.2.4 ภาษา (language)

การเรียนรู้ภาษาเป็นความสามารถในการเรียนรู้ระบบการใช้สัญลักษณ์ที่มีความซับซ้อนเพื่อการสื่อสารของบุคคล เป็นประเด็นหนึ่งของการศึกษาด้านการรู้คิด ภาษาใดๆ ที่ใช้ในการสื่อสารจะมีลักษณะร่วมกันคือความเป็นระบบ (system) ศาสตร์ที่ว่าด้วยการศึกษาค้นคว้าทางด้านภาษา เรียกว่า **ภาษาศาสตร์ (linguistics)** ส่วนศาสตร์ที่ศึกษาค้นคว้าทางด้านสมองกับการเรียนรู้ภาษาตลอดจนพยาธิสภาพของสมองที่ทำให้เกิดปัญหาในการใช้ภาษา เรียกว่า **ภาษาศาสตร์ประสาทวิทยา (neurolinguistics)** (Anderson. 2004, Medin. 2005, Galotti. 2011)

การศึกษาด้าน **ประสาทวิทยาศาสตร์การรู้คิด (cognitive neuroscience)** ถือว่า การเรียนรู้ภาษาเป็นความสามารถของสมองในการเรียนรู้และใช้ระบบการสื่อสารที่มีความซับซ้อน โดยไม่ว่าจะเป็นการฟังการพูด การอ่าน การเขียน ตลอดจนถึงสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการสื่อสาร (Galotti. 2011)

สมองเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ด้านภาษา สมองทำหน้าที่ทั้งในด้านการสร้างความรู้ความเข้าใจทางภาษาและการสื่อสารภาษา เช่น การพูด การเขียน เป็นต้น โดยสมองสามารถเรียนรู้ การใช้ภาษาได้จากการมีปฏิสัมพันธ์กับสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยธรรมชาติแล้วจะเรียนรู้จากการฟังเป็นลำดับแรก จากนั้นจะเป็นการออกเสียงหรือการพูด การอ่าน และการเขียน ตามลำดับของพัฒนาการทางสติปัญญา (Anderson. 2004, Medin. 2005, Galotti. 2011)

ความสามารถด้านภาษา

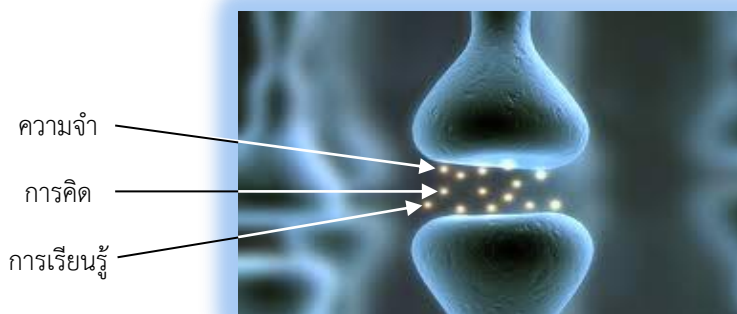
คือ ความสามารถในการอ่าน การฟัง การดู การพูด เพื่อรู้ เข้าใจ วิเคราะห์ สรุปสาระสำคัญ ประเมินสิ่งที่อ่าน ฟัง ดู จากสื่อประเภทต่างๆ และสื่อสารด้วยการพูด การเขียนได้ถูกต้องตามหลักการใช้ภาษาอย่างสร้างสรรค์ เพื่อนำไปใช้ใน

ชีวิตประจำวัน การอยู่ร่วมกันในสังคมและการศึกษาตลอดชีวิต (Anderson. 2004, Medin. 2005, Galotti. 2011)

3.2.5 การคิด (thinking)

การคิด มาจากคำในภาษาอังกฤษโบราณ ว่า *poht*, or *gepoht* เป็น ศักยภาพของสมองในการประมวลข้อมูล เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของการคิด เช่น การทำความเข้าใจ การตีความ การทำนาย การประเมินคุณค่า การจำแนก การจัดหมวดหมู่ การตัดสินใจ การแก้ปัญหา การสร้างสรรค์นวัตกรรม เป็นต้น (Anderson. 2004, Medin. 2005, Galotti. 2011)

ในทางประสาทวิทยาศาสตร์ (cognitive neuroscience) การคิดเป็นการส่งข้อมูลหรือสารสื่อประสาท (neurotransmitter) โดยมีสารเคมีที่มีหน้าที่ในการนำสัญญาณไฟฟ้าจากเซลล์ประสาทเซลล์หนึ่งไปยังอีกเซลล์หนึ่ง) ในรูปของสัญญาณไฟฟ้าทางเคมี (electrochemical signaling) (Gazzaniga, Ivry, and Mangun. 2013)



แผนภาพ 10 การส่งสารสื่อประสาทระหว่างเซลล์ประสาทเซลล์หนึ่ง
ไปยังอีกเซลล์หนึ่ง

ที่มา <http://cdn.phys.org/newman/gfx/news/hires/understandin.jpg>

สืบค้นเมื่อ 8 สิงหาคม 2558

การคิด (thinking) ทำให้เกิดความคิด (thought) บุคคลที่มีการคิดอย่างมีประสิทธิภาพ มีตัวชี้วัด 4 ประการ ได้แก่ (วิชัย วงษ์ใหญ่. 2555)

1. มีจุดมุ่งหมายในการคิด
2. คิดอยู่บนพื้นฐานข้อมูล
3. ใช้ปัญญา (เหตุผล) ตรวจสอบความคิด
4. คิดทางบวกและสร้างสรรค์

การคิดแบ่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่ (Lazear. 2004, Brookhart. 2010)

1. **การคิดขั้นพื้นฐาน** ประกอบด้วย การจำ (remembering) การทำความเข้าใจ (understanding) การประยุกต์ใช้ (applying)
2. **การคิดขั้นสูง (higher – order thinking)** ประกอบด้วย การคิดวิเคราะห์ (analytical thinking) การคิดสังเคราะห์ (synthesis thinking) การคิดประเมินค่า (evaluate thinking) การคิดสร้างสรรค์ (creative thinking) การคิดวิจารณ์ (critical thinking) การคิดเป็นระบบ (systematic thinking) การคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (creative problem solving) ซึ่งเป็นปัจจัยทำให้เกิดการเรียนรู้

ในพระพุทธศาสนาแบ่งวิธีการคิดออกเป็น 10 วิธี ซึ่งเป็นวิธีการคิดขั้นสูงที่มีลักษณะบูรณาการการคิดต่างๆ เรียกว่า **โยนิโสมนสิการ** คือ หลักธรรมที่ว่าด้วย การใช้ความคิดถูกวิธี คือ การทำในใจโดยแยบคาย มองสิ่งทั้งหลายด้วยความคิดพิจารณา สืบค้นถึงต้นเค้า สืบหาเหตุผลจนตลอดสาย แยกแยะออกพิเคราะห์ดูด้วยปัญญาที่คิดเป็นระเบียบ และโดยอุบายวิธี ให้เห็นสิ่งนั้นๆ หรือปัญหานั้นๆ ตามสภาวะและตามความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัย (reasoned attention; systematic attention; analytical thinking; critical reflection; thinking in terms of specific

conditionality; thinking by way of causal relations or by way of problem - solving) (คัดมาจากหนังสือ พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม ของ พระพรหมคุณาภรณ์ ป.อ. ปยุตโต)

วิธีคิดแบบโยนิโสมนสิการ คือ การนำวิธีคิด 10 วิธีมาใช้ในการปฏิบัติ ดังนี้ (สรุปมาจากหนังสือพุทธธรรม พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). 2557)

1. วิธีคิดแบบสืบสาวเหตุปัจจัย คือ พิจารณาปรากฏการณ์ที่เป็นผล ให้รู้จักสภาวะที่เป็นจริง หรือพิจารณาปัญหาหาหนทางแก้ไข ด้วยการค้นหาสาเหตุ และปัจจัยต่างๆ ที่สัมพันธ์ ส่งผลสืบทอดกันมา อาจเรียกว่า วิธีคิดแบบบีบอัดปัจจัยตา หรือคิดตามหลักปฏิจาสุมุปาท แบ่งเป็นวิธีคิด ย่อยอีก 2 วิธี คือ 1) คิดแบบปัจจัยสัมพันธ์ และ 2) คิดแบบสอบสวนหรือตั้งคำถาม

2. วิธีคิดแบบแยกแยะส่วนประกอบ คือ การคิดมุ่งให้แยกแยะและ ให้รู้จักสิ่งทั้งหลายตามสภาวะของสิ่งนั้น เมื่อแยกแยะส่วนประกอบออกแล้วจะเห็น ภาวะที่องค์ประกอบเหล่านั้น ตรงกับการคิดวิเคราะห์ที่ใช้กันอยู่ในปัจจุบัน

3. วิธีคิดแบบสามัญลักษณ์ หรือ วิธีคิดแบบรู้เท่าทันธรรมดา คือ การคิดอย่างรู้เท่าทันความเป็นไปของสิ่งทั้งหลายซึ่งจะต้องเป็นอย่างนั้นๆตามธรรมชาติ ของมันเอง ในฐานะที่เป็นสิ่งซึ่งเกิดจากเหตุปัจจัยต่างๆ จะต้องเป็นไปตามเหตุปัจจัย แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่หนึ่ง คือ รู้เท่าทันและยอมรับความจริง เป็นขั้นที่วาง ท่าต่อสิ่งทั้งหลายโดยสอดคล้องกับความเป็นจริงธรรมชาติ ขั้นที่สอง คือ แก้ไขและทำ การ ไปตามเหตุปัจจัย เป็นการปฏิบัติต่อสิ่งทั้งหลายโดยสอดคล้องกับความจริง ตามธรรมชาติ เป็นการปฏิบัติด้วยปัญญา ด้วยความรู้เท่าทัน เป็นอิสระ ไม่ผูกมัด ตัว แก้ไข ด้วยความรู้และแก้ที่ตัวเหตุปัจจัย

4. วิธีคิดแบบอริยสัจจ์ หรือคิดแบบแก้ปัญหา คือ วิธีคิดแห่งความ ดับทุกข์ มีลักษณะทั่วไป 2 ประการ คือ 1) วิธีคิดตามเหตุและผล สืบสาวจากผลไปหา เหตุแล้วแก้ไขที่ต้นเหตุ 2) เป็นวิธีคิดที่ตรงจุดตรงเรื่อง ตรงไปตรงมา มุ่งตรงต่อสิ่งที่ต้อง

ปฏิบัติ ใช้แก้ปัญหา ไม่พุ่งชนออกไปในเรื่องที่ไม่เกี่ยวกับการแก้ไขปัญห าระบวนการคิดแบบอริยสัจ มี 4 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 **ทุกข์** คือ สภาพปัญหา ความคับข้อง ติดขัด กัดดัน บีบคั้น บกพร่อง สำหรับทุกข์นี้ เรามีหน้าที่เพียงกำหนดรู้ คือ ทำความเข้าใจและกำหนดประเด็นปัญหาให้ชัด และทำความเข้าใจปัญหา

ขั้นที่ 2 **สมุทัย** คือ เหตุเกิดแห่งทุกข์ หรือสาเหตุของปัญหา ได้แก่ เหตุปัจจัยต่างๆ ที่สัมพันธ์กันสืบทอดกันมา ซึ่งต้องสืบค้น วิเคราะห์และวินิจฉัยสาเหตุของปัญหาให้พบ

ขั้นที่ 3 **นิโรธ** คือ ความดับทุกข์ ความพ้นทุกข์ ภาวะไร้อุทธ พ้นปัญหา เป็นจุดหมายที่ต้องการ ในขั้นนี้จะต้องกำหนดได้ว่าจุดหมายที่ต้องการคืออะไร จุดหมายนั้นเป็นไปได้หรือไม่ เป็นไปได้อย่างไร มีหลักการอย่างไร มีจุดมุ่งหมายรองอะไรบ้าง

ขั้นที่ 4 **มรรค** คือ ทางดับทุกข์ ข้อปฏิบัติให้ถึงความดับทุกข์ หรือวิธีแก้ไขปัญห ได้แก่ วิธีการและรายละเอียดสิ่งที่ต้องปฏิบัติจริง

5. วิธีคิดแบบอรรถธรรมสัมพันธ์ หรือคิดตามหลักการและความมุ่งหมาย คือ พิจารณาให้เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างหลักการกับความมุ่งหมายเพื่อให้ได้ผลตรงตามความมุ่งหมาย

6. วิธีคิดแบบรู้ทันคุณโทษและทางออก คือ การพิจารณาสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง ในทุกแง่ทุกด้าน ทั้งด้านดีและด้านเสีย ทั้งคุณ ทั้งโทษของสิ่งนั้น วิเคราะห์จุดหมายที่ต้องการบรรลุว่าคืออะไร และมีวิธีการดำเนินการอย่างไร

7. วิธีคิดแบบคุณค่าแท้ – คุณค่าเทียม คือ การพิจารณาเกี่ยวกับการใช้สอย หรือการบริโภค เป็นวิธีคิดที่บรรเทาตัณหา ขัดเกลากิเลส ตัดทางไม่ให้กิเลส

เข้ามาครอบงำจิตใจ คุณค่าแท้ คือ คุณค่าหรือประโยชน์ในแง่ที่สนองความต้องการของชีวิตโดยตรง เพื่อความดีงาม ความดำรงอยู่ด้วยดีของชีวิต หรือเพื่อประโยชน์สุขทั้งของตนเองและผู้อื่น คุณค่าเทียม คือ คุณค่าหรือประโยชน์ที่พอกเพิ่มให้แก่สิ่งนั้นเพื่อปรนเปรอความต้องการ หรือคุณค่าสนองตัณหา

8. วิธีคิดแบบเร้ากุศล คือ การทำใจที่ชักนำความคิดให้เดินไปในทางที่ดีงามและเป็นประโยชน์ ช่วยแก้นิสัยความเคยชินที่ชั่วร้าย พร้อมกับสร้างนิสัยความเคยชินใหม่ ที่ดีงามให้แก่จิต

9. วิธีคิดแบบอยู่กับปัจจุบัน คือ การใช้ความคิด และเนื้อหาของความคิดอย่างมีสติระลึกอยู่กับปัจจุบัน เป็นการคิดในแนวทางของความรู้หรือคิดด้วยอำนาจปัญญา ไม่ว่าจะเป็นเรื่องที่เป็นไปอยู่ในขณะนี้ หรือเป็นเรื่องล่วงไปแล้ว หรือเป็นเรื่องของกาลภายหน้า ก็จัดเข้าในการอยู่กับปัจจุบันทั้งนั้น ความคิดที่ไม่อยู่กับปัจจุบัน คือ ความคิดที่เลื่อนลอยไปตามอำนาจของตัณหา คิดไปตามอารมณ์และความรู้สึก

10. วิธีคิดแบบวิภาษวาท หรือ วิธีคิดแบบจำแนกแยกแยะ คือ การพิจารณาโดยแยกแยะให้เห็นแต่ละแง่แต่ละด้านครบทุกแง่ทุกด้าน ไม่จับเอาแง่หนึ่งแง่เดียว หรือบางแง่ ขึ้นมาวินิจฉัยตีคลุมลงไป หรือประเมินคุณค่าความดีความชั่วโดยถือเอาส่วนเดียวหรือบางส่วนเท่านั้นแล้วตัดสินพรดลงไป

เมื่อสังเคราะห์การคิดแบบโยนิโสมนสิการทั้ง 10 วิธีดังกล่าวแล้วเหลือศักยภาพของการคิด 4 ประการดังนี้ (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). 2546)

1. อุปายมณสิการ คือคิดถูกวิธี มีวิธีคิด วิธีวิจัย และใช้วิธีการนั้นอย่างถูกต้องว่องไว

2. ปถมณสิการ คือคิดมีระเบียบ การศึกษาจะต้องสอนให้คนคิดต่อเนื่องอย่างเป็นระบบ มีระเบียบ ไม่กระโดดไปกระโดดมา คิดอย่างมีเป้าหมาย

3. การณมนสิการ คือคิดมีเหตุผล สามารถเชื่อมโยงว่าเหตุผลนี้ นำไปสู่ผลอะไรหรือผลนี้ มาจากเหตุอะไร

4. อุปาทกมนสิการ คือ การคิดที่เป็นกุศล เป็นการศึกษาเพื่อค้นหา แก่นสาระเมื่อได้รับข้อมูลข่าวสารมากมาย ต้องรู้จักกรองเอาส่วนที่เป็นประโยชน์ และเหมาะสมกับเรา

การคิดเป็นกระบวนการทางสมองที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน และเป็นปัจจัย ที่สำคัญที่สุดของการเรียนรู้ บุคคลที่มีศักยภาพในการคิดจะสามารถเรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ ตลอดจนสร้างสรรค์นวัตกรรมได้อย่าง ต่อเนื่อง

ทักษะการรู้คิดที่กล่าวมา เป็นจุดเน้นของการโค้ชเพื่อการรู้คิดซึ่งจำเป็น อย่างยิ่งที่โค้ชจะต้องมีความรู้ความเข้าใจอย่างชัดเจน เพื่อให้สามารถปฏิบัติการโค้ชให้ ผู้เรียนมีพัฒนาการของทักษะการรู้คิดได้อย่างต่อเนื่อง โดยทักษะการรู้คิดดังที่กล่าวมา นั้นสามารถศึกษาเพิ่มเติมได้ในหนังสือตำราทางด้านจิตวิทยาที่มีอยู่ทั้งในและ ต่างประเทศจำนวนมาก

การโค้ชเพื่อการรู้คิดเพื่อพัฒนาผู้เรียนไปสู่สังคมในอนาคต มีจุดเน้นที่สำคัญ ที่สุดคือการโค้ชเพื่อพัฒนาการคิด โดยเฉพาะการคิดขั้นสูง (higher – order thinking) เช่น การคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ การคิดวิจารณ์ญาณ เป็นต้น เพราะการคิด เท่านั้นที่จะทำให้ผู้เรียนสามารถดำรงชีวิตอยู่ในพหุสังคมได้อย่างมีคุณภาพ มีความสุข สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม และการ ช่วยเหลือเกื้อกูล เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่บุคคลอื่น

ด้วยเหตุนี้โค้ชจึงเป็นมากกว่าการเป็นผู้สอนหรือผู้บอกกล่าวเท่านั้น แต่โค้ช คือผู้ที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาด้านการคิดได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยใช้ เทคนิควิธีการโค้ชอย่างหลากหลาย สอดคล้องกับธรรมชาติของผู้เรียนรายบุคคลและ บริบทต่างๆ ที่มีอิทธิพลและส่งผล ต่อการเรียนรู้ ดังนั้นการเป็นโค้ชจึงเป็นสิ่งที่ผู้สอน จะต้องเรียนรู้และปรับเปลี่ยนบทบาทของตนเองเป็นโค้ชที่ดีและเก่ง

3.3 การคิดขั้นสูง

การคิด คือ การกระทำทุกสิ่งทุกอย่างในสมอง เช่น การระลึกความทรงจำ หรือความรู้ การทำความเข้าใจ การวิเคราะห์ การตีความ การตรวจสอบทบทวน การคาดการณ์ในอนาคต การให้เหตุผล การประเมินคุณค่า การตัดสินใจ การวางแผน การออกแบบ เป็นต้น

การคิดมีหลายลักษณะซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับการเรียนรู้และการดำรงชีวิต ผู้เรียนจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการคิดอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะ**การคิดขั้นสูง (higher order thinking)** เช่น การคิดวิเคราะห์ (เป็นจุดเริ่มต้นของการคิดขั้นสูง) การคิดสังเคราะห์ การคิดเชิงระบบ การคิดเชิงเหตุผล การคิดเชิงตรรกะ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การคิดไตร่ตรอง การคิดริเริ่ม การคิดสร้างสรรค์ โดยโค้ชที่มีความรู้ความสามารถ อันจะทำให้ผู้เรียนมีพัฒนาการของการคิดขั้นสูงได้อย่างต่อเนื่อง

การคิดขั้นสูงแต่ละประเภทเป็นสิ่งที่โค้ชต้องมีความรู้ความเข้าใจอย่างชัดเจน เพื่อให้สามารถทำการโค้ชผู้เรียนให้มีการคิดขั้นสูงได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถให้คำจำกัดความได้ดังตัวอย่างต่อไปนี้ (ราชบัณฑิตยสถาน. 2542, ราชบัณฑิตยสถาน. 2555, Oxford University. 2005, Bloom. 1956, Anderson and Krathwohl. 2001)

การคิดวิเคราะห์ (analytical thinking) คือ การคิดจำแนกแยกแยะองค์ประกอบต่างๆ ของสิ่งที่ใหญ่กว่า และการพิจารณาความเกี่ยวข้องกันระหว่างองค์ประกอบเหล่านั้นเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น เช่น การจำแนกองค์ประกอบของดอกไม้ที่ประกอบด้วย ก้านดอก กลีบดอกและเกสร เป็นต้น

การคิดสังเคราะห์ (synthesis thinking) คือ การคิดผสมผสานองค์ประกอบย่อยๆ ของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ ทำให้มีความซับซ้อนมากขึ้น และมีลักษณะเป็นองค์รวม ไม่แยกส่วน เช่น การผสมผสานความรู้เกี่ยวกับการออกกำลังกาย ความรู้เกี่ยวกับดัชนีมวลกาย (BMI) และความรู้เกี่ยวกับความอ้วนนำไปสู่การสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ด้านการออกกำลังกายเพื่อลดน้ำหนัก เป็นต้น

การคิดเชิงระบบ (system thinking) คือ 1) การคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่มองภาพรวมว่าเป็นระบบใหญ่ ซึ่งประกอบด้วยระบบย่อยที่มีความสมบูรณ์ในตัวเองหลายระบบ และระบบย่อยเหล่านั้นต่างมีความสัมพันธ์กัน 2) การคิดในลักษณะวงจรของสาเหตุและผล (cycle loop) ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่มีความเชื่อมโยงกัน เช่น การคิดเกี่ยวกับระบบของร่างกายมนุษย์ซึ่งเป็นระบบใหญ่ ประกอบด้วยระบบย่อยๆ ได้แก่ ระบบหายใจ ระบบหมุนเวียนโลหิต ระบบย่อยอาหาร ระบบต่อมไร้ท่อ ระบบขับถ่าย ระบบต่อมไร้ท่อ ร่างกาย ระบบโครงกระดูก ระบบกล้ามเนื้อ ระบบประสาท ระบบสืบพันธุ์ เป็นต้น

การคิดเชิงเหตุผล (rational thinking) คือ การคิดที่มีลักษณะเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของเหตุและผลว่าสาเหตุที่ทำให้เกิดผลคืออะไร หรือผลที่เกิดขึ้นมาจากสาเหตุอะไร บนพื้นฐานของความรู้และข้อมูลต่างๆ เช่น การให้เหตุผลว่าเพราะเหตุใดการตัดไม้ทำลายป่าจึงเป็นการทำลายสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

การคิดเชิงตรรกะ (logical thinking) คือ การอ้างความจริงอย่างใดอย่างหนึ่งแล้วนำไปสู่การลงสรุปไปยังสิ่งอื่นอย่างมีเหตุผล เช่น การอ้างความจริงว่า 1) สสารทุกชนิดต้องการที่อยู่ 2) อากาศเป็นสสาร ดังนั้นสรุปได้ว่า อากาศต้องการที่อยู่ เป็นต้น

การคิดอย่างมีวิจารณญาณ (critical thinking) คือ การคิดพิจารณาและประเมินข้อมูลหลักฐานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องับเรื่องที่คิดด้วยความมีสติปัญญา มีเหตุผล

นำไปสู่การตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น การคิดพิจารณาและประเมินข้อมูลหลักฐานต่างๆ ว่าการแต่งกายชุดนักเรียนที่ถูกระเบียบช่วยส่งเสริมบุคลิกภาพที่ดีของนักเรียนจริงหรือไม่ เป็นต้น

การคิดไตร่ตรอง (reflective thinking) คือ การคิดทบทวนในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน (reflection in action) อดีต (reflection on action) หรืออนาคต (reflection for action) อย่างมีเหตุผล โดยใช้ความรู้ ข้อมูล หลักฐาน ประสบการณ์ นำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้น เช่น การทบทวนพฤติกรรมความสนใจในเรียนรู้ของตนเองจนได้ข้อสรุปในการปรับปรุงและพัฒนาตนเองในการเรียนรู้ครั้งต่อไป เป็นต้น

การคิดริเริ่ม (initiative thinking) คือ การคิดแสวงแนวทางหรือวิธีการใหม่ๆ ที่นำไปสู่การปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งที่ยังไม่เคยทำมาก่อน และเป็นสิ่งที่เป็นประโยชน์ การคิดริเริ่มเป็นพื้นฐานของการคิดสร้างสรรค์ เช่น การคิดนำวัสดุเหลือใช้มาสร้างเป็นผลิตภัณฑ์ใหม่ เป็นต้น

การคิดสร้างสรรค์ (creative thinking) คือ การคิดที่นำไปสู่นวัตกรรมซึ่งอาจเป็นแนวคิดใหม่ แนวทางใหม่ วิธีการใหม่ กระบวนการใหม่ เทคนิคใหม่ สิ่งประดิษฐ์ใหม่ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ การคิดสร้างสรรค์เป็นพื้นฐานของการสร้างสรรค์นวัตกรรม เช่น การคิดค้นพัฒนานวัตกรรมอาหารที่ผลิตมาจากพืชผักธรรมชาติ ที่มีประโยชน์ และอยู่ในความสนใจของผู้บริโภค เป็นต้น

การพัฒนาการคิดขั้นสูงของผู้เรียนเป็นภารกิจที่สำคัญของโค้ชทุกคน ในการพัฒนาให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดต่างๆ ผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย สอดคล้องกับความต้องการและความสนใจของผู้เรียน การใช้พลังคำถาม (power questions) การทบทวนหลังการปฏิบัติ (after action review) การถอดบทเรียน (lesson learned) และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

3.4 การโค้ชเพื่อการรู้คิดบนฐานทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มการรู้คิด

ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มการรู้คิด (cognitive theories) ที่นำเสนอต่อไปนี้ เป็นทฤษฎีการเรียนรู้ร่วมสมัยซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

1. **ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่ม Gestalt** มีสาระสำคัญคือ จิตและสมอง มีความเป็นองค์รวมและมีความเชื่อมโยงกัน การเรียนรู้ที่ดีย่อมเกิดจากสิ่งเร้าต่างๆ

2. **ทฤษฎีสถานม** มีสาระสำคัญคือ การเรียนรู้เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลกับสิ่งแวดล้อม

3. **ทฤษฎีเครื่องหมาย** มีสาระสำคัญคือ การเรียนรู้เกิดการใช้ เครื่องหมาย (sign) หรือความคาดหวัง เป็นเครื่องชี้นำพฤติกรรมของตนเองไปสู่ การบรรลุจุดหมายของการเรียนรู้

4. **ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของ Piaget** มีสาระสำคัญคือ เด็กทุกคนเกิดมาพร้อมที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมและธรรมชาติตลอดเวลา

5. **ทฤษฎีการเรียนรู้ของ Gagné** มีสาระสำคัญคือ การเรียนรู้มีหลาย ระดับและหลายประเภท แต่ละระดับและประเภทจำเป็นต้องใช้วิธีการจัดการเรียนรู้ ที่แตกต่างกัน ซึ่งต้องมีการปรับเปลี่ยนให้มีความสอดคล้องกับความสนใจและความ ต้องการของผู้เรียน จุดมุ่งหมายของการจัดการเรียนรู้ คือ การเรียนรู้ของผู้เรียน

6. **ทฤษฎีการเรียนรู้ที่มีความหมาย** มีสาระสำคัญคือ การเรียนรู้ ใดๆ จะมีความหมายต่อผู้เรียน หากสามารถเชื่อมโยงกับสิ่งที่เคยเรียนรู้มาก่อน เนื้อหา สาระใดๆ สามารถจัดการเรียนรู้ให้กับเด็กได้ แต่ต้องใช้วิธีการที่เหมาะสมกับศักยภาพ ของเด็กแต่ละคน เด็กแต่ละคนสามารถเรียนรู้ได้

7. **ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของ Bruner** มีสาระสำคัญคือ บุคคลเลือกรับรู้สิ่งที่ตนเองสนใจและการเรียนรู้เกิดจากกระบวนการค้นพบด้วยตนเอง

8. **การสังเคราะห์ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มการรู้คิด** ทำให้พบว่า การโค้ชเพื่อการรู้คิดที่มีประสิทธิภาพเป็นการโค้ชที่ตอบสนองความต้องการและความ สนใจและธรรมชาติของผู้เรียน มีความเป็นระบบขั้นตอนให้ผู้เรียนมีประสบการณ์

การเรียนรู้ที่หลากหลาย เชื่อมโยงกับประสบการณ์เดิมอย่างสอดคล้องกับวิถีชีวิตของผู้เรียนที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวัน

ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่ม Gestalt (Gestalt Theory)

ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่ม Gestalt ก่อตั้งขึ้นในประเทศเยอรมัน นำเสนอครั้งแรกโดย Christian von Ehrenfels (ค.ศ. 1859 - 1932) นักปรัชญาชาวออสเตรียน (Austrian) มีรากฐานทฤษฎีมาจากทฤษฎีการเรียนรู้ของ David Hume, Johann Wolfgang von Goethe, Immanuel Kant, David Hartley, and Ernst Mach และ Max Wertheimer เป็นผู้ตั้งชื่อทฤษฎีการเรียนรู้เหล่านี้ว่า Gestalt มุ่งเน้นการศึกษาจิต และสมอง (mind and brain)

หลักการของการศึกษาทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่ม Gestalt คือ จิตและสมองมีความเป็นองค์รวม (holistic) และมีความเชื่อมโยงกัน นักจิตวิทยาคนสำคัญ คือ Max Wertheimer, Wolfgang Kohler, Kurt Koffka แนวคิดสำคัญของทฤษฎีนี้ คือ การเรียนรู้ที่ดีย่อมเกิดจากสิ่งเร้าต่างๆ การเรียนรู้ที่ดีเกิดจากการเรียนรู้ในภาพรวมก่อนที่จะเรียนรู้รายละเอียด ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่ม Gestalt มีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

1. บุคคลเรียนรู้สิ่งที่เป็นองค์รวมก่อนที่จะเรียนรู้ส่วนประกอบย่อยๆ ที่มีความเชื่อมโยงกับสิ่งที่เป็นองค์รวมอย่างเป็นระบบมีความเป็นพลวัต

2. การเรียนรู้เป็นกระบวนการทางความคิดของแต่ละบุคคล บุคคลจะเรียนรู้ได้ดีต้องใช้กระบวนการคิดอย่างหลากหลาย เช่น การคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหา เป็นต้น

3. การเรียนรู้เกิดขึ้นได้ 2 ลักษณะ คือ

3.1 การรับรู้ (perception) หมายถึง การใช้ประสาทสัมผัสรับสิ่งเร้าแล้วนำไปสู่กระบวนการคิดโดยสมองหรือจิตจะเชื่อมโยงสิ่งที่ได้รับรู้กับประสบการณ์เดิม แล้ววิเคราะห์ตีความและแสดงปฏิกิริยาตอบสนองสิ่งที่ได้รับรู้นั้น

3.2 การหยั่งเห็น (insight) หมายถึง การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นอย่างฉับพลันจากการพิจารณาความเข้าใจเหตุและผลในภาพรวม

4. กฎการรับรู้

ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่ม Gestalt มีพื้นฐานแนวคิดหลักคือ บุคคลจะรับรู้สิ่งที่เป็นองค์รวมได้ดีกว่าส่วนประกอบย่อยๆ โดยอาศัยกฎการรับรู้สิ่งเร้าต่างๆ ต่อไปนี้

4.1 กฎการรับรู้ส่วนรวมและส่วนย่อย (law of pragnanz) เป็นกฎที่ระบุว่าบุคคลจะรับรู้สิ่งที่เป็นส่วนรวมก่อนแล้วจึงรับรู้สิ่งที่เป็นส่วนย่อย

4.2 กฎความคล้ายคลึงกัน (law of similarity) เป็นกฎที่ระบุว่าบุคคลจะรับรู้สิ่งเร้าที่มีความคล้ายคลึงกันว่าเป็นกลุ่มเดียวกัน

4.3 กฎแห่งความสมบูรณ์ (law of closure) เป็นกฎที่ระบุว่าบุคคลสามารถรับรู้สิ่งเร้าต่างๆ ได้ แม้ว่าสิ่งเร้าเหล่านั้นจะไม่สมบูรณ์ ถ้ามีประสบการณ์เดิมที่เพียงพอ

4.4 กฎแห่งความใกล้เคียง (law of proximity) เป็นกฎที่ระบุว่าบุคคลจะรับรู้สิ่งเร้าที่มีความใกล้เคียงกันว่าเป็นสิ่งเดียวกัน

4.5 กฎแห่งความต่อเนื่อง (law of continuity) เป็นกฎที่ระบุว่าบุคคลจะรับรู้สิ่งที่มีความต่อเนื่องกัน เป็นลำดับ มีเหตุผลสอดคล้องกัน

5. การเรียนรู้แบบหยั่งเห็น (insight learning) Kohler ได้ทำการทดลองพฤติกรรมการเรียนรู้ของลิง โดยวางกล้วยไว้ในระยะห่างที่ลิงเอื้อมไม่ถึง ในที่สุดลิงเกิดความคิดที่จะนำไม้ที่วางไว้ไปสอยกล้วยมากินได้ Kohler สรุปการทดลองนี้ว่าลิงเกิดการเรียนรู้แบบหยั่งเห็น (insight) ซึ่งเป็นการค้นพบวิธีการแก้ปัญหาได้ในทันทีจากการมองภาพรวมของปัญหา การใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การเชื่อมโยง และการจินตนาการผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น ในขณะที่ Max Wertheimer ได้ระบุไว้ว่า การแก้ปัญหของบุคคลนั้น ทำได้ 2 วิธี คือ 1) การแก้ปัญาแบบ Productive thinking เป็นการแก้ปัญหาโดยใช้การหยั่งเห็น และ 2) การแก้ปัญาแบบ Reproductive thinking เป็นการแก้ปัญหาโดยใช้ประสบการณ์เดิมและความรู้ที่มีอยู่

การหยั่งเห็นเกิดขึ้นโดยมี 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การหยุดใช้ความคิด ทำให้จิตหรือสมองว่างจากความคิด (leap in thinking) 2) การเกิดกระบวนการทาง

สมองในลักษณะประมวลผล (mental processing) ภาพรวมของปัญหา 3) เกิดการค้นพบวิธีการแก้ปัญหาบนพื้นฐานของเหตุผลตามปกติธรรมดา (normal reasoning)

แนวทางการโค้ชเพื่อการรู้คิดโดยประยุกต์ใช้ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่ม Gestalt

1. ส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้กระบวนการคิดอย่างหลากหลาย เช่น การคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ การคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การคิดสร้างสรรค์ เพราะการคิดเป็นพื้นฐานที่สำคัญของการเรียนรู้
2. ให้ผู้เรียนเห็นภาพรวมของสิ่งที่เรารู้ก่อนแล้วจึงให้เรียนรู้ส่วนย่อยตามลำดับ เมื่อผู้เรียนได้เรียนรู้ในส่วนย่อยจะเชื่อมโยงเข้ากับสิ่งที่เห็นภาพรวมทำให้เกิดความเข้าใจที่ดีขึ้น
3. กระตุ้นให้ผู้เรียนมีประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลายเพราะเมื่อผู้เรียนมีประสบการณ์มากจะยิ่งส่งเสริมการเรียนรู้และการคิดให้มีประสิทธิภาพ
4. จัดให้ผู้เรียนมีประสบการณ์การเรียนรู้ใหม่ให้สอดคล้องกับประสบการณ์เดิมของผู้เรียนเพราะการเชื่อมโยงประสบการณ์เดิมกับประสบการณ์ใหม่จะทำให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
5. จัดระบบให้ผู้เรียนเรียนรู้ไปตามลำดับเนื้อหาสาระให้มีความเชื่อมโยงกัน
6. กระตุ้นให้ผู้เรียนเชื่อมโยงสิ่งที่เรารู้กับประสบการณ์เดิมของตนเองเพื่อทำให้ผู้เรียนเข้าใจบทเรียนได้ดียิ่งขึ้น
7. การกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดแบบองค์รวม (holistic thinking) เพื่อให้เห็นความเป็นระบบของเนื้อหาสาระที่เรียนตลอดจนความเชื่อมโยงกับสิ่งอื่นๆ

ทฤษฎีสถาน (Field Theory)

Kurt Zadek Lewin (ค.ศ. 1890 - 1947) นักจิตวิทยาชาวเยอรมัน - อเมริกัน ผู้คิดค้นและพัฒนาการวิจัยปฏิบัติการ (action research) กลุ่มพลวัต (group

dynamic) มีความเชื่อว่าการเรียนรู้ว่าเป็นสิ่งที่เกิดจากกระบวนการรับรู้และกระบวนการคิดเพื่อการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

การเรียนรู้เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม Lewin ระบุว่าสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้มี 2 ชนิด ได้แก่ 1) สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (physical environment) และ 2) สิ่งแวดล้อมทางจิตวิทยา (psychological environment)

สิ่งแวดล้อมทั้ง 2 ดังกล่าว จะมีการเปลี่ยนแปลงในลักษณะที่เป็นพลวัต พฤติกรรมการเรียนรู้จะขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมในขณะปัจจุบันซึ่งจะแสดงออกมาอย่างมีเป้าหมายและมีพลัง เมื่อบุคคลมีความต้องการที่จะเรียนรู้ สิ่งที่อยู่ในความต้องการที่จะเรียนรู้มีพลังทางบวกและสิ่งที่ยอยู่นอกเหนือความต้องการที่เรียนรู้มีพลังเป็นลบ การเรียนรู้จะเกิดขึ้นเมื่อผู้เรียนมีพลังทางบวกซึ่งมาจากการอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

แนวทางการโค้ชเพื่อการรู้คิดโดยประยุกต์ใช้ทฤษฎีสนามของ Lewin

1. จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนทั้งบรรยากาศทางกายภาพ บรรยากาศทางจิตวิทยาและบรรยากาศทางสังคม
2. โค้ชควรมีบุคลิกภาพและพฤติกรรมการโค้ชที่ประทับใจของผู้เรียน ทำให้โค้ชเข้าไปอยู่ในความสนใจของผู้เรียน (life space) ซึ่งช่วยทำให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
3. กระบวนการโค้ชควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลและสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้

ทฤษฎีเครื่องหมาย (Sign Theory)

ทฤษฎีเครื่องหมายคิดค้นขึ้นโดย Edward Chace Tolman (ค.ศ. 1886 - 1959) นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน ทฤษฎีเครื่องหมาย หรือทฤษฎีความคาดหวัง (expectancy theory) พัฒนามาจากทฤษฎีการแสดงพฤติกรรมไปสู่จุดมุ่งหมายของบุคคล มุ่งเน้นการเรียนรู้ที่เกิดมาจากการรู้ความเข้าใจ Tolman ระบุว่า การเรียนรู้

เกิดการใช้เครื่องหมาย (sign) หรือความคาดหวัง เป็นเครื่องชี้นำพฤติกรรมของตนเองไปสู่ การบรรลุจุดหมายของการเรียนรู้ การเรียนรู้โดยใช้เครื่องหมาย หรือความคาดหวัง เกิดขึ้นได้ 3 ลักษณะ ดังนี้

1. การคาดหวังรางวัล (reward expectancy) มีสาระสำคัญคือการเรียนรู้เกิดขึ้นจากการได้รับการตอบสนองรางวัลที่ตนเองคาดหวัง ซึ่งรางวัลดังกล่าวอาจมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล

2. การเรียนรู้จากเครื่องหมาย สัญลักษณ์ สถานที่ (place learning) มีสาระสำคัญคือการเรียนรู้ของบุคคลจะเริ่มจากจุดเริ่มต้นไปยังจุดหมายที่ต้องการเป็นลำดับขั้นตอน และจะมีการปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนรู้ไปตามสถานการณ์และเงื่อนไขต่างๆ (เครื่องหมาย สัญลักษณ์ สถานที่) บุคคลจะเลือกแสดงพฤติกรรมการเรียนรู้ ในสิ่งที่เห็นว่าสามารถทำให้ประสบความสำเร็จได้ และหากประสบปัญหาอุปสรรคบุคคลจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่แสดงออกให้เหมาะสมกับสถานการณ์เพื่อการบรรลุจุดหมาย

3. การเรียนรู้เป็นสิ่งที่ป็นนามธรรม (latent learning) มีสาระสำคัญคือ การเรียนรู้ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล เป็นการเปลี่ยนแปลงในความคิด (cognitive change) สังเกตหรือวัดโดยตรงไม่ได้ แต่สังเกตหรือวัดได้เมื่อบุคคลแสดงพฤติกรรมการเรียนรู้ออกมา

แนวทางการโค้ชเพื่อการรู้คิดโดยประยุกต์ใช้ทฤษฎีเครื่องหมาย

1. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีเป้าหมายในการเรียนรู้หรือความคาดหวัง ผลลัพธ์ของการเรียนรู้ ซึ่งอาจเป็นรางวัลที่ผู้เรียนต้องการ

2. ใช้เทคนิคการโค้ชเพื่อมุ่งตอบสนองความต้องการของผู้เรียนรายบุคคลเมื่อผู้เรียนได้รับการตอบสนองความต้องการแล้วจะเกิดการเรียนรู้ที่ดีขึ้น

3. ใช้พลังคำถามที่มุ่งให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากความเข้าใจของตนเองมากกว่าการจดจำโดยขาดความเข้าใจ

4. กระตุ้นให้ผู้เรียนเป็นผู้กำหนดเป้าหมายและวิธีการเรียนรู้ของตนเองเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย กระตุ้นให้ผู้เรียนวางแผนการเรียนรู้และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยตนเอง

5. ประเมินผลการโค้ชจากการแสดงพฤติกรรมการเรียนรู้ออกมา สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้

ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญา (Intellectual Development Theory) ของ Piaget

ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญา พัฒนาขึ้นโดย Jean William Fritz Piaget (ค.ศ.1896 - 1980) นักจิตวิทยาชาวสวิสเซอร์แลนด์ Piaget มีความเชื่อว่าเด็กทุกคนเกิดมาพร้อมที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมและธรรมชาติตลอดเวลา โดยการลงมือกระทำ (active) การจัดระบบ (organization) และการปรับตัว (adaptation) ให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมรอบตัว โดยการดูดซับ (assimilation) และการปรับแต่ง (accommodation) จนเกิดความสมดุล (equilibrium) เมื่อเกิดความสมดุลแล้วการเรียนรู้จึงเกิดขึ้น ซึ่งการดูดซับ การปรับแต่ง และความสมดุล มีสาระสำคัญดังนี้

การดูดซับเป็นการรับรู้ข้อมูลหรือประสบการณ์ใหม่ของบุคคลแล้วเก็บไว้ในโครงสร้างของสติปัญญา (cognitive schemas)

การปรับแต่งเป็นการเชื่อมโยงประสบการณ์ใหม่กับประสบการณ์เดิมเพื่อทำความเข้าใจประสบการณ์ใหม่ที่ได้รับ

ความสมดุลเป็นผลจากการปรับแต่งประสบการณ์ใหม่กับประสบการณ์เดิมเข้าด้วยกันได้หรือเชื่อมโยงกันได้ ซึ่งหากมีความสมดุลก็จะเกิดการเรียนรู้ตามมา แต่ในทางกลับกันถ้าปรับแต่งแล้วยังไม่สมดุลก็จะไม่เกิดการเรียนรู้

แนวทางการโค้ชเพื่อการรู้คิดโดยประยุกต์ใช้ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของ Piaget

1. ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ที่คล้ายคลึงหรือเชื่อมโยงกับประสบการณ์เดิม

2. กระตุ้นให้ผู้เรียนเชื่อมโยงประสบการณ์ใหม่กับประสบการณ์เดิมของผู้เรียน เพื่อให้กระบวนการปรับแต่งเกิดความสมดุล ทำให้เกิดการเรียนรู้
3. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมรอบตัวอย่างต่อเนื่อง
4. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ลงมือกระทำหรือปฏิบัติจริงในสิ่งที่เรียนรู้และให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
5. หากผู้เรียนไม่สามารถเรียนรู้สาระสำคัญในเรื่องใด ควรให้ข้อมูลพื้นฐานความรู้สำหรับผู้เรียนแต่ละคน เพื่อให้สามารถใช้กระบวนการปรับแต่งจนเกิดความสมดุล
6. ออกแบบการโค้ช เช่น การให้ข้อมูลเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ การใช้พลังคำถาม การให้ข้อมูลย้อนกลับ เป็นต้น ที่สอดคล้องกับธรรมชาติของผู้เรียน

ทฤษฎีการเรียนรู้ของ Gagné (The Gagné Assumption)

Robert Mills Gagné (ค.ศ.1916 - 2002) นักจิตวิทยาการศึกษาชาวอเมริกัน เป็นที่รู้จักกันโดยทั่วไปในเรื่องของเงื่อนไขของการเรียนรู้ (conditions of learning) Gagné มีข้อสมมติฐานทางการเรียนรู้ว่า การเรียนรู้มีหลายระดับและประเภท แต่ละระดับและประเภทจำเป็นต้องใช้วิธีการจัดการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน ซึ่งต้องมีการปรับเปลี่ยนให้มีความสอดคล้องกับความสนใจ และความต้องการของผู้เรียน จุดมุ่งหมายของการจัดการเรียนรู้ คือ การเรียนรู้ของผู้เรียน จากความเชื่อดังกล่าวของ Gagné นี้ ได้ถูกนำไปประยุกต์ใช้เป็นรากฐานการวิจัยและพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ในทุกสาขาวิชาชีพ Gagné ระบุว่าการเรียนรู้มี 5 หมวดหมู่ ได้แก่

1. ทักษะทางปัญญา (intellectual skills) เป็นการเรียนรู้เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการตอบสนองสิ่งเร้าต่างๆ ของแต่ละบุคคล มีวิธีการจัดการเรียนรู้หลายวิธี
2. กลยุทธ์การรู้คิด (cognitive strategies) เป็นการเรียนรู้เกี่ยวกับการรับรู้ข้อมูล การจัดกระทำข้อมูล และการตอบสนองข้อมูล เพื่อนำไปสู่การจดจำ

การคิด และการเรียนรู้มีวิธีการจัดการเรียนรู้หลายวิธี เช่น การสร้างความสนใจ การลงรหัสทางความคิด (encoding) การระลึกสิ่งที่อยู่ในความทรงจำ การแก้ปัญหา การคิด เป็นต้น

3. การจำสารสนเทศ (verbal information) เป็นการเรียนรู้เกี่ยวกับการจดจำข้อมูลต่างๆ เช่น ชื่อบุคคล หน้าตา วัน เวลา สถานที่ หมายเลขโทรศัพท์

4. ทักษะกลไกการเคลื่อนไหว (motor skills) เป็นการเรียนรู้เกี่ยวกับการเคลื่อนไหวร่างกาย เช่น การเดิน การวิ่ง การขับรถ การว่ายน้ำ การวาดภาพ

5. เจตคติ (attitudes) เป็นการเรียนรู้เกี่ยวกับเจตจำนงที่นำไปสู่ความแตกต่างทางความคิด ความเชื่อ มุมมอง ที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคล

นอกจากนี้ Gagné ได้เสนอขั้นตอนการวางแผนการจัดการเรียนรู้ไว้ 9 ขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดผลการเรียนรู้และเงื่อนไขเบื้องต้นทางด้านความรู้ และทักษะที่จำเป็นต้องมีมาก่อน (prerequisite)

2. การระบุเงื่อนไขภายในที่เอื้อต่อการเรียนรู้ หรือกระบวนการเรียนรู้ ที่ผู้เรียนต้องปฏิบัติตามลำดับขั้น เพื่อนำไปสู่การบรรลุผลการเรียนรู้

3. การระบุเงื่อนไขภายนอกที่เอื้อต่อการเรียนรู้

4. การกำหนดบริบทของการจัดการเรียนรู้

5. การศึกษาคุณลักษณะของผู้เรียน

6. การคัดเลือกสื่อที่ใช้สำหรับการจัดการเรียนรู้

7. การวางแผนการเสริมแรงผู้เรียน

8. การวางแผนการประเมินผลแบบก้ำวหน้า

9. การวางแผนการประเมินผลแบบรวบยอด

นอกจากขั้นตอนการวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่กล่าวมาข้างต้น Gagné ยังได้เสนอขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ไว้ 9 ขั้นตอน ดังนี้

1. การสร้างความสนใจ

2. การแจ้งจุดประสงค์การเรียนรู้
3. การทบทวนความรู้เดิม
4. การสอนเนื้อหาใหม่
5. การให้แนวทางการเรียนรู้
6. การฝึกปฏิบัติด้วยตนเอง
7. การให้ผลย้อนกลับ
8. การประเมินผล
9. การสรุปบทเรียน

Gagné ได้เสนอแนวทางการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ โดยมุ่งตรวจสอบการเรียนรู้ตามจุดประสงค์การเรียนรู้ โดยการประเมินจากสิ่งที่คุณเรียนปฏิบัติได้จริง (student performance) นอกจากนี้ยังเป็นการตรวจสอบประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้ และแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้

แนวทางการโค้ชเพื่อการรู้คิดโดยประยุกต์ใช้ทฤษฎีการเรียนรู้ของ Gagné

1. ใช้วิธีการโค้ชอย่างหลากหลายตอบสนองความต้องการและความสนใจของผู้เรียน
2. ปรับเปลี่ยนวิธีการโค้ชไปตามระดับศักยภาพของผู้เรียนรายบุคคล โดยเนื้อหาสาระมีความเหมือนกันแต่ใช้วิธีการโค้ชแตกต่างกัน
3. เลือกใช้วิธีการโค้ชที่ตอบสนองธรรมชาติของการเรียนรู้ในแต่ละหมวดหมู่ เช่น การเรียนรู้ด้านทักษะทางปัญญา ควรเลือกใช้การแก้ปัญหาเป็นวิธีการจัดการเรียนรู้ เป็นต้น
4. ใช้การโค้ชสอดแทรกในกระบวนการจัดการเรียนรู้ทั้ง 9 ขั้น
5. ประเมินผลการโค้ชโดยมุ่งประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียนตามจุดประสงค์การเรียนรู้และนำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

ทฤษฎีการเรียนรู้ที่มีความหมาย (A Theory of Meaningful Verbal Learning)

ทฤษฎีการเรียนรู้ที่มีความหมาย พัฒนาขึ้นโดย David Paul Ausubel (ค.ศ.1918 – 2008) นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน เขามีความเชื่อว่า การเรียนรู้ใดๆ จะมีความหมายต่อผู้เรียนหากสามารถเชื่อมโยงกับสิ่งที่เคยเรียนรู้มาก่อน เนื้อหาสาระใดๆ สามารถจัดการเรียนรู้ให้กับเด็กได้ แต่ต้องใช้วิธีการให้เหมาะสมกับศักยภาพของเด็กแต่ละคน เด็กแต่ละคนสามารถเรียนรู้ได้เมื่อมีความพร้อม

Ausubel แบ่งวิธีการเรียนรู้ออกเป็น 4 ลักษณะ ได้แก่ 1) การเรียนรู้โดยการรับข้อมูลอย่างมีความหมาย (Meaningful Reception Learning) 2) การเรียนรู้แบบท่องจำโดยไม่ทราบความหมาย (Rote Reception Learning) 3) การเรียนรู้แบบค้นพบอย่างมีความหมาย (Meaningful Discovery Learning) และ 4) การเรียนรู้แบบค้นพบอย่างไม่มีความหมาย (Rote Discovery Learning)

สิ่งที่ Ausubel ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้คือ ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้ด้วยวิธีการรับสาร หรือวิธีการค้นพบควรเป็นสิ่งที่มีความหมายต่อผู้เรียน ซึ่งมีปัจจัย 3 ประการ ได้แก่ 1) เนื้อหาสาระที่เรียนซึ่งเป็นสิ่งที่มีความหมายต่อผู้เรียน หรือเป็นสิ่งที่คล้ายคลึงกับสิ่งที่เคยเรียนรู้มาก่อน 2) ผู้เรียนมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่เรียนหรือไม่ก็ต้องเชื่อมโยงสิ่งที่เรียนกับความรู้หรือประสบการณ์เดิมที่คล้ายคลึงกัน และ 3) ความตั้งใจของผู้เรียนในการที่จะเชื่อมโยงสิ่งที่เรียนกับความรู้และประสบการณ์เดิมของตนเอง นอกจากนี้ Ausubel ได้จำแนกการสร้างความหมายของการเรียนรู้ออกเป็น 3 วิธีดังต่อไปนี้

1. การสร้างความหมายของการเรียนรู้ในลักษณะที่ผู้เรียนเป็นผู้รับข้อมูล (subordinate learning) เป็นการเรียนรู้จากการฟัง การดู การอ่าน แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ 1) การเชื่อมโยงสิ่งที่เรียนกับหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่เคยเรียนรู้มาแล้ว (derivative subsumption) และ 2) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสิ่งที่เรียนรู้ใหม่กับสิ่งที่เคยเรียนมาแล้ว (correlative subsumption)

2. การสร้างความหมายของการเรียนรู้โดยการอนุมาน วิเคราะห์จัดกลุ่มสิ่งที่เรียนรู้ใหม่ตามหลักเกณฑ์หรือความคิดรวบยอดที่กว้างขวางกว่า (superordinate learning) หรือการสังเคราะห์ sub concept แล้วสรุปอ้างอิง (generalization) ไปสู่ main concept

3. การสร้างความหมายของการเรียนรู้โดยการคิดที่มีความหลากหลาย (combinatorial learning) เช่น การคิดวิเคราะห์ การคิดเชื่อมโยง การสังเคราะห์ เป็นต้น

Advance organizer หรือการให้สังกับแนวทาง เป็นเครื่องมือที่ Ausubel คิดค้นขึ้นเพื่อเป็นกลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการรู้คิดทำให้เนื้อหาสาระเป็นสิ่งที่มีความหมายต่อผู้เรียนมากขึ้น ผู้เรียนเห็นภาพรวมและความสัมพันธ์ของเนื้อหาสาระที่เรียนก่อนที่จะเริ่มเรียน อีกทั้งช่วยในการเชื่อมโยงความรู้ใหม่กับความรู้เดิมให้เกิดขึ้น นอกจากนี้แล้วการให้สังกับแนวทาง ยังเป็นมากกว่าการนำเสนอภาพรวมของบทเรียน แต่เป็นการจัดระบบความคิดของผู้เรียนเกี่ยวกับความคิดรวบยอดที่จะเรียน ว่ามีส่วนใดบ้างและแต่ละส่วนมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างไร

รูปแบบของการให้สังกับแนวทาง มีกิจกรรม 3 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขั้นการนำเสนอสังกับแนวทาง มีกิจกรรมย่อยดังต่อไปนี้
 - 1.1 การนำเสนอจุดประสงค์การเรียนรู้
 - 1.2 การนำเสนอสังกับแนวทางของบทเรียน
 - 1.3 การกระตุ้นให้ผู้เรียนเชื่อมโยงไปสู่ความรู้เดิม
2. ขั้นการเชื่อมโยงความรู้ใหม่กับความรู้เดิม มีกิจกรรมย่อยดังต่อไปนี้
 - 2.1 การนำเสนอเนื้อหาสาระและกิจกรรมการเรียนรู้
 - 2.2 การจัดระบบโครงสร้างความรู้ใหม่เข้ากับความรู้เดิม
3. ขั้นสร้างความเข้มแข็งให้กับโครงสร้างความรู้
 - 3.1 การบูรณาการความรู้ใหม่ไปสู่การประยุกต์ใช้ในสถานการณ์
 - 3.2 การให้ผู้เรียนวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้

แนวทางการโค้ชเพื่อการรู้คิดโดยประยุกต์ใช้ทฤษฎีการเรียนรู้ที่มีความหมาย ของ Ausubel

1. เลือกใช้วิธีการโค้ชที่มีความสอดคล้องกับระดับความพร้อม และศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน
2. เชื่อมโยงเนื้อหาสาระกับความรู้และประสบการณ์เดิมตลอดจน วิถีชีวิตของผู้เรียน
3. กระตุ้นให้ผู้เรียนตระหนักว่าสิ่งที่เรียนรู้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ ในชีวิตประจำวันได้จริง
4. เชื่อมโยงและบูรณาการเนื้อหาสาระเข้ากับวิถีชีวิตของผู้เรียน
5. กระตุ้นให้ผู้เรียนคิดทบทวนถึงประสบการณ์เดิมที่เกี่ยวข้องกับ สิ่งที่เรียนหรือเชื่อมโยงสิ่งที่เรียนกับความรู้หรือประสบการณ์เดิมที่คล้ายคลึงกัน
6. กระตุ้นให้ผู้เรียนเชื่อมโยงสิ่งที่เรียนกับหลักการหรือกฎเกณฑ์ ที่เคยเรียนรู้มาแล้ว รวมทั้งความสัมพันธ์ของสิ่งที่เรียนรู้ใหม่กับสิ่งที่เคยเรียนรู้แล้ว
7. กระตุ้นให้ผู้เรียนวิเคราะห์จัดกลุ่มสิ่งที่เรียนรู้ใหม่ตามหลักเกณฑ์ หรือความคิดรวบยอดที่กว้างขวางกว่า
8. กระตุ้นให้ผู้เรียนสร้างความหมายของการเรียนรู้โดยกระบวนการ คิดที่หลากหลาย
9. กระตุ้นการคิดอย่างเป็นระบบโดยการให้สังกับแนวทาง (advance organizer) แก่ผู้เรียน

ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของ Bruner (Cognitive Learning Theory)

Jerome Seymour Bruner (เกิดเมื่อ ค.ศ. 1915) นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน ได้ศึกษาค้นคว้าด้านจิตวิทยาพัฒนาการทางสติปัญญา และได้พัฒนาองค์ความรู้ด้านจิตวิทยาการรู้คิด (Cognitive Psychology) และ ทฤษฎีการเรียนรู้ทางด้านการรู้คิด (Cognitive Learning Theory) อย่างเป็นรูปธรรม โดยได้พิมพ์หนังสือออกมา

หลายเล่ม เช่น A Study of Thinking (ค.ศ. 1956) เป็นต้น นอกจากนี้ Bruner ยังมีความเชื่อว่า บุคคลเลือกที่จะรับรู้สิ่งที่ตนเองสนใจและการเรียนรู้เกิดจากกระบวนการค้นพบด้วยตนเอง (discovery learning) และจากการทำวิจัยเกี่ยวกับจิตวิทยาพัฒนาการของเด็ก ในปี ค.ศ. 1966 เขาได้นำเสนอทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาไว้ว่า ลำดับขั้นการเรียนรู้ของบุคคลแบ่งออกเป็น 3 ขั้น ได้แก่

1. ขั้นการเรียนรู้จากการกระทำ (enactive stage) บางครั้งเรียกว่าขั้น concrete stage อยู่ในช่วงอายุแรกเกิดถึง 1 ปี Bruner มีความเชื่อว่า การเรียนรู้ของบุคคลเริ่มจากการลงมือปฏิบัติ การจับต้องสัมผัส ดังนั้นขั้นการเรียนรู้จากการกระทำนี้จึงเป็นขั้นของการเรียนรู้จากการใช้ประสาทสัมผัสรับรู้สิ่งต่าง ๆ การลงมือกระทำ (action – based information) ในขั้นนี้เด็กสามารถจำพฤติกรรมที่แสดงออกเพื่อให้เกิดสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น ต้องเขย่าของเล่นจึงจะเกิดเสียงดนตรี เป็นต้น

2. ขั้นการเรียนรู้จากความคิด (iconic stage) บางครั้งเรียกว่า pictorial stage อยู่ในช่วงอายุ 1 – 6 ปี เป็นขั้นการเรียนรู้จากภาพ (image - based) แทนของจริง หรือเหตุการณ์จริง นอกจากนี้เด็กยังสามารถเรียนรู้โดยการสร้างมโนภาพในใจได้ (a mental picture in the mind)

3. ขั้นการเรียนรู้สัญลักษณ์และนามธรรม (symbolic stage) บางครั้งเรียกว่า abstract stage อยู่ในช่วงอายุ 7 ปี ขึ้นไป เป็นขั้นการเรียนรู้ที่ซับซ้อนและเป็นนามธรรมได้โดยการใช้ภาษาเป็นสื่อการเรียนรู้ เด็กสามารถจดจำสิ่งที่เรียนในรูปของรหัส (code) หรือสัญลักษณ์ (symbol) โดยเด็กสามารถสร้างรหัสสัญลักษณ์ช่วยการเรียนรู้ของตนเองได้อย่างหลากหลายในขั้นตอนนี้ความรู้ของเด็กจะถูกเก็บไว้ในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น ภาษา สัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์ รูปภาพ เป็นต้น

แนวทางการโค้ชเพื่อการรู้คิดโดยประยุกต์ใช้ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของ Bruner

1. ใช้วิธีการโค้ชที่ตอบสนองความต้องการและความสนใจของผู้เรียน และให้ผู้เรียนสืบเสาะแสวงหาความรู้และเรียนรู้ด้วยตนเองตามระดับสติปัญญา

3. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากสิ่งที่เป็นของจริงหรือการลงมือปฏิบัติจริงแล้วพัฒนาไปสู่การเรียนรู้ที่เป็นนามธรรม

4. ส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้สาระสำคัญตามลีลาการเรียนรู้ (learning style) ของผู้เรียน เช่น จำสูตรคณิตศาสตร์ในลักษณะของบทเพลง กลอน เป็นต้น

ผลจากการวิเคราะห์ข้างต้นสามารถสังเคราะห์แนวทางการโค้ชเพื่อการรู้คิดโดยประยุกต์ใช้ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มการรู้คิด ดังนี้

1. กระตุ้นให้ผู้เรียนใช้กระบวนการคิดที่หลากหลายโดยเฉพาะการคิดขั้นสูง เช่น การคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ การคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การคิดอย่างเป็นระบบ เป็นต้น

2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลายสอดคล้องกับสาระสำคัญ ประสบการณ์เดิม และวิถีชีวิตของผู้เรียน

3. กระตุ้นการมองภาพรวมและภาพย่อยที่มีความเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบซึ่งทำให้เห็นความซับซ้อน (complexity) ของสาระสำคัญในการเรียนรู้

4. จัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ทั้งบรรยากาศทางกายภาพ บรรยากาศทางจิตวิทยาและบรรยากาศทางสังคม

5. กระตุ้นให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลและสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และเห็นความสำคัญว่าสิ่งที่เรียนรู้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง

6. กระตุ้นให้ผู้เรียนกำหนดเป้าหมาย วางแผน และใช้วิธีการเรียนรู้ และกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับกับธรรมชาติของตนเอง

7. กระตุ้นให้ผู้เรียนประเมินการเรียนรู้ของตนเองที่นำไปสู่ความเข้าใจที่ถูกต้องของตนเอง

8. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ลงมือกระทำหรือปฏิบัติจริงในสิ่งที่เรียนรู้และให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

9. ใช้วิธีการโค้ชอย่างหลากหลายตอบสนองความต้องการ ความสนใจ และธรรมชาติของผู้เรียนและปรับเปลี่ยนวิธีการโค้ชไปตามระดับศักยภาพของผู้เรียน

10. ประเมินผลการได้จากการแสดงพฤติกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้และนำผลการประเมินมาพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

สรุป

สาระสำคัญที่นำเสนอในบทนี้ ได้กล่าวถึง**การรู้คิดซึ่งเป็นกระบวนการทางสมอง (mental process)** หรือการกระทำทางสมองหรือกระบวนการที่สมองมีปฏิสัมพันธ์กับข้อมูลสารสนเทศต่างๆ แล้วมีการประมวลผลเพื่อเป็นสารสนเทศนำไปสู่การคิด โค้ชจะต้องพัฒนาทักษะการรู้คิด ซึ่งเป็นความสามารถในคิดและการเรียนรู้ ประกอบด้วย **การรับรู้ (perception) ความสนใจ (attention) การจำ (memory) ภาษา (language) และการคิด (thinking)** โดยมีสมอง (brain) เป็นส่วนประมวลผลข้อมูล (processing) ที่รับเข้ามาจากประสาทสัมผัสต่างๆ ก่อให้เกิดการคิดและการเรียนรู้ขึ้น

การรับรู้ เป็นการแปลความหมายข้อมูลที่บุคคลได้รับจากสิ่งแวดล้อมผ่านทางอวัยวะรับสัมผัส (sensory motor) ได้แก่ ตา หู จมูก ลิ้น ผิวหนัง ซึ่งการรับรู้เป็นพื้นฐานของการเรียนรู้

ความสนใจเป็นกระบวนการทางสมองในการเลือกให้ความสำคัญกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งในขณะที่ไม่สนใจสิ่งอื่น ความสนใจเกิดขึ้นได้ 2 ลักษณะ ได้แก่ 1) ความสนใจที่เกิดจากปัจจัยภายนอกหรือสิ่งเร้า 2) ความสนใจที่เกิดจากปัจจัยภายใน

การจำเป็นกระบวนการที่สมองลงรหัสข้อมูล (encoding) โดยข้อมูลสารสนเทศแล้วจัดเก็บ (stored) ไว้ในความทรงจำและสามารถค้นคืน (retrieved) มาใช้ในสถานการณ์ต่างๆ

ภาษาเป็นความสามารถในการเรียนรู้ระบบการใช้สัญลักษณ์ที่มีความซับซ้อนเพื่อการสื่อสารของบุคคล เป็นประเด็นหนึ่งของการศึกษาด้านการรู้คิด

การคิด เป็นศักยภาพของสมองในการประมวลข้อมูลเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของการคิด เช่น การทำความเข้าใจ การตีความ การทำนาย การประเมินคุณค่า การจำแนก การจัดหมวดหมู่ การตัดสินใจ การแก้ปัญหา การสร้างสรรค์นวัตกรรม เป็นต้น

การพัฒนาการคิดขั้นสูงของผู้เรียนเป็นภารกิจที่สำคัญของโค้ชทุกคน ในการพัฒนาให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดต่างๆ ผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย สอดคล้องกับความต้องการและความสนใจของผู้เรียน การใช้พลังคำถาม (power questions) การทบทวนหลังการปฏิบัติ (after action review) การถอดบทเรียน (lesson learned) และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

การโค้ชเพื่อการรู้คิดบนฐานทฤษฎีการเรียนรู้ กลุ่มการรู้คิดมุ่งเน้นการกระตุ้น ส่งเสริม ชี้แนะให้ผู้เรียนใช้กระบวนการคิดอย่างต่อเนื่อง โดยกระตุ้นให้ผู้เรียนใช้กระบวนการคิดที่หลากหลายโดยเฉพาะการคิดขั้นสูง ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลาย กระตุ้นการมองภาพรวม จัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ กระตุ้นให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลและสิ่งแวดล้อม กำหนดเป้าหมาย วางแผน และใช้วิธีการเรียนรู้และกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับกับธรรมชาติของตนเอง ให้ผู้เรียนประเมินการเรียนรู้ของตนเอง เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ลงมือกระทำหรือปฏิบัติจริงในสิ่งที่เรียนรู้และให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประเมินผลการโค้ชที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้และนำผลการประเมินมาพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

การโค้ชเพื่อการรู้คิด

บนฐานทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มการรู้คิด

มุ่งเน้นการกระตุ้น ส่งเสริม ชี้แนะ

ให้ผู้เรียนใช้กระบวนการคิดอย่างต่อเนื่อง

บรรณานุกรม

- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2557). **พุทธธรรม ฉบับปรับขยาย**. (พิมพ์ครั้งที่ 32).
อยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2555). **พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ฉบับราชบัณฑิตยสถาน**.
กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.
- Anderson, John R. (2010). **Cognitive Psychology and Its Implications**.
7th ed. New York: Worth Publishers.
- Anderson, Lorin. W, & Krathwohl, David. R. (eds.) (2001). **A Taxonomy
for Learning, Teaching, and Assessing: A Revision of Bloom's
Taxonomy of Educational Objectives**. Abridged Edition,
New York: Longman.
- Bloom, B.S., (Ed.) (1956). *Taxonomy of Educational Objectives: The
Classification of Educational Goals: Handbook I, Cognitive
Domain*. New York: Longmans.
- Blomberg, O. (2011). "Concepts of cognition for cognitive engineering".
International Journal of Aviation Psychology 21 (1): 85–104.
[doi:10.1080/10508414.2011.537561](https://doi.org/10.1080/10508414.2011.537561).
- Brookhart, Susan M. (2010). **How to Assess Higher – Order Thinking in
Your Classroom**. Alexandria: ASCD.
- Eisenberger, Joann., Antonio, Marcia., and Bertrando, Robert. (2005).
Self – Efficacy: Raising The Bar for All Students. 2nd ed.
New York: Routledge.
- Festinger, L. (1957). **A Theory of Cognitive Dissonance**. California:
Stanford University Press.

- Galotti, Kathleen M. (2014). **Cognitive Psychology in and Out of The Laboratory**. 5th ed. Los Angeles: SAGE.
- Gazzaniga, Michael., Ivry, Ricchard B., Mangun, George R.(2013). **Cognitive Neuroscience The Biology of The Mind**. 4th ed. New York: W.W. Norton & Company.
- Hunt, R. Reed., Ellis, Henry C. (2004). **Fundamental of Cognitive Psychology**. 7th ed. Boston: McGraw-Hill Higher Education.
- Lazear, David. (2004). **Higher-Order Thinking the Multiple Intelligences Way**. Chicago: Zephyr Press.
- Matlin, Margaret W. (2009). **Cognition**. 7th ed. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Oxford University. (2005). **Oxford Advance Learner's Dictionary**. 7th ed. New York: Oxford University Press.
- Schacter, Daniel., Gilbert, Daniel T., and Wegner, Daniel M. (2011). **Psychology**. New York: Worth Publishers.
- Sternberg, Robert. J., & Sternberg, Karin. (2009). **Cognitive Psychology**. 6th ed. Belmont, CA: Wadsworth, Engage Learning.
- Wallace, Joshua. (2013). "Cognitive – based learning" retrieved from http://www.ehow.com/about_5291526_cognitivebased-learning.html (สืบค้นเมื่อ 8 กุมภาพันธ์ 2557)
- Wadsworth, Barry J. (1996). **Piaget's Theory of Cognitive and Affective Development: Foundations of Constructivism**. 5th ed. New York: Longman Publishers.
- Wright, Richard. D. and Ward, Lawrence. M. (2008). **Orienting of Attention**. Oxford: Oxford University Press.

บทที่ 4

การสร้างควมไว้วางใจ

ความไว้วางใจ (trust)

เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการโค้ช

เป็นพลังสู่ผู้เรียน

รู้สึกสัมผัส (touch) โค้ชได้

นำมาสู่ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

บทนำ

การนำเสนอเนื้อหาสาระ เรื่องการสร้างความไว้วางใจ มุ่งสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดของการสร้างความไว้วางใจ จุดมุ่งหมายของการสร้างความไว้วางใจ พลังของความไว้วางใจ (trust) เป็นพลังให้ผู้เรียนรู้สึกสัมผัส (touch) กับโค้ชได้ และนำมาสู่ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความต้องการของผู้เรียนที่เป็นพื้นฐานของความไว้วางใจ บุคลิกภาพของโค้ชที่เสริมสร้างความไว้วางใจ การสื่อสารของโค้ชที่เสริมสร้างความไว้วางใจ วิธีการสร้างความไว้วางใจ ปัจจัยยึดเหนี่ยวความไว้วางใจ และการจัดการความไว้วางใจ โดยมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

1. ความไว้วางใจเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการโค้ชเพราะเป็นเหตุปัจจัยเดียวที่ทำให้ผู้เรียนพร้อมที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองตามคำชี้แนะของโค้ช หากการโค้ชเป็นไปด้วยความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โค้ชมีความไว้วางใจผู้เรียน ผู้เรียนมีความไว้วางใจโค้ช
2. จุดมุ่งหมายของการสร้างความไว้วางใจ ที่สำคัญที่สุดคือ การทำให้ผู้เรียนมีความเชื่อมั่นว่าจะได้รับการดูแลจากโค้ชด้วยความรัก ความเมตตา เพื่อให้เกิดการพัฒนาในด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง
3. ความไว้วางใจเป็นพลังที่อยู่ในจิตใจของผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองตามแนวทางและคำชี้แนะของโค้ชได้อย่างต่อเนื่อง เมื่อผู้เรียนมีความไว้วางใจโค้ช ผู้เรียนจะมีความเชื่อมั่น ในตนเอง กล้าแสดงความคิดเห็น กล้าตั้งคำถาม กล้าคิด ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการเรียนรู้
4. ผู้เรียนแต่ละคน แต่ละช่วงวัย มีธรรมชาติและความต้องการที่แตกต่างกัน ซึ่งโค้ชต้องศึกษาวิเคราะห์และตอบสนองเพื่อสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้น

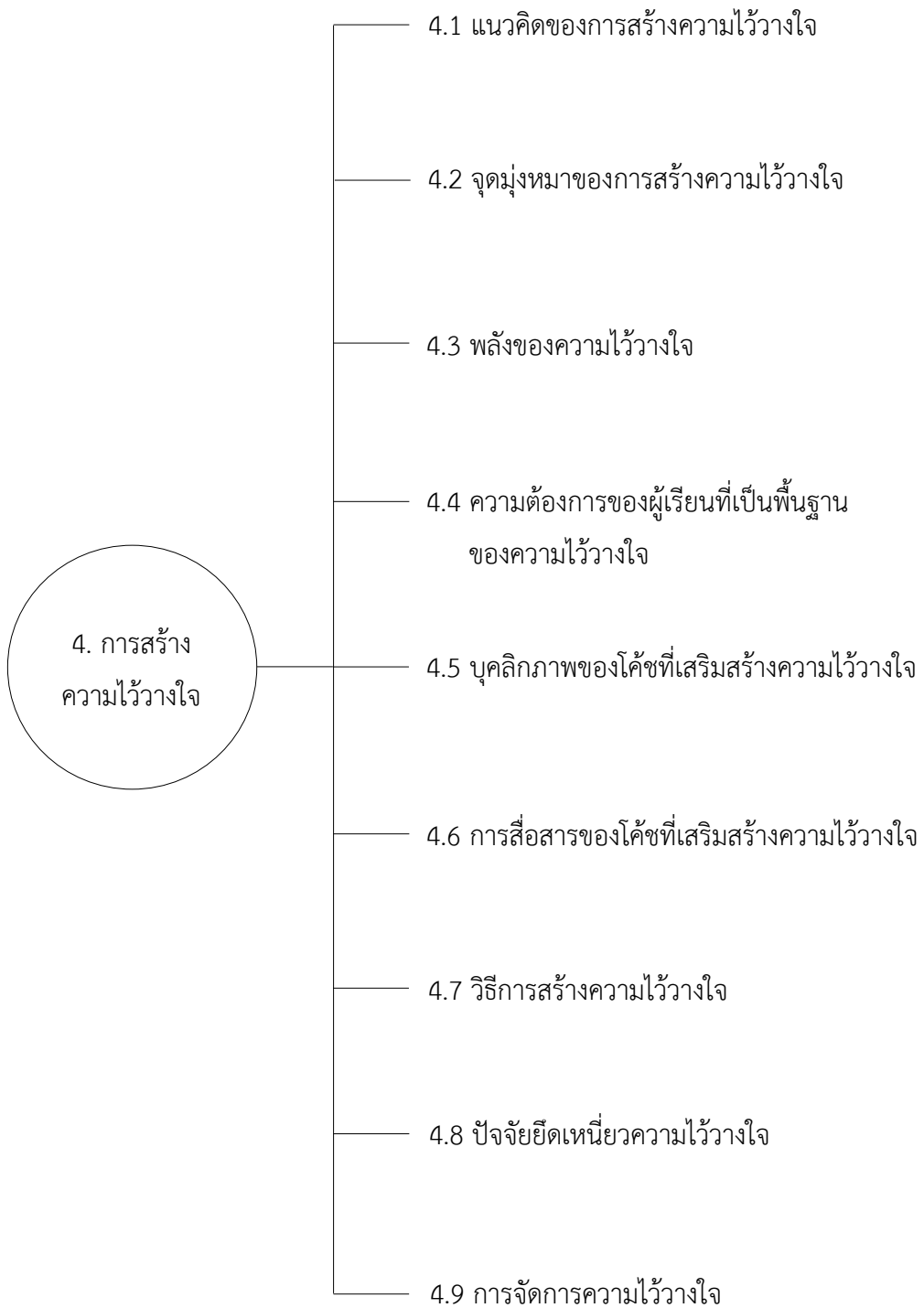
5. บุคลิกภาพเป็นปัจจัยที่สำคัญเบื้องต้นของการสร้างความไว้วางใจ
โค้ชที่มีบุคลิกภาพที่ดีย่อมสร้างความไว้วางใจให้กับผู้เรียน ได้อย่างรวดเร็ว

6. การสื่อสารในการโค้ชเป็นกระบวนการสื่อสารความรู้ ความคิด
และความรู้สึก จากโค้ชไปยังผู้เรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้
และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

7. ความไว้วางใจ สามารถสร้างได้ทุกเวลาที่ทำหน้าที่โค้ชและต้องทำ
อย่างต่อเนื่อง

8. การโค้ชเป็นสิ่งที่มากกว่าการบอกกล่าวให้ผู้เรียนพัฒนาตนเอง
เท่านั้น โค้ชจะต้องทำงานหนักหลายประการ ซึ่งเป็นปัจจัย ยึดเหนี่ยวความไว้วางใจ
ไว้ได้

9. ความไว้วางใจของผู้เรียน สามารถมีเพิ่มขึ้นและลดลงได้ตาม
ประสิทธิภาพในการโค้ช หากสามารถจัดการความไว้วางใจได้ย่อมส่งผลทำให้การโค้ช
ดำเนินการต่อไปได้อย่างดี



Trust & Touch

ผู้เรียนมีความเชื่อมั่น

ว่าได้รับความรัก ความเมตตา จากโค้ช

ทำให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4.1 แนวคิดของการสร้างความไว้วางใจ

ความไว้วางใจเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการโค้ช เพราะเป็นเหตุปัจจัยเดียวที่ทำให้ผู้เรียนพร้อมที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองตามคำชี้แนะของโค้ช หากการโค้ชเป็นไปด้วยความไว้วางใจซึ่งกันและกันโดยโค้ชมีความไว้วางใจผู้เรียน ผู้เรียนมีความไว้วางใจโค้ช

ความไว้วางใจ เป็นมิติทางด้านจิตใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับการตอบสนองความต้องการ ที่ช่วยเสริมพลังความเชื่อมั่นในตนเอง ความรู้สึกปลอดภัย เมื่อมีความไว้วางใจก็พร้อมที่จะรับฟังและปฏิบัติตามอย่างเต็มใจและ**มีความสุข**

พระพรหมคุณาภรณ์ ป.อ. ปยุตฺโต. (2557) ได้วิเคราะห์แบ่ง**ระดับของความสุข**ไว้ 5 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 ความสุขจากการเสพวัตถุ หรือสิ่งบำรุงบำเรอภายนอก เป็นความสุขที่เกิดกับบุคคลทุกคนโดยทั่วไป เกิดจากการได้รับสิ่งที่ตนเองต้องการ เช่น ทรัพย์สิน การเคารพนับถือ การให้เกียรติ เป็นต้น

ขั้นที่ 2 ความสุขจากการให้ เป็นความสุขที่เกิดจากการมีเมตตากรุณาในการให้กับบุคคลอื่นด้วยความบริสุทธิ์ใจ ไม่หวังผลตอบแทน การให้ดังกล่าวมีหลายรูปแบบ อาจเป็นการให้สิ่งของ ให้ความช่วยเหลือ ให้ความรู้ ให้ความคิดที่ดี ให้อภัย เป็นต้น

ขั้นที่ 3 ความสุขจากการดำเนินชีวิตถูกต้องสอดคล้องกับธรรมชาติ เป็นความสุขที่เกิดจากการดำเนินชีวิตที่ถูกต้องตามธรรมชาติ ซึ่งถ้าวิเคราะห์แล้วความสุขขั้นนี้เป็นความสุขที่เกิดจาก การประพฤติอยู่ในศีลธรรมอันดีงาม การไม่เบียดเบียนทั้งตนเองและผู้อื่น การพูดและทำในสิ่งที่จริง

ขั้นที่ 4 ความสุขจากความสามารถในการปรุ่่งแต่ง เป็นความสุขที่เกิดจากการคิดทางบวก (positive thinking) เมื่อต้องประสบกับสถานการณ์ต่างๆ เป็นการเปลี่ยนมุมมองทางลบให้เป็นทางบวก เปลี่ยนสภาพจิตใจจากความเศร้าหมอง ชุ่นมัว ไม่สบายใจ ให้เป็นความเบิกบานใจ สบายใจ

ขั้นที่ 5 **ความสุขเหนือการปรุ่แต่ง** เป็นความสุขที่ไม่ต้องอาศัยการปรุ่แต่ง ความสุข เกิดจากการใช้ปัญญาหรือเหตุผล รู้เท่าทันความจริงของโลกและชีวิต จิตเป็นอุเบกขา เป็นจิตที่สบาย ไม่มีอะไรมารบกวน

การเรียนรู้มีความสุขเป็นตัวแปรที่สำคัญที่สุดในการเรียนรู้ของผู้เรียน เพราะเป็นทั้งเหตุปัจจัยที่ส่งเสริมการเรียนรู้และเป็นผลที่เกิดจากการที่ผู้เรียนได้เรียนรู้ ดังนั้นผู้สอนจึงควรให้ความสำคัญกับความสุขในการเรียนรู้ให้มาก โดยการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขเป็นลำดับแรกซึ่งถ้านำระดับขั้นของความสุ 5 ขั้น มาวิเคราะห์ ตัวอย่างกิจกรรมการเรียนรู้ที่เสริมสร้างความสุขในการเรียนรู้จะวิเคราะห์ได้ดังตารางต่อไป

ตาราง 8 กิจกรรมที่เสริมสร้างการเรียนรู้มีความสุข

ขั้นของความสุ	ตัวอย่างกิจกรรมที่เสริมสร้างการเรียนรู้มีความสุข
ขั้นที่ 1 ความสุจากการเสพวัตถุ	- ฝึกให้ผู้เรียนใช้สื่อและเทคโนโลยีในการสืบเสาะแสวงหาความรู้ - ฝึกให้ผู้เรียนเรียนรู้จากสื่อที่ตื่นเต้น ดึงดูดความสนใจ - ฝึกให้ผู้เรียนให้การยอมรับ การชมเชย การให้กำลังใจแก่เพื่อน
ขั้นที่ 2 ความสุจากการให้	- ฝึกให้ผู้เรียนให้ความช่วยเหลือเพื่อน - ฝึกให้ผู้เรียนให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อเพื่อน - ฝึกให้ผู้เรียนให้เพื่อนยืมสิ่งของอุปกรณ์การเรียน - ฝึกให้ผู้เรียนให้คำชมเชย ให้กำลังใจเพื่อน - ฝึกให้ผู้เรียนให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขผลงาน
ขั้นที่ 3 ความสุจากการดำเนินชีวิตถูกต้องสอดคล้องกับธรรมชาติ	- ให้ออกาสผู้เรียนปฏิบัติงานเต็มความสามารถ - ฝึกให้ผู้เรียนประเมินและปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง - ฝึกให้ผู้เรียนพูดและทำในสิ่งที่ป็นจริง - ฝึกให้ผู้เรียนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

ตาราง 8 กิจกรรมที่เสริมสร้างการเรียนรู้อย่างมีความสุข (ต่อ)

ขั้นของความสุข	ตัวอย่างกิจกรรมที่เสริมสร้างการเรียนรู้อย่างมีความสุข
ขั้นที่ 4 ความสุขจากความสามารถในการปรุ่่งแต่ง	- ฝึกให้ผู้เรียนรับรู้ความคิด อารมณ์ ของตนเอง - ฝึกให้ผู้เรียนคิดทางบวกต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้น - ฝึกให้ผู้เรียนค้นหาข้อดีที่แฝงอยู่ในภาระงานต่างๆ - ฝึกให้ผู้เรียนมีความคิดยืดหยุ่น ไม่ยึดติด
ขั้นที่ 5 ความสุขเหนือการปรุ่่งแต่ง	- ฝึกการมีสติรู้ตัว - ฝึกให้ผู้เรียนรู้จักการใช้เหตุผลพิจารณาสิ่งต่างๆตามความเป็นจริง - ฝึกให้ผู้เรียนให้รู้จักการปล่อยวาง (อุเบกขา)

การจัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนเกิดความสุขในการเรียนรู้จะต้องพัฒนาการยกระดับความสุขของผู้เรียนควบคู่ไปกับกิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆ ตั้งแต่ความสุขขั้นที่ 1 ความสุขจากการเสพวัตถุ ความสุขขั้นที่ 2 ความสุขจากการให้ ความสุขขั้นที่ 3 ความสุขเกิดจากการดำเนินชีวิตถูกต้องสอดคล้องกับธรรมชาติ ความสุขขั้นที่ 4 ความสุขจากความสามารถในการปรุ่่งแต่ง และความสุขขั้นที่ 5 ความสุขเหนือการปรุ่่งแต่ง ซึ่งโค้ชจะต้องมีความเชื่อมั่นว่าความสุขทั้ง 5 ขั้น สามารถพัฒนาให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนได้จริง

ความไว้วางใจ เป็นการมีความเชื่อมั่น ศรัทธา และรู้สึกปลอดภัย ที่ได้รับจากโค้ช การสร้างความไว้วางใจของโค้ช เป็นทักษะที่สำคัญที่สุดในการที่จะเป็นโค้ชที่ดี ยิ่งไปกว่าการมีความรู้ความสามารถ ในสิ่งที่โค้ช เพราะความไว้วางใจเป็นประจัญใจของผู้เรียนว่าเขาจะรับฟังและปฏิบัติตามคำชี้แนะของโค้ชหรือไม่เพียงใด

การสร้างความไว้วางใจ ทำได้ไม่ยากหากโค้ชมีใจให้กับผู้เรียน เมื่อมีใจที่จะโค้ชก็จะแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่สามารถสร้างความไว้วางใจได้อย่างมีพลัง หากโค้ชได้แสดงพฤติกรรมที่แสดงถึงความรัก ความเมตตา และความปรารถนาดีต่อผู้เรียนแล้ว ย่อมสร้างความไว้วางใจให้กับผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

โค้ชจำเป็นต้องสร้างความไว้วางใจของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ไม่ใช่ทำครั้งเดียวแล้วจบ เพราะ**ความไว้วางใจเป็นปัจจัยหล่อเลี้ยงให้กระบวนการโค้ชดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล** เปรียบเสมือนน้ำมันหล่อลื่นในเครื่องยนต์ที่จะต้องมีเพียงพอในทุกขณะที่เครื่องยนต์ทำงาน ความไว้วางใจก็เช่นเดียวกัน

การสร้างความไว้วางใจ**สอดแทรกอยู่ในกิจกรรมและกระบวนการโค้ช**อย่างต่อเนื่อง แสดงออกมาผ่านคำพูด การสื่อสารในรูปแบบต่างๆ ตลอดจนการประพฤติและปฏิบัติอื่นๆ ขึ้นอยู่กับบริบทของการโค้ช เช่น การทำให้ดูเป็นตัวอย่างก็สามารถสร้างความไว้วางใจให้กับผู้เรียนได้ และการสร้างความไว้วางใจต้องมาจากใจ จึงจะได้ใจผู้เรียนในบรรยากาศของการ**เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์**

4.2 จุดมุ่งหมายของการสร้างความไว้วางใจ

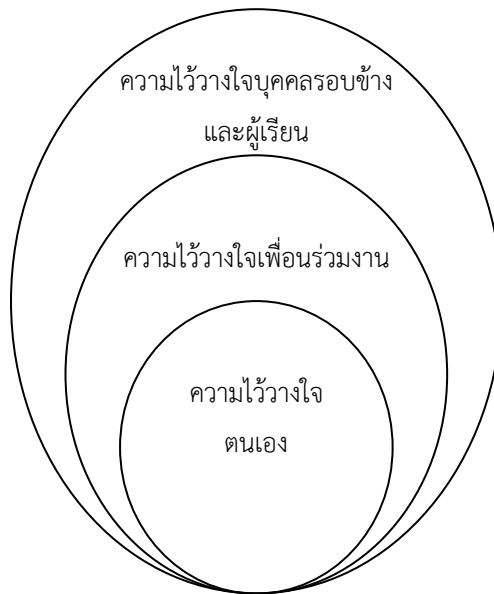
ความไว้วางใจเป็นพลังที่อยู่ในจิตใจของผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองตามแนวทางและคำชี้แนะของโค้ชได้อย่างต่อเนื่อง จุดมุ่งหมายของการสร้างความไว้วางใจที่สำคัญที่สุดคือ **การทำให้ผู้เรียนมีความเชื่อมั่นว่าจะได้รับการดูแลจากโค้ชด้วยความรักความเมตตาเพื่อให้เกิดการพัฒนาในด้านต่างๆอย่างต่อเนื่อง** โดยผู้ที่มีความไว้วางใจต่อโค้ชจะแสดงพฤติกรรมให้เห็น 3 ด้านดังต่อไปนี้ (Shaw, 1997)

1. **การเปิดเผย (openness)** ข้อมูลต่างๆ เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ ความคิดเห็น อารมณ์ ความรู้สึก ทักษะคติ ปัญหาที่คับข้องใจ ปัญหาที่ต้องการแก้ไข
2. **การเคารพ (respect)** และให้เกียรติซึ่งกันและกันอย่างเท่าเทียม การปฏิบัติต่อกันด้วยความมีเมตตา มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน
3. **ความสอดคล้องกัน (alignment)** คือ การมีความคิดเห็นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งไปในทิศทางเดียวกันหรือแนวเดียวกัน แต่อาจจะไม่เหมือนกันทั้งหมด และการตัดสินใจร่วมกัน

4.3 พลังของความไว้วางใจ

ความไว้วางใจเป็นพลังที่อยู่ในจิตใจของผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองตามแนวทางและคำชี้แนะของโค้ชได้อย่างต่อเนื่อง เมื่อผู้เรียนมีความไว้วางใจโค้ช ผู้เรียนจะมีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าแสดงความคิดเห็น กล้าตั้งคำถาม กล้าคิด ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ เมื่อมีความไว้วางใจแล้วจะ**ไม่มีความกลัว** โดยความไว้วางใจเป็นปัจจัยสนับสนุนการเรียนรู้ในการโค้ช ส่วนความกลัวเป็นปัจจัยที่ไม่สนับสนุนการเรียนรู้ โค้ชที่ดีจะสร้างความไว้วางใจ และไม่สร้างความกลัว เมื่อมีความไว้วางใจก็**พร้อมที่จะทำตาม** ดังนั้นความไว้วางใจจึงมีพลังมหาศาลที่เป็นโจทย์ท้าทายโค้ชที่จะสร้างให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนอยู่ตลอดเวลาเพราะความไว้วางใจอาจจะสูญหายไปได้ในระหว่างการโค้ช หากโค้ชละเลยการสร้างความไว้วางใจ เมื่อผู้เรียนมีความไว้วางใจให้กับโค้ชจะเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเรียนรู้หลายประการ ได้แก่ ใช้ความมุ่งมั่นพยายามมากขึ้น มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มากขึ้น มีพัฒนาการเรียนรู้ที่ดีขึ้น มีความรักและความเมตตาต่อกันมากขึ้น ด้วยเหตุนี้ โค้ชจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับพลังความไว้วางใจที่จะต้องดูแลให้มีอยู่ในผู้เรียนอยู่ตลอดเวลา ผ่านการกระทำและการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์

การที่โค้ชจะทำให้ความไว้วางใจเกิดขึ้นกับผู้เรียนได้นั้น สิ่งสำคัญคือการสร้างพลังความไว้วางใจให้เกิดขึ้นกับตนเองก่อน (self - trust) หมายความว่า ต้องเป็นคนไว้วางใจคนอื่นเสียก่อน ก่อนที่จะให้คนอื่นมาไว้วางใจตนเอง Shaw (1997) ได้อธิบายไว้ว่า โค้ชที่จะทำให้คนอื่นไว้วางใจตนเอง จะต้องมีความไว้วางใจคนอื่นก่อน แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นก็จะต้องเริ่มจากความไว้วางใจตนเองเป็นอันดับแรก แล้วพลังของความไว้วางใจจะแผ่ขยายออกไปสู่คนรอบข้างที่อยู่ใกล้ชิด และบุคคลอื่นๆ ต่อไป ซึ่งจากแนวคิดของ Shaw ทำให้เห็นว่า ผู้สอนที่จะเป็นโค้ชที่สามารถสร้างความไว้วางใจให้กับผู้เรียนได้นั้น จะต้องเป็นคนไว้วางใจตนเอง ไว้วางใจเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร ผู้เรียน และบุคคลอื่นๆ เสียก่อน จึงจะได้รับความไว้วางใจจากผู้เรียนกลับคืนมา ดังแผนภาพต่อไปนี้



แผนภาพ 11 การแผ่ขยายของพลังความไว้วางใจ

4.4 ความต้องการของผู้เรียนที่เป็นพื้นฐานของความไว้วางใจ

ผู้เรียนแต่ละคน แต่ละช่วงวัย มีธรรมชาติและความต้องการที่แตกต่างกัน ซึ่งโค้ชต้องศึกษาวิเคราะห์และตอบสนองเพื่อสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้น โดยทั่วไปแล้วผู้เรียนทุกช่วงวัยมีความต้องการดังนี้

ความต้องการ**ความปลอดภัยทั้งทางร่างกายและจิตใจ**เป็นความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาไปสู่ความไว้วางใจ โดยทั่วไปแล้วสิ่งที่โค้ชควรให้ความสนใจใส่ใจ คือ ความต้องการด้านจิตใจ เพราะเป็นจิตใจเป็นเรื่องที่สำคัญสำหรับการโค้ช หากผู้เรียนมีความปลอดภัยด้านจิตใจแล้วการเรียนรู้และพัฒนาจะตามมา ส่วนความปลอดภัยทางด้านร่างกายนั้นส่วนมากมักเป็นเรื่องสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการโค้ชเป็นสำคัญ

ความต้องการเคารพนับถือ จัดอยู่ในกลุ่มความต้องการด้านจิตใจที่ผู้เรียนทุกช่วงวัยมีความต้องการได้รับการเคารพนับถือจากโค้ช การเคารพนับถือนี้ หมายถึง การให้เกียรติและเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของผู้เรียน การเปิดโอกาสให้คิดและตัดสินใจด้วยตนเอง มีโอกาสในการเลือก โดยโค้ชไม่ใช้วิธีการสั่งและควบคุมจนผู้เรียนขาดเสรีภาพในการพัฒนาตนเอง

ความต้องการได้รับการยอมรับในความสามารถ โค้ชที่ดีต้องยอมรับขีดความสามารถที่ผู้เรียนทำได้ แล้วค่อยๆ พัฒนาให้ดีขึ้น การให้การยอมรับนี้จะเป็นการสร้างพลังความเชื่อมั่นในตนเองให้กับผู้เรียนว่าเขามีศักยภาพที่สามารถพัฒนาตนเองได้ ทั้งยังเป็นการจูงใจและเสริมแรงการพัฒนาอีกด้วย การแสดงออกถึงการยอมรับในความสามารถนี้ทำได้หลายวิธี เช่น การให้คำชมเชย เป็นต้น อย่างไรก็ตาม การยอมรับความสามารถไม่ได้หมายความว่าหยุดพัฒนาเพียงเท่านั้นแต่จะต้องพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นไปอีกอย่างต่อเนื่อง

ความต้องการของผู้เรียนประถมศึกษา โดยทั่วไปเป็นความต้องการด้านร่างกาย ความปลอดภัยทางด้านจิตใจและการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ตนเองสนใจ

ความต้องการของผู้เรียนระดับมัธยมศึกษา โดยทั่วไปต้องการมีอิสระในการเรียนรู้ การได้รับการยอมรับในความคิดและความสามารถ และการได้รับการยอมรับจากเพศตรงข้าม และการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ตนเองสนใจ

ความต้องการของผู้เรียนระดับอุดมศึกษา โดยทั่วไปต้องการใช้ศักยภาพของตนเองในการเรียนรู้ การเรียนรู้ที่ตอบสนองการประสบความสำเร็จในชีวิต การให้เกียรติ การเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ตนเองสนใจ

การวิเคราะห์ให้พบความต้องการของผู้เรียน แต่ละคนจะทำให้โค้ชสามารถปฏิบัติตนตอบสนองผู้เรียนได้อย่างตรงจุดซึ่งเป็นพื้นฐานที่นำไปสู่ความไว้วางใจที่ผู้เรียนจะมีให้กับโค้ช

4.5 บุคลิกภาพของโค้ชที่เสริมสร้างความไว้วางใจ

บุคลิกภาพเป็นปัจจัยที่สำคัญเบื้องต้นของการสร้างความไว้วางใจ โค้ชที่มีบุคลิกภาพที่ดีย่อมสร้างความไว้วางใจให้กับผู้เรียนได้อย่างรวดเร็ว บุคลิกภาพของโค้ชที่เสริมสร้างความไว้วางใจของผู้เรียนมีดังนี้

การแต่งกายสุภาพเรียบร้อย เพราะการแต่งกายเป็นสิ่งแรกที่ผู้เรียนจะประสบพบเจอจากโค้ช ที่สะท้อนถึงการให้เกียรติและการเคารพศักดิ์ศรีของผู้เรียน อีกทั้งยังเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงความคิดและจิตใจของโค้ชอีกด้วยว่าให้ความสำคัญกับผู้เรียน และการทำหน้าที่การโค้ชเพียงใดซึ่งผู้เรียนรับรู้ได้จากการสังเกตการแต่งกายของโค้ช

การยิ้มแย้มแจ่มใส รอยยิ้มเป็นหน้าต่างของหัวใจที่โค้ชควรหมั่นเป็นคนที่ยิ้มง่าย การยิ้มในบางครั้งมีพลังมากกว่าคำพูด การยิ้มเป็นการเปิดใจให้ผู้เรียนทราบว่าโค้ชกำลังมีความรู้สึกอย่างไร การยิ้มทำให้ผู้เรียนรู้สึกถึงความมั่นคงและปลอดภัยทางด้านจิตใจ

การแสดงออกถึงภาวะผู้นำทางวิชาการ (academic leadership) ของโค้ชทำให้ผู้เรียนมีความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของโค้ชว่าจะสามารถโค้ชเขาให้ประสบความสำเร็จได้อย่างแท้จริง ซึ่งภาวะผู้นำทางวิชาการนี้จะเป็คำตอบสุดท้ายว่าผู้เรียนจะมีความไว้วางใจโค้ชหรือไม่ ในบางครั้งเราจะพบว่ามิโค้ชบางคนที่แต่งกายสุภาพเรียบร้อย ยิ้มแย้มแจ่มใส แต่ขาดภาวะผู้นำทางวิชาการ สุดท้ายก็ไม่สามารถโค้ชให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จได้ เพราะไม่สามารถชี้แนะผู้เรียนให้เกิดการพัฒนาที่ดีขึ้นได้ นอกจากนี้การไม่มีภาวะผู้นำทางวิชาการยังส่งผลทำให้ผู้เรียนลดความไว้วางใจลงจนในที่สุดต้องเป็นฝ่ายขอยุติกระบวนการโค้ชและแสวงหาโค้ชคนใหม่ที่สามารถตอบโจทย์ความต้องการได้

ความอ่อนน้อมถ่อมตนและเคารพผู้เรียนในฐานะที่เป็นบุคคลที่มีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ การเป็นโค้ชมิได้หมายความว่าจะมีสิทธิหรืออำนาจเหนือผู้เรียนแต่อย่างใด ในทางกลับกันโค้ชควรวางใจ ให้ถูกต้องว่าตนเป็นผู้ที่จะมาเรียนรู้ร่วมกับผู้เรียนในฐานะที่มีประสบการณ์สูงกว่า ที่สามารถให้ข้อคิด ข้อเสนอแนะ ข้อชี้แนะ

แนวทางการแก้ไขปัญหา การวางแผนการพัฒนาสู่การประสบความสำเร็จ รวมทั้งการแบ่งปันประสบการณ์ที่มีคุณค่า มากกว่าการใช้อำนาจควบคุมผู้เรียน หากทำเช่นนั้น นอกจากจะไม่ได้สร้างความไว้วางใจแล้วยังทำให้การโค้ชไม่ประสบความสำเร็จอีกด้วย

กัลยาณมิตรธรรมที่เสริมสร้างความไว้วางใจของผู้เรียน

กัลยาณมิตรธรรม 7 ประการ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความไว้วางใจต่อโค้ช โดยโค้ชที่มีกัลยาณมิตรธรรมทั้ง 7 ประการอยู่ในตนซึ่งมีสาระสำคัญตามที่พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) ได้ระบุไว้ในหนังสือ พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลธรรม และแนวทางการปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างความไว้วางใจของผู้เรียน ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 9 การวิเคราะห์หลักธรรมกัลยาณมิตรที่เสริมสร้างความไว้วางใจของผู้เรียน

หลักธรรมกัลยาณมิตร	แนวปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างความไว้วางใจของผู้เรียน
ปิโย : น่ารัก ในฐานะที่เป็นที่สบายใจและสนิทสนม ชวนให้อยากเข้าไปปรึกษา ไต่ถาม	ยิ้มแย้ม แจ่มใส มีมารยาททางสังคม ทักทาย ไต่ถาม มีมนุษยสัมพันธ์ แต่งกายสุภาพเรียบร้อย ควบคุมอารมณ์ได้ดี ไม่แสดงความโกรธ หงุดหงิด
ครุ : น่าเคารพ ในฐานะประพฤติดีสมควรแก่ฐานะ ให้ความรู้สึกอบอุ่นใจ เป็นที่พึ่งใจ และปลอดภัย	มีบุคลิกภาพที่ดี น่าเลื่อมใส ให้เกียรติผู้เรียน ปฏิบัติตนเหมาะสมกับกาลเทศะ ให้ความรู้สึกอบอุ่นและปลอดภัยแก่ผู้เรียน ให้คำปรึกษาปัญหาต่างๆ อย่างจริงใจ
ภาวนีโย : น่าเจริญใจ หรือน่ายกย่อง ในฐานะทรงคุณ คือ ความรู้และภูมิปัญญาแท้จริง ทั้งเป็นผู้ฝึกอบรมและปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ ควรเอาอย่าง ทำให้ระลึก และเอ่ยอ้างด้วยซาบซึ้งภูมิใจ	แสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ และนำความรู้มาแบ่งปันให้กับผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ทั้งที่เป็นเรื่องวิชาการ และเป็นความรู้เกี่ยวกับการดำรงชีวิต พัฒนาตนเองและเป็นตัวแบบทางด้านคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมอันดีงาม ตลอดจนการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม

ตาราง 9 การวิเคราะห์หลักธรรมกัลยาณมิตรที่เสริมสร้างความไว้วางใจของผู้เรียน (ต่อ)

หลักธรรมกัลยาณมิตร	แนวปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างความไว้วางใจของผู้เรียน
วตฺตา จ : รู้จักพูดให้ได้ผล รู้จักชี้แจงให้เข้าใจ รู้ว่าเมื่อไร ควรพูดอะไรอย่างไร คอยให้ คำแนะนำว่ากล่าวตักเตือน เป็นที่ปรึกษาที่ดี	อธิบายให้เหตุผลจนผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และเข้าใจ ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา ให้กำลังใจ ให้คำชี้แนะ ในการเรียนรู้และการแก้ปัญหาแก่ผู้เรียน พูดความจริงและถูกต้องกับกาลเทศะ พูดสร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ของผู้เรียน
วจนฺทฺขโม : อดทนต่อถ้อยคำ คือ พร้อมที่จะรับฟัง คำปรึกษาซักถามคำแนะนำ วิพากษ์วิจารณ์ อดทน ฟังได้ไม่เบื่อ ไม่ฉุนเฉียว	รับฟังผู้เรียนด้วยความตั้งใจ ใส่ใจ ฟังให้ได้ยิน ไม่ด่วนสรุป ตัดสินสิ่งที่ได้ฟัง ฟังด้วยใจเป็นกลาง รับฟังปัญหาของผู้เรียนในเรื่องต่างๆ ตลอดจน ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของผู้เรียน โดยไม่แสดงอารมณ์โกรธ หงุดหงิด
คมภีรณฺจ กถํ กตฺตา : แกล้ง เรื่องล้าลึกได้ สามารถอธิบาย เรื่องยุ่งยากซับซ้อน ให้เข้าใจ และให้เรียนรู้เรื่องราวที่ลึกซึ้ง ยิ่งขึ้นไป	ใช้เทคนิคการอธิบายเรื่องที่ยากโดยยกตัวอย่างสิ่งที่ เข้าใจได้ง่าย การเชื่อมโยงเรื่องที่ซับซ้อนเข้ากับ สิ่งที่อยู่รอบตัวในชีวิตประจำวัน แปลงสิ่งที่ นามธรรมซึ่งยากต่อการเข้าใจให้เป็นรูปธรรม ที่เข้าใจง่ายและชัดเจน
โน จญฺฐาเน นโยชเย : ไม่ชักนำ ในอฐาน คือ ไม่แนะนำในเรื่อง เหลวไหล หรือชักจูงไปในทาง เสื่อมเสีย	ชี้แนะแนวทางให้ผู้เรียนใช้ความมุ่งมั่นพยายาม ในการเรียนรู้ นำสิ่งที่เคยเป็นประโยชน์มาให้ผู้เรียน แนะนำให้ผู้เรียนปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมอันดีงาม

โคชที่มีกัลยาณมิตรธรรม 7 ประการ จะช่วยสร้างความไว้วางใจและดำรง
รักษาความไว้วางใจของผู้เรียนได้ตลอดเวลา ซึ่งโคชสามารถนำมาปฏิบัติได้ตามบริบท
ของการโคชผู้เรียนที่มีความแตกต่างกัน

4.6 การสื่อสารของโค้ชที่เสริมสร้างความไว้วางใจ

การสื่อสารในการโค้ชเป็นกระบวนการสื่อสารความรู้ ความคิด และความรู้สึก จากโค้ชไปยังผู้เรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง **การสื่อสารด้วยภาษาที่มีพลัง** บัวไม่ขำน้ำไม่ขุ่น ช่วยรักษาสัมพันธภาพระหว่างโค้ชและผู้เรียน ซึ่งภาษาที่มีพลังมีลักษณะเป็นภาษาความรู้สึกปนอยู่ด้วย

การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ ช่วยสร้างความไว้วางใจ ต้องไม่มีการเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น เพราะการเปรียบเทียบจะทำให้ผู้เรียนรู้สึกด้อยคุณค่า และขาดทักษะและความสามารถ การสื่อสารโดยใช้พลังภาษาช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจ ความเชื่อมั่นในตนเอง และความภาคภูมิใจของผู้เรียน ความไว้วางใจถูกทำลายได้ หากสื่อสารไม่ถูกวิธี เช่น คำกล่าวที่แสดงถึงความเหน็ดเหนื่อย ท้อแท้ อารมณ์หงุดหงิดของโค้ช เป็นต้น

การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ช่วยทำให้กระบวนการโค้ชดำเนินไปอย่างราบรื่น มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างโค้ชและผู้เรียน การสื่อสารที่เสริมสร้างความไว้วางใจ เป็นการสื่อสารด้วยความชัดเจน ตรงประเด็น มีความจริงใจ ความห่วงใย และความใส่ใจแฝงอยู่ในสารนั้น

4.7 วิธีการสร้างความไว้วางใจ

ความไว้วางใจสามารถสร้างได้ทุกเวลาที่ทำโค้ชและต้องทำอย่างต่อเนื่อง เมื่อทำการโค้ช ดังนี้

1. **รับรู้ความรู้สึกของผู้เรียน** แล้วตอบสนองต่อความรู้สึกนั้นทันที
2. **แสดงออกถึงภาวะผู้นำทางวิชาการ** ด้วยการปฏิบัติให้เห็นเป็นตัวอย่าง ก่อนที่จะให้คำชี้แนะ เพราะการกระทำมีพลังมากกว่าการพูด

3. นำประสบการณ์ของโค้ชมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้เรียน ช่วยทำให้เห็นว่าโค้ชได้มีประสบการณ์เหล่านี้มาก่อนแล้ว

4. ให้คำชี้แนะแนวทางเมื่อผู้เรียนประสบปัญหา บางครั้งอาจจะต้องช่วยจัดการแก้ปัญหาตามความจำเป็น

5. ให้กำลังใจ ให้การเสริมแรง เมื่อผู้เรียนต้องการกำลังใจในการพัฒนาตนเอง

6. ให้ความช่วยเหลือในบางเรื่อง ที่อยู่นอกเหนือความสามารถของผู้เรียน ซึ่งการให้ความช่วยเหลือนั้นจะช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง

7. ให้คำชื่นชม เมื่อผู้เรียนทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเอง

8. ให้คำปรึกษาอย่างทันท่วงที เมื่อผู้เรียนมีความต้องการข้อเสนอแนะแนวทางต่างๆ

9. แสดงความเป็นมิตร ด้วยการยิ้มแย้มแจ่มใส ทักทาย ไต่ถามสารทุกข์สุกดิบโดยทั่วไป ไม่เข้าไปในเรื่องส่วนตัว

10. งดเว้นการนำเรื่องราวของผู้เรียนไปกล่าวถึงหรือพูดคุยกับบุคคลอื่น ซึ่งเป็นจริยธรรมสำคัญของโค้ช โดยเฉพาะการกล่าวถึงข้อจำกัดหรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงแก้ไข ยกเว้นในการกล่าวถึงในที่ประชุมของทีมโค้ชเท่านั้น

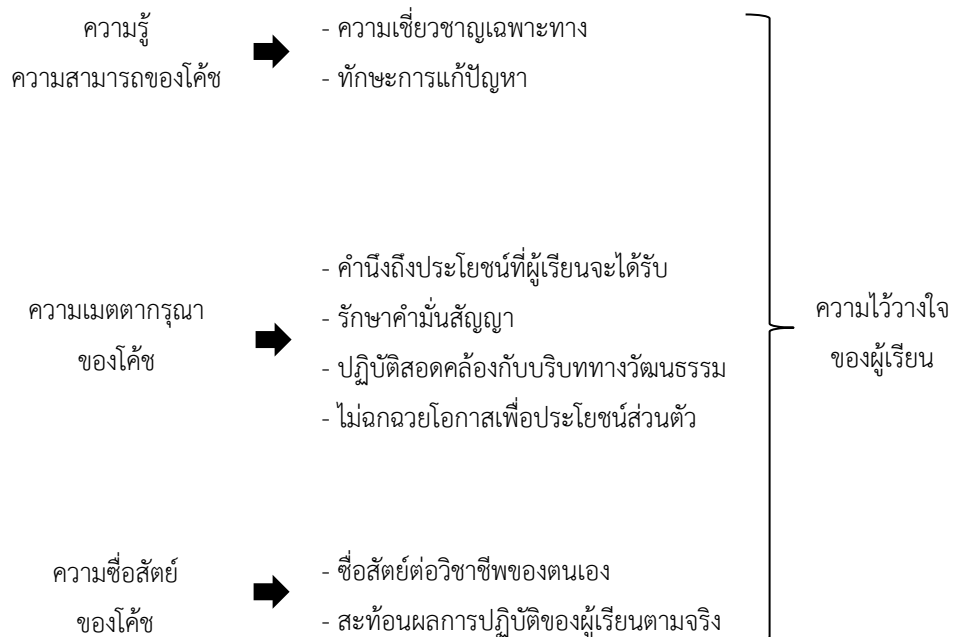
11. ให้ความยุติธรรมกับผู้เรียนอย่างเท่าเทียมกัน ในกรณีที่โค้ชหนึ่งคนทำหน้าที่โค้ชผู้เรียนหลายคนในเวลาเดียวกัน จะต้องห้ามเลือกปฏิบัติโดยเด็ดขาด เพราะการเลือกปฏิบัติเป็นการสร้างความไม่ยุติธรรมให้เกิดขึ้นระหว่างผู้เรียน อาจทำให้เกิดปัญหาร้ายแรงตามมา คือ การแตกความสามัคคีระหว่างผู้เรียน

สำนักงาน ก.พ. (2554) เสนอแนวทางการสร้างความไว้วางใจไว้หลายประการซึ่งสามารถนำมาปรับประยุกต์ใช้ในการสร้างความไว้วางใจของโค้ชดังนี้

1. รับฟังด้วยความตั้งใจ ฟังอย่างเข้าใจ
2. สนทนาอย่างเปิดเผย จริงใจ
3. ให้ความเคารพความคิดของผู้อื่น

4. เปิดเผย โปร่งใส ตรวจสอบได้
5. แสดงความรับผิดชอบและกล่าวคำขอโทษ
6. ขึ้นชมความสามารถของผู้เรียน ชมเชยอย่างจริงใจ
7. ให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อการพัฒนาต่อยอด
8. กล้าเผชิญหน้ากับปัญหาและความท้าทาย

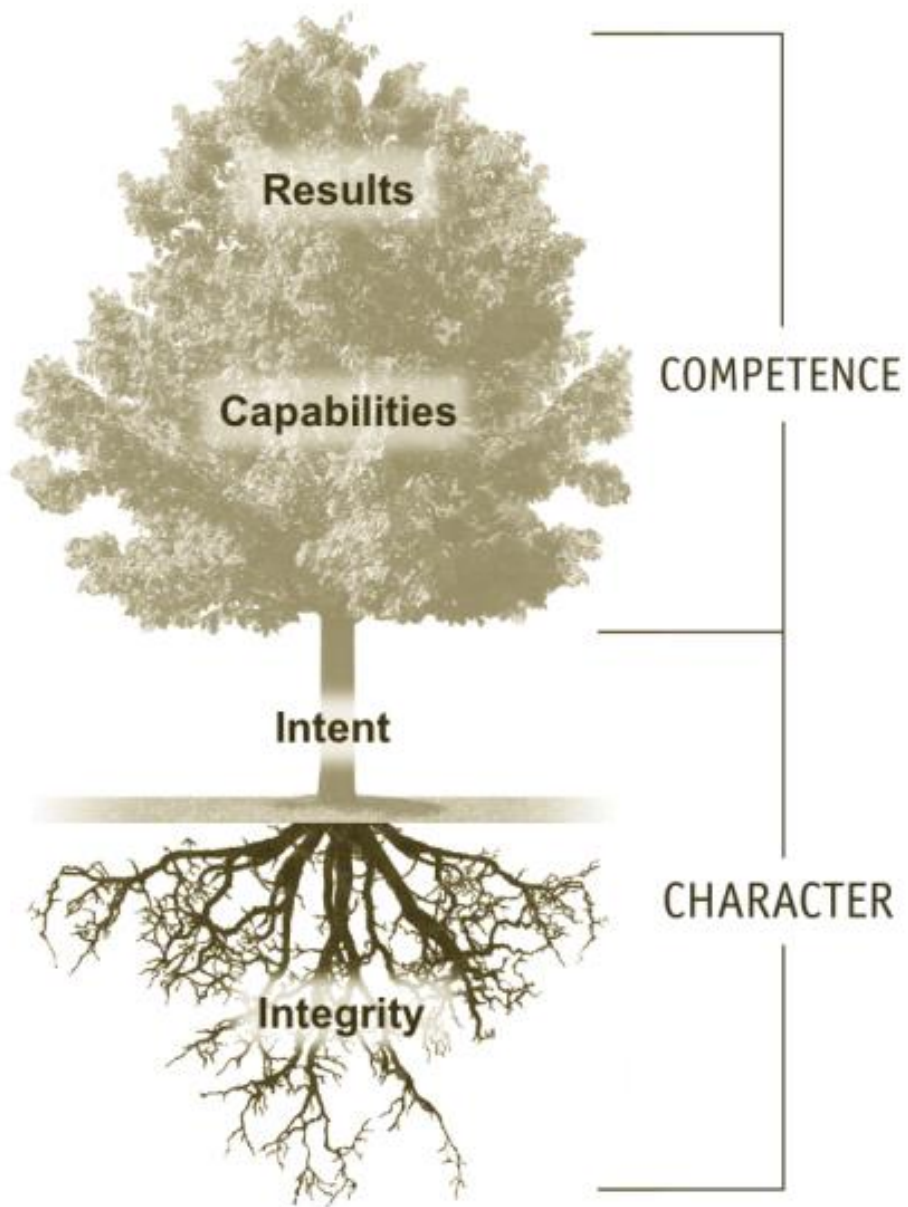
นอกจากนี้ Markovic, McAtavey and Fischweicher (2014) ได้เสนอรูปแบบการสร้าง ความไว้วางใจในการโค้ชที่พัฒนามาจากรูปแบบการสร้าง ความไว้วางใจในองค์กรของ Mayer (1995) ไว้อย่างน่าสนใจว่าจะต้องประกอบด้วยความรู้ ความสามารถ ความเมตตา กรุณา และความซื่อสัตย์ของโค้ชเอง ที่จะเป็นปัจจัยทำให้เกิดความไว้วางใจดังแผนภาพต่อไปนี้



แผนภาพ 12 รูปแบบการสร้าง ความไว้วางใจในการโค้ช

แนวคิดเกี่ยวกับความไว้วางใจของ Stephen M.R. Covey

Stephen M.R. Covey ได้กล่าวไว้ในหนังสือ **The Speed of Trust: The One Thing That Changes Everything** ว่า ความไว้วางใจ (Trust) สามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้ พัฒนาให้มากขึ้นได้ ถูกทำลายได้ และสามารถสร้างขึ้นใหม่อีกได้ ถ้าเรามีความรู้ว่าความไว้วางใจประกอบด้วยอะไรบ้าง Covey ได้เสนอไว้ว่า ความไว้วางใจ จะเกิดขึ้นได้จะต้องมีองค์ประกอบหลัก 2 ประการ ได้แก่ 1) **บทบาทหรือบุคลิกภาพที่แสดงออกมา (Character)** และ 2) **ความสามารถที่ทำได้จริง (competence)** โดยในส่วนของบทบาทหรือบุคลิกภาพที่แสดงออกมานั้นจะต้องมีรากฐานมาจากความคิดและเจตนาที่ดีตามหลักคุณธรรมจริยธรรม ส่วนความสามารถที่ทำได้จริงนั้นมีรากฐานมาจากความรู้และประสบการณ์การทำงาน ตลอดจนการประสบความสำเร็จจนเป็นที่ยอมรับของแต่ละคน นอกจากนี้ความไว้วางใจยังมียุทธศาสตร์หรือแก่น (cores) ที่สำคัญ 4 ประการที่มีความเชื่อมโยงกัน 1) **คุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่ดีงามที่อยู่ในจิตใจ (integrity)** เป็นคุณลักษณะที่ดีที่อยู่ในตัวบุคคล เช่น ความซื่อสัตย์ ความมีวินัย ความเสมอต้นเสมอปลาย ความอ่อนน้อมถ่อมตน ความรับผิดชอบ ความกล้าหาญ เป็นต้น ซึ่งแก่นทางด้านคุณธรรมจริยธรรมนี้เปรียบเสมือนรากของต้นไม้ที่เป็นจุดเริ่มต้นของการเจริญเติบโตและให้ผลผลิตต่อไป 2) **การมีเจตนาที่ดี (intent)** เป็นมิติทางด้านความคิดและจิตใจที่มีความสร้างสรรค์ คิดดี คิดในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม มีเจตจำนงมุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จ มีแรงบันดาลใจ มีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายที่ต้องการบรรลุ และมีการลงมือปฏิบัติเพื่อการบรรลุเป้าหมาย ซึ่งแก่นทางด้านการมีเจตนาที่ดีเปรียบเสมือนลำต้นของต้นไม้ 3) **การมีความสามารถ (capabilities)** เปรียบเสมือนกิ่งก้านของต้นไม้ซึ่งเป็นความสามารถในการนำความเก่ง (Talents) เจตคติ (Attitudes) ทักษะ (Skills) ความรู้ (Knowledge) และสไตล์ (Style) มาใช้ในการทำงาน 4) **ผลลัพธ์ (Results)** คือ ผลผลิตของการใช้ความสามารถจนประสบความสำเร็จ ความสำเร็จคือผลลัพธ์ที่เปรียบเสมือนส่วนผลของต้นไม้ แสดงได้ดังแผนภาพต่อไปนี้



แผนภาพ 13 แนวความคิดเกี่ยวกับความไว้วางใจของ Stephen M.R. Covey
ที่มา https://medepi.files.wordpress.com/2013/07/covey_speed-of-trust_tree.png สืบค้นเมื่อ 12 กันยายน 2558

Covey ได้อธิบายไว้ว่าความไว้วางใจที่บุคคลหนึ่งจะมีให้กับอีกบุคคลหนึ่งหรือ relationship trust จะเกิดจากพฤติกรรม 13 ประการ จำแนกออกได้เป็น 3 กลุ่ม ดังต่อไปนี้

พฤติกรรมที่มีบทบาทเป็นฐาน (Character – Based Behavior)

1. การพูดตรงและชัดเจน (talk straight) เป็นการสื่อสารโดยการพูดที่มีความถูกต้อง มีความชัดเจนที่ไม่ต้องตีความซึ่งอาจเป็นสาเหตุของความเข้าใจผิดในการสื่อสาร การพูดตรงยังหมายถึงความรวมถึงการพูดที่แสดงเจตนาของตนเองออกไปยังผู้ฟังอย่างชัดเจน ตรงไปตรงมา พูดด้วยความซื่อสัตย์จริงใจ พูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์ พูดในสิ่งที่สร้างสรรค์นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น อย่างไรก็ตามการพูดนี้ยังจะต้องคำนึงถึงความเหมาะสมกับกาลเวลา สถานที่ และบุคคลด้วย

2. การให้เกียรติและเคารพ (demonstrate respect) เป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งที่ช่วยสร้างความไว้วางใจได้เป็นอย่างดี การให้เกียรติและการเคารพนี้ หมายถึง การให้ความสำคัญกับบุคคลอื่นอย่างเท่าเทียมกันในฐานะที่เป็นบุคคลที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี นอกจากนี้ยังรวมไปถึงการเคารพในฐานะที่เป็นบุคคลที่มีความคิดและมีศักยภาพ อีกทั้งการให้ความเป็นมิตร ให้ความยุติธรรม การให้ความรัก และมีความปรารถนาดี การให้เกียรติและเคารพยังช่วยทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจและความเชื่อมั่นในตนเองซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนางานและการเรียนรู้

3. การมีความโปร่งใส (create transparency) เป็นการแสดงออกถึงความซื่อสัตย์สุจริต เป็นธรรม ความถูกต้อง และความจริงที่สามารถตรวจสอบได้จากบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยการมีความโปร่งใสนี้เป็นสิ่งหนึ่งที่ช่วยเสริมสร้างบารมีที่ทำให้เกิดความไว้วางใจได้อย่างยั่งยืน โดยการคิด พูด และกระทำในสิ่งที่ตรงกันเปิดเผย จริงใจและไม่มีวาระซ่อนเร้น (hidden agenda)

4. การยอมรับผิด (right wrongs) เป็นการแสดงความรับผิดชอบต่อการคิด การตัดสินใจ และการกระทำของตนเอง เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความไว้วางใจอย่างหนึ่ง การยอมรับผิดแสดงออกได้ตลอดเวลาด้วยตนเองโดยไม่ต้องรอให้ใครมาตำหนิตติเตียน เช่น การกล่าวคำขอโทษทันทีเมื่อทำผิดพลาด การแก้ไข

ข้อผิดพลาดด้วยวิธีการต่างๆ ที่สามารถทำให้สถานการณ์ดีขึ้น หรือสิ่งที่ผิดพลาดได้รับการเยียวยา เป็นต้น การยอมรับผิดเป็นพฤติกรรมที่สะท้อนถึงความมีใจกว้าง การไม่ยึดติดกับความคิดของตนเอง อีกทั้งยังเป็นการรักษาสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกันอีกด้วย

5. การซื้อสัตย์ต่อบุคคลอื่น (show loyalty) เป็นการให้เครดิต (credit) แก่บุคคลอื่นที่เป็นเจ้าของความคิด เจ้าของผลงาน หรือเจ้าของนวัตกรรม ตลอดจนการมีความรับผิดชอบต่อการพูดและการกระทำที่อ้างอิงมาจากบุคคลอื่นอย่างถูกต้อง ไม่แปลงสารมาเป็นของตนเอง ไม่ขโมยความคิดของบุคคลอื่น มาเป็นของตนเอง รวมทั้งการให้ความยุติธรรมต่อบุคคลอื่นด้วยการไม่พูดลับหลังในทางที่ไม่ดี (นินทา) ทำให้ผู้ที่ถูกกล่าวถึงไม่ได้รับความยุติธรรมเพราะไม่มีโอกาสอธิบายหรือชี้แจงข้อเท็จจริง

พฤติกรรมที่มีความสามารถเป็นฐาน (Competence – Based Behavior)

6. การทำงานให้สำเร็จเห็นผล (deliver results) เป็นสิ่งที่สะท้อนถึงการนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการทำงานได้ประสบความสำเร็จ ซึ่งการทำงานสำเร็จนั้นทำให้ได้รับความไว้วางใจจากบุคคลอื่น เช่น เมื่อมีการกิจสำคัญที่ต้องทำให้สำเร็จแล้วความไว้วางใจจะถูกมอบให้กับคนที่เคยประสบความสำเร็จแล้วเป็นแม่ข่ายหรือหัวหน้าในการปฏิบัติภารกิจนี้ เป็นต้น นอกจากนี้การทำงานให้ประสบความสำเร็จยังสามารถช่วยสร้างความไว้วางใจจากบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้ามาร่วมงานอีกด้วย

7. การพัฒนาให้ดีขึ้น (get better) เป็นพฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงการไม่หยุดเรียนรู้และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยพัฒนาให้ดีขึ้นกว่าเดิม เป็นพฤติกรรมช่วยสร้างความไว้วางใจได้เป็นอย่างดี เนื่องจากพฤติกรรมการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องทำให้มีความรู้ที่ทันสมัยและมีนวัตกรรม ซึ่งอาจเป็นนวัตกรรมทางความคิด เทคนิควิธีการ ขั้นตอนการทำงาน ซึ่งจะทำให้บุคคลรอบข้างมีความไว้วางใจว่าสิ่งที่คิด พูด และกระทำนั้น มีความถูกต้องเชื่อถือได้โดยเป็นผลมาจากการที่เรียนรู้และพัฒนาตลอดเวลา

8. การเผชิญกับความจริง (confront reality) เป็นการใช้ความรู้ ความคิด และทักษะต่างๆ ในการปฏิบัติงาน การแก้ไขปัญหา ตลอดจนการสร้างสรรค์นวัตกรรมจนประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ (มีคุณภาพ รวดเร็ว และประหยัด) โดยไม่หลีกเลี่ยง เพิกเฉย หรือหนีปัญหา นอกจากนี้ยังหมายถึงรวมถึงการใช้ศักยภาพของบุคลากรหรือความเก่งของแต่ละคนมาเป็นพลังร่วม (synergy) ในการแก้ปัญหาอีกด้วย

9. การชี้แจงเป้าหมายให้กระจ่าง (clarify expectations) เป็นการเสริมสร้างการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (shared vision) และสร้างเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกัน และสร้างข้อตกลงร่วมกันในการที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว

10. การปฏิบัติงานด้วยสำนึกรับผิดชอบ (practice accountability) เป็นการควบคุมและกำกับตนเองและบุคลากรให้ปฏิบัติงานด้วยสำนึกความรับผิดชอบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ ผู้นำที่จะสร้างความไว้วางใจจากบุคลากรได้นั้นจะต้องมีสำนึกความรับผิดชอบในส่วนตัว และสามารถกระตุ้นบุคลากรให้มีสำนึกความรับผิดชอบไปพร้อมกันด้วย

พฤติกรรมที่มีบทบาทและความสามารถเป็นฐาน (Character & Competence Behavior)

11. การฟัง (listen first) หมายถึงการฟังอย่างตั้งใจ การฟังอย่างลึกซึ้ง ฟังให้ได้ยินเสียงที่อยู่ข้างใน (ความคิด อารมณ์ ความรู้สึก ความต้องการที่ซ่อนอยู่ภายใน) การฟังทำให้เกิดความไว้วางใจได้โดยการตอบสนองสิ่งที่ได้ฟังนั้นอย่างเหมาะสม เช่น การแสดงความเห็นอกเห็นใจ (empathy) การแสดงความห่วงใย ตลอดจนการให้กำลังใจ เป็นต้น ซึ่งผู้ที่ฟังเป็นและเก็บความลับได้ดีจะสามารถสร้างความไว้วางใจได้อย่างรวดเร็ว

12. การรักษาสิ่งจะ (keep commitments) เป็นการปฏิบัติตามสิ่งที่ได้พูดหรือให้คำมั่นสัญญาไว้ ซึ่งการรักษาสิ่งจะเป็นวิธีการที่สามารถสร้างความไว้วางใจจากบุคคลอื่นได้รวดเร็วมากที่สุด เพราะการรักษาสิ่งจะทำให้เกิดความเชื่อถือได้ในตัวบุคคล อีกทั้งการปฏิบัติตามคำมั่นสัญญายังเป็นการแสดงถึงการให้เกียรติ

และเคารพบุคคลอื่นอีกด้วย บุคคลใดที่ได้รับการปฏิบัติต่อตนเองตามคำมั่นสัญญา ย่อมมอบความไว้วางใจให้ในระยะยาว

13. การรักษาและเพิ่มความไว้วางใจ (extend trust) เป็นการปฏิบัติตามแนวทางพฤติกรรมการสร้างควมไว้วางใจอย่างต่อเนื่องซึ่งนอกจากจะรักษาความไว้วางใจไว้ได้แล้วยังเป็นการเพิ่มระดับความไว้วางใจให้มากขึ้น และได้รับความไว้วางใจจากบุคคลต่างๆ จำนวนมากขึ้น

จากผลงานของ Covey ช่างต้นสามารถวิเคราะห์แนวปฏิบัติของโค้ชที่เสริมสร้างความไว้วางใจได้ดังต่อไปนี้

ตาราง 10 แนวปฏิบัติการโค้ชเพื่อเสริมสร้างความไว้วางใจ

พฤติกรรมตามแนวของ Covey	แนวการปฏิบัติของโค้ช
พฤติกรรมที่มีบทบาทเป็นฐาน	
การพูดตรงและชัดเจน	- ชี้แนะแนวทางการพัฒนาผู้เรียน อย่างตรงไปตรงมาและชัดเจน - ให้ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาตนเองของผู้เรียน อย่างสร้างสรรค์ - บอกเจตนาที่แท้จริงของโค้ชไปยังผู้เรียน - สะท้อนจุดอ่อนของผู้เรียนด้วยความจริงใจ - สะท้อนจุดแข็งที่ผู้เรียนควรพัฒนาต่อยอด - กล่าวคำพูดต่อผู้เรียนเหมาะสมกับกาลเวลา และสถานที่ - ใช้ภาษาที่ชัดเจน เข้าใจง่าย เหมาะกับผู้เรียน - พุดกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงตนเอง - พุดให้กำลังใจผู้เรียนใช้ความพยายามไปสู่ เป้าหมาย

ตาราง 10 แนวปฏิบัติการโค้ชเพื่อเสริมสร้างความไว้วางใจ (ต่อ)

พฤติกรรมตามแนวของ Covey	แนวการปฏิบัติของโค้ช
	- แสดงความคิดเห็นต่อกระบวนการเรียนรู้ ความก้าวหน้าทางการเรียนรู้ และผลผลิตการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างตรงไปตรงมา
การให้เกียรติและเคารพ	- ให้ความสำคัญกับความคิดของผู้เรียนทุกคน - เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงความคิดเห็น และความเป็นตัวของตัวเอง - ให้ความสนใจใส่ใจมิติด้านอารมณ์และความรู้สึกของผู้เรียนอย่างเท่าเทียมกัน - เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงศักยภาพของตนเอง - ยอมรับความคิดเห็นที่มีประโยชน์ของผู้เรียน - ให้ออกาสให้ผู้เรียนได้แสดงความคิดเห็น แสดงความสามารถของตนเอง - แสดงความใส่ใจกับความคิดของผู้เรียน - ยอมรับแนวความคิดที่ถูกต้องของผู้เรียน - ให้ความสำคัญกับความเป็นตัวตนของผู้เรียน - เอาใจผู้เรียนมาใส่ใจตนเองแสดงความเข้าใจ และความใส่ใจต่อความต้องการของผู้เรียน - ให้ความเป็นมิตรกับผู้เรียน - ให้ความยุติธรรมกับผู้เรียนทุกคน - ชมเชยผู้เรียนด้วยความจริงใจ - แสดงกิริยามารยาทที่ดีต่อผู้เรียน - - <u>ไม่</u>ทำให้ผู้เรียนรู้สึกเสียหน้า หรือเสียกำลังใจ

ตาราง 10 แนวปฏิบัติการโค้ชเพื่อเสริมสร้างความไว้วางใจ (ต่อ)

พฤติกรรมตามแนวของ Covey	แนวการปฏิบัติของโค้ช
การมีความโปร่งใส	- อธิบายให้เหตุผลสนับสนุนการตัดสินใจต่างๆ ให้ผู้เรียนเข้าใจ - ปฏิบัติต่อผู้เรียนอย่างเท่าเทียมและเสมอภาคกัน - ให้ความยุติธรรมในการประเมินผู้เรียนตามมาตรฐานหรือข้อตกลงร่วมกัน - ตัดสินใจในการโค้ชบนพื้นฐานของความถูกต้อง - เปิดเผยข้อมูลการเรียนรู้แก่ผู้เรียนเฉพาะบุคคลตามความเป็นจริง
การยอมรับผิด	- กล่าวคำขอโทษผู้เรียนทันทีที่ทราบว่ามี ความผิดพลาด - แสดงความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง ที่ส่งผลกระทบต่อผู้เรียน - ปรับปรุงแก้ไขสิ่งที่ผิดพลาดให้ถูกต้องและทำให้ผู้เรียนเห็นว่าสิ่งที่ผิดพลาดได้รับการแก้ไขแล้ว - แก้ไขกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผิดพลาดให้กลับมาถูกต้อง - แสดงความเสียใจต่อผู้เรียนในสิ่งที่โค้ชทำผิดพลาด - ให้คำมั่นสัญญาต่อผู้เรียนว่าความผิดพลาดจะไม่เกิดขึ้นอีก - ให้การเยียวยาผู้เรียนต่อผลกระทบที่เกิดขึ้นจากความผิดพลาด - ป้องกันสาเหตุที่ก่อให้เกิดความผิดพลาด

ตาราง 10 แนวปฏิบัติการโค้ชเพื่อเสริมสร้างความไว้วางใจ (ต่อ)

พฤติกรรมตามแนวของ Covey	แนวการปฏิบัติของโค้ช
การซื้อสัตย์ต่อบุคคลอื่น	- กล่าวถึงแหล่งที่มาของข้อมูลต่างๆ ที่สื่อสารกับผู้เรียนให้ผู้เรียนทราบ - อ้างอิงเจ้าของผลงานหรือเจ้าของความคิดให้ผู้เรียนทราบอย่างถูกต้อง - พูดกับผู้เรียนในสิ่งที่ตรงกับความเป็นจริง หรือข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นโดยไม่บิดเบือนข้อมูล - คิด พูด และกระทำต่อผู้เรียนในสิ่งที่ตรงกัน - ไม่นินทาว่าร้าย หรือไม่กล่าวถึงบุคคลอื่นในทางที่ไม่ดีให้ผู้เรียนฟัง - ปฏิบัติต่อผู้เรียนด้วยใจปรารถนาดี ไม่มีผลประโยชน์อื่นใดแอบแฝง - ชี้แนะผู้เรียนให้พัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมายที่ดี มีประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตในอนาคต - เลือกสรรสิ่งที่ดีที่สุดมาให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ - ไม่ทอดทิ้งผู้เรียน เมื่อเขาไม่ประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ และให้การดูแลเอาใจใส่ผู้เรียนให้ประสบความสำเร็จเต็มตามศักยภาพที่มี - พูดถึงผู้เรียนในแง่บวกของการเรียนรู้และการพัฒนาให้มีคุณภาพมากขึ้น ไม่ติฉินนินทาผู้เรียนลับหลัง - รับผิดชอบต่อผลการเรียนรู้และคุณภาพของผู้เรียนโดยการให้ความช่วยเหลือจนผู้เรียนประสบความสำเร็จ

ตาราง 10 แนวปฏิบัติการโค้ชเพื่อเสริมสร้างความไว้วางใจ (ต่อ)

พฤติกรรมตามแนวของ Covey	แนวการปฏิบัติของโค้ช
พฤติกรรมที่มีความสามารถเป็นฐาน	
การทำงานให้สำเร็จเห็นผล	- ตรวจสอบผลการเรียนรู้และสะท้อนผลไปยังผู้เรียนตรงตามกำหนดเวลา - แสดงให้ผู้เรียนเห็นว่าผู้สอนประสบความสำเร็จในการโค้ชจนผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ - แสดงข้อมูลสารสนเทศที่สะท้อนถึงการประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคน - ยกตัวอย่างผู้เรียนที่ประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ หรือผู้เรียนที่มีคุณภาพจากการที่ได้ใช้ความมุ่งมั่นพยายามในการพัฒนาตนเอง
การพัฒนาให้ดีขึ้น	- ปรับปรุงวิธีการโค้ชผู้เรียนให้สอดคล้องกับธรรมชาติและความต้องการรายบุคคล - ปรับปรุงวิธีการจัดการเรียนรู้ให้ทันสมัยอยู่เสมอ - ปรับเปลี่ยนสื่อการเรียนรู้ให้มีความน่าสนใจ สอดคล้องกับเนื้อหาสาระอยู่เสมอ - ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับเนื้อหาสาระ และธรรมชาติของผู้เรียนอยู่เสมอ - พัฒนารูปแบบการให้ข้อมูลเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ การให้ข้อมูลย้อนกลับ และการให้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ต่อยอดอยู่เสมอ - เปลี่ยนแปลงวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน

ตาราง 10 แนวปฏิบัติการโค้ชเพื่อเสริมสร้างความไว้วางใจ (ต่อ)

พฤติกรรมตามแนวของ Covey	แนวการปฏิบัติของโค้ช
การเผชิญกับความจริง	- ยอมรับข้อจำกัดหรือศักยภาพในการเรียนรู้ของผู้เรียนและนำมาพัฒนาวิธีการโค้ช - แก้ปัญหาทางการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการที่มีประสิทธิภาพ - นำความรู้ด้านต่างๆ มาใช้ในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ และกลวิธีการโค้ชผู้เรียน - ให้ความพยายามในการโค้ชเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ - นำความรู้ด้านต่างๆ มาพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับธรรมชาติของผู้เรียน - ไม่เพิกเฉยต่อปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียน และร่วมกันหาแนวทางการแก้ไขกับผู้เรียน - ไม่หลีกเลี่ยงผู้เรียนที่ขอรับความช่วยเหลือ โดยอาสาให้ความช่วยเหลือทั้งทางด้านวิชาการ และด้านอื่นๆ ตามความเหมาะสม - เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ร่วมแก้ไขปัญหาทางการเรียนรู้ของตนเอง - เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น - แสวงหาแนวทางการป้องกันปัญหาทางการเรียนรู้ที่อาจจะเกิดขึ้นซ้ำอีก - นำศักยภาพผู้เรียนมาใช้ในการแก้ปัญหาร่วมกัน

ตาราง 10 แนวปฏิบัติการโค้ชเพื่อเสริมสร้างความไว้วางใจ (ต่อ)

พฤติกรรมตามแนวของ Covey	แนวการปฏิบัติของโค้ช
การชี้แจงเป้าหมายให้กระจ่าง	- ให้ข้อมูลเกี่ยวกับเป้าหมายของการเรียนรู้แก่ผู้เรียนทุกครั้งที่ทำการโค้ช - ให้ข้อมูลเกี่ยวกับเกณฑ์หรือมาตรฐานคุณภาพของผลงานที่ผู้เรียนจะต้องปฏิบัติให้บรรลุ - ร่วมกันกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้กับผู้เรียน - ให้ข้อมูลระดับคุณภาพของผลงานหรือผลการเรียนรู้ของผู้เรียน และแนะนำให้ทราบถึงระดับคุณภาพของผลงานหรือผลการเรียนรู้ที่ผู้เรียนควรพัฒนาต่อไปให้ถึง - เปิดโอกาสให้ผู้เรียนซักถามข้อสงสัยเกี่ยวกับเป้าหมายของการเรียนรู้ - ให้ผู้เรียนอธิบายเป้าหมายของการเรียนรู้ของตน - ร่วมกับผู้เรียนในการตรวจสอบการบรรลุเป้าหมายการเรียนรู้เป็นระยะๆ - ให้ข้อมูลเกี่ยวกับขอบข่ายและแนวทางการประเมินผลการเรียนรู้ - ให้ข้อมูลเกี่ยวกับเกณฑ์การให้คะแนน (scoring rubrics) ผลงาน และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนปรับเปลี่ยนเกณฑ์การให้คะแนนให้มีความชัดเจนมากขึ้น - ยกตัวอย่างหรือให้คำชี้แจงเพิ่มเติมเกี่ยวกับลักษณะของผลงานที่มีคุณภาพ ให้ผู้เรียนเห็นภาพอย่างเป็นรูปธรรม

ตาราง 10 แนวปฏิบัติการโค้ชเพื่อเสริมสร้างความไว้วางใจ (ต่อ)

พฤติกรรมตามแนวของ Covey	แนวการปฏิบัติของโค้ช
การปฏิบัติงานด้วยสำนึกรับผิดชอบ	- วางแผนการโค้ชผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ - วิเคราะห์จุดเด่นและจุดที่ผู้เรียนแต่ละคนจะต้องได้รับการส่งเสริมต่อยอดและพัฒนา - ให้ความเอาใจใส่ ช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้อย่างเต็มความสามารถ - พัฒนาเครื่องมือการประเมินผลการเรียนรู้ที่มีคุณภาพครอบคลุมทั้งด้านเนื้อหาสาระ กระบวนการเรียนรู้ สมรรถนะ และคุณลักษณะ - ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนรายบุคคล ด้วยวิธีการและเครื่องมือที่มีคุณภาพและมีความยุติธรรมในการประเมิน - สะท้อนผลการประเมินไปยังผู้เรียนตามความเป็นจริง และชี้แนะแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้แก่ผู้เรียน - ติดตามความก้าวหน้าทางการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นรายบุคคล - ปรับปรุงและพัฒนาเนื้อหาสาระ กิจกรรม และสื่อการเรียนรู้ให้มีความทันสมัยตลอดเวลา - พัฒนาตนเองให้มีความรู้และทักษะเพิ่มพูนขึ้น และนำมาใช้ในการโค้ชผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง - กระตุ้นผู้เรียนให้มีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง มุ่งเน้นการมีวินัยในตนเอง (self - discipline) เป็นสำคัญ

ตาราง 10 แนวปฏิบัติการโค้ชเพื่อเสริมสร้างความไว้วางใจ (ต่อ)

พฤติกรรมตามแนวของ Covey	แนวการปฏิบัติของโค้ช
พฤติกรรมที่มีบทบาทและความสามารถเป็นฐาน	
การฟัง	- ตั้งใจฟังความคิดเห็น หรือคำตอบของผู้เรียน - ไม่พูดแทรกระหว่างที่ผู้เรียนกำลังอธิบายหรือตอบคำถามของโค้ช - ไม่ด่วนตัดสินสิ่งที่ได้ฟัง ชักถามข้อมูลเพิ่มเติมหากเรื่องที่ฟังยังมีข้อมูลไม่เพียงพอ - ฟังให้จบโดยไม่แสดงอาการเบื่อหน่าย - แสดงความคิดเห็นที่สร้างสรรค์เกี่ยวกับเรื่องที่ฟัง - เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงความคิดเห็นหรือตอบคำถามอย่างเต็มที่ - แสดงความเข้าใจในเรื่องที่ฟัง เช่น พยักหน้า - แสดงความเห็นอกเห็นใจผู้เรียนในเรื่องที่กำลังกังวลใจหรือไม่สบายใจ และช่วยหาทางออกที่ดี - ให้กำลังใจผู้เรียนในการพูดให้จบด้วยความมั่นใจ - ไม่นำเรื่องราวของผู้เรียนไปพูดต่อโดยไม่ได้รับอนุญาตจากผู้เรียน - แสดงความคิดเห็นต่อเรื่องราวที่ฟังจากผู้เรียนอย่างสร้างสรรค์ - แสดงความยินดีหากเรื่องที่ฟังนั้นเป็นเรื่องที่ดี และแสดงความเสียใจหากเป็นเรื่องที่ไม่ดี - ไม่นำความลับหรือสิ่งที่ผู้เรียนไม่มั่นใจไปพูดต่อกับบุคคลอื่น เพราะทำให้ผู้เรียนขาดความมั่นใจมากยิ่งขึ้น

ตาราง 10 แนวปฏิบัติการโค้ชเพื่อเสริมสร้างความไว้วางใจ (ต่อ)

พฤติกรรมตามแนวของ Covey	แนวการปฏิบัติของโค้ช
การรักษาสิ่งจจะ	- ปฏิบัติตามสิ่งที่ได้ตกลงร่วมกันไว้กับผู้เรียน เช่น การจัดการเรียนรู้ตรงตามจุดประสงค์ การปฏิบัติกิจกรรมตามแผนที่กำหนดไว้ - ตรงต่อเวลาตามที่ได้นัดหมายไว้กับผู้เรียน - พูดและกระทำต่อผู้เรียนอย่างตรงกัน - รักษากฎกติกาต่างๆ ที่ได้ตกลงร่วมกันกับผู้เรียน อย่างตรงไปตรงมาและเท่าเทียมกัน - มอบหมายกิจกรรมการเรียนรู้ตามที่ได้ตกลงกันไว้ตั้งแต่ต้น หากจะมีการเปลี่ยนแปลงต้องได้รับความร่วมมือจากผู้เรียนก่อน - ประเมินผลการเรียนรู้ตามเกณฑ์การประเมิน ที่ได้ตกลงกันไว้ล่วงหน้า - สะท้อนผลการประเมินและให้ความช่วยเหลือผู้เรียนจนประสบความสำเร็จในการเรียนรู้
การรักษาและเพิ่มความไว้วางใจ	- ปฏิบัติตามแนวทางการสร้างความไว้วางใจ ต่อผู้เรียนทุกคนอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ การพูดตรง และชัดเจน การให้เกียรติและเคารพ การมีความโปร่งใส การยอมรับผิด การซื่อสัตย์ต่อบุคคลอื่น การทำงานให้สำเร็จ เห็นผล การพัฒนาให้ดีขึ้น การเผชิญกับความจริง การชี้แจงเป้าหมายให้กระจ่าง การปฏิบัติงานด้วยสำนึกรับผิดชอบ การฟัง และการรักษาสิ่งจจะตามที่กล่าวมา

4.8 ปัจจัยยึดเหนี่ยวความไว้วางใจ

การโค้ชเป็นสิ่งที่มากกว่าการบอกกล่าวให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองเท่านั้น ซึ่งใครๆ ก็สามารถกระทำได้ โดยไม่ต้องมีความรู้ความเชี่ยวชาญอะไร ซึ่งการกระทำดังกล่าวจะสามารถโค้ชผู้เรียนได้เพียงชั่วคราวเท่านั้น เมื่อผู้เรียนนำสิ่งที่ได้รับการโค้ชมาวิเคราะห์ภายหลัง แล้วพบว่าเขาไม่ได้รับประโยชน์เท่าที่ควรจากโค้ช เมื่อนั้นเขาจะเดินจากโค้ชไปทันที ดังนั้นโค้ชจะต้องทำงานหนักหลายประการ ซึ่งเป็นปัจจัยยึดเหนี่ยวความไว้วางใจดังต่อไปนี้

1. **การแสวงหาความรู้**ในเรื่องที่ทำการโค้ชอย่างต่อเนื่องเพราะความรู้ใหม่ๆ จะเป็นสิ่งที่ส่งเสริมการมีภาวะผู้นำทางวิชาการของโค้ชและเมื่อโค้ชมีภาวะผู้นำทางวิชาการแล้ว ความไว้วางใจของผู้เรียนจะตามมา

2. **ศึกษาค้นคว้า วิจัย และสร้างสรรค์นวัตกรรมต่างๆ**ที่สามารถนำมาใช้ในการโค้ช ทำให้การโค้ชมีเทคนิค วิธีการที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน

3. **ความอดทน**ของโค้ชในการให้คำแนะนำช่วยเหลือในสิ่งที่ผู้เรียนต้องการ แม้ว่าการให้คำแนะนำช่วยเหลือนั้นจะเป็นเรื่องเดิม แต่จะต้องใช้เทคนิควิธีการที่แตกต่างจากเดิม ทำให้ผู้เรียนเห็นถึงความมุ่งมั่นพยายามในการโค้ชของโค้ช

4. **ความสม่ำเสมอในการโค้ช** ที่โค้ชทำการโค้ชให้กับผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง และผู้เรียนมีพัฒนาการที่ดีขึ้นอย่างเห็นได้ชัด

4.9 การจัดการความไว้วางใจ

ความไว้วางใจของผู้เรียนนั้นสามารถมีเพิ่มขึ้นและลดลงได้ตามประสิทธิภาพในการโค้ช ซึ่งโค้ชจะต้องมีทักษะในการจัดการกับความไว้วางใจ หากสามารถจัดการความไว้วางใจได้ ย่อมส่งผลทำให้การโค้ชดำเนินการต่อไปได้อย่างดี

หากไม่สามารถจัดการความไว้วางใจได้ ก็ย่อมส่งผลเสียต่อการโค้ชได้เช่นเดียวกัน การจัดการความไว้วางใจ ไม่ใช่การหลอกลวงผู้เรียน แต่เป็นการทำให้ผู้เรียนมีความ **เชื่อมั่นและศรัทธา** ในตัวโค้ช พร้อมทั้งจะเรียนรู้และพัฒนาตนเองไปพร้อมกับโค้ช **ได้ตลอดเวลา**

เหตุผลที่ต้องมีการจัดการความไว้วางใจ เนื่องจากผู้เรียนอาจมีข้อสงสัย บางประการเกี่ยวกับเหตุผลในการปฏิบัติตามคำชี้แนะของโค้ชซึ่งโค้ชย่อมมีจุดมุ่งหมาย ที่ต้องการให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาที่ดีขึ้นแต่ผู้เรียนอาจมีคำถามอยู่ในใจว่าเพราะอะไร จึงต้องปฏิบัติตามที่โค้ชแนะนำ หากผู้เรียนมีความคิดเห็นแย้งกับโค้ชและโค้ชไม่สามารถ อธิบายชี้แจงเหตุผลได้ ย่อมส่งผลกระทบต่อความไว้วางใจที่ผู้เรียนจะมีให้กับโค้ช

อย่างไรก็ตามการสร้างความไว้วางใจไม่ใช่การตามใจแต่โค้ชต้องอธิบาย ให้เหตุผลและชี้แจงประโยชน์ที่ผู้เรียนจะได้รับ จากการปฏิบัติตามคำแนะนำ การตามใจผู้เรียนไม่ใช่วิธีการที่ถูกต้อง เพราะในท้ายที่สุดแล้วผู้เรียนจะไม่ได้เรียนรู้และ พัฒนาซ้ำยังเป็นการทำลายโอกาสการพัฒนาอีกด้วย

ความไว้วางใจจะถูกทำลายลงในทันที หากผู้เรียนทราบว่าโค้ชไม่มีความจริงใจและความปรารถนาดีต่อเขา ดังนั้นการตามใจอาจสร้างความประทับใจแบบฉาบฉวย แต่ไม่ผลเสียปรากฏขึ้น โค้ชจะไม่สามารถสร้างความไว้วางใจได้อีกเลย

วิธีการจัดการความไว้วางใจของผู้เรียนมีดังต่อไปนี้

1. สังเกตพฤติกรรมของผู้เรียน หากพบว่า ผู้เรียนให้การยอมรับ ข้อเสนอแนะ คำชี้แนะ คำแนะนำ ของโค้ช เป็นอย่างดี นั้นเป็นพฤติกรรม ที่สะท้อนให้เห็นว่าผู้เรียนมีความไว้วางใจโค้ช เมื่อโค้ชสังเกตพบดังนี้แล้ว ให้ดำเนินการ **โค้ชสิ่งที่ยากและซับซ้อนต่อไปอย่างต่อเนื่อง** ผู้เรียนพร้อมปฏิบัติงานที่ยากหรือซับซ้อน เพื่อพัฒนาตนเองอย่างก้าวกระโดด

2. สังเกตพฤติกรรมของผู้เรียน หากพบว่า ผู้เรียนตั้งคำถามย้อนกลับ ในลักษณะต้องการเหตุผลจากโค้ช ว่าเพราะเหตุใดจึงต้องปฏิบัติอย่างนั้นอย่างนี้ แสดงว่า ผู้เรียนเริ่มมีข้อสงสัยในข้อเสนอแนะคำชี้แนะ คำแนะนำของโค้ช โค้ชต้องหยุด

การโค้ชไว้ล่วงหน้า แล้วอธิบายให้เหตุผลเชิงวิชาการ สนับสนุนข้อเสนอแนะ คำชี้แนะ คำแนะนำ ว่าหากผู้เรียนปฏิบัติตามแล้วจะเกิดผลอย่างไร และผลนั้นมีความเชื่อมโยงกับเป้าหมายสูงสุดของผู้เรียนอย่างไร แล้วสังเกตพฤติกรรมของผู้เรียน ในระหว่างการอธิบายให้เหตุผลอยู่นั้น หากพบว่าผู้เรียนเริ่มให้การยอมรับเหตุผลดังกล่าวแล้วจึงทำการโค้ชต่อไป หากยังไม่ยอมรับโค้ชก็ต้องอธิบายให้เหตุผลเพิ่มเติม โดยอาจใช้การยกตัวอย่างข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นในอดีต หรือตัวอย่างจากประสบการณ์ตรงของโค้ช และตัวอย่างที่มีน้ำหนักมากที่สุด คือ ตัวอย่างที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนเอง ซึ่งการยกตัวอย่างสนับสนุนการให้เหตุผลของโค้ช จะทำให้ผู้เรียนยอมรับเหตุผลของโค้ชได้เร็วขึ้น และปราศจากความเคลงใจ ทำให้การโค้ชสามารถดำเนินต่อไปได้

สรุป

สาระสำคัญที่นำเสนอในบทนี้ได้กล่าวถึง **ความไว้วางใจ** ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการโค้ช เพราะเป็นเหตุปัจจัยเดียวที่ทำให้ผู้เรียนพร้อมที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองตามคำชี้แนะของโค้ช หากการโค้ชเป็นไปด้วยความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โค้ชมีความไว้วางใจผู้เรียน ผู้เรียน มีความไว้วางใจโค้ช โดยจุดมุ่งหมายที่สำคัญที่สุดของการสร้างความไว้วางใจ คือ การทำให้ผู้เรียนมีความเชื่อมั่นว่าจะได้รับการดูแลจากโค้ช ด้วยความรัก ความเมตตา เพื่อให้เกิดการพัฒนาในด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง เพราะความไว้วางใจเป็นพลังที่อยู่ในจิตใจของผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองตามแนวทางและคำชี้แนะของโค้ชได้อย่างต่อเนื่อง เมื่อผู้เรียนมีความไว้วางใจโค้ช ผู้เรียนจะมีความเชื่อมั่น ในตนเอง กล้าแสดงความคิดเห็น กล้าตั้งคำถาม กล้าคิด ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ อีกทั้งผู้เรียนแต่ละคน แต่ละช่วงวัย มีธรรมชาติและความต้องการที่แตกต่างกัน ซึ่งโค้ชต้องศึกษาวิเคราะห์และตอบสนอง เพื่อสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้น โดยปัจจัยที่เสริมสร้างความไว้วางใจมีหลายปัจจัย ซึ่งบุคลิกภาพเป็นปัจจัยที่สำคัญเบื้องต้นของการสร้างความไว้วางใจ โค้ชที่มีบุคลิกภาพที่ดีย่อมสร้างความไว้วางใจให้กับผู้เรียน ได้อย่างรวดเร็ว อีกทั้งการสื่อสารในการโค้ช

เป็นกระบวนการสื่อสารความรู้ ความคิด และความรู้สึก จากโค้ชไปยังผู้เรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งที่โค้ชควรตระหนักอยู่เสมอ คือ ความไว้วางใจ สามารถสร้างได้ทุกเวลา ที่ทำการโค้ชและต้องทำอย่างต่อเนื่อง การโค้ชเป็นสิ่งที่มากกว่าการบอกกล่าวให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองเท่านั้น โค้ชจะต้องทำงานหนักหลายประการซึ่งเป็นปัจจัย ยึดเหนี่ยวความไว้วางใจไว้ได้ เพราะความไว้วางใจของผู้เรียน สามารถมีเพิ่มขึ้นและลดลงได้ตามประสิทธิภาพในการโค้ช หากสามารถจัดการความไว้วางใจได้ย่อมส่งผลทำให้การโค้ชดำเนินการต่อไปได้อย่างดี

บรรณานุกรม

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2557). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**.

พิมพ์ครั้งที่ 22. อุดยธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

_____. (2557). **พุทธธรรม ฉบับปรับขยาย**. (พิมพ์ครั้งที่ 32).

อุดยธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สำนักงาน ก.พ. (2554). “การบริหารทรัพยากรบุคคลบนความหลากหลาย ทักษะการบริหารจัดการทีม ตนเอง และบุคลิกภาพ เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ”

สืบค้นจาก http://www.apm.co.th/_data/download/ppt/00000458.pdf

วันที่ 12 กันยายน 2558

Anderson, Lorin. W, & Krathwohl, David. R. (eds.) (2001). **A Taxonomy for Learning, Teaching, and Assessing: A Revision of Bloom's Taxonomy of Educational Objectives**. Abridged Edition, New York: Longman.

Costa, Arthur L. and Garmston, Robert J. (2002). **Cognitive Coaching A Foundation for Renaissance Schools**. 2nded. Massachusetts: Christopher – Gordon Publishers, Inc.

Costa, Arthur L. and Garmston, Robert J. (2002). **Cognitive Coaching A Foundation for Renaissance Schools**. 2nded. Massachusetts: Christopher – Gordon Publishers, Inc.

Covey, Stephen M.R. (2006). **The Speed of Trust: The One Thing That Changes Everything**. New York: SIMON & SCHUSTER.

Knight, Jim. (2009). **Coaching Approaches & Perspectives**. California: Corwin Press.

Markovic, J., McAtavey, J., and Fischweicher, P. (2014). “An Integrative Trust Model in the Coaching Context” **American Journal Review**. Vol.14(1-2) pp. 102 – 110.

Marzano, Robert J. and Simms, Julia. (2012). **Coaching Classroom**

Instruction: The Classroom Strategies Series. Bloomington:

Marzano Research Laboratory.

Mayer, C.R., Davis H.J., & Schoorman, F.D. (1995). “An Integrative Model of Organization Trust” **The Academy of Management Review.** 20(3), 709 – 734.

Shaw, R.B. (1997). **Trust in the Balance.** 2nd ed. San Francisco: Jossey-Bass.

Sobel, Andrew and Panas, Jerold. (2012). **Power Questions: Build Relationships, Win New Business, and Influence Others.** New York: John Wiley & Sons, Incorporated.

Sweeney, Diane. (2010). **Student – Centered Coaching: A guide for K – 8 Coaches and Principals.** California: Corwin Press.

บทที่ 5

การให้ข้อมูลเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้

แรงจูงใจภายใน (inner motivation)

สร้างได้จากการ **Feed – Up**

การ Feed – up ที่ดี

ช่วยสร้าง**แรงจูงใจ**ในการเรียนรู้

บทนำ

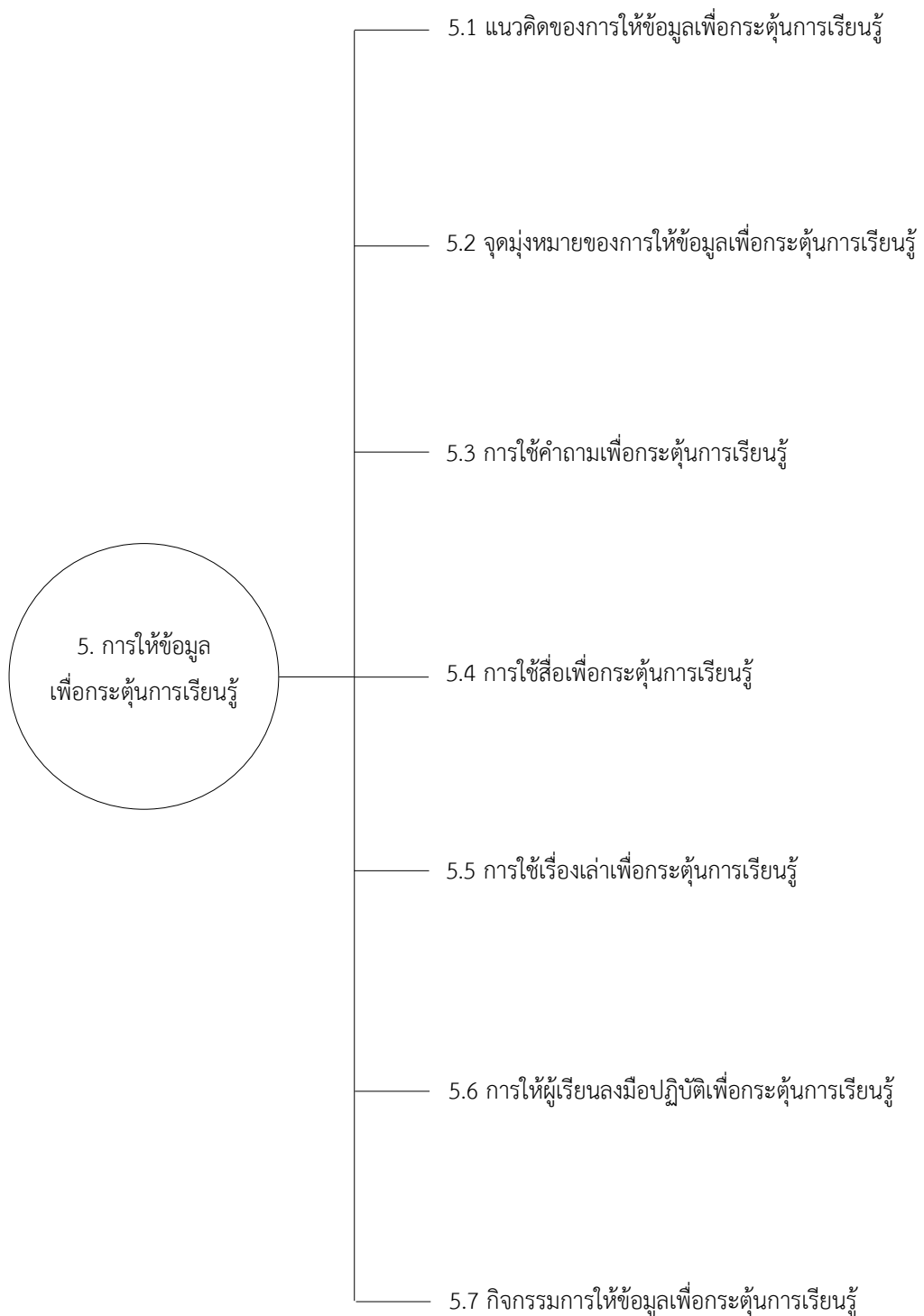
การนำเสนอเนื้อหาสาระ เรื่องการให้ข้อมูลเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ (feed - up) มุ่งสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดของการให้ข้อมูลเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ จุดมุ่งหมายของการให้ข้อมูลเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ การใช้คำถามเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ การใช้สื่อเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ การใช้เรื่องเล่าเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้การให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติ เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ ตัวชี้วัดการให้ข้อมูลเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ โดยมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

1. การให้ข้อมูลเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ (feed - up) ของผู้เรียนเป็นการดำเนินการด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ มีวินัยในตนเอง (self - discipline) ทราบผลลัพธ์การเรียนรู้ และแนวทางการเรียนรู้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยเกื้อหนุนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ
2. จุดมุ่งหมายของการให้ข้อมูลเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ คือ การสร้างแรงจูงใจภายในในการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยมุ่งให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และพัฒนาจากความต้องการของตนเอง อย่างไรก็ตามการสร้างแรงจูงใจภายในของผู้เรียนประถมศึกษาอาจจะต้องใช้แรงจูงใจภายนอกมาก่อนแต่สุดท้ายจะต้องสร้างแรงจูงใจภายในให้เกิดขึ้น
3. การให้ข้อมูลเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้โดยใช้คำถามเป็นการตั้งคำถามที่กระตุ้นความอยากรู้ของผู้เรียน มุ่งเน้นให้เกิดแรงจูงใจและความต้องการในการเรียนรู้เป็นสำคัญ
4. การให้ข้อมูลเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้โดยใช้สื่อเป็นอีกวิธีการหนึ่งที่โค้ชสามารถเลือกใช้ได้ตามความสนใจของผู้เรียนและสัมพันธ์กับสาระสำคัญที่ผู้เรียนจะต้องเรียนรู้

5. การใช้เรื่องเล่าเป็นอีกวิธีการหนึ่งที่ใช้สำหรับการให้ข้อมูลเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ที่โค้ชสามารถเลือกใช้ตามบริบทของการโค้ช การใช้เรื่องเล่าที่มีประสิทธิภาพ สามารถกระตุ้นการเรียนรู้ การคิดขั้นสูง และมิติด้านจิตใจได้เป็นอย่างดี

6. การให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติเป็นอีกวิธีการหนึ่งที่ใช้สำหรับการกระตุ้นการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยโค้ชมีกิจกรรมที่ใช้เวลาไม่มากในการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจและความต้องการในการเรียนรู้

7. การให้ข้อมูลเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้สามารถทำได้หลายวิธีการ โค้ชอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือใช้หลายๆ วิธีรวมกันก็ได้ แต่ยึดจุดมุ่งหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจ แรงบันดาลใจในการเรียนรู้เป็นสำคัญ



Feed – up

เป็นปัจจัยทำให้ผู้เรียน

เกิดแรงจูงใจภายใน

ในการเรียนรู้

5.1 แนวคิดของการให้ข้อมูลเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้

การให้ข้อมูลในการเรียนรู้ของผู้เรียนแบ่งได้ 3 ประเภท ได้แก่

การให้ข้อมูลเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ (feed - up)

การให้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback)

การให้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ต่อยอด (feed - forward)

ในบทนี้จะกล่าวถึงเฉพาะการให้ข้อมูลเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

Feed – Up

การให้ข้อมูลเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ เป็นการให้ข้อมูลพื้นฐานของการเรียนรู้ ได้แก่ จุดประสงค์ การเรียนรู้ วิธีการเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ แหล่งการเรียนรู้ ภาระงาน (job and task) ตลอดจนวิธีการวัดและเกณฑ์การประเมินผล ที่ผู้ใดจะต้องแจ้งให้ผู้เรียนทราบก่อนที่จะเริ่มการเรียนการสอน

นอกจากนี้ผู้ใดยังต้องสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้โดยเน้นแรงจูงใจภายใน (inner motivation) ซึ่งแรงให้ผู้เรียนเกิดความตระหนัก เห็นคุณค่าในสิ่งที่จะเรียนรู้

การให้ข้อมูลกระตุ้นการเรียนรู้เป็นสิ่งที่สำคัญมากของกระบวนการจัดการเรียนการสอน เพราะผู้เรียนได้ทราบข้อมูลที่สำคัญก่อนที่จะเริ่มเรียน อีกทั้งยังมีแรงจูงใจและอยากเรียนรู้

การให้ข้อมูลเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ เป็นการดำเนินการด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ มีวินัยในตนเอง (self - discipline) ทราบผลลัพธ์การเรียนรู้ และแนวทางการเรียนรู้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยเกื้อหนุนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

การให้ข้อมูลเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่ทำให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ซึ่งให้ความสำคัญกับ**แรงจูงใจภายใน (inner motivation)** ที่ผู้เรียนเกิดความตระหนักและมีความต้องการในการเรียนรู้ด้วยความใฝ่เรียนรู้ของตนเอง มากกว่าปัจจัยจากภายนอก

การให้ข้อมูลเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้เป็นทักษะสำคัญอีกประการหนึ่งของโค้ชที่จำเป็นต้องดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ผู้เรียนให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ และกิจกรรมการพัฒนาตนเอง ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ แรงจูงใจภายในเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้เรียนร่วมปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ และกิจกรรมการพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง

แรงจูงใจ (motivation) คือการลงทุนส่วนตัวของบุคคลที่อยู่ภายในจิตใจ คือ **แรงบันดาลใจ (inspiration)** หรือ**แรงปรารถนา (passion)** กำกับทิศทางและสร้างความต่อเนื่องการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นทรัพยากรส่วนตัว คือ ความสนใจ การจัดการเวลา การใช้ความพยายามของแต่ละคนจนประสบความสำเร็จ ซึ่ง**ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์** ของ **David I. McClelland** ได้อธิบายไว้ว่าสิ่งจูงใจที่ทำให้บุคคลใช้ความพยายามในการทำงานต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จอย่างดีที่สุดตามที่ได้กำหนดจุดมุ่งหมายไว้นั้นประกอบด้วย 1) ความต้องการความสำเร็จ 2) ความต้องการความผูกพัน และ 3) ความต้องการพลังอำนาจ ซึ่งเมื่อบุคคลประสบความสำเร็จในสิ่งใดแล้ว ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้พัฒนาตนเองให้ก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น โดยความต้องการทั้ง 3 ด้านดังกล่าว มีสาระสำคัญดังนี้ (McClelland. 1961)

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการกระทำการสิ่งต่างๆ อย่างเต็มความสามารถของตนเองเพื่อการประสบความสำเร็จ บุคคลที่มีความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์จะมีคุณลักษณะชอบทำงานที่ท้าทายความสามารถ มีความรับผิดชอบสูง วางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ ตลอดจนต้องการข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาจากบุคคลรอบข้าง

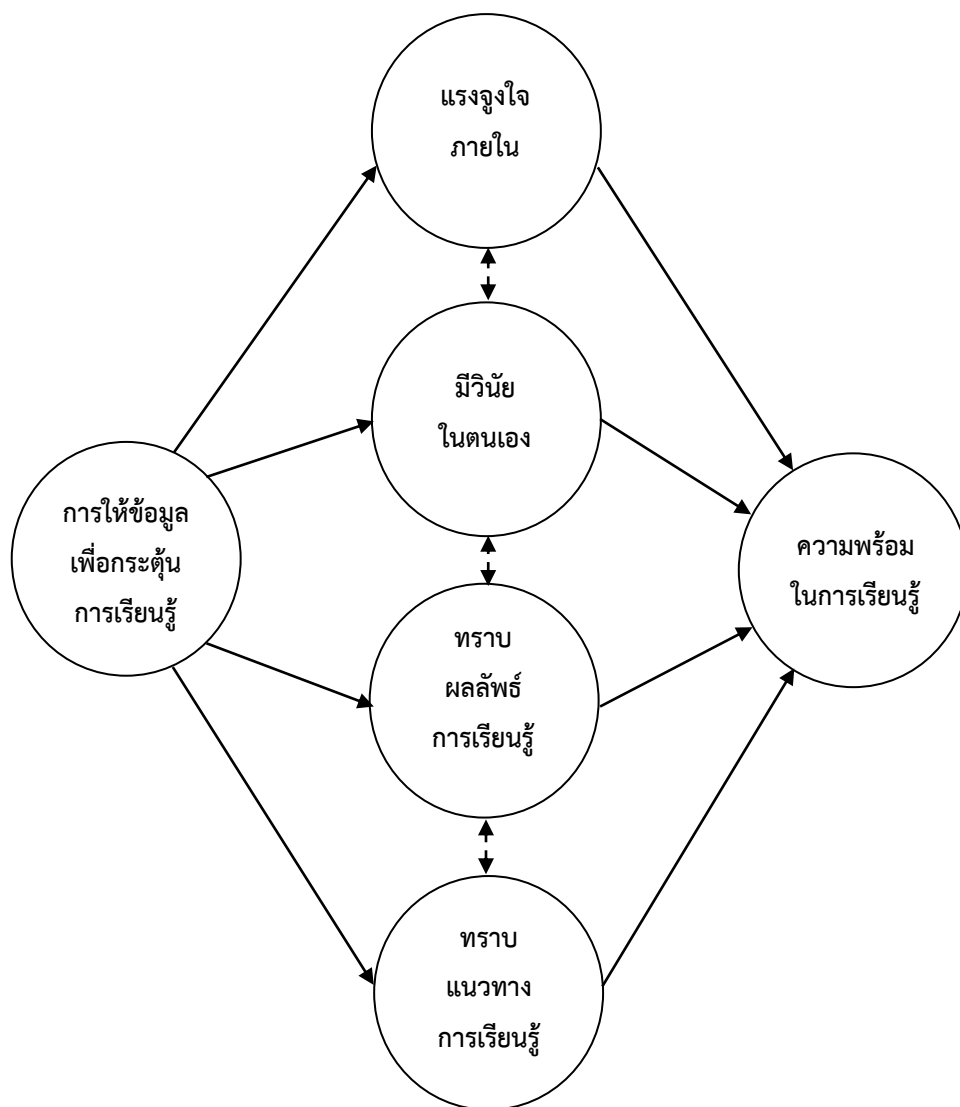
2. ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) เป็นความต้องการการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น เป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือกลุ่ม มีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น บุคคลที่มีความต้องการความผูกพันจะมีคุณลักษณะของความร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน สร้างและรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่นได้ดี

3. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการมีพลังอำนาจหรืออิทธิพลเหนือบุคคลอื่น บุคคลที่มีความต้องการพลังอำนาจสูงจะมีคุณลักษณะความเป็นผู้นำ กล้าตัดสินใจ ต้องการได้รับการยอมรับหรือยกย่องจากบุคคลอื่น ชอบการแข่งขันและเอาชนะ

มีผลการวิจัยที่ใช้ทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland หลายผลงานที่ทำให้เห็นว่าการใช้ทฤษฎีแรงจูงใจในด้านความต้องการความสำเร็จ สามารถพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างดี เช่น ผลการวิจัยของ Moor, Grabsch และ Rotter ที่ใช้ทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland กับผู้เรียนในโครงการ Leadership Living Learning Community ที่มหาวิทยาลัย Texas A&M ผลการวิจัยพบว่า จำนวนผู้เรียนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถและความเป็นผู้นำของตนเองมีมากที่สุด รองลงมาคือแรงจูงใจด้านความผูกพัน และแรงจูงใจด้านความต้องการอำนาจ (Moor, Grabsch, and Rotter. 2010)

การใช้แรงจูงใจสู่การลงมือทำเพื่อบรรลุความคาดหวังเป้าหมายของผู้เรียนแต่ละคนมีหลายเป้าหมายในเวลาเดียวกัน เป้าหมายการเรียนรู้ เป้าหมายทางสังคม เป้าหมายของผู้สอนกับผู้เรียนไม่ตรงกันผู้สอนพึงยึดเป้าหมายผู้เรียนเป็นหลักในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนเป้าหมายการเรียนรู้ที่ดีนำไปสู่ผลการเรียนที่ลึกซึ้งแตกฉาน โค้ชควรให้ข้อมูลเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้แก่ผู้เรียนเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การมีวินัยในตนเอง การกำหนดเป้าหมายของตนเอง การควบคุมตนเอง และการกำกับตนเอง

การให้ข้อมูลเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้สามารถทำได้หลายวิธีการตามบริบทและเป้าหมายของการโค้ช การให้ข้อมูลเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพช่วยทำให้ผู้เรียนมีความพร้อมในการเรียนรู้ด้านต่างๆ ดังแผนภาพต่อไปนี้



แผนภาพ 14 การให้ข้อมูลเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ (feed - up)

5.2 จุดมุ่งหมายของการให้ข้อมูลเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้

จุดมุ่งหมายของการให้ข้อมูลเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้มีดังต่อไปนี้

1. การสร้างแรงจูงใจภายในในการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยมุ่งให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และพัฒนาจากความต้องการของตนเอง อย่างไรก็ตามการสร้างแรงจูงใจภายในของผู้เรียนประถมศึกษาอาจจะต้องใช้แรงจูงใจภายนอกมาก่อนแต่สุดท้ายจะต้องสร้างแรงจูงใจภายในให้เกิดขึ้น
2. กระตุ้นความต้องการและความสนใจในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองด้านต่างๆ เช่น ความรู้ ความประพฤติ ทักษะต่างๆ
3. กระตุ้นแรงบันดาลใจ (inspiration) ในการที่จะทำกิจกรรมการเรียนรู้ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
4. กระตุ้นการคิดขั้นสูงซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อการเรียนรู้และการสร้างสรรค์นวัตกรรมของผู้เรียน
5. กระตุ้นวินัยในตนเอง (self - discipline) ประกอบด้วยการกำหนดเป้าหมายของตนเอง การกำกับตนเองและการควบคุมตนเองซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของการประสบความสำเร็จในการเรียนรู้
6. สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ทั้งบรรยากาศทางกายภาพ บรรยากาศทางสังคม และบรรยากาศทางจิตวิทยา
7. สร้างความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้หรือกิจกรรมการพัฒนาด้านต่างๆ ของผู้เรียน
8. ทำให้ผู้เรียนทราบผลลัพธ์การเรียนรู้และแนวทางการเรียนรู้ที่จะทำใ้บรรลุจุดมุ่งหมาย

5.3 การใช้คำถามเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้

การให้ข้อมูลเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้โดยใช้คำถามเป็นการตั้งคำถามที่กระตุ้นความอยากรู้ของผู้เรียน มุ่งเน้นให้เกิดแรงจูงใจและความต้องการในการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญ

คำถามที่กระตุ้นการเรียนรู้ที่ดี สามารถสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ได้ โดยตัวคำถามที่มีประสิทธิภาพส่วนใหญ่มักจะเป็นคำถามที่กระตุ้นการคิดสร้างสรรค์ หรือการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งสามารถคิดได้อย่างกว้างขวาง ไม่มีขอบเขตจำกัด ซึ่งจะนำไปสู่การเรียนรู้ต่อไป

ลักษณะของคำถามจะมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิดให้ผู้เรียนคิดในสิ่งที่ไม่น่าจะเป็นไปได้ แต่ในความเป็นจริงแล้วสามารถเป็นไปได้ คำถามในลักษณะนี้จะดึงดูดความสนใจจากผู้เรียนได้เป็นอย่างดี

การใช้คำถามเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ มุ่งกระตุ้นการคิดของผู้เรียนมากกว่าการได้คำตอบที่ถูกต้อง โค้ชต้องระมัดระวังว่าการตั้งคำถามในส่วนนี้ ไม่คาดหวังว่าผู้เรียนจะต้องตอบให้ถูกต้อง แต่เน้นให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นของตนเองออกมาให้มากที่สุดและเกิดความอยากรู้ นี่คือการมุ่งหมายของการตั้งคำถามเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้

แนวทางการตั้งคำถามเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ในบริบทของการจัดการเรียนการสอน โค้ชควรถามผู้เรียนทั้งชั้นเรียนโดยภาพรวมก่อนไม่ควรถามเฉพาะบุคคล เนื่องจากวัฒนธรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนส่วนใหญ่จะกลัวการถูกตั้งคำถาม เมื่อผู้เรียนมีความมั่นใจและให้ความไว้วางใจโค้ชมากขึ้นแล้ว จึงถามคำถามผู้เรียนรายบุคคล

การถามในภาพรวมทุกคนช่วยสร้างบรรยากาศแห่งความปลอดภัยได้ดี อีกทั้งยังเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนทุกคนได้ใช้กระบวนการคิดหาคำตอบอีกด้วย ในบางครั้งหากการถามนั้น เป็นการถามเฉพาะบุคคล จะมีผู้เรียนคนอื่นส่วนหนึ่ง ไม่ใช้กระบวนการคิดของตนเองต่อคำถามนั้น นับว่าเป็นการเสียโอกาสที่จะใช้คำถามกระตุ้นการเรียนรู้

ตัวอย่างคำถามที่ใช้สำหรับกระตุ้นการเรียนรู้ในบริบทต่างๆ มีดังต่อไปนี้

ตาราง 11 ตัวอย่างการใช้คำถามเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้

สาระสำคัญ	ระดับ	ตัวอย่างคำถาม
คำไทยที่มีหลาย ความหมาย	ป.3	นักเรียนคิดว่าคำว่า “กิน” ในสองประโยคนี้นี้ มีความหมายเหมือนหรือต่างกันอย่างไร 1. ฉันกินข้าวก่อนมาโรงเรียน 2. คนทุจริตโกงกินชาติ
ขนราก	ม. 1	นักเรียนอยากรู้หรือไม่ว่า ขนราก เหมือน หรือต่างจากราก อย่างไร และเราจะมีวิธีการ อย่างไรให้มองเห็นขนรากของพืช
เลขยกกำลัง	ม. 2	มีเลข 3 อยู่ 2 ตัว นักเรียนคิดว่าจะทำอย่างไร จึงได้คำตอบเท่ากับ 9
การมีสติ อยู่กับปัจจุบัน	ใช้ได้ ทุกระดับ	นักเรียนคิดว่า ความโลภ ความโกรธ ความหลง เราควรกำจัดสิ่งใดก่อน
จิตสาธารณะ	ใช้ได้ ทุกระดับ	นักเรียนคิดว่านักเรียนสามารถทำประโยชน์ ให้กับสังคมในเรื่องใดได้บ้าง
ความซื่อสัตย์ สุจริต	ใช้ได้ ทุกระดับ	นักเรียนคิดว่าโกงแล้วได้ประโยชน์ร่วมกัน เป็นความคิดที่ถูกต้องหรือไม่
การรับประทาน อาหารสุขภาพ	ใช้ได้ ทุกระดับ	นักเรียนคิดว่าสุขภาพที่ดีเริ่มต้นจากอะไร ได้บ้าง นักเรียนคิดว่านักเรียนจะเริ่มต้นสุขภาพดี ของตนเองอย่างไร
การใช้ App Line ในการเรียนรู้	ใช้ได้ ทุกระดับ	นักเรียนคิดว่า App Line ใช้ทำอะไรได้บ้าง และนักเรียนสามารถใช้ App Line ทำอะไรบ้าง

ตาราง 11 ตัวอย่างการใช้คำถามเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ (ต่อ)

สาระสำคัญ	ระดับชั้น	ตัวอย่างคำถาม
การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้	อุดมศึกษา	นักศึกษาคิดว่าการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ต้องทำเป็น 5 บท หรือไม่ เพราะเหตุใด
การเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐาน	อุดมศึกษา	นักศึกษาคิดว่าการเรียนการสอนกับการวิจัยเป็นเรื่องเดียวกันหรือไม่ เพราะเหตุใด
การโค้ชเพื่อการรู้คิด	อุดมศึกษา	นักศึกษาคิดว่าการโค้ชสามารถพัฒนาการรู้คิดของผู้เรียนได้หรือไม่ เพราะเหตุใด
การประเมินตามสภาพจริง	อุดมศึกษา	นักศึกษาคิดว่าการจัดการเรียนการสอนกับการประเมินตามสภาพจริงเป็นสิ่งเดียวกันหรือไม่

จากตัวอย่างการใช้คำถามกระตุ้นการเรียนรู้ข้างต้น จะพบว่าโค้ชสามารถถามคำถามอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับสาระสำคัญที่ต้องการกระตุ้นการเรียนรู้ได้หลากหลายมาก อย่างลืมน่าว่า “คำถามที่ดี มีค่ามากกว่าคำตอบที่ถูกต้อง” หมายความว่า โค้ชไม่ต้องคาดหวังว่าทุกคำตอบจะต้องถูกต้อง แต่ให้คาดหวังว่าทุกคำถามจะต้องมีคำตอบ กลับคืนมา จะถูกหรือผิดยังไม่ใช่เรื่องสำคัญในการกระตุ้นการเรียนรู้นี้ ถ้าผู้เรียนตอบถูกก็เป็นสิ่งที่ดี แต่ถ้าผู้เรียนตอบผิดก็จะเป็นโจทย์ให้โค้ชนำไปคิดต่อว่าจะใช้กลวิธีการโค้ชต่อไปอย่างไรให้ผู้เรียนมีความเข้าใจที่ถูกต้อง

5.4 การใช้สื่อเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้

การให้ข้อมูลเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้โดยใช้สื่อ เป็นอีกวิธีการหนึ่งที่โค้ชสามารถเลือกใช้ได้ตามความสนใจของผู้เรียนและสัมพันธ์กับสาระสำคัญที่ผู้เรียนจะต้องเรียนรู้

สื่อที่สามารถนำมาใช้กระตุ้นการเรียนรู้มีหลากหลายชนิด เช่น ของจริง รูปภาพ คลิป เป็นต้น การเลือกใช้สื่อประเภทใดขึ้นอยู่กับ บริบท สาระสำคัญที่ต้องการให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ธรรมชาติผู้เรียน และจุดมุ่งหมายของการกระตุ้นการเรียนรู้

ปัจจุบันมีความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสูงมาก มีสื่อที่อยู่ในโลกออนไลน์มากมายที่โค้ชสามารถคัดสรรมาใช้กระตุ้นการเรียนรู้ได้ การเลือกสื่อออนไลน์ ควรสอดคล้องกับระดับพัฒนาการทางสติปัญญาของผู้เรียนด้วย สื่อแต่ชิ้นมีความซับซ้อนในการวิเคราะห์เพื่อทำความเข้าใจในระดับที่แตกต่างกัน กรณีที่เป็นเด็กเล็กควรใช้สื่อที่ตรงไปตรงมา ไม่ซับซ้อน แต่ถ้าเป็นเด็กโตสามารถใช้สื่อที่ซับซ้อนมากขึ้นได้

การใช้สื่อในการกระตุ้นการเรียนรู้ อาจมีการใช้คำถามร่วมด้วย เพื่อให้การกระตุ้นการเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้เรียนได้ดูสื่อและตอบคำถามร่วมด้วย เพื่อนำไปสู่กระบวนการเรียนรู้ต่างๆ ต่อไป

การเลือกสื่อออนไลน์มีข้อพึงระวังบางประการ เช่น **สื่อที่มีความรุนแรงไม่ควรนำมาใช้ไม่ว่าด้วยเหตุผลใดๆ** ก็ตาม เพราะการที่ผู้เรียนได้ดูสื่อที่มีความรุนแรง จะเกิดการรับรู้และจดจำไว้ในจิตใต้สำนึก ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ผู้เรียนมีพฤติกรรมก้าวร้าว ดังนั้นควรเลือกสื่อที่ไม่มีความรุนแรง แต่มีความสร้างสรรค์ ซึ่งการที่ผู้เรียนได้ดูสื่อที่สร้างสรรค์ช่วยให้สมองส่วนคิด (สมองส่วนหน้า) ทำงานในเชิงบวก เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการคิดสร้างสรรค์ต่อไป

ตัวอย่างการใช้สื่อเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ในบริบทต่างๆ ทำตารางวิเคราะห์
จำแนกตาม กลุ่มเป้าหมาย ประเภทสาระสำคัญ และตัวอย่างสื่อ มีดังต่อไปนี้

ตัวอย่างที่ 1 การใช้ภาพไอศกรีมโคนมากระตุ้นการเรียนรู้ โดยให้ผู้เรียน
มีแรงจูงใจในการเรียนรู้ และลงมือปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยความมุ่งมั่นทันทีแล้ว
จะประสบความสำเร็จ เหมือนกับการรับประทานไอศกรีมทันทีก่อนที่จะละลาย



แผนภาพ 15 การใช้สื่อภาพไอศกรีมโคนในการกระตุ้นการเรียนรู้

ตัวอย่างที่ 2 การใช้ภาพถุงชาประเภทต่างๆ มากระตุ้นการเรียนรู้ โดยให้ผู้เรียนมีความอดทนในการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้จนประสบความสำเร็จ เปรียบเสมือนถุงชาที่จมอยู่ในน้ำร้อน มีความอดทนสูงจนกระทั่งได้น้ำชาออกมาให้เราดื่ม



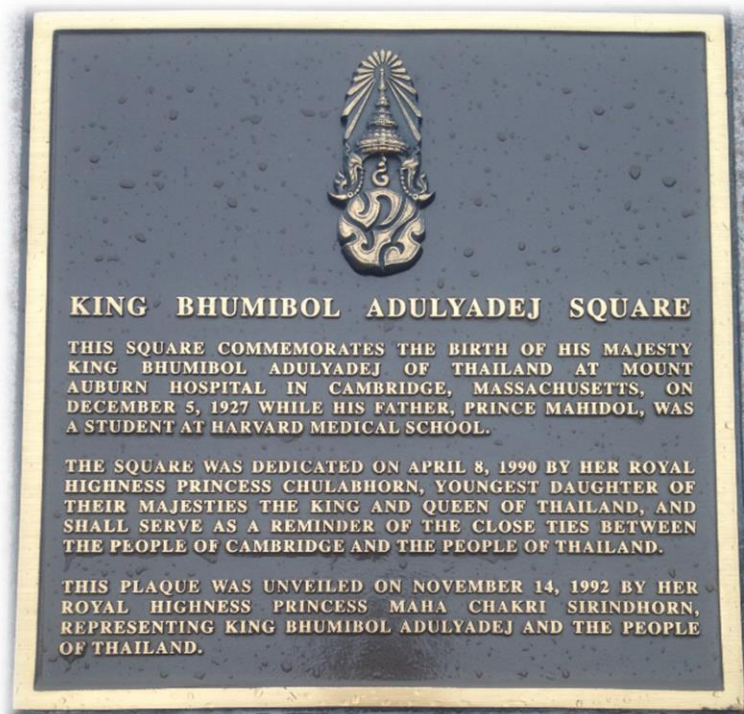
แผนภาพ 16 การใช้สื่อภาพถุงชาในการกระตุ้นการเรียนรู้

ตัวอย่างที่ 3 การใช้ของจริงที่เป็นตะกร้า 3 ใบ ติดข้อความที่ตะกร้าแต่ละใบเรียงลำดับ ใบที่ 1 รู้สึกอย่างไร ใบที่ 2 เรียนรู้อะไร และใบที่ 3 จะนำไปปฏิบัติอย่างไร มาใช้กระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้ทราบผลลัพธ์ว่าเมื่อเสร็จสิ้นการเรียนรู้แล้ว ผู้เรียนจะต้องถอดบทเรียนออกมาว่า ตนเองรู้สึกอย่างไรต่อกิจกรรมที่ได้ปฏิบัติ ได้เรียนรู้อะไรจากการทำกิจกรรม และจะนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปปฏิบัติอย่างไร นอกจากนี้ยังทำให้ผู้เรียนทราบแนวทางการเรียนรู้อีกด้วยว่า จะต้องมีความตั้งใจในการปฏิบัติกิจกรรม เพราะถ้าไม่ตั้งใจก็จะถอดบทเรียนออกมาไม่ได้ และจะทำให้ไม่มีอะไรไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อน



แผนภาพ 17 การใช้สื่อที่เป็นของจริง ตะกร้า 3 ใบในการกระตุ้นการเรียนรู้

ตัวอย่างที่ 4 การใช้ชุดภาพถ่ายจากสถานที่จริงเพื่อกระตุ้น การเรียนรู้ เรื่อง สถาบันพระมหากษัตริย์กับรากฐานของสังคมไทย การที่ผู้เรียนได้เห็นภาพถ่ายจากสถานที่จริงจะให้อารมณ์และความรู้สึกที่แตกต่างจากการใช้ภาพถ่ายที่ copy มาจากเว็บไซต์ แต่ถ้าไม่มีภาพถ่ายจากสถานที่จริง ก็อาจใช้วิธีการอื่นในการกระตุ้นการเรียนรู้ ได้อีกดังที่ได้กล่าวนำมาในเบื้องต้นแล้ว ภาพนี้เป็นภาพ “KING BHUMIBOL ADULYADEJ SQUARE” หรือ “จัตุรัสภูมิพลอดุลยเดช” ตั้งอยู่บริเวณแยกถนน Bennett กับถนน Eliot หน้า John F. Kennedy School of Government ใกล้กับโรงพยาบาล Mount Auburn Hospital โรงพยาบาลที่ประสูติของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เมือง Boston มลรัฐ Massachusetts ประเทศสหรัฐอเมริกา



แผนภาพ 18 การใช้สื่อที่เป็นภาพถ่ายจากสถานที่จริงในการกระตุ้นการเรียนรู้

ข้อความที่จารึกไว้มีใจความสำคัญดังนี้

"จักรัสดแห่งนี้สร้างขึ้นเพื่อระลึกถึงคุณวาระวันพระราชสมภพของพระบาทสมเด็จพระ

พระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชแห่งประเทศไทย

ณ โรงพยาบาลเมทอนอเบิร์น เคมบริดจ์ มลรัฐแมสซาชูเซตส์

เมื่อวันที่ 5 ธันวาคม 1927 ขณะที่เจ้าฟ้ามหิดลพระบรมราชชนก

ศึกษาอยู่ที่วิทยาลัยแพทยศาสตร์ฮาร์วาร์ด

จักรัสนี้วางศิลาฤกษ์เมื่อวันที่ 7 เมษายน 1990

โดยพระเจ้าลูกเธอเจ้าฟ้าจุฬาภรณวลัยลักษณ์ อัครราชกุมารี

พระธิดาองค์สุดท้ายในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช

และสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ แห่งประเทศไทย

เป็นเครื่องหมายรำลึกแทนสายสัมพันธ์ใกล้ชิดระหว่างประชากร

แห่งนครเคมบริดจ์และปวงชนชาวไทย

อนุสรณ์สถานนี้เปิดแพรคลุมป้าย เมื่อวันที่ 14 พฤศจิกายน 1992

โดยพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ทรงพระกรุณา

โปรดเกล้าฯ ให้สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี

เป็นผู้แทนพระองค์ และผู้แทนปวงชนชาวไทย

ในการเปิดแพรคลุมป้ายอนุสรณ์สถาน"

ที่มาข้อความแปลภาษาไทย facebook.com/Proud.to.be.SIAM

สืบค้นเมื่อวันที่ 14 สิงหาคม 2558

5.5 การใช้เรื่องเล่าเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้

การใช้เรื่องเล่าเป็นอีกวิธีการหนึ่งที่ใช้สำหรับการให้ข้อมูลเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ที่โค้ชสามารถเลือกใช้ตามบริบทของการโค้ช การใช้เรื่องเล่าที่มีประสิทธิภาพสามารถกระตุ้นการเรียนรู้ การคิดขั้นสูงและมิติด้านจิตใจได้เป็นอย่างดี

เรื่องเล่าที่ใช้ในการกระตุ้นการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพควรเป็นเรื่องจริงที่เกิดขึ้นกับประสบการณ์ของโค้ช หรือเรื่องที่เกิดขึ้นจริงในอดีต เรื่องราวทางประวัติศาสตร์

การใช้เรื่องเล่าในการกระตุ้นการเรียนรู้ หากโค้ชมีทักษะในการเล่าเรื่องที่มีอรรถรส จะยิ่งกระตุ้นการเรียนรู้ได้มากขึ้นเป็นอย่างมาก

อย่างไรก็ตามการใช้วิธีการเล่าเรื่องจะเหมาะสมกับผู้เรียนที่มีรูปแบบการเรียนรู้จากการฟัง นั่นคือ ถ้าผู้เรียนชอบฟังแล้วการใช้วิธีการเล่าเรื่องจะสามารถกระตุ้นการเรียนรู้ได้ดี

การเล่าเรื่องที่กระตุ้นการเรียนรู้ นั้น โค้ชจะต้องสอดแทรกสาระสำคัญเข้าไปในเนื้อเรื่อง เพื่อให้เรื่องที่เล่าสามารถเชื่อมโยงไปสู่สาระสำคัญที่ผู้เรียนจะต้องเรียนรู้ หรือทักษะที่ต้องปฏิบัติได้

การเล่าเรื่อง ไม่ใช่เล่าไปเรื่อย ๆ โดยไม่มีสาระสำคัญ การเล่าเรื่องโดยไม่มีสาระสำคัญจะเป็นการเสียเวลาโดยเปล่าประโยชน์และไม่สามารถกระตุ้นการเรียนรู้ได้

เรื่องที่เล่าเป็นสิ่งที่สำคัญมากที่โค้ชจะต้องคัดสรรมาแล้วเป็นอย่างดี เรื่องที่นำมาเล่าควรมีเนื้อหาที่สร้างสรรค์ สามารถสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมที่ดีงาม คติสอนใจได้ด้วย เพราะนอกจากจะกระตุ้นการเรียนรู้ได้แล้ว ยังสามารถพัฒนามิติด้านจิตใจได้อีกด้วย นับว่าเป็นการลงทุนที่คุ้มค่า

ทักษะการเล่าเรื่องที่สำคัญเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้และจินตนาการของผู้เรียน มีดังนี้

1. การใช้เสียงประกอบการเล่าเรื่องที่สอดคล้องกับเนื้อหาของเรื่อง
2. การใช้ภาษากายประกอบการเล่าเรื่องช่วยการทำความเข้าใจกับเนื้อเรื่อง
3. การสร้างอารมณ์และความรู้สึกร่วมของผู้เรียนไปกับเรื่องราวที่เล่า
4. การใช้คำถามสอดแทรกขณะเล่าเรื่อง เพื่อให้ความคิดของผู้เรียนอยู่กับเรื่องที่เล่า ทำให้คิดและติดตามตลอดเรื่องเล่า
5. การสรุปเรื่องที่เล่าเพื่อนำไปสู่กระบวนการเรียนรู้ในขั้นตอนต่อไป
6. ทักษะการเล่าเรื่องดังกล่าวโค้ชควรฝึกฝนให้เกิดความชำนาญ มีหลายครั้งที่โค้ชเล่าเรื่องแล้วผู้เรียนขาดความสนใจกลางคัน ทำให้บรรยากาศในการเรียนรู้สูญเสียไป
7. การใช้เรื่องเล่าเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้สามารถทำได้ตลอดเวลาของการโค้ช โดยไม่มีข้อจำกัดใดๆ แต่โค้ชจะต้องวิเคราะห์และเลือกจังหวะเวลาในการเล่าให้เหมาะสม และทำให้การกระตุ้นการเรียนรู้บรรลุจุดมุ่งหมาย

ตัวอย่างการใช้เรื่องเล่าในการกระตุ้นการเรียนรู้ ในการโค้ชสาระสำคัญเรื่อง การไม่ประทุษร้ายบุคคลอื่น โดยการเล่าเรื่องพระเทวทัตให้ปล่อยช้างนาฬาคีรีสั้นๆ ว่า พระเทวทัตเป็นพระที่มีจิตใจมักใหญ่ใฝ่สูงได้ทำการประทุษร้ายต่อพระพุทธเจ้า โดยให้ปล่อยช้างพระที่นั่งของพระเจ้าอาชาตศัตถ์ที่กำลังตกมัน เพื่อให้ทำร้ายพระพุทธเจ้า แต่พระพุทธเจ้าทรงแผ่เมตตาให้ช้างนาฬาคีรี จนช้างนาฬาคีรีสงบลง และได้ฟังพระธรรมเทศนาของพระพุทธเจ้า จนเกิดปัญญาและอาจวางอุบายของพระพุทธเจ้า และกลับไปยังโรงช้างในที่สุด เหตุการณ์ที่ทำให้พระเทวทัตสูญเสียความเลื่อมใสศรัทธาจากประชาชนและบรรดาลูกศิษย์ ไม่มีใครต้อนรับ ไม่มีใครถวายอาหารให้ และเสื่อมเสียจากลาภสักการะทั้งปวง พุทธประวัติตอนนี้สอนให้รู้ว่า

“การประทุษร้ายบุคคลอื่น ย่อมนำความเสื่อมเสียให้กับตนเอง”

เมื่อเล่าเรื่องพุทธประวัติแล้ว ผู้สอนจึงดำเนินการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียน
ปฏิบัติกิจกรรมการไม่ประทุษร้ายบุคคลอื่นต่อไป



แผนภาพ 19 ภาพพุทธประวัติตอนพระเวทให้ปล่อยช้างนาฬาคีรี
ที่มา [https://th.wikipedia.org/wiki/File:Devadatta_-_](https://th.wikipedia.org/wiki/File:Devadatta_-_Inciting_an_elephant_to_charge_at_the_Buddha.jpg)
[Inciting_an_elephant_to_charge_at_the_Buddha.jpg](https://th.wikipedia.org/wiki/File:Devadatta_-_Inciting_an_elephant_to_charge_at_the_Buddha.jpg)
สืบค้นเมื่อ 8 สิงหาคม 2558

5.6 การให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้

การให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติเป็นอีกวิธีการหนึ่งที่ใช้สำหรับกระตุ้นการเรียนรู้
ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยโค้ชมีกิจกรรมที่ใช้เวลาไม่มากในการกระตุ้นให้ผู้เรียน
เกิดแรงจูงใจและความต้องการในการเรียนรู้

กิจกรรมการปฏิบัติสำหรับการกระตุ้นการเรียนรู้ เน้นการสร้างความตื่นตัว
และความสนใจ มากกว่าการฝึกทักษะการปฏิบัติในกระบวนการเรียนรู้โดยทั่วไป

ลักษณะกิจกรรมการปฏิบัติในการกระตุ้นการเรียนรู้มีความท้าทายความคิด
และจินตนาการของผู้เรียน ช่วยสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ที่สนุกตื่นเต้น

กิจกรรมกระตุ้นการเรียนรู้ไม่ควรยากหรือง่ายเกินไป โค้ชควรเลือกให้เหมาะสมกับระดับความสามารถของผู้เรียน หากกิจกรรมง่ายเกินไปก็จะไม่น่าสนใจ และถ้ายากเกินไปจนไม่ทำให้สำเร็จได้กิจกรรมนั้นก็ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ได้

การกระตุ้นการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมโค้ชควรใช้คำถามร่วมด้วยเพื่อให้ผู้เรียนใช้กระบวนการคิดต่างๆ เกิดการเห็นคุณค่า และมีเจตคติที่ดีต่อสิ่งที่จะเรียนรู้ต่อไป

การใช้กิจกรรมให้ผู้เรียนปฏิบัติเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้จะมีประโยชน์อย่างมาก เพราะผู้เรียนจะได้ใช้ประสาทสัมผัสต่างๆ ของร่างกายในการทำกิจกรรม มีปฏิสัมพันธ์เชิงรุก อีกทั้งเป็นปัจจัยที่นำไปสู่การเรียนรู้สาระสำคัญต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากได้มีประสบการณ์ตรงกับสิ่งที่กำลังจะเรียนรู้

อย่างไรก็ตามกิจกรรมที่ผู้เรียนปฏิบัติเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ควรมีสาระสำคัญที่ผู้เรียนจะต้องเรียนรู้บูรณาการอยู่ในกิจกรรมนั้นๆ ด้วย นอกจากนี้ยังสามารถบูรณาการคุณลักษณะได้อีกด้วย แต่อย่าลืมว่ากิจกรรมส่วนนี้ปฏิบัติเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้เท่านั้น จุดมุ่งหมายสำคัญ คือ การทำให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจ แรงปรารถนาในการเรียนรู้ต่อไป

การให้ข้อมูลเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้โดยการให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติเป็นภารกิจที่โค้ชจะต้องวางแผนและเตรียมการมาอย่างดี เพื่อให้การปฏิบัติของผู้เรียนนำไปสู่การเรียนรู้ในเชิง concept ซึ่งการเตรียมความพร้อมในส่วนนี้มีรายละเอียดมากกว่าการให้ข้อมูลเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้โดยการตั้งคำถาม การใช้สื่อ และการใช้เรื่องเล่าจากประสบการณ์ ที่ผ่านมามักไม่ค่อยพบบ่อยนักที่โค้ชจะใช้วิธีการให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติในการให้ข้อมูลเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้

อย่างไรก็ตามการให้ข้อมูลเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้โดยการให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัตินี้ สามารถเชื่อมโยงกิจกรรมไปสู่กิจกรรมการเรียนรู้ที่แท้จริงได้ด้วย ไม่ได้หมายความว่าให้ผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรมในการกระตุ้นการเรียนรู้แล้วจะเดินกิจกรรมต่อไปไม่ได้ซึ่งถ้าหากโค้ชทำตรงนี้จะจะเป็นประโยชน์อย่างมากกับผู้เรียน เนื่องจากการเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อความจำ มากกว่าการเรียนรู้ด้วยการฟังและการดูจากสื่อ ดังนั้นในกระบวนการให้ข้อมูลเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้จึงควรอย่างยิ่งที่โค้ชจะใช้วิธีการที่หลากหลาย เลือกให้เหมาะสมกับผู้เรียน ตัวอย่างของการให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้มีดังต่อไปนี้ (ภาพถ่ายต่อไปนี้ เป็นภาพที่ผู้เขียนได้ถ่ายเก็บไว้ด้วยตนเอง)

ตัวอย่างที่ 1 ในการเรียนรู้เรื่องพลังงานลม โค้ชได้ให้ข้อมูลเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ โดยให้ผู้เรียนประดิษฐ์สิ่งของที่เกี่ยวข้องกับพลังงานลม ใช้เวลาประมาณ 10 นาที ภาพนักเรียนในรูปนี้เป็นนักเรียนโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนบ้านแม่ น้ำน้อย อ.ไทรโยค จ.กาญจนบุรี สร้างสิ่งประดิษฐ์ที่เรียกว่าคอปเตอร์หลอดกาแฟ มีแรงบันดาลใจมาจากการเสด็จพระราชดำเนินของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี มาเยี่ยมโรงเรียนโดยเฮลิคอปเตอร์ นักเรียนได้ประดิษฐ์เฮลิคอปเตอร์หลอดกาแฟ ก่อนที่จะกลับไปเรียนเรื่องพลังงานลมกับครูตำรวจตระเวนชายแดนต่อไป



ตัวอย่างที่ 2 โค้ชใช้กิจกรรมการร้องเพลง “ปลาหู” เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้เรื่อง “ปลาหูชาเตี้ยะ” สำหรับผู้เรียนระดับอนุบาล 2 โรงเรียนอนุบาลสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม การร้องเพลงทำให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้น และสนุกสนานในการเรียนรู้ ทั้งยังช่วยให้จดจำสาระสำคัญได้ดี



ตัวอย่างที่ 3 การกระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียนปฐมวัยที่ Shizuoka Affiliated Elementary School ประเทศญี่ปุ่น เรื่อง ระบบนิเวศ โดยการให้ผู้เรียนได้ ปฏิบัติกิจกรรมการสำรวจสิ่งแวดล้อมที่จำลองอยู่ในกล่องพลาสติกใส ทำให้ผู้เรียน มีความสนุกสนาน ตื่นเต้น ยิ้มแย้มแจ่มใส และเรียนรู้อย่างมีความสุข นับว่าเป็นการ Feed – up ที่มีประสิทธิภาพสูงมาก



5.7 กิจกรรมการให้ข้อมูลเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้

การให้ข้อมูลเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้สามารถทำได้หลายวิธีการ โค้ชอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือใช้หลายๆ วิธีร่วมกันก็ได้ แต่ยึดจุดมุ่งหมายเกี่ยวกับ**แรงจูงใจ** **แรงบันดาลใจในการเรียนรู้**ที่เป็นรากฐานของ**ความสุขในการเรียนรู้**เป็นสำคัญ โดยการให้ข้อมูลเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้มีกิจกรรมสำคัญที่โค้ชควรดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1. สร้างความสนใจในการเรียนรู้
2. สร้างแรงจูงใจภายในในการเรียนรู้
3. สร้างเชื่อมั่นในตนเองให้กับผู้เรียน
4. สร้างแรงปรารถนาในการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน
5. สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้
6. กระตุ้นวินัยเชิงบวก (positive discipline)
7. สร้างความกระตือรือร้นและพร้อมเรียนรู้
8. กระตุ้นกระบวนการคิดขั้นสูงของผู้เรียน
9. สื่อสารผลลัพธ์ของการเรียนรู้ไปยังผู้เรียน
10. ทบทวนความรู้เดิมที่จำเป็นต่อการเรียนรู้
11. แจ้งจุดประสงค์การเรียนรู้
12. แจ้งภาระงานที่ผู้เรียนจะได้ปฏิบัติการเรียนรู้
13. แจ้งประเด็นและเกณฑ์การประเมินให้ผู้เรียนทราบ

โดยผู้เรียนสามารถมีส่วนร่วมในการกำหนดประเด็น

และเกณฑ์การประเมินได้

สรุป

สาระสำคัญที่นำเสนอในบทนี้ ได้กล่าวถึงการให้ข้อมูลเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ (feed - up) เป็นการดำเนินการด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ มีวินัยในตนเอง (self - discipline) ทราบผลลัพธ์การเรียนรู้ และแนวทางการเรียนรู้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยเกื้อหนุนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ จุดมุ่งหมายของการให้ข้อมูลเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ คือ การสร้างแรงจูงใจภายในในการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยมุ่งให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และพัฒนาจากความต้องการของตนเอง อย่างไรก็ตามการสร้างแรงจูงใจภายในของผู้เรียนประถมศึกษา อาจจะต้องใช้แรงจูงใจภายนอกมากระตุ้นก่อนแต่สุดท้ายจะต้องสร้างแรงจูงใจภายในให้เกิดขึ้น ซึ่งการให้ข้อมูลเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้โดยใช้คำถามเป็นการตั้งคำถามที่กระตุ้นความอยากรู้ของผู้เรียน มุ่งเน้นให้เกิดแรงจูงใจและความต้องการในการเรียนรู้เป็นสำคัญ นอกจากนี้การให้ข้อมูลเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้โดยใช้สื่อเป็นอีกวิธีการหนึ่งที่โค้ชสามารถเลือกใช้ได้ตามความสนใจของผู้เรียนและสัมพันธ์กับสาระสำคัญที่ผู้เรียนจะต้องเรียนรู้ การใช้เรื่องเล่าเป็นอีกวิธีการหนึ่งที่ใช้สำหรับการให้ข้อมูลเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ที่โค้ชสามารถเลือกใช้ตามบริบทของการโค้ช การใช้เรื่องเล่าที่มีประสิทธิภาพ สามารถกระตุ้นการเรียนรู้ การคิดขั้นสูง และมิติด้านจิตใจได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้การให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติเป็นอีกวิธีการหนึ่งที่ใช้สำหรับการกระตุ้นการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยมีกิจกรรมการโค้ชที่ใช้เวลาไม่มากในการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจและความต้องการในการเรียนรู้ และที่สำคัญคือการให้ข้อมูลเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้สามารถทำได้หลายวิธีการโค้ชอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือใช้หลายๆวิธีร่วมกันก็ได้ แต่ต้องยึดจุดมุ่งหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจ แรงบันดาลใจในการเรียนรู้เป็นสำคัญ

การ Feed – up

สามารถกระทำได้ตลอดเวลา

ที่โค้ชเห็นว่าผู้เรียนกำลังต้องการ

แรงจูงใจในการเรียนรู้

บรรณานุกรม

- Anderson, Lorin. W, & Krathwohl, David. R. (eds.) (2001). **A Taxonomy for Learning, Teaching, and Assessing: A Revision of Bloom's Taxonomy of Educational Objectives.** Abridged Edition, New York: Longman.
- Costa, Arthur L. and Garmston, Robert J. (2002). **Cognitive Coaching A Foundation for Renaissance Schools.** 2nded. Massachusetts: Christopher – Gordon Publishers, Inc.
- Costa, Arthur L. and Garmston, Robert J. (2002). **Cognitive Coaching A Foundation for Renaissance Schools.** 2nded. Massachusetts: Christopher – Gordon Publishers, Inc.
- Knight, Jim. (2009). **Coaching Approaches & Perspectives.** California: Corwin Press.
- Marzano, Robert J. and Simms, Julia. (2012). **Coaching Classroom Instruction: The Classroom Strategies Series.** Bloomington: Marzano Research Laboratory.
- McClelland, D.C. (1961). **The Achieving Society.** New York: The Free Press.
- Moore, L.L., Grabsch, D.K., and Rotter, C. (2010). “Using Achievement Motivation Theory to Explain Student Participation in a Residential Leadership Learning Community”. **Journal of Leadership Education.** 9(2) pp. 22 – 34.
- Sobel, Andrew and Panas, Jerold. (2012). **Power Questions: Build Relationships, Win New Business, and Influence Others.** New York: John Wiley & Sons, Incorporated.
- Sweeney, Diane. (2010). **Student – Centered Coaching: A guide for K – 8 Coaches and Principals.** California: Corwin Press.

การ Feed – up

ช่วยกระตุ้นการคิดที่มีต่อการเรียนรู้

เป็นปัจจัยสำคัญของการใช้

กระบวนการเรียนรู้และกระบวนการคิด

บทที่ 6

การตรวจสอบความเข้าใจของผู้เรียน

Checking for Understanding

เป็นกลไกสำคัญของการโค้ช

ให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

บทนำ

การนำเสนอเนื้อหาสาระ เรื่อง การตรวจสอบความเข้าใจของผู้เรียน (checking for understanding) มุ่งสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดของการตรวจสอบความเข้าใจของผู้เรียน จุดมุ่งหมายของการตรวจสอบความเข้าใจของผู้เรียน ประโยชน์ของการตรวจสอบความเข้าใจของผู้เรียน ช่วงเวลาของการตรวจสอบความเข้าใจของผู้เรียน วิธีการตรวจสอบความเข้าใจของผู้เรียน และแนวทางการช่วยเหลือผู้เรียนหลังการตรวจสอบความเข้าใจ โดยมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

1. การตรวจสอบความเข้าใจของผู้เรียน เป็นภารกิจที่สำคัญประการหนึ่งของโค้ช เนื่องจากเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบวินิจฉัยความรู้ความเข้าใจ ทักษะ กระบวนการคิดหรือกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนที่โค้ชจะต้องประคับประคองให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียนรู้
2. การตรวจสอบความเข้าใจของผู้เรียน มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบความรู้ความเข้าใจ ทักษะ กระบวนการคิด กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้ความช่วยเหลือผู้เรียนต่อไป
3. การตรวจสอบความเข้าใจของผู้เรียน ช่วยทำให้โค้ชมีสารสนเทศเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ ทักษะ กระบวนการคิด กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน และนำไปใช้โค้ชให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จ
4. การตรวจสอบความเข้าใจของผู้เรียน สามารถดำเนินการได้ตลอดทุกช่วงเวลาของการเรียนรู้ ได้แก่ ก่อนการเรียนรู้ ระหว่างการเรียนรู้ หลังการเรียนรู้ และติดตามผลการเรียนรู้

5. การตรวจสอบความเข้าใจของผู้เรียนมีหลายวิธีการที่โค้ชสามารถเลือกใช้ได้ตามบริบทของการโค้ช เช่น การสังเกตพฤติกรรมผู้เรียน การซักถาม และการตรวจสอบผลงาน เป็นต้น

6. การช่วยเหลือผู้เรียนภายหลังการตรวจสอบความเข้าใจมีหลายวิธีการที่โค้ชควรเลือกใช้ให้เหมาะสมตามบริบทของการโค้ช ซึ่งโดยทั่วไปมี 5 วิธีการ ได้แก่ 1) การให้คำอธิบายเพิ่มเติมหรือทำตัวอย่าง 2) การแนะนำให้ผู้เรียนไปเรียนรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง 3) การให้เพื่อนช่วยเพื่อน 4) การให้ฝึกทักษะเพิ่มเติม 5) การสอนซ่อมเสริม



การควบคุมความคิดของตนเอง

มุ่งเน้นไปที่คำพูดที่มีต่อตัวเราเอง

เราไม่ได้เห็นสิ่งต่างๆ อย่างที่มันเป็น

แต่เราเห็นมันอย่างที่เขเป็น

“We don’t see thing as they are

We see them as we are”

6.1 แนวคิดของการตรวจสอบความเข้าใจของผู้เรียน

การตรวจสอบความเข้าใจของผู้เรียนเป็นภารกิจสำคัญประการหนึ่งของโค้ช เนื่องจากเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบวินิจฉัยความรู้ความเข้าใจ ทักษะ กระบวนการคิด หรือกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน ที่โค้ชจะต้อง **ประคับประคอง**ให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียนรู้

การตรวจสอบความเข้าใจของผู้เรียนเป็นกลไกการพัฒนาผู้เรียนที่โค้ชเก่งๆ จะสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนได้ข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องมาพัฒนาผู้เรียน

การตรวจสอบความเข้าใจของผู้เรียน ทำได้หลายวิธีการ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น การสังเกต การสอบถาม การประเมินผลงาน การให้ผู้เรียนรายงานตนเอง การให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็น การทดสอบเพื่อการวินิจฉัย เป็นต้น โดยโค้ชสามารถเลือกใช้วิธีการต่างๆ ได้ตามความเหมาะสมกับบริบทของการโค้ช

การตรวจสอบความเข้าใจของผู้เรียน กระทำได้ตลอดทุกช่วงเวลาของการเรียนรู้ ได้แก่ ก่อนการเรียนรู้ ระหว่างการเรียนรู้ หลังการเรียนรู้ ติดตามการเรียนรู้ โดยนำข้อมูลสารสนเทศมาพัฒนาผู้เรียนโดยใช้พลังคำถาม (power questions) ตลอดจนการให้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) และการให้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ต่อยอด (feed - forward) ตลอดจนวิธีการอื่นๆ ตามความเหมาะสม

6.2 จุดมุ่งหมายของการตรวจสอบความเข้าใจของผู้เรียน

การตรวจสอบความเข้าใจของผู้เรียน มีจุดมุ่งหมายเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ เกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ ทักษะ กระบวนการคิด กระบวนการเรียนรู้

ด้วยวิธีการต่างๆ ตามสภาพจริง ตลอดทุกช่วงเวลาการเรียนรู้ จนได้ข้อมูลสารสนเทศ ที่ถูกต้องและเพียงพอแล้วนำมาวินิจฉัยจุดบกพร่องในการเรียนรู้ของผู้เรียน และดำเนินการให้ความช่วยเหลือผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

6.3 ประโยชน์ของการตรวจสอบความเข้าใจของผู้เรียน

การตรวจสอบความเข้าใจของผู้เรียนมีประโยชน์ต่อโค้ชและผู้เรียนหลาย ประการ ดังต่อไปนี้

1. ทำให้โค้ชทราบความรู้ความเข้าใจ ทักษะ กระบวนการคิด กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญที่จะทำให้โค้ชสามารถนำมาวางแผนการโค้ชได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ทำให้โค้ชทราบความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน (misconception) ของผู้เรียน นำไปสู่การให้ความช่วยเหลือแก้ไขให้ถูกต้อง
3. ทำให้โค้ชทราบกระบวนการคิด หรือกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน นำไปสู่การให้การส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนใช้กระบวนการคิด หรือกระบวนการเรียนรู้ของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
4. ทำให้โค้ชทราบระดับผลการเรียนรู้ ทักษะ กระบวนการคิด หรือกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน ว่าเป็นไปตามจุดประสงค์การเรียนรู้หรือไม่เพียงใด นำไปสู่การปรับปรุงการโค้ชให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
5. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาความรู้ความเข้าใจ ทักษะ กระบวนการคิด กระบวนการเรียนรู้ ได้ตรงตามความต้องการเป็นรายบุคคล อันเนื่องมาจากการโค้ชที่มีความหลากหลายสอดคล้องกับผลการตรวจสอบความเข้าใจของผู้เรียน

6.4 ช่วงเวลาของการตรวจสอบความเข้าใจของผู้เรียน

การตรวจสอบความเข้าใจของผู้เรียนนั้นโค้ชสามารถดำเนินการได้ตลอดทุกช่วงเวลาของการเรียนรู้ ได้แก่ ก่อนการเรียนรู้ ระหว่างการเรียนรู้ หลังการเรียนรู้ และติดตามผลการเรียนรู้ ดังนี้

การตรวจสอบความเข้าใจของผู้เรียนก่อนการเรียนรู้

มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบความรู้ความเข้าใจ ทักษะ กระบวนการคิด หรือกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เป็นพื้นฐานที่สำคัญจำเป็นต่อการเรียนรู้สิ่งใหม่ โดยใช้วิธีการตรวจสอบที่เหมาะสม หากพบว่าผู้เรียนยังมีความรู้ความเข้าใจ ทักษะ กระบวนการคิด หรือกระบวนการเรียนรู้ ยังไม่เพียงพอ โค้ชจะต้องเตรียมความพร้อมให้กับผู้เรียนก่อน

การตรวจสอบความเข้าใจของผู้เรียนระหว่างการเรียนรู้

มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบความรู้ความเข้าใจ ทักษะ กระบวนการคิด หรือกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน ว่าสอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ที่กำลังดำเนินไปหรือไม่เพียงใด โดยใช้วิธีการตรวจสอบที่เหมาะสม หากโค้ชพบว่าผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจ ทักษะ กระบวนการคิด หรือกระบวนการเรียนรู้ ไม่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ที่กำลังดำเนินไป โค้ชจะต้องให้ความช่วยเหลือผู้เรียนทันที

การตรวจสอบความเข้าใจของผู้เรียนหลังการเรียนรู้

มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบความรู้ความเข้าใจ ทักษะ กระบวนการคิด หรือกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนภายหลังเสร็จสิ้นการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ว่าบรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้หรือไม่เพียงใด โดยใช้วิธีการตรวจสอบที่เหมาะสม หากโค้ชพบว่า ผู้เรียนไม่บรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้ โค้ชจะต้องทำการซ่อมเสริมให้กับผู้เรียน ก่อนที่จะเรียนรู้เรื่องใหม่ต่อไป

การตรวจสอบความเข้าใจของผู้เรียนระยะติดตามการเรียนรู้

มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบความรู้ความเข้าใจ ทักษะ กระบวนการคิด หรือกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน เมื่อผ่านระยะเวลาหนึ่งหลังการเรียนรู้ว่ายังคงอยู่หรือไม่เพียงใด ด้วยวิธีการตรวจสอบที่เหมาะสม หากได้พบว่าผู้เรียนไม่สามารถคงไว้ซึ่งความรู้ความเข้าใจ ทักษะ กระบวนการคิด หรือกระบวนการเรียนรู้ โค้ชจะต้องทบทวนความรู้ความเข้าใจ ทักษะ กระบวนการคิด หรือกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียน

การตรวจสอบความเข้าใจของผู้เรียนก่อนการเรียนรู้ ระหว่างการเรียนรู้ และหลังการเรียนรู้ มีประเด็นสำคัญที่แตกต่างกัน ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 12 จุดเน้นที่แตกต่างกันของการตรวจสอบความเข้าใจของผู้เรียน
ก่อนการเรียนรู้ ระหว่างการเรียนรู้ และหลังการเรียนรู้

ช่วงเวลา	สารสนเทศสำคัญ ที่ตรวจสอบ	การปฏิบัติของโค้ช หลังการตรวจสอบ
ก่อน การเรียนรู้	พื้นฐานที่สำคัญ และจำเป็นต่อการ เรียนรู้สิ่งใหม่	- เตรียมความพร้อมก่อนการเรียนรู้ - วางแผนการโค้ชรายบุคคล
ระหว่าง การเรียนรู้	การติดตาม บทเรียน ได้ทัน	- ให้ความช่วยเหลือรายบุคคล เช่น 1) ใช้พลังคำถาม 2) การให้ผลย้อนกลับ 3) การให้ข้อมูลเพื่อเรียนรู้ต่อยอด
หลัง การเรียนรู้	การบรรลุจุดประสงค์ การเรียนรู้	- ช่อมเสริมการเรียนรู้ - ปรับปรุงและพัฒนาวิธีการโค้ช
ติดตาม การเรียนรู้	การคงอยู่ ของการเรียนรู้	- ทบทวนการเรียนรู้ - ปรับปรุงและพัฒนาวิธีการโค้ช

6.5 วิธีการตรวจสอบความเข้าใจของผู้เรียน

การตรวจสอบความเข้าใจของผู้เรียนมีหลายวิธีการที่โค้ชสามารถเลือกใช้ได้ตามบริบทของการโค้ช วิธีการที่ใช้มากและได้ผล เช่น การสังเกตพฤติกรรมผู้เรียน การซักถาม และการตรวจสอบผลงาน เป็นต้น

การสังเกตพฤติกรรมผู้เรียน เป็นวิธีการที่ทำได้ง่ายและรวดเร็ว โดยโค้ชใช้การสังเกตผู้เรียนระหว่างที่ผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ก็จะพบว่าผู้เรียนแต่ละบุคคลกำลังติดตามบทเรียนอยู่หรือไม่ เรียนทันหรือไม่อย่างไร หากผู้เรียนขาดการติดตามบทเรียนจะส่งผลให้เรียนไม่ทัน โดยโค้ชที่เก่งจะสังเกตผู้เรียนได้อย่างทั่วถึงตลอดเวลา เมื่อโค้ชสังเกตพบว่าผู้เรียนไม่ติดตามบทเรียนหรือตามบทเรียนไม่ทันจะมีกลวิธีดึงความสนใจของผู้เรียนกลับมาสู่บทเรียน

บทเรียนในที่นี้ หมายถึง สารและกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้เรียนจะต้องเรียนรู้หรือปฏิบัติเพื่อการบรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้

ตัวบ่งชี้พฤติกรรมที่ติดตามบทเรียนได้ทัน และการติดตามบทเรียนไม่ทันที่มักพบอยู่เสมอ วิเคราะห์ได้ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 13 พฤติกรรมบ่งชี้การติดตามบทเรียนได้ทัน และการติดตามบทเรียนไม่ทัน

ติดตามบทเรียนได้ทัน	ติดตามบทเรียนไม่ทัน
- แสดงความคิดเห็น - ตอบคำถาม - เงยหน้ามองโค้ช - พยักหน้า - ทำกิจกรรมการเรียนรู้	- ไม่แสดงความคิดเห็น - นั่งนิ่งๆ มองเฉยๆ - มองไปที่อื่น - ก้มหน้าแอบทำอย่างอื่น - ทำอย่างอื่น

ตาราง 13 พฤติกรรมบ่งชี้การติดตามบทเรียนได้ทัน และการติดตามบทเรียนไม่ทัน
(ต่อ)

ติดตามบทเรียนได้ทัน	ติดตามบทเรียนไม่ทัน
- ให้ความสนใจสื่อการเรียนรู้ - สืบค้นความรู้ - อธิบายขั้นตอนได้ - แสดงตัวอย่างให้ดูได้ถูกต้อง - ให้เหตุผลสนับสนุนได้ - คิดเป็นระบบ - มีความมั่นใจ - ทำได้ถูกต้อง	- จับคู่คุยกัน - เล่น app อื่นๆ - อธิบายวกวน สับสน - แสดงตัวอย่างผิดพลาด - เหตุผลที่ให้ขาดความสมเหตุสมผล - คิดเป็นส่วนๆ ขาดความเชื่อมโยง - วิดกกังวล - ทำไม่ได้

นอกจากพฤติกรรมดังกล่าวแล้วยังมีพฤติกรรมอื่นๆ อีกที่โค้ชจะต้องหมั่นสังเกตผู้เรียนซึ่งจะทำให้โค้ชทราบว่าผู้เรียนยังอยู่กับบทเรียนหรือไม่ หากผู้เรียนอยู่กับบทเรียนตลอดเวลาก็มีแนวโน้มที่ดีว่าเขาจะสามารถเรียนรู้ได้บรรลุจุดประสงค์

การซักถามผู้เรียนเป็นวิธีการที่ทำได้ง่ายและรวดเร็วอีกวิธีการหนึ่งที่สามารถใช้ตรวจสอบความรู้ความเข้าใจและระบบความคิดของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การซักถามทำให้โค้ชทราบได้ทันทีว่าผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องหรือคลาดเคลื่อน

ลักษณะคำถามเพื่อตรวจสอบความเข้าใจ มีความหลากหลาย เช่น คำถามถูกผิด คำถามให้ตอบสั้นๆ คำถามให้อธิบายให้เหตุผล คำถามให้ยกตัวอย่าง คำถามที่ให้วิเคราะห์ เป็นต้น

องค์ประกอบของคำถามมี 2 ส่วน คือ 1) สารสำคัญ (main concept) และ 2) ระดับการคิด ดังนั้นคำตอบของผู้เรียนก็จะสะท้อนองค์ประกอบทั้ง 2 ประการเช่นกัน คำถามในส่วนนี้ไม่เน้น **evaluation** หรือการประเมินเพื่อตัดสินแต่เน้น **assessment** หรือประเมินเพื่อพัฒนา ดังนั้นจึงไม่มีการให้คะแนนหรือตัดคะแนนจากคำตอบของผู้เรียนแต่จะเป็นการให้ความช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการพัฒนา

การตรวจสอบผลงาน ทำให้ทราบว่าผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจอย่างถูกต้องหรือไม่ มีทักษะอยู่ในระดับใดซึ่งจะสะท้อนออกมาให้เห็นจากผลงานต่างๆ โค้ชจะต้องมีการตรวจสอบผลงานของผู้เรียนในทุกขั้นตอนของการเรียนรู้ และสามารถช่วยเหลือผู้เรียนได้ทันที

การตรวจสอบผลงาน สามารถทำได้ตลอดเวลาที่ผู้เรียนลงมือปฏิบัติ กิจกรรมการเรียนรู้โดย**ตรวจสอบไปตามแต่ละขั้นตอน** เช่นการแก้ปัญหา มี 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) วิเคราะห์ปัญหา 2) วางแผนแก้ปัญหา 3) ดำเนินการแก้ปัญหา 4) ประเมินผล โดยที่ผู้เรียนลงมือแก้ปัญหาตามขั้นตอนทั้ง 4 ขั้นตอน และแต่ละขั้นตอนจะมีผลงานเกิดขึ้น โค้ชจะต้องตรวจสอบตรงนี้ว่าแต่ละขั้นตอนผู้เรียนมีผลงานเป็นอย่างไร หากพบว่า ผู้เรียนวิเคราะห์ปัญหาไม่ได้ โค้ชก็ต้องช่วยเหลือตรงนี้เสียก่อนที่จะให้ผู้เรียนวางแผนแก้ปัญหาต่อไป

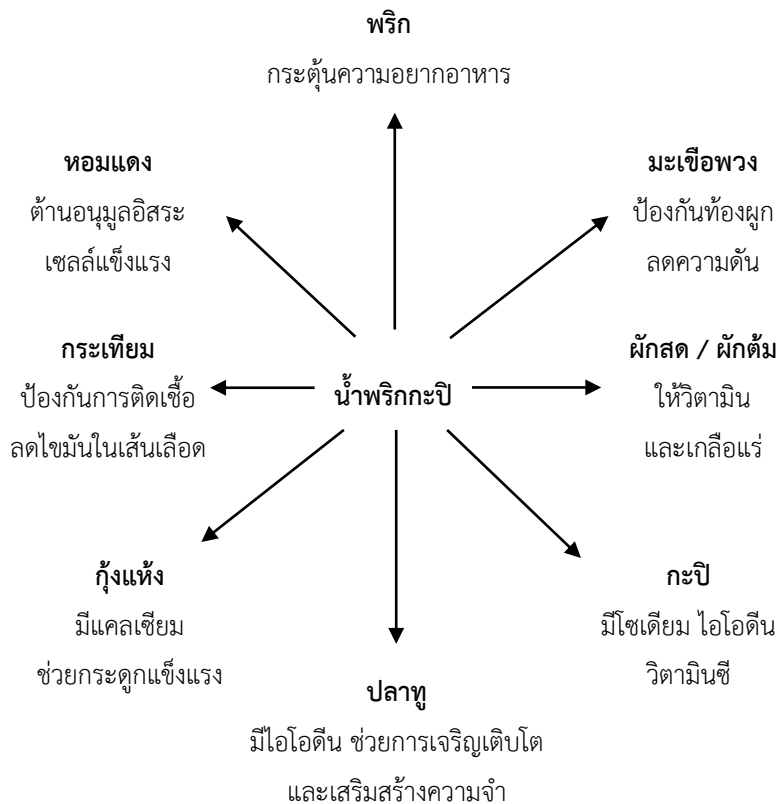
ดังนั้นโค้ชจึงต้องมีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ (learning process) ด้วยเพื่อที่จะตรวจสอบผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้เขียนได้นำเสนอไว้ในหนังสือ **“จากหลักสูตรแกนกลางสู่หลักสูตรสถานศึกษา: กระบวนทัศน์ใหม่การพัฒนา”**แล้ว นอกจากนี้โค้ชควรให้ความสำคัญกับจุดเน้นของการตรวจสอบในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการเรียนรู้ด้วย ดังตัวอย่างกระบวนการแก้ปัญหาที่แสดงในตารางต่อไปนี้

ตาราง 14 จุดเน้นของการตรวจสอบผลงานของผู้เรียนในแต่ละขั้นตอนของ
กระบวนการเรียนรู้

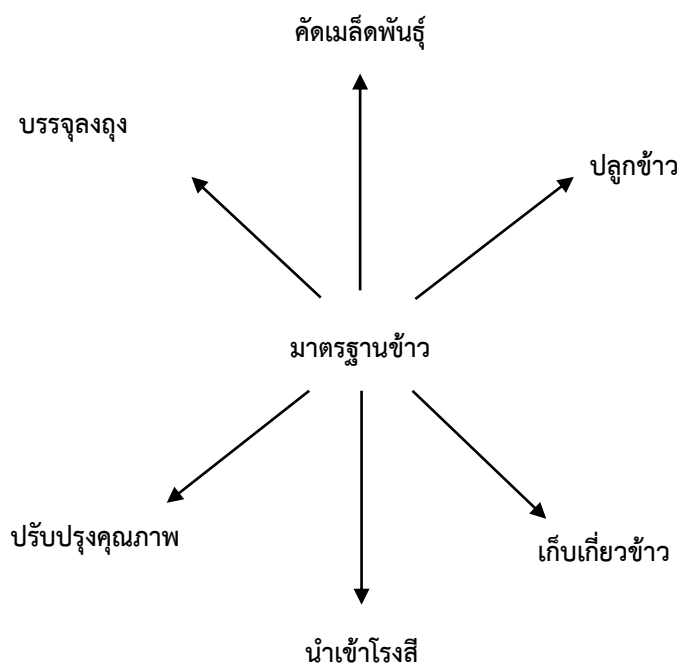
กระบวนการแก้ปัญหา	จุดเน้นของการตรวจสอบ
1. วิเคราะห์ปัญหา	- ผู้เรียนระบุปัญหาได้หรือไม่ - ผู้เรียนวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาได้หรือไม่ - ผู้เรียนวิเคราะห์ความเชื่อมโยงของสาเหตุของปัญหาได้หรือไม่ - ผู้เรียนระบุความสำเร็จของการแก้ปัญหาได้หรือไม่
2. วางแผนแก้ปัญหา	- ผู้เรียนใช้กระบวนการคิดในการวางแผนหรือไม่ - ผู้เรียนวางแผนแก้ปัญหาเป็นระบบหรือไม่ - ผู้เรียนวางแผนอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ - แผนที่ตั้งไว้นำไปสู่การแก้ปัญหาได้หรือไม่ - ผู้เรียนมีการทบทวนความถูกต้องของแผนหรือไม่
3. ดำเนินการแก้ปัญหา	- ผู้เรียนแก้ปัญหาตามแผนหรือไม่ - ผู้เรียนแก้ปัญหอย่างเป็นระบบหรือไม่ - ผู้เรียนใช้การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาหรือไม่ - ผู้เรียนปรับวิธีการแก้ปัญหาสอดคล้องกับบริบทหรือไม่ - กิจกรรมการแก้ปัญหามีประสิทธิภาพหรือไม่ - ผู้เรียนมีวินัยในการแก้ปัญหาหรือไม่
4. ประเมินผล	- ผู้เรียนประเมินการแก้ปัญหาหรือไม่ - ผู้เรียนมีเกณฑ์การประเมินการแก้ปัญหาหรือไม่ - ผู้เรียนลงสรุปผลการแก้ปัญหาถูกต้องหรือไม่ - ผู้เรียนถอดบทเรียนการแก้ปัญหาได้ดีหรือไม่

การตรวจสอบผลงานของผู้เรียน โค้ชอาจตรวจสอบผลงานที่เป็นผลผลิตของการเรียนรู้ด้วยอีกได้ โดยผลผลิตของการเรียนรู้จะสะท้อนองค์ความรู้ที่เป็น **แก่น** หรือ **สาระสำคัญ (core concept)** ของการเรียนรู้ จากหลักฐานร่องรอยต่างๆ เช่น การสรุปองค์ความรู้ของผู้เรียน ดังตัวอย่างต่อไปนี้

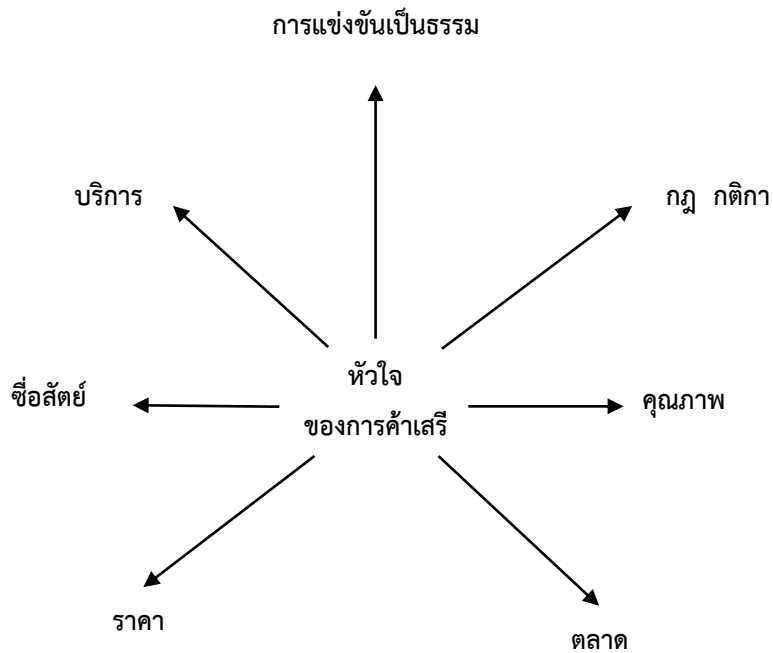
การวิเคราะห์สาระสำคัญ เรื่อง น้ำพริกกะปิ จากการเรียนรู้แบบโครงงาน ผ่านกระบวนการโค้ช



การวิเคราะห์สาระสำคัญ เรื่อง มาตรฐานข้าว
จากการเรียนรู้แบบสืบค้น ผ่านกระบวนการโค้ช



การวิเคราะห์สาระสำคัญ เรื่อง หัวใจของการค้าเสรี
จากการเรียนรู้แบบโครงงาน ผ่านกระบวนการโค้ช



การตรวจสอบความเข้าใจของผู้เรียนจากผลผลิตต่างๆ ช่วยทำให้โค้ชมั่นใจได้ว่าผู้เรียนแต่ละคนเกิดการเรียนรู้ตามที่มุ่งหวังแล้ว ซึ่งการเรียนรู้ที่ลึกซึ้งและแม่นยำในปัจจุบัน จะเป็นรากฐานที่สำคัญของการเรียนรู้ในอนาคต

ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่โค้ชจะต้องใช้ความมุ่งมั่นพยายามโค้ชผู้เรียนทุกๆ คน ด้วยวิธีการต่างๆ อย่างเหมาะสม จนกระทั่งผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง ก่อนที่จะดำเนินการโค้ชการเรียนรู้ในสาระสำคัญอื่นๆ ต่อไป โดยโค้ชจะต้องมีการตรวจสอบความเข้าใจของผู้เรียนเป็นระยะๆ อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

6.6 แนวทางการช่วยเหลือผู้เรียนหลังการตรวจสอบความเข้าใจ

เมื่อโค้ชได้ตรวจสอบความเข้าใจของผู้เรียนแล้ว พบว่า ผู้เรียนมีความเข้าใจคลาดเคลื่อน โค้ชต้องช่วยเหลือผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ อย่างเหมาะสมตามบริบทของการโค้ช ซึ่งโดยทั่วไปมี 5 วิธีการ ได้แก่ 1) การให้คำอธิบายเพิ่มเติมหรือทำตัวอย่าง 2) การแนะนำให้ผู้เรียนไปเรียนรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง 3) การให้เพื่อนช่วยเพื่อน 4) การให้ฝึกทักษะเพิ่มเติม 5) การสอนซ่อมเสริม

การให้คำอธิบายเพิ่มเติมหรือทำตัวอย่าง ให้ผู้เรียนศึกษาเป็นวิธีการที่รวดเร็วที่สุดในการช่วยเหลือผู้เรียน ใช้ได้ทั้งที่เป็นความรู้ ทักษะ หรือกระบวนการคิดทำได้ทันทีที่โค้ชสังเกตพบว่าผู้เรียนมีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน หรือตามบทเรียนไม่ทัน นับว่าเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพสูงวิธีการหนึ่ง

การแนะนำให้ผู้เรียนไปเรียนรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง (self – learning) ในประเด็นที่ผู้เรียนยังไม่เข้าใจอย่างชัดเจน อาจเป็นการมอบหมายหนังสือให้อ่านเพิ่มเติม การฝึกทักษะบางอย่างด้วยตนเอง หรืออาจเป็นการฝึกทักษะการคิดบางทักษะที่ผู้เรียนยังขาดอยู่ก็ได้ แล้วให้ผู้เรียนกลับมารายงานการเรียนรู้ของตนเองกับโค้ชอีกครั้ง เพื่อให้แน่ใจว่าผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามที่กำหนดอย่างแท้จริงแล้ว

การให้เพื่อนช่วยเพื่อน โดยให้ผู้เรียนที่เก่งกว่าทำการช่วยเหลือผู้เรียนที่อ่อนกว่า โดยโค้ชมอบหมายภารกิจให้ผู้เรียนอย่างชัดเจนว่า ประเด็นที่ต้องการให้ช่วยเหลือการเรียนรู้คืออะไร จากนั้นโค้ชเปิดโอกาสและให้เวลาแก่ผู้เรียนในการช่วยเหลือกัน วิธีการเพื่อนช่วยเพื่อนช่วยทำให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาคุณลักษณะด้านอื่นๆ ไปพร้อมกันด้วย เช่น การมีจิตอาสา ความเมตตากรุณา เป็นต้น และหลังจากที่ผู้เรียนได้ช่วยเหลือกันแล้ว โค้ชจะต้องให้ผู้เรียนมารายงานการเรียนรู้ให้ทราบว่าได้มีการช่วยเหลือกันอย่างไร เกิดการเรียนรู้อะไร และสิ่งที่เรียนรู้นั้นนั้นถูกต้องหรือไม่

การให้ฝึกทักษะเพิ่มเติม เป็นการที่โค้ชให้ผู้เรียนที่มีทักษะไม่เพียงพอ ทำการฝึกทักษะบางประการที่ยังขาดอยู่เพิ่มเติม โดยใช้แบบฝึกทักษะในลักษณะต่างๆ ที่มีจุดเน้นเป็นการเฉพาะ ซึ่งแบบฝึกทักษะอาจเป็นการฝึกบนกระดาน หรือการลงมือ ฝึกปฏิบัติจริงก็ได้ ขึ้นอยู่กับประเด็นที่ผู้เรียนต้องได้รับการฝึก โดยโค้ชอาจให้ผู้เรียนฝึก ด้วยตนเอง หรือคอยกำกับกับการฝึกของผู้เรียนในระหว่างการฝึกก็ได้ ในกรณีที่เป็นทักษะ ที่ยากหรือซับซ้อน เพื่อป้องกันไม่ให้ผู้เรียนมีความผิดพลาดซ้ำอีก

การสอนซ่อมเสริม เป็นวิธีการช่วยเหลือผู้เรียนอย่างเป็นระบบเหมาะสม สำหรับการที่ผู้เรียนมีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนค่อนข้างมาก ผู้เรียนยังไม่พร้อมที่จะ เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง เป็นประเด็นที่ยากและซับซ้อน โดยโค้ชทำการสอนซ่อมเสริม หรือฝึกทักษะเฉพาะจุด โดยใช้เทคนิควิธีการสอนให้สอดคล้องกับรูปแบบการรู้คิด (cognitive style) ของผู้เรียนเป็นรายบุคคล

แนวทางการเลือกใช้วิธีการช่วยเหลือผู้เรียนให้สอดคล้องกับธรรมชาติ ของผู้เรียน วิเคราะห์ได้ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 15 แนวทางการเลือกใช้วิธีการช่วยเหลือผู้เรียน

วิธีการ	ธรรมชาติของผู้เรียนที่รับความช่วยเหลือ
การให้คำอธิบายเพิ่มเติม หรือแสดงตัวอย่างให้ศึกษา	- ชอบเรียนรู้จากการฟัง หรือการดู
การแนะนำให้ผู้เรียน ไปเรียนรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง	- มีวินัยในตนเอง - มีนิสัยรักการเรียนรู้ - มีทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง
การให้เพื่อนช่วยเพื่อน	- มีวินัยในตนเอง - มีทักษะมนุษยสัมพันธ์ - มีทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น

ตาราง 15 แนวทางการเลือกใช้วิธีการช่วยเหลือผู้เรียน (ต่อ)

วิธีการ	ธรรมชาติผู้เรียนที่รับความช่วยเหลือ
การให้ฝึกทักษะเพิ่มเติม	- มีวินัยในตนเอง - ชอบเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติ
การสอนซ่อมเสริม	- มีความมุ่งมั่นและอดทน - ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง

นอกจากการเลือกใช้วิธีการช่วยเหลือผู้เรียนด้วยวิธีการที่กล่าวมาแล้ว
ได้ขออาจใช้วิธีการช่วยเหลือผู้เรียนตามระดับความสามารถของผู้เรียนอีกแนวทางหนึ่ง
โดยใช้วิธีการให้คำอธิบาย การทำตัวอย่างให้ศึกษา การให้คำแนะนำ และการใช้พลัง
คำถาม ตามลำดับดังต่อไปนี้

ตาราง 16 วิธีการช่วยเหลือผู้เรียนตามระดับความสามารถของผู้เรียน

วิธีการ	ระดับความสามารถของผู้เรียน					
	ยังไม่รู้ ไม่เข้าใจ	เข้าใจ แต่ทำไม่ได้	ทำได้ แต่ขาด ทักษะ	มีทักษะ แต่ขาด การริเริ่ม	มีทักษะ และมี การริเริ่ม	มีการริเริ่ม แต่ความคิด ยังไม่ชัดเจน
ให้คำอธิบาย เพิ่มเติม	✓					
ทำตัวอย่าง ให้ศึกษา	✓	✓				
ให้คำแนะนำ	✓	✓	✓			
ใช้พลังคำถาม	✓	✓	✓	✓	✓	✓

เครื่องหมาย ✓ หมายถึง วิธีการช่วยเหลือผู้เรียนตามระดับความสามารถของผู้เรียน

สรุป

สาระสำคัญที่นำเสนอในบทนี้ ได้กล่าวถึงการตรวจสอบความเข้าใจของผู้เรียน เป็นภารกิจที่สำคัญประการหนึ่งของโค้ช เนื่องจากเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบ**วินิจฉัย**ความรู้ความเข้าใจ ทักษะ กระบวนการคิด หรือกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน ที่โค้ชจะต้อง**ระดับ**ประคองให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ โดยที่การตรวจสอบความเข้าใจของผู้เรียน มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบความรู้ความเข้าใจ ทักษะ กระบวนการคิด กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน **เพื่อให้ความช่วยเหลือ**ผู้เรียนต่อไป การตรวจสอบความเข้าใจของผู้เรียน ช่วยทำให้โค้ชมีสารสนเทศเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ ทักษะ กระบวนการคิด กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน และนำไปใช้โค้ชให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จ **โดยสามารถดำเนินการได้ตลอดทุกช่วงเวลาของการเรียนรู้** ได้แก่ ก่อนการเรียนรู้ ระหว่างการเรียนรู้ หลังการเรียนรู้ และติดตามผลการเรียนรู้ อนึ่งการตรวจสอบความเข้าใจของผู้เรียน มีหลายวิธีการที่โค้ชสามารถ**เลือกใช้ได้ตามบริบท**ของการโค้ชในแต่ละครั้ง เช่น การสังเกตพฤติกรรมผู้เรียน การซักถาม และการตรวจสอบผลงาน เป็นต้น นอกจากนี้ **การช่วยเหลือผู้เรียนภายหลังการตรวจสอบความเข้าใจ** มีหลายวิธีการที่โค้ชควรเลือกใช้ให้เหมาะสมตามบริบทของการโค้ช ซึ่งโดยทั่วไปมี 5 วิธีการ ได้แก่ 1) การให้คำอธิบายเพิ่มเติมหรือทำตัวอย่าง 2) การแนะนำให้ผู้เรียนไปเรียนรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง 3) การให้เพื่อนช่วยเพื่อน 4) การให้ฝึกทักษะเพิ่มเติม 5) การสอนซ่อมเสริม

โค้ชที่เก่งจะสามารถ
ตรวจสอบความเข้าใจ
ของผู้เรียนจนได้ข้อมูลสารสนเทศ
ที่ถูกต้องมาพัฒนาผู้เรียน

บรรณานุกรม

- Anderson, Lorin. W, & Krathwohl, David. R. (eds.) (2001). **A Taxonomy for Learning, Teaching, and Assessing: A Revision of Bloom's Taxonomy of Educational Objectives.** Abridged Edition, New York: Longman.
- Costa, Arthur L. and Garmston, Robert J. (2002). **Cognitive Coaching A Foundation for Renaissance Schools.** 2nd ed. Massachusetts: Christopher – Gordon Publishers, Inc.
- Costa, Arthur L. and Garmston, Robert J. (2002). **Cognitive Coaching A Foundation for Renaissance Schools.** 2nd ed. Massachusetts: Christopher – Gordon Publishers, Inc.
- Knight, Jim. (2009). **Coaching Approaches & Perspectives.** California: Corwin Press.
- Marzano, Robert J. and Simms, Julia. (2012). **Coaching Classroom Instruction: The Classroom Strategies Series.** Bloomington: Marzano Research Laboratory.
- Sobel, Andrew and Panas, Jerold. (2012). **Power Questions: Build Relationships, Win New Business, and Influence Others.** New York: John Wiley & Sons, Incorporated.
- Sweeney, Diane. (2010). **Student – Centered Coaching: A guide for K – 8 Coaches and Principals.** California: Corwin Press.

การตรวจสอบความเข้าใจ

ช่วยทำให้เชื่อมั่นใจได้ว่า

ผู้เรียนแต่ละคนเกิดการเรียนรู้

ตามที่มุ่งหวังแล้ว

บทที่ 7

พลังคำถาม

พลังคำถาม

ช่วยชี้แนะการรู้คิดเป็นสิ่งจำเป็น

สำหรับการพัฒนาการคิดของผู้เรียน

ซึ่งผู้สอนต้องใช้อย่างสม่ำเสมอ

และมีความเหมาะสมกับบริบท

บทนำ

การนำเสนอเนื้อหาสาระ เรื่อง **พลังคำถาม (power question)** มุ่งสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดของพลังคำถาม ความสำคัญของพลังคำถาม พลังคำถามชี้แนะการรู้คิด พลังคำถามกระตุ้นการเรียนรู้ ระบบการใช้พลังคำถาม กลยุทธ์การใช้พลังคำถาม กลยุทธ์การตอบสนองคำตอบของผู้เรียน โดยมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

1. พลังคำถาม (power questions) เป็นคำถามกระตุ้นการคิดและนำไปสู่การเรียนรู้ เป็นคำถามที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้เป็นคำถามที่มีประสิทธิภาพมากกว่าเป็นคำถามทั่วไป

2. พลังคำถามช่วยพัฒนากระบวนการคิดขั้นสูงและคุณลักษณะรักการเรียนรู้ การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

3. พลังคำถาม เป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดของการโค้ชเพื่อการรู้คิด เพราะเป็นวิธีการที่ใช้กระตุ้นและพัฒนากระบวนการคิดของผู้เรียน โดยเฉพาะกระบวนการคิดขั้นสูง ตลอดจนคุณลักษณะต่างๆ

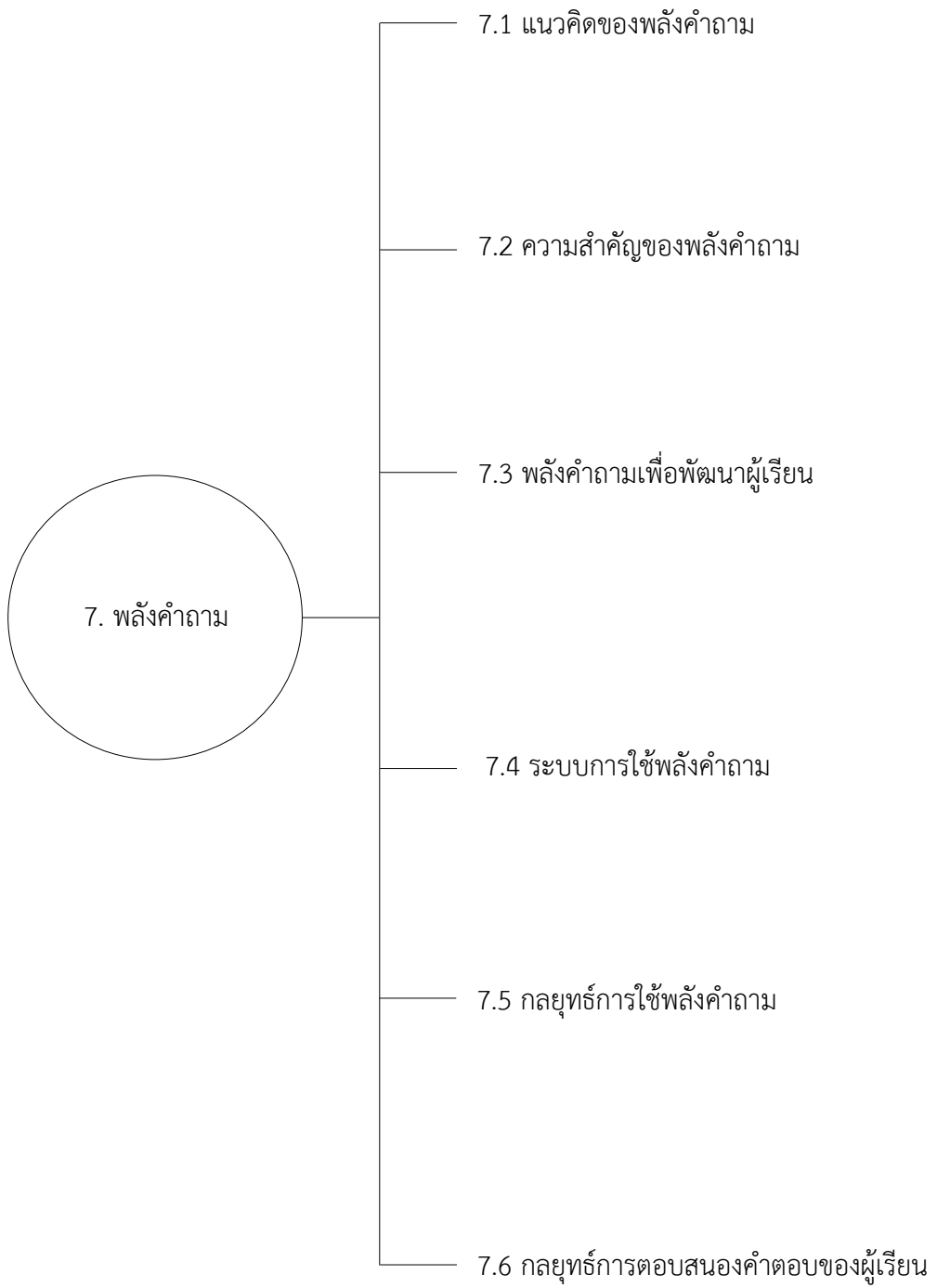
4. การใช้พลังคำถามที่มีประสิทธิภาพเป็นกิจกรรมที่มีความเป็นระบบ โดยพลังคำถามจะมีการปรับให้สอดคล้องกับระดับความสามารถของผู้เรียน

5. การใช้พลังคำถาม มีกลยุทธ์ 5 ประการ ได้แก่ 1) วางแผนการใช้พลังคำถามล่วงหน้า 2) หลีกเลี่ยงการใช้คำถามที่ชี้นำคำตอบ (leading questions) 3) เว้นระยะเวลาให้ผู้เรียนคิดหาคำตอบอย่างเหมาะสม 4) ไม่ย้ำคำถาม 5) ถามด้วยคำถามที่ชัดเจน (clear)

6. การตอบสนองต่อคำตอบของผู้เรียนภายหลังที่โค้ชได้ใช้พลังคำถาม ได้แก่ 1) ตกลงกับผู้เรียนว่าทุกคำตอบล้วนเป็นสิ่งที่มีความค่า 2) แสดงความสนใจต่อคำตอบของผู้เรียน 3) ชื่นชมคำตอบของผู้เรียน 4) ไม่ขัดจังหวะการตอบคำถามของผู้เรียน 5) ถ้าผู้เรียนไม่ตอบคำถาม ให้ตั้งคำถามใหม่ที่ง่ายกว่า

“ทำไม”

เป็นคำถามที่ดี ทำให้ผู้ถูกถาม คิดลึกซึ้ง
หยุดคิด ไตร่ตรอง ตรวจสอบว่ากำลังทำอะไรอยู่



“ทำไม”

ถ้าใช้ผิดที่ ผิดเวลา ผิดประเด็น
อาจสื่อว่ามีความไม่พอใจแฝงอยู่

7.1 แนวคิดของพลังคำถาม

การเป็นโค้ชที่เน้นต้องถามให้มากกว่าการตอบต้องเข้าใจก่อนให้คำแนะนำ และที่สำคัญต้องสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันก่อนที่จะทำงานร่วมกัน **พลังคำถาม** เป็นคำถามกระตุ้นการคิด และนำไปสู่การเรียนรู้เป็นคำถามที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้เป็นคำถามที่มีประสิทธิภาพมากกว่าเป็นคำถามทั่วๆ ไป

พลังคำถามเป็นคำถามกระตุ้นความคิด เป็นคำถามแบบเปิดการตั้งใจฟัง เปิดโอกาสรับฟัง รอคอยการรับฟังอย่างจริงจัง เช่น นักเรียนคิดว่าคุณมีวิธีการแก้ปัญหา นี้อย่างไร **โสเครตีส (Socrates)** ผู้เป็นเทพแห่งการตั้งคำถาม เขาใช้คำถามกระตุ้นต่อมความคิดของลูกศิษย์ ดึงความสนใจของลูกศิษย์ให้อยู่กับกระบวนการเรียนรู้ เช่น ถามว่าความดีคืออะไร สิ่งใดเรียกว่าดี เป็นต้น Harvard University นำวิธีการนี้มาใช้สอนนักศึกษาเพราะว่า ความเป็นเลิศของมนุษย์อยู่ที่การตั้งคำถามกับตนเองและผู้อื่น ชีวิต ที่ไม่เคยตั้งคำถามเป็นชีวิตที่ขาดคุณค่า

การเรียนการสอนยุคใหม่จะต้องเริ่มด้วยคำถามแทนการพูดไปเรื่อย ๆ การออกคำสั่ง หรือการกล่าวอ้างอวดรู้ของโค้ช คำถามที่ดีมีค่ามากกว่าคำพูดทั่วๆ ไป โค้ชควรปรับเปลี่ยนการใช้คำกล่าวที่ขาดพลังให้เป็น**พลังคำถาม**เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมการรู้คิดของผู้เรียน ดังตัวอย่างต่อไปนี้

คำกล่าวทั่วไป

- เธอต้องตั้งใจทำงานที่ครูสั่งให้มากกว่านี้

พลังคำถาม

- เธอทำงานชิ้นนี้สุดฝีมือแล้วหรือยัง

คำกล่าวทั่วไป

- ครูทนอารมณ์ฉุนเฉียวของเธอไม่ไหวแล้ว

พลังคำถาม

- เวลาที่เธอโมโห ฉุนเฉียว เธอคิดว่ามันกระทบความสัมพันธ์กับคนที่เธอสนิทมากที่สุดอย่างไร

7.2 ความสำคัญของพลังคำถาม

พลังคำถามมีความสำคัญต่อการเรียนรู้และการคิดของผู้เรียนหลายประการ โดยเฉพาะการคิดขั้นสูง ซึ่งพลังคำถามจะไปกระตุ้นให้ผู้เรียนใช้กระบวนการคิดต่างๆ ของตนเองอย่างต่อเนื่อง ช่วยทำให้ค้นพบคำตอบที่ถูกต้องซึ่งเป็นคำตอบที่ได้ผ่านกระบวนการคิดใคร่ครวญตรวจสอบของผู้เรียนมาแล้วเป็นอย่างดี

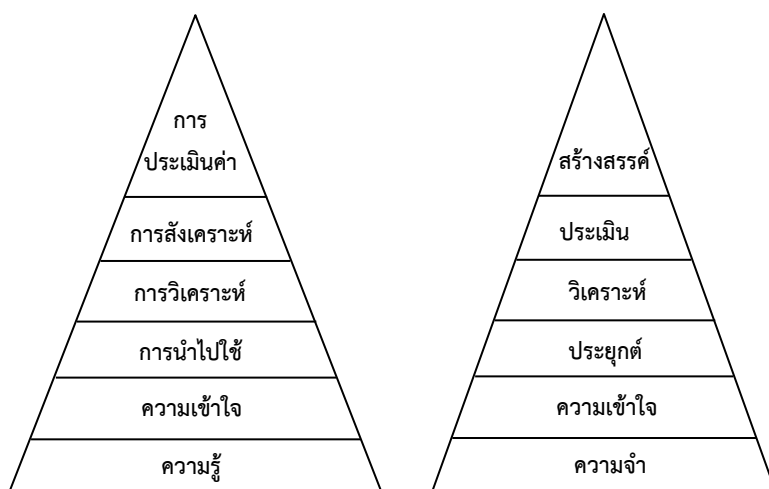
นอกจากนี้การใช้พลังคำถามยังช่วยทำให้ผู้เรียนได้พัฒนาคุณลักษณะรักการเรียนรู้ หรือบุคคลแห่งการเรียนรู้ เมื่อผู้เรียนได้นำพลังคำถามจากโค้ชไปแสวงหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเองจนกระทั่งได้คำตอบที่ถูกต้อง

7.3 พลังคำถามเพื่อพัฒนาผู้เรียน

พลังคำถาม (power questions) เป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดของการโค้ชเพื่อการรู้คิด เพราะเป็นวิธีการที่ใช้กระตุ้นและพัฒนากระบวนการคิดของผู้เรียน โดยเฉพาะกระบวนการคิดขั้นสูง เช่น การคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ การคิดแก้ปัญหา การคิดอย่างเป็นระบบ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การคิดสร้างสรรค์ เป็นต้น

ลักษณะของพลังคำถามมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิดให้ผู้เรียนคิด โดยใช้คำกริยา (action verbs) ในการตั้งคำถามที่มีตัวอย่างดังต่อไปนี้

การใช้พลังคำถามที่ดี ควรเป็นคำถามที่กระตุ้นให้ผู้เรียนได้ใช้ความคิดในระดับต่างๆ ได้แก่ ความจำ ความเข้าใจ การประยุกต์ การวิเคราะห์ การประเมินค่า และการสร้างสรรค์ ซึ่ง Anderson and Krathwohl. (2001) ได้ปรับปรุงลำดับชั้นการรู้คิด (cognitive domain) ของ Bloom (1956) ดังแผนภาพต่อไปนี้



Bloom. (1956)

Anderson and Krathwohl. (2001)

แผนภาพ 20 ลำดับชั้นการรู้คิดของ Bloom กับ Anderson and Krathwohl

จากการปรับปรุงลำดับชั้นการรู้คิดดังกล่าว จึงได้มีการกำหนดคำกริยา (action verb) ที่สอดคล้องกับลำดับชั้นการรู้คิด ซึ่งมีรากฐานมาจากคำกริยาที่ Bloom ได้คิดค้นไว้ ผู้เขียนได้สังเคราะห์ร่วมกันได้ดังต่อไปนี้ (Bloom. 1956, Anderson and Krathwohl. 2001)

ตาราง 17 คำกริยาที่ใช้ในการตั้งคำถามตามลำดับชั้นการรู้คิด

ระดับการคิด	คำกริยาที่ใช้ในการตั้งคำถาม
สร้างสรรค์	ออกแบบ เรียบเรียง สร้าง วางแผน ประมวล กำหนด ประดิษฐ์ ตั้งสมมติฐาน เปลี่ยน ทดแทน เขียน พัฒนา สรุปอ้างอิง บูรณาการ ปรับปรุง จัดระบบ เตรียมการ ผลิต จัดเรียงใหม่ เรียบเรียงใหม่ แก้ไขให้ดีขึ้น เลือก

ตาราง 17 คำกริยาที่ใช้ในการตั้งคำถามตามลำดับขั้นการรู้คิด (ต่อ)

ระดับการคิด	คำกริยาที่ใช้ในการตั้งคำถาม
ประเมิน	ตัดสินใจ ตัดสินใจ ประเมิน เลือก ประเมิน ให้คะแนน ทำนาย เลือก ทดสอบ เรียงลำดับความสำคัญ พิจารณา ลงความเห็น วิพากษ์ วิวิจารณ์ ตีชม โน้มน้าว ชักจูง วัด ปกป้อง ลงความเห็น
วิเคราะห์	วิเคราะห์ เปรียบเทียบ จัดประเภท อธิบายความแตกต่าง จัดกลุ่ม คัดแยก คำนวณ อนุมาน แนะนำ เลือก จำแนก แยกแยะ เชื่อมโยง บ่งชี้ สำรวจ ระบุความสัมพันธ์
ประยุกต์	แก้ปัญหา ประยุกต์ สาธิต แสดงตัวอย่าง ใช้ เปลี่ยน เลือก แสดง ทำให้สมบูรณ์ เตรียม สอน จัดการ ทดลอง
ความเข้าใจ	อธิบาย บรรยาย ตีความ ขยายความ สรุป ทำให้ชัดเจน อภิปราย แปล เทียบเคียง สรุป กล่าวอ้าง
ความจำ	ระบุ บอกชื่อ จับคู่ เลือก ระลึก ท่อง อ่าน บันทึก เขียน ทำสัญลักษณ์ ทำเครื่องหมาย บอกรายการ

ตัวอย่างพลังคำถามขั้นเนาะการรู้คิดที่เชื่อมโยงกับสาระสำคัญ

สาระสำคัญ เรื่อง สีเหลื่อมมูมจาก มีตัวอย่างพลังคำถามดังนี้

- สีเหลื่อมมูมจากมีลักษณะเฉพาะอย่างไร
- สีเหลื่อมมูมจากเป็นสีเหลื่อมจตุรัสหรือไม่ เพราะเหตุใด
- สีเหลื่อมจตุรัสเป็นสีเหลื่อมมูมจากหรือไม่ เพราะเหตุใด
- มีวิธีการคำนวณเส้นรอบรูปสีเหลื่อมมูมจากได้อย่างไร
- ถ้านำรูปสีเหลื่อมมูมจากมาวางต่อกันจะได้ผลลัพธ์เป็นรูปอะไร

- ถ้าต้องการหาพื้นที่รูปสี่เหลี่ยมมุมฉาก สามารถทำอย่างไรได้บ้าง
- ข้อมูลที่จำเป็นต่อการหาความยาวของเส้นรอบรูปสี่เหลี่ยมมุมฉาก มีอะไรบ้าง
- ข้อมูลที่จำเป็นต่อการหาพื้นที่รูปสี่เหลี่ยมมุมฉากมีอะไรบ้าง
- การหาความยาวเส้นรอบรูป กับพื้นที่ของสี่เหลี่ยมมุมฉาก มีความเหมือนหรือต่างกันอย่างไร
- ถ้าทราบความยาวของด้านรูปสี่เหลี่ยมจัตุรัส 1 ด้าน จะสามารถหาเส้นรอบรูปและพื้นที่ได้หรือไม่ เพราะเหตุใด
- ถ้าทราบความยาวของด้านรูปสี่เหลี่ยมผืนผ้า 1 ด้าน จะสามารถหาเส้นรอบรูปและพื้นที่ได้หรือไม่ เพราะเหตุใด
- ควรวางแผนการหาความยาวของเส้นรอบรูปและพื้นที่ของสี่เหลี่ยมมุมฉากที่กำหนดให้ได้อย่างไร
- มีวิธีการใหม่ๆ ในการหาความยาวของเส้นรอบรูป และพื้นที่ของสี่เหลี่ยมมุมฉากนี้อีกหรือไม่
- มั่นใจหรือไม่ว่าคำตอบของความยาวเส้นรอบรูปและพื้นที่ที่คำนวณได้ มีความถูกต้อง และเพราะอะไร
- ให้ระบุสิ่งของเครื่องใช้ในชีวิตประจำวันที่มีรูปสี่เหลี่ยมมุมฉากประกอบ
- ถ้าแบ่งรูปสี่เหลี่ยมมุมฉากออกเป็นรูปสามเหลี่ยมที่มีความเท่ากันทุกประการ จะได้รูปสามเหลี่ยมที่เท่ากันทุกประการกี่รูป
- สี่เหลี่ยมมุมฉากนำมาใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้อย่างไรบ้าง

นอกจากนี้การใช้พลังคำถามยังช่วยเสริมสร้างคุณลักษณะของผู้เรียนได้อีกด้วย โดยโค้ชใช้พลังคำถามแทนคำกล่าวหรือคำถามแบบเดิม ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ตาราง 18 ตัวอย่างการใช้พลังคำถามเสริมสร้างคุณลักษณะของผู้เรียน

คำกล่าว / คำถาม แบบเดิม	พลังคำถาม
ทำได้หรือยัง	อธิบายขั้นตอนการทำได้อย่างไร
ทำให้ดีกว่านี้ได้มั้ย	ทำดีที่สุดแล้วหรือยัง
เมื่อไหร่จะเสร็จ	พร้อมที่จะให้ชื่นชมผลงานเมื่อไร
ทำไมไม่ทำ	ทำไมได้ตรงไหน มีสิ่งใดให้ช่วยมั้ย
ทำผิดอีกแล้ว	มั่นใจหรือไม่ว่าทำได้ถูกต้องแล้ว
ทำไมทำงานไม่เรียบร้อย	มีสิ่งใดที่จะแก้ไขให้เรียบร้อยอีกหรือไม่
ทำไมไม่ตั้งใจเรียน	วันนี้ตั้งใจเรียนดีที่สุดในแล้วหรือยัง
ทำไมส่งงานไม่ตรงเวลา	การส่งงานตรงเวลามีข้อดีอย่างไร
อย่าเห็นแก่ตัวให้มากนัก	การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมคืออะไร
ตั้งใจทำการบ้านให้มากกว่านี้	การตั้งใจทำการบ้านมีประโยชน์อย่างไร
เมื่อไหร่จะหยุดลอกการบ้าน	การทำการบ้านด้วยตนเองมีข้อดีอย่างไร
คิดให้มากกว่านี้ได้มั้ย	มีวิธีการอื่นอีกหรือไม่
เจียบๆ หน่อยได้มั้ย	นักเรียนพร้อมจะเรียนรู้หรือยัง
ทำได้แค่นี้หรือ	ใช้ความพยายามในการทำแล้วหรือยัง
มีเหตุผลหน่อยได้มั้ย	เหตุผลของนักเรียนคืออะไร
ทำไมถึงทำแบบนี้	เหตุผลที่ตัดสินใจแบบนี้คืออะไร
เมื่อไหร่จะเริ่มลงมือเสียที	พร้อมที่จะเรียนรู้แล้วหรือยัง
ไปลอกใครมา	ทำงานนี้โดยใช้กระบวนการอย่างไร
หัดมีความรับผิดชอบเสียบ้าง	ความรับผิดชอบมีประโยชน์อย่างไร

นอกจากนี้โค้ชยังสามารถใช้พลังคำถามในลักษณะต่างๆ เพื่อเสริมสร้างคุณภาพของผู้เรียน ดังตัวอย่างต่อไปนี้

1. พลังคำถามเสริมสร้างการตรวจสอบผลการเรียนรู้ของตนเอง

- แน่ใจในคำตอบของตนเองหรือยัง
- มั่นใจในคำตอบของตนเองแล้วหรือยัง
- มั่นใจได้อย่างไรว่าคำตอบที่คิดได้มีความถูกต้อง
- ต้องการทบทวนคำตอบของตนเองอีกครั้งหรือไม่
- คิดว่าผลงานของนักเรียนมีคุณภาพอยู่ในระดับใด
- คิดว่ามีสิ่งใดที่ประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ครั้งนี้
- คาดว่าคำตอบของตนเองมีความสมเหตุสมผลหรือไม่
- คิดว่าคำตอบของตนเองน่าจะถูกต้องหรือไม่เพราะอะไร
- คิดว่าตนเองมีสิ่งใดที่ต้องปรับปรุงแก้ไขในการเรียนรู้ครั้งต่อไป
- ลองทบทวนตรวจสอบคำตอบของตนเองอีกครั้งจะดีกว่าหรือไม่

2. พลังคำถามเสริมสร้างการอธิบายขยายรายละเอียด

- รายละเอียดเป็นอย่างไร
- เรื่องนี้มีรายละเอียดเป็นอย่างไร
- มีรายละเอียดเพิ่มเติมอีกหรือไม่
- น่าสนใจมาก...เรื่องราวเป็นมาอย่างไร
- ช่วยอธิบายให้มากขึ้นกว่านี้อีกได้หรือไม่
- พอจะเล่ารายละเอียดเพิ่มเติมอีกได้หรือไม่
- น่าสนใจมาก...ช่วยอธิบายขยายรายละเอียดอีกนิด
- มีรายละเอียดอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้อีกหรือไม่
- รายละเอียดของเรื่องนี้เป็นอย่างไร ช่วยอธิบายเพิ่มเติมอีก

3. พลังคำถามเสริมสร้างการแสดงทัศนคติ

- คิดอย่างไรกับเรื่องนี้
- คิดอย่างไรกับปัญหานี้
- เห็นด้วยกับเรื่องนี้หรือไม่
- คิดอย่างไรกับเหตุการณ์นี้
- รู้สึกอย่างไรกับเหตุการณ์นี้
- รู้สึกอย่างไรกับผลงานชิ้นนี้
- มีแนวคิดอย่างไรในประเด็นนี้
- มีมุมมองต่อเหตุการณ์นี้อย่างไร
- มีความคิดเกี่ยวกับเรื่องนี้อย่างไร
- คิดอย่างไรกับวิธีการแก้ปัญหาด้วยวิธีการนี้
- มีทรรศนะอย่างไรเกี่ยวกับประเด็นที่กล่าวมา
- มีมุมมองต่อปัญหานี้และแนวทางการแก้ไขอย่างไร

4. พลังคำถามเสริมสร้างการสรุปแนวคิด

- แนวความคิดโดยรวมคืออะไร
- สรุปแนวคิดของกลุ่มได้ว่าอย่างไร
- นวัตกรรมชิ้นนี้มีแนวคิดว่าอย่างไร
- สิ่งที่จะทำมีแนวคิดพื้นฐานอย่างไร
- สรุปเป็นแนวคิดที่แท้จริงได้อย่างไร
- สิ่งที่กล่าวมามีแนวคิดสำคัญอย่างไร
- มีแนวคิดอย่างไรกับการทำงานชิ้นนี้
- แนวคิดในการทำงานชิ้นนี้เป็นอย่างไร
- แนวคิดที่สนับสนุนการแก้ปัญหานี้คืออะไร
- ประเด็นสำคัญของส่วนนี้มีแนวคิดว่าอย่างไร
- แนวความคิดหลักที่แท้จริงของเรื่องนี้คืออะไร
- คิดว่าแนวคิดสำคัญของเรื่องนี้อยู่ที่ประเด็นใด

5. พลังคำถามเสริมสร้างการสรุปความรู้ด้วยตนเอง

- เรื่องนี้สรุปได้ว่าอย่างไร
- สิ่งที่ได้เรียนรู้วันนี้คืออะไร
- นิทานเรื่องนี้สอนให้รู้ว่าอะไร
- หัวใจสำคัญของเรื่องนี้คืออะไร
- ใจความสำคัญของสิ่งนี้คืออะไร
- สาระสำคัญของเรื่องนี้สรุปได้อย่างไร
- ได้รับความรู้อะไรจากการทำกิจกรรมนี้
- ประเด็นสำคัญของส่วนนี้มีใจความว่าอย่างไร
- Concept ของเนื้อหาที่กล่าวมานั้นสรุปได้ว่าอย่างไร
- ได้รับความรู้อะไรจากการทำกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ครั้งนี้

6. พลังคำถามเสริมสร้างการให้เหตุผลสนับสนุนการคิดและตัดสินใจ

- ชอบสิ่งนี้เพราะอะไร
- ที่คิดแบบนี้มีเหตุผลอะไร
- เลือกทำแบบนี้เพราะอะไร
- มีเหตุผลในชี้แจงว่าอย่างไร
- ตัดสินใจแบบนี้เพราะอะไร
- ให้เหตุผลสนับสนุนได้หรือไม่
- เพราะอะไรจึงเลือกแนวทางนี้
- เห็นด้วยกับเรื่องนี้เพราะอะไร
- เหตุผลที่ตัดสินใจแบบนี้คืออะไร
- เหตุผลที่ตัดสินใจแบบนี้คืออะไร
- ไม่เห็นด้วยกับเรื่องนี้เพราะอะไร
- เหตุผลที่ทำให้ใช้วิธีการนี้คืออะไร
- ใช้วิธีการที่แตกต่างออกไปเพราะอะไร
- เหตุผลที่ไม่เลือกใช้วิธีการที่เหมือนคนอื่นๆ คืออะไร

7. พลังคำถามเสริมสร้างการแสดงความคิดเห็นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

- มีความคิดเห็นต่อเรื่องนี้อย่างไร
- มีความคิดเห็นต่อเหตุการณ์อย่างไร
- มีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับผลงานในวันนี้
- มีความคิดเห็นว่าคุณควรปรับปรุงให้ดีขึ้นอย่างไร
- มีความคิดเห็นที่เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับเรื่องนี้
- มีความคิดเห็นว่าจะอะไรคือจุดดีและจุดด้อยของเรื่องนี้
- มีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับกิจกรรมการตลาดในวันนี้
- มีความคิดเห็นต่อกระบวนการแก้ปัญหาของเพื่อนอย่างไร
- มีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับปัญหาสิ่งแวดล้อมในปัจจุบัน
- มีความคิดเห็นอย่างไรกับพฤติกรรมการใช้ Smart Phone ของวัยรุ่น

8. พลังคำถามเสริมสร้างการให้เหตุผลเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

- เราควรประหยัดเพราะเหตุใด
- เหตุผลที่ต้องออกกำลังกายคืออะไร
- ฉันไม่มีประโยชน์ต่อมนุษย์เพราะอะไร
- ทรัพยากรป่าไม้ถูกทำลายเพราะเหตุใด
- เพราะเหตุใดเราจึงต้องดูแลรักษาสุขภาพ
- สารเสพติดมีโทษต่อร่างกายเพราะเหตุใด
- การสังเกตทำให้เกิดความรู้ได้เพราะเหตุใด
- ทุกคนต้องประกอบอาชีพสุจริตเพราะอะไร
- เพราะเหตุใดพืชจึงเป็นสิ่งมีชีวิตประเภทหนึ่ง
- สิ่งแวดล้อมมีความสำคัญต่อมนุษย์เพราะเหตุใด
- จำนวนคู่บวกด้วยจำนวนคู่จะได้จำนวนคู่เสมอเพราะอะไร
- การสื่อสารภาษาอังกฤษมีความสำคัญมากในปัจจุบันเพราะอะไร
- เพราะเหตุใดการอ่านออกเขียนได้จึงมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิต
- เพราะเหตุใดสถานการณ์ปัญหาเรื่องสิ่งแวดล้อมจึงมีความรุนแรงมากขึ้น

9. พลังคำถามเสริมสร้างการแสวงหาวิธีการแก้ปัญหา

- ปัญหาที่เกิดขึ้นควรแก้ไขโดยวิธีการใด
- มีวิธีการแก้ปัญหานี้ได้อย่างไรบ้าง
- ควรแก้ปัญหานี้อย่างไร
- ปัญหานี้สามารถแก้ไขได้หรือไม่
- วิธีการแก้ปัญหานี้ดีที่สุดแล้วหรือยัง
- ยังมีวิธีการแก้ปัญหาวีธีการอื่นอีกหรือไม่
- วิธีการแก้ปัญหานั้นเหมาะสมกับบริบทนี้ควรเป็นอย่างไร
- วิธีการแก้ปัญหานี้มีวิธีการเดียวหรือไม่
- วิธีการที่เหมาะสมกับการแก้ปัญหานี้มีกี่วิธี
- การแก้ปัญหานั้นทำนองเดียวกันนี้ควรดำเนินการอย่างไร
- จะมีวิธีการศึกษาวิเคราะห์แนวทางการแก้ไขปัญหานี้ได้อย่างไร

10. พลังคำถามเสริมสร้างการทำนายปรากฏการณ์บางอย่าง

- จะเกิดอะไรขึ้นถ้ามีสิ่งนั้น
- จะเกิดอะไรขึ้นถ้าไม่มีสิ่งนี้
- น่าจะเกิดอะไรขึ้นนับจากนี้
- หากขาดสิ่งนี้จะเป็นอย่างไร
- ถ้ามีสิ่งนี้แล้ว อาจเกิดอะไรขึ้นตามมา
- ถ้าไม่มีสิ่งนี้แล้ว อาจเกิดอะไรขึ้นตามมา
- สิ่งที่เราคิดว่าน่าจะเกิดขึ้นหลังจากนี้คืออะไร
- อนาคตจะเป็นอย่างไรถ้าหากยังเป็นแบบนี้
- นักเรียนคิดว่าเกิดอะไรขึ้นกับเหตุการณ์นี้
- ถ้าสิ่งนี้เกิดขึ้นนักเรียนคิดว่าเกิดอะไรต่อไป
- ถ้าในปีฝนตกชุก คิดว่าฤดูหนาวปีนี้จะเป็นอย่างไ
- ผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นซึ่งเป็นผลจากเหตุการณ์นี้คืออะไร
- ถ้าฉีดยาฆ่าแมลงลงในแหล่งน้ำ คิดว่าเกิดอะไรขึ้นตามมา

11. พลังคำถามเสริมสร้างการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมด้วยตนเอง

- ค้นเพิ่มอีกนิดนี้
- แหล่งความรู้อยู่ที่ไหน
- หาความรู้เพิ่มเติมได้จากที่ใด
- สิ่งที่ต้องศึกษาเพิ่มเติมคืออะไร
- ควรศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมในประเด็นใด
- แสวงหาความรู้เพิ่มเติมอีกจะดีกว่าหรือไม่
- มั่นใจหรือไม่ว่าข้อมูลที่นำเสนอมานี้เพียงพอแล้ว
- ประเด็นที่น่าจะต้องศึกษาเพิ่มเติมน่าจะเป็นประเด็นใด
- หากต้องการความรู้เพิ่มเติมในประเด็นนี้ควรทำอย่างไร
- ช่วยค้นคว้าเพิ่มเติมให้ครอบคลุมประเด็นมากขึ้นได้หรือไม่
- ถ้าหากได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมด้วยตนเองแล้วจะเข้าใจมากขึ้นอย่างไร

12. พลังคำถามเสริมสร้างการทบทวนความคิดของตนเอง

- แน่ใจนะ
- คิดดีแล้วนะ
- มั่นใจแน่นะ
- มั่นใจมากเพียงใด
- คิดดีที่สุดแล้วใช่ไหม
- คิดรอบคอบดีแล้วใช่ไหม
- ความคิดตกตะกอนแล้วหรือยัง
- จะทบทวนความคิดอีกครั้งดีมั๊ย
- ตรวจสอบความคิดดีแล้วหรือยัง
- คิดไตร่ตรองรอบด้านแล้วใช่ไหม
- แน่ใจในความคิดของตนเองแล้วหรือยัง
- มั่นใจหรือไม่ว่าสิ่งที่คิดจะนำไปปฏิบัติได้จริง
- ลองทบทวนความคิดของตนเองอีกครั้งได้หรือไม่

13. พลังคำถามเสริมสร้างการกำหนดเป้าหมายของตนเอง

- วันนี้ต้องการเรียนรู้เรื่องใด
- มีความรู้อะไรที่ต้องการคำตอบ
- ต้องการให้ภารกิจเสร็จสิ้นเมื่อใด
- มีทักษะอะไรที่ต้องการทำให้ดีขึ้น
- คาดหวังอะไรจากการเรียนรู้วันนี้
- เป้าหมายของการเรียนรู้ครั้งนี้คืออะไร
- สิ่งที่ต้องการประสบความสำเร็จคืออะไร
- ผลงานจะออกมาดีและมีคุณภาพอย่างไร
- สิ่งที่ต้องการประสบความสำเร็จวันนี้คืออะไร
- พัฒนาการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นในครั้งต่อไปคืออะไร
- เป้าหมายที่สำคัญที่สุดของการทำงานชิ้นนี้เป็นอย่างไร

14. พลังคำถามเสริมสร้างการวางแผนพัฒนาตนเอง

- วางแผนพัฒนาตนเองอย่างไรดี
- มีแผนการพัฒนาตนเองอย่างไร
- ควรวางแผนการพัฒนาทักษะนี้อย่างไรดี
- ขั้นตอนการพัฒนาทักษะนี้ควรเป็นอย่างไร
- จะวางแผนอย่างไรให้มีผลการเรียนรู้ที่ดีขึ้น
- ควรวางแผนพัฒนาตนเองให้ชัดเจนก่อนดีมั๊ย
- วางแผนพัฒนาตนเองมาเป็นอย่างดีแล้วใช่หรือไม่
- ควรวางแผนพัฒนาตนเองอย่างไรให้บรรลุเป้าหมาย
- การพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมาย ควรวางแผนอย่างไร
- ทำอย่างไรจึงจะบรรลุเป้าหมายการพัฒนาตนเองครั้งนี้
- หากต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องนี้ จะวางแผนอย่างไร
- ถ้าจะพัฒนาทักษะนี้ให้ดีขึ้น ควรวางแผนการพัฒนาอย่างไร
- กระบวนการพัฒนาตนเองควรเริ่มจากอะไร และทำอย่างไรต่อไป

15. พลังคำถามเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง

- มั่นใจนะ
- ไม่ยากเกินไปใช่ไหม
- คิดว่าตนเองมีความเก่งในเรื่องใด
- สัญญาได้หรือไม่ว่าจะทำให้ดีที่สุด
- เชื่อมั้ยว่าเราสามารถทำเรื่องนี้ได้
- ทุกคนสามารถพัฒนาได้ใช่ไหม
- เชื่อหรือไม่ว่าตนเองจะทำได้สำเร็จ
- สิ่งที่ยากกว่านี้ก็เคยทำมาแล้วใช่ไหม
- ไม่มีอะไรยากเกินความพยายามจริงมั๊ย
- ถึงแม้จะผิดพลาดเราก็สามารถแก้ไขได้ใช่ไหม
- เชื่อหรือไม่ว่า คนเราทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้

16. พลังคำถามเสริมสร้างความรับผิดชอบและพยายาม

- ได้ใช้ความพยายามอย่างไร
- ใช้ความพยายามเต็มที่แล้วหรือยัง
- ขั้นตอนใดที่ต้องใช้ความพยายามมากที่สุด
- คิดว่าน่าจะใช้ความพยายามมากกว่านี้มั๊ย
- ความรับผิดชอบส่งผลต่อการทำงานอย่างไร
- ได้ใช้ความรับผิดชอบในการทำงานขึ้นนี้อย่างไร
- ควรแสดงความรับผิดชอบต่อเหตุการณ์นี้อย่างไร
- มีความรับผิดชอบและพยายามมากพอแล้วหรือยัง
- ทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเต็มความสามารถแล้วหรือยัง
- สิ่งที่ต้องใช้ความพยายามอย่างมากในงานชิ้นนี้คืออะไร
- ความพยายามส่งผลต่อการทำงานในระยะยาวอย่างไร
- สิ่งที่ต้องแสดงความรับผิดชอบเพื่อให้งานนี้สำเร็จคืออะไร
- ได้แสดงความรับผิดชอบต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมายอย่างไร

17. พลังคำถามเสริมสร้างการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

- แก้ปัญหานี้อย่างไรดี
- ปัญหานี้ควรแก้ไขอย่างไรดี
- มีวิธีการแก้ปัญหานี้อย่างไรดี
- วิธีการแก้ปัญหาที่ดีที่สุดควรเป็นอย่างไร
- ปัญหานี้ควรแก้ไขอย่างไรให้ได้ผลอย่างยั่งยืน
- ทางออกที่ดีที่สุดของปัญหานี้ควรเป็นอย่างไร
- จะแก้ปัญหานี้และไม่เกิดความขัดแย้งได้อย่างไร
- ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยแก้ปัญหานี้ได้อย่างไร
- จะแก้ปัญหานี้แล้วเกิดประโยชน์กับทุกฝ่ายได้อย่างไร
- ทางออกของปัญหานี้มีกี่วิธี วิธีใดน่าจะดีที่สุดที่สุด เพราะอะไร
- ควรแก้ปัญหานี้อย่างไรจึงจะทำให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- ปัจจัยสนับสนุนให้การแก้ปัญหานี้ให้ประสบความสำเร็จเป็นอย่างไร

18. พลังคำถามเสริมสร้างความซื่อสัตย์สุจริต

- ความซื่อสัตย์สุจริตมีคุณค่าต่อเราอย่างไร
- ความซื่อสัตย์สุจริตสร้างสรรค์สังคมได้อย่างไร
- ความซื่อสัตย์สุจริตทำให้งานมีคุณภาพได้อย่างไร
- ความซื่อสัตย์สุจริตทำให้เกิดการพัฒนาได้อย่างไร
- ความซื่อสัตย์สุจริตทำให้ประเทศเข้มแข็งได้อย่างไร
- ความซื่อสัตย์สุจริตทำให้ชีวิตเราเจริญก้าวหน้าอย่างไร
- ถ้าขาดความซื่อสัตย์สุจริตแล้วจะส่งผลกระทบยาวอย่างไร
- มีแนวทางการพัฒนาความซื่อสัตย์สุจริตของตนเองอย่างไร
- ความซื่อสัตย์สุจริตช่วยทำให้ชุมชนเกิดการพัฒนาได้อย่างไร
- ถ้าทุกคนในสังคมมีความซื่อสัตย์สุจริตจะส่งผลทำให้เกิดสิ่งใด
- ความซื่อสัตย์สุจริตมีความสำคัญต่อสังคมและประเทศชาติอย่างไร
- ความซื่อสัตย์สุจริตเป็นพลังขับเคลื่อนสังคมและประเทศชาติอย่างไร

19. พลังคำถามเสริมสร้างการเรียนรู้

- อยากเรียนรู้สิ่งใด
- สิ่งที่ยังไม่รู้คืออะไร
- แหล่งข้อมูลอยู่ที่ไหนบ้าง
- ต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องใด
- การใฝ่เรียนรู้มีประโยชน์อย่างไร
- มีวิธีการเข้าถึงความรู้ได้อย่างไร
- เราต้องเรียนรู้ตลอดเวลาเพราะอะไร
- เราสามารถเรียนรู้ตลอดเวลาได้อย่างไร
- ควรใช้เครื่องมืออะไรในการแสวงหาความรู้
- คนที่ใฝ่เรียนรู้จะประสบความสำเร็จอย่างไร
- ความใฝ่เรียนรู้ช่วยทำให้เกิดการพัฒนาอย่างไร
- การพัฒนาใดๆ จะต้องอาศัยความรู้เพราะเหตุใด

20. พลังคำถามเสริมสร้างการคิดเป็นระบบ

- การทำงานชิ้นนี้มีขั้นตอนอย่างไร
- กระบวนการแก้ปัญหาควรเป็นอย่างไร
- ผลงานชิ้นนี้มีกระบวนการทำงานอย่างไร
- จะเริ่มต้นงานชิ้นนี้อย่างเป็นระบบได้อย่างไร
- ขั้นตอนที่กำหนดไว้มีประสิทธิภาพเป็นอย่างไร
- การทำงานอย่างเป็นระบบมีความสำคัญอย่างไร
- ระบบการทำงานชิ้นนี้ให้คุณภาพควรเป็นอย่างไร
- ระบบการทำงานของเรามีประสิทธิภาพเป็นอย่างไร
- ระบบการทำงานชิ้นนี้ควรปรับปรุงและพัฒนาอย่างไร
- เราควรกำหนดขั้นตอนการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างไร
- ขั้นตอนหลักและขั้นตอนย่อยของการทำงานนี้เป็นอย่างไร
- ขั้นตอนการทำงานชิ้นนี้แต่ละขั้นตอนมีความสัมพันธ์กันอย่างไร

21. พลังคำถามเสริมสร้างความพอเพียง

- ชีวิตที่พอเพียงคืออะไร
- การใช้ชีวิตแบบพอเพียงควรเป็นอย่างไร
- ความพอเพียงมีความสำคัญต่อเราอย่างไร
- มีแนวทางการใช้ชีวิตอย่างพอเพียงอย่างไร
- เพราะเหตุใดชีวิตเราจึงต้องมีความพอเพียง
- หากชีวิตมีความพอเพียงแล้วจะส่งผลอย่างไร
- ความไม่พอเพียงส่งผลกระทบต่อระยะยาวอย่างไร
- การกระทำใดๆ หากมีความพอดี จะส่งผลอย่างไร
- ความพอเพียงทำให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างไร
- ความพอเพียงสามารถปฏิบัติในชีวิตประจำวันได้อย่างไร
- การกระทำใดๆ หากมากหรือน้อยเกินไปจะส่งผลอย่างไร
- ความพอเพียงทำให้เกิดความประหยัดและประโยชน์อย่างไร

22. พลังคำถามเสริมสร้างการคิดริเริ่มสร้างสรรค์

- อยากเปลี่ยนแปลงมั๊ย
- มีอะไรใหม่ๆ หรือไม่
- สิ่งใหม่ๆ น่าจะเป็นอย่างไร
- มีวิธีการที่ดีกว่าเดิมอย่างไร
- เริ่มเปลี่ยนวิธีการเดิมๆ หรือยัง
- ความแตกต่างที่ดีขึ้นคืออะไร
- จะเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นอย่างไรดี
- สิ่งใหม่ๆ ที่อยากให้เกิดขึ้นคืออะไร
- ถ้าไม่ทำแบบเดิม จะทำแบบใหม่อย่างไร
- เป้าหรือยังที่ต้องทำแบบเดิมๆ อยู่อย่างนี้
- ต้องการเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งที่ดีกว่าหรือยัง
- ถ้าหากไม่ทำแบบนี้ ยังมีวิธีการอื่นอีกหรือไม่

23. พลังคำถามเสริมสร้างการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

- เทคโนโลยีสารสนเทศมีประโยชน์อย่างไร
- คนที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างถูกต้องเป็นอย่างไร
- มีวิธีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้อย่างไร
- หากใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างถูกต้องจะเกิดผลอย่างไร
- มีวิธีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยการทำงานได้อย่างไร
- หากใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในทางที่ผิดจะเกิดผลอย่างไร
- การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้มีวิธีการอย่างไร
- มีวิธีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้เกิดประโยชน์ได้อย่างไร
- การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้เกิดประโยชน์ควรทำอย่างไร
- การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมีประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตอย่างไร
- เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยให้การเรียนรู้สิ่งต่างๆ รวดเร็วขึ้นอย่างไร
- ปัจจัยที่ทำให้การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเกิดประโยชน์สูงสุดคืออะไร

24. พลังคำถามเสริมสร้างการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

- ทราบหรือไม่ว่าเพื่อนๆ คิดอย่างไร
- เพื่อนๆ เห็นด้วยกับเราหรือไม่อย่างไร
- แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนแล้วหรือยัง
- มั่นใจหรือไม่ว่าเพื่อนๆ จะคิดเหมือนเรา
- แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนแล้วเป็นอย่างไร
- เพื่อนๆ มีประสบการณ์เหมือนกับเราหรือไม่
- ความเห็นของเราเป็นตัวแทนของกลุ่มหรือยัง
- พร้อมที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนๆ หรือยัง
- เพื่อนๆ มีวิธีการเหมือนหรือแตกต่างจากเราอย่างไร
- การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทำให้เกิดนวัตกรรมได้อย่างไร
- ประสบการณ์ที่น่าเรียนรู้และแบ่งปันกับเพื่อนคืออะไร
- มีสิ่งใดที่ต้องการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนอีกหรือไม่

25. พลังคำถามเสริมสร้างนิสัยรักการทำงาน

- มีวิธีการทำงานนี้ให้ดีที่สุดอย่างไร
- การทำงานทำให้เกิดการพัฒนาอย่างไร
- การตั้งใจทำงานส่งผลดีต่องานนั้นอย่างไร
- การทำงานไม่ให้คั่งค้างมีประโยชน์อย่างไร
- ตั้งใจทำงานนี้เต็มความสามารถแล้วหรือยัง
- การทำงานช่วยทำให้เรามีคุณค่าเพราะอะไร
- การทำงานให้เสร็จไปวันๆ เป็นสิ่งที่ไม่ดีอย่างไร
- ความเอาใจใส่ในงาน จะทำให้งานนั้นมีคุณภาพอย่างไร
- การให้ความสำคัญกับคุณภาพ ทำให้เกิดผลต่องานอย่างไร
- ความรักในการทำงานส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าอย่างไร
- ความเกียจคร้านในการทำงานส่งผลกระทบระยะยาวอย่างไร
- ความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงานช่วยทำให้งานนั้นเป็นอย่างไร

26. พลังคำถามเสริมสร้างการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

- เราจะช่วยอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติได้อย่างไร
- มีวิธีการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติที่เสียไปอย่างไร
- มีการวางแผนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติอย่างไร
- ทรัพยากรธรรมชาติมีความสำคัญต่อมนุษย์อย่างไร
- หากไม่มีทรัพยากรธรรมชาติจะส่งผลกระทบอย่างไร
- มีวิธีการเพิ่มทรัพยากรธรรมชาติประเภทต่างๆ อย่างไร
- จะดีอย่างไรหากทุกคนช่วยกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
- การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสามารถทำได้ทุกวันอย่างไร
- มีวิธีการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติในชีวิตประจำวันอย่างไร
- มีข้อปฏิบัติในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติของตนเองอย่างไร
- การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทำได้ง่ายๆ อย่างไร
- แนวทางการใช้ทรัพยากรธรรมชาติให้เกิดประโยชน์สูงสุดเป็นอย่างไร

27. พลังคำถามเสริมสร้างจิตอาสาและจิตสาธารณะ

- วันนี้มีจิตอาสาและจิตสาธารณะแล้วหรือยัง
- เข้าใจคำว่าจิตอาสาและจิตสาธารณะว่าอย่างไร
- เราควรมีจิตอาสาและจิตสาธารณะเพราะเหตุใด
- การมีจิตอาสาและจิตสาธารณะทำได้ง่ายโดยวิธีการใด
- การมีจิตอาสาและจิตสาธารณะเป็นสิ่งที่ทำได้ง่ายอย่างไร
- หากคนในสังคมมีจิตอาสาและจิตสาธารณะจะส่งผลดีอย่างไร
- การมีจิตอาสาและจิตสาธารณะทำให้สังคมน่าอยู่เพราะเหตุใด
- หากคนในสังคมขาดจิตอาสาและจิตสาธารณะจะส่งผลอย่างไร
- คิดอย่างไรกับคำว่า “ชุมชนน่าอยู่ด้วยจิตอาสาและจิตสาธารณะ”
- เราสามารถแสดงพฤติกรรมจิตอาสาและจิตสาธารณะได้โดยวิธีการใด
- การมีจิตอาสาและจิตสาธารณะทำให้ตนเองเป็นที่รักของคนอื่นอย่างไร
- เป็นไปได้หรือไม่ที่เราจะแสดงพฤติกรรมจิตอาสาและจิตสาธารณะทุกวัน

28. พลังคำถามเสริมสร้างการมีวินัยในตนเอง

- คาดว่าจะประสบความสำเร็จเมื่อใด
- ต้องการมีความรู้ความสามารถด้านใด
- ต้องการพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมายอะไร
- วางแผนตนเองเพื่อไปสู่ความสำเร็จอย่างไร
- มีวิธีการควบคุมตนเองไปสู่เป้าหมายอย่างไร
- วางแผนป้องกันปัญหาและอุปสรรคไว้อย่างไร
- คาดว่าจะประสบปัญหาและอุปสรรคอะไรบ้าง
- มีวิธีการกำกับตนเองให้เป็นไปตามแผนอย่างไร
- มีตัวชี้วัดหรือเกณฑ์ความสำเร็จในเรื่องนี้อย่างไร
- ต้องทำสิ่งใดบ้างเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้
- มีวิธีการตรวจสอบประสิทธิภาพการทำงานนี้อย่างไร
- ขณะนี้การทำงานของเรากำลังเป็นไปตามแผนที่กำหนดหรือไม่

29. พลังคำถามเสริมสร้างทักษะการใช้ชีวิต

- ชีวิตที่ดีควรเป็นอย่างไร
- มีวิธีการปฏิเสธสารเสพติดอย่างไร
- การควบคุมอารมณ์ที่ดีควรทำอย่างไร
- คุณค่าที่แท้จริงของบุคคลดูได้จากอะไร
- การดูแลสุขภาพให้แข็งแรงทำได้อย่างไร
- ความอดทนเป็นปัจจัยของความสำเร็จอย่างไร
- การสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่นมีวิธีการอย่างไร
- การรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่นมีวิธีการอย่างไร
- การมีสติปัญญาช่วยทำให้ชีวิตมีคุณภาพดีขึ้นได้อย่างไร
- ความขยันหมั่นเพียรทำให้มีความเจริญก้าวหน้าได้อย่างไร
- ความประหยัดและรู้จักใช้ในวันนี้ทำให้อนาคตเป็นอย่างไร
- การเรียนรู้ด้วยตนเองตลอดเวลาช่วยทำให้ชีวิตเป็นอย่างไร

30. พลังคำถามเสริมสร้างคุณลักษณะพลเมืองตื่นรู้ (Active Citizen)

- เริ่มเลยเดี๋ยวนี้
- ถ้าเราไม่เริ่ม แล้วใครจะเริ่ม
- เราจะทำประโยชน์อะไรให้กับชุมชนได้บ้าง
- ร่วมกันสร้างสรรค์ชุมชนและสังคมของเรากันเดี๋ยวนี้
- หาอะไรทำที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนของเรากันเดี๋ยวนี้
- เราจะริเริ่มกิจกรรมดีๆ ให้กับชุมชนและสังคมได้อย่างไร
- คิดว่าตนเองทำประโยชน์อะไรให้กับชุมชนหรือสังคมได้บ้าง
- หนึ่งสมองและสองมือของเราช่วยชุมชนและสังคมได้อย่างไร
- คิดอย่างไรถ้าหากเราได้ริเริ่มสิ่งดีๆ ให้กับชุมชนและสังคมของเรา
- ความคิดสร้างสรรค์ของเรากลับเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมได้อย่างไร
- ความรู้ความสามารถของเรากลับเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมได้อย่างไร

ตัวอย่างพลังคำถามดังกล่าวมาข้างต้นเป็นเพียงตัวอย่างพลังคำถามที่ผู้เขียนมักใช้กับผู้เรียนอยู่บ่อยครั้งซึ่งผลการใช้พลังคำถามทำให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิด กระบวนการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี ซึ่งยังสามารถปรับประยุกต์ใช้คำถามกับบริบทต่างๆ ของการโค้ชได้อย่างหลากหลาย

จากที่กล่าวมาทำให้เห็นว่าคำถาม เป็นเครื่องมือสำคัญของการโค้ชในฐานะที่เป็นตัวกระตุ้น ชี้นำให้ผู้เรียนแสดงออกถึงพัฒนาการการเรียนรู้ รวมทั้งเป็นเครื่องมือวัดและประเมินผล เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน เทคนิคการตั้งคำถามเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญที่ครูควรเรียนรู้และนำมาใช้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ การใช้พลังคำถามเป็นทักษะพื้นฐานสำคัญที่โค้ชจะต้องมีการตั้งคำถามที่มีประสิทธิภาพจะช่วยกระตุ้นการคิดขั้นสูงของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี

Cognitive Questioning กับการคิดวิเคราะห์แก้ปัญหาที่ต้นตอ (Root Cause Analysis)

การคิดวิเคราะห์แก้ปัญหาที่ต้นตอ คือ กระบวนการพิจารณาเหตุปัจจัยที่ทำให้เกิดปัญหาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เข้าใจวงจรของการเกิดปัญหานั้นนำไปสู่การแก้ไขปัญหาที่ต้นตอ

เป้าหมายหนึ่งของการโค้ชเพื่อการเรียนรู้คิด คือ การตั้งคำถามให้ผู้เรียนเกิดความสงสัยในปัญหา และคิดวิเคราะห์เชื่อมโยงให้เห็นระบบของปัญหา โดยโค้ชทำหน้าที่ตั้งคำถามที่กระตุ้นการคิด โดยไม่มีการให้คำตอบที่ถูกต้อง คำถามต่างๆ ของโค้ชจะช่วยกำหนดประเด็นและวิธีการคิดของผู้เรียนให้ผู้เรียนได้ใช้กระบวนการทางสติปัญญาของตนเอง ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาการรู้คิดได้เป็นอย่างดี

การตั้งคำถามเพื่อนำไปสู่การคิดวิเคราะห์แก้ปัญหาที่ต้นตออาจใช้กระบวนการแก้ปัญหาเป็นกรอบในการตั้งคำถาม เวลาถามต้องถามไปที่ละขั้นตอนจะถามข้ามขั้นตอนไม่ได้ เช่น กระบวนการแก้ปัญหา ประกอบด้วย

ขั้นที่ 1 การระบุปัญหา

ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา

ขั้นที่ 3 การกำหนดเป้าหมายของการแก้ปัญหา

ขั้นที่ 4 การกำหนดวิธีการแก้ปัญหา

การตั้งคำถามจะถามไปที่ละขั้น แต่ละขั้นอาจมีเพียงคำถามเดียวหรือหลายคำถาม ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้เรียนว่าจะบรรลุผลในแต่ละขั้นแล้วหรือไม่ ซึ่งโค้ชจะต้องมีความสามารถในการตั้งคำถาม และใจเย็นไม่บอกคำตอบแก่ผู้เรียน ดังตัวอย่างกรณีศึกษา การคิดวิเคราะห์แก้ปัญหาที่ต้นตอ ต่อไปนี้



หอคอยบรรหารที่สุพรรณบุรี มีความสวยงามมากกลางวันจะมีผู้มาเยี่ยมชม กลางคืนมีไฟาสดส่องสวยงาม นักพิราบชอบมาอาศัยอยู่และสร้างปัญหาขี้นรดหอคอย พนักงานต้องใช้อุปกรณ์และน้ำยาทำความสะอาด ซึ่งใช้งบประมาณเป็นจำนวนมาก ถ้าท่านเป็นผู้ดูแลหอคอย ท่านจะแก้ปัญหานี้อย่างไร

คิดว่าอะไรคือต้นตอของปัญหา คิดว่ารากเหง้าของปัญหานี้คืออะไรที่จะทำให้ปัญหาหมดไป

1. นก
2. แมลง
3. แสงไฟ

การตั้งคำถามกระตุ้นการคิดของผู้เรียน ควรระล่อมความคิดของผู้เรียน ให้นำไปสู่การค้นพบคำตอบ ดังนี้

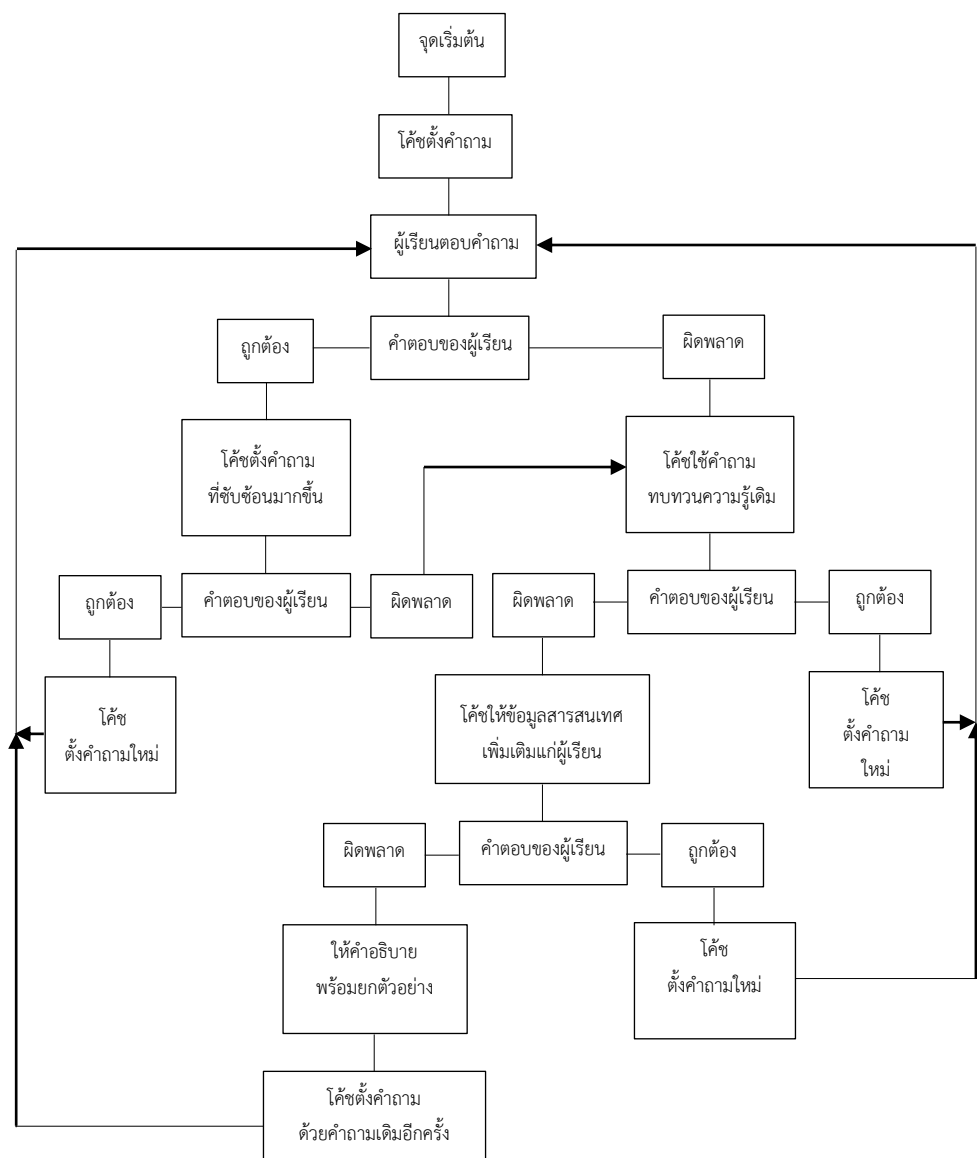


7.4 ระบบการใช้พลังคำถาม

การใช้พลังคำถามเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับกระตุ้นการคิดของผู้เรียน คำถามที่กระตุ้นการคิด (thinking questions) เป็นหัวใจที่สำคัญของการโค้ช เพราะการโค้ชที่ดีจะต้องใช้คำถามกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การโค้ชที่ดีเป็นมากกว่าการให้คำตอบที่ถูกต้อง หากแต่อยู่ที่การดึงศักยภาพของผู้เรียนออกมาแล้วให้เขาพัฒนาด้วยตัวของเขาเองเต็มตามศักยภาพ

การใช้พลังคำถามที่กระตุ้นการรู้คิด มีความเป็นระบบที่สะท้อนให้เห็นถึงขั้นตอนและกระบวนการตั้งคำถามผู้เรียน โดยมีจุดประสงค์ของการถาม และการตอบสนองต่อคำตอบของผู้เรียนไม่ว่าจะเป็นคำตอบที่ถูกต้องหรือผิดพลาดซึ่งคำถามที่ชี้แนะการรู้คิดของผู้เรียนมีหลายลักษณะ เช่น คำถามที่กระตุ้นความจำ คำถามที่ให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดประเมินค่า และคิดสร้างสรรค์ คำถามที่ให้ผู้เรียนใช้มุมมองที่หลากหลาย เป็นต้น

ระบบการใช้พลังคำถามที่ชี้แนะการรู้คิด เริ่มตั้งแต่การที่โค้ชตั้งคำถามผู้เรียน แล้วตรวจสอบว่าสิ่งที่ผู้เรียนตอบนั้นถูกต้องหรือไม่ หากถูกต้องก็จะถามด้วยคำถามที่ซับซ้อนมากขึ้น คือ เป็นคำถามที่ต้องใช้การคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมินค่า และสร้างสรรค์ เพื่อที่จะตอบคำถามของโค้ช สำหรับในกรณีที่ผู้เรียนตอบผิดพลาด โค้ชจะไม่เฉลยคำตอบทันที แต่จะใช้วิธีการตั้งพลังคำถามเพื่อให้ผู้เรียนได้ทบทวนความรู้เดิมเพื่อที่จะนำมาตอบคำถาม ถ้าตอบได้ถูกต้องก็จะนำไปสู่คำถามใหม่ถัดไป แต่ถ้าหากยังตอบผิดพลาดอยู่ โค้ชจะให้ข้อมูลสารสนเทศเพิ่มเติมแก่ผู้เรียน เพื่อให้ตอบคำถามอีกครั้ง และถ้าหากตอบได้ถูกต้องก็จะนำไปสู่คำถามใหม่ถัดไป แต่ถ้ายังตอบผิดพลาดอยู่ โค้ชจึงทำการอธิบายและแสดงตัวอย่างเพิ่มเติม แล้วจึงถามผู้เรียนด้วยคำถามเดิมซ้ำอีกครั้ง ซึ่งมีวงจรการใช้พลังคำถามในลักษณะนี้อย่างต่อเนื่อง แสดงได้ดังแผนภาพต่อไปนี้



แผนภาพ 21 ระบบการใช้พลังคำถาม

7.5 กลยุทธ์การใช้พลังคำถาม

การโค้ชผู้เรียนจะต้องค่อยๆ ตั้งคำถามให้ผู้เรียนค้นพบสิ่งที่ตนเองมีอยู่ เห็นเป้าหมายระยะสั้น ระยะยาวของตนเอง กระตุ้นให้คิดว่า ต้นทุนที่เขามิจะไปถึงเป้าหมายนั้นได้อย่างไร กระบวนการอะไรบ้างระหว่างทางต้องทำอะไรเพิ่มเติม ถ้าทำอย่างต่อเนื่อง คุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนจะเกิดการเปลี่ยนแปลง

การใช้พลังคำถาม มีกลยุทธ์ 5 ประการดังต่อไปนี้

1. วางแผนการใช้พลังคำถามล่วงหน้า โดยเป็นคำถามที่เสริมสร้างให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้โดยการตั้งคำถามที่ดีควรมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด ให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ การให้เหตุผล การคิดแก้ปัญหา และการคิดสร้างสรรค์ มากกว่าคำถามที่เพียงให้ผู้เรียนระลึกความจำเท่านั้น

2. หลีกเลี่ยงการใช้คำถามที่ชี้นำคำตอบ (leading questions) เพราะเป็นคำถามที่ไม่ได้กระตุ้นการคิดของผู้เรียน อีกทั้งยังเป็นการสร้างเงื่อนไขการไม่คิดให้กับผู้เรียนอีกด้วย การใช้คำถามที่ไม่ชี้นำคำตอบจะช่วยให้ผู้เรียนได้ใช้กระบวนการคิดที่หลากหลายเพื่อหาคำตอบในสิ่งที่โค้ชใช้พลังคำถาม ซึ่งอาจได้รับคำตอบดีๆ ที่โค้ชไม่คาดคิดมาก่อน

3. เว้นระยะเวลาให้ผู้เรียนคิดหาคำตอบอย่างเหมาะสม ผู้เรียนที่ถนัดใช้สมองซีกซ้ายในการคิดจะต้องใช้เวลานานในการตอบคำถาม เพราะผู้เรียนจะไม่ตอบจนกว่าจะแน่ใจคำตอบของตน ตรงกันข้ามกับผู้เรียนที่ถนัดใช้สมองซีกขวาในการคิดจะตอบคำถามของโค้ชทันที โดยอาจจะยังไม่ได้ใคร่ครวญทบทวนความถูกต้องของคำตอบตนเอง ดังนั้นโค้ชจะต้องเข้าใจความแตกต่างของผู้เรียนในจุดนี้ด้วย เพราะถ้าโค้ชไม่เข้าใจจุดนี้แล้วอาจทำให้เข้าใจผิดคิดว่าผู้เรียนไม่กระตือรือร้นที่จะตอบคำถามและอาจตำหนิผู้เรียนได้โดยไม่รู้ตัว

4. ไม่ย่ำคำถาม การย่ำคำถามหรือการถามซ้ำจะทำให้ผู้เรียนขาดความสนใจในคำถามของโค้ช เนื่องจากผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ว่าไม่จำเป็นต้องตั้งใจฟังคำถาม หรือไม่ต้องมีสมาธิในการฟังคำถามก็ได้เพราะโค้ชจะต้องถามซ้ำอีกหลายครั้ง

5. ถามด้วยคำถามที่ชัดเจน (clear) และเฉพาะเจาะจง (specific)
โดยการตั้งประเด็นคำถามประมาณ 1 – 2 ประเด็นคำถามเท่านั้นในการถามแต่ละครั้ง เป็นการสร้างแรงจูงใจ ในการตอบคำถามให้กับผู้เรียน หากถามหลายประเด็นผู้เรียน อาจเกิดความเหนื่อยล้าในการตอบคำถาม

7.6 กลยุทธ์การตอบสนองคำตอบของผู้เรียน

การตอบสนองต่อคำตอบของผู้เรียนภายหลังที่โค้ชได้ใช้พลังคำถาม มีแนวทางการปฏิบัติดังต่อไปนี้

1. ตกลงกับผู้เรียนว่าทุกคำตอบล้วนเป็นสิ่งที่มีความค่า ไม่มีคำตอบใดที่ผิดพลาด ซึ่งการสร้างข้อตกลงดังกล่าวจะทำให้ผู้เรียนมีความกล้าที่จะตอบคำถาม ไม่กลัวการตอบผิด หรือการอายเพื่อนร่วมชั้นเรียน อย่างไรก็ตามโค้ชจำเป็นต้องมีวิธีการแก้ไขคำตอบของผู้เรียนหากตอบผิด โดยไม่ให้ผู้เรียนรู้สึกเสียหน้า

2. แสดงความสนใจต่อคำตอบของผู้เรียน เช่น การพยักหน้า การยิ้ม เป็นต้น ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจในขณะที่ตอบคำถาม จะทำให้ผู้เรียนเกิดความมั่นใจ ในการตอบคำถามและตอบคำถามได้มากขึ้น กล้าแสดงความคิดเห็นสนับสนุนคำตอบของตนเอง

3. ชื่นชมคำตอบของผู้เรียน เมื่อผู้เรียนตอบเสร็จสิ้นแล้ว จำเป็นอย่างยิ่งที่โค้ชจะต้องแสดงความชื่นชมคำตอบของผู้เรียน ไม่ว่าคำตอบนั้นจะถูกต้องหรือไม่ก็ตาม หากผู้เรียนตอบผิด โค้ชอาจกล่าวว่า “เป็นคำตอบที่น่าสนใจ แต่ครูคิดว่า.....”

4. ไม่ขัดจังหวะการตอบคำถามของผู้เรียน ข้อนี้สำคัญมากเพราะการขัดจังหวะในการตอบคำถามของผู้เรียน จะทำให้สูญเสียความมั่นใจ และอาจรู้สึกว่าย่ำหน้า อายเพื่อน ทำให้ไม่ตอบคำถามข้อต่อไป เนื่องจากได้รับประสบการณ์ที่ไม่พึงพอใจจากการตอบคำถาม

5. ถ้าผู้เรียนไม่ตอบคำถาม ให้ตั้งคำถามใหม่ที่ง่ายกว่าคำถามเดิม เพราะคำถามที่ถามนั้นอาจยากเกินไปสำหรับผู้เรียนหรืออาจเป็นคำถามที่ไม่ชัดเจนคลุมเครือ อย่างไรก็ตามก่อนที่จะถามด้วยคำถามใหม่ อาจถามผู้เรียนก่อนว่าเข้าใจในสิ่งที่ได้ถามหรือไม่ เพราะบางครั้งการที่ผู้เรียนเงียบอยู่นั้น เขาอาจกำลังใช้ความคิดต่างๆ เพื่อค้นหาคำตอบก็เป็นได้

สรุป

สาระสำคัญที่นำเสนอในบทนี้ได้กล่าวถึง**พลังคำถาม (power questions)** ซึ่งเป็น**คำถามกระตุ้นการคิด** และนำไปสู่**การเรียนรู้** เป็นคำถามที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้ เป็นคำถามที่มีประสิทธิภาพมากกว่าเป็นคำถามทั่วไป โดยพลังคำถามช่วยพัฒนา**กระบวนการคิดขั้นสูงและคุณลักษณะต่างๆ** เช่น รักการเรียนรู้ การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ อีกทั้งเป็น**เครื่องมือที่สำคัญที่สุดของการโค้ชเพื่อการรู้คิด** เพราะเป็นวิธีการที่ใช้กระตุ้นและพัฒนากระบวนการคิดของผู้เรียน โดยเฉพาะกระบวนการคิดขั้นสูง ตลอดจนคุณลักษณะต่างๆ การใช้พลังคำถามที่มีประสิทธิภาพเป็นกิจกรรมที่มีความเป็นระบบ โดยพลังคำถามจะมีการ**ปรับให้สอดคล้องกับระดับความสามารถของผู้เรียน** โดยมีกลยุทธ์ในการใช้พลังคำถาม 5 ประการ ได้แก่ 1) วางแผนการใช้พลังคำถามล่วงหน้า 2) หลีกเลี่ยงการใช้คำถามที่ชี้นำคำตอบ (leading questions) 3) เว้นระยะเวลาให้ผู้เรียนคิดหาคำตอบอย่างเหมาะสม 4) ไม่ย่ำคำถาม 5) ถามด้วยคำถามที่ชัดเจน (clear) โดยที่โค้ชจะต้องมีการ**ตอบสนองต่อคำตอบของผู้เรียน**ภายหลังที่โค้ชได้ใช้พลังคำถาม ได้แก่ 1) ตกลงกับผู้เรียนว่าทุกคำตอบล้วนเป็นสิ่งที่มีความค่า 2) แสดงความสนใจต่อคำตอบของผู้เรียน 3) ชื่นชมคำตอบของผู้เรียน 4) ไม่ขัดจังหวะการตอบคำถามของผู้เรียน 5) ถ้าผู้เรียนไม่ตอบคำถาม ให้โค้ชตั้งคำถามใหม่ที่ง่ายกว่า

บรรณานุกรม

- Bloom, B.S., (Ed.) (1956). *Taxonomy of Educational Objectives: The Classification of Educational Goals: Handbook I, Cognitive Domain*. New York: Longmans.
- Anderson, Lorin. W, & Krathwohl, David. R. (eds.) (2001). **A Taxonomy for Learning, Teaching, and Assessing: A Revision of Bloom's Taxonomy of Educational Objectives**. Abridged Edition, New York: Longman.
- Costa, Arthur L. and Garmston, Robert J. (2002). **Cognitive Coaching A Foundation for Renaissance Schools**. 2nd ed. Massachusetts: Christopher – Gordon Publishers, Inc.
- Knight, Jim. (2009). **Coaching Approaches & Perspectives**. California: Corwin Press.
- Marzano, Robert J. and Simms, Julia. (2012). **Coaching Classroom Instruction: The Classroom Strategies Series**. Bloomington: Marzano Research Laboratory.
- Sobel, Andrew and Panas, Jerold. (2012). **Power Questions: Build Relationships, Win New Business, and Influence Others**. New York: John Wiley & Sons, Incorporated.
- Sweeney, Diane. (2010). **Student – Centered Coaching: A guide for K – 8 Coaches and Principals**. California: Corwin Press.

พลังคำถาม

ช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียน

เป็นนักคิด

นักปฏิบัติ

นักวิจัย

นักนวัตกรรมสร้างสรรค์

บทที่ 8

การให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์

การให้ข้อมูลย้อนกลับ

อย่างสร้างสรรค์

ช่วยสร้างความมุ่งมั่น

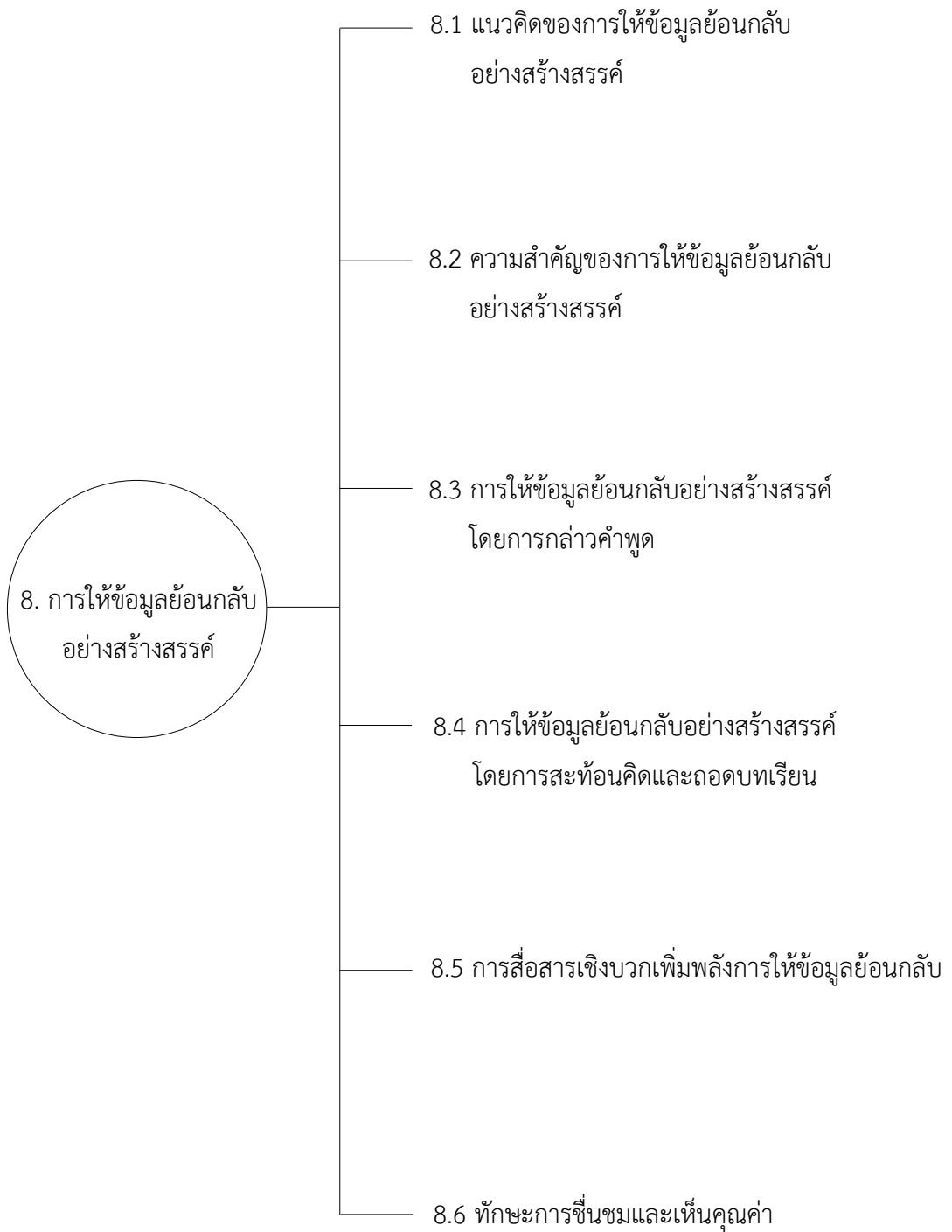
และพยายามในการเรียนรู้

บทนำ

การนำเสนอเนื้อหาสาระ เรื่อง **การให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์** มุ่งสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดของการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ ความสำคัญของการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ การให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์โดยการกล่าวคำพูด การสื่อสารเชิงบวกเพิ่มพลังการให้ข้อมูลย้อนกลับ ทักษะการชื่นชมและเห็นคุณค่า และการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ที่เน้นการสะท้อนคิดและถอดบทเรียน โดยมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

1. การให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ เป็นการให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์ สอดคล้องกับธรรมชาติผู้เรียน
2. การให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ ช่วยทำให้ผู้เรียนเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ มองเห็นจุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนาตนเอง ทำให้สามารถพัฒนาความรู้ ทักษะ กระบวนการคิดและกระบวนการเรียนรู้ของตนเองได้เต็มตามศักยภาพ
3. การสื่อสารเชิงบวกด้วยความจริงใจใช้เพิ่มพลังปรารถนาส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้ความพยายามมากยิ่งขึ้น และเพิ่มพลังการตรวจสอบตัวเองของผู้เรียน
4. การสื่อสารเชิงบวกเป็นปัจจัยความสำเร็จของการให้ข้อมูลย้อนกลับ ช่วยเพิ่มพลังการให้ข้อมูลย้อนกลับไปสู่ผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
5. ทักษะการชื่นชมเห็นคุณค่า เป็นทักษะสำคัญของโค้ชช่วยให้การสื่อสารระหว่างโค้ชและผู้เรียนมีความสร้างสรรค์ ทำให้การโค้ช มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งยังเป็นการเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดี

6. การให้ผลย้อนกลับที่เน้นการสะท้อนคิดและการถอดบทเรียนของผู้เรียน ช่วยทำให้โค้ชมีสารสนเทศเกี่ยวกับการรู้คิดของผู้เรียนที่ชัดเจนมากขึ้น สามารถนำมาโค้ชให้เกิดการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง



ปฏิบัติตัวต่อผู้เรียน

อย่างที่เราอยากให้ผู้อื่นปฏิบัติต่อเรา

เพราะผู้เรียนก็มีความปรารถนาเช่นเดียวกัน

8.1 แนวคิดของการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์

การให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ เป็นการให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลการเรียนรู้ของผู้เรียน คุณภาพของผลงาน พฤติกรรมคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมอันพึงประสงค์ อันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้เรียนโดยโค้ช ทั้งก่อน ระหว่าง และภายหลังที่ผู้เรียนได้ปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้หรือการทำกิจกรรมต่างๆ ด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์ สอดคล้องกับธรรมชาติผู้เรียน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เรียนทราบจุดแข็ง และจุดที่ต้องปรับปรุงและพัฒนาตนเอง

8.2 ความสำคัญของการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์

การให้ข้อมูลย้อนกลับที่มีประสิทธิภาพ ช่วยทำให้ผู้เรียนเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ มองเห็นจุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนาตนเอง ทำให้สามารถพัฒนาความรู้ ทักษะ กระบวนการคิด และกระบวนการเรียนรู้ของตนเองได้เต็มตามศักยภาพ นอกจากนี้การที่ผู้เรียนได้รับการให้ข้อมูลย้อนกลับที่ชัดเจน ยังช่วยทำให้มีเป้าหมายในการพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จยิ่งขึ้นอีกด้วย เนื่องจากการที่ผู้เรียนทราบจุดบกพร่องของตนเอง จะทำให้เขาสามารถวางแผน และกำหนดวิธีการพัฒนาตนเองได้ตรงตามรูปแบบการเรียนรู้ (learning style) ของตนเองได้

8.3 การให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์โดยการกล่าวคำพูด

สำหรับการให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงสร้างสรรค์นั้น โค้ชจะใช้การสื่อสารเชิงบวก (positive communication) ด้วยความจริงใจทั้งที่เป็นภาษาพูดและภาษา กายที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนการกล่าวคำพูดจากแบบเดิมไปสู่แบบใหม่ที่สร้างสรรค์ แสดงได้ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 19 การให้ข้อมูลย้อนกลับด้วยการพูดแบบใหม่

การพูดแบบเดิม	การพูดแบบใหม่
- บอกให้รู้	- ตั้งคำถามชวนคิด
- ทำตัวเป็นผู้เชี่ยวชาญ	- ชักชวนให้คนอื่นแบ่งปันสิ่งที่ถนัด
- ควบคุมความรู้	- ช่วยดึงประสบการณ์ของผู้เรียนออกมา
- คาดเดาความหมาย	- ถามความหมายที่แท้จริง
- ชี้นำทางออก	- แสดงให้คนอื่นรู้ว่าพวกเขาเก่งและฉลาด
- มุ่งแต่วิเคราะห์	- สังเคราะห์หรือนำความคิดของผู้อื่นมาผสมผสานเป็นหนึ่งเดียวและมองภาพรวม

ตัวอย่างการกล่าวคำพูดอย่างสร้างสรรค์ในการให้ข้อมูลย้อนกลับ
ในลักษณะ **I message** หรือการสื่อสารความคิดความรู้สึกต่างๆ จากโค้ชไปยังผู้เรียน
ดังตัวอย่างต่อไปนี้

Feedback เพิ่มพลังปรารถนา

- อะไรที่ช่วยให้งานมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น
- ส่วนใดของงานหรือสิ่งที่นักเรียนกำลังทำอยู่
คือสิ่งที่น่าตื่นเต้นหรือน่าสนใจที่สุด เพราะอะไร
- อะไรคือสิ่งที่นักเรียนประทับใจมากที่สุดในงานที่ทำ
- คิดว่าถ้าเธอใช้ความพยายามเพิ่มขึ้นอีกนิดเธอจะทำงานได้ดีกว่าเดิม

Feedback ส่งเสริมการใช้ความพยายาม

- ส่วนไหนที่คิดว่าดีที่สุด
- เล่าให้ฟังมากกว่านี้ได้ไหม
- ยังมีวิธีการพัฒนางานให้ดีขึ้นกว่านี้อีกหรือไม่

- ขอให้ใช้ความมุ่งมั่นและความพยายามมากขึ้น
- นักเรียนคิดว่ายังมีส่วนใดของงานที่สามารถพัฒนาให้ดีขึ้นได้อีก

Feedback เพิ่มพลังการตรวจสอบตนเอง

- ใจของนักเรียนบอกว่าอะไร
- มีอะไรที่นักเรียนอยากทำให้น้อยลง
- จากตรงนี้นักเรียนคิดว่าจะทำอะไรต่อไป
- นักเรียนคิดว่าถ้าทำอย่างนี้แล้วจะเกิดผลเสียอะไร
- มีส่วนไหนของงานที่นักเรียนอยากใช้เวลากับมันมากขึ้น
- นักเรียนคิดว่าอะไรเป็นปัจจัยที่ช่วยให้นักเรียนตัดสินใจได้
- ครูไม่ค่อยมั่นใจในคำตอบของเธอ อยากให้ลองทบทวนดูอีกครั้ง
- ครูดีใจมากที่เธอตรวจสอบความเรียบร้อยของการบ้านก่อนนำมาส่งครู

การสร้าง self - talk ของตนเองพยายามสร้างชุดประโยคให้ครอบคลุมเป้าหมายของตนเองให้มากที่สุด คิดบวก ใส่พลังงานทั้งหมดลงไปในทุกคำพูดและการสนทนากับตัวเอง

- ใช้คำพูดที่เป็นของตัวเอง
- ใช้คำพูดชัดเจน ครอบคลุม
- ใช้คำพูดที่เรียบง่าย จำง่าย
- ใช้คำพูดที่ไม่ทำให้เกิดผลเสียข้างเคียง
- ใช้คำพูดที่เหมาะสมกับศักยภาพที่เรามี
- ใช้คำพูดที่เป็นปัจจุบัน ปัจจุบัน ไม่ใช่อนาคต
- ใช้คำพูดที่เป็นรูปธรรม จับต้องได้ เห็นภาพ ตรวจสอบได้

8.4 การให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ที่เน้นการสะท้อนคิด และถอดบทเรียน

การสะท้อนคิด (reflective thinking) เป็นการให้ผู้เรียนคิดไตร่ตรอง ทบทวน พิจารณาสິงต่างๆ อย่างรอบคอบ มีเหตุผลด้วยสติและปัญญา เป็นวิธีการ ทบทวนประสบการณ์จากการปฏิบัติของตนเอง เพื่อนำไปสู่การเรียนรู้ การสร้างความรู้ การค้นพบจุดเด่น และจุดที่ต้องปรับปรุงแก้ไข เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

การสะท้อนคิดเป็นกระบวนการช่วยให้เกิดการเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการ คิดผ่านประสบการณ์ที่มีผลต่ออารมณ์และความรู้สึก ช่วยให้เกิดการหยั่งรู้และค้นพบ ตนเอง การเขียนบันทึกการสะท้อนคิดยังช่วยให้ค้นพบข้อมูลเชิงประจักษ์ที่นำไปสู่การ คิดอย่างมีวิจาร์ณญาณ

การสะท้อนคิดช่วยพัฒนาการเรียนรู้ซึ่งประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. สร้างความตระหนัก ใช้สถานการณ์กระตุ้นความรู้สึกและความคิด
2. ทบทวนและตระหนักถึงความรู้สึก บันทึก และแลกเปลี่ยนเรียนรู้
3. ทบทวนข้อเท็จจริง เขียนบันทึก และนำไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้
4. หาข้อมูล วิเคราะห์ เพื่อทำความเข้าใจเหตุการณ์นั้น
5. ปรับเปลี่ยนการเรียนรู้ ปรับมุมมอง ความคิด จากการเรียนรู้
6. การนำความรู้จากการสะท้อนคิดไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ใหม่

การสะท้อนคิด 3 ระยะ

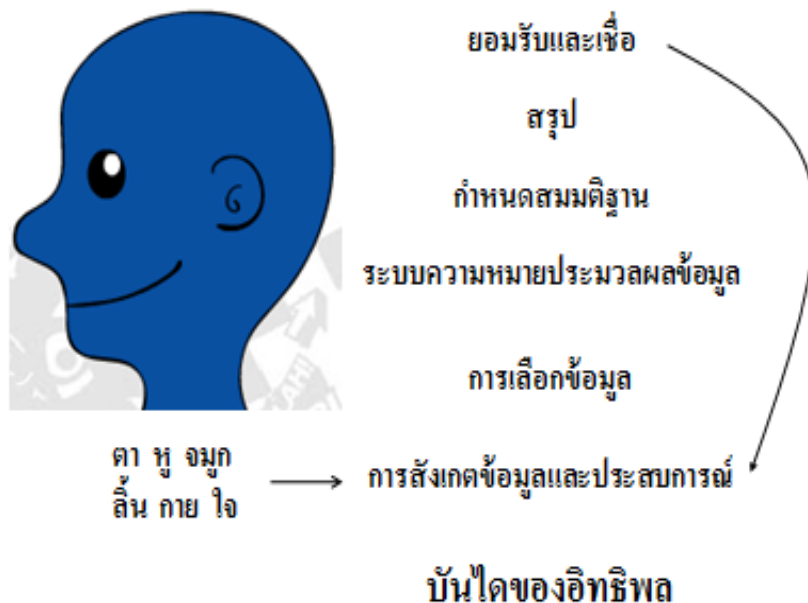
โค้ชสามารถใช้วิธีการให้ข้อมูลย้อนกลับโดยการให้ผู้เรียนสะท้อนคิดตนเอง ตลอดช่วงเวลาของการเรียนรู้ดังนี้

Reflection on action เกิดขึ้นหลังจากประสบการณ์เป็นการมอง ย้อนสถานการณ์ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ดีขึ้น

Reflection in action เกิดขึ้นในขณะที่อยู่ในสถานการณ์ที่ไม่มีคำตอบชัดเจน และทำให้หยุดคิด เพื่อหาทางออก แก้ปัญหาขณะทำกิจกรรม

Reflection for action เป็นการเปิดความคิดที่มุ่งจะวางแผนการแก้ปัญหาในอนาคต

การสะท้อนคิดเป็นกระบวนการประมวลผลทางสมองเรียกว่า **Mental model** เริ่มจากการรับข้อมูลผ่านประสาทสัมผัสต่างๆ นำไปสู่การสังเกตข้อมูลและประสบการณ์ การเลือกข้อมูล การแปลระบบความหมายประมวลผลข้อมูล การกำหนดสมมติฐาน การสรุป และเกิดการยอมรับและความเชื่อ นอกจากนี้การสะท้อนคิดยังช่วยให้เกิดการคิดที่เป็นระบบ ที่มองเห็นความเป็นองค์รวมซึ่งถือว่าเป็นระบบใหญ่ และส่วนที่เป็นองค์ประกอบต่างๆ คือระบบย่อย มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน กระบวนการสะท้อนคิดของ Mental Model แสดงได้ดังแผนภาพต่อไปนี้



แผนภาพ 22 กระบวนการสะท้อนคิดของ Mental Model

เมื่อผู้เรียนได้สะท้อนคิดตนเองแล้ว สิ่งที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องต่อไป คือ การถอดบทเรียน ซึ่งเป็นเครื่องมือในการแปลงผลผลิตของการสะท้อนคิดให้ออกมาเป็นรูปธรรม ใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับโค้ชในการโค้ชให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนา

การถอดบทเรียน (lesson - learned)

การกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดีมีหลายวิธี การถอดบทเรียน (lesson - learned) เป็นวิธีการหนึ่งที่มีแนวโน้มการวิเคราะห์ความรู้และประสบการณ์หลังการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ สามารถพัฒนาการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์นำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติหรือการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ มากขึ้น

นอกจากนี้การถอดบทเรียนยังเป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างเป็นระบบ ต่อคณะทำงานเกี่ยวกับผลการปฏิบัติกิจกรรมที่ดำเนินการแล้วเป็นการกระตุ้นให้คณะทำงานเกิดความตื่นตัวและมีความรู้สึกผูกพัน (involve) อยู่กับกิจกรรมและเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน โดยให้เน้นที่ผลการปฏิบัติว่าเป็นไปตาม “สิ่งที่คาดหวัง” อย่างไรให้ผู้เรียนได้รู้จักบทวนตนเอง การจับประเด็นความรู้ที่เกิดขึ้นสั้นๆ ภายหลังจากทำกิจกรรมของกลุ่มรวมทั้งบทวนและสะท้อนบทเรียนเพื่อนำไปสู่การวางแผนต่อไป

ลักษณะของการถอดบทเรียน

1. บทเรียนจะอธิบายเหตุการณ์และเงื่อนไขที่เกิดขึ้น
2. คำอธิบายจะต้องมีคุณค่าไปสู่การปฏิบัติ
3. คำอธิบายจะมีคำสำคัญหรือสาระสำคัญที่เกิดจากการเรียนรู้
4. บทเรียน คือความรู้เมื่อจบเหตุการณ์หรือบทเรียนที่สังเคราะห์จากสารสนเทศที่เก็บสะสมข้อมูลในอดีต

การถอดบทเรียนเป็นกระบวนการ

ขั้นตอนการถอดบทเรียนต้องอาศัยปัจจัยและองค์ประกอบที่เหมาะสม องค์ประกอบของผู้ถอดบทเรียนมีหลายด้าน เช่น ด้านความพร้อม คุณสมบัติ ทักษะ การสื่อสาร การเปิดใจ ความมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้มากกว่าการวิพากษ์วิจารณ์ องค์ประกอบของผู้ถอดบทเรียน เป็นการแบ่งปันความรู้ เพื่อขยายสิ่งดีๆ ให้เกิดการเรียนรู้ต่อยอดขึ้นไป

วิธีการถอดบทเรียน

1. **ต้องตอบโจทย์** การถอดบทเรียนอะไร เพื่ออะไร
2. **ใครคือบุคคลที่จะถอดบทเรียน** การถอดบทเรียนของคนอื่น หรือ การถอดบทเรียนตัวเอง
3. **วิธีการถอดบทเรียน** ควรเลือกวิธีการให้เหมาะสมกับผู้ถอดบทเรียน
4. **แบบปฏิบัติที่ดี (best practice)** อาจจะมีประเด็นที่คล้ายกัน แต่แตกต่างบริบท การหาบทเรียนที่ดีถือว่าได้ความรู้ที่มีคุณค่ามีพลัง
5. **สุนทรียสนทนา (dialogue)** เป็นกลไกสำคัญในการถอดบทเรียน ที่มากกว่าการตั้งคำถาม
6. **ได้รับบทเรียน** ที่มีใช้ความแตกต่างที่เกิดขึ้น จากสิ่งที่คาดหวังกับสิ่งที่เกิดขึ้นจริง ตามนัยของการตั้งสมมติฐานการวิจัยอะไร ที่ทำให้เกิดความแตกต่างนั้น เป็นปัจจัยให้เกิดพฤติกรรมอย่างไร “**สิ่งนี้คือบทเรียน**”

ใบกิจกรรมการถอดบทเรียน

คำชี้แจง ให้ผู้เรียนทบทวนถึงสาระและกิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆ แล้วถอดบทเรียนลงในตารางต่อไปนี้ แล้วนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับโค้ชและเพื่อน

ประเด็นการถอดบทเรียน	บทเรียนที่ผู้เรียนได้รับ
สิ่งที่คาดหวังในการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้คืออะไร	
สิ่งที่ได้เรียนรู้ในวันนี้คืออะไร	
เชื่อในสิ่งที่ได้เรียนรู้จากโค้ชหรือไม่	
ถ้าเชื่อ เชื่ออย่างไร เพราะเหตุใด	
เพราะเหตุใดจึงคิดว่าสิ่งที่ได้รับจากโค้ชเป็นสิ่งที่ถูกต้อง	
ถ้าไม่เชื่อ มีสาเหตุมาจากอะไร	
สิ่งที่จะเรียนรู้ต่อยอด คืออะไร	
สิ่งที่จะพัฒนาดตนเองต่อไปคืออะไร	

แนวคิดของการถอดบทเรียนเรียนตามใบกิจกรรมการถอดบทเรียนข้างต้น ผู้เขียนได้เสนอที่มาจากการวิจัยไว้ในหนังสือ “การประเมินหลักสูตรเพื่อการเรียนรู้และพัฒนา” แล้ว

8.5 การสื่อสารเชิงบวกเพิ่มพลังการให้ข้อมูลย้อนกลับ

การสื่อสารเชิงบวกนับว่าเป็นปัจจัยความสำเร็จของการให้ข้อมูลย้อนกลับ เพราะการสื่อสารเชิงบวกช่วยเพิ่มพลังการให้ข้อมูลย้อนกลับไปสู่ผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ให้ผู้เรียนยอมรับจุดที่ตนเองต้องปรับปรุง อีกทั้งยังช่วยทำให้เกิดแรงบันดาลใจและความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอีกด้วย หลักการสื่อสารเชิงบวกมีดังนี้

1. ให้ความสนใจใส่ต่อผู้เรียน ให้ความสำคัญกับผู้เรียนในฐานะที่เป็นมนุษย์ มีเกียรติและศักดิ์ศรีที่ต้องให้ความเคารพ ให้ความสำคัญกับมิติทางด้านจิตใจที่อ่อนโยนในฐานะที่ยังเป็นเด็ก

2. ใช้ภาษากายที่มีประสิทธิภาพ ในการสื่อสารอารมณ์ ความรู้สึกถึงความห่วงใย ความรักและความปรารถนาดีต่อผู้เรียน เมื่อผู้เรียนเกิดการรับรู้ได้ว่าโค้ชมีความรักให้กับเขา ผู้เรียนจะมีพลังในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างมาก

3. ใช้ภาษาเชิงบวก หลีกเลี่ยงคำตำหนิ โดยภาษาเชิงบวกเป็นภาษาที่มีพลัง สามารถสร้างแรงบันดาลใจและความมุ่งมั่นให้ผู้เรียนเกิดความต้องการพัฒนาตนเอง ความเชื่อมั่น ความภาคภูมิใจ ไม่ใช่ภาษาในเชิงตำหนิติเตียน หรือเปรียบเทียบกับผู้เรียนคนอื่นๆ เพราะเป็นการบั่นทอนกำลังใจ ความเชื่อมั่น และทำลายความภาคภูมิใจในตนเองซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยส่งเสริมการเรียนรู้ที่สำคัญมาก

4. การสื่อสารในแนวราบ เป็นการสื่อสารด้วยภาษาที่มีความเท่าเทียมกันระหว่างโค้ชและผู้เรียน ในลักษณะของสุนทรียสนทนา และการฟังอย่างลึกซึ้งไม่ด่วนตัดสิน ทำให้บรรยากาศการสะท้อนผลการประเมินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนไม่มีความหวาดกลัว ที่จะรับทราบผลการประเมินมีโอกาสเลือกแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง กำหนดเป้าหมายและวิธีการพัฒนาตนเองโดยได้รับคำแนะนำจากโค้ช

5. การติดตามพัฒนาการของผู้เรียน เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ผู้เรียนทราบว่าได้ให้ความเอาใจใส่พัฒนาการเรียนรู้อะไรของผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีคุณค่าเป็นความหวังของโค้ช การไต่ถามถึงความก้าวหน้าของการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง การให้กำลังใจทุกครั้งเมื่อผู้เรียนแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนถึงการพัฒนาตนเองหรือการเสริมแรงทางบวกให้กับผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ

สุนทรียสนทนา (Dialogue)

การสนทนาอย่างครุ่นคิดและผลิดอกออกผลเป็นกระบวนการพูดจา เพื่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน โดยผ่านการครุ่นคิดอย่างลึกซึ้งเพื่อให้เกิดความคิดใหม่ มุมมองใหม่ที่ผลิดอกออกผล การสนทนาแบบนี้จะทำให้แต่ละคนพยายามฟังคนอื่น และตั้งคำถามเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ร่วมกัน

สุนทรียสนทนา เน้นการสร้างพื้นที่ทางสังคมใหม่ที่เอื้อต่อการคิดร่วมกัน อย่างเสมอภาค การสนทนาที่นำไปสู่การคิดร่วมกัน ฟังซึ่งกันและกันโดยไม่มีการตัดสิน ข้อสรุปใดๆ ความคิดที่ดี เกิดจากการฟังที่มีคุณภาพ การตั้งใจฟังกัน การเข้าใจกัน การเท่าเทียมร่วมกัน มีสมาธิอยู่กับตัวเอง และเสียงที่ได้ยิน ให้ความเข้าใจกับเสียงผู้อื่น กำหนดใจรับรู้ความเงียบด้วยความรู้สึกเชิงบวก

สุนทรียสนทนา เน้นการฟังอย่างสงบ ฟังให้ได้ยิน (deep listening) เมื่อสงบและลึกก็สัมผัสความจริงได้ ทำให้เกิดปัญญาจะคิด จะพูด จะทำ ก็ผ่านสภาวะทางปัญญามาแล้ว จึงตรงต่อความจริงเกิดประโยชน์มากกว่าการคิด การพูด การกระทำอย่างตื้นๆ สุนทรียสนทนาจะทำให้จิตสงบและประสพอิสรภาพ

สุนทรียสนทนา มุ่งเน้นการสื่อสารของมนุษย์ เพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้งระหว่างกัน สร้างความละเอียดอ่อน (awareness and sensibility) ที่มองไปถึง

“ความคิดที่แฝงอยู่ภายใน” (tacit) ซึ่งกลายเป็นสิ่งเฉพาะเลียงความขัดแย้งของแต่ละบุคคล และอาจกลายเป็นความขัดแย้งระหว่างกันได้

การจัดการความคิดที่ยึดมั่นถือมั่นหรือความเป็นตัวตนโดยมีหลักการของสุนทรียสนทนา 3 ประการ ได้แก่

1. **หลักความเท่าเทียมกัน** การสนทนาที่ดีเป็นการขจัดสลายอำนาจให้ทุกคนมีความเท่าเทียมกัน เกิดการมีส่วนร่วมในกระบวนการแห่งความคิดร่วม
2. **หลักการรับฟังอย่างลึกซึ้ง** เมื่อมีคนกำลังพูด รวมทั้งรับฟังเสียงแห่งความเจ็บที่เกิดขึ้นในวงสนทนาขณะที่ยังไม่มีผู้พูด โดยถือว่าความเจ็บเป็นสิ่งปกติ ไม่จำเป็นต้องรู้สึกอึดอัดที่ไม่มีคนพูด
3. **หลักการเฝ้าดูจิตใจและความคิดที่เกิดขึ้นอย่างไม่ตัดสินว่าถูกหรือผิด** เฝ้าดูความคิดของตนเองที่เกิดขึ้นมาใหม่ ประเมินความรู้สึกว่าอยากจะเข้าร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือไม่

8.6 ทักษะการชื่นชมและเห็นคุณค่า

ทักษะการชื่นชมเห็นคุณค่า (appreciation skills) เป็นทักษะสำคัญของโค้ชที่ทำหน้าที่โค้ช การชื่นชมและเห็นคุณค่าเป็นการสื่อสารระหว่างโค้ชและผู้เรียนอย่างสร้างสรรค์ ทำให้การโค้ชมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งยังเป็นการเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีอีกด้วย โดยทักษะการชื่นชมและเห็นคุณค่า มีดังต่อไปนี้

1. ประทับใจผลงาน

“ครูรู้สึกดีใจมากที่คุณสอบแข่งขันเข้าที่ใหม่ได้”

การกล่าวด้วยเสียงแสดงความยินดี แววตาเป็นประกาย

จะทำให้ลูกศิษย์เกิดความเชื่อมั่นในสมรรถนะของตน (self - efficacy)

2. ชื่นชอบพฤติกรรม

เป็นการพูดระบุการกระทำ

**“ครูนึกถึงเมื่อสัปดาห์ที่แล้วก่อนสอบคุณทบทวนเรื่องต่างๆ
และค้นคว้าผ่าน internet ร่วมกับเพื่อน ครูประทับใจมาก”**

การพูดเรื่องราวที่ชัดเจนจะทำให้ลูกศิษย์รู้สึกภูมิใจในตนเอง
(self - esteem) รู้ว่าอะไรที่ตนเองมีการพัฒนาและได้รับการยอมรับ

3. ชื่นชมลักษณะ

เป็นการกล่าวเชื่อมโยงผลงานหรือลักษณะนิสัยที่ดีงาม

**“สิ่งที่สำเร็จได้ก็ด้วยความอดทน มีวินัย มีความใฝ่รู้
และรู้จักควบคุมตนเอง ลักษณะนิสัยที่ดีงามนี้
จะติดตัวเธอไป และทำให้เธอสำเร็จเสมอ”**

กล่าวด้วยน้ำเสียงเชื่อมั่น จะทำให้ลูกศิษย์รู้จักตัวเอง
(self - realization) มีลักษณะนิสัยอย่างที่เราควรธำรงรักษาไว้
และพัฒนาต่อไป

วาทะที่เข้มแข็ง เพิ่มอำนาจการสั่งสอน การเข้าใจตนเอง (intrapersonal)
การเข้ากับคนอื่น (interpersonal) การใช้ชีวิตอย่างมีความหมาย (existential)
จะพัฒนาได้จากการให้แรงเสริมอย่างเหมาะสม

คำพูดที่ไม่สร้างสรรค์ (-) และสร้างสรรค์ (+)

- นักเรียนเมื่อไรจะหยุดพูดกันเสียที (-)
- ถ้านักเรียนเงียบเสียง นักเรียนจะได้ยินครูพูดได้ชัดเจน (+)
- นักเรียนพูดมากตลอดเวลา (-)
- ครูเข้าใจว่านักเรียนอยากปรึกษากัน แต่ขณะนี้ครูขอให้นักเรียนเงียบก่อน เพื่อทุกคนจะได้ยินสิ่งที่ครูพูด (+)

- เธอชื่นชอบตะโกนพูดจาหยาบคายเป็นประจำ (-)
- คำพูดบางอย่างเหมาะที่จะใช้เฉพาะกลุ่ม เฉพาะที่
ผู้เรียนไม่ควรนำมาใช้ในโรงเรียน (+)
- ผู้ที่ขีดเขียนโต๊ะเป็นพวกทำลายทรัพย์สินสมบัติ (-)
- นักเรียนควรเขียนบนกระดานเพราะโต๊ะเรียนเป็นสมบัติ
ของส่วนรวมเราต้องช่วยกันรักษา (+)

โค้ชจำเป็นต้องเรียนรู้และฝึกฝนทักษะการชื่นชมและเห็นคุณค่าเพื่อใช้ในการให้ข้อมูลย้อนกลับต่อผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุป

สาระสำคัญที่นำเสนอในบทนี้ ได้กล่าวถึง**การให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์** ซึ่งเป็นการให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์ สอดคล้องกับธรรมชาติผู้เรียน โดยการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ช่วยทำให้ผู้เรียนเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ มองเห็นจุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนาตนเอง ทำให้สามารถพัฒนาความรู้ ทักษะ กระบวนการคิดและกระบวนการเรียนรู้ของตนเองได้เต็มตามศักยภาพ ใช้การสื่อสารเชิงบวกด้วยความจริงใจใช้เพิ่มพลังปรารถนาส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้ความพยายามมากยิ่งขึ้น และเพิ่มพลังการตรวจสอบตัวเองของผู้เรียน นอกจากนี้การสื่อสารเชิงบวกยังเป็นปัจจัยความสำเร็จของการให้ข้อมูลย้อนกลับ ช่วยเพิ่มพลังการให้ข้อมูลย้อนกลับไปสู่ผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โค้ชจะต้องมี**ทักษะการชื่นชมเห็นคุณค่า** ช่วยให้การสื่อสารระหว่างโค้ชและผู้เรียนมีความ**สร้างสรรค์** เสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดี การให้ผลย้อนกลับที่เน้นการ**สะท้อนคิดและการถอดบทเรียน**ของผู้เรียน ช่วยทำให้โค้ชมีสารสนเทศเกี่ยวกับการรู้คิดของผู้เรียนที่ชัดเจนมากขึ้น สามารถนำมาโค้ชให้เกิดการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง

การสื่อสารเชิงบวก

เป็นปัจจัยความสำเร็จ

ของการให้ข้อมูลย้อนกลับ

บรรณานุกรม

- Anderson, Lorin. W, & Krathwohl, David. R. (eds.) (2001). **A Taxonomy for Learning, Teaching, and Assessing: A Revision of Bloom's Taxonomy of Educational Objectives.** Abridged Edition, New York: Longman.
- Costa, Arthur L. and Garmston, Robert J. (2002). **Cognitive Coaching A Foundation for Renaissance Schools.** 2nd ed. Massachusetts: Christopher – Gordon Publishers, Inc.
- Costa, Arthur L. and Garmston, Robert J. (2002). **Cognitive Coaching A Foundation for Renaissance Schools.** 2nd ed. Massachusetts: Christopher – Gordon Publishers, Inc.
- Knight, Jim. (2009). **Coaching Approaches & Perspectives.** California: Corwin Press.
- Marzano, Robert J. and Simms, Julia. (2012). **Coaching Classroom Instruction: The Classroom Strategies Series.** Bloomington: Marzano Research Laboratory.
- Sobel, Andrew and Panas, Jerold. (2012). **Power Questions: Build Relationships, Win New Business, and Influence Others.** New York: John Wiley & Sons, Incorporated.
- Sweeney, Diane. (2010). **Student – Centered Coaching: A guide for K – 8 Coaches and Principals.** California: Corwin Press.

การให้ข้อมูลย้อนกลับ

ที่มีประสิทธิภาพ

ช่วยทำให้ผู้เรียนเรียนรู้

และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

บทที่ 9

การให้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ต่อยอด

ผู้เรียนมีเป้าหมายในการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน

โค้ชควร feed – forward ตอบโจทย์เป้าหมายต่างๆ ดังนี้

เป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน

เป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียนมีหลายประเภท

เป้าหมายการเรียนรู้ (Learning goals)

เป้าหมายสมรรถนะ (Performance goals)

เป้าหมายหลบหลีกการทำงานหนัก (Work – Avoidant goals)

เป้าหมายการเรียนรู้หลายอย่างช่วยเสริม (Synergy) ซึ่งกันและกัน

เป้าหมายด้านความชอบ (Affective goals)

เป้าหมายทางสังคม (Social goals)

การได้รับการยอมรับเป้าหมายจากโค้ช

จะส่งเสริมให้เป้าหมายการเรียนรู้มีพลังเข้มข้น

บทนำ

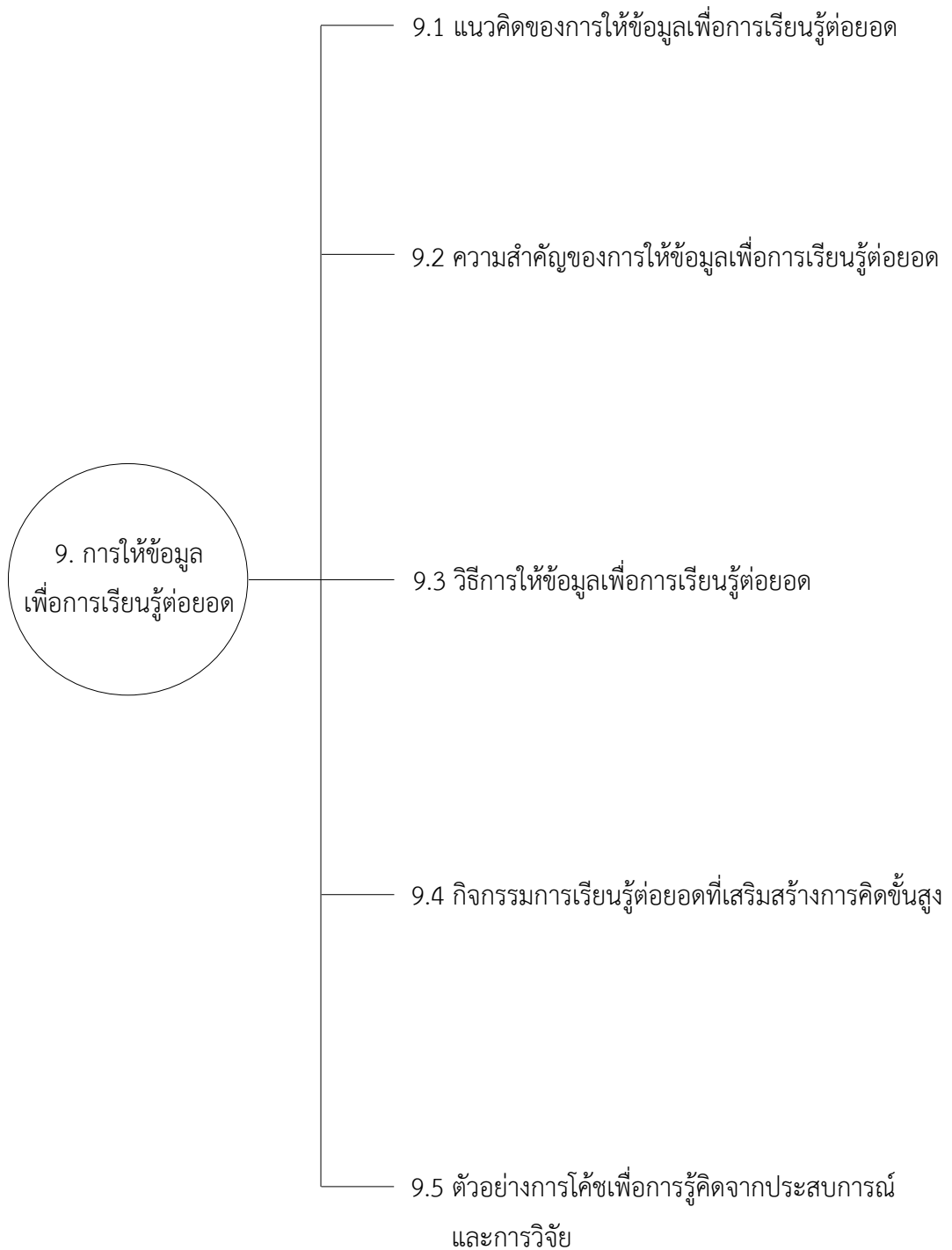
การนำเสนอเนื้อหาสาระ เรื่อง **การให้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ต่อยอด (feed - forward)** มุ่งสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดของการให้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ต่อยอด ความสำคัญของการให้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ต่อยอด และแนวทางการให้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ต่อยอดที่กระตุ้นการคิดขั้นสูง โดยมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

1. การให้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ต่อยอดเป็นการให้ข้อมูลสารสนเทศ โดยโค้ช เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพมากขึ้น ภายหลังการจัดการเรียนการสอน โดยมีจุดเน้นไปที่การเรียนรู้หรือการพัฒนาจะเกิดขึ้นในอนาคต (focus on future learning) มากกว่าการมองย้อนกลับไปที่ผลการเรียนรู้หรือผลงานที่เกิดขึ้นในอดีต
2. การให้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ต่อยอดมีความสำคัญต่อผู้เรียนหลายประการโดยเฉพาะอย่างยิ่งการวางแผนการเรียนรู้ และการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน
3. การให้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ต่อยอดมีวิธีการที่มีประสิทธิภาพหลายวิธี โดยมีวิธีที่สำคัญได้แก่ Concept mapping, Learning outcomes mapping, Advance organizer, Power questions, Cognitive guided, Group discussion, Classroom assessment – based, Root cause misconceptions analysis, Self – reflection, Self – assessment, Dialogue, Peer coaching
4. การให้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ต่อยอดนั้นเพื่อเสริมสร้างการคิดขั้นสูงนั้นโค้ชสามารถกำหนดกิจกรรมต่างๆ ให้ผู้เรียนไปเรียนรู้เพิ่มเติมด้วยตนเองตามความสนใจ ได้ตามบริบทของการโค้ช ซึ่งสามารถช่วยเสริมสร้างการคิดขั้นสูงของผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง

สิ่งที่ผู้เรียนทำไม่ถูกต้อง

อาจเป็นเพราะขาดความรู้

ทักษะหรือยังไม่มีความถนัด



การให้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ต่อยอด

เป็นการให้ข้อมูลสารสนเทศ

เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้

และพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพมากขึ้น

9.1 แนวคิดของการให้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ต่อยอด

การให้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ต่อยอด (feed - forward) ในมิติของการรู้คิด หรือ Cognitive Science เป็นการให้ข้อมูลสารสนเทศ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพมากขึ้นโดยมีจุดเน้นไปที่การเรียนรู้หรือการพัฒนาจะเกิดขึ้นในอนาคต (focus on future learning) มากกว่าการมองย้อนกลับไปที่ผลการเรียนรู้หรือผลงานที่เกิดขึ้นในอดีต

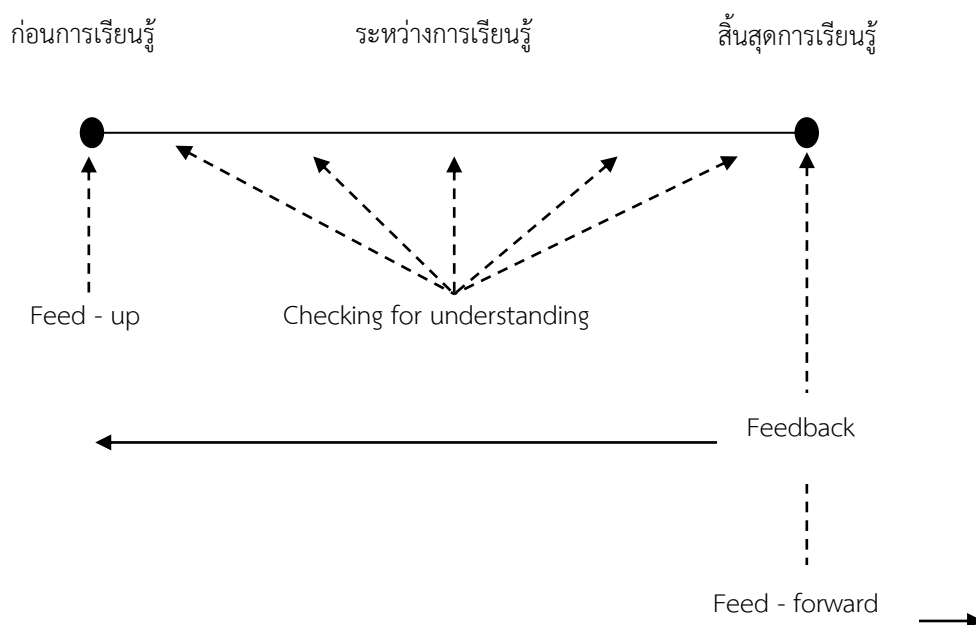
การให้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ต่อยอดเป็นวิธีการพัฒนาผู้เรียนวิธีการหนึ่ง โดยโค้ชให้ข้อมูลแก่ผู้เรียนว่าสิ่งที่ผู้เรียนควรมีพัฒนาการที่ดีขึ้นในอนาคตคืออะไร เพื่อให้ผู้เรียนไปเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น บนฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และคุณลักษณะที่มีอยู่ในปัจจุบัน โดยที่อาจกระทำกับผู้เรียนทั้งชั้นเรียน กลุ่มเล็ก หรือรายบุคคลก็ได้

การให้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ต่อยอด มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เรียนทราบว่าการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นในครั้งต่อไป (อนาคต) คือเรื่องอะไร มีสาระสำคัญ (concept) อย่างไร จะเรียนรู้อย่างไรจะต้องเตรียมความพร้อมในเรื่องใด เพื่อให้การเรียนรู้ครั้งต่อไปนั้นมีประสิทธิภาพสูงสุด

นอกจากนี้การให้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ต่อยอดยังมุ่งให้ผู้เรียนแต่ละคนไปแสวงหาความรู้หรือเรียนรู้ด้วยตนเองเพิ่มเติมให้มีความรู้ความเข้าใจที่ชัดเจน มีทักษะที่คล่องแคล่วมากขึ้น ตามความสนใจของผู้เรียนในลักษณะการเรียนรู้ส่วนบุคคล (individualize learning) อีกด้วย

โค้ชควรให้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ต่อยอดกับผู้เรียนอย่างหลากหลาย สอดคล้องกับระดับความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะของผู้เรียนอย่างเพียงพอ และเหมาะสมที่ผู้เรียนจะพัฒนาตนเองได้ประสบความสำเร็จในแต่ละขั้นตอนของการเรียนรู้

การให้ข้อมูลเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ (feed - up) การตรวจสอบความเข้าใจของผู้เรียน (checking for understanding) และการให้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) และการให้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ต่อยอด (feed - forward) มีความสัมพันธ์กับช่วงเวลาการเรียนรู้ แสดงได้ดังแผนภาพต่อไปนี้



แผนภาพ 23 ความสัมพันธ์ของการให้ข้อมูล 3 แบบ และการตรวจสอบความเข้าใจกับช่วงเวลาของการเรียนรู้

จากแผนภาพแสดงให้เห็นว่าการให้ข้อมูลเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้เน้นที่การสร้างความพร้อมและแรงจูงใจในการเรียน การตรวจสอบความเข้าใจเน้นที่ระหว่างการจัดการเรียนรู้หรือการโค้ช การให้ข้อมูลย้อนกลับเน้นไปที่การเรียนรู้ในปัจจุบันและที่ผ่านมาในอดีต ส่วนการให้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ต่อยอดเน้นไปที่การเรียนรู้และการพัฒนาที่จะมีขึ้นในอนาคต

9.2 ความสำคัญของการให้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ต่อยอด

การให้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ต่อยอดมีความสำคัญต่อผู้เรียนหลายประการ ดังนี้

1. ผู้เรียนทราบประเด็น หัวข้อ สาระสำคัญ หรือทักษะที่จะเรียนรู้ในการเรียนครั้งต่อไป ซึ่งมีความต่อเนื่องหรือเชื่อมโยงจากการเรียนรู้ในครั้งปัจจุบัน
2. ผู้เรียนสามารถกำหนดเป้าหมายในการเรียนรู้ของตนเองได้จากการที่เขาทราบว่าจะมีการเรียนรู้อะไรในการเรียนรู้ครั้งต่อไป
3. ผู้เรียนสามารถวางแผนการเรียนรู้และการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ที่สอดคล้องกับระดับความสามารถและธรรมชาติของตนเอง เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ครั้งต่อไปได้
4. ผู้เรียนสามารถเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับเนื้อหาสาระที่จะมีการเรียนรู้ไว้ล่วงหน้าได้ จากการที่เขาทราบว่ามีการเรียนรู้อะไรในครั้งต่อไป
5. ผู้เรียนสามารถเตรียมการฝึกทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการพัฒนาทักษะใหม่ที่จะมีการเรียนรู้ได้
6. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาวินัยในตนเองอย่างบูรณาการ ผ่านการเตรียมความพร้อมในการเรียนรู้ล่วงหน้า
7. ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการใช้เวลาในการเรียนรู้ โดยจะสามารถใช้เวลาในการเรียนรู้ในสิ่งที่ป็นสาระสำคัญได้มากขึ้น ซึ่งเป็นผลมาจากการเตรียมความพร้อมของผู้เรียน

9.3 วิธีการให้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ต่อยอด

การให้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ต่อยอดมีวิธีการที่มีประสิทธิภาพหลายวิธี โดยมีวิธีที่สำคัญดังนี้

1. Concept mapping หรือผังมโนทัศน์ของบทเรียนที่จัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบก่อนที่จะเริ่มการเรียนรู้ของแต่ละหน่วยการเรียนรู้ โดยมีความครอบคลุมทั้งองค์ความรู้ ทักษะ กระบวนการเรียนรู้ สมรรถนะ และคุณลักษณะ ช่วยทำให้ผู้เรียนทราบว่าเมื่อสิ้นสุดการเรียนรู้หน่วยการเรียนรู้ปัจจุบันแล้ว หน่วยการเรียนรู้ต่อไปคืออะไร มีประเด็นสำคัญอะไรบ้างที่จะต้องเรียนรู้

2. Learning outcomes mapping หรือผังผลการเรียนรู้ เป็นการแสดงผลการเรียนรู้ของผู้เรียนในแต่ละช่วงเวลาหรือในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ให้เห็นว่าเป็นอย่างไรมีพัฒนาการอย่างไร

3. Advance organizer หรือการให้สังกัปแนวหน้า เป็นการฉายภาพการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ครอบคลุมสาระสำคัญ กระบวนการเรียนรู้ แหล่งการเรียนรู้ วัสดุอุปกรณ์ที่จะต้องใช้ในการเรียนรู้ ระยะเวลา ตลอดจนวิธีการวัดและประเมินผลช่วยทำให้ผู้เรียนเห็นภาพของการเรียนรู้โดยรวมในการเรียนรู้ครั้งต่อไป

4. Power questions หรือการใช้พลังคำถามกระตุ้นให้ผู้เรียนวินิจฉัยและพัฒนาตนเอง ชี้แนะประเด็นและวิธีการเรียนรู้หรือพัฒนาที่เหมาะสมกับผู้เรียน เพิ่มแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ ให้กำลังใจผู้เรียน และเสริมพลังอย่างต่อเนื่อง เช่น

- เธอมั่นใจว่าทำงานชิ้นนี้ดีที่สุดแล้วใช่ไหม
- แน่ใจนะว่าเธอทำสุดฝีมือแล้ว
- ครูเชื่อว่าการทำครั้งนี้จะประสบความสำเร็จมากกว่าครั้งก่อนอย่างแน่นอน

- ทำงานชิ้นนี้เสร็จแล้วนำมาให้ครูชื่นชมด้วยนะ
- ขอให้มีความละเอียดรอบคอบในการทำงานชิ้นนี้

ผลงานจะออกมาดีมาก

5. Cognitive guided หรือการชี้แนะทางการรู้คิด เป็นการกล่าวแนะให้ผู้เรียนใช้กระบวนการคิดด้วยตนเอง ว่าตนเองควรจะมีพัฒนาการเรียนรู้ในอนาคต หรือในการเรียนรู้ครั้งต่อไปเป็นอย่างไร วิธีการนี้เน้นกระบวนการคิดของผู้เรียนเป็นสำคัญ มากกว่าการบอกกล่าวจากโค้ช นับว่าเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพสูงสำหรับผู้เรียนที่มีวินัยในตนเอง (self - discipline) มีกระบวนการคิดวิเคราะห์ เนื่องจากผู้เรียนกลุ่มนี้จะคิดเองได้ว่าสิ่งที่โค้ชชี้แนะนั้นหมายความว่าอย่างไร

6. Group discussion หรือการอภิปรายกลุ่ม เป็นวิธีการที่โค้ชเปิดโอกาสให้ผู้เรียนแต่ละกลุ่มอภิปรายเกี่ยวกับกระบวนการทำงาน (process) ความก้าวหน้า (progress) และผลลัพธ์ (product) ของกลุ่ม ว่าจะต้องมีการพัฒนาให้ดีขึ้นในอนาคตอย่างไร ผู้เรียนที่อยู่ในกลุ่มเดียวกันจะร่วมกันวิเคราะห์จุดที่กลุ่มจะต้องพัฒนาโดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ต่างๆ ช่วยทำให้กลุ่มมีเป้าหมายในการพัฒนาการเรียนรู้ในอนาคตร่วมกัน

7. Classroom based - assessment เป็นการนำผลการประเมินระดับชั้นเรียนในปัจจุบัน มาเป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับการกำหนดประเด็นของการเรียนรู้ในอนาคต โดยโค้ชอาจจะเป็นผู้กำหนดด้วยตนเอง ในกรณีที่เป็นสิ่งที่สำคัญจำเป็น และอาจจะให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดด้วยก็ได้ การให้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ต่อยอดด้วยวิธีการนี้ช่วยทำให้การเรียนรู้มีความสอดคล้องกับระดับความรู้ความสามารถของผู้เรียนที่มีอยู่ในปัจจุบัน

8. Root cause misconceptions analysis วิธีการนี้โค้ชจะนำผลการวินิจฉัยสาเหตุของความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนของผู้เรียน มาเป็นข้อมูลสารสนเทศในการให้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ในอนาคตของผู้เรียน วิธีการนี้ส่วนมากมักจะใช้กับผู้เรียน

เป็นรายบุคคลมากกว่าทั้งชั้นเรียน เนื่องจากการให้ข้อมูลจะมุ่งให้ผู้เรียนไปศึกษาเรียนรู้เพิ่มเติมในประเด็นที่มีความเฉพาะเจาะจงตามความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนของผู้เรียน

9. Self – reflection หรือการสะท้อนคิดด้วยตนเอง เป็นวิธีการให้ผู้เรียนใช้การคิดสะท้อน (reflective thinking) เกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ กระบวนการคิด และผลการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อค้นหาประเด็นที่ต้องปรับปรุงและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นในอนาคต ผู้เรียนที่มีรูปแบบการเรียนรู้ด้วยการคิดจะสามารถตอบโจทย์ของโค้ชได้ว่าสิ่งที่จะต้องพัฒนาให้ดีขึ้นในอนาคตนั้นคืออะไร

10. Self – assessment เป็นการให้ข้อมูลโดยให้ผู้เรียนประเมินตนเองจากข้อมูลเชิงประจักษ์ ในประเด็นที่โค้ชเห็นว่าผู้เรียนสามารถพัฒนาให้ดีขึ้นได้ด้วยตนเองในอนาคต เน้นให้ผู้เรียนค้นพบด้วยตนเอง โดยการประเมินนี้มีความแตกต่างจากการประเมินโดยทั่วไปในชั้น checking for understanding โดยการประเมินในส่วนนี้ มุ่งให้ผู้เรียนมองตนเองจนค้นพบว่า สิ่งที่ตนสามารถทำให้ดีขึ้นได้ในอนาคตคืออะไร ซึ่งเป็นวิธีการที่เหมาะสมสำหรับผู้เรียนที่มีลักษณะมุ่งอนาคตสูง เนื่องจากผู้เรียนกลุ่มนี้จะกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ของตนเองได้ดี

11. Dialogue หรือสุนทรียสนทนา เป็นการให้การสนทนาพูดคุยในประเด็นต่างๆ ของการเรียนรู้ในปัจจุบัน เพื่อนำไปสู่การกำหนดประเด็นและเป้าหมายของการเรียนรู้ในอนาคต วิธีการนี้โค้ชจะสนทนากับผู้เรียนเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ กระบวนการเรียนรู้ หรือกระบวนการคิดของผู้เรียนในลักษณะกลุ่มเล็กหรือรายบุคคล เพื่อให้ผู้เรียนคิดใคร่ครวญ ตรวจสอบ เกิดการรับรู้และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงจากด้านใน (transformative learning) และเป็นผู้กำหนดประเด็นการเรียนรู้และพัฒนาในอนาคตด้วยตนเอง วิธีการ Dialogue แตกต่างจากวิธี Self – reflection และ Self – assessment อย่างชัดเจนตรงที่วิธีการ Dialogue เป็นวิธีการที่โค้ชจะต้องให้การช่วยเหลือประคับประคองผู้เรียนให้ค้นพบด้วยตนเองมากกว่าวิธีการ Self – reflection และ Self – assessment

12. Peer coaching วิธีการนี้เป็นการให้ผู้เรียนที่เก่งกว่าทำหน้าที่เป็นเป็นโค้ชในลักษณะเพื่อนโค้ชเพื่อน ช่วยวิเคราะห์เพื่อนและกำหนดประเด็นสิ่งที่เพื่อนควรมีการเรียนรู้และพัฒนาในอนาคต วิธีการนี้จะต้องมั่นใจว่าเพื่อนที่เป็นโค้ชจะสามารถเป็นโค้ชที่ดีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

ตาราง 20 จุดเน้นของการ Feed – up, Checking for understanding, Feedback, Feed – forward ใน Process, Progress และ Product ของการเรียนรู้

	Process	Progress	Product
Feed – up	ทักษะกระบวนการที่จะได้เรียนรู้ในครั้งนี้ คืออะไร	ความก้าวหน้าของการเรียนรู้ในครั้งนี้ คืออะไร	ผลผลิตของการเรียนรู้ในครั้งนี้ คืออะไร
Checking for understanding	ทักษะกระบวนการที่ผู้เรียนในขณะนี้เป็นอย่างไ	ความก้าวหน้าของการเรียนรู้ในขณะนี้เป็นอย่างไ	ผลผลิตของการเรียนรู้ในขณะนี้เป็นอย่างไ
Feedback	ทักษะกระบวนการที่ผู้เรียนที่ผ่านมาเป็นอย่างไ	ความก้าวหน้าของการเรียนรู้ที่ผ่านมาเป็นอย่างไ	ผลผลิตของการเรียนรู้ที่ผ่านมาเป็นอย่างไ
Feed - forward	ทักษะกระบวนการที่ผู้เรียนควรพัฒนาในการเรียนรู้ครั้งต่อไปหรือในอนาคต คืออะไร	ความก้าวหน้าของการเรียนรู้ที่ผู้เรียนควรพัฒนาในการเรียนรู้ครั้งต่อไปหรือในอนาคต คืออะไร	ผลผลิตที่ผู้เรียนควรพัฒนาในการเรียนรู้ครั้งต่อไปหรือในอนาคต คืออะไร

9.4 กิจกรรมการเรียนรู้ต่อยอดที่เสริมสร้างการคิดขั้นสูง

การให้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ต่อยอดนั้นเพื่อเสริมสร้างการคิดขั้นสูงนั้น โค้ชสามารถกำหนดกิจกรรมต่างๆ ให้ผู้เรียนไปเรียนรู้เพิ่มเติมด้วยตนเองตามความสนใจ ได้ตามบริบทของการโค้ช ซึ่งสามารถช่วยเสริมสร้างการคิดขั้นสูงของผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่องเพราะไม่ต้องคอยให้มาพบกันในห้องเรียน ในที่นี้ผู้เขียนได้นำเสนอตัวอย่างกิจกรรมการเรียนรู้ต่อยอดด้วยตนเอง ที่เสริมสร้างการคิดวิเคราะห์ การคิดประเมินค่า การคิดสร้างสรรค์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการคิดอย่างเป็นระบบ ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 21 ตัวอย่างกิจกรรมการเรียนรู้ต่อยอดด้วยตนเองเพื่อเสริมสร้างการคิดขั้นสูง

การคิดขั้นสูง	ตัวอย่างกิจกรรมการเรียนรู้ต่อยอด
การวิเคราะห์	- จัดกลุ่มความเหมือน จำแนกความแตกต่าง - หาสาเหตุของปรากฏการณ์ต่างๆ อย่างมีเหตุผล - อธิบายความเกี่ยวข้องของสิ่งต่างๆ พร้อมให้เหตุผล - จำแนกแยกแยะองค์ประกอบของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง - คาดการณ์เหตุการณ์ในอนาคตอย่างมีเหตุผล - ค้นหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา - ค้นหาเหตุผลของการแสดงพฤติกรรมของบุคคล - ค้นหาปัจจัยที่ทำให้เกิดเหตุการณ์ในชุมชน สังคม - แยกแยะข้อเท็จจริงออกจากความคิดเห็น - วิเคราะห์ข้อมูลสถิติและนำไปลงข้อสรุป

ตาราง 21 ตัวอย่างกิจกรรมการเรียนรู้ต่อยอดด้วยตนเองเพื่อเสริมสร้างการคิดขั้นสูง
(ต่อ)

การคิดขั้นสูง	ตัวอย่างกิจกรรมการเรียนรู้ต่อยอด
การประเมินค่า	- ตัดสินใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างมีเหตุผล - ชี้จุดแข็งหรือจุดที่ต้องปรับปรุงแก้ไขในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง - ตัดสินใจกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งด้วยความถูกต้อง - หาทางออกของปัญหาใดๆ ด้วยวิธีการที่ถูกต้อง - ตัดสินคุณค่าของเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างมีเหตุผล - ตัดสินปัญหาเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างมีเหตุผล - ตรวจสอบคุณภาพของสิ่งใดสิ่งหนึ่งตามเกณฑ์ที่กำหนด
การสร้างสรรค์	- นำของเหลือใช้มาปรับประยุกต์ใช้กับสิ่งใหม่ - แสวงหาวิธีการทำงานใดๆ อย่างหลากหลาย - ออกแบบผลิตภัณฑ์ที่มีประโยชน์ - แสวงหาวิธีการ กระบวนการ หรือเทคนิคใหม่ๆ - ประดิษฐ์สิ่งของต่างๆ ตามความต้องการและเป็นประโยชน์ - พัฒนาสิ่งที่มีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้น - นำสิ่งที่ไม่ใช่แล้วกลับมาใช้ประโยชน์อย่างอื่น - ปรับปรุงสิ่งใดๆ ให้ดีขึ้น - สร้างสิ่งของเครื่องใช้จากวัสดุต่างๆ ที่มีอยู่ - แสวงหาสิ่งอื่นมาทดแทนสิ่งที่ขาดหายไป - เสนอแนวทางหรือวิธีการใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม - คิดหาวิธีการแก้ปัญหาให้สำเร็จอย่างหลากหลาย - ประดิษฐ์ของใช้จากวัสดุเหลือใช้ต่างๆ

ตาราง 21 ตัวอย่างกิจกรรมการเรียนรู้ต่อยอดด้วยตนเองเพื่อเสริมสร้างการคิดขั้นสูง
(ต่อ)

การคิดขั้นสูง	ตัวอย่างกิจกรรมการเรียนรู้ต่อยอด
การคิดอย่างมี วิจารณญาณ	- พิจารณาข้อดีข้อเสียของเรื่องใดเรื่องหนึ่ง - คิดอย่างรอบด้านและตัดสินใจปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติ - พิจารณาข้อมูลต่างๆ ก่อนตัดสินใจเชื่อหรือไม่เชื่อ - แสวงหาข้อมูลหลักฐานอย่างหลากหลาย นำมาสังเคราะห์และตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่ง - แสวงหาทางเลือกที่หลากหลายและตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด - ตัดสินใจปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติโดยคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นข้างหน้า
การคิดเป็นระบบ	- กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานใดๆ ด้วยตนเอง - วางแผนการปฏิบัติงานแบบครบวงจรตั้งแต่ต้นจนจบ - แสวงหาความสัมพันธ์เชื่อมโยงของสิ่งต่างๆ - ออกแบบวงจรการปฏิบัติงานใดๆ - ปฏิบัติงานใดๆ ตามขั้นตอนที่กำหนด - มองเรื่องใดๆ ในภาพรวมและภาพย่อยที่มีความสัมพันธ์กัน - สร้างผังขั้นตอนของการปฏิบัติงานใดๆ - จัดทำแผนที่ความสำเร็จของตนเองอย่างเป็นขั้นตอน - ปฏิบัติงานตามวงจร Plan Do Check Action - ลำดับกิจกรรมการปฏิบัติงานที่นำไปสู่ความสำเร็จ - ถอดบทเรียนกระบวนการปฏิบัติงานของตนเอง

9.5 ตัวอย่างการโค้ชเพื่อการรู้คิดจากประสบการณ์และการวิจัย

จากการที่ผู้เขียนได้ดำเนินโครงการวิจัย เรื่อง การพัฒนาแนวการโค้ชสำหรับผู้สอนโรงเรียนปลายทางที่เสริมสร้างการเรียนรู้ทางไกลผ่านดาวเทียม ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยลงพื้นที่ในจังหวัดสุพรรณบุรี โดยแบ่งระยะเวลาการโค้ชออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะก่อนการเรียนรู้ทางไกลผ่านดาวเทียม ระยะระหว่างการเรียนรู้ทางไกลผ่านดาวเทียม และระยะหลังการเรียนรู้ทางไกลผ่านดาวเทียม ปรากฏผลดังต่อไปนี้ (มารุตพัฒนาผล. 2558)

แนวการโค้ชสำหรับผู้สอนโรงเรียนปลายทางที่เสริมสร้าง การเรียนรู้ทางไกลผ่านดาวเทียม

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้สอนโรงเรียนปลายทางใช้เป็นแนวทางปฏิบัติการโค้ชในการเรียนรู้ทางไกลผ่านดาวเทียมให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. เพื่อให้ผู้บริหารใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมผู้สอนโรงเรียนปลายทางให้สามารถทำการโค้ชในการเรียนรู้ทางไกลผ่านดาวเทียมให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

นิยามคำสำคัญ

1. **แนวการโค้ช** หมายถึง แนวปฏิบัติในการเตรียมความพร้อมก่อนมีการเรียนรู้ทางไกลผ่านดาวเทียม แนวปฏิบัติระหว่างที่ดำเนินการเรียนรู้ทางไกลผ่านดาวเทียมและแนวปฏิบัติหลังการเรียนรู้ทางไกลผ่านดาวเทียม ของผู้สอนโรงเรียนปลายทาง

2. ระยะก่อนการเรียนรู้ทางไกลผ่านดาวเทียม หมายถึง หมายถึง แนวปฏิบัติ เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนถึงวันที่จะมีการเรียนรู้ทางไกลผ่านดาวเทียม ในแต่ละครั้ง

3. ระยะระหว่างการเรียนรู้ทางไกลผ่านดาวเทียม หมายถึง แนวปฏิบัติ ตั้งแต่เริ่มต้นเข้าสู่ชั้นเรียนก่อนที่จะมีการถ่ายทอดสัญญาณการเรียนรู้ ระหว่างการถ่ายทอดสัญญาณการเรียนรู้ จนกระทั่งเสร็จสิ้นกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียน

4. ระยะหลังการเรียนรู้ทางไกลผ่านดาวเทียม หมายถึง แนวปฏิบัติ ภายหลังเสร็จสิ้นกิจกรรมการเรียนรู้ทางไกลผ่านดาวเทียมหรือหลังเลิกชั้นเรียนแล้ว

5. สารสำคัญ (core concepts) หมายถึง องค์ความรู้ที่ผู้เรียนต้องมีความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง หรือทักษะที่ผู้เรียนจะต้องปฏิบัติได้ ภายหลังเสร็จสิ้นการเรียนรู้ทางไกลผ่านดาวเทียมในแต่ละครั้ง

6. Feed – up หมายถึง การกระตุ้นความสนใจและแรงจูงใจในการเรียนรู้ ที่ผู้สอนโรงเรียนปลายทางดำเนินการกับผู้เรียน

7. Checking for understanding หมายถึง การตรวจสอบความเข้าใจ ในสารสำคัญของผู้เรียน ระหว่างที่มีกิจกรรมการเรียนรู้ทางไกลผ่านดาวเทียม

8. Power questions หมายถึง การใช้คำถามที่กระตุ้นการคิดขั้นสูง ของผู้เรียน เช่น การคิดวิเคราะห์ การคิดแก้ปัญหา การคิดสร้างสรรค์ เป็นต้น

9. Feedback และ Feed – forward หมายถึง การให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อการพัฒนาผู้เรียน และการให้ผู้เรียนใช้การกระบวนกรเรียนรู้และพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง

แนวการโค้ชสำหรับผู้สอนโรงเรียนปลายทางที่เสริมสร้างการเรียนรู้ทางไกลผ่านดาวเทียม แต่ละระยะมีดังต่อไปนี้

ระยะก่อนการเรียนรู้ทางไกลผ่านดาวเทียม หมายถึง หมายถึงแนวปฏิบัติ เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนถึงวันที่จะมีการเรียนรู้ทางไกลผ่านดาวเทียมในแต่ละครั้ง ควรมีเวลาเตรียมประมาณ 1 – 2 วัน มีแนวปฏิบัติดังนี้

1. ศึกษาแผนการจัดการเรียนรู้ในคู่มือการเรียนรู้ทางไกลผ่านดาวเทียม โดยมุ่งเน้นสาระสำคัญ (core concepts) กระบวนการและกิจกรรมการเรียนรู้และการประเมินผลการเรียนรู้
2. ศึกษาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับสาระสำคัญของการเรียนรู้ให้มีความเข้าใจอย่างถูกต้องและแม่นยำ
3. เตรียมวัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ ที่ใช้ในการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ ให้ครบถ้วนตามแผนการจัดการเรียนรู้
4. เตรียมความพร้อมผู้เรียน โดยการแจ้งกำหนดเวลาการเรียนรู้ สิ่ง que ผู้เรียนจะได้เรียนรู้ (core concepts) และกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้เรียนจะได้ลงมือปฏิบัติ
5. สร้างแรงจูงใจภายใน (inner motivation) ในการเรียนรู้ให้กับ ผู้เรียน มุ่งเน้นการชี้ให้เห็นประโยชน์ของสิ่งที่เรียน และการแจ้งกิจกรรมที่ท้าทาย ความสามารถของผู้เรียน

ระยะระหว่างการเรียนรู้ทางไกลผ่านดาวเทียม หมายถึง แนวปฏิบัติตั้งแต่ เริ่มต้นเข้าสู่ชั้นเรียนก่อนที่จะมีการถ่ายทอดสัญญาณการเรียนรู้ ระหว่างการถ่ายทอด สัญญาณการเรียนรู้ จนกระทั่งเสร็จสิ้นกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียน มีแนวปฏิบัติ 4 องค์ประกอบดังนี้

การ Feed – up

1. ทบทวนสาระสำคัญ (core concepts) ที่เป็นพื้นฐาน
2. แฉ่งจุดประสงค์ของการเรียนรู้และภาระงานการเรียนรู้
3. กระตุ้นแรงจูงใจภายใน (inner motivation) ในการเรียนรู้
4. สร้างเชื่อมั่นและความภาคภูมิใจในตนเองของผู้เรียน

การ Checking for understanding

1. สังเกตพฤติกรรมของผู้เรียนระหว่างปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้
2. ซักถามผู้เรียนรายบุคคลเฉพาะรายที่สงสัยว่าตามบทเรียนไม่ทัน
3. ให้ความช่วยเหลือผู้เรียนที่ตามบทเรียนไม่ทันโดยวิธีการที่เหมาะสม
4. อธิบายเพิ่มเติมสอดแทรกไประหว่างการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้

การใช้ Power questions

1. ตั้งคำถามกระตุ้นการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ สร้างสรรค์
2. ใช้คำถามอย่างหลากหลายสอดคล้องกับระดับความสามารถ
3. ใช้เทคนิควิธีการต่างๆ กระตุ้นให้ผู้เรียนคิดหาคำตอบที่ถูกต้อง
4. ชื่นชมคำตอบทุกคำตอบของผู้เรียนให้กำลังใจผู้เรียนที่ตอบคำถาม

การ Feedback

1. สรุปสาระสำคัญของการเรียนรู้ร่วมกับผู้เรียน
2. ชื่นชมการใช้ความพยายามและความมุ่งมั่นของผู้เรียน
3. สะท้อนจุดดีและจุดที่ต้องพัฒนาในการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน
4. เสนอแนะแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาให้กับผู้เรียน

การ Feed – forward

1. ให้กำลังใจผู้เรียนในการเรียนรู้และพัฒนาต่อยอดอย่างต่อเนื่อง
2. ให้ผู้เรียนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันเพื่อเพิ่มความเข้าใจ
3. ชี้ประเด็นที่ผู้เรียนควรศึกษาค้นคว้าหรือฝึกหัดเพิ่มเติม
4. ใช้ปลั๊กคำถามให้ผู้เรียนไปคิดต่อยอดสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปแล้ว

ระยะหลังการเรียนรู้ทางไกลผ่านดาวเทียม หมายถึง แนวปฏิบัติภายหลังเสร็จสิ้นกิจกรรมการเรียนรู้ทางไกลผ่านดาวเทียม หรือหลังเลิกชั้นเรียนแล้ว มีแนวทางการโค้ชดังนี้

1. ประเมินรวบยอดการเรียนรู้ของผู้เรียนรายบุคคล มุ่งเน้นการประเมินความรู้ในสาระสำคัญ กระบวนการเรียนรู้ และคุณลักษณะ
2. สะท้อนผลการประเมินไปสู่การพัฒนาผู้เรียนรายบุคคล และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ทางไกลผ่านดาวเทียม
3. ถอดบทเรียนปัจจัยที่ทำให้การเรียนรู้ทางไกลผ่านดาวเทียมประสบความสำเร็จ และแบบปฏิบัติที่ดีที่ควรบันทึกไว้เป็นองค์ความรู้ที่สอดคล้องกับบริบทการเรียนรู้ทางไกลผ่านดาวเทียมของตนเอง

จากผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้นนั้นทำให้เห็นว่าการโค้ชเพื่อการรู้คิดที่ประกอบด้วย การ Feed – up , Checking for understanding, Feedback และ Feed – forward เป็นกระบวนการพัฒนาผู้เรียนที่มีความเป็นระบบ ไม่เน้นการถ่ายทอดความรู้ แต่เน้นการกระตุ้นการเรียนรู้ และการให้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ต่อยอดนั้น นับว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งในการโค้ชที่ผู้เรียนจะไปเรียนรู้ต่อยอดได้ด้วยตนเอง

ประสบการณ์จากการแบบประเมินคุณภาพเค้าโครงปริญญานิพนธ์ ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนรู้

นอกจากตัวอย่างการโค้ชเพื่อการรู้คิดข้างต้นแล้ว ผู้เขียนยังได้พัฒนาแบบประเมินคุณภาพเค้าโครงปริญญานิพนธ์ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนรู้สำหรับนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำหรับการ Feed – up, Checking for understanding, Feedback และ Feed – forward ดังนี้

- **การ Feed – up** โดยผู้เขียนให้นิสิตศึกษาแบบประเมินคุณภาพของเค้าโครงปริญญานิพนธ์ เพื่อให้เห็นว่าลักษณะของเค้าโครงปริญญานิพนธ์ที่มีคุณภาพพร้อมที่จะนำเสนอคณะกรรมการพิจารณา (เสนอ proposal) เป็นอย่างไร ซึ่งช่วยทำให้นิสิตเกิดแรงจูงใจและเห็นเป้าหมายของการพัฒนาเค้าโครงปริญญานิพนธ์ที่มีความชัดเจนเป็นรูปธรรม ทำให้สามารถวางแผนการพัฒนาเค้าโครงปริญญานิพนธ์ที่มีคุณภาพของตนเองได้อย่างเป็นระบบ

- **การ Checking for understanding** โดยผู้เขียนนำแบบประเมินคุณภาพเค้าโครงปริญญานิพนธ์ มาใช้ประเมินเอกสารเค้าโครงปริญญานิพนธ์ของนิสิตเป็นรายบุคคล โดยลักษณะการใช้จะเป็นการใช้อย่างต่อเนื่องเป็นช่วงเวลา เพื่อนำข้อมูลสารสนเทศมาพัฒนานิสิต ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพิ่มมากขึ้น จนสามารถพัฒนาเค้าโครงปริญญานิพนธ์ที่มีคุณภาพ

- **การ Feedback** โดยผู้เขียนนำผลการประเมินคุณภาพเค้าโครงปริญญานิพนธ์ มาสะท้อนผลไปยังนิสิต ให้ได้เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นระยะๆ ภายหลังเสร็จสิ้นการประเมินในแต่ละครั้ง

- **การ Feed – forward** โดยผู้เขียนทำการชี้ประเด็นสิ่งที่นิสิต / นักศึกษาจะต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพิ่มเติมในประเด็นต่างๆ ตามผลการประเมินเป็นรายบุคคล ซึ่งทำให้นิสิตทราบว่าตนเองจะต้องพัฒนาอะไรให้ดีขึ้น และทราบว่าในอนาคตสิ่งที่ต้องลงมือทำต่อไปคืออะไร

จากการใช้แบบประเมินคุณภาพเค้าโครงปริญญานิพนธ์ที่ผู้เขียนพัฒนาขึ้น ผู้เขียนสังเกตพบว่า นิสิตที่ได้รับการ **Feed – up , Checking for understanding, Feedback และ Feed – forward** การพัฒนาเค้าโครงปริญญานิพนธ์ตามแนวทางที่กล่าวมา สามารถพัฒนาเค้าโครงปริญญานิพนธ์ได้อย่างมีคุณภาพที่โดดเด่นคือ

เค้าโครงปริญญานิพนธ์ของนิสิตไม่มีลักษณะ copy & paste มีการสังเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยต่างๆ ที่นำไปสู่การกำหนดกรอบความคิดของการวิจัยได้กระชับ และตรงประเด็น และนิสิตสามารถตอบคำถามของคณะกรรมการพิจารณาเค้าโครง ในลักษณะการอธิบายให้เหตุผลสนับสนุนความคิดในการทำวิจัยของตนเองได้อย่างชัดเจน

แบบประเมินคุณภาพเค้าโครงปริญญานิพนธ์ ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนรู้

คำชี้แจง

1. แบบประเมินนี้ใช้สำหรับประเมินคุณภาพเค้าโครงปริญญานิพนธ์ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนรู้
2. แบบประเมินฉบับนี้จัดทำขึ้นสำหรับปริญญานิพนธ์ที่ใช้แบบแผนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) เป็นสำคัญ
3. ทำเครื่องหมาย ✓ (ถ้าเค้าโครงปริญญานิพนธ์มีคุณภาพเป็นไปตามรายการที่ประเมิน) หรือทำเครื่องหมาย X (ถ้าปริญญานิพนธ์มีคุณภาพไม่เป็นไปตามรายการที่ประเมิน)
ลงใน ☐ พร้อมทั้งระบุเลขหน้าที่เกี่ยวข้องลงใน () และเขียนข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและพัฒนาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

ชื่อเรื่องปริญญานิพนธ์

.....

.....

ชื่อนิสิต

ชื่อผู้ประเมิน

วันที่ประเมิน

ส่วนที่ 1 ชื่อเรื่องปริญญานิพนธ์

- ☐ ระบุตัวแปรตาม ☐ ระบุตัวแปรต้น / นวัตกรรม ☐ ระบุกลุ่มเป้าหมาย
- ☐ กระชับชัดเจน

ส่วนที่ 2 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

- ☐ ระบุปัญหาการวิจัยไม่ซ้ำซ้อนกับปัญหาการวิจัยที่ผ่านมา ()
- ☐ ระบุปัญหาซึ่งเป็นที่มาของการวิจัยชัดเจน มีข้อมูลเชิงประจักษ์สนับสนุน ()
- ☐ สรุปแนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัยสนับสนุนเหตุผลการเลือกแนวคิดทฤษฎีเหล่านั้น ()
- ☐ วิเคราะห์ความสำคัญในประเด็นปัญหาการวิจัยอย่างมีเหตุผลเชิงวิชาการ ()
- ☐ มีการวิเคราะห์เชื่อมโยงไปสู่คำถามการวิจัย ()

ส่วนที่ 3 คำถามการวิจัยและวัตถุประสงค์การวิจัย

- ☐ คำถามการวิจัยสอดคล้องกับชื่อเรื่องการวิจัย ()
- ☐ คำถามการวิจัยมีความชัดเจนว่าต้องการทราบอะไร ()
- ☐ คำถามการวิจัยสามารถตอบได้ด้วยกระบวนการวิจัย ()
- ☐ วัตถุประสงค์การวิจัยสอดคล้องกับคำถามการวิจัยทุกข้อ ()
- ☐ วัตถุประสงค์การวิจัยสอดคล้องกับชื่อเรื่องการวิจัย ()
- ☐ วัตถุประสงค์การวิจัยชี้แนวทางการดำเนินการวิจัย ()

ส่วนที่ 4 ขอบเขตด้านตัวแปร

- ☐ ระบุตัวแปรต้น / นวัตกรรม สอดคล้องกับชื่อเรื่องการวิจัย ()
- ☐ ระบุตัวแปรตามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ()
- ☐ ตัวแปรต้น/นวัตกรรม กับตัวแปรตาม มีความสมเหตุสมผลในการเลือกมาศึกษา ()
- ☐ ระบุระยะเวลาการดำเนินการวิจัยอย่างชัดเจน ()

ส่วนที่ 5 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- ☐ ระบุกลุ่มเป้าหมายของการวิจัยอย่างชัดเจนและมีเหตุผล
(ถ้าตอบข้อนี้ ไม่ต้องตรวจสอบรายการต่อไป ในส่วนนี้) ()
- ☐ ระบุกรอบประชากรชัดเจน ()
- ☐ ระบุกลุ่มตัวอย่างที่เป็นส่วนหนึ่งของประชากรอย่างชัดเจน ()
- ☐ จำนวนกลุ่มตัวอย่างมีความเพียงพอต่อการวิจัย ()

ส่วนที่ 6 ประโยชน์และความสำคัญของการวิจัย

- ☐ ระบุประโยชน์ของการวิจัยสอดคล้องกับเหตุผลของการทำวิจัย ()
- ☐ ระบุประโยชน์ของการวิจัยที่สมเหตุสมผลกับผลการวิจัย ()
- ☐ ระบุชัดเจนว่าใครบ้างจะได้ประโยชน์และได้ประโยชน์อย่างไร ()

ส่วนที่ 7 นิยามศัพท์เฉพาะ

- ☐ ระบุคานิยามศัพท์เฉพาะครอบคลุมคำสำคัญในชื่อเรื่องการวิจัย ()
- ☐ ระบุคานิยามศัพท์ครบถ้วนแปรที่ศึกษาทุกตัวแปร ()
- ☐ ระบุคานิยามศัพท์ตัวแปรทุกตัวแปรในลักษณะนิยามเชิงปฏิบัติการที่ตรงกับผลการสังเคราะห์ในบทที่ 2 ()
- ☐ ระบุคานิยามศัพท์ตัวแปรที่ต้องทำการวัดโดยระบุวิธีการวัดที่ตรงกับที่ระบุในบทที่ 3 ()
- ☐ ระบุนิยามศัพท์เฉพาะคำสำคัญอื่นๆ ที่มีความหมายใช้เฉพาะในการวิจัยครั้งนี้ ()

ส่วนที่ 8 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- ☐ ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องครอบคลุมตัวแปรที่ศึกษาทุกตัวแปร ()
- ☐ ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดทฤษฎีตรงตามที่ระบุไว้ในความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ()
- ☐ แสดงการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ความรู้และผลการวิจัยในลักษณะบูรณาการสะท้อนองค์ความรู้ของผู้วิจัย ()
- ☐ ไม่มีการเขียนนำเสนอในลักษณะของการนำเสนอตามลำดับที่ละบุคคล ()
- ☐ มีการสรุปหรือวิเคราะห์ถึงการนำแนวคิดทฤษฎีทุกทฤษฎี ไปใช้ในการวิจัยไว้อย่างชัดเจน และเฉพาะเจาะจง ()
- ☐ สังเคราะห์สาระสำคัญของแนวคิดทฤษฎีทุกแนวคิดทฤษฎีไปสู่การกำหนดกรอบความคิดของการวิจัย ()
- ☐ ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยใช้แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ ()

ส่วนที่ 9 กรอบแนวคิดของการวิจัย

- ☐ สะท้อนให้เห็นแนวความคิดของการวิจัยได้อย่างชัดเจนและเป็นระบบ ()
- ☐ มีการเขียนอธิบายแผนภาพกรอบแนวคิดของการวิจัยอย่างเป็นขั้นตอน เป็นระบบ มีข้อมูลเชิงประจักษ์สนับสนุน ()
- ☐ แผนภาพกรอบแนวคิดของการวิจัย สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎี และตัวแปรที่ศึกษาทั้งตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ()
- ☐ ไม่แสดงแผนภาพกรอบแนวคิดของการวิจัยในลักษณะขั้นตอนการวิจัย ()

ส่วนที่ 10 วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

- ☐ ระบุกลุ่มเป้าหมายของการวิจัยอย่างชัดเจนและมีเหตุผล
(ถ้าตอบข้อนี้ ไม่ต้องตรวจสอบรายการต่อไป ในส่วนนี้) ()
- ☐ แสดงกรอบประชากรไว้อย่างชัดเจน ()
- ☐ แสดงขั้นตอนการเลือกกลุ่มตัวอย่างเป็นระบบ ()
- ☐ แสดงวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างอย่างสมเหตุสมผล ()
- ☐ กลุ่มตัวอย่างที่เลือกมาได้ สามารถเป็นตัวแทนที่ดีของประชากร ()

ส่วนที่ 11 การสร้างเครื่องมือที่ใช้วัดตัวแปร

- ☐ ระบุเครื่องมือที่ใช้วัดตัวแปรตรงกับตัวแปรที่ศึกษาทุกตัวแปร ()
- ☐ ระบุขั้นตอนการสร้างเครื่องมือแต่ละชนิดครบทุกขั้นตอน ()
- ☐ ระบุวิธีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดด้านต่างๆ ครบถ้วน ()
- ☐ ระบุคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือแต่ละชนิด สอดคล้องกับชนิดของเครื่องมือ ()
- ☐ เครื่องมือที่ใช้วัดตัวแปรแต่ละชนิด สามารถวัดตัวแปรได้อย่างน่าเชื่อถือ ()

ส่วนที่ 12 การพัฒนาร่างนวัตกรรม (เช่น ร่างหลักสูตร ร่างรูปแบบการจัดการเรียนรู้)

(ถ้างานวิจัยไม่มีการพัฒนานวัตกรรมให้ข้ามส่วนที่ 12 นี้ไป)

- ☐ ระบุข้อมูลพื้นฐานที่จะนำมาใช้พัฒนานวัตกรรมอย่างครบถ้วน ()
- ☐ ระบุขั้นตอนการยกกร่างนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ มีรายละเอียดของกิจกรรมการดำเนินการ ()
- ☐ ระบุวิธีการตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้นของนวัตกรรม โดยใช้วิธีการที่เหมาะสมกับประเภทของนวัตกรรม ()
- ☐ ระบุคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญประเมินคุณภาพเบื้องต้นของนวัตกรรม สอดคล้องกับจุดเน้นของนวัตกรรม ()
- ☐ แสดงแนวทางหรือวิธีการปรับปรุงร่างนวัตกรรมก่อนนำไปทดลองใช้นำร่อง ()

ส่วนที่ 13 การทดลองใช้นำร่องนวัตกรรม

(ถ้างานวิจัยไม่มีการพัฒนานวัตกรรมให้ข้ามส่วนที่ 13 นี้ไป)

- ☐ ทดลองนำร่องในปริมาณที่เพียงพอสำหรับการนำมาปรับปรุงแก้ไข ()
- ☐ ทดลองนำร่องกับบุคคลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง หรือกลุ่มเป้าหมายของการวิจัย ()

- ☐ มีความเป็นไปได้ว่า การทดลองนำร่อง จะทำให้ได้ข้อมูลมาปรับปรุงร่างนวัตกรรมให้ดีขึ้นได้ ()
- ☐ มีการปรับปรุงร่างนวัตกรรมก่อนที่จะนำไปทดลองใช้จริง ()

ส่วนที่ 14 การทดลองใช้นวัตกรรม

- ☐ แบบแผนการทดลองใช้นวัตกรรมมีความเหมาะสมกับบริบทการวิจัย ()
- ☐ ทดลองใช้นวัตกรรมกับบุคคลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง หรือกลุ่มเป้าหมาย ()
- ☐ เก็บรวบรวมข้อมูลในการทดลองใช้นวัตกรรมได้ครบถ้วนสำหรับนำไปวิเคราะห์ ()
- ☐ วิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัย ()
- ☐ ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลที่สามารถตอบคำถามการวิจัยได้ ()

ส่วนที่ 15 การปรับปรุงนวัตกรรมหลังการทดลองใช้

- ☐ ระบุเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลของนวัตกรรมอย่างชัดเจน ()
- ☐ ระบุวิธีการประเมินประสิทธิผลของนวัตกรรม สอดคล้องกับเกณฑ์ประสิทธิผลของนวัตกรรม ()
- ☐ แสดงวิธีการปรับปรุงนวัตกรรมหลังการทดลองใช้ ()

ส่วนที่ 16 การอ้างอิง

- ☐ ไม่ปรากฏการคัดลอกเอกสารจากบุคคลอื่น ()
- ☐ อ้างอิงในเนื้อหาเอกสารอย่างถูกต้องและชัดเจน ()
- ☐ อ้างอิงเอกสารท้ายเอกสารอย่างถูกต้องและครบถ้วนทุกรายการ ()

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

พัฒนามาจากแนวคิดของ รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่

โดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒนาผล

26 กรกฎาคม 2558

สรุป

สาระสำคัญที่นำเสนอในบทนี้ ได้กล่าวถึงการให้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ต่อยอด ซึ่งเป็นการให้ข้อมูลสารสนเทศโดยโค้ช เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพมากขึ้น ภายหลังการจัดการเรียนการสอน โดยมีจุดเน้นไปที่การเรียนรู้หรือการพัฒนาจะเกิดขึ้นในอนาคต (focus on future learning) มากกว่าการมองย้อนกลับไปที่ผลการเรียนรู้หรือผลงานที่เกิดขึ้นในอดีต ซึ่งการให้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ต่อยอดมีความสำคัญต่อผู้เรียนหลายประการโดยเฉพาะอย่างยิ่งการวางแผนการเรียนรู้ และการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ของตนเอง โดยมีวิธีการที่มีประสิทธิภาพหลายวิธี โดยมีวิธีที่สำคัญได้แก่ Concept mapping, Learning outcomes mapping, Advance organizer, Power questions, Cognitive guided, Group discussion, Classroom assessment – based, Root cause misconceptions analysis, Self – reflection, Self – assessment, Dialogue, Peer coaching นอกจากนี้การให้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ต่อยอดเพื่อเสริมสร้างการคิดขั้นสูงนั้น โค้ชสามารถกำหนดกิจกรรมต่างๆ ให้ผู้เรียนไปเรียนรู้เพิ่มเติมด้วยตนเองตามความสนใจ ได้ตามบริบทของการโค้ช ซึ่งสามารถช่วยเสริมสร้างการคิดขั้นสูงของผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง

บรรณานุกรม

- มารุต พัฒผล. (2558). รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ เรื่อง การพัฒนาแนวการโค้ช
สำหรับผู้สอนโรงเรียนปลายทางที่เสริมสร้างการเรียนรู้ทางไกล
ผ่านดาวเทียม ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Anderson, Lorin. W, & Krathwohl, David. R. (eds.) (2001). **A Taxonomy
for Learning, Teaching, and Assessing: A Revision of Bloom's
Taxonomy of Educational Objectives.** Abridged Edition,
New York: Longman.
- Costa, Arthur L. and Garmston, Robert J. (2002). **Cognitive Coaching
A Foundation for Renaissance Schools.** 2nd ed.
Massachusetts: Christopher – Gordon Publishers, Inc.
- Costa, Arthur L. and Garmston, Robert J. (2002). **Cognitive Coaching
A Foundation for Renaissance Schools.** 2nd ed.
Massachusetts: Christopher – Gordon Publishers, Inc.
- Knight, Jim. (2009). **Coaching Approaches & Perspectives.** California:
Corwin Press.
- Marzano, Robert J. and Simms, Julia. (2012). **Coaching Classroom
Instruction: The Classroom Strategies Series.** Bloomington:
Marzano Research Laboratory.
- Sobel, Andrew and Panas, Jerold. (2012). **Power Questions: Build
Relationships, Win New Business, and Influence Others.**
New York: John Wiley & Sons, Incorporated.
- Sweeney, Diane. (2010). **Student – Centered Coaching: A guide for
K – 8 Coaches and Principals.** California: Corwin Press.

โค้ช คาดหวังจะให้ผู้เรียน

ทำอะไรมากกว่าที่เป็นอยู่จริง

อย่า แก้ไขด้วยคำตำหนิติเตียน

แต่ให้แก้ไขที่สาเหตุของปัญหา

บทที่ 10

การประเมินผลการโค้ช

การวัดต้องมี “เครื่องมือ”

การประเมินต้องมี “เกณฑ์”

การประเมินไม่ใช่เพื่อการ “พิสูจน์”

แต่เป็นการ

“ปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง”

บทนำ

การนำเสนอเนื้อหาสาระ เรื่อง **การประเมินผลการโค้ช** มุ่งสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินในศตวรรษที่ 21 การประเมินที่เสริมพลัง วิธีการประเมินที่เสริมพลังตามสภาพจริง เครื่องมือการประเมินจากผลงานวิจัย และการสะท้อนผลการประเมินที่มีประสิทธิภาพ โดยมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

1. กระบวนทัศน์ของการประเมินผลการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เป็นแนวความคิดในการประเมินผลการเรียนรู้ที่เน้นการประเมินเพื่อการปรับปรุงและพัฒนา (assessment for improvement) โดยแบ่งแนวทางการประเมินออกเป็นสามแนวทาง ได้แก่ 1) การประเมินเพื่อการเรียนรู้ 2) การประเมินขณะเรียนรู้ และ 3) การประเมินผลการเรียนรู้

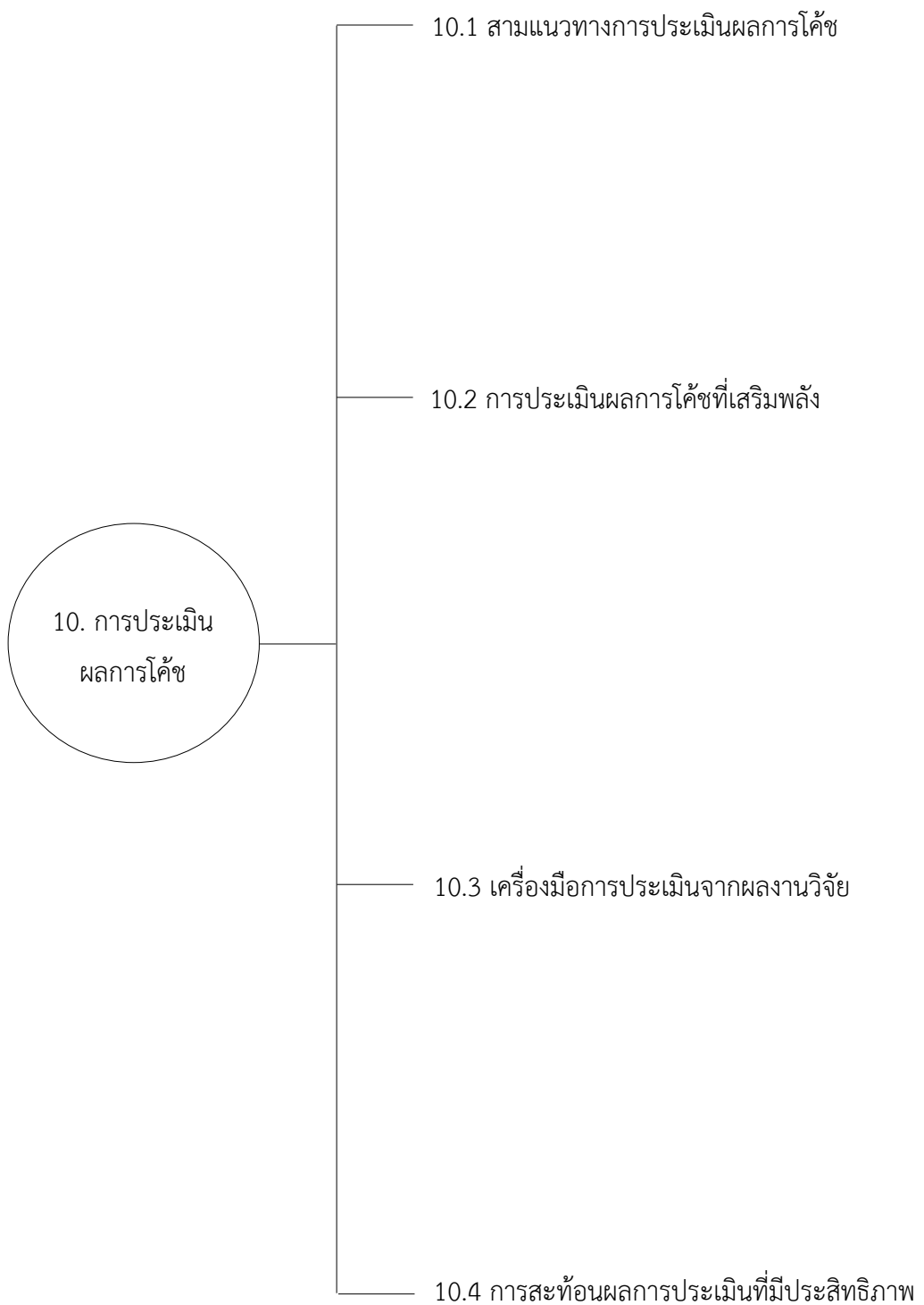
2. หลักการประเมินผลการเรียนรู้ที่เสริมพลัง คือวิธีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง (authentic assessment) มีหลักการ 4 ข้อ ดังนี้ 1) ใช้ผู้ประเมินหลายฝ่าย 2) ใช้วิธีการและเครื่องมือหลายชนิด 3) วัดและประเมินหลายครั้ง 4) สะท้อนผลการประเมินสู่การปรับปรุงและพัฒนา

3. วิธีการประเมินที่เสริมพลังตามสภาพจริงมีหลายวิธี เช่น การสังเกตพฤติกรรม การใช้เกณฑ์การให้คะแนน การใช้แฟ้มสะสมผลงาน การรายงานตนเอง การประเมินภาคปฏิบัติ การจัดทำโครงการ หรือนิทรรศการ การทดลองหรือการสาธิต และวิธีการอื่นๆ ที่โค้ชควรเลือกใช้ให้เหมาะสมกับบริบท

4. การประเมินผลการโค้ชมีความแตกต่างจากการตรวจสอบความเข้าใจ (checking for understanding) ตรงที่การประเมินให้ความสำคัญกับการ

กำหนดระดับคุณภาพผู้เรียน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาซึ่งจำเป็นต้องมีเครื่องมือการประเมินที่มีคุณภาพ

5. การสะท้อนผลการประเมิน เป็นปัจจัยสำคัญของการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถด้านการรู้คิด รวมทั้งพฤติกรรมที่ดีขึ้น การสะท้อนผลการประเมินมีเป้าหมาย 3 ประการได้แก่ 1) ผู้เรียนได้รับทราบผลการประเมินที่ถูกต้อง 2) ผู้เรียนได้รับการสะท้อนผลการประเมินเชิงบวกจากโค้ช และ 3) ผู้เรียนมีแรงบันดาลใจและความมุ่งมั่นในการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง



การประเมินผลการโค้ช

มุ่งเน้นการประเมินเพื่อเพื่อการ **พัฒนา**

มากกว่าการประเมินเพื่อการตัดสิน

10.1 สามแนวทางการประเมินผลการได้ช

กระบวนทัศน์การประเมินผลการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เป็นแนวความคิดในการประเมินผลการเรียนรู้ที่เน้นการประเมินเพื่อการปรับปรุงและพัฒนา (assessment for improvement) โดยแบ่งแนวทางการประเมินออกเป็น 3 แนวทาง ได้แก่ 1) การประเมินเพื่อการเรียนรู้ (assessment for learning) 2) การประเมินขณะเรียนรู้ (assessment as learning) และ 3) การประเมินผลการเรียนรู้ (assessment of learning)

การประเมินเพื่อการเรียนรู้ (assessment for learning)

เป็นการประเมินระหว่างทาง (formative assessment) ที่ได้ชมีบทบาทเป็นผู้ประเมินผู้เรียนด้วยวิธีการประเมินที่หลากหลายตามสภาพจริง และนำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง โดยได้ชใช้วิธีการสังเกตและการสื่อสารส่วนบุคคลเป็นวิธีการสำคัญในการประเมิน

ได้ชสามารถทำการประเมินเพื่อการเรียนรู้ได้ตลอดระยะเวลาของการได้ช โดยใช้วิธีการที่ง่าย สะดวกรวดเร็ว ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เรียนทราบจุดที่ตนเองจะต้องปรับปรุงและพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องนั่นเอง

การประเมินขณะเรียนรู้ (assessment as learning)

เป็นการประเมินที่ผู้เรียนใช้การประเมินเป็นวิธีการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การประเมินลักษณะนี้ มีจุดเน้นคือการให้ผู้เรียนได้ใช้การประเมินตนเอง (self - assessment) เป็นกระบวนการเรียนรู้ชนิดหนึ่ง ผู้เรียนประเมินตนเองเป็นระยะๆ ในระหว่างการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้เรียนจะได้ประเมินตนเองและแสวงหาแนวทางพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังมีโอกาสการประเมินเพื่อนร่วมชั้นเรียน และให้ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

โดยผู้เรียนควรตั้งคำถามตรวจสอบการเรียนรู้ของตนเองดังต่อไปนี้

1. จุดมุ่งหมายของการเรียนรู้ของเราคืออะไร
2. เราได้ความรู้อะไรบ้างจากการเรียนรู้ในครั้งนี้
3. มีวิธีการเรียนรู้ในเรื่องนี้อย่างไร
4. มีความเข้าใจสาระสำคัญที่เรียนนี้อย่างไร
5. มีเกณฑ์การประเมินผลการเรียนรู้ของเราอย่างไร
และประสบความสำเร็จตามเกณฑ์นั้นหรือไม่
6. มีวิธีการยกระดับผลการเรียนรู้ของเราในการเรียนครั้งต่อไป
อย่างไร

การพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถในการประเมินตนเองนั้นเป็นสิ่งสำคัญในการที่ผู้เรียนจะพัฒนาได้ด้วยตนเองในระยะยาว โค้ชควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนร่วมอภิปรายแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการเรียนรู้ ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการเรียนรู้ การให้ข้อมูลย้อนกลับต่อผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้เรียนใช้กระบวนการคิดต่างๆ ในการประเมินตนเองและแสวงหาแนวทางการพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นการส่งเสริมคุณลักษณะการเรียนรู้ด้วยตนเองตลอดชีวิตของผู้เรียนอีกด้วย

การประเมินผลการเรียนรู้ (assessment of learning)

การประเมินผลการเรียนรู้ มีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อตัดสินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยโค้ชเป็นผู้ที่มีบทบาทหลักในการประเมิน โดยการประเมินจะมีลักษณะเป็นการประเมินรวบยอด (summative assessment) ที่ใช้วัตถุประสงค์หรือผลลัพธ์การเรียนรู้เป็นมาตรฐานการประเมิน ตลอดจนใช้วิธีการและเครื่องมือประเมินที่มีคุณภาพเชื่อถือได้ ซึ่งโดยทั่วไปแล้วการประเมินผลการเรียนรู้จะมีลักษณะที่เป็นทางการมากกว่าการประเมินเพื่อการเรียนรู้ และการประเมินขณะเรียนรู้ ซึ่งอาจใช้เครื่องมือการประเมินที่มีคุณภาพ

โค้ชควรใช้การประเมินผลการเรียนรู้ ควบคู่กับการประเมินเพื่อการเรียนรู้ และการประเมินขณะการเรียนรู้ เพื่อให้มีผลการประเมินที่หลากหลาย สามารถใช้พัฒนาผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งใช้เป็นสารสนเทศจากการประเมินเป็นแนวทาง สำหรับการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนของโค้ชอย่างต่อเนื่อง

10.2 การประเมินผลการโค้ชที่เสริมพลังตามสภาพจริง

สิ่งใดที่วัดไม่ได้ก็ปรับปรุงพัฒนาไม่ได้

It you can't measure, You Can't improve.

การประเมินไม่ใช่การพิสูจน์แต่เป็นการปรับปรุงพัฒนา

Evaluation is not to prove, but to improve.

(Ebel, R.L. (1979)

การประเมินผลการโค้ชที่เสริมพลังตามสภาพจริงมีหลักการเดียวกันกับ หลักการประเมินการเรียนรู้ที่เสริมพลังตามสภาพจริงสามารถนำมาใช้ร่วมกันได้โดยมี หลักการ 4 ข้อ ดังนี้ (วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนา. 2558: 96)

1) ใช้ผู้ประเมินหลายๆ ฝ่าย

เช่น ผู้เรียน เพื่อน ตนเอง ผู้ปกครอง ผู้เกี่ยวข้อง

2) ใช้วิธีการและเครื่องมือหลายๆ ชนิด

เช่น การสังเกต การปฏิบัติจริง การสื่อสารส่วนบุคคล

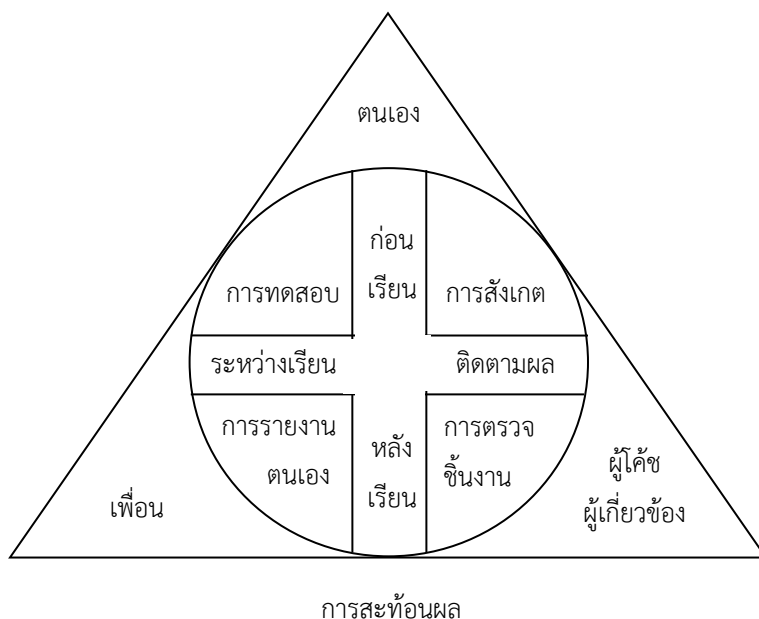
3) วัดและประเมินหลายๆ ครั้ง ในช่วงเวลาการเรียนรู้

ได้แก่ ก่อนเรียน ระหว่างเรียน หลังเรียน ติดตามผล

4) สะท้อนผลการประเมินสู่การปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียน

รวมทั้งการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

จากหลักการประเมินการเรียนรู้ที่เสริมพลังทั้ง 4 ข้อดังกล่าวสามารถสรุปได้
 ดังแผนภาพต่อไปนี้ (วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนา. 2558: 97)



แผนภาพ 24 รูปแบบการประเมินการเรียนรู้ที่เสริมพลังตามสภาพจริง

การประเมินตามรูปแบบข้างต้นโค้ชสามารถเลือกใช้ผู้ประเมิน วิธีการและ
 เครื่องมือสำหรับการประเมิน ช่วงเวลาการประเมิน และวิธีการสะท้อนผลการประเมิน
 ที่สอดคล้องกับบริบทต่างๆ อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ โดยต้องคำนึงอยู่เสมอ
 ว่า การประเมินผลการโค้ชนั้นเป็นการประเมินเพื่อปรับปรุงและพัฒนา
 (assessment for improvement) ไม่ใช่การประเมินเพื่อตัดสิน (judgment)

ดังนั้นการประเมินผลการโค้ชจึงควรดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้เรียน
 สามารถพัฒนาตนเองได้ตลอดเวลา โดยมุ่งเน้นการประเมินตามสภาพจริงรายบุคคล
 (individual authentic assessment) และการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อการพัฒนา
 เป็นรายบุคคลที่มีสิ่งที่ต้องปรับปรุงและพัฒนาแตกต่างกัน

บทบาทของโค้ชในการประเมินการเรียนรู้มีดังนี้

1. ประเมินสะท้อนความก้าวหน้าทางการเรียนรู้ของผู้เรียน
2. ชี้แนะโดยการวินิจฉัยจุดบกพร่องในการเรียนรู้ของผู้เรียน และนำมาสู่การดูแลช่วยเหลือให้เกิดการเรียนรู้
3. ให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงสร้างสรรค์ต่อผู้เรียนเพื่อพัฒนาผลการเรียนรู้
4. สื่อสารผลการประเมินไปยังผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

วิธีการประเมินที่มีประสิทธิภาพ

การใช้วิธีการประเมินผลการเรียนรู้มีหลากหลาย ซึ่งผู้สอนควรเลือกใช้ให้เหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการประเมินดังตารางต่อไปนี้ (Marzano. 2000)

ตาราง 22 วิธีการประเมินที่มีประสิทธิภาพ

สิ่งที่ประเมิน	ข้อสอบ เลือกตอบ	ข้อสอบ ตอบขยาย	ข้อสอบ ตอบสั้น	การสอบ ปากเปล่า	การ ทดสอบ ภาคปฏิบัติ	การ สังเกต	การ ประเมิน ตนเอง
ความรู้ ในเนื้อหาสาระ	M	H	H	H	H	M	H
กระบวนการ เรียนรู้	L	M	L	M	H	H	H
กระบวนการคิด	M	H	M	H	H	L	H
การสื่อสาร	L	H	L	H	H	L	H
คุณลักษณะ และเจตคติ	L	L	L	L	M	H	H

H หมายถึง มีประสิทธิภาพสูง

M หมายถึง มีประสิทธิภาพปานกลาง

L หมายถึง มีประสิทธิภาพ

การประเมินการเรียนรู้ 4 ช่วงเวลา

การประเมินการเรียนรู้ที่เสริมสร้างการรู้คิด แบ่งช่วงเวลาของการประเมินออกเป็น 4 ช่วง ดังนี้ (วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนา. 2556)

การประเมินก่อนเรียน

1. ตรวจสอบว่าผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานอยู่ในระดับใด
2. ตรวจสอบว่าผู้เรียนมีทักษะพื้นฐานที่จำเป็นเพียงใด
3. นำผลการประเมินไปวางแผนการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสม
กับความสามารถในการเรียนรู้ รูปแบบการเรียนรู้ของผู้เรียน
4. ใช้เป็นข้อมูลสำหรับเปรียบเทียบกับผลการประเมินหลังเรียน

การประเมินระหว่างเรียน

1. ตรวจสอบว่าผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในแต่ละ
ขั้นตอนหรือไม่
2. ตรวจสอบทักษะการปฏิบัติของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง
3. นำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้
4. ใช้เป็นข้อมูลสำหรับการประเมินหลังเรียน

การประเมินหลังเรียน

1. ตรวจสอบว่าผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์หรือไม่
2. นำผลการประเมินมาพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคล
3. นำผลการประเมินไปปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้

การประเมินติดตามผล

1. ตรวจสอบว่าผู้เรียนยังคงเข้าใจสาระสำคัญที่เรียนรู้ไปแล้ว
อย่างน้อยเพียงใด
2. ตรวจสอบว่าผู้เรียนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้กับสถานการณ์
ต่างๆ ได้ดีเพียงใด
3. นำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน

องค์ประกอบ 3P ที่ใช้ในการประเมินผู้เรียน

การประเมินผู้เรียนของโค้ชนั้น มีจุดเน้นที่สำคัญซึ่งเกี่ยวข้องกับการรู้คิด คือ การเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งประเมินจากข้อมูล 3 มิติ และมีขอบข่ายการประเมินในแต่ละมิติดังนี้

1. Process (กระบวนการเรียนรู้)

- ผู้เรียนมีกระบวนการทำงานร่วมกันหรือไม่
- ผู้เรียนมีกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองหรือไม่
- ผู้เรียนมีความมุ่งมั่นพยายามในการเรียนรู้หรือไม่
- ผู้เรียนมีวิธีการเรียนรู้และวิธีการแก้ปัญหาหรือไม่
- ผู้เรียนมีกระบวนการสืบเสาะแสวงหาความรู้หรือไม่

2. Progress (ความก้าวหน้าของการเรียนรู้)

- ผู้เรียนมีทักษะเพิ่มขึ้นอย่างไร
- สิ่งที่คุณเรียนทำได้ดีกว่าเดิมคืออะไร
- ผู้เรียนมีพัฒนาการในการทำงานจากเดิมเป็นอย่างไร
- พัฒนาการของการเรียนรู้ของผู้เรียนเพิ่มขึ้นเพียงใด
- ผู้เรียนมีความก้าวหน้าทางการเรียนรู้เพียงพอหรือไม่

3. Product (ผลผลิตของการเรียนรู้)

- สิ่งที่คุณเรียนเกิดการเรียนรู้คืออะไร
- ผลงานของผู้เรียนมีคุณภาพเพียงใด
- ผู้เรียนมีทักษะตามที่กำหนดไว้แล้วหรือไม่
- ผู้เรียนสามารถทำงานที่กำหนดไว้ได้แล้วหรือยัง
- ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้หลังจากการปฏิบัติกิจกรรมแล้วเพียงใด

การใช้พลังคำถามเพื่อประเมิน 3P และเสริมพลังการเรียนรู้

การประเมิน 3P ดังที่กล่าวมานั้น โค้ชอาจจะทำการประเมินด้วยตนเอง หรืออาจจะใช้พลังคำถามต่อผู้เรียน ให้ผู้เรียนประเมินตนเองโดยการตอบพลังคำถามของโค้ชก็ได้ ซึ่งวิธีการใช้พลังคำถามนี้ช่วยทำให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากผู้เรียนได้ประเมินตนเองและคิดหาวิธีการที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาตนเอง ตัวอย่างการใช้พลังคำถามเพื่อประเมิน 3P มีดังนี้

1. Process (กระบวนการเรียนรู้)

- มีกระบวนการทำงานชิ้นนี้มาได้อย่างไร
- ขั้นตอนการปฏิบัติงานนี้ได้ทำมาอย่างไร
- วิธีการปฏิบัติงานนี้ได้ทำมาอย่างไร
- มีวิธีการสืบเสาะแสวงหาความรู้มาได้อย่างไร
- สิ่งที่ต้องปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ของตนเองคืออะไร*

2. Progress (ความก้าวหน้าของการเรียนรู้)

- สิ่งที่ได้ดีขึ้นคืออะไร
- สิ่งที่ได้เรียนรู้มากขึ้นคืออะไร
- ทักษะอะไรที่คิดว่าตนเองทำได้ดีขึ้น
- สิ่งที่ต้องการพัฒนาให้ดีขึ้นในอนาคตคืออะไร
- มีวิธีการพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้ามากยิ่งขึ้นอย่างไร*

3. Product (ผลผลิตของการเรียนรู้)

- คุณภาพของผลงานชิ้นนี้เป็นอย่างไร
- สิ่งที่ได้เรียนรู้วันนี้คืออะไร
- คิดว่าตนเองประสบความสำเร็จในการเรียนรู้วันนี้อย่างไร
- สิ่งที่ต้องปรับปรุงและพัฒนาผลงานของตนเองคืออะไร*

* เป็นคำถามที่โค้ชจะต้องถามบ่อยๆ เพื่อเสริมพลังการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน

10.3 เครื่องมือการประเมินผลการโค้ชจากผลงานวิจัย

การประเมินผลการโค้ชมีความแตกต่างจากการตรวจสอบความเข้าใจ (checking for understanding) ตรงที่การประเมินให้ความสำคัญกับการกำหนดระดับคุณภาพผู้เรียน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจำเป็นต้องมีเครื่องมือการประเมินที่มีคุณภาพ

จากประสบการณ์การทำวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เขียนทำให้มีเครื่องมือการประเมิน และเกณฑ์การให้คะแนนที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพและทดลองใช้มาแล้วหลายชนิด ซึ่งโค้ชที่สนใจสามารถนำไปใช้ได้ตามบริบทการโค้ชต่างๆ ดังนี้

แบบประเมินความมีวินัย

คำชี้แจง

1. แบบประเมินนี้ใช้สำหรับประเมินความมีวินัยของผู้เรียน
2. เขียนระดับคะแนนลงในช่องผลการประเมินโดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนดังนี้
 - 1 คะแนน หมายถึง แสดงพฤติกรรมเมื่อได้รับคำสั่ง
 - 2 คะแนน หมายถึง แสดงพฤติกรรมเมื่อได้รับการกระตุ้น
 - 3 คะแนน หมายถึง แสดงพฤติกรรมด้วยตนเอง

ชื่อ – สกุล	ผลการประเมิน				รวม
	ตั้งใจ ในการ เรียนรู้	ปฏิบัติงาน บรรลุ เป้าหมาย	อดทน ต่อสิ่งยั่วยุ	รับผิดชอบ ต่อตนเอง และส่วนรวม	

เกณฑ์การประเมิน

- 4 – 6 คะแนน ปรับปรุง
- 7 – 8 คะแนน พอใช้
- 9 – 10 คะแนน ดี
- 11 – 12 คะแนน ดีมาก

แบบประเมินจิตอาสา

คำชี้แจง

1. แบบประเมินนี้ใช้สำหรับประเมินจิตอาสาของผู้เรียน
2. เขียนระดับคะแนนลงในช่องผลการประเมินโดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนดังนี้
 - 1 คะแนน หมายถึง แสดงพฤติกรรมเมื่อได้รับการร้องขอ
 - 2 คะแนน หมายถึง แสดงพฤติกรรมเมื่อได้รับการกระตุ้น
 - 3 คะแนน หมายถึง แสดงพฤติกรรมด้วยตนเอง

ชื่อ - สกุล	ผลการประเมิน				รวม
	แบ่งปัน สิ่งของ	ให้ความ ช่วยเหลือ	ให้คำ แนะนำ	ให้ความรู้ ที่ ดี ความคิด ทางบวก	

เกณฑ์การประเมิน

- 4 – 6 คะแนน ปรับปรุง
- 7 – 8 คะแนน พอใช้
- 9 – 10 คะแนน ดี
- 11 – 12 คะแนน ดีมาก

แบบประเมินความสามารถในการสื่อสาร

คำชี้แจง

1. แบบประเมินนี้ใช้ประเมินความสามารถในการสื่อสารของผู้เรียน
2. เขียนระดับคะแนนลงในช่องผลการประเมินโดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนดังนี้
 - 1 คะแนน หมายถึง ปฏิบัติด้วยตนเองยังไม่ค่อยได้
ต้องได้รับการช่วยเหลือ
 - 2 คะแนน หมายถึง ปฏิบัติได้ด้วยตนเอง
แต่ต้องได้รับคำแนะนำเพิ่มเติม
 - 3 คะแนน หมายถึง ปฏิบัติได้ด้วยตนเอง
สามารถเป็นแบบอย่างของเพื่อน

ชื่อ – สกุล	รายการประเมิน				รวม
	ตรง ประเด็น	เคารพ ผู้ฟัง	สร้าง สัมพันธภาพ	บรรลุ เป้าหมาย	

เกณฑ์การประเมิน

- 4 – 6 คะแนน ปรับปรุง
- 7 – 8 คะแนน พอใช้
- 9 – 10 คะแนน ดี
- 11 – 12 คะแนน ดีมาก

แบบประเมินความสามารถในการแก้ปัญหา

คำชี้แจง

1. แบบประเมินนี้ใช้ประเมินความสามารถในการแก้ปัญหา
2. เขียนระดับคะแนนลงในช่องผลการประเมินโดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนดังนี้
 - 1 คะแนน หมายถึง มีความสามารถในการรายการที่ประเมินเมื่อได้รับการช่วยเหลือ
 - 2 คะแนน หมายถึง มีความสามารถในการรายการที่ประเมินเมื่อได้รับคำแนะนำ
 - 3 คะแนน หมายถึง มีความสามารถในการรายการที่ประเมินได้ด้วยตนเอง

ชื่อ - สกุล	รายการประเมิน				รวม
	วิเคราะห์ปัญหา	วางแผนแก้ปัญหา	ดำเนินการแก้ปัญหา	ตรวจสอบผลการแก้ปัญหา	

เกณฑ์การประเมิน

- 4 – 6 คะแนน ปรับปรุง
- 7 – 8 คะแนน พอใช้
- 9 – 10 คะแนน ดี
- 11 – 12 คะแนน ดีมาก

แบบประเมินความใฝ่เรียนรู้

คำชี้แจง

1. แบบประเมินนี้ใช้ประเมินความใฝ่รู้ของผู้เรียน
2. เขียนระดับคะแนนลงในช่องผลการประเมินโดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนดังนี้
 - 1 คะแนน หมายถึง ปฏิบัติเมื่อได้รับคำสั่ง
 - 2 คะแนน หมายถึง ปฏิบัติด้วยตนเอง แต่ต้องได้รับคำแนะนำเพิ่มเติม
 - 3 คะแนน หมายถึง ปฏิบัติด้วยตนเอง และเป็นแบบอย่างของเพื่อน

ชื่อ - สกุล	รายการประเมิน				รวม
	การ สืบเสาะ ค้นคว้า	การคิด วิเคราะห์	การ ตั้งคำถาม	การ จดบันทึก	

เกณฑ์การประเมิน

- 4 – 6 คะแนน ปรับปรุง
 7 – 8 คะแนน พอใช้
 9 – 10 คะแนน ดี
 11 – 12 คะแนน ดีมาก

แบบประเมินความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

คำชี้แจง

1. แบบประเมินนี้ใช้ประเมินความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของผู้เรียน
2. เขียนระดับคะแนนลงในช่องผลการประเมินโดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนดังนี้
 - 1 คะแนน หมายถึง ปฏิบัติเมื่อได้รับคำสั่ง
 - 2 คะแนน หมายถึง ปฏิบัติด้วยตนเอง แต่ต้องได้รับคำแนะนำเพิ่มเติม
 - 3 คะแนน หมายถึง ปฏิบัติด้วยตนเอง และเป็นแบบอย่างของเพื่อน

ชื่อ - สกุล	รายการประเมิน				รวม
	การใช้ ทรัพยากร อย่าง ประหยัด	การใช้ ทรัพยากร ให้เกิด ประโยชน์ สูงสุด	กระทำ สิ่งต่างๆ รับผิดชอบต่อสังคม ส่วนรวม	อนุรักษ์ และไม่ ทำลาย สิ่งแวดล้อม	

เกณฑ์การประเมิน

- 4 – 6 คะแนน ปรับปรุง
- 7 – 8 คะแนน พอใช้
- 9 – 10 คะแนน ดี
- 11 – 12 คะแนน ดีมาก

เกณฑ์การให้คะแนนความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์

คำชี้แจง

1. เกณฑ์การให้คะแนนนี้ใช้สำหรับให้คะแนนความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของผู้เรียน
2. เกณฑ์การให้คะแนนนี้มีระดับคะแนน 4 ระดับ ได้แก่
4 (ดีมาก) 3 (ดี) 2 (พอใช้) และ 1 (ปรับปรุง)
3. โปรดพิจารณาข้อมูลอย่างหลากหลาย แล้วบันทึกคะแนนของผู้เรียนแต่ละคน โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนต่อไปนี้

คะแนน / ความหมาย	ความสามารถที่ปรากฏให้เห็น
4 (ดีมาก)	- ดำเนินการแก้ปัญหาได้สำเร็จด้วยวิธีการที่หลากหลาย และมีความเหมาะสมกับปัญหา - อธิบายเหตุผลในการใช้วิธีการแก้ปัญหาได้เข้าใจชัดเจน - ดำเนินการตรวจสอบและสะท้อนผลการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ - เกิดความรู้ใหม่จากการดำเนินการแก้ปัญหา
3 (ดี)	- ดำเนินการแก้ปัญหาได้สำเร็จ - อธิบายเหตุผลในการใช้วิธีการแก้ปัญหาได้เข้าใจชัดเจน - ดำเนินการตรวจสอบและสะท้อนผลการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ
2 (พอใช้)	- ดำเนินการแก้ปัญหาได้บางส่วน - อธิบายเหตุผลในการใช้วิธีการแก้ปัญหาได้เข้าใจได้บ้าง
1 (ปรับปรุง)	- ดำเนินการแก้ปัญหาได้เล็กน้อย

เกณฑ์การให้คะแนนความสามารถในการให้เหตุผลทางคณิตศาสตร์

คำชี้แจง

1. เกณฑ์การให้คะแนนนี้ใช้สำหรับให้คะแนนความสามารถในการให้เหตุผลทางคณิตศาสตร์ของผู้เรียน
2. เกณฑ์การให้คะแนนนี้มีระดับคะแนน 4 ระดับ ได้แก่
4 (ดีมาก) 3 (ดี) 2 (พอใช้) และ 1 (ปรับปรุง)
3. โปรดพิจารณาข้อมูลอย่างหลากหลาย แล้วบันทึกคะแนนของผู้เรียนแต่ละคนโดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนต่อไปนี้

คะแนน / ความหมาย	ความสามารถที่ปรากฏให้เห็น
4 (ดีมาก)	- คาดคะเนคำตอบที่น่าจะเป็นไปได้อย่างสมเหตุสมผล - อธิบายเหตุผลประกอบการตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม - สรุปผลของการตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม
3 (ดี)	- คาดคะเนคำตอบที่น่าจะเป็นไปได้อย่างสมเหตุสมผล - ระบุเหตุผลประกอบการตัดสินใจได้
2 (พอใช้)	- คาดคะเนคำตอบที่น่าจะเป็นไปได้โดยมีเหตุผลประกอบ
1 (ปรับปรุง)	- คาดคะเนคำตอบที่น่าจะเป็นไปได้แต่ไม่มีเหตุผลประกอบ

เกณฑ์การให้คะแนนความสามารถในการสื่อสาร การสื่อความหมายทางคณิตศาสตร์ และการนำเสนอ

คำชี้แจง

1. เกณฑ์การให้คะแนนนี้ใช้สำหรับให้คะแนนความสามารถในการสื่อสาร
การสื่อความหมายทางคณิตศาสตร์และการนำเสนอของผู้เรียน
2. เกณฑ์การให้คะแนนนี้มีระดับคะแนน 4 ระดับ ได้แก่
4 (ดีมาก) 3 (ดี) 2 (พอใช้) และ 1 (ปรับปรุง)
3. โปรดพิจารณาข้อมูลอย่างหลากหลาย แล้วบันทึกคะแนนของผู้เรียนแต่ละคน
โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนต่อไปนี้

คะแนน / ความหมาย	ความสามารถที่ปรากฏให้เห็น
4 (ดีมาก)	- ใช้ภาษาและสัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์ในการสื่อสาร สื่อความหมาย และนำเสนอได้อย่างถูกต้องเหมาะสม - จัดระบบและเชื่อมโยงความคิดผ่านกระบวนการสื่อสารได้ชัดเจน - สื่อสารความคิดทางด้านคณิตศาสตร์อย่างต่อเนื่องและชัดเจน
3 (ดี)	- ใช้ภาษาและสัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์ในการสื่อสาร สื่อความหมาย และนำเสนอได้อย่างถูกต้อง - จัดระบบและเชื่อมโยงความคิดผ่านกระบวนการสื่อสารได้ - สื่อสารความคิดทางด้านคณิตศาสตร์อย่างต่อเนื่อง
2 (พอใช้)	- ใช้ภาษาและสัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์ในการสื่อสาร สื่อความหมายและนำเสนอได้ - จัดระบบและเชื่อมโยงความคิดผ่านกระบวนการสื่อสารได้
1 (ปรับปรุง)	- ใช้ภาษาและสัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์ในการสื่อสาร สื่อความหมาย และนำเสนออย่างไม่ถูกต้อง - จัดระบบและเชื่อมโยงความคิดยังไม่ชัดเจน

เกณฑ์การให้คะแนนความสามารถในการเชื่อมโยงความรู้ต่างๆ ทางคณิตศาสตร์และเชื่อมโยงคณิตศาสตร์กับศาสตร์อื่นๆ

คำชี้แจง

1. เกณฑ์การให้คะแนนนี้ใช้สำหรับให้คะแนนความสามารถในการเชื่อมโยงความรู้ต่างๆ ทางคณิตศาสตร์และเชื่อมโยงคณิตศาสตร์กับศาสตร์อื่นๆ ของผู้เรียน
2. เกณฑ์การให้คะแนนนี้มีระดับคะแนน 4 ระดับ ได้แก่
4 (ดีมาก) 3 (ดี) 2 (พอใช้) และ 1 (ปรับปรุง)
3. โปรดพิจารณาข้อมูลอย่างหลากหลาย แล้วบันทึกคะแนนของผู้เรียนแต่ละคน โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนต่อไปนี้

คะแนน / ความหมาย	ความสามารถที่ปรากฏให้เห็น
4 (ดีมาก)	- นำความรู้ต่างๆ ทางคณิตศาสตร์มาใช้ในการเรียนรู้เนื้อหาใหม่ได้ด้วยตนเอง - นำความรู้ทางคณิตศาสตร์ไปใช้ในชีวิตประจำวันอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ ได้ด้วยตนเอง
3 (ดี)	- นำความรู้ต่างๆ ทางคณิตศาสตร์มาใช้ในการเรียนรู้เนื้อหาใหม่ได้เมื่อได้รับคำชี้แนะจากโค้ช - นำความรู้ทางคณิตศาสตร์ไปใช้ในชีวิตประจำวันอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ ได้ด้วยตนเอง เมื่อได้รับคำชี้แนะจากโค้ช
2 พอใช้	- นำความรู้ต่างๆ ทางคณิตศาสตร์มาใช้ในการเรียนรู้เนื้อหาใหม่ได้ด้วยตนเองเมื่อได้รับคำชี้แนะจากโค้ช - นำความรู้ทางคณิตศาสตร์ไปใช้ในชีวิตประจำวันอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ ได้ด้วยตนเอง เมื่อได้รับคำชี้แนะจากโค้ช
1 ปรับปรุง	- นำความรู้ต่างๆ ทางคณิตศาสตร์มาใช้ในการเรียนรู้เนื้อหาใหม่ได้เมื่อได้เห็นตัวอย่างจากโค้ช

เกณฑ์การให้คะแนนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

คำชี้แจง

1. เกณฑ์การให้คะแนนนี้ใช้สำหรับให้คะแนนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของผู้เรียน
2. เกณฑ์การให้คะแนนนี้มีระดับคะแนน 4 ระดับ ได้แก่
4 (ดีมาก) 3 (ดี) 2 (พอใช้) และ 1 (ปรับปรุง)
3. โปรดพิจารณาข้อมูลอย่างหลากหลาย แล้วบันทึกคะแนนของผู้เรียนแต่ละคน โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนต่อไปนี้

คะแนน / ความหมาย	ความสามารถที่ปรากฏให้เห็น
4 (ดีมาก)	สามารถแสดงความคิดริเริ่มใหม่ๆ ความคล่องแคล่วในการคิด ความยืดหยุ่นในการคิด และความละเอียดลออในการคิดได้ด้วยตนเอง
3 (ดี)	สามารถแสดงความคิดริเริ่มใหม่ๆ ความคล่องแคล่วในการคิด ความยืดหยุ่นในการคิด และความละเอียดลออในการคิดได้เมื่อได้รับการกระตุ้น
2 (พอใช้)	สามารถแสดงความคิดริเริ่มใหม่ๆ ความคล่องแคล่วในการคิด ความยืดหยุ่นในการคิด และความละเอียดลออในการคิดได้เมื่อได้รับการยกตัวอย่าง
1 (ปรับปรุง)	สามารถแสดงความคิดริเริ่มใหม่ๆ ความคล่องแคล่วในการคิด ความยืดหยุ่นในการคิด และความละเอียดลออในการคิดได้ โดยต้องให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิด

เกณฑ์การให้คะแนนการมีวิจารณญาณ

คำชี้แจง

1. เกณฑ์การให้คะแนนนี้ใช้สำหรับให้คะแนนการคิดอย่างมีวิจารณญาณของผู้เรียน
2. เกณฑ์การให้คะแนนนี้มีระดับคะแนน 4 ระดับ ได้แก่
4 (ดีมาก) 3 (ดี) 2 (พอใช้) และ 1 (ปรับปรุง)
3. โปรดพิจารณาข้อมูลอย่างหลากหลาย แล้วบันทึกคะแนนของผู้เรียนแต่ละคน
โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนต่อไปนี้

คะแนน / ความหมาย	พฤติกรรมที่ปรากฏให้เห็น
4 (ดีมาก)	ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้อง มีเหตุผล คำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นจากการตัดสินใจ และตรวจสอบผลของการตัดสินใจด้วยตนเองอย่างสม่ำเสมอ
3 (ดี)	ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้อง มีเหตุผล คำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นจากการตัดสินใจ และตรวจสอบผลของการตัดสินใจเมื่อได้รับคำชี้แนะจากโค้ช
2 (พอใช้)	ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้อง มีเหตุผล คำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นจากการตัดสินใจ และตรวจสอบผลของการตัดสินใจเมื่อได้รับคำชี้แนะจากโค้ช
1 (ปรับปรุง)	ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้อง มีเหตุผล คำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นจากการตัดสินใจ และตรวจสอบผลของการตัดสินใจเมื่อได้รับคำสั่งจากโค้ช

เกณฑ์การให้คะแนนการทำงานอย่างเป็นระบบรอบคอบ

คำชี้แจง

1. เกณฑ์การให้คะแนนนี้ใช้สำหรับให้คะแนนการทำงานอย่างเป็นระบบรอบคอบของผู้เรียน
2. เกณฑ์การให้คะแนนนี้มีระดับคะแนน 4 ระดับ ได้แก่
4 (ดีมาก) 3 (ดี) 2 (พอใช้) และ 1 (ปรับปรุง)
3. โปรดพิจารณาข้อมูลอย่างหลากหลาย แล้วบันทึกคะแนนของผู้เรียนแต่ละคน โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนต่อไปนี้

คะแนน / ความหมาย	พฤติกรรมที่ปรากฏให้เห็น
4 (ดีมาก)	ทำงานอย่างมีแผนการ มีลำดับขั้นตอน ระมัดระวัง ไม่เผอเรอ มีการตรวจสอบความถูกต้องของงาน ด้วยตนเองอย่างสม่ำเสมอ
3 (ดี)	ทำงานอย่างมีแผนการ มีลำดับขั้นตอน ระมัดระวัง ไม่เผอเรอ มีการตรวจสอบความถูกต้องของงานด้วยตนเองเมื่อได้รับการกระตุ้น
2 (พอใช้)	ทำงานอย่างมีแผนการ มีลำดับขั้นตอน ระมัดระวัง ไม่เผอเรอ มีการตรวจสอบความถูกต้องของงานด้วยตนเองเมื่อได้รับการกำกับดูแลต่างๆ
1 (ปรับปรุง)	ทำงานอย่างมีแผนการ มีลำดับขั้นตอน ระมัดระวัง ไม่เผอเรอ มีการตรวจสอบความถูกต้องของงานด้วยตนเองเมื่อได้รับคำสั่ง หรือการควบคุมอย่างใกล้ชิด

เกณฑ์การให้คะแนนความมีระเบียบวินัย

คำชี้แจง

1. เกณฑ์การให้คะแนนนี้ใช้สำหรับให้คะแนนความมีระเบียบวินัยของผู้เรียน
2. เกณฑ์การให้คะแนนนี้มีระดับคะแนน 4 ระดับ ได้แก่
4 (ดีมาก) 3 (ดี) 2 (พอใช้) และ 1 (ปรับปรุง)
3. โปรดพิจารณาข้อมูลอย่างหลากหลาย แล้วบันทึกคะแนนของผู้เรียนแต่ละคน โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนต่อไปนี้

คะแนน / ความหมาย	พฤติกรรมที่ปรากฏให้เห็น
4 (ดีมาก)	ปฏิบัติตามข้อกำหนดของชั้นเรียน หรือข้อกำหนดในการทำกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างสม่ำเสมอ
3 (ดี)	ปฏิบัติตามข้อกำหนดของชั้นเรียน หรือข้อกำหนดในการทำกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองเมื่อได้รับการกระตุ้น
2 (พอใช้)	ปฏิบัติตามข้อกำหนดของชั้นเรียน หรือข้อกำหนดในการทำกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองเมื่อได้รับการกำกับดูแลต่างๆ
1 (ปรับปรุง)	ปฏิบัติตามข้อกำหนดของชั้นเรียน หรือข้อกำหนดในการทำกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองเมื่อได้รับคำสั่ง หรือการควบคุมอย่างใกล้ชิด

เกณฑ์การให้คะแนนความรับผิดชอบ

คำชี้แจง

1. เกณฑ์การให้คะแนนนี้ใช้สำหรับให้คะแนนความรับผิดชอบของผู้เรียน
2. เกณฑ์การให้คะแนนนี้มีระดับคะแนน 4 ระดับ ได้แก่
 - 4 (ดีมาก) 3 (ดี) 2 (พอใช้) และ 1 (ปรับปรุง)
3. โปรดพิจารณาข้อมูลอย่างหลากหลาย แล้วบันทึกคะแนนของผู้เรียนแต่ละคน โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนต่อไปนี้

คะแนน / ความหมาย	พฤติกรรมที่ปรากฏให้เห็น
4 (ดีมาก)	ปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยความตั้งใจเต็มความสามารถด้วยตนเองอย่างสม่ำเสมอ และยอมรับผลของการกระทำของตนเองทุกครั้ง
3 (ดี)	ปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยความตั้งใจเต็มความสามารถด้วยตนเองเมื่อได้รับการกระตุ้น และยอมรับผลของการกระทำของตนเองเมื่อได้รับการกระตุ้น
2 (พอใช้)	ปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยความตั้งใจเต็มความสามารถด้วยตนเองเมื่อได้รับการตักเตือน และยอมรับผลของการกระทำของตนเองเมื่อมีการสร้างเงื่อนไขต่างๆ
1 (ปรับปรุง)	ปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยความตั้งใจเต็มความสามารถด้วยตนเองเมื่อได้รับคำสั่ง และยอมรับผลของการกระทำของตนเองเมื่อมีข้อมูลหลักฐานมาสนับสนุน

เกณฑ์การให้คะแนนความเชื่อมั่นในตนเอง

คำชี้แจง

1. เกณฑ์การให้คะแนนนี้ใช้สำหรับให้คะแนนความเชื่อมั่นในตนเองของผู้เรียน
2. เกณฑ์การให้คะแนนนี้มีระดับคะแนน 4 ระดับ ได้แก่
4 (ดีมาก) 3 (ดี) 2 (พอใช้) และ 1 (ปรับปรุง)
3. โปรดพิจารณาข้อมูลอย่างหลากหลาย แล้วบันทึกคะแนนของผู้เรียนแต่ละคน โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนต่อไปนี้

คะแนน / ความหมาย	พฤติกรรมที่ปรากฏให้เห็น
4 (ดีมาก)	พูดแสดงความคิดเห็น ตอบคำถาม ปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ และนำเสนอผลงานได้ด้วยตนเอง
3 (ดี)	พูดแสดงความคิดเห็น ตอบคำถาม ปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้และนำเสนอผลงานได้ด้วยตนเองเมื่อได้รับการเสริมแรง
2 (พอใช้)	พูดแสดงความคิดเห็น ตอบคำถาม ปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้และนำเสนอผลงานได้ด้วยตนเองเมื่อได้รับการเสริมแรง หรือเงื่อนไขต่างๆ
1 (ปรับปรุง)	พูดแสดงความคิดเห็น ตอบคำถาม ปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ และนำเสนอผลงานของตนเอง โดยได้รับความช่วยเหลือจากโค้ชหรือเพื่อนผู้เรียน

10.4 การสะท้อนผลการประเมินที่มีประสิทธิภาพ

การสะท้อนผลการประเมิน เป็นปัจจัยสำคัญของการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถด้านการรู้คิด รวมทั้งพฤติกรรมที่ดีขึ้น การสะท้อนผลการประเมินมีเป้าหมาย 3 ประการ ได้แก่ 1) ผู้เรียนได้รับทราบผลการประเมินที่ถูกต้อง 2) ผู้เรียนได้รับการสะท้อนผลการประเมินเชิงบวกจากโค้ช และ 3) ผู้เรียนมีแรงบันดาลใจและความมุ่งมั่นในการเรียนรู้ ปรับปรุงและพัฒนาตนเอง

1. ผู้เรียนได้รับทราบผลการประเมินที่ถูกต้อง หมายถึง การที่ผู้เรียนสามารถเข้าถึงผลการประเมินของตนเองซึ่งเป็นผลการประเมินที่ถูกต้องมีประสิทธิภาพ และสามารถนำมาใช้เป็นสารสนเทศสำหรับการปรับปรุงและพัฒนาตนเองได้อย่างเป็นรูปธรรม มีทิศทางในการพัฒนาที่ชัดเจน และมีความเป็นไปได้

2. ผู้เรียนได้รับการสะท้อนผลการประเมินเชิงบวกจากโค้ช หมายถึง การที่ผู้เรียนได้รับการสื่อสารผลการประเมิน รวมทั้งแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาจากโค้ช ในรูปแบบต่างๆ ทั้งที่เป็นวัจนภาษา และอวัจนภาษา อย่างสร้างสรรค์ มีความเป็นกัลยาณมิตร สร้างแรงบันดาลใจในการปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น

3. ผู้เรียนมีแรงบันดาลใจและความมุ่งมั่นในการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่ผู้เรียนมีแรงบันดาลใจ มีความมุ่งมั่น และมีเป้าหมายของการปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างสอดคล้องกับผลการประเมิน และได้ดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้บรรลุเป้าหมายนั้นด้วยวิธีการที่เหมาะสม

สรุป

สาระสำคัญที่นำเสนอในบทนี้ ได้กล่าวถึงการประเมินผลการโค้ช โดยมีแนวความคิดในการประเมินผลการเรียนรู้ที่เน้นการประเมินเพื่อการปรับปรุงและพัฒนา (assessment for improvement) โดยแบ่งแนวทางการประเมินออกเป็น 3 แนวทาง ได้แก่ 1) การประเมินเพื่อการเรียนรู้ 2) การประเมินขณะเรียนรู้ และ 3) การประเมินผลการเรียนรู้ โดยหลักการประเมินผลการเรียนรู้ที่เสริมพลัง มีอยู่ 4 ประการ ดังนี้ 1) ใช้ผู้ประเมินหลายฝ่าย 2) ใช้วิธีการและเครื่องมือหลายชนิด 3) วัดและประเมินหลายครั้ง 4) สะท้อนผลการประเมินสู่การปรับปรุงและพัฒนา สำหรับวิธีการประเมินที่เสริมพลังตามสภาพจริงมีหลายวิธี เช่น การสังเกตพฤติกรรม การใช้เกณฑ์การให้คะแนน การใช้แฟ้มสะสมผลงาน การรายงานตนเอง การประเมินภาคปฏิบัติ การจัดทำโครงการ หรือนิทรรศการ การทดลองหรือการสาธิต และวิธีการอื่นๆ ที่โค้ชควรเลือกใช้ให้เหมาะสมกับบริบท อนึ่งการประเมินผลการโค้ชมีความแตกต่างจากการตรวจสอบความเข้าใจ (checking for understanding) ตรงที่การประเมินให้ความสำคัญกับการนำไปสู่การพัฒนา ซึ่งจำเป็นต้องมีเครื่องมือการประเมินที่มีคุณภาพ และใช้การสะท้อนผลการประเมิน เป็นปัจจัยสำคัญของการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถด้านการรู้คิด รวมทั้งพฤติกรรมที่ดีขึ้น การสะท้อนผลการประเมินมีเป้าหมาย 3 ประการ ได้แก่ 1) ผู้เรียนได้รับทราบผลการประเมินที่ถูกต้อง 2) ผู้เรียนได้รับการสะท้อนผลการประเมินเชิงบวกจากโค้ช และ 3) ผู้เรียนมีแรงบันดาลใจและความมุ่งมั่นในการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง

“หัวใจของการประเมิน

ที่นำไปสู่สารสนเทศที่ถูกต้อง

จะต้องมีเครื่องมือการประเมินที่มีคุณภาพ”

บรรณานุกรม

- วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล. (2558). **จากหลักสูตรแกนกลางสู่หลักสูตรสถานศึกษา: กระบวนทัศน์ใหม่การพัฒนา**. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: จรัสสินทวงศ์การพิมพ์ จำกัด.
- Battista, Michael T. (2012). **Cognition – Based Assessment & Teaching of Geometric Measurement: Building on Student’s Reasoning**. Portsmouth: Heinemann.
- Ebel, Robert L. (1979). **Essentials of Educational Measurement**. New Jersey: Prentice Hall.
- Hodges, John R. (2007). **Cognitive Assessment for Clinicians**. 2nded. New York: Cambridge University Press.
- Leighton, Jacqueline., and Gierl, Mark J. (2011). **The Learning Science in Educational Assessment: The Role of Cognitive Models**. New York: Cambridge University Press.
- Marzano, Robert J. (2000). **Transforming Classroom Grading**. Alexandria: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Moss. Pamela A., and other. (2008). **Assessment, Equity, and Opportunity to Learn**. New York: Cambridge University Press.
- Scharmer, C. Otto. (2007). **Theory – U Leading From The Future As It Emerges**. San Francisco: Berrett – Koehler Publishers.
- Sprenger, Marilee. (2008). **Differentiation Through Learning Styles and Memory**. 2nded. California: Corwin Press.
- Tan, Oon – Seng., and Seng, Alice Seok – Hoon. (2008). **Cognitive Modifiability in Learning and Assessment: International Perspectives**. Singapore: Cengage Learning Asia Pte Ltd.

“โค้ชที่ดี
ต้องได้ใจเด็ก
นั่งอยู่ในหัวใจเด็ก
เด็กจะเรียนรู้สิ่งต่างๆ
ทุกเรื่องได้อย่างมหัศจรรย์”

ดรรชนีคำสำคัญ

คำสำคัญ	หน้า
Administrator coaching	41
Advance organizer	298
Classroom – based assessment	299
Cognitive coaching	42
Cognitive quided	299
Concept mapping	298
Content coaching	42
Dialogue	300
Expert coaching	41
Feedback เพิ่มพลังการตรวจสอบตนเอง	275
Feedback เพิ่มพลังปรารถนา	274
Feedback ส่งเสริมการใช้ความพยายาม	274
Group discussion	299
Instructional coaching	42
Leadership coaching	42
Learning outcomes mapping	298
Literacy coaching	42
Mental model	277
Peer coaching	41
Peer coaching	301
Power questions	298
Reflection for action	277

ดรรชนีคำสำคัญ

คำสำคัญ	หน้า
Reflection in action	277
Reflection on action	276
Root cause misconceptions analysis	299
Self – assessment	300
Self – reflection	300
three R's	8
กระตุ้นการคิดขั้นสูง	183
กระตุ้นความต้องการและความสนใจ	183
กระตุ้นแรงบันดาลใจ	183
กระตุ้นวินัยในตนเอง	183
กระบวนการทางปัญญา	91
กระบวนการทางสติปัญญา	49
กระบวนการทางสมอง	89
กระบวนการประมวลผลข้อมูลสารสนเทศ	92
กระบวนการรู้คิด	1
กระบวนการรู้คิดของสมอง	89
กระบวนการเรียนรู้	16
กล้วการถูกตั้งคำถาม	184
กัลยาณมิตรธรรม	147
การกำหนดทางเลือก	69
การกำหนดเป้าหมาย	68
การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์	56

ดรรชนีคำสำคัญ

คำสำคัญ	หน้า
การค้นคืน	102
การคิด	56
การคิด	104
การคิดขั้นพื้นฐาน	105
การคิดขั้นสูง	105
การคิดเชิงตรรกะ	111
การคิดเชิงระบบ	111
การคิดเชิงเหตุผล	111
การคิดไตร่ตรอง	112
การคิดริเริ่ม	112
การคิดวิเคราะห์	110
การคิดวิเคราะห์แก้ปัญหาที่ต้นตอ	256
การคิดสร้างสรรค์	112
การคิดสังเคราะห์	111
การคิดอย่างมีวิจารณญาณ	111
การเคารพ	142
การเคารพนับถือ	145
การเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์	142
การโค้ช	41
การโค้ชเพื่อการรู้คิด	42
การจัดเก็บ	101
การจำ	101

ดรรชนีคำสำคัญ

คำสำคัญ	หน้า
การชี้แจงเป้าหมายให้กระจ่าง	156
การใช้กระบวนการคิด	10
การใช้กระบวนการเรียนรู้จากบุคคลอื่น	10
การใช้พลังคำถามเพื่อประเมิน 3P	332
การซักถามผู้เรียน	216
การซึมซับ	91
การสื่อสารต่อบุคคลอื่น	154
การตรวจสอบความเข้าใจของผู้เรียนก่อนการเรียนรู้	213
การตรวจสอบความเข้าใจของผู้เรียนระยะติดตาม	
การเรียนรู้	214
การตรวจสอบความเข้าใจของผู้เรียนระหว่างการเรียนรู้	213
การตรวจสอบความเข้าใจของผู้เรียนหลังการเรียนรู้	213
การตรวจสอบผลการเรียนรู้	19
การตรวจสอบผลงาน	217
การตรวจสอบวินิจฉัย	211
การตรวจสอบสภาพจริง	68
การตั้งคำถามกระตุ้นการคิด	66
การตั้งคำถามและการฟัง	56
การตัดสินใจ	69
การติดตามพัฒนาการของผู้เรียน	282
การถอดบทเรียน	19

ดรชนี้คำสำคัญ

คำสำคัญ	หน้า
การถอดบทเรียน	65
การถอดบทเรียน	278
การถอดบทเรียนการโค้ช	20
การทำงานให้สำเร็จเห็นผล	155
การแนะนำให้ผู้เรียนไปเรียนรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง	222
การบูรณาการ	25
การแบ่งความสนใจ	100
การปฏิบัติการโค้ช	19
การปฏิบัติการเรียนรู้	18
การปฏิบัติงานด้วยสำนึกรับผิดชอบ	156
การประเมินก่อนเรียน	330
การประเมินการเรียนรู้ 4 ช่วงเวลา	330
การประเมินขณะเรียนรู้	325
การประเมินตนเอง	325
การประเมินตามสภาพจริงรายบุคคล	328
การประเมินติดตามผล	330
การประเมินที่เสริมพลัง	60
การประเมินผลการโค้ช	19
การประเมินผลการโค้ช	70
การประเมินผลการเรียนรู้	326
การประเมินเพื่อการเรียนรู้	325
การประเมินรวบยอด	326

ดรรชนีคำสำคัญ

คำสำคัญ	หน้า
การประเมินระหว่างทาง	325
การประเมินระหว่างเรียน	330
การประเมินหลังเรียน	330
การปรับกระบวนการรู้คิด	91
การเปลี่ยนแปลงจากด้านใน	300
การเปิดเผย	142
การแปลความหมาย	95
การเผชิญกับความจริง	156
การฝึก	43
การพัฒนาให้ดีขึ้น	155
การพูดตรงและชัดเจน	154
การเพิ่ม	25
การฟัง	156
การฟังอย่างสงบ	282
การมีความโปร่งใส	154
การมีโครงงานทำงานร่วมกัน	26
การมีวินัยในตนเอง	58
การยอมรับ	59
การยอมรับในความสามารถ	145
การยอมรับผิด	154
การรักษาและเพิ่มความไว้วางใจ	157
การรักษาสิ่งจจะ	156

ดรชนีคำสำคัญ

คำสำคัญ	หน้า
การรับรู้	95
การรับรู้ความสามารถในตนเอง	98
การเรียนรู้	89
การเรียนรู้แบบ Multi – Disciplinary	25
การเรียนรู้เพื่อรู้	15
การเรียนรู้	1
การเรียนรู้เชิงรับ	90
การเรียนรู้เชิงรุก	16
การเรียนรู้เชิงรุก	90
การเรียนรู้ด้านการรู้คิด	89
การเรียนรู้ที่จะฟัง	25
การเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติกิจกรรม	17
การเรียนรู้ที่เน้นการรู้คิด	90
การเรียนรู้ที่มีความยืดหยุ่น	24
การเรียนรู้ในสังคมพหุวัฒนธรรม	25
การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง	17
การเรียนรู้เพื่อการอยู่ร่วมกัน	16
การเรียนรู้เพื่อชีวิต	16
การเรียนรู้เพื่อปฏิบัติได้จริง	16
การเรียนรู้ภาษา	103
การเรียนรู้ส่วนบุคคล	295
การเรียนรู้อย่างมีความสุข	140

ดรรชนีคำสำคัญ

คำสำคัญ	หน้า
การลงมือปฏิบัติจริงด้วยตนเอง	10
การลงรหัส	101
การลด	25
การเลือกสิ่งที่น่าสนใจ	100
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	26
การวางแผนการโค้ช	19
การวางแผนการเรียนรู้	18
การสร้าง self – talk	275
การสร้างความตระหนักรู้ในตนเองที่แท้จริง	17
การสร้างแรงจูงใจภายใน	183
การสอน	21
การสอนซ่อมเสริม	223
การสะท้อนคิด	276
การสะท้อนคิด 3 ระยะ	276
การสะท้อนผล	327
การสังเกตพฤติกรรมผู้เรียน	215
การสื่อสารความคิดความรู้สึก	274
การสื่อสารเชิงบวก	273
การสื่อสารด้วยภาษาที่มีพลัง	149
การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ	149
การสื่อสารในแนวราบ	281
การสื่อสารส่วนบุคคล	325

ดรชนีคำสำคัญ

คำสำคัญ	หน้า
การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์	149
การเสริมพลัง	26
การแสวงหาความรู้	167
การหลอมรวม	25
การให้เกียรติและเคารพ	154
การให้ข้อมูลเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้	179
การให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์	273
การให้คำอธิบายเพิ่มเติมหรือทำตัวอย่าง	222
การให้ฝึกทักษะเพิ่มเติม	223
การให้เพื่อนช่วยเพื่อน	222
แก้ไขปรับปรุงข้อผิดพลาดให้ผู้เรียน	65
ข้อมูลขนาดใหญ่	102
คนสมบุรณ์แบบ	77
คลื่นอัลฟา	97
ความเข้าใจ	59
ความคิด	105
ความคิดที่แฝงอยู่ภายใน	283
ความจริงใจ	59
ความจำทำงาน	102
ความจำระยะยาว	102
ความจำระยะสั้น	102
ความซับซ้อน	94

ดรรชนีคำสำคัญ

คำสำคัญ	หน้า
ความต้องการความผูกพัน	181
ความต้องการความสำเร็จ	180
ความต้องการอำนาจ	181
ความน่าสนใจของสิ่งเร้า	96
ความปลอดภัย	184
ความปลอดภัยทั้งทางร่างกายและจิตใจ	145
ความผูกพันของผู้เรียนกับโค้ช	66
ความรู้เกี่ยวกับการวิจัย	60
ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี	60
ความรู้เกี่ยวกับสาระที่สอน	61
ความรู้ในวิธีการสอน	61
ความไว้วางใจ	139
ความสนใจ	99
ความสม่ำเสมอในการโค้ช	167
ความสอดคล้องกัน	142
ความสามารถด้านภาษา	103
ความอดทน	167
คำถามที่กระตุ้นการคิด	259
คำถามที่กระตุ้นความอยากรู้	184
คำถามที่ดีมีค่ามากกว่าคำตอบที่ถูกต้อง	186
คำพูดที่ไม่สร้างสรรค์และสร้างสรรค์	284
โค้ช	21

ดรชนีคำสำคัญ

คำสำคัญ	หน้า
โค้ชการรู้คิด	21
จรรยาวัชชะ	54
จิตในการเรียนรูู้	74
จิต	89
จินตมยปัญญา	10
จินตะ	11
จุดเน้นการเรียนรูู้	24
ชี้นะ	21
ชีวิตคือการเรียนรูู้	14
ชีวิตเพื่อการเรียนรูู้	14
ชีวิตแห่งการเรียนรูู้	14
ชี้นชมคำตอบของผูู้เรียน	262
ใช้ภาษากายที่มีประสิทธิภาพ	281
ใช้ภาษาเชิงบวก	281
ตกลงกับผูู้เรียนว่าทุกคำตอบล้วนเป็นสิ่งที่มคิคุณค่า	262
ตั้งคำถามใหม่ที่ย่ายกว่าคำถามเดิม	263
ตตสันผลการเรียนรูู้	326
ถามด้วยคำถามที่ชัดเจนและเฉพาะเจาะจง	262
ทฤษฎีการเรียนรูู้กลุ่ม Gestalt	114
ทฤษฎีการเรียนรูู้ของ Gagné	120
ทฤษฎีการเรียนรูู้ยงมมีความหมาย	123
ทฤษฎีเครื่องหมาย	117

ดรรชนีคำสำคัญ

คำสำคัญ	หน้า
ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญา	119
ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของ Bruner	125
ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	180
ทฤษฎีสนาม	116
ทักษะการรู้คิด	89
ทักษะการเล่าเรื่อง	194
ทักษะการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	58
ทักษะทางวิชาการ	54
ทักษะทางสังคม	54
ทำให้ผู้เรียนทราบผลลัพธ์การเรียนรู้	183
โทสจริต	74
นักสังเกตการณ์	78
นักแสดง	77
บทบาทของโค้ชในการประเมินการเรียนรู้	329
บุพภาคของการศึกษา	9
แบบแข่งขัน	75
แบบพึ่งพา	75
แบบมีส่วนร่วม	75
แบบร่วมมือ	75
แบบหลีกเลี่ยง	75
แบบอิสระ	75
ปรโตโมส	9

ดรรชนีคำสำคัญ

คำสำคัญ	หน้า
ระดับประคอง	211
ประสบการณ์	97
ประสบการณ์เดิม	95
ประสาทวิทยาศาสตร์การรู้คิด	103
ประสาทสัมผัส	95
ปัญญา	9
ปัญญา	11
ผู้นำการรู้คิด	48
ผู้ปกป้อง	78
ผู้ประสานไมตรี	79
ผู้รักดี	78
ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้	17
ผู้สอนยุคใหม่กับการโค้ชเพื่อการรู้คิด	48
ผู้เสพ	78
ผู้ให้	77
ผู้เอื้ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้	21
พลังคำถาม	236
พหุสูตร	11
พี่เลี้ยง	41
พุทธจริต	74
ฟังให้ได้ยิน	282
ภาวนามยปัญญา	10

ดรรชนีคำสำคัญ

คำสำคัญ	หน้า
ภาวะผู้นำทางวิชาการ	65
ภาษา	103
มีการบริหารเวลาที่ดี	55
มีความมั่นคงในอารมณ์	60
มีความยืดหยุ่น	60
มีความสามารถในการใช้ภาษา	55
มีจริยธรรม	59
มีบุคลิกภาพที่ดี	55
มีมนุษยสัมพันธ์ดี	55
มีมารยาททางสังคม	55
โมหะจริต	74
ไม่ขัดจังหวะการตอบคำถามของผู้เรียน	263
ไม่ย้าคำถาม	262
โยนิโนมนสิการ	9, 105
ระดับของความสุข	139
ระดับสติปัญญา	97
ระบบประสาท	95
ราคะจริต	74
รู้จักการคาดผล	63
รู้จักกาล	63
รู้จักชุมชน	63
รู้จักตน	63

ดรรชนีคำสำคัญ

คำสำคัญ	หน้า
รู้จักบุคคล	63
รู้จักประมาณ	63
รู้จักเหตุ	63
รูปแบบการเรียนรู้	223
รูปแบบการเรียนรู้	75
แรงจูงใจ	180
แรงจูงใจภายใน	179
แรงบันดาลใจ	180
แรงบันดาลใจในการเรียนรู้	44
แรงปรารถนา	180
ลิขิต	11
วงจรการเรียนรู้สู่การพัฒนา	18
วางแผนการใช้พลังคำถามล่วงหน้า	261
วาทะที่เข้มข้น	284
วิตกกังวล	74
วิทยาศาสตร์การเรียนรู้	92
วิธีการถอดบทเรียน	279
วิธีการประเมินที่มีประสิทธิภาพ	329
วิธีการเสริมพลัง	26
วินัยในตนเอง	179
เว้นระยะเวลาให้ผู้เรียนคิดหาคำตอบ	261
ศรัทธาจริง	74

ดรรชนีคำสำคัญ

คำสำคัญ	หน้า
ศักยภาพในการเรียนรู้ด้วยตนเอง	22
ศึกษาค้นคว้าและสร้างสรรค์นวัตกรรม	167
สภาวะทางจิตใจ	97
สมาธิ	100
สร้างความกระตือรือร้น	183
สร้างความท้าทายให้ผู้เรียน	65
สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้	183
สร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้เรียน	64
สะท้อนคิด	21
สาระสำคัญ	295
สิ่งเร้า	95
สี่เสาหลักทางการศึกษา	15
สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	55
สุตมยปัญญา	10
สุตะ	11
สุนทรียสนทนา	65
สุนทรียสนทนา	282
แสดงความสนใจต่อคำตอบของผู้เรียน	262
หลักการโค้ชเพื่อการรู้คิด	44
หลักการเฝ้าดูจิตใจและความคิด	283
หลักการรับฟังอย่างลึกซึ้ง	283
หลักความเท่าเทียม	283

ดรชนีคำสำคัญ

คำสำคัญ	หน้า
หลีกเลี่ยงการใช้คำถามที่ชี้นำคำตอบ	261
หัวใจนักปราชญ์	11
ให้กำลังใจสนับสนุนผู้เรียน	65
ให้ความเอาใจใส่ต่อผู้เรียน	281
องค์ประกอบ 3P ที่ใช้ในการประเมินผู้เรียน	331
องค์ประกอบของการศึกษา	9
องค์ประกอบของคำถาม	217
อวัยวะรับสัมผัส	95
อารมณ์ศิลปิน	77

การศึกษา ปริญญาตรี : กศ.บ. วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร
 ปริญญาโท : M.A. University of Georgia U.S.A.
 ปริญญาเอก : Ed.D. (การฝึกหัดครู) University of Georgia U.S.A.
 การวิจัยหลังปริญญาเอกหลักสูตรและการสอน (Postdoctoral research
 curriculum and instruction) Indiana University U.S.A.

- อดีตคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- คณะกรรมการอำนวยการพัฒนาหลักสูตรและการพัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
- ประธานคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรและการสอน กระทรวงศึกษาธิการ
- คณะกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติและ กระทรวงศึกษาธิการ
- คณะกรรมการพัฒนาหลักสูตร การจัดการทรัพยากร วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร
- ผู้เชี่ยวชาญพัฒนาข้าราชการ สำนักงานข้าราชการพลเรือน
- คณะกรรมการพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
- ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรระดับดุซงึ่บัณฑิต สาขาการอุดมศึกษา
- คณะกรรมการบริหารหลักสูตรระดับดุซงึ่บัณฑิตสาขาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสภามหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์
- กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสภาวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยราชมนงคล มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

ประวัติผู้เขียน



ชื่อ รongศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒนาผล

การศึกษา ปริญญาตรี : กศ.บ. (คณิตศาสตร์) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (2544)
ปริญญาโท : กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา)
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (2546)
ปริญญาเอก : กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร)
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (2550)
Postdoctoral research: Innovative Curriculum & Learning
Illinois State University, USA.

ตำแหน่งปัจจุบัน

- อาจารย์ประจำ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผลงานทางวิชาการ

- Patphol, Marut., Saengloetuthai, Jittirat., Intalapaporn, Chamras., Nakwijit, Rerkrudee., & Kanoksinlapatham, Harinvid. (2024). A Learning Management Model to Enhance Creative Self-Directed Learning Skills in Thailand. *The International Journal of Pedagogy and Curriculum*, 31(1), 1-19.
- Patphol, Marut. (2022). Developing a training curriculum for enhancing teachers' learning management skills to promote students' creativity and innovation ability: a case study of Thai teachers. *Creativity Study*, 15(1): 199-216.
- Patphol, Marut. (2021). Developing The Innovative Leaders Center of Curriculum and Learning for Supporting an Inquiry, Research, and Potential Development in Curriculum and Instruction. *Nat. Volatiles & Essent. Oils*, 8(6): 782-794.
- Patphol, M., Saengloetuthai, J. and Intalapaporn, C. (2021) Learning Management Model to Promote Growth Mindset of Student Teachers. *Open Journal of Social Sciences*, 9, 396-408. doi: 10.4236/jss.2021.95021.

- Patphol, Marut. (2021). Coaching Model to Enhance Students Self-Access Learning via Distance Learning Television Management: A Case Study of Elementary Schools in Thailand. *International Journal of Social Sciences and Management Review*, 4(2): 161-173.
- Patphol, Marut. (2021). The 3Es Model: A Coaching Model for Enhancing Secondary Student Potential in Thailand. *The International Journal of Pedagogy and Curriculum*, 28(1): 71-90.
- Patphol, Marut. (2020). Developing a Training Curriculum to Enhancing Teachers' Learning Management Skills for Promoting Learners' Creativity and Innovation: A Case Study of Thai Teachers. *Advanced Journal of Social Science*, 7(1): 181-187.
- Patphol, Marut & Wongyai, Wichai. (2020). Development of Learning Management Model for Creative and Innovation Skills Enhancement of Primary Students "UACD" model. *Elementary Education Online*. 20(1): 217-227.

พลังคำถาม

ช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียน

เป็นนักคิด

นักปฏิบัติ

นักวิจัย

นักสร้างสรรค์นวัตกรรม