

การพัฒนาระบบโค้ชด้วย GROW Model แบบ Soft Power
เพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑

นางสาวปาณิสรา จ่างจิตร
ครูชำนาญการ

วิทยาลัยเทคนิคบ้านค่าย
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

การพัฒนาระบบโค้ช ด้วย GROW Model แบบSoft Power เพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนอาชีวศึกษา
ในศตวรรษที่ ๒๑

นางสาวปาณิสรา จ่างจิตร

ครูชำนาญการ

วิทยาลัยเทคนิคบ้านค่าย/๐๘๖๓๓๐๙๔๘๘/tumkabnid@gmail.com

ปี ๒๕๖๖

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการพัฒนาาระบบโค้ชด้วยGROWModelแบบ Soft Power เพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ กลุ่มตัวอย่างคือ นักศึกษาระดับชั้นปวส.๑ แผนกวิชาไฟฟ้า แผนกวิชาเทคนิคการผลิต วิทยาลัยเทคนิคบ้านค่ายที่เรียนในรายวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศการเพื่อจัดการอาชีพ จำนวนทั้งสิ้น ๖๐ คน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (purposive sampling) โดยเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบประเมิน ๑ ชุด คือ แบบประเมินความพึงพอใจในการจัดการเรียนรู้รูปแบบการจัดการเรียนรู้การพัฒนาาระบบโค้ชด้วยGROWModelแบบ Soft Power เพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑

ผลของการศึกษาความพึงพอใจของกลุ่มนักศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ทั้ง ๓ ด้าน ประกอบด้วย ด้านวิชาการ ด้านครูผู้สอนที่มีคุณลักษณะแบบ SoftPower และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้านวิธีการสอนและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยระบบโค้ช ด้วย GROW Model แบบSoft Power นำไปใช้โดยใช้ระยะเวลาในการทำการวิจัยจำนวน ๑ ภาคเรียน การเก็บข้อมูลโดยตรงจากกลุ่มตัวอย่าง และวิเคราะห์โดยใช้สถิติคือค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย ผลปรากฏว่ามีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับ($\bar{X} = ๔.๖๖$, $SD = ๐.๓๘$)

คำสำคัญ : โค้ช ศตวรรษที่๒๑ วิทยาลัยเทคนิคบ้านค่าย GROW Model Soft Power

สารบัญ

บทที่ ๑ บทนำ	
ความเป็นมาและความสำคัญ	๔
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๕
ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย	๖
ขอบเขตการวิจัย	๖
นิยามศัพท์เฉพาะ	๖
บทที่ ๒ วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	๘
การโค้ช	๗
GLOW Model	๑๐
SoftPower	๑๒
สมรรถนะผู้เรียนในศตวรรษที่ ๒๑	๑๔
วิทยาลัยเทคนิคบ้านค่าย	๑๘
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๒๑
บทที่ ๓ การดำเนินการวิจัย	๒๔
ประชากร	๒๔
กลุ่มตัวอย่าง	๒๔
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๒๔
การเก็บรวบรวมข้อมูล	๒๔
การวิเคราะห์ข้อมูล	๒๕
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	๒๕
บทที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๒๖
บทที่ ๕ สรุปการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	๓๐
บรรณานุกรม/เอกสารอ้างอิง	๓๒
ภาคผนวก	๓๓
ประวัติผู้วิจัย	๕๑

บทที่ ๑

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญ

โลกในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อสังคมและมนุษย์ที่ต้องเผชิญกับความไม่แน่นอน เหตุการณ์และสถานการณ์ที่ไม่อาจทำนายล่วงหน้าได้เรียกว่าเป็นยุค “VUCA World” ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญที่นานาชาติ ผู้นำประเทศ และผู้นำองค์กร จำเป็นต้องศึกษา ทำความเข้าใจ และเตรียมพร้อมในการรับมือให้ทันต่อสถานการณ์ของ “โลกแห่งความผันผวน ความผันผวนและการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว”นี้ส่งผลต่อการศึกษาซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการวางรากฐานเพื่อพัฒนาคนให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น สามารถปรับตัวให้อยู่ในสังคมโลกที่ผันผวนเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน และอนาคต (ศศิมา สุขสว่าง, 2562) โดยยุทธศาสตร์การพัฒนาของประเทศไทย ได้กำหนดยุทธศาสตร์ด้านความ มั่นคงเป็นเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาประเทศ คือ การสร้างประเทศชาติอย่างมั่นคง และประชาชนมี สุขภาพ โดยเน้นการบริหารจัดการสถานะแวดล้อมของประเทศให้มีความสงบ ปลอดภัย มุ่งเน้นการ พัฒนาคน พัฒนาเทคโนโลยี พัฒนานวัตกรรม และพัฒนาเครื่องมือ ให้มีความพร้อมสามารถรับมือกับการ เปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ภัยคุกคาม รวมถึงภัยพิบัติได้ทุกรูปแบบ อีกทั้งยังสามารถเฝ้าระวัง ประโยชน์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ครูผู้สอนจึงต้องหาวิธีการที่จะออกแบบกระบวนการสอนให้ ทันสมัยและเข้ากับโลกและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

วิทยาลัยเทคนิคบ้านค่ายเปิดการเรียนการสอนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ และระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงในรูปแบบอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ๑๐๐% และระดับปริญญาตรีต่อเนื่องใน สาขาอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อผลิตนักเรียนนักศึกษาที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน และตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ ในการจัดการเรียนการสอนนั้นเน้นผู้เรียนให้มีสมรรถนะการเรียนรู้ใน ศตวรรษที่ ๒๑ คือ ทางด้านภาษาและเทคโนโลยี ซึ่งการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ เน้นที่องค์ความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญและสมรรถนะที่เกิดกับตัวผู้เรียน เพื่อใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมแห่งความ เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน สภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน ครูสอนจึงต้องออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดยเทคนิควิธีการที่ทำให้ผู้เรียนมีความเข้าใจและจดจำ ไม่เบื่อหน่ายในการเรียนและยังมีความรักและ ศรัทธาในตัวผู้สอน เพื่อให้กระบวนการเรียนรู้เกิดได้อย่างยั่งยืน โดยการเปลี่ยนรูปแบบจากครูผู้สอน เป็นโค้ชแบบ GROW Model เพื่อดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ และสนับสนุนการค้นคว้าเพื่อ หาคำตอบตามเป้าหมายเพื่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น และผู้สอนต้องปรับพฤติกรรมการสอนแบบ Soft Power พลังแห่งความอ่อนโยนในการถ่ายทอดความรู้ด้วยความเมตตา และให้เกียรติผู้เรียน

จากการศึกษาการจัดการเรียนรู้ระบบโค้ช ด้วย GROW Model เพื่อให้ นักศึกษามีความเชื่อมั่นใน ตนเอง มีเป้าหมายของการปฏิบัติกิจกรรม เห็นคุณค่าของการเป็นผู้เรียนอาชีวศึกษา โดยครูผู้สอนต้อง

ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนให้เหมาะสมกับสอนนักศึกษาอาชีวศึกษา ต้องมีคุณลักษณะของครูแบบSoft Power คือพลังแห่งความอ่อนโยนในการถ่ายทอดความรู้ด้วยความเมตตา และให้เกียรติผู้เรียน เพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ครูผู้สอนจึงได้จัดกิจกรรมการเรียนรู้เสริมกับการเรียนในห้องเรียนโดยให้นักศึกษาเรียนรู้เพิ่มเติมในเว็บไซต์การเรียนออนไลน์ เช่น เว็บไซต์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีครูเป็นโค้ช เพื่อพัฒนาสมรรถนะนักเรียนนักศึกษาให้พร้อมกับความเปลี่ยนแปลงศตวรรษที่๒๑ตามสภาพสังคมและเศรษฐกิจ เพื่อเตรียมกำลังคนให้พร้อมในการฝึกอาชีพในสถานประกอบการในภาคอุตสาหกรรมอย่างมีประสิทธิภาพและได้ประสิทธิผล

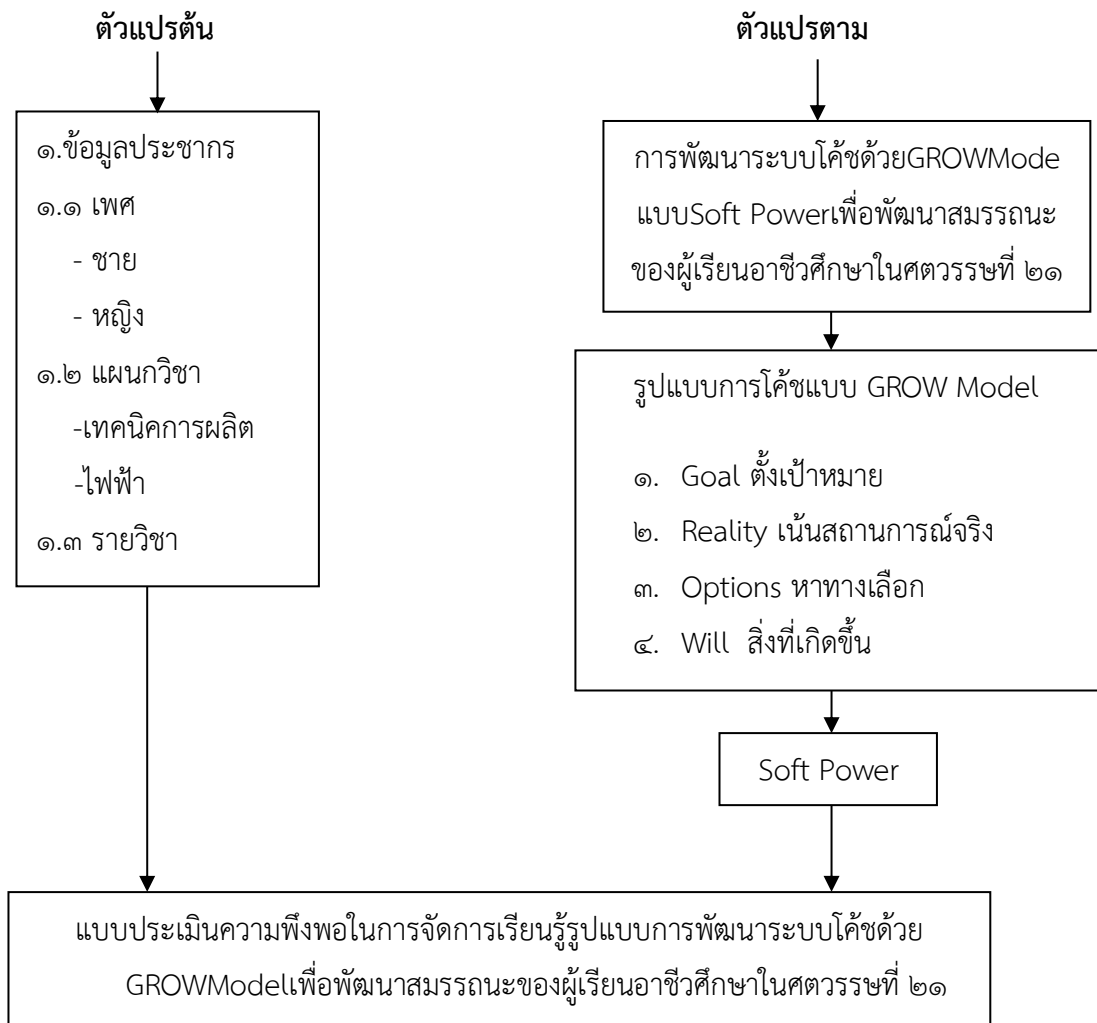
วัตถุประสงค์การวิจัย

๑.เพื่อศึกษาการพัฒนาระบบโค้ชด้วยGROWModelแบบ Soft Power เพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑

๒. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักศึกษาที่เรียนรูปแบบการจัดการเรียนระบบโค้ช ด้วย GROW Model แบบ Soft Power เพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องการพัฒนากระบบโค้ชด้วยGROWModelแบบ Soft Powerเพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดและทฤษฎีของการโค้ช GROW Model และบทความต่างๆที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาความเป็นไปได้ของการวิจัย ประกอบกับกิจกรรมการเรียนรู้การจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียน นักศึกษา โดยเริ่มจากการเรียนการสอน ในรูปแบบปกติ และเปลี่ยนบทบาทครูผู้สอนเป็นโค้ชด้วย GROW Model ในการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้เรียน เข้าใจการเรียนรู้มากขึ้นและมีความสุขในการเรียนรู้ นำมาซึ่งการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น



ประโยชน์ของงานวิจัย

๑. เพื่อศึกษาวิธีการโค้ช ของครูผู้สอน
๒. ปรับกระบวนการสอนโดยกิจกรรมการเรียนรู้ของนักศึกษาโดยครูเป็นโค้ช
๓. เป็นการสร้างคุณสมบัติ เพิ่มสมรรถนะวิชาชีพให้นักศึกษา
๔. เพื่อทราบทัศนคติเป้าหมายชัดเจนของผู้เรียน ในการต่อยอดในอนาคตของนักศึกษาไม่ว่าจะฝึกงานหรือทำงานในสถานประกอบการหรือเรียนต่อในสาขาเฉพาะทางวิชาชีพ
๕. เพื่อปรับให้ผู้สอนได้สร้างทัศนคติที่ดีของการเรียนรู้ ผ่าน Soft Power

ขอบเขตของงานวิจัย

ระยะเวลาการวิจัยตั้งแต่วันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๖

นิยามคำศัพท์เฉพาะ

โค้ช หมายถึง กระบวนการสอนโดยเน้นเทคนิควิธีการ โดยดึงศักยภาพของผู้เรียนออกมาเพื่อปฏิบัติภาระกิจของตนเองหรือตามเป้าหมายที่ต้องการได้ และเป็นการสนับสนุนการเรียนรู้ โดยให้เด็กเป็นศูนย์กลางการ

เรียนรู้และครูเป็นผู้แนะแนวทางและหาช่องทางที่เป็นประโยชน์ต่อสมรรถนะวิชาชีพของนักศึกษาที่ควรจะได้เพื่อเป็นแนวทางการเพิ่มคุณสมบัติให้เป็นสมรรถนะของเด็กไทยในศตวรรษที่ ๒๑

GROW Model หมายถึง แบบจำลองที่เข้าใจง่ายและเป็นที่ยอมรับมาก เหมาะสำหรับผู้บริหารที่จะนำมาพัฒนาลูกน้องในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังสร้างคุณลักษณะที่ดีทัศนคติที่ดีในการทำงานอีกด้วย

Soft Power หมายถึง พลังแห่งความอ่อนโยน ที่จะทำให้ผู้เรียนพัฒนาและสร้างสรรค์ผลงานออกมาด้วยพลังแห่งการจูงใจ พลังแห่งการศรัทธา พลังแห่งการไว้วางใจ พลังแห่งความมุ่งมั่น พลังแห่งการเป็นมิตร พลังแห่งการเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน

บทที่ ๒ วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบโค้ชด้วย GROW Model แบบ Soft Power เพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ผู้วิจัยได้รวบรวมวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

- ๒.๑ การโค้ช
- ๒.๒ GROW Model
- ๒.๓ Soft Power
- ๒.๔ สมรรถนะผู้เรียนในศตวรรษที่ ๒๑
- ๒.๕ วิทยาลัยเทคนิคบ้านค่าย
- ๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๑ การโค้ช

พจนานุกรมฉบับ Concise Oxford Dictionary ได้นิยามคำว่า “โค้ช” คือ การสอนพิเศษ การฝึกฝน การบอกให้ ทราบรวมถึงการติดอาวุธให้กับผู้มาขอรับคำแนะนำ(วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มารุต พัฒผล, ๒๕๕๗) กล่าวว่าการโค้ช หมายถึง การเป็นคู่คิดของผู้ได้รับการโค้ชในกระบวนการพัฒนาที่สร้างสรรค์ และกระตุ้นให้ผู้ได้รับการโค้ชนำศักยภาพของตนเอง ออกมาใช้ได้อย่างเต็มที่ทั้งชีวิตส่วนตัวและชีวิตในหน้าที่การงาน การโค้ช เน้นการลงมือปฏิบัติของผู้รับการโค้ชเองเพื่อให้ เกิดการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงด้านดีที่เป็นรูปธรรม (สมเกียรติ ทานอก และ คณะ, ๒๕๕๖) กล่าวว่าการโค้ช (Coaching) หมายถึง การสอนงานผู้ใต้บังคับบัญชา การสอนงานเป็นเทคนิคหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้จะเรียกผู้สอนงานว่า “โค้ช” (Coach) โดยปกติผู้ที่ทำหน้าที่เป็นโค้ช สามารถเป็นได้ทั้งผู้บริหาร ระดับสูง (Top Management) เช่น ผู้อำนวยการ หรือผู้บริหารระดับกลาง (Middle Management) เช่น ผู้จัดการฝ่าย และผู้บริหารระดับต้น (Low Management) เช่น หัวหน้างาน ส่วนผู้รับการโค้ช โดยปกติจะเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ ภายในทีมหรือกลุ่มงานเดียวกันเรียกว่า “โคชชี” (Coachee) (ชนิตร์สรณ์ ตรีทยาภูมิ, ๒๕๕๘) ได้ให้ความหมายของการโค้ช ว่า คือ การสอนงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้งานโดยมีผู้บังคับบัญชาหรือผู้เชี่ยวชาญเป็นพี่เลี้ยงในการสอนงานอย่างมีระบบ และขั้นตอน และให้ผู้รับการโค้ชลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง มีการติดตามผลการปฏิบัติงานจากผู้ที่ทำหน้าที่โค้ชเพื่อให้ผู้รับการโค้ชมีการนำไปใช้ปรับปรุงผลการปฏิบัติงานและพัฒนาทักษะทำให้คิดเป็น ทำเป็นช่วยแก้ปัญหาทำให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน (สาวิตรี ลำดับศรี, ๒๕๕๘) ได้ให้ความหมายของการสอนงานหมายถึง การที่หัวหน้างานได้สอนหรือแนะนำให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เรียนรู้งานที่ได้รับมอบหมายว่ามีวัตถุประสงค์ และข้อปฏิบัติอย่างไรจึงจะบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความประหยัด รวดเร็ว และเป็น

การพัฒนาขีดความสามารถ รวมทั้งเป็นการช่วยเหลือการให้กำลังใจ และให้โอกาสในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ให้ดีขึ้น

การโค้ชการฝึกทักษะให้กับผู้เรียนโดยเน้นให้ใช้วิธีการเรียนรู้ ของตนเองเป็นลักษณะของการเรียนรู้ส่วนบุคคล Personalized learning การโค้ชเน้นชี้แนะผู้เรียนให้พัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่สอดคล้องกับธรรมชาติและระดับความสามารถของผู้เรียน พัฒนาไป ในทิศทางที่ถูกต้อง เกิดการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ

การโค้ชมีหลายรูปแบบแตกต่างกันไปในแต่ละบริบทของ การโค้ช อนึ่ง การโค้ชในบริบทของการเรียนการสอน (instructional coaching) มีขั้นตอนดังนี้

๒.๑.๑ Feed – up การให้ข้อมูลเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ เป็นการสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ที่เน้นแรงจูงใจภายใน รวมทั้งการสร้างแรงบันดาลใจ Passion ในการเรียนรู้ ความสนใจใคร่รู้ ก่อนที่จะเริ่มเข้าสู่การปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ การ Feed-up ที่ดีจะเป็นปัจจัยสนับสนุนให้ผู้เรียนใช้กระบวนการ เรียนรู้ของตนเองอย่างเต็มความสามารถ จากการที่ผู้เรียน มีแรงจูงใจ แรงบันดาลใจ และ Passion ในการเรียนรู้

๒.๑.๒ Power questions การใช้พลังคำถาม เป็นการตั้งคำถามเชิงลึกในองค์ความรู้ที่เป็น main concept ของการเรียนรู้หรือสิ่งที่คุณเรียนจะต้องมีความรู้ความ เข้าใจที่ถูกต้องแม่นยำ เพื่อให้ผู้เรียนมีเป้าหมายว่าเมื่อเสร็จสิ้น กิจกรรมการเรียนรู้แล้ว จะต้องตอบคำถามของผู้สอนให้ได้ซึ่งการตอบคำถามได้ของผู้เรียนนั้น จะเป็นสิ่งสะท้อนว่าผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ของการเรียนรู้แล้ว

๒.๑.๓ Acting & Checking การประเมินผู้เรียน เป็นการเปิดพื้นที่ให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยใช้กระบวนการเรียนรู้ (learning processes) ที่หลากหลายและเหมาะสม สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ และพร้อมกันนี้ผู้สอนตรวจสอบกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้วยการสังเกตการปฏิบัติการเรียนรู้ของผู้เรียน และให้คำชี้แนะ คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

๒.๑.๔ Feedback การให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ เป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ แก่ผู้เรียน ภายหลังจากเสร็จสิ้นกิจกรรมการเรียนรู้แล้ว เพื่อให้ผู้เรียน มองเห็นจุดเด่นและจุดที่ต้องปรับปรุงและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตลอดจนการสะท้อนผล การประเมินให้ผู้เรียนมองเห็นว่าตนเองเกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ การเรียนรู้หรือไม่ อย่างไร

๒.๑.๕ Feed – forward การให้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ต่อยอด เป็นการชี้แนะหรือแนะนำผู้เรียนให้ไปเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง ต่อยอดจากการเรียนรู้ในครั้งนี้ เน้นการส่งเสริมให้ ผู้เรียนมีนิสัยเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นรากฐานของการเป็น นักสร้างสรรค์นวัตกรรมในอนาคต

๒.๑.๖ Lesson learned การถอดบทเรียน เป็นการให้ผู้เรียนสะท้อนคิดสิ่งที่ตนเองได้เรียนรู้ ตลอดจนการตรวจสอบกระบวนการเรียนรู้ของตนเอง ระดับ ความสำเร็จของการเรียนรู้ของตนเอง วิเคราะห์จุดเด่นและจุดที่ต้อง ปรับปรุงตนเอง ตลอดจนการกำหนดเป้าหมายของการเรียนรู้ที่มี

พัฒนาการสูงขึ้นอย่างเหมาะสมกับระดับความสามารถของตนเอง ซึ่งการถอดบทเรียนจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง (transform) กระบวนการคิดและพฤติกรรมการเรียนรู้ที่ดีขึ้น

กระบวนการโค้ชทั้ง ๖ ขั้นตอนที่กล่าวมา ผู้สอนควรนำไปใช้ อย่างต่อเนื่องในลักษณะวงจรของการโค้ช (Coaching cycle) บูรณาการไปกับการจัดการเรียนรู้ จะเป็นการเสริมสร้างศักยภาพผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการพัฒนาผู้เรียนให้มีความ พร้อมในการดำรงชีวิตและประกอบอาชีพในโลกยุค Digital Transformation

การโค้ชเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน หมายถึง การที่ผู้สอน ในฐานะที่เป็นโค้ชของผู้เรียน (Teacher as the Coach) ดำเนินการ พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ กระบวนการเรียนรู้ กระบวนการคิดขั้นสูงรวมทั้งคุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยใช้วิธีการสร้างกระบวนการทางความคิดเพื่อการเติบโต (Growth mindset) การสร้างบรรยากาศทางบวก (Affirming) การให้ข้อมูลเพื่อกระตุ้น การเรียนรู้ (Feed-up) การใช้พลังคำถาม (Power questions) การชี้แนะเพื่อการรู้คิด (Cognitive guide) การเป็นนั่งร้านการเรียนรู้ (Scaffolding) การให้ความเอื้ออาทร (Caring) การกำกับติดตามความก้าวหน้าทางการเรียนรู้ (Monitoring) การประเมินเพื่อการเรียนรู้ (assessment for learning) การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) และการให้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ต่อยอดด้วยตนเอง

การโค้ชมีประโยชน์ที่สำคัญ คือ ทำให้ผู้เรียนมีกระบวนการ ทางความคิดเพื่อการเติบโต (Growth mindset) มีทักษะกระบวนการเรียนรู้ ด้วยตนเอง มีทักษะการคิดขั้นสูง มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีวินัยในการ เรียนรู้กำกับตนเอง มีทักษะในการประเมิน ปรับปรุง และพัฒนาตนเอง ได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นอย่างมากในโลกอนาคต

การโค้ชเป็นบทบาทของผู้สอนที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มตามศักยภาพ เป็นการช่วยทำให้ผู้เรียน เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้มีทักษะในการเรียนรู้ ซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญของ การสร้างสรรค์นวัตกรรม อันเป็นทักษะจำเป็นที่ผู้เรียนทุกคนจำเป็นต้องมี ในโลกปัจจุบันและอนาคต และเป็น Soft skills ในการโค้ชเพื่อเสริมสร้าง Soft skills ให้เกิดกับผู้เรียนซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในยุคดิจิทัล

๒.๒ GLOW Model

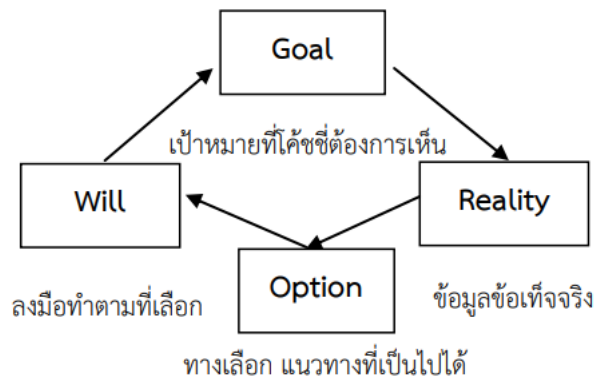
ตัวแบบ GROW Model เป็นรูปแบบที่เรียบง่ายและมีประสิทธิภาพเป็นโมเดลที่เป็นที่รู้จักและใช้ในการโค้ชอย่างกว้างขวางโมเดลหนึ่งคือ GROW model ซึ่งเป็นโมเดลที่ Sir John Whitmore และทีมพัฒนาขึ้นมาในปี ๑๙๘๐ นีมีองค์ประกอบ ดังนี้

๒.๒.๑ Goal คือ เป้าหมายที่เป็นรูปธรรมของผู้รับการโค้ชที่ต้องการ

๒.๒.๒ Reality คือ ข้อมูลข้อเท็จจริง สถานการณ์ที่เป็นจริงในปัจจุบัน

๒.๒.๓ Option คือ ทางเลือกและ หรือแนวทางที่เป็นไปได้จากความคิดสร้างสรรค์การเปรียบเทียบ วิธีการที่จะทำให้ประสบความสำเร็จและมีความเหมาะสม

๒.๒.๔ Will คือ เริ่มตัดสินใจที่จะลงมือทำตามที่ตั้งใจไว้ เพื่อประสบความสำเร็จในการเอาชนะอุปสรรคใดๆที่อาจจะต้องทำไปพร้อมกัน ทักษะการเป็นโค้ชของผู้บริหารมีสองสิ่งที่ ผู้บริหารควรระลึกอยู่เสมอ คือ ๑. ปฏิบัติงานให้สำเร็จ และ ๒. พัฒนาทักษะของบุคลากรและทีมงาน



ภาพที่ ๒.๑ แบบGLOW ModelของWhitmore, John (๒๐๐๙)

The G.R.O.W model เป็นโมเดลในการตั้งคำถามเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ ซึ่งประกอบด้วย

๑. G – Goal (เป้าหมาย) เริ่มต้นด้วยการถามคำถามที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายในการโค้ช ว่าเพื่อบรรลุเป้าหมายอะไร ตัวอย่างคำถามเช่น

- คุณต้องการจะได้อะไรจากการคุยกันในครั้งนี้ (เป้าหมายคืออะไร)
- อะไรคือสิ่งสำคัญที่สุดที่เราควรจะต้องพูดถึงกัน
- ฉันอยากจะคุยกับคุณเรื่อง...ฉันอยากจะฟังความเห็นของคุณและแลกเปลี่ยนมุมมองของฉัน

ตอนนี้เป็นเวลาที่เหมาะสมหรือไม่

๒. R – Reality (สถานการณ์จริง) หลังจากนั้นจะตั้งคำถามเพื่อให้ได้ทราบถึงข้อมูลที่เจาะลึกถึงประเด็นที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ เช่น

- มันเกิดอะไรขึ้นกับ...
- ความยุ่งยากคืออะไร
- คุณได้ลองวิธีไหนไปแล้วบ้าง
- อะไรคืออุปสรรคที่พบ

๓. O – Options (ทางเลือก) ตั้งคำถามเพื่อให้ผู้ได้รับการโค้ช ได้คิดหาแนวทางเพื่อเป็นทางเลือกในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เช่น

- มีทางเลือกอะไรบ้าง
- ถ้าหากไม่มีข้อจำกัดอะไรเลย คุณคิดว่าจะทำอย่างไร

- คุณมีแนวคิดอะไรบ้าง
- ถ้ามีโอกาสจะทำให้สถานการณ์ดีขึ้น คุณอยากจะทำอะไรบ้าง
- คุณจะทำอะไรถ้า...ไม่ใช่ประเด็น (ปัญหา/อุปสรรค)

๔. W – Wayforward/Will (สิ่งที่เกิดขึ้น) ตั้งคำถามเพื่อให้ผู้ได้รับการโค้ช บอกวิธีการ ขั้นตอน ระยะเวลา และแนวทางต่าง ๆ ที่จะกลับไปลงมือปฏิบัติ ด้วยตัวของตัวเอง เช่น

- คุณจะลงมือทำขั้นตอนอะไรบ้าง
- คุณคิดว่าจะทำเมื่อไร
- คุณต้องการสนับสนุนอะไรบ้าง
- คุณจะติดตามผลอีกเมื่อใด

๒.๓ Soft Power

แนวคิด Soft Power คิดค้นและพัฒนาขึ้นโดย Joseph Nye แห่ง Harvard Kennedy School, Harvard University สหรัฐอเมริกา ได้ให้ความหมายของ Soft Power ไว้ว่าหมายถึง “พลังที่จะทำให้บุคคลอื่นพัฒนาและสร้างสรรค์ผลงานออกมาตามเป้าหมาย โดยใช้ พลังแห่งการจูงใจ พลังแห่งความศรัทธา พลังแห่งความไว้วางใจ พลังแห่งความเชื่อมั่น พลังแห่งความเป็นมิตร พลังแห่งความรัก พลังแห่งการเคารพและให้เกียรติ” ซึ่งตรงข้ามกับ Hard Power ที่เป็นการใช้อำนาจ การบีบบังคับ การทำให้กลัว การใช้อาวุธ รวมทั้ง การซื้อด้วยเงิน ผู้นำองค์กรในปัจจุบันใช้ Soft Power เป็นเครื่องมือขับเคลื่อน นวัตกรรมขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นนวัตกรรมทางความคิด นวัตกรรม กระบวนการ และนวัตกรรมผลิตภัณฑ์มากกว่าการใช้ Hard Power

ผู้สอนเปรียบเสมือนผู้นำการเรียนรู้ของผู้เรียน มีหน้าที่สำคัญคือ การทำให้ผู้เรียนมีเป้าหมายในการเรียนรู้ มีกระบวนการเรียนรู้ ด้วยตนเอง มีการคิดขั้นสูง เช่น การคิดวิเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์ การคิดเชิงออกแบบ (Design thinking) สามารถประเมินตนเอง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับปรุงตนเองได้อย่างต่อเนื่อง การใช้ Hard Power จะไม่สามารถเปลี่ยนแปลงผู้เรียนได้อย่าง ยั่งยืนในระยะยาว เพราะเป็นการเปลี่ยนจากปัจจัยภายนอกที่เข้ามา บีบบังคับ ไม่ได้เปลี่ยนจากด้านในหรือเปลี่ยนความคิดของผู้เรียน แต่การใช้พลังแห่งความอ่อนโยน (Soft Power) ช่วยเปลี่ยนแปลง ผู้เรียนในระยะยาว เพราะเป็นการเปลี่ยนแปลงที่มาจากใจของผู้เรียน การใช้พลังแห่งความอ่อนโยนผ่านการสื่อสารของผู้สอน เป็น หัวใจสำคัญที่จะสร้างพลังความรัก ความศรัทธา ความเชื่อมั่น ที่ผู้เรียน จะมีให้กับผู้สอน โดยเฉพาะ การสื่อสารแบบ Non-verbal หรือการ สื่อสารโดยใช้ภาษากาย ทำให้ผู้เรียนสามารถรับรู้ถึงพลังแห่งความอ่อนโยนของผู้สอนได้ตรงกันและเป็นการสื่อสารที่ดีที่สุด เป็นการ สื่อสารที่น่าจดจำ และเกิดความประทับใจ

ผู้สอนสร้างพลังการเรียนรู้ได้ดังต่อไปนี้ ๑) แคล้วคลาดดีศรีความเป็นมนุษย์ของผู้เรียน การเคารพ ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของผู้เรียน หมายถึง การปฏิบัติต่อผู้เรียนโดยการให้เกียรติ ให้ความเคารพ

(Respect) ให้ความยุติธรรม ให้ความเสมอภาค ให้ความรู้สึกปลอดภัย ทั้งทางร่างกายและจิตใจ การเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของผู้เรียน เป็นพลังความอ่อนโยนที่ช่วยทำให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าในตนเอง รักตนเอง มีความเชื่อมั่นและภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานของการ เรียนรู้ต่างๆ ของผู้เรียน อีกทั้งยังช่วยทำให้ผู้เรียนแสดงพฤติกรรม การเรียนรู้ที่พึงประสงค์ เช่น การสืบเสาะแสวงหาความรู้ การมุ่งมั่น

ความรับผิดชอบ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นต้น ซึ่งพฤติกรรม เหล่านี้เป็นปัจจัยส่งเสริมให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ ๒) ฟังผู้เรียนอย่างลึกซึ้ง ไม่ด่วนสวนกลับ การฟังอย่างลึกซึ้งเป็นการตั้งใจฟังเพื่อให้ได้ยินเสียง ที่ลึกเข้าไปในจิตใจของผู้เรียนว่าผู้เรียนกำลังคิดอะไร ต้องการอะไร มีความรู้สึกอย่างไร ทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกมีคุณค่าในสายตาของ ผู้สอน เมื่อผู้เรียนรู้สึกมีคุณค่าแล้ว ผู้เรียนจะมีความตั้งใจเรียนรู้ ลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ การฟังผู้เรียนอย่างลึกซึ้ง (Deep listening) โดยไม่ ด่วนสรุป ไม่ด่วนตัดสิน ไม่ด่วนสวนกลับ เป็น Soft power ของผู้สอน ที่ช่วยทำให้ผู้เรียนกล้าแสดงความคิดเห็น กล้าคิด กล้าลงมือปฏิบัติ กล้าเรียนรู้สิ่งใหม่ และกล้าแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้สอนโดยปราศจาก ความกลัวและความหวาดระแวง (รศ.ดร วิชัย วงษ์ใหญ่ , ๒๕๖๕)

ซอฟต์แวร์พาวเวอร์คือ ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงสิ่งที่คนอื่นทำ หรือสามารถกำหนดสิ่งที่ต้องการจะทำได้ ซึ่งโดยปกติแล้วมักจะถูกใช้กับวัฒนธรรม การศึกษา รวมถึงการทูต โดยเป็นการชักชวนให้ประเทศอื่น วัฒนธรรมอื่น มีเป้าหมาย และความต้องการแบบเดียวกันกับตน ซึ่งวิธีการแบบซอฟต์แวร์พาวเวอร์นั้นเป็นวิธีการแบบการทหารของจีนที่มีมานานกว่า ๒,๐๐๐ ปี ผู้นำจีนหลายรุ่นได้นำกลยุทธ์ และการวางแผนระยะยาวที่ระบุไว้ใน “ศิลปะของสงครามในศตวรรษที่ ๔ ของซุนซี” (Sunzi's Art of War of the ๔th Century) มาใช้ในช่วงศตวรรษที่ ๔ หรือเรียกได้ว่า "ชนะชัยชนะโดยไม่กระทบกระเทือน" องค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งของแนวคิด คือความเป็นผู้นำทางศีลธรรมโดยเป็นแบบอย่างที่ดีสะท้อนถึงประเพณี ผ่านกระบวนการทัศน์หลักของการปกครองของจีน ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของการพึ่งพาซึ่งกันและกัน เช่น การมีจริยธรรม คุณธรรม โดยผู้นำแสดงให้เห็นถึงความโดดเด่นทางศีลธรรม เพื่อรักษาและสืบทอดความเจริญรุ่งเรืองอย่างยั่งยืน ซอฟต์ พาวเวอร์ เป็นแนวคิดที่ได้รับการพัฒนาโดย Joseph S. Nye ศาสตราจารย์ทางรัฐศาสตร์จากสถาบัน จอห์น เอฟ เคเนดี มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ที่มีประสบการณ์ทั้งในวงวิชาการและวงการเมือง เพราะเคย ดำรงตำแหน่งรัฐมนตรีช่วยกระทรวงการต่างประเทศและกระทรวงกลาโหมของสหรัฐอเมริกาเมื่อครั้งที่ บิล คลินตัน เป็นประธานาธิบดี ซึ่งได้พัฒนาแนวคิดนี้ร่วมกับ Robert Keohane โดยบริบทแตกต่างจาก ปัจจุบันนี้และเกิดขึ้นกับผู้คนทุกชนชั้นและสังคมทุกรูปแบบ เช่น การล่มสลายของสหภาพโซเวียต การ กลับมารวมกันของประเทศเยอรมนีและการเป็นชาติมหาอำนาจของสหรัฐอเมริกา สิ่งเหล่านี้ได้ส่งผลทำให้ผู้คนที่อยู่ภายใต้แนวคิดเหล่านี้มีการแลกเปลี่ยนปรับปรุงให้เป็นไปตามค่านิยมที่เปลี่ยนไปอยู่เสมอ ซอฟต์พาวเวอร์ สามารถแฝงอยู่ในกิจกรรมต่าง ๆ และเปลี่ยนแปลงไปตามบริบทสังคมนั้น ๆ ได้ รวมทั้ง สามารถมีอยู่ทั้งในประเทศเสรีนิยม สังคมนิยม หรือแม้แต่อำนาจนิยม ประเทศ ต่าง ๆ สามารถใช้ แนวคิดนี้แฝงเข้าไปในการดำเนินนโยบายสาธารณะ เพื่อทำให้ผู้ที่อยู่ใต้อำนาจนี้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความคิด ค่านิยม และวัฒนธรรมไปตามเป้าหมายที่วางไว้

และยังมีอิทธิพลกับชีวิตประจำวันของผู้คน ทำให้สังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงได้จากการติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนกัน บางครั้งทำให้สังคมเกิดการพัฒนา บางครั้งทำให้สังคมเกิดความวุ่นวาย แม้กระนั้นก็ปฏิเสธไม่ได้เลยว่าชีวิตของผู้คนล้วนมีความสัมพันธ์อยู่กับ ซอฟต์แวร์ (พนัส จันทรศรีทอง, 2566)

๒.๔ สมรรถนะผู้เรียนในศตวรรษที่ ๒๑

ทักษะจำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑

ทักษะหลัก

ทักษะด้านข้อมูลข่าวสาร สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information, Media, Technology and Communication Skills)

ทักษะย่อย

ทักษะการสื่อสาร (Communication Skills)

ทักษะเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสาร สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information, Media and Technology Literacy Skills)

ทักษะหลัก

ทักษะการคิดและการแก้ปัญหา (Thinking & Problem solving Skills)

ทักษะย่อย

ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และคิดอย่างมีระบบ (Critical Thinking and Systems Thinking)

ทักษะการคิดอย่างสร้างสรรค์ (Creativity and Intellectual Curiosity)

ทักษะการวิเคราะห์ปัญหา (Problem Identification, Formulation & Solution)

ทักษะหลัก

ทักษะระหว่างบุคคลและเข้าใจตนเอง (Interpersonal & Self-Directional Skills)

ทักษะย่อย

ทักษะระหว่างบุคคลและการร่วมมือร่วมใจ (Interpersonal and Collaborative Skills)

ทักษะการเข้าใจและรู้ทิศทางของตนเอง (Self-Direction)

ทักษะในการปรับตัว (Accountability and Adaptability)

ทักษะในฐานะสมาชิกของสังคม (Social Responsibility)

เนื่องจากปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกๆ ด้าน ทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม การดำเนินชีวิต ความก้าวหน้าของ เทคโนโลยีทำให้ต้องมีการเปลี่ยนแปลงเนื้อหาสาระตาม หลักสูตรควบคู่ไป กับการพัฒนาทักษะใหม่ๆ ที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ ๒๑ สำหรับการเรียนรู้ ใน ศตวรรษที่ ๒๑ สารวิชาก็มีความสำคัญ แต่ไม่เพียงพอสำหรับการเรียนรู้ เพื่อมีชีวิตในโลกยุคศตวรรษที่ ๒๑ ปัจจุบันการเรียนรู้สาระวิชา ควรเป็นการเรียนจากการค้นคว้าเองของศิษย์โดยครูช่วยแนะนำ และช่วย ออกแบบ กิจกรรมที่ช่วยให้นักเรียนแต่ละคนสามารถประเมินความก้าวหน้าของการ เรียนรู้ของตนเองได้

โดยวิชาแกนหลักนี้จะนำมาสู่การกำหนดเป็นกรอบแนวคิดและ ยุทธศาสตร์สำคัญต่อการจัดการเรียนรู้ในเนื้อหาเชิงสหวิทยาการ (Interdisciplinary) หรือหัวข้อสำหรับศตวรรษที่ ๒๑ โดยการส่งเสริมความเข้าใจในเนื้อหาวิชาแกนหลัก และสอดแทรกทักษะแห่งศตวรรษที่ ๒๑ เข้าไป ในทุกวิชาแกนหลัก ดังนี้

๑. ความรู้เกี่ยวกับโลก (Global Awareness)
๒. ความรู้เกี่ยวกับการเงิน เศรษฐศาสตร์ ธุรกิจ และการเป็น ผู้ประกอบการ (Financial, Economics, Business and Entrepreneurial Literacy)
๓. ความรู้ด้านการเป็นพลเมือง (Civic Literacy)
๔. ความรู้ด้านสุขภาพ (Health Literacy)
๕. ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Literacy)

ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม จะเป็นตัวกำหนดความพร้อม ของนักเรียนเข้าสู่โลกการทำงานที่มีความซับซ้อนมากขึ้นในปัจจุบัน ได้แก่

๑. ความริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม
 - ๑.๑ การคิดอย่างสร้างสรรค์
 - ๑.๒ ทำงานกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์
 - ๑.๓ การสร้างนวัตกรรม
๒. การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา
 - ๒.๑ การให้เหตุผลอย่างมีประสิทธิภาพ
 - ๒.๒ การใช้การคิดอย่างเป็นระบบ
 - ๒.๓ การพิจารณาและการตัดสินใจ
๓. การสื่อสารและการร่วมมือ
 - ๓.๑ สื่อสารอย่างชัดเจน
 - ๓.๒ การร่วมมือกับผู้อื่น

ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยีเนื่องด้วยในปัจจุบันมีการ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านทางสื่อและเทคโนโลยีมากมาย ผู้เรียนจึงต้องมี ความสามารถในการแสดงทักษะการคิดอย่างมี วิจารณญาณและปฏิบัติงาน ได้หลากหลาย โดยอาศัยความรู้ในหลายด้าน ดังนี้

๑. ความรู้ด้านสารสนเทศ
 - ๑.๑ การเข้าถึงและการประเมินข้อมูลสารสนเทศ
 - ๑.๒ การใช้และการจัดการสารสนเทศ
๒. ความรู้เกี่ยวกับสื่อ
 - ๒.๑ การวิเคราะห์สื่อ
 - ๒.๒ การผลิตสื่อ
 - ๒.๓ การพิจารณาและตัดสินใจ

๒.๔ การแก้ปัญหา

๓. ความรู้ด้านเทคโนโลยี

๓.๑ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ

ทักษะด้านชีวิตและการทำงาน ในการดำรงชีวิตและทำงานในยุคปัจจุบันให้ ประสบความสำเร็จ ผู้เรียนจะต้องพัฒนาทักษะชีวิตที่สำคัญดังต่อไปนี้

๑. ความยืดหยุ่นและการปรับตัว

๑.๑ ความยืดหยุ่น

๑.๒ การปรับตัวเพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

๒. การริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง

๒.๑ การวิเคราะห์สื่อ

๒.๒ การผลิตสื่อ

๒.๓ การพิจารณาและตัดสินใจ

๓. ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม

๓.๑ มีปฏิสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพกับผู้อื่น

๓.๒ ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในทีมที่มีความหลากหลาย

๔. การเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต (Productivity) และความรับผิดชอบ เชื่อถือได้ (Accountability)

๔.๑ การวิเคราะห์สื่อ

๔.๒ การผลิตสื่อ

๕. ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ (Responsibility)

๕.๑ แนะนำผู้อื่นได้

๕.๒ รับผิดชอบต่อผู้อื่น

ระบบส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑

การพัฒนากรอบความคิดที่ครอบคลุมเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ นั้นจำเป็นต้องจะต้องสร้างระบบส่งเสริมเพิ่มขึ้นจาก ทักษะเฉพาะด้าน องค์ความรู้ความชำนาญและความสามารถในการเรียนรู้ด้านต่างๆ เพื่อช่วยให้นักเรียนรอบรู้ มีความสามารถที่จำเป็นและหลากหลาย ระบบส่งเสริม ให้นักเรียนได้รอบรู้ทักษะการเรียนรู้ที่สำคัญในศตวรรษที่ ๒๑ ไว้ด้วยกัน ๕ ระบบ ดังนี้:

๑. มาตรฐานในการเรียนรู้

๑.๑ เน้นทักษะ ความรู้และความเชี่ยวชาญที่เกิดกับผู้เรียน

๑.๒ สร้างความรู้ความเข้าใจในการเรียนในเชิงสหวิทยาการ ระหว่างวิชาหลักที่เป็นจุดเน้น

๑.๓ มุ่งเน้นการสร้างความรู้และเข้าใจในเชิงลึกมากกว่าการ สร้างความรู้แบบผิวเผิน

๑.๔ ยกกระดับความสามารถผู้เรียนด้วยการให้ข้อมูลที่เป็นจริง การใช้สื่อหรือเครื่องมือที่มี

คุณภาพจากการเรียนรู้ในสถานศึกษา การทำงาน และในการดำรงชีวิตประจำวัน ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความหมายและ สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้

๑.๕ ใช้หลักการวัดประเมินผลที่มีคุณภาพระดับสูง

๒. การประเมินผล

๒.๑ สร้างความสมดุลในการประเมินผลเชิงคุณภาพ โดยการใช้ แบบทดสอบมาตรฐานสำหรับการทดสอบย่อยและทดสอบรวมสำหรับการ ประเมินผลในชั้นเรียน

๒.๒ เน้นการนำประโยชน์ของผลสะท้อนจากการปฏิบัติของ ผู้เรียนมาปรับปรุงแก้ไขงาน

๒.๓ ใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับการทดสอบวัดและประเมินผลให้ เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

๒.๔ สร้างและพัฒนาระบบแฟ้มสะสมงาน (Portfolios) ของ ผู้เรียนให้เป็นมาตรฐานและมีคุณภาพ

๓. หลักสูตรและการสอน

๓.๑ การสอนให้เกิดทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ มุ่งเน้น เชิงสหวิทยาการของวิชาแกนหลัก

๓.๒ สร้างโอกาสที่จะประยุกต์ทักษะเชิงบูรณาการข้ามสาระ เนื้อหา และสร้างระบบการเรียนรู้ที่เน้นสมรรถนะเป็นฐาน (Competencybased)

๓.๓ สร้างนวัตกรรมและวิธีการเรียนรู้ในเชิงบูรณาการที่มี เทคโนโลยีเป็นตัวเกื้อหนุน การเรียนรู้แบบสืบค้น และวิธีการเรียนจากการใช้ ปัญหาเป็นฐาน (Problem-based Learning) เพื่อการสร้างทักษะขั้นสูงทางการคิด

๔. การพัฒนาทางวิชาชีพ

๔.๑ จุดมุ่งหมายสำคัญเพื่อการสร้างครูให้เป็นผู้ที่มีทักษะความรู้ ความสามารถในการใช้เครื่องมือและกำหนดยุทธศาสตร์สู่การ ปฏิบัติในชั้นเรียน และสร้างให้ครูมีความสามารถในการวิเคราะห์และกำหนด กิจกรรมการเรียนรู้ได้เหมาะสม

๔.๒ สร้างความสมบูรณ์แบบในมิติของการสอนด้วยเทคนิค วิธีการสอนที่หลากหลาย

๔.๓ สร้างให้ครูเป็นผู้มีทักษะความรู้ความสามารถในเชิงลึก เกี่ยวกับการแก้ปัญหา การคิดแบบวิจารณ์ญาณ และทักษะด้านอื่นๆที่สำคัญ ต่อวิชาชีพ

๔.๔ เป็นยุคแห่งการสร้างสมรรถนะทางวิชาชีพให้เกิดขึ้นกับครู เพื่อเป็นตัวแบบ (Model) แห่งการเรียนรู้ของชั้นเรียนที่จะนำไปสู่การสร้าง ทักษะการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนได้อย่างมีคุณภาพ

๔.๕ สร้างให้ครูเป็นผู้ที่มีความสามารถวิเคราะห์ผู้เรียนได้ทั้ง รูปแบบการเรียนรู้ สติปัญญา จุดอ่อนจุดแข็งในตัวผู้เรียน เหล่านี้เป็นต้น

๔.๖ ช่วยให้ครูได้เกิดการพัฒนาความสามารถให้สูงขึ้นเพื่อนำไป ใช้สำหรับการกำหนดกลยุทธ์ทางการสอนและจัดประสบการณ์ทางการเรียน ได้เหมาะสมกับบริบททางการเรียนรู้

๔.๗ สนับสนุนให้เกิดการประเมินผู้เรียนอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้าง ทักษะและเกิดการพัฒนาการเรียนรู้

๔.๘ แบ่งปันความรู้ระหว่างชุมชนทางการเรียนรู้โดยใช้ช่องทาง หลากหลายในการสื่อสารให้เกิดขึ้น

๔.๙ สร้างให้เกิดตัวแบบที่มีการพัฒนาทางวิชาชีพได้อย่างมั่นคง และยั่งยืน

๕. สภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้

๕.๑ สร้างสรรค์แนวปฏิบัติทางการเรียน การรับการสนับสนุน จากบุคลากรและสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เกื้อหนุน เพื่อช่วยให้การเรียนการสอนบรรลุผล

๕.๒ สนับสนุนทางวิชาชีพแก่ชุมชนทั้งในด้านการให้การศึกษา การมีส่วนร่วม การแบ่งปันสิ่งปฏิบัติที่เป็นเลิศระหว่างกันรวมทั้งการบูรณา การหลอมรวมทักษะหลากหลายสู่การปฏิบัติในชั้นเรียน

๕.๓ สร้างผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากสิ่งที่ปฏิบัติจริงตามบริบท โดยเฉพาะการเรียนแบบโครงงาน

๕.๔ สร้างโอกาสในการเข้าถึงสื่อเทคโนโลยีเครื่องมือหรือแหล่ง การเรียนรู้ที่มีคุณภาพ

๕.๕ ออกแบบระบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมทั้งการเรียนเป็นกลุ่ม หรือการเรียนรายบุคคล

๕.๖ นำไปสู่การพัฒนาและขยายผลสู่ชุมชนทั้งในรูปแบบการ เฝ้าดูหน้าหรือระบบออนไลน์

๒.๕ วิทยาลัยเทคนิคบ้านค่าย

วิทยาลัยเทคนิคบ้านค่าย ตั้งอยู่เลขที่ ๑๑ หมู่ที่ ๑๑ ต.หนองละลอก อ.บ้านค่าย จ.ระยอง ๒๑๑๒๐ พื้นที่จำนวน ๑๐๐ ไร่ กรมธนารักษ์ กระทรวงการคลัง ได้มอบให้กับวิทยาลัยเทคนิคบ้านค่าย เพื่อใช้ประโยชน์ด้านการเรียนการสอน และเมื่อวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๔๐ และกระทรวงศึกษาธิการ ประกาศ จัดตั้งวิทยาลัยเทคนิคบ้านค่าย โดยได้รับการอนุมัติให้เปิด การเรียนการสอนครั้งแรกในปีการศึกษา ๒๕๔๑ ใน ๒ สาขาวิชา คือ สาขาวิชาช่างก่อสร้าง และสาขาวิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์ ปัจจุบัน มีการจัดการเรียนการสอนระบบทวิภาคี

ระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จำนวน ๑๓ สาขางาน

ระดับ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จำนวน ๑๔ สาขางาน

ระดับ ปริญญาตรี หลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์(ต่อเนื่อง)

(หลักสูตรใหม่ พุทธศักราช ๒๕๖๖)

โดยจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ร่วมกับสถานประกอบการ ไม่น้อยกว่า ๒๗๐ แห่ง ทั้งในและต่างประเทศ ในการจัดการอาชีวศึกษาตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.๒๕๕๕ พระราชบัญญัติอาชีวศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๘ (๓) การศึกษาระบบทวิภาคี การศึกษาระบบทวิภาคีเป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เกิดจากข้อตกลงระหว่างสถานศึกษาหรือสถานบันอาชีวศึกษากับสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐในเรื่องการจัดหลักสูตร การเรียนการสอนการวัดผลและการประเมินผลโดยเน้นผู้เรียนใช้เวลาส่วนหนึ่งในสถานศึกษาหรือสถานบันอาชีวศึกษาและเรียนภาคปฏิบัติในสถานประกอบการรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานของรัฐโดยมีสถานประกอบการร่วมการจัดการการศึกษาระบบทวิภาคี และ ตามประกาศคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เรื่อง มาตรฐานการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศสำนักงานคณะกรรมการการ

อาชีวศึกษา เรื่อง หลักเกณฑ์การฝึกงานหลักสูตรการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพในสถานประกอบการ พ.ศ. ๒๕๖๕

วิทยาลัยเทคนิคบ้านค่าย ผลงานเด่น

- จัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ทุกสาขาวิชา ทุกชั้นปี ร่วมกับสถานประกอบการไม่น้อยกว่า ๓๐๐ แห่ง
- ศูนย์อาชีวศึกษาทวิภาคีเขตพื้นที่ ภาคตะวันออก ๒ (ชลบุรี ระยอง ฉะเชิงเทรา)
- ศูนย์ความเป็นเลิศด้านอาชีวศึกษา (Excellent Center) สาขาเทคนิคเครื่องกลเรือ
- ศูนย์ทดสอบสมรรถนะคุณวุฒิวิชาชีพ (สาขาวิชาชีพอุตสาหกรรมก่อสร้างและผังเมือง / สาขาวิชาชีพบริการอุตสาหกรรม)
- รางวัลความร่วมมือในการจัดการศึกษาดีเด่น China Asean ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน
- รางวัลสถาบันช่างฝีมือสมัยใหม่ ระดับ มณฑลกว่างซีจ้วง สาธารณรัฐประชาชนจีน
- รางวัลสถานศึกษาทวิภาคี ระดับ ดีเด่น

วิทยาลัยเทคนิคบ้านค่าย

หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) พุทธศักราช ๒๕๖๒ (ปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๕)

ประเภทวิชา	สาขาวิชา	สาขางาน
ช่างอุตสาหกรรม	ช่างยนต์	ยานยนต์
	ช่างกลโรงงาน	เครื่องมือกล
		ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์
	ช่างซ่อมบำรุง	ช่างซ่อมบำรุงอุตสาหกรรม
	ช่างอิเล็กทรอนิกส์	ช่างอิเล็กทรอนิกส์
	ช่างไฟฟ้ากำลัง	ไฟฟ้ากำลัง
	ช่างก่อสร้าง	ก่อสร้าง
	ช่างเชื่อมโลหะ	โครงสร้าง
พาณิชยกรรม	คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	คอมพิวเตอร์ธุรกิจ
	ธุรกิจค้าปลีก	ธุรกิจอาหารและบริการ
	การบัญชี	การบัญชี
	โลจิสติกส์	โลจิสติกส์
อุตสาหกรรม การท่องเที่ยว	การโรงแรม	การโรงแรม

วิทยาลัยเทคนิคบ้านค่าย

หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) พุทธศักราช ๒๕๖๓ (ปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๕)

ประเภทวิชา	สาขาวิชา	สาขางาน
ช่างอุตสาหกรรม	เทคนิคเครื่องกล	เทคนิคยานยนต์
	เทคนิคการผลิต	แม่พิมพ์โลหะ
		ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์
	เทคนิคอุตสาหกรรม	อุตสาหกรรมการผลิต
	อิเล็กทรอนิกส์	อิเล็กทรอนิกส์อุตสาหกรรม
	แมคคาทรอนิกส์ และ หุ่นยนต์	แมคคาทรอนิกส์และหุ่นยนต์
	ช่างไฟฟ้ากำลัง	ไฟฟ้ากำลัง
	ช่างก่อสร้าง	ก่อสร้าง
พาณิชยนาวิ	เทคนิคเครื่องกลเรือ	เทคนิคเครื่องกลเรือ
เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร	เทคโนโลยีสารสนเทศ	นักพัฒนาระบบสมองกลฝังตัวและไอ โอที
บริหารธุรกิจ	เทคโนโลยีธุรกิจดิจิทัล	เทคโนโลยีธุรกิจดิจิทัล
	การจัดการโลจิสติกส์และ ซัพพลายเชน	การจัดการคลังสินค้า
	การตลาด	การตลาด
อุตสาหกรรม การ ท่องเที่ยว	การโรงแรม	งานบริการอาหารและเครื่องดื่ม

วิทยาลัยเทคนิคบ้านค่าย

ระดับ ปริญญาตรี หลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต สายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ (ทล.บ.)

สาขาวิชา	หมายเหตุ
สาขาวิชาเทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์ (ต่อเนื่อง) (หลักสูตรใหม่ พุทธศักราช ๒๕๖๖)	

๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ดวงฤทัย โฮมไชยยะวงศ์ (๒๕๕๗) ได้ทำงานวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นการโค้ชและการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะครูประถมศึกษาของนักศึกษาวิชาชีพครู การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) พัฒนาและหาประสิทธิภาพรูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นการโค้ชและการดูแลให้ คำปรึกษาแนะนำเพื่อส่งเสริมสมรรถนะครู ประถมศึกษาของนักศึกษาวิชาชีพครู ๒) ศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการเรียนการสอนที่เน้น การโค้ชและการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ และ ๓) ขยายผลรูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นการโค้ชและการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นนักศึกษาชั้นปี ที่ ๓ สาขาวิชาการประถมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรจำนวน ๒๐ คน ภาคการศึกษาปลายปีการศึกษา ๒๕๕๗ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย รูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นการโค้ชและการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ คู่มือการใช้รูปแบบแผนการสอน แบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับ สมรรถนะครูประถมศึกษาแบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้แบบประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้แบบประเมินคุณลักษณะเฉพาะของครู ประถมศึกษาแบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นของนักเรียนที่เป็นนักศึกษาวิชาชีพครู แบบสอบถามความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อการใช้รูปแบบการเรียนการสอน และแบบบันทึกความคิดเห็นที่มีต่อการใช้รูปแบบการเรียนการสอน (Journal Writing) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที่แบบไม่อิสระ(t - test for dependent samples) และ การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า ๑. รูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นการโค้ชและการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อส่งเสริมสมรรถนะครู ประถมศึกษาของนักศึกษาวิชาชีพครูมีชื่อว่า “3P-CA Model” มีองค์ประกอบ ได้แก่ ๑) หลักการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการสร้างความรู้การเผชิญสถานการณ์ การศึกษาจากตัวอย่าง และการฝึกปฏิบัติร่วมกับการพัฒนาวิชาชีพด้วยการโค้ชและการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำอย่างต่อเนื่องจากผู้เชี่ยวชาญ นำไปสู่การส่งเสริมสมรรถนะครูประถมศึกษา ๒)วัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะครู ประถมศึกษาของนักศึกษาวิชาชีพครู ในด้านความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนรู้และคุณลักษณะเฉพาะของครูประถมศึกษา ๓)กระบวนการจัดการเรียนรู้ประกอบด้วย ๔ ขั้น คือ ๑) ขั้นเตรียมความพร้อม (Preparing: P) ๒) ขียนเสนอความรู้หรือทักษะ (Presenting Knowledge or Skills: P) ๓) ขียนปฏิบัติ (Practicing: P) ขั้นสรุปและประยุกต์ใช้ (Concluding and Applying: CA) ๔) การวัดและประเมินผล ๓ ด้าน คือ ด้านความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะครู ประถมศึกษาด้านความสามารถในการจัดการเรียนรู้ และด้านคุณลักษณะเฉพาะของครูประถมศึกษา และ ๕) เงื่อนไขสำคัญในการนำรูปแบบการเรียนการสอนไปใช้ประกอบด้วย ๓ ด้าน คือ ด้านผู้สอน มีความเข้าใจองค์ประกอบของรูปแบบการเรียนการสอน และกระบวนการต่างๆ ทุกขั้นตอน มีความรู้ ในด้านวิธีสอนที่ใช้ในรูปแบบการเรียนการสอน มีความเชี่ยวชาญในรายวิชาที่สอนเป็นอย่างดี เป็นตัวอย่างที่ดีในการจัดการเรียนรู้และ คุณลักษณะเฉพาะ การเป็นครูประถมศึกษา มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการโค้ชและการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ

ด้านอาจารย์พี่เลี้ยง มีความรู้ ประสบการณ์ และเป็นตัวอย่างที่ดีในการจัดการเรียนรู้และคุณลักษณะเฉพาะของครู ประถมศึกษา มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการโค้ชและการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ และด้านผู้เรียน มีความเข้าใจใจองค์ประกอบของรูปแบบการเรียนการสอนและกระบวนการต่างๆ ทุกขั้นตอน มีความเข้าใจเกี่ยวกับการโค้ชและการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ โดยพบว่ารูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นการโค้ชและการดูแลให้ คำปรึกษาแนะนำมีประสิทธิภาพเท่ากับ ๘๓.๙๖/๘๓.๓๘

ธัญพร ชื่นกลิ่น (๒๕๕๓) การพัฒนารูปแบบการโค้ช เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของอาจารย์พยาบาล ที่ส่งเสริมทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณของ นักศึกษาพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ ๑) พัฒนารูปแบบการโค้ช เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของอาจารย์พยาบาล ที่ส่งเสริมทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษาพยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข และ ๒) ตรวจสอบประสิทธิภาพเชิงประจักษ์ของรูปแบบการโค้ชที่พัฒนาขึ้น ดำเนินการวิจัยด้วยวิธีการวิจัยและพัฒนา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อาจารย์พยาบาล ๔ คน นักศึกษา พยาบาล ๔๓ คน และผู้บริหาร ๓ คน จากสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จังหวัด เพชรบุรี เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบทดสอบความรู้และแบบประเมินสมรรถนะการโค้ชและการจัดการเรียนรู้ แบบบันทึกและ แบบสังเกตพฤติกรรมการโค้ชและการจัดการเรียนรู้แบบสอบถามและประเด็นการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการโค้ช ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละ การทดสอบค่าทีและการ วิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า ๑. รูปแบบการโค้ชที่ได้รับการพัฒนาถูกเรียกว่า รูปแบบการโค้ชพีพีซีอีซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ ๓ ส่วน คือ ๑) หลักการ และวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้โดยเน้นการสร้างความรู้ด้วยตนเอง ๒) กระบวนการ ๔ ระยะ คือ การเตรียมการ การวางแผน การปฏิบัติการโค้ช และการประเมินผลการโค้ช และ ๓) เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ ได้แก่ ระบบสนับสนุน ทักษะการโค้ช และการติดตามดูแล ๒. การทดลองใช้รูปแบบการโค้ชพีพีซีอีพบว่า สมรรถนะการโค้ชและสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของอาจารย์พยาบาล ที่ส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษาพยาบาลก่อนและหลังการทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ทักษะการคิด อย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษาพยาบาลก่อนและหลังการทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ อาจารย์พยาบาล และผู้บริหารมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด และนักศึกษาพยาบาลมีความคิดเห็นว่าการจัดการเรียนรู้เหมาะสมในระดับมาก

พนัส จันทร์ศรีทอง (๒๕๖๕) ได้ทำงานวิจัยเรื่องการพัฒนาการศึกษา กับ ซอฟต์แวร์ การพัฒนาการศึกษาของประเทศไทย จำเป็นต้องวางแผน กำหนดวิธีปฏิบัติเพื่อให้ผู้ปฏิบัติ สามารถดำเนินการได้ตรงตามความต้องการ และใช้เป็นเครื่องมือแนวทางในการพัฒนาการศึกษาใน หน่วยงานของตนเองได้อย่างมีคุณภาพต่อไปในอนาคต การกำหนดเป้าหมายด้านผู้เรียน เพื่อมุ่งพัฒนา ผู้เรียนทุกคนให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ โดยใช้ทักษะ ๓R ได้แก่ การอ่านออก การเขียนได้

และการคิดเลขเป็น และ ๘C ได้แก่ ทักษะการสร้างสรรค์ ทักษะทางด้านเทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ ทักษะทางด้านความสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรม ทักษะทางการสื่อสาร ทักษะในการสร้าง ความร่วมมือ ทักษะในการเผชิญวิกฤตและการแก้ปัญหา ทักษะการเรียนรู้อย่างไม่หยุดนิ่ง และ ทักษะ วิชาชีพเชิงลึก ซึ่งเป้าหมายของการจัดการศึกษา คือ ประชากรทุกคนเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพและมี มาตรฐานอย่างทั่วถึง ผู้เรียนทุกคนทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานอย่าง เท่าเทียม การนำซอฟต์แวร์เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาสามารถทำให้เกิดการขยาย เผยแพร่ สืบต่อค่านิยม วัฒนธรรมได้ ซึ่งพลังของซอฟต์แวร์นั้นขึ้นอยู่กับความสามารถในการกำหนด ความชอบของผู้อื่นโดยการให้ความรู้ผ่านรูปแบบการศึกษาที่เป็นระบบแบบแผน และอาจเป็นหนึ่งใน เครื่องมือที่สำคัญที่สุดระดับโลกในการเปลี่ยนแปลงสิ่งที่คนอื่นทำ หรือสามารถกำหนดสิ่งที่พวกเขา ต้องการจะทำได้ เกิดเป็นรูปแบบของบุคคลที่ต้องเป็นผู้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้เท่าทันโลก สามารถ เรียนรู้ได้ตลอดชีวิต และเป็นบุคคลแห่งศตวรรษที่ ๒๑ หรือศตวรรษหน้าซึ่งจำเป็นต้องมีจริยธรรม คุณธรรม โดยแสดงให้เห็นถึงความโดดเด่นทางศีลธรรมควบคู่ไปด้วย เพื่อแสดงให้เห็นถึงการรักษาและ สืบทอดความเจริญรุ่งเรืองของประเทศผ่านการศึกษได้อย่างยั่งยืนต่อไป

อุทิศ ดวงผาสุก (๒๕๖๐) ได้ทำงานวิจัยเรื่อง การบริหารโดยการโค้ชเพื่อการพัฒนาองค์การ บทความเรื่องการบริหารโดยการโค้ชเพื่อการพัฒนาองค์การ ผู้เขียนได้รวบรวมจากองค์ความรู้ที่มีอยู่ทั้งในประเทศ และต่างประเทศโดยนำมาเรียบเรียงและประยุกต์ทดลองใช้โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการโค้ชโดยผู้บริหารหรือ หัวหน้างาน เพื่อให้ทราบถึงบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารหรือหัวหน้างานในการเป็นโค้ชที่ไม่ได้มุ่งเน้นเพียงวิธีการสอนงาน หรือการออกคำสั่ง แต่เปลี่ยนเป็นการบริหารบุคลากรในองค์การด้วยวิธีการโค้ช โดยมีรูปแบบการบริหารที่ต่างไปจากเดิม กล่าวคือการโค้ชคือวิธีการสอนงานด้วยการถามคำถามเพื่อให้ผู้รับการโค้ชคิดและหาคำตอบตามวิถีทางที่เขาเลือกเพื่อบรรลุ จุดประสงค์ผู้บริหารที่ทำหน้าที่โค้ชจะต้องมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมในหลายๆด้าน มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจแรงบันดาลใจเพื่อดึงศักยภาพของผู้รับการโค้ชออกมา ผู้รับหน้าที่โค้ชมีหน้าที่กำหนดกรอบการสนทนา และการถามคำถาม ส่วนเนื้อหาในบทสนทนาจะต้องเป็นของผู้รับการโค้ชและเป็นผู้กำหนดจุดประสงค์ โดยมีผู้ที่ทำหน้าที่โค้ชเป็นผู้สนับสนุน ผู้รับการ โค้ชจะต้องรับรู้ถึงสถานการณ์ปัจจุบันจากการตอบคำถาม และมีข้อตกลงในการเลือกแนวทางร่วมกัน ผู้รับการโค้ชจะต้อง ตัดสินใจตามวิธีการหรือแนวทางที่เขาเลือกและผู้ที่ทำหน้าที่โค้ชจะเป็นผู้กำหนดการตรวจสอบ การติดตาม และการประเมินผล โดยได้รับความสมัครใจจากผู้รับการโค้ช ในปัจจุบันการโค้ชจึงมีส่วนสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในองค์การเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้เมื่อบุคลากรพัฒนาตนเอง องค์การก็จะพัฒนาไปด้วยระบบการทำงานจะค่อยๆ ปรับเปลี่ยนจนถึงการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การ ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์ก็คือทุกคนในองค์การนั่นเอง

บทที่ ๓

การดำเนินการวิจัย

การพัฒนาระบบโค้ช ด้วย GROW Model แบบSoft Power เพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ได้ดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากร

นักศึกษาระดับชั้นปวส.๑ วิทยาลัยเทคนิคบ้านค่าย

กลุ่มตัวอย่าง

นักศึกษาระดับชั้นปวส.๑ แผนกวิชาไฟฟ้า แผนกวิชาเทคนิคการผลิต ที่เรียนในรายวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการอาชีพ วิทยาลัยเทคนิคบ้านค่ายจำนวนทั้งสิ้น ๖๐ คน

การสุ่มตัวอย่างเฉพาะเจาะจง (purposive sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม ๑ ชุด ดังนี้

แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อพัฒนาระบบโค้ช ด้วย GROW Model แบบSoft Power เพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้แจกแบบสำรวจกับกลุ่มตัวอย่างและเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งเป็นนักศึกษาระดับชั้นปวส.๑ แผนกวิชาเทคนิคเครื่องกล แผนกวิชาไฟฟ้า วิทยาลัยเทคนิคบ้านค่ายจำนวนทั้งสิ้น ๖๐ คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

๑.เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ผู้วิจัยได้นำมาแจกแจงความถี่ของคำตอบแต่ละข้อ ด้วยการลงรหัสคำตอบในแต่ละข้อ ให้เป็นตัวเลขประจำแบบสอบถามทั้งหมด เพื่อเตรียมนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

๒.นำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วกรอกลงในแบบฟอร์มการลงรหัสทั่วไป (general coding form) ซึ่งเป็นการเตรียมข้อมูลเพื่อส่งไปบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ และวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรม Microsoft Excel

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

๑. การวิเคราะห์คุณลักษณะของนักวิชาการของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง สังกัด และลักษณะงาน ใช้การวิเคราะห์หาความถี่และค่าร้อยละ

๒. การวิเคราะห์ความพึงพอใจเพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักศึกษาที่เรียนการพัฒนาระบบโค้ช ด้วย GROW Model แบบSoft Power เพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และร้อยละ การวิเคราะห์ค่าสถิติทั้งหมด ใช้โปรแกรม Microsoft Excel ในการวิเคราะห์ เมื่อคำนวณค่าต่างๆข้างต้นแล้ว จึงนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง ในการแปลความโดยใช้ลำดับขั้นการประมาณค่า(Likert Scale) ดังนี้คือ

๔.๕๐ - ๕.๐๐ หมายถึง พึงพอใจมากที่สุด หรือพึงพอใจในเกณฑ์สูงมาก

๓.๕๐ - ๔.๔๙ หมายถึง พึงพอใจมาก หรือพึงพอใจในเกณฑ์มาก

๒.๕๐ - ๓.๔๙ หมายถึง พึงพอใจปานกลาง หรือพึงพอใจในเกณฑ์ปานกลาง

๑.๕๐ - ๒.๔๙ หมายถึง พึงพอใจน้อย หรือพึงพอใจในเกณฑ์ต่ำ

๑.๐๐ - ๑.๔๙ หมายถึง พึงพอใจน้อยมาก หรือพึงพอใจในเกณฑ์ต่ำมาก

ระยะเวลาในการวิจัย

ตั้งแต่วันที่ ๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๒๘ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามนำมาแจกแจงความถี่ของคำตอบแต่ละข้อ ด้วยการลงรหัสคำตอบในแต่ละข้อ ให้เป็นตัวเลขประจำแบบสอบถามทั้งหมด เพื่อเตรียมนำไปวิเคราะห์ข้อมูลและนำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วกรอกลงในแบบฟอร์มการลงรหัสทั่วไป (general coding form) ซึ่งเป็นการเตรียมข้อมูลเพื่อส่งไปบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ และวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรม Microsoft Excel

ผลการวิจัย

จากการศึกษาการพัฒนากระบวนทัศน์ ด้วย GROW Model แบบSoft Power เพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ของกลุ่มตัวอย่าง ครูผู้สอนออกแบบกิจกรรมการสอนการสอนด้วยโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และผู้สอนสอนด้วยระบบโค้ชด้วย GROW Model และครูผู้สอนถ่ายทอดความรู้แบบ Soft Power

ผลของการศึกษาความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่าง ที่เรียนด้วยระบบโค้ช ด้วย GROW Model แบบSoft Power เพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ดังตารางที่ ๑

ตารางที่ ๑ ผลของการศึกษาความพึงพอใจของผลของการศึกษาความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่าง ที่เรียนด้วยระบบโค้ช ด้วย GROW Model แบบSoft Power เพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ด้านวิชาการ

รายการ	ผลการวิเคราะห์		ระดับความพึงพอใจ
	$\bar{X}$	SD	
๑.๑ เนื้อหาการเรียนเพิ่มเติมเหมาะสมกับหลักสูตรในแผนกวิชาฯ	๔.๓๔	๐.๕๓	มาก
๑.๒ เนื้อหาการเรียนเพิ่มมีความทันสมัยในศตวรรษที่ ๒๑	๔.๕๖	๐.๕๔	มากที่สุด
๑.๓ รายวิชาเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน	๔.๕๘	๐.๕๓	มากที่สุด
๑.๔ รายวิชามีประโยชน์ต่อการฝึกอาชีพ และเรียนต่อ	๔.๓๗	๐.๖๓	มาก
รวม	๔.๕๒	๐.๕๔	มากที่สุด

จากตารางที่ ๑ ผลของการศึกษาความพึงพอใจของผลของการศึกษาความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่าง ที่เรียนด้วยระบบโค้ช ด้วย GROW Model แบบSoft Power เพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ด้านวิชาการ มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดที่ระดับค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๔.๕๒$, $SD = ๐.๕๔$)

ตารางที่ ๒ ผลของการศึกษาความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่าง ที่เรียนด้วยระบบโค้ช ด้วย GROW Model แบบSoft Power เพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ด้านครูผู้สอน Soft Power

รายการ	ผลการวิเคราะห์		ระดับความพึงพอใจ
	$\bar{X}$	SD	
๒.๑ ครูผู้สอนมีการเตรียมการสอนมาเป็นอย่างดี	๔.๓๙	๐.๕๓	มาก
๒.๒ ครูผู้สอนสามารถถ่ายทอดความรู้ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ในเนื้อหาวิชารูปแบบโค้ช	๔.๕๘	๐.๕๔	มากที่สุด
๒.๓ ครูผู้สอนมีความรู้ในรายวิชาเป็นอย่างดี	๔.๗๘	๐.๕๓	มากที่สุด
๒.๔ ครูผู้สอนมีความเป็นกันเองและรับฟังความคิดเห็น	๔.๖๗	๐.๓๓	มากที่สุด
๒.๕ ครูผู้สอนติดตามและเพิ่มเติมหลักสูตรที่มีประโยชน์อย่างสม่ำเสมอ	๔.๕๔	๐.๕๖	มากที่สุด
๒.๖ ครูผู้สอนให้กำลังใจและไม่เคยกล่าวคำดูถูกผู้เรียน	๔.๕๗	๐.๑๓	มากที่สุด
๒.๗ ครูผู้สอนให้ความเสมอภาคกับผู้เรียน	๔.๖๘	๐.๓๒	มากที่สุด
๒.๘ ครูผู้สอนพูดจาไพเราะและไม่เคยพูดคำหยาบ	๔.๘๗	๐.๕๕	มากที่สุด
๒.๙ ครูผู้สอนพูดกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความสุขให้เห็นค่าในตนเอง และเห็นคุณค่าถึงอนาคตตนเอง	๔.๕๖	๐.๔๓	มากที่สุด
รวม	๔.๗๕	๐.๒๕	มากที่สุด

จากตารางที่ ๒ ผลของการศึกษาความพึงพอใจของผลของการศึกษาความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่าง ที่เรียนด้วยระบบโค้ช ด้วย GROW Model แบบSoft Power เพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ด้านครูผู้สอน Soft Power มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๔.๗๕$, SD = ๐.๒๕)

ตารางที่ ๓ ผลของการศึกษาความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่าง ที่เรียนด้วยระบบโค้ช ด้วย GROW Model แบบSoft Power เพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ด้านวิธีการสอน และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ระบบโค้ชด้วย GROW Model แบบ Soft Power

รายการ	ผลการวิเคราะห์		ระดับความพึงพอใจ
	$\bar{X}$	SD	
๓.๑ มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้	๔.๓๓	๐.๕๓	มาก
๓.๒ มีการใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้	๔.๔๖	๐.๕๔	มาก
๓.๓ ใช้เทคนิคและวิธีการสอนที่หลากหลาย	๔.๔๘	๐.๕๓	มาก
๓.๔ มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาความคิด ได้อภิปรายซักถาม	๔.๓๓	๐.๖๑	มาก
๓.๕ มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง	๔.๔๖	๐.๕๓	มาก
๓.๖ มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการค้นคว้าและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง	๔.๔๘	๐.๕๔	มาก
๓.๗ ครูผู้สอนมีการชี้แจงเป้าหมายของการเรียนในหัวข้อต่างๆ (Goal)	๔.๘๓	๐.๕๑	มากที่สุด
๓.๘ ครูผู้สอนมีแถลงถึงสภาพความเป็นจริง ข้อเท็จจริง สภาพปัจจุบัน (Reality)	๔.๗๖	๐.๓๔	มากที่สุด
๓.๙ ครูผู้สอนมีการชี้แนะทางเลือกในการทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และประสบความสำเร็จในกิจกรรมนั้นๆ (Option)	๔.๖๓	๐.๒๔	มากที่สุด
๓.๑๐ ครูผู้สอนมีการประชุมกลุ่มย่อย เพื่อพูดคุยการวางแผนงาน เช่น ลงมือทำขั้นตอนอะไรบ้าง คุณคิดว่าจะทำเมื่อไหร่ คุณต้องการสนับสนุนอะไรบ้าง (Will)	๔.๕๖	๐.๓๓	มากที่สุด
รวม	๔.๗๑	๐.๓๔	มากที่สุด

จากตารางที่ ๓ ผลของการศึกษาความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่าง ที่เรียนด้วยระบบโค้ช ด้วย GROW Model แบบSoft Power เพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ด้านวิธีการสอนและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ระบบโค้ชด้วย GROW Model แบบ Soft Power มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๔.๗๑$,SD = ๐.๓๔)

ตารางที่ ๔ สรุปผลของการศึกษาความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่าง ที่เรียนด้วยระบบโค้ช ด้วย GROW Model แบบSoft Power เพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑

รายการ	ผลการวิเคราะห์		ระดับความพึงพอใจ
	$\bar{X}$	SD	
๑. ด้านวิชาการ	๔.๕๒	๐.๕๔	มากที่สุด
๒. ด้านครูผู้สอน	๔.๗๕	๐.๒๕	มากที่สุด
๓. ด้านวิธีการสอนและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยระบบโค้ช ด้วย GROW Model แบบSoft Power	๔.๗๑	๐.๓๔	มากที่สุด
รวม	๔.๖๖	๐.๓๘	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔ ผลของการศึกษาความพึงพอใจของกลุ่มนักศึกษาที่ของกลุ่มตัวอย่าง ที่เรียนด้วยการพัฒนาระบบโค้ช ด้วย GROW Model แบบSoft Power เพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ทั้ง ๓ ด้าน ประกอบด้วย ด้านวิชาการ ด้านครูผู้สอน ด้านวิธีการสอนและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ระบบโค้ช ด้วย GROW Model แบบSoft Power ที่ครูผู้สอนออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้การสอนนั้น ผลปรากฏว่ามีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = ๔.๖๖, SD = ๐.๓๘)

บทที่ ๕

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุปการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

๑. เพื่อศึกษาการพัฒนากระบวนทัศน์ด้วยGROWModelแบบ Soft Power เพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑

รูปแบบพัฒนากระบวนทัศน์ด้วยGROWModelแบบ Soft Power เพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ กิจกรรมการจัดการเรียนรู้แบบให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง กระตุ้นการเรียนรู้ด้วยทัศนคติเชิงบวก ให้ผู้เรียนได้รู้สึกถึงคุณค่าด้วยตนเอง และมีกำลังใจที่จะเรียนรู้ อย่างเห็นคุณค่าด้วยตนเอง ภายใต้กิจกรรมการควบคุมการเรียนรู้ของครู อย่างไม่หยุดนิ่ง ครูผู้สอนสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ศึกษาการเรียนรู้ทางด้านต่างๆในรูปแบบออนไลน์ เช่น เว็บไซต์ของกรมพัฒนาฝีมือออนไลน์

๒. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักศึกษาที่เรียนรูปแบบการพัฒนากระบวนทัศน์ด้วยGROWModelแบบ Soft Power เพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑

ผลของการศึกษาความพึงพอใจของกลุ่มนักศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ทั้ง ๓ ด้าน ประกอบด้วย ด้านวิชาการ ด้านครูผู้สอนที่มีคุณลักษณะแบบ SoftPower และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้านวิธีการสอน และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยระบบโค้ช ด้วย GROW Model แบบSoft Power ผลปรากฏว่ามีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับ ($\bar{X} = 4.66, SD = 0.38$) โดยผู้ตอบแบบประเมินมีความพึงพอใจด้าน ครูผู้สอน มากที่สุดที่ระดับค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.75, SD = 0.25$) และผู้ตอบแบบประเมินมีความพึงพอใจด้านวิชาการ น้อยที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.52, SD = 0.54$)

การอภิปรายผลการวิจัย

หลักการสำคัญของการศึกษาระบบโค้ชด้วย GROW Model แบบSoft Power แบ่งเป็น ๒ ประการ คือการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยระบบโค้ช ด้วย GROW Model เรียนรู้เพื่อให้สามารถเข้าใจปัญหาของชีวิตและสังคมในปัจจุบัน และปรับตัวให้อยู่ในสังคมได้อย่าง เป็นสุขเด็กเป็นส่วนสำคัญในกระบวนการเรียนการสอน ยึดเด็กเป็นศูนย์กลาง (Child-centered)ประสบการณ์ย่อมเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ โดยอาศัยการเรียนรู้จาก วิธีการแก้ปัญหา (Problem Solving Method) เป็นสำคัญครูไม่ใช่ผู้บังคับหรือออกคำสั่ง แต่จะทำหน้าที่ในการให้คำแนะนำและคำปรึกษา การศึกษาเป็นเครื่องมือที่จะสร้างความร่วมมือกัน รู้จัก การทำงานเป็นหมู่คณะความเป็นประชาธิปไตยจะเป็นตัวกระตุ้น อันจะก่อให้เกิดความมี เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น และการดำรงบุคลิกภาพของคน ถือว่าเป็นเงื่อนไขสำคัญที่มีต่อความ เจริญงอกงาม

และการจัดการเรียนการสอน ของครูผู้สอนที่มีลักษณะแบบSoft Power หรือพลังแห่งความอ่อนโยน ภาพลักษณ์และบทบาทของครูผู้สอนมีผลอย่างมากที่จะถ่ายทอดความรู้ และดำเนินกิจกรรม ถ้าครูชอบบังคับ คัดโทษ ตั้งเงื่อนไข ตั้งเป้าหมาย ผู้เรียนจะต่อต้านไม่ชอบ เป็นปฏิกิริยาต่อการเรียนรู้ของเด็ก เพราะฉะนั้น ถ้าครูมีคุณลักษณะแบบSoftpower พลังแห่งความอ่อนโยน ช่วยให้การถ่ายทอดความรู้และการดำเนินการจัดกิจกรรม เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมาย อันนำมาซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น ของหน่วยการเรียนรู้ต่างๆ ถือว่าเป็นประโยชน์ทางการจัดการศึกษาอย่างยิ่ง

นักศึกษาในกลุ่มตัวอย่าง ได้ศึกษาหาความรู้อย่างอิสระ โดยครูมีบทบาทการเป็นผู้แนะนำแนวทางช่องทาง เพื่อให้การศึกษานั้นๆไม่หยุดนิ่ง และสามารถต่อเนื่องสืบไปใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน และการฝึกงานในสถานประกอบการได้

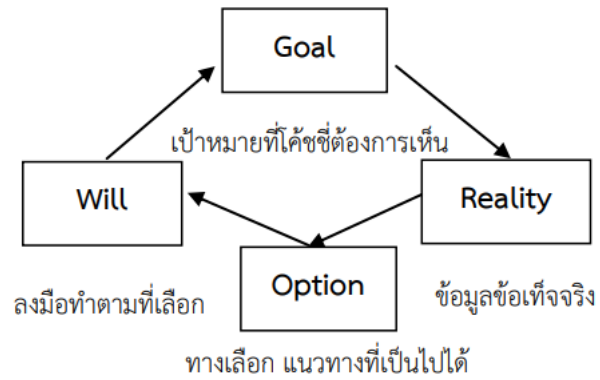
ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

๑. ควรเพิ่มเติมด้านวิชาการที่เรียนในรูปแบบระบบโค้ช มากขึ้น
๒. ควรมีการอบรมให้ครูได้เรียนรู้ในรูปแบบการสอนแบบโค้ช เพื่อสอนได้ในหลากหลายวิชา
๓. ครูผู้สอนควรมี Soft Power ในทุกสาขาวิชา
๔. ควรเพิ่มสมรรถนะนักศึกษา ทุกสาขาวิชา ด้วยเทคโนโลยีและด้านภาษา

บรรณานุกรม/เอกสารอ้างอิง

- [1] เฉลิมลาภ ทองอาจ.(2544) การจัดการศึกษาตามปรัชญาพัฒนาการนิยม (Progressive Education). [online]. บทความเข้าถึงได้ที่ <https://www.kroobannok.com/54487> [20 สิงหาคม 2565]
- [2] ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. การใช้ SPSS เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล. [online]. แหล่งที่เข้าถึง: <http://www.watpon.com/spss/>
- [3] บุญชม ศรีสะอาด.(2553). การวิจัยเบื้องต้น.พิมพ์ครั้งที่8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น
- [4] พันธ์ จันทร์ศรีทอง (2565) การพัฒนาการศึกษา กับซอฟต์แวร์ ครุศาสตร์สาร | Journal of Educational Studies คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก
- [5] พนม เกตุมาน. สุขใจกับลูกวัยรุ่น. บริษัทแปลน พับลิชชิง จำกัด, กรุงเทพฯ: 2535
- [6] มงคล จิตรโสภิน (2565) การพัฒนาระบบโค้ชด้วย GROW Model เพื่อพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยในการออกแบบงานวิจัย[online]. เข้าถึงบทความได้ที่ <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/sujthai/article/view/258288/176106>
- [7] มารุต พัฒนาผล (2567) การโค้ชเพื่อการรู้คิด (Cognitive Coaching). – กรุงเทพฯ : จรัสสินทวงค์การพิมพ์, 2567. 375 หน้า.
- [8] วิจารย์ พานิช. (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21.กรุงเทพฯ : มูลนิธิสดศรี- สฤษดิ์วงศ์.
- [9] วิชัย วงษ์ใหญ่. (2562). กระบวนการโค้ชเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน [online]. เข้าถึงบทความได้ที่ <http://www.curriculumandlearning.com/upload/Books/Coaching%20process>
- [10] อุมพร รังสิยานนท์. (2564). การพัฒนารูปแบบการ Coach แบบ GPAC-Net Model ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของครูผู้รับการโค้ชในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร [online]. บทความเข้าถึงได้ที่ https://krustation.com/academic_research049/

ภาคผนวก



ภาพนักศึกษาทำPortfolio เพื่อสร้างตัวตนที่ชัดเจน ในการแสดงออกเพื่อให้เห็นเป้าหมายของชีวิต



ภาพครูรับฟังข้อเท็จจริงเกี่ยวกับ หลักสูตรการอบรม เพื่ออธิบายถึงจุดประสงค์หลักของการอบรม



ภาพครูอธิบายช่องทาง ที่ผู้เรียนจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้



ภาพครู ประชุมกลุ่มย่อย เพื่อรับฟังสภาพปัญหาของการเรียนรู้ เพื่อเปิดใจ และมีแนวทางการแก้ไข
ปัญหาที่หลากหลาย

ประวัติและผลงานสำคัญ



นางสาวปาณิสรา จ่างจิตร ตำแหน่งครู ข้าราชการ วิทยาลัยเทคนิคบ้านค่าย

ภูมิลำเนา การศึกษา การศึกษาดูงาน

ภูมิลำเนา จังหวัดระยอง

ปริญญาโท สาขาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ (คอม) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนคร

เหนือ กรุงเทพมหานคร

ปริญญาตรี สาขาคอมพิวเตอร์ศึกษา (คบ.) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จันทบุรี

การศึกษาดูงาน ประเทศ ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ จีน

ประวัติการทำงาน

ปี 2565-ปัจจุบัน ตำแหน่ง ครู คศ.2 วิทยาลัยเทคนิคบ้านค่าย ระยอง

ปี 2564-2565 ตำแหน่ง ครู คศ.1 วิทยาลัยสารพัดช่างลำปาง ลำปาง

ปี 2559-2564 ตำแหน่ง ครู คศ.1 วิทยาลัยพัฒนวิชาการอินทราชัย กรุงเทพมหานคร

ปี 2551-2559 ตำแหน่ง พนักงานราชการครู วิทยาลัยเทคนิคบ้านค่าย จังหวัดระยอง

ปี 2549-2551 ตำแหน่งครูอัตราจ้าง วิทยาลัยเทคนิคบ้านค่าย จังหวัดระยอง

ผลงานสำคัญ

1. วิทยากรเขียนแผนการฝึกอาชีพประจำภาคกลางและภาคตะวันออกในสาขาวิชา โรงแรมและ
สาขาธุรกิจค้าปลีก ร่วมกับบริษัทในเครือ ไมเนอร์กรุ๊ป
2. หัวหน้างานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ดูแลนักศึกษาทวิภาคีทั้งหมด 209 คน ซึ่งได้ร้อยละ 20.8
ผ่านเกณฑ์ของศูนย์ทวิภาคีกำหนด (ร้อยละ 20 ของนักเรียนทั้งหมด)

3. หัวหน้างานความร่วมมือ หน่วยงานภาครัฐเอกชน และสถานประกอบการและหน่วยงานต่างประเทศด้านการจัดการเรียนการสอนระบบทวิวุฒิ
4. ผู้ประสานงานทางด้านความร่วมมือ การจัดการเรียนการสอนระบบทวิวุฒิ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาการจัดการโลจิสติกส์ สาขางานการจัดการคลังสินค้า ร่วมกับ วิทยาลัยผู้เจี้ยนโพลีเทคนิค มณฑลฝูเจี้ยน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน 2 ชั้นปี 2 รุ่น
 - รุ่นที่ 1 นักศึกษา 15 คน ปัจจุบันทั้ง 15 คนฝึกอาชีพในสถานประกอบการเพื่อจบระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพของจีน (3ปี) โดยทางการเงินนิเทศการฝึกอาชีพออนไลน์
 - รุ่นที่ 2 นักศึกษา 12 คน ปัจจุบันทั้ง 12 คนเรียนที่เมืองไทย โดยเรียนออนไลน์จากทางวิทยาลัยที่จีน เป็นการปรับแผน เนื่องในสถานการณ์โรคระบาด โควิด19
5. ผู้ประสานงานทางด้านความร่วมมือ การจัดการเรียนการสอนระบบทวิวุฒิ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศ สาขาแอนิเมชัน ร่วมกับ สถาบันเหอเป่ย เทคโนโลยีมณฑลเหอเป่ย ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน
 - รุ่นที่ 1 นักศึกษา 15 คน ปัจจุบันทั้ง 15 คนเรียนที่เมืองไทย โดยเรียนออนไลน์จากทางวิทยาลัยที่จีน เป็นการปรับแผน เนื่องในสถานการณ์โรคระบาด โควิด19
6. ครูเครือข่ายการสร้างเครื่องมือวัดผลประเมินผลทางการศึกษาแห่งชาติ ด้านอาชีวศึกษา (V-NET)
7. คณะกรรมการจัดการศึกษา P-TECH (Pathways in Technology Early College High School) ร่วมกับบริษัท แอดวานส์ อินโฟ เซอร์วิส (มหาชน) หรือ AIS ในสาขาเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจุบันมีนักศึกษาเข้าร่วมโครงการ 25 คน
8. คณะกรรมการตรวจสอบสื่อดิจิทัล การศึกษาทางไกลผ่านโทรทัศน์ ช่อง 53 ของสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา
9. ผลงานการวิจัย เรื่อง การศึกษารูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิวุฒิ สาขาการจัดการโลจิสติกส์ กรณีศึกษา วิทยาลัยพณิชยการอินทราชัยร่วมกับวิทยาลัยผู้เจี้ยนโพลีเทคนิค เมืองฝูโจว ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ได้รับรางวัล ผลงานวิชาการที่มีผลการประเมินในระดับยอดเยี่ยม The Best Research Project ในงานประชุมวิชาการระดับชาติ สอว.3 วิจัยและนวัตกรรม ครั้งที่ 2 วันที่ 5-6 กันยายน 2562
10. ผู้ประสานงานทางด้านความร่วมมือ การจัดการเรียนการสอนระบบทวิวุฒิ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาเมคคาทรอนิกส์และหุ่นยนต์ ร่วมกับ วิทยาลัยเทคนิคและอาชีวศึกษากว่างซี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ร่วมกับวิทยาลัยการอาชีพบางแก้วฟ้า รุ่นที่ 1 นักศึกษา 22 คน

ประวัติการฝึกอบรมและศึกษาดูงานต่างประเทศ

1. ฝึกอบรมโครงการความร่วมมือระหว่างประเทศร่วมกับผู้เชี่ยวชาญโพลิเทคนิค ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ภายใต้โครงการพัฒนาความร่วมมืออาชีวศึกษาสู่มาตรฐานนานาชาติ สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์ วันที่ 9 ธันวาคม 2561 – 17 มกราคม 2562
2. ฝึกอบรมด้านการพัฒนาสื่อดิจิทัลและอนิเมชัน ณ. Heibei Software Institute มณฑลเหอเป่ย์ เมืองเป่ดิง ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน วันที่ 7-12 พฤษภาคม 2562
3. ฝึกอบรมด้านภาษาและวัฒนธรรมจีน ณ. Chongqing College of Finance and Economics เทชบาลนคร ฉงชิ่ง ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน วันที่ 19-28 ธันวาคม 2562
4. ศึกษาดูงานด้านเทคโนโลยี ณ.บริษัท kakahara Industrail ภายใต้ความร่วมมือของโครงการพัฒนาศักยภาพสู่ความเป็นเลิศ ATP ประเทศญี่ปุ่น วันที่ 8-11 ตุลาคม 2562
5. ศึกษาดูงานด้านเทคโนโลยี ณ.บริษัท Matal tech ภายใต้ความร่วมมือของโครงการพัฒนาศักยภาพสู่ความเป็นเลิศ ATP ประเทศญี่ปุ่น วันที่ 27-31 พฤศจิกายน 2560
6. ศึกษาดูงานด้านความร่วมมือการจัดการเรียนการสอน อาชีวศึกษาระบบทวิภาคีรูปแบบทวิวุฒิร่วมกัน กับวิทยาลัยอาชีวศึกษาและเทคนิคกว่างซี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน วันที่ 27-30 เมษายน 2566
7. เข้าร่วมประชุม สัมมนาและรับรางวัล สถาบันการศึกษาช่างฝีมือสมัยใหม่ในการจัดการอาชีวศึกษาระดับ China Asean ร่วมกับวิทยาลัยอาชีวศึกษาและเทคนิคกว่างซี ณ เมืองหนานหนิง ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน วันที่ 15-17 กันยายน 2566