

แนวทางปฏิบัติที่ดีของโค้ชในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้
ทางวิชาชีพตามต้นแบบ NRRU

THE BEST PRACTICES OF COACH FOR MOTIVATION OF PROFESSIONAL
LEARNING COMMUNITY BY NRRU MODEL

Corresponding author¹
suwat.p@nrru.ac.th

สุวัฒน์ ผาบจันดา¹
Suwat Pabchanda¹

Received: April 23, 2020

Revised: June 6, 2020

Accepted: June 19, 2020

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีจุดประสงค์เพื่อการติดตาม ประเมินผล และรายงานผลกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ 5 โรงเรียนในจังหวัดนครราชสีมาที่ได้รับเงินอุดหนุนจากคุรุสภา มูลนิธิคีนันแห่งเอเชีย และบริษัท เซฟรอนประเทศไทย สํารวจและผลิต จำกัด แนวปฏิบัติที่ดีในการทำหน้าที่โค้ช เรียกว่า NRRU model โดย N คือ Navigator เป็นผู้นำทางชี้แนะความรู้และกระบวนการดำเนินกิจกรรม PLC ส่วน R ตัวแรกคือ Reflector เป็นผู้สะท้อนที่ดีในการให้คำแนะนำในการวิพากษ์แผนการจัดการเรียนรู้ และสะท้อนคิดผลการสังเกตการสอนอย่างสุนทรียสนทนา ส่วน R ตัวที่สองคือ Relaxer เป็นผู้ที่ให้คำแนะนำช่วยครูผ่อนคลายเกิดบรรยากาศความสุขในการทำงาน และเรียนรู้ สุดท้ายคือ U คือ Upgrader เป็นผู้ที่ยกระดับการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน และผู้เรียนได้ผ่านการปรับความรู้ของตนเองให้ทันสมัย การเก็บข้อมูลจากทีม PLC จำนวน 35 ทีม ครู 259 คน และนักเรียน 2,376 คน จาก 5 โรงเรียนในจังหวัดนครราชสีมา ได้แก่ โรงเรียนประชาสามัคคี โรงเรียนเทศบาล 5 (วัดป่าจิตตสามัคคี) โรงเรียนปากช่อง 2 โรงเรียนสีคิ้ว “สวัสดีผดุงวิทยา” และโรงเรียน พงษ์ศิริวิทยา ได้ดำเนินกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาตั้งแต่วันที่ 1 กันยายนถึงเดือนธันวาคม 2562 ผลการสัมฤทธิ์และแบบสำรวจความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64) นอกจากนี้ต้นแบบการโค้ชนี้ยังพบว่าช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพการสอน ความร่วมมือภายในโรงเรียน และส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนได้

คำสำคัญ: ชุมชนแห่งการทางวิชาชีพ, คุรุสภา, โค้ช

¹ผู้ช่วยศาสตราจารย์ โปรแกรมวิชาเคมี คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

ABSTRACT

The purpose of this research is to monitor, evaluate and report the results of community learning activities of the five schools in Nakhon Ratchasima province funded by the Teachers Council of Thailand, Kenan Foundation Asia and Chevron Thailand Exploration and Production Limited. The best practice that could be used as a guideline for coach was “NRRU” model. Where N is a navigator who guides knowledge and process activities for PLCs, the first R is a reflector who reflects and advises learning management plan and results obtained from teaching observations by dialogue, the second R is a relaxer who recommends to help teacher to relax and be happy in working and learning environment, and finally, U is an upgrader who elevates learning management of teachers and learners through modernization of their knowledge. The data were collected from 35 PLC teams, 259 teachers and 2,376 students from 5 schools in Nakhon Ratchasima province, namely Prachasamakkee School, Municipal Five School (Pa Chitta Samakkhi Temple), Pak Chong Two School, Sikhio "Sawat Phadung Witthaya" School and Pongsiri Witthaya School joined the Professional Learning Communities (PLCs) from September to December, 2019. The results of interviews and satisfaction survey forms were rated at a high level (mean = 4.48, S.D. = 0.64). In addition, this coaching model has also been found to improve the overall teaching experience, collaboration within the school and support student achievement.

Keyword: Professional Learning Community, Khurusapha, Coach

บทนำ

การพัฒนา รูปแบบการจัดการเรียนการสอนของครูเพื่อส่งผลกระทบต่อการพัฒนาผู้เรียนผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นนโยบายสำคัญด้านการศึกษาที่คุรุสภาได้ดำเนินการตั้งตั้งแต่ปี พ.ศ. 2559 โดยใช้องค์ความรู้ 5 องค์ประกอบตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของคุรุสภา ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์และคุณค่าร่วมกัน (Share Value and Norm) 2) การให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ของผู้เรียน (Focus on Student Learning) 3) การร่วมแรงร่วมใจ (Collaboration) 4) การเยี่ยมชั้นเรียนและมีผู้เชี่ยวชาญชี้แนะ (Classroom Visit and Expert Advice) และ 5) การสะท้อนผลอย่างสุนทรีย์สนทนา (Reflection Dialogue) มีกระบวนการดำเนินกิจกรรม 3 ขั้นตอนหลัก ดังนี้ 1) การวางแผน (Plan) 2) การปฏิบัติการสอน (การจัดการเรียนรู้) ร่วมกับการเยี่ยมชั้นเรียน (Do) และ 3) การสะท้อนผลอย่างสุนทรีย์สนทนา (See and Reflect) กิจกรรมหลักทั้งประชุมวางแผน (Plan) ปฏิบัติการสอน (Do) และประชุมสะท้อนคิด (See) ควร

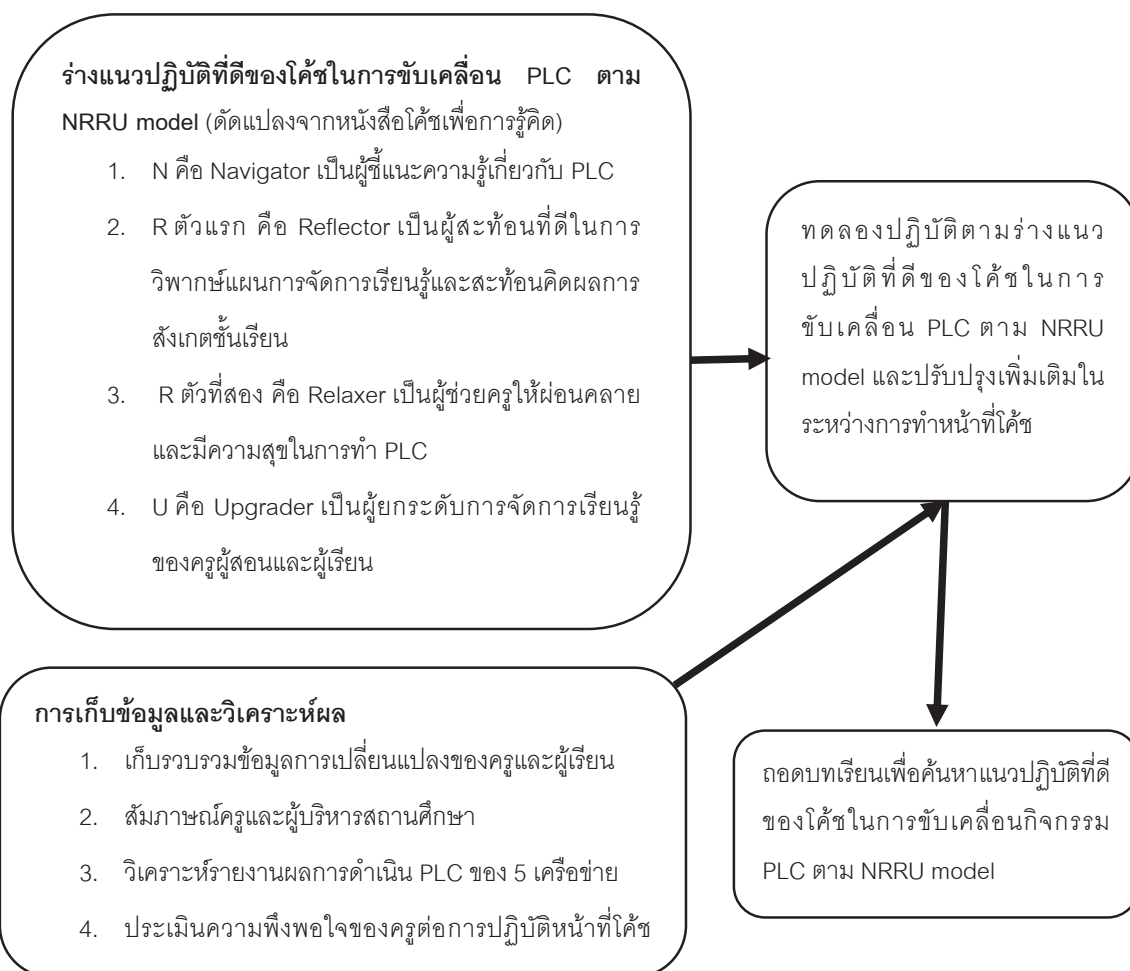
ปฏิบัติอย่างน้อย 3 วงรอบเพื่อสามารถวิเคราะห์ค่าทางสถิติของผลการดำเนินกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (หอสมุดคุรุสภา, 2563)

กระบวนการพัฒนาการสอนของครูที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพช่วยส่งเสริมการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของสมาชิกครูในทีมทั้งความรู้ในเนื้อหาและเทคนิคปฏิบัติการสอนในยุคศตวรรษที่ 21 (Vescio Vicki และคณะ, 2008) คุรุสภาได้เล็งเห็นถึงผลที่เกิดขึ้นจากชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจึงจัดสรรงบประมาณเงินอุดหนุนกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพครูผ่านกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพตั้งแต่นั้นปี พ.ศ.2559 (รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ, 2561) ส่งผลให้เกิดนวัตกรรมของการพัฒนาครูที่สำคัญที่สามารถออกแบบและเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (Laor Sawaengsuk และคณะ, 2019; วรลักษณ์ ชูกำเนิด และคณะ, 2560) โดยผลสำเร็จของการจัดกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย เช่น การมีส่วนร่วม ความสัมพันธ์ทางบวก และการติดตามประเมินผล (วารภรณ์ พระเมืองคง และคณะ, 2562)

แต่อย่างไรก็ตามการให้คำปรึกษาของผู้เชี่ยวชาญภายนอก อาทิเช่น อาจารย์มหาวิทยาลัยหรือศึกษานิเทศก์ เป็นต้น ยังขาดแนวปฏิบัติที่ดีในการทำหน้าที่โค้ชของผู้เชี่ยวชาญในการช่วยขับเคลื่อนกิจกรรม PLC นี้ ดังนั้นในปีงบประมาณ พ.ศ.2562 คุรุสภา ร่วมกับมูลนิธิคีนันแห่งเอเชีย (มูลนิธิคีนันแห่งเอเชีย, 2019) และบริษัท เซฟรอนประเทศไทย สํารวจและผลิต จำกัด (บริษัทเซฟรอนประเทศไทย สํารวจและผลิต จำกัด, 2020) ให้เงินอุดหนุนกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) (คุรุสภา, 2562) ตามคำสั่งสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาที่ 145/2562 เรื่องแต่งตั้งคณะทำงานกำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประจำปี 2562 ได้แต่งตั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์สุวัฒน์ ผาบจันดา สังกัดคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา เป็นคณะทำงานกำกับ ติดตาม และประเมินผลกิจกรรมดังกล่าว โดยมีหน้าที่เพิ่มเติมคือการทำหน้าที่โค้ชในการดำเนินกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแก่โรงเรียนในจังหวัดนครราชสีมา 5 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนประชาสามัคคี โรงเรียนเทศบาล 5 (วัดป่าจิตตสามัคคี) โรงเรียนปากช่อง 2 โรงเรียนสีคิ้ว “สวัสดิ์ผดุงวิทยา” และโรงเรียนพงษ์ศิริวิทยา แต่อย่างไรก็ตามยังไม่มีแนวทางปฏิบัติที่ดีของโค้ชในการช่วยขับเคลื่อนกิจกรรม PLC ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับบริบทของครูและนักเรียนในโรงเรียนแต่ละพื้นที่ ดังนั้นผู้วิจัยจึงร่างแนวปฏิบัติที่ดีของโค้ช เรียกว่า NRRU model และทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมายที่ประกอบด้วยครู และนักเรียนที่ร่วมโครงการนี้จากทั้ง 5 โรงเรียนนี้ จากนั้นประเมินผลการทดลองใช้แนวปฏิบัติของโค้ชผ่านการสัมภาษณ์และการใช้แบบประเมินความพึงพอใจ รายละเอียดและผลจากการใช้แนวปฏิบัติที่ดีของโค้ชตามต้นแบบ NRRU นำเสนอในงานวิจัยนี้ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินผลการใช้ร่างแนวปฏิบัติที่ดีของโค้ชตามแบบ NRRU model ในการช่วยขับเคลื่อนกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับครู นักเรียน และผู้บริหารสถานศึกษา 5 โรงเรียนในจังหวัดนครราชสีมาที่ได้รับเงินอุดหนุนกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562 ของคุรุสภา
2. เพื่อประเมินความพึงพอใจของครูต่อการทำหน้าที่โค้ชตามแบบ NRRU model ในการขับเคลื่อนกิจกรรม PLC โดยการใช้การสัมภาษณ์และแบบประเมินความพึงพอใจ



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

งานวิจัยได้ออกแบบกรอบแนวคิดในการวิจัยดังแสดงในภาพที่ 1 ซึ่งประกอบด้วยกรอบแนวคิดปฏิบัติที่ดีของโค้ชตามแบบ NRRU model ในการช่วยขับเคลื่อนกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การนำร่องฯ ดังกล่าวไปทดลองปฏิบัติ การเก็บข้อมูลเพื่อนำมาปรับปรุงร่างฯ และสุดท้ายหลังการเสร็จสิ้นการดำเนินการลงพื้นที่โรงเรียนเพื่อทำวิจัยได้ถอดบทเรียนเพื่อค้นหาแนวปฏิบัติที่ดีของโค้ชในการขับเคลื่อนกิจกรรม PLC ตาม NRRU model

วิธีดำเนินการวิจัย

ในงานวิจัยนี้แบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 3 ขั้นตอนหลัก ได้แก่

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุวัฒน์ ฝาบจันดา ร่างแนวทางการปฏิบัติที่ดีในการทำหน้าที่โค้ชในการขับเคลื่อนกิจกรรม PLC โดยปรับปรุงจากแนวปฏิบัติโค้ชจากหนังสือการโค้ชเพื่อการเรียนรู้ (วิจัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล, 2558)
2. นำร่างแนวปฏิบัติของโค้ชไปปฏิบัติ และปรับปรุงเพิ่มเติมในระหว่างปฏิบัติ
3. การประเมินผลร่างแนวทางการปฏิบัติที่ดีในการทำหน้าที่โค้ชภายหลังเสร็จสิ้นกิจกรรม PLC โดยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบบันทึกการสังเกตพฤติกรรม และแบบการสัมภาษณ์ครู ผู้เรียน และผู้บริหารสถานศึกษา รายงานผลการดำเนินกิจกรรม PLC ฉบับสมบูรณ์ของโรงเรียน และแบบประเมินระดับความพึงพอใจของครูต่อการปฏิบัติหน้าที่โค้ช

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายในการทำวิจัยนี้ประกอบด้วย ดังนี้

1. **ผู้ทำหน้าที่โค้ช** คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุวัฒน์ ฝาบจันดา ในฐานะคณะทำงานกำกับ ติดตาม และประเมินผลเครือข่ายที่ได้รับเงินอุดหนุนกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประจำปี 2562 ของคุรุสภา
2. **กลุ่มผู้ให้ข้อมูล** ได้แก่ สมาชิกครูในทีม PLC 35 ทีม ครู 259 คน นักเรียน 2,376 คน และผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในจังหวัดนครราชสีมา 5 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนประชาสามัคคี โรงเรียนเทศบาล 5 (วัดป่าจิตตสามัคคี) โรงเรียนปากช่อง 2 โรงเรียนสีคิ้ว “สวัสดิ์ผดุงวิทยา” และโรงเรียนพงษ์ศิริวิทยา

ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย

การลงพื้นที่ทำงานในบทบาทโค้ชของคณะทำงาน กำกับ ติดตาม และประเมินผลเครือข่ายโรงเรียนในจังหวัดนครราชสีมาที่ได้รับเงินอุดหนุนกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของคุรุสภา ในช่วงวันที่ 1 กันยายน 2562 ถึง 25 ธันวาคม 2562 รวมเวลาดลงพื้นที่ 29 วัน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ศึกษาในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่

1. ตัวแปรต้น คือ ร่างแนวปฏิบัติของโค้ชตามแบบ NRRU model ในการขับเคลื่อน PLC
2. ตัวแปรตามประกอบด้วย
 1. การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับครูในด้านจัดการเรียนการสอน การทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และความรู้เกี่ยวกับ PLC
 2. การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับนักเรียนในด้านความเข้าใจเนื้อหา การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียน ทักษะชีวิต การคิด และการแสดงออกทางอารมณ์
 3. การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับผู้บริหารสถานศึกษาในด้านความรู้เกี่ยวกับ PLC การมีส่วนร่วมในกิจกรรม PLC และการรับทราบผลการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับครูและนักเรียนก่อนและหลังกิจกรรม PLC

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการประเมินผลร่างแนวปฏิบัติของโค้ชตามแบบ NRRU model ในการขับเคลื่อน PLC ได้แก่

1. การสังเกตพฤติกรรมของครูในด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันในการปรับแผนการสอน และสะท้อนผลการสังเกตชั้นเรียน ขณะลงพื้นที่ทำงานของโค้ช
2. การสังเกตพฤติกรรมของผู้เรียนในด้านการมีส่วนร่วมในชั้นเรียน ความเข้าใจและประยุกต์ใช้ความรู้ที่เรียน ขณะลงพื้นที่ทำงานของโค้ช
3. การสัมภาษณ์ครู ผู้เรียนและผู้บริหารสถานศึกษาตามประเด็นต่าง ๆ
4. ข้อมูลจากรายงานผลการดำเนินกิจกรรม PLC ฉบับสมบูรณ์ของโรงเรียน
5. การประเมินระดับความพึงพอใจของครูต่อการปฏิบัติหน้าที่โค้ชผ่านแบบประเมินความพึงพอใจ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในงานวิจัยนี้ได้ใช้เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่

1. ร่างแนวปฏิบัติที่ดีของโค้ชตามแบบ NRRU model ในการขับเคลื่อน PLC ดัดแปลงจากหนังสือ การโค้ชเพื่อการรู้คิด (วิจัย วังษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล, 2558)
2. แบบบันทึกผลการสังเกตพฤติกรรมของครู และผู้เรียนขณะลงพื้นที่ทำงานของโค้ช ดัดแปลงจากแบบบันทึกในโครงการ Chevron Enjoy Science (มูลนิธิคีนันแห่งเอเชีย, 2019)
3. แบบการสัมภาษณ์ครู ผู้เรียน และผู้บริหารสถานศึกษาตามประเด็นต่าง ๆ ผ่านการตรวจสอบในโครงการ Chevron Enjoy Science ดัดแปลงจากข้อกำหนดหัวข้อในรายงานผลการดำเนินกิจกรรม PLC ฉบับสมบูรณ์ของโรงเรียนตามรูปแบบที่คุรุสภากำหนด

4. รายงานผลการดำเนินกิจกรรม PLC ฉบับสมบูรณ์ของโรงเรียนตามรูปแบบที่คุรุสภากำหนด
5. แบบประเมินระดับความพึงพอใจของครูต่อการปฏิบัติหน้าที่ได้ช ปรับปรุงเพิ่มเติมจากแบบประเมินความพึงพอใจออกแบบโดยที่ปรึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิของโครงการกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประจำปี 2562 ของคุรุสภา

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประเมินผลร่างแนวการปฏิบัติหน้าที่ที่ดีของโค้ชตาม NRRU model ภายหลังการลงพื้นที่ของคณะทำงานฯ เสร็จสิ้นโดยใช้ค่าทางสถิติ คือ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนประเมินจากแบบประเมินความพึงพอใจให้ครูทั้ง 5 โรงเรียนเป็นผู้ตอบแบบประเมินตามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เกณฑ์การประเมินค่าระดับความพึงพอใจของครูต่อการปฏิบัติหน้าที่ได้ช เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังแสดงในตารางที่ 1 จากนั้นคำนวณคะแนนเฉลี่ยของคะแนนประเมินความพึงพอใจของครูต่อการปฏิบัติหน้าที่ได้ชที่ได้มาแปลความหมายโดยเทียบกับเกณฑ์แปลความหมายในแต่ละช่วงคะแนนเฉลี่ย ในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าคะแนนและเกณฑ์การประเมินค่าระดับความพึงพอใจของครูต่อการปฏิบัติหน้าที่ได้ชตามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

คะแนนประเมิน	ช่วงคะแนนเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
5	4.51 – 5.00	มากที่สุด
4	3.51 – 4.50	มาก
3	2.51 – 3.50	ปานกลาง
2	1.51 – 2.50	น้อย
1	1.00 – 1.50	น้อยที่สุด

ผลการวิจัย

ร่างแนวปฏิบัติที่ดีของการทำหน้าที่ได้ชในการขับเคลื่อน PLC ตาม NRRU model

บทบาทหน้าที่ของโค้ชในการขับเคลื่อนกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้ประสบผลสำเร็จตาม NRRU model มีรายละเอียดแนวทางปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

โค้ชทำหน้าที่เป็นผู้นำทาง (Navigator) ช่วยแนะนำความรู้และขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม PLC มีความชัดเจน เข้าใจง่ายและปฏิบัติต่อได้ การทำหน้าที่ผู้นำทางที่ดี ดังนี้

1. แนะนำการวางแผน และออกแบบปฏิทินกิจกรรม PLC
2. ชี้แนะการกำหนดปัญหา และเป้าหมายพัฒนาผู้เรียน
3. แนะนำการกำหนดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกแต่ละคนในทีม PLC ที่ชัดเจน และเหมาะสม

4. แนะนำการบันทึกร่องรอยการดำเนินกิจกรรม PLC ในแต่ละขั้นตอนครบถ้วน
5. ชี้ให้ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญกับการดำเนินกิจกรรม PLC และกระตุ้นให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาร่วมสังเกตการสอน และประชุมสะท้อนผลร่วมกับทีม PLC
6. แนะนำการถอดบทเรียนจากผลการดำเนินกิจกรรม PLC เพื่อให้ได้นวัตกรรมในการพัฒนาผู้เรียน และชี้แนะให้เห็นถึงประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินกิจกรรม PLC

โค้ชทำหน้าที่เป็นผู้สะท้อน (Reflector) ที่ดีในการให้คำแนะนำในการวิพากษ์แผนการจัดการเรียนรู้ และสะท้อนคิดผลการสังเกตการสอนอย่างสุนทรีย์สนทนาโดยการทำหน้าที่การเป็นผู้สะท้อนที่ดี ควรปฏิบัติ ดังนี้

1. การให้คำแนะนำการปรับแผนการสอน และสะท้อนผลการสอนที่ตรงประเด็น และเกิดประโยชน์ การสนทนาให้เน้นที่พฤติกรรมของผู้เรียนที่คาดว่าจะเกิดขึ้น (ประชุมวิพากษ์แผน) หรือ พฤติกรรมผู้เรียนที่สังเกตได้ และมีหลักฐานเชิงประจักษ์มากกว่าการเน้นการปฏิบัติการสอนของครู (ประชุมสะท้อนผล)
2. การใช้คำพูดในการสนทนาโดยใช้คำสุภาพ และเข้าใจง่าย รวมทั้งการแสดงออกถึงความเข้าใจ และยอมรับในอารมณ์ความรู้สึกนึกคิดของครูผ่านทางสีหน้า แววตา และการใช้คำพูดเชิงบวก ของโค้ช
3. การเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็น และแสดงออกถึงการให้ความสำคัญทุกความคิดเห็นของครูในสมาชิกทีม PLC มากกว่าที่โค้ชเป็นผู้กำหนดการตัดสินใจ หรือแนวความคิด
4. การพูดกระตุ้นให้ครูรู้จัก และเข้าใจตนเองได้อย่างถูกต้องทั้งด้านองค์ความรู้ ทักษะการจัดการเรียนการสอน การผลิตสื่อ เทคนิคการคุมชั้นเรียน และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็น
5. การแนะนำให้ครูสามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนตามความพร้อมของครู ผู้เรียน ทรัพยากรทางการศึกษา และสภาพแวดล้อมได้
6. โค้ชไม่ควรด่วนสรุป หรือตัดสินในประเด็นที่กำลังแลกเปลี่ยนเรียนรู้จนกว่าจะมีการแสดงความคิดเห็นของสมาชิกทุกคน และลงข้อสรุปเป็นมติของทีม PLC
7. การนำเสนอหลักฐานเน้นที่ความเป็นจริงตามเหตุการณ์ และสถานการณ์ที่พบในชั้นเรียน

โค้ชทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยผ่อนคลาย (Relaxer) ให้กับครูต้นแบบและครูผู้ร่วมเรียนรู้เพื่อให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีความสุข การทำหน้าที่การเป็นผู้ที่ช่วยผ่อนคลาย (Relaxer) ที่ดีควรปฏิบัติ ดังนี้

1. การประสานงานกับสมาชิกครูในทีม PLC มีการติดต่อสื่อสารที่สะดวก และรวดเร็ว สิ่งนี้ช่วยให้ครูมีความรู้สึกที่ตนเองไม่โดดเดี่ยวเมื่อเกิดปัญหา และมีโค้ชให้การช่วยเหลือผ่านช่องทางติดต่อทั้งทางโทรศัพท์ และสังคมออนไลน์ เช่น Facebook และ Line เป็นต้น

2. การมีส่วนร่วมกับสมาชิกครูในทีม PLC ในแต่ละขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม PLC ทำให้ครูรู้สึกว่ามีโค้ชเป็นเพื่อนทำงานร่วมแก้ไขปัญหาผู้เรียนด้วยกัน
3. ความสม่ำเสมอในการเป็นเพื่อนร่วมทางในการทำ PLC ทั้งการเยี่ยมที่โรงเรียน และติดตามสอบถามข่าวสารผ่านทางสังคมออนไลน์อย่างสม่ำเสมอช่วยลดความกังวลในการทำงานของครู
4. การยึดเอาปัญหาของผู้เรียนเป็นหลักมีชัยยึดที่ปัญหาของครูในการสนทนาช่วยสร้างบรรยากาศการสนทนาที่ปลอดภัย
5. การให้เกียรติครู และยึดหลักว่าทุกคนมีความเท่าเทียมกัน ทุกความคิดเห็นสำคัญเสมอโดยไม่ยึดติดที่ว่าเป็นความคิดเห็นจากผู้ใดผู้หนึ่งช่วยให้เกิดบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ดี

โค้ชทำหน้าที่เป็นผู้ที่ยกระดับ (Upgrader) การจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน และผู้เรียนได้ผ่านการปรับความรู้ของโค้ชให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลาโดยการทำหน้าที่การเป็นผู้ที่ยกระดับ (Upgrader) ที่ดี ควรปฏิบัติดังนี้

1. การช่วยให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำ PLC ของสมาชิกครูในทีม PLC โดยการช่วยให้ครูเห็นถึงความสำคัญ และประโยชน์ที่จะได้รับจากการพัฒนาตนเองผ่านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
2. การให้คำชี้แนะที่ตรงประเด็น สร้างสรรค์ และเกิดประโยชน์ให้กับสมาชิกครูในทีม PLC โดยกำหนดวัตถุประสงค์ในการให้คำปรึกษากับครู เพื่อให้ทราบว่าโค้ชให้คำปรึกษาเพื่ออะไร และต้องการให้ครูบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายอะไร เมื่อทราบวัตถุประสงค์การให้คำปรึกษาแล้ว โค้ชควรมีความรู้หรือค้นคว้าเพิ่มเติมเพื่อให้เกิดความเข้าใจในเรื่องนั้นก่อนให้คำปรึกษา
3. การมีส่วนร่วมช่วยพัฒนาครู และผู้เรียนให้ในเกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี โค้ชจำเป็นต้องรวบรวมข้อมูลเบื้องต้นเพื่อใช้วินิจฉัยปัญหา การค้นหาสาเหตุของปัญหา การคาดคะเนพฤติกรรมเพื่อให้ทราบที่มาของปัญหาของครู และผู้เรียนที่แท้จริง
4. การให้คำปรึกษาโดยยึดให้ครูเป็นศูนย์กลาง โดยอาศัยความเชื่อที่ว่า “คนเราสามารถตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ หรือแก้ไขได้อย่างมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อนุคคลนั้นรู้จักตนเอง และรู้ในขอบเขตความสามารถของตนเอง”
5. โค้ชจำเป็นต้องมีทักษะทางด้านการผลิตสื่อการสอน และเทคโนโลยีสารสนเทศที่ดีเพื่อให้คำแนะนำผ่านการสาธิต มีใช้แค่การแจ้งให้ทราบว่าควรใช้สื่อหรือเทคโนโลยีสารสนเทศใด
6. โค้ชควรค้นคว้า และศึกษาเพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอทั้งเทคนิคการสอนในรูปแบบต่าง ๆ วิธีการผลิตสื่อการสอน เทคนิคการจัดการชั้นเรียน และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ผลจากการทำหน้าที่โค้ชในการขับเคลื่อน PLC ตามร่างแนวปฏิบัติที่ดี NRRU model

การใช้ร่างแนวปฏิบัติของโค้ชตามต้นแบบ NRRU model ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งนักเรียน ครู และผู้บริหารสถานศึกษาของ 5 โรงเรียนนี้ สามารถสรุปเป็นภาพรวมได้ ดังนี้

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับนักเรียน

เมื่อสมาชิกครูในทีม PLC สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างกัลยาณมิตรในบรรยากาศการสนทนาที่ปลอดภัย ส่งผลให้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียนช่วยพัฒนานักเรียนในปัญหาต่าง ๆ ได้ สรุปภาพรวมการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับนักเรียนในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านเนื้อหา: นักเรียนสามารถเข้าใจ และประยุกต์ใช้เนื้อหาที่เกี่ยวข้องในรายวิชาได้ดีขึ้น
2. ด้านการมีส่วนร่วม: นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียนมากขึ้น
3. ด้านทักษะชีวิต: นักเรียนสามารถทำงานเป็นทีมได้ดีขึ้นตามบทบาทหน้าที่ในกิจกรรมกลุ่ม
4. ด้านทักษะการคิด: นักเรียนมีความกล้าแสดงความคิดเห็น กล้าคิด และกล้าถามครูมากขึ้น
5. ด้านการแสดงออกทางอารมณ์: นักเรียนมีความสุข และสนุกสนานมากขึ้นในระหว่างการเรียนรู้

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับครู

จากผลการทำงาน of โค้ชได้สังเกตและเก็บข้อมูลการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับครู สรุปภาพรวมของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับครูในหลาย ๆ ด้าน ดังนี้

1. ด้านการจัดการเรียนรู้: ครูรู้เป้าหมาย และวิธีการสอนที่ตรงกับประเด็นพัฒนานักเรียนดีขึ้น มีการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพเพิ่มขึ้นในแต่ละวงรอบ PLC ได้เรียนรู้พฤติกรรมนักเรียนจากการสังเกตชั้นเรียน และได้รู้แนวทางที่ดีเพื่อปรับใช้กับตนเองต่อไป
2. ด้านการทำงานร่วมกัน: ครูในทีมให้ความร่วมมือเตรียมแผนการสอน และสังเกตการสอนมากขึ้น
3. ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น: ครูได้เปิดใจเสนอ และรับฟังความคิดเห็นในการปรับปรุงแผนการจัดการเรียนการสอนมากขึ้น
4. ด้านความรู้ที่เกี่ยวกับ PLC: ครูมีความรู้ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติกิจกรรม PLC ได้ถูกต้องและครบถ้วน รวมทั้งมีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนผ่านกระบวนการ PLC

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับผู้บริหารสถานศึกษา

เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม PLC ของแต่ละทีม ส่งผลให้มุมมองผู้บริหารสถานศึกษาเปลี่ยนแปลงไปและเห็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับทั้งครูและนักเรียน ดังนี้

1. ด้านความรู้ที่เกี่ยวกับ PLC: ผู้บริหารฯ มีความรู้และเข้าใจการดำเนินกิจกรรม PLC มากขึ้น
2. ด้านการมีส่วนร่วมกิจกรรม PLC: ผู้บริหารฯ มีส่วนร่วมทั้งการวิพากษ์แผนการสอน การสังเกตชั้นเรียน และสะท้อนคิดหลังการสังเกตชั้นเรียนมากขึ้น

3. ด้านข้อมูลที่ผู้บริหารฯ ได้รับทราบจากผลกิจกรรม PLC: ทราบข้อมูลการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีที่เกิดขึ้นกับครูและนักเรียน และได้รับแนวความคิดใหม่ ๆ ในการใช้กำหนดนโยบายด้านการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนด้วย PLC ต่อไป

ผลการประเมินความพึงพอใจต่อการทำหน้าที่โค้ชตามร่างแนวปฏิบัติที่ดี NRRU model

งานวิจัยนี้ได้ใช้แบบสอบถามประเมินความพึงพอใจการทำหน้าที่โค้ชให้ครู 259 คน จาก 5 โรงเรียน กลุ่มเป้าหมายเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ผลประเมินความพึงพอใจการทำหน้าที่โค้ช ดังแสดงในตารางที่ 2

จากผลประเมินความพึงพอใจของครูต่อการทำหน้าที่โค้ชดังแสดงในตารางที่ 2 ในประเด็นที่ 1 การทำหน้าที่โค้ชเป็น Navigator ช่วยแนะนำความรู้ และขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม PLC มีความชัดเจน เข้าใจง่ายและปฏิบัติต่อได้ พบว่าครูมีความพึงพอใจต่อการให้ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับ PLC อยู่ในระดับพึงพอใจมาก เมื่อพิจารณาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าค่อนข้างสูงซึ่งเกิดจากพื้นฐานความรู้เดิมที่เกี่ยวกับ PLC ของครูแต่ละคนที่เข้าร่วมโครงการนี้มีความแตกต่างกันมาก

ในการทำหน้าที่โค้ชในบทบาท Reflector ได้ประเมิน 3 ประเด็นหลัก ได้แก่ 1) การให้คำแนะนำการปรับแผนการสอน และสะท้อนผลการสอนที่ตรงประเด็นและเกิดประโยชน์ 2) การใช้คำพูดในการสนทนาโดยใช้คำสุภาพ และเข้าใจง่าย และ 3) การเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็น และแสดงออกถึงการให้ความสำคัญทุกความคิดเห็นของครูในสมาชิกทีม PLC พบว่าการใช้คำพูดในการสนทนาโดยใช้คำสุภาพ และเข้าใจง่าย รวมทั้งการเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นของการทำหน้าที่ผู้สะท้อนมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด ส่วนการให้คำแนะนำการปรับแผนการสอน และสะท้อนผลการสอนที่ตรงประเด็น และเกิดประโยชน์มีความพึงพอใจในระดับมาก จากผลความพึงพอใจทั้ง 3 ประเด็นเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แสดงว่าการทำหน้าที่โค้ชในบทบาท Reflector เป็นที่ยอมรับของครู

ในการทำหน้าที่โค้ชในบทบาท Relaxer ได้ประเมิน 3 ประเด็นหลัก ได้แก่ 1) การประสานงานกับสมาชิกครูในทีม PLC มีการติดต่อสื่อสารที่สะดวกและรวดเร็ว 2) การมีส่วนร่วมกับสมาชิกครูในทีม PLC ในแต่ละขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม PLC และ 3) ความสม่ำเสมอในการเป็นเพื่อนร่วมทางในการทำ PLC พบว่าทั้ง 3 ประเด็นของการทำหน้าที่ผู้ช่วยผ่อนคลายอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก แสดงว่าการทำหน้าที่โค้ชในบทบาท Relaxer เป็นที่ยอมรับของครู

ในการทำหน้าที่โค้ชในบทบาท Upgrader ได้ประเมิน 3 ประเด็นหลัก ได้แก่ 1) การช่วยให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำ PLC ของสมาชิกครูในทีม PLC 2) การให้คำชี้แนะที่ตรงประเด็น สร้างสรรค์ และเกิดประโยชน์ให้กับสมาชิกครูในทีม PLC และ 3) การมีส่วนร่วมช่วยพัฒนาครูและนักเรียนในเกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี พบว่าทั้ง 3 ประเด็นของการทำหน้าที่ผู้สะท้อนมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับระดับความพึงพอใจการให้คำแนะนำเรื่องแผนการสอนในบทบาทผู้สะท้อน

ตารางที่ 2 แสดงคะแนนเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคะแนนประเมินความพึงพอใจของครูต่อการปฏิบัติหน้าที่ได้ช (ข้อมูลจากครู 259 คน)

ประเด็นประเมิน	mean	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. การแนะนำความรู้และขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม PLC มีความชัดเจน เข้าใจง่าย และปฏิบัติต่ได้ (Navigator)	4.44	0.64	มาก
2. การให้คำแนะนำการปรับแผนการสอนและสะท้อนผลการสอนที่ตรงประเด็นและเกิดประโยชน์ (Reflector)	4.48	0.62	มาก
3. การใช้คำพูดในการสนทนาโดยใช้คำสุภาพและเข้าใจง่าย (Reflector)	4.59	0.60	มากที่สุด
4. การเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นและแสดงออกถึงการให้ความสำคัญทุกความคิดเห็นของครูในสมาชิกทีม PLC (Reflector)	4.58	0.61	มากที่สุด
5. การประสานงานกับสมาชิกครูในทีม PLC มีการติดต่อสื่อสารที่สะดวกและรวดเร็ว (Relaxer)	4.42	0.68	มาก
6. การมีส่วนร่วมกับสมาชิกครูในทีม PLC ในแต่ละขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม PLC (Relaxer)	4.46	0.66	มาก
7. ความสม่ำเสมอในการเป็นเพื่อนร่วมทางในการทำ PLC (Relaxer)	4.40	0.67	มาก
8. การช่วยให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำ PLC ของสมาชิกครูในทีม PLC (Upgrader)	4.44	0.70	มาก
9. การให้คำชี้แนะที่ตรงประเด็น สร้างสรรค์และเกิดประโยชน์ให้กับสมาชิกครูในทีม PLC (Upgrader)	4.47	0.65	มาก
10. การมีส่วนช่วยพัฒนาครูและผู้เรียนในเกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี (Upgrader)	4.53	0.62	มาก
ค่าเฉลี่ย	4.48	0.64	มาก

สรุปผลการวิจัย

จากผลประเมินความพึงพอใจการทำหน้าที่ของคณะทำงาน กำกับ ติดตาม และประเมินผลในบทบาทการเป็นโค้ชช่วยขับเคลื่อนกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในจังหวัดนครราชสีมา 5 แห่งที่ได้รับเงินอุดหนุน ฯ พบว่าความพึงพอใจของครูต่อการทำหน้าที่โค้ชทุกประเด็นมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก แสดงว่าการทำหน้าที่โค้ชตามร่างแนวปฏิบัติ NRRU model เป็นที่ยอมรับของครู รวมทั้งผลการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกที่เกิดขึ้นกับทั้งครู นักเรียน และผู้บริหารสถานศึกษา จึงสรุปได้ว่าแนวปฏิบัติที่ดีในการทำงานของโค้ชดังกล่าวที่เรียกว่า NRRU model เป็นแนวทางปฏิบัติที่ดีทางเลือกหนึ่งในการทำหน้าที่โค้ชในการช่วยขับเคลื่อนกิจกรรม PLC ให้ประสบผลสำเร็จ

อภิปรายผล

จากการใช้ร่างแนวปฏิบัติของโค้ชตามต้นแบบ NRRU model ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งนักเรียน ครู และผู้บริหารสถานศึกษาของ 5 โรงเรียนนี้ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นของนักเรียนที่แสดงออกทางพฤติกรรมเชิงบวกทั้งด้านความเข้าใจ และประยุกต์ใช้เนื้อหาได้ดีขึ้น ด้านการมีส่วนร่วมในชั้นเรียนมากขึ้น ด้านการทำงานเป็นทีมได้ดีขึ้น และรับผิดชอบทำงานตามบทบาทหน้าที่ในกิจกรรมกลุ่ม ด้านการแสดงความคิดเห็น กล้าคิด และกล้าถามครูมากขึ้น สุดท้ายด้านการแสดงออกทางอารมณ์ พบว่านักเรียนมีความสุข และสนุกสนานมากขึ้นในระหว่างการเรียนรู้ในชั้นเรียน การเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในด้านต่าง ๆ เหล่านี้สอดคล้องกับทฤษฎีที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 (Laor Sawaengsuk และคณะ, 2019; วรลักษณ์ ชูกำเนิด และคณะ, 2560) ซึ่งนักเรียนได้รับการพัฒนาผ่านการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของกลุ่มครูที่ได้รับการโค้ชที่ดีตามร่างแนวปฏิบัติของโค้ชตามต้นแบบ NRRU model

การโค้ชที่ดีตามร่างแนวปฏิบัติของโค้ชตามต้นแบบ NRRU model ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของครูที่เป็นสมาชิกในทีมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพทั้งด้านการจัดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนานักเรียนให้ตรงประเด็นที่แท้จริงและเกิดการพัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพเพิ่มขึ้นในแต่ละวงรอบ PLC ได้เรียนรู้พฤติกรรมนักเรียนจากการสังเกตชั้นเรียน และได้รู้แนวทางที่ดีเพื่อปรับใช้กับตนเองผ่านการทำงานร่วมกันระหว่างครูในการเตรียมแผนการสอน สังเกตการสอน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และช่วยเหลือเกื้อกูลกันมากขึ้นสอดคล้องกับจรรยาบรรณวิชาชีพครูทั้งด้านการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และการพัฒนาตนเองผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 (ราชกิจจานุเบกษา, 2562) นอกจากนี้ครูมีความรู้ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติกิจกรรม PLC ได้ถูกต้องและครบถ้วน รวมทั้งมีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนผ่านระบบ PLC จากผลการโค้ชตามร่างต้นแบบ NRRU model

จากผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งได้รับการโค้ชตามร่างแนวปฏิบัติของโค้ชตามต้นแบบ NRRU model พบว่าผู้บริหาร มีความรู้ และเข้าใจการดำเนินกิจกรรม PLC มากขึ้น รวมทั้งมีส่วนร่วมทั้งการ วิพากษ์แผนการสอน การสังเกตชั้นเรียน และสะท้อนคิดหลังการสังเกตชั้นเรียนมากขึ้น ซึ่งปัจจัยการมีส่วนร่วมของครู และผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน (วารสารณ์ พระเมธังค และคณะ, 2562) ในขั้นตอนสุดท้ายของกิจกรรม PLC โค้ชได้แนะนำการถอดบทเรียนที่เกิดขึ้นในแต่ละทีมที่ดำเนินกิจกรรม PLC ครบ 3 วงรอบ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมรับฟังทำให้ได้รับทราบข้อมูลการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีที่เกิดขึ้นกับครูและนักเรียน รวมทั้ง ได้รับแนวความคิดใหม่ ๆ ในการใช้กำหนดนโยบายด้านการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนด้วย PLC ต่อไป

จากผลประเมินความพึงพอใจการทำหน้าที่ของโค้ชมีค่าคะแนนเฉลี่ยของผลประเมินทุกประเด็น เท่ากับ 4.48 ± 0.64 คะแนน (mean \pm S.D., n = 259) อยู่ในระดับความพึงพอใจมากแสดงว่าการทำหน้าที่โค้ชตามแนวปฏิบัติ NRRU model เป็นที่ยอมรับของครู นอกจากนี้จากผลการรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ผลการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งกับครูผู้สอน และนักเรียนมีทิศทางการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีสอดคล้องกับงานวิจัยของ คณะวิจัย Vescio Vicki (Vescio Vicki และคณะ, 2008) จึงสามารถสรุปได้ว่าแนวปฏิบัติที่ดีของการทำงานเป็นโค้ชในการขับเคลื่อนกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้ประสบผลสำเร็จที่ได้ตาม NRRU model โดยปรับปรุงเพิ่มเติมแนวปฏิบัติโค้ชจากหนังสือการโค้ชเพื่อการรู้คิด (วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล, 2558) ได้แนวปฏิบัติที่ดีของการทำงานที่โค้ช ดังนี้ N คือ Navigator เป็นผู้นำทางชี้แนะความรู้และ กระบวนการดำเนินกิจกรรม PLC ส่วน R ตัวแรก คือ Reflector เป็นผู้สะท้อนที่ดีในการให้คำแนะนำในการ วิพากษ์แผนการจัดการเรียนรู้และสะท้อนคิดผลการสังเกตการสอนอย่างสุนทรีย์สนทนา ส่วน R ตัวที่สอง คือ Relaxer เป็นผู้ช่วยผ่อนคลายให้กับครูต้นแบบ และครูผู้ร่วมเรียนรู้เพื่อให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีความสุข และสุดท้ายคือ U คือ Upgrader เป็นผู้ที่ยกระดับการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนและนักเรียนได้ผ่านการปรับความรู้ของโค้ชให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา

ข้อเสนอแนะ

จากผลงานวิจัยนี้ได้แนวปฏิบัติที่ดีในการทำหน้าที่ของทั้งโค้ชช่วยขับเคลื่อนกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้ประสบผลสำเร็จตาม NRRU model ซึ่งเป็นทางเลือกที่ดีทางหนึ่งได้กานำไปประยุกต์ใช้ของโค้ชในกิจกรรม PLC ต่อไป แต่อย่างไรก็ตามผู้ที่เป็โค้ชควรมีความพร้อมในหลาย ๆ ด้านทั้งด้านความรู้ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เทคนิคสุนทรีย์สนทนา การมีจิตอาสา และความเป็นกัลยาณมิตร เป็นต้น ความพร้อมเหล่านี้ช่วยให้การทำงานในบทบาทโค้ชประสบผลสำเร็จได้ในการช่วยขับเคลื่อนกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียน งานวิจัยที่ควร

ทำต่อไป คือ การใช้เทคนิคสุนทรียสนทนาในการขับเคลื่อนกิจกรรม PLC เพราะการสนทนาของโค้ชเป็นหัวใจสำคัญหนึ่งในการสื่อสาร และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ถูกโค้ช

งบประมาณในการดำเนินการของโค้ชเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญเพราะมีค่าใช้จ่ายทั้งด้านการเดินทาง ค่าตอบแทน และด้านอื่น ๆ งานวิจัยนี้สำเร็จได้ทางผู้วิจัยขอขอบพระคุณหน่วยงานที่ให้การสนับสนุน งบประมาณ ได้แก่ ครูสภา บริษัทเซฟรอนประเทศไทยสำรวจและผลิต จำกัด และมูลนิธิคีนันแห่งเอเชีย รวมทั้งการให้โอกาสและอนุญาตให้ผู้วิจัยดำเนินงานนี้จากหน่วยงานต้นสังกัดของโค้ช คือ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

บรรณานุกรม

- ครูสภา. (2562). ผลการจัดสรรเงินอุดหนุนกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (*Professional Learning Community : PLC*) ประจำปี 2562. สืบค้นเมื่อ มกราคม , 27, 2563, จาก <http://www.ksp.or.th/ksp2018/2019/08/8166/>
- บริษัทเซฟรอนประเทศไทยสำรวจและผลิตจำกัด. (2020). *Chevron Enjoy Science*. สืบค้นเมื่อ มกราคม, 27, 2563, จาก <https://thailand.chevron.com>
- มูลนิธิคีนันแห่งเอเชีย. (2019). *How Professional Learning Communities are Transforming Education in Thailand*. สืบค้นเมื่อ มกราคม, 27, 2563, จาก <https://www.kenan-asia.org/professional-learning-communities-thailand/>
- ราชกิจจานุเบกษา. (2562). ข้อบังคับครูสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. เล่ม 136 ตอนพิเศษ 68ง หน้า 18 – 20.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2561). การกำกับติดตามและประเมินผล การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ชุมชนทาง วิชาชีพ (PLC) ของเครือข่ายภาคใต้ที่ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากครูสภา ปี 2559. *Veridian E-Journal, Silpakorn University* ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ, 11 ((1) มกราคม – เมษายน), 2099 – 2115.
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล. (2558). *การโค้ชเพื่อการรู้คิด (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพฯ: จรัสสินทวงศ์การพิมพ์.
- วารภรณ์ พระเมืองคง ประพรทิพย์ คุณากรพิทักษ์ และวันทนา อมตาริยกุล. (2562). ปัจจัยการมีส่วนร่วมของครูที่ส่งผลกระทบต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์*, 20(1), 72 - 86.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด เอกรินทร์ สังข์ทอง และชวลิต เกิดทิพย์. (2560). รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย. *Hatyai Journal*, 2(2), 123 - 134.

หอสมุดคุรุสภา. (2563). *วิถีทัศน์ PLC: Professional Learning Community* สืบค้นเมื่อ มกราคม, 27, 2563, จาก <http://site.ksp.or.th/content.php?site=library&SiteMenuID=4414>

Laor Sawaengsuk, Morakot Popanao, Suwat Pabchanda, and Kanitha Putthasatien. (2019). *The Professional learning community (PLC) Process for the Development of Reading Comprehension skill in Science Classroom: A Case Study of Prachasamakkee School* Proceedings of the 29th National Thaksin University Conference (TSUCON29) 9 - 10 May 2019 Siam Oriental Hotel, Hatyai, Songkhla.

Vescio Vicki, Ross Dorene, and Adams Alyson. (2008). A review of research on the impact of professional learning communities on teaching practice and student learning. *Teaching and Teacher Education*, 24(1), 80-91.