

การโค้ชเพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียน
ในการดำเนินโครงการจิตอาสาทำความดีเพื่อสังคม

COACHING FOR INSPIRING STUDENTS TO RUN VOLUNTEER SPIRIT PROJECTS

Corresponding author¹

Kmolwan@g.swu.ac.th

กมลวรรณ คารมปราชญ์ คล้ายแก้ว¹

และ พิชชาดา ประสทธิโชค²

Kamolwan Karomprach Klaykaew¹

and Pitchada Prasittichok²

Received: Dec 16, 2020

Revised: May 20, 2021

Accepted: May 1, 2021

บทคัดย่อ

ในบทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอกระบวนการโค้ชเพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนในการดำเนินโครงการจิตอาสาทำความดีเพื่อสังคมและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น โดยการโค้ชเพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนในการดำเนินโครงการจิตอาสาทำความดีเพื่อสังคมที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และสร้างความรู้ใหม่ด้วยตนเองในรูปแบบของการดำเนินโครงการเพื่อพัฒนาบุคคลในเรื่องการคิดอย่างมีเหตุผลและคุณธรรมจริยธรรมในการดำเนินชีวิต กระบวนการในการโค้ช ประกอบด้วย (1) การให้ข้อมูลเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ (2) การใช้พลังคำถาม (3) การประเมินผู้เรียน (4) การให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ และ (5) การให้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ต่อยอด และผู้สอนได้นำแนวคิดเรื่องการพัฒนากรอบความคิดเติบโต (Growth Mindset) มาใช้โดยผู้สอนมุ่งเน้นที่การชื่นชมผู้เรียนเพื่อให้เกิดแรงบันดาลใจในการเรียนรู้โดยเน้นที่กระบวนการทำงานที่ใช้ความพยายามในการดำเนินงาน ผลการศึกษาพบว่าผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้โดยการมุ่งมั่นที่จะแสวงหาความรู้ การแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นและสามารถนำพาตนเองให้ผ่านปัญหาหรือความยากลำบากได้ มีความสามารถในการหาคำตอบเมื่อมีข้อสงสัย มีความตระหนักถึงเหตุและผลในการเรียนรู้สิ่งใหม่ รวมถึงสามารถพิจารณาสาเหตุที่ทำให้เกิดสถานการณ์และผลที่จะเกิดขึ้น ซึ่งแรงบันดาลใจที่เกิดขึ้นเหล่านี้ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ด้วยตนเอง และสามารถนำทักษะการเรียนรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการเรียนและการทำงานในอนาคตได้เป็นอย่างดี

คำสำคัญ : การโค้ช, การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียน, โครงการจิตอาสาทำความดีเพื่อสังคม

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำสำนักนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

² อาจารย์ ประจำสำนักนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ABSTRACT

This article aimed to present coaching process for inspiring students to run volunteer spirit projects and outcomes. Coaching for inspiring students to run volunteer spirit projects aimed at allowing students to learn and construct knowledge by themselves by running projects that develop individuals' logical thinking and morality and ethics in everyday life. The coaching process consisted of: (1) feed-up, (2) powerful questions, (3) evaluation of students, (4) creative feedback, and (5) feed-forward. The instructors applied the concept of growth mindset by focusing on complimenting students primarily on their efforts put into their work process to foster their learning inspiration. The results showed that students were enthusiastic about learning; they were determined to seek knowledge, could solve immediate problems and go through difficulties, managed to find answers to their questions, realized causes and effects of learning new things, and were able to consider causes and effects of situations. The inspiration arising is a key factor in students' successful self-learning and ability to effectively apply learning skills acquired to their studies and future careers.

Keywords: Coaching, Inspiring Students, Volunteer Spirit Projects

บทนำ

โครงการจิตอาสาทำความดีเพื่อสังคม เป็นส่วนหนึ่งของรายวิชา มคอว 353 การคิดอย่างมีเหตุผลและจริยธรรมซึ่งเป็นรายวิชาศึกษาทั่วไปของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โครงการจิตอาสาทำความดีเพื่อสังคมใช้วิธีการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงการเป็นฐานที่มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาบุคคลในเรื่องการคิดอย่างมีเหตุผลและคุณธรรม จริยธรรมในการดำเนินชีวิต รวมถึงพัฒนาทักษะชีวิตของผู้เรียน โดยในระหว่างกระบวนการจัดการเรียนรู้ ผู้สอนได้ใช้วิธีการโค้ชเพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการดำเนินโครงการให้กับผู้เรียน

ในยุคการพลิกผันทางดิจิทัล (Digital Disruption) ที่โลกต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายอยู่ตลอดเวลา การสอนแบบเดิมจึงไม่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนในปัจจุบันได้ ทำให้บทบาทของผู้สอนได้เปลี่ยนจากผู้ถ่ายทอดความรู้ (Teaching) มาเป็นโค้ช (Coach) (เพลินตา พรหมบัวศรี และ อรพิน สว่างวัฒนเศรษฐ์, 2560) โดยคำว่าโค้ชนั้นแต่เดิม คือ รถม้าที่ใช้ในการขนส่งผู้โดยสารไปสู่เป้าหมายปลายทาง และได้ถูกนำมาใช้ในบริบททางการเรียนการสอน ตั้งแต่ในช่วงปี ค.ศ. 1830 ในมหาวิทยาลัย Oxford โดยใช้เรียกคนช่วยตีวให้นักศึกษาสอบผ่านว่าโค้ช ซึ่งเปรียบเสมือนรถม้าที่พานักศึกษาไปถึงจุดหมาย ต่อมาการโค้ชถูกนำมาใช้กันอย่างแพร่หลายในศาสตร์แขนงต่าง ๆ เช่น การกีฬา การศึกษา

ผู้ใหญ่ จิตวิทยาองค์กรและอุตสาหกรรม เป็นต้น (Law, 2013: 55-56) สำหรับในการพัฒนาศักยภาพผู้เรียน ด้วยการโค้ชนั้นมีพื้นฐานมาจากปรัชญาทางด้านจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology) ที่เน้นการพัฒนาให้ผู้เรียนมีการเติบโตในทางบวก (Kauffman, 2006) การโค้ชได้ว่าเป็นเครื่องมือที่ช่วยสนับสนุน สร้างแรงบันดาลใจ และท้าทายผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยไม่ต้องเสียเวลาในการลองผิดลองถูก ผู้สอนและผู้เรียนได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันผ่านกระบวนการโค้ช ซึ่งประกอบด้วยเทคนิควิธีการที่หลากหลาย เช่น การใช้คำถามที่ทรงพลัง (Power questions) การสร้างบรรยากาศทางบวก (Affirming) การให้ข้อมูลเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ (Feed-up) การชี้แนะเพื่อการรู้คิด (Cognitive guide) การสะท้อนคิด (Reflection) การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) การประเมินเพื่อการเรียนรู้ (Assessment for learning) และการให้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ต่อยอดด้วยตนเอง (Feed-forward) เป็นต้น (วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนผล, 2562: 2; ธนวัฒน์ ศรีไพโรจน์ และคณะ, 2561; Knight, 2007: 29) ทำให้ผู้เรียนมีกระบวนการคิดที่เติบโตขึ้น สามารถพัฒนาและปรับปรุงการเรียนรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่องตามศักยภาพของแต่ละคน เพื่อไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ (Devine, Meyers and Houssemand, 2013)

ในการดำเนินโครงการจิตอาสาทำความดีเพื่อสังคม กระบวนการโค้ชเป็นปัจจัยสำคัญที่จะให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้และพัฒนางานให้มีความละเอียดชัดเจนมากขึ้น โดยผู้สอนจะใช้คำถามเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนได้คิด วิเคราะห์ คอยให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ เพื่อให้ผู้เรียนได้ต่อยอดความคิดและปรับปรุงงานด้วยตนเอง และผู้สอนจะสร้างบรรยากาศที่ดีด้วยการให้กำลังใจ และชื่นชมผู้เรียนเพื่อให้เกิดแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ โดยเน้นที่กระบวนการทำงานที่ใช้ความพยายามในการดำเนินงาน หรือการเลือกใช้วิธีการในการแก้ไขปัญหาต่างๆ จนทำให้ผู้เรียนสามารถดำเนินโครงการได้สำเร็จ

การโค้ช

การโค้ชเป็นเครื่องมือหนึ่งที่ผู้สอนนำมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียนไปในทิศทางที่ถูกต้อง โดยมีผู้สอนเป็นผู้ชี้แนะและใช้คำถามเพื่อให้ผู้เรียนได้ใช้ศักยภาพของตนเองในการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติ สร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง และสามารถปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทำให้ปัจจุบันการโค้ชจึงมีส่วนสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้ประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ตามเป้าหมายในการเรียนรู้

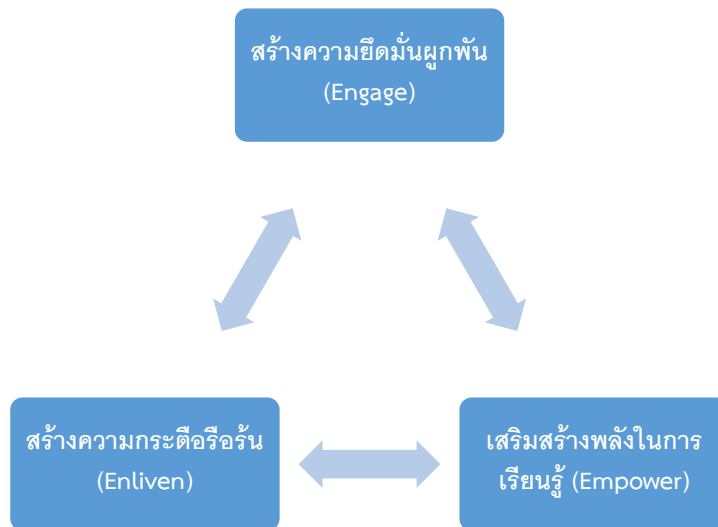
ความหมายของการโค้ช

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง คำว่า การโค้ช (Coaching) ได้ถูกนำมาใช้ในหลากหลายศาสตร์ แต่มีความหมายใกล้เคียงและคล้ายคลึงกัน ดังนี้ ธนวัฒน์ ศรีไพโรจน์ และคณะ (2561) ได้เสนอว่า การโค้ช คือ วิธีการที่ทำให้ผู้ที่ได้รับการโค้ชเกิดการเรียนรู้ผ่านการกระตุ้นโดยผู้สอน ทำให้ผู้ที่ได้รับการโค้ชค้นพบและดึงศักยภาพของตนเองทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายหรือผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวังไว้ได้ สอดคล้องกับ วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนผล (2562: 1) ได้ให้ความหมายของการโค้ช คือ การเรียนรู้ส่วนบุคคล

บุคคล (Personalized learning) ที่เต็มตามศักยภาพ เพื่อฝึกทักษะของผู้ที่ได้รับการโค้ช (Coachee) ให้พัฒนาไปในทิศทางที่ถูกต้อง ในขณะที่ Devine, Meyers และ Houssemand (2013) ได้เสนอว่า การโค้ช คือ เครื่องมือที่มีพลังสำหรับการเปลี่ยนแปลงบุคคลและการเรียนรู้ โค้ชทำหน้าที่อำนวยความสะดวกในการเรียน โดยใช้การฟังเชิงรุกและสืบสาวเหตุปัจจัย รวมทั้งการสร้างความท้าทายและการสนับสนุนที่เหมาะสม Cox, Bachkirova และ Clutterbuck (2014: 1) ได้ให้ความหมายของ การโค้ช คือ กระบวนการในการพัฒนามนุษย์ ที่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างโค้ช (Coach) และผู้ที่ได้รับการโค้ช (Coachee) โดยใช้กลยุทธ์ เครื่องมือ และเทคนิคที่เหมาะสมกับผู้รับการโค้ช ทำให้ผู้รับการโค้ชเกิดการเปลี่ยนแปลงภายในและสามารถบรรลุเป้าหมายด้วยตนเอง ดังนั้น การโค้ช คือ กระบวนการที่ผู้สอนหรือโค้ชใช้ในการพัฒนาและดึงศักยภาพและความสามารถของผู้ถูกโค้ชหรือผู้เรียน ทำให้ผู้ถูกโค้ชหรือผู้เรียนตระหนักและเกิดการเปลี่ยนแปลงภายในตนเอง จนสามารถปฏิบัติได้ตามเป้าหมายด้วยความคิด ความสามารถของผู้ถูกโค้ชหรือผู้เรียนเอง

กระบวนการในการโค้ช

ในปัจจุบันกระบวนการที่ใช้ในการโค้ชมีความหลากหลายและยังไม่มีข้อตกลงที่ชัดเจนว่า กระบวนการที่ใช้ในการโค้ชแบบใดที่ดีที่สุด เนื่องจากกระบวนการที่ใช้ในการโค้ชนั้นเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างผู้โค้ชและผู้ถูกโค้ชและแปรผันตามสถานการณ์และบริบทรอบข้าง วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนผล (2562) ได้เสนอ กระบวนการโค้ชเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนด้วย 3Es ได้แก่ 1) สร้างความยึดมั่นผูกพัน (Engage) เป็นการที่ผู้สอนทำให้ผู้เรียนเกิดความไว้วางใจ และมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ 2) เสริมสร้างพลังในการเรียนรู้ (Empower) เป็นการให้ผู้เรียนได้มีโอกาสในการกำหนดเป้าหมายในการเรียนรู้ด้วยตนเอง เลือกลงและตัดสินใจในการเรียนรู้ด้วยตนเอง รวมทั้งประเมินตนเองและสะท้อนคิด เพื่อพัฒนาและปรับปรุงตนเอง ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง และ 3) สร้างความกระตือรือร้น (Enliven) เป็นการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ที่ตื่นเต้น ทำทหาย ทำให้ผู้เรียนมีแรงบันดาลใจ และมุ่งมั่นในการบรรลุจุดมุ่งหมายที่ตนเองตั้งไว้ แสดงรายละเอียดได้ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กระบวนการโค้ชเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนด้วย 3Es

อ้างอิงจาก Wongyai and Patpohol (2019)

การโค้ชประเภท GROW Model

GROW Model เป็นรูปแบบในการโค้ชที่เน้นส่งเสริมให้ผู้เรียนได้นำศักยภาพของตนเองออกมาใช้ในการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ ผ่านการสะท้อนคิด องค์ประกอบของ GROW Model ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (Whitmore, 2009)

การตั้งเป้าหมาย (Goal) เป็นการตั้งคำถามที่ช่วยให้ผู้เรียนได้ตระหนัก และกำหนดเป้าหมายที่สามารถวัดได้ โดยผู้เรียนต้องการดำเนินการให้บรรลุผล

สภาพเป็นจริงในปัจจุบัน (Reality) เป็นการตั้งคำถามที่ทำให้ผู้เรียนได้ทบทวนประเมินและให้ข้อมูลย้อนกลับ ทั้งในด้านข้อเท็จจริง วิธีคิด มุมมองต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนได้ตระหนักถึงความแตกต่างหรือช่องว่างระหว่างเป้าหมายกับความเป็นจริงในปัจจุบัน

การแสวงหาและคิดค้นทางเลือกต่างๆ (Option) เป็นการตั้งคำถามที่ทำให้ผู้เรียนใช้ความคิดในการแสวงหาและคิดค้นทางเลือกต่างๆ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ รวมทั้งการสร้างเชื่อมั่นว่าทางเลือกเหล่านั้นมีความเป็นไปได้ที่จะปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

การลงมือทำตามที่ได้เลือก (Will) เป็นการตั้งคำถามที่ทำให้ผู้เรียนตัดสินใจเลือกทางเลือกใดให้กับตนเอง พร้อมกับรายละเอียดของการออกไปลงมือทำ นำไปสู่การลงมือทำจริงๆ

บทบาทของผู้สอนที่ทำหน้าที่โค้ช

จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่ผ่านมา พบว่า ในกระบวนการในการโค้ช ผู้สอนที่ทำหน้าที่โค้ชต้องบทบาทหน้าที่ ดังนี้ (Duchaine, Jolivette, and Fredrick, 2011; Kraft, Blazar and Hogan, 2018; Lee, 2020)

1. ผู้ให้ข้อมูล (Data Source) ผู้สอนต้องมีความรู้และสามารถในศาสตร์ที่จะสอน สามารถอธิบายขยายรายละเอียดและยกตัวอย่างให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ความเข้าใจที่ชัดเจน รวมทั้งทำการวิเคราะห์ข้อมูลและใช้ข้อมูลในการออกแบบพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน
2. ผู้อำนวยการความสะดวกในการเรียนรู้ (Learning Facilitator) ผู้สอนต้องประสานงานให้คำแนะนำแก่ผู้เรียนในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน นอกจากนั้นผู้สอนต้องมีความไวต่อความรู้สึกและมีความเป็นกัลยาณมิตร มีความจริงใจและสามารถสร้างความเชื่อใจร่วมกันระหว่างผู้เรียนและผู้สอน ทำให้ผู้เรียนมีความสบายใจและอยากเรียนรู้
3. ผู้ให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ที่ถูกต้องและสร้างสรรค์ ในการเรียนรู้กับผู้เรียนอย่างจริงใจและเป็นธรรม

โครงการจิตอาสาทำความดีเพื่อสังคมในรายวิชา มศว353 การคิดอย่างมีเหตุผลและจริยธรรม แนวคิดทฤษฎีที่ใช้เป็นหลักของการออกแบบกระบวนการจัดการเรียนการสอน

การออกแบบกระบวนการจัดการเรียนการสอนแบบโครงการ มีรากฐานมาจากหลักปรัชญาพัฒนา นิยม (Progressivism) ที่เชื่อว่า ผู้เรียนเป็นบุคคลที่มีความสามารถที่พร้อมปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ต่างๆ ของสังคม โดยมีผู้สอนคอยชี้แนะและสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้ และแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ จนทำให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจและตระหนักในตนเองว่าตนเองมีความสนใจในประเด็นไหน นำไปสู่แรงจูงใจในภายในตนเองที่จะเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติ (Learning by doing) (Dewey, 1897) โดยกมลวรรณ คารมปราชญ์ คล้ายแก้ว และพิชชาดา ประสิทธิ์โชค (2562) ได้เสนอกระบวนการจัดการเรียนการสอนแบบโครงการ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การเลือกหัวข้อเรื่อง (Topic Selection) ผู้เรียนทำการเลือกและเสนอหัวข้อในประเด็นที่ตนเองสนใจศึกษา 2) การวางแผนโครงการ (Project Planning) ผู้เรียนทำการค้นคว้าและออกแบบขั้นตอนและวิธีการในการดำเนินการ ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดโครงการ 3) การลงมือปฏิบัติ (Action) ผู้เรียนดำเนินการตามแผนที่ตนเองได้ออกแบบไว้ 4) การสรุปผลการเรียนรู้ (Conclusion) ผู้เรียนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในชั้นเรียน รวมทั้งถอดบทเรียนและสะท้อนคิดสิ่งที่ได้เรียนรู้ และ 5) การประเมินผล (Evaluation) ผู้เรียนได้รับการประเมินผ่านสภาพจริง โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubrics) ทั้งทางด้านกระบวนการและผลของโครงการ โดยผู้สอนคอยเป็น

Coach ที่เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง คอยสังเกต รับฟัง และใช้คำถามในการ รวมทั้งให้การเสริมแรงที่เหมาะสม

สำหรับโครงการจิตอาสาทำความดีเพื่อสังคม เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ใช้โครงการเป็นฐาน (Project-Based Learning) ในรายวิชา มศว353 การคิดอย่างมีเหตุผลและจริยธรรม ซึ่งเป็นรายวิชาศึกษาทั่วไปของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาบุคคลในเรื่องการคิดอย่างมีเหตุผลและคุณธรรมจริยธรรมในการดำเนินชีวิต โดยผู้เรียนจะแบ่งกลุ่มกันประมาณ 10-12 คน และผู้เรียนจะเป็นผู้ดำเนินการทุกขั้นตอน ส่วนผู้สอนจะทำหน้าที่เป็นผู้ให้คำปรึกษาและกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ อย่างเต็มศักยภาพ กระบวนการในการดำเนินโครงการมีทั้งหมด 6 ขั้นตอน คือ การสำรวจปัญหา กำหนดหัวข้อที่จะพัฒนากลุ่มเป้าหมาย การศึกษาข้อมูลทางวิชาการเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนากลุ่มเป้าหมาย การจัดทำและนำเสนอแผนโครงการ การดำเนินกิจกรรมตามแผนที่กำหนดไว้ และการนำเสนอผลการดำเนินโครงการ โดยใช้เวลาในการดำเนินโครงการทั้งหมดประมาณ 12 สัปดาห์ด้วยกัน (กมลวรรณ คารมปราษฎ์ คล้ายแก้ว และพิชชาดา ประสิทธิ์โชค, 2562)

การใช้แนวคิดเรื่องกรอบความคิดเติบโตเพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการดำเนินโครงการจิตอาสาทำความดีเพื่อสังคม

ผู้ที่มีกรอบความคิดเติบโต (Growth mindset) จะมีความเชื่อเกี่ยวกับลักษณะ (Characteristics) และคุณลักษณะ (Traits) ของตนเอง เช่น สติปัญญา ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความถนัด บุคลิกภาพ เป็นต้น เป็นสิ่งที่เกิดจากความพยายาม การเรียนรู้ และการฝึกฝน ทำให้ผู้ที่มีกรอบความคิดแบบนี้ มีแรงจูงใจที่จะแสวงหาโอกาสในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ทำให้เป็นผู้ที่สนใจแสวงหาแนวความคิดใหม่ๆ วิธีการใหม่ๆ ในการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่างๆ ที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงมีความพยายามและฝึกตนเองอย่างหนักเพื่อให้ประสบความสำเร็จในเรื่องที่ตนเองกำลังศึกษา เรียนรู้ หรือฝึกปฏิบัติอยู่ในขณะนั้น (Dweck, 2012) เช่น นิสิตนักศึกษาที่มีกรอบความคิดเติบโตจะมีความเชื่อว่าตนเองสามารถประสบความสำเร็จในการดำเนินโครงการจิตอาสาทำความดีเพื่อสังคมได้ ถ้ามีความพยายาม ตั้งใจศึกษาค้นคว้าข้อมูล ตั้งใจออกแบบกิจกรรมให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย มีความแปลกใหม่ และน่าสนใจ โดยไม่กลัวการถูกวิพากษ์วิจารณ์จากผู้สอนหรือเพื่อนๆ แต่จะพยายามพัฒนาผลงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้นเพื่อปรับปรุงจุดอ่อนต่อไป เป็นต้น

ดังนั้น การสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้เรียนในการดำเนินโครงการจิตอาสาทำความดีเพื่อสังคม ควรส่งเสริมให้ผู้เรียนมีกรอบความคิดเติบโต ผู้สอนควรชื่นชมผู้เรียนเพื่อให้เกิดแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ โดยเน้นที่กระบวนการทำงานที่ใช้ความพยายามในการดำเนินงาน หรือการเลือกใช้วิธีการในการแก้ไขปัญหาต่างๆ เช่น เธอค้นคว้าข้อมูลได้หลากหลายมากทำให้ได้แนวทางในการดำเนินกิจกรรมที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย เป็นต้น (Muller and Dweck, 1998) รวมถึงการให้ความรู้ว่าสมองพัฒนาได้เสมอหากมีการเรียนรู้ จึงถือเป็นแนวทางที่จะทำให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จได้ทั้งการดำเนินโครงการฯ การเรียน

การดำเนินชีวิต และการทำงานในอนาคต (ชนิดา รุ่งเรือง และเสวี ชัดเข้ม, 2559) ซึ่งในกระบวนการโค้ชเพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนในการดำเนินโครงการจิตอาสาทำความดีเพื่อสังคมนั้นอาจารย์ผู้สอนจะมุ่งเน้นที่การส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้ความพยายามและแสดงศักยภาพของตนเองให้เต็มความสามารถมากที่สุด

การโค้ชช่วยทำให้ผู้เรียนมีกระบวนการทางความคิดเพื่อการเติบโต (Growth mindset) โดยการโค้ชเพื่อสร้างกระบวนการทางความคิดเพื่อการเติบโต ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ได้แก่ (Innovative Learning Center, 2020)

1. การให้ข้อมูลเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ (Feed-up) เป็นการกระตุ้นความสนใจและพลังขับเคลื่อนกระบวนการด้วยตนเองของผู้เรียน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ เกณฑ์การประเมิน เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการกำหนดความรับผิดชอบของตนเอง ทำให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจวัตถุประสงค์ มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และร่วมกันระดมความคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการดำเนินกิจกรรม

2. การใช้พลังคำถาม (Power questions) เป็นการใช้คำถามที่กระตุ้นให้เกิดการคิดขั้นสูงของผู้เรียน เพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยผู้สอนใช้การตั้งคำถามเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิดนำไปสู่การวางแผนการดำเนินการและสร้างแรงจูงใจ และเจตคติที่ดีในการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจและเจตคติที่ดีในการเรียนรู้ ร่วมกันระดมความคิดและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อวางแผนการปฏิบัติโครงการ

3. การประเมินเพื่อการเรียนรู้ (Assessment for learning) เป็นการติดตาม สังเกตพฤติกรรม และประเมินกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยการสังเกตการปฏิบัติการเรียนรู้ของผู้เรียนและให้คำชี้แนะคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนได้ตระหนักถึงศักยภาพและความสามารถของตนเอง

4. การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาให้ดีขึ้น การให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับผลการปฏิบัติกิจกรรมที่ดำเนินการแล้ว ทำให้ผู้เรียนมีความตื่นตัวและมีความผูกพันอยู่กับกิจกรรมที่ทำ

5. การให้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ต่อยอดด้วยตนเอง (Feed-forward) เป็นการโค้ชให้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ต่อยอด และพัฒนาตนเอง

6. การถอดบทเรียน (Lesson Learned) เป็นการที่ผู้สอนคอยกระตุ้นผู้เรียน วิเคราะห์ความรู้ และประสบการณ์หลังการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยการทบทวนหลังปฏิบัติงาน (After Action Review: AAR) ทำให้ผู้เรียนได้ค้นพบองค์ความรู้ต่างๆ จากการปฏิบัติงาน แบ่งปันความรู้ นำไปสู่การตระหนักถึงคุณค่าในตนเอง มีแรงบันดาลใจในการสร้างสรรค์ผลงานในอนาคต

กระบวนการโค้ชเพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนในการดำเนินโครงการจิตอาสาทำความดีเพื่อสังคม

เมื่อผู้เรียนได้รับมอบหมายให้ดำเนินโครงการจิตอาสาทำความดีเพื่อสังคม อาจารย์ผู้สอนเริ่มต้นจากการชี้แจงรายละเอียดในการดำเนินโครงการ พร้อมทั้งทำหน้าที่เป็นโค้ชเพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้เรียนตลอดกระบวนการดำเนินโครงการ ทั้งนี้มีรายละเอียดของขั้นตอนการโค้ช การดำเนินงานของผู้สอนและผลการนำไปใช้ดังแสดงรายละเอียดในตาราง 1

ตาราง 1 ขั้นตอนการโค้ช การดำเนินงานของผู้สอน และผลการนำไปใช้ ของกระบวนการโค้ชเพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้เรียน

| ขั้นตอนการโค้ช | การดำเนินการของผู้สอน | ผลจากการนำไปใช้ |
|---|---|--|
| 1. การให้ข้อมูลเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ (Feed-Up) หมายถึง การกระตุ้นความสนใจและพลังขับเคลื่อนกระบวนการด้วยตนเองของผู้เรียน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในการดำเนินโครงการฯ | อาจารย์อธิบายกระบวนการดำเนินโครงการ ร่วมกับอธิบายความสำคัญของการทำโครงการประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับตนเอง สังคม ชุมชน และมหาวิทยาลัย | ผู้เรียนเข้าใจกระบวนการดำเนินและความสำคัญของการดำเนินโครงการ ช่วงแรกผู้เรียนอาจจะยังไม่เห็นความสำคัญ แต่เมื่อผู้เรียนได้ลงพื้นที่ไปทำกิจกรรมผู้เรียนจะได้รับรู้ถึงความรู้สึกของการเป็นผู้ให้ รับผิดชอบต่อตนเอง สามารถสร้างประโยชน์ให้กับผู้อื่นและสังคมได้ |
| 2. การใช้พลังคำถาม (Power of Question) หมายถึง คำถามที่กระตุ้นให้เกิดการคิดขั้นสูงของผู้เรียน เพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ในระหว่างการดำเนินโครงการฯ | ผู้สอนตั้งคำถามเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนดำเนินการในเรื่องต่อไปนี้ 1. ค้นหาหัวข้อในการทำโครงการ 2. สรรหาสถานที่ในการทำโครงการ (ผู้เรียนบางกลุ่มยังคิดว่าต้องทำโครงการที่สถานศึกษาเท่านั้น แต่ช่วงเวลากារเปิดภาคเรียนของมหาวิทยาลัยกับโรงเรียนไม่ตรงกันผู้สอนพยายามใช้คำถามกระตุ้นให้ผู้เรียนนึกถึงกลุ่มเป้าหมายอื่นๆ | 1. ผู้เรียนสามารถค้นหาหัวข้อได้ 2. ผู้เรียนสามารถหาสถานที่ในการทำโครงการได้ 3. ผู้เรียนสามารถค้นหาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย มาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการดำเนินโครงการได้ |

| ขั้นตอนการโค้ช | การดำเนินการของผู้สอน | ผลจากการนำไปใช้ |
|---|--|---|
| | <p>ที่สามารถไปทำโครงการได้ และไม่มีผลกระทบเรื่องการเปิดภาคเรียนเข้ามาเกี่ยวข้อง)</p> <p>3. ค้นหาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยเพื่อนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในโครงการ</p> | |
| <p>3. การประเมินผู้เรียน(Acting & Checking) หมายถึง ผู้สอนตรวจสอบกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยการสังเกตการปฏิบัติการเรียนรู้ของผู้เรียน และให้คำชี้แนะ คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนในระหว่างการดำเนินโครงการ</p> | <p>ผู้สอนมีการติดตามกระบวนการวางแผนการดำเนินโครงการของผู้เรียนทุกสัปดาห์ โดยให้ผู้เรียนรายงานความก้าวหน้าในการดำเนินโครงการอย่างต่อเนื่อง ผู้สอนจะให้คำปรึกษา แนะนำชี้แนะแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาให้กิจกรรมต่างๆ และวางแผนการทำกิจกรรม</p> | <p>ผู้เรียนสามารถวางแผนการจัดกิจกรรมได้ กิจกรรมมีรายละเอียดที่ชัดเจน สอดคล้องกับเป้าหมายที่คาดหวัง</p> |
| <p>4. การให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ (Feedback) หมายถึง การให้ข้อมูลย้อนกลับที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนากระบวนการดำเนินโครงการฯ ให้ดีขึ้น</p> | <p>ผู้สอนพิจารณาและให้ความเห็นเกี่ยวกับแผนการดำเนินโครงการ กระบวนการจัดกิจกรรม การศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่นำมาเป็นข้อมูลพื้นฐาน ด้วยข้อความเชิงบวก เพื่อให้มั่นใจว่าผู้เรียนไม่เครียด ไม่กลัว ไม่กังวล และกล้าที่จะสอบถามถึงแนวทางในการปรับปรุงพัฒนางานให้ดีขึ้น</p> | <p>ผู้เรียนสามารถพัฒนาแผนการทำโครงการได้ดีขึ้น มีกระบวนการทำงาน กระบวนการจัดกิจกรรมที่ชัดเจนมากขึ้น</p> |

| ขั้นตอน | การดำเนินการของอาจารย์ | ผลจากการนำไปใช้ |
|---|---|---|
| <p>5. การให้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ต่อยอด (Feed forward)</p> <p>หมายถึง การให้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ต่อยอด เป็นการให้ข้อมูลสารสนเทศโดยผู้สอน เพื่อให้ผู้เรียนเรียนรู้และพัฒนากำทำโครงการฯ ให้ดีขึ้น</p> | <p>ผู้สอนกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดถึงประโยชน์ของการดำเนินโครงการที่มีต่อตนเอง ชุมชน สังคม มหาวิทยาลัย และประเทศชาติ และกระตุ้นให้ผู้เรียนเห็นความสำคัญของการทำโครงการที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมตามความสามารถและความถนัดของตนเองต่อไป หลังจากเรียนวิชานี้ไปแล้ว</p> | <p>ผู้เรียนเห็นความสำคัญของการทำโครงการที่มีต่อตนเอง ชุมชน สังคม มหาวิทยาลัย และประเทศชาติ มีความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ที่สามารถทำประโยชน์ในการพัฒนาชุมชนเป้าหมายให้เป็นคนดีมีคุณธรรมจริยธรรม ที่จะเป็นผลต่อเนื่องไปถึงชุมชน สังคม และประเทศชาติ</p> |
| <p>6. การถอดบทเรียน (Lesson Learned) หมายถึง การทำกิจกรรมเพื่อการจัดการความรู้ การให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานในการดำเนินโครงการ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความตื่นตัวและมีความรู้สึกผูกพันอยู่กับโครงการฯ ที่ทำ</p> | <p>เมื่อผู้เรียนดำเนินโครงการเสร็จแล้ว ผู้สอนให้ผู้เรียนได้สะท้อนคิดในสิ่งที่ผู้เรียนได้เรียนรู้ สิ่งที่ผู้เรียนต้องการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น และให้ผู้เรียนคิดต่อเนื่องไปว่าในอนาคตจะทำประโยชน์เพื่อสังคมต่อไปอย่างไร</p> | <p>ผู้เรียนสามารถสะท้อนผลการเรียนรู้ที่ได้รับจากการดำเนินโครงการ ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ คาดหวัง คือ มีจิตสำนึกสาธารณะมากขึ้น รวมถึงมีการรับรู้ว่าคุณมีความสามารถในการที่จะมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมให้ดีขึ้นได้ด้วย</p> <p>ความสามารถของตนเอง ตลอดจนผู้เรียนสามารถมองเห็นปัญหา ข้อจำกัด อุปสรรคต่างๆ ได้และรู้ว่าจะแก้ไขปัญหานั้นอย่างไรหากต้องจัดกิจกรรมหรือทำงานในอนาคต</p> |

แรงบันดาลใจในการเรียนรู้หลังจากผู้เรียนได้รับการโค้ชจากผู้สอน

แรงบันดาลใจ (Inspiration) คือ พลังที่เกิดจากแก่นแท้ของตนเองภายในจิตใจของตนเอง นำไปสู่การคิดและกระทำที่พึงประสงค์ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ต้องการ แตกต่างจากคำว่า แรงจูงใจ (Motivation) ซึ่งเป็นสิ่งที่เกิดจากสิ่งเร้าที่เป็นตัวกระตุ้น ทำให้เกิดพฤติกรรม การสร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้จึงเป็นสิ่งที่สำคัญนำไปสู่ความสำเร็จด้านผลลัพธ์ในการเรียนรู้ โดยผู้สอนมีบทบาทที่สำคัญอย่างมากในการตั้งคำถาม

และโค้ชให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ (Carey, 2008) ซึ่ง วรชัย วิทยุปรโคตร และคณะ (2564) ได้เสนอ เทคนิคในการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้เรียน สามารถแบ่งออกเป็น 6 เทคนิค ได้แก่ (1) การสร้างห้องเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Learning Community) โดยมุ่งให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปพร้อมๆ กัน โดยมีผู้สอนคอยเป็นโค้ชในการชี้แนะ (2) การสร้างความท้าทายที่สนุกสนานในชั้นเรียน (Enjoyment) เป็นการกระตุ้นผู้เรียนให้เกิดแรงบันดาลใจและอยากที่จะเรียนรู้ มีความพยายามในการแสวงหาความรู้ใหม่ โดยมีผู้สอนควรจัดบรรยากาศในห้องเรียนให้ท้าทาย และไม่น่าเบื่อ (3) การจัดการเรียนการสอนแบบร่วมคิดร่วมทำ (Student Engagement) โดยมุ่งสร้างประสบการณ์และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่มีคุณภาพ โดยผู้สอนและผู้เรียนมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน (4) การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการคิด ผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเลือกและตัดสินใจด้วยตนเองในการเรียนรู้ (5) การให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างต่อเนืองและเหมาะสม (Feedback) ช่วยทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และพัฒนาการเรียนรู้ของตนเอง (6) การเน้นผู้เรียนแบบบุคคล (Individual) รูปแบบการสอนของผู้สอนที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ ต้องคำนึงถึงลักษณะเฉพาะบุคคล

ทั้งนี้ภายหลังจากที่ผู้เรียนได้รับการโค้ชเพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนในการดำเนินโครงการจิตอาสาทำความดีเพื่อสังคม ผู้สอนได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบวัดแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ จำนวน 15 ข้อ จากผู้เรียน จำนวน 178 คน ผู้เรียนได้เกิดแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 แรงบันดาลใจในการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นหลังจากผู้เรียนได้รับการโค้ชจากผู้สอน

| แรงบันดาลใจในการเรียนรู้ | ค่าเฉลี่ย | ระดับ |
|--|-----------|-----------|
| 1. ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นที่จะหาคำตอบเมื่อมีข้อสงสัยระหว่างการเรียนรู้ | 3.51 | มากที่สุด |
| 2. ผู้เรียนแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้าโดยใช้ความรู้และประสบการณ์ของตนเอง | 3.51 | มากที่สุด |
| 3. ผู้เรียนสามารถนำพาตนเองให้ผ่านพ้นความยากลำบากได้ | 3.49 | มากที่สุด |
| 4. ผู้เรียนตระหนักถึงเหตุและผลในการเรียนรู้ของตน | 3.48 | มากที่สุด |
| 5. ผู้เรียนใช้ความรู้และประสบการณ์ที่ผ่านมาในการเรียนรู้สิ่งใหม่ | 3.47 | มากที่สุด |
| 6. ผู้เรียนพิจารณาสาเหตุที่ทำให้เกิดสถานการณ์และผลที่จะตามมา | 3.47 | มากที่สุด |
| 7. ผู้เรียนตั้งใจและแน่วแน่ที่จะไปถึงเป้าหมายในการเรียนรู้ที่ตั้งไว้ | 3.45 | มากที่สุด |
| 8. ผู้เรียนมีการตั้งเป้าหมายในการเรียนรู้ | 3.41 | มากที่สุด |
| 9. ผู้เรียนยอมเสียสละความสะดวกสบาย เพื่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง | 3.35 | มากที่สุด |

| แรงบันดาลใจในการเรียนรู้ | ค่าเฉลี่ย | ระดับ |
|---|-------------|------------------|
| 10. ผู้เรียนมีความสนใจใคร่รู้ในเรื่องที่กำลังเรียนรู้ด้วยตนเอง | 3.34 | มากที่สุด |
| 11. ผู้เรียนมีความเพียรพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค | 3.33 | มากที่สุด |
| 12. ผู้เรียนอุทิศตนอย่างเต็มที่ ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง | 3.33 | มากที่สุด |
| 13. ผู้เรียนภูมิใจให้ผู้อื่นมีแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ได้ | 3.30 | มากที่สุด |
| 14. ผู้เรียนกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ | 3.24 | มาก |
| 15. ผู้เรียนเป็นต้นแบบให้ผู้อื่นเกิดแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ได้ | 3.19 | มาก |
| รวม | 3.49 | มากที่สุด |

หมายเหตุ: ข้อมูลจากผลการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เรียน จำนวน 178 คน ด้วยแบบวัดแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ จำนวน 15 ข้อ จากโครงการจัดการความรู้ด้านวิชาการ ประจำปีการศึกษา 2562 “การโค้ชผู้เรียนเพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ ด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงการเป็นฐาน (Project-Based Learning)” ของสำนักนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ

จากตาราง 2 แสดงให้เห็นว่าภายหลังจากที่ผู้เรียนได้รับการโค้ชเพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนในการดำเนินโครงการจิตอาสาทำความดีเพื่อสังคมจากผู้สอนแล้ว พบว่า ผู้เรียนเกิดแรงบันดาลใจในการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 3.49) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าประเด็นที่ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้สูงสุด 5 อันดับแรก ประกอบด้วย ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นที่จะหาคำตอบเมื่อมีข้อสงสัยในระหว่างการเรียนรู้ (คะแนนเฉลี่ย 3.51) ผู้เรียนแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้าได้โดยใช้ความรู้และประสบการณ์ของตนเอง (คะแนนเฉลี่ย 3.51) มากที่สุด รองลงมา คือ ผู้เรียนสามารถนำพาตนเองให้ผ่านพ้นความยากลำบากได้ (คะแนนเฉลี่ย 3.49) ผู้เรียนตระหนักถึงเหตุและผลในการเรียนรู้ ของตน (คะแนนเฉลี่ย 3.48) และ ผู้เรียนใช้ความรู้และประสบการณ์ที่ผ่านมาในการเรียนรู้สิ่งใหม่ (คะแนนเฉลี่ย 3.47) ผู้เรียนพิจารณาสาเหตุที่ทำให้เกิดสถานการณ์และผลที่จะตามมา (คะแนนเฉลี่ย 3.47) ทั้งนี้ในด้านอื่นๆ อีก 7 ข้อ ผู้เรียนก็ได้รายงานว่าเกิดแรงบันดาลใจในการเรียนรู้อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน ยกเว้นเพียง 2 ข้อ คือ ผู้เรียนกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ (คะแนนเฉลี่ย 3.24) และ ผู้เรียนเป็นต้นแบบให้ผู้อื่นเกิดแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ได้ (คะแนนเฉลี่ย 3.19) ที่ผู้เรียนรายงานว่าเกิดแรงบันดาลใจในการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าการโค้ชผู้เรียนเพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ในการดำเนินโครงการจิตอาสาทำความดีเพื่อสังคมโดยเน้นให้เกิดการพัฒนากรอบความคิดเติบโต (Growth Mindset) ให้กับผู้เรียน ซึ่งส่งผลทำให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้โดยการมุ่งมั่นที่จะแสวงหาความรู้ การแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นและสามารถนำพาตนเองให้ผ่านปัญหาหรือความยากลำบากได้ มีความสามารถในการหาคำตอบเมื่อมีข้อสงสัย มีความตระหนักถึงเหตุและผลในการเรียนรู้สิ่งใหม่ รวมถึง

สามารถพิจารณาสาเหตุที่ทำให้เกิดสถานการณ์และผลที่จะเกิดขึ้น โดยแรงบันดาลใจที่เกิดขึ้นเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านกระบวนการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงการเป็นฐาน (Project-Based Learning) ได้เป็นอย่างดี

สรุปผลการศึกษา

การโค้ชเพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนในการดำเนินโครงการจิตอาสาทำความดีเพื่อสังคมซึ่งเป็นการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงการเป็นฐาน (Project-Based Learning) ซึ่งมุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และสร้างความรู้ใหม่ด้วยตนเองในรูปแบบของการดำเนินโครงการเพื่อพัฒนาบุคคลในเรื่องการคิดอย่างมีเหตุผลและคุณธรรมจริยธรรมในการดำเนินชีวิต(กมลวรรณ คารมปราชญ์ คล้ายแก้ว และพิชชาดา ประสิทธิ์โชค, 2562) ซึ่งการโค้ชจากผู้สอนถือว่ามีความสำคัญเป็นอย่างมากที่จะช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ และดำเนินโครงการได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ รวมถึงได้รับการพัฒนาทักษะชีวิตในด้านการทำงานเป็นทีม ทักษะการสื่อสาร การแก้ปัญหา การเข้าใจผู้อื่น และจิตสำนึกสาธารณะ โดยกระบวนการในการโค้ช ประกอบด้วย (1) การให้ข้อมูลเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ (Feed-Up) (2) การใช้พลังคำถาม (Power of Question) (3) การประเมินผู้เรียน(Acting & Checking) (4)การให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ (Feedback) และ (5) การให้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ต่อยอด (Feed forward) (วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล, 2562: 2; ธนวัฒน์ ศรีไพโรจน์ และคณะ, 2561; Knight, 2007: 29) และผู้สอนได้นำแนวคิดเรื่องการพัฒนารอบความคิดเติบโต (Growth Mindset) มาใช้ในระหว่างการโค้ชผู้เรียน ผู้สอนมุ่งเน้นที่การชื่นชมผู้เรียนเพื่อให้เกิดแรงบันดาลใจในการเรียนรู้โดยเน้นที่กระบวนการทำงานที่ใช้ความพยายามในการดำเนินงานหรือการเลือกใช้วิธีการในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม (Devine, Meyers and Houssemand, 2013) โดยผู้สอนมีได้กำหนดกระบวนการในการโค้ชผู้เรียน ประกอบด้วย (1) การให้ข้อมูลเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ (Feed-Up) (2)การใช้พลังคำถาม (Power of Question) (3) การประเมินผู้เรียน(Acting & Checking) (4) การให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ (Feedback) (5) การให้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ต่อยอด (Feed forward) และ (6) การถอดบทเรียน (Lesson Learned) ซึ่งเป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ไปพร้อมๆ กับความรู้สึภาคภูมิใจ มีความมุ่งมั่น และนำศักยภาพที่มีอยู่ในตนเองออกมาใช้ในการดำเนินโครงการให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ผลการศึกษาข้างต้นปรากฏอย่างชัดเจนว่ากระบวนการโค้ชของผู้สอนตามแนวทางดังกล่าว ส่งผลทำให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้โดยการมุ่งมั่นที่จะแสวงหาความรู้ การแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นและสามารถนำพาตนเองให้ผ่านปัญหาหรือความยากลำบากได้ มีความสามารถในการหาคำตอบเมื่อมีข้อสงสัย มีความตระหนักถึงเหตุและผลในการเรียนรู้สิ่งใหม่ รวมถึงสามารถพิจารณาสาเหตุที่ทำให้เกิดสถานการณ์และผลที่จะเกิดขึ้น ซึ่งแรงบันดาลใจที่เกิดขึ้นเหล่านี้ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ด้วยตนเอง และสามารถนำทักษะการเรียนรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการเรียนและการทำงานในอนาคตได้เป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

การโค้ชเพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนในการดำเนินโครงการจิตอาสาทำความดีเพื่อสังคมซึ่งเป็นการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงการเป็นฐาน (Project-Based Learning) โดยนำแนวคิดเรื่องการพัฒนา กรอบความคิดเติบโต (Growth Mindset) ผู้สอนควรมุ่งเน้นที่การให้คำแนะนำ และชื่นชมผู้เรียนที่กระบวนการทำงานที่ใช้ความพยายามในการศึกษาหาความรู้ การใช้ความพยายามในการแก้ปัญหาหรือการเลือกใช้วิธีการในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม มากกว่าการชื่นชมที่ผลของการดำเนินงาน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ และเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลทำให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียนรู้และเกิดผลลัพธ์การเรียนรู้ตามที่คาดหวังไว้

บรรณานุกรม

- Carey, E. S. (2008). The Role of Motivation and Inspiration in Learning. Retrieved from: http://bti.edu/pdfs/Smith_Role-of-Inspiration-and-Motivation.pdf.
- Chanita Rungrueng and Seree Chadcham. (2016). Growth mindset : New approach of human Potential Development. *Research Methodology & Cognitive Science*, 14(1), 1-13.
- Cox, E., Bachkirova, T., & Clutterbuck, D. A. (2014). *The Complete Handbook of Coaching*. Singapore: SAGE Publications Asia-Pacific Pte Lid.
- Dewey, J. (1897). My pedagogic creed. *The School Journal*, 54, 77-80.
- Devine, M. Meyers, R. & Houssemand, C. (2013). How can coaching make a positive impact within educational settings? *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 93, 1382-1389.
- Duchaine, E., Jolivette, K., & Fredrick, L. (2011). The Effect of Teacher Coaching with Performance Feedback on Behavior-Specific Praise in Inclusion Classrooms. *Education and Treatment of Children*, 34(2), 209-227. Retrieved November 11, 2020, from <http://www.jstor.org/stable/42900583>
- Dweck, C. S. (2012). *Mindset: How you can fulfill your potential*. Constable & Robinson Limited.
- Innovative Learning Center. (2020). *Student coaching for inspiring to online learn in the general education with Active Learning*. Retrieved from <https://sites.google.com/g.swu.ac.th/km-learning/2-2562>.
- Kamolwan Karomprach Klaykaew and Pitchada Prasittichok. (2019). "Social Volunteer Project" Project-Based Learning For Developing Life Skills Of University Students. *Journal of Education*, 20(2), 98-110.

- Kraft, M. A., Blazar, D., & Hogan, D. (2018). The effect of teacher coaching on instruction and achievement: a meta-analysis of the causal evidence. *Review of Educational Research*, 88(4), 547-588.
- Kauffman, C. (2006). Positive Psychology: The Science at the Heart of Coaching. in D. R. Stober and A. M. Grant (Eds.) *Evidence Based Coaching Handbook: Putting Best Practice to Work for Your Clients*. Hoboken, NJ: John Wiley. pp. 219 –253
- Knight, Jim. (2007). *Instructional Coaching: A partnership approach to improving instruction*. California: Corwin Press.
- Law, H. (2013). *The Psychology of Coaching, Mentoring and Learning*. West Sussex: Wiley Blackwell.
- Lee, J. W. (2020). The role of online instructional facilitators and student performance of online class activity. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 723-733.
- Plernta Prombuasri and Orapin Swangwatanasade. (2017). Development of coaching instructor in 21st century. *Journal of Health Science Research*, 11(1), 110-121.
- Thanawat Sripairote, Piyada Sombatwattana and Dusadee Yoelao. (2018). Influence of Project-Based Learning Coaching Program on Teacher Competency. *Veridian E Journal Silpakorn University*, 11(2); 96-110.
- Viphoouparakhot, V., Buranaphan, P., & Tienkhaw, S. (2019). Inspiration in creative learning management and student engagement in graduate studies. Proceeding “Inspiring Student Learning for Diverse Societies”.
- Whitmore, J. (2009). *Coaching for performance*. London: Nicholas Brealey Publishing.
- Wongyai, W, & Patpohol, M. (2019). Coaching for developing of students’ potentials. online Innovative Leaders Center of Curriculum and Learning Retrieved, from www.curriculumandlearning.com