

การพัฒนาหลักสูตรพัฒนาครูโดยใช้การโค้ชเชิงบวก เพื่อพัฒนาหลักสูตรการบริโภค
สื่ออย่างรู้เท่าทัน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
THE DEVELOPMENT OF TEACHER PROFESSIONAL DEVELOPMENT
CURRICULUM USING POSITIVE COACHING TO CONSTRUCT CURRICULUM
FOR MEDIA CONSUMPTION WITH MEDIA LITERACY BASED ON
THE SUFFICIENCY ECONOMY

ปัญญาประกอบ สารธรรม^{1*} และอมรรัตน์ วัฒนารัตน์²
Punprakong Sathum^{1*} and Amornrat Wattanatorn²

¹คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

²วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

¹Faculty of Education, Naresuan University, Phitsanulok 65000, Thailand

²School of Education, University of Phayao, Phayao 56000, Thailand

*Corresponding Author, E-mail: pk5555@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สร้างและตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรพัฒนาครู 2) ทดลองใช้หลักสูตรพัฒนาครู และ 3) ศึกษาปัจจัยความสำเร็จของการโค้ชเชิงบวก การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีการผสมผสาน ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยใช้เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบทดสอบ แบบประเมินการปฏิบัติงาน แบบประเมินคุณภาพของหลักสูตร เครื่องเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แก่ แบบบันทึกอนุทินการเรียนรู้ จดหมายขอขอบคุณแบบสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่ม โดยทดลองใช้กับครูทุกคนใน 1 โรงเรียน จำนวน 15 คน เป็นครูผู้สอนระดับชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษา โดยใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ใช้เวลาทดลองใช้ 9 สัปดาห์ ผลการวิจัย พบว่า หลักสูตรพัฒนาครูมีความเหมาะสมมากทั้ง 8 องค์ประกอบ การพัฒนาครูโดยใช้การโค้ชเชิงบวก 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 สร้างมิตรภาพและแรงจูงใจในการเปลี่ยนแปลง ขั้นตอนที่ 2 ตั้งเป้าหมายที่ท้าทายอย่างสมดุลและชัดเจน ขั้นตอนที่ 3 วางแผนและให้คำมั่นสัญญา ขั้นตอนที่ 4 ลงมือปฏิบัติและประเมินสู่เป้าหมายที่ท้าทายอย่างไหลลื่น ขั้นตอนที่ 5 ถอดบทเรียน ต่อยอดและภูมิใจในความสำเร็จ ทำให้ครูมีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรหลังการทดลองใช้หลักสูตร สูงกว่าก่อนการทดลองใช้หลักสูตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อเปรียบเทียบเกณฑ์ หลังการทดลองใช้ สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสามารถในการปฏิบัติงานพัฒนาหลักสูตรในระดับมาก และครูสามารถสร้างหลักสูตรรายวิชาเพิ่มเติมได้ คนละ 1 หลักสูตร รวม 15 หลักสูตร ภายใต้ประเด็นการบริโภคสื่ออย่างรู้เท่าทัน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในภาพรวมหลักสูตรมีความเหมาะสมมาก รวมทั้งครูมีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาหลักสูตร ปัจจัยความสำเร็จของการโค้ชเชิงบวก ได้แก่ โค้ช ครูผู้รับการโค้ช เพื่อนร่วมงาน สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ในการพัฒนาครู ผู้บริหารโรงเรียน กระบวนการโค้ช รวมทั้งการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน และความสัมพันธ์อันดีระหว่างโค้ชและผู้รับการโค้ช

คำสำคัญ: หลักสูตรพัฒนาครู การพัฒนาหลักสูตร การโค้ชเชิงบวก การรู้เท่าทันสื่อ หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

Abstract

The purposes of this study were to construct, approve and implement the teacher professional development curriculum and to study the key success factors of the positive coaching. The collected data were both quantitative and qualitative. Research instruments; were the test, practice assessment form, assessment of the curriculum, attitude test, learning journal, thank you letter to coach, interview form and focus group interview and school administrator interview form. Curriculum implementation with fifteen teachers in one school. As results, the quality of the teacher professional development curriculum there were eight components; were appropriate at a high level, 5 step of positive coaching; Step 1: Start up the rapport and generate the motivation for changing. Step 2: Set the goal: challenged, balanced and clear. Step 3: Planning and making a commitment. Step 4: Action and goal evaluation, and Step 5: After Action Review, Top-up, and Self-respecting. The knowledge of the teachers on curriculum development after learning was higher than before, and was higher than the 75 percent criterion at the level of significance of .01, competency of curriculum development and teachers were able to construct supplementary curriculum each in term of media consumption with media literacy base on the sufficiency economy, total 15 curriculum and quality of which teachers constructed by themselves were appropriate at a high level and teachers had positive attitude towards curriculum development. Key success factors of positive coaching were; functional factor; coach, coachee, colleague, materials and resources used in the development of teachers and school administrator and good working environment, good relationship between coach and coachee.

Keywords: Teacher Development Curriculum, Curriculum Development, Positive, Coaching, Media Literacy, Sufficiency Economy

บทนำ

ภาระหน้าที่สำคัญอย่างหนึ่งของสถานศึกษา ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติมในมาตรา 27 วรรค 2 ให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่จัดทำสาระของหลักสูตรในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม โดยมุ่งหวังให้ครูมีบทบาทเป็น “ครูนักพัฒนาหลักสูตร” แต่ในสภาพความเป็นจริงสถานศึกษายังไม่สามารถพัฒนาหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากขาดความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาหลักสูตร จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่า ปัญหาเหล่านี้พบมาตั้งแต่การใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ที่เริ่มให้มีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเป็นต้นมา จนกระทั่งปรับมาเป็นหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ก็ยังคงมีปัญหาอยู่ ดังที่ Wattanathorn (2007, p. 84) กล่าวว่า บทบาทครูในการพัฒนาหลักสูตรขึ้นใช้เองในโรงเรียนเพียงจะเกิดขึ้นหลังการประกาศพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แต่ครูยังขาดความรู้ความเข้าใจและไม่มีประสบการณ์ในการสร้าง

หลักสูตรเองมาก่อน ปัญหาจึงเกิดขึ้นเพราะครูทำไม่ได้ หลักสูตรที่แต่ละโรงเรียนมีอยู่จึงได้มาจากการลอกเลียนจากผู้อื่นมากกว่าการสร้างขึ้นเอง และ Office of the Education Council (2009, p. 143) ก็พบว่า สถานศึกษาหลายแห่งนำหลักสูตรของสถานศึกษาอื่นมาใช้โดยไม่ได้ปรับให้สอดคล้องกับสภาพผู้เรียนและบริบทของตน การที่ครูส่วนใหญ่ขาดความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาหลักสูตร จึงไม่สามารถพัฒนาหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และในปัจจุบันยังพบว่า ครูส่วนใหญ่ยังสนใจที่จะเข้าอบรมในส่วนของหลักสูตรและการสอนเป็นอันดับแรก ทั้งที่ครูเหล่านั้นได้ผ่านการอบรมมาแล้ว ทำให้ต้องขอสั่งเกณฑ์การฝึกอบรมที่ยังขาดการปฏิบัติที่สามารถนำไปใช้ได้จริง (Nugultham, et al., 2011, p. 31) และปัจจุบันครูส่วนใหญ่ไม่ได้รับการนิเทศจากผู้ที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะทาง มีแต่การนิเทศภายในที่โรงเรียนดำเนินการกันเอง ซึ่งครูเห็นว่าไม่ได้ช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เท่าที่ควร และ พบปัญหาสำคัญคือ ในแต่ละรอบปีครูได้รับการพัฒนาค่อนข้างมาก แต่ยังคงขาดการติดตามผลการนำความรู้ไปใช้ วิธีการพัฒนาครูยังใช้รูปแบบเดิมๆ

จากปัญหาที่พบในการพัฒนาครูดังกล่าว “การโค้ช (Coaching)” จึงเป็นวิธีการที่น่าสนใจที่จะนำมาแก้ปัญหาการพัฒนาครูได้ และการเลือกวิธีการพัฒนาครู ต้องคำนึงถึงการเรียนรู้ของครูที่อยู่ในวัยผู้ใหญ่ที่จะแตกต่างจากเด็กโดยทั่วไป ตามที่ Knowles (1984) ได้กล่าวถึง การสอนผู้ใหญ่ไว้ว่า “ท่านสามารถสอนเด็กได้ แต่สำหรับผู้ใหญ่ ท่านสามารถทำได้เพียงช่วยให้เขาเกิดการเรียนรู้เท่านั้น” (You can teach children but you can only help adults learn) ซึ่งการโค้ช เป็นวิธีการพัฒนาที่สอดคล้องกับวิธีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ การโค้ชเป็น “การเรียนรู้จากการปฏิบัติ” (action learning) ซึ่งเป็นวิธีการเรียนรู้ที่ดีที่สุดของคนวัยผู้ใหญ่ ด้วยความช่วยเหลือของโค้ช (Valerio & Lee, 2005, p. 21) และมีผลการวิจัย พบว่า การโค้ชสามารถพัฒนาทักษะของครูเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน เมื่อได้รับโอกาสฝึกปฏิบัติ ทำให้นำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ดีกว่าการพัฒนาด้วยวิธีอื่น และยังพบว่า ร้อยละ 80 ของครูที่ได้รับการโค้ชมีการนำกลยุทธ์การสอนใหม่ๆ ไปใช้ (Barkley & Bainco, 2010, p. 7)

ในปัจจุบันการบริโภคสื่ออย่างไม่รู้เท่าทัน เป็นปัญหาสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิตของคนในสังคม ทั้งในระดับปัจเจกบุคคล สังคมไทย และสังคมโลก ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันเด็กและเยาวชนไทยยังไม่รู้เท่าทันสื่อ นักเรียนมัธยมศึกษาส่วนใหญ่ รู้เท่าทันสื่อในระดับความเข้าใจและถูกครอบงำโดยสื่อ ส่วนนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย รู้เท่าทันสื่อในระดับการรับรู้เข้าใจสิ่งที่สื่อนำเสนอ แต่ไม่สามารถวิเคราะห์ถึงวัตถุประสงค์การทำงานของสื่อที่แท้จริงได้ (Sitkuntod, 2008, p. 119; Santawee, 2010, p. 63) ดังนั้น “การรู้เท่าทันสื่อ” (Media literacy) ถือเป็นหัวใจสำคัญของการแก้ไขปัญหา และ “หลักสูตรการรู้เท่าทันสื่อ” ในระบบโรงเรียน เป็นกลไกสำคัญที่จะพัฒนาให้เด็กและเยาวชนสามารถอ่าน เข้าใจและมีทักษะในการวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารที่หลั่งไหลเข้ามาในชีวิตประจำวัน โรงเรียนต่างๆ ควรให้ความสำคัญกับหลักสูตรนี้ ตั้งแต่ระดับประถมศึกษาจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (Biggins, 2011, p. 141) ให้นักเรียนมีความสามารถในการรับสื่อเป็น วิเคราะห์และประเมินสื่อที่บริโภคได้ และใช้สื่อให้เกิดประโยชน์ในชีวิตประจำวัน และการรู้เท่าทันสื่อ เป็นเรื่องที่ต้องฝึกฝน และลงมือสร้างด้วยตัวของผู้บริโภคสื่อทุกคนผ่านหลักสูตรรู้เท่าทันสื่อในโรงเรียน

การปลูกฝังให้เด็กและเยาวชนรู้เท่าทันสื่อนั้น พื้นฐานสำคัญที่จะช่วยในการพิจารณาถ่วงถ่วงก่อนตัดสินใจในการบริโภคสื่ออย่างรู้เท่าทัน คือ การมีหลักคิด ซึ่ง “หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงพระราชทานแก่พสกนิกรนั้น ทั้ง 3 ห่วง 2 เงื่อนไข ได้แก่ ความพอประมาณ ความมีเหตุผล และมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว ภายใต้เงื่อนไขความรู้ และคุณธรรม เป็นหลักคิดและหลักปฏิบัติในการดำเนินชีวิตที่จะทำให้รู้เท่าทัน พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม และเป็นแนวคิดในการดำเนินชีวิตในฐานะการเป็นภูมิคุ้มกันที่ดี (Office of the National Economic and Social Development Board, 2011, p. 23)

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า ครูต้องการผู้มีความรู้ที่จะสามารถให้คำแนะนำและนำพาครูปฏิบัติงานได้สำเร็จ ด้วยความเข้าใจอันดีต่อกัน ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาพัฒนาหลักสูตรพัฒนาครูโดยใช้การโค้ชเชิงบวก เพื่อพัฒนาหลักสูตรการบริโภครู้ได้อย่างรู้เท่าทัน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งวิธีการพัฒนาครูด้วย “การโค้ชเชิงบวก (Positive Coaching)” สอดคล้องกับการเรียนรู้ของวัยผู้ใหญ่ ที่ครูจะได้เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติ ได้เรียนรู้ร่วมกันกับโค้ช ทำให้สามารถถ่ายโยงการเรียนรู้ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างน่าพอใจ และใช้ภาวะไหลลื่น (Flow) ตามแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกที่ช่วยให้ทำงานที่ท้าทาย อย่างต่อเนื่องจนสำเร็จ โดยมุ่งหวังว่าจะเป็นแนวทางหนึ่งที่นำมาใช้ในการพัฒนาครูให้สามารถพัฒนาหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ก่อให้เกิดผลการเปลี่ยนแปลงในตัวครู และสามารถพัฒนาหลักสูตรเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับเด็กและเยาวชนไทย อันเนื่องมาจากการบริโภครู้อย่างไม่รู้เท่าทัน ซึ่งเป็นปัญหาที่สำคัญยิ่งของสังคมไทยในปัจจุบัน



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรพัฒนาครูโดยใช้การโค้ชเชิงบวก เพื่อพัฒนาหลักสูตรการบริโภครู้ได้อย่างรู้เท่าทัน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อสร้าง และตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรพัฒนาครูโดยใช้การโค้ชเชิงบวก เพื่อพัฒนาหลักสูตรการบริโภคสื่ออย่างรู้เท่าทัน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
2. เพื่อทดลองใช้หลักสูตรพัฒนาครูโดยใช้การโค้ชเชิงบวก เพื่อพัฒนาหลักสูตรการบริโภคสื่ออย่างรู้เท่าทัน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
3. เพื่อศึกษาปัจจัยความสำเร็จของการโค้ชเชิงบวก

วิธีการวิจัย

การดำเนินการวิจัยการพัฒนาหลักสูตรพัฒนาครูโดยใช้การโค้ชเชิงบวก เพื่อพัฒนาหลักสูตรการบริโภคสื่ออย่างรู้เท่าทัน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงครั้งนี้ มีขั้นตอน 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สร้างและตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรพัฒนาครู

1. ศึกษาเอกสารและแนวปฏิบัติการพัฒนาหลักสูตรจากผู้ทรงคุณวุฒิ

แหล่งข้อมูล ได้แก่ 1) เอกสารและงานวิจัย ที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม แนวคิดในการพัฒนาครู การโค้ช แนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกกับการโค้ช ภาวะไหลลื่นกับการโค้ช การรู้เท่าทันสื่อ หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 2) ผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ ด้านการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาครู ด้านการโค้ช ด้านการรู้เท่าทันสื่อ และด้านเศรษฐกิจพอเพียง จำนวน 9 ท่าน

เครื่องมือวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นแบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) มี 4 ประเด็น ตามความรู้และประสบการณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละด้าน

วิธีวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีการสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Analytic Induction)

2. ยกร่างการโค้ชเชิงบวก และความสามารถการบริโภคสื่ออย่างรู้เท่าทันโดยใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

แหล่งข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เป็นผู้พิจารณาตรวจสอบ

เครื่องมือวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อศึกษาความเหมาะสมของกระบวนการโค้ชเชิงบวก และความเหมาะสมขององค์ประกอบของความสามารถการบริโภคสื่ออย่างรู้เท่าทันโดยใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview)

วิธีวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีการสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Analytic Induction)

3. ยกร่างและตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรและคู่มือการใช้หลักสูตรพัฒนาครู โดยผู้เชี่ยวชาญ

3.1 ยกร่างหลักสูตร และคู่มือการใช้หลักสูตร โดยนำผลจากการศึกษาเอกสาร และแนวปฏิบัติในการพัฒนาหลักสูตรพัฒนาครูโดยใช้การโค้ชเชิงบวก จากผู้ทรงคุณวุฒิ ในขั้นตอนที่ 1 และในขั้นตอนที่ 2 มาสังเคราะห์ แล้วยกร่างหลักสูตร และคู่มือการใช้หลักสูตร

3.2 ตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรและคู่มือการใช้หลักสูตรโดยผู้เชี่ยวชาญ

แหล่งข้อมูล คือ ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์ ด้านการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาครู ด้านการโค้ช ด้านการจัดการเรียนรู้เท่าทันสื่อ และเศรษฐกิจพอเพียง จำนวน 5 ท่าน

เครื่องมือวิจัย คือ แบบประเมินคุณภาพของหลักสูตรและคู่มือการใช้หลักสูตรของผู้เชี่ยวชาญ เป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ และข้อคำถามปลายเปิด

วิธีวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลตามเกณฑ์ ข้อคำถามปลายเปิด ใช้วิธีการสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Analytic Induction)

4. ทดลองนำร่อง (Pilot Study) การใช้หลักสูตรพัฒนาครู

แหล่งข้อมูล คือ ครูกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการนำหลักสูตรไปทดลองนำร่อง จำนวน 9 คน เป็นครูที่สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 3 ชั้นละ 1 คน โรงเรียนชุมชนบ้านวังพิกุล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ได้มาด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามเกณฑ์การพิจารณาเดียวกับกับโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างทดลองใช้หลักสูตร

เครื่องมือวิจัย ได้แก่ 1) การสนทนากลุ่มเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของการนำหลักสูตรไปใช้ 2) แบบบันทึกอนุทินการเรียนรู้ (learning journal) เป็นบันทึกกำหนดประเด็นให้เขียนบันทึก เป็นข้อคำถามปลายเปิด 3) จดหมายขอบคุณของครู เป็นแบบปลายเปิด

วิธีวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม และบันทึกอนุทินการเรียนรู้ จดหมายขอบคุณของครู ใช้วิธีวิเคราะห์ข้อมูลโดยการสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Analytic Induction)

ขั้นตอนที่ 2 ทดลองใช้หลักสูตรพัฒนาครู

วิธีดำเนินการทดลอง ใช้การทดลองแบบกลุ่มตัวอย่างกลุ่มเดียววัดก่อน และหลังการทดลอง (One Group Pretest-Posttest Design) ใช้เวลา 9 สัปดาห์ มีขั้นตอนการทดลองใช้เป็นระยะ ดังนี้

1. ระยะที่ 1 สร้างแรงจูงใจ เติมเต็มศักยภาพ ใช้เวลา 2 วัน และทดสอบความรู้ของครูเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรก่อนการทดลองใช้หลักสูตร (Pre-test) และวัดเจตคติของครูต่อการพัฒนาหลักสูตร

2. ระยะที่ 2 ลงมือปฏิบัติการพัฒนาหลักสูตร ใช้เวลา 7 สัปดาห์ สัปดาห์ที่ 1 เริ่มพัฒนาหลักสูตร ได้แก่ 1) สำรวจสภาพการบริโภคสื่อของนักเรียน และสรุปข้อมูล 2) เลือกเรื่องที่จะพัฒนาหลักสูตร ตั้งชื่อเรื่อง 3) ประเมินความเหมาะสมของการเลือกเรื่องที่จะนำมาพัฒนาหลักสูตร และ 4) จัดทำคำมั่นสัญญา สัปดาห์ที่ 2-3 การพัฒนาหลักสูตรตามองค์ประกอบของหลักสูตร สัปดาห์ที่ 4-6 การจัดทำคู่มือการใช้หลักสูตร และสัปดาห์ที่ 7 ประเมินคุณภาพหลักสูตรและคู่มือการใช้หลักสูตร โดยให้ครูเขียนบันทึกอนุทินการเรียนรู้ระหว่างพัฒนาหลักสูตร เมื่อสิ้นสุดการทดลอง ทดสอบความรู้ของครูเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร (Post-test) และวัดเจตคติของครูต่อการพัฒนาหลักสูตร

3. ระยะที่ 3 ถอดบทเรียน สร้างความภูมิใจ เพื่อสะท้อนคิดสิ่งที่ครูได้เรียนรู้ จากการปฏิบัติงานพัฒนาหลักสูตร ตามหลักสูตรพัฒนาครูโดยใช้การโค้ชเชิงบวก ใช้เวลา 1 วัน

แหล่งข้อมูล ได้แก่

1. ครูกลุ่มตัวอย่าง การวิจัยนี้เป็นการพัฒนาครูในสถานการณ์การทำงานปกติ (On the Job Training) และใช้แนวคิดการพัฒนาทั้งโรงเรียน (Whole School Approach) ซึ่งเป็นแนวคิดที่มุ่งให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมและมีการพัฒนาไปพร้อมๆ กันอย่างเป็นระบบ ทำให้เกิดพลังในการขับเคลื่อน และช่วยให้การพัฒนาเป็นไปอย่างยั่งยืน จึงใช้ครูทุกคน ใน 1 โรงเรียน มีครูกลุ่มตัวอย่างที่ทดลองใช้หลักสูตร จำนวน 15 คน เป็นครูผู้สอนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา โรงเรียนบ้านบ่อรัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามเกณฑ์การพิจารณาโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างทดลองใช้หลักสูตร ดังนี้ 1) ผู้บริหารโรงเรียนยินดีให้ความร่วมมือในการวิจัย 2) เป็นโรงเรียนที่จัดการศึกษาทั้งระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา 3) โรงเรียนมีแหล่งค้นคว้าในโรงเรียน ที่ครูสามารถสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตได้ โดยมีการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต และมีคอมพิวเตอร์สำหรับครู ที่เพียงพอสำหรับการใช้งาน 4) ที่ตั้งของโรงเรียน สะดวกในการเดินทาง

2. เอกสาร ได้แก่ 2.1) หลักสูตรและคู่มือการใช้หลักสูตรการบริโภคสื่ออย่างรู้เท่าทัน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่ครูสร้าง 2.2) บันทึกอนุทินการเรียนรู้ของครู และ 2.3) จดหมายขอบคุณของครู

เครื่องมือวิจัย ได้แก่

1. แบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร เป็นแบบปรนัยชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 25 ข้อ

2. แบบประเมินการปฏิบัติงานการสร้างหลักสูตร เป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ และปลายเปิด แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 การสร้างหลักสูตร จำนวน 40 ข้อ และตอนที่ 2 การจัดทำคู่มือการใช้หลักสูตร จำนวน 22 ข้อ ประเมินตามขั้นตอนการสร้างหลักสูตรและการจัดทำคู่มือการใช้หลักสูตร

3. แบบประเมินคุณภาพของหลักสูตรและคู่มือการใช้หลักสูตรการบริโภคสื่ออย่างรู้เท่าทัน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ และปลายเปิด แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 หลักสูตร จำนวน 24 ข้อ และตอนที่ 2 คู่มือการใช้หลักสูตร จำนวน 15 ข้อ ประเมินองค์ประกอบของหลักสูตรรายวิชาเพิ่มเติม และองค์ประกอบของคู่มือการใช้หลักสูตรที่ครูสร้างขึ้น

4. แบบวัดเจตคติของครูต่อการพัฒนาหลักสูตร เป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความเชื่อและความรู้สึกเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร และความพร้อมที่จะปฏิบัติงานพัฒนาหลักสูตร

5. แบบบันทึกอนุทินการเรียนรู้ของครู เป็นแบบที่กำหนดประเด็นให้ครูเขียนบันทึก เป็นแบบปลายเปิด จำนวน 6 ประเด็น ได้แก่ 1) ความรู้ที่ได้รับเพิ่มขึ้น 2) ทักษะการปฏิบัติงานที่พัฒนา เพิ่มขึ้น 3) ความคิดหรือรู้สึกก่อนการปฏิบัติงาน ขณะปฏิบัติและหลังการปฏิบัติงาน 4) การนำความรู้และประสบการณ์ไปประยุกต์ใช้ 5) วิธีการแนะนำคนอื่นในการปฏิบัติเรื่องนี้ 6) ข้อเสนอหรือสิ่งต้องการคำแนะนำ และความร่วมมือจากใคร

6. จดหมายขอบคุณของครู เป็นแบบที่ใช้เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ เป็นแบบการเขียนจดหมายของครูถึงโค้ชโดยอิสระ ไม่ได้กำหนดประเด็นให้เขียน

วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลคะแนนผลทดสอบก่อน และหลังการทดลองใช้หลักสูตร วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยก่อนและหลังการทดลองใช้หลักสูตร โดยใช้สถิติทดสอบ t-test แบบ Dependent และเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยหลังทดลองใช้หลักสูตรกับเกณฑ์ร้อยละ 75 โดยใช้สถิติ t-test แบบ One-Sample

2. ข้อมูลจากแบบประเมินการปฏิบัติงานการสร้างหลักสูตร และคุณภาพของหลักสูตรและคู่มือการใช้หลักสูตรที่ครูสร้างขึ้น และเจตคติของครูต่อการพัฒนาหลักสูตร วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ ดังนี้

4.51–5.00 = ผลการปฏิบัติงาน/หลักสูตร/คู่มือการใช้หลักสูตรเหมาะสมมากที่สุด/มีเจตคติที่ดีมาก

3.51–4.50 = ผลการปฏิบัติงาน/หลักสูตร/คู่มือการใช้หลักสูตรเหมาะสมมาก/มีเจตคติที่ดี

2.51–3.50 = ผลการปฏิบัติงาน/หลักสูตร/คู่มือการใช้หลักสูตรเหมาะสมปานกลาง/มีเจตคติปานกลาง

1.51–2.50 = ผลการปฏิบัติงาน/หลักสูตร/คู่มือการใช้หลักสูตรเหมาะสมน้อย/มีเจตคติที่ไม่ดี

1.00–1.50 = ผลการปฏิบัติงาน/หลักสูตร/คู่มือการใช้หลักสูตรเหมาะสมน้อยที่สุด/มีเจตคติที่ไม่ดีอย่างยิ่ง

3. ข้อมูลจากแบบบันทึกอนุทินการเรียนรู้ จดหมายขอบคุณของครู ใช้วิธีการสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Analytic Induction)

ขั้นตอนที่ 3 ถอดบทเรียนปัจจัยความสำเร็จของการโค้ชเชิงบวก

การถอดบทเรียนปัจจัยความสำเร็จของการโค้ชเชิงบวก ใช้วิธีการ 1) การสนทนากลุ่ม (focus group interview) ครูที่ทดลองใช้หลักสูตร 2) สัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน และ 3) ศึกษาบันทึกอนุทินการเรียนรู้ และจดหมายขอบคุณของครู โดยศึกษาในประเด็นต่อไปนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการโค้ชเชิงบวก ได้แก่ ปัจจัยในการดำเนินงาน กระบวนการดำเนินงาน และปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการโค้ชเชิงบวก

2. ผลกระทบของหลักสูตร ได้แก่ พฤติกรรมการทำงานเชิงบวก และการถ่ายโยงการเรียนรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ความรู้และทักษะอื่นที่ครูได้รับ และผลกระทบที่ได้รับ

แหล่งข้อมูล ได้แก่ 1) ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ครูกลุ่มตัวอย่างที่ทดลองใช้หลักสูตร จำนวน 15 คน และผู้บริหารโรงเรียน โรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง และ 2) เอกสาร ได้แก่ บันทึกอนุทินการเรียนรู้ และจดหมายขอบคุณของครู

เครื่องมือวิจัย ได้แก่ 1) ประเด็นการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับปัจจัยความสำเร็จของการโค้ชเชิงบวก 2) แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน 3) แบบบันทึกอนุทินการเรียนรู้ และ 4) จดหมายขอบคุณของครู

วิธีวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีสร้างข้อสรุปอุปนัย (Analytic Induction)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการพัฒนาหลักสูตรพัฒนาครู

1.1 การโค้ชเชิงบวกเป็นกระบวนการ มี 5 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 สร้างมิตรภาพ และแรงจูงใจในการเปลี่ยนแปลง เป็นการสร้างความคุ้นเคยเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างโค้ชและผู้รับการโค้ชและระหว่างผู้รับการโค้ชด้วยกันเอง รวมทั้งสร้างแรงจูงใจให้ผู้รับการโค้ชตระหนักในสำคัญในการเปลี่ยนแปลงสู่การพัฒนา ขั้นตอนที่ 2 ตั้งเป้าหมายที่ท้าทายอย่างสมดุลและชัดเจน เป็นการให้ผู้รับการโค้ชตั้งเป้าหมายในการทำงานที่มีความสมดุลระหว่างความยากของงานและความรู้ ทักษะของครูผู้รับการโค้ช ขั้นตอนที่ 3 วางแผนและให้คำมั่นสัญญา ผู้รับการโค้ชดำเนินการวางแผนและจัดทำคำมั่นสัญญาไว้กับผู้ที่คอยติดตามการทำงานเป็นระยะ ขั้นตอนที่ 4 ลงมือปฏิบัติและประเมินสู่เป้าหมายที่ท้าทายอย่างใกล้ชิด โดยผู้รับการโค้ชดำเนินการพัฒนาหลักสูตรตามกระบวนการพัฒนาหลักสูตรจนงานสำเร็จ ขั้นตอนที่ 5 ถอดบทเรียน ต่อยอดและภูมิใจในความสำเร็จ เป็นการจัดกิจกรรมเพื่อถอดบทเรียนจากประสบการณ์การปฏิบัติจริงในการพัฒนาหลักสูตร และมอบรางวัลเพื่อสร้างความภูมิใจให้ผู้รับการโค้ชที่มีผลงานผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับดีขึ้นไป

1.2 ความสามารถในการบริโภคสื่ออย่างรู้เท่าทัน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มี 4 องค์ประกอบ คือ 1) รับสื่อเป็น 2) วิเคราะห์สื่อที่บริโภคได้ 3) ประเมินสื่อที่บริโภคได้ และ 4) ใช้สื่อให้เกิดประโยชน์

1.3 หลักสูตรพัฒนาครู มี 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความเป็นมาและความสำคัญของหลักสูตร 2) หลักการ และแนวคิดพื้นฐานของหลักสูตร 3) เป้าหมายของหลักสูตร 4) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 5) โครงสร้างของหลักสูตร 6) การจัดกิจกรรมการพัฒนาครูโดยใช้การโค้ชเชิงบวก 7) สื่อและแหล่งเรียนรู้ 8) การวัดประเมินผล และการติดตามผลการพัฒนา

1.4 ผลการประเมินความเหมาะสมของหลักสูตร และคู่มือการใช้หลักสูตร พบว่า ในภาพรวมและทุกองค์ประกอบของหลักสูตร และคู่มือการใช้มีความเหมาะสมมาก

1.5 ผลการศึกษาการทดลองนำร่องการใช้หลักสูตร พบว่า หลักสูตรมีความสำคัญจำเป็นต่อการพัฒนาครูกับสภาพสังคม สอดคล้องกับความต้องการของครูและโรงเรียน การพัฒนาครูด้วยวิธีการโค้ชเชิงบวกช่วยสร้างเจตคติที่ดีของครูต่อการพัฒนาครู ครูมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาด้วยวิธีการโค้ชเชิงบวก และวิธีการไปพัฒนาครูที่โรงเรียนมีความเหมาะสม

2. ผลการทดลองใช้หลักสูตรพัฒนาครู

2.1 ด้านความรู้ของครูเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรหลังการทดลองใช้หลักสูตร สูงกว่าก่อนการทดลองใช้หลักสูตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อเปรียบเทียบเกณฑ์ หลังการทดลองใช้ สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 ด้านความสามารถการปฏิบัติงานพัฒนาหลักสูตรของครู พบว่า ในภาพรวมผลการปฏิบัติงานสร้างหลักสูตรของครู และคู่มือการใช้หลักสูตรที่ครูสร้าง มีความเหมาะสมมาก

2.3 ด้านคุณภาพของหลักสูตร และคู่มือการใช้หลักสูตรที่ครูสร้าง เป็นรายวิชาเพิ่มเติม คนละ 1 หลักสูตร จำนวน 15 หลักสูตร พบว่า ในภาพรวมหลักสูตร และคู่มือการใช้หลักสูตรมีความเหมาะสมมาก

2.4 ด้านเจตคติของครูต่อการพัฒนาหลักสูตร พบว่า ในภาพรวมก่อนการทดลองใช้หลักสูตร ครูมีเจตคติปานกลางต่อการพัฒนาหลักสูตร และหลังการทดลองใช้หลักสูตรครูมีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาหลักสูตร และพบว่า หลังการทดลองใช้หลักสูตร เจตคติของครูต่อการพัฒนาหลักสูตรดีกว่าก่อนการทดลองใช้หลักสูตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนั้น หลังการทดลองใช้หลักสูตร ครูมีการเปลี่ยนแปลงเจตคติต่อการพัฒนาหลักสูตรในเชิงบวก

2.5 ผลกระทบของหลักสูตร พบว่า 1) ครูมีพฤติกรรมการทำงานเชิงบวก ได้แก่ ครูมีความมุ่งมั่นในการทำงานจนสำเร็จ มีการทำงานเป็นทีมมากขึ้น แบ่งปันกับเพื่อนร่วมงานมากขึ้น และยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานและแสดงความเห็นต่างอย่างมีเหตุผล 2) การถ่ายทอดการเรียนรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน พบว่า ครูมีแนวทางการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรรายวิชาเพิ่มเติมเรื่องอื่น การปรับปรุงหลักสูตรรายวิชา และเอกสารประกอบหลักสูตรรายวิชาที่สอน 3) ความรู้และทักษะอื่นที่ครูได้รับ ได้แก่ ครูมีความรู้และทักษะในการสืบค้นข้อมูล ทักษะในการพิมพ์เอกสาร และใช้งานคอมพิวเตอร์ได้ดีขึ้น นอกจากนั้น พบว่า เกิดพลังการทำงานเป็นทีม มีปฏิสัมพันธ์อันดีและความสามัคคีกับเพื่อนร่วมงานมากขึ้น และช่วยกระตุ้นการทำงานของครู

3. ผลการถอดบทเรียนปัจจัยความสำเร็จของการโค้ชเชิงบวก

3.1 ปัจจัยในการดำเนินงาน ได้แก่

3.1.1 โค้ช ได้แก่ 1) มีความรู้ในเนื้อหาเป็นอย่างดี 2) บุคลิกภาพของโค้ช พบว่า มีความเป็นกันเอง เป็นกัลยาณมิตร มีน้ำใจ และให้เกียรติผู้รับการโค้ช มีความมุ่งมั่น ความตั้งใจ ความพยายาม ความอดทน ยิ้มแย้มแจ่มใส อารมณ์ดี ใจดี ใจเย็น และพูดจาไพเราะ และ 3) บทบาทของโค้ช พบว่า เข้าใจครูผู้รับการโค้ช สร้างแรงจูงใจ ให้กำลังใจครูผู้รับการโค้ช ดูแล เอาใจใส่ให้คำปรึกษา และคำแนะนำสม่ำเสมอ

3.1.2 ครูผู้รับการโค้ช ได้แก่ 1) เปิดใจรับ ด้วยความเต็มใจ มีความมุ่งมั่นตั้งใจ ความอดทน และความพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จ 2) มีแรงกระตุ้น แรงจูงใจ หรือแรงบันดาลใจที่ทำให้การทำงานสำเร็จ 3) วางแผนการทำงาน และปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน 4) มีความเชื่อมั่น ศรัทธาโค้ช 5) เข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำงาน และ 6) มีเวลาที่มีสมาธิในการทำงาน

3.1.3 เพื่อนร่วมงาน ได้แก่ 1) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 2) การทำงานเป็นทีม

3.1.4 สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ในการพัฒนาครู พบว่า มีสื่อสนับสนุนสำหรับการศึกษา ค้นคว้าอย่างหลากหลาย และมีความเหมาะสมดีมาก

3.1.5 ผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนชี้แจงวัตถุประสงค์ของการทำงานอย่างชัดเจน และอำนวยความสะดวกในเรื่องต่างๆ

3.2 กระบวนการดำเนินงาน ได้แก่

3.2.1 กระบวนการโค้ชเชิงบวก ได้แก่ 1) มีการชี้แจงจุดประสงค์อย่างชัดเจน 2) มีกระบวนการที่ชัดเจน 3) มีโค้ชคอยแนะนำ 4) ให้ครูผู้รับการโค้ชได้พัฒนาตามความสามารถและความสนใจ

3.2.2 กิจกรรม และเทคนิคการโค้ชเชิงบวก ได้แก่ 1) การให้ความรู้เพิ่มเติม เติมเต็มความรู้อย่างต่อเนื่อง 2) กิจกรรมการค้นหาจุดแข็ง 3) กิจกรรมการสร้างแรงจูงใจ แรงบันดาลใจจากความสำเร็จ 4) กิจกรรมการสร้างมิตรภาพ และความคุ้นเคย 5) การให้ข้อมูลป้อนกลับเชิงบวก 6) การให้ค้นพบด้วยตนเองจากการลงมือปฏิบัติจริง 7) การกำหนดให้ครูพัฒนาหลักสูตรคนละหนึ่งเรื่อง 8) การติดตามงานเป็นระยะ สม่ำเสมอ และมีกำหนดเวลาที่ชัดเจน 9) การใช้วิธีการโค้ชหลายวิธี

3.3.3 ปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการโค้ชเชิงบวก ได้แก่ 1) การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน 2) ความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างโค้ชกับครูผู้รับการโค้ช และ 3) ความจริงใจ และการทำงานอย่างจริงจังของโค้ช

อภิปรายผลการวิจัย

1. **คุณภาพของหลักสูตร** จากข้อค้นพบในการวิจัยนี้ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า ในภาพรวมและทุกองค์ประกอบของหลักสูตรมีความเหมาะสมมาก อาจเป็นเพราะหลักสูตรพัฒนามานี้ มีการสร้างและพัฒนาตามกระบวนการพัฒนาหลักสูตรอย่างมีคุณภาพทุกขั้นตอน ดังนี้

1.1 ในขั้นตอนแรก ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวปฏิบัติจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ที่มีชื่อเสียงเฉพาะด้านของแต่ละด้าน เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับระดับประเทศ ทั้งด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการโค้ช ด้านการรู้เท่าทันสื่อ และด้านปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จำนวน 9 ท่าน จึงได้ข้อมูลที่มีคุณค่า และมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการนำไปยกร่างหลักสูตร

1.2 มีการตรวจสอบประเมินผลการพัฒนาหลักสูตรโดยผู้ทรงคุณวุฒิในแต่ละขั้นตอน โดยผู้วิจัยไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเองทำให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจน มีประโยชน์และมีคุณค่ามากต่อการปรับปรุงกระบวนการโค้ชเชิงบวกและหลักสูตรที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และได้นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินคุณภาพของหลักสูตร แสดงให้เห็นว่าได้ดำเนินการตามกระบวนการพัฒนาหลักสูตรอย่างมีคุณภาพทุกขั้นตอน ซึ่งเป็นไปตามกับกระบวนการพัฒนาหลักสูตรและองค์ประกอบที่สำคัญของหลักสูตรตามแนวคิดของ Taba (1962, pp. 422-423); Tyler (1969, p. 1); Moomark, et al. (2016)

1.3 การออกแบบหลักสูตรพัฒนาครูในการวิจัยนี้ได้ออกแบบหลักสูตรเพื่อแก้ปัญหาต่างๆ ที่พบเกี่ยวกับการพัฒนาครูที่ผ่านมา ได้แก่ 1) การใช้การโค้ชเชิงบวกพัฒนาครู เป็นการหานวัตกรรมใหม่ มาใช้ในการพัฒนาครู ให้ครูได้ลงมือปฏิบัติจริง โดยมีโค้ชดูแลให้คำแนะนำ เป็นการแก้ปัญหาที่พบ จากผลการวิจัยของ Office of the Education Council (2010) ที่พบว่า ไม่มีนวัตกรรมใหม่ๆ ในการพัฒนาครู วิธีการพัฒนาครูยังใช้รูปแบบเดิมๆ คือ การอบรมสัมมนา ส่วนใหญ่ใช้การอบรมพัฒนาความรู้ แต่ขาดการพัฒนาทักษะ 2) การพัฒนาครูเป็นระยะจนจบหลักสูตร จึงทำให้ครูนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Knight (2007, p. 1) ที่พบว่า รูปแบบของการพัฒนาวิชาชีพแบบดั้งเดิมไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งโดยทั่วไปมีอัตราการนำไปใช้ไม่มากกว่าร้อยละ 10 และครูมีความเห็นที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งว่า โปรแกรมการอบรมที่ทำเพียงครั้งเดียว (one-shot programs) นั้น ขาดการติดตามการนำไปใช้ ทำให้ไม่ประสบความสำเร็จ

2. ความสามารถในการปฏิบัติงานพัฒนาหลักสูตรของครู

จากข้อค้นพบในการวิจัยนี้ ด้านความสามารถการปฏิบัติงานพัฒนาหลักสูตรบริโภคสื่ออย่างรู้เท่าทัน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของครู พบว่า ในภาพรวมผลการปฏิบัติงานสร้างหลักสูตร และคู่มือการใช้หลักสูตรของครูมีความเหมาะสมมาก อาจอธิบายได้ด้วยเหตุผล ดังนี้

ประการแรก คือ การใช้กระบวนการโค้ชในการพัฒนาครู ทำให้ครูผู้รับการโค้ชได้เรียนรู้และพัฒนาความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร อาจเป็นเพราะว่า 1) การให้ครูได้ค้นพบความรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง ซึ่งสอดคล้องกับผลการใช้การโค้ช เป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นโดยตรง เป็นการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (action learning) ซึ่งเป็นวิธีการเรียนรู้ที่ดีที่สุดของคนวัยผู้ใหญ่ ด้วยความช่วยเหลือของโค้ช (Valerio & Lee, 2005, p. 21) และผลการวิจัยของ Barkley and Bainco (2010, p. 7) ที่พบว่า การพัฒนาทักษะของครูเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน เมื่อได้รับโอกาสในการฝึกปฏิบัติ 2) โค้ชมีการให้ข้อมูลป้อนกลับเชิงบวก เพื่อการปรับปรุงงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย โดยมีโค้ชที่มีความรู้คอยแนะนำ และอธิบายเมื่อเกิดความสงสัย จึงทำให้ครูสามารถพัฒนาหลักสูตรได้สำเร็จ ซึ่งโค้ชที่ดีควรมีทักษะที่สำคัญของโค้ชประการหนึ่ง คือ การให้ข้อมูลป้อนกลับเชิงบวก (Positive Feedback) และมีผลการวิจัยพบว่า พบว่า การโค้ชที่มีประสิทธิภาพต้องให้ข้อมูลป้อนกลับ (Yopp, et al., 2011, p. 50) 3) ครูผู้รับการโค้ชมีความเชื่อมั่น ศรัทธาในตัวโค้ช เมื่อโค้ชให้ข้อมูลป้อนกลับ จึงมีความน่าเชื่อถือ ดังผลการวิจัยของ Hicks (2014, pp. 125-126) พบว่า ข้อมูลป้อนกลับต้องมาจากผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ (Expert Power) ในเรื่องนั้น และความเต็มใจที่จะทำสิ่งใดจะขึ้นอยู่กับความเชื่อใจที่มีความเชื่อว่า คนนั้นมีคุณภาพเป็นพิเศษ ข้อมูลป้อนกลับจากโค้ชหรือพี่เลี้ยง จึงมักจะได้รับการยอมรับ และมีผลการวิจัย พบว่า ความรู้พื้นฐานและความเชี่ยวชาญจะสนับสนุนให้เกิดความน่าเชื่อถือในการทำงาน (Blamey, Meyer, & Walpole, 2009) และที่สำคัญ คือ เงื่อนไขในการเกิดภาวะไหลลื่น ประการหนึ่งคือ มีเป้าหมายที่ชัดเจนและข้อมูลสะท้อนกลับที่เพียงพอเกี่ยวกับความก้าวหน้า (Snyder & Lopez, 2007, p. 254)

3. ครูมีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาหลักสูตร อาจอธิบายได้ด้วยเหตุผล ดังนี้

ประการแรก คือ ครูตระหนักในความสำคัญของการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งกระบวนการโค้ชเชิงบวกในการวิจัยนี้ มีกิจกรรมสร้างความตระหนักในการเปลี่ยนแปลง และมีวิธีสร้างความตระหนักให้กับครูยอมรับ ซึ่งสอดคล้องกับที่ Hicks (2014, p. 126) ได้เสนอแนะว่า อาจจะประสบความสำเร็จโดยการให้ข้อมูลที่เพิ่มความตระหนักในความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลง

ประการที่สอง คือ มีกิจกรรมการสร้างแรงจูงใจจากความสำเร็จ และมีการมอบเกียรติบัตรให้ครูผู้รับการโค้ชที่พัฒนาหลักสูตรได้สำเร็จ ดังที่ Whattananarong (2009, pp. 20-21) กล่าวว่า ความสำเร็จเป็นแรงจูงใจที่มีพลังมากกว่าความล้มเหลว

ประการที่สาม คือ ครูมีความภูมิใจในหลักสูตรรู้เท่าทันสื่อที่ตนพัฒนาขึ้น อาจเนื่องมาจากการวิจัยครั้งนี้ ได้นำแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกมาเป็นทฤษฎีพื้นฐานในการพัฒนา ดังที่ เชลิกแมน เห็นว่าจิตวิทยาเชิงบวกที่นำมาใช้ในการโค้ช เป็นการประยุกต์ใช้ได้อย่างเป็นธรรมชาติ จะช่วยกระตุ้นให้เกิดสิ่งที่ดีที่สุดในคน จิตวิทยาเชิงบวกมีธรรมชาติที่เหมาะสมกับการโค้ช ที่ส่งผลกระทบต่อคนในแบบที่น่าภาคภูมิใจ (Diener & Dean, 2007, pp. 11, 29)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำหลักสูตรไปใช้

1.1 จากปัญหาที่พบเมื่อไปดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาครูที่โรงเรียน คือ ครูและโรงเรียนมีภารกิจทั้งงานประจำ และงานที่เร่งด่วนค่อนข้างมากในภาคเรียนที่ 2 ดังนั้น จึงควรดำเนินการพัฒนาครูในช่วงต้น ภาคเรียนที่ 1 ที่ภารกิจจากงานประจำของครู การประเมินโรงเรียนดีเด่นต่างๆ และงานตามนโยบายจะมีไม่มากนัก และหากเป็นช่วงปลายภาคเรียนที่ 1 อาจจะมียานประชุมอบรมต่างๆ ที่หน่วยงานต้องเร่งดำเนินการให้ทันต่อการเบิกจ่ายงบประมาณเข้ามาอีก และในภาคเรียนที่ 2 โรงเรียนประถมศึกษาส่วนใหญ่จะมีกิจกรรมนักเรียนทั้งโรงเรียนค่อนข้างมาก นอกจากนั้น จะมีการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนทุกระดับชั้น ทั้งการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) และการประเมินของหน่วยงานต้นสังกัด ซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการนำหลักสูตรไปใช้ในการพัฒนาครู

1.2 ควรให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมค้นหาจุดแข็ง สร้างแรงจูงใจเชิงบวกและสร้างความไว้วางใจ แม้อาจจะต้องใช้เวลาค่อนข้างมาก แต่ได้ผลคุ้มค่าที่ทำให้ครูเปิดใจ มีพลังใจ พร้อมทั้งจะเรียนรู้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรพัฒนาครูโดยใช้การโค้ช เพื่อการพัฒนาทักษะการสอนของครูในเรื่องที่มีความสำคัญและจำเป็นสำหรับผู้เรียนในยุคปัจจุบัน เช่น ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3R 7C) ได้แก่ 3R ได้แก่ อ่านออก (Reading) เขียนได้ (Writing) คิดเลขเป็น (Arithmetic) และ 7C ได้แก่ ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา (Critical thinking & problem solving) ทักษะด้านการสร้างสรรค์ และนวัตกรรม (Creativity & innovation) ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์ (Cross-cultural understanding) ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ (Collaboration, teamwork & leadership) ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ (Communications, information & media literacy) ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Computing & ICT literacy) ทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้ (Career & learning skills) รวมทั้งการพัฒนาทักษะการสอนของครูโดยใช้ทฤษฎี หรือนวัตกรรมใหม่ๆ

2.2 ควรวิจัยการพัฒนาหลักสูตรเพื่อพัฒนาทักษะการโค้ชในการจัดการเรียนการสอน สำหรับครูจะเปลี่ยนการสอน (Teaching) ของครูเป็นการโค้ช (Coaching) ซึ่งจะช่วยให้เกิดการเรียนการสอนในชั้นเรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างแท้จริง

References

- Barkley, S. G., & Bainco, T. (2010). *Quality Teaching in a Culture of Coaching* (2nd ed.). Plymouth: Rowman & Littlefield Publishers.
- Biggins, O. (2011). Developing media literacy in Thai style. In *Media literacy: Articles of concepts, theories, and experience in media literacy*. (pp. 141-151). Bangkok: Offset Creation. (in Thai)
- Blamey, K. L., Meyer, Carla K. and Walpole, S. (2009). Middle and High School Literacy Coaches: A National Survey. *Journal of Adolescent & Adult Literacy*, 52(4), 310-323.
- Diener, R. B., & Dean, B. (2007). *Positive Psychology Coaching*. Hoboken: John Wiley & Sons.
- Hicks, R. F. (2014). *Coaching as a leadership Style: The Art and Science of Coaching Conversations for Healthcare Professionals*. New York: Routledge.
- Knight, J. (2007). *Instructional Coaching: A Partnership Approach to improving Instruction*: Thousand Oaks: Corwin Press.
- Knowles, M. (1984). *The adult learner: A neglected species* (3rd ed.). Houston: Gulf Publishing.
- Moomark, M., Onthanee, A., Kaewurai, W., & Rinjalean, A. (2016). A curriculum development to enhance classroom action research competency with knowledge management network for teachers. *Journal of Education Naresuan University*, 18(1), 1-9. (in Thai)
- Nugultham, K., Hansapiromchoke, P., Kakaew, J., Chanpen, P., & Piromkam, B. (2011). *The study of the needs for teachers' training in the central west region* (Research report). Nakhon Pathom: Kasetsart University Kamphaengsaen Campus. (in Thai)
- Office of the Education Council. (2009). *Research and development on a school-based model for developing teachers and school administrators in small size schools phase I*. Bangkok: Prikwarn Graphic. (in Thai)
- Office of the Education Council. (2010). *A research report: Research and development of teachers and education personnels professional development policies*. Bangkok: Prikwarn Graphic. (in Thai)
- Office of the National Economic and Social Development Board. (2011). *The eleventh national economic and social development plan (2012 - 2016)*. Bangkok: Sahamitr Printing & Publishing. (in Thai)
- Santawee, K. (2010). *Media exposure and media literacy of youths in bangkok* (Research report). Bangkok: Rajamangala University of Technology Phra Nakhon. (in Thai)
- Sitkuntod, W. (2008). *Development of a causal model of media literacy of ninth grade students in schools under the office of the basic education commission in Bangkok metropolis* (Master thesis). Bangkok: Chulalongkorn University. (in Thai)
- Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (2007). *Handbook of Positive psychology*. Oxford: Oxford University Press.

- Taba, H. (1962). *Curriculum Development: Theory and Practice*. New York: Hartcourt Brance and World.
- Tyler, R. W. (1969). *Basic Principles of Curriculum and Instruction* (29th ed.). Chicago: The University of Chicago Press.
- Valerio, A. M., & Lee R. J. (2005). *Executive coaching: a guide for the HR professional*. San Francisco: John Wiley & Sons.
- Wattanathorn, A. (2007). *KM and research for developing a local curriculum*. Bangkok: The Thailand Research Fund (TRF). (in Thai)
- Whattananarong, K. (2009). Techniques for developing learning motives. *Journal of Technical Education Development King Monkut's University Of Technology North Bangkok*, 21(71), 6-23. (in Thai)
- Yopp, D., et al. (2011). How to be a Wise Consumer of Coaching. *Feature Coaching*. 32(1), 50-53.