

การพัฒนาระบบโค้ชด้วย GROW Model เพื่อพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์มหาวิทยาลัย ในการออกแบบงานวิจัย

มงคล จิตรโสภณ* และนายดา ปิณฑานนท์

โครงการปรัชญาดุษฎีบัณฑิตสาขาหลักสูตรและการสอน

ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

*Corresponding author: fedunyp@ku.ac.th

บทคัดย่อ

ปัจจุบันการโค้ชเป็นกระบวนการเรียนรู้รูปแบบหนึ่งที่กำลังได้รับความสนใจและมีความสำคัญต่อทุกองค์กร เพราะเป็นเครื่องมือ เทคนิค และวิธีการที่นำมาใช้พัฒนาศักยภาพของบุคคลในองค์กรได้ งานวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อให้อาจารย์มหาวิทยาลัยสามารถออกแบบงานวิจัยได้ โดยผู้วิจัยร่วมกับโค้ชดำเนินการโค้ชให้กับอาจารย์ที่อาสาสมัคร จำนวน 3 คน จากคณะบริหารธุรกิจและการบัญชี คณะพยาบาลศาสตร์ และคณะศึกษาศาสตร์ที่ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น ด้วยการประกาศรับสมัครให้แต่ละคณะพิจารณาคัดเลือกอาจารย์ที่มีความประสงค์จะรับการโค้ช คณะละ 1 คน จากนั้นรวบรวมแบบบันทึกการสังเกตวิธีโค้ช ประเมินโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุน สอบถามความคิดเห็นของโค้ชที่มีต่อการพัฒนาอาจารย์ สอบถามความพึงพอใจของโค้ชที่มีต่อโค้ช และโค้ชที่ประเมินตนเอง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ผลการวิจัย พบว่าโค้ชดำเนินการโค้ชตาม GROW Model ทุกขั้นตอน โดยที่โค้ชที่ทุกคน สามารถออกแบบงานวิจัยสำเร็จตามเป้าหมาย โค้ชมีความเห็นว่าโค้ชที่มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมดีขึ้นในระดับมากที่สุด ในส่วนของโค้ชที่มีความพึงพอใจต่อวิธีการโค้ชในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน และเห็นว่าตนเองมีพัฒนาการด้านความสามารถในการตั้งคำถามเพื่อความเข้าใจ และการสร้างมนุษยสัมพันธ์อันดีกับโค้ชในระดับมากที่สุด ส่วนด้านความสามารถในการสื่อสาร ความมุ่งมั่นในการสืบค้นความรู้ และความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จอย่างไม่ย่อท้อ มีพัฒนาการอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ : 1. การพัฒนาระบบโค้ชด้วย GROW Model 2. การพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัย
3. การออกแบบงานวิจัย

Development of coach system by GROW Model to improve the performance of university faculty in research design

Mongkon Jittrasopin* and Nataya Pihanthanonond

Doctor of Philosophy Program in Curriculum and Instruction, Department of Education,

Faculty of Education, Kasetsart University, Bangkok 10900, Thailand

**Corresponding author: fedunyp@ku.ac.th*

Abstract

Nowadays, coaching is a learning process that is gaining attention and is important for organizations because it is a tool, technique, and method which can be used to develop the potential of employees in organizations. The objective of this research is to coach university lecturers to design their own research projects. The coaches trained three volunteer instructors from the Faculty of Business Administration and Accountancy, the Faculty of Nursing, and the Faculty of Education. One volunteer per faculty was selected through the recruitment process using stratified random sampling. The observation records of coaching were then collected. The research project was assessed to apply for grants. The coaches were asked for their opinions on teacher development. The data on the participants' self-assessment and their satisfaction with the coaches were analyzed with descriptive statistics. The research result revealed that the coaches followed the GROW Model coaching step by step. All participants were able to design and achieve their targets. The coaches noticed the highest improvement of the participants' behaviors. The participants also had the highest level of satisfaction with the coaching method and realized their ability to pose questions for better understanding and build a good relationship with the coaches. There was also a high level of development in communication ability and the determination to do research and work untiringly.

Keywords: 1. Developing a coaching system with the GROW Model 2. University lecturers development
3. Research design

บทนำ

นานาชาติต่างให้ความสำคัญกับการศึกษา เพราะเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการพัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆ ให้บรรลุผลตามเป้าหมาย ในทุกประเทศต่างทำการศึกษาค้นคว้า ทดลองเพื่อหาวิธีพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ให้พลเมืองของตนมีความรู้ทัดเทียมอารยประเทศของโลก จากการศึกษาพบว่าหลายประเทศให้ความสำคัญกับการพัฒนาพลเมืองในประเทศของตนให้มีความรู้ความสามารถด้านการวิจัย และการกำหนดเป้าหมายคุณภาพของผู้เรียนไว้อย่างชัดเจน โดยเฉพาะผู้เรียนในระดับอุดมศึกษา ในบริบทของประเทศไทย การเตรียมคนไปสู่ยุค Thailand 4.0 แห่งศตวรรษที่ 21 การพัฒนาเศรษฐกิจที่กระจายโอกาสอย่างทั่วถึง สังคมที่มั่นคงและสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน โดยสร้างความเข้มแข็งทางนวัตกรรมระดับแนวหน้าในสากล นำพาประเทศไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว โดยอาจารย์จะเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันพันธกิจดังกล่าวไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

“การวิจัย” เป็นศาสตร์หนึ่งที่ได้รับการยอมรับจากนักวิชาการและบุคคลทั่วไปในนานาอารยประเทศว่าเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพในการนำมาใช้ดำเนินการแสวงหาข้อมูลหรือองค์ความรู้ตามจุดมุ่งหมายได้อย่างถูกต้องแม่นยำ มีความน่าเชื่อถือ และสามารถที่จะนำผลการวิจัยที่ได้รับไปใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาได้อย่างสอดคล้องตามความต้องการอย่างแท้จริง แต่การวิจัยใด ๆ ก็ตามจุดเริ่มต้นอยู่ที่ “การออกแบบ” เพราะในการทำวิจัยของนักวิจัยก่อนที่จะลงมือปฏิบัติ นั้น นักวิจัยต้องคิดเรื่องที่จะทำวิจัยก่อนแล้วจึงลงมือวางแผนการวิจัย จากการศึกษาพบว่า การทำวิจัยโดยการเขียนข้อเสนอการวิจัยในรูปแบบโครงการวิจัยหรือ Research Project นั้นมีจุดอ่อนมาก คือ นำไปใช้ประโยชน์ได้น้อย มักเป็นโครงการวิจัยขนาดเล็ก ขาดความเชื่อมโยงกับโครงการอื่น ๆ ที่จะนำไปใช้ประโยชน์ นักวิจัยมักทำการวิจัยในสาขาใดสาขาหนึ่งไม่ครบวงจร ผลงานวิจัยจึงเป็นเสียหนึ่งของปัญหา นำไปใช้ประโยชน์ไม่ได้ และจากรายงานการวิเคราะห์ตัวชี้วัดความเข้มแข็งของมหาวิทยาลัยในประเทศไทย โดยการจัดอันดับของ Times Higher Education (THE) ประจำปี 2021 พบว่า มหาวิทยาลัยในประเทศไทยมีคะแนนค่อนข้างต่ำ และจุดรั้งทำให้อันดับของประเทศไทยตกลงเรื่อย ๆ โดยตัวชี้วัด 4 ด้านนั้น ได้แก่ ด้านการเรียนการสอน ด้านการวิจัย ด้านการอ้างอิง และด้านความเป็นนานาชาติ (Office of National Higher Education

Science Research and Innovation Policy Council, 2022: 11) ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาและวิจัยค้นหาวิธีมาพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยในการออกแบบงานวิจัย

“การโค้ช (coaching)” เป็นอีกเครื่องมือหนึ่งที่หลายประเทศนำมาใช้พัฒนาศักยภาพของพนักงานหลากหลายสาขาอาชีพและกับบุคคลในทุกระดับ ทุกเพศ ทุกวัย ตั้งแต่ระดับผู้บริหาร หัวหน้างาน ลูกน้อง หรือบุคคลทั่วไปที่มีความต้องการพัฒนาดตนเองให้มีศักยภาพเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ ดังที่ Guest, & Willis (2003) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการโค้ชว่า “การโค้ชเป็นหนึ่งในกระบวนการสร้างความเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาทุก ๆ ระดับ และจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการสร้างความสอดคล้องและสมดุลระหว่างการพัฒนาตนเองของพนักงานและเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับ International Coach Federation (ICF) (2014) ที่กล่าวว่า “Partnering with clients in a thought-provoking and creative process that inspires them to maximize their personal and professional potential.” ซึ่งสรุปประเด็นสำคัญได้ว่า การโค้ชเป็น “การกระตุ้นให้เกิดความคิด” “การสร้างแรงบันดาลใจ” และ “การใช้ศักยภาพด้านส่วนตัว และหน้าที่การงานให้มากที่สุด” ซึ่งก็คือ การเป็นหุ้นส่วนกับโค้ช (coachee) ในการกระตุ้นความคิด และกระบวนการคิดสร้างสรรค์ที่เป็นแรงบันดาลใจให้โค้ชเพิ่มศักยภาพทั้งส่วนตัวและวิชาชีพ และนำมาใช้ได้อย่างสูงสุด สำหรับระยะเวลาในการดำเนินงานจะสั้นหรือยาวนานขึ้นอยู่กับข้อตกลงระหว่างโค้ชกับโค้ช และระดับของเป้าหมายที่ต้องการ นอกจากนี้เทคนิคการโค้ชเป็นเรื่องสำคัญที่จะนำมาใช้ในกระบวนการโค้ช และมีหลากหลายวิธีขึ้นอยู่กับความถนัดของผู้ทำการโค้ชแต่ละคน อีกทั้งในปัจจุบันการโค้ชได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในทุกองค์กร จึงเกิดการโค้ชตามความต้องการของโค้ช การโค้ชแบบ GROW Model เป็นเทคนิคการโค้ชอีกรูปแบบหนึ่งที่กำลังได้รับความนิยมและนำมาใช้ในการโค้ช ซึ่งเป็นลำดับการสนทนาตั้งแต่การกำหนดเป้าหมาย ค้นหาความจริง ไปจนถึงทางเลือก และแผนการที่จะลงมือทำเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ

ดังนั้น ผู้วิจัยเชื่อว่าวิธีการที่จะพัฒนาให้อาจารย์ได้ค้นพบศักยภาพของตนเองสามารถออกแบบงานวิจัยได้เป็นผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ตลอดจนเกิดการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องเพื่อนำไปสู่

เป้าหมายเดียวกันที่เป็นความสำเร็จขององค์กร คือ การพัฒนาระบบโค้ชด้วย GROW Model เพื่อพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยในการออกแบบงานวิจัย ซึ่งการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยพื้นฐานที่จะได้รับการพัฒนางานวิจัยและการทำงานที่เหมาะสม สามารถนำไปใช้และพัฒนาต่อยอดในลำดับต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาระบบโค้ชด้วย GROW Model เพื่อพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยในการออกแบบงานวิจัย
2. เพื่อศึกษาวิธีการโค้ชของผู้โค้ชเพื่อพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยในการออกแบบงานวิจัย
3. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของอาจารย์มหาวิทยาลัยในการออกแบบงานวิจัยโดยใช้โค้ช ดังนี้
 - 3.1 ศึกษาความสำเร็จของอาจารย์ผู้ได้รับการโค้ชในการออกแบบงานวิจัย
 - 3.2 ศึกษาความคิดเห็นของผู้โค้ชที่มีต่อการพัฒนาอาจารย์ในการออกแบบงานวิจัยโดยใช้ระบบโค้ช
 - 3.3 ศึกษาความพึงพอใจของอาจารย์ผู้ได้รับการโค้ชจากผู้โค้ชเพื่อพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์ในการออกแบบงานวิจัย

การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ให้ความสำคัญกับการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี หลักการ การตรวจเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นพื้นฐานและแนวทางในการวิจัย นำมาออกแบบและพัฒนาระบบโค้ชด้วย GROW Model เพื่อพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยในการออกแบบงานวิจัย ได้แก่ คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี คณะพยาบาลศาสตร์ และคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี โดยมีประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

การศึกษาเกี่ยวกับการโค้ช ผู้โค้ช ผู้เข้ารับการโค้ช และ GROW Model ที่ Dexter, Dexter, & Irving (2011) ได้ศึกษามาว่า แต่เดิมนั้น การโค้ช (coaching) จะแสดงถึงวัตถุประสงค์ที่จับต้องได้ คือ ยานพาหนะตามที่ผู้คนเลือกใช้ในการเดินทางไปตามเส้นทางที่พวกเขาอยากไปและในประวัติศาสตร์ของยุโรป มีชายหนุ่มและหญิงสาวของราชสกุลในอังกฤษได้นำมาใช้ในการเดินทางในนามของโค้ช เรียกว่า “Grand Tour” ซึ่งจะมีคนที่แก่กว่าคอยติดตามและดูแล ให้คำแนะนำและสร้างแรงบันดาลใจ ความคิดนี้ทำให้โค้ช (coachee) มี

ทักษะความรู้ และไหวพริบมากขึ้นว่าจะนำทักษะของตนเองไปประยุกต์ใช้กับเส้นทางหรือสิ่งที่เขาต้องการในชีวิตได้อย่างไร จากเหตุการณ์นี้ Cox, Bachkikova, & Clutterbuck (2014) ได้นำมากล่าวถึงว่า การโค้ช ถือเป็นกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้าง การมุ่งเน้นที่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน และการใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสม อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือและเทคนิคสนับสนุนผลลัพธ์ที่ต้องการเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อโค้ชซึ่ง ดังนั้น การโค้ชจึงเป็นพาหนะที่ทรงพลังสำหรับการเพิ่มผล การปฏิบัติงาน การบรรลุผลลัพธ์ และประสิทธิผลของแต่ละบุคคลได้อย่างเหมาะสม เป็นเหตุให้การโค้ชได้ถูกนำมาใช้กันอย่างกว้างขวางในปัจจุบัน เช่นเดียวกับแนวคิดของ Joyce, Weil, & Calhoun (2009) ที่ได้กล่าวว่า โค้ช (coach) มีหน้าที่โค้ชให้กับผู้รับการโค้ชหรือโค้ช โดยใช้เทคนิค วิธีการหรือกระบวนการใด ๆ ตามความเชี่ยวชาญของผู้โค้ช จนสามารถทำให้โค้ชใช้ศักยภาพของตนปฏิบัติการกิจได้ตามเป้าหมายที่ต้องการได้อย่างรวดเร็ว อีกทั้งโค้ชยังสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ได้อย่างถูกต้อง

จากการศึกษาและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ GROW Model พบความน่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้ คือ GROW Model เป็นแบบจำลองที่เข้าใจง่ายและได้รับความนิยมมาก เหมาะสำหรับผู้บริหารที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของลูกน้องในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ตามพันธกิจที่รับผิดชอบให้บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังสามารถสร้างคุณลักษณะที่ดีในการทำงานอีกด้วย ดังที่ Whitmore (2012) ได้กล่าวไว้ว่า GROW Model เป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการเน้น กระตุ้น และเพิ่มศักยภาพภายในของโค้ชผ่านบทสนทนาด้วยการใช้เทคนิคการตั้งคำถามอย่างเป็นลำดับกับโค้ชที่เรากำลังโค้ช โดยมี 4 ประเด็น คือ 1) G (goal): การสนทนาเพื่อให้โค้ชสามารถกำหนดเป้าหมายได้อย่างชัดเจน 2) R (reality): การสนทนาเพื่อค้นหาความจริงในตัวของผู้โค้ช โดยเจาะลึกในประเด็นที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้จนกระทั่งทั้งผู้โค้ชและโค้ชได้เห็นภาพเป้าหมายที่โค้ชต้องการอย่างชัดเจน 3) O (options): การสนทนาเพื่อให้โค้ชคิดหาแนวทางที่เป็นทางเลือกที่ดีที่สุดในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น การสนทนาขั้นนี้จะเป็นการฝึกให้โค้ชได้คิดและพิจารณาหาช่องทางหรือทางเลือกต่าง ๆ ในการแก้ไขปัญหา และ 4) W (will): การสนทนาเพื่อให้โค้ชได้มองเห็นผลที่จะเกิดขึ้นจากการหาทางเลือก บอกวิธีการ ขั้นตอน ระยะเวลา

และแนวทางต่าง ๆ ด้วยตัวของโค้ชตัวเอง และเมื่อผู้โค้ชพิจารณาแล้วเห็นว่าโค้ชได้ทางออกที่ดีที่สุดแล้ว โค้ชจะสนทนาและใช้คำถามสุดท้าย คือ คำถามเพื่อให้โค้ชสรุปเรื่องราวทั้งหมดที่ได้คุยกันมา ตั้งแต่เป้าหมายที่ต้องการขอเท็จจริง และทางเลือกที่คิดไว้ จากนั้นก็ให้ไปดำเนินการตามที่ได้ตกลงกันไว้ ซึ่งในการโค้ชแต่ละครั้งผู้โค้ชอาจใช้ SMART Model ร่วมกับการโค้ชและมีการสร้างบรรยากาศที่ดีร่วมกันระหว่างโค้ชกับโค้ช ทำให้โค้ชยอมรับและเชื่อมั่นในตัวของโค้ชด้วยการหาวิธีการที่จะครองใจ (rapport) หรือสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับโค้ช ทำให้โค้ชได้หัวข้อที่เหมาะสม เห็นผลลัพธ์ที่ต้องการ สามารถสร้างเป้าหมาย (goal setting) ได้ด้วยตัวเอง ทำให้โค้ชเกิดความรูสึกที่ดีหรือพึงพอใจกับเป้าหมายที่กำหนดขึ้น ดำเนินการโค้ชจนทำให้โค้ชบรรลุผลตามเป้าหมายของตนเอง ดังที่ Mihiotis, & Argirou (2016) ได้กล่าวว่า องค์การใดก็ตาม หากมีความตระหนักและเห็นคุณค่าของการโค้ช รู้และเข้าใจว่าการโค้ชคืออะไร สามารถจัดหาโค้ชที่ดีมีคุณภาพ จะยิ่งส่งเสริมสนับสนุนให้การโค้ชดำเนินการได้อย่างแข็งขันในทุกด้านของขั้นตอนการโค้ช ทำให้ผู้เข้ารับการโค้ชหรือโค้ชที่สามารถเก็บเกี่ยวผลประโยชน์จากการโค้ชได้อย่างสูงสุด

การพัฒนาแบบโค้ชด้วย GROW Model เพื่อพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยในการออกแบบงานวิจัยในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยศึกษาและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับทิศทางแนวโน้มการศึกษา และการวิจัยในศาสตร์สาขาต่าง ๆ ในที่นี้ ได้แก่ 1) คณะพยาบาลศาสตร์ ผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมองค์ความรู้เกี่ยวกับธรรมชาติของการศึกษาการพยาบาล ได้แก่ พัฒนาการของการพยาบาล ความหมายของการพยาบาล ศาสตร์ทางการพยาบาล รูปแบบความรู้ทางการพยาบาล อภิกระบวนทัศน์ทางการพยาบาล ทฤษฎีการพยาบาล ศึกษาแนวโน้มการศึกษาทางการพยาบาลและแนวโน้มของการวิจัยทางการพยาบาล 2) คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี ศึกษาและรวบรวมองค์ความรู้เกี่ยวกับธรรมชาติของการศึกษาและการวิจัยทางการบริหารธุรกิจและการบัญชี ประกอบด้วย พัฒนาการของการบริหารธุรกิจและการบัญชี ความหมายของการบริหารธุรกิจและการบัญชี แนวคิดทางการบัญชี ศาสตร์ทางการบริหารธุรกิจและการบัญชี รูปแบบความรู้ทางการบริหารธุรกิจและการบัญชี กระบวนทัศน์ทางการบริหารธุรกิจและการบัญชี ทฤษฎีการบริหารธุรกิจและการบัญชี ศึกษาแนวโน้มการศึกษาทางการบริหารธุรกิจและการบัญชี และแนวโน้มและทิศทางของการวิจัยทางการ

บริหารธุรกิจและการบัญชี และ 3) คณะศึกษาศาสตร์ ผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมองค์ความรู้เกี่ยวกับการศึกษาและการวิจัยทางศึกษาศาสตร์ ประกอบด้วย แนวโน้มของการศึกษาทางศึกษาศาสตร์ ได้แก่ ความสำคัญของการศึกษาทางศึกษาศาสตร์ แนวโน้มของการศึกษาทางศึกษาศาสตร์ และศึกษาแนวโน้มของการวิจัยทางศึกษาศาสตร์ ได้แก่ ความหมายของการวิจัยทางศึกษาศาสตร์ ความสำคัญของการวิจัยทางศึกษาศาสตร์ ประมวลผลการของการวิจัยทางศึกษาศาสตร์ ปัญหาการวิจัยทางศึกษาศาสตร์ และทิศทางการวิจัยทางศึกษาศาสตร์ เพื่อนำองค์ความรู้ของทุกศาสตร์สาขาวิชาเหล่านี้มาใช้ในการโค้ชร่วมกับโค้ช

จากการศึกษาวรรณกรรมต่าง ๆ พบประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาใช้ในการวิจัย คือ การใช้กระบวนการโค้ชซึ่ง (coaching process) ในการโค้ช เพื่อดึงศักยภาพของโค้ชด้วยการทำให้โค้ชตระหนักในความสามารถของตนเอง มีวิธีการในการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้วยวิธีของตัวเอง ส่วนหนึ่ง คือ การปรับพฤติกรรมของบุคคลที่จะต้องมีการกระบวนการที่จะทำให้บุคคลตระหนัก ยอมรับ และต้องการเปลี่ยนด้วยตัวเอง การดำเนินการโค้ชงานวิจัยในครั้งนี้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด จึงทำการโค้ชเป็นรายบุคคล (1 : 1 coaching) ซึ่งมีกระบวนการ 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) เตรียมการโค้ช ดำเนินการกำหนดหัวข้อ ตกลงในเรื่องผลลัพธ์และเป้าหมายที่ต้องการ โดยแจ้งให้โค้ชทราบถึงบทบาทของผู้เป็นโค้ช เพื่อให้เข้าใจในวิธีการดำเนินการต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น รวมถึงการประเมินตัวเองของโค้ชเพื่อสร้างการตระหนักรู้และยอมรับในด้านที่เป็นจุดเด่น จุดแข็งของตนเอง 2) กำหนดแผนการโค้ชร่วมกัน โดยสร้างความเชื่อมั่นระหว่างโค้ชกับโค้ช ในบทบาทหน้าที่ที่โค้ชและโค้ชต้องปฏิบัติร่วมกัน จนสามารถสร้างแนวทางและแผนการดำเนินงาน (action plan) กิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน ตลอดจนการพิจารณาความคืบหน้าของผลลัพธ์ที่ต้องการว่าเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้หรือไม่ 3) การดำเนินการโค้ช (active coaching) ตามแผนที่ได้กำหนดไว้ ขั้นตอนนี้โค้ชจะใช้ความเชี่ยวชาญของตัวเองมาดำเนินการโค้ชกับโค้ชเพื่อสะท้อนความคิดของโค้ช และให้ข้อมูลป้อนกลับ (feedback) ตลอดจนกระตุ้นใจ (motivate) ให้โค้ชดำเนินการตามแผนการที่ตัวเองกำหนดไว้ รวมทั้งตรวจสอบความก้าวหน้าปรับปรุงแผนการตามความเหมาะสมเป็นระยะ และ 4) ดำเนินการประเมิน ติดตามผล และสรุปผลการดำเนินการตามแผนและเป้าหมายที่กำหนดไว้

ผู้วิจัยได้นำกระบวนการเหล่านี้มาใช้ในการพัฒนาระบบโค้ชเพื่อพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยในการออกแบบงานวิจัยผ่านกิจกรรมการโค้ช (coaching) จากโค้ช (coach) เพื่อให้โค้ชชี่ (coachee) สามารถปฏิบัติงานวิจัยสำเร็จได้อย่างรวดเร็ว โดยในการโค้ชนั้น ผู้ที่เป็นโค้ชจะใช้ The G.R.O.W. Model ในการโค้ชตามเนื้อหาในแบบ วพ.01 ซึ่งเป็นโครงร่างวิจัยของฝ่ายวิจัยและพัฒนา ใช้เขียนเสนอหัวข้อวิจัย บทความวิจัยนี้จะมุ่งเสนอการพัฒนาระบบโค้ชด้วย GROW Model เพื่อพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยในการออกแบบงานวิจัย สำหรับครู อาจารย์ ผู้บริหาร ผู้สนใจในหน่วยงานสถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ หรือสถาบันที่เกี่ยวข้องได้นำระบบโค้ชนี้ไปเป็นแนวทางในการ

แก้ปัญหาอาจารย์มหาวิทยาลัยในการออกแบบงานวิจัย และประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาด้านอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี ทั้งยังเป็นตัวอย่างและแนวทางในการพัฒนาการสร้างงานวิจัยรวมทั้งการพัฒนาการศึกษาเพื่อนำไปสู่การพัฒนาตัวชี้วัดความเข้มแข็งของมหาวิทยาลัยในประเทศไทยในด้านการเรียนการสอน ด้านการวิจัย ด้านการอ้างอิง และด้านความเป็นนานาชาติให้ดีขึ้นในโอกาสต่อไป

จากหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และกระบวนการโค้ชข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาออกแบบการพัฒนาระบบโค้ชด้วย GROW Model เพื่อพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยในการออกแบบงานวิจัย โดยกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย แสดงดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยพื้นฐาน (basic research) เกี่ยวกับการออกแบบและพัฒนาระบบโค้ชเพื่อพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยในการออกแบบงานวิจัย โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน แบ่งเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การเตรียมการระบบโค้ช ศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับโค้ชและ GROW Model ศึกษาการเขียนโครงร่างวิจัย จัดเตรียมอาจารย์กลุ่มตัวอย่าง (ประกอบด้วยอาจารย์ผู้รับการโค้ชและอาจารย์ผู้เป็นโค้ช) วางแผนการโค้ชร่วมกับโค้ชโดยใช้ GROW Model จัดเตรียมสถานที่

สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ และจัดเตรียมประเด็นที่จะสังเกตวิธีการโค้ชของโค้ช

2. การดำเนินการโค้ช นัดหมายให้โค้ชและโค้ชชี่ได้พบกัน แนะนำให้รู้จักและสร้างมนุษยสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน พูดคุยกันถึงวัตถุประสงค์ กำหนดแผนและเป้าหมายของการดำเนินงานร่วมกัน ดูแล ประสานงาน ติดตาม ร่วมกันทำงานกับโค้ชตามห้องปฏิบัติการวิจัยที่ได้เตรียมไว้ สังเกต เก็บบันทึกข้อมูลระหว่างการโค้ช ร่วมแก้ปัญหา ช่วยเหลือต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างการโค้ชของโค้ช โดยดำเนินการโค้ชตามแผนที่กำหนดไว้ตามลำดับ ดังนี้ 1) คณะบริหาร

ธุรกิจและการบัญชี 2) คณะพยาบาลศาสตร์ และ 3) คณะศึกษาศาสตร์ โดยทำการโค้ชที่ห้องปฏิบัติการวิจัยประจำคณะของแต่ละคณะ แจกแบบฟอร์มโครงสร้างวิจัยตามแบบ (วพ.01) ผู้วิจัยร่วมกับโค้ชดำเนินการโค้ชให้กับโค้ชที่ใช้ระบบโค้ชตาม GROW Model โดยเริ่มต้นด้วยการทักทาย ตั้งคำถามเจาะลึกถึงประเด็นในหัวข้อต่าง ๆ ของโครงสร้างวิจัย ตั้งคำถามให้โค้ชที่คิดหาแนวทางที่จะใช้เป็นการเลือกในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นนั้น ๆ จนเข้าใจ ตั้งคำถามเพื่อให้โค้ชที่สามารถเข้าใจ ยอมรับและมองเห็นผลที่จะเกิดขึ้นจากวิธีการใช้ทางเลือกดังกล่าวมาออกแบบงานวิจัยตามคณะวิชาหรือสาขาวิชาของตนเองได้ด้วยตัวของโค้ชเอง ผู้วิจัยและโค้ชร่วมกันประเมินผลการออกแบบงานวิจัยจากโครงสร้างการวิจัยที่โค้ชได้ปรับปรุงแก้ไขได้โครงสร้างงานวิจัยฉบับสมบูรณ์แล้ว เพื่อนำเสนอขออนุมัติทุนสนับสนุนการวิจัยเป็นลำดับต่อไป

3. การประเมินระบบโค้ช รวบรวมแบบบันทึกการสังเกตวิธีโค้ชให้กับโค้ชที่คณะต่าง ๆ ประเมินโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุน สอบถามความคิดเห็นของโค้ชที่มีต่อการพัฒนาอาจารย์ในการออกแบบงานวิจัยโดยใช้ระบบโค้ชแบบ GROW Model สอบถามความพึงพอใจของโค้ชที่มีต่อโค้ชโค้ชที่ประเมินตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการ ดังนี้ 1) วิเคราะห์วิธีการโค้ชตาม GROW Model 2) วิเคราะห์เปรียบเทียบการออกแบบงานวิจัยของโค้ช 3) วิเคราะห์ความคิดเห็นของโค้ชที่มีต่อการพัฒนาอาจารย์ในการออกแบบงานวิจัยโดยใช้ระบบโค้ชแบบ GROW Model 4) วิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของโค้ชที่มีต่อวิธีการโค้ชของโค้ช และ 5) วิเคราะห์ข้อมูลจากการประเมินตนเองของโค้ช โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยและการอภิปรายผลการวิจัย

ผลการพัฒนาระบบโค้ชด้วย GROW Model เพื่อพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์มหาวิทยาลัย ในการออกแบบงานวิจัยของโค้ช ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัยและการอภิปรายผลโดยแบ่งเป็น 3 ข้อ ดังนี้ 1) ผลการพัฒนาระบบโค้ชด้วย GROW Model 2) ผลการศึกษาวิธีการโค้ชของผู้โค้ช และ 3) ผลการศึกษาประสิทธิผลของอาจารย์มหาวิทยาลัยในการออกแบบงานวิจัยโดยใช้โค้ช เพราะจะช่วยพิสูจน์ว่าการพัฒนาระบบโค้ชด้วย GROW Model เพื่อพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยในการออกแบบงานวิจัยมีคุณภาพ และสามารถนำไปใช้ได้จริง

1. ผลการพัฒนาระบบโค้ชด้วย GROW Model เพื่อพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยในการออกแบบงานวิจัย

จากผลการดำเนินการโค้ชโดยใช้ระบบโค้ชตาม GROW Model ผู้วิจัยได้สังเคราะห์วิธีการโค้ชและกระบวนการ Coaching Model แล้วนำมาพัฒนาเป็นรูปแบบการโค้ช โดยเริ่มจาก G - Goal เป็นการโค้ชเพื่อค้นหาเป้าหมายของโค้ช ซึ่งเป็นวิธีการที่โค้ชได้ทำให้โค้ชที่สามารถกำหนดเป้าหมายได้อย่างชัดเจน โดยผู้วิจัยจัดระบบการดำเนินการโค้ชเป็น 4 ขั้น ได้แก่ ขั้นที่ 1 สร้างบรรยากาศที่ดีระหว่างโค้ชกับโค้ช ก่อนเริ่มทำการโค้ช จะเริ่มต้นด้วยการกล่าวทักทาย สร้างความสัมพันธ์อย่างเป็นกันเอง ซึ่งในขั้นนี้โค้ชจะใช้คำถามจนทำให้โค้ชกำหนดเป้าหมายของการโค้ชได้อย่างชัดเจน ขั้นที่ 2 สร้าง Rapport ให้กับโค้ช เป็นการปฏิบัติตัวของโค้ชกับโค้ชที่จะทำให้โค้ชยอมรับและเชื่อมั่นในตัวของตัวเองด้วยการหาวิธีการที่จะครองใจ (rapport) หรือสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับโค้ช ขั้นที่ 3 การสร้างเป้าหมายของโค้ช โค้ชจะใช้คำถามที่จะทำให้โค้ชได้หัวข้อที่เหมาะสม เห็นผลลัพธ์ที่ต้องการ สามารถสร้างเป้าหมายในการวิจัยได้ด้วยตัวของตัวเอง ขั้นที่ 4 ขั้น Goal เป้าหมาย โค้ชจะใช้คำถามที่ทำให้โค้ชเกิดความรู้สึกที่ดีหรือพึงพอใจกับเป้าหมายที่กำหนดขึ้น

R - Reality เป็นการโค้ชเพื่อค้นหาปัญหาที่เกิดขึ้นจริงของโค้ช มี 4 ขั้น ได้แก่ ขั้นที่ 1 สร้างบรรยากาศที่ดีระหว่างโค้ชกับโค้ช ก่อนดำเนินการโค้ช โค้ชกับโค้ชที่มีการกล่าวทักทายกัน เพื่อสร้างความคุ้นเคยและเป็นกันเอง ซึ่งจะทำให้โค้ชรู้สึกผ่อนคลาย กล้าคิดและตอบคำถาม ขั้นที่ 2 สร้าง Rapport ให้กับโค้ช โค้ชจะทำให้โค้ชรู้สึกผ่อนคลาย รู้สึกมั่นใจ คอยเป็นเพื่อนคู่คิดเหมือนกระจกสะท้อนเงาให้กับโค้ช รับฟังเรื่องราว ให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะด้วยความตั้งใจ ขั้นที่ 3 การสร้างเป้าหมายของโค้ช โค้ชจะใช้คำถามจนสามารถทำให้โค้ชได้หัวข้อที่เหมาะสม ตามเพื่อค้นหาความจริงเรื่องเป้าหมายของงานวิจัยของโค้ช ขั้นที่ 4 ขั้น Goal เป้าหมาย เป็นการโค้ชเพื่อค้นหาปัญหาที่เกิดขึ้นจริงของโค้ชว่ามีอะไรบ้าง และสภาพจริงของโค้ชที่เป็นอย่างไร

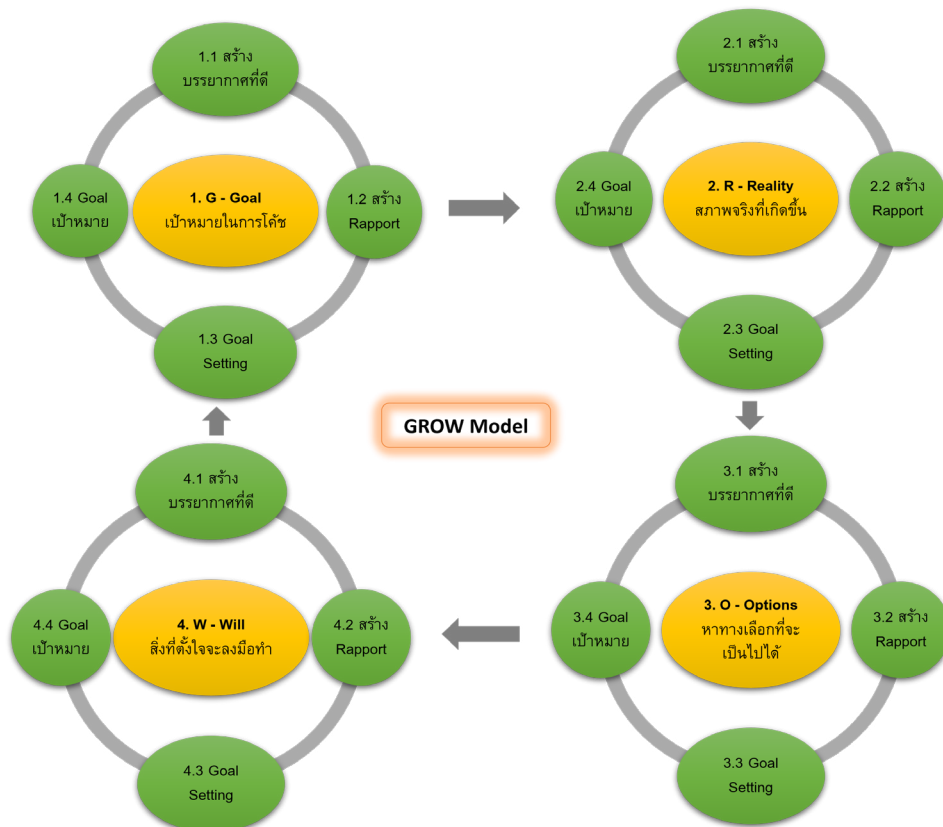
O - Options เป็นการโค้ชเพื่อให้โค้ชหาทางเลือกในการแก้ปัญหา โค้ชจะใช้คำถามเพื่อให้โค้ชหาทางเลือกที่จะเป็นไปได้สำหรับการตัดสินใจ ให้โค้ชคิดหาแนวทางที่เป็นทางเลือกที่ดีที่สุดในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น มี 4 ขั้น ได้แก่ ขั้นที่ 1 สร้างบรรยากาศที่ดี เริ่มต้นด้วยการกล่าวทักทายอย่าง

เป็นกันเอง มีการพูดถึงพันธกิจหลักด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัย ใช้คำถามเพื่อให้โค้ชหาคำตอบในการแก้ปัญหา สร้างความเชื่อมั่นให้กับโค้ชว่าโค้ชมีศักยภาพและมีความสามารถที่จะออกแบบงานวิจัยด้วยตัวเอง ขั้นที่ 2 สร้าง Rapport ให้กับโค้ช โค้ชจะทำให้โค้ชรู้สึกไว้วางใจ สนทนาซักถาม แสดงความห่วงใย คอยกระตุ้นเตือนให้ผ่านวิกฤตปัญหาต่าง ๆ และหาทางเลือกในการแก้ปัญหา ขั้นที่ 3 การสร้างเป้าหมายของโค้ช โค้ชถามถึงวิธีการบรรลุเป้าหมาย การหาทางเลือกในการแก้ปัญหาที่จะเกิดขึ้น การหาทางเลือกที่จะทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จตามเป้าหมาย ถามถึงวันแห่งความสำเร็จของการปรับแก้โครงสร้างวิจัยให้ถูกต้องครบถ้วนตามแบบ วพ.01 ของมหาวิทยาลัย ขั้นที่ 4 Goal เป้าหมาย โค้ชจะถามถึงการประเมินวิธีการหรือทางเลือกที่จะพิชิตเป้าหมายของโค้ช วิธีการทำงานของโค้ชให้บรรลุเป้าหมาย ความสำคัญของเป้าหมายที่มีต่อตัวของโค้ช ความรู้สึกของโค้ชที่มีต่อความสำเร็จของงาน

W - Will การโค้ชการดำเนินงานเขียนโครงสร้างวิจัยของโค้ช เป็นวิธีการโค้ชเพื่อให้โค้ชตัดสินใจในสิ่งที่ตั้งใจจะลงมือทำ การดำเนินกิจกรรมมี 4 ขั้น ได้แก่ ขั้นที่ 1 สร้างบรรยากาศที่ดีระหว่างโค้ชกับโค้ช เริ่มต้นด้วยการกล่าวทักทาย

โค้ชใช้คำถามเพื่อหาทางเลือกในการแก้ปัญหาของโค้ช มีการสร้างความเชื่อมั่นให้กับโค้ช ขั้นที่ 2 สร้าง Rapport ให้กับโค้ช โดยทำให้โค้ชผ่อนคลาย เป็นกันเอง สนทนาซักถาม แสดงความห่วงใย คอยกระตุ้นเตือนให้ผ่านวิกฤตปัญหาต่าง ๆ ขั้นที่ 3 การสร้างเป้าหมายของโค้ช โค้ชจะใช้คำถามเพื่อใช้ประกอบการประเมินโครงสร้างการวิจัยตามแบบของมหาวิทยาลัยพร้อมกับการให้คำแนะนำต่าง ๆ ในการดำเนินการในภาคสนาม ถามถึงปัจจัยที่ทำให้การเขียนโครงสร้างวิจัยประสบความสำเร็จ ขั้นที่ 4 Goal เป้าหมาย โค้ชสนทนาและแสดงความยินดีกับโค้ชที่สามารถออกแบบงานวิจัยได้ รวมทั้งสามารถเขียนโครงสร้างวิจัยได้สำเร็จตามเป้าหมาย มีการให้กำลังใจเพื่อให้โค้ชสามารถเดินหน้าทำงานวิจัยให้สำเร็จโดยสมบูรณ์ และกล่าวขอบคุณโค้ชที่อาสาเข้ามารับการโค้ชและพร้อมที่จะให้ความร่วมมือในโอกาสต่อไป

จากผลการพัฒนาระบบโค้ชด้วย GROW Model เพื่อพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์มหาวิทยาลัย ในการออกแบบงานวิจัย ผู้วิจัยขอเสนอระบบโค้ชด้วย GROW Model ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ระบบโค้ชด้วย GROW Model

2. ผลการศึกษาวิธีการโค้ชของผู้โค้ชเพื่อพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยในการออกแบบงานวิจัย

ในการศึกษาวิธีการโค้ชของผู้โค้ชเพื่อพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยในการออกแบบงานวิจัย ผู้วิจัยรวบรวมแบบบันทึกการสังเกตวิธีการโค้ชของโค้ชกับโค้ชที่คณะต่างๆ เพื่อนำมาวิเคราะห์วิธีการโค้ชตาม GROW Model ของโค้ชแต่ละท่าน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา จากการศึกษาผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัย 4 ประเด็น ดังนี้

2.1 จากการศึกษาวิธีการโค้ชการตั้งชื่อเรื่อง การกำหนดปัญหา วัตถุประสงค์ และขอบข่ายของงานวิจัยของผู้โค้ช หัวข้อนี้จัดไว้ในกระบวนการโค้ชเพื่อค้นหาเป้าหมายของผู้โค้ชกับโค้ช (goal) การพบกันครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประสานงานนัดหมายโค้ชกับโค้ชมาพบกันที่ห้องปฏิบัติการวิจัยของแต่ละคณะ เริ่มต้นด้วยการแนะนำตัว พูดคุยถึงวัตถุประสงค์ กิจกรรมที่จะเกิดขึ้น เป้าหมายการทำการวิจัย ปัญหาที่เกิดขึ้นของผู้โค้ช ในขั้นนี้โค้ชกับโค้ชจะวางแผนการโค้ช ทำบันทึกข้อตกลง และเริ่มทำการโค้ชทันที โค้ชให้โค้ชอธิบายปัญหาการทำงาน และชื่อเรื่องงานวิจัยที่นำมาเสนอในครั้งนี้ โค้ชฟังโค้ชด้วยความตั้งใจ พูดคุยทำความเข้าใจกับหัวข้อวิจัยที่เสนอมา เมื่อโค้ชเข้าใจแล้วจึงมอบหมายให้โค้ชไปศึกษา ค้นหา ออกแบบงานวิจัยโดยใช้โครงสร้างวิจัยตามแบบของมหาวิทยาลัยเป็นโจทย์ มีกำหนดเวลาแล้วเสร็จตามแผนที่ตกลงกันไว้ ในระหว่างนี้โค้ชจะคอยติดตามถามไถ่ถึงการทำงานวิจัยว่าอยู่ตรงไหนของเป้าหมายแล้ว

2.2 จากการศึกษาวิธีการโค้ชการออกแบบวิธีดำเนินการวิจัย หัวข้อนี้จัดไว้ในกระบวนการโค้ชเพื่อค้นหาปัญหาที่เกิดขึ้นจริงของผู้โค้ช (reality) เมื่อถึงวันนัดหมายตามแผนการโค้ช ผู้วิจัย โค้ชและโค้ชพร้อมกันที่ห้องปฏิบัติการวิจัยของแต่ละคณะ การโค้ชในขั้นนี้ โค้ชใช้วิธีอ่านโครงสร้างวิจัยที่โค้ชทำมา พบว่าโค้ชแต่ละคนยังมีจุดที่ต้องพัฒนา จึงทำการโค้ชโดยใช้วิธีพูดคุย ชักถาม อธิบายพร้อมยกตัวอย่างประกอบ ในระหว่างทำการโค้ช โค้ชทำให้โค้ชรู้สึกผ่อนคลาย กระตุ้นให้โค้ชปฏิบัติงานเข้าสู่เป้าหมายตามแผนที่ตั้งไว้

2.3 จากการศึกษาวิธีการโค้ช การทบทวนวรรณกรรม หัวข้อนี้จัดไว้ในกระบวนการโค้ชเพื่อหาทางเลือกในการแก้ปัญหาของผู้โค้ช (options) การโค้ชในครั้งนี้ โค้ชใช้วิธีพิจารณาผลที่ได้จากการโค้ชในครั้งที่ 1 ร่วมกับผลที่ได้จากการโค้ชในครั้งที่ 2 เพื่อตรวจสอบความสัมพันธในการ

ออกแบบงานวิจัยและการเขียนโครงร่างวิจัย เมื่อพบข้อผิดพลาด โค้ชจะดำเนินการโค้ชให้โค้ชใหม่ด้วยการสนทนากลุ่มให้โค้ชหาทางเลือกที่เหมาะสมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นแล้วพูดคุยชักถามเกี่ยวกับการทบทวนวรรณกรรม

2.4 จากการศึกษาวิธีการโค้ชการเขียนโครงร่างการวิจัย หัวข้อนี้จัดไว้ในกระบวนการโค้ชสิ่งที่โค้ชตั้งใจจะลงมือทำ (will) การโค้ชครั้งนี้เป็นการโค้ชครั้งสุดท้ายของแผนการโค้ชแต่ละคณะ ส่วนใหญ่โค้ชใช้วิธีตรวจเอกสารผลการออกแบบงานวิจัยและโครงร่างวิจัยที่โค้ชที่ได้ทำมาเรียบร้อยแล้ว ทุกหัวข้อ โค้ชทำการพิจารณาเพื่อประเมินโครงร่างวิจัย มีการพูดคุยชักถามถึงความยากง่ายในการออกแบบงานวิจัยและการเขียนโครงร่างวิจัยจนประสบความสำเร็จอย่างเป็นกันเอง ต่างฝ่ายต่างกล่าวชื่นชมซึ่งกันและกัน โค้ชแสดงความยินดีที่ได้มาเป็นโค้ช ขอบขอบคุณโค้ชที่อาสาเข้ามารับการโค้ช โค้ชก็ได้กล่าวแสดงความดีใจที่ได้รับการโค้ช กล่าวขอบคุณโค้ชที่ได้ให้แนวทางการปฏิบัติงาน รวมถึงความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับการโค้ช กล่าวแสดงความรู้สึกที่ตื่นตัวใจ อบอุ่นใจ จากนั้นโค้ชได้ทำการประเมินโครงร่างวิจัยของผู้โค้ช เมื่อพบคำหรือข้อความที่พิมพ์ผิดหรือใช้คำเชื่อมไม่เหมาะสม โค้ชได้ให้คำแนะนำแล้วปรับแก้ แล้วอัดสำเนาเอกสารนำเสนอต่อคณบดีที่เป็นผู้โค้ชลงชื่อให้ความเห็นชอบเพื่อเสนอขอทุนวิจัยเป็นลำดับต่อไป

3. ผลการศึกษาประสิทธิผลของอาจารย์มหาวิทยาลัยในการออกแบบงานวิจัยโดยใช้โค้ช

จากการดำเนินการโค้ชระหว่างโค้ชกับผู้รับการโค้ชโดยใช้ GROW Model โดยมีขั้นตอนดำเนินการในการโค้ชอย่างเป็นระบบ ซึ่งในกระบวนการโค้ชของผู้โค้ชจะดำเนินการโค้ชทีละด้าน ๆ ละครั้ง รวมเป็น 4 ครั้ง โดยผู้วิจัยจะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมกับเป็นผู้โค้ชให้กับโค้ชร่วมกับโค้ชด้วย โดยใช้การบันทึกเสียง บันทึกภาพถ่าย บันทึกวีดีโอ และใช้แบบสังเกตการโค้ชที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ตลอดจนได้ใช้แบบสอบถามต่าง ๆ ที่มีลักษณะเป็นแบบ Rating Scale 5 ระดับ ได้แก่ การประเมินของผู้โค้ชที่มีต่อโค้ชหลังการโค้ชในการออกแบบงานวิจัย การสอบถามความพึงพอใจของผู้โค้ช และการให้โค้ชประเมินตนเองผลการวิจัย พบว่า

3.1 โค้ชทั้ง 3 คณะ สามารถออกแบบงานวิจัยและเขียนโครงร่างวิจัยสำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเรียบร้อย เป็นไปตามเป้าหมายของแผนการโค้ชที่ได้ร่วมกันวางแผนไว้ โดยที่โค้ชแต่ละคณะบริหารธุรกิจและการบัญชีออกแบบงาน

วิจัยสำเร็จเร็วที่สุด โดยใช้เวลาเพียง 1 เดือน รองลงมา คือ โค้ชที่คณะศึกษาศาสตร์ ใช้เวลา 2 เดือน และโค้ชที่คณะพยาบาลศาสตร์ ใช้เวลา 3 เดือน 6 วัน

จากการสังเกตวิธีโค้ชของโค้ชแต่ละคณะ มีรูปแบบระบบการโค้ชที่คล้ายๆ กัน จะแตกต่างกันบ้างเฉพาะวิธีโค้ช และในการวางแผนการโค้ชของโค้ชกับโค้ชแต่ละคณะ โค้ชจะพิจารณาถึงสภาพความพร้อมและปัญหาที่เกิดขึ้นกับโค้ชที่เป็นสำคัญ เช่น วันเวลาที่โค้ชมีเวลาว่าง และสะดวกเนื่องจากปัญหาส่วนใหญ่ของโค้ช คือ ภาระงานที่ต้องรับผิดชอบหลายด้าน ดังนั้น การวางแผนการโค้ชของโค้ชกับโค้ชแต่ละคณะจึงมีช่วงเวลาที่แตกต่างกันค่อนข้างมาก อย่างไรก็ตามถือว่าการดำเนินการโค้ชของโค้ชประสบความสำเร็จทุกคณะ

3.2 จากการศึกษาความคิดเห็นของโค้ชที่มีต่อการพัฒนาอาจารย์ในการออกแบบงานวิจัยโดยใช้ระบบโค้ชแบบ GROW Model พบว่า ประเด็นที่โค้ชทั้ง 3 คณะ มีความเห็นตรงกัน คือ โค้ชที่มีพัฒนาการในการออกแบบงานวิจัยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ 1) มีความมั่นใจในตัวเอง กล้าคิดถึงประเด็นปัญหาที่ท้าทายในการทำวิจัย 2) มีความมุ่งมั่นตั้งใจ กระตือรือร้น พร้อมรับการโค้ชตามแผนทุกครั้ง 3) ปฏิบัติงานตามแผนและเป้าหมายของการโค้ชได้อย่างต่อเนื่อง 4) ตั้งชื่อเรื่อง การกำหนดปัญหา วัตถุประสงค์ และขอบข่ายของงานวิจัยได้ตามเป้าหมาย 5) ใช้ความคิดริเริ่มในการพัฒนาตนเองเพื่อแก้ปัญหาและเปลี่ยนนี้กลับสู่การทำงานของตนเองได้ 6) เข้ารับการโค้ชตรงตามเวลานัดหมาย มีงานนำเสนอและมั่นใจในงานที่ทำทุกครั้ง และ 7) งานวิจัยนี้ได้รับการพิจารณาอย่างรอบคอบแล้วว่ามีผลดีในด้านต่าง ๆ และมีความเหมาะสมที่จะเสนอขอทุนวิจัยได้

3.3 ในการศึกษาการประเมินตนเองของโค้ชในด้านต่าง ๆ มี 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความสามารถในการสื่อสาร 2) ด้านความสามารถในการตั้งคำถามเพื่อความเข้าใจ 3) ด้านความมุ่งมั่นในการสืบค้นความรู้ 4) ด้านความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จอย่างไม่ย่อท้อ และ 5) ด้านความสามารถที่จะสร้างมนุษยสัมพันธ์อันดีกับโค้ช ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า โค้ชที่ได้ประเมินตนเองในระดับมากที่สุดเหมือนกันทั้ง 3 คน มีดังนี้ 1) ด้านความสามารถในการตั้งคำถามเพื่อความเข้าใจ ซึ่งโค้ชเห็นว่าตนเองสามารถตั้งคำถามเพื่อสร้างความเข้าใจในการกำหนดแผนการพบกัน การปฏิบัติตนและการรายงานผลการออกแบบงานวิจัยในแต่ละครั้งได้ และ 2) ด้านความสามารถที่จะสร้าง

มนุษยสัมพันธ์อันดีกับโค้ช ซึ่งโค้ชเห็นว่าตนเองสร้างความสัมพันธ์อันดีกับโค้ชด้วยการรู้จักตนเอง รู้ว่าตนเองเป็นใคร เข้าใจโค้ช พร้อมพัฒนาตนเองเมื่อได้รับคำแนะนำด้วยความตั้งใจ นอกจากนี้มีส่วนที่โค้ชได้ประเมินตนเองอยู่ในระดับเหมือนกันทั้ง 3 คน ได้แก่ 1) ด้านความสามารถในการสื่อสาร โค้ชเห็นว่าตนเองกล้าที่จะพูดอธิบายถึงปัญหาและข้อสงสัยต่าง ๆ เกี่ยวกับการออกแบบงานวิจัยให้โค้ชเข้าใจ จนทำให้ตนเองได้ค้นพบวิธีการออกแบบงานวิจัยให้บรรลุเป้าหมายของตัวเองได้อย่างรวดเร็ว 2) ด้านความมุ่งมั่นในการสืบค้นความรู้ โค้ชเห็นว่าตนเองมีความสามารถในการตนเองที่จะใช้เทคโนโลยีสืบค้นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย และกล้าตัดสินใจในข้อมูลที่ได้ และ 3) ด้านความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จอย่างไม่ย่อท้อ ซึ่งโค้ชเห็นว่าตนเองได้ทุ่มเทความรู้ความสามารถและให้เวลากับการทำงานวิจัยให้สำเร็จมากขึ้น

แสดงให้เห็นว่าระบบการโค้ชแบบ GROW Model สามารถพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยในการออกแบบวิจัยได้เป็นอย่างดี อีกทั้งยังทำให้โค้ชได้เรียนรู้วิธีพัฒนาศักยภาพของตนเอง เป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจ มุ่งานะพยายาม มีความรับผิดชอบและตรงต่อเวลา นอกจากนี้แล้วยังทำให้โค้ชได้เข้าใจตนเอง สามารถพัฒนา Mind set และเปลี่ยนวิธีทำงานของตนเองได้อย่างมีระบบแบบแผน มีเป้าหมายที่ชัดเจน ตลอดจนรู้วิธีหาทางเลือกที่จะแก้ปัญหาของตนเองได้อย่างเหมาะสม จนทำให้สามารถออกแบบงานวิจัยและเขียนโครงร่างวิจัยเพื่อเสนอขอทุนวิจัยได้ ทั้งนี้ เพราะระบบโค้ชที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นนี้เป็นรูปแบบที่ง่าย ไม่ซับซ้อน เป็นวิธีที่สามารถพัฒนาทักษะการเรียนรู้และกระบวนการคิด ตั้งแต่ระดับขั้นพื้นฐานอย่างเป็นลำดับไปจนถึงทักษะการคิดขั้นสูง เป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ยั่งยืน สามารถนำความรู้ที่ได้ไปพัฒนาต่อยอดขององค์ความรู้ได้ ดังที่ Moen, Federici, & Klemetsen (2014) กล่าวว่า การโค้ชเป็นเทคนิควิธีการ และเครื่องมือที่นำมาใช้เพื่อพัฒนาศักยภาพ และความสามารถของบุคคลผ่านการสนทนา โดยมุ่งเน้นไปที่เป้าหมายโดยใช้ความสัมพันธ์ระหว่างโค้ช (coach) กับโค้ช (coachee) ในการกระตุ้นความคิด และสร้างแรงบันดาลใจให้โค้ชใช้ศักยภาพในตัวเองและจากอาชีพมาใช้อย่างสูงสุด เพื่อเป็นฐานของการพัฒนาผลการปฏิบัติงานเฉพาะทางให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรในช่วงเวลาสั้น ๆ ได้ และ Wongyai, & Phatphon (2014) กล่าวว่า การโค้ช คือ การเป็นเพื่อนคู่คิดของโค้ชในกระบวนการพัฒนา

ที่สร้างสรรค์ และกระตุ้นให้โค้ชได้นำศักยภาพของตนเองออกมาใช้ได้อย่างเต็มที่ทั้งในชีวิตส่วนตัวและอาชีพ เน้นการลงมือปฏิบัติด้วยตนเองเพื่อให้เกิดการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงในด้านดีอย่างเป็นรูปธรรม เป็นกลไกในการเสริมสร้างและพัฒนาให้โค้ชเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการคิดขั้นสูง (higher - order thinking) ค้นพบวิธีการเรียนรู้ (learning how to learn) การตรวจสอบ ประเมิน ตลอดจนสามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาตนเองได้ สอดคล้องกับ Sinthunok (2017) ที่กล่าวว่า การโค้ช คือ การสร้างความสัมพันธ์ที่ตรงไปตรงมา เปิดเผย ปลอดภัย ระหว่างโค้ชและผู้รับการโค้ช เพื่อให้เกิดการสื่อสารในรูปแบบของการถามคำถามที่มีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้รับการโค้ชได้ตระหนักรู้ในตนเองและได้รับการสนับสนุนจากโค้ชให้เกิดการปฏิบัติส่งผลทำให้โค้ชได้ผลลัพธ์ตามต้องการ อยู่บนพื้นฐานของจริยธรรมและจรรยาบรรณของการโค้ช

ข้อเสนอแนะ

การนำระบบโค้ชแบบ GROW Model ไปใช้ควรคำนึงถึงเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1. การใช้กระบวนการโค้ชเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและพนักงานในองค์กรต้องสร้างความสอดคล้องและสมดุลระหว่างการพัฒนาตนเองของพนักงานและเป้าหมายขององค์กร
2. กรณีที่ใช้กระบวนการโค้ชกับหน่วยงานหลายฝ่าย ควรจัดประชุมโค้ชเพื่อชี้แจงกระบวนการโค้ชแบบ GROW Model พร้อม ๆ กันทุกฝ่าย เพื่อสร้างความเข้าใจในวิธีการโค้ช ระบบการโค้ช การวางแผนการโค้ชและเป้าหมายการโค้ชร่วมกันก่อนแยกไปดำเนินการโค้ชกับโค้ช
3. ผู้เป็นโค้ชควรศึกษารูปแบบและเทคนิควิธีการโค้ชแบบ GROW Model คุณลักษณะที่สำคัญของผู้เป็นโค้ช รวมถึงทักษะจำเป็นของผู้เป็นโค้ช ก่อนที่จะทำการโค้ชให้กับโค้ช เพื่อให้โค้ชได้พัฒนาสมรรถนะของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. ผู้พัฒนาควรจัดทำคู่มือการโค้ชพร้อมแสดงตัวอย่างการโค้ชแต่ละขั้นตอนอย่างเป็นระบบ มีตัวอย่างการใช้คำถามที่ใช้ในการโค้ชเพื่อโค้ชจะได้ดำเนินการโค้ชให้บรรลุผลตามเป้าหมายของการโค้ชอย่างมีประสิทธิภาพ
5. ควรมีการวิจัยติดตามประเมินผลในบริบทของกระบวนการทำงานวิจัยภาคสนามของอาจารย์ที่เข้ารับการโค้ช ในการนำความรู้ที่ได้จากการโค้ชไปพัฒนาต่อยอดจน

สามารถสร้างงานวิจัยจนประสบความสำเร็จรวมไปถึงความสามารถในการเขียนบทความวิจัยไปตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือนานาชาติ ในวารสารฐาน TCI กลุ่มที่ 1 หรือ กลุ่มที่ 2 ประสิทธิภาพสำเร็จเพื่อแสดงถึงสมรรถนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยอย่างแท้จริง

6. ควรมีการวิจัยและพัฒนาเพื่อพัฒนาสมรรถนะของครู อาจารย์ หรือบุคลากรของหน่วยงานองค์กรต่าง ๆ ทั้งในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษา เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะด้านการวิจัย ด้านการเรียนการสอน ด้านการอ้างอิง และด้านความเป็นนานาชาติ ที่เป็นการต่อยอดการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยในการออกแบบงานวิจัยเพื่อนำไปสู่การพัฒนาความเข้มแข็งของคณาจารย์และบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ สืบต่อไป

References

- Cox, E., Bachkikova, T., & Clutterbuck, D. (2014). **The Complete Handbook of Coaching**. London: SAGE Publications.
- Dexter, J., Dexter, G., & Irving, J. (2011). **An Introduction to Coaching**. London: SAGE Publications.
- Guest, A. B., & Willis, P. (2003). **Coaching - Take the ride - but avoid the bandwagon**. The Coaching & Mentoring Network. [Online]. Retrieved January 19, 2017 from <http://www.coachingnetwork.org.uk/resourcecentre/articles/ViewArticle.aspx?artId=77>
- International Coach Federation (ICF). (2014). **International Coach Federation Releases Results of 2014 Global Consumer Awareness Study**. CISION PR Newswire. [Online]. Retrieved January 21, 2016 from <https://www.prnewswire.com/news-releases/international-coach-federation-releases-results-of-2014-global-consumer-awareness-study-259783711.html>
- Joyce, B., Weil, M., & Calhoun, E. (2009). **Models of Teaching** (8th ed.). Boston, MA: Pearson.
- Mihiotis, A., & Argirou, N. (2016). Coaching: from challenge to opportunity. **Journal of Management Development**, 35(4): 448-463.
- Moen, F., Federici, R. A., & Klemetsen, H. (2014). Coaches competencies – Nordic skiing. **Journal of Excellence**, 16: 62-73.

Office of National Higher Education Science Research and Innovation Policy Council. (2022). **Times Higher Education World University Ranking 2021** (รายงานการวิเคราะห์ ตัวชี้วัดความเข้มแข็งของมหาวิทยาลัยในประเทศไทย จากการจัดอันดับโดย Times Higher Education (THE) ประจำปี 2021). [Online]. Retrieved March 14, 2022 from <https://www.nxpo.or.th/th/report/9677/>

Sinthunok, Thitiwan. (2017). **Meaning and Importance of Coaching** (ความหมายและความสำคัญของการโค้ช). [Online]. Retrieved January 21, 2017 from <http://www.dr-thitiwan.com/coaches/>

Whitmore, J. (2012). **The GROW Model**. Performance Consultants. [Online]. Retrieved March 14, 2022 from <https://www.performanceconsultants.com/grow-model>

Wongyai, Wichai., & Phatphon, Marut. (2014). **Cognitive Coaching** (การโค้ชเพื่อการรู้คิด). Bangkok: Charansanitwong Printing. [Online]. Retrieved July 10, 2017 from http://www.curriculumandlearning.com/upload/Books/%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B9%82%E0%B8%84%E0%B9%89%E0%B8%8A3_1539206334.pdf