



รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ The Professional Development Model for the Enhancement of Coaching Competency of Subject Area Master Teachers

พนิดา จารยอุปการะ*

Panida Chanaupakara

มาเรียม นิลพันธุ์**

Maream Nillapun

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาและหาประสิทธิภาพรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 2) ประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และ 3) ขยายผลรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จำนวน 5 คน และนักเรียน 184 คน ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2557 โรงเรียนอนุชนศึกษา สังกัดสังฆมณฑลราชบุรี เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ช คู่มือการใช้รูปแบบ แผนการพัฒนาวิชาชีพ แบบประเมินสมรรถนะการโค้ชและการจัดการเรียนรู้ แบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับการโค้ชและการจัดการเรียนรู้ แบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพและการจัดการเรียนรู้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1) รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีชื่อว่า “NPPC Model” มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์กระบวนการพัฒนาวิชาชีพ และปัจจัยสนับสนุน 2. ประสิทธิผลของรูปแบบ พบว่า 2.1) ผู้โค้ชมีสมรรถนะการโค้ชอยู่ในระดับดี มีพัฒนาการในการโค้ชสูงขึ้นและเห็นว่ารูปแบบการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความเหมาะสม 2.2) ผู้รับการโค้ชมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก และมีพัฒนาการในการจัดการเรียนรู้สูงขึ้น 2.3) ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นและมีความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้รับการโค้ชอยู่ในระดับมาก 3. ผลการขยายผลรูปแบบ พบว่า 3.1) ผู้โค้ชมีสมรรถนะการโค้ชและมีความสามารถในการโค้ชอยู่ในระดับดีและเห็นว่ารูปแบบการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความเหมาะสม 3.2) ผู้รับการโค้ชมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้และมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก 3.3) ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นและมีความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้รับการโค้ชอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพ/ สมรรถนะการโค้ช

* นักศึกษาปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

* อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาหลักสูตรและวิธีสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร



Abstract

The objectives of the research were to: 1) develop and determine the quality of the Professional Development Model for the Enhancement of Coaching Competency of Subject Area Master Teachers; 2) evaluate the effectiveness of the Professional Development Model for the Enhancement of Coaching Competency of Subject Area Master Teachers, and 3) disseminate the Professional Development Model for the Enhancement of Coaching Competency of Subject Area Master Teachers. The samples were 5 subject master teachers in Anuchonsuksa School of Ratchaburi Diocesans Schools in the first semester of the academic year 2014. The research instruments consisted of Professional Development for the Enhancement of Coaching Competency Model, model manual, professional development plan, coaching and learning management competency assessment form, achievement test form, and the questionnaires about the opinions toward the Professional Development Model for the Enhancement of Coaching Competency and learning management. The data was analyzed by mean, standard deviation, and content analysis.

The research findings were as follows:

1. The Professional Development Model for the Enhancement of Coaching Competency of Subject Area Master Teachers which was called “NPPC Model” consisted of 4 components. There were: principles, objectives, process, and supporting factors to successfully implement the model. The model was appropriate. 2. The effectiveness of the NPPC Model indicated that 2.1) the coaches had coaching competency at the high level, higher development of coaching competency and suitability of NPPC Model, 2.2) the trained professionals had learning management competency at a high level, and higher development of learning management competency, 2.3) learners showed higher learning achievement and the opinions toward the learning management competency at a high level. 3. The results of the dissemination indicated that: 3.1) the coaches had coaching competency and ability of coaching at a high level, and suitability of NPPC Model, 3.2) the trained professionals had learning management competency and ability of learning management were at a high level, 3.3) learners had higher learning achievement and the opinions toward the learning management competency of the teachers were at a high level.

Keywords: Professional Development Model/ Enhancement of Coaching Competency



บทนำ

จากการที่โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 15 มีการดำเนินงานตามแผนแม่บท (Master Plan) ฝ่ายอำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 15 และให้ความสำคัญกับการนำระบบนิเทศมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรครูตามข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่ง พบว่า บุคลากรครูยังมีทัศนคติด้านลบกับการนิเทศครูมี ทัศนคติว่าการนิเทศคือการมาจับผิด มาตรวจสอบ และในโรงเรียนยังไม่มีระบบการนิเทศแบบโค้ช จากความสำคัญในปัจจุบันสภาพปัญหาที่พบและนโยบายในการพัฒนาของฝ่ายอำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 15 ต้องการในการพัฒนาครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 15 ให้เป็นครูที่มีความเชี่ยวชาญ (Expert Teacher) เพราะครูที่มีความเชี่ยวชาญเท่านั้นที่จะสามารถ จึงจะสามารถสร้างผู้เรียนที่เป็น (Expert Learner) ได้ (วัชรวิทย์ เถาเรียนดี, 2556: 249) นักวิชาการด้านการศึกษาต่างเห็นพ้องกันในเรื่องของคุณภาพของครูที่จะมีผลต่อผลการเรียนรู้ของผู้เรียน การพัฒนาวิชาชีพ หรือการพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ (Professional Development) เป็นเรื่องที่สำคัญที่สุดเรื่องหนึ่งในวงการศึกษายุคศตวรรษที่ 21 ที่เริ่มต้นเข้าสู่ศตวรรษที่ 22 ควบคู่กับการปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนในทุกด้านในศตวรรษที่ 21 การพัฒนาวิชาชีพคือการเรียนรู้ หรือการพัฒนาวิชาชีพคือการปรับปรุงคุณภาพโรงเรียนหรือการพัฒนาวิชาชีพ คือการพัฒนาการเรียนรู้และผลการเรียนรู้ของผู้เรียนถ้าต้องการให้ผู้เรียนมีศักยภาพทางการเรียนสูง ครูที่อยู่ในระบบการศึกษาก็ต้องมีคุณภาพที่สูงด้วย การจัดการศึกษาในปัจจุบันไม่ขาดแคลนทางวิชาการแต่ขาดครูผู้สอนที่สามารถช่วยให้ผู้เรียนค้นพบความสัมพันธภาพของตนเองกับความรู้ที่ได้รับอย่างสมดุล (วิชัย วงษ์ใหญ่, 2554: 29)

ทั้งนี้ ผู้วิจัยจึงออกแบบรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อช่วยลดความกดดันจากการที่ต้องรับการนิเทศจากผู้บริหารและหัวหน้าวิชาการ มาเป็นรับการนิเทศแบบโค้ชจากหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เมื่อครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีสมรรถนะในการนิเทศแบบโค้ช จะสามารถให้คำแนะนำครูในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม และช่วยให้มีครูทัศนคติที่ดีต่อการรับการนิเทศและนำข้อมูลที่ได้รับจากการนิเทศไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 15 ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาและหาประสิทธิภาพรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
2. เพื่อประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ดังนี้ 1) ประเมินผลสมรรถนะการโค้ชของผู้โค้ชด้านความรู้ 2) ศึกษาพัฒนาการการโค้ชของผู้โค้ช 3) ศึกษาความคิดเห็นของผู้โค้ชเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชฯ ที่พัฒนาขึ้น 4) ประเมินผลสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของผู้รับการโค้ชด้านความรู้ 5) ศึกษาพัฒนาการของผู้รับการโค้ชด้านสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ 6) ประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน 7) ศึกษาความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้รับการโค้ช
3. เพื่อขยายผลรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้



ขอบเขตการวิจัย

ประชากร คือ ครูสายการสอนจำนวน 1,167 คน และนักเรียนจำนวน 24,295 คน ซึ่งปฏิบัติงานและเรียนในโรงเรียนสังกัดสภามณฑลราชบุรี ปีการศึกษา 2557

กลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มขยายผล 1) กลุ่มทดลอง คือ ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 5 คน จากโรงเรียนอนุชนศึกษา โดยได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งจะทำหน้าที่เป็นผู้โค้ช 5 คน และครูที่อาสาสมัครเข้ารับการโค้ชจำนวน 5 คน ได้มาจากการอาสาสมัคร (Volunteer Sampling) จากคุณครูสมาชิกกลุ่มสาระการเรียนรู้แต่ละกลุ่มสาระ โดยจับคู่ระหว่างครูผู้ทำหน้าที่โค้ชและผู้รับการโค้ช 1:1 และนักเรียนระดับชั้นระดับประถมศึกษา จำนวน 184 คน 2) กลุ่มขยายผล คือ หัวหน้าวิชาการ 1 คน ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 5 คน จากโรงเรียนดรุณราชบุรี โดยได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยหัวหน้าวิชาการจะทำหน้าที่เป็น Mentor 1 คน ผู้โค้ช 5 คน และครูที่อาสาสมัครเข้ารับการโค้ชจำนวน 5 คน ได้มาจากการอาสาสมัคร (Volunteer Sampling) จากคุณครูสมาชิกกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยจับคู่ระหว่างครูผู้ทำหน้าที่โค้ชและผู้รับการโค้ช 1:1 และนักเรียนระดับชั้นระดับประถมศึกษา จำนวน 196 คน

การพัฒนาเครื่องมือในการทดลองและเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

1. การพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ เครื่องมือที่ใช้ในการทดลองรูปแบบ ได้แก่ คู่มือฝึกอบรมการพัฒนาวิชาชีพคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ช และแผนการโค้ชและปฏิทินการ

โค้ช ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 8 คน จากการจัดสัมมนาผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) พิจารณาความถูกต้อง เหมาะสม และตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพและมีมติความคิดเห็นว่ารูปแบบการพัฒนาวิชาชีพที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมและให้ข้อเสนอแนะการปรับปรุงหลังจากปรับแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วนำไปทดลองภาคสนาม (Field Tryout) กับครูโรงเรียนธีรศาสตร์จำนวน 16 คน เป็นเวลา 1 เดือน และนำข้อสังเกตที่ได้จากการทดลองภาคสนามมาปรับแก้ไขแผนการโค้ช ปฏิทินการโค้ช ก่อนนำไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยมี 8 ฉบับ คือ 1) แบบทดสอบสมรรถนะการโค้ชของผู้โค้ช 2) แบบประเมินสมรรถนะการโค้ช 3) แบบบันทึกพัฒนาการของผู้โค้ช (Reflective Journal) 4) แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้โค้ชที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ (NPPC Model) 5) แบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของผู้รับการโค้ช 6) แบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของผู้รับการโค้ช 7) แบบบันทึกพัฒนาการของผู้รับการโค้ช 8) แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เรียนที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนของผู้รับการโค้ชโดยผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านการนิเทศและการโค้ชจำนวน 2 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอนจำนวน 2 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านด้านวิจัยและประเมินผลการศึกษาจำนวน 1 คน พิจารณาความสอดคล้องโดยใช้แบบประเมินความสอดคล้องที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ของ Likert (Likert Five Rating Scales) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้อง



และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยมีค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45 ถึง = 5.00, S.D. = 0.00)

วิธีการดำเนินการวิจัย

การพัฒนาารูปแบบการโค้ชในครั้งนี้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนของการวิจัยและพัฒนาซึ่งแบ่งเป็น 4 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิจัย (Research: R₁) ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานและประเมินความต้องการจำเป็น (Analysis: A) ในการศึกษาวิเคราะห์สิ่งที่คาดหวัง (Target) กับสภาพปัจจุบัน (Actual) ผู้วิจัยได้ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเชิงนโยบาย เป้าหมาย ของสถานศึกษา การศึกษาเอกสาร และสัมภาษณ์ผู้บริหาร หัวหน้าวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และครูโรงเรียนสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี เกี่ยวกับ 1) นโยบายและแผนงานของฝ่ายอบรมศึกษาสังฆมณฑลราชบุรี 2) นโยบายและแผนงานของโรงเรียนสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี 3) ความต้องการในการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี 4) ระบบการนิเทศภายในโรงเรียน แผนงานนิเทศภายใน และผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานโรงเรียนสังกัดสังฆมณฑลราชบุรีและ 5) ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเพื่อสรุปเป็นข้อมูลในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนา (Development: D₁) ออกแบบและพัฒนารูปแบบการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ (Design and Development: D, D) ในการออกแบบและพัฒนาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษาวิเคราะห์ในขั้นตอนที่ 1 มาใช้ในการออกแบบและพัฒนาเพื่อให้ได้มาซึ่งร่างรูปแบบการพัฒนา

วิชาชีพ การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยนำร่างรูปแบบต้นแบบที่พัฒนาขึ้นรวมทั้งการพัฒนาเครื่องมือต่างๆ ตรวจสอบคุณภาพด้านความสมเหตุสมผลโดยผู้เชี่ยวชาญ (Development1: D₁) ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ หลังจากนั้นนำผลที่ได้ไปแก้ไขปรับปรุงคุณภาพให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในแต่ละองค์ประกอบและกระบวนการและตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบโดยการจัดสัมมนาผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ที่มีประสบการณ์ด้านการนิเทศหรือการพัฒนาารูปแบบการนิเทศ

ขั้นตอนที่ 3 การวิจัย (Research: R₂) ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ (Implementation: I) เป็นการนำรูปแบบที่สร้างขึ้นในขั้นตอนที่ 2 และผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความสมเหตุสมผลของรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำไปทดลองใช้ โดยใช้การวิจัยเชิงทดลองแบบการวิจัยแบบก่อนการทดลอง (Pre-Experimental Design) และประยุกต์ใช้แบบแผนการทดลองแบบกลุ่มตัวอย่างเดียวมีการทดสอบก่อนและหลังการทดลอง (One-Group Pretest-Posttest Design) ผสมผสานกับแบบแผนการวิจัยแบบกึ่งทดลอง (Quasi Experimental Design) แบบดุลยภาพเวลาและกลุ่มตัวอย่างของการทดลองต่อเนื่อง (Equivalent Time-Samples Design) และทำการประเมินผลก่อนการใช้รูปแบบพัฒนาวิชาชีพระหว่างการใช้รูปแบบพัฒนาวิชาชีพและหลังการใช้รูปแบบพัฒนาวิชาชีพโดยใช้วิธีการสอบถามและสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

ขั้นตอนที่ 4 การพัฒนา (Development: D₂) ประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ (Evaluation: E) เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัย



ประเมินประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ที่ประกอบด้วย การประเมินสมรรถนะการโค้ชของผู้โค้ชด้านความรู้ พัฒนาการโค้ชของผู้โค้ช ความคิดเห็นของผู้โค้ชเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ช สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของผู้รับการโค้ชด้านความรู้ พัฒนาการด้านสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของผู้รับกาโค้ช ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนและความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้รับการโค้ช ผู้วิจัยพิจารณาบทวนและปรับปรุงรูปแบบการพัฒนา

วิชาชีพเพื่อเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชของครู หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หลังจากขั้นตอนการนำรูปแบบไปใช้ให้สมบูรณ์ขึ้น และรับรองรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพด้วยวิธีการนำรูปแบบไปขยายผลกับครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนตรุณราชบุรี โดยมีหัวหน้าวิชาการทำหน้าที่เป็นผู้ให้คำปรึกษาแนะนำ (Mentor)

กรอบแนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

1. ศึกษาเอกสาร และสัมภาษณ์ผู้บริหาร หัวหน้าวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และครูโรงเรียนสังกัด สังกัดสภมณฑลราชบุรี เกี่ยวกับ
 - 1.1 นโยบายและแผนงานของฝ่ายอบรมศึกษา สังกัดสภมณฑลราชบุรี
 - 1.2 นโยบายและแผนงานของโรงเรียนสังกัดสภมณฑลราชบุรี
 - 1.3 ความต้องการในการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัด สังกัดสภมณฑลราชบุรี
 - 1.4 ระบบการนิเทศภายในโรงเรียน แผนงานนิเทศภายใน และผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานโรงเรียนสังกัด สังกัดสภมณฑลราชบุรี
 - 1.5 ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน
2. ศึกษาหลักการแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ
3. ศึกษาสมรรถภาพของผู้นิเทศ/โค้ชในยุคปัจจุบัน
4. ศึกษาหลักการ แนวคิด การออกแบบระบบการเรียน การสอน
5. ศึกษาหลักการแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศ
6. ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. สมรรถนะการโค้ชของผู้ทำหน้าที่โค้ช
2. พัฒนาการของครูผู้ทำหน้าที่โค้ช ระหว่างและหลังจาก ได้รับการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ช ที่พัฒนาขึ้นช่วงละ 1 เดือน เป็นเวลา 4 เดือน
3. ความคิดเห็นของครูผู้ทำหน้าที่โค้ชเกี่ยวกับการพัฒนา วิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ช ที่พัฒนาขึ้น
4. สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูผู้รับการโค้ช
5. พัฒนาการของครูผู้รับการโค้ชด้านสมรรถภาพในการ จัดการเรียนรู้อีกก่อน ช่วงละ 1 เดือน เป็นเวลา 4 เดือน

รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ (NPPC Model)

ประกอบด้วยหลักการและวัตถุประสงค์ บัณฑิตสนับสนุนและ ขั้นตอนการดำเนิน การพัฒนาวิชาชีพประกอบด้วย

ระยะที่ 1 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและสร้างความตระหนักในการพัฒนา (Needs Analyzing and Awareness Encouragement: N)

ระยะที่ 2 เตรียมความพร้อมในการสร้างความรู้และทักษะในการพัฒนาวิชาชีพ (Preparing of Knowledge and skills for Professional Development: P)

ระยะที่ 3 การดำเนินการพัฒนาวิชาชีพ (Proceeding: P) ซึ่งประกอบด้วย

- 1) การวางแผนการโค้ช (Planning)
- 2) การร่วมมือกับโค้ช (Collaborating)
- 3) การสะท้อนการสนทนา (Reflecting Conversation)
- 4) การเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติ (Action Learning)
- 5) การประเมินผลเพื่อการพัฒนา (Assessing and Improving)

ระยะที่ 4 การร่วมมือและพัฒนาในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

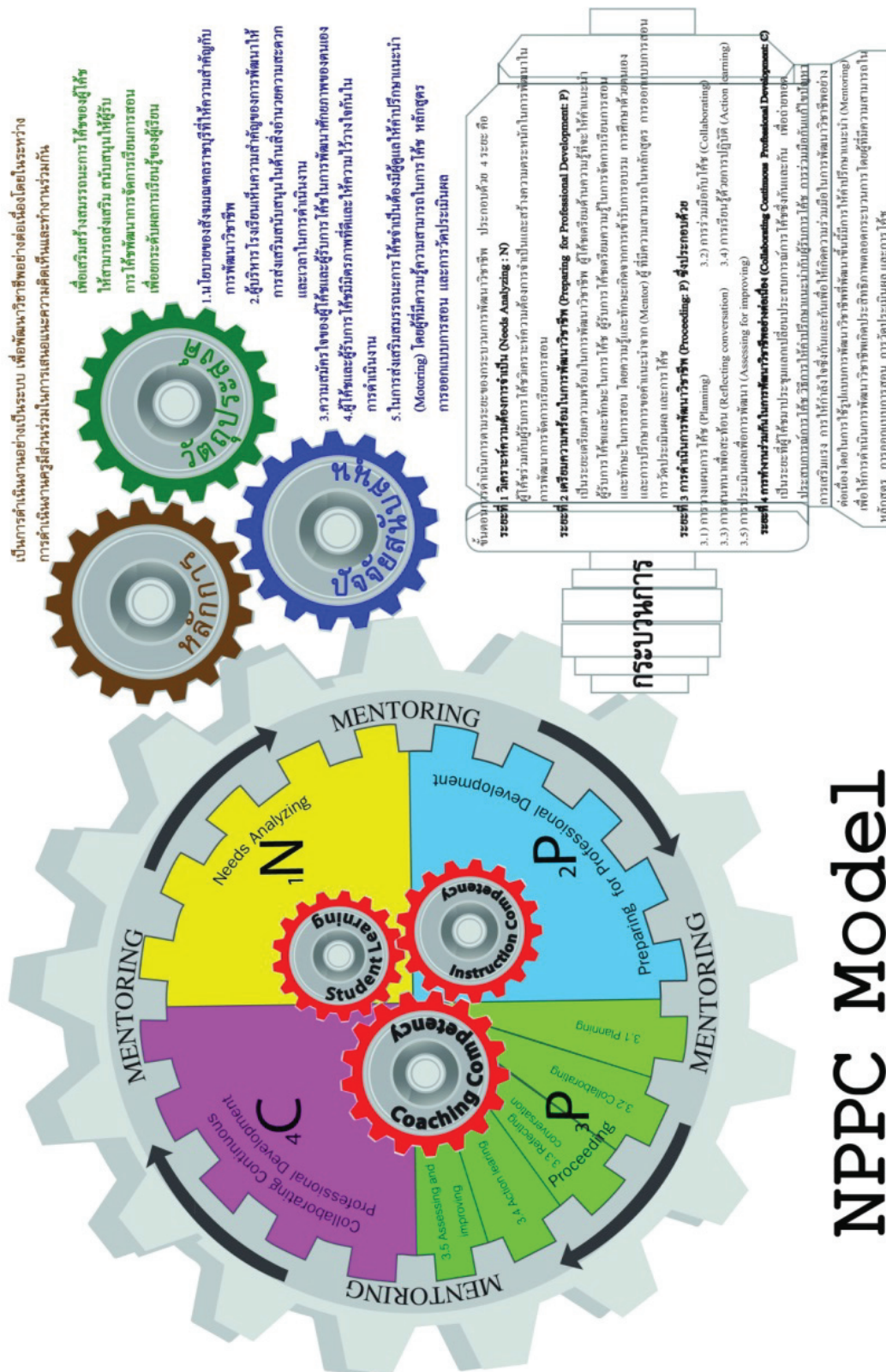
ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการพัฒนารูปแบบ



ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน การพัฒนาและการหาประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเป็นฐานพบว่า รูปแบบ NPPC Model มี หลักการ เป็นการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องโดยมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นและทำงานร่วมกัน วัตถุประสงค์ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชของผู้โค้ช ให้สามารถส่งเสริม สนับสนุน ให้ผู้รับการโค้ช พัฒนาการจัดการเรียนการสอนเพื่อยกระดับผลการเรียนรู้ของผู้เรียนขั้นตอนการดำเนินการตามระยะของกระบวนการพัฒนาวิชาชีพ ประกอบด้วย 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs Analyzing: N) ผู้โค้ชร่วมกับผู้รับการโค้ชวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและสร้างความตระหนักในการพัฒนาในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ระยะที่ 2 เตรียมความพร้อมในการพัฒนาวิชาชีพ (Preparing for Professional Development: P) เป็นระยะเตรียมความพร้อม ผู้โค้ชเตรียมด้านความรู้ที่จะให้คำ แนะนำ ผู้รับการโค้ชและทักษะในการโค้ช ผู้รับการโค้ชเตรียมความรู้ในการจัดการเรียนการสอน และทักษะในการสอน โดยความรู้และทักษะเกิดจากการเข้ารับการ

อบรม การศึกษาด้วยตนเอง การปรึกษาหารือคำแนะนำจาก (Mentor) ซึ่งเป็นผู้ที่มีความสามารถในหลักสูตร การออกแบบการสอน การวัดประเมินผล และการโค้ชระยะที่ 3 การดำเนินการพัฒนาวิชาชีพ (Proceeding: P) ซึ่งประกอบด้วย 3.1) การวางแผนการโค้ช (Planning) 3.2) การร่วมมือกับโค้ช (Collaborating) 3.3) การสะท้อนการสนทนา (Reflecting Conversation) 3.4) การเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติ (Action Learning) 3.5) การประเมินผลเพื่อการพัฒนา (Assessing for Improving) ระยะที่ 4 การทำงานร่วมกันในการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (Collaborating Continuous Professional Development: C) เป็นระยะที่ผู้โค้ชมาประชุมแลกเปลี่ยนประสบการณ์การโค้ชซึ่งกันและกันเพื่อถ่ายทอดประสบการณ์การโค้ช เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และปัจจัยสนับสนุน 1) นโยบายที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิชาชีพ 2) ผู้บริหารโรงเรียนเห็นความสำคัญ 3) ความสมัครใจของผู้โค้ชและผู้รับการโค้ช 4) มิตรภาพที่ดีและให้ความไว้วางใจระหว่างผู้โค้ชและผู้รับการโค้ช 5) มีผู้ดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ (Mentor) มีรายละเอียดของรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพ ดังภาพ



NPPC Model

การพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

ภาพที่ 2 รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพ



2. ประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้พบว่า 2.1. สมรรถนะการโค้ชของผู้โค้ชด้านความรู้ พบว่า ในภาพรวมผู้โค้ชมีสมรรถนะการโค้ชด้านความรู้หลังการใช้รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.37) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยของสมรรถนะการโค้ชของผู้โค้ชด้านความรู้สูงสุด คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) รองลงมาคือด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ และการเขียนแผนการโค้ชมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45) ด้านภาวะผู้นำและด้านการสังเกตการสอนสะท้อนผลการปฏิบัติ และให้ข้อมูลย้อนกลับมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.55) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือด้านความรู้เกี่ยวกับการโค้ช ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.84) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยก่อนและหลังการใช้รูปแบบพบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยหลังสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพ 2.2. พัฒนาการในการโค้ชของผู้โค้ชโดยสังเกต 4 ครั้ง โดยครั้งที่ 1-4 โดยภาพรวมพบว่า มีพัฒนาการโค้ชสูงขึ้นจากระดับปานกลางเป็นระดับดีตามลำดับและเมื่อพิจารณารายบุคคลในการโค้ชครั้งที่ 1-4 พบว่า ผู้โค้ชมีสมรรถนะการโค้ชจากระดับปานกลางถึงระดับดี โดยผู้โค้ชกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ($\bar{X} = 2.50$, S.D. = 0.37, $\bar{X} = 3.00$, S.D. = 0, $\bar{X} = 3.00$, S.D. = 0, $\bar{X} = 3.00$, S.D. = 0) ผู้โค้ชกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ($\bar{X} = 2.30$, S.D. = 0.27, $\bar{X} = 2.67$, S.D. = 0.16, $\bar{X} = 2.67$, S.D. = 0.16, $\bar{X} = 2.83$, S.D. = 0.23) ผู้โค้ชกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ ($\bar{X} = 2.30$, S.D. = 0.16, $\bar{X} = 2.30$, S.D. = 0.16, $\bar{X} = 2.67$, S.D. = 0.16, $\bar{X} = 3.00$, S.D. = 0) ผู้โค้ชกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ($\bar{X} = 2.50$, S.D. = 0.37, $\bar{X} = 2.83$, S.D. = 0.46, $\bar{X} = 3.00$, S.D. = 0, $\bar{X} = 3.00$, S.D. = 0) และผู้โค้ชกลุ่มสาระการ

เรียนรู้สังคมศึกษา ($\bar{X} = 2.17$, S.D. = 0.37, $\bar{X} = 2.30$, S.D. = 0.16, $\bar{X} = 2.30$, S.D. = 0.16 = 0, $\bar{X} = 2.83$, S.D. = 0.46) 2.3. ความคิดเห็นของผู้โค้ชที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพ (NPPC Model) ผู้โค้ชทุกคนมีความคิดเห็นว่า รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพความเหมาะสมในด้านหลักการ วัตถุประสงค์ ปัจจัยสนับสนุน และขั้นตอนการดำเนินงาน เป็นการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องทำให้ผู้โค้ชเกิดสมรรถนะในการโค้ช ผู้รับการโค้ชมีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น 2.4. สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของผู้รับการโค้ชด้านความรู้ หลังการใช้รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.64$, S.D. = 0.21) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้รับการโค้ชมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในระดับปานกลาง-ดี โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ด้านความรู้สูงสุด คือ ด้านการใช้สื่อการสอนและด้านการวัดและประเมินผล ($\bar{X} = 3.00$, S.D. = 0) รองลงมาคือด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ($\bar{X} = 2.60$, S.D. = 0.55) ด้านการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 2.40$, S.D. = 0.55) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ ($\bar{X} = 2.20$, S.D. = 0.45) และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ด้านความรู้ก่อนและหลังการใช้รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพ พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยหลังสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบ ($\bar{X} = 2.64$, S.D. = 0.21) และ ($\bar{X} = 1.84$, S.D. = 0.19) ตามลำดับ 2.5. พัฒนาการในการจัดการเรียนรู้ของผู้รับการโค้ชโดยสังเกต 4 ครั้ง โดยครั้งที่ 1-4 โดยภาพรวมพบว่า มีพัฒนาการในการจัดการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับดี-ดีมากและเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยของพัฒนาการสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สูงสุด คือด้านการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้



($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.54) รองลงมาคือด้านการวัดประเมินผลผู้เรียน ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.26) ด้านการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.45) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยของพัฒนาการสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ต่ำที่สุดคือด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และด้านการใช้สื่อการสอน ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.29) ตามลำดับเมื่อพิจารณาการจัดการเรียนรู้ของผู้รับโค้ชรายบุคคล พบว่า ผู้รับการโค้ชกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 1.00, $\bar{X} = 4.50$, S.D. = 1.00, $\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.50, $\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.50, $\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0) ผู้รับการโค้ชกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ($\bar{X} = 3.25$, S.D. = 0.50, $\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.96, $\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.50, $\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.50, $\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.58) ผู้รับการโค้ชกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0, $\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0, $\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.58, $\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.58, $\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0) ผู้รับการโค้ชกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0, $\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0, $\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0, $\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0) และผู้รับการโค้ชกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษาฯ ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0, $\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0, $\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0, $\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0) ตามลำดับ 2.6. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนที่เรียนกับผู้รับการโค้ช ในภาพรวมมีคะแนนสูงขึ้น โดยมีคะแนนเฉลี่ยในการเรียนหน่วยที่ 1-4 ($\bar{X} = 8.13$, S.D. = 0.09, $\bar{X} = 8.13$, S.D. = 0.38, $\bar{X} = 8.32$, S.D. = 0.33, $\bar{X} = 8.31$, S.D. = 0.17) สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยก่อนเรียน หน่วยที่ 1-4 ($\bar{X} = 1.40$, S.D. = 0.13, $\bar{X} = 1.47$, S.D. = 0.29, $\bar{X} = 1.39$, S.D. = 0.18, $\bar{X} = 1.27$, S.D. = 0.04) ตามลำดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนที่เรียนกับผู้รับการโค้ชพบว่า มีระดับผลการเรียนสูงขึ้นและผ่านเกณฑ์

มาตรฐาน โดยคะแนนสอบปลายภาค ($\bar{X} = 19.75$, S.D. = 3.65) คะแนนรวมระหว่างภาคเรียน ($\bar{X} = 19.75$, S.D. = 3.65) คะแนนรวมตลอดภาคเรียน ($\bar{X} = 77.75$, S.D. = 5.65) 2.7. ผู้เรียนมีความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนการสอนของผู้รับการโค้ชอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 2.74$, S.D. = 0.48) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่นักเรียนมีความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนการสอนในระดับสูงสุด คือ ด้านการประเมินผลในการเรียน ($\bar{X} = 2.76$, S.D. = 0.47) รองลงมาคือด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ($\bar{X} = 2.74$, S.D. = 0.48) และอันดับสุดท้ายคือ ด้านสื่อการเรียนการสอน ($\bar{X} = 2.72$, S.D. = 0.50)

3. ผลการขยายผลรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้พบว่า 3.1 ผู้โค้ชมีสมรรถนะการโค้ชด้านความรู้หลังการใช้รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.50) มีความสามารถในการโค้ชในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.80$, S.D. = 0.30) และมีความคิดเห็นว่ารูปแบบหลักการแนวคิดวัตถุประสงค์ ปัจจัยสนับสนุนและขั้นตอนการดำเนินงานของการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ช (NPPC Model) มีความเหมาะสมเพราะมีการทำงานอย่างเป็นระบบเพื่อเป็นการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง 3.2 ผู้รับการโค้ชมีสมรรถนะด้านความรู้ในการจัดการเรียนรู้ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.72$, S.D. = 0.32) มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.50) 3.3 ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนหน่วยที่ 1-2 ($\bar{X} = 8.60$, S.D. = 0.37 และ $\bar{X} = 8.00$, S.D. = 0.27) สูงกว่าก่อนเรียน ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.85 และ $\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.46) และมีความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้รับการโค้ชอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.72$, S.D. = 0.50)



อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการพัฒนาและหาประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ (NPPC Model) ซึ่งผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญแล้วว่ารูปแบบมีคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและเชิงเนื้อหาประสิทธิภาพเหมาะสมที่จะนำไปใช้ได้ ทั้งนี้เนื่องมาจากรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มีการดำเนินการตามขั้นตอนของวิธีการเชิงระบบ โดยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย เป้าหมายจากแผนแม่บท (Master Plan) ฝายอบรมศึกษาสังคมมณฑลราชบุรี พ.ศ. 2555-2570 ผลการวิเคราะห์หลักการแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการโค้ชการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult Learning Theory) หลักการแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำในการนิเทศ (Leadership Theories Supervision) หลักการแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจ (Motivation Theory) หลักการแนวคิดทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง (Change Theory) หลักการแนวคิดของการเรียนรู้ร่วมกัน (Collaborative Learning) รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพแบบบูรณาการกับการทำงาน (Job-Embedded Professional Development) การดูแลให้คำปรึกษาและแนะนำ (Mentoring) และนำมาบูรณาการใช้กับการโค้ชโดย หลักการแนวคิดเกี่ยวกับการโค้ช อาทิเช่น การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching) การโค้ชการจัดการเรียนการสอน (Instructional Coaching) การโค้ชเพื่อพัฒนาปัญญาและความคิด (Cognitive Coaching) การโค้ชที่เน้นความแตกต่างในด้านต่างๆ ของผู้รับการโค้ช (Differentiated Coaching) เป็นต้น ทั้งนี้การที่จะเลือกวิธีการโค้ชหรือเทคนิคในการโค้ชขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายๆ ด้าน เช่น ความรู้ความสามารถของผู้โค้ชและผู้รับการโค้ช สิ่งที่ต้องการพัฒนาหรือ

ต้องการโค้ช รวมไปถึงปัจจัยสนับสนุนในการดำเนินการโค้ชล้วนแต่มีผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี ของกลีคแมนและคณะ (Glickman and other, 2010: 469-471) ที่กล่าวถึงการชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community: PLC) ว่าเป็นกระบวนการพัฒนาวิชาชีพโดยที่การพัฒนาวิชาชีพคือการพัฒนาการเรียนรู้และผลการเรียนรู้ของนักเรียน การโค้ชแบบต่างๆ (Types of Coaching) โดย Costa and Garmston (2002), Knight (2009), Sweeney (2008) และวัชร่า เล่าเรียนดี (2556: 304-306) และสอดคล้องกับงานวิจัยของเกรียงศักดิ์ สังข์ชัย (2552: 391) สร้างรูปแบบการนิเทศการสอน “APFIE Model” ยุพิน ยืนยง (2553: 261) สร้างรูปแบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการ ซีไอพีอี (CIPE Model) วชิรา เครือคำอ้าย (2552: 334) สร้างรูปแบบการนิเทศดับเบิลพีไออี (PPIE) ธัญพร ชื่นกลิ่น (2553: 249) รูปแบบการโค้ชพีพีซีอี (PPCE Coaching Model) และ จิตณรงค์ เอี่ยมลำองค์ (2555: 279-284) รูปแบบการโค้ชเอพีซีซีเอ็มพีอีอาร์ (APCCMPRE) ที่มีรูปแบบเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพในการทำการวิจัยโดยใช้กระบวนการในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ

2. จากผลการประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มีผลการวิจัยดังนี้

2.1 ผู้โค้ชมีสมรรถนะการโค้ชด้านความรู้ในระดับดี มีพัฒนาการในการโค้ชสูงขึ้นเป็นลำดับ และผู้โค้ชมีความคิดเห็นว่ารูปแบบการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความเหมาะสม ทั้งนี้เป็นเพราะว่ารูปแบบการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้



มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจน มีคู่มือการพัฒนาวิชาชีพ แผนการโค้ชและปฏิทินการโค้ชที่ชัดเจน มีการจัดอบรมความรู้ให้กับครูก่อนเริ่มต้นการปฏิบัติการโค้ชมีการฝึกปฏิบัติการโค้ชดำเนินการตามระยะของกระบวนการพัฒนาวิชาชีพประกอบด้วย 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs Analyzing: N) ผู้โค้ชร่วมกับผู้รับการโค้ชวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและสร้างความตระหนักในการพัฒนาในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ระยะที่ 2 เตรียมความพร้อมในการพัฒนาวิชาชีพ (Preparing for Professional Development: P) เป็นระยะเตรียมความพร้อมในการพัฒนาวิชาชีพ ผู้โค้ชเตรียมด้านความรู้ที่จะให้คำแนะนำผู้รับการโค้ชและทักษะในการโค้ชผู้รับการโค้ชเตรียมความรู้ในการจัดการเรียนการสอน และทักษะในการสอน โดยความรู้และทักษะเกิดจากการเข้ารับการอบรม การศึกษาด้วยตนเอง และการปรึกษาหารือขอคำแนะนำจาก (Mentor) ผู้ที่มีความสามารถในหลักสูตร การออกแบบการสอน การวัดประเมินผล และการโค้ชระยะที่ 3 การดำเนินการพัฒนาวิชาชีพ (Proceeding: P) ซึ่งประกอบด้วย 3.1) การวางแผนการโค้ช (Planning) 3.2) การร่วมมือกับโค้ช (Collaborating) 3.3) การสนทนาเพื่อสะท้อนผล (Reflecting Conversation) 3.4) การเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติ (Action Learning) และ 3.5) การประเมินผลเพื่อการพัฒนา (Assessing for Improving) ระยะที่ 4 การทำงานร่วมกันในการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (Collaborating Continuous Professional Development: C) เป็นระยะที่ผู้โค้ชมาประชุมแลกเปลี่ยนประสบการณ์การโค้ชซึ่งกันและกันเพื่อถ่ายทอดประสบการณ์การโค้ช วิธีการให้คำปรึกษาแนะนำกับผู้รับการโค้ชการร่วมมือกันแก้ไขปัญหาการเสริมแรงการให้กำลังใจซึ่งกันและกันเพื่อให้เกิดความ

ร่วมมือในการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องโดยในการใช้รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพที่พัฒนาขึ้นนี้มีการให้คำปรึกษาแนะนำ (Mentoring) เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาวิชาชีพเกิดประสิทธิภาพตลอดกระบวนการโดยผู้ที่มีความสามารถในหลักสูตรการออกแบบการสอนการวัดประเมินผลและการโค้ชมีรายละเอียดในแต่ละองค์ประกอบซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีของกลีคแมนและคณะ (Glickman and other, 2010: 469-471) ที่กล่าวถึงการชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community: PLC) ว่าเป็นกระบวนการพัฒนาวิชาชีพโดยที่การพัฒนาวิชาชีพคือการพัฒนาการเรียนรู้และผลการเรียนรู้ของนักเรียนการโค้ชแบบต่างๆ (Types of Coaching) โดย Costa and Garmston (2002), Knight (2009), Sweeney (2008) และวัชรวิภา เล่าเรียนดี (2556: 304-306) และสอดคล้องกับงานวิจัยของเกรียงศักดิ์ สังข์ชัย (2552: 391) สร้างรูปแบบการนิเทศการสอน “APFIE Model” ยุพิน ยืนยง (2553: 261) สร้างรูปแบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการซีไอพีอี (CIPE Model) วชิรา เครือคำอ้าย (2552: 334) สร้างรูปแบบการนิเทศดับเบิลพีไออี (PPIE) ธัญพร ชื่นกลิ่น (2553: 249) รูปแบบการโค้ชพีพีซีอี (PPCE Coaching Model) และ จิตณรงค์ เอี่ยมสำอางค์ (2555: 279-284) รูปแบบการโค้ชเอพีซีซีเอ็มพีอีอาร์ (APCCMPRE) ที่มีรูปแบบเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพในการทำการวิจัยโดยใช้กระบวนการในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ

2.2 ผู้รับการโค้ชมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ด้านความรู้ หลังการใช้รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพในภาพรวม พบว่า ผู้รับการโค้ชมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในระดับปานกลาง-ดี โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ด้านความรู้สูงที่สุด คือ ด้านการใช้สื่อการสอนและด้านการวัดและประเมินผลรองลงมาคือด้านการจัดกิจกรรม



การเรียนรู้ ด้านการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านการออกแบบหน่วยการเรียนรู้และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ด้านความรู้ก่อนและหลังการใช้รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพ พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยหลังสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบพัฒนาการในการจัดการเรียนรู้ของผู้รับการโค้ชจากการสังเกต 4 ครั้ง โดยภาพรวม พบว่า มีพัฒนาการในการจัดการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับดี-ดีมาก ตามลำดับ และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยของพัฒนาการสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สูงที่สุด คือด้านการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ รองลงมาคือด้านการวัดประเมินผล ผู้เรียนด้านการออกแบบหน่วยการเรียนรู้และด้านที่มีค่าเฉลี่ยของพัฒนาการสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ต่ำที่สุดคือด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และด้านการใช้สื่อการสอนทั้งนี้เพราะในด้านการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ผู้รับการโค้ชสามารถออกแบบหน่วยการเรียนรู้ได้เหมาะสม โดยศึกษาหลักสูตรสถานศึกษาและมีการวิเคราะห์ผู้เรียนสามารถออกแบบหน่วยการเรียนรู้ได้เหมาะสมสอดคล้องกับกระบวนการและเวลา ด้านการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เขียนแผนการจัดการเรียนรู้ได้เหมาะสมศึกษาและปฏิบัติการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษา ตามมาตรฐานตัวชี้วัดมีการพัฒนาการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ได้เหมาะสมมากขึ้นด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้ตรงกับแผนการสอน และมีพัฒนาการในการจัดการเรียนรู้สูงขึ้นตามลำดับ ทั้งนี้เป็นเพราะว่ารูปแบบการพัฒนาวิชาชีพมีการทำงานอย่างเป็นระบบในการดำเนินงานทำให้ผู้โค้ชมีสมรรถนะในการโค้ชสามารถให้คำแนะนำและช่วยเหลือครูตลอดกระบวนการ อีกทั้งในการดำเนินการพัฒนาวิชาชีพยังมีปัจจัยสนับสนุนคือ นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา

ความสำคัญกับการพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารโรงเรียนเห็นความสำคัญของการพัฒนาให้การส่งเสริมสนับสนุนในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและเวลาในการดำเนินงาน ความสมัครใจของผู้โค้ชและผู้รับการโค้ชในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ผู้โค้ชและผู้รับการโค้ชมีมิตรภาพที่ดีและให้ความไว้วางใจกันในการดำเนินงานซึ่งสอดคล้องกับ หลักการแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ กระบวนการและวิธีการพัฒนาวิชาชีพแบบต่างๆ ได้แก่ รูปแบบการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Guide Staff Development Model) การพัฒนาบุคลากรด้วยการสังเกตและประเมินผล (Observation/Assessment Model) รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพแบบมีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนา (Involvement in a Development and Improvement Process) รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพแบบฝึกอบรม (Training Model) รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพแบบสืบเสาะ (Inquiry Model) กระบวนการพัฒนาวิชาชีพแบบ PBSE Model และการพัฒนาวิชาชีพแบบ Cognitive Coaching การพัฒนาวิชาชีพ (Professional Development: PD) หรือการพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ (Professionals) การโค้ชการสอนของ The University of Kansas Centre for Research on Learning การโค้ชแบบต่างๆ (Types of Coaching) โดย Costa and Garmston (2002), Knight (2009), Sweeney (2008) การโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Coaching) การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching) การโค้ชเพื่อพัฒนาความรู้และสติปัญญา (Cognitive Coaching) การโค้ชเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน (Instructional Coaching) และการโค้ชที่เน้นความแตกต่างของครู (Differentiated Coaching) และสอดคล้องกับงานวิจัยของเกรียงศักดิ์ สังข์ชัย (2552: 391) สร้างรูปแบบการนิเทศการสอน “APFIE Model” ยุพิน ยืนยง (2553: 261)



สร้างรูปแบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการ ซีไอพีอี (CIPE Model) วชิรา เครือคำอ้าย (2552: 334) สร้างรูปแบบการนิเทศดับเบิลพีไออี (PPIE) ัญญพร ชื่นกลิ่น (2553: 249) รูปแบบการโค้ช พีพีซีอี (PPCE Coaching Model) และ จิตณรงค์ เอี่ยมลำอาจค์ (2555: 279-284) รูปแบบการโค้ช เอพีซีซีเอ็มพีอีอาร์ (APCCMPRE)

2.3 ผู้เรียนมีผลการเรียนรู้ในระหว่างเรียนสูงขึ้นและมีผลสัมฤทธิ์ทางเรียนในภาพรวมมีคะแนนสูงขึ้น โดยมีคะแนนเฉลี่ยในการเรียนหน่วยที่ 1-4 ดังนี้ คะแนนเฉลี่ยหลังเรียนหน่วยที่ 1-4 สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยก่อนเรียน หน่วยที่ 1-4 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนที่เรียนกับผู้รับการโค้ช พบว่ามีระดับผลการเรียนสูงขึ้นและผ่านเกณฑ์มาตรฐาน และมีความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนการสอนของผู้รับการโค้ช ในระดับเห็นด้วยมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อันดับสูงสุด คือ ด้านการประเมินผลในการเรียน รองลงมาคือด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และอันดับสุดท้ายคือ ด้านสื่อการเรียนการสอน ทั้งนี้เป็นเพราะว่าในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของผู้รับการโค้ช ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นการปฏิบัติจริงจัดกิจกรรมให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน มีเกม และเพลงเข้ามากระตุ้นนักเรียนมีความสนใจ ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการประเมินตนเองและประเมินเพื่อน กิจกรรมการเรียนรู้เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นให้ผู้เรียนปฏิบัติจริง ศึกษาด้วยตนเอง ด้านการใช้สื่อการเรียนการสอนผู้รับการโค้ชใช้สื่อได้เหมาะสม ตรงกับเนื้อหาที่สอน ใช้สื่อของจริง ผลิตภัณฑ์ชิ้นเองเหมาะสมกับวัยและการเรียนรู้ของผู้เรียน ใช้สื่อของจริง เหมาะสมกับแผนการจัดการเรียนรู้ตรงกับเนื้อหาที่สอน ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการใช้สื่อด้านการวัดประเมินผลผู้เรียนผู้รับการโค้ชมีการวัดประเมินผลผู้เรียนได้เหมาะสม มีการทดสอบก่อน

เรียน การประเมินระหว่างเรียนและประเมินหลังเรียน รวมทั้งประเมินตามสภาพจริงอย่างหลากหลายวัดและประเมินผล เป็นรายกลุ่มและรายบุคคลประเมินผลผู้เรียนทุกระยะ ใช้แบบประเมินแบบปรนัยและอัตนัย และใช้การถามตอบให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการตั้งคำถามในชั้นเรียนให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นการปฏิบัติจริงจัดกิจกรรมให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน มีเกม และเพลงเข้ามากระตุ้นนักเรียนมีความสนใจ ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการประเมินตนเองและประเมินเพื่อน กิจกรรมการเรียนรู้เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นให้ผู้เรียนปฏิบัติจริง ศึกษาด้วยตนเองด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน ผู้รับการโค้ชใช้สื่อได้เหมาะสม ตรงกับเนื้อหาที่สอน ใช้สื่อของจริง ผลิตภัณฑ์ชิ้นเองเหมาะสมกับวัยและการเรียนรู้ของผู้เรียน ใช้สื่อของจริง เหมาะสมกับแผนการจัดการเรียนรู้ตรงกับเนื้อหาที่สอน ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการใช้สื่อ ด้านการวัดประเมินผลผู้เรียนผู้รับการโค้ชมีการวัดประเมินผลผู้เรียนได้เหมาะสม มีการทดสอบก่อนเรียน การประเมินระหว่างเรียนและประเมินหลังเรียน รวมทั้งประเมินตามสภาพจริงอย่างหลากหลายวัดและประเมินผล เป็นรายกลุ่มและรายบุคคลประเมินผลผู้เรียนทุกระยะ ใช้แบบประเมินแบบปรนัยและอัตนัยและใช้การถามตอบให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการตั้งคำถามในชั้นเรียน ซึ่งสอดคล้องระบบการการออกแบบระบบการสอนนี้มุ่งเน้นผู้เรียน โดยให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในการเรียน และมีการวิเคราะห์ผู้เรียนเพื่อที่จะสามารถจัดการเรียนการสอน ซึ่งตอบสนองความแตกต่างของผู้เรียน ตลอดจนความสนใจของการวางแผนการสอนอย่างเป็นระบบนี้ เพื่อให้สามารถที่จะสรุปบทพทวนได้อย่างง่าย และรวดเร็วและเป็นแนวทางในการสอนและสามารถตรวจสอบได้และสอดคล้องกับงานวิจัยของเกรียงศักดิ์ สังข์ชัย (2552: 391) สร้างรูปแบบการนิเทศการสอน



“APFIE Model” ยูพิน ยืนยง (2553: 261) สร้างรูปแบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการ ซีไอพีอี (CIPE Model) วชิรา เครือคำอ้าย (2552: 334) สร้างรูปแบบการนิเทศดับเบิลพีไออี (PPIE) ธัญพร ชื่นกลิ่น (2553: 249) รูปแบบการโค้ช พีพีซีอี (PPCE Coaching Model) และ จิตณรงค์ เอี่ยมสำอองค์ (2555: 279-284) รูปแบบการโค้ช เอพีซีซีเอ็มพีอีอาร์ (APCCMPRE)

3. ผลการขยายผลรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ที่พบว่า ผู้โค้ชมีสมรรถนะการโค้ช ด้านความรู้หลังการใช้รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพอยู่ในระดับดี มีความสามารถในการโค้ชในระดับปานกลาง และมีความคิดเห็นว่ารูปแบบหลักการแนวคิด วัตถุประสงค์ ปัจจัยสนับสนุนและขั้นตอนการดำเนินงานของการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ช (NPPC Model) มีความเหมาะสมเพราะมีการทำงานอย่างเป็นระบบเพื่อเป็นการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ผู้รับการโค้ชมีสมรรถนะด้านความรู้ในการจัดการเรียนรู้ในระดับปานกลาง มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ในระดับมากผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หลังเรียนหน่วยที่ 1-2 สูงกว่า ก่อนเรียน และมีความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้รับการโค้ชอยู่ในระดับทั้งนี้ เป็นเพราะรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจน มีคู่มือการพัฒนาวิชาชีพ แผนการโค้ชและปฏิทินการโค้ช ที่ชัดเจน มีการจัดอบรมความรู้ให้กับครูก่อนเริ่มต้นการปฏิบัติการโค้ชมีการฝึกปฏิบัติการโค้ชโดยขั้นตอนการดำเนินการตามระยะของกระบวนการพัฒนาวิชาชีพประกอบด้วย 4 ระยะ โดยในการใช้รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพที่พัฒนาขึ้นนี้มีการให้คำปรึกษาแนะนำ (Mentoring) เพื่อให้การดำเนินการพัฒนา

วิชาชีพเกิดประสิทธิภาพตลอดกระบวนการโดยผู้ที่มีความสามารถในหลักสูตร การออกแบบการสอน การวัดประเมินผล และการโค้ช อีกทั้งผู้บริหารโรงเรียนเห็นความสำคัญของการพัฒนาให้การส่งเสริมสนับสนุนในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและเวลาในการดำเนินงาน ความสมัครใจของผู้โค้ชและผู้รับการโค้ชในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ผู้โค้ชและผู้รับการโค้ชมีมิตรภาพที่ดีและให้ความไว้วางใจกันในการดำเนินงานและเป็นการพัฒนาวิชาชีพที่แตกต่างจากเดิมที่มีลักษณะเป็นการประเมินเปลี่ยนเป็นการพัฒนาวิชาชีพด้วยการโค้ชที่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทำให้บรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน มีความไว้วางใจกันในการพัฒนาวิชาชีพซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี ของกลีคแมนและคณะ (Glickman and other, 2010: 469-471) ที่กล่าวถึงการชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community: PLC) ว่าเป็นกระบวนการพัฒนาวิชาชีพโดยที่การพัฒนาวิชาชีพคือการพัฒนาการเรียนรู้และผลการเรียนรู้ของนักเรียน การโค้ชแบบต่างๆ (Types of Coaching) โดย Costa and Garmston (2002), Knight (2009), Sweeney (2008) และวชิรา เล่าเรียนดี (2556: 304-30) และสอดคล้องกับงานวิจัยของเกรียงศักดิ์ สังข์ชัย (2552: 391) สร้างรูปแบบการนิเทศการสอน “APFIE Model” ยูพิน ยืนยง (2553: 261) สร้างรูปแบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการ ซีไอพีอี (CIPE Model) วชิรา เครือคำอ้าย (2552: 334) สร้างรูปแบบการนิเทศดับเบิลพีไออี (PPIE) ธัญพร ชื่นกลิ่น (2553: 249) รูปแบบการโค้ชพีพีซีอี (PPCE Coaching Model) และ จิตณรงค์ เอี่ยมสำอองค์ (2555: 279-284) รูปแบบการโค้ช เอพีซีซีเอ็มพีอีอาร์ (APCCMPRE) ที่มีรูปแบบเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพในการทำการวิจัยโดยใช้กระบวนการในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบทำให้เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาวิชาชีพ



ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการวิจัยรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพโค้ชแบบหลากหลายวิธีการโดยเปรียบเทียบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่เกิดจากการโค้ชหรือรูปแบบ

การโค้ชที่หลากหลายวิธีเพื่อศึกษาสมรรถนะการโค้ชที่เกิดว่าต่างกันหรือไม่อย่างไรเปลี่ยนแปลงบทบาทของครูจาก “การสอน” มาเป็น “การโค้ช” เพื่อให้ผู้เรียนได้ใช้ศักยภาพในการเรียนสูงสุด

เอกสารอ้างอิง

- เกรียงศักดิ์ สังข์ชัย. (2552). รูปแบบการนิเทศการสอนครูวิทยาศาสตร์เพื่อพัฒนาศักยภาพนักเรียนที่มีแววความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จิตณรงค์ เอี่ยมสำอางค์. (2555). การพัฒนารูปแบบการโค้ชทางปัญญาแบบเพื่อนช่วยเพื่อนเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการโค้ชและการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ของครูพณิชยกรรม. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธัญพร ชื่นกลิ่น. (2553). การพัฒนารูปแบบการโค้ชเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของอาจารย์พยาบาลที่ส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษาพยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วัชร่า เล่าเรียนดี. (2556). ศาสตร์การนิเทศการสอนและการโค้ช: การพัฒนาวิชาชีพ กลยุทธ์ ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2554). การพัฒนาหลักสูตรระดับอุดมศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: อาร์แอนด์ปรีนซ์จำกัด.
- วชิรา เครือคำอ้าย. (2552). การพัฒนารูปแบบการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดของนักเรียนประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ยุพิน ยืนยง. (2553). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนแบบหลากหลายวิธีการเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการวิจัยในชั้นเรียน สำหรับครูเขตการศึกษา 5 อัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Costa, A. L. and others. (2002). **Cognitive Coaching Foundation Seminar Learning Guide**. 5th ed. Highlands Ranch, CO: Center for Cognitive Coaching.
- Glickman, C.D., Stephen, P. Gordon, and others. (2010). **Super Vision and Instructional Leadership: A Developmental Approach**. 8thed. Boston: Allyn and Bacon, Inc.



- Knight, J. (2009). **Coaching: Approaches and Perspectives**. Corwin Press A SAGE Company.
- Sweeny, Barry W. (2008). Leading the Teacher Induction and Mentoring Program. 2nd. Thousand Oaks: Corwin Press.