Veridian E-Journal, Slipakorn University
ISSN 1906 - 3431

NPPC model: รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ช

NPPC model: The professional development model for the enhancement of coaching competency

พนิดา จารย์อุปการะ (Panida Chanaupakara)*
มาเรียม นิลพันธุ์ (Maream Nillapu)**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาและหาประสิทธิภาพรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบบันทึก ประเด็นสนทนา และแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาและการสัมมนาผู้เชี่ยวชาญ

ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชของครูหัวหน้า กลุ่มสาระการเรียนรู้มีชื่อว่า “NPPC model” มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ เป็นการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องโดยในระหว่างการดำเนินงานครูมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นและทำงานร่วมกัน 2) วัตถุประสงค์ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชของผู้โค้ชให้สามารถส่งเสริมสนับสนุน ให้ผู้รับการโค้ชพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเพื่อยกระดับผลการเรียนรู้ของผู้เรียน 3) กระบวนการพัฒนาวิชาชีพ ประกอบด้วย 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs Analyzing : N) ระยะที่ 2 เตรียมความพร้อมในการพัฒนาวิชาชีพ (Preparing for Professional Development: P) ระยะที่ 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) และ 4) ปัจจัยสนับสนุนในการนำรูปแบบไปใช้ให้ประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย 1) นโยบายของหน่วยงานที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิชาชีพ 2) ผู้บริหารโรงเรียนเห็นความสำคัญของการพัฒนาให้การส่งเสริมสนับสนุนในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและเวลาในการดำเนินงาน 3) ความสมัครใจของผู้โค้ชและผู้รับการโค้ชในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง 4) ผู้โค้ชและผู้รับการโค้ชมีมิตรภาพที่

* ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่ทำงาน:ศูนย์วิชาการโรงเรียนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี โทร 081-8578-134 e-mail:anna.taotao@gmail.com
DOCTOR OF PHILOSOPHY CURRICULUM AND INSTRUCTION SILIPAKORN UNIVERSITY
OFFICE: THE ACADEMIC CENTER OF RATCHABURI DIOCESE Tel. 081-8578-134 e-mail:anna.taotao@gmail.com
** อาจารย์ที่ปรึกษา:ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มาเรียม นิลพันธุ์ หลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยศิลปากร
THESIS ADVISORS: ASST. PROF. MAREAM NILLAPUN, Ed.D.,CURRICULUM AND INSTRUCTION SILIPAKORN UNIVERSITY

ดีและให้ความไว้วางใจกันในการดำเนินงาน 5) ในการส่งเสริมสมรรถนะการโค้ชจำเป็นต้องมีผู้ดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ (Mentor) โดยผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการโค้ชหลักสูตร การออกแบบการสอน และการวัดประเมินผล โดยพบว่า รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชมีประสิทธิภาพ

Abstract

The objective of the research was to develop and determine the quality of the Professional Development Model for the Enhancement of Coaching Competency of Subject Area Master Teachers; The research instruments consisted of the questionnaires about the opinions toward the coaching management. The data was content analysis.

The research findings was follows: The Professional Development Model for the Enhancement of Coaching Competency of Subject Area Master Teachers which was called “NPPC Model” consisted of 4 elements .There were 1) principles: the systematic procedures for continuous professional development that allowed teachers to share opinions and work cooperatively, 2) objectives: to enhance coaching competency of coaches to support teaching and learning management of trained professionals for learning achievements of learners, 3) process of professional development was 4 stages: stage 1- Needs Analyzing (N), stage 2- Preparing for professional development (P), stage 3- Proceeding (P) 3.1) planning 3.2) collaborating 3.3) reflecting conversation 3.4) action learning 3.5) assessing for improving, and stage 4- Collaborating Continuous Professional Development (C), and 4) supporting factors to successfully implement the model which consisted of: 4.1) organization policy, 4.2) administrators supported, 4.3) willingness of both coaches and trained professionals, 4.4) good relationship among coaches and trained professionals, and 4.5) enhancing coaching competency, mentoring is necessary especially in curriculum, instructional design, and assessment. The model was appropriate

บทนำ

ถ้าต้องการให้ผู้เรียนมีศักยภาพทางการเรียนสูง ครูที่อยู่ในระบบการศึกษาก็ต้องมีคุณภาพที่สูงด้วย การจัดการศึกษาในปัจจุบันไม่ขาดแคลนทางวิชาการแต่ขาดครูผู้สอนที่สามารถช่วยให้ผู้เรียนค้นพบความสัมพันธ์ของตนเองกับความรู้ที่ได้รับอย่างสมดุล (วิชัย วงษ์ใหญ่, 2554: 29) ครูที่มีความเชี่ยวชาญ Expert Teacher เท่านั้นที่จะสามารถจึงจะสามารถสร้างผู้เรียนที่เป็น Expert Learner ได้ (วัชรา เล่าเรียนดี , 2556: 249) นักวิชาการด้านการศึกษาต่างเห็นพ้องกันในเรื่องของคุณภาพของครูที่จะมีผลต่อผลการเรียนรู้ของผู้เรียน การพัฒนาวิชาชีพหรือการพัฒนาบุคคลากรให้เป็นมืออาชีพ เป็นเรื่องที่สำคัญที่สุดเรื่องหนึ่งในวงการศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 การพัฒนาวิชาชีพคือการเรียนรู้ หรือการพัฒนาวิชาชีพ คือการปรับปรุงคุณภาพโรงเรียน หรือ

Veridian E-Journal, Slipakorn University
ISSN 1906 - 3431

การพัฒนาวิชาชีพ คือการพัฒนาการเรียนรู้และผลการเรียนรู้ของผู้เรียน (Zepeda, 2008) ทั้งนี้ครูยุคใหม่ที่มีความเป็นครูมืออาชีพ

ทั้งนี้ โรงเรียนสังกัดสังฆมณฑลราชบุรีจะดำเนินงานตามแผนงานของฝ่ายอบรมศึกษาสังฆมณฑลราชบุรี ซึ่งมีคณะกรรม การบริหารงาน ฝ่ายวิชาการซึ่งมาจากการคัดเลือกจากโรงเรียนในสังกัดเข้ามาเป็นคณะกรรมการบริหารงานฝ่ายวิชาการ โดยมีศูนย์วิชาการโรงเรียนสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี เป็นแกนนำในการขับเคลื่อนงานทางด้านวิชาการของโรงเรียนในสังกัด มีการดำเนินงานตามแผนงานของฝ่ายอบรมศึกษาสังฆมณฑลราชบุรี ซึ่งเป็นผู้กำหนดแผนแม่บท (Master Plan) ฝ่ายอบรมศึกษาสังฆมณฑลราชบุรี ให้ความสำคัญกับการนำระบบนิเทศมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรครูตามข้อมูลเชิงประจักษ์ที่พบว่า บุคลากรครูยังมีทัศนคติด้านลบกับการนิเทศคิดว่านิเทศคือการมาจับผิด คือการตรวจสอบ และในโรงเรียนยังไม่มีการนิเทศแบบโค้ช จากความสำคัญในปัจจุบันสภาพปัญหาที่พบและนโยบายในการพัฒนาของฝ่ายอบรมศึกษาสังฆมณฑลราชบุรี ผู้วิจัยจึงออกแบบการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี เพื่อช่วยลดความกดดันจากการที่ครูต้องรับการนิเทศจากผู้บริหาร และหัวหน้าวิชาการเป็นรับการนิเทศแบบโค้ชจากหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เมื่อครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีสมรรถนะในการนิเทศแบบโค้ช จะทำให้ครูในโรงเรียนที่ทัศนคติที่ดีต่อการรับการนิเทศและนำข้อมูลที่ได้รับจากการนิเทศไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตน เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนโรงเรียนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรีต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อพัฒนาและหาประสิทธิภาพรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

ขอบเขตของการวิจัย

1. **กลุ่มตัวอย่าง** คือ ผู้บริหาร 11 คน ครูหัวหน้าวิชาการ 40 คน และ ครูผู้สอนระดับประถมศึกษา จำนวน 80 คน จากโรงเรียนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี ปีการศึกษา 2556
2. **ตัวแปรที่ศึกษา** สภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการโค้ชของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
3. **ระยะเวลาที่ใช้ในการทดลอง** ระหว่างเดือนธันวาคม 2556 - มีนาคม 2557

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

1) แผนแม่บท (Master Plan) ฝ่ายอบรมศึกษาสังฆมณฑลราชบุรี พ.ศ. 2555 – 2570 ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคคลกรครูภายใต้ปรัชญา คุณธรรม นำวิชา พัฒนาสุข โดยที่มี วิสัยทัศน์ ภายในปี พ.ศ. 2570 โรงเรียนและหน่วยงานในฝ่ายอบรมศึกษาสังฆมณฑลราชบุรีต้องมีระบบการบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ มีผลประจักษ์ทางด้านคุณธรรม จริยธรรม ผู้เรียนมีคุณภาพสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด มีสมรรถภาพตามหลักสากล ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) และสังคมไทยภายใต้รูปแบบการบริหาร

จัดการของโรงเรียนในสังกัดสังฆมณฑล ผ่านการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับโดยมีศูนย์วิชาการเป็นแกนนำ เพื่อมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ที่เป็นเลิศอย่างต่อเนื่อง และยั่งยืนทั้งนี้ โรงเรียนและหน่วยงานในฝ่ายอบรมศึกษาสังฆมณฑลราชบุรี มีศูนย์วิชาการฯเป็นแกนนำในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทุกด้านสู่ความเป็นเลิศ อย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน

2.) หลักการ แนวคิด รูปแบบ เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ การพัฒนาวิชาชีพประกอบ ด้วย การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ (Collaborative Professional Development)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) ศึกษาเพื่อหาแนวทางในการสร้างและกำหนดแนวทางพัฒนาวิชาชีพในงานวิจัยตามประเด็นที่ต้องการการพัฒนา

3) หลักการแนว คิดเกี่ยวกับการโค้ช ศึกษาเพื่อข้อมูลวิธีการดำเนินการโค้ชขั้นตอนการโค้ช เทคนิควิธีการโค้ช ศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างคู่มือการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ช และสังเคราะห์สมรรถนะการโค้ชที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้งระหว่างดำเนินการวิจัยและหลังดำเนินการวิจัย และการสร้างเครื่องมือสำหรับการประเมินพัฒนาการการโค้ชของครูผู้ทำหน้าที่โค้ช

วิธีการดำเนินการวิจัย

การพัฒนารูปแบบการโค้ชในครั้งนี้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนของการวิจัยและพัฒนาซึ่งแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิจัย (Research:R_1) ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานและประเมินความต้องการจำเป็น (Analysis: A)ในการศึกษาวิเคราะห์สิ่งที่คาดหวัง (Target) กับสภาพปัจจุบัน (Actual) ผู้วิจัยได้ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเชิงนโยบาย เป้าหมาย ของสถานศึกษา การศึกษาเอกสาร และ สัมภาษณ์ผู้บริหาร หัวหน้าวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และครูโรงเรียนสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี เกี่ยวกับ 1) นโยบายและแผนงานของฝ่ายอบรมศึกษาสังฆมณฑลราชบุรี 2) นโยบายและแผนงานของโรงเรียนสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี 3) ความต้องการในการพัฒนาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี 4) ระบบการนิเทศภายในโรงเรียน แผนงานนิเทศภายใน และผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงาน โรงเรียนสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี และ 5) ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน เพื่อสรุปเป็นข้อมูลในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนา (Development :D_1) ออกแบบและพัฒนารูปแบบการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ (Design and Development: D,D) เป็นขั้นที่ดำเนินการร่วมกันทั้งการออกแบบและพัฒนา (Design and Development) รูปแบบการโค้ชและ

Veridian E-Journal, Slipakorn University
ISSN 1906 - 3431

เครื่องมือสำหรับการโค้ชและการวิจัยด้วยการนำร่างรูปแบบต้นแบบที่พัฒนาขึ้นรวมทั้งการพัฒนาเครื่องมือต่าง ๆ ไปตรวจสอบประสิทธิภาพด้านความสมเหตุสมผลโดยผู้เชี่ยวชาญ (Development$_1$: D_1) โดยการใช้การสัมภาษณ์ หลังจากนั้นนำผลที่ได้จากการตรวจสอบร่างต้นแบบไปสู่การแก้ไขปรับปรุงต้นแบบให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในแต่ละองค์ประกอบและกระบวนการ และตรวจสอบประสิทธิภาพของรูปแบบโดยการจัดสัมมนาผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ที่มีประสบการณ์ด้านการนิเทศหรือการพัฒนารูปแบบการนิเทศ ในการออกแบบและพัฒนาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษาวิเคราะห์ในขั้นที่ 1 มาใช้ในการออกแบบและสังเคราะห์เพื่อให้ได้มาซึ่งร่างรูปแบบรูปแบบพัฒนาวิชาชีพและการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน การพัฒนาและการหาประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ พบว่า

1. สภาพปัจจุบันของโรงเรียนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี 1) มีการดำเนินการนิเทศทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ จากผู้บริหาร ครูหัวหน้าวิชาการ และครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 2) การดำเนินกิจกรรมการนิเทศมีโครงการ บางโรงเรียนถือเป็นงานประจำมีการให้ความสำคัญโดยระบุลงในวาระการประชุมหรือจัดสรรเวลาสำหรับการประชุม 3) มีการใช้บุคลากรภายในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียนเข้ามามีบทบาทในการดำเนินการ (มากบ้างน้อยบ้างตามบริบทของโรงเรียน) 4) มีการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน เช่น ให้ครูระบุเวลาที่สะดวกที่จะให้ไปสังเกตการสอน 5) มีการใช้เครื่องมือการสังเกตการสอนจากเขตพื้นที่การศึกษา แต่ละโรงเรียนมีแบบฟอร์มการสังเกตการสอนของตนเองโดยเครื่องมือที่ใช้เป็นการประเมินและมีการให้คะแนนในแต่ละหัวข้อที่ประเมิน และ6) ครูยังมีความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการนิเทศว่าเป็นการประเมินและจับผิด ทำให้ระบบการนิเทศภายในโรงเรียนไม่ได้รับความร่วมมือ และไม่สามารถนำระบบนิเทศมาพัฒนาครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. สภาพที่คาดหวังของโรงเรียนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี พบว่า 1) ควรมีการนิเทศที่ต่อเนื่องและมีแผนการนิเทศ 2) ควรนำแนวคิด การดำเนินการพัฒนาวิชาชีพแบบ PBSE Model (Performance Bases Supervision)ที่เป็นแนวคิดของเอกเซลไทล์และคณะ(Aseltine, Foryniarz and Digilio :2006) มาใช้โดยรูปแบบนี้เป็นความร่วมมือกันระหว่างผู้โค้ชและครูตั้งแต่เริ่มต้นวิเคราะห์ความต้องการในการปรับปรุงพัฒนา โดยนำผลการเรียนรู้ของนักเรียนมาเป็นฐานคิดในตั้งจุดประสงค์การนิเทศ (ร่วมด้วย) และเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลการนิเทศ 3) การนิเทศดำเนินการให้มากกว่าปีการศึกษาละ 1 ครั้ง 4) โรงเรียนควรจัดกลุ่มครู สอนดีสอนเก่ง ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นพี่เลี้ยงให้กับครูที่มีความสามารถในการสอนน้อย หรือต้องได้รับการพัฒนา อาจใช้ระบบ peer –coaching , mentoring , coaching เข้ามาร่วมกับการนิเทศโดยใช้ระบบผู้บริหารนิเทศ และควรคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในการดำเนินการด้วย 5) ควรมีการอบรมให้ความรู้เพิ่มเติมกับกลุ่มครูที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศ 6) ควรมีการจัดอบรมเทคนิคการสอน การวัดผลประเมินผลให้กับครูผู้สอนเพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอเพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และมีระบบนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง และ 7)

กระบวนการพัฒนาต้องมีขั้นตอนการวางแผนงานล่วงหน้าครูต้องมีส่วนร่วมในการวางแผนและสามารถเสนอแนะความคิดเห็นได้ และต้องเป็นการทำงานอย่างต่อเนื่องตามแผนงานที่วางไว้อย่างเป็นระบบ

3. ผลการศึกษาเอกสาร หลักการแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีผลดังนี้

3.1 หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพ ของนักการศึกษาแต่ละท่าน พบว่า ในการพัฒนาวิชาชีพภาพองค์รวม คือการทำงานอย่างเป็นระบบ และมีกระบวนการที่ต่อเนื่อง ชัดเจนในการพัฒนาโดยรูปแบบการพัฒนา โดยมีทั้งพัฒนาตั้งแต่ในระดับรายบุคคล การจับคู่กันพัฒนา การพัฒนาเป็นกลุ่มหรือการพัฒนาทั้งระบบ โดยให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการดำเนินงานและมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพ

3.2 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการสอนและโค้ช

3.2.1 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการสอน พบว่าหลักการจัดการเรียนรู้ ควรให้ผู้เรียนมีโอกาสได้ประสบการณ์การเรียนรู้ คือ1) การเรียนเพื่อรู้ (Learning to know) 2) การเรียนรู้เพื่อปฏิบัติ (Learning to do) 3) การเรียนรู้เพื่ออยู่ร่วมกัน (Learning to live together) 4) การเรียนรู้เพื่อเป็นตัวของตัวเอง (Learning to be) การจัดการเรียนการสอนที่ประสบความสำเร็จยึดหลัก 5 ประการ คือ 1) ความถนัดของผู้เรียน 2) ความสามารถทางสติปัญญาของผู้เรียน 3) ความอุตสาหพยายามของ 4) คุณภาพในการสอน 5) โอกาสในการเรียนรู้ โดยแผนการสอนในแต่ละคาบเรียนให้สอดคล้องกับแผนการสอนระยะยาว ซึ่งกำหนดไว้ตามหลักสูตรและแบ่งช่วงของการสอนออกเป็น 3 ช่วง คือ1) การให้รูปแบบการเรียนรู้ 2) การให้ฝึกปฏิบัติ 3) การปฏิบัติกิจกรรมอย่างอิสระ

3.2.2 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการโค้ช พบว่าในการโค้ชผู้โค้ชต้องศึกษาหลักการแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult Learning Theory) หลักการแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำในการนิเทศ (Leadership Theories Supervision) หลักการแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจ (Motivation Theory) หลักการแนวคิดทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง (Change Theory) หลักการแนวคิดของการเรียนรู้ร่วมกัน (Collaborative Learning) รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพแบบบูรณาการกับการทำงาน (Job-Embedded Professional Development) การดูแลให้คำปรึกษาและแนะนำ (Mentoring) และนำมาบูรณาการใช้กับการโค้ชโดยหลักการแนวคิดเกี่ยวกับการโค้ช มีหลากหลายรูปแบบและเทคนิค อาทิเช่น การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching) การโค้ชการจัดการเรียนการสอน (Instructional Coaching) การโค้ชเพื่อพัฒนาปัญญาและความคิด (Cognitive Coaching) การโค้ชที่เน้นความแตกต่างในด้านต่างๆของผู้รับการโค้ช (Differentiated Coaching) เป็นต้น ทั้งนี้การที่จะเลือกวิธีในการโค้ชหรือเทคนิคในการโค้ชขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายๆ ด้าน เช่น ความรู้ความสามารถของผู้โค้ชและผู้รับการโค้ช สิ่งที่ต้องการพัฒนาหรือต้องการโค้ช รวมไปถึงปัจจัยสนับสนุนในการดำเนินการโค้ชล้วนแต่มีผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานทั้งสิ้น

3.2.3 หลักการแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะการโค้ช (Coaching Competency) พบว่าสมรรถนะการโค้ชหลักๆ ในทุกรูปแบบไม่แตกต่างกันมากนักสมรรถนะการโค้ชมักจะขึ้นอยู่กับประเด็นในการโค้ช ทั้งนี้ผู้วิจัยสังเคราะห์สมรรถนะการโค้ชจากรูปแบบการโค้ชของหน่วยงานและนักการศึกษาที่ได้รับการยอมรับได้สมรรถนะการโค้ช คือ ความรู้เกี่ยวกับการโค้ช การเขียนแผนการโค้ช การติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำ การสร้างมนุษยสัมพันธ์ และการสังเกตการสอนและการให้ข้อมูลย้อนกลับ

Veridian E-Journal, Slipakorn University
ISSN 1906 - 3431

จากข้อมูลดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยนำมาใช้เป็นฐานคิดในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ คือในกระบวนการดำเนินงานพัฒนาวิชาชีพ ควรมีการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาวิชาชีพด้านความรู้ความรู้เกี่ยวกับการโค้ช การเขียนแผนการโค้ช การติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำ การสร้างมนุษยสัมพันธ์ และการสังเกตการสอนและการให้ข้อมูลย้อนกลับ ในกระบวนการทำงานควรแบ่งเป็นระยะหรือแบ่งขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจนตลอดจนมีกระบวนการในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

2. ผลการพัฒนาและหาประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

การพัฒนารูปแบบการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชในขั้นนี้เป็นการสังเคราะห์ร่างต้นแบบรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาดำเนินการในลักษณะควบคู่กันไป ทั้งใน ขั้นการออกแบบ (Design) และขั้นการพัฒนา (Development) โดยนำข้อมูลที่วิเคราะห์ได้จาก ขั้นการวิเคราะห์ (Analysis) = Research$_1$ (R_1) ทั้งหมด รวมถึงเป้าหมายและผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพ มาใช้เป็นฐานคิดในการร่างรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ (NPPCModel) ที่ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ ปัจจัยสนับสนุนและขั้นตอนการดำเนินการตามระยะการพัฒนาวิชาชีพ 4 ระยะ ซึ่งได้พัฒนาขึ้นตามหลักการแนวคิด การออกแบบระบบการเรียนการสอนของดิคค์ และคาเรย์ และการออกแบบการเรียนการสอน (Instructional Design: ID) “ADDIE” Model ของ เควิน ครูสซ์ การวิจัยและพัฒนา:Research and Development (องอาจ นัยพัฒน์: 2553) ร่วมกับการศึกษาหลักการแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ การนิเทศ และการโค้ช แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จของการนิเทศ การโค้ช สมรรถนะผู้ทำหน้าที่โค้ชในยุคปัจจุบัน รวมไปถึงข้อมูลจากผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน การพัฒนาและการหาประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ทำให้ได้ร่างรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ (NPPC Model) ซึ่งประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ ปัจจัยสนับสนุน และขั้นตอนการดำเนินการตามระยะของกระบวนการพัฒนาวิชาชีพ ดังนี้

รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ (NPPC Model) ประกอบด้วย

หลักการ เป็นการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องในระหว่างการดำเนินงานครูมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นและทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ

วัตถุประสงค์ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชของครูที่ทำหน้าที่โค้ช ส่งเสริมให้ครูพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

ปัจจัยสนับสนุน

1. ผู้บริหารโรงเรียนเห็นความสำคัญของการพัฒนาให้การส่งเสริมสนับสนุนในด้านงบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ

2. การพัฒนาวิชาชีพเกิดจากความสมัครใจของครูผู้ทำหน้าที่โค้ชและผู้รับการโค้ชในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง

3. การพัฒนาวิชาชีพเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการโค้ชจำเป็นต้องมีผู้ดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ (Mentor) โดยผู้ที่มีความสามารถในหลักสูตร

4. นโยบายของสังฆมณฑลราชบุรีที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิชาชีพ

ขั้นตอนการดำเนินการตามระยะของกระบวนการพัฒนาวิชาชีพ ประกอบด้วย 4 ระยะ คือ

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

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

ระยะที่ 3 การดำเนินการพัฒนาวิชาชีพ (Proceeding: P) ซึ่งประกอบด้วย

3.1) การวางแผนการโค้ชร่วมกับผู้รับการโค้ช (Planning)

3.2) การร่วมมือกันระหว่างโค้ชกับผู้รับการโค้ช (Collaborating)

3.3) การสะท้อนคิดและอภิปรายผล (Reflecting and Discussion)

3.4) การนำผลการอภิปรายสู่การปฏิบัติ (Action from Discussion)

ระยะที่ 4 อภิปรายผลเพื่อร่วมมือกันพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (Collaborating Continuous Professional Development: C)

โดยในการใช้รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพที่พัฒนาขึ้นนี้มีการให้คำปรึกษาแนะนำ (Mentor) เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาวิชาชีพเกิดประสิทธิภาพตลอดกระบวนการ

1. ผลการตรวจสอบประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ผู้วิจัยการตรวจสอบประสิทธิภาพของร่างรูปแบบโดยการจัดสัมมนาผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) โดยผู้เชี่ยวชาญ 8 คนมีมติเห็นชอบว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมในหลักการ ขั้นตอนการดำเนินงานและปัจจัยสนับสนุน จากนั้นผู้วิจัย นำรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพฯไปทดลองภาคสนาม (Field Tryout) กับครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 16 คน ณ โรงเรียนธีรศาสตร์ โดยจัดอบรมและติดตามดูแลการโค้ชของครูตามรูปแบบ ที่พัฒนาขึ้นเป็นเวลา 1 เดือน และนำข้อมูลที่ได้มาปรับรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพที่พัฒนาขึ้น ดังแผนภาพ



Veridian E-Journal, Slipakorn University
ISSN 1906 - 3431

รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ (NPPC Model)

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการพัฒนาและหาประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ (NPPC Model) ซึ่งผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญแล้วว่ารูปแบบมีคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและเชิงเนื้อหา และมีประสิทธิภาพเหมาะสมที่จะนำไปใช้ได้ ทั้งนี้เนื่องมาจากรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มีการดำเนินการตามขั้นตอนของวิธีการเชิงระบบ โดยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย เป้าหมายจากแผนแม่บท (Master Plan) ฝ่ายอบรมศึกษาสังฆมณฑลราชบุรี พ.ศ. 2555 – 2570 ผลการวิเคราะห์หลักการแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการโค้ช การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (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 มีหลากหลายรูปแบบและเทคนิค อาทิเช่น การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching) การโค้ชการจัดการเรียนการสอน (Instructional Coaching) การโค้ชเพื่อพัฒนาปัญญาและความคิด (Cognitive Coaching) การโค้ชที่เน้นความแตกต่างในด้านต่างๆของผู้รับการโค้ช

(Differentiated Coaching) เป็นต้น ทั้งนี้การที่จะเลือกวิธีในการโค้ชหรือเทคนิคในการโค้ชขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายๆ ด้าน เช่น ความรู้ความสามารถของผู้โค้ชและผู้รับการโค้ช สิ่งที่ต้องการพัฒนาหรือต้องการโค้ช รวมไปถึงปัจจัยสนับสนุนในการดำเนินการโค้ชล้วนแต่มีผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎี ของกลิ๊กแมนและคณะ (Glickman and other, 2010: 469- 471) ที่กล่าวถึงการชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Leaning Community: PLC) ว่าเป็นกระบวนการพัฒนาวิชาชีพ โดยที่การพัฒนาวิชาชีพคือการพัฒนาการเรียนรู้และผลการเรียนรู้ของนักเรียน การโค้ชแบบต่างๆ (Types of Coaching) โดย Costa and Garmston (2002) Knight (2009) Sweeney (2011) และวัชรา เล่าเรียนดี (2556:304-306) และสอดคล้องกับผลการประเมินโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching & Mentoring สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 มีความเหมาะสมในระดับมากเนื่องจากกระบวนการดำเนินงานอย่างมีระบบ สอดคล้องกับความต้องการของการเข้ารับการอบรม มีคู่มือ มีสื่อและเอกสารประกอบการอบรมทำให้เข้าใจง่ายมากยิ่งขึ้น (ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม :39) และการประเมินโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching & Mentoring ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐมเขต 2 ที่ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ และครูผู้สอน ความคิดเห็นต่อกระบวนการดำเนินโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากโครงการดังกล่าวเป็นโครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาครูตามสมรรถนะให้เป็นครูดี ครูเก่ง มีคุณภาพ คุณธรรม สอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอนตามระดับชั้น บริบทและขนาดที่หลากหลายของโรงเรียน (ธีรศักดิ์ อุ่นอารมย์เลิศ:12) และงานวิจัยของเกรียงศักดิ์ สังข์ชัย (2552 : 391) สร้างรูปแบบการนิเทศการสอน “APFIE Model” งานวิจัยของยุพิน ยืนยง (2553: 261) สร้างรูปแบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการ ซีไอพีอี (CIPE Model) งานวิจัยของวชิรา เครือคำอ้าย (2552 : 334) สร้างรูปแบบการนิเทศดับเบิ้ลพีไออี (PPIE) งานวิจัยของธัญพร ชื่นกลิ่น (2553: 249) รูปแบบการโค้ชพีพีซีอี (PPCE Coaching Model) และงานวิจัยของจิตณรงค์ เอี่ยมสำอางค์ (2555: 279 -284) รูปแบบการโค้ช เอพีซีซีเอ็มพีอีอาร์ (APCCMPRE) งานวิจัยดังกล่าวเป็นรูปแบบเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพโดยใช้กระบวนการในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ โดยมีหลักการ วัตถุประสงค์ ปัจจัยสนับสนุนในการดำเนินงานอย่างชัดเจนเช่นเดียวกับรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ (NPPC Model) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่ารูปแบบการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชมีประสิทธิภาพทำให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีสมรรถนะการโค้ชและมีพัฒนาการ ในการโค้ช ผู้รับการโค้ชมีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้และมีพัฒนาการในการจัดการเรียนรู้และผู้เรียนมีผลการเรียนสูงขึ้น ในการวิจัยใช้เทคนิคการโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Coaching) ดังนั้น ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการโค้ชแบบอื่น ๆ พัฒนาวิชาชีพของครู เช่น การพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชแบบนำตนเอง (Self-Directed Coaching) การพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล (Differentiate Coaching) การพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching)

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรนำรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชไปใช้กับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ไปทดลองใช้เพื่อหาประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพที่พัฒนาขึ้น

2. ในระดับโรงเรียนควรนำรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชไปดำเนินการพัฒนาสมรรถนะการโค้ชของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพโค้ชแบบหลากหลายวิธีการโดยเปรียบ เทียบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่เกิดจากการโค้ช หรือรูปแบบการโค้ชที่หลากหลายวิธีเพื่อศึกษาสมรรถนะการโค้ชที่เกิดว่าต่างกันหรือไม่อย่างไร

2. เปลี่ยนบทบาทของครูจากการสอนมาเป็น “การโค้ช ” เพื่อให้ผู้เรียนได้ใช้ศักยภาพในการเรียนสูงสุด

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

เกรียงศักดิ์ สังข์ชัย. (2552). “**การวิจัยเรื่อง รูปแบบการนิเทศการสอนครูวิทยาศาสตร์เพื่อพัฒนาศักยภาพนักเรียนที่มีแววความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์.**” วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

จิตณรงค์ เอี่ยมสำอางค์ (2555) **“การวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการโค้ชทางปัญญาแบบเพื่อนช่วยเพื่อนเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการโค้ชและการจัดการเรียนรู่ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ของครูพณิชยกรรม.”** วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม . (2557).“การประเมินโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching & Mentoring สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9.” วารสาร Veridien E-Journal ปีที่ 7 , ฉบับที่ 1 (มกราคม-เมษายน):39.

ธัญพร ชื่นกลิ่น. (2553). **“การวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการโค้ชเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของอาจารย์พยาบาลที่ส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษาพยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข.”** วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ธีรศักดิ์ อุ่นอารมย์เลิศ . (2557).“การประเมินโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching & Mentoring สานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐมเขต 2.”

วารสาร Veridien E-Journal ปีที่ 7 , ฉบับที่ 1 (มกราคม-เมษายน):12.

วัชรา เล่าเรียนดี. (2556). **ศาสตร์การนิเทศการสอนและการโค้ช: การพัฒนาวิชาชีพ กลยุทธ์ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ**. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วิชัย วงษ์ใหญ่.(2554).**การพัฒนาหลักสูตรระดับอุดมศึกษา.**พิมพ์ครั้งที่ 2.กรุงเทพมหานคร:อาร์แอนด์ปริ้นจำกัด.

วชิรา เครือคำอ้าย. (2552). **“การวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดของนักเรียนประถมศึกษา”.** วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ยุพิน ยืนยง. (2553). **“การวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนแบบหลากหลายวิธีการเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการวิจัยในชั้นเรียน สำหรับครูเขตการศึกษา 5 อัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร”**. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

องอาจ นัยพัฒน์. (2553). **การออกแบบการวิจัย: วิธีการเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ และผสมผสานวิธีการ.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาษาต่างประเทศ

Aseltine, M.J., and others. (2006). **A Performance-Based Approach to Teacher Development and School Improvement: Supervision for Learning**, ASCD.

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**. 8th ed. 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.

Zeppeda, J.S. (2008). **Professional Development: What Works**. Eye On Education, Inc.