

54253906: สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน

คำสำคัญ: รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพ / สมรรถนะการโค้ช

พินดา จารย์อุปการะ: รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
โรงเรียนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี. อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: ผศ.ดร.มาเรียม นิลพันธุ์, ผศ.ดร.วัชรวิภา เถาเรียนดี และ อ.ดร.
ประเสริฐ มงคล. 288 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาและหาคุณภาพรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชของครู
หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 2) ประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชของครูหัวหน้ากลุ่ม
สาระการเรียนรู้ และ 3) ขยายผลรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ กลุ่ม
ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 5 คน และนักเรียน 184 คน ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2557 โรงเรียน
อนุชนศึกษา สังกัดสังฆมณฑลราชบุรี เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ช
คู่มือการใช้รูปแบบ แผนการพัฒนาวิชาชีพ แบบประเมินสมรรถนะการโค้ชและการจัดการเรียนการสอน แบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับการ
โค้ชและการจัดการเรียนการสอน แบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบ
การพัฒนาวิชาชีพและการจัดการเรียนรู้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า

1. รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มีชื่อว่า “NPPC Model”
มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ เป็นการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องโดยในระหว่างการทำงานครู
มีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นและทำงานร่วมกัน 2) วัตถุประสงค์ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชของผู้โค้ชให้สามารถ
ส่งเสริม สนับสนุน ให้ผู้รับการโค้ชพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน 3) กระบวนการพัฒนา
วิชาชีพ ประกอบด้วย 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs Analyzing : N) ระยะที่ 2 เตรียมความพร้อมในการ
พัฒนาวิชาชีพ (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 การทำงานร่วมกัน
ในการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (Collaborating Continuous Professional Development: C) และ 4) ปัจจัยสนับสนุนในการนำรูปแบบ
ไปใช้ ประกอบด้วย 1) นโยบายของหน่วยงาน 2) การเห็นความสำคัญของผู้บริหารในการดำเนินงาน 3) ความสมัครใจของผู้โค้ชและผู้รับ
การโค้ช 4) มิตรภาพของผู้โค้ชและผู้รับการโค้ช 5) มีผู้ดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ (Mentor) ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการโค้ช
หลักสูตร การออกแบบการสอน และการวัดประเมินผล โดยพบว่า รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชมีคุณภาพ
2. ประสิทธิภาพของรูปแบบพบว่า 2.1) ผู้โค้ชมีสมรรถนะการโค้ชอยู่ในระดับมาก มีพัฒนาการในการโค้ชสูงขึ้นและเห็นว่า
รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความเหมาะสม 2.2) ผู้รับการโค้ชมี
สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่อยู่ในระดับมาก และมีพัฒนาการในการจัดการเรียนรู้สูงขึ้น 2.3) ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และมี
ความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้รับการโค้ชอยู่ในระดับมาก
3. ผลการขยายผลรูปแบบพบว่า 3.1) ผู้โค้ชมีสมรรถนะการโค้ชและมีความสามารถในการโค้ชอยู่ในระดับมาก และเห็นว่า
รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความเหมาะสม 3.2) ผู้รับการโค้ชมี
สมรรถนะการจัดการเรียนรู้และมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่อยู่ในระดับมาก 3.3) ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และมี
ความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้รับการโค้ชอยู่ในระดับมาก

54253906: MAJOR: CURRICULUM AND INSTRUCTION

KEY WORDS: PROFESSIONAL DEVELOPMENT MODEL / COACHING COMPETENCY

PANIDA CHANAUPAKARA: THE PROFESSIONAL DEVELOPMENT MODEL FOR THE ENHANCEMENT OF COACHING COMPETENCY OF SUBJECT AREA MASTER TEACHERS. THESIS ADVISORS: ASST. PROF. MAREAM NILLAPUN, Ed.D., ASST. PROF. WATCHARA LOWRIENDEE , Ph.D., AND PRASERT MONGKOL, Ed.D. 288 pp.

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 instructional 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 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.

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.

Department of Curriculum and Instruction

Graduate School, Silpakorn University

Student's Signature.....

Academic Year 2014

Thesis Advisors' Signatures 1. 2. 3.