

การศึกษาแนวทางพัฒนาสมรรถนะครูมืออาชีพ ตามแนวคิดหลักการโค้ช
ของโรงเรียนเครือข่ายที่ 11 สำนักงานเขตยานนาวา สังกัดกรุงเทพมหานคร
A Study of Professional Teacher Competency Development Guidelines
according to the concept of coaching principles
of the School Network 11, Yannawa District Office Bangkok

ตะติยา นาอุดม¹ ระติกรณ์ นิชมะจันทร์²

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

Tatiya Naudom¹ Ratikorn Niyamajan²

Phranakhon Rajabhat University

Corresponding Author E-mail : nongpot10@gmail.com, manodbow@gmail.com

(Received: 1 may, 2024 ; Edit: 27 June, 2024 ; accepted: 28 June, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) จัดลำดับความต้องการจำเป็นการพัฒนาสมรรถนะครูมืออาชีพ ตามแนวคิดหลักการโค้ช โรงเรียนเครือข่ายที่ 11 สำนักงานเขตยานนาวา สังกัดกรุงเทพมหานคร และ 2) เสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการพัฒนาครูมืออาชีพ ตามแนวคิดหลักการโค้ช กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู และครูอัตราจ้าง ของโรงเรียนในเครือข่ายที่ 11 สำนักงานเขตยานนาวา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 90 คน ได้มาจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามได้ค่าความเชื่อมั่นในส่วนของสภาพที่เป็นอยู่จริงเท่ากับ 0.97 และมีค่าความเชื่อมั่นในส่วนสภาพที่ควรจะเป็นเท่ากับ 0.96 และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นด้วยสูตร (PNI_{modified})

ผลการวิจัยพบว่า

1. การจัดลำดับความต้องการจำเป็นเรียงลำดับ ได้แก่ ลำดับที่ 1 ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ลำดับที่ 2 ด้านการแก้ไขปรับปรุง ผิดพลาดให้กับผู้เรียน และด้านการตั้งคำถามกระตุ้นการคิด ลำดับที่ 3 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้เรียน ด้านการสร้างความท้าทายให้กับผู้เรียน และด้านการถอดบทเรียน ตามลำดับ

2. แนวทางการพัฒนาความต้องการจำเป็นสำคัญที่สุดได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้โค้ช การโค้ชต้องเริ่มต้นโดยผู้บริหารสถานศึกษา ที่ทำหน้าที่เป็นผู้โค้ชให้กับครูอีกชั้นหนึ่ง ผู้โค้ชต้องเห็นถึงความสามารถของผู้เรียน เข้าใจผู้เรียนแต่ละระดับชั้น แต่ละคน มีความสามารถและประสบการณ์การเรียนรู้ที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจทำให้มีวิธีคิดที่ต่างมุมมองกันขึ้นอยู่กับประสบการณ์และสิ่งที่ผู้เรียนได้เรียนรู้มา ผู้โค้ชต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับชั้น โดยคำนึงถึงช่วงอายุและพัฒนาการทางด้านสติปัญญาของผู้เรียน การโค้ชในระดับประถมจะใช้วิธีการแบบเน้นการชี้แนะ แนะนำ บอกให้ผู้รู้ ผู้โค้ชในยุคปัจจุบันต้องจัดกิจกรรมที่ทำให้ผู้เรียน



เน้นลงมือปฏิบัติได้มากขึ้น ออกแบบกิจกรรมให้เหมาะสมกับธรรมชาติรายวิชา และที่สำคัญสมรรถนะบางประการของผู้ต้องมีการปรับเพื่อให้เข้ากับผู้เรียนและรูปแบบ การจัดการเรียนการสอนด้วย

คำสำคัญ : ความต้องการจำเป็น, สมรรถนะครูมืออาชีพและผู้โค้ช

Abstract

The objectives of this research are: 1) to prioritize the needs and necessities for the development of professional teacher competencies; According to the coach's principles Network School No. 11, Yannawa District Office under the Bangkok Metropolitan Administration and 2) Propose guidelines for developing professional teacher competencies. According to the coach's principles the sample group consists of Educational institution administrators, government officials, and hired teachers of schools in network number 11, Yannawa District Office Under Bangkok, 90 people Derived from Krejci and Morgan's tables. The instrument used to collect data was a questionnaire. Confidence in the actual condition was equal 0.97 and the confidence value for the should be condition was equal 0.96 and structured interviews Statistics used in data analysis include percentage, mean, and standard deviation. and arranging the needs in order of necessity using a formula (PNI modified)

The results of the research found that:

1. Ranking the needs in order: No. 1 in academic leadership, No. 2 in areas of improvement. mistakes for students and the aspect of asking questions to stimulate thinking. Number 3 is the aspect of inspiring students. Creating challenges for students and lessons learned, respectively

2. Guidelines for developing the most important needs include: Academic leadership of coaches Coaching must be initiated by school administrators. who acts as a coach for another class of teachers The coach must see the abilities of the students. Understand learners at each level, each person has different abilities and learning experiences. This may lead to different ways of thinking depending on the experiences and what the students have learned. Coaches must adjust the teaching and learning process to suit students at each level. Taking into account the age and intellectual development of the learners. Coaching at the primary level uses methods that focus on guidance, advice, and informing. Coaches in today's era must organize activities that allow learners to focus more on action. Design activities to suit the nature of the course. And importantly, some competencies must be adjusted to suit the learner and style. Teaching and learning arrangements as well

Keywords: Necessary needs, competencies of professional teachers and coaches.



บทนำ

สังคมไทยในปัจจุบันเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วรอบด้านในทุกมิติ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนา ศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้อย่างก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง เริ่มต้นจากการพัฒนา คุณภาพครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา โดยการออกแบบระบบและรูปแบบการพัฒนาครูอาจารย์ และ บุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสริมสร้างการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีและยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 โดยครูทุกระดับและประเภทการศึกษาได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อประกันคุณภาพ และมาตรฐาน สมรรถนะวิชาชีพครูและระบบประกันคุณภาพทางการศึกษา พัฒนาระบบการพัฒนาวิชาชีพของครูในสถานศึกษา ด้วยการส่งเสริม ให้มีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพหรือ Professional Learning Community (PLC) ปัจจุบัน การศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว การจัดการศึกษาจึงต้องเป็นพลวัตต้องปรับเปลี่ยนให้ทัน และสอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงจากผลที่เกิดมาจากความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและการสื่อสาร ส่งผลให้คุณภาพการศึกษา และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน มีคุณภาพลดลง ปัญหาที่สำคัญคือ ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนต่ำ ครู คือผู้ที่สำคัญยิ่งที่จะช่วยสนับสนุน ส่งเสริม อำนวยความสะดวก คอยชี้แนะแนวทาง คอยเป็นที่ปรึกษา ผลักดันและออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้เต็มศักยภาพ จนกระทั่งสามารถแสดง ศักยภาพต่าง ๆ ออกมาได้อย่างครบถ้วน

การจัดการศึกษาจึงต้องปรับเปลี่ยนให้ทันและสอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงจากผลที่เกิดมาจาก ความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและการสื่อสารทำให้การจัดการศึกษาหันมาให้ความสนใจและได้กำหนดทักษะของ ผู้เรียนในยุคศตวรรษที่ 21 ไม่ว่าจะเป็นทักษะการคิดวิจารณ์ (Critical Thinking) ทักษะการทำงานร่วมกัน (Collaboration Skill) และทักษะทางอาชีพและการใช้ชีวิต (Career Skill & Life Skill) ความก้าวหน้าทาง เทคโนโลยี ข่าวสารและการแข่งขัน ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ส่งผลให้คุณภาพ การศึกษาและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน มีคุณภาพลดลง ปัญหาที่สำคัญคือ ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำเป็น ปัญหาหนึ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพของการศึกษาในประเทศไทยที่เกิดขึ้นอยู่ในขณะนี้ ครู คือผู้ที่สำคัญยิ่งที่จะ ช่วยสนับสนุน ส่งเสริม อำนวยความสะดวกคอยชี้แนะแนวทาง คอยเป็นที่ปรึกษา ผลักดันและออกแบบกิจกรรมการ เรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้เต็มศักยภาพ จนกระทั่งสามารถแสดงศักยภาพต่างๆ ออกมาได้อย่างครบถ้วน และครูผู้สอนที่ดีต้องมีลักษณะและมีสมรรถนะต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อสามารถนำความรู้ ทักษะ และเจตคติของตนเอง มาพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ มีทักษะ และมีเจตคติที่ดี ที่พร้อมจะออกไปประกอบอาชีพและใช้ชีวิตอย่างมีความสุขได้ ในที่สุด

กรุงเทพมหานครได้สรุปสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการศึกษามีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) การพัฒนาโครงสร้างสำคัญของสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครและโรงเรียนในสังกัด กรุงเทพมหานครดังนี้ สาระสำคัญ 1: นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา สาระสำคัญ 2 : โอกาสการปฏิรูป การศึกษา สาระสำคัญ 3 : การศึกษาในศตวรรษที่ 21 สาระสำคัญ 4 : บริบทครู

สาระสำคัญ 4 : บริบทครู การเปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่ โดยปรับบทบาทจาก “ครูสอน” เป็น “โค้ช” หรือ “ผู้อำนวยการการเรียนรู้” ทำหน้าที่กระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจ แนะนำวิธีเรียนรู้และบริหารจัดการ ระเบียบการสร้างความรู้ ออกแบบกิจกรรมและสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน และมีบทบาทเป็น นักวิจัยพัฒนา กระบวนการเรียนรู้เพื่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน การโค้ชเป็นบทบาทของผู้สอนที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และ

พัฒนาตนเองได้อย่างเต็มตามศักยภาพ เป็นการช่วยทำให้ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีทักษะในการเรียนรู้ ซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญของการสร้างสรรค์นวัตกรรม อันเป็นทักษะจำเป็นที่ผู้เรียนทุกคนจำเป็นต้องมีในโลกปัจจุบันและอนาคต และเป็น Soft skills ในการโค้ชเพื่อเสริมสร้าง Soft skills ให้เกิดกับผู้เรียนซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในยุคดิจิทัล (ศตวรรษที่ 21)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็นการพัฒนาสมรรถนะครูมืออาชีพ ตามแนวคิดหลักการโค้ช โรงเรียนเครือข่ายที่ 11 สำนักงานเขตยานนาวา สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการพัฒนาครูมืออาชีพ ตามแนวคิดหลักการโค้ช โรงเรียนเครือข่ายที่ 11 สำนักงานเขตยานนาวา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและครูอัตราจ้าง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา จำนวน 6 โรงเรียน ได้แก่ 1) โรงเรียนวัดดอกไม้ 2) โรงเรียนวัดช่องลม 3) โรงเรียนวัดช่องนนทรี 4) โรงเรียนวัดคลองใหม่ 5) โรงเรียนวัดปริวาส และ 6) โรงเรียนวัดคลองภูมิ จำนวน 115 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 90 คน

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

- 2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สมรรถนะของการพัฒนาครูมืออาชีพ ตามแนวคิดหลักการโค้ช 9 ด้าน
- 2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูมืออาชีพ ตามแนวคิดหลักการโค้ช

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

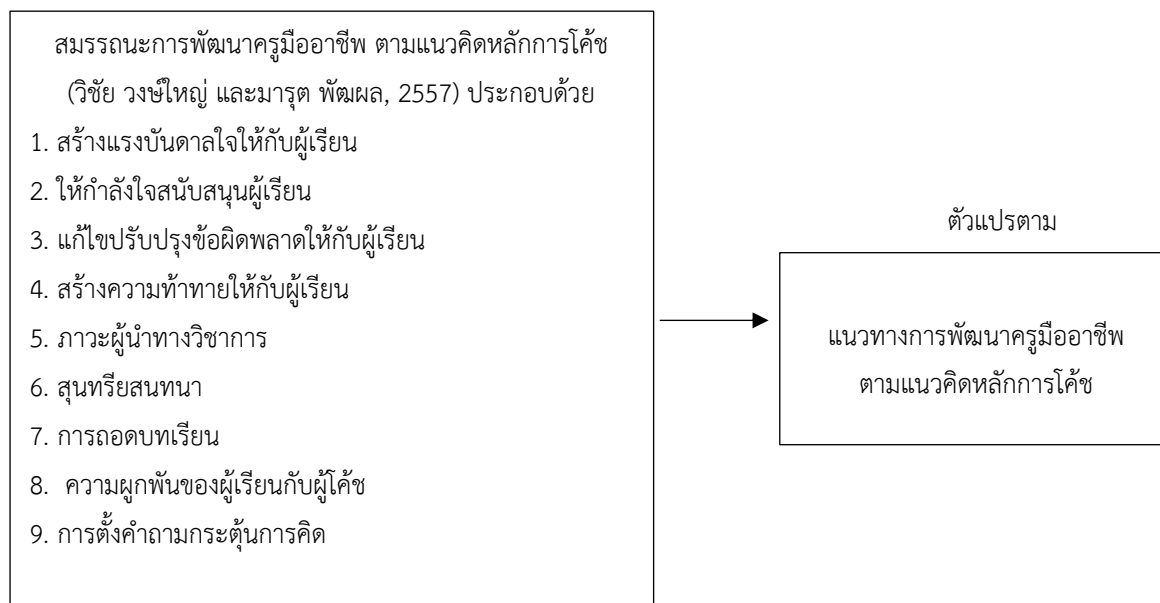
พื้นที่ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้คือ โรงเรียนในเครือข่ายที่ 11 สังกัดสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร จำนวน 6 โรงเรียน

4. ขอบเขตระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย ตั้งแต่เดือน กรกฎาคม 2566 ถึงเดือน มีนาคม 2567

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและครูอัตราจ้าง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานยานนาวา จำนวน 115 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและครูอัตราจ้าง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานยานนาวา จำนวน 6 โรงเรียน ได้แก่ 1) โรงเรียนวัดดอกไม้ 2) โรงเรียนวัดช่องลม 3) โรงเรียนวัดช่องนนทรี 4) โรงเรียนวัดคลองใหม่ 5) โรงเรียนวัดปริวาส และ 6) โรงเรียนวัดคลองภูมิ สุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 90 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้มี 2 ชุด ได้แก่

1. แบบสอบถาม
2. แบบสัมภาษณ์

การหาคุณภาพของเครื่องมือ มีขั้นตอนดังนี้

1. แบบสอบถาม
 - 1.1 ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาครูมืออาชีพ แนวคิดหลักการโค้ช
 - 1.2 สร้างแบบสอบถาม เกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูมืออาชีพ โดยแบ่งออกเป็น 9 ด้าน
 - 1.3 นำแบบสอบถามเสนอต่อประธานและกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความสอดคล้องของคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ ความเหมาะสมของภาษาและแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

1.4 นำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้นพร้อมแบบประเมินไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีความรู้และประสบการณ์ทางด้านการบริหารการศึกษา พิจารณาแบบสอบถามจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity และนำมาปรับแก้ไขตามรายละเอียดของตัวแปร เพื่อความสมบูรณ์และถูกต้องของเนื้อหา เครื่องมือเป็นแบบสอบถามในรูปแบบการตอบสนองคู่ (Dual-Response Format) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างให้ข้อมูลทั้งสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะครูมืออาชีพ ตามหลักแนวคิดการโค้ช มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ได้ค่า .91

1.5 นำแบบสอบถามฉบับร่างมาปรับปรุง แก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและนำเสนอกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระอีกครั้งหนึ่ง

1.6 นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try - Out) กับครูและบุคลากร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูและบุคลากร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน จำนวน 30 คน

1.7 นำแบบสอบถามที่หาค่าอำนาจจำแนกแล้ว มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) คือ สมรรถนะการพัฒนาครูมืออาชีพ ตามแนวคิดหลักการโค้ช ตามสภาพที่เป็นอยู่จริงและสมรรถนะการพัฒนาครูมืออาชีพ ตามแนวคิดหลักการโค้ช ตามสภาพที่ควรจะเป็น ได้ค่าความเชื่อมั่นในส่วนของสภาพที่เป็นอยู่จริงเท่ากับ 0.97 และมีค่าความเชื่อมั่นในส่วนสภาพที่ควรจะเป็นเท่ากับ 0.96

2. แบบสัมภาษณ์

2.1 ร่างแบบสัมภาษณ์และเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมด้านเนื้อหาที่ต้องการวัด

2.2 สัมภาษณ์สาเหตุปัญหาและข้อเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูมืออาชีพ ตามแนวคิดหลักการโค้ช มีลักษณะแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เกณฑ์ข้อคำถามเป็นแบบปลายเปิด เก็บข้อมูลแบบสัมภาษณ์เดี่ยวโดยทำการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติการสอน และศึกษานิเทศก์ ทั้งหมด 5 ท่าน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากวิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครนำไปยังฝ่ายการศึกษา สำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยนำหนังสือจากวิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ส่งแบบสอบถามถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นสถานศึกษา ทั้ง 6 โรงเรียน ในการแจกแบบสอบถามแก่ครูและบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยแจกแบบสอบถามด้วยตนเองโดยผู้วิจัยชี้แจงการตอบแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างทราบก่อน พร้อมทั้งดำเนินการและนัดหมายวัน เวลา และสถานที่ ขอรับแบบสอบถามคืน

3. กำหนดวันในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามและผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง ซึ่งจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปจำนวน 90 ฉบับ ได้กลับมามีจำนวน 90 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. แบบสัมภาษณ์ ติดต่อประสานนัดหมายผู้ให้สัมภาษณ์ เข้านัดสัมภาษณ์ตามวันเวลาที่กำหนด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการใช่โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้



4.1 สถิติพื้นฐาน

- 1 ความถี่ (Frequency)
- 2 ร้อยละ (Percentage %)
- 3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
- 4 ส่วนเบี่ยงมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 ค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น (สุมิล ว่องวานิช, 2550) คำนวณโดยใช้สูตรดังนี้

$$PNI_{\text{modified}} = (I-D)/D$$

เมื่อ	PNI	หมายถึง ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
	I	หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็น
	D	หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นอยู่จริง

ผลการวิจัย

การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูมืออาชีพ ตามแนวคิดหลักการโค้ช โรงเรียนเครือข่ายที่ 11 สำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร: การประเมินความต้องการจำเป็น สรุปผลการศึกษาดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู และครูอัตราจ้าง พบว่ากลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 86.67 อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 36.67 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 61.11 ประสบการณ์การทำงาน 10-15 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 24.44 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์สภาพที่เป็นอยู่จริงในการพัฒนาสมรรถนะครูมืออาชีพ ตามแนวคิดหลักการโค้ช โรงเรียนเครือข่ายที่ 11 สำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านการถอดบทเรียนมีการปฏิบัติในการพัฒนาสมรรถนะครูมืออาชีพ ตามแนวคิดหลักการโค้ชสูงสุด รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการตั้งคำถามกระตุ้นการคิด และด้านการสร้างความท้าทายให้กับผู้เรียน ตามลำดับ

แต่สภาพที่ควรจะเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูมืออาชีพ ตามแนวคิดหลักการโค้ช โรงเรียนเครือข่ายที่ 11 สำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านการถอดบทเรียนมีการปฏิบัติในการพัฒนาสมรรถนะครูมืออาชีพ ตามแนวคิดหลักการโค้ชสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้เรียน ด้านการสร้างความท้าทายให้กับผู้เรียน และด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ตามลำดับ

3. ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูมืออาชีพ ตามแนวคิดหลักการโค้ช โรงเรียนเครือข่ายที่ 11 สำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร วิเคราะห์โดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index: PNI_{modified} ผลการวิจัยพบว่า ผู้โค้ช โรงเรียนในสำนักงานเขตยานนาวา มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านภาวะผู้นำทางวิชาการมากที่สุด (ความจำเป็นลำดับที่ 1) รองลงมาคือ ด้านการแก้ไขปรับปรุงผิดพลาดให้กับผู้เรียน ด้านการตั้งคำถามกระตุ้นการคิด (ความจำเป็นลำดับที่ 2) และรองลงมาคือ ด้านการสร้างแรง

บันดาลใจให้กับผู้เรียนด้านการสร้างความท้าทายให้กับผู้เรียน และด้านการถอดบทเรียน (ความจำเป็นลำดับที่ 3) ตามลำดับ

4. ผลการวิจัยสาเหตุของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูมืออาชีพ ตามแนวคิดหลักการ โค้ช โรงเรียนเครือข่ายที่ 11 สำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามความต้องการจำเป็นสูงสุดของแต่ละด้าน โดยผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากรทางการศึกษา และครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา พบว่า

4.1 ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ สาเหตุของความต้องการจำเป็นประเด็นในการพัฒนา พบว่า เรื่องการจัดการเรียนการสอน หรือออกแบบกิจกรรมของผู้โค้ชไม่มีการปรับเปลี่ยน ใช้แนวทางแบบเดิม ที่ขาดการกระตุ้นให้นักเรียนได้ทำกิจกรรมอย่างหลากหลาย

4.2 ด้านการแก้ไขปรับปรุง ผิดพลาดให้กับผู้เรียน สาเหตุของความต้องการจำเป็นประเด็นในการพัฒนา พบว่า ผู้โค้ชขาดการประเมินผู้เรียนเป็นรายบุคคล เพราะนักเรียนมีความรู้ ความสามารถ หรือปัญหาที่แตกต่างกัน ใช้วิธีการที่ไม่เหมาะสมในการเสนอแนะแนวทางที่ถูกต้อง ขาดการเอาใจใส่ดูแลนักเรียน

4.3 ด้านการตั้งคำถามกระตุ้นการคิด สาเหตุของความต้องการจำเป็นประเด็นในการพัฒนา พบว่า ผู้โค้ชขาดทักษะความชำนาญในการตั้งคำถามกระตุ้นการคิดให้กับผู้เรียน ใช้วิธีการบอข้อมูลโดยที่ผู้เรียนไม่ได้เกิดการคิด ขาดกระบวนการในการตั้งศักยภาพของผู้เรียนแต่ละรายบุคคลออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์

4.4 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้เรียน สาเหตุของความต้องการจำเป็นประเด็นในการพัฒนา พบว่า ผู้โค้ชขาดประสบการณ์การสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้เรียน ขาดการเสริมแรงทางบวก และขาดการกระตุ้นให้นักเรียนได้คิดและลองปฏิบัติด้วยตนเอง

4.5 ด้านการสร้างความท้าทายให้กับผู้เรียน สาเหตุของความต้องการจำเป็นประเด็นในการพัฒนา พบว่า ผู้โค้ชขาดประสบการณ์ด้านการสร้างความท้าทายให้กับผู้เรียน ใช้วิธีการแนวทางที่เป็นแบบเดิม และออกแบบกิจกรรมไม่เหมาะสมกับผู้เรียนบางกลุ่ม ขาดการประเมินผู้เรียนรายบุคคล การนำแผนการสอนออกมาใช้ไม่เป็นไปตามกระบวนการที่เขียนไว้ในแผน

4.6 ด้านการถอดบทเรียน สาเหตุของความต้องการจำเป็นประเด็นในการพัฒนา พบว่า ผู้โค้ชขาดการฝึกฝนประสบการณ์ในการบอข้อมูลย้อนกลับให้ผู้เรียน ใช้วิธีการที่ไม่เหมาะสม ขาดการประเมินผู้เรียนรายบุคคล ทำให้การส่งข้อมูลบอกลับไปยังผู้เรียนไม่ตรงตามเป้าหมายของแต่ละคน

5. แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะครูมืออาชีพ ตามแนวคิดหลักการโค้ช จำแนกตามความต้องการจำเป็นสูงสุดของแต่ละด้าน โดยผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู และศึกษานิเทศก์ โรงเรียนในสังกัด กรุงเทพมหานคร พบว่า

5.1 ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ผู้โค้ชจะต้องมีการวางแผนการจัดการเรียนการสอนศึกษาตัวชี้วัด จุดประสงค์รายวิชา เพราะในแต่ละบริบทรายวิชา มีกระบวนการ และวิธีที่แตกต่างกันไปทำให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนต้องมีการปรับเปลี่ยนไปตามบริบทของรายวิชานั้น ๆ ผู้โค้ชในยุคปัจจุบันต้องจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนเน้นลงมือปฏิบัติได้มากขึ้น จะช่วยให้ผู้เรียนสามารถจำได้ดีเพราะผู้เรียนยังไม่มีประสบการณ์ ออกแบบกิจกรรมให้เหมาะสม กับผู้เรียน

5.2 ด้านการแก้ไขปรับปรุง ผิดพลาดให้กับผู้เรียน ผู้โค้ชต้องปรับเปลี่ยนวิธีการให้เหมาะสมกับระดับของผู้เรียน โดยการใช้วิธีการสัมภาษณ์ พูดคุย สนทนากับผู้เรียน สังเกตพฤติกรรมผู้เรียนด้วยความเอาใจใส่และเข้าใจผู้เรียน เสริมแรงทางบวกด้วยการชมเชย หรือให้รางวัล

5.3 ด้านการตั้งคำถามกระตุ้นการคิด ผู้เป็นโค้ชใช้การตั้งคำถามแบบปลายเปิดเพื่อนำไปสู่ความคิดสร้างสรรค์ ผู้โค้ชควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้เวลาในการคิดและค้นคว้าเพื่อตอบคำถามนั้น และสิ่งที่ยากเสนอเพิ่มเติมคือการตั้งคำถามที่เชื่อมโยงกับสถานการณ์ในชีวิตประจำวันของผู้เรียน

5.4 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้เรียน ผู้โค้ชเห็นคุณค่าของผู้เรียนเชื่อมั่นในตัวผู้เรียนการสร้าง ความเชื่อมั่นในตนเองและการกระตุ้นส่งเสริมให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ที่ดีผู้โค้ชมีการนำกิจกรรมมา ประยุกต์ผสมผสานกับการจัดการเรียนการสอน เพื่อเป็นแรงเสริมในการสร้างแรงกระตุ้น แรงบันดาลใจให้กับผู้เรียน ไม่ว่าจะ เป็นกิจกรรมภายในและหรือว่าภายนอกด้วยการนำกิจกรรมมาบูรณาการกับการจัดการเรียนการสอน ผู้โค้ชต้องสร้างแรงบันดาลใจด้วยวิธีการใหม่

5.5 ด้านการสร้างความท้าทายให้กับผู้เรียน ผู้โค้ชต้องสร้างความท้าทายให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ด้วยการ สร้างบรรยากาศทางบวกภายในห้องเรียน กระตุ้นแรงจูงใจ ความสนใจของผู้เรียน ผู้โค้ชต้องศึกษาผู้เรียนเป็น รายบุคคลเพื่อเตรียมความพร้อมและเข้าใจบริบทของผู้เรียนแต่ละคน ผู้โค้ชต้องมองหาคุณค่าและความสามารถของ ผู้เรียนที่เป็นจุดเด่นเพื่อการสนับสนุน ย่อยยอดเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้ประสบความสำเร็จ

5.6 ด้านการถอดบทเรียน โค้ชควรใช้การสื่อสารเชิงบวก (positive communication) ด้วยความ จริงใจทั้งที่เป็นภาษาพูด และภาษากายที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาตนเอง มีแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ เป็นการให้ข้อมูล ในระหว่างและภายหลังที่ผู้เรียนได้ปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ หรือการทำงานต่างๆ ผู้โค้ชจะสามารถพัฒนาตนเองไปพร้อมกับพัฒนาผู้เรียนสามารถใช้กระบวนการการทบทวนการทบทวนในชั้นเรียนที่เกิดจาก สถานการณ์ หรือเหตุการณ์ที่เป็นจริง ผู้โค้ชนำปัญหาที่เกิดขึ้นจริงจากการทบทวนในชั้นเรียนมาทดลองปรับแก้ไข และพัฒนา จะเป็นการสะท้อนกลับของผู้เรียนได้ดีที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษา เรื่อง การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูมืออาชีพ ตามแนวคิดหลักการโค้ช โรงเรียนเครือข่ายที่ 11 สำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร : การประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ มี ประเด็นที่นำมาอภิปรายดังนี้

1. ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้โค้ชยังขาดความเข้าใจในสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนหรือออกแบบ กิจกรรม ซึ่งในสถานการณ์ที่มีการปรับเปลี่ยนบทบาทจากครูผู้สอน เปลี่ยนเป็น ผู้โค้ช หรือผู้แนะนำ รองรับ การศึกษายุค 4.0 สอดคล้องกับ พรศกดี และชนิตา พิลาไชย (2564) ครูต้องมีสมรรถนะด้านหลักสูตรและ เนื้อหาวิชา และด้านการจัดการเรียนการสอน จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อคุณภาพของผู้โค้ชและคุณภาพ ของผู้เรียนอย่างแท้จริง แต่จากการวิจัยผู้โค้ชยังยึดติดกับแนวทางการสอนที่เป็นแบบเดิม คอยชี้บอสิ่งที่ถูกต้อง โดยขาดการกระตุ้นให้นักเรียนได้ทำกิจกรรมอย่างหลากหลาย ผู้โค้ชมีทัศนคติต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ อิงเนื้อหาวิชา ตามบทเรียนจากหนังสือ ไม่มีการปรับกระบวนการ วิธีการที่เหมาะสม และสอดคล้องกับเนื้อหา ซึ่ง

ธรรมชาติของแต่ละรายวิชาที่มีบริบทในเนื้อหา วิธีการสอนที่แตกต่างกัน แต่การจัดการเรียนการสอนที่สำคัญที่สุดต้องเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามแนวทางการจัดการเรียนรู้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2562

สำหรับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ จากการสัมภาษณ์ สรุปได้ว่า ผู้บริหารผู้โค้ช ได้มีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายและกระบวนการดำเนินงานร่วมกันตั้งแต่เริ่มต้นช่วยให้คนทำงานมองเห็นเป้าหมายและแนวทางการขับเคลื่อนในลักษณะเดียวกัน ช่วยลดแรงต้าน เพิ่มความร่วมมืออย่างมีความหมาย ผู้บริหารต้องคอยให้กำลังใจ เติมน้ำใจในการจัดการเรียนการสอนด้วยการนิเทศน์การจัดการเรียนการสอนแบบกัลยาณมิตร สอดคล้องกับวิสุทธิศักดิ์ หวานพร้อม และเกวลี วัชราทักษิณ (2564) การพัฒนาสมรรถนะผู้โค้ช การลงมือปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นกัลยาณมิตร การติดตามโค้ชอย่างต่อเนื่อง คือ หัวใจสำคัญของกระบวนการดำเนินงานในชั้นการปฏิบัติ การโค้ชในระดับประถมนจะเน้นการชี้แนะ แนะนำ ผู้โค้ชจำเป็นต้องใช้เทคนิคกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย และนำรูปแบบกระบวนการมาปรับใช้เพื่อให้เข้ากับความพร้อมของผู้เรียนที่ตนเองรับผิดชอบได้ ผู้โค้ชจะต้องมีการวางแผนการจัดการเรียนการสอนศึกษาตัวชี้วัด จุดประสงค์รายวิชา จัดการเรียนการสอนต้องมีการปรับเปลี่ยนไปตามบริบทของรายวิชานั้นๆ ผู้โค้ชในยุคปัจจุบันต้องจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนเน้นลงมือปฏิบัติได้มากขึ้น

2. ด้านการแก้ไขปรับปรุง ผิดพลาดให้กับผู้เรียน

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้โค้ชขาดการประเมินผู้เรียนเป็นรายบุคคล เพราะนักเรียนมีความรู้ความสามารถ หรือปัญหาที่แตกต่างกัน ผู้โค้ชใช้เทคนิควิธีการที่ไม่เหมาะสมในการเสนอแนะแนวทางที่ถูกต้อง ขาดการเอาใจใส่ดูแลนักเรียน สอดคล้องกับ กันยารัตน์ สะอาดเย็น (2558) ได้กล่าวถึงลักษณะความแตกต่างที่สำคัญของผู้เรียน ซึ่งมีผลต่อการจัดการเรียนการสอน ประกอบไปด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1. ความแตกต่างทางด้านร่างกาย 2. ความแตกต่างทางด้านอารมณ์ 3. ความแตกต่างทางด้านสังคม และ 4. ความแตกต่างทางด้านสติปัญญา การประเมินผู้เรียนเป็นรายบุคคล จะช่วยให้ผู้โค้ชมีข้อมูลที่สำคัญในการเสนอแนะ ชี้แนะแนวทางที่เหมาะสมให้กับผู้เรียน

สำหรับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการแก้ไขปรับปรุง ผิดพลาดให้กับผู้เรียน จากการสัมภาษณ์ สรุปได้ว่า ผู้โค้ชต้องประเมินผู้เรียน คัดกรองผู้เรียนรายบุคคล ผู้เรียนมีความสามารถที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ พรศักดิ์ สุจริตรักษ์ และชนิดา พิลาไชย (2564) ได้กล่าวถึง ด้านการจัดการเรียนการสอนที่ผู้โค้ชต้องมีสมรรถนะด้านการประเมิน การดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ สมรรถนะด้านการวัด ประเมินผลเพื่อการพัฒนา และคำนึงถึงความแตกต่างหลากหลายระหว่างบุคคล การส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ โค้ชต้องมองว่าผู้เรียนมีความสามารถด้านใดเป็นพิเศษ แล้วช่วยกันส่งเสริม ในข้อที่ผู้เรียนบกพร่องก็ช่วยกันเสริม โดยให้การเสริมแรงทางบวกให้กับผู้เรียน เพราะผู้เรียนมีปัญหาไม่เหมือนกัน ผู้โค้ชต้องปรับเปลี่ยนวิธีการให้เหมาะสมกับระดับของผู้เรียน โดยการใช่วิธีการสัมภาษณ์ พูดคุย สนทนากับผู้เรียน สังเกตพฤติกรรมผู้เรียนด้วยเสริมแรงทางบวกด้วยการชมเชย หรือให้รางวัล ชี้แนะแนวทางว่าผู้เรียนต้องทำอย่างไร เพื่อให้ผู้เรียนได้รู้และเกิดการปรับปรุงพัฒนา เป็นการปรับวิธีการให้เหมาะสมกับผู้เรียนในระดับประถมน ผู้โค้ชใช้หลักจริยธรรมมาสอดแทรกทุกรายวิชา ทุกกิจกรรมเพื่อปลูกฝังให้ผู้เรียนเข้าใจชัดเจนมากขึ้นว่าสิ่งใดถูกหรือสิ่งใดผิด

3. ด้านการตั้งคำถามกระตุ้นการคิด

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้โค้ชขาดทักษะความชำนาญในการตั้งคำถามกระตุ้นการคิดให้กับผู้เรียน ผู้โค้ชเป็นผู้กระตุ้นให้เกิดกระบวนการคิดด้วยการใช้คำถาม ซึ่งผู้เรียนจะช่วยกันแก้ปัญหา หาแนวทางแก้ไข การเรียนการสอนลักษณะดังกล่าวจึงเน้นการพูดสนทนา การถกประเด็น และการโยน-รับคำถาม-คำตอบ เรียกวิธีการเรียน

การสอนนี้ว่า วิธีโสเครติส (Socratic method) ใช้วิธีการป้อนข้อมูลโดยที่ผู้เรียนไม่ได้เกิดการคิด ขาดกระบวนการ ในการตั้งศักยภาพของผู้เรียนแต่ละรายบุคคลออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์

สำหรับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการตั้งคำถามกระตุ้นการคิด จากการศึกษา สรุปลงได้ว่า ผู้เป็นโค้ชใช้การตั้งคำถามแบบปลายเปิดเพื่อนำไปสู่ความคิดสร้างสรรค์ ผู้โค้ชควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้เวลาในการคิดและค้นคว้าเพื่อตอบคำถามนั้น และสิ่งที่อยากเสนอเพิ่มเติมคือการตั้งคำถามที่เชื่อมโยงกับสถานการณ์ในชีวิตประจำวันของผู้เรียน การที่ผู้โค้ชจะใช้วิธีการตั้งคำถามให้เกิดผลที่ดี ผู้โค้ชจะต้องมีการฝึกฝนทักษะการตั้งคำถาม สอดคล้องกับผลการศึกษาของ โจเวทท์ (Jowett, S.) ซึ่งพบว่า การพัฒนาสมรรถนะ ผู้โค้ชให้ลงมือปฏิบัติการโค้ชอย่างเป็นกัลยาณมิตร ช่วยให้การกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาเป็นไปในทิศทางบวก ผู้โค้ชจำเป็นต้องมีผู้โค้ช อาจจะใช้วิธีการโค้ชกันเองเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ด้วยการใช้กระบวนการ PLC เป็นเครือข่ายที่ใช้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือสื่อการเรียนการสอน การพบปะพูดคุยกันในเครือข่าย สอดคล้องกับ พรศักดิ์ สุจริตรักษ์ และชนิตา พิลาไชย (2564) ได้กล่าวถึงรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูรองรับการศึกษายุค 4.0 ด้านการสร้างเครือข่ายทีมงาน และความร่วมมือ ประกอบไปด้วย ผู้โค้ชใช้กระบวนการ ใช้วิธีการสอนแบบร่วมมือและแบบเครือข่าย ผู้โค้ชต้องปรับเปลี่ยนแนวคิด (Mind Set) ในการป้อนความรู้ให้กับผู้เรียนโดยวิธีการแบบเดิม เปลี่ยนเป็นการใช้วิธีการตั้งคำถามเพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดกระบวนการคิด ผู้โค้ชสามารถนำกระบวนการจัดกิจกรรมมาประยุกต์ใช้ เพื่อให้ผู้เรียนได้กล้าคิด กล้าตอบ นำกิจกรรมเข้ามาสอดแทรกในการจัดการเรียนการสอนของแต่ละรายวิชา

4. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้เรียน

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้โค้ชขาดประสบการณ์การสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้เรียน ขาดการเสริมแรงทางบวก และขาดการกระตุ้นให้นักเรียนได้คิดและลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง จากการศึกษาวิจัยอย่างต่อเนื่องเป็นเวลา 30 ปีของ แครอล ดเว็ค ศาสตราจารย์ทางด้านจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยโคลัมเบียในสหรัฐอเมริกา พบว่า ระดับสติปัญญาและความฉลาดของมนุษย์มีความสำคัญน้อยกว่าความมานะพยายามและความรู้สึกท้าทายที่จะแก้ปัญหา ครูขาดความรู้ความเข้าใจในการสร้างกระบวนการจูงใจให้เด็กสามารถพัฒนาการเรียนรู้ของตนเองหรือสามารถทำได้อย่างต่อเนื่อง ครูจะต้องส่งเสริมให้เด็กคำนึงถึงเรื่องกระบวนการเรียนรู้มากกว่าการพิสูจน์ว่าตนเองเป็นผู้ที่มีความฉลาดเฉลียว และในยามที่เด็กประสบความยากลำบากหรืออุปสรรคในการเรียน เด็กจะต้องมีใจจดจ่ออยู่ที่ความพยายามและการเลือกใช้ยุทธศาสตร์ต่างๆ ในการแก้ปัญหา สิ่งที่สำคัญต้องทำเพื่อช่วยให้เด็กมีคุณสมบัติดังกล่าวคือ ครูจะต้องให้ความสำคัญกับความพยายามของเด็กมากกว่าเรื่องของความสามารถ และเมื่อเด็กประสบความสำเร็จ ครูควรชมเชยความมานะพยายามของเขาหรือยุทธศาสตร์ที่เขาใช้ ไม่ใช่ชมเชยความฉลาด ในทางตรงข้าม เมื่อเด็กมีปัญหาในการเรียนหรืออื่นๆ ครูจะต้องชี้ให้เด็กเห็นในเรื่องความพยายามหรือยุทธศาสตร์ที่เด็กใช้ว่าตรงไหนที่ยังคงเป็นปัญหา และเด็กสามารถแก้ไขได้โดยวิธีใดบ้าง

สำหรับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้เรียน จากการศึกษา สรุปลงได้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้เรียน ต้องเริ่มจากที่ตัวผู้โค้ชก่อนที่จะต้องมีความแรงบันดาลใจในการทำงาน เพื่อสร้างความมุ่งมั่น ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ให้ได้ดีที่สุด ผู้โค้ชต้องได้รับแรงบันดาลใจจากผู้บริหารเป็นประการสำคัญ ตัวผู้โค้ชเองจะต้องสอนทักษะการเรียนรู้ต่างๆ เพิ่มขึ้นที่จะช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ผู้โค้ชจำเป็นต้องมีความรู้และพัฒนาตนเองตลอดเวลา ผู้โค้ชอาจจะหาตัวอย่างบุคคลที่ดีมาเป็นแบบอย่างให้ผู้เรียนได้ฟังเพื่อเป็นการเสริมแรงกระตุ้นให้ผู้เรียนได้มีความแรงบันดาลใจทำให้ประสบความสำเร็จ ให้ผู้เรียนได้ทดลองเรียนรู้ ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ผู้

โค้ชมีการนำกิจกรรมมาประยุกต์ผสมผสานกับการจัดการเรียนการสอน ไม่ว่าจะป็นกิจกรรมภายในและหรือว่าภายนอกด้วยการนำกิจกรรมมาบูรณาการกับการจัดการเรียนการสอน

โค้ชสร้างแรงบันดาลใจ โดยการนำโครงการหรือกิจกรรมมาสร้างแรงบันดาลใจกระตุ้นให้ผู้เรียนได้เข้าใจ และรู้จักตนเองมากขึ้น สอดคล้องกับ กมลวรรณ คาลัยแก้ว และ พิษชาติ ประสิทธิโชค (2564) การโค้ชเพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนในการดำเนินโครงการจิตอาสาทำความดีเพื่อสังคมและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น โดยการโค้ชเพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนในการดำเนินโครงการจิตอาสาทำความดีเพื่อสังคมที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และสร้างความรู้ใหม่ด้วยตนเอง

5. ด้านการสร้างความท้าทายให้กับผู้เรียน

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้โค้ชขาดประสบการณ์ด้านการสร้างความท้าทายให้กับผู้เรียน ใช้วิธีการแนวทางที่เป็นแบบเดิม ผู้โค้ชต้องมีความรู้และทักษะในการกระตุ้นแรงจูงใจภายในของผู้เรียน จากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ได้ให้ความสำคัญกับแรงจูงใจ ซึ่งแรงจูงใจภายในและความต้องการเรียนรู้สิ่งท้าทาย ความสามารถเป็นคุณลักษณะภายในที่ทำให้ผู้เรียนไม่ติดยึดอยู่กับสิ่งเดิม ๆ (mindset) แต่จะเป็นคนที่แสวงหาสิ่งใหม่ที่ดีกว่าอยู่ตลอดเวลา ทำให้ผู้เรียนเกิดความคิดสร้างสรรค์ ที่นำไปสู่ การสร้างนวัตกรรมซึ่งเป็นจุดเน้นของโลกในศตวรรษที่ 21 ผู้โค้ชยังขาดประสบการณ์และทักษะการสื่อสารและสร้างบรรยากาศที่กระตือรือร้นและเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ไม่ว่าจะป็นบรรยากาศทางกายภาพ บรรยากาศทางสังคม และบรรยากาศทางจิตวิทยา ผู้โค้ชออกแบบกิจกรรมไม่เหมาะสมกับผู้เรียนบางกลุ่ม ขาดการประเมินผู้เรียนรายบุคคล ผู้โค้ชต้องประเมินความพร้อมของผู้เรียนในด้านต่างๆ เช่น ด้านความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ ความพร้อมด้านสติปัญญา ความพร้อมด้านพฤติกรรม ความพร้อมด้านร่างกาย และความพร้อมด้านสังคม ผู้โค้ชนำแผนการจัดการเรียนรู้ หรือแผนการสอนที่ตนได้ออกแบบไว้นำออกมาใช้ ซึ่งไม่เป็นไปตามกระบวนการที่เขียนไว้ในแผน

สำหรับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการสร้างความท้าทายให้กับผู้เรียน จากการสัมภาษณ์ สรุปได้ว่า ผู้โค้ชต้องสร้างความท้าทายให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ด้วยการสร้างบรรยากาศทางบวกภายในห้องเรียน กระตุ้นแรงจูงใจ ความสนใจของผู้เรียน ผู้โค้ชต้องศึกษาผู้เรียนเป็นรายบุคคลเพื่อเตรียมความพร้อมและเข้าใจบริบทของผู้เรียนแต่ละคน ผู้โค้ชต้องมองหาคุณค่าและความสามารถของผู้เรียนที่เป็นจุดเด่นเพื่อการสนับสนุน ต่อยอดเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้ประสบผลสำเร็จในการทำงาน หรือกิจกรรม และมองหาจุดด้อยของผู้เรียนเพื่อการส่งเสริมตามความสนใจและความแตกต่างทางความสามารถและทักษะของผู้เรียน ผู้โค้ชต้องใช้กิจกรรมมาช่วยเสริมแรงกระตุ้นความท้าทาย สอดคล้องกับ พนิดา จารย์อุปะการะ (2557) ที่ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ช ซึ่งได้กล่าวเกี่ยวกับการที่ผู้โค้ชให้นักเรียนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นการปฏิบัติจริง มีการนำเกม และเพลงเข้ามากระตุ้นนักเรียนให้มีความสนใจให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการประเมินตนเองและประเมินเพื่อน ผู้โค้ชต้องจัดกิจกรรมเน้นให้ผู้เรียนปฏิบัติจริง บางเหตุการณ์อาจจะใช้สื่อของจริง หรือผู้โค้ชสามารถผลิตสื่อขึ้นเองเพื่อให้เหมาะสมกับวัย ผู้โค้ชใช้วิธีการบูรณาการในรายวิชาต่างๆ ที่สามารถนำมาประยุกต์เนื้อหาวิชาที่เป็นไปในทางเดียวกัน สอดคล้องกันเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนได้เกิดความคิดสร้างสรรค์ มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม จะทำให้ผู้เรียนรู้สึกอยากจะทำกิจกรรมให้ประสบผลสำเร็จ

6. ด้านการถอดบทเรียน

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้โค้ชขาดการฝึกฝนประสบการณ์ในการป้อนข้อมูลย้อนกลับให้ผู้เรียน ใช้วิธีการที่ไม่เหมาะสม มีการให้ข้อมูลย้อนกลับที่ไม่ถูกต้อง ผู้โค้ชขาดการประเมินผู้เรียนรายบุคคลทำให้การส่งข้อมูล

ป้อนกลับไปยังผู้เรียนไม่ตรงตามเป้าหมายของแต่ละคนการได้รู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล เป็นการสังเคราะห์องค์ความรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติจริง ผู้โค้ชต้องใช้เทคนิคการตั้งคำถาม วิธีการจูงใจ วิธีการให้ผลย้อนกลับแก่ผู้เรียนอย่างถูกต้อง

สำหรับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการถอดบทเรียน จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร สรุปได้ว่าแนวทางการถอดบทเรียน ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับที่ดีที่สุดแก่ผู้เรียนที่เน้นกระบวนการเรียนรู้และนำองค์ความรู้จากการปฏิบัติไปเรียนรู้และต่อยอด สอดคล้องกับ วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนา (2557) ผู้โค้ชควรใช้การสื่อสารเชิงบวก (positive communication) ด้วยความจริงใจทั้งที่เป็นภาษาพูด และภาษากายที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาตนเอง ผู้โค้ชต้องใช้วิธีการบอกให้ทราบข้อบกพร่องแนวทางแก้ไขให้กับผู้เรียนเป็นรายบุคคลซึ่งมีความละเอียดอ่อนในเรื่องของคำพูด การกระทำและการใช้ภาษาในการเขียนข้อความต่างๆ เป็นอย่างมากปรับเปลี่ยนกระบวนการให้ข้อมูลย้อนกลับที่เน้นการพูดคุยแบบไม่เป็นทางการ ใช้การสนทนา การชมเชยด้วยถ้อยคำที่ดี เป็นการกระตุ้นให้ผู้เรียนได้เกิดการคิด การปรับปรุง เป็นข้อมูลในการสะท้อนตัวผู้เรียน และนำองค์ความรู้ที่ได้ไปปฏิบัติต่อยอดได้

การเป็นผู้โค้ชต้องมีการศึกษาค้นคว้า พัฒนาความรู้ พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับ พรศักดิ์ สุจริตรักษ์ และชนิตา พิลาไชย (2564) ได้กล่าวถึงรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูรองรับการศึกษายุค 4.0 ด้านการแสวงหาและพัฒนาตนเอง ให้ครูได้มีโอกาสเรียนรู้และเข้าใจองค์การของตนเองอย่างแท้จริง มีความรู้และประสบการณ์วิชาชีพเพื่อส่งเสริมการพัฒนาชีวิตและทักษะวิชาชีพให้ผู้เรียน ผู้โค้ชจะสามารถพัฒนาตนเองไปพร้อมกับพัฒนาผู้เรียนสามารถใช้กระบวนการการทำวิจัยในชั้นเรียนที่เกิดจากสถานการณ์ หรือเหตุการณ์ที่เป็นจริง ผู้โค้ชนำปัญหาที่เกิดขึ้นจริงจากการทำวิจัยในชั้นเรียนมาทดลองปรับแก้ไข และพัฒนา จะเป็นการสะท้อนกลับของผู้เรียนได้ดีที่สุด แล้วนำวิธีการกระบวนการไปใช้กับผู้เรียน แล้วดูว่าผลตอบรับของผู้เรียนจะดีขึ้นหรือไม่ อย่างไร ซึ่งถือว่าเป็นวิธีและการบวนการในการปรับปรุงและพัฒนาที่ลงสู่กับผู้เรียนได้ดีที่สุด อย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย แนวทางการพัฒนาความต้องการจำเป็นสำคัญที่สุดได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้โค้ช การโค้ชต้องเริ่มต้นโดยผู้บริหารสถานศึกษา ที่ทำหน้าที่เป็นผู้โค้ชให้กับครูอีกชั้นหนึ่ง ผู้โค้ชต้องเห็นถึงความสามารถของผู้เรียน เข้าใจผู้เรียนแต่ละระดับชั้น แต่ละคน มีความสามารถและประสบการณ์การเรียนรู้ที่ต่างหากัน ซึ่งอาจทำให้มีวิธีคิดที่ต่างมุมกันขึ้นอยู่กับประสบการณ์และสิ่งที่ผู้เรียนได้เรียนรู้มา ผู้โค้ชต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับชั้น โดยคำนึงถึงช่วงอายุและพัฒนาการทางด้านสติปัญญาของผู้เรียน การโค้ชในระดับประถมจะใช้วิธีการแบบเน้นการชี้แนะ แนะนำ บอกให้รู้ ผู้โค้ชในยุคปัจจุบันต้องจัดกิจกรรมที่ทำให้ผู้เรียนเน้นลงมือปฏิบัติได้มากขึ้น ออกแบบกิจกรรมให้เหมาะสมกับธรรมชาติรายวิชา และที่สำคัญสมรรถนะบางประการของผู้ต้องมีการปรับเพื่อให้เข้ากับผู้เรียนและรูปแบบการจัดการเรียนการสอนด้วย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ด้วยพื้นฐานโรงเรียนในเขตยานนาวาเป็นระดับประถม สมรรถนะบางอย่างของครูต้องปรับให้เหมาะสมกับเด็ก ครูผู้โค้ชจึงต้องมีความรู้และจัดกิจกรรมให้เน้นการลงมือปฏิบัติให้มากที่สุด ในทุกวิชาสามารถนำกิจกรรมมาเสริมได้ ครูต้องชี้แนะในสิ่งที่ถูกต้องให้กับเด็กว่าต้องทำอย่างไร



โรงเรียนในเขตยานนาวามีการใช้โครงการ/กิจกรรม เข้ามาจัดกิจกรรมเพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้กับเด็ก โดยใช้อัฒนคติภายนอกเข้ามาจัดกิจกรรมให้เด็ก อาทิ ธนาคาร บริษัทเอกชน ภูมิปัญญาท้องถิ่น การแนะแนวการศึกษา ต่อ หรือหน่วยงานต่างๆ มาสร้างแรงบันดาลใจ สร้างสภาพแวดล้อมบรรยากาศในการเรียนรู้ให้กับเด็ก รวมทั้งกิจกรรม ภายในโรงเรียนที่จัดให้เด็กได้เกิดแรงบันดาลใจ อาทิ ตลาดนัดอาชีพ เป็นการสร้างแรงบันดาลใจในเรื่องของทักษะ อาชีพ มีภูมิปัญญาท้องถิ่นเรื่องดนตรีเข้ามาสอนให้กับเด็ก โครงการหรือกิจกรรมต่างๆ ทำให้เด็กมองเป้าหมายชีวิตได้ ชัดเจนมากขึ้น

นโยบายทางการศึกษาของกรุงเทพมหานคร มีค่อนข้างมาก ทำให้งานด้านวิชาการถดถอยลง สิ่งที่สำคัญที่สุดของการเป็นครู คือชั้นเรียน และนโยบายบางอย่างเข้าไม่ถึงชั้นเรียน ไม่ลงสู่เด็กอย่างแท้จริง และในปัจจุบันสมรรถนะของครูก็มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ไม่มีความต่อเนื่อง ควรให้ออกาสครูได้มีทางเลือกใน สมรรถนะที่เหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอนซึ่งมีความแตกต่างกันของแต่ละระดับ ครูปรับและประยุกต์ใช้ สมรรถนะให้เหมาะสมกับชั้นเรียนของตน จะทำให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้วยหลักการโค้ช (Coaching) ในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร ที่จัดการเรียนการสอนในระดับประถมศึกษา

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนโดยหลัก การโค้ช (Coaching)

เอกสารอ้างอิง

กมลวรรณ คารมปราษฎ์ คล้ายแก้ว และ พิษชาติ ประสิทธิ์โชค. 2564, *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์*. ปีที่ 22

ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม – มิถุนายน 2564.

กันยรัตน์ สะอาดเย็น. (2549). *อิทธิพลของบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ลักษณะของเป้าหมาย และความ*

ท้าทายของงานต่อแรงจูงใจในกิจกรรมและผลงาน. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.

เกวลี วัชราทักษิณ และ วิสุทธิศักดิ์ ทวานพร้อม. 2564, ธันวาคม. *วารสารสังคมศาสตร์และ มานุษยวิทยาเชิง*

พุทธ. ปีที่ 6 ฉบับที่ 12.

แคโรล ดเร็ค. (ออนไลน์). *ครูจะสร้างแรงจูงใจและความสำเร็จ ให้เกิดขึ้นแก่เด็กได้อย่างไร? แหล่งที่มา*

<https://www.sp.ac.th/2018/how-teachers-inspire-kids/> 26 กรกฎาคม 2566.

จूरรัตน์ บุญทอง. (2559). *การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและ จรรยาบรรณ*

วิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี: การประเมินความ

ต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยี การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- ดวงหทัย โสมไชยะวงศ์. (2557). *การพัฒนา รูปแบบการสอนที่เน้นการโค้ชและการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะครูประถมศึกษาของนักศึกษาวิชาชีพครู*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เทือน ทองแก้ว. (2566). *สมรรถนะ (Competency) : หลักการและแนวปฏิบัติ*. เข้าถึงเมื่อ 10 กรกฎาคม 2566, เข้าถึงได้จาก http://www.safetynewlook.com/private_folder/competenc.pdf.
- พินดา จารย์อุปการะ. (2557). *รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พินดา วราสุนันท์. (2558). “การพัฒนาความสามารถทางการวัดและประเมินผลและการ วิจัยในชั้นเรียนของ นิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูด้วยกระบวนการให้ข้อมูล ย้อนกลับทางบวก”. วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ, 9, 1: 75-89.
- พรศักดิ์ สุจริตรักษ์ และชนิดา พิลาไชย. (2564). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูรองรับการศึกษายุค 4.0*. ราชบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- มารุต พัฒนาผล. (2558, พฤษภาคม-สิงหาคม). *รูปแบบการพัฒนาครูประถมศึกษาด้วยการโค้ชเพื่อการรู้คิด*. วิชาการ. 8(2).
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล. (2557). *กระบวนการค้นพบใหม่ การ Mentor and Coaching ในสังคมสื่อสารสนเทศเพื่อเสริมสร้างศักยภาพนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- _____. (2557). *การโค้ชเพื่อการรู้คิด (Cognitive Coaching)*. กรุงเทพฯ : จรัสสินทวงศ์การพิมพ์.
- _____. (2562). *การโค้ชเพื่อพัฒนาผู้เรียน*. กรุงเทพฯ : จรัสสินทวงศ์
- วิชรา เล่าเรียนดี. (2553). *รูปแบบและกลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการคิด*. พิมพ์ครั้งที่ 10 ฉบับปรับปรุง. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์.
- _____. (2556). *ศาสตร์การนิเทศการสอนและการโค้ช การพัฒนาวิชาชีพ : ทฤษฎีกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 12 ฉบับปรับปรุงใหม่. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์.
- ศศิธร ชันติธรางกูร. (2551). “การจัดการชั้นเรียนของครูมืออาชีพ”. วารสารครุศาสตร์ 1 (2) : 1 – 19
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2549). *ครูมืออาชีพ : สิ่งจำเป็นที่ควรมีและควรเป็น*. (ออนไลน์). แหล่งที่มา <http://www.kruthacheen.com/index.php?lay=show&ld=538682537.Ntype=21> กรกฎาคม 2566.
- สายสวาท เสาร์ทอง. (2561). *กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อให้สอดคล้องกับการจัดการศึกษา เรียนรู้ยุค 4.0 ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 6(9).
- สุภาพร บัวผัด. (2562). *การใช้วิธีคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) เพื่อพัฒนาระบบการโค้ชนิสิตในการ ทำกิจกรรม : กรณีศึกษา การสร้างทีม นิสิตทุนให้มีทักษะการเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship)*. โครงการวิจัยจากทุนอุดหนุนการวิจัยเพื่อการพัฒนางานประจำมหาวิทยาลัยพะเยา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง)*.
- อริยา คูหา, และ ทริรักษ์ แก้วกับทอง. (2559). *สมรรถนะความเป็นครูของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขต ปัตตานี.

- Jowett, S., & Ntoumanis, N. (2004). *The Coach-Athlete Relationship Questionnaire (CART Q): Development and initial validation*. *Scandinavian Journal of Medicine and Science in Sports*, 14: 245-257.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Marzano, Robert J. and Simms, Julia. (2012). *Coaching Classroom Instruction: The Classroom Strategies Series*. Bloomington: Marzano Research Laboratory.
- Sobel, Andrew and Panas, Jerold. (2012). *Power questions: build relationships*.
- Sundari, R. (2012). *Development of teacher competence*. Master Degree of Education in Educational Management. Department Graduate School, Muhammadiyah University of Surakarta.
- Sweeney, Diane. (2011). ***Student – Centered Coaching: A Guide for K – 8 Coaches and Principles***. California: Corwin Press. Tennessee, United States – Tennessee, 2002. The Norton Library, 1911. win new business, and influence others. New York: John Wiley & Sons, Incorporated.