

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์หลัก คือ เพื่อพัฒนารูปแบบการสอนงาน (Coaching) ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ การดำเนินการวิจัยเป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ที่ใช้วิธีการเก็บข้อมูลทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ โดยดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ระยะที่ 2 ร่างรูปแบบการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ระยะที่ 3 พัฒนารูปแบบ ระยะที่ 4 สรุปและยืนยันรูปแบบ

รายละเอียดของแต่ละระยะ มีดังนี้

ระยะที่ 1 กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักการแนวคิดทฤษฎี แนวคิดการพัฒนารูปแบบ แนวคิด โค้ชการสอนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (Coaching) โรงเรียนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงวิเคราะห์รูปแบบการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสรุปกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้ 5 ด้าน ขั้นตอนที่ 2 สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นกลุ่มโรงเรียนดีเด่น ในจังหวัดนราธิวาส ปัตตานี และยะลา รวมทั้งสิ้น 9 คน ผู้วิจัยเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposeful selection) เป็นการเลือกแบบไม่มีโครงสร้างที่เคร่งครัด

ระยะที่ 2 ร่างรูปแบบการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนใต้ โดยการร่างรูปแบบและปรับปรุงร่างรูปแบบ จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

ระยะที่ 3 พัฒนารูปแบบ โดยมีการทดลองใช้ในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทดลองแล้วดูลดปรับปรุง (Implementation) โดยใช้ระยะเวลา 8 เดือน พัฒนารูปแบบโดยการสัมภาษณ์และปรับปรุงรูปแบบร่วมกับผู้ปฏิบัติ

ระยะที่ 4 สรุปและยืนยันรูปแบบ โดยนำรูปแบบมาตรวจสอบความสมเหตุสมผล จากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้บริหารสถานศึกษา ด้วยวิธีสนทนากลุ่ม (Focus Group) และนำผลที่ได้จากการตรวจสอบไปแก้ไขปรับปรุงรูปแบบให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และพร้อมนำไปใช้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ต่อไป

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยนำเสนอตามลำดับขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ระยะที่ 1 กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย

มีวัตถุประสงค์ของการศึกษา มี 2 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นที่ 1 เพื่อศึกษาวิเคราะห์เอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ขั้นที่ 2 เพื่อสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาวิเคราะห์เอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี แนวคิดการพัฒนา รูปแบบ แนวคิด โค้ชการสอนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (Coaching) โรงเรียนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
ขั้นตอนที่ 2 สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นกลุ่มโรงเรียนดีเด่น ในจังหวัดนราธิวาส ปัตตานี และยะลา รวมทั้งสิ้น 9 คน ผู้วิจัยเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposeful selection) เป็นการเลือกแบบไม่มีโครงสร้างที่เคร่งครัด

ในระยะที่ 1 ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยนำแนวคิดมาจากแนวคิดแบบจำลองการออกแบบการสอน The ADDIE Modell ของ Kruse (2007) ขั้นตอนที่ 1 ซึ่งเป็นขั้นตอนของการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและข้อสรุปของ สุวิมล ว่องวานิช (2550) การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นการระบุช่องว่างระหว่างสิ่งที่คาดหวังกับสภาพที่เป็นจริง และจากแนวคิดการวิจัยและพัฒนา (Research and development) ในขั้นที่เป็นขั้นวิจัย (Research1 หรือ R1) จึงประมวลสรุปเป็นการศึกษาวิเคราะห์ประกอบด้วย 1) การศึกษาวิเคราะห์หลักการแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) การศึกษาวิเคราะห์สภาพการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นจริงในปัจจุบัน 3) การศึกษาวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการสอนงานและเทคนิคการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 4) การศึกษาวิเคราะห์เป้าหมายและผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์จากหลักการแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สภาพการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นจริงในปัจจุบัน และแนวทางการพัฒนาการสอนงานและเทคนิคการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มาวิเคราะห์ประเด็นที่ต้องเติมเต็ม เพื่อระบุเป้าหมายและผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ชัดเจน

ในระยะที่ 1 ขั้นตอนที่ 2 สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นกลุ่มโรงเรียนดีเด่น ในจังหวัดนราธิวาส ปัตตานี และยะลา รวมทั้งสิ้น 9 คน ผู้วิจัยเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposeful selection) เป็นการเลือกแบบไม่มีโครงสร้างที่เคร่งครัด

สรุปผลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็กสามารถสรุปได้ว่า สภาพปัจจุบันในการสอนงานในสถานศึกษาชั้น พื้นฐานไม่ว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ขนาดกลาง ขนาดเล็ก มุมมองด้านทรัพยากรบุคคล โดยส่วนใหญ่ ทางโรงเรียนมีการแต่งตั้งคำสั่งผู้รับผิดชอบ 4 ฝ่ายงาน คือ งานวิชาการ งานบริหารงานทั่วไป งาน บุคคล และงานงบประมาณ ซึ่งทั้ง 4 ฝ่ายงานนี้มีหัวหน้างานซึ่งทำหน้าที่สอนงานในสถานศึกษาและ รับการสอนงานจากผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้กระบวนการสอนงานนอกจากจะมุ่งเน้นไปที่การ พัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนแล้ว ในปัจจุบันนี้กระบวนการสอนงานยังมุ่งเน้นการพัฒนา ศักยภาพของครูผู้สอนเพื่อให้ครูผู้สอนมีพัฒนาการของความรู้ทักษะความสามารถเฉพาะตัวและมี ศักยภาพในการทำงานที่สูงขึ้น ดังนั้นการบริหารงานตาม โครงสร้างของโรงเรียนจำเป็นต้องมีที่ จะต้องมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ กำหนดผู้รับผิดชอบงานที่เหมาะสม เน้นการทำงานร่วมกันเป็น ทีมให้มากที่สุด ครูผู้สอนทุกคนจึงต้องมีแผนการทำงานของตนเองเพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงาน เป็นระยะตามวงจรคุณภาพของ โรงเรียนกำหนดไว้ อีกทั้งกระบวนการสอนงานใน โรงเรียนส่วนใหญ่ใช้กระบวนการชี้แจงงานโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง ใช้แนวคิดการ โค้ชทางปัญญา แนวคิดการ โค้ช แบบร่วมมือและความไว้วางใจกันระหว่างผู้สอนงานและผู้รับการสอนงานใน โรงเรียน

ปัจจัยความสำเร็จในการสอนงานในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานไม่ว่าโรงเรียนขนาด ใหญ่ขนาดกลาง ขนาดเล็กมีความเหมือนกัน ปัจจัยภายใน คือ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตัวให้เป็น ตัวอย่างสร้างความไว้วางใจ ความจริงใจ จริตใจในการสอนงาน ความรู้ความสามารถของผู้บริหาร เข้าใจลักษณะของตัวบุคลากร ลักษณะนิสัย ความรู้ความสามารถของครูผู้สอน สร้างการทำงานเป็น ทีม การยอมรับซึ่งกันและกัน ผู้รับการสอนงานต้องเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารสถานศึกษาและผู้สอนงาน เรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ดังนั้นปัจจัยความสำเร็จในการสอนงานในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ควรส่งเสริม ให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถในการสอนงาน มีความจริงใจจริงใจในการสอนงาน ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำด้านวิชาการ ผู้บริหารสอนงานโดยพยายามให้ครูผู้สอนเรียนรู้ด้วย ตนเอง โดยผู้บริหารกระตุ้นสม่ำเสมอสอนงาน โดยพาไปดูตัวอย่างหลายสถานที่ ผู้บริหารนิเทศ บ่อยๆด้วยรูปแบบต่างๆอย่างต่อเนื่องเป็นแบบอย่างที่ดี ทำให้ครู สอนให้เห็น และส่งเสริมให้ ครูผู้สอน หัวหน้าฝ่ายงานได้รับการฝึกอบรมด้านความรู้และเทคนิคการสอนงานด้วยระบบพี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนและหัวหน้าฝ่ายงานให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพและ ประสิทธิภาพ

แนวทางการพัฒนาการสอนงานและเทคนิคต่างๆในการสอนงานในสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน ภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาที่ ปฏิบัติงานใน โรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็กสามารถสรุปได้ว่า ส่งเสริมการทำงาน

เป็นทีม พยายามให้ครูพัฒนาตนเองโดยผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นสม่ำเสมอ นิเทศครูบ่อยๆ ด้วยรูปแบบต่างๆอย่างต่อเนื่อง ประชุมบ่อยๆเพื่อปรับพฤติกรรมของครูผู้สอน ใช้หลักการมีส่วนร่วมของคณะครูเป็นหลัก ใช้แบบกัลยาณมิตร ผู้สอนงานต้องเป็นผู้รู้ ผู้นำวิชาการใช้การบริหารแบบบูรณาการมีเป้าหมายที่ชัดเจน ใช้หลักการตามพระราชดำรัสของพระองค์ท่าน รัชกาลที่ 9 เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา เน้นมีพฤติกรรมเชิงบวก เอื้อเพื่อเอื้อแก่ การสร้างขวัญกำลังใจ มนุษย์สัมพันธ์ช่วยในการสร้างเครือข่ายในการพัฒนาตนเอง

ระยะที่ 2 ร่างรูปแบบการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

มีวัตถุประสงค์ของการศึกษา เพื่อร่างรูปแบบต้นแบบและแก้ไขปรับปรุงรูปแบบการสอนให้มีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้จริง ผลของการศึกษาในระยะที่ 2 ดังนี้

ระยะที่ 2 ร่างรูปแบบการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนใต้ โดยการร่างรูปแบบและปรับปรุงร่างรูปแบบ จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

ในระยะที่ 2 ผู้วิจัยนำแนวคิดมาจากแนวคิดแบบจำลองการออกแบบการสอน The ADDIE Modell ของ Kruse (2007) ที่กล่าวถึงขั้นการออกแบบ (Design) และขั้นของการพัฒนา (Development) ร่วมกับแนวคิดแบบจำลองการออกแบบการสอนงานเชิงระบบของ Dick Carey and Carey (2005) ในขั้นพัฒนาเครื่องมือประเมินผล พัฒนากลยุทธ์การสอน พัฒนาและเลือกสื่อการเรียนการสอน รวมทั้งแนวคิดการวิจัยและพัฒนา (Research and development) ในขั้นของการพัฒนา (Development1 หรือ D1) ซึ่งขั้นนี้เป็นขั้นที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ข้อมูลเป็นร่างรูปแบบต้นแบบขั้น จากนั้นจึงนำร่างรูปแบบต้นแบบนำไปตรวจสอบความสมเหตุสมผล ความเป็นไปได้และความสอดคล้อง โดยผู้เชี่ยวชาญ (Development1: D1)

ผลการตรวจสอบร่างรูปแบบต้นแบบการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และความสอดคล้องของรูปแบบการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบ พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องรายข้อมีค่าระหว่าง 0.8-1.0 โดยข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.8 นำผลที่ได้จากการตรวจสอบร่างรูปแบบสู่การแก้ไขปรับปรุงร่างรูปแบบต้นแบบให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งการพัฒนาเครื่องมือต่างๆ ในแต่ละองค์ประกอบและกระบวนการของร่างรูปแบบการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การแก้ไขปรับปรุงรูปแบบการสอนงาน รูปแบบการสอน (PIPT Coaching Model) รูปแบบการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสอดคล้องกับสภาพปัจจุบันและความต้องการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า ควรระบุให้ชัดเจนว่า

สภาพปัจจุบันและความต้องการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องการสอนงานเรื่องอะไร และผู้วิจัยได้นำคำแนะนำที่ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนะเพิ่มเติม มาพิจารณาแก้ไขปรับปรุงรูปแบบต้นแบบให้มีความสมบูรณ์ และมีประสิทธิภาพ

ระยะที่ 3 พัฒนารูปแบบ โดยมีการทดลองใช้ในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทดลองแล้วดูผลปรับปรุง (Implementation) โดยใช้ระยะเวลา 8 เดือน พัฒนารูปแบบโดยการสัมภาษณ์และปรับปรุงรูปแบบร่วมกับผู้ปฏิบัติ

มีวัตถุประสงค์ของการศึกษา เพื่อนำรูปแบบต้นแบบทดลองใช้ในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทดลองแล้วดูผลปรับปรุงร่างรูปแบบ (Implementation) ผลของการศึกษาในระยะที่ 3 ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างในระยะที่ 3

จากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลสำคัญในระยะที่ 3 ขั้นตอนที่ 1 พัฒนารูปแบบที่ร่างขึ้น โดยทดลองใช้ในโรงเรียนจำนวน 9 แห่ง คือ ผู้วิจัยนำรูปแบบต้นแบบทดลองใช้ในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทดลองแล้วดูผลปรับปรุงร่างรูปแบบ (Implementation) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ โรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสในจังหวัดปัตตานี นราธิวาส และยะลา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ รวมจำนวนโรงเรียนทั้งหมด 9 แห่ง ได้มาโดยการแบ่งเป็นสามจังหวัดดังนี้ จังหวัดปัตตานี จำนวน 3 แห่ง จังหวัดนราธิวาส จำนวน 3 แห่งและจังหวัดยะลา จำนวน 3 แห่ง โดยเริ่มจากการเลือกโรงเรียนในแต่ละจังหวัดที่มีคุณสมบัติเป็น โรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็ก ทั้งสามจังหวัด

ในระยะที่ 3 ผู้วิจัยนำแนวคิดมาจากแนวคิดแบบจำลองการออกแบบการสอน The ADDIE Modell ของ Kruse (2007) ที่กล่าวถึงขั้นตอนการนำไปใช้ (Implementation) ร่วมกับแนวคิดการวิจัยและพัฒนา (Research and development) ในขั้นการวิจัย (Research 2 หรือ R2) สังกะระห์ขั้นเป็นขั้นของการนำร่างรูปแบบการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้ในภาคสนาม และกลุ่มตัวอย่างของการทดลองต่อเนื่อง มีการประเมินพฤติกรรมการสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษาและการปรับปรุงร่างรูปแบบที่เป็นต้นแบบการสอนงานในสถานศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างการทดลอง

ผลการพัฒนารูปแบบเชิงประจักษ์ของรูปแบบการสอน (PIPM Coaching Model)

1. ผลการสังเกตและบันทึกพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระหว่างวันที่ 25 มิถุนายน 2559 – 28 กันยายน 2559 ประมวลสรุปผลการสังเกตและบันทึกพฤติกรรมกรรมการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้ดังนี้

ในการปฏิบัติการสอนงาน ในขั้นตอนที่ 1 ถึงขั้นตอนที่ 4 ซึ่งเป็นการปฏิบัติการสอนงานตามขั้นตอนของรูปแบบการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (PIPM Coaching Model) พบว่า ผู้สอนงานและผู้รับการสอนงานมีการ ประชุมร่วมกันปรึกษาหารือเพื่อกำหนดประเด็นการ สอนงาน วางแผนร่วมกันระหว่างผู้สอนงานและผู้รับการ สอนงาน ผู้สอนงานมีการเตรียมความพร้อมในส่วน ของแผนปฏิบัติการ เตรียมเครื่องมือ สื่อเอกสารประกอบการ สอนงาน ในระหว่างการ สนทนา คอย อธิบายงาน ผู้สอนงานและ ผู้รับการ สอนงาน ใช้คำพูดแบบไม่เป็นทางการและสื่อน้ำยิ้มแย้มเป็นส่วนใหญ่ สร้างความไว้วางใจ ซึ่งกันและกัน ผู้รับการ สอนงานกำหนดวันเพื่อให้ผู้สอนงาน ติดตามงานตามแผนงานของตนเองและมีการกำหนดจุดวัดความสำเร็จในการปฏิบัติงานตาม แผนงานที่วางไว้ สรุปผล จากการสังเกตและบันทึกพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติการสอนงานใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ว่า พฤติกรรมการปฏิบัติการสอนงานดังนี้ 1) ผู้สอนงานร่วมกับผู้รับการ สอนงานประชุมปรึกษาหารือเพื่อกำหนดประเด็นการ สอนงาน ก่อนสังเกตการการจัดทำแผนการ ปฏิบัติงาน(Action Plane) การจัดทำกรออกแบการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา 2) ผู้สอนงาน สามารถจัดเตรียมเครื่องมือสังเกต การจัดทำแผนการปฏิบัติงาน (Action Plane) การออกแบการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) ผู้สอนงานดำเนินการสอนงานได้สอดคล้องกับแผนการ สอนงาน(Coaching) ที่เตรียมไว้ 4) สามารถสังเกตและบันทึกผลของผู้รับการ สอนงานที่สอดคล้อง กับสภาพปัญหาและความต้องการ ในการพัฒนางานในสถานศึกษา 5) สามารถถอดความข้อความ หรือคำพูดในขณะที่มีการประชุมปรึกษาหารือได้อย่างเหมาะสม 6) สามารถใช้คำถามเพื่อให้ได้ คำตอบ และความคิดเห็นที่ชัดเจนในขณะที่มีการประชุมปรึกษาหารือ 7) ผู้สอนงานให้เวลาแก่ผู้รับ การสอนงานในสถานศึกษา หลังจากถามคำถามในขณะที่มีการประชุมปรึกษาหารือได้อย่าง เหมาะสม 8) ผู้รับการ สอนงานให้ความตั้งใจและฟังด้วยท่าทีที่สนใจในขณะที่มีการประชุม ปรึกษาหารือ 9) ผู้สอนงานสามารถให้สาระข้อมูลเพิ่มเติมได้ชัดเจนในการสอนงานในสถานศึกษา 10) ผู้สอนงานและผู้รับการ สอนงานสามารถช่วยเหลือ โดยการร่วมมือกันปรับปรุงและพัฒนาการ สอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. ผลจากการสนทนากลุ่มเพื่อทบทวนปรับปรุงพัฒนาด้านองค์ประกอบของ รูปแบบการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (PIPM Coaching Model) ระหว่างวันที่ 25 พฤศจิกายน 2559 – 28 กุมภาพันธ์ 2560 จากการสนทนากลุ่มด้านองค์ประกอบของรูปแบบการสอนงานใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (PIPM Coaching Model) พบว่า ผู้ร่วมสนทนากลุ่มให้ความเห็นว่า องค์ประกอบของรูปแบบการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (PIPM Coaching Model) ทุก องค์ประกอบมีความเหมาะสมและ สอดคล้องซึ่งกันและกัน กระบวนการสอนงานแบบ (PIPM Coaching Model) มีความสัมพันธ์กันมีความต่อเนื่องกันในแต่ละขั้นตอน ทำให้เกิดการพัฒนางานใน

สถานศึกษาและเกิดองค์ความรู้ใหม่ ส่วนองค์ประกอบเงื่อนไขการนำไปใช้ เป็นองค์ประกอบที่เป็นประโยชน์และมีความจำเป็นในการนำรูปแบบการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปปฏิบัติจริง โดยนาระบบที่เลี้ยง ระบบการสอนงานโดยตรงและระบบการสอนสนับสนุนการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. ผลการปรับปรุงร่างรูปแบบการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการทดลองนำรูปแบบการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (PIPM Coaching Model) ไปใช้ในระยะเวลาที่ 3 ของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงพิจารณาแก้ไขปรับปรุงรูปแบบการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (PIPM Coaching Model) เพื่อให้มีรูปแบบการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเมื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติในสถานการณ์จริง ดังนี้ ปรับแก้ไขในรายละเอียด ในส่วนกระบวนการของรูปแบบการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (PIPM Coaching Model) ขั้นตอนที่ 1 เตรียมความพร้อมควรแยกให้เห็นเป็นด้านๆว่าเตรียมความพร้อมด้านใด เรื่องอะไร 2) ปรับแก้ไขในรายละเอียด ในส่วนกระบวนการของรูปแบบการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (PIPM Coaching Model) ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการสอนงาน ควรมีการสอนงานแบบเป็นรายบุคคลเพราะความเข้าใจในแต่ละบุคคลอาจจะแตกต่างกัน

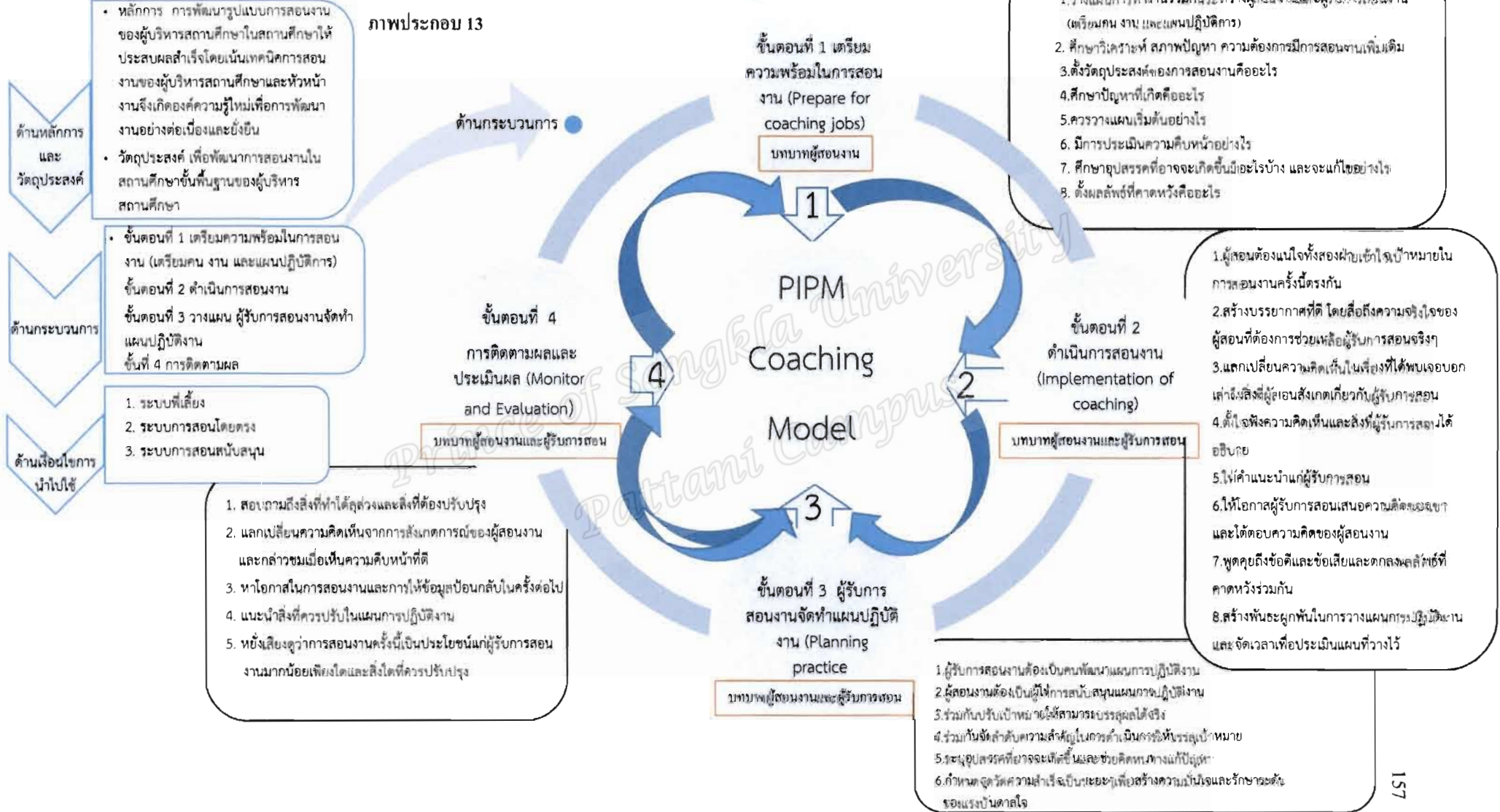
ระยะที่ 4 สรุปและยืนยันรูปแบบ โดยนำรูปแบบการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เข้าสู่การประชุมกลุ่มย่อย ด้วยวิธีสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อสรุปและยืนยันรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาที่นำรูปแบบไปทดลองใช้

มีวัตถุประสงค์ของการศึกษา เพื่อนำรูปแบบการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเข้าสู่การประชุม ด้วยวิธีสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อสรุปและยืนยันรูปแบบจากการศึกษาในระยะเวลาที่ 3 ดังนี้

ผลการสรุปและยืนยันรูปแบบการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยนำรูปแบบการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เข้าสู่การประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) เพื่อสรุปและยืนยันรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาที่นำรูปแบบไปทดลองใช้ สรุปผลการปรับปรุงแก้ไขรูปแบบการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (PIPM Coaching Model) (ฉบับสมบูรณ์) ได้รูปแบบที่สมบูรณ์ที่ผ่านการยืนยันแล้ว ดังภาพประกอบ 13

รูปแบบการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ภาพประกอบ 13



รูปแบบการสอนงาน (PIPM Coaching Model)

องค์ประกอบด้านหลักการและวัตถุประสงค์

หลักการ

การพัฒนา รูปแบบการสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ประสบผลสำเร็จ โดยเน้นเทคนิคการสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้างาน จึงเกิดองค์ความรู้ใหม่เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและหัวหน้าฝ่ายงานต่างๆทั้ง 4 ฝ่ายงาน ที่นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพงานให้มีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบด้านกระบวนการ

ขั้นตอนที่ 1. เตรียมความพร้อมในการสอนงาน (Prepare for coaching jobs)

(เป็นบทบาทของผู้สอนงาน) 1) วางแผนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้สอนงานและ ผู้รับการสอนงานและวางแผนเป็นด้าน 1.1) เตรียมด้านคน 1.2) เตรียมด้านงาน 1.3) เตรียมแผนปฏิบัติการ 2) ศึกษาวิเคราะห์ สภาพปัญหา ความต้องการมีการสอนงานเพิ่มเติม 3) ตั้งวัตถุประสงค์ของการสอนงานคืออะไร 4) ศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นคืออะไร ศึกษาปัญหารายบุคคลรายกรณี 5) มีการวางแผนเริ่มต้นงาน 6) มีการประเมินความคืบหน้าของงาน 7) ศึกษาอุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้นและมีการแก้ไข และ 8) ตั้งผลลัพธ์ที่คาดหวัง

ขั้นตอนที่ 2. ดำเนินการสอนงาน (Implementation of coaching) (บทบาทผู้สอนงาน)

1) ผู้สอนต้องแน่ใจทั้งสองฝ่ายเข้าใจเป้าหมายในการสอนงานครั้งนี้ตรงกัน 1.1) ควรมีการสอนงานเป็นรายบุคคลเพราะความเข้าใจในแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน 1.2) ควรเขียนให้ชัดเจนในการสอนงานแบบรายบุคคล 2) ผู้สอนสร้างบรรยากาศที่ดี โดยสื่อถึงความจริงใจของผู้สอนที่ต้องการช่วยเหลือผู้รับการสอน 3) แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเรื่องที่ได้พบเจอบอกเล่าถึงสิ่งที่ผู้สอนสังเกตเกี่ยวกับผู้รับการสอน 4) ผู้สอนตั้งใจฟังความคิดเห็นและสิ่งที่ผู้รับการสอนได้อธิบาย 5) ผู้สอนให้คำแนะนำแก่ผู้รับการสอน 6) ผู้สอนให้โอกาสผู้รับการสอนเสนอความคิดของเขาและได้ตอบความคิดของผู้สอนงาน 7) ผู้สอนพูดคุยถึงข้อดีและข้อเสียและตกลงผลลัพธ์ที่คาดหวังร่วมกัน และ 8) ผู้สอนและผู้รับการสอนสร้างพันธะผูกพันในการวางแผนการปฏิบัติงาน (Action Plane) และจัดเวลาเพื่อประเมินแผนที่วางไว้

ขั้นตอนที่ 3. วางแผนและปฏิบัติงานตามแผนงาน (Planning and follow the plan)

1) ผู้รับการสอนงานต้องเป็นคนพัฒนาแผนการปฏิบัติงาน (บทบาทผู้รับการสอน) 2) ผู้สอนงานต้องเป็นผู้ให้การสนับสนุนแผนการปฏิบัติงาน (บทบาทผู้สอน) 3) ร่วมกันปรับเป้าหมายให้สามารถ

บรรลุผลได้จริง (บทบาทผู้สอนและผู้รับการสอน) 4) ร่วมกันจัดลำดับความสำคัญในการดำเนินการ ให้บรรลุเป้าหมาย (บทบาทผู้สอนและผู้รับการสอน) 5) ระบุอุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้นและช่วยคิด หนทางแก้ปัญหา (บทบาทผู้สอนและผู้รับการสอน) 6) ระบุความช่วยเหลือที่จำเป็นเพิ่มเติม (บทบาทผู้สอนและผู้รับการสอน) 7) กำหนดจุดวัดความสำเร็จเป็นระยะๆ เพื่อสร้างความมั่นใจ และรักษาระดับของแรงบันดาลใจ (บทบาทผู้สอนและผู้รับการสอน) 8) การปฏิบัติการด้วยตนเอง โดยนำความรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเองและเขียนบทเรียนรู้ด้วยตนเอง (บทบาทผู้รับการ สอน) 9) การทบทวนย้อนคิด (Reflection) หลังการปฏิบัติงานเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-directed learning) ทบทวนบันทึกการจัดการเรียนรู้ของตนเองที่นำไปสู่การพัฒนาตนเองที่มีประสิทธิภาพ (บทบาทผู้สอน) และ 10) ผู้สอนงานทำหน้าที่โค้ชช่วยเหลือสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ผู้รับการ สอนงานทบทวนย้อนคิดเพื่อสรุปรงาน (บทบาทผู้สอน)

ขั้นตอนที่ 4. การติดตามผลและประเมิน (Monitor and Evaluation) 1) สอบถาม ถึงสิ่งที่ได้ลู่ลวงและสิ่งที่ต้องปรับปรุง (บทบาทผู้สอน) 2) แลกเปลี่ยนความคิดเห็นจากการ สังเกตการณ์ของผู้สอนงานและกล่าวชมเมื่อเห็นความคืบหน้าที่ดี (บทบาทผู้สอนและผู้รับการสอน) 3) หาโอกาสในการสอนงานและการให้ข้อมูลป้อนกลับในครั้งต่อไป (บทบาทผู้สอน) 4) แนะนำสิ่ง ที่ควรปรับในแผนการปฏิบัติงาน (บทบาทผู้สอน) 5) หยั่งเสียงว่าการสอนงานครั้งนี้เป็นประโยชน์ แก่ผู้รับการสอนงานมากน้อยเพียงใดและสิ่งใดที่ควรปรับปรุง (บทบาทผู้สอน) 6) ประเมินผลการ สอนงานโดยผู้รับการสอนงานครูผู้สอนหรือหัวหน้าฝ่าย และจากการประเมินตนเองของผู้สอนงาน (บทบาทผู้สอนและผู้รับการสอน)

องค์ประกอบเงื่อนไขการนำไปใช้

1) ระบบพี่เลี้ยงติดตามดูแล (Coaching and Mentoring System) การโค้ชแบบ เพื่อนช่วยเพื่อน มี 3 ระยะ 1.1) การเยี่ยมชมเพื่อน (Peer Waiching) 1.2) การให้ข้อมูลป้อนกลับโดย เพื่อน (Peer Feedback) 1.3) การ โค้ช โดยเพื่อน (Peer Coaching) และ พี่เลี้ยง (Mentor) จะเป็นผู้คอย ชี้ช่องทาง เป็นพันธมิตรที่คอยให้ข้อมูล เป็นผู้กระตุ้นและติดตามดูแลตลอดเวลา 2) ระบบการสอน โดยตรง (Direct Coaching System) ประกอบด้วย การสอนงานโดยตรงของผู้บริหารสถานศึกษา แก่หัวหน้างานและครูผู้สอนเป็นการชี้ให้เห็นถึงวิธีการที่เหมาะสมที่จะทำงาน การให้คำตอบเป็นการ อธิบายถึงกลยุทธ์หรือวิธีการให้แก่หัวหน้างานและ ครูผู้สอน และการพัฒนาทักษะให้แก่หัวหน้างาน และครูผู้สอน 3) ระบบการสอนสนับสนุน (Supportive Coaching System) ประกอบด้วย การ สนับสนุนการแก้ปัญหาสร้างความมั่นใจ การสร้างความมั่นใจในตนเอง ผู้บริหารสนับสนุน ครูผู้สอนให้เรียนรู้ด้วยตนเอง ผู้บริหารหรือหัวหน้างานเป็นแหล่งข้อมูลแก่ครูผู้สอน

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ เรื่องการพัฒนา รูปแบบการสอนงาน (Coaching) ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ การดำเนินการวิจัยเป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ระยะที่ 2 ร่างรูปแบบการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ระยะที่ 3 พัฒนารูปแบบ ระยะที่ 4 สรุปและยืนยันรูปแบบ ผู้วิจัยอภิปรายผลจากการวิจัย ดังนี้

ผลการพัฒนารูปแบบการสอนงาน (Coaching) ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้รูปแบบการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีชื่อว่า “รูปแบบการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบบ พีไอพีเอ็ม (PIPM Coaching Model)” ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 ด้าน คือ องค์ประกอบด้านหลักการและวัตถุประสงค์ องค์ประกอบด้านกระบวนการและองค์ประกอบด้านเงื่อนไขการนำไปใช้ องค์ประกอบด้านหลักการ ประกอบด้วย หลักการ คือ การพัฒนารูปแบบการสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ประสบผลสำเร็จ โดยเน้นเทคนิคการสอนงานของผู้บริหาร และเกิดองค์ความรู้ใหม่ เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน และวัตถุประสงค์ คือ เพื่อพัฒนาการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและหัวหน้าฝ่ายงานต่างๆ ทั้ง 4 ฝ่ายงาน ที่นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพงานให้มีประสิทธิภาพ องค์ประกอบด้านกระบวนการ แบ่งการดำเนินการเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 เตรียมความพร้อมในการสอนงาน (Prepare for coaching jobs) ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการสอนงาน (Implementation of coaching) ขั้นตอนที่ 3 วางแผนและปฏิบัติตามแผนงาน (Planning and follow the plan) ขั้นตอนที่ 4 การติดตามผลและประเมินผล (Monitor and Evaluation) และองค์ประกอบด้านเงื่อนไขการนำไปใช้ ประกอบด้วย 3 ระบบ ดังนี้ 1) ระบบพี่เลี้ยงติดตามดูแล (Coaching and Mentoring System) ประกอบด้วย การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน มี 3 ระยะ 1.1) การเยี่ยมชมเพื่อน (Peer Watching) 1.2) การให้ข้อมูลป้อนกลับโดยเพื่อน (Peer Feedback) 1.3) การโค้ชโดยเพื่อน (Peer Coaching) และ พี่เลี้ยง (Mentor) จะเป็นผู้คอยชี้ช่องทาง เป็นพันธมิตรที่คอยให้ข้อมูล เป็นผู้กระตุ้น และติดตามดูแลตลอดเวลา 2) ระบบการสอนโดยตรง (Direct Coaching System) ประกอบด้วย การสอนงานโดยตรงของผู้บริหารสถานศึกษาแก่หัวหน้างานและครูผู้สอนเป็นการชี้ให้เห็นถึงวิธีการที่เหมาะสมที่จะทำงาน การให้คำตอบเป็นการอธิบายถึงกลยุทธ์หรือวิธีการให้แก่หัวหน้างานและครูผู้สอน และการพัฒนาทักษะให้แก่หัวหน้างานและครูผู้สอน 3) ระบบการสอนสนับสนุน (Supportive Coaching System) ประกอบด้วย การสนับสนุนการแก้ปัญหาสร้างความมั่นใจ การสร้างความมั่นใจในตนเอง ผู้บริหาร

สนับสนุนครูผู้สอนให้เรียนรู้ด้วยตนเอง ผู้บริหารหรือหัวหน้างานเป็นแหล่งข้อมูลแก่ครูผู้สอน และพบว่าผลการตรวจสอบร่างรูปแบบการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แบบ พีไอพีเอ็ม (PPM Coaching Model) มีค่าดัชนีความสอดคล้องรายชื่อของความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎี มีค่าเท่ากับ 1 ค่าดัชนีความสอดคล้องรายชื่อของความเป็นไปได้ของรูปแบบ มีค่าเท่ากับ 0.8 และค่าดัชนีความสอดคล้องของรูปแบบ รายชื่อมีค่าระหว่าง 0.8-1.0 ผู้วิจัยนำแนวคิดมาจากแนวคิดแบบจำลองการออกแบบการสอน The ADDIE Model ของ Kruse (2007) ร่วมกับแนวคิดแบบจำลองการออกแบบการสอนงานเชิงระบบของ Dick Carey and Carey (2005) รวมทั้งแนวคิดการวิจัยและพัฒนา (Research and development) ส่งผลให้เกิดผลลัพธ์จากการออกแบบมีความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎีสูง ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติจริงและมีความสอดคล้องของรูปแบบ

ทั้งนี้เนื่องจากขั้นตอนการเตรียมความพร้อมก่อนการสอนงาน ใช้หลักการแนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมวิชาชีพ มีแนวคิดการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนของ Glatthorn (1990) Marzely (2001) และการสร้างความไว้วางใจจึงเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญของการสอนงานในสถานศึกษา Costa and Garmston (2002) Cope (2004) และ Britton and Anderson (2009) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศที่มีความไว้วางใจ การยอมรับและ Glatthorn (1990) กล่าวว่า การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นการเอื้ออำนวยให้ผู้ใหญ่เรียนรู้ได้ดีขึ้น และการสร้างความไว้วางใจในการสอนงานในสถานศึกษานั้นขึ้นอยู่กับแนวคิดรูปแบบความไว้วางใจ (Trust Model) โดย Cope (2004) ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ คือ 1) การให้ความจริงใจต่อกัน (Truthful : T) 2) การตอบรับต่อกัน (Responsive : R) เปิดใจยอมรับซึ่งกันและกัน มีอิสระและกล้าแสดงความคิดเห็น 3) สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Uniform : U) ของการทำงานร่วมกัน 4) สร้างความปลอดภัย (Safe : S) ให้ความรัก ความปรารถนาดี ปกป้อง ให้การสนับสนุนและส่งเสริมซึ่งกันและกัน และ 5) การร่วมกันฝึกฝน (Trained : T) พัฒนาความรู้ความสามารถให้เกิดขึ้น และ Patty McManus (2552) กล่าวว่า โดยส่วนมากการสอนงานทั้งผู้สอนงานและผู้รับการสอนงานควรจัดการประชุมอย่างเป็นทางการเพื่อวางแผนและทบทวนกระบวนการสอนงาน และในขั้นตอนที่ 1 เตรียมความพร้อมในการสอนงาน จัดเตรียมสถานที่ที่เหมาะสมและเริ่มกระบวนการสอนงานด้วยความสบายใจทั้งสองฝ่ายรวมทั้งหลีกเลี่ยงไม่ให้มีการขัดจังหวะระหว่างการสอนงานนั้นและสอดคล้องกับทฤษฎีระบบ Kast and Rosenzweig (1985) กล่าวว่า ลักษณะของกระบวนการแปรสภาพและผลผลิตขององค์การในระบบย่อยด้านจิตสังคม (Psychosocial subsystem) เป็นระบบที่แสดงถึงความสัมพันธ์ของคนและกลุ่มต่างๆ ระบบย่อยนี้ประกอบด้วยพฤติกรรมของบุคคลและแรงจูงใจ สถานะและความสัมพันธ์ของบทบาท พลวัตกลุ่ม และระบบเครือข่ายการมีอิทธิพล ระบบจิตสังคมได้รับผลกระทบจากความรู้สึก ค่านิยม ทัศนคติ ความคาดหวัง สิ่งต่างๆเหล่านี้ก่อให้เกิดเป็น

บรรยากาศองค์การ อีกทั้งการดำเนินการสอนงานเป็นขั้นตอนร่วมกันวางแผนงานและเลือกเทคนิควิธีการต่างๆ ผู้ทำหน้าที่สอนงานและผู้รับการสอนงานร่วมกันตัดสินใจเลือกเทคนิควิธีการจัดการให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการที่จะพัฒนา และในการวางแผนเลือกเทคนิควิธีการในการสอนงานในสถานศึกษาที่ส่งเสริมพัฒนางานที่ต้องการแก้ไขและบรรลุตามเป้าหมายโดยใช้หลายเทคนิควิธี ใช้เทคนิคการร่วมมือกันเรียนรู้ (Cooperative Learning) เทคนิคกรณีศึกษาและการอภิปราย (Case study/Discussion) เทคนิคการใช้คำถาม (Using Question) และการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem Based Learning) Cook (2001) และใช้แนวคิดการโค้ชทางปัญญาของ Costa and Garmston (2002) แนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ซึ่ง Knowles (1980) Sheets and Knight (2005) ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดีที่สุดหากได้มีส่วนในการวินิจฉัย วางแผน เรียนรู้ และประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเองและสอดคล้องกับการโค้ชแบบร่วมมือ (Collaborative Coaching) มุ่งเน้นการร่วมมือกันระหว่างโค้ชและผู้รับการโค้ช เพื่อให้ผู้รับการโค้ชสามารถเรียนรู้ และพัฒนาการจัดการเรียนการสอนด้วยการนำตนเอง บทบาทของโค้ชคือ การช่วยเหลือผู้รับการโค้ชให้ช่วยเหลือตนเอง สัมพันธ์ภาพและความร่วมมือกันระหว่างโค้ชและผู้รับการโค้ช จึงเป็นจุดเน้นที่สำคัญที่ช่วยให้การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของทั้งสองฝ่ายบรรลุผลสำเร็จ Cope (2004) Britton and Anderson (2009) อีกทั้งสอดคล้องกับ แนวคิดของ Patty McManus (2552) การสอนงานนั้นอยู่บนพื้นฐานของการทำงานร่วมกันในระหว่างการสอนงานทั้งผู้สอนงานและผู้รับการสอนงานกำลังพยายามที่จะปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นหรือเพิ่มทักษะการทำงานใหม่ๆนั้น จงอย่าลืมเป้าหมายที่ได้ตั้งเอาไว้ด้วย และสอดคล้องกับทฤษฎีระบบ Kast and Rosenzweig (1985) กล่าวว่า ระบบย่อยด้านเทคนิค (Technical subsystem) เป็นความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย เทคนิคกระบวนการ การใช้อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆในการแปรสภาพปัจจัยนำเข้าให้เป็นผลผลิต ระบบเทคนิคจะถูกกำหนดโดยข้อกำหนดขององค์กรและระบบย่อยด้านการบริหาร (Managerial subsystem) เป็นระบบที่มีบทบาทสำคัญที่เชื่อมโยงระบบย่อยอื่นๆทั้งองค์กร รวมทั้งสิ่งแวดล้อมภายนอก ทำหน้าที่เกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมาย การวางแผนกลยุทธ์ แผนดำเนินงาน การออกแบบโครงสร้างองค์กรและการกำหนดระบบควบคุมการดำเนินงานส่วนขั้นตอนการวางแผนและปฏิบัติงานตามแผนงาน เป็นขั้นตอนการพัฒนาแผนการปฏิบัติงานและปฏิบัติการตามแผนงาน โดยมีผู้รับการสอนงานเป็นคนพัฒนาแผนงานตนเอง และมีผู้สอนงานหรือผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุน ซึ่งใช้ทฤษฎีพัฒนาทางปัญญา (Intelligent development) ของเพียเจต์ (Piaget, อ้างถึงใน สุรางค์ ใคว์ตระกูล 2541: 48-49; ทิศนา แจมมณี 2550 : 90-91) รวมทั้งสอดคล้องกับหลักการแนวคิดการโค้ชทางปัญญา (Cognitive coaching) Costa and Garmson (2002) หลักการแนวคิดการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน Glatthorn, (1990) และหลักการ แนวคิดการโค้ชแบบร่วมมือ (Collaborative

coaching) Cope (2004) สอดคล้องกับแนวคิดของ Patty McManus (2552) ในขั้นตอนการวางแผนการปฏิบัติงาน ผู้ที่เข้ารับการสอนงานนั้นจะเป็นคนพัฒนาแผนการปฏิบัติงาน ส่วนผู้สอนงานจะเป็นผู้ให้การสนับสนุนแผนการนั้น เช่น ช่วยปรับเป้าหมายให้สามารถบรรลุผลได้จริง ช่วยคิดหาหนทางแก้ปัญหาและสอดคล้องกับทฤษฎีการบริหาร โรงเรียนเชิงระบบ ของ Lunenburg and Fred C. and Ornstein Allan C. (1996) โดยใช้กรอบแนวคิดระบบเปิด มิตินำดำเนินงานของโรงเรียนแบ่งออก 3 กลุ่ม คือ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการแปรสภาพ และผลผลิต และสอดคล้องกับทฤษฎีระบบของ Kast and Rosenzweig (1985) ลักษณะของกระบวนการแปรสภาพและผลผลิตขององค์กร โดยเฉพาะระบบย่อยด้านการบริหาร เป็นระบบที่มีบทบาทสำคัญที่เชื่อมโยงระบบย่อยอื่นๆ ทั้งองค์กร รวมทั้งสิ่งแวดล้อมภายนอก ทำหน้าที่เกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมาย การวางแผนกลยุทธ์ แผนดำเนินงาน การออกแบบ โครงสร้างองค์กรและการกำหนดระบบควบคุมการดำเนินงาน จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสนับสนุนขั้นตอนการวางแผนและปฏิบัติงานตามแผนงานของผู้รับการสอนงานได้โดยมีผู้สอนงานหรือผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุน

สำหรับขั้นตอนสรุปการดำเนินการในระหว่างการติดตามผลและประเมินผล เป็นแนวคิดของการประเมินที่แบ่งออกตามระยะเวลาของกระบวนการสอนงาน Patty McManus (2552) กล่าวว่า การติดตามผล เพื่อให้การสอนงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนั้นจะต้องมีการติดตามผลเพื่อตรวจสอบ ความสำเร็จและประเมินผลสิ่งที่เกิดขึ้นด้วย สอบถามถึงสิ่งที่ทำได้ลุล่วงและสิ่งที่ต้องปรับปรุง และทฤษฎีการบริหาร โรงเรียนเชิงระบบ ของ Lunenburg and Fred C. and Ornstein Allan C. (1996) โดยใช้กรอบแนวคิดระบบเปิด มิตินำดำเนินงานของโรงเรียนแบ่งออก 3 กลุ่ม คือ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการแปรสภาพ และผลผลิต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ศิริชัย กาญจนวาสิ (2550) กล่าวแนวคิดของการประเมินที่แบ่งออกตามช่วงระยะเวลาของกระบวนการ ไล่ตั้งแต่ การประเมินผลก่อนการดำเนินการ ระหว่างการดำเนินการ และหลังสิ้นสุดการดำเนินการ จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสนับสนุนขั้นตอนการติดตามผลการสอนงานและการประเมินผลการสอนงาน ซึ่งสามารถนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาพัฒนาการสอนงานและสร้างคุณค่าของการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป

ส่วนองค์ประกอบเงื่อนไขการนำไปใช้ 1) ระบบที่เลี้ยงติดตามดูแล (Coaching and mentoring system) การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน มี 3 ระยะ (1) การเยี่ยมชมเพื่อน (Peer watching) (2) การให้ข้อมูลป้อนกลับโดยเพื่อน (Peer feedback) (3) การโค้ชโดยเพื่อน (Peer coaching) และที่เลี้ยง (Mentor) จะเป็นผู้คอยชี้ช่องทาง เป็นพันธมิตรที่คอยให้ข้อมูล เป็นผู้กระตุ้นและติดตามดูแลตลอดเวลา 2) ระบบการสอนโดยตรง (Direct coaching system) ประกอบด้วย การสอนงานโดยตรงของผู้บริหารสถานศึกษาแก่หัวหน้างานและครูผู้สอนเป็นการชี้ให้เห็นถึงวิธีการที่เหมาะสม

ที่จะทำงาน การให้คำตอบเป็นการอธิบายถึงกลยุทธ์หรือวิธีการให้แก่หัวหน้างานและครูผู้สอน และการพัฒนาทักษะให้แก่หัวหน้างานและครูผู้สอน 3) ระบบการสอนสนับสนุน (Supportive coaching system) ประกอบด้วย การสนับสนุนการแก้ปัญหาสร้างความมั่นใจ การสร้างความมั่นใจในตนเอง ผู้บริหารสนับสนุนครูผู้สอนให้เรียนรู้ด้วยตนเอง ผู้บริหารหรือหัวหน้างานเป็นแหล่งข้อมูลแก่ครูผู้สอน

โค้ชซึ่งแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer coaching) หมายถึง รูปแบบของการพัฒนาบุคลากรด้วยการสังเกตและให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกันในเชิงวิชาชีพ ที่ให้ความรู้ลึกซึ้งปลอดภัย ไม่เกิดความรู้สึกว่าการกำลังถูกประเมิน Gottesman and Jennings (1994) Zepada (2003) ซึ่งการโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อนเป็นการ โค้ช โดยครูที่มีศักยภาพและประสบการณ์ในการสอนระดับเดียวกัน ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมกันปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น วัชรรา เล่าเรียนดี (2552) Wiles and Bondi (2004)

การโค้ช (Coaching) เป็นรูปแบบที่เน้นการสะท้อนความคิดจากเพื่อนผู้ร่วมวิชาชีพที่มีความเท่าเทียมกันในความรู้ทักษะความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ แต่เป็นการพูดคุยสนทนากันตามปกติของผู้ร่วมงานที่ต้องการพัฒนาตนเองตามความต้องการที่สามารถกำหนดเวลา วิธีการ และเทคนิคการสอนที่สามารถเลือกเองได้ จุดประสงค์ของการสังเกตการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนตอบสนองต่อความต้องการจำเป็นในการพัฒนาหรือตามความสนใจของทั้งสองฝ่าย คือ ทั้งผู้ทำหน้าที่โค้ชและผู้รับการโค้ช ที่ร่วมกันกำหนดขึ้นและผลักดันสังเกตการณ์จัดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน Gottesman and Jennings (1994) Sweeny (2008)

การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เป็นรูปแบบหนึ่งของการนิเทศเพื่อการพัฒนาบุคลากรที่โค้ชหรือผู้นิเทศ และผู้รับการโค้ชหรือการนิเทศเป็นเพื่อนร่วมงาน หรือเพื่อนร่วมในวิชาชีพเดียวกัน มีความเท่าเทียมกันของความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ ร่วมกันพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองและเพื่อนร่วมวิชาชีพ ด้วยความช่วยเหลือของเพื่อน การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน ที่เสนอโดย Gottesman and Jennings (1994) เป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่ประกอบด้วย ระยะเวลาการดำเนินการ 3 ระยะ และในระยะที่ 3 มี 5 ขั้นตอน ดังนี้ ระยะที่ 1 การเยี่ยมชมเพื่อน (Peer watching) เป็นระยะของการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนอาจารย์ด้วยกัน โดยให้อาจารย์ละทิ้งวิธีการทำงานด้วยตนเองเพียงลำพัง ด้วยการเยี่ยมชมชั้นเรียนซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน โดยในระยะเป็นเยี่ยมชมเท่านั้น ไม่มีการให้ข้อคิดเห็น หรือข้อติชม หรือการพูดคุยใดๆ ทั้งนี้เพื่อสร้างความรู้สึกล่อนคลาย และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การเยี่ยมชมควรใช้เวลาเป็นสัปดาห์ ซึ่งแต่ละสัปดาห์อาจมีจุดเน้นที่แตกต่างกัน เช่น เน้นการชมชั้นเรียน

การชมแผนการเรียนรู้ การจัดหน่วยการเรียนรู้ ฯลฯ ระยะเวลาของการเยี่ยมชมนี้จะให้เวลาสั้นหรือยาวเพียงใดขึ้นอยู่กับความพร้อมของเพื่อนอาจารย์ที่จะรับฟังการให้ข้อมูลป้อนกลับของเพื่อน อย่างไรก็ตามควรใช้เวลาอย่างน้อย 2 เดือน ระยะที่ 2 การให้ข้อมูลป้อนกลับโดยเพื่อน (Peer feedback) เป็นระยะรอยต่อระหว่างระยะการเยี่ยมชมกับระยะการโค้ช กิจกรรมในระยะนี้ประกอบด้วย การขอความช่วยเหลือ การเยี่ยมชมชั้นเรียน การทบทวนบันทึก และการพูดคุย หลังจากการเยี่ยมชม ซึ่งการพูดคุยในระยะนี้เป็นเพียงการให้ข้อเท็จจริงเท่านั้น ไม่มีข้อคิดเห็นและคำแนะนำใดๆ สำหรับการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ระยะนี้จึงเป็นระยะของการฝึกทักษะการสังเกต การเก็บรวบรวมข้อมูลและทักษะการให้ข้อมูลป้อนกลับบรรยากาศของการพูดคุยเป็นบรรยากาศที่ต้องการให้เกิดความรู้สึกผ่อนคลาย ดังนั้นการให้ข้อมูลป้อนกลับ ต้องปราศจากการประเมินผลใดๆ ระยะที่ 3 การโค้ชโดยเพื่อน (Peer coaching) เป็นระยะของการโค้ชที่แท้จริง มีการวางแผนการโค้ช การให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาตามความต้องการของผู้รับการโค้ช ระยะนี้แบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอนคือ ขั้นที่ 1 การเสนอความต้องการในการพัฒนา (request a visit: 5 minutes) ขั้นที่ 2 การเยี่ยมชม (visit : 10 minutes) ขั้นที่ 3 การทบทวนบันทึกและแนวทางที่เป็นไปได้ (review notes and list possibility : 5 minutes) ขั้นที่ 4 การพูดคุยหลังการเยี่ยมชม (talk after visit : 10 minutes) และขั้นที่ 5 การทบทวนกระบวนการ (process review : 3 minutes)

นอกจากนี้ในขั้นตอนของการพัฒนารูปแบบการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการศึกษาวิเคราะห์ (Analysis : Research1 (R1)) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์กรอบแนวคิด ทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวกับการสอนงานนำมาร่างรูปแบบการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นรูปแบบเชิงภาษา (Semantic model) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายเพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้นๆ Keeves (1998) เมื่อร่างรูปแบบการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วผู้วิจัยนำร่างรูปแบบมาพัฒนารูปแบบ โดยใช้วิธีการพัฒนารูปแบบการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งสอดคล้องกับ Joyce and Weil (1996)สามารถสรุปขั้นตอนการพัฒนาได้ ดังนี้ 1) ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับหัวข้อเรื่องที่ต้องการนำมาพัฒนาเป็นรูปแบบ 2) นำแนวคิดสำหรับของข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์มากำหนดหลักการเป้าหมายและองค์ประกอบอื่นๆที่เห็นว่าสำคัญและจำเป็นอันจะทำให้รูปแบบการสอนมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้งกำหนดทิศทางลำดับความสำคัญและรายละเอียดขององค์ประกอบเหล่านั้น 3) กำหนดแนวทางในการนำรูปแบบไปใช้เป็นการให้รายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการเงื่อนไขต่างๆในการนำรูปแบบการสอนไปใช้ 4) การประเมินรูปแบบเป็นขั้นทดสอบความมีประสิทธิภาพของรูปแบบที่สร้างขึ้น โดยปฏิบัติ ดังนี้ 1) การประเมินความเป็นไปได้เชิงทฤษฎี เป็นการประเมินความสอดคล้องภายในระหว่างองค์ประกอบต่างๆ โดยผู้เชี่ยวชาญด้านรูปแบบและด้านการเรียนการ

สอนทั้งในทฤษฎีและการนำไปปฏิบัติ 2) การประเมินความเป็นไปได้ในเชิงปฏิบัติการเป็นการนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในสถานการณ์จริง

จากผลการศึกษาวิเคราะห์เอกสาร หลักการแนวคิด ทฤษฎี แนวคิดการพัฒนา รูปแบบแนวคิด โค้ชการสอนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (Coaching) โรงเรียนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า แนวคิดทฤษฎีระบบสามารถนำมาพิจารณาดำเนินงานของโรงเรียนด้านกระบวนการแปรสภาพและระบบย่อยด้านการบริหารสถานศึกษา เชื่อมโยง ระบบการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยอิงกับบริบทในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้และประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิเคราะห์โรงเรียน โดยแยกเป็นระบบย่อยด้านต่างๆ คือ ด้านเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียน ด้านเทคนิคเป็นความรู้ที่ใช้ปฏิบัติจริง เทคนิคกระบวนการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านจิตสังคมเป็นระบบที่แสดงถึงความสัมพันธ์ของคนและกลุ่มต่างๆซึ่งประกอบด้วยพฤติกรรมของผู้สอนงาน และพฤติกรรมผู้รับการสอนงานซึ่งก่อให้เกิดเป็นบรรยากาศของการสอนงานในสถานศึกษา ผู้สอนงานและผู้รับการสอนต้องปฏิบัติกิจกรรมต่างๆและแสดงบทบาทต่างๆในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับการนิเทศสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ การสอนงานที่มีประสิทธิภาพต้องมีความรู้ ทักษะด้านการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและทักษะด้านเทคนิคซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการสื่อสาร วัชร เล่าเรียนดี (2552) การติดต่อสื่อสาร (Communication) เป็นกระบวนการในการสร้างความเข้าใจของบุคคลให้ถูกต้องตรงกันระหว่างผู้สื่อสารและผู้รับสาร และสอดคล้องกับทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง (Change Theory) ของ Lewin (1951) ที่กล่าวว่า กระบวนการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นสลาย (Unfreezing) 2) ขั้นปรับเปลี่ยน (Changing) และ 3) ขั้นสร้างความคงทน (Refreezing) การเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นตามกระบวนการนี้ได้นั้นพลังผลักดันต้องมีมากกว่าพลังต่อต้าน ซึ่งสามารถทำได้ด้วยการลดพลังต่อต้านให้น้อยลงด้วยการใช้กลยุทธ์การให้ความรู้ สำหรับทฤษฎีการสอนงาน ผู้วิจัยนำทฤษฎีของ Costa and Garmston (2002) ทฤษฎีการ โค้ชซึ่งแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching) คือ รูปแบบของการพัฒนาบุคลากรด้วยการสังเกตและให้ข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งกันและกันในเชิงวิชาชีพ เป็นรูปแบบที่เน้นการสะท้อนความคิดจากเพื่อน อีกทั้งรูปแบบความไว้วางใจ Cope (2004) ได้เสนอรูปแบบความไว้วางใจ (Trust Model) เพื่อการสร้างสัมพันธภาพให้เกิดขึ้นระหว่างโค้ชและผู้รับการโค้ช ซึ่งประกอบด้วย 1) ความจริงใจต่อกัน (Truthful : T) เป็นการซื่อสัตย์ สุจริต การเชื่อใจ และการให้ความจริงใจต่อกัน 2) การตอบรับต่อกัน (Responsive : R) เป็นการเปิดใจให้กัน มีความเต็มใจและยินดีในการร่วมให้ความคิดเห็นอย่างอิสระ 3) การเป็นหนึ่งเดียว (Uniform : U) เป็นการให้ความมั่นใจ ความเชื่อมั่นและความมั่นคงในสัมพันธภาพที่สร้างขึ้น

4) ความปลอดภัย (Sale : S) เป็นการให้ความรัก ความปรารถนาดี ปกป้องให้การสนับสนุนและส่งเสริมซึ่งกันและกันและ 5) การฝึกฝน (Trained : T) เป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถให้เกิดขึ้นร่วมกับทั้งสองฝ่าย และสอดคล้องกับ Anita Farver (2014) วิจัยเรื่อง คุณค่าของการฝึกภาวะผู้นำ การสร้างความสามารถของผู้บริหารในโรงเรียนและการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารมืองค์ประกอบที่สำคัญของ โค้ช ความสัมพันธ์ลูกค้ำกับเป้าหมายของโรงเรียน รูปแบบนี้พบว่า มืองค์ประกอบดังนี้ คือ 1) สภาพแวดล้อมที่สนับสนุน 2) ความสัมพันธ์ที่สร้างความไว้วางใจ 3) การสนทนาที่เป็นความลับ 4) การสนับสนุนการเป็นผู้นำ 5) ความสำคัญของการสะท้อนแนวคิด และสอดคล้องกับงานวิจัย Karla E. Wells (2014) เรื่องการเปิดตัวผู้นำรุ่นใหม่ของโรงเรียน : คู่มือโค้ชความเป็นผู้นำและประสบการณ์ในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนใหม่ เป็นผลจากรูปแบบการโค้ชแบบมีส่วนร่วม วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวัฒนธรรมและประสบการณ์ของ โค้ชและฝึกปฏิบัติภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อศึกษาค้นคว้าทักษะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 10 ข้อและศึกษาผลกระทบในกระบวนการ โค้ชแบบมีส่วนร่วม ผลการวิจัยพบว่า โค้ชที่ใช้รูปแบบการสอน แบบผสมผสานกับสนับสนุนการพัฒนาผู้รับการ โค้ชในหลายๆ ทักษะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง : โค้ชส่วนใหญ่เน้นทักษะส่วนบุคคลและการสื่อสารระหว่างบุคคลและทักษะการทำงาน ร่วมกับโค้ชเห็นว่าการพัฒนาทักษะในการสื่อสารมีมากที่สุด

ผลการทดลองใช้รูปแบบการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (PIPM Coaching Model) พบว่า ผู้สอนงานและผู้รับการสอนงานมีการประชุมร่วมกันปรึกษาหารือเพื่อกำหนดประเด็นการสอนงาน วางแผนร่วมกันระหว่างผู้สอนงานและผู้รับการสอนงาน ผู้สอนงานมีการเตรียมความพร้อมในส่วนของการเตรียมเครื่องมือ สื่อเอกสารประกอบการสอนงานในระหว่างการสนทนา คอยอธิบายงาน ผู้สอนงานและผู้รับการสอนงานใช้คำพูดแบบไม่เป็นทางการ และสีหน้ายิ้มแย้มเป็นส่วนใหญ่ สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันผู้รับการสอนงานกำหนดวันเพื่อให้ผู้สอนงานติดตามงานตามแผนงานของตนเอง และมีการกำหนดจุดวัดความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามแผนงานที่วางไว้ ผลการวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัย อรุมา ทนงค์ (2545) เรื่อง การศึกษารูปแบบการสอนงานของผู้บริหารระดับต้นในธนาคารแห่งประเทศไทย พบว่า หัวหน้าสายงานหลักสอนงานผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้มีความรู้และสามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจึงให้อิสระแสดงความคิดเห็นตัดสินใจมีการสร้างบรรยากาศด้วยการใช้เวลารับฟัง

อีกทั้งยังสอดคล้องงานวิจัย สมนึก ทองเอี่ยม (2550) วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารระดับกลางในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารระดับกลางในสำนักงานอธิการบดีที่มืองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ส่วนนำประกอบด้วยหลักการและ

วัตถุประสงค์ของการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร ส่วนที่ 2 องค์ประกอบสำคัญของรูปแบบการพัฒนา สมรรถนะทางการบริหารประกอบด้วย 5 องค์ประกอบด้วย 1) การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา 2) การเตรียมการพัฒนา ประกอบด้วย การเตรียมกลไกการพัฒนาสมรรถนะหลักทางการบริหารและการเตรียมรูปแบบที่ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะหลักทางการบริหาร 3) การดำเนินการพัฒนาสมรรถนะหลักทางการบริหารเป็นการสอนแนวทางการนำแบบของการพัฒนาสมรรถนะหลักทางการบริหารไปดำเนินการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร 4) การประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะหลักทางการบริหาร 5) การประเมินผลการดำเนินการ ส่วนที่ 3 การนำรูปแบบไปใช้เงื่อนไขความสำเร็จและข้อควรพิจารณาของรูปแบบ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. รูปแบบการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน(PIPM Coaching Model) สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่
2. รูปแบบการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (PIPM Coaching Model) สามารถนำไปพัฒนาความรู้ของคนเป็นโค้ช คนเป็นที่เลี้ยงและต้นสังกัดได้
3. ผลการวิจัยที่พบว่า รูปแบบการสอนงานในสถานศึกษา (PIPM Coaching Model) ขั้นตอนการเตรียมความพร้อมก่อนการสอนงาน ใช้หลักการแนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมวิชาชีพ มีแนวคิดการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนและการสร้างความไว้วางใจการยอมรับ ดังนั้น การเตรียมความพร้อมก่อนสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้สอนงานควรคำนึงถึงการวางแผนร่วมกันระหว่างผู้รับการสอนงาน การสร้างความไว้วางใจ และการยอมรับซึ่งกันและกันระหว่างผู้สอนงานและผู้รับการสอนงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเพื่อติดตามผลหรือการศึกษาเพิ่มเติม ในด้านการนำรูปแบบไปใช้ ในการพัฒนาทักษะการสอนงานในสถานศึกษาอื่นๆ เช่น กลุ่มสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาและสถานศึกษาเอกชนในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้
2. การศึกษาครั้งนี้ เป็นการพัฒนารูปแบบการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมด้านการนำรูปแบบไปใช้ในเรื่องระบบที่เลี้ยงติดตามดูแล โดยการ โค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อนและการ โค้ชเป็นทีม