แนวทางการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1
Guidelines for Teacher Coaching by School Administrators under the Buriram Primary Educational Service Area Office 1

ทิพย์อ้อย นคินชาติ
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Thipoy Nakinchart
Program in Educational Administration, Faculty of Education, Buriram Rajabhat University
E-mail: oythip678@gmail.com

รับบทความ: 21 กรกฎาคม 2568; แก้ไขบทความ 12 สิงหาคม 2568; ตอบรับบทความ: 2 กันยายน 2568
Received: July 21, 2025; Revised: August 12, 2025; Accepted: September 2, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา 2) หาแนวทางพัฒนาการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา 3) ประเมินแนวทางพัฒนาการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา โดยแบ่งการดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 322 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางพัฒนาการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา และระยะที่ 3 การประเมินแนวทางพัฒนาการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน 24 คน ได้มาจากการสุ่มตามขนาดของสถานศึกษาตามสัดส่วนในระยะที่ 1 เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบประเมิน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ รองลงมา คือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์เพื่อสร้างความไว้วางใจ ด้านการกำหนดเป้าหมายในการโค้ช ด้านการเข้าใจกระบวนการโค้ช และด้านการมีทักษะการโค้ช ตามลำดับ 2) แนวทางพัฒนาการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา มีทั้งหมด 8 แนวทาง 3) การประเมินแนวทางพัฒนาการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : การโค้ช; การโค้ชครู; แนวทางการโค้ช

Abstract

This study aimed to (1) examine the prevailing state of teacher coaching implemented by school administrators, (2) develop evidence-based guidelines for its enhancement, and (3) assess the appropriateness and feasibility of the proposed guidelines. A three-phase research design was employed. In Phase 1, quantitative data were obtained from 322 teachers through

a validated questionnaire and analyzed using descriptive statistics. Phase 2 adopted a qualitative approach, involving semi-structured interviews with five purposively selected key informants, including educational administrators, school administrators, and teachers. Data were analyzed thematically to derive development guidelines. In Phase 3, the proposed guidelines were evaluated by 24 school administrators and teachers, selected via stratified random sampling, with results analyzed descriptively.

Findings revealed that the overall state of teacher coaching was rated at the highest level across all dimensions. The highest mean score was reported for feedback provision, followed by trust-building, goal setting, understanding of coaching processes, and coaching skills. Eight development guidelines emerged, emphasizing the enhancement of feedback practices, the cultivation of professional trust, the establishment of clear coaching objectives, the advancement of coaching competencies, and the implementation of systematic monitoring and evaluation. The evaluation results indicated that the guidelines were highly appropriate and feasible, underscoring their potential for effective application in the school context. These findings provide practical insights for policy-makers and educational leaders seeking to strengthen instructional leadership through structured coaching practices.

Keywords: Coach; Coaching; Teacher Coaching

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้เน้นย้ำการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครูและการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2554: น. 7) ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567–2568 ที่มุ่งพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ให้มีทักษะในการชี้แนะ (Coaching) และบริหารจัดการสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังสอดคล้องกับนโยบายเร่งด่วน (Quick Win) ที่เน้นการลดภาระครูและนักเรียนผ่านการแนะแนวและชี้แนะทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ

จากนโยบายดังกล่าว กระบวนการโค้ชจึงถูกยอมรับว่าเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้ของครูและผู้เรียน โดย สพฐ. ได้ดำเนินโครงการ “พัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching และ Mentoring” ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 เพื่อเสริมสร้างจิตวิญญาณความเป็นครู พัฒนาผู้เรียนตามแนวทางการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21 และออกแบบการพัฒนาให้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา แม้การโค้ชจะมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร แต่ยังมีหลายองค์กรที่ขาดความเข้าใจในคุณค่าของกระบวนการนี้ โดยเฉพาะผู้บริหารที่มักคุ้นชินกับระบบสั่งการแบบดั้งเดิม ไม่เห็นความสำคัญของการปลดปล่อยศักยภาพบุคคล และไม่ตระหนักว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหน้าที่ร่วมของผู้นำองค์กร (ศิริรัตน์ ศิริวรรณ, 2557: น. 49)

อย่างไรก็ตาม การโค้ชเป็นแนวทางที่สามารถประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ พัฒนาการสื่อสาร และการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นกลไกหลัก

ในการส่งเสริมครูและบุคลากรให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ หากผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการโค้ชและสามารถประยุกต์ใช้ได้เหมาะสมกับบริบท ย่อมส่งผลต่อการบริหารจัดการและคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน Lofthouse, Leat และ Towler (2010: p. 36) ระบุว่า การโค้ชที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้ครูเกิดการไตร่ตรอง ตระหนักรู้ในตนเอง มีความมั่นใจในการวางแผนการเรียนรู้และสามารถติดตามผลได้อย่างมีระบบ ดังนั้น การส่งเสริมทักษะการโค้ชให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นหัวใจสำคัญในการยกระดับคุณภาพครู นักเรียน และสถานศึกษาให้เติบโตไปด้วยกันอย่างยั่งยืน

ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 บางส่วนขาดความรู้และทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา ยังคงใช้วิธีการบริหารแบบสั่งการ ขาดความเข้าใจในหลักการและคุณค่าของกระบวนการโค้ช ทำให้ไม่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาครูและบุคลากรได้อย่างเต็มศักยภาพ การนำกระบวนการโค้ชไปใช้ไม่เป็นระบบและไม่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน แม้จะมีนโยบายและโครงการสนับสนุนจาก สพฐ. แต่การดำเนินงานในโรงเรียนยังขาดแนวทางที่ชัดเจน ขาดการปรับใช้ให้เหมาะสมกับสภาพจริงของแต่ละโรงเรียน และมีข้อจำกัดด้านการติดตามประเมินผล อีกทั้งการพัฒนาผู้บริหารให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์นั้น ผู้บริหารต้องสามารถใช้การโค้ชเพื่อเสริมแรงจูงใจ สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ และพัฒนาการทำงานร่วมกันของครู แต่ปัจจุบันยังไม่มีแนวทางการพัฒนาทักษะดังกล่าวอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาสภาพและแนวทางการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 เพื่อใช้เป็นแนวทางพัฒนาทักษะการโค้ชของผู้บริหาร และนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้สามารถตอบสนองต่อความท้าทายในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

1. ศึกษาสภาพการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1
2. ศึกษาแนวทางพัฒนาการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1
3. ประเมินแนวทางพัฒนาการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

การทบทวนวรรณกรรม

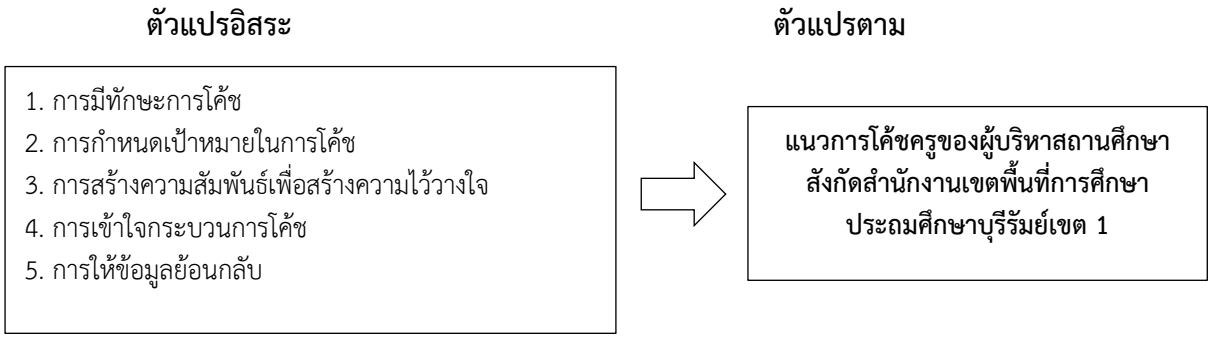
คำว่า “โค้ช” (Coach) มีรากศัพท์มาจากภาษาอังกฤษยุคกลาง หมายถึง “รถม้า” ที่ใช้พาผู้โดยสารจากจุดหนึ่งไปยังอีกจุดหนึ่ง ต่อมาในปี ค.ศ. 1830 นักศึกษามหาวิทยาลัยอ็อกซ์ฟอร์ดใช้คำนี้ในเชิงเปรียบเปรยถึง “ครูสอนพิเศษ” หรือ “ติวเตอร์” ที่ช่วยให้นักศึกษาสอบผ่าน (เกรียงศักดิ์ นิรัติพัฒนะศัย และคณะ, 2555: 18) ภายหลังคำว่า Coach ถูกนำมาใช้ในวงการกีฬาและขยายความหมายสู่การฝึกอบรมในศาสตร์ต่าง ๆ เช่น จิตวิทยาการกีฬา จิตวิทยาองค์การ และการศึกษาผู้ใหญ่ ในวงการศึกษา โดยเฉพาะในสหรัฐอเมริกา “Coaching” เริ่มใช้เพื่อพัฒนาครูในสถานศึกษาผ่านการให้คำแนะนำ สนับสนุนและเพิ่มพูนทักษะอย่างต่อเนื่อง (Patti et al., 2012: 543–558) การโค้ชจึงเป็นกระบวนการพัฒนาศักยภาพที่อาศัยการมีปฏิสัมพันธ์

ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครู เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนและส่งผลดีต่อบุคคลและองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

การโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครู โดยครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี มักต้องการการโค้ชเชิงแนะนำเพื่อพัฒนาทักษะพื้นฐานในการสอนและการจัดการชั้นเรียน ครูที่มีประสบการณ์ระหว่าง 10–20 ปี ต้องการการโค้ชที่เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนานวัตกรรมการสอน ขณะที่ครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี ต้องการการโค้ชเชิงเสริมพลังและสนับสนุนบทบาทผู้นำทางวิชาชีพ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 124–126) รวมทั้งขนาดของโรงเรียนยังเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวทางการโค้ช โดยโรงเรียนขนาดเล็กมักมีข้อจำกัดด้านทรัพยากรและบุคลากร ทำให้การโค้ชต้องเป็นไปอย่างยืดหยุ่นและใกล้ชิด โรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่มีความซับซ้อนในการบริหารมากขึ้น ผู้บริหารจึงต้องปรับวิธีการโค้ชให้เหมาะสมบริบทของโรงเรียนเพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563) ดังนั้น การพัฒนาทักษะการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษาควรคำนึงถึงประสบการณ์ของครูและขนาดของโรงเรียน เพื่อให้การโค้ชมีความเหมาะสมและส่งเสริมศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแนวทางการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยอาศัยกรอบแนวคิดที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่าน ประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีทักษะการโค้ช การกำหนดเป้าหมายในการโค้ช การสร้างความสัมพันธ์เพื่อสร้างความไว้วางใจ การเข้าใจกระบวนการโค้ช และการให้ข้อมูลย้อนกลับ ดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

ผู้วิจัยได้มีการศึกษาโดยแบ่งเป็น 3 ระยะ ในการกำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย ในแต่ละระยะมีรายละเอียด ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,930 คน จากโรงเรียน 200 แห่ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 , 2567: 9) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้จากประชากร โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: น. 608-610: อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 43) คือ ครูผู้สอนจำนวน 322 คน ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ประกอบด้วย ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

3. ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.1 ศึกษาแนวคิดหลักการทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสภาพและแนวทางการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา จากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาประกอบเป็นแนวความคิด แล้วกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย

3.2 กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.3 สร้างแบบสอบถามฉบับร่างตามนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหาและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข

3.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เสนอแนะ แล้วผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่แก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไปเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะกับข้อคำถามและหาค่าดัชนี ความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) และความเหมาะสมของแบบสอบถาม

3.5 นำแบบสอบถามจากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ผลปรากฏว่า แบบสอบถามสามารถนำไปใช้ได้ทั้งหมด 40 ข้อ โดยทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.80 - 1.00 และปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พิจารณาอีกครั้ง เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญและผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำไปทดลองใช้เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยนำไปลองใช้ (Try Out) กับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

3.7 นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2561: 73) โดยมีค่าอยู่ระหว่าง 0.20-0.85

3.8 นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้ การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.941

3.9 นำผลที่ได้จากการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้งเพื่อปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ แล้วจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป วิเคราะห์ข้อมูลทั่วของผู้ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายข้อ

ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางพัฒนาการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการศึกษาสภาพการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ในขั้นตอนที่ 1 โดยการเลือกจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดมาเป็นกรอบในศึกษาแนวทางพัฒนาการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา 2 คน ผู้บริหารสถานศึกษา 2 คน และครูผู้สอน 1 คน รวมจำนวน 5 คน ซึ่งได้มาด้วยวิธีการเลือกเจาะจง (Purposive sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ลักษณะเป็นแบบเติมคำตอบ

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์แนวทางพัฒนาการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi - Structured Interview) ประกอบด้วยข้อคำถาม 8 ข้อ ได้มาจากการศึกษา วิเคราะห์สภาพการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษาในระยะที่ 1

3. นำเสนอแบบสัมภาษณ์ต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ แล้วนำไปเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ผู้เชี่ยวชาญชุดเดิม เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะกับข้อคำถามและหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) ผลปรากฏว่า แบบสัมภาษณ์สามารถนำไปใช้ได้ทั้งหมด 11 ข้อ โดยทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.80 - 1.00 และปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

4. วิเคราะห์ข้อมูลโดยการตีความ สร้างข้อสรุป (Induction) จัดหมวดหมู่เพื่อหาความคล้ายคลึงและแตกต่างกันของข้อมูล นำมาแจกแจงความถี่สรุปผล นำเสนอเป็นตารางและเขียนพรรณนาเป็นความเรียง

ระยะที่ 3 การประเมินแนวทางพัฒนาการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

ผู้วิจัยได้นำผลจากการศึกษาแนวทางพัฒนาการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ในระยะที่ 2 มากำหนดเป็นกรอบในการสร้างแบบประเมิน ความเหมาะสมและความเป็นไปได้

1. กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 24 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 12 คน และครู จำนวน 12 คน จากสถานศึกษา 12 แห่ง ได้มาจากการสุ่มตามขนาดของสถานศึกษาตามสัดส่วน ในระยะที่ 1

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบประเมินแนวทางพัฒนาการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) เกี่ยวกับสถานภาพตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

3. การสร้างและหาคุณภาพของแบบประเมินโดยนำแนวทางพัฒนาการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ในระยะที่ 2 มาเป็นกรอบในการสร้างข้อคำถามแบบประเมิน เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ครอบคลุม และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

4. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมินโดยการหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบความเรียง ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (บุญชม ศรีสะอาด. 2560: 124-126)

ผลการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการโค้ชครู พัฒนาแนวทางการโค้ชครูและประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยมีผลการวิจัย ดังนี้

1. สภาพการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมทั้ง 5 ด้าน

การโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		การแปลความหมาย	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. การมีทักษะการโค้ช	4.72	0.22	มากที่สุด	5
2. การกำหนดเป้าหมายในการโค้ช	4.81	0.19	มากที่สุด	3
3. การสร้างความสัมพันธ์เพื่อสร้างความไว้วางใจ	4.82	0.18	มากที่สุด	2
4. การเข้าใจกระบวนการโค้ช	4.77	0.26	มากที่สุด	4
5. การให้ข้อมูลย้อนกลับ	4.83	0.13	มากที่สุด	1
รวมเฉลี่ย	**4.79**	**0.13**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา มีระดับอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน ได้แก่การมีทักษะการโค้ช การกำหนดเป้าหมายในการโค้ช การสร้างความสัมพันธ์เพื่อสร้างความไว้วางใจ การเข้าใจกระบวนการโค้ช และการให้ข้อมูลย้อนกลับ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การให้ข้อมูลย้อนกลับ รองลงมา คือ การสร้างความสัมพันธ์เพื่อสร้างความไว้วางใจ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การมีทักษะการโค้ช

2. แนวทางการพัฒนาการโค้ชครู ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ รวม 8 แนวทาง ได้แก่ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เช่น การยอมรับ ให้เกียรติและเข้าใจผู้อื่น การมีทักษะการสื่อสารที่ชัดเจน เหมาะสมกับสถานการณ์และใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ การตั้งคำถามเพื่อกระตุ้นการคิดและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การฟังอย่างลึกซึ้ง เข้าใจทั้งเนื้อหาและอารมณ์ของครู การใช้ภาษาและภาษากายที่เหมาะสม แสดงความเป็นกัลยาณมิตร การมีความรู้ความเข้าใจในงานและสามารถประยุกต์ใช้เพื่อชี้แนะครูได้ การสร้างแรงบันดาลใจและเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาตนเองของครู รวมทั้งการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อความร่วมมือ

3. ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมทั้ง 8 แนวทาง

แนวทางการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ทักษะในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.58	0.14	มากที่สุด	4.66	0.14	มากที่สุด
2. ทักษะในการสื่อสารให้เกิดความเข้าใจในการโค้ช	4.66	0.22	มากที่สุด	4.72	0.20	มากที่สุด
3. ทักษะในการตั้งคำถามเพื่อกระตุ้นให้ครูแสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในงานที่ได้รับการโค้ช	4.65	0.23	มากที่สุด	4.67	0.24	มากที่สุด
4. ทักษะการฟังอย่างลึกซึ้ง สามารถเข้าใจเนื้อหาและเข้าถึงอารมณ์ ความรู้สึกของครูได้	4.66	0.21	มากที่สุด	4.60	0.22	มากที่สุด
5. ใช้ภาษาที่เหมาะสม กระชับ ชัดเจนด้วยน้ำเสียง สีหน้า แววตาและท่าทางที่เป็นกัลยาณมิตร	4.62	0.25	มากที่สุด	4.58	0.26	มากที่สุด
6. มีความรู้ความเข้าใจในงานและสามารถประยุกต์ความรู้เพื่อการชี้แนะการปฏิบัติงานของครูได้	4.68	0.27	มากที่สุด	4.59	0.28	มากที่สุด
7. สร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเองให้กับครู	4.67	0.18	มากที่สุด	4.57	0.22	มากที่สุด
8. ส่งเสริมบรรยากาศของการทำงานร่วมกันเป็นทีม	4.61	0.22	มากที่สุด	4.53	0.23	มากที่สุด
รวม	**4.64**	**0.13**	**มากที่สุด**	**4.61**	**0.12**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง โดยรวมทั้ง 8 แนวทางอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งในด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ แนวทางที่มีความเหมาะสมมากที่สุด

คือ การมีความรู้ความเข้าใจในงานและสามารถชี้แนะครูได้ และน้อยที่สุด คือ ทักษะในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แนวทางที่มีความเป็นไปได้มากที่สุด คือ ทักษะในการสื่อสารให้เกิดความเข้าใจในการโค้ช และน้อยที่สุด คือ ส่งเสริมบรรยากาศของการทำงานร่วมกันเป็นทีม

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยนำเสนอประเด็นที่ค้นพบมาอภิปรายผล ดังนี้

1. จากการศึกษาสภาพการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 พบว่า โดยรวมทั้ง 5 องค์ประกอบของการโค้ชครู อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติหน้าที่ด้านการโค้ชครูอย่างเป็นระบบ อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่าแต่ละองค์ประกอบมีระดับความเข้มข้นและรายละเอียดที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะในประเด็นที่มีความโดดเด่นและประเด็นที่ยังควรส่งเสริมเพิ่มเติม ผู้วิจัยจึงขออภิปรายผลใน 2 ประเด็นสำคัญ ดังนี้

1.1 ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในบรรดาทั้ง 5 องค์ประกอบของการโค้ชครู แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดให้ความสำคัญต่อการสื่อสารผลการปฏิบัติงานของครูอย่างสร้างสรรค์และมีเป้าหมาย โดยลักษณะของการให้ข้อมูลย้อนกลับมีลักษณะชัดเจน เป็นประโยชน์ และคำนึงถึงการพัฒนาครูเป็นสำคัญ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารตระหนักว่า การให้ข้อมูลย้อนกลับมิใช่เพียงเพื่อการชี้จุดบกพร่องเท่านั้น แต่เป็นกระบวนการที่ช่วยให้ครูได้เห็นถึงจุดแข็งที่ควรคงไว้และจุดอ่อนที่ควรปรับปรุง พัฒนาให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งเป็นการส่งเสริมความภาคภูมิใจและแรงจูงใจในการพัฒนาแนวทางนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ ไพศาล สุวรรณน้อย (2559: 4) ที่เสนอว่า การให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างมีคุณภาพควรทำในช่วงเวลาที่เหมาะสม และเน้นการเสนอแนวทางเพื่อพัฒนาตนเอง มิใช่เพียงการตำหนิ นอกจากนี้ยังควรเสริมด้วยการชื่นชมจุดแข็ง ซึ่งจะกระตุ้นให้ผู้รับข้อมูลมีความเต็มใจในการรับฟังมากยิ่งขึ้น เช่นเดียวกับ พนม เกตุมาน (2561: 3-5) ที่กล่าวถึงหลักการสำคัญของการให้ข้อมูลย้อนกลับว่า ควรมุ่งเน้นให้เกิดแรงจูงใจในทางบวก และเสริมสร้างคุณค่าในตนเองของผู้รับฟัง ซึ่งจะทำให้เกิดพฤติกรรม การพัฒนาตนอย่างยั่งยืน และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของวารุณี บัวชา (2563: 115) ที่ชี้ให้เห็นว่าการให้ข้อมูลย้อนกลับที่มีลักษณะสร้างสรรค์ ไม่ตำหนิ และมีเป้าหมายที่ชัดเจน จะช่วยให้ผู้รับการโค้ชเกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น

1.2 ด้านการมีทักษะการโค้ช แม้ว่าด้านการมีทักษะการโค้ชจะอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน แต่เมื่อเปรียบเทียบกับองค์ประกอบอื่น พบว่า มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารยังมีข้อจำกัดบางประการเกี่ยวกับทักษะในเชิงปฏิบัติ โดยเฉพาะทักษะการสื่อสาร การใช้ภาษาที่ชัดเจน เข้าใจง่าย การใช้คำถามเพื่อกระตุ้นการคิด การรับฟังอย่างตั้งใจ และการแสดงออกที่เคารพต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นทักษะพื้นฐานในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโค้ชกับผู้รับการโค้ช จากการวิเคราะห์เชิงลึก พบว่า ผู้บริหารบางรายอาจยังวางตนในฐานะ “ผู้บังคับบัญชา” มากกว่า “ผู้นำที่มีส่วนร่วม” ส่งผลให้เกิดระยะห่างและบรรยากาศที่ไม่เอื้อต่อการเปิดใจพูดคุยอย่างตรงไปตรงมา ซึ่งเป็นข้อจำกัดที่ขัดต่อหลักการโค้ชที่เน้นการมีปฏิสัมพันธ์อย่างเท่าเทียม แนวคิดของ Werner & Desimone (2009: 340) ได้เสนอไว้ว่า ทักษะการโค้ชของหัวหน้างาน ประกอบด้วย 1) ทักษะการสื่อสาร เช่น การใช้ภาษากายที่เหมาะสม การพูดสุภาพ การใช้คำถามปลายเปิด/ปลายปิดและการสะท้อนความเข้าใจ และ 2) ทักษะการสร้างความสัมพันธ์ เช่น การแสดงความ

เคารพ และการสร้างความไว้วางใจ นอกจากนี้ กิตติมา เทียนไชย (2563: 35) ยังได้กล่าวถึงสมรรถนะของโค้ชที่ดีว่า ต้องประกอบด้วยทักษะด้านการฟังเชิงรุก การตั้งคำถามทรงพลัง และการสื่อสารตรงไปตรงมา รวมถึงการสร้างความตระหนักรู้ และการบริหารจัดการความสัมพันธ์อย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของผู้รับการโค้ชอย่างแท้จริง อีกทั้ง อัจฉรา จุ้ยเจริญ (2558: 51–52) ที่กล่าวว่า ทักษะการโค้ชที่มีประสิทธิภาพควรครอบคลุม 4 ด้านได้แก่ ความเข้าใจในกระบวนการโค้ช การสร้างมิตรสัมพันธ์ การสื่อสารแบบโค้ชและการบริหารจัดการกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดผลลัพธ์ โดยเน้นการฟังและการถามที่กระตุ้นการคิดและการเรียนรู้อย่างลึกซึ้ง ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในมิติของทักษะการโค้ช ทั้งในด้านการสื่อสาร การสร้างความไว้วางใจ และการจัดการกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพื่อให้การโค้ชครูเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างแท้จริง

2. แนวทางพัฒนาการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 มีทั้งหมด 8 แนวทาง โดยผู้วิจัยขออภิปรายผลแนวทางที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับดังนี้

2.1 ผู้บริหารควรมีบทบาทสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมีส่วนร่วม โดยการเป็นแบบอย่างในการทำงานร่วมกับผู้อื่น การมอบหมายงานที่เน้นความร่วมมือข้ามสายงาน และการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในทีม เพื่อสนับสนุนบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน ไววิทย์ แสงอลังการ (2560: 40-57) กล่าวว่าผู้นำที่มีทัศนคติเชิงบวกจะสร้างความผูกพันในทีมและเสริมความรู้สึกเป็นเจ้าของเป้าหมายร่วมกัน ศรสวรรค์ บุญณกรณ์ชัย (2561: 9-11) สนับสนุนแนวคิดนี้โดยเสนอให้ผู้บริหารส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างบุคลากร เพื่อพัฒนาทั้งวิชาชีพและความสัมพันธ์ภายในองค์กร นอกจากนี้ อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์ (2562: 27) ยังเน้นว่าบรรยากาศในการทำงานควรเปิดกว้าง ปลอดภัย และให้โอกาสทุกคนได้พัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยสรุป การที่ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานเป็นทีมอย่างมีระบบ มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาบุคลากร สร้างพลังการเรียนรู้ร่วมกัน และขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาในระยะยาว

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการใช้ภาษาทั้งวาจาและภาษากายที่เหมาะสม โดยใช้ถ้อยคำที่กระชับ ชัดเจน และตรงประเด็น รวมทั้งสื่อสารด้วยน้ำเสียง สีหน้า แววตา และท่าทางที่แสดงออกถึงความเป็นกัลยาณมิตร ความเมตตาและความปรารถนาดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา การใช้ภาษาที่ชัดเจนและตรงประเด็นจะช่วยให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพ ลดการตีความที่คลาดเคลื่อน และเอื้อให้ครูเข้าใจสาระได้ตรงจุด อัจฉรา จุ้ยเจริญ (2558: 52) ชี้ว่า การสื่อสารแบบโค้ชที่สร้างแรงบันดาลใจต้องใช้ภาษาที่มีเจตนาบวก กระชับและกระตุ้นให้ผู้รับการโค้ชเกิดการเปลี่ยนแปลงจากภายใน การแสดงออกผ่านน้ำเสียง สีหน้า แววตา และท่าทางที่เป็นกัลยาณมิตร ยังช่วยสร้างความไว้วางใจให้กับผู้รับการโค้ช Brent & Dent (2015: 45) เน้นว่าภาษากายที่แสดงถึงความเข้าใจและความใส่ใจถือเป็นหัวใจของการโค้ชที่ประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ ไววิทย์ แสงอลังการ (2560: 34) ยังระบุว่า การใช้ภาษาที่เหมาะสมทั้งในเชิงวัจนภาษาและอวัจนภาษา เป็นเครื่องมือที่ทำให้ครูรู้สึกได้รับการยอมรับและมีความมั่นใจในการพัฒนาตนเอง โดยสรุป การใช้ภาษาที่เหมาะสมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นสมรรถนะสำคัญที่เสริมสร้างความเข้าใจ ความสัมพันธ์ และแรงบันดาลใจ ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญของการโค้ชที่มีประสิทธิภาพ

2.3 การมีความรู้ ความเข้าใจในงานและสามารถประยุกต์ความรู้เพื่อการชี้แนะครู ผู้บริหารควรมีความรู้ความเข้าใจด้านการศึกษาอย่างรอบด้าน ทั้งในเชิงนโยบาย แนวทาง และหลักวิชา รวมถึงสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ดังกล่าวเพื่อวางแผน ชี้แนวทาง และแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของครูได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของสุกฤตยา ปงกันทา (2561: 22-25) ชี้ว่า ผู้บริหารควรเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ เข้าใจนโยบาย และสามารถขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งจะช่วยยกระดับคุณภาพทางการศึกษาในระดับโรงเรียน ทักษะในการประยุกต์ความรู้สู่การปฏิบัติยังแสดงถึงความสามารถในการเชื่อมโยงทฤษฎีกับบริบทจริงของโรงเรียน สอดคล้องกับผลวิจัยของ สุธิกานต์ บริเอก (2564: 29) ที่ชี้ว่า ผู้บริหารจำเป็นต้องเข้าใจภาวะผู้นำและเทคนิคการบริหารเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงของสังคม นอกจากนี้การนิเทศและให้ข้อเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์ เป็นหัวใจของการพัฒนาครู โดย ศุภโชค ปิยะสันต์ (2565) ระบุว่า ผู้บริหารต้องเข้าใจจิตวิทยาการเรียนรู้และมีทักษะการสื่อสารเพื่อให้สามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในห้องเรียนได้อย่างแท้จริง โดยสรุป ผู้บริหารที่มีความรู้รอบด้านและสามารถนำไปสู่การชี้แนะครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการให้กับโรงเรียน

3. จากผลการประเมินแนวทางพัฒนาการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 พบว่า มีทั้งความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในงานและสามารถประยุกต์ความรู้เพื่อการชี้แนะ การปฏิบัติงานของครูได้มีความเหมาะสมสูงที่สุด และทักษะในการสื่อสารให้เกิดความเข้าใจในการโค้ชมี ความเป็นไปได้สูงที่สุด ตามลำดับ

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในงานและสามารถประยุกต์ความรู้เพื่อการชี้แนะการปฏิบัติงานของครูได้เป็นแนวทางที่ได้รับการประเมินว่ามีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงบทบาทสำคัญของผู้บริหารในฐานะผู้นำทางวิชาการที่สามารถใช้ความรู้ ความเข้าใจและประสบการณ์ทางการบริหารและการจัดการเรียนรู้ เพื่อชี้แนะ ส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ สุธิกานต์ บริเอก (2564: 26) ที่ระบุว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจในหลักการ แนวคิดและทฤษฎีทางการศึกษา ตลอดจนสามารถนำความรู้เหล่านั้นไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานวิชาการและการพัฒนาครูในบริบทของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้สามารถนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในระดับสากล สอดคล้องกับแนวคิดของ Mendenhall et al. (2013: 436-451) ได้เสนอว่า ผู้บริหารที่มีความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้และจัดการกับความซับซ้อนทางวัฒนธรรม และสามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในองค์กรการเรียนรู้ได้นั้น จะสามารถส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์รวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นอย่างยิ่งในบริบทของการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 นอกจากนี้ แนวทางการโค้ชที่มีประสิทธิภาพยังต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจในกระบวนการโค้ช การตั้งเป้าหมาย การวางแผน การให้ข้อมูลย้อนกลับ และการส่งเสริมการตระหนักรู้ในตนเอง ซึ่ง ธานินทร์ วรวิจิตราพันธ์ (2556: 37-41) ได้เสนอว่า การโค้ชที่ประสบผลสำเร็จจำเป็นต้องมีฐานความรู้ในงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะการใช้เนื้อหาทางวิชาการเพื่อสะท้อนกลับให้ผู้รับการโค้ชเกิดการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ดังนั้น จึงสามารถสรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาการโค้ชครูในด้านการมีความรู้ความเข้าใจในงานและการประยุกต์ใช้ในการชี้แนะครูเป็นพื้นฐานสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาครู เนื่องจากผู้บริหารต้องสามารถนำความรู้ไปปรับใช้กับสถานการณ์ที่ซับซ้อน และชี้แนะให้ครูสามารถคิด วิเคราะห์ วางแผน และดำเนินการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพในบริบทของตนเอง

3.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการสื่อสารให้เกิดความเข้าใจในการโค้ชมีความเป็นไปได้สูงที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของ “การสื่อสาร” ในฐานะเครื่องมือหลักในการโค้ชครูอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการเป็นผู้ฟังที่ดี ตั้งใจฟัง เข้าใจสิ่งที่อีกฝ่ายพูดและควบคุมอารมณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างการสื่อสารโดยเฉพาะอารมณ์เชิงลบได้ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ อัจฉรา จุ้ยเจริญ (2558: 51-52) ที่เน้นว่า ทักษะการสื่อสารแบบโค้ชประกอบด้วยการฟัง เชิงลึก การตั้งคำถามอย่างสร้างสรรค์และการพูดอย่างกระชับ ชัดเจน โดยมุ่งหวังให้เกิดความเข้าใจอย่างแท้จริงระหว่างโค้ชและผู้รับการโค้ช ทั้งยังเน้นย้ำว่าการสื่อสารเชิงโค้ชควรเป็นการสื่อสารที่ปลอดจากการตัดสินเพื่อเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิด วิเคราะห์และตระหนักรู้ด้วยตนเอง อีกทั้ง สุธีระ ประเสริฐสรรพ์ (2559: 107) ได้กล่าวถึงการโค้ชว่าเป็นกระบวนการสื่อสารที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาวิธีคิดของผู้รับการโค้ชให้สามารถเข้าใจตนเองและสถานการณ์ที่เผชิญอยู่ เพื่อจะสามารถวางแนวทางในการพัฒนาตนเองได้ต่อไป ซึ่งเน้นให้เห็นว่าการสื่อสารมิใช่เพียงการส่งข้อมูล แต่เป็นเครื่องมือในการ “สร้างความเข้าใจร่วม” และ “การเรียนรู้เชิงลึก” ระหว่างผู้บริหารกับครู นอกจากนี้ Valero และ Lee (2005: 21) ยังชี้ให้เห็นว่า ทักษะในการสื่อสารเชิงโค้ชไม่ได้เกิดขึ้นจากการเรียนรู้แบบห้องเรียนเท่านั้น แต่พัฒนาได้ผ่านประสบการณ์ตรงในการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในบริบทการทำงาน ซึ่งเป็นลักษณะของการเรียนรู้จากการปฏิบัติซึ่งถือเป็นพื้นฐานสำคัญของการโค้ชที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของการบริหารการศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ กิตติมา เทียนไชย (2563: 35) ได้กล่าวถึง สมรรถนะของโค้ชที่ดีว่า การฟังเชิงรุกและการสื่อสารอย่างตรงไปตรงมา คือทักษะหลักของการเป็นโค้ช เนื่องจากสามารถส่งเสริมการตระหนักรู้ในตนเองของผู้รับการโค้ช กระตุ้นให้เกิดการคิดและการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีทักษะในการสื่อสารจึงสามารถเป็น “กระจกสะท้อน” ให้ครูได้มองเห็นตนเองอย่างลึกซึ้งและพัฒนาตนได้อย่างเป็นระบบ จากแนวคิดข้างต้นจึงสามารถยืนยันได้ว่า ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญของการโค้ชครูอย่างแท้จริงโดยเฉพาะในยุคที่การบริหารการศึกษาเน้นการมีส่วนร่วม การเข้าใจบริบทเฉพาะของครูแต่ละคน และการใช้การสื่อสารเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากงานวิจัย เรื่อง แนวทางการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ผู้วิจัยนำเสนอเป็นแผนภาพดังนี้

แผนภาพที่ 2 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย
ที่มา : ผู้วิจัยสังเคราะห์

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำแนวทางการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษาไปใช้พัฒนาการโค้ชครูของผู้บริหาร เพื่อพัฒนาครูในสังกัดให้ได้แสดงความสามารถของตนเต็มที่ตามศักยภาพ

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรจัดอบรมพัฒนาการโค้ชครูให้ผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยจัดทำแผนการอบรมประจำปีโดยเน้นด้านการมีทักษะการโค้ชเป็นหลัก มีการจัดกิจกรรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมอย่างเป็นระบบ

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีการติดตามและประเมินผลการพัฒนาการโค้ชครูของผู้บริหาร ด้านการมีทักษะการโค้ชอย่างเป็นระบบ โดยกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน ใช้เครื่องมือประเมินที่หลากหลาย ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา ครูและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จัดทำรายงานผลการประเมิน รวมถึงนำผลการประเมินมาใช้ในการวางแผนพัฒนารายบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาแนวทางการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

2.2 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

เอกสารอ้างอิง

กิตติมา เทียนไชย. (2563). **การพัฒนาสมรรถนะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เกรียงศักดิ นิรัติพัฒนะศัย และคณะ. (2555). **Untold Story of Executive Coaching in Thailand**. กรุงเทพธุรกิจ.

ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2563). **การวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 2). มหาสารคาม:ตักสิลาการพิมพ์.

ธานินทร์ วรวิจิตราพันธ์. (2556). **การพัฒนาโค้ชทางการศึกษาอย่างยั่งยืน.** เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 14). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

พนม เกตุมาน. (2561). **เทคนิคการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนาครู.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ไพศาล สุวรรณน้อย. (2559). แนวทางการให้ข้อมูลย้อนกลับในองค์กรการศึกษา. **วารสารวิชาการทางการศึกษา**, 3(1), 1–10.

ศรสวรรค์ บุญณกรณ์ชัย. (2561). **ภาวะผู้นำกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม.** กรุงเทพฯ: วพม.

ศิริรัตน์ ศิริวรรณ. (2557). ภาวะผู้นำทางการศึกษาในยุคโค้ชชิ่ง.**วารสารการบริหารการศึกษา**, 6(2), 48–85.

ศุภโชค ปิยะสันต์. (2565). **5 ทักษะสำหรับ “ผู้บริหารสถานศึกษา” ในศตวรรษที่ 21.** กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.). https://www.starfishlabz.com/blog/600

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). **รายงานสถิติข้อมูลพื้นฐานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2554). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3).** กรุงเทพฯ: สกศ.

สุกฤตยา ปงกันทา. (2561). **ภาวะผู้นำและการพัฒนาการศึกษา.** ลำปาง: มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.

สุธีระ ประเสริฐสรรพ์. (2559). **จิตวิทยาการโค้ชเพื่อพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

สุธิกานต์ บริเอก. (2564). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา. **วารสารการบริหารและนวัตกรรมการศึกษา**, 5(2), 21–30.

วารุณี บัวชา. (2563). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

ไววิทย์ แสงอลังการ. (2560). **โค้ชมืออาชีพ.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์การศึกษาทางเลือก.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1. (2567). **แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566-2570 ฉบับทบทวน พ.ศ.2567.** กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1.

อัจฉรา จุ้ยเจริญ. (2558). **การโค้ชเชิงสร้างสรรค์.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์. (2562). การบริหารสถานศึกษาที่เน้นความร่วมมือ. **วารสารวิจัยทางการศึกษา**, 8(1), 25–30.

Brent, R., & Dent, F. (2015). **The art and science of coaching**. London: Kogan Page.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. **Educational and Psychological Measurement**, 30(3), 607–610.

Lofthouse, R., Leat, D., & Towler, C. (2010). **Improving teacher coaching through peer learning partnerships.** Newcastle: CfLaT, Newcastle University.

Mendenhall, M. E., Osland, J. S., Bird, A., Oddou, G. R., Stevens, M. J., & Stahl, G. K. (2013). **Global leadership: Research, practice, and development** (2nd ed.). New York: Routledge.

Patti, J., Holzer, A. A., Stern, R., & Brackett, M. A. (2012). Developing emotionally intelligent school leaders. **Educational Administration Quarterly**, 48(4), 533–566.

Valero, M., & Lee, J. (2005). Action learning in educational leadership: Developing reflective practices for school leaders. **International Journal of Leadership in Education**, 8(1), 21–30.

Werner, J. M., & DeSimone, R. L. (2009). **Human resource development** (5th ed.). Mason, OH: South-Western Cengage Learning.