

เปรียบเทียบพฤติกรรมการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย
Compare the Teachers Coaching Behavior of School Administrators
Under Secondary Education Service Area Office Nongkhai

ธนาบุญ จันทรวีไล, คณิศร จีกระโทก, นวัตกรรม หอมสิน

Thanaboon Chantharawilai, Kanisorn Jeekratok, Nawattakorn Homsin

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

Faculty of education, Udon Thani Rajabhat University

E-mail: 63120605132@udru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย จำแนกตาม เพศ อายุ วิทยฐานะ และขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 19 คน และครูผู้สอน จำนวน 178 คน ภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย โดยข้อมูลข้าราชการผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา จากรายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 รวมจำนวนทั้งสิ้น 197 คน จำแนกได้ดังนี้ เพศชาย จำนวน 89 คน เพศหญิง จำนวน 108 คน อายุ 20-30 ปี จำนวน 66 คน อายุ 31-40 ปี จำนวน 81 คน อายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 50 คน ไม่มีวิทยฐานะ จำนวน 112 คน วิทยฐานะชำนาญการ จำนวน 63 คน วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 22 คน โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 97 คน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 44 คน โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 56 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามพฤติกรรมการโค้ชครู วิเคราะห์ข้อมูลหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบ โดยการทดสอบ F-test Independent และ ค่า t-test

ผลการวิจัยพบว่า

ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

- 1) ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคายที่จำแนกตามเพศ ทั้ง 5 ด้าน ไม่แตกต่างกัน
- 2) ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย จำแนกตามอายุ ทั้ง 5 ด้าน ไม่แตกต่างกัน
- 3) ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ที่จำแนกตามวิทยฐานะ ทั้ง 5 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ได้รับบทความ: 6 มีนาคม 2567; แก้ไขบทความ: 23 มีนาคม 2567; ตอรับตีพิมพ์: 26 มีนาคม 2567

Received: March 6, 2024; Revised: March 23, 2024; Accepted: March 26, 2024

4) ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ที่จำแนกตามขนาดโรงเรียน มี ทั้ง 5 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การโค้ช, การโค้ชครู, พฤติกรรมการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

Abstract

The purposes of this research were: 1) to compare the teachers coaching behavior of school administrators under secondary education service area office Nongkhai categorized by gender, age, educational status, and school size. The sample group used in this study consists of 19 administrators and 178 teachers within a school under the jurisdiction of the Educational Service Area Office of Secondary Education in Nong Khai. The data on government officials, administrators, and teachers in the school are derived from the annual performance report for the fiscal year 2021. In total, there are 197 individuals, comprising 89 males and 108 females. Among them, 66 individuals are aged between 20 and 30, 81 are aged between 31 and 40, and 50 are aged 41 and above. There are 112 individuals without academic rank, 63 with a proficient academic rank, and 22 with a higher than proficient academic rank. The school sizes are distributed as follows: 97 individuals in small schools, 44 in medium-sized schools, and 56 in large special schools. The research instrument were a questionnaire on the current situation and a questionnaire on the teachers coaching behavior of school administrators. The statistics for data are analyzed by average and standard deviation and comparing the teachers coaching behavior of school administrators was conducted using the F-test Independent and t-test in research terminology.

The research result found that:

The results of the comparison on the teachers coaching behavior of school administrators under secondary education service area office Nongkhai are as follows:

1) The results of the comparison of the teachers coaching behavior of school administrators under secondary education service area office Nongkhai categorized by gender show no significant differences across all five dimensions.

2) The results of the comparison of the teachers coaching behavior of school administrators under secondary education service area office Nongkhai categorized by age show no significant differences across all five dimensions.

3) The results of the comparison of the teachers coaching behavior of school administrators under secondary education service area office Nongkhai categorized by academic credentials show no significant differences across all five dimensions.

4) The results of the comparison of the teachers coaching behavior of school administrators under secondary education service area office Nongkhai categorized by size of school show no significant differences across all five dimensions.

Keywords: Coaching, Teachers Coaching, Teachers Coaching Behavior of School Administrators, The Secondary Educational Service Area Office Nongkhai

1. บทนำ

การโค้ช (Coaching) เป็นวิธีการที่น่าสนใจที่จะนำมาแก้ปัญหาการพัฒนาครูได้และการเลือกวิธีการพัฒนาครูต้องคำนึงถึงการเรียนรู้ของครูที่อยู่ในวัยผู้ใหญ่ที่จะแตกต่างจากเด็กโดยทั่วไปตามที่ Knowles (1984: 21) ได้กล่าวถึง การสอนผู้ใหญ่ไว้ว่า “ท่านสามารถสอนเด็กได้แต่สำหรับผู้ใหญ่ ท่านสามารถทำได้เพียงช่วยให้เขาเกิดการเรียนรู้เท่านั้น” (You can teach children but you can only help adults learn) ซึ่งการโค้ชเป็นวิธีการพัฒนาที่สอดคล้องกับวิธีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ การโค้ชเป็น “การเรียนรู้จากการปฏิบัติ” (action learning) ซึ่งเป็นวิธีการเรียนรู้ที่ดีที่สุดของคนวัยผู้ใหญ่ ด้วยความช่วยเหลือของโค้ช (Valerio & Lee, 2005: 21) การโค้ชสามารถพัฒนาทักษะของครูเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน เมื่อได้รับโอกาสฝึกปฏิบัติทำให้นำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ดีกว่าการพัฒนาด้วยวิธีอื่น และยังพบว่า ร้อยละ 80 ของครูที่ได้รับการโค้ชมีการนำกลยุทธ์การสอนใหม่ ๆ ไปใช้ (Barkley & Bainco, 2010: 7) การโค้ช (Coaching) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรวิธีหนึ่งซึ่งสามารถดึงศักยภาพของบุคคลออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ชัดเจน (เกรียงศักดิ์ นิรัตพัฒนาศัย และคณะ, 2551: 21) หลักการสำคัญของการโค้ชคือ การที่โค้ชช่วยให้ผู้ได้รับการโค้ชได้พยายามหาทางออกของปัญหาด้วยตนเอง เช่น การบอกคำตอบหรือให้คำแนะนำทางออกให้ เป็นการฝึกให้ผู้ได้รับการโค้ชได้คิดอย่างเป็นระบบและสามารถหาทางออกใหม่ ๆ ด้วยตนเองโดยโค้ชทำหน้าที่ในการสะท้อนมุมมองและท้าทายให้เกิดความคิดรอบด้านทำให้เกิดการฝึกฝนและพัฒนาเป็นทักษะใหม่ในตัวเองได้รับการโค้ชช่วยให้เกิดการเพิ่มพูนความสามารถในการแก้ปัญหาและความคิดสร้างสรรค์ด้วยตัวเอง (จิรโรจน์ ติกกะวี, 2559: 1) การโค้ชส่งผลเชิงบวกในด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ความสัมพันธ์ กับผู้อื่น ทักษะการสื่อสาร การบริหารเวลาและทีมงาน และผลการปฏิบัติงานจากผลการศึกษาของสหพันธ์ โค้ชนานาชาติร่วมกับสถาบันทุนมนุษย์ (Human Capital

Institute) พบว่า องค์การที่ทุ่มเทให้กับการพัฒนาผู้นำและผู้จัดการให้มีทักษะการโค้ชโดยผ่านหลักสูตรฝึกอบรมเกี่ยวกับการโค้ช ส่งผลต่อความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงด้านอารมณ์ การมีภาวะผู้นำและผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นของตัวผู้นำและผู้จัดการสำหรับการค้นหาที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพบว่า การโค้ชเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาที่ควรให้ความสำคัญมากที่สุดเนื่องจากเป็นแรงขับเคลื่อนที่จะนำไปสู่ความสำเร็จทางการศึกษารวมถึงความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความเป็นผู้นำและดึงความสามารถ ที่หลากหลายจากผู้อื่นได้ (Henderson, 2018) การโค้ชเป็นกระบวนการการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดระหว่างโค้ชและผู้รับการโค้ช โดยโค้ชใช้ทักษะต่าง ๆ เช่น การสร้างความไว้วางใจ การฟัง การถาม การให้กำลังใจ การให้ข้อมูลย้อนกลับ เป็นต้น ร่วมกับกระบวนการโค้ช การสร้างข้อตกลง ร่วมกันการกำหนดเป้าหมายการสำรวจสถานการณ์ปัจจุบัน การค้นหาทางเลือก การวางแผน การติดตามผล เป็นต้น ในการกระตุ้นระบบความคิดของผู้รับ การโค้ช สนับสนุนส่งเสริมเพื่อให้ผู้รับการโค้ชสามารถนำความรู้ความเข้าใจที่มีอยู่หรือที่ได้รับการอบรมมาใช้อย่างปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการทำงานที่ตั้งไว้หรือพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นเป็นการเพิ่มพูนศักยภาพในตนเอง โดยการสร้างบรรยากาศในการโค้ชให้มีความเป็นเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมวิชาชีพและสร้างความรู้สึกร่วมกันที่ปลอดภัยเป็นการปฏิบัติงานร่วมกับระหว่างโค้ชกับผู้รับการโค้ช ที่เน้นความร่วมมืออย่างจริงจัง การยอมรับไว้ซึ่งกันและกัน และแลกเปลี่ยนความคิด ความรู้ และประสบการณ์ (วัชร เล่าเรียนดี, 2556: 192-291)

การโค้ชเป็นวิธีการพัฒนางานหรือการพัฒนาวิชาชีพที่ผู้ทำหน้าที่โค้ชและผู้รับการโค้ชมีความรู้และประสบการณ์ระดับเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน ซึ่งเป็นความร่วมมือกันระหว่างเพื่อน ผู้ร่วมงาน ที่มีความเชี่ยวชาญหรือผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญที่เต็มใจทำหน้าที่โค้ชในการพัฒนาการเรียนการสอน มีการสังเกตการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน เป็นไปตามความต้องการที่ทั้งสองฝ่ายร่วมกันกำหนดขึ้น อาจผลัดเปลี่ยนกันสังเกตการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนซึ่งกันและกัน โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้หรือพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเอง รวมทั้งการพัฒนาผู้เรียนของทั้งสองฝ่าย เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามเป้าหมาย การโค้ชสามารถถ่ายทอดทักษะใหม่ให้กับครูหรือผู้บริหาร ที่มีความคงทนได้มากกว่าวิธีอื่น ผู้รับการโค้ชสามารถจดจำความรู้ได้ถึงร้อยละ 90 ถึงแม้ว่าเวลาจะผ่านไปนานแต่ระดับความรู้ความเข้าใจยังคงที่ในระดับเดิม การโค้ชมุ่งเน้นการใช้กลยุทธ์ต่าง ๆ ช่วยเหลือให้ผู้รับการโค้ชได้ใช้กระบวนการคิด และกระบวนการทางปัญญาของตนเองในการเรียนรู้การปฏิบัติงาน และตัดสินใจเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้วยตนเอง เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ผู้รับการโค้ชจะต้องเป็นผู้ที่ปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ด้วยตัวเองซึ่งปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ทำหน้าที่โค้ชและผู้รับการโค้ชเป็นสื่อกลางให้เกิดกระบวนการคิดการพัฒนา และการสร้างความรู้ให้เกิดขึ้นภายในตนเอง ขั้นตอนของการโค้ชส่วนใหญ่จะประกอบไปด้วย 1) ขั้นการวางแผน 2) ขั้นการสังเกต 3) ขั้นการปฏิบัติ 4) ขั้นการวิเคราะห์ 5) ขั้นการประเมิน และ 6) ขั้นการสะท้อนผล

การโค้ช สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของครูร่วมกับวิธีอื่น ๆ อย่างได้ผล มุ่งเน้นการพัฒนาตนเอง และพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยนักเรียนจะบรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เมื่อได้รับการสอนจากครูที่เข้าร่วมกิจกรรมการโค้ช การโค้ชมีหลายประเภท ในแต่ละประเภทอยู่บนพื้นฐานของหลักจิตวิทยา ทฤษฎี ผลการวิจัย และการทดลองปฏิบัติ วิธีโค้ชที่มีความเหมาะสมกับการพัฒนาครูในศตวรรษที่ 21 มีด้วยกัน 6 ประเภท ได้แก่ การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching) การโค้ชแบบร่วมมือ (Collaborative Coaching) การโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Coaching) การโค้ชแบบพี่เลี้ยง (Mentor Coaching) การโค้ชเพื่อการพัฒนาการเรียนการสอน (Instructional Coaching) และการโค้ชทางปัญญา (Cognitive Coaching) (สมาพร มณีอ่อน, 2560: 61)

การพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพ การศึกษาระดับโรงเรียนโดย ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญ มีหน้าที่ในการส่งเสริม พัฒนาครูอาจารย์และบุคลากร ตลอดจนจัดการศึกษาให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับ สถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ ดังนั้น หากผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับหลักการทักษะและกระบวนการโค้ช สามารถนำทักษะ การโค้ชไปใช้ได้ อย่าง ถูกต้อง ตลอดจนประยุกต์ให้เข้ากับบริบทที่แตกต่างอย่างเหมาะสมจะส่งผลให้การพัฒนา บุคลากร และการบริหารงานในหน่วยงานมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการโค้ช (Coaching) เป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยกระตุ้นศักยภาพของครูและบุคลากรให้เกิด ความตระหนักรู้ตนเอง (Self-awareness) สามารถคิดแก้ปัญหาด้วยตนเองมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน สร้างสัมพันธ์ที่ดี กับผู้อื่น และสร้างผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา และของประเทศ สอดคล้องกับ ลอฟต์เฮาส์ลีต และทาวเลอร์ (Loftthouse, Leat; & Towler, 2010: 36) ที่ได้สรุป ไว้ว่าการโค้ชที่ดีจะช่วยส่งเสริมให้ครูเกิดความตระหนัก คิดไตร่ตรองและ สำรวจตรวจสอบในงานที่ทำมากขึ้น นอกจากนี้ยังช่วยให้ครูเกิดความมั่นใจในการจัด กระบวนการเรียนรู้การวางแผน และการติดตาม

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมการ โค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย จำแนกตาม เพศ อายุ วิทยฐานะ และขนาดโรงเรียน โดยศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการโค้ชครู ของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ สมบูรณ์และมีประสิทธิภาพผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานการศึกษา อีกทั้งเป็น แนวทางในการกำหนดนโยบายและวางแผนเพื่อการดำเนินงาน ส่งเสริมประสิทธิผลของ ผู้บริหารสถานศึกษาให้มากขึ้นอันจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหา การพัฒนาในหน่วยงานและ องค์กรทางการศึกษาได้อย่างเป็นระบบให้สถานศึกษามีศักยภาพที่จะผลิตทรัพยากรมนุษย์ให้ สามารถ อยู่ร่วมกันและแข่งขันอย่างสร้างสรรค์ในเวทีโลกอย่างเต็มศักยภาพ

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการใช้ครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย จำแนกตาม เพศ อายุ วิทยฐานะ และขนาดโรงเรียน

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและครูผู้สอนของสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ปีการศึกษา 2564 จำนวน 31 โรงเรียน จำนวน 1,198 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 19 คน และครูผู้สอน จำนวน 178 คน ภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย โดยข้อมูลข้าราชการผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา จากรายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ซึ่งคัดเลือกโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นเกณฑ์ในการสุ่มอย่างมีขั้นตอน

3.2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็น จากการวิเคราะห์ และการสังเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ วิทยฐานะ และขนาดของโรงเรียนลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบตรวจสอบรายการ ตอนที่ 2 พฤติกรรมการใช้ครูของผู้บริหารสถานศึกษาสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการใช้ครูของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประกอบไปด้วย 5 ด้าน

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหาร ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัย รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 197 คน ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองผ่าน Google ผู้วิจัยรับแบบสอบถามการวิจัยทางผ่านทาง แพลตฟอร์ม Google Form ตรวจสอบความถูกต้อง โดยได้รับการอนุเคราะห์ตรวจสอบแบบสอบถาม จำนวน 197 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

3.4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Science : SPSS) ในการวิเคราะห์ค่าสถิติในการวิจัย ผลของการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 54.8 มีช่วงอายุตั้งแต่ 31 - 40 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 41.1 เป็นผู้ไม่มีวิทยฐานะ จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 56.9 และอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 49.2 มีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการใช้ครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

1. การเปรียบเทียบพฤติกรรมการใช้ครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย จำแนกตาม เพศ อายุ วิทยฐานะ และขนาดโรงเรียน

ผู้วิจัยได้นำคำตอบจากแบบสอบถามในตอนต้นที่ 2 มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำแนกตามเพศ อายุ วิทยฐานะ และขนาดสถานศึกษา โดยการทดสอบความแตกต่าง t-test for Independent Sample และ f - test การวิเคราะห์ข้อมูลนั้น ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายข้อและเป็นรายด้าน ผลการวิเคราะห์เป็นรายข้อ ผู้วิจัยได้เสนอไว้ในภาคผนวก ในที่นี้จะนำเสนอการวิเคราะห์แบบรายด้านเท่านั้น ปรากฏผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงการเปรียบเทียบพฤติกรรมการใช้ครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย จำแนกตามเพศ ดังนี้

พฤติกรรมการใช้ครู	เพศ	จำนวน (คน)	t-test for Independent samples			
			$\bar{X}$	S.D.	t	P
	ชาย	89	4.05	0.64	- 0.82	0.41
	หญิง	108	4.13	0.69		
รวม		197	4.09	0.66		

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 4.05 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.64 เพศหญิงมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 4.13 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.69 โดยมีค่า t = -0.82 และ ค่า p-value (Sig.) = 0.41 มีความคิดเห็นในเรื่องพฤติกรรมการใช้ครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคายของเพศชายและเพศหญิง ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 2 แสดงการเปรียบเทียบพฤติกรรมการใช้ครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย จำแนกตามช่วงอายุ ดังนี้

พฤติกรรมการใช้ครู	ช่วงอายุ	จำนวน (คน)	F -test				
			$\bar{X}$	S.D.	df	F	P
	20 – 30 ปี	66	4.10	0.81	2	0.15	0.90
	31 – 40 ปี	81	4.07	0.99			
	41 ปี ขึ้นไป	50	4.12	0.59			
รวม		197	4.09	0.67			

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามช่วงอายุ 20 – 30 ปี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 4.10 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.81 ช่วงอายุ 31 – 40 ปี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 4.07 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.99 ช่วงอายุ 41 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 4.12 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.59 โดยมีค่า $df = 2$ ค่า $F = 0.15$ และ ค่า P (Sig.) = 0.90 มีความคิดเห็นในเรื่องพฤติกรรมการใช้ครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ของช่วงอายุแต่ละช่วง ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 แสดงการเปรียบเทียบพฤติกรรมการใช้ครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย จำแนกตามวิทยฐานะ ดังนี้

พฤติกรรมการใช้ ๑	วิทยฐานะ	จำนวน (คน)	F -test				
			$\bar{X}$	S.D.	df	F	P
	ไม่มีวิทยฐานะ	112	4.09	0.81	2	0.35	0.71
	ชำนาญการ	63	4.12	0.99			
	ชำนาญการพิเศษ	22	3.99	0.59			
รวม		197	4.09	0.66			

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีวิทยฐานะ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 4.09 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.81 วิทยฐานะชำนาญการ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 4.12 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.99 วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 3.99 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.59 โดยมีค่า $df = 2$ ค่า $F = 0.35$ และ ค่า P (Sig.) = 0.71 มีความคิดเห็นในเรื่องพฤติกรรมการใช้ครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ของวิทยฐานะแต่ละวิทยฐานะ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 แสดงการเปรียบเทียบพฤติกรรมการใช้ครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ดังนี้

พฤติกรรมการใช้ ๑	ขนาดโรงเรียน	จำนวน (คน)	F -test				
			$\bar{X}$	S.D.	df	F	Sig. (2-tailed)
	เล็ก	97	4.07	0.72	2	0.35	0.71
	กลาง	44	4.13	0.53			
	ใหญ่ ขึ้นไป	56	4.09	0.65			
รวม		197	4.09	0.66			

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโรงเรียนขนาดเล็ก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 4.07 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.72 โรงเรียนขนาดกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 4.13 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.53 โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 4.09 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.65 โดยมี ค่า $df = 2$ ค่า $F = 0.35$ และ ค่า $P (Sig.) = 0.71$ มีความคิดเห็นในเรื่องพฤติกรรมการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา หนองคาย ของขนาดโรงเรียนแต่ละขนาดโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน

4. สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา เรื่องพฤติกรรมการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา หนองคาย สรุปผลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

4.1. ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา หนองคาย

1. ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา หนองคาย ที่จำแนกตามเพศ ทั้ง 5 ด้าน ไม่แตกต่างกัน
2. ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา หนองคาย จำแนกตามอายุ ทั้ง 5 ด้าน ไม่แตกต่างกัน
3. ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา หนองคาย ที่จำแนกตามวิทยฐานะ ทั้ง 5 ด้าน ไม่แตกต่างกัน
4. ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา หนองคาย ที่จำแนกตามขนาดโรงเรียน มีทั้ง 5 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

5. อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาการวิจัยเรื่องพฤติกรรมการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา หนองคาย สรุปได้ ดังนี้

5.1 การเปรียบเทียบพฤติกรรมการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา หนองคาย จำแนกตามเพศ อายุ วิทยฐานะ และขนาดโรงเรียน อภิปรายผลดังนี้

1. การเปรียบเทียบพฤติกรรมการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา หนองคาย จำแนกตามเพศ ไม่แตกต่างกัน สืบเนื่องจากเพศแต่ละเพศมีพฤติกรรมการโค้ชที่มีแนวคิดและทัศนคติในการโค้ชที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ Bloom, Castagna & Warren (2003: 20-23) กล่าวว่าการโค้ชเป็นการใช้ภาวะผู้นำเพื่อนำครูไปสู่ความสำเร็จตามความปรารถนาของครูเอง การโค้ชการสอนเป็นไปเพื่อความเจริญงอกงามของครู มิใช่การประเมินความสามารถของครู โค้ชการสอนหรือ

ครูมีสิทธิ์ มีเสียงเท่ากับครู ที่จะนำนักเรียนไปสู่ความสำเร็จ โค้ชการสอน คือเพื่อนร่วมเดินทางของครู และยิ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิมุติ หยกพรายพันธ์ (2563: 38) พฤติกรรมคุณธรรมเปรียบเทียบพฤติกรรม คุณธรรม และศึกษาความต้องการพัฒนาพฤติกรรมคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 ประกอบด้วยจังหวัดราชบุรี กาญจนบุรี ประจวบคีรีขันธ์ เพชรบุรี สมุทรสงคราม และสุพรรณบุรี จำนวน 103 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน 103 คน ผู้ช่วยผู้บริหาร 103 คน ครูผู้สอน 206 คน รวมทั้งสิ้น 412 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นต่อการปฏิบัติพฤติกรรมคุณธรรมของผู้บริหารด้าน ปัญญา ขยัน สุจริต และมนุษยสัมพันธ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One –Way ANOVA) และการทดสอบความแตกต่างระหว่างคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติพฤติกรรมคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 ด้านปัญญา ขยัน สุจริต และด้านมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพฤติกรรมคุณธรรมที่พบมากที่สุด คือ ด้านสุจริต รองลงมาคือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ขยัน และด้านปัญญา ตามลำดับ การเปรียบเทียบ พฤติกรรมคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 โดยครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติพฤติกรรมคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 แตกต่างจากผู้บริหารโรงเรียน และผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการศึกษาความต้องการพัฒนาพฤติกรรมคุณธรรมของ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 พบว่าผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อความต้องการพัฒนาพฤติกรรมคุณธรรม อยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบพฤติกรรมโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย จำแนกตามอายุ ไม่แตกต่างกัน สืบเนื่องมาจากอายุแต่ละวัยมีแนวคิดและทัศนคติในการโค้ชที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ สุปราณี ขวัญบุญจันทร์ (2541: 30-31) กล่าวถึง พฤติกรรมของโค้ช (Behaviors of the coach) ว่า พฤติกรรมของโค้ชมีอิทธิพลต่อตัวนักกีฬาเพราะพฤติกรรมของโค้ชสามารถกระตุ้นหรือสร้างแรงจูงใจให้นักกีฬายินยอม หรือตั้งใจแสดงความสามารถในการแข่งขันอย่างเต็มที่และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของฮาร์เปอร์ (Harper, 2015: 26-27) ได้ศึกษาประสิทธิภาพของการโค้ชการจัดการเรียนรู้ตามการรับรู้ของครูโดยศึกษาจากลูกหรือแม่ของตนเอง พบว่ารูปแบบที่สำคัญของการโค้ชการจัดการเรียนรู้ที่จะทำให้เกิดความสำเร็จในการเรียนแต่ละรายวิชา หรือแต่ละ

ระดับชั้น ที่สำคัญคือ การสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานหรือการดูแลครอบครัว นักเรียนเปรียบเสมือนลูกที่ครูสนับสนุนยกย่อง เชิดชู ยอมรับหรือให้ความรักแบบไม่มีเงื่อนไข

3. การเปรียบเทียบพฤติกรรมการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย จำแนกตามวิทยฐานะ ไม่แตกต่างกัน สืบเนื่องจากวิทยฐานะแต่ละวิทยฐานะมีกระบวนการโค้ชและรูปแบบการโค้ชที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของอัจฉรา จุ้ยเจริญ (2558: 17) ได้กล่าวว่า การโค้ชเน้นการนำศักยภาพของผู้รับการโค้ชออกมาใช้ ไม่ใช่การนำประสบการณ์ของผู้โค้ชมาหล่อหลอมความคิดของผู้รับการโค้ช แต่ใช้การถามหรือการค้นหาทางออกต่าง ๆ เพื่อการปฏิบัติในอนาคตมากกว่าการมุ่งแก้ปัญหาหรือข้อผิดพลาดอีกทั้งกล่าวถึงลักษณะสำคัญของการโค้ช 3 ประการ คือ 1) การโค้ชเน้นการใช้คำถามที่มาจาก การรับฟังผู้รับการโค้ช ไม่เน้นการหาคำตอบ การบอก การชี้แนะหรือแนะนำ คำตอบควรมาจากการคิดที่ชัดเจนหรือรอบด้านของผู้รับการโค้ช 2) การสนทนามุ่งความสำคัญไปที่ปัจจุบันหรืออนาคตไม่ใช่อดีต หรือ 3) การสนทนาเน้นไปที่ทางออก หรือทางเลือกใหม่ ๆ การกระทำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีขึ้น ไม่ตอกย้ำปัญหาหรือตัดสินว่าใครถูกหรือผิดและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพอร์เตอร์ (Porter, 2014: 80-81) ได้ศึกษาผลของการโค้ชด้วยกลุ่มเพื่อนครู (peer coaching) ที่มีความเชี่ยวชาญระดับครูมืออาชีพ กับกลุ่มครูที่ฝึกประสบการณ์ขั้นต้น โดยทำวิจัยในลักษณะการวิจัยปฏิบัติการ เก็บข้อมูลโดยการสำรวจ สัมภาษณ์ การจดบันทึก หรือการสะท้อนผล จากการนำรูปแบบการโค้ชด้วยกลุ่มเพื่อนไปใช้ พบว่าการโค้ชด้วยกลุ่มเพื่อนครูมีผลเชิงบวกสำหรับครูกลุ่มเล็ก เมื่อครูนำกลุ่มผู้ที่ฝึกประสบการณ์ขั้นต้นได้นำไปใช้สอนในเนื้อหา/กลุ่มสาระฯ ใหม่ ในระหว่างการพัฒนาคุณภาพครู

4. การเปรียบเทียบพฤติกรรมการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย จำแนกตามขนาดโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน สืบเนื่องจากโรงเรียนแต่ละ โรงเรียนมีเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการโค้ชไว้จึงทำให้มีพฤติกรรมการโค้ชที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ มาร์ุต พัฒนา (2558: 593-612) กล่าวว่า การโค้ชเพื่อการรู้คิด ทำให้บุคคลเกิดการตระหนักในตนเอง เกิดการพัฒนาวิชาชีพ พัฒนาบุคคลให้มีการคิดสร้างสรรค์ การโค้ชเป็นการพัฒนาที่กระบวนการคิดที่มุ่งเน้นกระบวนการพัฒนาตนเอง ให้เกิดประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ (Creative self-efficacy) และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของคัสซ์แมน (Cushman, 2013: 32-33) ได้ศึกษาผลกระทบของการโค้ชการสอน ตามการรับรู้ความสามารถของตนเองของครูโดยภาพรวมทั้งโรงเรียนหรือผลกระทบต่อครูในระดับโรงเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นของรัฐ ในรัฐเทนเนสซี สหรัฐอเมริกา มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจผลกระทบของการโค้ชการสอนอย่างมืออาชีพ รูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันในสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ทั้งหมดของโรงเรียนตามการรับรู้ของผู้สอน โดยการตรวจสอบการนำการโค้ชการสอนไปใช้ในโรงเรียน ได้แก่ 1) กระบวนการหรืออธิบายลักษณะของการปฏิบัติที่แตกต่างกันของการใช้โค้ชการสอน 2) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการโค้ชการสอนหรือการรับรู้ความสามารถของ

ตนเองของครูโดยภาพรวมทั้งโรงเรียน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ความสามารถของตนเองของครูโดยภาพรวมทั้งโรงเรียนหรือการประมาณค่าผลกระทบต่อครูในระดับโรงเรียนด้านความสามารถในการอ่านเขียน หรือความสามารถด้านการคำนวณ 4) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติการโค้ชการสอนที่หลากหลายหรือการประมาณค่าผลกระทบต่อครูในระดับโรงเรียนด้านความสามารถในการอ่านเขียนหรือความสามารถด้านการคำนวณ 5) การระบุหรืออธิบายถึงวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศในการปฏิบัติการโค้ชการสอนที่บรรลุเป้าหมายในระดับสูง ตามการรับรู้ความสามารถของตนเองของครูโดยภาพรวมทั้งโรงเรียนหรือการประมาณค่าผลกระทบต่อครูในระดับโรงเรียนด้านความสามารถในการอ่านเขียนหรือความสามารถด้านการคำนวณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ประกอบด้วย โค้ชการสอน 10 คน หรือครู 171 คน ผลการวิจัย พบว่า 1) การปฏิบัติโดยใช้การโค้ชการสอน 2 วิธี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลกระทบด้านการคำนวณของครู คือ การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้อย่างมืออาชีพสำหรับตัวเอง การรวมกลุ่ม หรือให้แหล่งทรัพยากรสำหรับครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญ 2) การปฏิบัติการโค้ชของการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้อย่างมืออาชีพสำหรับตัวเองความสัมพันธ์เชิงบวกมีผลกระทบต่อครูด้านความสามารถด้านภาษา หรือด้านการคำนวณ อย่างมีนัยสำคัญด้วยเช่นกัน 3) ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ ระหว่างการโค้ชการฝึกปฏิบัติต่าง ๆ ที่ใช้ หรือการรับรู้ความสามารถของตนเองโดยรวมของครู หรือระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองโดยรวมของครู หรือผลกระทบต่อครูในระดับโรงเรียนที่มีการวัดนอกจากผลกระทบในอนาคตที่เป็นไปได้

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัยเรื่องการเปรียบเทียบพฤติกรรมโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ อายุ วิทยฐานะ และขนาดโรงเรียน พบว่าพฤติกรรมโค้ชที่จำแนกตาม เพศ อายุ วิทยฐานะ และขนาดโรงเรียน ไม่มีความแตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่า เขตพื้นที่การศึกษามีแนวทางการโค้ชให้แต่ละสถานศึกษาปฏิบัติไปทางเดียวกัน ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับพฤติกรรมโค้ชด้าน ๆ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกันภายในสถานศึกษา

6.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาตัวแปรอื่นที่มีผลต่อการโค้ชเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. ศึกษาวิธีแนวทางการโค้ช เพื่อให้เกิดกระบวนการใช้งาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของผู้บริหารในอนาคต

7. องค์ความรู้ที่ได้รับ

จากผลการวิจัย การเปรียบเทียบพฤติกรรมโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย มีพฤติกรรมที่ไม่มีความแตกต่างกัน

เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคายได้มีกรอบแนวปฏิบัติในด้านการโค้ชเพื่อให้ดำเนินไปในทิศทางเดียวกันจึงทำให้ พฤติกรรมการโค้ชครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย เมื่อเปรียบเทียบกับจำแนกตาม เพศ อายุ วิทยฐานะ และขนาดโรงเรียนไม่มีความแตกต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

- เกรียงศักดิ์ นิธิพัฒน์ชัย และคณะ. (2556). เอกสารประกอบการสอน Executive Coaching การโค้ชผู้บริหาร. เข้าถึงได้จาก <http://thecoach.in.th/wpcontent/uploads/2013/05/Executive-Coaching-การโค้ชผู้บริหาร-E-Book-โดย ทีม-ECS.pdf> (สืบค้นเมื่อ 2 ตุลาคม 2564).
- จิรโรจน์ ติกกะวี. (2559). Feedback อย่างไรให้การโค้ชประสบความสำเร็จ. เข้าถึงได้จาก <https://www.bankokbiznews.com2prnews/biz2u/209035> (สืบค้นเมื่อ 5 ตุลาคม 2564).
- มารุต พัฒนาผล. (2558). รูปแบบการพัฒนาคูประถมศึกษาด้านการโค้ชเพื่อการรู้คิด. *Veridian E-Journal*, 8(2), 593-612
- วัชร เล่าเรียนดี. (2556). ศาสตร์การนิเทศการสอนและการโค้ชการพัฒนาวิชาชีพ: ทฤษฎี กลยุทธ์สู่การปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 12. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิมุติ หยกพรายพันธ์. (2563). พฤติกรรมคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- สมาพร มณีอ่อน. (2560). การพัฒนาคูในศตวรรษที่ 21 โดยใช้เทคนิคการโค้ช (Coaching). *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 15(2), 61.
- สุปราณี ขวัญบุญจันทร์. (2541). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- อัจฉรา จุ้ยเจริญ. (2559). คู่มือการโค้ช เพื่อผู้นำยุคใหม่ = Leader as coach. กรุงเทพมหานคร: แอคคอมแอนด์อิมเมจ อินเตอร์เนชั่นแนล.
- Barkley, S.G., & Bainco, T. (2010). *Quality Teaching in a Culture of Coaching*. 2nd ed. Plymouth: Rowman & Littlefield Publishers.
- Bloom, G., Castagna, C., & Warren, B. (2003). More than mentors: Principal coaching. *Leadership-Burlingame*, 32(5), 20-23.
- Cushman, C. S. (2013). The effects of instructional coaching on collective teacher efficacy and school-level teacher effect in Tennessee public middle schools. *Doctoral dissertation*. Ed.D., Union University, Jackson, 24(1), 32-33.

- Harper, Jamie. (2015). Teacher' Perceptions on the Effectiveness of Instructional Coaching. Masters of Arts in Education. **Curriculum and Instruction school of Education, California State University at Stanislaus**, 27(2), 26-27.
- Knowles, P.J., & Handy, N.C. (1984). **A determinant based full configuration Interaction program**. Computer physics communication Chemical physics letters.
- Lofthouse, R., Leat, D.; & Towler, C. (2010). **Coaching for teaching and learning: a practical guide for schools**. Newcastle: National College.
- Porter, L. (2014). EBOOK: Behaviour in Schools: Theory and practice for teachers. **McGraw-Hill Education**, 14(1), 80-81.
- Valerio, A. M., & Lee R. J. (2005). **Executive coaching: a guide for the HR professional**. San Francisco: John Wiley & Sons.
- Henderson, A. (2018). **Coaching for education**. Retrieved from <http://www.prachachat.net/education/news-157914> (Accessed 10 January 2021).