

การพัฒนาครูด้วยระบบโค้ช โดย GROW Model

DEVELOPING TEACHERS WITH A COACHING SYSTEM

BY GROW MODEL

¹มาลัย อ่อนละเอียด, ²นาตยา ปิณฑานานนท์ และ ³ศิริรัตน์ ศรีสอาด
¹Malai Onlaeard, ²Nataya Pilanthananond and ³Sirirat Srisaard

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ประเทศไทย
Kasetsart University, Thailand.

¹Missjeabmalai@gmail.com

Received: May 26, 2023; Revised: July 25, 2023; Accepted: August 25, 2023

บทคัดย่อ

ในปัจจุบันการโค้ชกำลังเป็นที่นิยมเป็นอย่างมากเนื่องจากเป็นรูปแบบการพัฒนาบุคลากรอย่างยั่งยืนได้ทุกระดับที่มีวิธีการ เทคนิคต่าง ๆ ดังนั้นในองค์กรต่าง ๆ เริ่มเห็นความจำเป็นของการโค้ช เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะพัฒนาครูโดยใช้รูปแบบการโค้ช โดย GROW Model รวมถึงศึกษาผลการโค้ชครู โดยผู้วิจัยร่วมกับผู้โค้ชทำการโค้ชครูคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ จำนวน 2 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจงโดยผู้อำนวยการโรงเรียน จากนั้นผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลผลการโค้ชการสังเกตกิจกรรมการเรียนการสอนในห้องเรียนบันทึกเปรียบเทียบก่อนและหลังการใช้ระบบโค้ช ความคิดเห็นของครูที่ได้รับการโค้ชที่มีต่อผู้โค้ช ความคิดเห็นของโค้ชที่มีต่อผู้รับการโค้ช ความคิดเห็นของผู้เรียนที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู และการประเมินตนเองของครูที่ได้รับการโค้ช วิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ผลการวิจัย พบว่า ครูได้พัฒนาตนเองในการจัดการเรียนการสอน ได้ผลเป็นที่น่าพึงพอใจจากทุกฝ่าย ทั้งจากตัวครูเอง จากโค้ช และนักเรียน อันเป็นผลมาจากการใช้ GROW Model เข้ามาช่วยในการพัฒนาครู

คำสำคัญ : การพัฒนาครู; ระบบโค้ช; GROW Model

¹นักศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

²รองศาสตราจารย์ ดร., สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

³ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Abstract

Coaching is prevalent at present because it is the sustainable pattern of human resource development in all levels with several techniques. That's why every organization sees that the coaching is important to increase the work capacity as their targets. The researcher is interested to improve teachers with GROW Coaching Model and to study the coaching results. The researcher together with the coaches coached 2 science and math teachers who were particularly selected by the school director. After that, the researcher collected the coaching results. We observed the classroom learning activities, recorded the results before and after the coaching, and compared them. Besides, we also collected teachers' opinions on the coach, the coach's opinions on the coachee, students' opinions about teachers' learning activity management, and coached teachers' self-assessment. These data were analyzed with this information with the descriptive statistics. The research results showed that teachers could develop themselves in the learning activity management. All parties like teachers, the coaches, and students, are satisfied because GROW Coaching Model was adapted in the teacher improvement.

Keywords : Developing Teachers; Coaching System; GROW Model

บทนำ

การจัดการศึกษาในปัจจุบันและในอนาคต ครูผู้สอนนับว่ามีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ทั้งนี้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ ซึ่งมีความสำคัญในการพัฒนาประเทศ ผู้สอนจะต้องมีการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะที่จำเป็นให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง เช่น ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และความรู้ทางวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีที่เจริญก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว ให้ผู้เรียนมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ คิดอย่างมีเหตุมีผล คิดเป็นระบบ สามารถนำไปแก้ไขปัญหาหรือสถานการณ์จริงที่จะเกิดขึ้นในชีวิตประจำวันได้ รวมถึงผู้เรียนต้องมีความรู้ ความเข้าใจเลือกใช้เทคโนโลยีต่างๆ เพื่อใช้ในการทำงานในชีวิตประจำวันได้อย่างสะดวกเหมาะสม สร้างสรรค์ ซึ่งครูผู้สอนต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ โดยผ่านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ต้องเข้าใจมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดให้ชัดเจน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการประกอบอาชีพในอนาคต สามารถดำรงชีวิตในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงได้ สอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2561) ได้กล่าวถึงยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ กำหนดให้มีการปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาระบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ต้องมีการปรับเปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่ โดยปรับบทบาทจาก “ครูสอน” เป็น “โค้ช” หรือ “ผู้อำนวยการ

เรียนรู้” ทำหน้าที่กระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจ แนะนำวิธีเรียนรู้ และวิธีจัดระเบียบการสร้างความรู้ ออกแบบกิจกรรมและสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน ซึ่งครูเป็นหัวใจสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน และต่อเนื่อง

การโค้ช (Coaching) เป็นเครื่องมือที่กำลังได้รับความนิยมในปัจจุบัน ที่มีรูปแบบและกระบวนการในการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ เป็นการทำงานร่วมกันระหว่างผู้โค้ช และผู้รับการโค้ช ตามที่ James Flaherty (2010) ได้กล่าวถึง การโค้ช ว่าผู้โค้ชเป็นผู้ฝึกสอน ช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ได้รับการโค้ชบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดีขึ้น และ Julie Boyd, n.d. ได้กล่าวว่า การโค้ช ผู้โค้ชจะต้องเป็นผู้ที่มีความชำนาญ มีประสบการณ์เป็นมืออาชีพ สอดคล้องกับ Jim Knight (2019) ได้กล่าวไว้ว่า โค้ชคือ ผู้ฝึกสอนจะร่วมมือกับครูเพื่อวิเคราะห์ความเป็นจริงในปัจจุบัน มีการตั้งเป้าหมาย ระบุและอธิบายกลยุทธ์การสอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และให้การสนับสนุนจนกระทั่งบรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้ศศิมา สุขสว่าง (2564) ได้กล่าวว่าการโค้ช ดำเนินการผ่านวิธีการและเครื่องมือต่างๆ เพื่อให้ผู้รับการโค้ช ได้เรียนรู้ ตระหนักในตัวเองและการเปลี่ยนแปลง และลงมือทำด้วยความคิด ความถนัด ความสามารถของตัวเอง ดังนั้นการโค้ชจึงเป็นการทำงาน ใช้หลักการทำงานร่วมมือกันเป็นผู้ร่วมคิด แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ช่วยเหลือให้ผู้รับการโค้ช เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมบางอย่างที่ดีขึ้น โดยต้องวิเคราะห์ความเป็นจริงในปัจจุบัน เพื่อกำหนดกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ ทำให้ผู้รับการโค้ชเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ลงมือปฏิบัติตามศักยภาพของตน เพื่อพัฒนาและปรับปรุงให้บรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ ดังนั้นจะพบว่า การโค้ช มีประโยชน์มากในปัจจุบัน ตามที่ Insala (2019) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการโค้ชส่วนบุคคลว่า กระบวนการนี้สามารถช่วยพัฒนาบุคคลในความต้องการที่หลากหลาย และเป็นประโยชน์ในระดับบุคคล การโค้ชเป็นที่ทราบกันดีว่าช่วยเพิ่มความมั่นใจ ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน และสร้างทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ผลประโยชน์อาจมีมากมายและเฉพาะเจาะจงสำหรับบุคคล ดังนั้นผู้โค้ชมีหน้าที่ทำให้ผู้รับการโค้ชบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โดยใช้เทคนิค วิธีการหรือกระบวนการใด ๆ ตามความเชี่ยวชาญของตนเองจนทำให้ผู้รับการโค้ชสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองออกมาให้ได้มากที่สุด ตรงกับความต้องการของผู้รับการโค้ชตามเป้าหมายที่ต้องการได้สำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ ธนวัฒน์ ศรีไพโรจน์ (2561) มีการกล่าวถึงเทคนิควิธีการของกระบวนการโค้ชรูปแบบต่าง ๆ ต้องพิจารณาเลือกสรรเทคนิควิธีการต่าง ๆ ที่มีความเหมาะสม จากประโยชน์ของการโค้ชที่เป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคคลให้ประสบความสำเร็จ ทำให้ปัจจุบันการโค้ชได้เข้ามามีบทบาทในทุกองค์กร

โดยเฉพาะ การโค้ชรูปแบบ GROW Model ตามที่ Wikipedia (n.d.) ได้กล่าวว่าเป็นแบบจำลองโมเดล GROW (หรือกระบวนการ) เป็นวิธีการง่าย ๆ สำหรับการตั้งเป้าหมายและการแก้ปัญหา และ Performance Consultants (International) Ltd (n.d.) ได้กล่าวถึง GROW ว่าเป็นรูปแบบการโค้ชเชิงปฏิบัติที่ขับเคลื่อนด้วยปรัชญาการโค้ชที่ทรงพลัง GROW Model คือ กรอบการสอนงานที่ใช้ในการสนทนา การประชุม และความเป็นผู้นำในชีวิตประจำวันเพื่อปลดล็อกศักยภาพและความเป็นไปได้ GROW ก่อตั้งขึ้นโดย Sir John Whitmore ผู้ร่วมก่อตั้งร่วมกับเพื่อน

ร่วมงาน ในช่วงปลายทศวรรษ 1980 นับแต่นั้นมาได้กลายเป็นรูปแบบการฝึกสอนที่ได้รับความนิยมมากที่สุดในโลกสำหรับการแก้ปัญหา การตั้งเป้าหมาย และการปรับปรุงประสิทธิภาพ ซึ่งกมลวรรณ คารมปราชญ์ คล้ายแก้ว และ พิชชาดา ประสทธิโชค (2564) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของ GROW Model ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การตั้งเป้าหมาย (Goal) เป็นการตั้งคำถามที่ช่วยให้ผู้เรียนได้ตระหนัก และกำหนดเป้าหมายที่สามารถวัดได้ โดยผู้เรียนต้องการดำเนินการให้บรรลุผล สภาพเป็นจริงในปัจจุบัน (Reality) เป็นการตั้งคำถามที่ทำให้ผู้เรียนได้ทบทวนประเมินและให้ข้อมูล ย้อนกลับ ทั้งในด้านข้อเท็จจริง วิธีคิด มุมมองต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนได้ตระหนักถึงความแตกต่างหรือช่องว่าง ระหว่างเป้าหมายกับความเป็นจริงในปัจจุบัน การแสวงหาและคิดค้นทางเลือกต่าง ๆ (Option) เป็นการตั้งคำถามที่ทำให้ผู้เรียนใช้ความคิดในการแสวงหาและคิดค้นทางเลือกต่าง ๆ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ รวมทั้งการสร้าง ความมั่นใจว่าทางเลือกเหล่านั้นมีความเป็นไปได้ที่จะปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย การลงมือทำตามที่ได้เลือก (Will) เป็นการตั้งคำถามที่ทำให้ผู้เรียนตัดสินใจเลือกทางเลือกใดให้กับตนเอง พร้อมกับรายละเอียดของการออกไปลงมือทำนำไปสู่การลงมือทำจริง ๆ

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่โรงเรียนยุวทูตศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่า โรงเรียนให้ความสำคัญที่จะพัฒนาการจัดการศึกษา สู่มาตรฐานการศึกษา ตามวิสัยของโรงเรียน เป็นเหตุผลที่ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะพัฒนาครูในวิชาคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ด้วยระบบโค้ช เพื่อส่งเสริมให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาครูวิชาคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ด้วยระบบการโค้ช โดย GROW Model
2. เพื่อศึกษาผลการโค้ชครู ประกอบด้วยความสามารถของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ความคิดเห็นของครูที่ได้รับการโค้ชที่มีต่อผู้โค้ช ความคิดเห็นของโค้ชที่มีต่อผู้รับการโค้ช ความคิดเห็นของผู้เรียนที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูที่ได้รับการโค้ช และความพึงพอใจของครูที่ได้รับการโค้ชโดย GROW Model

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้รับการโค้ช เลือกพัฒนาครูในวิชาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ รวม 2 คน ได้มาโดยการปรึกษาผู้อำนวยการในการคัดเลือกครูที่จะเข้ารับการโค้ช เป็นครูที่สอนระดับประถมศึกษาตอนปลาย วิชา ละ 1 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 2 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้โค้ช ได้มาโดยการติดต่อและทำหนังสือเชิญมาเป็นผู้โค้ช โดยพิจารณาจากสาขาที่สำเร็จ ตำแหน่งงานทางวิชาการและหรือประสบการณ์ในการเป็นที่ปรึกษา จำนวน 2 คน ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิทางคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ รวมผู้วิจัย อีก 1 คน มาทำการโค้ชร่วมกับผู้โค้ช รวมกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้โค้ชทั้งสิ้น 3 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

รูปแบบหรือกระบวนการ Coach model จะใช้แบบ GROW Model ซึ่งมี 4 ขั้นตอนคือ

2.1 Goal ตั้งเป้าหมาย ผู้โค้ชจะสอบถามเพื่อหาข้อสรุปเกี่ยวกับเป้าหมายที่ผู้รับการโค้ชต้องการ

2.2 Reality ความเป็นจริง ผู้เป็นโค้ชจะสอบถามถึงสถานการณ์ปัจจุบันกับเป้าหมาย เป็นอย่างไรของผู้รับการโค้ช

2.3 Options ทางเลือก ผู้โค้ชใช้วิธีการที่จะทำให้ผู้รับการโค้ชสามารถแสวงหาทางเลือกเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

2.4 Will แผนการที่จะทำ ผู้โค้ชจะร่วมกับผู้รับการโค้ชในการกำหนดแผนการโค้ช พร้อมกับรายละเอียดของการลงมือทำ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยและผู้วิจัยร่วมกันทำการโค้ชครูคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ จำนวน 2 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจงโดยผู้อำนวยการโรงเรียน จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้โค้ช ผู้รับการโค้ช และผู้เรียน ในการพัฒนาครูด้วยระบบโค้ช โดย GROW Model โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผลการโค้ชแต่ละครั้ง ซึ่งเวลาตามปฏิทินที่ตกลงร่วมกันคือทั้งหมด 8 ครั้ง แต่เมื่อดำเนินการโค้ชทั้ง 2 วิชาใช้เวลาการโค้ชทั้งหมด 9 ครั้ง และเก็บข้อมูลผลการโค้ชแต่ละครั้ง โดยใช้แบบบันทึกข้อมูลในการพัฒนาครู โดยวิธีแบบ GROW Model ซึ่งมีการบันทึกเสียงการสนทนาการโค้ชพร้อมทั้งมีการบันทึกภาพในการโค้ชแต่ละครั้ง และรวบรวมจากเครื่องมือในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสังเกตการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู แบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่ได้รับการโค้ชที่มีต่อผู้โค้ช ความคิดเห็นของผู้โค้ชที่มีต่อผู้รับการโค้ช ความคิดเห็นของผู้เรียนที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูที่ได้รับการโค้ช และแบบประเมินตนเองของครูที่ได้รับการโค้ชโดย GROW Model จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และการพรรณนาความ

ผลการวิจัย

ผลการพัฒนาครูด้วยระบบโค้ช โดย GROW Model ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัยตามลำดับดังนี้

1. ผลการวิจัยการเตรียมการระบบโค้ช ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

ผู้วิจัยดำเนินการเตรียมการระบบโค้ช 3 รายการ โดยเริ่มตั้งแต่ 1) ผลการคัดเลือกโค้ชที่ผู้วิจัยได้นำเสนอกระบวนการโค้ช โดย GROW Model ให้กับผู้อำนวยการ ถึงจุดประสงค์และประโยชน์ที่จะได้รับการโค้ช ซึ่งผู้อำนวยการได้คัดเลือกแบบเจาะจง เป็นครูที่สอนระดับ

ประถมศึกษาตอนปลาย ในวิชาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ วิชาละ 1 คน รวมจำนวน 2 คน ซึ่งทั้งสอง สอนตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ถึง ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เข้าร่วมการวิจัยในครั้งนี้ 2) ผลการจัดหาโค้ช การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ผู้โค้ชมาโดยการติดต่อและทำหนังสือเชิญมาเป็นโค้ช โดยพิจารณาจากสาขาที่จบ และหรือประสบการณ์ในการเป็นที่ปรึกษา ในวิชาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ และผู้วิจัย รวมจำนวน 3 คน และ 3) ผลการจัดการเตรียมสถานที่ วัน เวลา และสภาพแวดล้อม เพื่อการโค้ช การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เมื่อได้รับอนุญาตให้เก็บข้อมูลจากโรงเรียนแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการวางแผนดำเนินการโค้ชร่วมกับผู้โค้ช โดยมีการนัดหมายประชุมร่วมกับผู้โค้ชในการกำหนดแนวทางการดำเนินการโค้ชเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ในการโค้ช วิธีการโค้ชแบบ GROW Model บทบาทของผู้โค้ช บทบาทของผู้รับการโค้ช ตลอดจนร่วมกันกำหนดปฏิทินการโค้ช พร้อมทั้งกำหนดสถานที่ในการโค้ช กำหนดเป็นห้องประชุมของโรงเรียน โดยเอกสารการประชุมและเอกสารที่ใช้ในการโค้ชผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการ ตลอดจนจัดเตรียมเครื่องมือในการวิจัย ประกอบด้วย แบบบันทึกการทำงานของโค้ช แบบสังเกตการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู แบบสอบถามแบบคิดเห็นของครูที่ได้รับการโค้ชที่มีต่อผู้โค้ช แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้โค้ชที่มีต่อผู้รับการโค้ช แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เรียนที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูที่ได้รับการโค้ช และแบบประเมินตนเองของครูที่ได้รับการโค้ชโดย GROW Model ผลจากการประชุมร่วมกันทำให้โค้ช โค้ชชี่ มีความเข้าใจถึงจุดประสงค์ บทบาทของตนเอง และขั้นตอนการโค้ชแบบ GROW Model รวมทั้งมีทัศนคติที่ดีในการเข้าร่วมการวิจัยในครั้งนี้

2. ผลวิจัยการดำเนินการโค้ช ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

การดำเนินการโค้ช เพื่อพัฒนาครูด้วยระบบโค้ช โดย GROW Model ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้โค้ช ผู้รับการโค้ช และผู้เรียน โดยเก็บข้อมูลจากการโค้ชแต่ละครั้ง และรวบรวมจากเครื่องมือการวิจัย สรุปผลการดำเนินการโค้ชเป็นดังนี้

2.1 ผลการดำเนินการโค้ชเพื่อพัฒนาครูด้วยระบบโค้ชโดย GROW Model เป็นครูผู้สอนในระดับประถมศึกษาตอนปลายในวิชาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ในขณะที่ดำเนินการโค้ช ผู้โค้ชจะใช้คำถามตามกระบวนการโค้ช โดย GROW Model โดยก่อนเริ่มการโค้ชจะมีการกล่าวทักทายกันเพื่อสร้างบรรยากาศและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน หลังจากนั้นผู้โค้ชจึงถามคำถามเกี่ยวกับเป้าหมายของการพูดคุยในแต่ละครั้ง จะพบว่าผู้รับการโค้ชทั้งสองวิชาสามารถบอกเป้าหมายหรือความต้องการในการแก้ปัญหาของตนเองได้ในทุกครั้งที่เข้ามารับการโค้ช อีกทั้งยังสามารถระบุข้อเท็จจริงต่างๆ ในปัจจุบันว่ามีปัญหาอะไรบ้าง และยังขาดอะไรอยู่ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาที่ตนเองต้องการพัฒนา รวมถึงผู้รับการโค้ชทั้งสองวิชาสามารถคิดหาทางเลือกต่าง ๆ ในการแก้ปัญหาของตนเอง โดยเปรียบเทียบข้อดีข้อด้อยเหมาะกับปัญหาของตนเองได้ และสังเกตว่าเมื่อผู้โค้ชใช้คำถามในขั้นตอนที่สี่ W-Will เกี่ยวกับวิธีการดำเนินการ พบว่าผู้รับการโค้ชสามารถบอกแผนการได้อย่างมีขั้นตอนมีการกำหนดระยะเวลา และแนวทางต่าง ๆ ได้ด้วยตนเองและมีความเป็นไปได้ ผลที่ได้คือผู้รับการโค้ชทั้งสองวิชาแก้ปัญหาได้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสังเกตการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในห้องเรียนบันทึกเปรียบเทียบก่อนและหลังการใช้ระบบโค้ช โดย

GROW Model ของครุคณิตศาสตร์และครุวิทยาศาสตร์ พบว่า ครูมีการเตรียมตัว วางแผนก่อนการจัดการเรียนรู้ โดยศึกษาหลักสูตรมาตรฐานและตัวชี้วัด สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามประเด็นต่างๆ มีความสอดคล้องกันในทุกประเด็นมากขึ้น ซึ่งครูเข้าใจการตั้งจุดประสงค์ การจัดกิจกรรมและการวัดประเมินผลที่ต้องมีความสอดคล้องกัน ตลอดจนมีการนำเทคนิคต่าง ๆ มาใช้มากขึ้น นอกจากนี้ยังมีการศึกษานักเรียนเป็นรายบุคคลเพื่อซ่อมเสริมให้ตรงกับศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน ส่วนการใช้สื่อ/นวัตกรรมมีการพัฒนาให้น่าสนใจหลากหลาย ทำให้นักเรียนเข้าใจในเนื้อหาที่สอนได้ชัดเจนขึ้น และพบว่า การวัดประเมินผลมีความหลากหลาย และชัดเจนสอดคล้องกับจุดประสงค์มากที่สุด ดังนั้นจากการโค้ชสรุปได้ว่า ครูผู้รับการโค้ชสามารถแก้ปัญหาตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้สำเร็จ ซึ่งครูทั้งสองวิชา มีพัฒนาการในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเปรียบเทียบก่อนและหลังการใช้ระบบโค้ช โดย GROW Model ได้ดีขึ้น

3. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูที่ได้รับการโค้ชที่มีต่อผู้โค้ช โดยใช้ระบบโค้ช โดย GROW Model ของผู้โค้ชแต่ละวิชา รวม 2 วิชา โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลทีละวิชา ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครุคณิตศาสตร์ พบว่า ครุคณิตศาสตร์มีความคิดเห็นว่าคุณครูสามารถทำการโค้ช โดย GROW Model ได้เป็นอย่างดี และผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครุวิทยาศาสตร์ พบว่า ครุวิทยาศาสตร์มีความคิดเห็นว่าคุณครูสามารถทำการโค้ช โดย GROW Model ได้เป็นอย่างดี

4. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของโค้ชที่มีต่อผู้รับการโค้ช โดยใช้ระบบโค้ช โดย GROW Model ของผู้โค้ชแต่ละวิชา รวม 2 วิชา โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลทีละวิชา ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของโค้ชที่มีต่อผู้รับการโค้ช ครุคณิตศาสตร์ พบว่า ผู้โค้ชมีความคิดเห็นว่าคุณครูคณิตศาสตร์มีพฤติกรรมตลอดการเข้ารับการโค้ชอยู่ในระดับที่เป็นที่น่าพึงพอใจมากที่สุดทุกข้อ และผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของโค้ชที่มีต่อผู้รับการโค้ช ครุวิทยาศาสตร์ พบว่า ผู้โค้ชมีความคิดเห็นว่าคุณครูวิทยาศาสตร์มีพฤติกรรมตลอดการเข้ารับการโค้ชอยู่ในระดับที่เป็นที่น่าพึงพอใจมากที่สุดทุกข้อ

5. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เรียนที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูที่ได้รับการโค้ช โดย GROW Model ของผู้เรียนแต่ละวิชา รวม 2 วิชา โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลทีละวิชา เป็นดังนี้

5.1 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เรียนที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครุคณิตศาสตร์ที่ได้รับการโค้ช โดย GROW Model จำนวนนักเรียน 29 คน พบว่า ผู้เรียนมีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครุคณิตศาสตร์ที่ได้รับการโค้ช โดย GROW Model ในแต่ละเรื่องได้แก่ เรื่องที่ 1 เรื่องการคูณ และเรื่องที่ 2 เรื่องการวิเคราะห์โจทย์ปัญหาสรุปโดยภาพรวมทั้งสองเรื่อง ผู้เรียนส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าคุณครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ดี ทำให้เข้าใจเรื่องที่เรียนดีขึ้น

5.2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เรียนที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครุวิทยาศาสตร์ที่ได้รับการโค้ช โดย GROW Model จำนวนนักเรียน 17 คน พบว่า ผู้เรียนมีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครุวิทยาศาสตร์ที่ได้รับการโค้ช โดย GROW

Model ในแต่ละเรื่องได้แก่ เรื่องที่ 1 เรื่องทักษะการสังเกต และเรื่องที่ 2 เรื่องทักษะการจำแนกสรุพบโดยภาพรวมทั้งสองเรื่องผู้เรียนส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ดี ทำให้เข้าใจเรื่องที่เรียนดีขึ้น

6. ผลการวิเคราะห์การประเมินตนเองของครูที่ได้รับการโค้ชโดย GROW Model ของครูแต่ละวิชา รวม 2 วิชา โดยผลการวิเคราะห์การประเมินตนเองของครูคณิตศาสตร์ และครูวิทยาศาสตร์ มีความสอดคล้องกัน พบว่า เมื่อได้รับการโค้ช โดย GROW Model ทำให้สามารถพัฒนาตนเองในทุกด้านได้เป็นอย่างดี

จากผลการวิจัยภาพรวม เรื่อง การพัฒนาครูด้วยระบบโค้ช โดย GROW Model พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากเครื่องมือต่าง ๆ มีความสอดคล้องกันอยู่ในระดับดีมากทุกเครื่องมือ ทั้งนี้เป็นเพราะการดำเนินการโค้ชของผู้โค้ช ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ จนทำให้ผู้รับการโค้ชที่มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนางานของตนเองให้ความร่วมมือในการโค้ช จนสามารถเปลี่ยนแปลงตนเองไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ทางโรงเรียนยังให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงให้ความร่วมมือและสนับสนุนในทุก ๆ ด้านเป็นอย่างดี

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่อง การพัฒนาครูด้วยระบบโค้ช โดย GROW Model ผู้วิจัยขอเสนอผลการอภิปราย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. แนวทางการเตรียมดำเนินการโค้ชระหว่างผู้โค้ชกับผู้รับการโค้ช

จากผลการดำเนินงาน พบว่า ครูให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่ดูแลสนับสนุนส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการโค้ชถือเป็นอีกวิธีหนึ่งที่สามารถพัฒนาครูได้ ดังที่ James Flaherty (2010) ได้กล่าวถึง การโค้ชว่าผู้โค้ชเป็นผู้ช่วยฝึกสอน ช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ได้รับการโค้ชบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดีขึ้น ซึ่งเมื่อผู้วิจัยได้รับอนุญาตให้เก็บข้อมูลในโรงเรียนแล้ว ผู้วิจัยได้เริ่มเตรียมการตั้งแต่เตรียมผู้โค้ช เตรียมผู้รับการโค้ช และการวางแผนการดำเนินการโค้ช ดังนี้

ผู้วิจัยได้มีการติดต่อผู้โค้ช โดยพิจารณาคุณสมบัติของผู้โค้ช ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องของหลักสูตร มาตรฐานและตัวชี้วัด การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้และการวัดและประเมินผล ดังที่ Julie Boyd (n.d.) ได้กล่าวไว้ว่าการโค้ช ผู้โค้ชจะต้องเป็นผู้ที่มีความชำนาญเป็นอย่างสูงสะท้อนถึงความเป็นมืออาชีพในโรงเรียน สำหรับผู้รับการโค้ชนั้นผู้อำนวยการได้คัดเลือกครูที่สอนระดับประถมศึกษาตอนปลาย วิชาคณิตศาสตร์ และวิชาวิทยาศาสตร์ วิชาละ 1 คน รวม 2 คน มาเป็นผู้รับการโค้ช เป็นครูที่มีความต้องการจะพัฒนาตนเอง และในการวางแผนการดำเนินการโค้ช ผู้วิจัยมีการเตรียมคู่มือการโค้ช จัดเตรียมเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้งานวิจัย จัดเตรียมเอกสารต่าง ๆ รวมถึงจัดทำปฏิทินร่วมกัน สำหรับวิธีเก็บข้อมูลได้ขออนุญาตผู้โค้ช

บันทึกเสียง เป็นลักษณะการประชุมแบบเป็นทางการ และสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันทาง Line หรือ E-Mail ตามความเหมาะสมที่มีการตกลงกัน

จากผลการดำเนินงาน พบว่า การเตรียมการในเรื่องต่างๆ ตั้งแต่การคัดเลือกผู้โค้ช การคัดเลือกผู้รับการโค้ช รวมถึงการวางแผนการดำเนินการโค้ชให้เกิดประสิทธิภาพ และรวมถึงการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารของโรงเรียนเป็นอย่างดี ส่งผลทำให้การดำเนินการโค้ชสำเร็จ ครูมีการพัฒนางานในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบตามเป้าหมายที่ต้องการ และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ผลการโค้ชในการพัฒนาครูด้วยระบบการโค้ช โดย GROW Model

2.1 ความสามารถของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ผลจากการศึกษาความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครู โดยใช้ระบบการโค้ชแบบ GROW Model พบว่า ผู้โค้ชได้ให้ความคิดเห็นที่มีต่อผู้รับการโค้ชทั้งสองวิชาที่ตรงกันถึงการพัฒนาศักยภาพความเป็นครูมืออาชีพสูงขึ้น ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับการแสดงความคิดเห็นของครูที่ได้ประเมินตนเองทั้งสองวิชา พบว่า การโค้ชแบบ GROW Model โดยการใช้คำถามของผู้โค้ช ทำให้สามารถถึงศักยภาพของตนเองออกมาอย่างเต็มที่ จนสามารถแก้ปัญหาและออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ดีขึ้น ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับการแสดงความคิดเห็นของผู้เรียนที่มีต่อครูทั้งสองวิชา พบว่า นักเรียนมีความเข้าใจในเนื้อหาที่เรียนมากขึ้น เพราะครูออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนดีขึ้น ดังนั้นจะพบว่าครูมีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนดีขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ โดยดูจากการแสดงความคิดเห็นของฝ่ายต่าง ๆ ที่มีความสอดคล้องกัน ซึ่งถือว่าการโค้ชประสบความสำเร็จและมีประโยชน์กับผู้รับการโค้ชเป็นอย่างยิ่ง สอดคล้องกับ Life Coach Directory (2021) ได้กล่าวไว้ว่า รูปแบบการโค้ชเป็นการฝึกสอนเป็นกระบวนการที่ช่วยให้ผู้คนเจริญรุ่งเรืองและบรรลุเป้าหมาย ไม่ว่าจะเป็นอาชีพของบุคคลชีวิตครอบครัว หรือความสมดุลในการทำงาน

2.2 บทบาทของผู้โค้ชที่ส่งผลต่อผู้รับการโค้ช ผลจากการศึกษาการพัฒนาครูด้วยระบบโค้ชโดย GROW Model พบว่า บทบาทของผู้โค้ชมีความสำคัญที่ส่งผลต่อผู้รับการโค้ช เนื่องจากผู้โค้ชจะช่วยส่งเสริมการตัดสินใจอย่างรอบด้านทำให้เกิดผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่ผู้รับการโค้ชต้องการ สอดคล้องกับ Lynsey Seabrook (2017 : 43) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมของผู้โค้ชไว้ว่า ผู้โค้ชต้องมีความสำคัญในการเก็บความลับ นอกจากนี้ยังต้องรู้จักเก็บอารมณ์ ทำทนายและสนับสนุนการแก้ปัญหา มีการตั้งรับภารกิจ เป็นผู้ไม่ชี้แนะ มีการพัฒนามุมมองและทางเลือก มีทักษะ การถาม การฟังและการไตร่ตรอง มีความมุ่งมั่น มีความเห็นใจ การใช้เครื่องมือและเทคนิคต่างจากผลการวิจัยพบว่า ผู้โค้ชมีความสามารถในการทำให้ผู้รับการโค้ชบรรลุเป้าหมายที่ตนเองต้องการจนสำเร็จ เนื่องจากผู้โค้ชมีลักษณะของการเป็นโค้ชที่ดี เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง

2.3 เทคนิคการโค้ชด้วย GROW Model จากผลการศึกษาการพัฒนาครูด้วยระบบโค้ชโดย GROW Model พบว่า เทคนิคการโค้ชด้วย GROW Model ส่งผลให้ผู้รับการโค้ชสามารถพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ตามที่คาดหวังไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการโค้ชมีความสำคัญ สอดคล้องกับ Indeed Editorial Team (2021) ได้กล่าวว่า บริษัทที่ให้ความสำคัญกับการเติบโตของอาชีพและการพัฒนาทางอาชีพมักจ้างโค้ชเพื่อพบปะกับทีมงานในการสร้างทีมที่แข็งแกร่งมีเป้าหมายมากขึ้น โค้ชมืออาชีพที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญจะช่วยให้ผู้รับการโค้ชเป็น

ตัวของตัวเองที่ดีที่สุด โดยทั้งนายจ้างและลูกจ้างสามารถได้รับประโยชน์จากการทำงานร่วมกับโค้ชอาชีพ ผลจากที่ผู้วิจัยได้ศึกษาประเภทของการโค้ช พบว่า การโค้ชมีหลายประเภท และเทคนิคการโค้ช โดย GROW Model เป็นวิธีการโค้ชมีหลักการที่ง่ายมีขั้นตอนไม่ยุ่งยาก ส่งผลให้ผู้โค้ชเข้าใจและสามารถใช้ทักษะและความรู้ในการถามคำถามตามขั้นตอนคือ G-R-O-W

จากที่ผู้วิจัยได้ใช้เทคนิคการโค้ช โดย GROW Model โดยเริ่มตั้งแต่การเตรียมการโค้ช การติดต่อผู้โค้ช ตลอดจนการคัดเลือกผู้รับการโค้ช การจัดเตรียมเอกสาร การขออนุญาตใช้สถานที่ การจัดทำปฏิทินการโค้ช การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ทำให้ผู้วิจัยได้ระบบการโค้ชที่จะมาพัฒนาครูจากการเตรียมงานที่ระบบชัดเจน มีแผนการทำงานร่วมกัน นอกจากนี้ยังพบว่าโค้ชสามารถพัฒนาครูได้จริง โดยดูจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลและจากการโค้ชแต่ละครั้ง ซึ่งการโค้ชจะประสบความสำเร็จได้ต้องได้รับความร่วมมือและสนับสนุนจากทุกฝ่ายที่ต้องเห็นความสำคัญในการพัฒนาการบุคลากรเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ และการโค้ชแบบ GROW Model ถือเป็นการโค้ชที่ง่าย สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้กับทุกเรื่องได้อีกด้วย

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

จากสิ่งที่ค้นพบจากงานวิจัยเรื่องการพัฒนาครูด้วยระบบโค้ช โดย GROW Model ในการนำระบบโค้ช โดย GROW Model ไปใช้นั้น ผู้ใช้ไม่ว่าจะเป็นบุคลากรทางการศึกษาองค์กรต่าง ๆ หรือผู้ที่สนใจ ก่อนที่จะนำไปประยุกต์ใช้ ควรคำนึงถึงเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

การนำ GROW Model ไปประยุกต์ใช้ต้องศึกษาก่อนว่าการโค้ชคืออะไร จุดประสงค์และหลักการโค้ชต้องมีอะไร ต้องเข้าใจเกี่ยวกับหลักการของ GROW ให้ชัดเจน ซึ่งการเป็นผู้โค้ชนั้นจะต้องตั้งคำถามในทุกขั้นตอน ใช้จิตวิทยาในการกระตุ้นให้ผู้รับการโค้ชสามารถตอบคำถามด้วยตนเองจนครบทั้งสี่ขั้นตอน โดยผู้โค้ชต้องไม่รีบสรุปหรือตอบแทนผู้รับการโค้ช รวมถึงผู้โค้ชต้องมีความรู้ ความสามารถที่สอดคล้องกับผู้รับการโค้ช เพื่อที่จะสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้รับการโค้ช ทั้งนี้ต้องมีการวางแผนการโค้ชร่วมกันและมีการติดตามการโค้ชตามแผนที่วางไว้ ต้องดูความพร้อมของผู้รับการโค้ชเนื่องจากบางครั้งมีการะงานมากและไม่พร้อมที่จะเข้ารับการโค้ช ทั้งนี้เพื่อพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพตามที่องค์กรต้องการ

จากผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญมากในการพัฒนาบุคลากร และเมื่อเห็นความจำเป็นก็จะสนับสนุนและเลือกวิธีการพัฒนา ดังนั้นวิธีการโค้ชก็เป็นอีกวิธีหนึ่งที่จะนำมาพัฒนาบุคลากรได้ แต่มีหลายคนยังสับสนความแตกต่างระหว่างการโค้ชกับการอบรม หรือการให้คำแนะนำ ซึ่งการโค้ช (Coaching) จะประกอบด้วยผู้โค้ชต้องเป็นผู้ที่มีความชำนาญ มีประสบการณ์เป็นมืออาชีพ ใช้หลักการทำงานร่วมมือกันเป็นผู้ร่วมคิด แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ช่วยเหลือให้ผู้รับการโค้ช เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมบางอย่างที่ดีขึ้น โดยต้องวิเคราะห์ความเป็นจริงในปัจจุบัน เพื่อกำหนดกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ สามารถแนะนำวิธีการที่จะประสบความสำเร็จได้ในเวลาอันรวดเร็ว ทำให้ผู้รับการโค้ชเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ลงมือปฏิบัติตามศักยภาพของตน เพื่อพัฒนาและปรับปรุงให้บรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ ส่วนการอบรม (Training) เป็นการนำผู้มี

ความรู้และเชี่ยวชาญด้านใดด้านหนึ่งมาให้ความรู้ ถ่ายทอดเทคนิค ฝึกอบรมด้วยการสัมมนาอบรม อาจจะเป็นกลุ่มเล็กๆ หรือกลุ่มใหญ่ ๆ ก็ได้ ผู้ถ่ายทอดความรู้เรียกว่า "วิทยากร หรือ Trainer" ซึ่ง อาจจะเป็นคนภายในที่เก่งและมีประสบการณ์มาก หรือเป็นวิทยากรจากภายนอกก็ได้ และการให้ คำแนะนำ/ปรึกษา (Consulting) เป็นกระบวนการ และทักษะในการให้ความช่วยเหลือบุคคล กลุ่ม บุคคล หรือองค์กร เพื่อให้บุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์กรประสบความสำเร็จ ปรับปรุงผลการ ปฏิบัติงาน หรือสามารถจัดการแก้ไขปัญหา ป้องกันปัญหา หรือวางแผนดำเนินการเพื่อจัดการกับ สถานการณ์ที่กำลังเผชิญอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อความต้องการ หรือความคาดหวังที่ ได้ตกลงกันไว้ ดังนั้นจะเห็นว่าการโค้ช การอบรมและการให้คำแนะนำ/ปรึกษา มีความแตกต่างกัน อย่างมาก หากผู้บริหารจะนำไปใช้ต้องเข้าใจความแตกต่างและนำไปใช้ให้เหมาะสมในแต่ละ สถานการณ์

เอกสารอ้างอิง

- กมลวรรณ คารมปราชญ์ คล้ายแก้ว และ พิษชาติ ประสิทธิ์โชค. 2564. “การโค้ชเพื่อ สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียน ในการดำเนินโครงการจิตอาสาทำความดีเพื่อ สังคม.” วารสารวิชาการการศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 22 (ฉบับที่ 1): 150, 154.
- ธนวัฒน์ ศรีไพโรจน์. 2561. อิทธิพลของโปรแกรมการโค้ชการจัดการเรียนรู้โดยใช้ โครงงานเป็นฐานที่มีต่อสมรรถนะของครูผู้สอนเพื่อทักษะการเรียนรู้และ นวัตกรรมของผู้เรียน. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศศิมา สุขสว่าง. 2564. ประเภทของการโค้ช. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา <https://www.sasimasuk.com/6404381/การโค้ชคืออะไร-what-is-coaching> สืบค้น เมื่อ 6 พฤศจิกายน 2564.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. 2561. รายงานการศึกษาไทย พ.ศ. 2561 (Education in Thailand 2018). 1,500 เล่ม. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: บริษัทพรักหวานกราฟฟิค จำกัด.
- Indeed Editorial Team. 2021. 10 Benefits of Coaching in the Workplace. (Online).<https://www.indeed.com/career-advice/career-development/benefits-of-coaching> .December 2, 2021.
- Insala. 2019. 6 Benefits of Coaching for Individuals (Online). <https://www.insala.com/blog/6-benefits-of-coaching-for-individuals>. December 2, 2021.
- James Flaherty. 2010. Coaching: Evoking Excellence in Others. 3rd ed. New York: Taylor & Francis.

Jim Knight. 2019. CoachedED2019 (Online).

<https://twitter.com/jimknight99/status/1167629801957445632>., November 3, 2021.

Julie Boyd. Coaching in Context (Online).

<http://julieboyd.com.au/wp-content/uploads/Coaching-in-context-.pdf>., November 4, 2021.

Life Coach Directory. 2021. Coaching styles (Online).

<https://www.lifecoach-directory.org.uk/content/coaching-styles.html>., November 9, 2021.

Lynsey Seabrook. 2017. Exploring Teachers perceptions of the GROW coaching model. Graduate Faculty of the School of Education I Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor OF Education, Northcentral University.

Performance Consultants (International) Ltd, n.d. The GROW Model (Online).

<https://www.performanceconsultants.com/grow-model> ., November 12, 2021.

Wikipedia, n.d. GROW model (Online).

https://en.wikipedia.org/wiki/GROW_model ., November 12, 2021.