

แนวทางการพัฒนาครูตามแนวคิดทักษะการโค้ชของครู ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่าย ลาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม

จตุรงค์ โรจน์ประดิษฐ์¹ และชวน ภารังกุล²

Retrieved 25-05-2025;

Revised 10-07-2025;

Accepted 30-08-2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูตามแนวคิดทักษะการโค้ชของครู และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาครูตามแนวคิดทักษะการโค้ชของครู ประชากร คือ สถานศึกษากลุ่มเครือข่ายลาดใหญ่ จำนวน 8 สถานศึกษา ผู้ให้ข้อมูล สถานศึกษาละ 5 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน หัวหน้างานบริหารวิชาการ จำนวน 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้น 40 คน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 6 คน และผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ จำนวน 6 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) การพัฒนาครูตามแนวคิดทักษะการโค้ชของครู มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านการฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน และ 2) แนวทางการพัฒนาครูตามแนวคิดทักษะการโค้ชของครู ได้แก่ (1) ด้านการฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน ผู้บริหารควรมีแนวทางที่ชัดเจนในการส่งเสริมครู โดยสร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ (2) ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองผ่านการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (3) ด้านการวางแผนการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ผู้บริหารควรดำเนินการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ (4) ด้านการติดตามการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันของครูผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ (5) ด้านการใช้ระบบจับคู่การทำงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมระบบจับคู่ครูเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (6) ด้านการสอนงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมครูโดยให้คำปรึกษาทำหน้าที่เป็นโค้ช (7) ด้านการวางแผนประสบการณ์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูได้เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริงโดยมีครูพี่เลี้ยง และ (8) ด้านการเป็นพี่เลี้ยง ผู้บริหารควรเน้นการดูแลและส่งเสริมครูใหม่อย่างเป็นระบบ

คำสำคัญ : การพัฒนาครู, ทักษะการโค้ช, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

สังกัด¹ นักศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ที่อยู่: มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

อีเมล: Jaturong554148006@gmail.com

สังกัด² อาจารย์ที่ปรึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

GUIDELINES FOR TEACHER DEVELOPMENT BASED ON THE CONCEPT OF COACHING SKILLS OF SCHOOL NETWORK AT LAD YAI UNDER SAMUTSONGKHRAM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

Jaturong Rotpradit¹ and Chuan Parangkul²

Abstract

The purposes of this research were to 1) explore the essential needs and necessities of teacher development based on the concept of coaching skills, and 2) investigate the guidelines for teacher development based on the concept of coaching skills. The population consists of 8 schools in the Lat Yai network, with 5 informants per school: 1 director, 1 academic administrator, and 3 teachers, totaling 40 participants. There were 6 key informants and 6 experts who evaluated the appropriateness and feasibility, selected purposively. The research instruments included a five-point Likert scale questionnaire with a reliability coefficient of 0.98, a semi-structured interview form, and an assessment form for appropriateness and feasibility. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, the modified priority needs index (PNI_{modified}), and content analysis. The research results indicated that: 1) The most urgent teacher development need, based on coaching skills, was induction training, and 2) Investigate the guidelines for teacher development based on coaching skills include: (1) Induction training: Administrators should set clear guidelines to clarify teachers' roles and responsibilities. (2) Performance management: Administrators should foster teacher self-development through experience. (3) Personal development planning: Administrators should promote systematic staff development. (4) Shadowing: Administrators should foster teacher collaboration via experience sharing. (5) Buddy system: Administrators should facilitate teacher pairing to exchange knowledge. (6) Coaching: Administrators should coach and guide teachers. (7) Planned experience: Administrators should promote mentor-led learning. and (8) Mentoring: Administrators should prioritize systematic support and development for new teachers.

Keywords: Teacher development; Coaching skill; Samutsongkhram primary educational service area office.

Type of Article: Research Article

Affiliation¹ Student Educational

Address: Muban Chombueng Rajabhat University

E-mail: Jaturong554148006@gmail.com

Affiliation² Advisor Educational

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 นี้ การเปลี่ยนแปลงในหลาย ๆ ด้านเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและซับซ้อน ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีการสื่อสาร การแพทย์ รวมถึงการบริโภคมีบทบาทสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตของมนุษย์ให้ดีขึ้น อย่างไรก็ตาม มนุษย์ยังคงต้องปรับตัวและเผชิญกับความท้าทายต่าง ๆ เพื่อรักษาคุณภาพชีวิตให้มั่นคงและยั่งยืน (แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579) การเปลี่ยนแปลงประเทศไทยไปสู่ “สังคมที่เจริญก้าวหน้า และเศรษฐกิจที่สร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” เป็นการปรับโครงสร้าง นโยบาย และกลไกต่าง ๆ อย่างครบวงจร เพื่อส่งเสริมให้สังคมสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและความเคลื่อนไหวของโลกได้อย่างทันการณ์ (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13) การพัฒนาประเทศให้สามารถดำรงอยู่ได้ในยุคศตวรรษที่ 21 กลายเป็นความท้าทายสำคัญสำหรับผู้นำทั่วโลก หลายประเทศให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความรู้และทักษะทางเทคโนโลยีให้กับเยาวชน เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับอนาคตที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (สิรินภา กิจเกื้อกูล, 2558) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตลอดทุกช่วงวัยถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ขับเคลื่อนและส่งเสริมการพัฒนาประเทศในทุกด้าน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายในการยกระดับคุณภาพชีวิตของคนไทยในทุกช่วงอายุอย่างยั่งยืน (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566) ดังนั้น การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือหลักในการพัฒนาบุคลากร สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกสำคัญที่ช่วยยกระดับคุณภาพของกำลังคน เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมอย่างมีความสุข ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของโลกในศตวรรษที่ 21 (แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579)

การพัฒนาครูถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานในสถานศึกษา โดยเน้นการเสริมสร้างความรู้ใหม่ในเนื้อหาวิชา การพัฒนาทักษะต่าง ๆ รวมถึงการปรับทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับการสอนและวิชาชีพครู (วรชยา ประจำ, 2563) ซึ่งครูทำหน้าที่เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้และแนะนำแนวทางการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดวิเคราะห์และความคิดสร้างสรรค์ ดังนั้น ครูจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในด้านความรู้ เทคนิค และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพและรู้เท่าทัน (ราณี จินสุทธิ์ และหทัยภัทร จินสุทธิ์, 2564) ทักษะการโค้ชและการเป็นพี่เลี้ยงเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาครูให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน โดยการมอบหมายให้ครูที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญสูง ช่วยสอนงาน ให้คำปรึกษา และแนะนำแนวทางแก้ไขปัญหา รวมถึงการพัฒนาการสอนแก่ครูที่ยังมีประสบการณ์น้อยกว่า เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง (วรรัตน์ ปทุมเจริญวัฒนา, 2561) จากการศึกษาปัญหาการพัฒนาครู พบว่าครูผู้สอนในอดีตยังขาดทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็นสำหรับครูยุคใหม่ซึ่งเน้นบทบาทของผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เช่น ทักษะการเป็นผู้อำนวยความสะดวกในชั้นเรียน ทักษะในการกระตุ้นและส่งเสริมการคิดวิเคราะห์อย่างลึกซึ้ง ทักษะการฟังอย่างตั้งใจ รวมถึงทักษะการช่วยเหลือผู้เรียนผ่านกระบวนการสร้างการเรียนรู้ และทักษะการโค้ช (สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน, 2557) นอกจากนี้ พบว่าครูส่วนใหญ่ยังขาดทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในสถานการณ์ที่ครูไม่ครบชั้นหรือมีจำนวนนักเรียนน้อยในแต่ละระดับชั้น อีกทั้งครูไม่สามารถสอนเต็มเวลาและเต็มศักยภาพ เนื่องจากมีภารกิจอื่น ๆ นอกเหนือจากการสอนเป็นจำนวนมาก อีกทั้งหลักสูตรและแผนการจัดการเรียนรู้อย่างไม่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน การขาดทรัพยากรเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและคุณภาพของการจัดการศึกษา ทำให้ไม่บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2558)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาครูตามทักษะการโค้ชของครูในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายลาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม เพื่อนำผล

การศึกษาใช้เป็นแนวทางการส่งเสริมสนับสนุน การพัฒนา ปรับปรุง การพัฒนาครูตามแนวคิดทักษะการโค้ช ในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูตามแนวคิดทักษะการโค้ชของครู ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายลาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาครูตามแนวคิดทักษะการโค้ชของครู ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายลาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม

การทบทวนวรรณกรรม

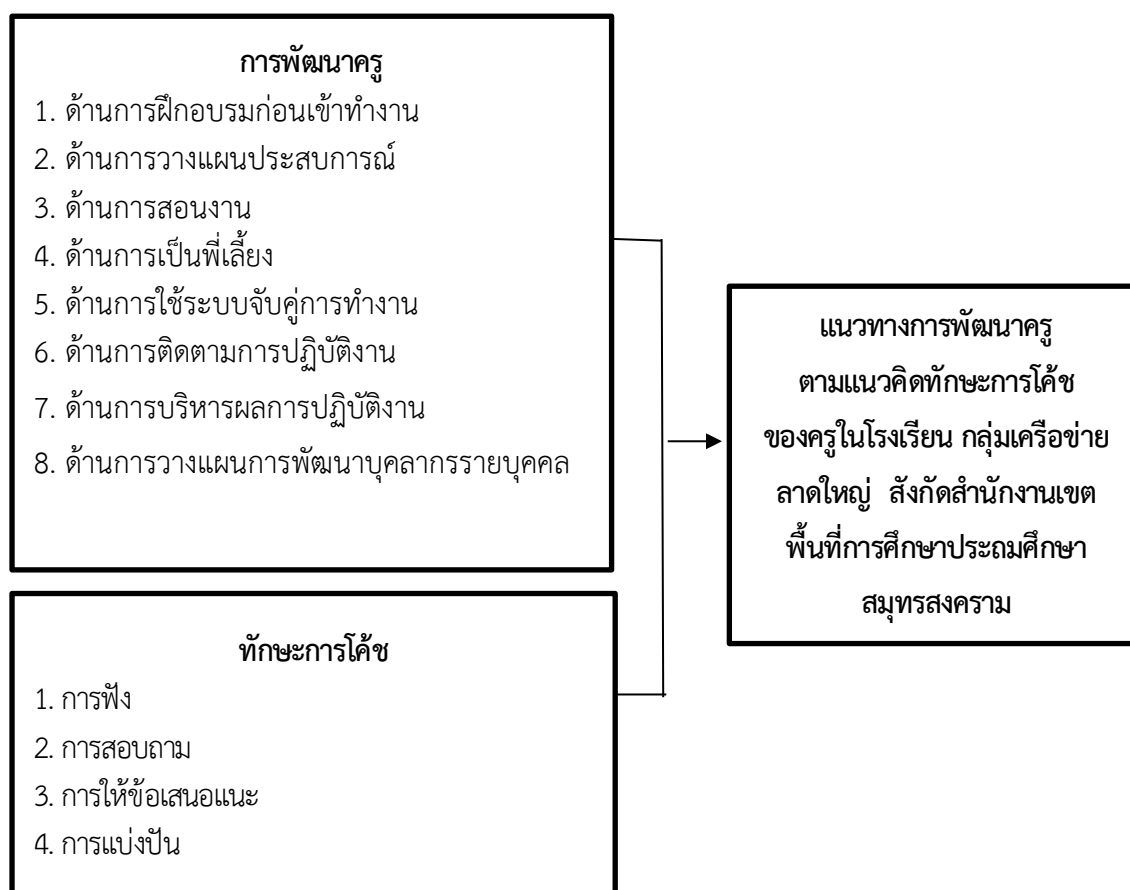
การศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาครูตามแนวคิดทักษะการโค้ชของครู ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายลาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผู้วิจัย ได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามหัวข้อต่อไปนี้

แนวคิดการพัฒนาครู แนวคิดของอาร์มสตรองและเทย์เลอร์ (Armstrong & Taylor, 2023) ประกอบด้วย 1. ด้านการฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน 2. ด้านการวางแผนประสบการณ์ 3. ด้านการสอนงาน 4. ด้านการเป็นพี่เลี้ยง 5. ด้านการใช้ระบบจับคู่การทำงาน 6. ด้านการติดตามการปฏิบัติงาน 7. ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน และ 8. ด้านการวางแผนการพัฒนาคณาจารย์รายบุคคล

แนวคิดทักษะการโค้ช แนวคิดของ วิลสัน และกิสลาสัน (Wilson and Gislason, 2010) ประกอบด้วย 1. การฟัง 2. การสอบถาม 3. การให้ข้อเสนอแนะ และ 4. การแบ่งปัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน เป็นการวิจัยที่ใช้วิธีวิทยาทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ ผู้วิจัย กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิดของอาร์มสตรองและเทย์เลอร์ (Armstrong & Taylor, 2023) และแนวคิดทักษะการโค้ช แนวคิดของ วิลสัน และกิสลาสัน (Wilson and Gislason, 2010) ซึ่งมีรายละเอียดแสดงในกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ขั้นที่ 1 ศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูตามแนวคิดทักษะการโค้ชของครู

1.1 ประชากร

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ สถานศึกษากลุ่มเครือข่ายลาดใหญ่ จำนวน 8 สถานศึกษา ผู้วิจัยกำหนดผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 5 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน หัวหน้างานบริหารวิชาการ จำนวน 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้น 40 คน

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มีทั้งหมด 2 ตอน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงาน และสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูตามแนวคิดทักษะการโค้ชของครู ตามแนวคิดของ อาร์มสตรอง และเทย์เลอร์ (Armstrong & Taylor, 2023) ซึ่งประกอบด้วย 8 ด้าน มีข้อคำถามทั้งสิ้นจำนวน 84 ข้อ ดังนี้

- | | |
|--------------------------------|--------|
| 1) ด้านการฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน | 12 ข้อ |
| 2) ด้านการวางแผนประสบการณ์ | 16 ข้อ |
| 3) ด้านการสอนงาน | 12 ข้อ |
| 4) ด้านการเป็นพี่เลี้ยง | 8 ข้อ |

- | | |
|---|--------|
| 5) ด้านการใช้ระบบจับคู่การทำงาน | 8 ข้อ |
| 6) ด้านการติดตามการปฏิบัติงาน | 12 ข้อ |
| 7) ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน | 8 ข้อ |
| 8) ด้านการวางแผนการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล | 8 ข้อ |

ลักษณะแบบสอบถามในตอนี่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับตามแนวคิดของ ลิเคิร์ท (Likert's rating scale) โดยผู้วิจัยกำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ

1.3 การสร้างเครื่องมือวิจัย

1.3.1 ทำการศึกษาวรรณกรรม หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากหนังสือ ตำรา เอกสาร และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาครูตามแนวคิดทักษะการโค้ชของครู

1.3.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวลผลและนำมาออกแบบโครงสร้างเครื่องมือ โดยได้รับ คำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา

1.3.3 จัดทำแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาที่เกี่ยวข้อง และนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อรับ คำแนะนำสำหรับการปรับปรุง

1.3.4 เสนอตัวแบบสอบถามต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อประเมินความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) พร้อมทั้งแก้ไขและปรับปรุงตามคำแนะนำ โดยใช้เทคนิคการวัดค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) ซึ่งผลการประเมินพบว่าค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแต่ละข้ออยู่ที่ 1.00

1.3.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับสถานศึกษากลุ่มเครือข่าย บางคนทีแควอ้อม จำนวน 6 สถานศึกษา ผู้วิจัยกำหนดผู้ให้ข้อมูล สถานศึกษาละ 5 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน หัวหน้างานบริหารวิชาการ จำนวน 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้น 30 คน

1.3.6 หลังจากได้รับแบบสอบถามคืนมาแล้ว ได้ทำการคำนวณค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้ สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1978) ผลการวิเคราะห์พบว่าค่า ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.980 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเครื่องมือดังกล่าวมีความน่าเชื่อถือสูง และ เหมาะสมสำหรับใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1.4.1 ผู้วิจัยได้จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ส่งถึงคณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ หมู่บ้านจอมบึง เพื่อใช้เป็นหนังสือส่งต่อไปยังกลุ่มกลุ่มตัวอย่าง

1.4.2 ผู้วิจัยได้จัดทำเครื่องมือวิจัยในรูปแบบแบบสอบถามเพื่อสำรวจสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึง ประสงค์ของการพัฒนาครูตามแนวคิดทักษะการโค้ชของครู โดยได้ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ผ่านระบบ รับ-ส่งหนังสือทางราชการ (My Office) พร้อมแนบลิงก์แบบสอบถามในรูปแบบ Google Form เพื่อความ สะดวกในการตอบแบบสอบถามของผู้เข้าร่วม และได้กำหนดกรอบเวลาสำหรับการส่งแบบสอบถามกลับ

1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล/สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้มีหน่วยวิเคราะห์ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาจัดกระทำข้อมูลดังนี้

1.5.1.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลที่ได้รับคืนมา

1.5.1.2 ดำเนินการจัดระเบียบข้อมูล ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และวิเคราะห์ผลคะแนนที่ได้อย่างละเอียดเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและเชื่อถือได้

1.5.1.3 นำข้อมูลที่ได้มาคำนวณหาค่าสถิติด้วยการใช้โปรแกรมซอฟต์แวร์สำเร็จรูป

1.5.2 สถิติที่ใช้ในการวิจัย เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้นำสถิติประเภทต่าง ๆ มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.5.2.1 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วยข้อมูลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน ประสบการณ์ทำงาน และสถานศึกษา โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (frequency) และคำนวณร้อยละ (percentage) เพื่อแสดงผลข้อมูลดังกล่าว

1.5.2.2 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูตามแนวคิดทักษะการโค้ชของครูใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สำหรับแบบสอบถามตอนที่ 2 ได้นำค่าเฉลี่ยของน้ำหนักที่ได้มาเทียบเคียงกับเกณฑ์ สำหรับแบบสอบถามตอนที่ 2 ได้นำค่าเฉลี่ยของน้ำหนักที่ได้มาเทียบเคียงกับเกณฑ์ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2564)

1.5.2.3 ทำการวิเคราะห์ดัชนีลำดับความสำคัญของการพัฒนาครูตามแนวคิดทักษะการโค้ชของครู โดยใช้สูตรคำนวณด้วยเทคนิค Modified Priority Needs Index (PNI_{Modified}) ของสุวิมล ว่องวานิช (2562)

ขั้นที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาครูตามแนวคิดทักษะการโค้ชของครู

2.1 กลุ่มเป้าหมาย (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ) เพื่อคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิสำหรับการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้นำวิธีการเลือกแบบเจาะจงตามความเชี่ยวชาญมาใช้ โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ รวมจำนวนทั้งสิ้น 6 คน ดังนี้

2.1.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ได้รับรางวัล ผู้อำนวยการสถานศึกษาดีเด่น จำนวน 4 คน

2.1.2 ศึกษานิเทศก์ที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 2 คน

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ที่พัฒนาขึ้นตามการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาครูตามแนวคิดทักษะการโค้ชของครู แล้วนำมาสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

2.3 การสร้างเครื่องมือวิจัย

2.3.1 ผู้วิจัยนำตัวแปรที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับมากที่สุด และนำแนวคิดของวิลสัน และกิสลาสัน (Wilson and Gislason, 2010) ซึ่งประกอบด้วย การฟัง การสอบถาม การให้ข้อเสนอแนะ และการแบ่งปัน

2.3.2 กำหนดโครงสร้างของแบบสัมภาษณ์ให้สอดคล้องและครอบคลุมตัวแปรการพัฒนาครูตามแนวคิดทักษะการโค้ชของครู

2.3.3 ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างตามกรอบที่กำหนด และนำร่างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างการพัฒนาครูตามแนวคิดทักษะการโค้ชของครู เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นดำเนินการแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.3.4 จัดทำฉบับสมบูรณ์ที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วถูกต้องครบถ้วนไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

2.4.1 ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ในการวิจัย

2.4.2 ผู้วิจัยประสานไปยังผู้ทรงคุณวุฒิ และขออนุญาตหมายวันเวลาเพื่อเข้าไปสัมภาษณ์

2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล/สถิติที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยนำข้อมูลแนวทางการพัฒนาครูตามแนวคิดทักษะการโค้ชของครู มาวิเคราะห์ โดยใช้วิธีการเชิงเนื้อหา

ขั้นที่ 3 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาครูตามแนวคิดทักษะการโค้ชของครู

3.1 ผู้ทรงคุณวุฒิ (ผู้ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้) ผู้ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ผู้วิจัยทำการเลือกผู้ทรงคุณวุฒิโดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง ตามความเชี่ยวชาญ ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ 2 กลุ่ม จำนวน 6 คน ดังนี้

3.1.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ได้รับรางวัล ผู้อำนวยการสถานศึกษาดีเด่น จำนวน 3 คน

3.1.2 ศึกษานิเทศก์ที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 3 คน

ผู้ทรงคุณวุฒิที่ใช้ในการประเมินและความเป็นไปได้เป็นคนละกลุ่มกับผู้ทรงคุณวุฒิที่ใช้ในการสัมภาษณ์

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาครูตามแนวคิดทักษะการโค้ชของครู เป็นแบบตรวจสอบรายการที่มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 อันดับ เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยมีเกณฑ์ประเมินแบ่งออกเป็น 5 ระดับ

3.3 การสร้างเครื่องมือวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย สร้างแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาครูตามแนวคิดทักษะการโค้ชของครู โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.3.1 ร่างแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาครูตามแนวคิดทักษะการโค้ชของครู กลุ่มเครือข่ายขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงครามให้สอดคล้องและครอบคลุมการพัฒนาครูตามแนวคิดทักษะการโค้ชของครู กลุ่มเครือข่ายขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ได้แก่ ด้านการฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน ด้านการวางแผนประสบการณ์ ด้านการสอนงาน ด้านการเป็นพี่เลี้ยง ด้านการใช้ระบบจับคู่การทำงาน ด้านการติดตามการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน และด้านการวางแผนการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

3.3.2 ดำเนินการสร้างแบบประเมิน และนำร่างแบบประเมินการพัฒนาครูตามแนวคิดทักษะการโค้ชของครู เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาจากนั้นดำเนินการแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3.3.3 จัดทำรูปแบบฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขอย่างถูกต้องและครบถ้วน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.1 ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 6 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาครูตามแนวคิดทักษะการโค้ชของครู

3.4.2 ผู้วิจัยส่งเครื่องมือวิจัย ซึ่งเป็นแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาครูตามแนวคิดทักษะการโค้ชของครู โดยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ผ่านทางระบบรับ-ส่งหนังสือทางราชการ (My office) และแบบสอบถามเป็น google form ไปด้วย เพื่ออำนวยความสะดวกให้ผู้ตอบแบบสอบถาม และกำหนดเวลาในการส่งกลับ หากล่าช้าผู้วิจัยจะติดตามด้วยตนเอง

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล/สถิติที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้จากผู้ทรงคุณวุฒิ มาวิเคราะห์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาครูตามแนวคิดทักษะการโค้ชของครู โดยสถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ร้อยละ

ผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาครูตามแนวคิดทักษะการโค้ชของครู ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายลาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม สามารถสรุปผลวิจัยได้ดังนี้

1. ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูตามแนวคิดทักษะการโค้ชของครู

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูตามแนวคิดทักษะการโค้ชของครู รายด้านและภาพรวม

การพัฒนาครูตามแนวคิด ทักษะการโค้ชของครู	สภาพปัจจุบัน		ระดับ	สภาพที่พึงประสงค์		ระดับ	ความต้องการจำเป็น	
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		PNIModified	ลำดับ
1. ด้านการฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน	4.11	0.79	มาก	4.45	0.71	มาก	0.083	1
2. ด้านการวางแผน ประสบการณ์	4.16	0.72	มาก	4.38	0.72	มาก	0.053	7
3. ด้านการสอนงาน	4.19	0.75	มาก	4.43	0.74	มาก	0.059	6
4. ด้านการเป็นพี่เลี้ยง	4.25	0.79	มาก	4.46	0.76	มาก	0.049	8
5. ด้านการใช้ระบบจับคู่การทำงาน	4.23	0.73	มาก	4.48	0.64	มาก	0.060	5
6. ด้านการติดตามการ ปฏิบัติงาน	4.18	0.78	มาก	4.44	0.72	มาก	0.063	4
7. ด้านการบริหารผลการ ปฏิบัติงาน	4.14	0.77	มาก	4.44	0.75	มาก	0.070	2
8. ด้านการวางแผนการ พัฒนาบุคลากรรายบุคคล	4.20	0.78	มาก	4.46	0.75	มาก	0.064	3
ภาพรวม	4.18	0.76	มาก	4.44	0.72	มาก	0.063	-

จากตารางที่ 1 สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูตามแนวคิดทักษะการโค้ชของครู โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการเป็นพี่เลี้ยง รองลงมาคือ ด้านการใช้ระบบจับคู่การทำงาน ด้านการวางแผนการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ด้านการสอนงาน ด้านการติดตามการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผนประสบการณ์ ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน และด้านการฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูตามแนวคิดทักษะการโค้ชของครู โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการใช้ระบบจับคู่การทำงาน รองลงมาคือ ด้านการเป็นพี่เลี้ยง ด้านการวางแผนการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ด้านการฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านการติดตามการปฏิบัติงาน ด้านการสอนงาน และด้านการวางแผนประสบการณ์

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูตามแนวคิดทักษะการโค้ชของครู ที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน รองลงมา คือ ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผนการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ด้านการติดตามการปฏิบัติงาน ด้านการใช้ระบบจับคู่การทำงาน ด้านการสอนงาน ด้านการวางแผนประสบการณ์ และด้านการเป็นพี่เลี้ยง

2. แนวทางการพัฒนาครูตามแนวคิดทักษะการโค้ชของครู ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ ด้านการฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผนการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ด้านการติดตามการปฏิบัติงาน ด้านการใช้ระบบจับคู่การทำงาน ด้านการสอนงาน ด้านการวางแผนประสบการณ์ และด้านการเป็นพี่เลี้ยง สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 ด้านการฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน ผู้บริหารควรมีแนวทางที่ชัดเจนในการส่งเสริมครูใหม่ให้สามารถปรับตัว โดยสร้างความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ และมาตรฐานวิชาชีพครู ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ บูรณาการกระบวนการโค้ชในการอบรม

2.2 ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองผ่านการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง เข้าใจหลักการและกระบวนการโค้ช และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโรงเรียน กำหนดเป้าหมายร่วมกันกับครู

2.3 ด้านการวางแผนการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ผู้บริหารควรดำเนินการพัฒนาบุคลากรและทีมงานอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาครู และทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร จัดอบรมหรือสัมมนาเพื่อสร้างความเข้าใจในเป้าหมาย

2.4 ด้านการติดตามการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันของครูผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ กำหนดรูปแบบการติดตามการปฏิบัติงานที่เหมาะสม เน้นพฤติกรรมที่สอดคล้องกับสมรรถนะที่ต้องการพัฒนา ชี้จุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนาอย่างสร้างสรรค์

2.5 ด้านการใช้ระบบจับคู่การทำงาน ผู้บริหารควรสร้างความมั่นใจในการเรียนรู้ร่วมกันในโรงเรียน ส่งเสริมระบบจับคู่ครู เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ฟังอย่างลึกซึ้ง และแลกเปลี่ยนมุมมองระหว่างกลุ่มสาระ กำหนดวัตถุประสงค์และสมรรถนะที่ต้องการพัฒนาอย่างชัดเจน พร้อมติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบ

2.6 ด้านการสอนงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมครูโดยให้คำปรึกษาทำหน้าที่เป็นโค้ช พัฒนาทักษะการสอนและการจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการโค้ช เพื่อให้เกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และพัฒนาวิชาชีพอย่างยั่งยืน เปิดพื้นที่ให้แลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างเปิดใจ

2.7 ด้านการวางแผนประสบการณ์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูได้เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง โดยมีโค้ชหรือครูพี่เลี้ยง คอยสนับสนุน ให้คำแนะนำ และกระตุ้นการคิดเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และเสริมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันในโรงเรียน สร้างแรงบันดาลใจให้ครูเปิดใจและเห็นคุณค่าของการพัฒนาตนเอง

2.8 ด้านการเป็นพี่เลี้ยง ผู้บริหารควรเน้นการดูแลและส่งเสริมครูใหม่อย่างเป็นระบบ โดยมีครูพี่เลี้ยงเป็นผู้ให้คำแนะนำ และพัฒนามาบทบาทของผู้เป็นโค้ชให้มีลักษณะเป็นกัลยาณมิตรเพื่อสร้างความไว้วางใจให้กับครูผู้รับการโค้ช สร้างความร่วมมือและสนับสนุนครูอย่างมีประสิทธิภาพโดยอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายในโรงเรียน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาครูตามแนวคิดทักษะการโค้ชของครู ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายลาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม มีประเด็นการอภิปราย 2 ประเด็น ดังนี้

1. ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูตามแนวคิดทักษะการโค้ชของครู พบว่า

1.1 ด้านการฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ที่เป็นเช่นนี้เพราะ ครูใหม่ที่เพิ่งเริ่มต้นปฏิบัติงานในสถานศึกษาบางรายเข้าทำงานโดยไม่มีการปฐมนิเทศหรือเตรียมความพร้อม

เนื่องจากครูใหม่ยังไม่มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอน ขาดที่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยงที่สามารถให้คำแนะนำ ชี้แนะ ทำให้ครูใหม่ขาดโอกาสในการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ประวิต เอรารวรรณ์ (2560) ที่กล่าวถึง การพัฒนาครูใหม่ว่าที่ผ่านมายังไม่มีระบบสำหรับการสนับสนุนครูใหม่ โดยหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีแต่ในลักษณะที่ต่างคนต่างทำ เช่น การจัดอบรม ระบบการพัฒนาครูใหม่ของประเทศไทยยังไม่มีระบบการพัฒนาที่ชัดเจน ไม่มีหน่วยงานหลักหรือเจ้าภาพที่จะทำหน้าที่ดูแล กำกับ ติดตาม วางระบบ และวางแผนในการพัฒนาครูใหม่

1.2 ด้านการเป็นพี่เลี้ยง ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด ที่เป็นเช่นนี้เพราะ ผู้บริหารให้ความสำคัญและส่งเสริมครูใหม่อย่างเป็นระบบ โดยมีครูพี่เลี้ยงเป็นผู้ให้คำแนะนำ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และช่วยเสริมสร้างความมั่นใจให้ครู และสนับสนุนครูอย่างมีประสิทธิภาพโดยอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธาติพิทย์ นรงค์ยา (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการชี้แนะและการเป็นครูพี่เลี้ยงครู : บทเรียนจากการศึกษาเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า การเป็นพี่เลี้ยงครูที่มีประสิทธิภาพจะต้องปฏิบัติเป็นกัลยาณมิตรทางวิชาชีพ พี่เลี้ยงจะปฏิบัติหรือแสดงลักษณะบทบาทของตนเองที่แตกต่างกันออกไป โดยเริ่มต้นจากการสร้างความเข้าใจโดยมุ่งเป้าหมายเดียวกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนา ฤทธิวรรณ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการชี้แนะเพื่อส่งเสริมทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญและสนับสนุนในกระบวนการชี้แนะ โดยมีผู้ชี้แนะที่มีความรู้ทักษะในการชี้แนะ ผู้ชี้แนะและครูผู้รับการชี้แนะมีความเสมอภาคกัน มีการสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ร่วมกันในลักษณะเป็น PLC และนำความรู้ที่ได้ไปปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

2. แนวทางการพัฒนาครูตามแนวคิดทักษะการโค้ชของครู พบว่า

2.1 ด้านการฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมครูใหม่เข้าใจในบทบาท หน้าที่ และมาตรฐานวิชาชีพครู กระตุ้นให้ครูใหม่เชื่อมั่นในตนเองและเห็นคุณค่าของการเรียนรู้ บูรณาการกระบวนการโค้ชในการอบรม มีการออกแบบโปรแกรมการฝึกอบรมทั้งแบบกลุ่มและตัวต่อตัว พร้อมประเมินและติดตามผล ให้คำปรึกษา สร้างทัศนคติเชิงบวก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มารุต พัฒนาผล (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูประถมศึกษาด้านการโค้ชเพื่อการรู้คิด ผลการวิจัยพบว่า ควรจัดกระบวนการฝึกอบรมครูเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการจัดการเรียนรู้ และพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการเปิดโอกาสให้ครูได้มีการถอดบทเรียนประสบการณ์การโค้ชเพื่อการรู้คิดแล้วนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครู

2.2 ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรร่วมกับครูในการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาการสอนอย่างชัดเจน สามารถวัดผลได้ ส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง เป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้ครูได้เรียนรู้ผ่านการสะท้อนตนเอง ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองจากประสบการณ์จริง พร้อมทั้งจัดโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทัศน์ ธิยานันท์ และคณะ (2556) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การบริหารผลการปฏิบัติงานของครู ต้องมีการกำหนดขอบข่ายงานและภาระงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของครู และมีการดำเนินงานการบริหารผลการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บริหารและคณะครูควรร่วมกันกำหนดขอบข่ายงาน และภาระงานของครูให้มีความชัดเจน เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและครูสามารถปฏิบัติได้จริง

2.3 ด้านการเป็นพี่เลี้ยง มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบทบาทสำคัญในการกำหนดแนวทางและกลยุทธ์ในการดูแลครูใหม่อย่างครอบคลุม โดยเน้นกระบวนการที่เป็นระบบ เริ่มต้นจากการจัดครูพี่เลี้ยงเพื่อทำหน้าที่ให้คำแนะนำ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และส่งเสริมความมั่นใจในการทำหน้าที่ของครูใหม่ พร้อมทั้งพัฒนาบทบาทของผู้ที่ทำหน้าที่เป็น โค้ช ให้มีลักษณะ

เป็นผู้ให้การสนับสนุนอย่างเป็นมิตร ให้เกียรติ รั้งฟัง และส่งเสริมครูด้วยความเข้าใจ และความร่วมมือในการพัฒนาตนเองของครูใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายันท์ ต่ายหลี, ทวีศิลป์ กุลนภาดล และอภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษาควรมีส่งเสริมให้ครูพี่เลี้ยงแนะนำพฤติกรรมทางด้านอารมณ์ในเชิงบวกให้แก่ครูใหม่ยิ้มแย้ม แจ่มใส แสดงออกในทางที่ถูกต้อง และรู้จักใช้เหตุผลมากกว่าใช้อารมณ์ จัดครูพี่เลี้ยงที่เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูใหม่ทั้งด้านการวางแผน การเสียสละ และการถ่ายทอดความรู้ให้คำปรึกษาและแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน ควรให้ครูพี่เลี้ยงแนะนำครูใหม่เกี่ยวกับวัฒนธรรม และขนบธรรมเนียมประเพณีในองค์กร การวางตัวและเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษาและชุมชนท้องถิ่น

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

งานวิจัยพบว่าการพัฒนาครูตามแนวคิดทักษะการโค้ชของครู มีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา โดยเฉพาะด้านการฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผนการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ด้านการติดตามการปฏิบัติงาน ด้านการใช้ระบบจับคู่การทำงาน ด้านการสอนงาน ด้านการวางแผนประสบการณ์ และด้านการเป็นพี่เลี้ยง งานวิจัยนำไปสู่การสร้าง “แนวทางการพัฒนาครูตามแนวคิดทักษะการโค้ชของครู” ที่ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบหลัก และควบคู่ไปกับทักษะการโค้ช ทั้ง 4 องค์ประกอบ ดังนี้



ภาพที่ 2 แสดงแนวทางการพัฒนาครูตามแนวคิดทักษะการโค้ชของครู ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายลาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาครูตามแนวคิดทักษะการโค้ชของครู ด้านการฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน ค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด ดังนั้นผู้บริหารควรจัดให้มีการปฐมนิเทศอย่างเป็นระบบ ให้คำปรึกษา สนับสนุน สร้างทัศนคติเชิงบวก และส่งเสริมการพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาครูตามแนวคิดทักษะการโค้ชของครู ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน มีความต้องการจำเป็นรองลงมา ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูทำงานเป็นทีม มีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน สร้างแรงจูงใจ สะท้อนความคิด และร่วมกันกำหนดแผนพัฒนาตนเองเพื่อให้ครูสามารถพัฒนาได้อย่างตรงจุด

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาครูด้านการฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน

เอกสารอ้างอิง

ชูศรี วงศ์รัตน์. (2564). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธนา ธุศวีวรรณ. (2562). *การพัฒนารูปแบบการชี้แนะเพื่อส่งเสริมทักษะการจัดการเรียนรู้ใน*

ศตวรรษที่ 21 สำหรับครูระดับมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ธารทิพย์ นรงค์วิทยา. (2558). *แนวทางการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงครู : บทเรียนจากการศึกษาเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประวิต เอรารวรรณ. (2560). *รายงานการศึกษาส่วนบุคคล เรื่อง ระบบการผลิตและพัฒนาครูประเทศสิงคโปร์ : บทเรียนสำหรับประเทศไทย*. ค้นเมื่อ มีนาคม 28, 2568. จาก

<http://www.mfa.go.th/dvifa/contents/filemanager/files/nbt/nbt9/IS/9059.pdf>

มารุต พัฒนาผล. (2558). *รูปแบบการพัฒนาครูประถมศึกษาด้านการโค้ชเพื่อการรู้คิด*. *E-Journal, Silpakorn University*. ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์และศิลปะ, 2, 593.

ราณี จินสุทธิ์ และ หทัยภัทร จินสุทธิ์. (2564). *แนวทางการพัฒนาครูวิถีใหม่ฉลาดรู้เท่าทันดิจิทัล (Approaches to Developing New Normal Teachers in Digital Literacy)*. *ครูสภาวิทยารักษ์*, 2(2), 16.

วรรษยา ประจำ. (2563). *รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน*. ศรีสะเกษ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 2.

วรรัตน์ ปทุมเจริญวัฒนา. (2561). *การชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring)*.

ค้นเมื่อ กุมภาพันธ์ 11, 2567 จาก <https://www.truelookpanya.com>.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2558). *แผนยุทธศาสตร์พัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก พ.ศ. 2558 - 2561*. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสาม พ.ศ. 2566-2570*. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.

_____. (2566). *แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2566 - 2580) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม)*.

กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.

สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (สสค.). (2557). *สรุปสาระสำคัญการประชุมวิชาการ อภิวัตน์การเรียนรู้... สู่จุดเปลี่ยนประเทศไทย*. เอกสารประกอบการประชุมวิชาการ “อภิวัตน์การเรียนรู้... สู่จุดเปลี่ยนประเทศไทย” กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.

สายัณห์ ต่ายหลี่ ทวีศิลป์ กุลนภาดล และอภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์. (2565). การพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารพัฒนาการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยรังสิต*. 16(1), 195.

สิรินภา กิจเกื้อกูล. (2558). สะเต็มศึกษา STEM Education. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 17(2), 202.

สุทัศน์ ธิยานันท์ และคณะ (2556). การพัฒนารูปแบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 15 (ฉบับพิเศษ), 234.

สุวิมล ว่องวานิช. (2562). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice sixteenth edition*. United Kingdom.

Cronbach, L. J. (1978). *Essential of psychological testing*. New York: Herper & Row.

Wilson, J., & Gislason, M. (2010). *Coaching skills for nonprofit managers and leaders developing people to achieve your mission*. San Francico, CA: Jossey Bass.