

โมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 10

A STRUCTURAL EQUATION MODELING OF FACTORS INFLUENCING SCHOOL ADMINISTRATOR'S COACHING SKILLS IN REGIONAL EDUCATION OFFICE 10

โกวิท ฮุยเสนา^{1*}, วรพล คล่องเชิงคร² และ ทิพย์วรรณ แพงบุปผา³
KOWIT HUISENA^{1*}, WORAPON KLONGCHERNGSORN² and TIPYAWAN PHAENGBUBPHA³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบของทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ตรวจสอบรูปแบบความสอดคล้องเชิงโครงสร้างของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 600 คน โดยการสุ่มหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ 1) แบบสอบถามโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 10 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .972 การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 10 พบว่ามีองค์ประกอบได้แก่ การฟังเชิงรุก (ALN) การถามคำถามทรงพลัง (PWQ) การวางแผนเพื่อกำหนดเป้าหมาย (PLG) และการให้ข้อมูลป้อนกลับ (FDB)

2. การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 10 กับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ได้แก่ ค่าไค-สแควร์ (χ^2) ซึ่งมีค่าเท่ากับ 140 ที่ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 129 มีค่าใกล้เคียงกัน ค่าความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .232 ดัชนีค่ารากที่สองของส่วนที่เหลือ (RMR) เท่ากับ 0.014 ดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .976 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .965 และรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ .012 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

คำสำคัญ : โมเดลสมการโครงสร้าง ; ทักษะการโค้ช ; ผู้บริหารสถานศึกษา

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยสันตพล, Master Student, Program in Educational Administration, Faculty of Education, Santapol College.

^{2,3} อาจารย์ ดร. คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยสันตพล, Dr., Faculty of Education, Santapol College.

* Corresponding Author, Email: kowithuisena@gmail.com

Received: Feb 18, 2024, Revised: Mar 22, 2024, Accepted: Apr 4, 2024

ABSTRACT

This study aims to: 1) explore the components of coaching skills among school administrators under Regional Education Office 10, and 2) examine the structural relationship model of causal factors influencing to coaching skills of school administrators. The samples included with 600 school administrators under Regional Education Office 10, which were derived from multi - stage random sampling. The research tool was a questionnaire based on a structural equation model to assess the causal factors influencing to coaching skills of school's administrators with a reliability at 0.972. The statistics used for analyzing the data included with mean, standard deviation and the structural equation model analysis.

The research findings indicated that:

1. The confirmed components of causal factors influencing to coaching skills of school administrators under Regional Education Office 10 consisted of Active Listening (ALN), Powerful Questioning (PWQ), Goal Setting and Planning (PLG), and Feedback (FDB).

2. Examining the congruence of the structural equation model with causal factors influencing to coaching skills of school administrators with the empirical data revealed that it was in 'much' level, the chi-square statistic (χ^2) with a value as 140 at 129 degrees of freedom, a probability value (P) as .232, a RMR as 0.014, GFI as .976, AGFI as .965, RMSEA as .012. It indicated that this model had congruence with the empirical data.

Keywords: Structural Equation Model ; Coaching Skills ; Administrator

บทนำ

การโค้ช (Coaching) เป็นเครื่องมือหนึ่งของผู้จัดการและผู้นำทีม ที่สามารถใช้ดึงศักยภาพและประสิทธิภาพจากผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี รวมทั้งสามารถพัฒนาความสามารถของทีมในการปฏิบัติงานให้ได้ตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งเป็นบทบาทที่สำคัญมากอย่างหนึ่งของผู้นำทีมและหัวหน้างานในการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) การโค้ช (Coaching) คือกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างโค้ชซึ่งเป็นเพื่อนชวนคิด หรือปลดปล่อยบางอย่างในตัวผู้รับการโค้ช (Coachee อ่านว่า โค้ชชี) มีศักยภาพสูงขึ้นหรือมีความสุขอย่างที่เขาต้องการ ผ่านวิธีการและเครื่องมือเพื่อให้ผู้รับการโค้ช ได้เรียนรู้ ตระหนักในตัวเองและเปลี่ยนแปลงและลงมือทำด้วยความคิดความถนัด ความสามารถของโค้ชเอง การโค้ช จึงเป็นการทำงานร่วมกัน/ประสานกันระหว่างโค้ช (Coach) และผู้รับการโค้ช (Coachee) ให้ถึงจุดหมายที่โค้ชต้องการด้วยตัวของโค้ชเอง (ศศิมา สุขสว่าง, 2564 : 2)

กระบวนการโค้ชเป็นภาษาสากลที่ทำให้เกิดอย่างน้อย 3 เรื่อง คือ การเรียนรู้ การเติบโตและการเปลี่ยนแปลงด้วยวิธีตั้งคำถาม เพื่อให้โค้ชเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยไม่สอนหรือชี้แนะ การโค้ชเป็นการสะท้อนให้โค้ชมองเห็นศักยภาพของตัวเองยอมรับในสิ่งที่เป็นอย่างอยู่ ปลดปล่อยข้อจำกัดให้เขาได้เรียนรู้ศักยภาพที่มีอยู่ของเขาและใช้ศักยภาพนั้นได้อย่างเต็มที่ ด้วยวิธีตั้งคำถามและเทคนิคต่าง ๆ โดยไม่สอน เพื่อให้โค้ชรู้สึกอยากเปลี่ยนแปลงตัวเองไปสู่เป้าหมายที่เขาต้องการด้วยตัวของเขาเอง การโค้ชเป็นการสะท้อนให้โค้ชมองเห็นศักยภาพของตัวเองยอมรับในสิ่งที่เป็นอย่างอยู่ แล้วเกิดความรู้สึกอยากเปลี่ยนแปลงตัวเองไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ การโค้ชเน้นการใช้คำถามเป็นหลักเพื่อให้โค้ชมองเห็นวิธีการที่เหมาะสมของตัวเองและเกิดความมั่นใจในตัวเองของโค้ชไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ (ปรกรณ์ วงศ์รัตนพิบูลย์, 2560 : ก – ค)

ปัจจุบันปัญหาหลักของการบริหารสถานศึกษาคือผู้บริหารสถานศึกษาขาดทักษะการโค้ช เพราะหากผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการโค้ชสูง จะมีความสามารถบริหารสถานศึกษาให้เกิดความสำเร็จโดยใช้ทักษะการโค้ช โค้ชครูและ

บุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาได้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นต้องใช้ทักษะการโค้ช (Coaching) เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการเรียนการสอนของครูและนักเรียน ที่สำคัญหากผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการโค้ชที่ดีจะสามารถส่งผลให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมาย คือประชากรที่มีคุณภาพของประเทศตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ กำหนด ทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาจึงนับว่าเป็นวิธีการที่สำคัญและจำเป็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ดังนั้นหากผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการโค้ชที่ดีจะช่วยส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดความตระหนักคิดไตร่ตรอง และสำรวจตรวจสอบงานที่ปฏิบัติมากยิ่งขึ้น และส่งผลต่อความสามารถพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศคือนักเรียนที่มีคุณภาพให้กับประเทศตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติได้อย่างมีคุณภาพ (ณัฐนิธ กาลพัฒน์, 2565 : บทคัดย่อ) ปัญหาการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาคือต้องมีทักษะความสามารถสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะการโค้ช เพราะทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาทำให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษานั้น ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้นำจึงมีความจำเป็นต้องใช้ทักษะการโค้ช (Coaching) เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการการเรียนการสอนของครูผู้สอนในโรงเรียน และการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา และพัฒนาความสามารถของครูผู้สอนในโรงเรียน และการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ให้สามารถปฏิบัติการสอนและปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาของสถานศึกษา (อนันต์ กันนัง, 2558 : เรืปไซต์) ให้ครูก้าวสู่รูปแบบกระบวนการสอนหรือการจัดการศึกษาในศตวรรษ ที่ 21 อย่างมั่นใจมีประสิทธิภาพ ทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญในการประพฤติปฏิบัติสำหรับผู้บริหารหรือผู้นำในสถานศึกษาเป็นอย่างยิ่ง ทักษะการโค้ชเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาที่ควรให้ความสำคัญมากที่สุด เนื่องจากเป็นแรงขับเคลื่อนที่จะนำไปสู่ความสำเร็จทางการศึกษารวมถึงความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความเป็นผู้นำและดึงความสามารถที่หลากหลายจากผู้อื่นได้วิธีที่ผู้บริหารทำได้สะดวก คือ การโค้ชครู โดยใช้ทักษะการโค้ชที่เกิดขึ้นจากความสามารถในตัวผู้บริหารเอง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ ความ เข้าใจเกี่ยวกับทักษะและกระบวนการ

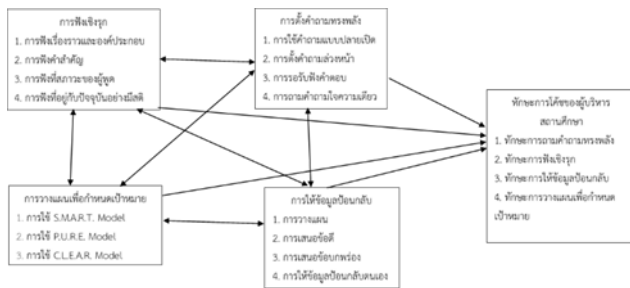
โค้ช เพื่อให้สามารถนำไปใช้โค้ชครูและบุคลากรได้อย่างต่อเนื่อง ยั่งยืนหากต้องการพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน จำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญ ดังนั้นหากผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ ทักษะ และกระบวนการโค้ช สามารถนำทักษะการโค้ชไปใช้ได้อย่างถูกต้อง ตลอดจนประยุกต์ให้เข้ากับบริบทที่แตกต่างอย่างเหมาะสม ย่อมจะส่งผลให้การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา และการบริหารงานในสถานศึกษามีประสิทธิภาพ เพราะทักษะการโค้ช (Coaching) เป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยกระตุ้นศักยภาพของครู และบุคลากรให้เกิดความตระหนักรู้ในตนเอง (Self-awareness) สามารถคิดแก้ปัญหาได้ด้วยตนเองมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน สร้างสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น และสร้างผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาและคุณภาพการศึกษาของประเทศ (ณัฐนิธ กาลพัฒน์, 2565 : 3)

จากสภาพปัญหาการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาที่ขาดทักษะการโค้ชและสภาพปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา นำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยเฉพาะการพัฒนาครูผู้สอนให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มศักยภาพ พัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา
2. เพื่อตรวจสอบรูปแบบความสอดคล้องเชิงโครงสร้างของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 2 โมเดลสมมติฐาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสำนักงานศึกษาธิการภาค 10 จำนวน 600 คน ตามหลักเกณฑ์จำนวนกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์องค์ประกอบ Factor Analysis ของทาบาคนิคและฟิดล (Tabachnick & Fidell 2556 : 618) โดยการสุ่มหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือซึ่งเป็นแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบ่งเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป สอบถามเกี่ยวกับ เพศ สถานภาพ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ คือ

5 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1. ขออนุญาตเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยาลัยสันตพล เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในหน่วยงานที่ต้องการ

2. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเสนอต่อสำนักงานศึกษาธิการภาค 10 พร้อมกับแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างได้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ระบบออนไลน์

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมคำตอบผ่านระบบออนไลน์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับโมเดลสมการโครงสร้าง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา

ในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป โดยใช้สถิติความถี่และร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยมาเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมาย (Best, 1981 : 179 – 187) ดังนี้

- 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมาก
2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อย
1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างโมเดลสมการ
โครงสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อทักษะการโค้ชของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

4. ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้าง
ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อทักษะการโค้ชของผู้บริหาร
สถานศึกษา ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

สรุปผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิจัยโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยเชิง
สาเหตุที่มีอิทธิพลต่อทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 10 ผู้วิจัยนำเสนอตามความมุ่ง
หมายของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยเชิง
สาเหตุที่มีอิทธิพลต่อทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 10 พบว่าองค์ประกอบได้แก่
การฟังเชิงรุก (ALN) การถามคำถามทรงพลัง (PWQ) การ
วางแผนเพื่อกำหนดเป้าหมาย (PLG) และการให้ข้อมูลป้อนกลับ
(FDB) และมีดัชนีระดับความกลมกลืนระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิง
ประจักษ์ได้ค่าไค-สแควร์ (χ^2) ซึ่งมีค่าเท่ากับ 140 ที่ค่าองศา
อิสระ (df) เท่ากับ 129 มีค่าใกล้เคียงกัน ค่าความน่าจะเป็น (P)
เท่ากับ .232 ดัชนีค่ารากที่สองของส่วนที่เหลือ (RMR) เท่ากับ
0.014 ดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .976 ค่าดัชนีวัด
ความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .965 และรากของ
ค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA)
เท่ากับ .012 แสดงว่าโมเดลมีความตรงเชิงโครงสร้าง

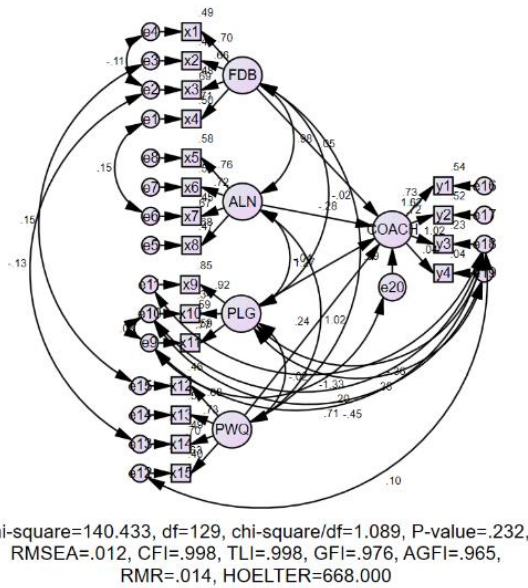
2. การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการ
โครงสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อทักษะการโค้ชของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 10 กับ
ข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิง
ประจักษ์ ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความ
สอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ได้แก่ ค่าไค-สแควร์

(χ^2) ซึ่งมีค่าเท่ากับ 140 ที่ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 129 มีค่า
ใกล้เคียงกัน ค่าความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .232 ดัชนีค่ารากที่
สองของส่วนที่เหลือ (RMR) เท่ากับ 0.014 ดัชนีวัดความกลมกลืน
(GFI) เท่ากับ .976 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI)
เท่ากับ .965 และรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความ
คลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ .012 แสดงว่าโมเดล
มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากผลการวิจัยพบว่า การฟังเชิงรุก การถามคำถามทรง
พลัง การวางแผนเพื่อกำหนดเป้าหมาย และการให้ข้อมูล
ป้อนกลับ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับทักษะการโค้ชของผู้บริหาร
สถานศึกษา โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตัวแปรการ
ฟังเชิงรุก (ALN) กับทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา
(Coach) มีความสัมพันธ์กันสูงสุดมีค่าเท่ากับ .280 ตัวแปรที่มี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ตัวแปรการวางแผนเพื่
อกำหนดเป้าหมาย (PLG) มีค่าเท่ากับ .269 ตัวแปรการถามคำถาม
ทรงพลัง (PWQ) มีค่าเท่ากับ .239 และตัวแปรการให้ข้อมูล
ป้อนกลับ (FDB) มีค่าเท่ากับ .047

เมื่อพิจารณาตัวแปรทักษะการโค้ชของผู้บริหาร (Coach)
เป็นตัวแปรตาม พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทั้งทางอ้อมต่อตัวแปร
ตาม โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การให้ข้อมูล
ป้อนกลับ (FDB) มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .050 การฟังเชิงรุก
(ALN) มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .036 การถามคำถามทรงพลัง
(PWQ) มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .032 และการวางแผนเพื่อกำหนด
เป้าหมาย (PLG) มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ -.001

เมื่อพิจารณาเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง
พบว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรแฝงเป็นบวกทั้งหมด
โดยตัวแปร การฟังเชิงรุก (ALN) มีความสัมพันธ์กับทักษะการโค้ช
ของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าสูงสุดเท่ากับ .927 รองลงมาคือ การ
ให้ข้อมูลป้อนกลับ (FDB) มีค่าเท่ากับ .064 การถามคำถามทรง
พลัง (PWQ) มีค่าเท่ากับ .048 และการวางแผนเพื่อกำหนด
เป้าหมาย (PLG) มีค่าเท่ากับ .026



ภาพที่ 3 โมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 10 ที่ปรับแก้

อภิปรายผลการวิจัย

โมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 10 สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 10 พบว่ามีองค์ประกอบได้แก่ การฟังเชิงรุก (ALN) การถามคำถามทรงพลัง (PWQ) การวางแผนเพื่อกำหนดเป้าหมาย (PLG) และการให้ข้อมูลป้อนกลับ (FDB) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การฟังช่วยส่งเสริมให้โค้ชได้รับข้อมูลที่เป็นเนื้อหาโดยตรงจากผู้รับการโค้ช การตั้งคำถามทรงพลังทำให้ผู้รับการโค้ชสามารถระลึกและค้นหาคำตอบของปัญหานั้น ๆ ได้ด้วยตนเองผ่านการตอบคำถามทรงพลัง นอกจากนี้การตั้งเป้าหมายของการโค้ชยังสามารถช่วยให้ผู้รับการโค้ชสามารถวางแผนและเห็นภาพความสำเร็จจากการโค้ชได้ด้วยตนเองที่ชัดเจน อีกทั้งการสะท้อนด้วยการให้ข้อมูลป้อนกลับทำให้ผู้รับการโค้ชได้พบมุมมองใหม่ ๆ ต่อตนเองนำไปสู่การค้นพบคำตอบของปัญหาด้วยตนเอง มีความสอดคล้องกับการศึกษาทฤษฎีการโค้ช ซึ่งเป็นเครื่องมือหนึ่งของผู้จัดการและผู้นำทีม ที่

จะสามารถใช้ในการตั้งศักยภาพและประสิทธิภาพจากผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี รวมทั้งสามารถพัฒนาความสามารถของทีมในการปฏิบัติงานให้ได้ตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งเป็นบทบาทที่สำคัญมากอย่างหนึ่งของผู้นำทีมและหัวหน้างานในการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) การโค้ช (Coaching) คือกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างโค้ชซึ่งเป็นเพื่อนชวนคิด หรือปลดล็อกบางอย่างในตัวของผู้รับการโค้ช (Coachee อ่านว่า โค้ชซี) มีศักยภาพสูงขึ้น ดีขึ้น หรือมีความสุขอย่างที่คุณเข้ารับการโค้ชต้องการ ผ่านวิธีการและเครื่องมือต่าง ๆ เพื่อให้ผู้รับการโค้ชได้เรียนรู้ตระหนักในตัวเองและเปลี่ยนแปลง และลงมือทำด้วยความคิด ความถนัด ความสามารถของคุณโค้ชเอง การโค้ช จึงเป็นการทำงานร่วมกัน/ประสานกันระหว่างโค้ช (Coach) และผู้รับการโค้ช (Coachee) ให้ถึงจุดหมายที่โค้ชต้องการ ด้วยตัวของผู้รับการโค้ชเอง (ศศิมา สุขสว่าง, 2564 : 2) ซึ่งสอดคล้องกับ วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มารุต พัฒนาผล (2562 : 19) ที่ได้กล่าวว่าการโค้ชหมายถึง การเป็นคู่คิดของผู้ได้รับการโค้ชและผู้โค้ชในกระบวนการพัฒนาที่สร้างสรรค์และกระตุ้นให้ผู้ได้รับการโค้ชใช้ความสามารถของตนเองมาใช้ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ผู้รับการโค้ชต้องลงมือทำและปฏิบัติเพื่อให้เกิดการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงด้านดีที่เป็นรูปธรรมขึ้นจริง และสอดคล้องกับ จอห์น วิทมอร์ (John Whitmore, 2009 : 95) ได้เสนอรูปแบบการโค้ช (Coaching model) ด้วยรูปแบบ GROW model ซึ่ง G-goal หมายถึง มีการตั้งเป้าหมายร่วมกันระหว่างโค้ชและผู้รับการโค้ชด้วยความเต็มใจของทั้งสองฝ่ายเป้าหมาย R-reality หมายถึง การตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลคำถามปลายเปิดต่าง ๆ เช่น ทำไม เมื่อไร ที่ไหน และใคร เพื่อที่จะสรุปและเข้าใจข้อมูลที่ถูกต้องทั้งสองฝ่ายในสถานะความเป็นจริงในปัจจุบัน ของผู้รับการโค้ช O-options หมายถึง การค้นหาทางเลือกต่าง ๆ ที่จะไปสู่เป้าหมาย W-will หมายถึง ความตั้งใจที่จะทำให้สำเร็จตามเป้าหมาย โดยสามารถระบุถึงรายละเอียดวิธีการดำเนินการซึ่งเป็นหน้าที่ของโค้ชที่จะต้องกระตุ้นการโค้ชด้วยการตั้งคำถามใคร ทำอะไร เมื่อไร ที่ไหน และอย่างไร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่าการฟังเชิงรุก (ALN) การถามคำถามทรงพลัง (PWQ) การวางแผนเพื่อกำหนดเป้าหมาย (PLG) และการให้ข้อมูลป้อนกลับ (FDB) ทั้ง 4 กระบวนการนี้จะแทรกอยู่ในรูปแบบการโค้ชด้วยรูปแบบ GROW model และนอกจากนี้ยังสอดคล้อง

กับ สุมลา พรหมมา (2561: 361) ที่ได้ทำการศึกษาและวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาทักษะการโค้ชของผู้นำทางการพยาบาล

โดยผลการวิจัยพบว่า ทักษะที่เป็นองค์ประกอบของกระบวนการโค้ชของผู้นำทางการพยาบาล ประกอบด้วย การตั้งคำถามที่ดีและมีพลัง การรับฟังอย่างตั้งใจการให้ข้อมูลป้อนกลับเชิงบวก การจูงใจและให้กำลังใจ และการกำหนดเป้าหมายของผู้รับการโค้ชนั้น ผู้นำทางการพยาบาลยังไม่สามารถแสดงได้อย่างชัดเจนนอกจากนั้นผู้นำทางการพยาบาลควรมีความเชื่อพื้นฐานในการเป็นโค้ช ได้แก่ การเชื่อว่าพยาบาลผู้รับการโค้ชมีศักยภาพสามารถพัฒนาได้ และกระบวนการโค้ชสามารถทำให้คนเปลี่ยนพฤติกรรมได้

2. การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 10 กับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และพบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 10 ผู้วิจัยจะนำมาอภิปรายในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

2.1 ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 10 ได้แก่ การฟังเชิงรุก เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางตรงต่อทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าทักษะการฟังเชิงรุกทำให้โค้ชได้รับทราบเรื่องราว ประเด็นปัญหา เนื้อหา บริบท ของเรื่องราว การฟังสภาวะของผู้รับการโค้ชว่ามีสภาวะอารมณ์กับเรื่องราวนั้น ๆ อย่างไร อีกทั้งยังเป็นการป้องกันไม่ให้โค้ชหลงไปกับความรู้สึกของผู้รับการโค้ชนั้น เมื่อพิจารณาอิทธิพลโดยรวมพบว่ามีอิทธิพลทางบวก ทักษะการฟังเชิงรุกสำหรับโค้ช (Active Listening Skill for Coach) เป็นทักษะที่สำคัญมาก เพราะในกระบวนการโค้ชนั้น โค้ชจะใช้เวลาในการฟัง 70% - 80% (อีก 20 % สำหรับการถาม,feedback ฯ) การฟังแบบโค้ชจะแตกต่างจากการฟังแบบทั่วไป การฟังแบบทั่วไปจะได้ยินสิ่งที่แสดงออกมา สิ่งที่เขาต้องการให้รู้ในเนื้อหา (Content) แต่การฟังแบบโค้ช (Active Listening Skill) ต้องฟังให้ลึกถึงความรู้สึก ความเชื่อ ความคิด สามารถจับประเด็นและได้ยินในสิ่งที่ผู้รับการโค้ชไม่ได้พูดและทวนออกมาได้ (Context) เหมือนกับเป็นกระจกสะท้อนผู้รับการโค้ชได้ ทักษะการฟังอย่างลึกซึ้ง นั้นต้องฝึกสติ (Mindfulness) เพื่ออยู่กับโค้ชชี่ในทุกขณะ

ปัจจุบัน การฝึกสติ ต้องฝึกฝนและทำอย่างต่อเนื่อง เพราะเมื่อเวลาที่เราเป็นโค้ช บางครั้งเราจะเผลอ เข้าไปอยู่กับเรื่องราวของโค้ชชี่จนมีอารมณ์ร่วมไปด้วย หรือบางทีเผลอคิดว่าจะถามอะไรต่อไปดี หรือไม่อยู่กับโค้ชชี่ ณ ขณะนั้น เพราะการฟังอย่างลึกซึ้งนั้น เราไม่ได้ฟังแค่เสียงของโค้ชชี่เท่านั้น แต่เรายังฟังภาษาร่างกาย และเสียงที่ไม่ได้พูดอีกด้วย ศศิมา สุขสว่าง (2564 : 2) สอดคล้องกับ อัจฉรา จุ้ยเจริญ (2558 : 47 - 48) กล่าวว่า การฟัง เป็นสมรรถนะสำคัญด้านการสื่อสารของโค้ช เป็นการฟังเชิงลึกเพื่อรับรู้ ค่านิยม ความเชื่อต่าง ๆ เป็นการรับฟังโดยปราศจากอคติเงื่อนไขหรือการสรุปตัดสินใด ๆ รวมทั้งเมื่อฟังแล้ว สามารถนำสิ่งที่ได้ฟังจากผู้รับการโค้ช มาสะท้อนกลับให้ผู้รับการโค้ชฟังโดยเลือกใช้ประโยคและคำพูดสะท้อนกลับไปยังผู้รับการโค้ช เพื่อช่วยให้ผู้ได้รับการโค้ชได้ทบทวนหรือเข้าใจความเชื่อมโยงของสิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง เกิดการประจักษ์รู้และเข้าใจสถานการณ์ตนเองดียิ่งขึ้น จนนำไปสู่ความกระตือรือร้นและการหาหนทางออกที่ดีสำหรับตนเองได้ดีขึ้น

2.2 ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 10 ได้แก่

2.2.1 การถามคำถามทรงพลัง เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางตรงต่อทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการตั้งคำถามทรงพลังสามารถส่งเสริมให้ผู้รับการโค้ชได้ย้อนกลับความคิด เหตุการณ์ สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นที่ผ่านมาโดยการตอบคำถามรายประเด็นได้อย่างมีอิสระตามการตอบคำถามปลายเปิด ให้โค้ชได้เตรียมคำถามไว้ล่วงหน้า เพื่อเตรียมความพร้อม ให้โอกาสผู้รับการโค้ชได้เล่าเรื่องราวปัญหาได้ตามที่ต้องการแต่ต้องอยู่ในกรอบการถาม เมื่อพิจารณาอิทธิพลโดยรวมพบว่ามีอิทธิพลทางบวก การใช้คำถามของโค้ชมีเจตนาที่จะทำให้โค้ชชี่เกิดการตระหนักรู้ได้ด้วยตัวเอง ดังนั้นคำถามของโค้ชจึงไม่ได้ต้องการคำตอบโดยตรงจากโค้ชชี่ แต่เป็นการใช้คำถามชวนคิด ชวนคุย ในเรื่องราวต่าง ๆ ที่เป็นของโค้ชชี่โดยตรง เพื่อให้โค้ชชี่ได้มีโอกาสสำรวจตัวเองอย่างรอบด้านจริง ๆ โค้ชใช้คำถามเป็นกระจกเงา เพื่อให้โค้ชชี่มองเห็นและยอมรับเรื่องราวของตัวเอง โค้ชใช้คำถามการเป็นกระจกเงา เพื่อให้โค้ชชี่สำรวจตัวเองให้ครบทุกด้าน โค้ชใช้คำถามเปลี่ยนสภาวะ เพื่อให้โค้ชชี่เปลี่ยนความเชื่อ ความคิด และความรู้สึกเป็นเชิงบวก โค้ชใช้คำถามเปลี่ยนสภาวะเพื่อให้โค้ชชี่เกิดความเชื่อมั่นในศักยภาพของตัวเอง โค้ชใช้คำถามสร้างทางเลือกเพื่อให้โค้ชชี่ค้นหาวิธีการ

ที่เหมาะสมกับตัวเองให้มากที่สุด โค้ชใช้คำถามสร้างทางเลือก เพื่อให้โค้ชตีตั้งศักยภาพของตัวเองออกมาใช้ สร้างการเปลี่ยนแปลง โค้ชใช้คำถามสร้างการตระหนักรู้เพื่อให้โค้ชมีสติอยู่กับเหตุและผลที่เป็นจริง โค้ชใช้คำถามสร้างการตระหนักรู้เพื่อให้โค้ชตัดสินใจลงมือปฏิบัติด้วยตัวเอง คำถามของโค้ชเป็นคำถามใครรู้ (Curiosity) ในเรื่องราวต่าง ๆ ร่วมกับโค้ช ไม่ใช่คำถามที่ต้องการคำตอบ (Q & A) จากโค้ช โค้ชใช้คำถามโดยการหยิบเรื่องราวหรือคำสำคัญที่เป็นของโค้ชเท่านั้น เพื่อให้โค้ชช้อยู่กับตัวเอง และมุ่งเน้นให้อยู่กับความเชื่อ ความคิด ความรู้สึก คุณค่า ที่เป็นเรื่องดี ๆ มีประโยชน์ ทำให้โค้ชเกิดความเชื่อมั่นในตัวเองเพิ่มขึ้น ปกรณ์ วงศ์รัตนพิบูลย์ (2560 : 61 – 81) ซึ่งสอดคล้องกับ สหพันธ์การโค้ชนานาชาติ (International Coach Federation, 2019 : 1) ได้เสนอแนวคิดการสร้างคำถามทรงพลัง โดยการสร้างการตระหนักรู้ โดยการอำนวยความสะดวกการเรียนรู้และการเรียนรู้ของผู้รับการโค้ชโดยใช้เครื่องมือและเทคนิคการถามทรงพลัง ถามคำถามเกี่ยวกับวิธีการคิด ค่านิยม ความจำเป็นความต้องการ และความเชื่อ ถามคำถามที่ช่วยให้ผู้รับการโค้ชสำรวจความคิดที่เหนือกว่าปัจจุบัน เชิญชวนให้แบ่งปันประสบการณ์ ในช่วงขณะนั้นให้มากขึ้น และสอดคล้องกับ ฮอมมา มาซาโตะ (Homma Masato, 2020 : 50) กล่าวว่า ทักษะการถามสำคัญมากต่อโค้ชหากหัวหน้าตั้งคำถามได้อย่างเหมาะสม จะช่วยดึงหลายสิ่งที่อยู่ในตัวสมาชิกในทีมออกมาได้ เช่น ข้อมูล ไอเดีย วิธีการแก้ปัญหา ไฟในการทำงาน

2.2.2 การวางแผนเพื่อกำหนดเป้าหมาย เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางตรงต่อทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การวางแผนเป็นขั้นตอนแรกในการโค้ชโดยผู้รับการโค้ชและโค้ชต้องดำเนินการร่วมกัน เพื่อให้เกิดรูปแบบการโค้ชที่เหมาะสมกับผู้รับการโค้ช โดยแผนและเป้าหมายจะต้องมีลักษณะเฉพาะแตกต่างกันไปตามบริบทของแต่ละประเด็น เมื่อพิจารณาอิทธิพลโดยรวมพบว่ามีอิทธิพลทางบวก การวางแผนเพื่อความสำเร็จ (Lay Out a Success Plan) ช่วยให้ผู้รับการโค้ชสร้างแผนการทำงานมีวิธีการและปฏิบัติตามที่จะทำให้สำเร็จตามเป้าหมาย การวางแผนที่ดีจะทำให้สำเร็จในตอนท้าย ขั้นนี้โค้ชจะต้องเลือกวิธีการที่ชัดเจนให้ตนเอง และต้องทำตามความหวังของตนเองให้สำเร็จ โค้ชมีหน้าที่กำหนดระยะเวลาในการดำเนินการ ควบคุม กำกับและตรวจสอบ ประเมินผลให้กับโค้ช โค้ชต้องสนับสนุนโค้ชให้บรรลุตาม

เป้าหมายและเกิดการพัฒนาตนเอง ด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์ และโค้ชและโค้ชมีการวางแผนร่วมกัน มีการทบทวนแผน หรือยอมรับการสนับสนุนจากผู้ที่มีความสามารถในการสนับสนุน (อุทิศ ดวงผาสุข, 2560 : 9) ซึ่งสอดคล้องกับ สหพันธ์การโค้ชนานาชาติ (ICF : 2019) ได้กำหนดกระบวนการโค้ชเรื่องขั้นที่ 1 ไว้ว่า G = Goal คือ “เป้าหมาย” ลองถามตัวเองดูว่าจริง ๆ แล้วเราต้องการอะไรในชีวิต อีก 1 ปี 5 ปี 10 ปีข้างหน้า ชีวิตของฉันทจะมีหน้าตาเป็นอย่างไร? จะมีรายได้เท่าไร? สุขภาพการทำงาน การใช้ชีวิต จะเป็นอย่างไร แล้วตั้งเป้าหมายระยะสั้นให้สอดคล้องกับเป้าหมายชีวิตนั้น เช่นการหารายได้เพิ่มเติม การลดน้ำหนัก การแบ่งเวลา/จัดลำดับความสำคัญในชีวิตให้เหมาะสม วัตถุประสงค์มีกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจน และสอดคล้องกับ ชูซูกิ โยชิยุกิ (Suzuki Yoshiyuki, 2021 : 215) ได้กล่าวถึงการตั้งเป้าหมายว่า โค้ชที่เก่งกาจอาจไม่ได้เป็นนักกีฬาชื่อดังมาก่อน และการโค้ชก็ไม่ใช่การถ่ายทอดความสามารถของตนเอง ให้กับคนอื่นดังนั้น โค้ชจึงไม่จำเป็นต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญชั้นสูงในสาขานั้น ๆ แต่ถึงอย่างนั้นเราก็ยังอยากลองรับการโค้ชจากผู้เชี่ยวชาญในด้านนั้น ๆ อยู่ดี นั่นเป็นเพราะเราเชื่อว่า เมื่อได้สัมผัสพลังของคนที่ทำบางอย่างสำเร็จจะช่วยให้ตนเองไปถึงเป้าหมายได้ พวกเราอยากสัมผัสพลังที่ว่าเมื่อลงมือทำแล้วต้องไปได้สวยแน่ที่ผู้เชี่ยวชาญเปล่งออกมานั่นเอง หากคิดว่าจะ โค้ชใครสักคนเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายเราจำเป็นจะต้องเป็นต้นแบบที่มีพลังให้แก่เขา แต่เราไม่อาจเป็นโค้ชมือฉมังได้ในระยะเวลาอันสั้น เพราะฉะนั้นเราจึงต้องสร้างความมั่นใจด้วยการทำเป้าหมายเล็ก ๆ ที่เรที่ตั้งขึ้นในแต่ละวัน ให้สำเร็จเสียก่อน พลังแห่งความมั่นใจนั้นจะแผ่ไปยังอีกฝ่ายผ่านทางสีหน้าและน้ำเสียงของเรา ซึ่งจะเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยให้อีกฝ่ายบรรลุเป้าหมายและเพื่อที่จะทำได้ เช่นนั้น ตัวเราก็จำเป็นต้องมีโค้ชที่เป็นต้นแบบให้กับเราเช่นกัน และสอดคล้องกับ คณิงิจ (2564 : เว็บไซต์) ให้ความหมายของการตั้งเป้าหมายว่า การตั้งเป้าหมาย คือการกำหนดสิ่งที่เราต้องการจะได้มา ต้องการจะทำ หรือความต้องการอะไรก็แล้วแต่ที่เรามุ่งมั่นตั้งใจอย่างแน่วแน่เพื่อที่จะทำความตั้งใจเหล่านั้นให้สำเร็จ การมีเป้าหมายเป็นเหมือนการสร้างแรงบันดาลใจเป็นพลังที่จะคอยกระตุ้นให้เราทำในสิ่งที่เราต้องการ แม้จะต้องเจอกับอุปสรรคหรือปัญหามากมายก็ตาม

2.2.3 การให้ข้อมูลป้อนกลับ เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางตรงต่อทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

.05 เมื่อพิจารณาอิทธิพลโดยรวมพบว่าอิทธิพลทางบวก ทักษะการให้ข้อมูลป้อนกลับเชิงสร้างสรรค์ (Creative feedback) เป็นการสะท้อนแนวความคิดของผู้พูด ที่มีความหวังดีกับผู้ฟัง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ดีขึ้น ดังนั้นสิ่งที่ควรให้ความสำคัญในการให้ข้อมูลป้อนกลับของโค้ชคือ การให้ข้อมูลป้อนกลับเรื่องราวที่ได้ยินไม่ใช่ความคิดของคุณ การขอแสดงความคิดเห็นจากมุมมองของโค้ช เพื่อการแลกเปลี่ยนเท่านั้น การกระตุ้นให้เกิดความอยากพัฒนาตัวเองเพิ่มขึ้น การให้กำลังใจในการก้าวข้ามปัญหาหรืออุปสรรคที่เจออยู่ การนำเสนอข้อเท็จจริงบนหลักการหรือมาตรฐานที่อ้างอิงได้ ปกรณ์ วงศ์รัตนพิบูลย์ (2560 : 61 – 81) ซึ่งสอดคล้องกับ กรรณที่ติน (2561 : 1) ได้ให้ความหมายของการให้ข้อมูลป้อนกลับว่า เป็นการให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานในปัจจุบัน โดยเป็นการสื่อสารสองทาง (Two - Way Communication) ระหว่างบุคคลผู้ให้ข้อมูลป้อนกลับ (ผู้บังคับบัญชา) และผู้รับข้อมูลป้อนกลับ (ผู้ใต้บังคับบัญชา) ที่มีเป้าหมาย เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบว่าตนนั้น มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ หรือไม่อย่างไร หรือตรงตามเป้าหมายของ หน่วยงานหรือไม่ และจะต้องแก้ไข การทำงานในส่วนใดบ้าง เพื่อช่วยให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ตระหนักในตนเอง และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทาง ที่ดี อันจะนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุง และเพิ่มผลการปฏิบัติงานให้ตรงตาม เป้าหมายของหน่วยงานและองค์กรให้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับไพศาล สุวรรณน้อย (2560: 4) กล่าวว่า การให้ข้อมูลย้อนกลับช่วยให้ผู้รับข้อมูลย้อนกลับเข้าใจถึงจุดเด่นและสิ่งที่ต้องพัฒนา ยินดีรับฟัง และพร้อมที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ แต่ถ้าปล่อยทิ้งไว้นานบางคนอาจจะไม่เห็นความสำคัญของข้อเสนอแนะจากผู้ประเมิน ทำให้เกิดบรรยากาศการสนทนาที่เป็นการเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือแก้ปัญหาไม่ใช่เป็นการชี้จุดบกพร่อง นอกจากนี้ การชื่นชมจุดแข็งและผลงาน ทำให้ผู้รับข้อมูลย้อนกลับรู้สึกว่าการงานหรือจุดแข็งได้รับการยอมรับจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกรับรู้ที่ดีที่จะรับคำวิพากษ์วิจารณ์ด้วยความเต็มใจมากกว่าที่จะได้รับทราบแต่จุดบกพร่องของตนเองเท่านั้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

ศึกษาธิการภาค 10 คือ การฟังเชิงรุก ดังนี้ ผู้บริหารจำเป็นต้องฝึกทักษะการฟังเชิงรุกด้วยการฟังเนื้อหาและบริบทของเรื่องที่ฟัง การฟังคำสำคัญของเรื่องที่ฟัง การฟังที่สภาวะของผู้รับการโค้ช และจะต้องฟังอยู่กับปัจจุบันขณะอย่างมีสติจึงจะทำให้การโค้ชสำเร็จผลได้อย่างมีประสิทธิภาพและผู้บริหารก็จะเกิดทักษะการโค้ช

2. การถามคำถามทรงพลัง จะช่วยให้ผู้บริหารได้ข้อมูลเนื้อหา และประเด็นสำคัญต่อการโค้ช โดยจะต้องพัฒนาการใช้คำถามปลายเปิด ตั้งคำถามมาล่วงหน้าก่อนการโค้ช การรอรับฟังผู้รับการโค้ชด้วยอาการสงบไม่เร่งรัดผู้รับการโค้ช และฝึกการตั้งคำถามที่มีใจความเดียวเพื่อป้องกันการสับสนระหว่งการโค้ช

3. การวางแผนเพื่อกำหนดเป้าหมาย เป็นอีกหนึ่งทักษะของผู้บริหารที่จะต้องอาศัยความร่วมมือของผู้รับการโค้ชและโค้ช (ผู้บริหาร) ในการกำหนดเป้าหมายร่วมกันเพื่อให้เกิดเป้าหมายที่สามารถดำเนินการได้จริง สมเหตุสมผล สามารถมองเห็นเป้าหมายได้ชัดเจน เป็นทักษะที่ผู้บริหารจะต้องมีโดยอาศัยหลักการบริหารอย่างมีส่วนร่วม ร่วมกับทักษะการโค้ช

4. การให้ข้อมูลป้อนกลับเป็นทักษะที่ผู้บริหารจะต้องมีทุกคนในทุกงานที่ดำเนินอยู่ เพื่อเป็นการสะท้อนผลการดำเนินงานขององค์กร แต่ทักษะการให้ข้อมูลป้อนกลับในการโค้ชนั้นจะต้องพัฒนาการเสนอข้อดีของคุณโดยไม่เป็นการชมเชยจนเกินความเป็นจริง การเสนอข้อบกพร่องอย่างตรงไปตรงมา ไม่มีการปิดบังข้อเท็จจริง การเปิดโอกาสให้ผู้รับการโค้ชได้ให้ข้อมูลป้อนกลับตนเองอย่างใจกว้าง ทั้งนี้ทั้งนั้นการให้ข้อมูลป้อนกลับจะต้องดำเนินการภายในแผนการที่วางแผนร่วมกันกับผู้รับการโค้ช ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดวันเวลาสถานที่ระยะเวลา และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกต่าง ๆ เมื่อจำเป็น ทักษะเหล่านี้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาพัฒนาร่วมกันกับผู้รับการโค้ชได้

ข้อเสนอแนะสำหรับทำวิจัยครั้งต่อไป

1. จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า ตัวแปรอิสระสามารถพยากรณ์ได้ประมาณร้อยละ 82 จึงควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ เพิ่มเติมที่ส่งผลต่อทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีต่อการโค้ช การประเมินผู้รับการโค้ช การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เป็นต้น เพื่อจะได้หาวิธีในการพัฒนาทักษะการโค้ชของผู้บริหารต่อไป

2. ควรมีการศึกษากลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ เช่น ผู้บริหารการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดอื่น ๆ เป็นต้น การศึกษาวิจัยที่ได้อาจส่งผลให้ผู้บริหาร
สถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาได้พัฒนาตนเองในด้านทักษะการ
โค้ชเพิ่มขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- [1] กรมที่ดิน. (2561). *การให้ข้อมูลย้อนกลับ*. กรุงเทพฯ : กระทรวงมหาดไทย.
- [2] _____. (2561). 7คำถามเปลี่ยนชีวิตได้จริงหรือ. กรุงเทพฯ ฯ : entraining.
- [3] คณิงนิจ. (2564). *การตั้งเป้าหมาย*. ค้นเมื่อ 1 มิถุนายน 2566 จาก
https://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.php?bookID=4208&pageid=25&read=true&count=true.
- [4] ญัฐนิช กาลพัฒน์. (2565). *การพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยทักษะการโค้ช*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- [5] ปกรณ์ วงศ์รัตนพิบูล. (2560). *โลกของการโค้ช*. กรุงเทพฯ ฯ : เอ็ดดูเคชั่น ไมนด์ โกลด์ มัลติมีเดีย.
- [6] ไพศาล สุวรรณน้อย. (2560). *การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-based Learning: PBL)*. เอกสารประกอบการ
บรรยายโครงการพัฒนาการเรียนการสอน สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- [7] วิชัย วงษ์ใหญ่และมารุต พัฒผล. (2562). *การจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างจิตนวัตกรรมการ*. กรุงเทพฯ : ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมการหลักสูตร
และการเรียนรู้มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- [8] ศศิมา สุขสว่าง. (2564). *ทักษะการโค้ช (Coaching Skill) สำหรับผู้บริหารเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้ใต้บังคับบัญชา*.
ค้นเมื่อ 11 มิถุนายน 2566 จาก <https://www.sasimasuk.com/16657170/ทักษะการโค้ช-coaching-skill-สำหรับผู้บริหาร>
- [9] สหพันธ์การโค้ชนานาชาติ. (2019). *สมรรถนะหลักของการโค้ช 8 ประการ*. กรุงเทพฯ.
- [10] สุมลา พรหมมา. (2561). *รูปแบบการพัฒนาทักษะการโค้ชของผู้บริหารทางการพยาบาล*. วิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตรดุษฎี
บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ ฉะเชิงเทรา.
- [11] อนันต์ กันนัง. (2558). *การนิเทศแบบ Coaching*. ค้นเมื่อ 7 กรกฎาคม 2566 จาก <http://nainut.esdc.go.th/home/kar-nithes-baeb-coaching>.
- [12] อัจฉรา จัยเจริญ. (2558). *คู่มือการโค้ช เพื่อผู้นำยุคใหม่ = Leader as coach*. กรุงเทพฯ : แอคคอมแอนด์อิมเมจ อินเตอร์
เนชั่นแนล.
- [13] อุทิศ ดวงผาสุข. (2560). *การบริหารโดยการโค้ชเพื่อการพัฒนาองค์กร*. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี. 11(26): 130 – 141.
- [14] Best John W. 1981. *Research in Education*. 3rd edition. Englewood cliffs, New Jersey : Prentice. Hall Inc.
- [15] Suzuki Yoshiyuki. (2021). *Super Coaching*. Bangkok : NanmeeBook.
- [16] Tabachnick, B.G., & Fidell, L.S. (2007). *Using Multivariate Statistics*. Fifth Edition. Boston: Pearson Education, Inc.