

บทความวิจัย

ความต้องการจำเป็นและแนวทางการสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลำปาง เขต 2

NEEDS ASSESSMENT AND COACHING GUIDELINES OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN SCHOOLS UNDER LAMPANG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

กนกพร อปัมา* และ ปณตนนท์ เถียรประภากุล
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ลำปาง ประเทศไทย

Kanokporn Appama* and Panatanon Thienpraphakul
Department of Education Administration Faculty of Education Lampang Rajabhat University,
Lampang, Thailand

*E-mail: tam.yoyo220138@gmail.com

Received: 18-11-2023

Revised: 24-12-2023

Accepted: 03-01-2024

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความต้องการจำเป็นในการสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2 และ 2) แนวทางการสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา ประชากร ได้แก่ ครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2 เป็นครูทั้งสิ้น 764 คน และผู้บริหารสถานศึกษา 60 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู 262 คน และผู้บริหารสถานศึกษา 20 คน รวม 282 คน เครื่องมือ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับการสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ และแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า

1) ความต้องการจำเป็นในการสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในกระบวนการการตรวจสอบอารมณ์ความมุ่งมั่น เป็นลำดับที่หนึ่ง และ 2) แนวทางการสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษาในการตรวจสอบ

อารมณ์ความมุ่งมั่น คือการตั้งคำถามเพื่อให้ระบุคะแนนความมุ่งมั่นว่าเป้าหมายที่ครูเลือกไว้จะสำเร็จได้เพียงใดตั้งแต่ 0 ถึง 10 คะแนน ผู้บริหารต้องสร้างความเชื่อมั่นในตนเองของครูให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา

คำสำคัญ: ความต้องการจำเป็น การสอนงาน ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

The research aimed to study: 1) the necessity of coaching for school administrators in schools under Lampang Primary Educational Service Area Office 2, and 2) the coaching guidelines of school administrators. The population consisted of 764 teachers from schools under the Lampang Primary Educational Service Area Office 2 and 60 school administrators. The samples included 262 teachers and 20 school administrators, totaling 282 individuals. The research tools included a 5-point Likert scale questionnaire on coaching of school administrators, and group conversation record forms. Data analysis employed basic statistics, including percentage, mean, standard deviation, necessity index values, and content analysis.

The research findings revealed that: 1) the necessity of coaching for school administrators in schools under Lampang Primary Educational Service Area Office 2 was ranked first in the index of necessity for the process of monitoring emotion and determination, and 2) the coaching guidelines for school administrators in monitoring emotion and determination involved asking questions to determine the dedication score, ranging from 0 to 10. Administrators must instill confidence in teachers within the school.

Keywords: Necessity, Coaching, School Administrators

บทนำ

สถานการณ์การระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ส่งผลให้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนเป็นแบบ Online เกิดความเหลื่อมล้ำทางการเรียนอันเนื่องมาจากความเหลื่อมล้ำของสังคม ภายหลังจากสถานการณ์ดังกล่าวผู้เรียนเกิดภาวะถดถอยทางการเรียนรู้หลักการหนึ่งสำหรับการฟื้นฟูการศึกษาที่มีประสิทธิภาพคือส่งเสริมให้ครูมีโอกาสดึงศักยภาพเป็นมืออาชีพ ทำให้ครูสามารถพัฒนา

ความสามารถในการสอน มีการทำงานและเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง (Office of the Education Council, 2021) ดังนั้นแล้วบทบาทของผู้บริหารที่มีต่อครูจึงต้องเปลี่ยนแปลงไปเช่นเดียวกัน เนื่องจากบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ฝึกสอนและผู้อำนวยการความสะดวก มากกว่าการสั่งการ (Sangkhawan, 2014) ดังนั้นการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ต้องอาศัยความร่วมมือของคนในองค์กร

อีกหนึ่งคุณลักษณะหนึ่งของภาวะผู้นำในการบริหารการเปลี่ยนแปลง คือ มุ่งสร้างความสัมพันธ์รายคน จะมุ่งพัฒนาเป็นรายคน มีความเอาใจใส่ ผู้นำจะเป็นผู้สอนงานเพื่อการพัฒนาผู้รับการสอนงาน (Ngarmprakon, 2021) ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องปรับเปลี่ยนการเป็นผู้นำแบบเดิม ๆ คือเปลี่ยนจากการสั่งเป็นการสร้างการมีส่วนร่วม เปลี่ยนการออกคำสั่งเป็นการถามเพื่อใช้ความคิด (Niratpattanasai, 2016) ดังนั้นแล้วบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ต้องเป็นบุคคลที่สามารถเป็นผู้สอนงานให้กับครูอีกหนึ่งการสอนงาน (Coaching) สามารถปลดปล่อยศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนออกมาเพื่อให้สามารถสร้างผลงานที่ดีที่สุดได้ด้วยตนเอง (Whitmore, 2010) จากบทความทางการศึกษาเรื่อง ระบบการศึกษาไทย ปีศาจที่กัดกินความเป็นคนของครู มีเนื้อหากล่าวว่า ครูต้องรับมือกับระบบอำนาจและยึดมั่นกับกฎระเบียบอย่างเหนียวแน่น ครูจึงให้ความสำคัญกับการสร้างผลงานให้ออกมาดูดีเพื่อตอบสนองอำนาจที่ส่งลงมาอย่างต่อเนื่อง และต้องปฏิบัติตามเท่านั้น (Nattatiti, 2021) ซึ่งให้เห็นว่าครูในสถานศึกษายังคงถูกบังคับบัญชาโดยใช้อำนาจในการสั่งการ ขาดการบริหารแบบมีส่วนร่วม จึงเกิดความขัดแย้งระหว่างหลักการในการฟื้นตัวทางการศึกษาหลังสถานการณ์ COVID-19 กับบทบาทของผู้บริหารที่จะต้องเป็นผู้นำที่สร้างศรัทธาต่อครูสร้างความร่วมมือในการทำงาน

จากการศึกษาบริบทของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 เป็นโรงเรียนขนาดเล็กจำนวนมาก บริบทดังกล่าวส่งผลให้เกิดผลกระทบกับความเหลื่อมล้ำ

ทางการศึกษาเป็นอย่างมาก การประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างความรู้ความเข้าใจ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตาม ว 9/2564, ว 10/2564, ว 11/2564, ว 12/2564 สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 กล่าวว่าบทบาทของผู้บริหาร ต้องเป็นโค้ชให้กับครูในโรงเรียนในการจัดการเรียนรู้ช่วยเหลือครูในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ ให้กำลังใจ (Sripradit, 2022) ดังนั้นแล้วผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2 จึงต้องเปลี่ยนบทบาทเป็นผู้สอนงานเพื่อให้ครูดึงศักยภาพของตนเองเพื่อสร้างผลงานที่ดีที่สุด อันส่งผลให้เกิดการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ในบริบทของพื้นที่ที่มีความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องเข้าใจกระบวนการสอนงานที่อาศัยทักษะการสอนงานเพื่อให้เกิดขึ้นในพื้นที่ จากความสำคัญทั้งหมดที่กล่าวมา เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับลำดับความต้องการจำเป็นของการสอนงานของผู้บริหารและแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารในการสอนงานเพื่อให้ได้มาซึ่งการสอนงานที่ถูกต้อง เพื่อส่งเสริมการสอนงานของผู้บริหาร กระบวนการที่นั่นคือการประเมินความต้องการจำเป็น (Needs assessment) เป็นกระบวนการ ที่เป็นระบบเพื่อกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่พึงประสงค์และสภาพปัจจุบัน จากนั้นนำความแตกต่างที่ได้มาเรียงลำดับความสำคัญแล้วเลือกความต้องการจำเป็นที่สำคัญมาแก้ไข (Wongwanich, 2007) ทั้งนี้ เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานอันจะเป็นแนวทางในการนำไปสู่การแก้ไข

และพัฒนาการสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นความท้าทายในการศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2

2. เพื่อศึกษาแนวทางการสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2

ทบทวนแนวคิด

การสอนงาน

กระบวนการที่กระตุ้นให้เกิดการทำงาน ที่ตั้งศักยภาพและประสิทธิภาพจากผู้รับการสอนงาน สามารถพัฒนาผู้รับการสอนงานให้ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร โดยใช้ทักษะการสอนงาน และกระบวนการสอนงานของผู้สอนงาน

รูปแบบการสอนงาน

รูปแบบการสอนงานที่นำมาใช้ในการวิจัย เป็นรูปแบบการสอนงานอย่างเป็นระบบ มุ่งเน้นไปที่การมองให้เห็นถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นการสอนงานแบบรายบุคคล เน้นที่ประเด็นด้านพฤติกรรม หรือผลการปฏิบัติงาน ความวิตกกังวลที่เกี่ยวข้องกับความเครียด หรือความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ เน้นพัฒนาทักษะ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพที่มีอยู่ ให้บรรลุผลงานและเป้าหมายที่ตั้งไว้ภายในบทบาท

ที่เป็นอยู่ ตระหนักถึงความต้องการส่วนบุคคล และการพัฒนาอาชีพ

กระบวนการสอนงาน

กระบวนการสอนงานประกอบไปด้วย

1) การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ หมายถึง ผู้สอนงานกระตุ้นให้ผู้รับการสอนงานเกิดความชัดเจนในเป้าหมายและวัตถุประสงค์ โดยใช้ทักษะทั้ง 4 ทักษะของการสอนงาน เป้าหมายมาจากทางเลือกที่หลากหลายพิจารณาทางเลือกตามลักษณะสำคัญของเป้าหมาย มีการกำหนดเป้าหมายหลักจากทางเลือกทั้งหมด เป้าหมายหลักมาจากการตัดสินใจของผู้รับการสอนงานเท่านั้น เป้าหมายไม่ได้ถูกควบคุมโดยผู้สอนงาน หรือการชักจูง เป้าหมายมาจากการพิจารณาอย่างรอบด้านโดยการสนทนาโดยการอธิบายเหตุผลและผล 2) การรับรู้สภาพปัจจุบันและประเมิน หมายถึง ผู้สอนงานกระตุ้นให้ผู้รับการสอนงานเข้าใจสถานการณ์ที่เป็นอยู่ เพื่อหาทางเลือกที่เป็นไปได้ โดยใช้ทักษะทั้ง 4 ทักษะของการสอนงานโดยชี้ให้เห็นถึงการลงทุน ข้อจำกัดหรือข้อได้เปรียบของทางเลือกต่าง ๆ ตั้งคำถามเชิงอธิบายมากกว่าเชิงประเมินคำถามให้ผู้รับการสอนงานมีทางเลือกในการอธิบายเหตุผลมาสนับสนุนหรือคัดค้านจนทำให้ผู้รับการสอนงานได้เป้าหมายที่รู้สึกว่าจะสามารถควบคุมเป้าหมายนั้นได้ ผู้สอนงานควบคุมให้ผู้รับการสอนงานไม่ออกนอกประเด็นการสนทนา 3) การตรวจสอบอารมณ์ ความมุ่งมั่น หมายถึง ผู้สอนงานกระตุ้นให้ผู้รับการสอนงานประเมินความตั้งใจของตนเองในการทำเป้าหมายให้สำเร็จ โดยใช้ทักษะทั้ง 4 ทักษะของการสอนงาน ผู้สอนงานนำเป้าหมายหลักหรือเป้าหมายรองที่มีหลายข้อของผู้รับการสอนงาน

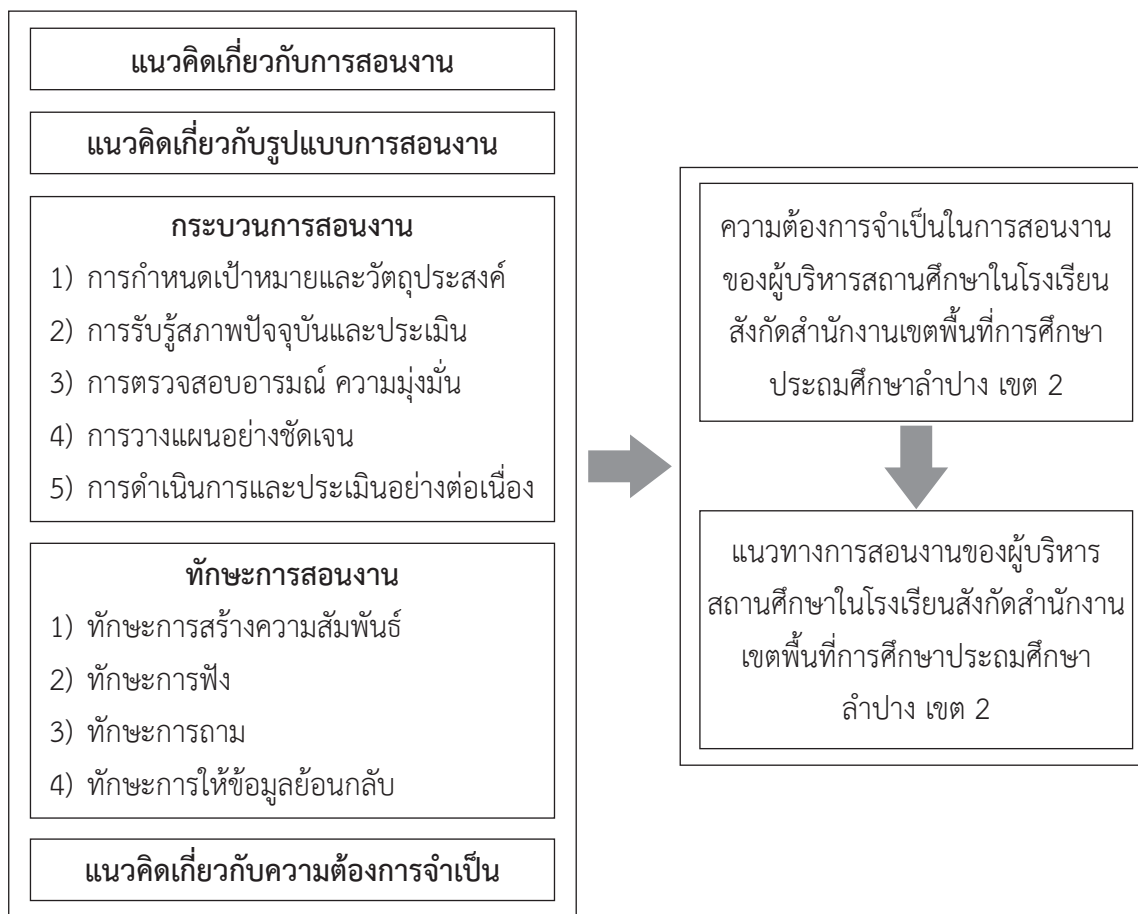
ที่กำหนดไว้ให้ผู้รับการสอนงานคะแนนความมุ่งมั่นที่จะทำสำเร็จ หรือคะแนนที่คาดว่าเป้าหมายนั้นจะสำเร็จ จาก 0-10 เพื่อตรวจสอบว่าผู้รับการสอนงานจะมีอารมณ์ร่วมในการลงมือทำเป้าหมายนั้นให้สำเร็จได้ 4) การวางแผนอย่างชัดเจน หมายถึง ผู้สอนงานกระตุ้นให้ผู้รับการสอนงานกำหนดแนวทางการดำเนินงานที่ระบุรายละเอียดอย่างชัดเจน โดยใช้ทักษะทั้ง 4 ทักษะของการสอนงาน ผู้สอนงานต้องถามคำถามเพื่อให้ผู้รับการสอนงาน วางแผนการดำเนินการโดยระบุว่าจะทำอะไร เมื่อไร โดยใคร มองเห็นอุปสรรคและแนวทางแก้ไขสำหรับปัญหานั้นอย่างไร การวางแผนการสนับสนุนจากคนที่เกี่ยวข้อง หรือจากผู้สอนงานอย่างไร สอบถามประเด็นอื่น ๆ ที่ยังไม่ได้พิจารณาร่วมกัน ชี้ให้เห็นแนวทางเดิมที่ผู้รับการสอนงานเคยปฏิบัติแล้วประสบผลสำเร็จและคิดหาแนวทางใหม่ที่ทำให้ผลงานดียิ่งขึ้น 5) การดำเนินการและประเมินอย่างต่อเนื่อง หมายถึง ผู้สอนงานกระตุ้นให้ผู้รับการสอนงานได้ทราบผลการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขหรือพัฒนาแนวทางการดำเนินการให้ดียิ่งขึ้น

ทักษะการสอนงาน

ทักษะการสอนงาน ประกอบไปด้วย 1) ทักษะการสร้างความสัมพันธ์ หมายถึง กระบวนการที่ทำให้คนสองคนเกิดความไว้วางใจต่อกัน ยอมรับความแตกต่างของแต่ละบุคคล โดยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี โดย 1.1) การฟังอย่างตั้งใจ โดยการสบตาขณะฟังหรือพูด 1.2) การแสดงความจริงใจ โดยการสื่อสารแบบ

ตรงไปตรงมา เป็นตัวของตัวเอง การพูดด้วยความมั่นใจ 1.3) การสร้างความศรัทธา โดยการมีบุคลิกที่น่าเชื่อถือ การรักษาคำพูด ความมีเหตุผล 1.4) ความเป็นอิสระในการคิด โดยการไม่ควบคุมความคิดของคนอื่น ให้สิทธิ์ในการเลือกทำ และเลือกตัดสินใจ 2) ทักษะการฟัง หมายถึง การฟังแบบตั้งใจ มีอารมณ์ร่วมในการสนทนา มีคำถามต่อเนื่องที่สอดคล้องกับคำตอบก่อนหน้า รับรู้ถึงความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ สามารถจับประเด็นและทวนประเด็นของการสนทนาให้เวลาในการคิดและพูดเสมอ ฟังแบบไม่มีอคติ 3) ทักษะการถาม หมายถึง การใช้คำถามกระตุ้นให้เกิดกระบวนการคิด การค้นหาคำตอบ และวิธีการแก้ไขปัญหา ถามเพื่อให้แสดงความคิดเห็นได้ด้วยตนเองถามให้ทราบความต้องการของผู้รับการสอนงาน เป็นคำถามปลายเปิด มีจุดหมายของคำถามที่ชัดเจน ช่วยให้เกิดความคิดใหม่ ๆ หรือขยายความคิดเดิม ใช้คำถามที่ตรงไปตรงมา ไม่ซับซ้อน และเป็นคำถามที่อ้างอิงมาจากคำตอบหรือการอธิบายก่อนหน้าของคู่สนทนา 4) ทักษะการให้ข้อมูลย้อนกลับ หมายถึง การทวนคำพูดทวนข้อสรุปในการสนทนาในประเด็นที่สำคัญ ทวนเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันถึงประเด็นที่พูดจบไปแล้ว ประเด็นที่กำลังพูด หรือประเด็นที่จะพูดต่อไป การให้ข้อเสนอแนะเมื่อผู้รับการสอนงานคิดหาแนวทางไม่ได้แม้ใช้ความพยายามในการคิดแล้ว ข้อเสนอแนะไม่ควรคุมความคิด เสนอแนะด้วยความปรารถนาดี ข้อเสนอตั้งอยู่บนความเป็นจริงและเป็นประโยชน์

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัย โดยใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) ประชากร ได้แก่ ครูของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 จำนวน 107 โรงเรียน จำนวนครูทั้งสิ้น 764 คน และผู้บริหารสถานศึกษา 60 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง

เขต 2 ซึ่งได้จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Wanitbantha, 1999) จำนวน 282 คน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 20 คน และครู 262 คน ประกอบด้วย การดำเนินการวิจัย 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปางเขต 2

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2 แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สภาพการสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert Scale) (Worrakham, 2019) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางการสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1) การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม

$$PNI_{\text{modified}} = (I - D) / D$$

I = ค่าที่บ่งบอก “สภาพที่พึงประสงค์”

D = ค่าที่บ่งบอก “สภาพปัจจุบัน”

นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา การวิจัยเกี่ยวกับการสอนงาน (และด้านที่เกี่ยวข้องกับงานของนักศึกษา) จำนวน

5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ข้อคำถามทุกข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.6 – 1.0 สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

2) การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็กในโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach's alpha) ผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามได้ผลลัพธ์สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค เท่ากับ 0.977

การวิเคราะห์ข้อมูล

1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2) ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น มีสูตรการคำนวณระดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบ Priority Needs Index (PNI) แบบปรับปรุง (Wongwanich, 2007)

3) ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสร้างข้อสรุป

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2

ในขั้นตอนดังกล่าวนี้เป็นการตรวจสอบเพื่อยืนยันความเหมาะสมของแนวทางการสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การยกร่างแนวทางการสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 มีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

1) ผู้วิจัยนำผลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 ซึ่งเป็นผลมาจากการศึกษาสภาพการสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2 และข้อเสนอแนะแนวทางการสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา มายกร่างแนวทางการสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามขอบเขตที่กำหนด

2) นำร่างแนวทางการสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2 เสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาความเหมาะสมของแนวทาง และการใช้ภาษา

3) นำข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษาไปดำเนินการปรับปรุงแก้ไขเป็นร่างแนวทางการสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2

ส่วนที่ 2 การตรวจสอบเพื่อยืนยันความเหมาะสมของแนวทางการสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2

การตรวจสอบเพื่อยืนยันความเหมาะสมของแนวทางการสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2 เป็นการนำร่างแนวทางการสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง ซึ่งมีความรู้ หรือความเชี่ยวชาญในเรื่องการสอนงานเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับรางวัลในด้านการบริหารสถานศึกษา และเป็นผู้มีความรู้ในด้านการบริหารองค์กรโดยการสอนงาน ปี พ.ศ. 2565 ตรวจสอบโดยการจัดสนทนากลุ่ม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา โดยนำข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของผู้ทรงคุณวุฒิมาพิจารณาฉันทามติ และปรับปรุงแก้ไขแนวทางการสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยนำข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของผู้ทรงคุณวุฒิมาพิจารณาฉันทามติ และปรับปรุงแก้ไข เพื่อนำมาจัดทำเป็นแนวทางการสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงจำนวน และร้อยละตาม ตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน อำเภอที่ตั้งของโรงเรียน และ ประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n = 282)	ร้อยละ (100)
1) ตำแหน่งผู้ตอบแบบสอบถาม		
ผู้บริหารสถานศึกษา	20	7.09
ครูผู้สอน	262	92.91
2) ขนาดโรงเรียน		
ขนาดเล็ก	114	40.43
ขนาดกลาง	151	53.55
ขนาดใหญ่	17	6.02
3) อำเภอที่ตั้งของโรงเรียน		
เกาะคา	47	16.67
เสริมงาม	43	15.25
แม่ทะ	40	14.18
สบปราบ	43	15.25
เถิน	98	34.75
แม่พริก	11	3.90
4) ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 2 ปี	9	3.19
2 – 6 ปี	132	46.81
7 – 11 ปี	49	17.38
มากกว่า 11 ปี	92	32.62

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 282 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา 20 คน ร้อยละ 7.09 และครูผู้สอน 262 คน ร้อยละ 92.91 เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดกลาง ร้อยละ 53.55 ขนาดเล็ก ร้อยละ 40.43 และขนาดใหญ่ ร้อยละ 6.02 ตามลำดับ ด้านอำเภอที่ตั้งของโรงเรียน ส่วนใหญ่เป็นอำเภอเถิน ร้อยละ 34.75 อำเภอเกาะคา ร้อยละ 16.67 อำเภอเสริมงามและสบปราบร้อยละ 15.25 อำเภอแม่ทะ ร้อยละ 14.18 และอำเภอแม่พริก ร้อยละ 3.90 ตามลำดับและด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่าส่วนใหญ่ มีประสบการณ์การทำงาน 2 - 6 ปี ร้อยละ 46.81 ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 11 ปี ร้อยละ 32.62 ประสบการณ์การทำงาน 7 - 11 ปี ร้อยละ 17.38 และประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 2 ปี ร้อยละ 3.19 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ความสำคัญของลำดับความต้องการจำเป็นในการสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำปางเขต 2

จากตารางที่ 2 พบว่า การสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในกระบวนการตรวจสอบอารมณ์ความมุ่งมั่น เป็นลำดับที่หนึ่ง ($PNI_{modified} = 0.348$) กระบวนการวางแผนอย่างชัดเจน เป็นลำดับที่สอง ($PNI_{modified} = 0.262$) กระบวนการดำเนินการและประเมินอย่างต่อเนื่อง เป็นลำดับที่สาม ($PNI_{modified} = 0.247$) กระบวนการรับรู้สภาพปัจจุบันและประเมิน เป็นลำดับที่สี่ ($PNI_{modified} = 0.180$) และ กระบวนการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ เป็นลำดับที่ห้า ($PNI_{modified} = 0.170$) ตามลำดับ

3. แนวทางการสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2

จากการดำเนินการสนทนากลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน ผู้วิจัยดำเนินการปรับร่างแนวทางการสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ตามข้อเสนอแนะโดยวิเคราะห์ข้อมูล

ตารางที่ 2 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2

รายการ	$PNI_{modified}$	ลำดับที่
การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์	0.170	5
การรับรู้สภาพปัจจุบันและประเมิน	0.180	4
การตรวจสอบอารมณ์ ความมุ่งมั่น	0.348	1
การวางแผนอย่างชัดเจน	0.262	2
การดำเนินการและประเมินอย่างต่อเนื่อง	0.247	3

โดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา ได้แนวทางการสอนงานตามกระบวนการสอนงานที่อาศัยทักษะการสอนงานจำนวนทั้งหมด 29 แนวทาง แบ่งเป็น 1) การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย 6 แนวทาง 2) การรับรู้สภาพปัจจุบันและประเมิน ประกอบด้วย 6 แนวทาง 3) การตรวจสอบอารมณ์ความมุ่งมั่น ประกอบด้วย 5 แนวทาง 4) การวางแผนอย่างชัดเจน ประกอบด้วย 6 แนวทาง 5) การดำเนินการและประเมินอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย 6 แนวทาง โดยแสดงรายละเอียดของแนวทางในสรุปผลการวิจัยในหัวข้อถัดไป

สรุปผลการวิจัยและอภิปราย

สรุปผล

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2 พบว่าการตรวจสอบอารมณ์ความมุ่งมั่น มีลำดับความต้องการจำเป็นอยู่ลำดับที่หนึ่ง ($PNI_{\text{modified}} = 0.348$) การวางแผนอย่างชัดเจน มีลำดับความต้องการจำเป็นอยู่ลำดับที่สอง ($PNI_{\text{modified}} = 0.262$) การดำเนินการและประเมินอย่างต่อเนื่อง มีลำดับความต้องการจำเป็นอยู่ลำดับที่สาม ($PNI_{\text{modified}} = 0.247$) การรับรู้สภาพปัจจุบันและประเมิน มีลำดับความต้องการจำเป็นอยู่ลำดับที่สี่ ($PNI_{\text{modified}} = 0.180$) การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ มีลำดับความต้องการจำเป็นอยู่ลำดับที่ห้า ($PNI_{\text{modified}} = 0.170$)

2. ผลการศึกษาแนวทางการสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2

พบว่าแนวทางทั้งหมดมี 29 แนวทาง แบ่งตามกระบวนการการสอนงาน 5 กระบวนการ ดังนี้

1) การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย 6 แนวทางดังนี้

แนวทางที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษา ทวนคำพูดของครู ทวนข้อสรุปในการสนทนา ในเป้าหมายทั้งหมดที่ครูต้องการ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน

แนวทางที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้คำถามที่มีจุดมุ่งหมายของคำถามที่ชัดเจน เสริมด้วยคำถามอื่น ๆ เพื่อสร้างบรรยากาศการสนทนาที่ดี โดยไม่ออกนอกประเด็นวัตถุประสงค์ของครูที่ตั้งใจไว้

แนวทางที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษา ฟังอย่างตั้งใจ โดยสบตาขณะฟังหรือพูดในขณะที่ครูเลือกเป้าหมายหลักจากเป้าหมายทั้งหมดที่ครูได้ตั้งไว้

แนวทางที่ 4 ผู้บริหารควรใช้ตัวชี้วัดใน LPA และงานสำคัญอื่น ๆ ในสถานศึกษา ในการสร้างกรอบการตั้งเป้าหมายของครู

แนวทางที่ 5 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้เกิดการพูดคุยระหว่างครูและผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง

แนวทางที่ 6 สถานศึกษาควรนำเป้าหมายของการพัฒนางานของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนรวมกัน เพื่อนำไปตั้งเป็นเป้าหมายหลักของสถานศึกษา

2) การรับรู้สภาพปัจจุบันและประเมิน ประกอบด้วย 6 แนวทางดังนี้

แนวทางที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษา ให้อิสระในการคิดสภาพปัญหาปัจจุบัน หรือสภาพงาน

ที่ครูเผชิญอยู่ที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายหลักของครูที่ได้ตั้งไว้

แนวทางที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาตั้งคำถามปลายเปิดเพื่อให้ครูอธิบายถึงสภาพปัจจุบัน หรือสภาพงานที่ครูเผชิญอยู่อย่างรอบด้าน

แนวทางที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อเสนอแนะที่เป็นไปได้และเป็นประโยชน์เกี่ยวกับสภาพปัญหาปัจจุบัน หรือสภาพงานที่ครูเผชิญอยู่

แนวทางที่ 4 สถานศึกษามีระบบการเก็บข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนอย่างเป็นระบบ

แนวทางที่ 5 ผู้บริหารควรมีข้อมูลในเรื่องที่เกี่ยวข้องสำหรับการตอบข้อสงสัยของครู ให้รับรู้สภาพปัจจัยต่าง ๆ ที่จะส่งผลต่อเป้าหมาย และการดำเนินการตามเป้าหมายของครู

แนวทางที่ 6 ผู้บริหารวางตัวเป็นกลางรับรู้สภาพปัญหาของครู และสนับสนุนความต้องการของครูภายใต้สภาพปัจจุบันของสถานศึกษา

3) การตรวจสอบอารมณ์ความมุ่งมั่น ประกอบด้วย 5 แนวทางดังนี้

แนวทางที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาตั้งคำถามปลายเปิด ให้ครูเลือกเป้าหมายรองเมื่อครูไม่สามารถหาทางออกของข้อกังวลได้ และทำให้คะแนนความมั่นใจไม่มาถึง 8 คะแนน โดยเลือกเป้าหมายใหม่ที่ทำให้ครูคิดว่าจะสำเร็จได้ในระดับตั้งแต่ 8 คะแนน

แนวทางที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาตั้งคำถามโดยเปิดโอกาสให้ครูอธิบายเหตุผลของการให้คะแนนในแต่ละระดับคะแนน เช่น ให้คะแนนระดับมาก 8-10 คะแนน ให้อธิบายว่าอะไรบ้างทำให้ครูมั่นใจว่างานจะสำเร็จ หรือ

หากคะแนนต่ำกว่า 8 ให้อธิบายว่าอะไรทำให้ครูไม่มั่นใจว่างานจะสำเร็จ

แนวทางที่ 3 ผู้บริหารต้องสร้างความมั่นใจ และเชื่อมั่นในตนเองของครูให้เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา

แนวทางที่ 4 สถานศึกษาต้องมีการกิจกรรมให้บุคลากรมีมนุษยสัมพันธ์ต่อกัน

แนวทางที่ 5 ผู้บริหารสร้างศรัทธาแก่ครู เพื่อให้ครูเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร

4) การวางแผนอย่างชัดเจน ประกอบด้วย 6 แนวทางดังนี้

แนวทางที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาตั้งคำถามปลายเปิดให้ครูอธิบายการวางแผนอย่างละเอียด โดยให้ครูสามารถระบุได้ว่าใคร ทำอะไร ที่ไหน อย่างไร เมื่อไร งบประมาณที่ใช้ หรือความร่วมมือกับใครบ้าง

แนวทางที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูกิดหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ในระหว่างการดำเนินการ โดยให้เวลาในการอธิบาย ไม่พยายามพูดแทรก หรือคิดอุปสรรคแทนตัวครูเอง

แนวทางที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระในการคิดวางแผนด้วยตัวของครูเอง

แนวทางที่ 4 การวางแผนควรมีแผนระยะสั้น และแผนระยะยาว ควรทำสิ่งไหนก่อนหรือหลัง

แนวทางที่ 5 การวางแผนควรมองเห็นอุปสรรค และสามารถเตรียมพร้อมรับมือ หรือป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นได้

แนวทางที่ 6 การวางแผนควรแบ่งงานใหญ่ ออกเป็นงานย่อย

5) การดำเนินการและประเมินอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย 6 แนวทางดังนี้

แนวทางที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษา มีความน่าศรัทธาโดยการประเมินครูด้วยความจริงใจ มีเหตุผลในการให้ คำชี้แนะและสอบถาม ความช่วยเหลือ

แนวทางที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้คำถามปลายเปิดให้ครูกิחהแนวทางการแก้ไข ปัญหา เมื่อครูพบเจอปัญหาระหว่างการดำเนินการ

แนวทางที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษา ทบทวนการดำเนินการที่ดำเนินการไปแล้ว และสอบถามถึงอุปสรรคที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในการดำเนินการขั้นต่อไป

แนวทางที่ 4 ผู้บริหารควรมีทักษะ การสื่อสาร การคิดเชิงบวก คิดอย่างสร้างสรรค์ และคิดอย่างรอบคอบ โดยมีความรู้ด้านการวัด และประเมินผล

แนวทางที่ 5 ผู้บริหารควรให้ครูสะท้อน ผลการทำงานของตนเอง เพื่อช่วยในการกระตุ้น ให้เกิดการพัฒนา

แนวทางที่ 6 ผู้บริหารไม่ควรให้ข้อเสนอแนะหากครูยังไม่ได้คิดหาแนวทางในการปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลงด้วยตนเองก่อน

อภิปรายผล

ผลการศึกษาความต้องการจำเป็น ในการสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลำปาง เขต 2 พบว่า การตรวจสอบอารมณ์ ความมุ่งมั่น ผลการศึกษาพบว่า สภาพปัจจุบัน มีระดับของการปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของ ความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การบริหารสถานศึกษา ที่อาศัยการขับเคลื่อนงาน

จากครูเป็นหลัก ผู้บริหารต้องสร้างความมั่นใจ ให้กับครู โดยการเข้าใจอารมณ์ ระดับความมุ่งมั่น ของผู้ปฏิบัติงานก่อนการวางแผนดำเนินการ ไม่ได้เกิดจากการบังคับจะได้รับความร่วมมือ จากครูอย่างเต็มที่ ผลงานจากความมุ่งมั่นของครู จะช่วยสร้างความมั่นใจแก่ครูมากยิ่งขึ้น สอดคล้อง กับ Whitmore (2009) กล่าวว่า การตั้งคำถาม “ให้คะแนน 1-10 ว่ามีความมั่นใจเพียงใดว่า จะดำเนินการตามข้อตกลง” เป็นคำถามที่ไม่ได้ ให้คะแนนผลที่เกิดขึ้นตามที่คิดไว้ แต่เป็นการให้ คะแนนความตั้งใจของตนเองในการดำเนินการ เรื่องนั้น ๆ และยังสอดคล้องกับ Libri (2004) กล่าวว่า การสอนงานที่ได้รับอิทธิพลจากจิตวิทยา การมีส่วนร่วม ในขั้นตอนของการระบุข้อมูลเชิงลึก ระยะนี้ผู้สอนงาน สนับสนุนให้ผู้รับการสอนงาน พิจารณาเป้าหมายและอารมณ์ร่วมในการตั้ง เป้าหมายนั้น เช่น หากผู้รับการสอนงานมีความสุข ในการกำหนดเป้าหมายนั้น มีโอกาสสูงที่เป้าหมายนั้น จะสำเร็จ แต่หากแสดงอาการหนักใจ หรือท้อแท้ มีโอกาสสูงที่เป้าหมายนั้นจะไม่สำเร็จ ผู้สอนงาน ต้องให้ผู้รับการสอนงานพิจารณาว่าเป็นสิ่งที่ตนเอง ต้องการจริงหรือไม่ เป็นการพูดถึงเป้าหมายปัจจุบัน และอนาคตว่าถูกต้องหรือไม่ ช่วยให้ผู้รับการสอนงาน ปรับแต่งเป้าหมายของพวกเขาจนกว่าพวกเขา จะมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายทั้งหมด ดังนั้นแล้ว ในบริบทของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ที่ประกอบ ไปด้วยโรงเรียนขนาดเล็กจำนวนมาก การทำงาน ของครูขับเคลื่อนด้วยการทำงานร่วมกันเป็น ทีมเล็ก ๆ และต้องทำงานที่หลากหลายอย่าง เพื่อให้การดำเนินการของโรงเรียนดำเนินไปได้ การให้ความสำคัญกับจิตใจ อารมณ์ร่วมในการทำงาน

ความมุ่งมั่นของบุคลากรในโรงเรียน จึงเป็นสิ่งที่บุคลากรในบริบทดังกล่าวต้องการให้เกิดขึ้น การทำงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2

ผลการศึกษาแนวทางการสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ควรประกอบไปด้วยแนวทางที่สำคัญในแต่ละกระบวนการสอนงานที่อาศัยทักษะการสอนงาน มีดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้เกิดการพูดคุยระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครู ใช้ทักษะการสร้างความสัมพันธ์ ทักษะการฟัง ทักษะการถาม และทักษะการให้ข้อมูลย้อนกลับ ให้ครูอธิบายสภาพปัจจุบันที่ครูทราบโดยเกี่ยวข้องกับเป้าหมายที่ครูได้ตั้งไว้อย่างอิสระ การใช้คำถามที่ให้ครูระบุระดับความมุ่งมั่นของตนเองในการไปสู่เป้าหมาย ใช้คำถามปลายเปิดให้ครูอธิบายการวางแผนอย่างละเอียด มีการทบทวนการดำเนินการของครูที่ได้ดำเนินการไปแล้ว สอบถามถึงอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น และแนวทางการแก้ไขปัญหาในการดำเนินการขั้นต่อไป จากการศึกษาหลักการที่สำคัญของการสอนงาน คือ การรับรู้ความเป็นจริงและสำนึกรับผิดชอบ มีสองแนวทางที่สำคัญซึ่งอยู่ในกระบวนการรับรู้สภาพปัจจุบันและประเมินและกระบวนการตรวจสอบอารมณ์ความมุ่งมั่น มีแนวทางคือ การตั้งคำถามปลายเปิดให้ครูได้รับรู้สภาพปัจจุบันที่เผชิญอยู่อย่างลึกซึ้ง เป็นแนวทางที่สอดคล้องกับหลักการของการสอนงานคือการรับรู้ความเป็นจริง เช่น การรับรู้ถึงสาเหตุของปัญหา ทรัพยากรที่ต้องใช้ อุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้น รวมถึงการแก้ปัญหา

และอีกแนวทางหนึ่งคือการตั้งคำถามให้ครูได้เลือกระดับความมั่นใจว่าจะประสบผลสำเร็จ ตั้งแต่ 0-10 เป็นแนวทางที่สอดคล้องกับหลักการสำคัญของการสอนงานนั่นคือ การสำนึกรับผิดชอบ เมื่อครูได้ระบุระดับความสำเร็จและเมื่อมีการให้คะแนนในระดับที่สูงนั่นคือ 8 คะแนนขึ้นไป เป็นการผูกมัดความรับผิดชอบต่องานเพื่อไปสู่เป้าหมาย ทั้งนี้ การได้มาซึ่งคำตอบของครูต้องอาศัยความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเพื่อสร้างพื้นที่ปลอดภัยให้เกิดความไว้วางใจและสบายใจในการพูดคุย ดังที่ Jarusombat (2020) กล่าวว่า ในการสอนงาน เราสร้างความสัมพันธ์เพื่อสร้างพื้นที่ปลอดภัยให้คนสองคนเกิดความไว้วางใจกัน เกิดความเชื่อใจเชื่อมั่น พร้อมเปิดใจพูดคุย พร้อมให้ความร่วมมือในการสอนงานชวนคิด ชวนพูดคุยในที่ทำงาน แต่ละคนย่อมมีความแตกต่างกันทั้งรูปแบบพฤติกรรม ความคิด ความต้องการ ความเชื่อ มุมมอง และวัย หรือ Generation ที่ทำงานอาจมีทั้ง Baby Boomer, Gen X , Gen Y and Gen Z เมื่อมาทำงานร่วมกันอาจจะทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้น ดังนั้นเทคนิคการสร้างความสัมพันธ์จะช่วยลดช่องว่างระหว่างกัน เข้าใจกันมากขึ้น ยอมรับความแตกต่างของแต่ละบุคคล เปิดใจ ศรัทธา และไว้วางใจ เพื่อให้การสอนงาน การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่น อีกทั้ง Bakhshandeh et al. (2023) กล่าวว่า กระบวนการมอบอำนาจในการระบุความเป็นไปได้ เป็นความรับผิดชอบของผู้สอนงาน ไม่ว่าจะยากเพียงใดก็ตาม ผู้สอนงานต้องกระตุ้นให้ผู้รับการสอนงานค้นพบความน่าตื่นเต้นจากการคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นจากความคิดของผู้รับการสอนงานเอง

เอกสารอ้างอิง

- Bakhshandeh, B., Rothwell, W., & Imroz, S. (2023). **Practical Model for the Appreciative Inquiry Process : Transformational Coaching for Effective Leadership**. NewYork: Routledge.
- Sripradit, C. (2022). **Workshop to create knowledge and understanding Criteria and methods for evaluating the positions and academic status of teachers and educational personnel for teachers and educational personnel under the Lampang Primary Educational Service Area Office 2**. [Computer Presentation]. Lampang : Primary Educational Service Area Office 2. (In Thai)
- Sangkhawan, J. (2014). **Strategic Leadership**. Bangkok: SE-EDucation Public Co., Ltd. (In Thai)
- Whitmore, J. (2009). **Coaching for Performance : GROWing human potential and purpose**. (4th ed). London: TBC.
- Wanitbanha, K. (1999). **Statistical analysis: statistics for decision making**. Bangkok: Chulalongkorn University Press. (In Thai)
- Niratpattanasai, K. (2016). **Leadership for Thailand-4.0**. Retrieved from <http://www.facebook.com/notes/thecoachinth/> [2022, 1 Jul.] (In Thai)
- Nattatiti, K. (2021). **Thai education system The demon that destroys the humanity of teachers**. Retrieved from <https://www.sanook.com/news/8358770/> [2023, 21 Aug.] (In Thai)
- Office of the Education Council. (2021). **Measures to Rehabilitate Learning Loss**. Bangkok: SBK Printing Co., Ltd. (In Thai)
- Worrakham, P. (2019). **Educational Research**. Maha Sarakham: Takasila Printing. (In Thai)
- Ngarmprakon, S. (2021). Educational Change leadership in the Thailand 4.0 era. **Mahachula Academic Journal**, 8(3), 312-317. (In Thai)
- Wongwanich, S. (2007). **Evaluation Research Necessary needs**. Bangkok: Chulalongkorn University Press. (In Thai)
- Jarusombat, T. (2020). **Coaching Skills**. Retrieved from <https://www.couragetocoach.net/2021/02/08/> [2022, 19 Jan.] (In Thai)
- Libri, V. 2004). Beyond Grow: In search of acronyms and coaching model. **The International Journal of Mentoring and Coaching**. 2(1).
-