

สภาพการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาโลกยุคพลิกผัน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
THE STATE OF SCHOOL ADMINISTRATORS' COACHING IN THE DISRUPTIVE ERA
UNDER THE PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

¹ปิยนันท์ แวนนิลانون Piyanun Waewnilanon ²ระวิง เรืองสังข์ Rawing Ruangsanka
³ณัชชา อมราภรณ์ Natcha Amaraporn
^{1, 2, 3}มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: waewni@gmail.com

Article Received: March 12, 2026. Revised: September 29, 2026. Accepted: September 30, 2026.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างการวิจัยที่เป็นผู้บริหารและครูของสถานศึกษา จำนวน 397 คน ด้วยการใช้ตารางสำเร็จรูปของ Taro Yamane ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่ปฏิบัติจริงการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาโลกยุคพลิกผันในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่คาดหวังของการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาโลกยุคพลิกผันในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับตามความต้องการความจำเป็น อันดับ 1 คือ การเตรียมการโค้ช อันดับ 2 การประเมินผู้รับโค้ช อันดับ 3 การสะท้อนคิด และอันดับ 4 การปฏิบัติการณ์โค้ช

คำสำคัญ: การโค้ช, ผู้บริหารสถานศึกษา, โลกยุคพลิกผัน

Abstract

This research article aimed to study the state of coaching by school administrators under the Primary Educational Service Area Office. This quantitative research design utilized questionnaires administered to a sample group of 397 school administrators and teachers. The sample size was determined using Taro Yamane's formula. Data were analyzed using descriptive statistics, including percentage, mean, standard deviation, and Priority Needs Assessment.

The research findings revealed that the actual state of coaching by school administrators in the disruptive era was overall at a high level. Meanwhile, the expected state of coaching by school administrators in the disruptive era was overall at the highest level. When ranked according to priority needs, the aspects were ordered as follows: 1) Coaching Preparation, 2) Coachee Evaluation, 3) Reflection, and 4) Coaching Implementation.

Keywords: Coaching, School Administrators, Disruptive Era

บทนำ

โลกในยุคปัจจุบันที่ “พลิกผัน ไม่แน่นอน ซับซ้อน และคลุมเครือ” ส่งผลต่อการใช้ชีวิตที่แตกต่างไปจากเดิม นักเรียนคุ้นเคยกับการใช้เทคโนโลยีที่มีความหลากหลาย ดังนั้น การจัดการเรียนการสอนที่จะเข้าถึงและโดนใจนักเรียนได้จึงต้องมีการปรับเปลี่ยน ครูคือบุคคลสำคัญที่จะเตรียมเยาวชนให้พร้อมสำหรับการใช้ชีวิตในโลกที่เปลี่ยนแปลงนี้ ให้ได้รู้จักคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ ข้อมูลที่มีความหลากหลายไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ต่อไป (พรชัย อินทร์ฉาย, 2565)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มาตรา 6 ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการศึกษาไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มาตรา 24 กำหนดให้สถานศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จัดกระบวนการเรียนรู้โดยจัดเนื้อหาสาระ กิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการการเผชิญสถานการณ์ ประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาต้องมีทักษะในการจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนพัฒนาทักษะวิชาชีพและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (อดิเทพ ไช้เพชร, 2562) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนตนเองพร้อมจะเรียนรู้และเปิดกว้างสำหรับความท้าทายใหม่ๆ อยู่เสมอจึงจะสามารถเอาชนะและรับมือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้ จำเป็นต้องเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะการพัฒนาตนเองไปสู่การสร้างผู้เรียนที่สามารถมีทักษะสอดคล้องกับความต้องการของสังคมในคริสต์ศตวรรษที่ 21 (เจริญ ภูวจิตร, 2565) เปลี่ยนโฉมบทบาทครู ให้เป็นครูยุคใหม่ปรับบทบาทจากครูสอนทำหน้าที่กระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจ แนะนำวิธีเรียนรู้และวิธีจัดการสร้างความรู้ ออกแบบกิจกรรมสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน มีบทบาทเป็นนักวิจัยพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน สร้างเครือข่ายพัฒนาครูให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2565)

จากแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ การพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรสามารถยกระดับกรอบความคิด (Mindset) และความสามารถในด้านต่างๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การสัมมนาการถ่ายทอดประสบการณ์ การเรียนรู้ด้วยตนเองและการสอนงาน การเรียนรู้จากการได้รับข้อมูลป้อนกลับการเรียนรู้จากการได้รับการโค้ชและการสะท้อนคิด (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2562) ส่วนหนึ่งของภาระงานผู้บริหารสถานศึกษา คือ การนิเทศการสอนเพื่อเป็นพี่เลี้ยงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับครู (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564) และในการโค้ช พบว่าโค้ชมีปัญหาไม่สามารถสร้างความไว้วางใจให้กับผู้รับการโค้ชได้ (สุวรรณา มิทเชล, 2561) ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่ขาดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการชี้แนะซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้ (ธนา ฤทธิวรรณ, 2562) ในกลุ่มครูที่วิฤตเห็นว่าการพัฒนาผู้เรียนด้วยการโค้ชเป็นการเพิ่มภาระงานในการเตรียมการสอนปัจจุบันนี้ ไม่ต้องการเปลี่ยนแปลงตนเอง ไม่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม คิดว่าเป็นการเพิ่มงานสั่งมากกว่าการชี้แนะ (ทรงศรี ตุ่นทอง และคณะ, 2558) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญ มีหน้าที่ในการส่งเสริมพัฒนาครู และบุคลากร ตลอดจนจัดการศึกษาให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ดังนั้นหากผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการทักษะ และกระบวนการ

โค้ชสามารถนำทักษะการโค้ชไปใช้ได้อย่างถูกต้อง ตลอดจนประยุกต์ให้เข้ากับบริบทที่แตกต่างอย่างเหมาะสม จะส่งผลให้การพัฒนาบุคลากร และการบริหารงานในหน่วยงานมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการโค้ชเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยกระตุ้นศักยภาพของครูและบุคลากรให้เกิดความตระหนักรู้ตนเองสามารถคิดแก้ปัญหาด้วยตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน สร้างสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น และสร้างผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาและของประเทศ (สิริวิชัย วุฒิกาน, 2562)

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีแนวคิดและสนใจที่จะศึกษาสภาพการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาในท้องถิ่นที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อสร้างกลยุทธ์การโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาในท้องถิ่นที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เนื่องจากสถานการณ์ปัจจุบันที่องค์กรหรือสถานศึกษาต้องเผชิญกับความไม่แน่นอนและการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในด้านเทคโนโลยี สังคม และเศรษฐกิจ ทำให้การบริหารงานแบบเดิมอาจไม่เพียงพอ ผู้บริหารต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำและโค้ชที่สามารถสนับสนุนครูและบุคลากรในการปรับตัวและพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง โดยสามารถนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาความเป็นผู้นำและการโค้ชอย่างสมดุลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาสภาพการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาในท้องถิ่นที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โรงเรียนใน จำนวน 18 เขตตรวจราชการ รวมทั้งสิ้น 26,709 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 397 คน ด้วยวิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการใช้ตารางสำเร็จรูปของ Taro Yamane ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 และระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 390 คน และใช้วิธีการเลือกแบบสุ่มอย่างง่าย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการสร้าง

แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตามสภาพที่ปฏิบัติจริงและสภาพที่คาดหวัง 4 ด้าน ได้แก่ 1) การประเมินผู้รับโค้ช 2) การเตรียมการโค้ช 3) การปฏิบัติการโค้ช และ 4) การสะท้อนคิด โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert Type) (Likert, Rensis, 1967) 5 ระดับ ดังนี้

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ 1) ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยการทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากเอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อสร้างเครื่องมือ เพื่อให้ตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย 2) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาฯ เพื่อตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้น 3) ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา

โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน โดยใช้สูตรในการคำนวณดัชนีความสอดคล้อง (IOC) 4) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีบริบทใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษจริง เพื่อหาความเชื่อมั่น จำนวน 30 ชุด และนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.983 ซึ่งถือว่าเครื่องมือมีคุณภาพสามารถนำไปใช้เพื่อทำการเก็บข้อมูลได้ 5) ปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ก่อนนำแบบสอบถามไปแจกกับกลุ่มตัวอย่าง

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยจากแบบสอบถามด้วยสถิติการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น โดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) (สุวิมล ว่องวานิช, 2558)

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาสภาพการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ด้าน	องค์ประกอบ	สภาพที่ปฏิบัติจริง (D)			สภาพที่คาดหวัง (I)			PNI _{modified}	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1	การประเมินผู้รับโค้ช	3.51	0.84	ปานกลาง	4.62	0.50	มากที่สุด	0.316	2
2	การเตรียมการโค้ช	3.52	0.93	มาก	4.69	0.47	มากที่สุด	0.333	1
3	การปฏิบัติการโค้ช	3.56	0.93	มาก	4.65	0.53	มากที่สุด	0.306	4
4	การสะท้อนคิด	3.51	0.94	ปานกลาง	4.61	0.48	มากที่สุด	0.314	3
	ภาพรวม	3.34	0.91	มาก	4.31	0.55	มากที่สุด	0.317	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพที่ปฏิบัติจริงการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาโลกยุคพลิกผันในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการปฏิบัติการโค้ช ด้านการเตรียมการโค้ช ด้านการประเมินผู้รับโค้ช และด้านการสะท้อนคิด ตามลำดับ

สภาพที่คาดหวังของการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาโลกยุคพลิกผันสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเตรียมการโค้ช รองลงมา คือ ด้านการปฏิบัติการโค้ช ด้านการประเมินผู้รับโค้ช และด้านการสะท้อนคิด ตามลำดับ

เมื่อเรียงลำดับตามความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยระบุความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุด และมีความเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนามาก่อน ซึ่งพิจารณาตามค่าดัชนี PNI_{modified} เฉลี่ย คือ 0.204 พบว่า อันดับ 1 คือ การเตรียมการโค้ช (PNI_{modified} = 0.333) อันดับ 2 คือ การประเมินผู้รับ

โค้ช (PNI_{modified} = 0.316) อันดับ 3 คือ การสะท้อนคิด (PNI_{modified} = 0.314) และอันดับ 4 คือ การปฏิบัติการโค้ช (PNI_{modified} = 0.306) ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้พบผลการวิจัยสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

ผลการศึกษาสภาพการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา พบว่า สภาพที่ปฏิบัติจริงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ขณะที่สภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน และเมื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นด้วยดัชนี PNI_{modified} พบว่า ด้านการเตรียมการโค้ชมีลำดับความจำเป็นสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการประเมินผู้รับโค้ช ด้านการสะท้อนคิด และด้านการปฏิบัติการโค้ชตามลำดับ สภาพการโค้ชที่ปฏิบัติจริงอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาได้ตระหนักถึงบทบาทผู้นำเชิงโค้ชและมีการนำกระบวนการโค้ชมาใช้ในการพัฒนาครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในยุคโลกพลิกผัน (VUCA World) ที่การบริหารจัดการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำที่เน้นการพัฒนาศักยภาพรายบุคคลและการเรียนรู้ร่วมกัน ผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของธีรวัฒน์ พรหมม. (2566) ที่พบว่า ปัจจัยความสำเร็จของการโค้ชในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานคือ การเตรียมการที่ชัดเจน มีการกำหนดเป้าหมายรายบุคคล และมีแผนติดตามผลอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของปาริชาติ บุญส่ง และสุเมธ แก้วคำ (2563) ที่พบว่า การเตรียมการโค้ชที่มีคุณภาพส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจและการยอมรับของครูผู้รับการโค้ช ดังนั้น การพัฒนาศักยภาพผู้บริหารในด้านการออกแบบแผนการโค้ช การกำหนดเป้าหมาย และการวิเคราะห์ความต้องการรายบุคคล จึงควรได้รับความสำคัญเป็นลำดับแรก สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพร จันทร์สุข (2564) ที่พบว่า การใช้เครื่องมือประเมินที่หลากหลาย เช่น การสังเกตชั้นเรียน การสะท้อนผลหลังสอน และแฟ้มสะสมงาน มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะครูในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐกานต์ ศรีสวัสดิ์ (2567) ที่พบว่า การประเมินเชิงพัฒนา (Formative Assessment) ในกระบวนการโค้ชช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจและความตระหนักรู้ในตนเองของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของอรทัย ศรีสุข, มนสิวิ ศักดิ์ดี และพิชญา แสงทอง (2565) ที่พบว่า การใช้กระบวนการสะท้อนคิดอย่างเป็นระบบหลังการนิเทศแบบโค้ช ส่งผลให้ครูมีความสามารถในการวิเคราะห์การจัดการเรียนรู้ของตนเองดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น ผู้บริหารควรพัฒนาทักษะการตั้งคำถามเชิงพลัง (Powerful Questioning) และการฟังอย่างลึกซึ้ง (Active Listening) เพื่อส่งเสริมการสะท้อนคิดอย่างมีคุณภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติพงษ์ ใจดี (2566) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีทักษะในการให้คำปรึกษา การให้ข้อมูลย้อนกลับ และการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกันอยู่ในระดับมาก

โดยสรุป แม้ผู้บริหารสถานศึกษาจะมีการปฏิบัติการโค้ชในระดับมาก แต่ยังมีช่องว่างระหว่างสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์ โดยเฉพาะด้านการเตรียมการโค้ชและการประเมินผู้รับโค้ช ซึ่งควรได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน การยกระดับศักยภาพผู้บริหารให้เป็นผู้นำเชิงโค้ชอย่างมืออาชีพจึงเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาในยุคโลกพลิกผัน

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้ คือ การโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ได้ก่อให้เกิดองค์ความรู้เชิงระบบเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงโค้ชในสถานศึกษาที่สะท้อนให้เห็นทั้งสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนา อันสามารถสังเคราะห์เป็น

กรอบแนวคิดเชิงบูรณาการเพื่อใช้พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในยุคโลกพลิกผันได้อย่างชัดเจน สามารถอธิบายเชิงระบบได้ ดังสรุปในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้การวิจัย

จากภาพองค์ความรู้การวิจัยมีอธิบายว่า

ประการแรก งานวิจัยชี้ให้เห็นว่า การโค้ชในสถานศึกษาไม่ใช่เพียงเทคนิคการสื่อสารหรือการให้คำแนะนำรายบุคคลเท่านั้น แต่เป็นกระบวนการบริหารเชิงพัฒนาที่ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การเตรียมการโค้ช 2) การประเมินผู้รับโค้ช 3) การปฏิบัติโค้ช และ 4) การสะท้อนคิด ทั้งสี่องค์ประกอบมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันเป็นวงจรการพัฒนาซึ่งหากขาดองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง จะทำให้กระบวนการโค้ชไม่สมบูรณ์และไม่ก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ประการที่สอง องค์ความรู้สำคัญที่ค้นพบคือ การเตรียมการโค้ชเป็นหัวใจเชิงยุทธศาสตร์ของกระบวนการทั้งหมด เนื่องจากผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นพบว่า ด้านนี้มีลำดับความสำคัญสูงสุด สะท้อนว่าการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน การวิเคราะห์ความต้องการรายบุคคล และการวางแผนโค้ชอย่างเป็นระบบ เป็นจุดตั้งต้นที่กำหนดคุณภาพของขั้นตอนอื่นๆ หากผู้บริหารมีสมรรถนะในการออกแบบกระบวนการโค้ชที่ชัดเจน จะทำให้การดำเนินการในระยะต่อไปมีทิศทางและสามารถวัดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม

ประการที่สาม งานวิจัยทำให้เกิดความเข้าใจเชิงลึกว่าการประเมินผู้รับโค้ช ควรมีลักษณะเป็นการประเมินเพื่อพัฒนามากกว่าการประเมินเพื่อควบคุม กล่าวคือ การประเมินต้องเป็นเครื่องมือสะท้อนศักยภาพ

จุดแข็ง และประเด็นที่ควรพัฒนา เพื่อนำไปสู่การวางแผนโค้ชที่เหมาะสมเฉพาะบุคคล องค์ความรู้นี้ช่วยขยายบทบาทของผู้บริหารจากผู้ประเมินเชิงตัดสิน มาเป็นผู้สนับสนุนการเติบโตทางวิชาชีพของครู

ประการที่สี่ การปฏิบัติการโค้ชในทางปฏิบัติ แม้จะอยู่ในระดับมาก แต่ยังต้องพัฒนาในเชิงคุณภาพ โดยเฉพาะทักษะการตั้งคำถามเชิงพลัง การฟังอย่างลึกซึ้ง และการให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงสร้างสรรค์ งานวิจัยชี้ให้เห็นว่า การโค้ชที่มีประสิทธิผลไม่ได้เน้นการให้คำตอบ แต่เน้นการกระตุ้นให้ผู้รับโค้ชค้นพบคำตอบด้วยตนเอง ซึ่งนำไปสู่การเรียนรู้เชิงลึกและการเปลี่ยนแปลงภายใน

ประการที่ห้า การสะท้อนคิดเป็นกลไกสำคัญที่เชื่อมโยงการปฏิบัติกับการพัฒนาอย่างยั่งยืน องค์ความรู้จากการวิจัยทำให้เห็นว่า การสะท้อนคิดอย่างเป็นระบบช่วยให้ครูเกิดการตระหนักรู้ในตนเองและพัฒนาความสามารถในการประเมินการปฏิบัติงานของตนเองได้ดีขึ้นส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร

โดยสรุป องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยสามารถสังเคราะห์เป็น “โมเดลภาวะผู้นำเชิงโค้ชเชิงระบบ” ซึ่งประกอบด้วยวงจร 4 ขั้นตอน ได้แก่ การเตรียมการ → การประเมิน → การปฏิบัติ → การสะท้อนคิด และย้อนกลับสู่การปรับปรุงแผนใหม่อย่างต่อเนื่อง โมเดลนี้สะท้อนแนวคิดว่าการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาในยุคโลกพลิกผัน จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่ทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้มากกว่าผู้สั่งการ

องค์ความรู้นี้จึงมีคุณค่าทั้งในเชิงทฤษฎีและเชิงปฏิบัติ กล่าวคือ ในเชิงทฤษฎี ช่วยเติมเต็มกรอบแนวคิดภาวะผู้นำเชิงโค้ชในบริบทสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของไทย และในเชิงปฏิบัติ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการออกแบบหลักสูตรพัฒนาผู้บริหาร การกำหนดนโยบาย และการพัฒนาระบบนิเทศภายในโรงเรียน เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืนต่อไป

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 หน่วยงานต้นสังกัดควรนำผลการวิจัยไปออกแบบหลักสูตรพัฒนาผู้บริหารโดยเน้นการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการเตรียมการโค้ช

1.2 ควรพัฒนาเป็นคู่มือหรือแนวปฏิบัติที่ชัดเจนครอบคลุม 4 ขั้นตอน ได้แก่ การเตรียมการโค้ช การประเมินผู้รับโค้ช การปฏิบัติการโค้ช และการสะท้อนคิดเพื่อให้สถานศึกษานำไปใช้เป็นกรอบดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม

1.3 ผู้บริหารควรนำกระบวนการโค้ชไปใช้ควบคู่กับการนิเทศภายในโดยปรับบทบาทจากการนิเทศเชิงตรวจสอบเป็นการนิเทศเชิงพัฒนาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันของครูและสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรดำเนินการวิจัยเชิงทดลองหรือกึ่งทดลอง เพื่อพัฒนาและทดสอบรูปแบบการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา และประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับสมรรถนะครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

2.2 ควรศึกษาตัวแปรเชิงสาเหตุ เช่น วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ แรงจูงใจของครู หรือการสนับสนุนจากต้นสังกัด ที่อาจมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการโค้ชในสถานศึกษา

2.3 ควรศึกษากับสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนขนาดใหญ่ หรือสถานศึกษาเอกชน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างและความเหมาะสมของกระบวนการโค้ชในบริบทต่างๆ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). ภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กิตติพงษ์ ใจดี. (2566). ภาวะผู้นำเชิงโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา. วารสารการบริหารการศึกษา, 19(2), 45–60.
- เจริญ ภูวิจิตร. (2565). แนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในยุค Next Normal. แหล่งที่มา <https://www.nidtep.go.th/2017/publish/doc/20220308-4.pdf> สืบค้นเมื่อ 1 มิถุนายน 2567.
- ณัฐกานต์ ศรีสวัสดิ์. (2567). การประเมินเพื่อพัฒนาในกระบวนการโค้ชครู: แนวทางและผลลัพธ์เชิงประจักษ์. วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์, 24(1), 88–102.
- ทรงศรี ตุ่นทอง และคณะ. (2558). โครงการวิจัยและพัฒนากระบวนการพัฒนาครูด้วยระบบหนุนนำต่อเนื่องที่ส่งเสริมทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนในจังหวัดลพบุรี. รายงานวิจัย. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- ธนา ฤทธิวรรณ. (2562). การพัฒนารูปแบบการชี้แนะเพื่อส่งเสริมทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับครูระดับมัธยมศึกษา. คุชชินิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธีรวัฒน์ พรหมมา. (2566). ปัจจัยความสำเร็จของการโค้ชในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารการพัฒนาการศึกษาไทย, 15(3), 112–128.
- ปาริชาติ บุญส่ง และสุเมธ แก้วคำ. (2563). รูปแบบการโค้ชเพื่อพัฒนาครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร, 22(4), 134–149.
- พรชัย อินทร์ฉาย. (2565). สมรรถนะสำคัญของครูในโลกยุค VUCA. แหล่งที่มา <https://www.ipst.ac.th/news/32885/20220914-vuca-smt.html> สืบค้นเมื่อ 1 มิถุนายน 2567.
- พรชัยอินทร์ฉาย. (2565). สมรรถนะสำคัญของครูในยุคVUCA. ใน การประชุมวิชาการโรงเรียนคุณภาพวิทยาศาสตร์คณิตศาสตร์และเทคโนโลยีตามมาตรฐาน สสวท. ประจำปี 2565. กรุงเทพมหานคร: สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.
- วราภรณ์ อินทร์ทอง. (2565). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. วารสารการบริหารและนวัตกรรมการศึกษา, 18(1), 73–89.
- ศิริพร จันทรสุข. (2564). การใช้การประเมินเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูผ่านกระบวนการโค้ช. วารสารครุศาสตร์, 49(3), 25–41.
- สมพร ทองดี, บุญเลิศ พานทอง และอภิชาติ รุ่งเรือง. (2564). การบริหารแบบโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารบริหารการศึกษา, 17(2), 1–15.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2565). แผนปฏิบัติราชการ 66 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.

- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2562). คู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ.2563-2565. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สิราวิชญ์ วัชรภาพ. (2562). รูปแบบการพัฒนาทักษะการโค้ชสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร. วารสารวิจัยทางการศึกษา, 14(2), 165-166.
- สุวรรณนา มิทเชล. (2561). 4 ข้อผิดพลาดที่พบบ่อยที่สุดในการโค้ช. แหล่งที่มา <https://coachnapoleonhill.com/blog/coaching/4-top-coaching-mistakes/> สืบค้นเมื่อ 1 มิถุนายน 2567.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2557). การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 17. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อติเทพ ไช้เพชร. (2562). การพัฒนาสมรรถนะครูวิชาชีพเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อรรถัย ศรีสุข, มนัสวี ศักดิ์ดี และพิชญา แสงทอง. (2565). ผลของการสะท้อนคิดในกระบวนการนิเทศแบบโค้ชต่อการพัฒนาครู. วารสารวิจัยทางการศึกษา, 20(2), 101–118.