

การพัฒนาตนเองของครูเพื่อเสริมสร้างทักษะการโค้ชสู่การปฏิบัติในห้องเรียน

ปรีดาวรรณ อ่อนนางใย

ดุขฉนินพนรนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุขฉนินบัณฉิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2568

การพัฒนาตนเองของครูเพื่อเสริมสร้างทักษะการโค้ชสู่การปฏิบัติในห้องเรียน

ปรีดาวรรณ อ่อนนางใย

คู่มือฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2568

TEACHERS' SELF-DEVELOPMENT FOR ENHANCING THE COACHING
SKILLS LEADING TO ACTION IN THE CLASSROOM

PREEDAWAN ON-NANGYAI

A DISSERTATION SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DOCTOR DEGREE OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

2025

หัวข้อวิทยานิพนธ์ : การพัฒนาตนเองของครูเพื่อเสริมสร้างทักษะการได้ช้สู่การปฏิบัติ
ในห้องเรียน
ชื่อนักศึกษา : ปรีดาพรรณ อ่อนนางใย
ชื่อปริญญา : ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชา : การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช : 2568
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก : รศ.ดร.วิโรจน์ สารัตนะ
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : พระศรีวิชิตวาทิ, ผศ.ดร.

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วน
หนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

.....

(พระครูศรีวิรุณสุนทร, ผศ.ดร.)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์:

ประธานกรรมการ

.....

(ผศ.ดร.ไพศาล สุวรรณน้อย)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก)

.....

(รศ.ดร.วิโรจน์ สารัตนะ)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม)

.....

(พระศรีวิชิตวาทิ, ผศ.ดร.)

กรรมการ

.....

(พระสุธีวิชิตธรรม, ผศ.ดร.)

กรรมการ

.....

(พระมหาศุภชัย สุภกิจใจ, รศ.ดร.)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Dissertation Topic : Teachers' Self-Development for Enhancing the Coaching Skills Leading to Action in the Classroom
Student's Name : Preedawan On-nangyai
Degree Sought : Doctor of Education
Program : Educational Administration
Anno Domini : 2025
Advisor : Assoc.Prof.Dr.Wirot Sanrattana
Co-Advisor : Phrasrivajiravati, Asst.Prof.Dr.

Accepted by the Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Education (Educational Administration)

Dean of Faculty of Education

.....
(Phrakhrusrivirakhunsunthorn, Asst.Prof.Dr.)

Dissertation Committee :

Chairman

.....
(Asst.Prof.Dr.Paisan Suwannoi)

Member (Advisor)

.....
(Assoc.Prof.Dr.Wirot Sanrattana)

Member/Co-Advisor

.....
(Phrasrivajiravati, Asst.Prof.Dr.)

Member

.....
(Phrasutheevajiradhamma, Asst.Prof.Dr.)

Member

.....
(Phramaha Suphachai Suphakicco, Assoc.Prof.Dr.)

Copyright of Mahamakut Buddhist University

บทคัดย่อ

หัวข้อคุณิพนธ์	การพัฒนาตนเองของครูเพื่อเสริมสร้างทักษะการโค้ชสู่การปฏิบัติในห้องเรียน
ชื่อนักศึกษา	: ปรีดาวรรณ อ่อนนางใย
ชื่อปริญญา	: ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชา	: การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	: 2568
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	: รศ.ดร.วิโรจน์ สารัตนะ
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	: พระศรีวชิรวาทิ, ผศ.ดร.

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาเป็นโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเอง เพื่อนำไปให้ครูได้ศึกษาเพื่อพัฒนาตนเองให้เกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับทักษะการโค้ช ก่อนที่จะให้ครูนำผลการเรียนรู้ไปใช้กับนักเรียนในห้องเรียน เป็นโปรแกรมที่ ประกอบด้วย 2 โครงการ คือ 1) โครงการครูพัฒนาตนเองให้เกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับทักษะการโค้ช โดยใช้คู่มือเพื่อการเรียนรู้ จำนวน 7 ชุด และ 2) โครงการครูนำผลการเรียนรู้สู่การปฏิบัติกับนักเรียน ใช้หลักการของการวิจัยและพัฒนา 5 ขั้นตอน ขั้นตอนสุดท้ายเป็นการวิจัยเชิงทดลองรูปแบบการทดสอบก่อนและหลังการทดลอง ในโรงเรียนแห่งหนึ่ง มีกลุ่มทดลองเป็นครู 9 คน และนักเรียน 113 คน ผลการวิจัยพบว่า นวัตกรรมทางการศึกษาที่สร้างขึ้น เรียกว่า โปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเอง “การพัฒนาตนเองของครูเพื่อเสริมสร้างทักษะการโค้ชสู่การปฏิบัติในห้องเรียน” มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด แสดงให้เห็นว่า นวัตกรรมทางการศึกษาที่เป็นผลผลิตจากการวิจัยนี้สามารถนำไปเผยแพร่ใช้ในโรงเรียนที่เป็นประชากรเป้าหมายได้

คำสำคัญ : โปรแกรมอบรมออนไลน์, การฝึกอบรมด้วยตนเอง, ทักษะการโค้ช

ABSTRACT

Dissertation Topic : Teachers' Self-Development for Enhancing the Coaching Skills Leading to Action in the Classroom
Student's Name : Preedawan On-nangyai
Degree Sought : Doctor of Education
Department : Educational Administration
Anno Domini : 2025
Advisor : Assoc.Prof.Dr.Wirot Sanrattana
Co-Advisor : Phrasrivajiravati, Asst.Prof.Dr.

The research aimed to develop an educational innovation through an online self-training program designed for teachers to study and enhance their coaching skills before applying this Knowledge in the classroom. The program was structured around two key projects: 1) a project focused on teacher self-development, involving the acquisition of coaching skills through seven learning modules, and 2) a project centered on teachers implementing these skills with students. The research followed a 5-step Research and Development (R&D) methodology, with the final step incorporating an experimental design using a one-group pretest-posttest model at a school. The experimental group included 9 teachers and 113 students. The findings indicate that the developed educational innovation, titled "Online Self-Training Program for Teachers' Self-Development for Enhancing the Coaching Skills Leading to Action in the Classroom," met the established effectiveness criteria, suggesting that this innovation is suitable for dissemination in target schools.

Keywords : online program, self-training, coaching skills

กิตติกรรมประกาศ

ดุष्ฎินิพนธ์เล่มนี้ สำเร็จได้ด้วย ความกรุณาอย่างสูงยิ่งจากท่านอาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์ สารรัตน์ (อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก) และพระศรีวิจิราภี, ผศ.ดร. (อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม) ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำทางด้านวิชาการ ตลอดจนชี้แนะแนวทาง แก้ไขปัญหา อุปสรรค ข้อบกพร่องต่าง ๆ ในระหว่างการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้ง และขอกราบขอบพระคุณในความเมตตาเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย (วิทยาเขตอีสาน) สถาบันที่ ประสทธิประสาททั้งด้านความรู้ คุณธรรมจริยธรรม ในระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ ได้แก่ พระสุธีวิจิตรธรรม, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., พระครู ธรรมภาณีสมัย, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., พระมหาศุภชัย สุภกิจใจ, รองศาสตราจารย์ ดร. และผู้ช่วย ศาสตราจารย์ ดร.วิฑูล ทาชา ที่คอยให้กำลังใจ ให้คำแนะนำ ส่งเสริมสนับสนุนด้านการศึกษา

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล สุวรรณน้อย ที่กรุณาเป็นประธาน คณะกรรมการสอบ ให้ความอนุเคราะห์เมตตา ให้คำปรึกษา ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่อง ต่าง ๆ ในเนื้อหางานวิจัย ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่กรุณาตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะ ในการแก้ไขปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณ ผู้บริหาร และคณะครูโรงเรียนบ้านหนองแปน ที่ได้อำนวยความสะดวก และเสียสละเวลาให้ความ ร่วมมือในการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี ขอขอบคุณนักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 9 ทุกท่าน ที่เป็นกัลยาณมิตร ให้กำลังใจช่วยเหลือทุกอย่างด้วยดี ตลอดมา

ขอกราบขอบพระคุณนายมานิตย์ อ่อนนางใย และนางดวงจันทร์ อ่อนนางใย ผู้ซึ่งเป็นบิดา และมารดา พร้อมครอบครัวที่ให้กำลังใจ ห่วงใย ดูแล ทำให้ประสบความสำเร็จในการศึกษา

คุณค่าและประโยชน์ของดุष्ฎินิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอน้อมรำลึกและบูชาพระคุณบุพการี และ บุรพจารย์ทุกท่านที่อยู่เบื้องหลังในการวางรากฐานการศึกษาให้กับผู้วิจัยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

ปรีดาพรรณ อ่อนนางใย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	6
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	6
1.4 สมมติฐานการวิจัย.....	7
1.5 กรอบแนวคิดของการวิจัยในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา.....	8
1.6 ขอบเขตของการวิจัย.....	9
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	10
1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	12
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	14
2.1 หลักธรรมเพื่อคุณภาพและความสำเร็จในการทำวิจัย.....	14
2.2 การวิจัยและพัฒนา : ระเบียบวิธีวิจัยที่ใช้ในการวิจัย.....	20
2.3 แนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะการโค้ช.....	26
2.4 กรอบแนวคิดเพื่อประเมินทักษะการโค้ช.....	114
2.5 บริบทของโรงเรียนบ้านหนองแปน : พื้นที่ในการวิจัยเชิงทดลอง.....	117
2.6 บริบทของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน : กลุ่มเป้าหมายเพื่อการเผยแพร่นวัตกรรมจากการวิจัย.....	124
2.7 ความสำคัญของการวิจัยและพัฒนาทักษะการโค้ช เพื่อนำนวัตกรรมที่เป็น ผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายเพื่อ การเผยแพร่นวัตกรรมในงานวิจัยนี้.....	138
2.8 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	140
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	147
3.1 ขั้นตอนที่ 1 การจัดทำคู่มือประกอบโครงการ.....	148

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3.2	150
3.3	151
3.4	157
3.5	159
3.6	161
4	162
4.1	162
4.2	164
4.3	167
4.4	189
5	218
5.1	224
5.2	234
5.3	244
5.4	256
5.5	270
5.6	285
5.7	295
5.8	312
6	325
6.1	326
6.2	329
6.3	338
บรรณานุกรม	340
ภาคผนวก	347
ภาคผนวก ก	348
ภาคผนวก ข	350

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก ค รายชื่อและสถานภาพของครูที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการตรวจคู่มือ ระยะที่ 2.....	352
ภาคผนวก ง หนังสือของบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขอความร่วมมือจากครูที่เป็น กลุ่มเป้าหมายในการตรวจคู่มือ ระยะที่ 2.....	354
ภาคผนวก จ รายชื่อและสถานภาพของผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความ สอดคล้องของข้อสอบกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ในแบบทดสอบผลการเรียน รู้ของครู.....	356
ภาคผนวก ฉ หนังสือของบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขอความร่วมมือจากผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความสอดคล้องของข้อสอบกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ใน แบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครู.....	359
ภาคผนวก ช รายชื่อและสถานภาพของผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความ สอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การพัฒนาในแบบประเมินทักษะ การโค้ช.....	365
ภาคผนวก ซ หนังสือของบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขอความร่วมมือจากผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การพัฒนา ในแบบประเมินทักษะการโค้ช.....	368
ภาคผนวก ฌ หนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยถึงโรงเรียนเพื่อขออนุญาตทดลองใช้ แบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครูกับครูในโรงเรียน.....	374
ภาคผนวก ฎ ผลการวิเคราะห์ค่าความยากง่าย ค่าการกระจาย ค่าความเชื่อมั่น ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นด้วยวิธีการของ Kuder-Richardson.....	377
ภาคผนวก ฏ หนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยถึงโรงเรียนเพื่อขออนุญาต ทดลองใช้แบบประเมินทักษะการโค้ช.....	379
ภาคผนวก ฐ ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีของครอนบาคของแบบประเมินทักษะการโค้ช.....	381
ภาคผนวก ฑ หนังสือของบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขอความร่วมมือจากสถานศึกษา ที่เป็นพื้นที่ในการวิจัยเชิงทดลอง.....	383
ภาคผนวก ท รายชื่อและสถานภาพของครูที่เป็นกลุ่มทดลอง.....	385
ภาคผนวก ฒ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการทดสอบผลการเรียนรู้ของครู ที่เป็นกลุ่มทดลองก่อนและหลังการพัฒนาโดยใช้การทดสอบที (t - test).....	387
ภาคผนวก ณ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการประเมินทักษะการโค้ชของครู ที่เป็นกลุ่มทดลองก่อนและหลังการพัฒนาโดยใช้การทดสอบที (t - test).....	389
ประวัติผู้วิจัย.....	391

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1	สังเคราะห์ความแตกต่างระหว่างการสอน การฝึกอบรม การให้คำปรึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการโค้ช..... 40
2.2	สังเคราะห์สรุปลักษณะที่แสดงถึงทักษะการโค้ช..... 75
2.3	สังเคราะห์สรุปแนวทางพัฒนาทักษะการโค้ช (Techniques for Developing Coaching Skills)..... 88
2.4	กรอบแนวคิดเพื่อประเมินทักษะการโค้ช..... 116
2.5	แสดงข้อมูลจำนวนสถานศึกษา ครูและบุคลากร นักเรียน และจำนวนห้องเรียนของ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน..... 132
2.6	กรอบแนวคิดเชิงระบบของข้อเสนอทางเลือกเพื่อพัฒนาทักษะการโค้ชที่ได้จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง..... 142
3.1	เกณฑ์การพิจารณาค่าความยากง่าย (p) ของข้อสอบ..... 153
3.2	เกณฑ์การพิจารณาค่าอำนาจจำแนก (r) ของข้อสอบ..... 154
3.3	แสดงกิจกรรมและระยะเวลาในโครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครูเกี่ยวกับทักษะ การโค้ช..... 158
3.4	แสดงกิจกรรมและระยะเวลาในโครงการครุนำผลการเรียนรู้สู่การปฏิบัติในห้องเรียน.... 158
4.1	แบบตรวจสอบความสอดคล้องของข้อสอบกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ และข้อเสนอแนะ เพื่อการปรับปรุงแก้ไขภาษาจากผู้ทรงคุณวุฒิ..... 169
4.2	ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อสอบกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้เพื่อความตรงเชิงเนื้อหาในแบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครู..... 178
4.3	คะแนนจากการทดลองใช้ (try-out) แบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครูกับครู ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ราย เพื่อวิเคราะห์ความยากง่าย ค่าการกระจาย ค่าความเชื่อมั่น ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น ด้วยวิธี การของ Kuder – Richardson 180
4.4	เกณฑ์การพิจารณาค่าความยากง่าย (p) ของข้อสอบ..... 182
4.5	เกณฑ์การพิจารณาค่าอำนาจจำแนก (r) ของข้อสอบ..... 182
4.6	ค่าความยากง่าย (p) ค่าอำนาจจำแนก (r) และผลการพิจารณาคุณภาพของ ข้อสอบรายข้อของแบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครู..... 183

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
4.7	แบบตรวจสอบความสอดคล้องของข้อความกับวัตถุประสงค์การพัฒนา และ ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงภาษาจากผู้ทรงคุณวุฒิ.....	184
4.8	ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อความกับวัตถุประสงค์ในการพัฒนาโดย พิจารณาจากนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัยในแต่ละด้านเพื่อความตรงเชิงเนื้อหาของ แบบประเมินทักษะการโค้ช.....	187
4.9	ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่นของแบบประเมินทักษะ การโค้ช จำแนกเป็นรายด้านและทั้งหมด.....	189
4.10	ผลการทดสอบครูที่เป็นกลุ่มทดลองก่อนการพัฒนา (Pre-test).....	191
4.11	ผลการทดสอบครูที่เป็นกลุ่มทดลองหลังการพัฒนา (Post-test).....	195
4.12	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนจากการทดสอบครู ก่อนและหลังการพัฒนา (Pre-test & Post-test).....	197
4.13	ผลการวิเคราะห์ผลการทดสอบผลการเรียนรู้ของครูหลังการพัฒนา (Post-test) เปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน 90/90.....	199
4.14	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจากผลการประเมินทักษะการโค้ชของครู ที่เป็นกลุ่มทดลอง ก่อนการพัฒนา (Pre-test).....	202
4.15	ผลการประเมินตนเองของครูที่เป็นกลุ่มทดลองในการนำ “แนวการพัฒนา” (หลักการ / แนวคิด / เทคนิค / วิธีการ / กิจกรรม) ไปใช้ในการพัฒนาทักษะการโค้ชของครู (9 คน).....	206
4.16	ผลการประเมินตนเองของครูที่เป็นกลุ่มทดลองในการนำข้อเสนอทางเลือกที่เป็น “ขั้นตอนการพัฒนา” ไปใช้ในการพัฒนาทักษะการโค้ชของครู.....	208
4.17	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจากผลการประเมินทักษะการโค้ชของครู กลุ่มทดลอง หลังการพัฒนา (Post-test).....	213
4.18	การวิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนจากการประเมินทักษะการโค้ชของครูที่เป็น กลุ่มทดลอง ก่อนและหลังการพัฒนา (Pre-test & Post-test).....	215

สารบัญญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1	หลักการที่นำมาใช้เพื่อคุณภาพและความสำเร็จในการวิจัย..... 20
2.2	ขั้นตอนการวิจัยและพัฒนาตามทัศนะของวิโรจน์ สารรัตน์..... 22
2.3	8 องค์ประกอบของการโค้ชที่มีประสิทธิภาพ (8 Elements of Effective Coaching) (ภาพต้นฉบับภาษาอังกฤษจาก CoachHub, 2021)..... 32
2.4	อะไรไม่ใช่การโค้ช (ภาพต้นฉบับภาษาอังกฤษจาก Yadav, 2021)..... 38
2.5	ประเภทการโค้ช (ภาพต้นฉบับภาษาอังกฤษจาก The Peak Performance Center, n.d.)..... 59
2.6	โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน..... 125
3.1	โครงสร้างของโปรแกรมออนไลน์ด้วยตนเองที่ใช้ในงานวิจัย..... 147
3.2	ขั้นตอนการวิจัยและพัฒนาในรูปแบบ R1D1..R2D2..R3D3..RiDi ที่ใช้ในงานวิจัย..... 148
3.3	กรอบแนวคิดในการจัดทำคู่มือประกอบโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเอง ในงานวิจัย..... 150
4.1	กิจกรรมการสนทนากลุ่มเป้าหมายเพื่อตรวจสอบคุณภาพของคู่มือ ระยะที่ 1..... 164
4.2	กิจกรรมการสนทนากลุ่มเป้าหมายเพื่อตรวจสอบคุณภาพของคู่มือ ระยะที่ 2..... 166
4.3	การประชุมชี้แจงรายละเอียดโครงการวิจัย และทดสอบผลการเรียนรู้ของครูที่เป็น กลุ่มทดลองก่อนการพัฒนา (Pre-test) ณ โรงเรียนบ้านหนองแปน..... 190
4.4	การนำเอาคู่มือไปใช้เพื่อพัฒนาตนเองของครูโดยวิธีการอบรมด้วยตัวเอง (Self-training)..... 192
4.5	กิจกรรมการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ระยะหลังโครงการเพื่อการเรียนรู้ ของครู..... 193
4.6	กิจกรรมการชี้แจงระเบียบวิธีวิจัยให้กับครูที่เป็นกลุ่มทดลอง..... 201
4.7	ตัวอย่างกิจกรรมครูนำผลการเรียนรู้สู่การปฏิบัติในห้องเรียน..... 205
4.8	กิจกรรมตรวจสอบคุณภาพของคู่มือ ระยะหลังโครงการครูนำผลการเรียนรู้ สู่การปฏิบัติในห้องเรียน..... 212

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การโค้ช (Coaching) ในสถานศึกษามีการเติบโตอย่างโดดเด่นในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา ปัจจุบันการโค้ชกำลังถูกนำมาใช้ในโรงเรียน วิทยาลัย และมหาวิทยาลัยทั่วโลกเพื่อสนับสนุนผู้เรียน นักการศึกษา และผู้นำให้ประสบความสำเร็จ การวิจัยที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่จากสหราชอาณาจักร สหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย และนิวซีแลนด์ มีการสนับสนุนทางวิชาการด้านการโค้ช และกำลังพัฒนาอย่างต่อเนื่องรวดเร็ว การโค้ชเป็นกิจกรรมการสนทนาที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาบุคคล เป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการบรรลุศักยภาพมากขึ้น การโค้ชด้านการศึกษานอกจากการช่วยให้บรรลุเป้าหมายแล้วยังสามารถปรับปรุงความเป็นอยู่ที่ดี เพิ่มความยืดหยุ่น เพิ่มความหวัง สร้างความมั่นใจในตนเอง ปรับปรุงผลการเรียน เพิ่มความฉลาดทางอารมณ์ ปรับปรุงการปฏิบัติการสอน และสนับสนุนการพัฒนาความเป็นผู้นำ (Nieuwerburgh, n.d.) การปฏิรูปการศึกษาเพื่อตอบสนองความท้าทายในศตวรรษที่ 21 มีการอภิปรายและการวิจัยสภาพแวดล้อมของการโค้ชจาก สหราชอาณาจักร สหรัฐอเมริกา และออสเตรเลีย ที่ได้รับการตรวจสอบ มีหลักฐานที่บ่งชี้ว่าการโค้ชเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาสำหรับผู้เรียน ครู ผู้นำโรงเรียน และสถานศึกษา วิธีการโค้ชที่หลากหลายถูกนำมาใช้และประสบความสำเร็จ เช่น การโค้ชพฤติกรรม การโค้ชที่เน้นการแก้ปัญหา การโค้ชความรู้ความเข้าใจ การโค้ชการสอน การโค้ชผู้บริหาร การโค้ชเพื่อน และความเป็นผู้นำในองค์กรเชิงบวก แนวทางการโค้ชยังได้รับการพิจารณาจากจุดเน้นที่ผู้มีบทบาทด้านการศึกษาลึก 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้เรียน ครู และผู้นำโรงเรียน ที่ได้มีส่วนร่วมทางจิตวิทยาเชิงบวกในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบกลุ่มภายในโรงเรียน เพื่อช่วยเหลือและทำงานร่วมกัน (Devine & Meyers, 2013) การโค้ชมีผลต่อการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นองค์ประกอบสำคัญของการออกแบบการศึกษาระบบใหม่ในโรงเรียนหรือวิทยาลัย ซึ่งได้พิสูจน์ให้เห็นถึงประโยชน์ที่สำคัญอย่างกว้างขวางในเรื่องเกี่ยวกับการสร้างโอกาสสำหรับการสนทนาสองทางที่เป็นบวกและเน้นการแก้ปัญหา การสร้างวัฒนธรรมการโค้ชมีประโยชน์มากมายในสถานศึกษา ส่งผลต่อการเรียนรู้และการสอนเพราะเมื่อครูเรียนรู้ทักษะที่เกี่ยวข้องกับการโค้ช เช่น เทคนิคการตั้งคำถามที่ลึกซึ้ง เฉียบคม และเข้มข้น ประกอบกับทักษะการฟังที่อดเยี่ยมจะสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เพื่อหาทางออกของตนเอง ยอมรับความท้าทายและมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง ช่วยให้ผู้เรียนปฏิบัติได้ดีขึ้น ครูที่สามารถโค้ชเพื่อเพิ่มความตระหนักรู้ในตนเองภายในผู้เรียน จะช่วยให้ผู้เรียนสามารถสะท้อนตนเอง มีอิสระในการแก้ปัญหา สร้างการทำงานร่วมกัน และยอมรับความผิดพลาดซึ่งจำเป็นต่อการเรียนรู้ (Frater, 2021)

การโค้ชได้กลายเป็นส่วนสำคัญในชีวิตของผู้เรียนทุกคน และมีข้อดีหลายประการโดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อต้องเตรียมตัวสำหรับการสอบแข่งขันเพื่อคัดกรองความถนัดในสายอาชีพ ชั้นเรียนการโค้ชมี

บทบาทสำคัญในการแนะนำและชี้นำผู้เรียนไปในทิศทางที่ถูกต้อง โดยการทำความคุ้นเคยกับเนื้อหาที่ครอบคลุมสำหรับการสอบแข่งขันในทุกประเภท (TNN, 2010) การโค้ชในห้องเรียนเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดวิธีหนึ่งในการดึงเอาศักยภาพในตัวผู้เรียนออกมา เพื่อพัฒนาความสามารถและจุดแข็ง สร้างทักษะและความมั่นใจ และส่งเสริมการเรียนรู้ การหาวิธีที่มีประสิทธิภาพที่สุดในการบรรลุผลสำเร็จนั้นบางครั้งอาจเป็นเรื่องยุ่งยาก เทคนิคการฟังและการตั้งคำถามที่ทรงพลังสามารถให้ประโยชน์มากมายในหลายระดับ โดยประโยชน์การใช้วิธีการโค้ชในชั้นเรียนคือ ช่วยเพิ่มความคงอยู่ของการเรียนรู้ เปิดโอกาสในการพูดคุยเกี่ยวกับสิ่งที่ได้เรียนรู้และนำการเรียนรู้ไปใช้ในการปฏิบัติจริง การโค้ชเป็นการสร้างแนวทางและทำงานร่วมกันในกิจกรรมและการแก้ปัญหา การถามคำถามที่ยอดเยียมและการฟังอย่างตั้งใจจะเป็นการกระตุ้นให้ผู้เรียนทำงานร่วมกัน แบ่งปันความรู้ เรียนรู้จากกันและกัน แนวทางการโค้ชเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ตัดสินใจด้วยตนเอง สร้างความรับผิดชอบส่วนบุคคล ให้เรียนรู้วิธีดึงศักยภาพในตัวเองและครอบงำออกมา (The Educator, 2015)

ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 ประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งเน้นผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา มีการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่ การเปลี่ยนบทบาทครู การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษา และการพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต การสร้างความตื่นตัว ให้คนไทยตระหนักถึงบทบาทความรับผิดชอบ และการวางตำแหน่งของประเทศไทยในภูมิภาคเอเชียอาคเนย์และประชาคมโลก การวางพื้นฐานระบบรองรับการเรียนรู้โดยใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม และการสร้างระบบการศึกษาเพื่อเป็นเลิศทางวิชาการระดับนานาชาติ กล่าวถึงการเปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่ โดยปรับบทบาทจาก “ครูสอน” เป็น “โค้ช” หรือ “ผู้อำนวยการการเรียนรู้” ทำหน้าที่กระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจ แนะนำวิธีเรียนรู้และวิธีจัดระเบียบ การสร้างความรู้ ออกแบบกิจกรรมและสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน และมีบทบาทเป็นนักวิจัยพัฒนา กระบวนการเรียนรู้เพื่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน รวมทั้งปรับระบบการผลิตและพัฒนาครูตั้งแต่การดึงดูด คัดสรรผู้มีความสามารถสูงให้เข้ามาเป็นครูคุณภาพ มีระบบการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะครูอย่างต่อเนื่อง ครอบคลุมทั้งเงินเดือน เส้นทางสายอาชีพ การสนับสนุนสื่อการสอน และสร้างเครือข่ายพัฒนาครูให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน รวมถึงการพัฒนาครูที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสอนมาเป็นผู้สร้างครุรุ่นใหม่ อย่างเป็นระบบ และวัดผลงานจากการพัฒนาผู้เรียนโดยตรง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) กลยุทธ์การพัฒนา กลยุทธ์ที่ 1 คนไทยทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาในทุกมิติ กลยุทธ์ย่อยที่ 1.2 พัฒนาผู้อยู่ในช่วงวัยการศึกษาในระดับพื้นฐานให้มีความตระหนักรู้ในตนเอง มีทักษะดิจิทัลและมีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ การดำรงชีวิตและการทำงาน โดยการยกระดับการผลิตและพัฒนาครูทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ โดยวางแผนจำนวน ความต้องการครูในแต่ละสาขา พัฒนาหลักสูตรการผลิตครูที่มีการเตรียมความพร้อมด้านวิชาการและด้านทักษะ การจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยี นวัตกรรมผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ พัฒนาระบบการคัดกรองที่สะท้อน สมรรถนะวิชาชีพครู ปรับบทบาทของครูจาก “ผู้สอน” เป็น “โค้ช” ที่อำนวยความสะดวกการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และมุ่งสู่การยกระดับครูสู่วิชาชีพชั้นสูง (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2565)

บทบาทของครูผู้สอนตามรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างทักษะการเรียนรู้แบบ นำตนเองเชิงสร้างสรรค์ ผู้สอนมีบทบาทเป็นโค้ชของผู้เรียน 3 ประการ ได้แก่ การสร้างความยึดมั่นผูกพันในการเรียนรู้ (Engagement) การเสริมพลังการเรียนรู้ (Empowerment) และการสร้างความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ (Enliven) ซึ่งจะต้องใช้ในทุกระดับขั้นตอนของการจัดการเรียนรู้ กล่าวคือ 1) บทบาทการสร้าง ความยึดมั่นผูกพันในการเรียนรู้ (Engage) ครูต้องสร้างความไว้วางใจ (Trust) ให้เกิดกับผู้เรียน สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีบนพื้นฐานของการยอมรับ นับถือ ปฏิบัติต่อผู้เรียนด้วยความเคารพ ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ตรีงความสนใจ เอาใจใส่ ติดตาม และประทับประคองผู้เรียน ฟังผู้เรียนอย่างลึกซึ้ง ไม่ด่วนสรุป ไม่ด่วนตัดสิน ไม่ด่วนสวนกลับ 2) บทบาทการเสริมพลังการเรียนรู้ (Empower) มีการกระตุ้นผู้เรียนให้มี Growth Mindset กระตุ้นให้ผู้เรียนกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ของตนเอง กระตุ้นให้ผู้เรียนมีวินัยในการเรียนรู้และนำตนเอง กระตุ้นให้ผู้เรียนใช้กระบวนการเรียนรู้ใช้กระบวนการคิดอย่างหลากหลาย ใช้พลังคำถามกระตุ้นการคิดขั้นสูงด้านต่าง ๆ ของผู้เรียน ให้ผู้เรียนเลือกและตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยตนเอง ให้กำลังใจและเสริมพลังความเชื่อมั่นใน ความสามารถของตน ให้ผู้เรียนประเมินตนเองและสะท้อนคิดสู่การปรับปรุงและพัฒนา ประเมินและให้ข้อมูลย้อนกลับที่เน้นการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) บทบาทการสร้าง ความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ (Enliven) กระตุ้นแรงบันดาลใจและแรงปรารถนาในการเรียนรู้ กระตุ้นแรงจูงใจภายในและความต้องการเรียนรู้ สิ่งที่ทำทาสื่อสารและสร้างบรรยากาศที่กระตือรือร้นและเอื้อต่อการเรียนรู้ กระตุ้นให้ผู้เรียนมีความมุ่งมั่นและพยายามในการเรียนรู้ แสดงออกถึงความกระตือรือร้นและการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565) การกิจในการพัฒนาครูสู่บทบาทใหม่เพื่อรับมือกับความผันผวนและเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคตว่า ครูต้องเปลี่ยนบทบาทจาก “ผู้สอน” มาเป็น “โค้ช” หรือผู้แนะนำ ส่งเสริมให้เด็กคิดตั้งคำถาม มากกว่าจะบอกคำตอบที่ถูกต้อง ผลลัพธ์ในตอนท้ายที่เหมือนกันแต่วิธีการคิดอาจแตกต่างกันก็ได้ “หัวใจสำคัญคือการฝึกให้เด็กมีทักษะในการคิด สามารถหาคำตอบได้ด้วยตัวเอง สร้างภูมิคุ้มกันในอนาคต ซึ่งจะพบโจทย์ที่หลากหลายยิ่งขึ้นทั้งการศึกษาและการใช้ชีวิต ซึ่งเด็กจะมีพลังขับเคลื่อนหากเป็นเส้นทางที่เขาคิดเอง” ด้านภารกิจในการสร้างนักวิทยาศาสตร์ นักวิจัย และนวัตกรรมรุ่นใหม่เพื่อพัฒนาประเทศ โดยสร้างสรรค์นวัตกรรมที่แข่งขันได้นั้น ทิศทางที่จะก้าวสู่ความสำเร็จต้องเกิดการบูรณาการระหว่างศาสตร์มากยิ่งขึ้น ไม่เฉพาะวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยีเท่านั้น แต่ส่วนสำคัญคือต้องผนวกรวมกันได้กับสังคมศาสตร์และศาสตร์อื่น ๆ ที่จำเป็นในการดำรงชีวิต เช่น อุปกรณ์ไอที ผู้ใช้ไม่จำเป็นต้องเก่งวิทยาศาสตร์ แต่ต้องให้ผู้ใช้สามารถใช้งานได้ ในขณะที่ผู้คิดค้นต้องมีศิลปะในการออกแบบ เรียนรู้พฤติกรรมมนุษย์ว่าชอบหรือถนัดแบบใด การเข้าสู่ตลาดเพื่อทดแทนความขาดแคลน แก้ไขปัญหา หรือสร้างมูลค่า (ธีระเดช เจียรสุขสกุล, 2565)

จากที่กล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการโค้ช (Coaching) โดยเฉพาะความสำคัญด้านการศึกษาจากการเปลี่ยนบทบาทครู “ผู้สอน” เป็น “โค้ช” ที่อำนวยความสะดวกการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับทัศนะของ The Educator (2015), University of Exeter (2018), Barton (2019), Frater (2021) และ Duggan (n.d.) ที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของการโค้ชว่า “การโค้ชช่วยเพิ่มความคงอยู่ของการเรียนรู้ โดยการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้พูดคุยเกี่ยวกับสิ่งที่ได้เรียนรู้และประยุกต์การเรียนรู้สู่การปฏิบัติ ทำให้ผู้เรียนมีความคิดเชิงบวกและมีความสุขกับการได้รับการรับฟัง โดยไม่มีการตัดสินถูกผิด เป็นการสร้างแนวทางการทำงาน

ร่วมกันผ่านกิจกรรมและการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ตลอดทั้งการตั้งคำถามที่ดีของโค้ชและการคอยรับฟังคำตอบจากผู้เรียน มีการกระตุ้นผู้เรียนให้ทำงานร่วมกัน โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพัฒนาทักษะการมีส่วนร่วม รวมทั้งการแบ่งปันความรู้ ซึ่งวัฒนธรรมการโค้ชมีผลกระทบอย่างมากต่อการทำงานงานร่วมกันเป็นทีม การติดต่อสื่อสาร และการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดการเปลี่ยนแปลง”

จากการศึกษาทัศนะ Schuy (2018), Sandwijk (2019), Bhasin (2021), Indeed Editorial Team (2021), Sword (2022), และ The Peak Performance Center (n.d.) ได้กล่าวถึงลักษณะการโค้ชคือการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน ถูกต้อง บรรลุผลได้ สร้างสายสัมพันธ์และแสดงความเห็นอกเห็นใจ ทำความเข้าใจผู้รับการโค้ชด้วยการฟังอย่างตั้งใจ เพื่อสามารถให้ข้อเสนอแนะที่ดีตรงประเด็น สร้างสรรค์เน้นการแก้ปัญหาในลักษณะเชิงบวกและจูงใจ มีการสื่อสารแบบปรับตัวสามารถอ่านอารมณ์ของผู้เรียน และรู้ว่าเมื่อใดควรพูดหรือเงียบ โดยอาศัยการรวบรวมข้อมูล เพื่อเข้าใจความกังวลของผู้เรียน แสดงความคิดเห็นและชื่นชมตามความเหมาะสม

นอกจากนั้น จากการศึกษานโยบายการพัฒนาทักษะการโค้ชตามทัศนะของ Li Editorial Team (2019), Cotter (2021), Map Consulting (2021), Burton (2022), Career Insights (2022), Indeed Editorial Team (2022) และ Quintana-Wolf (n.d.) ได้ข้อสรุปว่าการพัฒนาทักษะการโค้ชที่ดีควรมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ทำให้ผู้รับการโค้ชเชื่อใจ จัดความสนใจให้ตรงกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ มีการฟังอย่างตั้งใจ สังเกต ถามคำถามที่ทำให้เกิดการวิเคราะห์ ไตร่ตรองและสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มศักยภาพของผู้รับการโค้ชให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีการเตรียมข้อเสนอแนะที่สามารถท้าทายผู้ได้รับการโค้ชเพื่อไปสู่เป้าหมายที่สูงขึ้น และจากการศึกษาขั้นตอนการพัฒนาทักษะการโค้ชจากทัศนะของ Amatullah (2021) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) เตรียมตัว (Prepare) 2) วิเคราะห์และสำรวจ (Analyze & Explore) 3) โค้ช (Coach) 4) ปฏิบัติ (Act) Gysling (2021) มีการพัฒนาทักษะการโค้ช 6 ขั้นตอน คือ 1) การสะท้อนผล (Reflection) 2) สาเหตุ/การ ชักนำ (Cause/Inducement) : เหตุผลหลักสำหรับการโค้ช 3) การวิเคราะห์และการสำรวจ (Analysis and Exploration) 4) จุดความสนใจ (Focus) 5) ความมุ่งมั่น (Commitment) : ความรับผิดชอบ 6) การดำเนินการที่มุ่งเน้นการแก้ปัญหา (Solution-Oriented Action) และ Gysling (2021) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการโค้ชตามรูปแบบการโค้ช 7 รูปแบบ ดังนี้คือ 1) รูปแบบการโค้ชที่เน้นวิธีการแก้ปัญหา (Solution-Focused Coaching Model) 2) รูปแบบการโค้ช GROW (GROW Coaching Model) 3) รูปแบบการโค้ชแบบ OSKAR (OSKAR Coaching Model) 4) รูปแบบการโค้ช CLEAR (CLEAR Coaching Model) 5) รูปแบบการโค้ชแบบ AOR (AOR Coaching Model) 6) รูปแบบการโค้ชแบบ FUEL (FUEL Coaching Model) 7) รูปแบบการโค้ชแบบ WOOP (WOOP Coaching Model)

จากกระแสความตื่นตัวและการให้ความสำคัญกับเรื่องที่ทำวิจัยทั้งในระดับสากลและในประเทศ ทั้งในทัศนะของนักวิชาการและนโยบายของหน่วยงานของรัฐ ดังกล่าวข้างต้น ผนวกกับทัศนะเกี่ยวกับหลักการ แนวคิด และทฤษฎีในประเด็นเกี่ยวกับความสำคัญ ลักษณะหรือคุณลักษณะแนวทางพัฒนา ขั้นตอนการพัฒนาของเรื่องที่ทำวิจัยดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่า หากนำเอาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีเหล่านั้น มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะการโค้ชของครูในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยระเบียบวิธีวิจัยและ

พัฒนา (Research & Development : R&D) น่าจะทำให้ได้โปรแกรมออนไลน์เพื่อพัฒนาครูสู่การพัฒนา
นักเรียนที่มีประสิทธิภาพได้ ด้วยเหตุผลสำคัญ 2 ประการ คือ

ประการแรก ทักษะการโค้ช (Coaching Skills) เป็นทักษะจำเป็นของครูในศตวรรษที่ 21 เพื่อสร้างความตระหนักและแรงจูงใจในการเรียนรู้ เป็นการชี้แนะให้ผู้เรียนสามารถสร้างสรรค์ผลงานและ
บรรลุเป้าหมายตามศักยภาพของตนเองผ่านการลงมือปฏิบัติ การคิดไตร่ตรอง และการสร้าง
องค์ความรู้ด้วยตนเอง พร้อมทั้งมีความสามารถในการปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง เพราะลักษณะของ
ทักษะการโค้ชที่เริ่มต้นจากการตั้งเป้าหมายเพื่อช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจถึงความต้องการและวิธีการบรรลุผล
ตามเป้าหมายด้วยตนเอง จะทำให้สามารถดึงศักยภาพและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้เรียนผ่าน
กระบวนการโค้ชโดยเฉพาะการโค้ชในห้องเรียนเพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้
อย่างเต็มตามศักยภาพ **ประการที่สอง** ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา (Research and Development :
R&D) มีลักษณะสำคัญ คือ มีจุดมุ่งหมายเพื่อนำเอานวัตกรรมไปใช้พัฒนาบุคลากรสู่การพัฒนาคุณภาพ
ของงานที่มีปรากฏการณ์หรือข้อมูลเชิงประจักษ์แสดงให้เห็นว่ามีความจำเป็นเกิดขึ้น เช่น เป็นผล
สืบเนื่องจากการกำหนดความคาดหวังใหม่ที่ท้าทายของหน่วยงาน หรือการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการ
การทำงานจากเก่าสู่ใหม่ที่บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจและทักษะในกระบวนการใหม่ และในปัจจุบัน
มีหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่ถือเป็นนวัตกรรมใหม่ทางการบริหารการศึกษาเกิดขึ้นมากมาย ที่คาดหวังว่า
หากบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ (Knowledge) แล้วกระตุ้นให้พวกเขานำความรู้เหล่านี้สู่การปฏิบัติ
(Action) ก็จะก่อให้เกิดพลัง (Power) ให้การปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ
ประสิทธิผลยิ่งขึ้น ตามแนวคิด “Knowledge + Action = Power” หรือตามคำกล่าวที่ว่า “Make
Them Know What To Do, Then Encourage Them Do What They Know” หรือ “Link To On-
The-Job Application” (วิโรจน์ สารรัตน์, 2561) ซึ่งจากลักษณะสำคัญของการวิจัยและพัฒนา
ดังกล่าว ผู้วิจัยเชื่อว่าจะสามารถตอบสนองต่อความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัยดังกล่าว
ข้างต้นอย่างได้ผล เพราะระเบียบวิธีวิจัยนี้จะช่วยพัฒนาโปรแกรมออนไลน์เพื่อพัฒนาครูสู่การพัฒนา
นักเรียนในยุคสังคมดิจิทัลให้เกิดการเรียนรู้และการนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งในยุค
สมัยดิจิทัลในปัจจุบัน มีความสำคัญจำเป็นมากและเป็นเรื่องใหม่ที่ครูผู้สอน (Teachers) จะต้องเรียนรู้
และทำความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการโค้ช ซึ่งมีความสำคัญสำหรับการบริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21
เพื่อนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียน (Students) ซึ่งเป็นเป้าหมายสุดท้าย (Ultimate Goal) ของการจัด
การศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะโปรแกรมออนไลน์เพื่อพัฒนาทักษะการโค้ช ของครูสู่การพัฒนา
นักเรียนที่เป็นผลจากการวิจัยและพัฒนาจาก “พื้นที่ทดลอง” ที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงเรียนบ้านหนอง
แปน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถจะนำไปเผยแพร่เพื่อใช้ให้เกิด
ประโยชน์ในกลุ่มเป้าหมาย (Target Group) ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายอ้างอิงในการนำผลการวิจัยไปเผยแพร่
เพื่อใช้ให้เกิดประโยชน์หลังการวิจัยและพัฒนา คือ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน “ทุกโรงเรียนทั่วประเทศ” ได้ ตามหลักการของการวิจัยและพัฒนา
(Research and Development : R&D) ที่วิจัยและพัฒนาวัตกรรมใด ๆ ขึ้นมา แล้วนำนวัตกรรมนั้นไป
ทดลองใช้ในพื้นที่ทดลองแห่งใดแห่งหนึ่งที่มีคุณลักษณะเป็นตัวแทนของประชากร เมื่อผลจากการทดลอง
พบว่านวัตกรรมนั้นมีคุณภาพหรือมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด ก็แสดงว่า สามารถนำนวัตกรรม
นั้นไปเผยแพร่เพื่อนำไปใช้ประโยชน์กับประชากรที่เป็นกลุ่มอ้างอิงในการวิจัยได้ และยังเป็น

โปรแกรมแบบออนไลน์ (Online Program) ที่พัฒนาขึ้นตามยุคสมัยดิจิทัลแบบใหม่ ไม่เป็นโปรแกรมแบบเอกสาร (Document Based Program) แบบยุคสมัยการพิมพ์แบบดั้งเดิม จะยิ่งทวีความจำเป็นประโยชน์ต่อการนำนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นไปเผยแพร่เพื่อใช้ประโยชน์ของประชากรที่เป็นกลุ่มอ้างอิงในการวิจัยได้อย่างกว้างขวาง ประหยัด มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลได้มากกว่า

1.2 คำถามการวิจัย

การวิจัย “การพัฒนาตนเองของครูเพื่อเสริมสร้างทักษะการโค้ชสู่การปฏิบัติในห้องเรียน (Teachers’ Self-Development for Enhancing the Coaching Skills Leading to Action in the Classroom)” โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R&D) ด้วยแนวคิด “Knowledge + Action = Power” และด้วยแนวคิด “พัฒนาครู แล้วครูนำผลที่ได้รับไปสู่การพัฒนาที่ส่งผลต่อผู้เรียน” เพื่อให้ได้โปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเอง (Online Self-Training Program) ที่ประกอบด้วยสองโครงการ คือ 1) โครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครูเกี่ยวกับทักษะการโค้ช 2) โครงการครูนำผลการเรียนรู้สู่การปฏิบัติในห้องเรียน โครงการแรกมีคู่มือเพื่อการอบรมด้วยตนเอง (Self-Training Module) ของครู โครงการที่สองมีคู่มือเชิงปฏิบัติการเพื่อครูนำไปใช้เป็นแนวในการปฏิบัติในห้องเรียน มีขั้นตอนการวิจัยและพัฒนาในรูปแบบ R1&D1, R2&D2, R3&D3 Ri&Di โดยขั้นตอนสุดท้ายเป็นการวิจัยเชิงทดลองเพื่อประเมินประสิทธิภาพของคู่มือจากการทดลองใช้จริงในภาคสนาม มีคำถามการวิจัยดังนี้ 1) หลังการวิจัยเชิงทดลองโครงการแรก ครูที่เป็นกลุ่มทดลองเกิดการเรียนรู้ตามเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 หรือไม่ และมีคะแนนหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ 2) หลังการวิจัยเชิงทดลองโครงการที่สอง คะแนนจากการประเมินทักษะการโค้ชของครูหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ และ 3) หลังการตรวจสอบคู่มือประกอบโครงการทั้งสอง ครูที่เป็นกลุ่มทดลองให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขให้คู่มือมีความถูกต้องสมบูรณ์

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของครูเกี่ยวกับทักษะการโค้ชเพื่อนำไปปฏิบัติในห้องเรียน โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา ด้วยแนวคิด “Knowledge + Action = Power” และด้วยแนวคิด “พัฒนาครู แล้วครูนำผลที่ได้รับไปสู่การพัฒนาที่ส่งผลต่อผู้เรียน” นี้ มีวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1.3.1 เพื่อวิจัยและพัฒนาในรูปแบบ R1&D1, R2&D2, R3&D3 Ri&Di ให้ได้โปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเอง (Online Self-Training Program) ที่ประกอบด้วยสองโครงการ คือ 1) โครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครูเกี่ยวกับทักษะการโค้ช 2) โครงการครูนำผลการเรียนรู้สู่การปฏิบัติในห้องเรียน โครงการแรกมีคู่มือเพื่อการอบรมด้วยตนเอง (Self-Training Module) ของครู โครงการที่สองมีคู่มือเชิงปฏิบัติการเพื่อครูนำไปใช้เป็นแนวในการปฏิบัติในห้องเรียน

1.3.2 เพื่อประเมินประสิทธิภาพของโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองจากการวิจัยเชิงทดลองในภาคสนาม 2 ระยะ คือ 1) หลังการวิจัยเชิงทดลองโครงการแรก พิจารณาจากครูที่เป็นกลุ่มทดลองเกิดการเรียนรู้ตามเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 และมีคะแนนหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อน

การพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ 2) หลังการวิจัยเชิงทดลองโครงการที่สอง คะแนนจากการประเมินทักษะการโค้ชของครูหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

1.3.3 เพื่อตรวจสอบคู่มือประกอบโครงการทั้งสองให้ทราบถึงข้อบกพร่องและข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขทั้งก่อนและหลังการวิจัยเชิงทดลอง

1.4 สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยและพัฒนาโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองเพื่อเสริมสร้างทักษะการโค้ชของครูสู่การปฏิบัติในห้องเรียน ใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R&D) ตามทัศนะของวิโรจน์ สารรัตน์ (2561) ที่เห็นว่า นวัตกรรม (Innovation) ที่พัฒนาขึ้นโดยกระบวนการวิจัยและพัฒนา มีจุดมุ่งหมายเพื่อนำไปใช้พัฒนาบุคลากรสู่การพัฒนาคุณภาพของงานที่มีปรากฏการณ์หรือข้อมูลเชิงประจักษ์แสดงให้เห็นว่ามีความจำเป็นเกิดขึ้น เช่น เป็นผลสืบเนื่องจากการกำหนดความคาดหวังใหม่ที่ท้าทายของหน่วยงาน หรือการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการทำงาน จากเก่าสู่ใหม่ที่บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจและทักษะในกระบวนการใหม่ และในปัจจุบันมีทัศนะเชิงทฤษฎีที่ถือเป็นนวัตกรรมใหม่ทางการศึกษาหรือทางการบริหารการศึกษาเกิดขึ้นมากมาย ที่คาดหวังว่าหากบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ (Knowledge) แล้วกระตุ้นให้พวกเขานำความรู้เหล่านั้นสู่การปฏิบัติ (Action) ก็จะก่อให้เกิดพลัง (Power) ให้การปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น ตามแนวคิด “Knowledge + Action = Power” และแนวคิด “พัฒนาครู แล้วครูนำผลที่ได้รับไปสู่การพัฒนาที่ส่งผลต่อผู้เรียน” และด้วยแนวคิดที่ว่าการศึกษาควรบูรณาการที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 ถือเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญของการวิจัยและพัฒนา เพราะจะทำให้ได้เนื้อหาที่เป็นองค์ความรู้นำเสนอในโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองเพื่อเสริมสร้างทักษะการโค้ชของครูสู่การปฏิบัติในห้องเรียนที่มีคุณภาพ ซึ่งผลจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดเพื่อเสริมสร้างทักษะการโค้ชของครูสู่การปฏิบัติในห้องเรียนที่ประกอบด้วยโครงการ 2 โครงการ คือ 1) โครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครูเกี่ยวกับทักษะการโค้ช 2) โครงการครูนำผลการเรียนรู้สู่การปฏิบัติในห้องเรียน

ในการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยได้จัดทำคู่มือ ตรวจสอบคุณภาพของคู่มือ สร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย และทดลองในภาคสนาม จากขั้นตอนต่าง ๆ ของการวิจัย คือ ขั้นตอนการจัดทำคู่มือประกอบโครงการ ขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพคู่มือและการปรับปรุงแก้ไข 2 ระยะ ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการทดลอง และขั้นตอนการทดลองในภาคสนาม ซึ่งเป็นขั้นตอนการวิจัยที่เชื่อว่าจะทำให้ได้ผลการวิจัยที่มีคุณภาพ ดังนั้น จึงกำหนดสมมติฐานการวิจัยว่า โปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองเพื่อเสริมสร้างทักษะการโค้ชของครูสู่การปฏิบัติในห้องเรียน ที่ผ่านการทดลองในภาคสนามแล้วจะมีประสิทธิภาพจากผลการประเมิน 2 กรณี ดังนี้

1.4.1 ผลการทดสอบการเรียนรู้ของครูที่เป็นกลุ่มทดลองหลังการดำเนินงานโครงการที่ 1 มีคะแนนเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 และมีคะแนนหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

1.4.2 ผลการประเมินทักษะการโค้ชของครูที่เป็นกลุ่มทดลองตามโครงการที่ 2 มีค่าเฉลี่ยของคะแนนหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

1.5 กรอบแนวคิดของการวิจัยในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาตนเองของครูเพื่อเสริมสร้างทักษะการโค้ชสู่การปฏิบัติในห้องเรียน (Teachers’ Self-Development for Enhancing the Coaching Skills Leading to Action in the Classroom)” นี้ เป็นการศึกษาวิจัยในหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R&D) มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้นวัตกรรมทางการศึกษาที่เป็นโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองที่ประกอบด้วย 2 โครงการ คือ 1) โครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครูเกี่ยวกับทักษะการโค้ช และ 2) โครงการครูนำผลการเรียนรู้สู่การปฏิบัติในห้องเรียน โครงการแรกมีคู่มือเพื่อการอบรมด้วยตนเอง (Self-Training Module) ของครู โครงการที่สองมีคู่มือเชิงปฏิบัติการเพื่อครูนำไปใช้เป็นแนวในการปฏิบัติในห้องเรียน โดยคาดหวังว่านวัตกรรมทางการศึกษานี้เมื่อผ่านกระบวนการวิจัยและพัฒนาหลายขั้นตอนในรูปแบบ R1&D1, R2&D2, R3&D3 Ri&Di แล้วนำไปทดลองใช้ในพื้นที่ที่เป็นตัวแทนของประชากร เมื่อผลการทดลองพบว่านวัตกรรมนั้นมีประสิทธิภาพ ก็สามารถนำไปเผยแพร่ให้กับประชากรที่เป็นพื้นที่เป้าหมายได้ใช้ประโยชน์ในวงกว้างได้อย่างมีผลการวิจัยรองรับ ดังนั้น การวิจัยนี้จึงมีกรอบแนวคิดของการวิจัยในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ดังนี้

1.5.1 ในเชิงวิชาการ มีดังนี้

1) งานวิจัยนี้ให้ความสำคัญกับการศึกษาศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีความสำคัญเพราะเป็น สิ่งท้าทายต่อการบริหารการศึกษาในศตวรรษใหม่นี้ อันเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการศึกษาที่แตกต่างจากศตวรรษที่ 20 ทุกด้าน ทั้งด้านศาสตร์การสอน หลักสูตร ทักษะการเรียนรู้ ทักษะของครู ทักษะที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ บริบทของสถานศึกษา บริบทของห้องเรียน และสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ บทบาทหน้าที่และภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา (Churches, 2008; Driscoll, 2022; and Kashyap, n.d.)

2) งานวิจัยนี้มุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับสถานศึกษา ที่นักวิชาการให้ความเห็นว่า การบริหารการศึกษาเกิดขึ้นในระดับต่าง ๆ ตั้งแต่ส่วนกลางถึงระดับสถานศึกษา แต่การบริหารการศึกษาระดับสถานศึกษา (คือ โรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย หรือชื่อเรียกอื่น ๆ) มีความสำคัญ เพราะเป็นฐานปฏิบัติที่จะทำให้การระดมทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรวัตถุให้เกิดประโยชน์ที่ใช้งานได้จริง เป็นฐานปฏิบัติที่จะช่วยเสริมสร้างการสอนและการเรียนรู้ที่จะส่งผลให้นักเรียนได้รับการศึกษาที่ถูกต้องจากครูที่ถูกต้อง และเป็นฐานปฏิบัติที่จะสร้างอิทธิพลที่ส่งผลต่อนักเรียนให้เติบโตไปสู่เป้าหมายที่กำหนดโดยมีครูเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Kashyap, n.d.) สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management : SBM) ซึ่งเป็นรูปแบบการกระจายอำนาจให้โรงเรียนที่เป็นหน่วยหลักในการจัดการศึกษา (Edge, 2000)

3) การวิจัยนี้ใช้หลักการ “พัฒนาครู แล้วครูนำผลที่ได้รับไปสู่การพัฒนาที่ส่งผลต่อผู้เรียน” ถือเป็นหลักการที่เป็นจุดเน้นของการบริหารการศึกษา คือ การเสริมสร้างการสอนและการเรียนรู้ (The Focus of Educational Administration is the Enhancement of Teaching and Learning) (Amadi, 2008) เป็นกระบวนการช่วยให้นักเรียนได้รับการศึกษาที่ถูกต้องจากครูที่

ถูกต้อง (Enables the Right Pupils to Receive the Right Education from the Right Teachers) (Dhammei, 2022) เป็นการกระตุ้นการพัฒนาโปรแกรมที่เหมาะสมสำหรับการสอนและการเรียนรู้ (Bamte, n.d.) เป็นไปตามหน้าที่ของการบริหารการศึกษาตามที่เสนอของ Amadi (2008) ที่กล่าวถึงหน้าที่เกี่ยวกับหลักสูตร/การสอน (The Curriculum/Instructional Functions) หน้าที่เกี่ยวกับบุคลากร (The Staff Personnel Functions) และหน้าที่เกี่ยวกับนักเรียน (The Student Personnel Functions) และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการบริหารการศึกษา คือ เพื่อให้การศึกษาที่เหมาะสมแก่นักเรียน (To Provide Proper Education to Students) เพื่อให้แน่ใจว่ามีการพัฒนาวิชาชีพของครู (To Ensure Professional Development among Teachers) และเพื่อความมั่นใจในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (To Ensure Qualitative Improvement of Education) (Kashyap, n.d.) อันเนื่องมาจากหลักการ “พัฒนาครู แล้วครูนำผลที่ได้รับไปสู่การพัฒนาที่ส่งผลต่อผู้เรียน” เป็นหลักการส่งเสริมบทบาทการเป็นผู้นำทางการศึกษาให้กับครูตามที่เสนอของ Speck (1999) และ Seyfarth (1999) ส่งเสริมต่อการทำหน้าที่ของผู้บริหารการศึกษาที่จะต้องสนับสนุนคณะครูด้วยการฝึกอบรมและให้คำแนะนำตามที่เสนอของ University of Bridgeport (2022) และ Target Jobs (n.d.) และส่งเสริมต่อแนวคิดพัฒนาวิชาชีพของครูที่ให้คำนึงถึงการส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุด (Ultimate Goal) ของการศึกษาตามที่เสนอของ Gusky (2000) และ Hoy and Miskel (2001)

1.5.2 ในเชิงวิชาชีพ การวิจัยนี้คำนึงถึงมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาที่คุรุสภากำหนดตามมาตรฐานด้านความรู้ ในกรณีสามารถพัฒนาครูและบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถนำความรู้ความเข้าใจในหลักการและทฤษฎีไปประยุกต์ใช้ สามารถวิเคราะห์สังเคราะห์และสร้างองค์ความรู้ในการบริหารจัดการการศึกษา สามารถนำกระบวนการทางการวิจัย การวัดและประเมินผล ไปใช้ในการบริหารจัดการการศึกษาได้ สามารถส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา และสามารถบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารไปสู่ผู้เรียน ครู และบุคลากรในสถานศึกษา และตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ในกรณีปฏิบัติโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน พัฒนาร่วมกันให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูง และสร้างโอกาสการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ (The Teachers Council of Thailand, n.d.)

1.6 ขอบเขตของการวิจัย

ดังกล่าวในตอนต้นว่าโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองที่เป็นนวัตกรรมทางการศึกษา จากงานวิจัยนี้ เมื่อผ่านกระบวนการวิจัยและพัฒนาหลายขั้นตอนในรูปแบบ R1&D1, R2&D2, R3&D3 Ri&Di แล้วนำไปทดลองใช้ในพื้นที่ที่เป็นตัวแทนของประชากร เมื่อผลการทดลองพบว่า นวัตกรรมนั้นมีประสิทธิภาพ ก็สามารถจะนำไปเผยแพร่เพื่อใช้ให้เกิดประโยชน์ในกลุ่มเป้าหมาย (Target Group) ได้ทั่วประเทศ ตามหลักการของการวิจัยและพัฒนาที่วิจัยและพัฒนานวัตกรรมใด ๆ ขึ้นมา แล้วนำนวัตกรรมนั้นไปทดลองใช้ในพื้นที่ทดลองแห่งใดแห่งหนึ่งที่มีคุณลักษณะเป็นตัวแทนของกลุ่มเป้าหมายในการเผยแพร่ นวัตกรรม เมื่อผลจากการทดลองพบว่า นวัตกรรมนั้นมีประสิทธิภาพ ตามเกณฑ์ที่กำหนด ก็แสดงว่า สามารถนำนวัตกรรมนั้นไปเผยแพร่เพื่อให้นำไปใช้ประโยชน์กับกลุ่มเป้าหมายเพื่อการเผยแพร่ได้ ดังนั้น ในการวิจัยนี้จึงกำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1.6.1 พื้นที่ทดลอง (Experimental Area) ในการวิจัยเชิงทดลองเพื่อทดลองใช้โปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองเพื่อเสริมสร้างทักษะการโค้ชของครูผู้ปฏิบัติการปฏิบัติในห้องเรียน ในภาคสนาม ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อกำหนดโรงเรียนเป็นพื้นที่ทดลอง (Experimental Areas) โดยคำนึงถึงความสะดวกในการเดินทาง การติดต่อสื่อสาร และการประสานงาน รวมทั้งความสมัครใจในการให้ความร่วมมือ คือ โรงเรียนบ้านหนองแปน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เปิดการสอนในระดับชั้นอนุบาล 1 - มัธยมศึกษาปีที่ 3 ตั้งอยู่ที่บ้านหนองแปน ต.หนองแปน อ.มัญจาคีรี จ.ขอนแก่น

1.6.2 กลุ่มทดลอง (Experimental Group) ในโรงเรียนที่กำหนดเป็นพื้นที่ทดลองดังกล่าวในข้อ 1.6.1 ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยคำนึงถึงความสมัครใจในการเข้าร่วมเป็นกลุ่มทดลอง เป็นครูระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาจำนวน 9 คน และมีนักเรียนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา 113 คน

1.6.3 พื้นที่ของกลุ่มเป้าหมายเพื่อการเผยแพร่นวัตกรรมจากการวิจัย (Target Group for Dissemination of Research Innovation) คือ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทุกโรงเรียนทั่วประเทศ 6,882 โรงเรียน มีครู 133,063 คน มีนักเรียน 1,794,311 คน

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.7.1 โปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเอง หมายถึง สื่อดิจิทัลที่เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติการทางสังคม (Social Tool) เพื่อใช้สื่อสารระหว่างกันเครือข่ายทางสังคม (Social Network) ผ่านทางเว็บไซต์ ประกอบด้วย 2 โครงการ คือ 1) โครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครูเกี่ยวกับทักษะการโค้ช 2) โครงการครูนำผลการเรียนรู้สู่การปฏิบัติในห้องเรียน โครงการแรกมีคู่มือเพื่อการอบรมด้วยตนเอง (Self-Training Module) ของครู โครงการที่สองมีคู่มือเชิงปฏิบัติการเพื่อครูนำไปใช้เป็นแนวในการปฏิบัติในห้องเรียน ซึ่งจัดทำในลักษณะเป็น E-program หรือ E-book

1.7.2 คู่มือประกอบโครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครูเกี่ยวกับทักษะการโค้ช หมายถึง ชุดของเนื้อหาที่นำเสนอองค์ความรู้เกี่ยวกับนิยาม ความสำคัญ ประเภท ลักษณะ แนวทางการพัฒนา ขั้นตอนการพัฒนา และการประเมินทักษะการโค้ชของครู โดยมีชื่อของคู่มือวัตถุประสงค์การเรียนรู้ คำชี้แจงการใช้คู่มือ เนื้อหาที่นำเสนอจำแนกตามแหล่งอ้างอิง แต่ละแหล่งอ้างอิงมีกิจกรรมให้ทบทวน เช่น การตั้งคำถามให้ทบทวนความเข้าใจ การแนะนำให้ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ การวิจารณ์และให้ข้อเสนอแนะในข้อสรุป การตั้งประเด็นให้คิดที่เป็นภาพรวม และรายชื่อเอกสารอ้างอิง

1.7.3 คู่มือประกอบโครงการครูนำผลการเรียนรู้สู่การปฏิบัติในห้องเรียน หมายถึง ชุดของสรุปเนื้อหาเกี่ยวกับลักษณะหรือคุณลักษณะที่คาดหวังจากการพัฒนา แนวทางการพัฒนา และขั้นตอนการพัฒนา และในตอนที่ท้ายของคู่มือ มีแบบประเมินตนเอง (Self-Assessment) สำหรับครูใช้ในการประเมินตนเองดังนี้ 1) มีการนำเอาแนวทางการพัฒนาที่นำเสนอไว้ในคู่มือไปสู่การปฏิบัติมากน้อยเพียงใด 6 ระดับ คือ จากระดับไม่ได้นำไปปฏิบัติเลย ไปถึงการนำไปปฏิบัติในระดับ 1 - 2 - 3 - 4 - 5 ซึ่งระดับ 5 หมายถึงระดับการนำไปปฏิบัติมากที่สุด 2) มีการกำหนดขั้นตอนการพัฒนา

เป็นแบบ นำแนวคิดของใครไปปฏิบัติโดยตรงหรือได้บูรณาการแนวคิดของใครไปปฏิบัติบ้าง มีขั้นตอนที่บูรณาการใหม่เป็นอย่างไร และ 3) มีความเห็นจากครูในลักษณะที่เป็นการสะท้อนผลจากการปฏิบัติ ดังนี้ (1) ปัจจัยที่ส่งผลในทางบวก (2) ปัญหาหรืออุปสรรค (3) วิธีการที่นำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรค (4) บทเรียนที่ได้รับ และ (5) ข้อเสนอแนะแนวการพัฒนาที่เห็นว่าจะทำให้การพัฒนาได้ผลดียิ่งขึ้น

1.7.4 เกณฑ์มาตรฐาน 90/90 หมายถึง เกณฑ์ที่ใช้วัดความมีประสิทธิภาพของคู่มือต่อการเสริมสร้างการเรียนรู้ในโครงการพัฒนาการเรียนรู้ของครูที่เป็นกลุ่มทดลอง โดย **90 ตัวแรก** หมายถึง ร้อยละของคะแนนเฉลี่ยของครูทั้งกลุ่มที่ได้จากการวัดด้วยแบบทดสอบวัดความรู้หลังจากเรียนจากบทเรียนที่สร้างขึ้นจบลง **90 ตัวหลัง** หมายถึง ร้อยละของจำนวนครูที่สามารถทำแบบทดสอบ (วัดความรู้หลังการเรียนจากบทเรียนที่สร้างขึ้นจบลง) โดยสามารถทำแบบทดสอบได้ผ่านตามเกณฑ์วัตถุประสงค์ทุกวัตถุประสงค์

1.7.5 ทักษะการโค้ช (Coaching Skills) หมายถึง การร่วมมือระหว่างโค้ชกับผู้เรียนในการสื่อสารสนทนาถาม-ตอบ และจัดประสบการณ์เพื่อกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ โดยเชื่อว่าผู้เรียนแต่ละคนมีคำตอบของตนเองสำหรับประเด็นปัญหาต่าง ๆ เพื่อเป็นการฝึกให้ผู้เรียนค้นพบและจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพตนเอง ช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจตัวเองได้ดีขึ้น สามารถเปลี่ยนแปลงตนเองและเตรียมตัวพร้อมรับกับสถานการณ์ที่ยากลำบากและสถานการณ์ต่าง ๆ ที่จะเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

1.7.6 ลักษณะการโค้ช (Coaching Style) หมายถึง การแสดงความกระตือรือร้นในขณะที่โค้ชอย่างสม่ำเสมอและยุติธรรม ให้กำลังใจผู้เรียนเมื่อปฏิบัติถูกต้อง รู้สึกไวต่อความต้องการส่วนบุคคล และสามารถควบคุมตนเองในสถานการณ์ที่ทำให้โกรธ

1.7.7 การซักถามเพื่อความเข้าใจ (Questioning for Understanding) หมายถึง การถามคำถามปลายเปิด ถามอย่างละเอียดเหมาะสม ถามเพื่อความชัดเจน ทำทลายกระตุ้นความคิด และใช้คำถามเพื่อทดสอบและตรวจสอบ

1.7.8 การให้ข้อเสนอแนะ (Giving Feedback) หมายถึง การให้ความคิดเห็นตอบกลับในเชิงบวก มีความชัดเจนและเฉพาะเจาะจง เน้นการเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์ มีการสรุปข้อเสนอแนะ ตรวจสอบความรู้สึกและการแสดงออกทางอารมณ์ รับฟังข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของผู้เรียน

1.7.9 การสื่อสาร (Communication) หมายถึง การฟังเพื่อหาความหมาย ใช้ภาษาที่ชัดเจน รัดกุม และตรงไปตรงมา ใช้คำศัพท์ที่เหมาะสม สื่อสารตามสถานการณ์ ยืนยันและชี้แจงอย่างชัดเจน สร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้บรรลุเป้าหมาย

1.7.10 การสร้างความน่าเชื่อถือ (Building Trust) หมายถึง การสื่อสารเพื่อให้เกิดความชัดเจน รักษาขอบเขตเพื่อความสัมพันธ์ที่ดี ทำให้รู้สึกปลอดภัย เปิดใจ และให้ข้อมูลเพิ่มเติม แสดงวิจาร์ณญาณที่ดี มีเทคนิคและเครื่องมืออย่างเหมาะสม ให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมาย แสดงความสม่ำเสมอ สื่อสารอย่างเปิดเผยและจริงใจ ปฏิบัติตามข้อตกลงและเคารพในคำมั่นสัญญา และจัดให้มีการประเมิน

1.7.11 การเพิ่มความตระหนักรู้ในตนเอง (Increasing Self-Awareness) หมายถึง การช่วยให้เห็นประสิทธิภาพหรือพฤติกรรมในปัจจุบันและสิ่งที่ต้องการ ช่วยให้รับรู้และเชื่อมั่นในความสามารถ กระตุ้นให้แสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ ปรับปรุงผลงานอย่างสร้างสรรค์ ช่วยให้บรรลุในศักยภาพของตนเอง และตรวจสอบความต้องการเทียบกับผลลัพธ์

1.7.12 การให้กำลังใจ (Providing Encouragement) หมายถึง การส่งเสริมความก้าวหน้า กระตุ้นให้เกิดความมั่นใจ เปิดรับมุมมองที่แตกต่าง ให้แนวคิดเชิงบวกให้มองเห็นจุดเด่นของตนเอง ชื่นชมและฉลองความสำเร็จ

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.8.1 การวิจัยนี้ส่งเสริมต่อแนวคิดการเป็นแผนงานวิจัยและชุดโครงการวิจัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน มีนโยบายส่งเสริมการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาในหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภายใต้ร่มหรือกรอบของแผนงาน “การศึกษาศตวรรษที่ 21 (21st Century Education)” โดยประยุกต์ใช้แนวคิดของการจัดทำแผนงานวิจัยหรือชุดโครงการวิจัย มาใช้เป็นการภายในของหลักสูตร โดยเชื่อว่า “การส่งเสริมให้ทำงานวิจัยเป็นแผนงานวิจัยหรือชุดโครงการวิจัย จะมีประโยชน์ต่อการพัฒนาทางวิชาการหรือต่อการนำไปปฏิบัติที่ดีกว่าการทำงานวิจัยในลักษณะเป็นโครงการเดี่ยว” ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ดังกล่าวของ โยธิน แสงวดี (ม.ป.ป.) อาจารย์ประจำสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ที่ว่าชุดโครงการวิจัยเป็นการกลุ่มรวมของโครงการวิจัยย่อยที่ค้นหาองค์ความรู้ในสิ่งที่เอื้อต่อกันและกันสามารถนำไปใช้ในการผลักดันให้เกิดสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นได้ เป็นชุดความรู้รวมทั้งหมดที่เมื่อบูรณาการกันแล้วจะสามารถได้ความรู้เป็นองค์รวม (Holistic) ที่นำไปใช้เป็นพื้นฐานในการคิดและประดิษฐ์ตามเป้าหมาย เพราะหากทำโครงการเดี่ยว โครงการเดี่ยวอาจได้แต่ความรู้โดด ๆ นำไปพัฒนาหรือประดิษฐ์ไม่ได้ เพราะขาดองค์ความรู้บางอย่างบางตอนที่ไม่ทราบเพราะไม่ได้ตรวจสอบหรือทำวิจัย ดังมีนักศึกษาในหลักสูตร ได้กำหนดประเด็นวิจัยที่อยู่ภายใต้ร่มของการศึกษาศตวรรษที่ 21 ในลักษณะ 1 นักศึกษาต่อ 1 ประเด็นการศึกษาศตวรรษที่ 21 ซึ่งประเด็นที่ใช้ในการวิจัยของผู้วิจัยนี้ก็อยู่ภายใต้ร่มของการศึกษาศตวรรษที่ 21 เช่นกัน

1.8.2 การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยที่ส่งเสริมต่อแนวคิดของแผนงานวิจัยหรือชุดโครงการวิจัย ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ดังทัศนะของ โยธิน แสงวดี (ม.ป.ป.) ที่กล่าวว่าการทำงานวิจัยแบบแผนงานวิจัยหรือชุดโครงการวิจัยส่วนมากจะเป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) เพราะต้องมีการค้นหาชุดความรู้และการวัดสถานการณ์เบื้องต้น (Formative Evaluation) ที่มีตัวชี้วัดยืนยัน มีการพัฒนา การสร้าง การทดลองใช้ การวัดและการติดตาม การสังเกตการเปลี่ยนแปลงในตัวชี้วัด และมีการประเมินผล (Summative Evaluation) ตามตัวชี้วัดนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง (แตกต่าง เช่น ใช้ t - test เปรียบเทียบ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อเปรียบเทียบก่อนและหลังการปฏิบัติงาน

1.8.3 การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยที่ให้ความสำคัญต่อแนวคิดการพัฒนาและประยุกต์ (Development) ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ ดังทัศนะของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (2563) ที่กล่าวถึงงานวิจัยพัฒนาและประยุกต์ว่า เป็นการศึกษาค้นคว้าเพื่อหาความรู้ใหม่ ๆ และมี

วัตถุประสงค์เพื่อนำความรู้นั้นไปใช้อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือเป็นการนำเอาความรู้และวิธีการต่าง ๆ ที่ได้จากการวิจัยขั้นพื้นฐานมาประยุกต์อีกต่อหนึ่ง หรือหาวิธีใหม่ ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ได้ระบุไว้แน่ชัดล่วงหน้า เพื่อสร้างวัสดุ ผลิตภัณฑ์และเครื่องมือใหม่ เพื่อติดตั้งกระบวนการ ระบบและบริการใหม่ หรือเพื่อการปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ เหล่านั้นให้ดีขึ้น และตอบสนองต่อแนวคิดการขยายผลงานวิจัย (Implementation) ที่หมายถึงการนำผลงานวิจัยและนวัตกรรมไปสู่การปฏิบัติ ให้สามารถประยุกต์กับงานหรือขยายผลได้อย่างเหมาะสม

1.8.4 การวิจัยนี้ก่อประโยชน์กับการวิจัยในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ด้วยเหตุผลดังนี้ **1) ในเชิงวิชาการ** คือ ให้ความสำคัญกับประเด็นที่เป็นการศึกษาศตวรรษที่ 21 มุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับสถานศึกษาตามแนวคิดของการบริหารที่ยึดสถานศึกษาเป็นฐาน และใช้หลักการ “พัฒนาครู แล้วครูนำผลที่ได้รับไปพัฒนานักเรียน” **2) ในเชิงวิชาชีพ** คำนี้ถึงมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาที่คุรุสภากำหนดตามมาตรฐานด้านความรู้และตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังมีรายละเอียดกล่าวไว้ในหัวข้อ 1.5 ของบทที่ 1 นี้

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเพื่อเสริมสร้างทักษะการโค้ชของครูผู้ปฏิบัติในห้องเรียน โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัย และพัฒนานี้ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้ 1) เพื่อวิจัยและพัฒนาโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเอง ด้วยแนวคิด “Knowledge + Action = Power” และด้วยแนวคิด “พัฒนาครู แล้วครูนำผลที่ได้รับไปสู่การพัฒนาที่ส่งผลต่อผู้เรียน” ที่ประกอบด้วยโครงการและคู่มือประกอบโครงการ 2) ประเมินประสิทธิผลของโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองจากการวิจัยเชิงทดลองในภาคสนาม 2 ระยะ คือ ระยะแรก คือ การพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครู และระยะที่สอง คือ ครูนำผลการเรียนรู้สู่การปฏิบัติในห้องเรียน และการตรวจสอบเพื่อให้ทราบถึงข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไข ดังนั้น เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยและพัฒนา ผู้วิจัยได้กำหนดหัวข้อเพื่อการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

- 2.1 หลักธรรมเพื่อคุณภาพและความสำเร็จของงานวิจัย
- 2.2 การวิจัยและพัฒนา : แนวคิดและแนวปฏิบัติที่ใช้ในการวิจัย
- 2.3 แนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะการโค้ช
- 2.4 กรอบแนวคิดเพื่อการประเมินทักษะการโค้ช
- 2.5 บริบทของโรงเรียนบ้านหนองแปน : พื้นที่ในการวิจัยเชิงทดลอง
- 2.6 บริบทของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน : กลุ่มเป้าหมายเพื่อการเผยแพร่นวัตกรรมจากการวิจัย
- 2.7 ความสำคัญของการวิจัยและพัฒนาเพื่อนำนวัตกรรมที่เป็นผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายเพื่อการเผยแพร่นวัตกรรมในงานวิจัย
- 2.8 กรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย

2.1 หลักธรรมเพื่อคุณภาพและความสำเร็จในการทำวิจัย

ตามที่มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้กำหนดปรัชญาของมหาวิทยาลัยไว้ว่า “ความเป็นเลิศทางวิชาการตามแนวพระพุทธศาสนา” (Academic Excellence based on Buddhism) และเนื่องจากในงานวิจัยนี้เป็นการวิจัยที่ใช้การวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R&D) มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อนำไปใช้พัฒนาคนสู่การพัฒนางาน มีกระบวนการวิจัยและพัฒนาในรูปแบบ R1&D1, R2&D2, R3&D3 Ri&Di มีขั้นตอนสุดท้ายเป็นการวิจัยเชิงทดลองในภาคสนาม มีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อประเมินประสิทธิผลของนวัตกรรมในลักษณะ If X...Then Y และเพื่อตรวจสอบให้ได้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไขนวัตกรรมนั้นด้วย ดังนั้น ในการดำเนินการวิจัยนี้ ผู้วิจัยเห็นว่าควรมีหลักธรรมตามคำสอนในพุทธศาสนาที่เป็นข้อคิดเตือนใจตลอดระยะเวลาในการดำเนินงานวิจัย โดยเชื่อว่าการนำหลักธรรมที่จะกล่าวถึงมาใช้จะช่วยตอบสนองต่อปรัชญาของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยดังกล่าวข้างต้น และช่วยให้

การดำเนินงานวิจัยเป็นไปอย่างมีคุณภาพและบรรลุผลสำเร็จได้ จึงขอนำหลักธรรมที่จะเป็นข้อคิดเตือนใจเพื่อการวิจัยมากล่าวถึงดังนี้

2.1.1 พรหมวิหาร 4

พรหมวิหาร คือ ธรรมเป็นเครื่องอยู่ของพรหม ธรรมประจำใจอันประเสริฐ หลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ หรือธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักและกำกับความประพฤติ จึงจะชื่อว่าดำเนินชีวิตหมดจดและปฏิบัติต่อมนุษย์สัตว์ทั้งหลายโดยชอบ ประกอบด้วย เมตตา ความรักใคร่กรุณา ความสงสาร มุทิตา ความพลอยยินดีเมื่อผู้อื่นมีความสุข และอุเบกขา วางตัวเป็นกลาง และเป็นหลักธรรมสำหรับมนุษย์ผู้มีจิตใจประเสริฐทุกคน เป็นธรรมอันเป็นหลักปฏิบัติสำหรับท่านผู้ใหญ่ เป็นธรรมสำหรับบิดามารดา เป็นสัญลักษณ์ของพระพุทธศาสนา เป็นหลักธรรมที่มีคุณค่าต่อการดำเนินชีวิตและการทำงานของคนในสังคม กล่าวคือ พรหมวิหารมีคุณค่ากับการทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ เพราะว่าพรหมวิหารคือหลักธรรมสำคัญที่ทุกคนในสังคมไทยใช้เป็นหลักในการปฏิบัติหน้าที่ต่อกัน ทำให้พ่อแม่ลูกในสังคมไทยกระทำหน้าที่ต่อกันอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และถูกต้องตามหลักจริยธรรมและกฎหมายบ้านเมือง และมีคุณค่าในการทำหน้าที่ต่อกันได้อย่างราบรื่นมีความสุขและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ในการทำงานของตนและของคนอื่น เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร ซึ่งจะพอสรุปได้ดังนี้ 1) **เมตตา** ความรักใคร่ปรารถนาดีอยากให้เรามีความสุข มีจิตอันแผ่เมตตาและคิดทำประโยชน์แก่มนุษย์สัตว์ทั้งหน้า 2) **กรุณา** ความสงสาร คิดช่วยให้พ้นทุกข์ ใฝ่ใจในอันจะปลดปล่อย บำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์ 3) **มุทิตา** ความยินดีเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีจิตพองใสบันเทิงกอบประด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอต่อสัตว์ทั้งหลายผู้ดำรงในปกติสุขพลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุขเจริญงอกงามยิ่งขึ้นไป 4) **อุเบกขา** ความวางใจเป็นกลาง อันจะให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา คือ มีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราขึง ไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง (พระมหาอัสภรณ์ แต่งดี, 2565)

ผู้วิจัยนำข้อคิดจากหลักพรหมวิหาร 4 เป็นหลักในการครองตน ซึ่งประกอบไปด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา เพื่อกำกับความประพฤติและการปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมวิจัยและบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ขณะทำงานวิจัย ใช้หลักเมตตา ใส่ใจมอบความรักและหวังดีต่อผู้ร่วมวิจัยและบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้บุคคลดังกล่าวได้รับผลประโยชน์สูงสุดจากการดำเนินการวิจัย กรุณาเกื้อกูลต่อผู้ร่วมวิจัยในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ โดยไม่ทอดทิ้ง วางเฉย สร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้ผู้ร่วมวิจัย เข้าใจ เชื่อใจและดำเนินงานได้อย่างมีคุณภาพ นำหลักมุทิตามาใช้ เพื่อให้การชื่นชมยินดีในความก้าวหน้าในการดำเนินการต่าง ๆ ของผู้ร่วมวิจัยอย่างจริงใจ และให้กำลังใจเมื่อประสบปัญหาอุปสรรค อุเบกขา มีใจเป็นกลาง มั่นคง พร้อมที่จะวินิจฉัยปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการวิจัย ซึ่งจะส่งผลให้ได้รับความร่วมมือในการทำงานวิจัยให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.1.2 สัมปยุตธรรม 7

สัมปยุตธรรม เป็นธรรมที่ทำให้คนรู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตนเอง รู้จักประมาณ รู้จักกาลเวลา รู้จักชุมชนที่อยู่ รู้จักความแตกต่างของบุคคล เพื่อเข้าใจชีวิตและสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างเป็นสุข เมื่อเรามีความสุขในการดำเนินชีวิต เราก็จะสามารถสร้างสรรค์สิ่งดี ๆ ให้เกิดขึ้นแก่สังคม ถ้าทุกคนทำตามธรรมข้อนี้ได้สังคมเราก็จะเป็นสังคมที่มีแต่คนดี ๆ มีความสุข เป็นธรรมเพื่อให้คนเป็นคนที่ดี

มี 7 ประการ คือ 1) **ธัมมัญญตา** คือ รู้จักเหตุ รู้จักกรรม รู้หลักความจริง รู้หลักเกณฑ์ กฎแห่งธรรมดา รู้จักวิเคราะห์สาเหตุของสถานการณ์ที่จะทำให้เกิดผล เช่น การทำงานอย่างไรให้บรรลุเป้าหมายทำให้เกิดความพึงพอใจของผู้รับบริการและเพื่อนร่วมงาน 2) **อิตถัญญตา** คือ รู้จักผล รู้ความมุ่งหมาย รู้ประโยชน์ที่ประสงค์ รู้จักผลที่จะเกิดขึ้น สืบเนื่องมาจากการกระทำ เช่น รู้ว่าการให้บริการด้วยความเต็มใจและปราศจากอคตินั้นจะเกิดความพึงพอใจของผู้มารับบริการ ทำให้หน่วยงานเป็นที่รักต่อบุคคล ประโยชน์ที่ได้รับอาจมีการบอกต่อเป็นเครือข่ายออกไปถึงความดีงาม ซึ่งเป็นผลที่ได้รับตามมา 3) **อิตถัญญตา** คือ รู้จักตน รู้ตัวว่าเราอยู่ในสถานภาพเป็นอะไร ฐานะ ภาวะ เพศ กำลัง ความรู้ ความสามารถ ความถนัด ว่าขณะนี้เราทำอะไรเพื่อความดีงามของหน่วยงาน ประพฤติตนเหมาะสมในการอยู่ร่วมกัน ความรับผิดชอบในหน้าที่และรู้ที่จะแก้ไขปรับปรุงต่อไป 4) **มัตถัญญตา** คือ รู้จักประมาณ คือ ความพอดี คฤหัสถ์รู้จักประมาณในการใช้จ่ายโภคทรัพย์ รู้กำลังในการทำงานของตน เช่น การทำงานหลาย ๆ อย่างเพื่อความเพียงพอในการหล่อเลี้ยงชีวิต ถ้ารู้จักประมาณ ก็จะทำให้ไม่เดือดร้อนในการต้องต่อสู้ดิ้นรนในการหามาเพิ่ม 5) **กาลัญญตา** คือ รู้จักกาล รู้กาลเวลา อันเหมาะสมและระยะเวลาในการประกอบอาชีพ การงานกระทำหน้าที่การงานให้ตรงต่อหน้าที่ตรงเวลา ให้เป็นเวลา ทันเวลา ให้เหมาะสมเวลา เช่น มาทำงานช้าแต่อยากกลับเร็ว ทุกอย่าง เร่งรีบไปหมด เกิดความไม่สมดุล 6) **ปริสญญตา** คือ รู้จักชุมชน รู้จักกลุ่มบุคคล รู้จักหมู่คณะ รู้จักกลุ่มผู้มารับบริการว่ากริยาที่เราแสดงออกมานั้น ต้องพูด ต้องทำและปฏิบัติแบบนี้ ผู้มารับบริการแบบนี้ควรสงเคราะห์อย่างไร เราต้องปฏิบัติอย่างไร พูดอย่างไร สงเคราะห์ผู้มารับบริการแบบไหน เพื่อประโยชน์สูงสุด 7) **บุคคลปริปริญญตา** คือ รู้จักบุคคลว่า บุคคลมีความแตกต่าง มีอัธยาศัยไมตรีเป็นอย่างไร มีความสามารถ มีคุณธรรมอย่างไร ผู้ใดหยิ่งหรือหย่อนอย่างไร แบบไหน ควรจะคบหรือไม่ เช่นนี้เป็นต้น (นวรรัตน์ วงศ์รุ่งอนันต์, 2565)

ผู้วิจัยนำข้อคิดจากหลักสัปปุริสธรรม 7 มาเป็นอีกหนึ่งหลักธรรมที่ใช้ในการครองตน ควบคู่กับหลักพรหมวิหาร 4 ซึ่งหลักสัปปุริสธรรม 7 นั้น จะเป็นหลักการในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงตนเองให้เป็นผู้รู้และเข้าใจสถานการณ์และปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตนเอง รู้จักประมาณ รู้จักกาลเวลา รู้จักชุมชนที่อยู่ รู้จักความแตกต่างของบุคคล หากประกอบกับการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ทักษะในการดำเนินงานวิจัย จะส่งผลต่อการบรรลุตามวัตถุประสงค์การวิจัย สามารถสร้างสรรค์งานวิจัยที่มีคุณค่า เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นในการนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้ผู้วิจัยสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีคุณภาพ ทำงานสำเร็จจุล่ง ทันเวลา

2.1.3 สังคหวัตถุ 4

สังคหวัตถุ 4 เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจกัน เป็นหลักการครองใจคน หลักยึดเหนี่ยวใจกันไว้หลักสังคมสงเคราะห์ ซึ่งเป็นเครื่องประสานใจและเหนี่ยวรั้งใจคนให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันได้ และทำให้อยู่กันด้วยความรักความปรารถนาดีต่อกัน สังคหวัตถุ 4 ยังเป็นเครื่องมือ ที่ช่วยประสานคนหมู่มากให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เป็นเครื่องช่วยขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นทำให้คนอยู่ร่วมกันด้วยความรักสามารถนำไปใช้ได้ตั้งแต่ระดับครอบครัวจนถึงระดับสังคม เป็นธรรมที่ก่อให้เกิดความผาสุกในบ้านเมือง และประเทศชาติ

หลักสังคหวัตถุ 4 มีความเหมาะสมกับการนำไปเป็นเกณฑ์มาตรฐานแห่งความดีงามมากที่สุดในการดำเนินงานการให้บริการ หรือหัวใจของการบริหาร จะเห็นได้จากการนำหลักธรรมมาใช้กับงานบริหารนั้นเกิดได้ประโยชน์ ดังนี้ **1) หลักทาน** คือการเกื้อกูลกันด้วยการให้ การเสียสละ การเอื้อเฟื้อ แบ่งปัน ไม่เห็นแก่ตัว ไม่ตระหนี่ถี่เหนียว เผื่อแผ่ เห็นใจคนอื่น การแบ่งปันเรื่องของความรู้ ประสบการณ์ อันเป็นความรู้ที่มีอยู่ในตัวคน **2) หลักปิยวาจา** คือ ใช้วาจาประสานไมตรี พุดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวาน พุดด้วยความจริงใจ ไม่พุดหยาบคาย ไม่ก้าวร้าว พุดในสิ่งที่เป็นประโยชน์และเหมาะสมกับกาลเทศะ ใช้คำพุดหรือถ้อยคำที่สุภาพต่อเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีเรื่องที่ไม่เข้าใจกัน เกิดความผิดพลาดในการทำงานต้องใช้เหตุผลอธิบาย ไม่ใช้อารมณ์ โดยยึดถือหลัก 4 อย่าง คือ (1) เว้นจากการพุดเท็จ (2) เว้นจากการพุดส่อเสียด (3) เว้นจากการพุดคำหยาบ และ (4) เว้นจากการพุดเพื่อเจ้า **3) หลักอัตถจริยา** คือ การร่วมสร้างสรรค์อุดมการณ์ การสงเคราะห์ทุกชนิด การปฏิบัติในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม เช่น การมีน้ำใจ ไม่วางเฉย ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ให้ความเสมอภาค ควรตระหนักและประพฤติตนให้เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน หน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ ต่อสังคม ควรมีวิจารณ์งานในการทำงานช่างสังเกต และเข้าใจพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร **4) หลักสมานัตตตา** คือ การร่วมทุกข์ร่วมสุขในทุกคราว ต้องปฏิบัติให้เสมอต้นเสมอปลาย สร้างความสามัคคีในหมู่คณะควรวางตัวให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงานให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กรอย่างเท่าเทียม และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี จากการนำหลักธรรมที่นำมาใช้กับงานบริหาร ก่อให้เกิดประโยชน์แก่คนหมู่มาก ให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขมีความรัก ความผาสุก ทั้งระดับครอบครัวจนถึงระดับสังคม (รัชณีย์ เจริญนนท์, 2565)

การวิจัยครั้งนี้นำข้อคิดในการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ซึ่งประกอบไปด้วย หลักทาน คือการเกื้อกูลกันด้วยการให้ หลักปิยวาจา คือการใช้วาจาประสานไมตรี พุดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวาน หลักอัตถจริยา คือการมีน้ำใจ ไม่วางเฉย และหลักสมานัตตตา คือการร่วมทุกข์ร่วมสุขมาใช้ในการครองคน เพื่อเป็นหลักในการยึดเหนี่ยวจิตใจผู้ร่วมวิจัยและบุคคลที่เกี่ยวข้องให้เกิดความรักใคร่นับถือ มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ซึ่งจากการปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความจริงใจ พุดจาไพเราะ ผูกมิตรไมตรี วางตนให้เหมาะสมตามกาลเทศะ ประกอบกับสามารถให้ความรู้ความเข้าใจ ชี้แนะแนวทาง และกระบวนการดำเนินการวิจัยต่าง ๆ ได้ถูกต้อง ชัดเจน ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและผู้ร่วมวิจัย ทำให้มีเครือข่ายการทำงานที่ดี การประสานงานต่าง ๆ เป็นไปด้วยความราบรื่น ดำเนินการวิจัยประสบความสำเร็จจุล่งด้วยดี

2.1.4 พละ 5

พละ หมายถึง กำลัง ความเข้มแข็ง ธรรมที่มีกำลังขับเคลื่อนภายใน อันเป็นธรรมที่มีกำลังคุณวิเศษภายในตน ที่ส่งเสริมเกื้อหนุนให้มีสติปัญญาไตร่ตรองแม้แต่กำลังแห่งมาร ทำให้สามารถดำเนินชีวิตที่ดั่งงามปลอดโปร่งเป็นสุขบำเพ็ญกิจด้วยความบริสุทธิ์และเต็มที่ไม่มียกิเลสหรือความทุกข์ใด ๆ จะสามารถปีบคั่นครอบงำจิตใจได้ อันได้แก่ วิมุตติ คือความหลุดพ้นและความหมดสิ้นอาสวะหมวดธรรมนี้เรียกว่า พละ 5 เพราะความหมายว่าเป็นพลัง ทำให้เกิดความมั่นคงทางจิต เกิดความศรัทธาในสัมมาทิฎฐิ เกิดแรงกระตุ้นหนุนส่งความเพียร เป็นต้น เป็นหลักปฏิบัติทางจิตใจ ให้ถึงความหลุดพ้นโดยตรง ได้แก่ ส่วนหนึ่งแห่งสังขารชั้นที่เรียกว่า สัทธาพละ คือความเชื่อที่เป็นพลัง ทำให้เกิดความมั่นคงเป็นเครื่องต่อต้านความไร้ศรัทธา ส่วนสังขารชั้นที่เรียกว่า วิริยะพละคือความเพียรที่เป็น

พลัง ทำให้เกิดความมั่นคงเป็นเครื่องต่อต้านความเกียจคร้าน ส่วนหนึ่งแห่งสังขารชั้นที่เรียกว่าสติพละ คือความระลึกได้ที่เป็นพลัง ทำให้เกิดความมั่นคงเป็นเครื่องต่อต้านความประมาท ส่วนหนึ่งแห่งสังขารชั้นที่เรียกว่าสมาธิพละคือความตั้งจิตมั่นที่เป็นพลัง ทำให้เกิดความมั่นคงเป็นเครื่องต่อต้านความฟุ้งซ่าน ส่วนหนึ่งแห่งสังขารชั้นที่เรียกว่าปัญญาพละ คือความรู้ทั่วชัดที่เป็นพลัง ทำให้เกิดความมั่นคงเป็นเครื่องต่อต้านความหลง

พละ 5 ในพระพุทธศาสนาเถรวาท คือ พละ 5 ธรรมอันเป็นกำลัง พละ 5 ประกอบด้วยหลักธรรม 5 อย่าง 1) **สัทธาพละ** กำลังคือศรัทธา ศรัทธา แปลว่า ความเชื่อ กิริยาที่เชื่อ ความปลงใจเชื่อ 2) **วิริยะพละ** กำลังคือวิริยะ การปรารถนาความเพียรทางใจ ความขะมักเขม้น ความบากบั่นความชวนชวย ความพยายาม ความอุตสาหะ 3) **สติพละ** กำลังคือสติ สติ ความระลึก ความหวนระลึก กิริยาที่ระลึก ความทรงจำ 4) **สมาธิพละ** กำลังคือสมาธิ สมาธิพละ คือ ความตั้งอยู่แห่งจิตความดำรงอยู่ ความตั้งมั่น 5) **ปัญญาพละ** กำลังคือปัญญา ปัญญาพละ คือปัญญา กิริยาที่รู้ชัด ธรรมทั้ง 5 อย่างนี้ประกอบเข้าแล้วทำให้มีพลังแก่กล้า สามารถทำให้หลุดพ้นจากความทุกข์ สามารถช่วยเหลือตนเองได้ ไม่ต้องพึ่งพาสิ่งศักดิ์สิทธิ์ดลบันดาลยามเกิดปัญหาในการดำเนินชีวิต แต่พึ่งกำลังที่เกิดจากภายในจิตใจ (ธฤชิตา แก้วภราดัย, 2561)

การวิจัยครั้งนี้นำข้อคิดในการนำหลักพละ 5 มาใช้ในการครองงานเพื่อสร้างความตระหนักและเป็นกำลังใจในการทำงานวิจัยให้สำเร็จ จากความเชื่อมั่นและศรัทธาในตนเองว่าสามารถทำงานตามกระบวนการวิจัยได้และเชื่อในผลประโยชน์ ประสพการณ์ต่าง ๆ ที่จะได้รับจากการปฏิบัติตามภาระงานด้วยตนเอง ซึ่งเมื่อเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในตนเองแล้วจะส่งผลให้ผู้วิจัยเกิดความเพียรพยายามในการการดำเนินงานต่าง ๆ อย่างมีสติ มุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองด้านความรู้ ทักษะ ให้ก่อเกิดปัญญา สามารถสร้างสรรค์ผลงานและแก้ปัญหาต่าง ๆ ระหว่างการวิจัยได้ด้วยตนเอง

2.1.5 อิทธิบาท 4

อิทธิบาท แยกเป็น “อิทธิ” แปลว่า ความสำเร็จ อิทธิ แปลว่า ความยิ่งใหญ่ “บาท” แปลว่า ฐาน เจริญรอง บาท แปลว่า ทางเดิน ดังนั้น อิทธิบาท จึงหมายถึง ทางเดินที่จะนำไปสู่ความยิ่งใหญ่ในสิ่งที่ทำ สามารถทำให้ประสบความสำเร็จในชีวิตไม่ว่าจะเป็นการงานที่ดี การศึกษาก็ดี หรือกิจการงานใด ๆ ก็ตาม อันเนื่องมาจากการใช้อิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงาน

อิทธิบาท 4 เป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อผลสำเร็จในหน้าที่การงาน 4 ขั้นตอนที่ต้องเนื่องหนุนเสริมกันจะขาดข้อใดข้อหนึ่งไม่ได้ เนื่องจากการปฏิบัติงานในองค์กรต้องมีความรักความพอใจงาน (**ฉันทะ**) ส่งผลให้มีความขยันหมั่นเพียรไม่ท้อถอย (**วิริยะ**) มีใจจดจ่อในงานที่ทำ (**จิตตะ**) และมีการตรวจสอบคุณภาพประสิทธิภาพของงาน (**วิมังสา**) ดังนั้นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานนั้นคือการแสวงหาโอกาส หรือการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ รวมไปถึงการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานขององค์กรเพื่อให้มีคุณภาพเพิ่มมากยิ่งขึ้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สามารถพัฒนาได้หลายรูปแบบขึ้นอยู่กับความพร้อมขององค์กรผู้บริหารและบุคลากร ซึ่งถ้าหากองค์กรใดมีความพร้อมมากที่สุดก็จะมีโอกาสพัฒนาได้มากที่สุดเช่นเดียวกัน ฉะนั้นการนำเอาแนวคิดนี้ไปประยุกต์ใช้ก็จะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อผู้บริหารและองค์กร ทำให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความราบรื่น ดังนั้น ถ้ากล่าวถึงการปฏิบัติงานให้เกิดความสุขต่อตนเอง ครอบครัว ทั้งเจ้านาย และเพื่อนร่วมงานในองค์กร ควรยึดหลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นหลักการสำคัญที่ทำให้

ประสบความสำเร็จได้อย่างดีเยี่ยม ส่งผลให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า ส่งผลให้ตนเองและครอบครัว มีความเป็นอยู่ที่ดีมีความสุข อันเนื่องมาจากการทำด้วยใจรักในงานที่ทำ เป็นบ่อเกิดแห่งความ ขยันหมั่นเพียร มีสมาธิในการทำงาน และมีการตรวจสอบคุณภาพของงานอย่างสม่ำเสมอ อันจะ นำไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างมีความสุข (มลธิดา อุบลรัตน์, 2565)

การวิจัยครั้งนี้นำข้อคิดในการนำหลักอิทธิบาท 4 เป็นหลักในการครองงานควบคู่กับหลัก พละ 5 ที่เป็นธรรมที่มีกำลังขับเคลื่อนภายใน สร้างความตระหนักในการทำงานวิจัยให้สำเร็จ และเป็น แรงสนับสนุน เชื่อมโยง กระตุ้นให้ผู้วิจัยมีพลังในการลงมือปฏิบัติงานตามกระบวนการ ภาระงาน ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยตามหลักอิทธิบาท 4 ซึ่งการดำเนินตามหลักอิทธิบาท 4 ได้ อย่างครบถ้วน จากการมีความพอใจ รัก ในการทำงานของตนเอง พากเพียร ทุ่มเท ใส่ใจ อดทนกับ การทำงานวิจัยอย่างละเอียดรอบคอบ มีการทดลอง ตรวจสอบ พิจารณาสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น โดยอาศัยเหตุและผล ส่งผลให้ทำงานบรรลุตามวัตถุประสงค์และสามารถสร้างสรรค์ผลงานวิจัยที่มี คุณภาพ

สรุป

ในการวิจัยนี้ได้้นำหลักธรรม ซึ่งได้แก่ พรหมวิหาร 4 สัปปุริสธรรม 7 เป็นข้อคิดและหลัก ปฏิบัติในการครองตน รู้จัก เข้าใจ ตนเอง สามารถควบคุมตนเองได้ มีสติ รอบคอบ นำหลักสังคหวัตถุ 4 เป็นหลักในการครองคน เพื่อให้รู้และเข้าใจผู้อื่น มองในแง่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีสามารถทำงาน ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น พร้อมทั้งนำหลักพละ 5 และอิทธิบาท 4 เป็นข้อคิดและหลักปฏิบัติในการ ครองงาน เพื่อให้ทำงานวิจัยได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยผู้วิจัยเชื่อว่าหากนำมาใช้แล้ว จะส่งผลให้ การทำวิจัยมีคุณภาพและประสบผลสำเร็จ รวมทั้งตอบสนองต่อปรัชญาของมหาวิทยาลัยมหามกุฏ ราชวิทยาลัยที่กำหนดไว้ว่า เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการตามแนวพระพุทธศาสนา (Academic Excellence based on Buddhism) ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 หลักการที่นำมาใช้เพื่อคุณภาพและความสำเร็จในการทำวิจัย

2.2 การวิจัยและพัฒนา : ระเบียบวิธีวิจัยที่ใช้ในการวิจัย

เนื่องจากมีผู้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนาไว้หลากหลาย มีทั้งส่วนที่เหมือนกัน และส่วนที่แตกต่างกัน ดังนั้น เพื่อให้ทราบถึงแนวคิดของระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนาที่ใช้ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอเสนอ “การวิจัยและพัฒนา : ระเบียบวิธีวิจัยที่ใช้ในการวิจัย” ดังนี้

ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดและแนวปฏิบัติเพื่อการวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R&D) ตามทัศนะของวิโรจน์ สารรัตน์ (2561) ที่กล่าวว่า การวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R&D) มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาผลผลิต (Product) ในทางธุรกิจ อาจเรียกว่า “ผลิตภัณฑ์” ที่เป็นตัวสินค้า ในทางการศึกษาอาจเรียกว่า “นวัตกรรม” ที่อาจเป็นวัสดุ (Material) หลักการ (Principle) แนวคิด (Concept) หรือทฤษฎี (Theory) ที่สะท้อนให้เห็นถึงเทคนิค กระบวนการ หรือวิธีการเพื่อการปฏิบัติ โดยมีคำอธิบายในรายละเอียดดังนี้

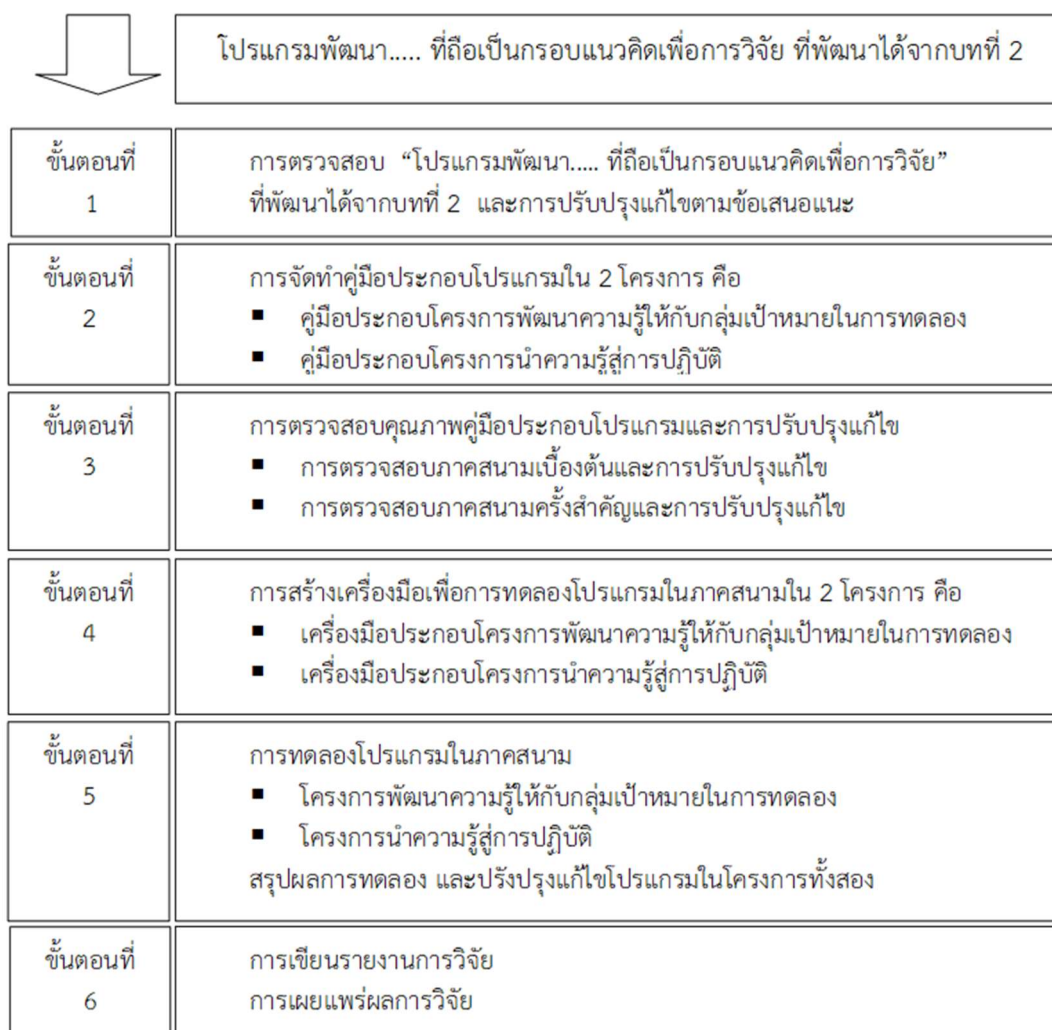
นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นโดยกระบวนการวิจัยและพัฒนา มีจุดมุ่งหมายเพื่อนำไปใช้พัฒนาคนสู่การพัฒนาคุณภาพของงาน ที่มีปรากฏการณ์หรือข้อมูลเชิงประจักษ์แสดงให้เห็นว่ามีความจำเป็น (Need) เกิดขึ้น ซึ่งอาจเป็นผลสืบเนื่องจากการกำหนดความคาดหวังใหม่ที่ท้าทายของหน่วยงาน หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการทำงานจากเก่าสู่ใหม่ที่บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจและทักษะในกระบวนการใหม่ หรือเกิดจากการปฏิบัติงานที่ไม่บรรลุผลสำเร็จตามที่คาดหวังมาอย่างยาวนาน จึงต้องการนวัตกรรมใหม่มาใช้ หรืออาจเป็นผลสืบเนื่องจากปัจจัยอื่น ๆ แล้วแต่กรณี

การวิจัยและพัฒนา มีกระบวนการในรูปแบบ R1D1..R2D2..R3D3..RiDi มีขั้นตอนสุดท้ายเป็นการวิจัยเชิงทดลองในภาคสนามจริง มีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อประเมินประสิทธิภาพของนวัตกรรมในลักษณะ If X...Then Y และเพื่อการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของนวัตกรรมนั้นด้วย จากนั้นจึงนำไปเผยแพร่ในวงกว้างต่อไป โดยนวัตกรรมนั้นอาจเป็นการนำมาจากที่อื่น (Adopt) หรือมีการปรับมาจากที่อื่น (Adapt) หรือมีการริเริ่มสร้างสรรค์ขึ้นใหม่ (Create)

แนวคิดและขั้นตอนการวิจัยและพัฒนา

ดังกล่าวข้างต้นว่าการวิจัยและพัฒนา มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนานวัตกรรม มีจุดมุ่งหมายเพื่อนำไปใช้พัฒนาคนสู่การพัฒนาคุณภาพของงาน ที่มีปรากฏการณ์หรือข้อมูลเชิงประจักษ์แสดงให้เห็นว่ามีความจำเป็น (Need) เกิดขึ้น ซึ่งอาจเป็นผลสืบเนื่องจากการกำหนดความคาดหวังใหม่ที่ท้าทายของหน่วยงาน หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการทำงานจากเก่าสู่ใหม่ หรือเกิดจากการปฏิบัติงานที่ไม่บรรลุผลสำเร็จตามที่คาดหวังมาอย่างยืดยาวนาน จึงต้องการนวัตกรรมใหม่มาใช้ หรืออาจเป็นผลสืบเนื่องมาจากปัจจัยอื่น ๆ แล้วแต่กรณี

ในปัจจุบันมีหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่ถือเป็นนวัตกรรมใหม่ทางการบริหารการศึกษา เกิดขึ้นมากมาย ที่คาดหวังว่า หากบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ (Knowledge) แล้วกระตุ้นให้พวกเขานำความรู้เหล่านี้ไปสู่การปฏิบัติ (Action) ก็จะก่อให้เกิดพลัง (Power) ให้การปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามแนวคิด “Knowledge + Action = Power” หรือตามคำกล่าวที่ว่า “Make Them Know What To Do, Then Encourage Them Do What They Know” หรือ “Link To On-The-Job Application” และด้วยแนวคิดที่ว่า การศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 ถือเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญของการวิจัยและพัฒนาเพราะจะทำให้ได้ “โปรแกรมพัฒนา.....” ที่ประกอบด้วยโครงการอย่างน้อย 2 โครงการ คือ โครงการพัฒนาความรู้ให้กับกลุ่มเป้าหมาย และโครงการกลุ่มเป้าหมายนำความรู้สู่การปฏิบัติ ดังนั้น วิธีดำเนินการวิจัย จึงจะเริ่มต้นด้วยการนำเอา “โปรแกรมพัฒนา...ที่ถือเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย” นั้น เป็นตัวตั้งต้นตามด้วยขั้นตอนการวิจัยอื่น ๆ ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 ขั้นตอนการวิจัยและพัฒนาตามทัศนะของวิโรจน์ สารรัตนะ

คำอธิบาย

ขั้นตอนที่ 1

การตรวจสอบกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยและการปรับปรุงแก้ไข อาจใช้เกณฑ์เพื่อประกอบการพิจารณาอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เช่น ความสอดคล้อง (Congruency) ความถูกต้อง (Accuracy) ความเป็นประโยชน์ (Utility) เป็นต้น ประกอบด้วย 2 กิจกรรมหลัก คือ

1. การตรวจสอบ “โปรแกรมพัฒนา... ที่ถือเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย” ที่พัฒนาได้จากบทที่ 2 อาจดำเนินการโดยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีผสมกันตามศักยภาพที่จะทำได้ เช่น 1) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งทางวิชาการและทางการปฏิบัติ เป็นใครและจำนวนเท่าไรขึ้นกับเกณฑ์ที่จะกำหนด 2) การอภิปรายกลุ่มเป้าหมาย (Focused Group Discussion) เป็นกลุ่มเป้าหมายที่มีจุดมุ่งหมายจะนำโปรแกรมไปเผยแพร่และใช้ประโยชน์

3) การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Study) เพื่อสอบถามความเห็นจากกลุ่มตัวอย่างของประชากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายที่จะนำไปโปรแกรมไปเผยแพร่และใช้ประโยชน์

2. การปรับปรุงแก้ไขโปรแกรมตามข้อเสนอแนะที่ได้รับ

ขั้นตอนที่ 2

การจัดทำคู่มือประกอบโปรแกรม ในโครงการอย่างน้อย 2 โครงการ คือ

1. คู่มือประกอบโครงการพัฒนาความรู้ให้กับกลุ่มเป้าหมายในการทดลองเป็นความรู้เกี่ยวกับ “นวัตกรรม” ที่จะพัฒนาขึ้น และความรู้เกี่ยวกับ “งาน” ที่จะให้ปฏิบัติ จึงเป็นโครงการที่มีกิจกรรมเกี่ยวกับการฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาคุณงานต้นแบบ การศึกษาด้วยตนเอง การศึกษาเป็นกลุ่ม หรืออื่น ๆ

2. คู่มือประกอบโครงการนำความรู้สู่การปฏิบัติของกลุ่มเป้าหมายในการทดลอง เป็นคู่มือที่แสดงให้เห็นถึงการวางแผนเพื่อการปฏิบัติไว้ล่วงหน้า มีการกำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน มีกิจกรรมดำเนินงาน มีการกำหนดระยะเวลาและขอบเขตของเวลา มีการบริหารจัดการ มีการติดตามและประเมินผลที่หลากหลายมิติ

ขั้นตอนนี้ถือเป็นภาระงานที่หนักสำหรับผู้วิจัยต้องใช้เวลาและความพยายามสูง อย่างน้อยก็ประมาณ 1 ภาคเรียน แต่ก็ขึ้นกับผลการทำงานในระยะที่ผ่านมาของผู้วิจัยด้วย หากในบทที่ 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องไว้ได้ดีก็ทำให้มี “สารสนเทศ/ความรู้” ที่จะนำมาจัดทำเป็นคู่มือประกอบโปรแกรมที่เพียงพอ ทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ “นวัตกรรม” และเกี่ยวกับ “งาน” และขอให้ข้อสังเกตด้วยว่า “คู่มือประกอบโปรแกรม” นี้ อาจเป็นคู่มือที่เป็นเอกสารตามที่นิยมใช้กันโดยทั่วไป หรืออาจเป็นคู่มือเพื่อ E-Learning เช่น แผ่นซีดีเพื่อศึกษาจากคอมพิวเตอร์ เป็นต้น หรืออาจผสมกันหลากหลายลักษณะ

สำหรับรูปแบบการเขียนโครงการ อาจเป็นรูปแบบเหตุผลสัมพันธ์ (Logical Framework) หรือที่เรียกกันสั้น ๆ ว่า Log Frame หรืออาจเป็นรูปแบบปกติ (Traditional) ที่ใช้กันโดยทั่วไปในหน่วยงานราชการ มีหัวข้อเกี่ยวกับหลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ของโครงการ เป้าหมาย กิจกรรม กลุ่มเป้าหมาย ระยะเวลา ทรัพยากร และอื่น ๆ

ขั้นตอนที่ 3

การตรวจสอบโปรแกรมและการปรับปรุงแก้ไข 2 ระยะ ประกอบด้วย 2 กิจกรรมหลักซึ่งไม่ตายตัว ผู้วิจัยอาจปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสม โดยยึดจุดมุ่งหมายเพื่อการตรวจสอบและการปรับปรุงแก้ไข

1. การตรวจสอบภาคสนามเบื้องต้นและการปรับปรุงแก้ไข (Preliminary Field Checking and Revision) กับกลุ่มเป้าหมาย ผู้มีส่วนได้เสียและอื่น ๆ แล้วแต่ความเหมาะสมกับงานวิจัย จำนวนหนึ่งประมาณ 5-10-15 ราย อาจด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) การอภิปรายกลุ่มเป้าหมาย (Focused Group Discussion) หรืออื่น ๆ แล้วแต่ความเหมาะสม มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบคุณภาพของโปรแกรมที่อาจใช้เกณฑ์ความสอดคล้อง (Congruency) ความถูกต้อง (Accuracy) ความเป็นประโยชน์ (Utility) เป็นต้น

2. การตรวจสอบภาคสนามครั้งสำคัญและการปรับปรุงแก้ไข (Main Field Checking and Revision) กับกลุ่มเป้าหมาย ผู้มีส่วนได้เสีย และอื่น ๆ แล้วแต่ความเหมาะสมกับงานวิจัย จำนวนหนึ่ง

ที่ไม่ซ้ำกับข้อ 1 ประมาณ 10-15-20 ราย อาจด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) การอภิปรายกลุ่มเป้าหมาย (Focused Group Discussion) หรืออื่น ๆ แล้วแต่ความเหมาะสม มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบคุณภาพของโปรแกรม ที่อาจใช้เกณฑ์พิจารณาเช่นเดียวกับข้อ 1 คือ ความสอดคล้อง (Congruency) ความถูกต้อง (Accuracy) และความเป็นประโยชน์ (Utility)

ขั้นตอนที่ 4

การสร้างเครื่องมือเพื่อการทดลองโปรแกรมในภาคสนาม ควรมีแบบประเมิน 6 ประเภท คือ

1. แบบประเมินปฏิกิริยา (Reaction) ของกลุ่มเป้าหมายในการทดลอง ในช่วงหลังสิ้นสุดการดำเนินงานของโครงการหนึ่ง ๆ เพื่อดูประสิทธิผลของโครงการและหาข้อบกพร่องในการปรับปรุงแก้ไข โดยอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ การระดมสมอง การถอดบทเรียน หรืออื่น ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลสะท้อนกลับ (Reflection) ตามความเหมาะสม

2. แบบประเมินความรู้ (Knowledge) หลังการดำเนินงานโครงการพัฒนาความรู้ของกลุ่มเป้าหมายในการทดลองเพื่อให้ทราบว่ามีความเพียงพอที่จะนำไปสู่การปฏิบัติได้หรือไม่หลังจากมีการดำเนินงานตามโครงการนี้แล้ว อาจใช้เกณฑ์มาตรฐาน 90/90 เป็นตัวชี้วัดว่าผ่านหรือไม่ผ่าน โดย 90 แรกหมายถึงบุคคลนั้น ๆ ทำแบบประเมินความรู้ผ่าน 90% ส่วน 90 หลังหมายถึงทั้งกลุ่มทำแบบประเมินความรู้ผ่าน 90%

3. แบบประเมินการนำความรู้สู่การปฏิบัติ (From Knowledge into Action) ของกลุ่มเป้าหมายในการทดลอง ประเมินหลังจากดำเนินงานตามโครงการนำความรู้สู่การปฏิบัติไปแล้วระยะหนึ่ง โดยอาจมีการประเมินเป็นระยะ ๆ หรือเมื่อสิ้นสุดโครงการในตอนท้ายของการวิจัย

4. แบบประเมินการเปลี่ยนแปลง (Change) อาจใช้แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต แบบบันทึกข้อมูล ภาพถ่าย หรืออื่น ๆ ที่แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงในมิติต่าง ๆ เช่น การเปลี่ยนแปลงในงานที่ปฏิบัติ การเปลี่ยนแปลงในบรรยากาศองค์การ การเปลี่ยนแปลงในเทคนิคหรือวิธีการทำงาน และอื่น ๆ

5. แบบประเมินผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นกับนักเรียน (Student Learning Outcome) ในกรณีที่โปรแกรมนั้นส่งผลถึงนักเรียนด้วย อาจเป็นแบบประเมินความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทศคติ หรืออื่น ๆ รวมทั้งความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจากการวิจัย แล้วแต่กรณี แต่หากโปรแกรมนั้นไม่ส่งผลถึงนักเรียน ก็ไม่ต้องมีแบบการประเมินนี้

6. แบบประเมินข้อบกพร่องของนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้น เพื่อนำผลจากการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขนวัตกรรมในช่วงท้ายของการวิจัย อาจใช้เครื่องมือที่หลากหลาย เช่น แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต แบบบันทึก แบบอภิปรายกลุ่ม เป็นต้น

เหตุผลที่สร้างเครื่องมือในขั้นตอนนี้ ก็เพื่อให้ได้เครื่องมือการประเมินที่มีความตรงเชิงเนื้อหา กับโปรแกรมที่ได้รับการตรวจสอบยืนยันแล้วจากขั้นตอนที่ 3 โดยเครื่องมือที่สร้างขึ้นจะต้องมีกระบวนการพัฒนาคุณภาพเช่นเดียวกับการวิจัยประเภทอื่นด้วยเช่นกัน เช่น การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยการสอบถามความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง แล้ววิเคราะห์หาค่า IOC รวมทั้งการนำไปทดลองใช้เครื่องมือ (try-out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 5

การทดลองโปรแกรมในภาคสนาม (Trial) มี 2 กิจกรรมหลัก คือ

1. ดำเนินการทดลองใช้โปรแกรมกับกลุ่มเป้าหมายการทดลองในภาคสนาม เป็นการวิจัยก่อนทดลอง (Pre-Experiment) หรือกึ่งทดลอง (Quasi-Experiment) รูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง เช่น แบบกลุ่มควบคุมไม่ได้สุ่มแต่มีการทดสอบก่อนและหลังการทดลอง (Nonrandomized Control-Group Pretest-Posttest Design) แบบวิจัยอนุกรมเวลา (Time Series Design) แบบอนุกรมเวลามีกลุ่มควบคุม (Control-Group Time Series Design) เป็นต้น แล้วแต่ความเหมาะสม ผู้วิจัยควรศึกษาระเบียบวิธีวิจัยของรูปแบบที่เลือกนำมาใช้ และมีการดำเนินงานตามระเบียบวิธีวิจัยนั้น ซึ่งการทดลองนวัตกรรมที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นในสาขาบริหารการศึกษา ควรเป็นการทดลองในหน่วยงานหน่วยใดหน่วยหนึ่ง หากเป็นโรงเรียนก็ควรเป็น “โรงเรียนใดโรงเรียนหนึ่ง” เพราะสามารถควบคุมตัวแปรแทรกซ้อนต่าง ๆ ได้ดีกว่าการทดลองกับกลุ่มเป้าหมายที่กระจายในวงกว้าง เช่น ครูหรือผู้บริหารโรงเรียนที่กระจายทั้งเขตพื้นที่การศึกษา เป็นต้น การทดลองโปรแกรมในภาคสนามนี้ ควรใช้ระยะเวลา 1 ภาคเรียน เพื่อให้มีเวลาเพียงพอต่อการดำเนินงานในโครงการ 2 ประเภท คือ

1.1 โครงการพัฒนาความรู้ของกลุ่มเป้าหมายในการทดลองในระยะเริ่มแรก ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยควรคำนึงการใช้รูปแบบการพัฒนาคณากรที่หลากหลายวิธี ไม่จำกัดเฉพาะเรื่องการฝึกอบรมหรือสัมมนาเท่านั้น เช่น การศึกษาด้วยตนเอง การศึกษาร่วมกันเป็นกลุ่ม การระดมสมอง การนำเสนอและการอภิปราย การเป็นพี่เลี้ยง การศึกษาดูงาน เป็นต้น และควรใช้เวลาประมาณ 1 ใน 4 ของเวลาใน 1 ภาคเรียน

1.2 โครงการนำความรู้สู่การปฏิบัติสืบเนื่องจากโครงการแรก ในอดีตสำหรับศตวรรษที่ 20 ด้วยความเชื่อที่ว่า “Knowledge is Power” จึงมีอิทธิพลต่อแนวคิดการพัฒนาคณากรในกระบวนการวิจัยและพัฒนาด้วย โดยกระทำในสิ่งที่เรียกว่า “Train and Hope” มุ่งเน้นให้คณากรมีความรู้อย่างเดียว แล้วหวังว่าพวกเขาจะนำความรู้นั้นไปสู่การปฏิบัติ โดยที่ผลจากการวิจัยพบว่ามีโอกาสน้อยมากที่จะเป็นเช่นนั้น ดังนั้น การวิจัยและพัฒนาในอดีตและอาจยังมีอยู่บ้างในปัจจุบันจึงมักจบลงในระยะการพัฒนาคณากรของกลุ่มเป้าหมายในการทดลองเท่านั้น แต่ในปัจจุบันสำหรับศตวรรษที่ 21 แนวคิดดังกล่าวได้เปลี่ยนไป จาก “Knowledge is Power” เป็น “Knowledge + Action = Power” หรือ “Make Them Know What To Do, Then Encourage Them Do What They Know” หรือ “Link To On-The-Job Application” ซึ่งส่งผลต่อการกำหนดแนวคิดในการวิจัยและพัฒนาให้มีโครงการนำความรู้สู่การปฏิบัติด้วย เป็นโครงการที่ผู้วิจัยจะต้องมีการวางแผนล่วงหน้า จัดทำคู่มือประกอบล่วงหน้า มีการกำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน มีกิจกรรมดำเนินงาน มีการบริหารจัดการ มีการติดตามและประเมินผลที่หลากหลายมิติ มีการกำหนดระยะเวลาและขอบเขตของเวลา โดยเวลาที่ใช้ควรประมาณ 3 ใน 4 ของเวลาใน 1 ภาคเรียน

2. สรุปผลการทดลอง และปรับปรุงแก้ไขโปรแกรม โดยการสรุปผลนั้น มีจุดมุ่งหมายเพื่อดูว่าโปรแกรมที่พัฒนาขึ้นนั้นมีคุณภาพส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดในมิติต่าง ๆ ตามเครื่องมือการประเมินที่สร้างขึ้นในขั้นตอนที่ 5 หรือไม่ ? ในกรณีการปรับปรุงแก้ไขนั้น เป็นการปรับปรุงแก้ไขโปรแกรมโดยพิจารณาข้อมูลจากการนำไปปฏิบัติจริง การสังเกต การบันทึก การสัมภาษณ์ การถอดบทเรียน และอื่น ๆ ที่ผู้วิจัยใช้ในทุกระยะของการดำเนินการทดลอง

ขั้นตอนที่ 6

การเขียนรายงานการวิจัยและการเผยแพร่ผลงานวิจัย การเขียนรายงานผลการวิจัย (บทที่ 4) ควรมีดังนี้

1. ผลการตรวจสอบกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยและการปรับปรุงแก้ไข
2. ผลการจัดทำคู่มือประกอบโปรแกรม ประกอบด้วย (1) คู่มือประกอบโครงการพัฒนาความรู้ของกลุ่มเป้าหมายการทดลอง และ (2) คู่มือประกอบโครงการนำความรู้สู่การปฏิบัติ
3. ผลการตรวจสอบโปรแกรมและการปรับปรุงแก้ไข ประกอบด้วย (1) ผลการตรวจสอบภาคสนามเบื้องต้นและการปรับปรุงแก้ไข และ (2) ผลการตรวจสอบภาคสนามครั้งสำคัญและการปรับปรุงแก้ไข
4. ผลการสร้างเครื่องมือเพื่อการทดลองในภาคสนาม ประกอบด้วย (1) เครื่องมือสำหรับโครงการพัฒนาความรู้ของกลุ่มเป้าหมายการทดลอง (2) เครื่องมือสำหรับโครงการนำความรู้สู่การปฏิบัติ (3) เครื่องมือประเมินข้อบกพร่องของนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้น
5. ผลการทดลองโปรแกรมในภาคสนาม (Trial) เป็นการบรรยายถึงเหตุการณ์ทดลองในภาคสนาม แสดงผลจากแบบประเมินต่าง ๆ ที่ใช้ ประกอบด้วย (1) ผลการทดลองโครงการพัฒนาความรู้ของกลุ่มเป้าหมายการทดลอง (2) ผลการทดลองโครงการนำความรู้สู่การปฏิบัติ (3) ผลการประเมินข้อบกพร่องของนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้น
6. ผลผลิตสุดท้าย (Final Product) จากการวิจัย คือ นวัตกรรมที่เป็น “โปรแกรมพัฒนา...” ที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขจากผลการประเมินข้อบกพร่องของนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้น กรณีการเผยแพร่ผลงานวิจัย อาจดำเนินการได้หลายวิธี เช่น การนำเสนอผลงานวิจัยในการสัมมนาวิชาการ การตีพิมพ์ในวารสาร การจัดพิมพ์คู่มือประกอบโปรแกรมเป็นเอกสารหรือตำรา เป็นต้น

2.3 แนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะการโค้ช

ตามทัศนะของวิโรจน์ สารรัตน์ (2561) ที่กล่าวว่า การวิจัยและพัฒนาทางการศึกษาหรือทางการบริหารการศึกษามีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาให้เกิดผลผลิต (Product) ที่เป็นนวัตกรรม (Innovation) แล้วนำนวัตกรรมนั้นไปพัฒนาคนสู่การพัฒนางาน (Developing People for Job Development) ที่มีปรากฏการณ์หรือข้อมูลเชิงประจักษ์แสดงให้เห็นว่ามีความจำเป็น (Need) เกิดขึ้น ซึ่งอาจเป็นผลสืบเนื่องจากการกำหนดความคาดหวังใหม่ที่ท้าทาย (Challenging New Expectations) ของหน่วยงาน หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงในกระบวนทัศน์การทำงานจากเก่าสู่ใหม่ (Changes in The Work Paradigm from Old to New) หรือเกิดจากการปฏิบัติงานที่ยังไม่บรรลุผลสำเร็จตามที่คาดหวัง (Performance that has not Achieved the Expected Results) จึงต้องการนวัตกรรมมาใช้

ในช่วงต้นศตวรรษที่ 21 นี้ มีแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Perspectives) ที่ถือเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาหรือทางการบริหารการศึกษาเกิดขึ้นมากมาย ที่คาดหวังว่าหากบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ (Knowledge) แล้วกระตุ้นให้พวกเขานำความรู้สู่การปฏิบัติ (Action) ก็จะทำให้เกิดพลัง (Power) ให้การปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามแนวคิด “Knowledge + Action = Power” หรือตามคำกล่าวที่ว่า “Make Them Know

What To Do, Then Encourage Them Do What They Know” หรือ “Link To On-The-Job Application”

ดังนั้นในงานวิจัยนี้ การศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมที่ต้องการพัฒนาขึ้นจึงถือเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญ เพราะจะทำให้ได้เนื้อหา (Content) ที่เป็นองค์ความรู้เพื่อบรรจุไว้ใน “โปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเอง (Online Self-Training Program)” ที่ประกอบด้วยโครงการอย่างน้อย 2 โครงการ คือ โครงการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรทางการศึกษาที่กำหนดเป็นกลุ่มเป้าหมาย และโครงการบุคลากรทางการศึกษาที่กำหนดเป็นกลุ่มเป้าหมายนำความรู้ที่ได้รับสู่การปฏิบัติหรือการพัฒนา ด้วยกระบวนการวิจัยและพัฒนาในรูปแบบ R1D1..R2D2..R3D3..Ridi มีขั้นตอนสุดท้ายเป็นการวิจัยเชิงทดลอง (Experiment) กับกลุ่มทดลอง (Experimental Group) ที่เป็นตัวแทนของกลุ่มเป้าหมาย (Target Group) เพื่อประเมินประสิทธิภาพของนวัตกรรมในลักษณะ If X...Then Y หากพบว่ามีความคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด ก็แสดงว่านวัตกรรมนั้นมีคุณภาพที่มีผลงานวิจัยรองรับ สามารถนำไปเผยแพร่เพื่อใช้อย่างแพร่หลายในกลุ่มเป้าหมาย (Target Group) ต่อไปได้

สำหรับโครงการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรทางการศึกษาที่กำหนดเป็นกลุ่มเป้าหมาย ผู้วิจัยต้องจัดทำคู่มือประกอบโครงการขึ้นมาจำนวนหนึ่ง เป็นคู่มือที่นำเสนอความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมที่จะพัฒนาขึ้น รวมทั้งโครงการบุคลากรทางการศึกษาที่กำหนดเป็นกลุ่มเป้าหมายนำความรู้ที่ได้รับสู่การปฏิบัติหรือการพัฒนา ผู้วิจัยก็ต้องจัดทำคู่มือเพื่อใช้เป็นแนวทางให้มีการปฏิบัติของบุคลากรทางการศึกษาที่กำหนดเป็นกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งการจัดทำคู่มือประกอบโครงการทั้ง 2 โครงการดังกล่าวนี้ ถือเป็นภาระงานที่ต้องใช้เวลาและความพยายามสูง แต่หากได้ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องไว้ได้ดี ก็จะทำให้มีเนื้อหาหรือองค์ความรู้ที่จะจัดทำเป็นคู่มือประกอบโครงการที่ดีและเพียงพอ

ดังนั้น การศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในหัวข้อ 2.3 นี้ จึงมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้เนื้อหาที่เป็นองค์ความรู้จากทัศนะของนักวิชาการ นักปฏิบัติ หรือนักวิจัย ที่ถือเป็นแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Perspectives) เกี่ยวกับทักษะการโค้ช (Coaching Skills) จากหลากหลายทัศนะ จากหลากหลายแหล่งทุกมุมโลก อันจะทำให้ได้เนื้อหาที่เป็นองค์ความรู้ที่จะนำไปสู่การจัดทำคู่มือประกอบโครงการทั้งสองโครงการของโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเอง (Online Self-Training Program) ในงานวิจัยนี้ได้อย่างมีคุณภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแหล่งการศึกษาค้นคว้าจากอินเทอร์เน็ตอันเนื่องมาจากความเป็นสังคมดิจิทัล (Digital Society) และความเป็นสังคมฐานความรู้ (Knowledge-Based Society) ที่องค์ความรู้จากนักวิชาการ นักปฏิบัติ หรือนักวิจัยที่มีชื่อเสียงจากประเทศต่าง ๆ ทุกมุมโลก ได้มีการนำมาเผยแพร่ไว้อย่างสอดคล้องกับกระบวนการทัศน์ใหม่ทางการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 และอย่างหลากหลายที่จะนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ได้อย่างเพียงพอ โดยมีผลการศึกษานโยบายเชิงทฤษฎี (Theoretical Perspectives) ในเนื้อหาที่เป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับทักษะการโค้ช (Coaching Skills) ดังต่อไปนี้

หมายเหตุ - เนื้อหาของแหล่งอ้างอิงบางแหล่ง ผู้เขียนใช้สำนวนภาษาสนทนา (Conversation Language) ซึ่งงานวิจัยนี้เป็นการวิจัยและพัฒนาที่คำนึงถึงนำเนื้อหาสู่การพัฒนาครูให้สามารถเชื่อมโยงความเข้าใจในเนื้อหาสู่การปฏิบัติที่ดี จึงยังคงสำนวนภาษานี้ไว้

2.3.1 ทักษะเกี่ยวกับนิยามของทักษะการโค้ช

Olubiyi (2019) เป็นไลฟ์โค้ช (Life Coach) และได้เขียนบทความชื่อ **นิยามการโค้ชของบริษัท International Coach Federation (ICF) : อะไรไม่ใช่การโค้ช! (Definition of Coaching by ICF : What Coaching Is Not!)** ได้ให้ทัศนะต่อนิยามของการโค้ช (Coaching) ว่า การโค้ชเป็นการร่วมมือกันกับผู้เรียนในการใช้กระบวนการกระตุ้นความคิดอย่างสร้างสรรค์ เป็นการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนสามารถเพิ่มศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ สอดคล้องกับคำนิยามเกี่ยวกับการโค้ชของ The Institute for Life Coach Training ที่ว่าการโค้ชคือความสัมพันธ์ทางวิชาชีพที่ช่วยสร้างผลลัพธ์ที่ไม่ธรรมดาในชีวิต อาชีพ ธุรกิจ หรือองค์กรต่าง ๆ พร้อมทั้งช่วยเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบันกับสิ่งที่ผู้เรียนต้องการจะเป็นอีกด้วย

โค้ชอาจไม่ใช่ผู้เชี่ยวชาญในสาขาอาชีพเฉพาะทางของผู้เรียน แต่ผู้เรียนเองที่จะเป็นผู้เชี่ยวชาญและรอบรู้ในสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตของเขา หน้าที่ของโค้ชคือผู้รับฟัง ผู้สังเกตถามคำถามที่มีพลัง และสะท้อนผลเพื่อช่วยให้ผู้เรียนเห็นในสิ่งต่าง ๆ ที่เขาอาจมองไม่เห็นในตัวเอง

อะไรไม่ใช่การโค้ช (What Coaching or Not)

การโค้ชแตกต่างจากงานในหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. การบำบัดหรือการให้คำปรึกษา (Therapy or Counseling) โดยทั่วไปแล้วการบำบัดจะเน้นการรักษาบาดแผลในอดีตที่เกี่ยวข้องกับความเจ็บปวด ความผิดปกติ และความขัดแย้งภายในบุคคลหรือในความสัมพันธ์ต่าง ๆ เป็นการแก้ปัญหาทางอารมณ์ที่เกิดขึ้นในอดีต สิ่งที่เป็นอุปสรรคหรือสิ่งที่กีดขวางการทำงานของแต่ละคนในปัจจุบัน การบำบัดจะเป็นการจัดการกับอารมณ์และจิตใจโดยรวมของบุคคล ตรงข้ามกับการโค้ชที่เป็นการสนับสนุนเพื่อการพัฒนาบุคคลให้สามารถเติบโตกลายเป็นมืออาชีพในอนาคต ซึ่งเหมาะสำหรับผู้ที่มามีอารมณ์และจิตใจที่เข้มแข็งและพร้อมที่จะพัฒนาตนเองตามกระบวนการโค้ชที่เน้นความสัมพันธ์กันในการฝึกปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และการติดตามผล

2. ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) ระบบพี่เลี้ยงเกี่ยวข้องกับการให้คำแนะนำและชี้แนะแนวทางแก้ไขปัญหาที่ผู้เรียนกำลังเผชิญอยู่ พี่เลี้ยงคือผู้เชี่ยวชาญในการให้ความรู้และคำแนะนำที่มาจากประสบการณ์ของตนเอง แต่สำหรับกระบวนการโค้ชจะมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของตนเองหรือของกลุ่ม จะไม่รวมถึงการให้คำแนะนำหรือการให้คำปรึกษา

3. การฝึกอบรม (Training) การฝึกอบรมจะเน้นไปที่การเรียนรู้ที่มีโครงสร้างอย่างเป็นทางการ และมักจะทำเป็นกลุ่ม เป็นการถ่ายทอดความรู้จากผู้ฝึกอบรมไปยังผู้เข้ารับการอบรมผ่านการเขียน การแนะนำ การลงมือปฏิบัติ ฯลฯ และอาจมีการประเมินเมื่อสิ้นสุดการอบรม เพื่อประเมินว่าผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจอย่างถ่องแท้เกี่ยวกับหัวข้ออบรมนั้น ๆ หรือไม่ แต่การโค้ชจะเน้นการพัฒนาศักยภาพและมีการฝึกปฏิบัติเป็นเป็นกลุ่มย่อยหรือรายบุคคลมากกว่า

สิ่งที่สำคัญที่สุดที่ได้รับจากคำจำกัดความของการโค้ชโดย ICF คือการร่วมมือกับผู้เรียนในการกระตุ้นความคิดและจัดกระบวนการสร้างสรรค์อย่างมีความหมาย ทำให้ผู้เรียนสามารถไตร่ตรองหรือสะท้อนผลความคิดเกี่ยวกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างลึกซึ้ง ส่งผลต่อความกระตือรือร้นของผู้เรียนในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมและได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ

CoachHub (2021) เป็นแพลตฟอร์มการพัฒนาความสามารถชั้นนำระดับโลก ได้เขียนบทความชื่อการโค้ชคืออะไร? ทุกสิ่งที่คุณต้องรู้ในปี 2022! (What Is Coaching? Everything You Need to Know in 2022!) ได้ให้ทัศนะต่อนิยามของการโค้ช (Coaching) ดังนี้ การโค้ชมีการใช้ในหลากหลายองค์กรและในสถานที่ทำงานอีกหลายแห่ง เพื่อไม่ให้สับสนจึงขอแนะนำคำจำกัดความของการโค้ชดังต่อไปนี้

คำจำกัดความของการโค้ช (The Definition of Coaching)

การโค้ชคือการฝึกปฏิบัติที่มีเป้าหมายและเป็นการสนับสนุนลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล โดยอาศัยความร่วมมือกันระหว่างผู้รับการโค้ช (Coachee) กับโค้ช (Coach) ที่ได้รับการรับรอง โค้ชจะเป็นผู้ค้นพบลักษณะเฉพาะตัวของผู้รับการโค้ช พร้อมทั้งสนับสนุนและตอบสนองความต้องการตั้งแต่ต้น ซึ่งมีตัวอย่างเป้าหมายของการโค้ชดังนี้

- เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพทางด้านกีฬา (การโค้ชทางด้านการเล่นกีฬา)
- เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการพัฒนาลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล (การโค้ชเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตหรือการโค้ชเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ)
- เพื่อพัฒนาทักษะทางสังคม (Soft Skill) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติกิจกรรมให้สำเร็จ (การโค้ชทางธุรกิจ หรือที่เรียกว่าการโค้ชเพื่อการเป็นมืออาชีพหรือการโค้ชเพื่อพัฒนาองค์กร)

การเพิ่มขีดความสามารถในแต่ละบุคคลเพื่อให้เกิดศักยภาพสูงสุดหรือกลายเป็นมืออาชีพเกิดจากการสื่อสารสนทนาและการมีปฏิสัมพันธ์อย่างเท่าเทียมกันระหว่างผู้รับการโค้ชกับโค้ช ซึ่งอาจเกี่ยวข้องกันโดยเป็นครูกับนักเรียน เป็นพ่อแม่กับลูก หรือเป็นเจ้านายกับลูกน้อง เป็นต้น

เพื่อให้ชัดเจนยิ่งขึ้นจึงขออธิบายตามตัวอย่างดังต่อไปนี้

เดฟเพิ่งได้รับการเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้จัดการภายในสายงาน ซึ่งสถานะใหม่นี้เกี่ยวข้องกับ ความรับผิดชอบมากมาย เขาต้องการพัฒนาทักษะการจัดการวิกฤตความขัดแย้ง เพิ่มความมั่นใจในตนเอง และพัฒนาภาวะผู้นำ รูปแบบการโค้ชที่ใช้ตามสถานการณ์ดังกล่าว เป็นการโค้ชเพื่อพัฒนาการเป็นนักธุรกิจมืออาชีพ ซึ่งเดฟสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านการพูดคุยทางโทรศัพท์และแบบตัวต่อตัว เพื่อให้สามารถร่างเป้าหมายการเป็นมืออาชีพทางการบริหารของเขา และในขณะเดียวกันโค้ชก็จะช่วยสนับสนุนเขาผ่านกระบวนการโค้ชและนำพาสู่เป้าหมายความสำเร็จ ส่งผลให้เขาสามารถบริหารจัดการ ปรับปรุง พัฒนาในสิ่งต่าง ๆ ที่เคยถดถอยได้ตามลำดับ อีกทั้งยังเพิ่มประสิทธิภาพของผลลัพธ์เป็นสิบเท่า

เทคนิคการโค้ชเพื่อความเป็นมืออาชีพ (Professional Coaching Techniques)
แบ่งออกเป็น 3 ประเภทดังนี้

- **การโค้ชรายบุคคล (Individual Coaching)** เป็นการโค้ชแบบส่วนตัวระหว่างโค้ชและผู้รับการโค้ชเพียงลำพัง โค้ชจะช่วยให้ผู้รับการโค้ชได้รับรู้ถึงศักยภาพและข้อบกพร่องของตนเอง เพื่อให้เขาสามารถพัฒนาตนเองให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

- **การโค้ชกลุ่ม (Collective Coaching)** เป็นการโค้ชแบบทีม อาจแบ่งเป็นกลุ่มใหญ่หรือกลุ่มย่อย และบางครั้งอาจทำในรูปแบบของการสัมมนาหรือจัดเป็นหลักสูตรมืออาชีพ เพื่อให้คนหลายคนได้รับการฝึกฝนเกี่ยวกับการแก้ปัญหาจากการระดมสมองและการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม

- **การโค้ชองค์กร (Organizational Coaching)** ในระยะหลังจะเจาะจงเฉพาะการโค้ชทางด้านธุรกิจ โดยจะเป็นการโค้ชสมาชิกทุกคนในบริษัทเพื่อพัฒนาทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นของบริษัท และนำทีมไปสู่เป้าหมายด้วยกัน

การโค้ชรูปแบบอื่น ๆ นอกเหนือจากนี้จะแตกต่างกันออกไปตามปัจจัย โดยทักษะการโค้ชบางอย่างอาจใช้เวลาเพียงครั้งเดียว แต่ส่วนใหญ่เป็นแบบระยะยาว รูปแบบการดำเนินการโค้ชอาจเป็นแบบตัวต่อตัวหรือการโค้ชทางไกล และอาจเป็นไปได้ทั้งสองอย่าง

ความแตกต่างระหว่างการสอน การโค้ช ระบบพี่เลี้ยง และการให้คำปรึกษา (The Differences between Teaching, Coaching, Mentoring and Counseling)

แม้ว่าการสอน ระบบพี่เลี้ยง การโค้ช และการให้คำปรึกษาล้วนมีองค์ประกอบบางอย่างที่เหมือนกัน แต่จริง ๆ แล้วมีความแตกต่างค่อนข้างมาก จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเข้าใจความแตกต่างของคำเหล่านี้

การสอน (Teaching)

การสอนหรือการอบรมโดยทั่วไปจะเกี่ยวข้องกับผู้เชี่ยวชาญหรือครูมืออาชีพที่แบ่งปันถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้เรียน แม้ว่าครูที่มีประสิทธิภาพส่วนใหญ่มักจะใช้วิธีการแบบมีส่วนร่วมและการสนทนาโต้ตอบ ซึ่งคล้ายกับการโค้ช แต่ครูจะเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในสาขาที่สอนและรู้คำตอบที่ถูกต้องมากกว่า

การโค้ช (Coaching)

การโค้ชเน้นความเชื่อที่ว่าแต่ละคนมีคำตอบของตนเองสำหรับประเด็นปัญหาต่าง ๆ และส่งผลต่อศักยภาพและประสิทธิภาพในการทำงาน

ในบริบทนี้ โค้ชจะไม่ใช่ผู้เชี่ยวชาญทางด้านวิชาการ แต่เป็นผู้อำนวยความสะดวกที่คอยช่วยเหลือให้แต่ละคนบรรลุในศักยภาพของตนเอง ทุกคนสามารถรับบทบาทเป็นโค้ชได้ โดยไม่จำเป็นต้องเป็นบุคคลที่ได้รับค่าจ้าง อาจจะเป็นเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาก็ได้

เทคนิคการโค้ชที่สำคัญคือการรู้วิธีถามคำถามที่ถูกต้องเพื่อให้แต่ละคนสามารถแก้ประเด็นปัญหาต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง

ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring)

ระบบพี่เลี้ยงและการโค้ชคืออะไร? เป็นหนึ่งคำถามที่เราได้ยินบ่อยที่สุด ระบบพี่เลี้ยงมีส่วนที่เหมือนกันกับการโค้ชมาก โดยทั่วไปไม่มีความเห็นว่พี่เลี้ยงคือผู้ชี้แนะที่สนับสนุนบางคนให้สามารถเรียนรู้ได้เร็วกว่าการเรียนรู้คนเดียว

ในสภาพแวดล้อมการทำงาน พี่เลี้ยงจะเป็นบุคคลตัวอย่างที่ได้รับการยอมรับในสายงานเดียวกันและมักมีประสบการณ์มากมายในสายงานทางธุรกิจ

ระบบพี่เลี้ยงที่ประสบความสำเร็จจะมุ่งความสัมพันธ์ไปที่เป้าหมายที่จะเกิดขึ้นในอนาคตกับการพัฒนาทางด้านอาชีพ ซึ่งแตกต่างจากการโค้ชที่มุ่งเน้นเหตุการณ์ปัจจุบันและการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้ามากกว่า

การให้คำปรึกษา (Counseling)

การให้คำปรึกษาเปรียบเสมือนการบำบัดรักษา มุ่งเน้นในสิ่งที่เกิดขึ้นในอดีต ช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาได้รับข้อมูลเชิงลึกในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ และกล้าเผชิญกับปัญหา

การบำบัดรักษาด้วยการให้คำปรึกษามีหลายประเภท ตัวอย่างเช่น การบำบัดจิตโดยการปรับความคิด และพฤติกรรม (CBT) เป็นต้น

การโค้ชไม่ใช่... (Coaching Is Not...) สิ่งต่อไปนี้

ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) พี่เลี้ยงจะรู้ว่าจะถ่ายทอดความรู้ไปยังผู้เรียนอย่างไรในระหว่างการเป็นพี่เลี้ยง (ความสัมพันธ์แนวดิ่ง) รู้ว่าเป้าหมายคืออะไร? ช่วยให้ผู้เรียนมีความก้าวหน้าในสายงาน แต่ในการโค้ชจะมีโค้ชเป็นผู้สนับสนุนผู้เรียน (ความสัมพันธ์แนวนอน) เพื่อช่วยให้เขาสามารถค้นหาคำตอบได้ด้วยตนเอง ผู้เรียนจะสามารถพัฒนาตนเองโดยการผ่านการสนทนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้และการอภิปรายผล กล่าวอีกนัยหนึ่ง โค้ชที่ผ่านการรับรองจะเป็นผู้อำนวยความสะดวกและเปรียบเสมือนนักเล่นดนตรีหรือผู้ร่วมร้องเพลง ในขณะที่พี่เลี้ยงคือนักคิดชั้นยอด

การให้คำปรึกษา (Consulting) ที่ปรึกษาจะเป็นผู้ที่ถูกเรียกร้องให้แสดงความเห็นเกี่ยวกับสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องทั้งหมด เป็นการนำมาซึ่งการตัดสินใจและการคิดแก้ปัญหาล่วงหน้าของผู้รับคำปรึกษา ส่วนโค้ชจะไม่มี การตัดสินใจ ไม่มีอคติ ไม่ได้กำหนดแนวทางแก้ไขปัญหา แต่จะช่วยให้ผู้รับบริการโค้ชค้นพบปัญหาและจัดการเปลี่ยนแปลงแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

การรับรองการฝึกอบรม (Certifying Training) การโค้ชและการฝึกอบรมมักเข้าใจผิดกันบ่อย ๆ ผู้ฝึกอบรมจะทำการอบรมผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่กำหนดขึ้นจากโปรแกรมการอบรมทั่วไปสำหรับผู้เรียนทุกคน แต่ในทางกลับกันโค้ชจะไม่กำหนดโปรแกรมการฝึก แต่จะให้การสนับสนุนที่เหมาะสมเฉพาะบุคคล โดยโปรแกรมการโค้ชนั้นขึ้นอยู่กับเป้าหมายของแต่ละคน

Team Leverage Edu (2021) เป็นแพลตฟอร์มการแนะนำอาชีพแบบครบวงจร และเป็นแพลตฟอร์มที่เชื่อมต่อกับมหาวิทยาลัยที่สามารถจับคู่ นักศึกษากับหลักสูตรและโอกาสในการทำงานอย่างเหมาะสม โดยได้รับการสนับสนุนจากอาจารย์ Blume Ventures, DSG, Tomorrow Capital และ Ivy League ได้เขียนบทความชื่อ **ความแตกต่างระหว่างการโค้ชและระบบพี่เลี้ยง (Difference between Coaching and Mentoring)** ได้ให้ทัศนะต่อนิยามของการโค้ช (Coaching) ว่าการโค้ชคือความสามารถในการช่วยเหลือผู้เรียนให้สามารถหาพื้นที่ที่เหมาะสมกับตนเอง หรือสามารถเติบโตเป็นมืออาชีพได้ โค้ชอาจช่วยให้ผู้เรียนค้นพบและจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพตนเอง โดยทำให้เป้าหมายระยะยาวของผู้เรียนสั้นลง จากการกำหนดสัดส่วนของระยะเวลาและพัฒนาความคิดของผู้เรียน โค้ชมืออาชีพจะสามารถช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจตัวเองได้ดีขึ้น สามารถพัฒนาทัศนคติ และเตรียมตัวพร้อมรับกับสถานการณ์ที่ยากลำบากและสถานการณ์ต่าง ๆ ที่จะเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

องค์ประกอบสำคัญของการโค้ช (Key Elements of a Coaching)

– **8 องค์ประกอบของการโค้ชที่มีประสิทธิภาพ (8 Elements of Effective Coaching)**



ภาพที่ 2.3 8 องค์ประกอบของการโค้ชที่มีประสิทธิภาพ (8 Elements of Effective Coaching)
(ภาพต้นฉบับภาษาอังกฤษจาก CoachHub, 2021)

จากภาพที่ 2.3 สรุป 8 องค์ประกอบของการโค้ชที่มีประสิทธิภาพ ได้ดังนี้

1. ถามคำถาม (Ask Question)
 2. ฟังอย่างตั้งใจ (Listen Intently)
 3. ไม่ตัดสินใคร (Be Non-Judgmental)
 4. จัดการแนวคิดเพื่อการวิจัยและค้นหาหลักฐาน (Align Ideas to Research and Evidence)
 5. มีกลยุทธ์ต้นแบบ (Model Strategies)
 6. เทรียมการเสนอแนะอย่างตรงไปตรงมา (Provide Honest Feedback)
 7. สร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยต่อการกระตุ้นให้เกิดการสื่อสาร (Create a Safe Environment That Encourages Conversation)
 8. ใช้การเสริมแรงทางบวก (Utilize Positive Reinforcement)
- ความแตกต่างระหว่างโค้ชและระบบที่เลี้ยง (Difference between Coaching and Mentoring)

- ระยะสั้น (Short Term)

การโค้ชนั้นมีความสัมพันธ์ที่สั้นกว่าความสัมพันธ์ในระบบที่เลี้ยง เนื่องจากการโค้ชเป็นความสัมพันธ์ที่ได้จัดระเบียบและมุ่งเน้นเป้าหมายมากกว่า บางคนอาจขอความช่วยเหลือจากโค้ชเพื่อ

ช่วยให้ได้รับพรสวรรค์บางอย่างหรือเอาชนะกรอบความคิดที่มีข้อจำกัด แต่เป็นไปได้ว่าการโค้ชจะสิ้นสุดลงหลังจากเกิดทักษะหรือบรรลุเป้าหมายแล้ว

- การอบรมและการเพิ่มทักษะ (Training & Upskilling)

แทนที่การโค้ชจะเป็นการแนะนำและการกำกับสั่งการ แต่กลับเน้นปฏิบัติในรูปแบบการอบรมและการเพิ่มทักษะมากกว่า เพื่อเป็นการช่วยให้ผู้เรียนสามารถสร้างทัศนคติที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ โค้ชสามารถช่วยผู้เรียนเพิ่มความตระหนักในตนเองได้โดยการให้ระบุสิ่งที่ต้องการพัฒนา และตั้งข้อสันนิษฐานที่อาจขัดขวางไม่ให้บรรลุเป้าหมาย

- โค้ชผู้ขับเคลื่อนการเรียนรู้ (Coach Drives the Session)

โค้ชมีแนวโน้มที่จะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียนมากกว่าระบบพี่เลี้ยง เพื่ออำนวยความสะดวกต่อการขับเคลื่อนการเรียนรู้ ส่งผลให้ขณะรับการโค้ชผู้เรียนจะได้รับการป้อนข้อมูลได้อย่างเป็นธรรมชาติ และสามารถพัฒนาศักยภาพตนเองได้โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการโค้ช แต่โค้ชจะไม่คาดหวังให้ผู้เรียนจัดการกับความรู้ที่ได้รับ

ทักษะที่จำเป็นสำหรับการโค้ช (The Skills Required for Coaching)

- **ความเท่าเทียม (Equality)** โค้ชและผู้รับการโค้ชจะมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีความเข้าใจและความเคารพซึ่งกันและกัน เป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่เท่าเทียมกัน

- **เพิ่มศักยภาพสูงสุด (Maximise Potential)** โค้ชต้องตั้งเป้าหมายที่จะเพิ่มพูนทักษะต่าง ๆ ให้เกิดศักยภาพสูงสุดโดยยึดหลักการของการเป็นพี่เลี้ยง

- **ความหยั่งรู้ (Intuitiveness)** โค้ชต้องเป็นเสมือนพี่เลี้ยงที่จำเป็นต้องมีสัญชาตญาณสูงและต้องมีความสามารถในการรับรู้จุดแข็งและท้าทายผู้รับการโค้ชได้

- **ทักษะการแก้ปัญหา (Problem Solving Skills)** โค้ชต้องสามารถจัดการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ พร้อมทั้งสามารถทำให้ผู้รับการฝึกเกิดทักษะแก้ปัญหาได้ด้วยเช่นกัน

- **ทักษะการวิเคราะห์ (Analytical Skills)** โค้ชต้องสามารถวิเคราะห์ลักษณะเฉพาะของบุคคล ภาพรวมของสำนักงาน และระดับสภาพแวดล้อมขององค์กร เพื่อสร้างความตระหนักและความรับผิดชอบให้เกิดขึ้นกับบุคคลหรือกลุ่มคนที่ได้รับการโค้ช

- **ทักษะการปฏิบัติ (Practical Skills)** ควรมีการซึมซับทักษะการปฏิบัติของการเป็นพี่เลี้ยง โดยเริ่มต้นจากการอภิปรายเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปสู่การปฏิบัติ

ความแตกต่างของการพัฒนา (Types of Development Distinction)

รายละเอียดความแตกต่างในการพัฒนาที่มักพบบ่อย ๆ มีดังต่อไปนี้

ผู้ฝึกอบรม vs พี่เลี้ยง (Trainer vs Mentor)

โดยปกติแล้วการอบรมมักจะนำคำแนะนำเฉลี่ยของผู้เรียนมาใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการกำหนดความสามารถของผู้เข้ารับการอบรมทั้งกลุ่ม และนำผลการทดสอบไปสร้างเครื่องมือในการอบรม เพื่อพัฒนากลุ่มเป้าหมายตามระดับความสามารถและให้ได้รับประสบการณ์ที่แตกต่างกันออกไป ตัวอย่างเช่นการจัดอบรมการใช้โปรแกรม Excell พื้นฐาน ผู้เข้าร่วมอบรมอาจมีประสบการณ์ในการใช้โปรแกรม Excell หลากหลายระดับ บางคนอาจไม่เคยใช้โปรแกรม Excel มาก่อน ในขณะที่

บางคนอาจรู้วิธีใช้งานแต่ยังต้องการผู้ชี้แนะ โดยการอบรมเป็นกิจกรรมหนึ่งที่ทำให้เกิดกิจกรรมการเรียนรู้ในห้องเรียนและ (ในทางที่ดี) อาจเป็นห้องปฏิบัติการเมื่อมีการทำกิจกรรม

ในส่วนของระบบพี่เลี้ยงเป็นอีกรูปแบบหนึ่งของการเติบโตทางวิชาชีพ ซึ่งผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่าจะพยายามขอคำแนะนำ ความรู้ และขอการสนับสนุนจากผู้ปฏิบัติงานที่มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์มากกว่า ซึ่งแตกต่างจากการอบรมที่ผู้เข้ารับการอบรมจะขอคำแนะนำจากผู้ฝึกอบรมหรือไม่ก็ได้ ระบบพี่เลี้ยงมีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมทางสังคมแบบสองทางนอกห้องเรียนหรืออาจเป็นการเรียนรู้ผ่านคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์เคลื่อนที่แบบเป็นส่วนตัว ซึ่งผู้รับการดูแลและพี่เลี้ยงต่างฝ่ายต่างได้รับประโยชน์ร่วมกัน ต่างมีส่วนร่วมในการเลือกสถานที่ในการฝึกทักษะ ทักษะคิด แนวคิดต่าง ๆ ที่ต้องการเรียนรู้และต้องการให้เกิดขึ้นหลังจากการฝึกหรือจากการได้รับการดูแล

ผู้จัดการ vs พี่เลี้ยง (Manager vs Mentor)

ความสำคัญของพี่เลี้ยงและผู้จัดการที่อาจกล่าวได้ว่ามีผลต่อความสำเร็จของบุคคลในบริษัท ถ้าหากทั้งคู่เป็นหัวหน้างาน จะมีหน้าที่ความรับผิดชอบบางอย่างที่ทับซ้อนกันอยู่คือทำให้คำปรึกษาแก่บุคลากรหรือลูกจ้างของตนเอง แต่หากเมื่อเป้าหมายหลักของบุคลากรคือความสำเร็จในตำแหน่งงานปัจจุบัน ผู้จัดการควรเป็นผู้รับผิดชอบดูแลจึงจะเหมาะสมที่สุดเพราะเป็นหน้าที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งของผู้จัดการด้วย

พี่เลี้ยงหรือผู้จัดการจะสั่งการโดยตรงกับบุคลากร มุ่งเน้นความก้าวหน้าทางวิชาชีพหรือเพื่อการพัฒนาองค์กร หัวหน้างานที่ดีจะต้องมีความสามารถในการกระตุ้นให้บุคคลและทีมประสบความสำเร็จได้แม้จะมีความแตกต่างกัน กล่าวคือผู้จัดการจะมีส่วนสำคัญในการสร้างการทำงานในภาพรวม สามารถช่วยให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงาน ในขณะที่พี่เลี้ยงสามารถช่วยให้แต่ละคนบรรลุวัตถุประสงค์ทางวิชาชีพอย่างหลากหลาย

ผู้ฝึกสอน vs โค้ช (Trainer vs Coach)

ความแตกต่างที่สำคัญระหว่างโค้ชและผู้ฝึกสอนคือ โค้ชเกี่ยวข้องกับทีมเป็นหลัก ในขณะที่ผู้ฝึกสอนเกี่ยวข้องกับนักกีฬาคนเดียวหรือกลุ่มเล็ก ๆ ตัวอย่างเช่น ถ้าผู้เล่นได้เล่นลูกเตะมุม Cornerback ในระดับมัธยม โค้ชกองหลังฝ่ายรับจะทำหน้าที่ในการสอนเทคนิคการตั้งรับที่เหมาะสม การครอบคลุมโซน การมอบหมายหน้าที่ในแต่ละตำแหน่งของผู้เล่น ผู้ฝึกสอนส่วนตัวอาจจะมุ่งเน้นไปที่จุดแข็งของนักกีฬาเพื่อเสริมความแข็งแกร่งและแก้ไขจุดอ่อนของผู้เล่น แต่โค้ชอาจช่วยในเรื่องความเร็ว ความว่องไว และแม้แต่การปกปิดเรื่องบางอย่างหากจำเป็น ทำให้โค้ชสามารถเพิ่มขีดความสามารถของนักกีฬาให้ช่วยสนับสนุนทีมได้ ในขณะที่ผู้ฝึกสอนจะเป็นเพียงผู้ที่ปรับปรุงประสิทธิภาพของนักกีฬาได้เท่านั้นเอง

โค้ช vs ที่ปรึกษา (Coach vs Counselor)

ที่ปรึกษามีอาชีพและโค้ชมีความสัมพันธ์กันในด้านการเป็น “ผู้ช่วยมืออาชีพ” หน้าที่ของทั้งคู่คือการใช้ความสามารถในการสื่อสารระหว่างบุคคลที่คล้ายกัน ให้บริการเพื่อช่วยให้บุคคลและธุรกิจเข้าถึงศักยภาพสูงสุดของตนเอง แต่มีความรับผิดชอบที่แตกต่างกันมาก

การโค้ชเป็นการทำงานแบบ "สร้างสรรค์ร่วมกัน" มากกว่าที่ปรึกษา ที่ปรึกษามีหน้าที่ให้คำแนะนำและแนวทางเพื่อช่วยให้ผู้เรียนปฏิบัติตามเพื่อการบำบัด แต่โค้ชจะปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับผู้เรียนเพื่อระบุนความท้าทาย จากนั้นจึงร่วมมือกันเปลี่ยนความท้าทายเหล่านั้นให้เป็นชัยชนะ

ซึ่งต้องสร้างความตระหนักของผู้เรียนให้เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบ สร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้พวกเขาสามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

โค้ช vs ผู้จัดการ (Coach vs Manager)

ผู้จัดการมุ่งเน้นที่ผลงานและจะให้คำแนะนำแก่สมาชิกในทีมเพื่อให้แน่ใจว่าโครงการจะเสร็จสิ้นตรงเวลาและตามงบประมาณที่กำหนด การจัดการจะมีประโยชน์เมื่อเกิดวิกฤตหรือเมื่อต้องการทำให้บรรลุเป้าหมายอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้จัดการจะมีส่วนเกี่ยวข้องข้องในการเป็นผู้ให้คำแนะนำและตอบคำถามสมาชิก

การโค้ชคล้ายกันกับการจัดการ แต่แตกต่างกันที่การจัดการจะเกี่ยวข้องข้องกับการออกคำสั่ง การมอบหมายภาระงาน และการติดตามความคืบหน้าของงาน ส่วนการโค้ชเกี่ยวข้องข้องกับการทำงานร่วมกันและการค้นพบสิ่งใหม่ และโค้ชจะเป็นผู้ที่ช่วยให้สมาชิกในทีมก้าวไปสู่การพัฒนาเป็นผู้นำรุ่นใหม่ภายในบริษัท

ระบบพี่เลี้ยง vs การให้คำปรึกษา (Mentoring vs Counseling)

โดยปกติพี่เลี้ยงจะดูแลบุคลากรที่อยู่ในช่วงเริ่มต้นของการทำงานในสาขาอาชีพต่าง ๆ ซึ่งผู้ที่เป็นพี่เลี้ยงจะเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ มีความอาวุโสพอที่จะได้รับการมอบหมายจากบริษัทให้เป็นผู้ดูแล แม้ว่าบุคลากรใหม่เหล่านั้นจะสามารถเติบโตและพัฒนาได้ด้วยตัวเอง แต่งานอาชีพต้องมีผู้เชี่ยวชาญคอยแนะนำอยู่เสมอ

ผู้ที่ต้องการเป็นผู้ให้คำปรึกษาจะต้องผ่านชั่วโมงของการเป็นพี่เลี้ยงตามจำนวนที่กำหนด เพื่อสะสมประสบการณ์ในการพัฒนาความสามารถทางการให้คำปรึกษาในหลาย ๆ ด้านได้ในส่วนของระบบพี่เลี้ยง สายอาชีพใดที่มีพี่เลี้ยงคอยดูแลในการช่วยสนับสนุนการทำงานจะได้ประโยชน์จากการสร้างเครือข่ายภายในสายงานทางธุรกิจ

ผู้ฝึกสอน vs ที่ปรึกษา (Trainer vs Counselor)

การให้คำปรึกษามีเป้าหมายเพื่อการทดสอบมุมมองความคิดของชีวิตคนกับการสร้างความสัมพันธ์ของผู้คน โดยจะไม่กล่าวถึงหน้าที่รับผิดชอบและผลการปฏิบัติงาน วัตถุประสงค์ของการให้คำปรึกษาคือการช่วยบำบัดให้ผู้คนเข้าใจและยอมรับตนเอง ส่วนผู้ฝึกสอนคือบุคคลสำคัญที่ต้องรับรู้และเรียนรู้ข้อมูลและทักษะต่าง ๆ ที่เป็นหัวใจสำคัญของการฝึกอบรม ซึ่งนอกเหนือจากการถามคำถามแล้ว ต้องใช้เครื่องมืออื่น ๆ ประกอบในขณะการฝึกอบรมด้วย เช่น การบรรยาย การให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงาน และในบางสถานการณ์ควรมีการให้ความคิดเห็นเชิงประเมิน

การฝึกอบรม vs การโค้ช vs ระบบพี่เลี้ยง (Training vs Coaching vs Mentoring)

วิธีการโค้ชที่จะทำให้บรรลุผลลัพธ์ในที่ทำงาน คือวิธีการโค้ชแบบตัวต่อตัวและผ่านการทำงานร่วมกัน มีการปฏิสัมพันธ์ที่มีเป้าหมาย โค้ชต้องมีความตั้งใจและกระตือรือร้นในการเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายส่วนบุคคล ซึ่งแตกต่างจากการฝึกอบรมและระบบพี่เลี้ยงในส่วนของแนวความคิด

เนื่องจากการฝึกอบรมเกี่ยวข้องข้องกับการถ่ายทอดความรู้จากผู้สอนไปยังผู้เรียน ซึ่งเป็นการส่งต่อความรู้แบบเป็นลำดับขั้นเพื่อการพัฒนาความรู้ซึ่งเป็นพื้นฐานของการฝึกอบรม ในส่วนของการพัฒนาอาชีพหรือบริบทอื่น ๆ ในสถานที่ทำงาน การฝึกอบรมจะมีการวางแผนอย่างเป็นทางระบบและเป็นการถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากรใหม่ในกลุ่ม โดยเน้นที่การบอกมากกว่าการถาม

ส่วนระบบพี่เลี้ยงเป็นความสัมพันธ์ระยะยาวที่เกิดขึ้นจากความไว้วางใจ ความเคารพ และความปรารถนาที่จะเรียนรู้ภูมิปัญญาเพื่อการพัฒนาตนเองสู่เป้าหมาย ซึ่งระบบพี่เลี้ยงจะคล้ายกับการฝึกอบรม คือมีการพัฒนาความรู้แบบลำดับขั้นและเชื่อว่าการเป็นมืออาชีพเกิดจากการได้รับคำปรึกษาจากผู้มีประสบการณ์ในการให้คำปรึกษาหรือแนะนำด้านอาชีพแก่บุคลากร

การโค้ช vs การสอน vs ระบบพี่เลี้ยง (Coaching vs Teaching vs Mentoring)

การสอนมุ่งเน้นไปที่การทำให้แน่ใจว่าแต่ละคนมีความรู้ความเข้าใจในแนวคิดพื้นฐานและองค์ประกอบที่จำเป็นในการทำงานให้สำเร็จ การสอนควรเกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้ผู้เรียนทำผิดพลาดได้โดยไม่เป็นผลเสียต่อโครงการหรือองค์กร

การโค้ชเกิดขึ้นในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นจริงตามการกระทำที่แสดงออก โค้ชต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ประสบการณ์อย่างมากที่จะใช้หลักการพื้นฐานและประเด็นสำคัญที่เกิดขึ้นจากสถานการณ์ต่าง ๆ ตั้งแต่ผู้ปฏิบัติเริ่มนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปใช้เพราะเขาหรือเธอจะพบกับสถานการณ์ที่ไม่เหมือนใครและจำเป็นต้องตัดสินใจตลอดเวลา

ระบบพี่เลี้ยงเกี่ยวข้องกับบุคคลและเส้นทางสู่ความสำเร็จ โดยบุคคลเหล่านั้นจะมีการพิจารณาถึงวัตถุประสงค์ระยะยาวอีกครั้งเมื่อพวกเขาโตขึ้นและได้รับประสบการณ์มากขึ้น หน้าที่ของพี่เลี้ยงคือช่วยเขาหรือเธอให้สามารถสร้างวิสัยทัศน์ของอนาคตและวางแผนกำหนดเส้นทางที่จะไปถึงจุดนั้น โดยจะไม่กล่าวถึงแนวคิดหรือประเด็นสำคัญของความสำเร็จนั้น

การโค้ช vs ระบบพี่เลี้ยง vs การจัดการ (Coaching vs Mentoring vs Managing)

ความแตกต่างอันดับแรกระหว่างการจัดการโค้ช ระบบพี่เลี้ยง และการจัดการนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะของความเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับเป้าหมายที่ต้องการ ตัวอย่างเช่น การโค้ชเป็นความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดมาก โดยปกติจะเป็นความสัมพันธ์ระยะสั้นที่ส่งเสริมกันเพื่อวัตถุประสงค์เฉพาะบุคคลหรือการเติบโตในสายอาชีพ

ระบบพี่เลี้ยงเป็นความสัมพันธ์ที่มีผลประโยชน์ร่วมกันซึ่งใช้เวลาอย่างน้อยหนึ่งปีหรือมากกว่านั้น โดยมีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาความสามารถเฉพาะทางมากกว่าการทำงานให้เสร็จลุล่วง ส่วนการจัดการคือความสัมพันธ์ทางวิชาชีพที่นำมาใช้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานและถูกกำหนดโดยโครงสร้างองค์กร เป็นความสัมพันธ์ที่ไม่สิ้นสุดระหว่างผู้นำกับใครบางคนจนกว่าจะบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ

การโค้ชและระบบพี่เลี้ยงกำลังเป็นที่นิยมมากขึ้นในบริษัทต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำหรับการเติบโตทางวิชาชีพ เพราะสามารถชี้ให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงที่ดีเกิดขึ้นในตัวบุคคลจากการได้รับการส่งเสริมความรู้จากโค้ช/พี่เลี้ยงไปยังตัวบุคคล องค์กรและบริษัท และยังมีประโยชน์อย่างมากต่อการพัฒนาทางวิชาชีพของบุคลากร

Yadav (2021) เป็นผู้เขียนบทความที่ xMonks ได้เขียนบทความชื่อ**การโค้ชคืออะไร? (What Is Coaching?)** ได้ให้ทัศนะต่อนิยามของการโค้ช (Coaching) ว่า ในปี 1974 Timothy Gallwey นักการศึกษาและผู้เชี่ยวชาญด้านเทนนิสของ Harvard ได้เผยแพร่สมการ Inner Game เป็นครั้งแรกและได้สรุปวัตถุประสงค์ของการโค้ชที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้

ประสิทธิภาพ = ศักยภาพ - การแทรกแซง

(Performance = potential - interference)

$$P = p - i$$

การโค้ชเป็นกระบวนการที่เน้นการช่วยเหลือบุคคล ทีม และองค์กรในการปรับปรุงพฤติกรรม ความรู้ความเข้าใจ การกระทำ การตัดสินใจ และประสิทธิภาพโดยรวม โค้ชจะช่วยให้ผู้รับการโค้ชสามารถเปลี่ยนแปลงตนเอง แสวงหาทักษะใหม่ เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โดยผ่านการสนทนาพูดคุยเป็นรายบุคคลทางโทรศัพท์ หรือทางออนไลน์

เป้าหมายสูงสุดคือช่วยผู้รับการโค้ชให้ก้าวหน้าในด้านใดด้านหนึ่งของชีวิต ที่ทำงาน หรือในการเอาชนะปัญหา

อะไรไม่ใช่การโค้ช? (What Coaching Is NOT?)

เป็นเรื่องปกติมากที่จะมีการผสมผสานระหว่างการโค้ชกับการให้คำปรึกษาในรูปแบบอื่น ๆ เช่น ระบบพี่เลี้ยง การให้คำปรึกษาและการบำบัด ซึ่งแต่ละรูปแบบมีรายละเอียดดังนี้

1. ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) เป็นการให้คำแนะนำและส่งเสริมโดยการปฏิบัติเป็นแบบอย่าง จากผู้ร่วมงาน ที่มีความอาวุโส หรือผู้ที่มีความรู้มากกว่า เนื่องจากระบบพี่เลี้ยงจะต้องอาศัยการอภิปรายอย่างละเอียดครอบคลุมไปถึงสิ่งที่ไม่จำเป็นในสภาพแวดล้อมการทำงาน ดังนั้นพี่เลี้ยงก็คือผู้สนับสนุนที่มีประสบการณ์เชี่ยวชาญระดับมืออาชีพในสายงานที่บุคลากรทำงานอยู่ ซึ่งเป็นผู้ที่จะสามารถอภิปรายภาระงานได้อย่างละเอียด โดยมุ่งหวังความสำเร็จในปัจจุบันและอนาคตเป็นหลัก

2. การให้คำแนะนำ (Counseling) เป็นกระบวนการช่วยเหลือคนที่กำลังประสบกับความไม่สบายใจหรือไม่พอใจกับชีวิต เพื่อขอแนวทางและคำแนะนำในการแก้ไขปัญหา

3. การบำบัด (Therapy) คือกระบวนการทำงานกับผู้รับบริการที่ต้องการบรรเทาอาการทางจิตใจหรือทางร่างกาย คนที่ต้องการการบำบัดทางอารมณ์และการบรรเทาความเจ็บปวดทางจิตใจ จะได้รับการแก้ไขด้านสุขภาพจิตในระหว่างการบำบัด เหตุผลหลักที่มีคนเข้ารับการบำบัดหรือรับคำปรึกษาคือเพื่อบรรเทาความเจ็บปวดหรือความรู้สึกไม่สบายมากกว่าที่จะไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ความก้าวหน้าทางการทำงาน ทั้งการบำบัดและการให้คำปรึกษามีแนวโน้มที่จะเกี่ยวข้องกับการตรวจสอบประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาของบุคคลมากกว่าการโค้ช การโค้ชไม่ใช่กระบวนการบำบัด แต่การบำบัดหรือให้คำปรึกษาอาจเกิดขึ้นได้ในขณะการโค้ชเพราะการโค้ชก็มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาจิตใจของบุคคลด้วยเช่นกัน

4. การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการแสวงหาความรู้ ทักษะ และความสามารถ ผ่านการศึกษา ประสบการณ์ หรือคำแนะนำ ตามคำนิยามแล้ว ผู้ฝึกอบรมคือผู้เชี่ยวชาญทางหลักสูตรที่มุ่งเน้นทักษะเฉพาะทางที่จะก่อให้เกิดผลลัพธ์ในทันทีจากการฝึกอบรม และโดยมากจะเป็นการอบรมแบบหนึ่งต่อกลุ่มมากกว่าแบบหนึ่งต่อหนึ่ง

5. การให้คำปรึกษา (Consultancy) ที่ปรึกษาเป็นผู้เชี่ยวชาญและช่วยส่งเสริมการแก้ปัญหาหรือการเติบโตทางธุรกิจโดยทำงานร่วมกับองค์กรโดยรวมหรือเฉพาะบางส่วน ไม่ใช่กับบุคคลภายในองค์กร แต่องค์กรจะได้รับผลกระทบทางอ้อมจากการคำปรึกษา

6. การสอน (Teaching) เป็นกระบวนการถ่ายทอดความรู้จากครูสู่ผู้เรียน ครูเป็นผู้ที่ล่วงรู้ข้อมูลและผู้เรียนไม่รู้ แต่การโค้ชจะตรงข้ามกับการสอนคือผู้เรียนคือผู้เชี่ยวชาญและมีคำตอบที่เป็นความจริง

What Coaching is NOT?



www.xmonks.com

ภาพที่ 2.4 อะไรไม่ใช่การโค้ช (ภาพต้นฉบับภาษาอังกฤษจาก Yadav, 2021)

Blackbyrn (2022) เป็น CEO ของ Coach LLC ได้เขียนบทความชื่อการโค้ชคืออะไร? (What Is Coaching?) ได้ให้ที่ศนะต่อนิยามของการโค้ช (Coaching) ว่า การโค้ชเป็นกระบวนการของการเรียนรู้ที่แต่ละคนจะได้รับคำแนะนำและการสนับสนุนจากคนที่มีความประสพการณ์ที่เรียกว่าโค้ช วัตถุประสงค์ของการโค้ชคือการช่วยให้ผู้เรียนมีความพยายามที่จะเพิ่มศักยภาพของตนเองให้เกิดขึ้นสูงสุดเพื่อการบรรลุเป้าหมาย ทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องงานผ่านการฝึกอบรมต่าง ๆ ปัจจุบันผู้คนต่างมีการตื่นตัวในการพัฒนาตนเองมากขึ้นและมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการ

ดำรงชีวิต การโค้ชทำให้แต่ละคนสามารถเรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญในสาขาตามโครงสร้างได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การโค้ชมีความสำคัญเนื่องจากการเตรียมบุคคลให้มีความรับผิดชอบต่อการพัฒนาตนเอง การโค้ชช่วยคนที่กำลังมองหาการพัฒนาและต้องการความช่วยเหลือทางวิชาชีพ ในกระบวนการนี้ แต่ละคนจะได้รับคำแนะนำเพื่อให้สามารถค้นพบศักยภาพที่มีมาแต่กำเนิดของตนเอง โค้ชมีหน้าที่เพียงให้คำแนะนำและกำหนดประสบการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์

จุดประสงค์เบื้องต้นของการโค้ชคือการเพิ่มศักยภาพของคนและความสามารถในการพัฒนาตนเอง ซึ่งจะสามารถทำได้โดยการช่วยให้ผู้เรียนได้รับการปลูกฝังนิสัยที่ดีทางการเงิน/ร่างกาย/อารมณ์ตามวาระต่าง ๆ ในช่วงเริ่มต้นของกระบวนการโค้ชผู้เรียนจะเป็นผู้กำหนดวัตถุประสงค์และระบุความคาดหวังจากประสบการณ์ที่ได้รับ โดยโค้ชจะต้องทำให้บรรลุเป้าหมายและตอบสนองความคาดหวังของผู้เรียน

การโค้ชมีประโยชน์มากมาย เช่น ส่งเสริมให้ผู้รับการโค้ชมีความรับผิดชอบมากขึ้น ส่งเสริมการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพิ่มขีดความสามารถของบุคคลให้มีทักษะในการตัดสินใจ และปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งในทุก ๆ กิจกรรมการโค้ชต้องใช้แนวคิดและหลักการพื้นฐานเดียวกัน

อะไรคือความแตกต่างระหว่างการโค้ช การสอน ระบบพี่เลี้ยง และการให้คำปรึกษา (What Are the Differences between Coaching, Teaching, Mentoring and Counselling?)

คำว่า การสอน ระบบพี่เลี้ยง การโค้ช และการให้คำปรึกษา มักใช้แทนกันได้ แต่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ กล่าวคือการสอนอาจเป็นวิธีที่ใช้บ่อยที่สุดในการศึกษาเล่าเรียน ครูเป็นผู้เชี่ยวชาญในการให้ความรู้แก่ผู้เรียนผ่านกระบวนการออกแบบที่ครอบคลุมทุกสิ่งที่เป็นแก่ผู้เรียน

ระบบพี่เลี้ยงอยู่ระหว่างการสอนและการโค้ช พี่เลี้ยงจะเป็นผู้แนะนำผู้รับการฝึกผ่านกระบวนการของระบบพี่เลี้ยง แต่ไม่ได้มีบทบาทการสอนอย่างเป็นทางการ พี่เลี้ยงจะมีความเชี่ยวชาญในสาขาของตนเองแต่ไม่ได้สอนตามหลักสูตร จะเป็นผู้ให้คำแนะนำและให้แนวทางในการบรรลุเป้าหมาย

โค้ชมีความคล้ายคลึงกันหลายอย่างกับพี่เลี้ยงและครู ยกเว้นว่าบทบาทของโค้ชเป็นแบบองค์รวมมากกว่า ในอดีตโค้ชจะเป็นเพียงผู้ช่วยให้แต่ละคนดึงศักยภาพสูงสุดของตนเองออกมาใช้เอง แต่ปัจจุบันนอกจากโค้ชจะเป็นผู้เชี่ยวชาญในสาขาอาชีพเช่นเดียวกับครูและให้ความรู้แก่ผู้เรียนแล้วยังจัดเตรียมทักษะชีวิตที่สำคัญต่าง ๆ อีกด้วย เช่น การสร้างความมั่นใจ ทักษะการสื่อสาร ความมุ่งมั่นตั้งใจ ฯลฯ ในทำนองเดียวกัน โค้ชก็คล้ายกับพี่เลี้ยงในการให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความก้าวหน้าและการเติบโตของผู้เรียน และยังรวมถึงการมีบทบาทในการสอนด้านการใช้ชีวิตของผู้เรียนด้วย

กระบวนการทำงานที่เหมือนกับการโค้ชมากที่สุดคือการให้คำปรึกษา ในการให้คำปรึกษาที่ปรึกษาที่ได้รับการรับรองเป็นที่ปรึกษามีอาชีพจะช่วยผู้เรียนให้สามารถมองหาวิธีแก้ไขปัญหาที่ทำให้เกิดความทุกข์ทางอารมณ์ โดยมีเป้าหมายเพื่อปรับปรุงสุขภาพจิตและกลไกการเผชิญปัญหา เสริมสร้างความมั่นใจในตนเองและทักษะในการสื่อสาร การให้คำปรึกษามุ่งเน้นไปที่ความต้องการทางอารมณ์และสภาพจิตใจของผู้เรียนเป็นส่วนใหญ่ แทนที่จะให้ความรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

สรุป จากทัศนะของ Olubiyi (2019), CoachHub (2021), Team Leverage Edu (2021), Yadav (2021), และ Blackbyrn (2022) ดังกล่าวข้างต้น สรุปนิยามของทักษะการโค้ช

(Coaching Skills) ได้ว่า หมายถึง การร่วมมือระหว่างโค้ชกับผู้เรียนในการสื่อสารสนทนาถาม-ตอบ และจัดประสบการณ์เพื่อกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ โดยเชื่อว่าผู้เรียนแต่ละคนมีคำตอบของตนเอง สำหรับประเด็นปัญหาต่าง ๆ เพื่อเป็นการฝึกให้ผู้เรียนค้นพบและจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนา ศักยภาพตนเอง ช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจตัวเองได้ดีขึ้น สามารถเปลี่ยนแปลงตนเองและเตรียมตัวพร้อมรับ กับสถานการณ์ที่ยากลำบากและสถานการณ์ต่าง ๆ ที่จะเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต ทั้งนี้ได้สังเคราะห์ ความแตกต่างระหว่างการสอน การฝึกอบรม การให้คำปรึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการโค้ช ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 สังเคราะห์ความแตกต่างระหว่างการสอน การฝึกอบรม การให้คำปรึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการโค้ช

การสอน Teaching	การฝึกอบรม Training	การให้คำปรึกษา Counseling	ระบบพี่เลี้ยง Mentoring	การโค้ช Coaching
มีผู้เชี่ยวชาญ หรือครูมืออาชีพ ทำหน้าที่ ถ่ายทอดความรู้	มีผู้เชี่ยวชาญ หรือครูมืออาชีพ ทำหน้าที่ ถ่ายทอดความรู้ ผ่านการเขียน การแนะนำ การลงมือปฏิบัติ ฯลฯ	มีผู้บำบัดรักษา ทำหน้าที่ ให้ความคิดเห็น คิดตัดสินใจและ แนวทางแก้ไข ปัญหาล่วงหน้า ช่วยบำบัดให้ผู้คน เข้าใจและยอมรับ ตนเอง เป็นการ จัดการกับอารมณ์ และจิตใจโดยรวม ของบุคคล	มีบุคคลตัวอย่าง ในสายงานที่มี ประสบการณ์ ทำหน้าที่ถ่ายทอด ความรู้ชี้แนะ สนับสนุน บางคนให้เติบโต ในวิชาชีพ	โค้ชไม่จำเป็นต้อง เป็นผู้เชี่ยวชาญ ทางวิชาการอาจ เป็นเพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา มีหน้าที่ สร้างทัศนคติที่ นำไปสู่ ความสำเร็จ อำนวยความสะดวกในการ ค้นหาคำตอบ

2.3.2 ทักษะเกี่ยวกับความสำคัญของทักษะการโค้ช

The Educator (2015) เป็นนิตยสารและเว็บไซต์ข่าวเพียงแห่งเดียวของออสเตรเลีย สำหรับผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษาระดับสูงและผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจ ได้เขียนบทความชื่อ **ประโยชน์ของการโค้ชในชั้นเรียน (The Benefits of Coaching in the Classroom)** ให้ทักษะความสำคัญ ของทักษะการโค้ช (Coaching Skills) โดยพิจารณาเพียงประโยชน์บางประการเพื่อใช้เป็นแนวทาง การโค้ชในชั้นเรียน ดังต่อไปนี้

- การโค้ชช่วยเพิ่มความคงอยู่ของการเรียนรู้ โดยเปิดโอกาสในการพูดคุยเกี่ยวกับสิ่งที่ได้ เรียนรู้และประยุกต์การเรียนรู้สู่การปฏิบัติ ตัวอย่างคำถามการโค้ชเช่น “กลยุทธ์ใดที่คุณได้เรียนรู้เมื่อ เร็ว ๆ นี้ ที่อาจช่วยคุณในการทำงาน/แก้ปัญหานี้ได้”

- การโค้ชคือการฟังโดยไม่ตัดสินถูกผิด เป็นของขวัญที่ดีที่สุดที่โค้ชจะทำให้ผู้เรียน ซึ่งการ วิจัยของสถาบัน iOpener (iOpener Institute) ได้แสดงให้เห็นว่าปัจจัยเดียวที่สำคัญที่สุดที่เอื้อต่อ

ความสามารถในการรักษาความคิดเชิงบวกและทำให้รู้สึกมีความสุขในที่ทำงานก็คือการรู้สึกว่าได้รับการรับฟัง และเป็นสิ่งที่ผู้เรียนควรต้องได้รับในห้องเรียนเช่นกัน

- การโค้ชเป็นการสร้างแนวทางการทำงานร่วมกันผ่านกิจกรรมและการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ตลอดทั้งการตั้งคำถามที่ดีและการคอยรับฟังคำตอบ กระตุ้นผู้เรียนให้ทำงานร่วมกัน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพัฒนาทักษะการมีส่วนร่วมรวมทั้งการแบ่งปันความรู้

- แนวทางการโค้ชเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ทำการเลือกสิ่งที่ดีที่สุดและตัดสินใจด้วยตนเอง เป็นการสร้างความรับผิดชอบต่อตนเองและความรับผิดชอบต่องานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ผู้เรียนมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติตามทางเลือกของตนเองมากกว่าสิ่งที่โค้ชกำหนดให้ การคาดหวังให้เลือกหรือตัดสินใจในสิ่งที่ดีเป็นการให้อำนาจแก่ผู้เรียนในการทำสิ่งที่ถูกต้องด้วยตนเอง

- ผู้เรียนจะพัฒนาทักษะการโค้ช (Coaching Skills) ของตนเองผ่านการเรียนรู้จากโค้ช ซึ่งเป็นการเรียนรู้ว่าจะดึงสิ่งที่ดีที่สุดในตัวเองและจากคนรอบตัวออกมาใช้อย่างไร

University of Exeter (2018) เป็นมหาวิทยาลัยวิจัยสาธารณะใน Exeter, Devon, South West England, United Kingdom ได้เขียนบทความชื่อ **ทำไมการเรียนรู้การโค้ชจึงเป็นทักษะสำคัญ (Why Learning to Coach Is An Important Skill)** ให้ทัศนะความสำคัญของทักษะการโค้ช (Coaching Skills) และความแตกต่างระหว่างการสอน (Teaching) การโค้ช (Coaching) และระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) ดังนี้

- **การสอน (Teaching)** – การสอนเป็นการช่วยผู้เรียนได้เรียนรู้มาหลายศตวรรษแล้ว ไม่ว่าจะเป็นการอธิบายวิธีแก้สมการ การสำรวจความแตกต่างทางภูมิศาสตร์ หรือการตรวจสอบสาเหตุของสงคราม การสอนเป็นสิ่งที่เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกในกระบวนการเรียนรู้ด้วยการที่ผู้เรียนได้ขยายความรู้ของพวกเขาให้มีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งและเชี่ยวชาญในทักษะสำคัญต่าง ๆ ซึ่งกระบวนการสอนจะขึ้นอยู่กับความสามารถทางการเรียนรู้ของผู้เรียน

- **การโค้ช (Coaching)** – การโค้ชได้รับความสนใจอย่างมากในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมาในบริบทของการเรียนรู้อย่างอิสระ การโค้ชทำให้แต่ละคนสามารถช่วยเหลือตนเองได้และด้วยเหตุผลการโค้ชจึงเป็นทักษะสำคัญของการถ่ายทอดเทคนิคการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างอิสระ โดยโค้ชจะช่วยผู้เรียนให้ได้รับความรู้หรือพัฒนาทักษะให้สูงขึ้นด้วยตัวเอง

การโค้ชช่วยให้แต่ละคนสามารถระบุความต้องการของตนเอง กำหนดเป้าหมายและพัฒนากลยุทธ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายต่าง ๆ จากการได้รับการสนับสนุนเชิงบวกตลอดกระบวนการ

- **ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring)** – ระบบพี่เลี้ยงมีกระบวนการฝึกทักษะที่คล้ายกันกับการโค้ช แต่อยู่ในบริบทของความสัมพันธ์ระยะยาว และอาจมีแนวโน้มว่าระบบพี่เลี้ยงมีไว้เพื่อผู้ที่ไม่มีความรู้เชิงวิชาการ และเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระยะยาวระหว่างนักวิชาการศึกษาและผู้เรียนในการให้คำปรึกษาตามระยะเวลาของหลักสูตรในระดับปริญญาตรีและระดับสูงกว่าปริญญาตรีหลายหลักสูตร

คุณค่าและความเกี่ยวข้องกันระหว่างการโค้ชและระบบพี่เลี้ยง (Value and Relevance)

การโค้ชและระบบพี่เลี้ยงช่วยให้แต่ละคนมุ่งเน้นไปที่ความสำเร็จและการประเมินตนเอง เพื่อเติมเต็มความรู้หรือทักษะต่าง ๆ สามารถรับผิดชอบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของตนเอง ครูกลายเป็นเพียงผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ให้คำแนะนำและผู้นำเพื่อช่วยให้นักเรียนบรรลุความสำเร็จ

การโค้ชจะช่วยให้ผู้เรียนเห็นภาพสิ่งที่พวกเขาต้องการเป็น มองออกกว่าจะอย่างไรให้ประสบความสำเร็จ และเป็นสิ่งที่ช่วยให้พวกเขาสามารถพัฒนาความคิดเพื่อสนับสนุนการบรรลุวัตถุประสงค์ ความสามารถในการโค้ชและการเป็นพี่เลี้ยงยังคงมีความสำคัญในการศึกษาต่อ และมีความสำคัญอย่างยิ่งตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงระดับมัธยมศึกษา

การเพิ่มลำดับความสำคัญ (Increasing Priority) ได้มีการวิจัยและพัฒนาการฝึกการโค้ชมากมายที่สนับสนุนว่า สถาบันการศึกษาในปัจจุบันให้ความสนใจและมีความต้องการนักวิชาการศึกษาที่ให้ความสำคัญกับทักษะการโค้ชและทักษะการเป็นพี่เลี้ยงเป็นอย่างมาก

Barton (2019) เป็นบรรณาธิการบริหารอาวุโสของ Impact Journals, LLC ได้เขียนบทความชื่อ การสอนที่มีประสิทธิภาพ : การโค้ชเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Effective Teaching : Coaching for Change) ให้ทัศนะความสำคัญของทักษะการโค้ช (Coaching Skills) ว่า ไม่ใช่ทุกคนที่เข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างการสอนที่มีประสิทธิภาพและการโค้ชในด้านการศึกษา ทั้งสองสิ่งนี้มีความสำคัญมากในทุกกระดับของระบบการศึกษา ตั้งแต่ผู้บริหาร ครู อาจารย์ บุคลากรฝ่ายสนับสนุน และตัวผู้เรียนเอง

ทั้งการสอนและการโค้ชเกี่ยวข้องกับการช่วยให้บางคนได้ศึกษาเล่าเรียน เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะต่าง ๆ แต่บางครั้งการสอนก็เป็นวิธีการจากบนลงล่างมากกว่า กล่าวคือ เป็นวิธีการที่ครูจะถ่ายทอดความรู้โดยการบอกหรือแสดงให้เห็นถึงวิธีการและคาดหวังว่าผู้เรียนจะซึมซับและเข้าใจเช่นเดียวกันกับครูผู้สอน

การโค้ชคืออะไร? ใครต้องการโค้ช? ความจริงก็คือเราทุกคนต้องการโค้ชเพื่อช่วยให้เราพัฒนา!

การโค้ชเกิดขึ้นได้หลายวิธี ขึ้นอยู่กับว่าผู้เรียนต้องการการโค้ชแบบใด จุดมุ่งหมายของการโค้ชคือการสร้างบทสนทนาอย่างต่อเนื่องโดยการตั้งคำถามแบบไม่ตัดสินคำตอบที่สะท้อนกลับมาจากผู้เรียน และส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาได้ด้วยตนเอง และเจริญก้าวหน้า

เมื่อกล่าวถึงการโค้ช ทุกคนมีโค้ชกีฬา หรืออาจนึกถึงช่วงเวลาที่เป็นบวกรหรือลบบเมื่อได้รับการโค้ช แต่การโค้ชในองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่ควรถูกมองว่าเป็นประสบการณ์เชิงลบ

การโค้ชช่วยปรับปรุงผลการเรียนรู้ให้ดีขึ้น (Coaching Improves Learning Outcomes)

องค์กรการศึกษาที่ยอดเยียมจะมีวัฒนธรรมการโค้ชที่ลดหลั่นกันไปทั่วทั้งองค์กรและส่งผลกระทบต่อผลลัพธ์การเรียนรู้เชิงบวกในที่สุด ด้วยการมองหาวิธีการโค้ชอย่างต่อเนื่อง แทนที่จะ "แค่" สอน แต่ครูจะเสริมพลังให้ผู้เรียนเชื่อในตนเอง สามารถใช้ประโยชน์จากชุดเครื่องมือและใช้ความคิดในการแก้ปัญหา ซึ่งจะนำไปสู่การรับรู้ความสามารถของตนเองมากกว่าการป้อนข้อมูล

Frater (2021) เป็นผู้นำของ Coaching and Training and Development for Learning Cultures Limited ได้เขียนบทความชื่อ การโค้ชเพื่อผลกระทบทางการศึกษา (Coaching for Impact in Education) ให้ทัศนะความสำคัญของทักษะการโค้ช (Coaching Skills) ว่า การใช้การโค้ชในการจัดการเรียนการสอนส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพทางการศึกษา เพราะการโค้ชเป็นองค์ประกอบสำคัญของการสร้างระบบใหม่ในโรงเรียนหรือวิทยาลัย และได้พิสูจน์ให้เห็นถึงประโยชน์ที่สำคัญอย่างกว้างขวาง โดยระบุว่าโค้ชเกี่ยวข้องกับการสนทนาเพื่อสร้างโอกาสสำหรับการสื่อสาร

สองทางในเชิงบวกและเน้นการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เป็นสำคัญ ดังนั้นการสร้างวัฒนธรรมการโค้ชจึงมีประโยชน์มากมายในการจัดการศึกษา

การวางแผนกลยุทธ์ การใช้วิสัยทัศน์ในการปรับปรุงโรงเรียน ความมุ่งมั่นในการสร้างนวัตกรรมหลักสูตร และเหตุผลในการเปลี่ยนแปลงองค์กร ทั้งหมดล้วนต้องการความร่วมมือและความไว้วางใจในตัวผู้มีอำนาจตัดสินใจ การมอบอำนาจการเป็นผู้นำเป็นสิ่งสำคัญโดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบัน และการโค้ชจะช่วยสร้างกรอบการเกิดภาวะผู้นำการตัดสินใจขึ้น โดยผู้นำจะต้องมีความเชื่อมั่นว่าบุคลากรของตนมีวัฒนธรรมที่คาดหวังการเติบโตในบทบาทหน้าที่ของตนเอง และผู้นำต้องแสดงให้เห็นเข้าใจโดยปริยายว่าพวกเขาไม่มีคำตอบทั้งหมดและเชื่อมั่นในทีมของพวกเขาว่าจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวก

การโค้ชให้วิสัยทัศน์อย่างไร? (How does Coaching Deliver The Vision?)

บทบาทของผู้นำคือการสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรทุกคน เพื่อการบรรลุวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นอย่างรอบคอบ ซึ่งเชื่อมโยงกับผลลัพธ์เชิงบวกสำหรับทุกคน ผู้นำระดับสูงต้องมีทักษะการ โนมน์าวใจเพื่อสื่อสารวิสัยทัศน์นั้นและสร้างแรงบันดาลใจในการจัดการเรียนการสอน สร้างนวัตกรรมหลักสูตร ให้ความสุขสบาย และสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรและผู้เรียน การกำหนดลำดับความสำคัญและการมอบความไว้วางใจในการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จนั้นต้องได้รับการร่วมมือจากทีมอาวุโสที่มีความสามารถในการมอบอำนาจให้ผู้อื่นได้ใช้เป็นเครื่องมือในการทำให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น

การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นเมื่อแต่ละคนทำงานร่วมกันจนสำเร็จตามเป้าหมายที่ตกลงร่วมกัน ซึ่งมุ่งเน้นไปที่การเปลี่ยนแปลงในเชิงบวก นวัตกรรมที่น่าสนใจ และผู้ที่มีพลังในการส่งเสริมการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ การสร้างวัฒนธรรมการโค้ชมีผลกระทบอย่างมากต่อการทำงานร่วมกันเป็นทีม การติดต่อสื่อสาร และการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

การโค้ชสร้างแรงบันดาลใจให้กับทีมผู้นำระดับกลางและระดับหัวหน้าอย่างไร? (How does Coaching Inspire Middle and Subject Leadership Teams?)

เมื่อผู้นำระดับกลางและระดับหัวหน้าเรียนรู้วิธีการโค้ชแล้ว พวกเขาจะมีทักษะในการกำหนดจุดประสงค์และทิศทางที่ชัดเจน โดยมีบทบาทในการแปลวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติตามเป้าหมาย และลำดับความสำคัญที่จะสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อก่อให้เกิดผลลัพธ์ของหลักสูตรที่มีคุณภาพสูง มีการจัดการเรียนการสอนที่โดดเด่น และทำให้ผู้เรียนมีแรงจูงใจในการเรียนและสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง การโค้ชเพื่อผลกระทบทางการศึกษานั้นต้องการผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการนำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีคุณภาพสูงให้กับทีม และสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตามความชาญฉลาดของตนเอง

โค้ชจะปลูกฝังความไว้วางใจและความมั่นใจแก่ผู้เรียน จัดเตรียมพื้นที่ในการทำงานอย่างใกล้ชิดผ่านการสนทนาตามโครงสร้างการเรียนรู้แบบมีออาชีพ เพื่อให้ผู้เรียนมีโอกาสแสดงความสามารถของตนเอง ทำการเปลี่ยนแปลง กล้ายอมรับความเสี่ยงและค้นหาวิธีแก้ปัญหของตนเอง ซึ่งท้ายที่สุดแล้วจะสร้างความเชื่อในตนเอง ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนเติบโตตามบทบาทและดำเนินการต่อไปเพื่อให้บรรลุผลและเกินศักยภาพของตนเอง

การโค้ชส่งผลต่อการเรียนรู้และการสอนอย่างไร? (How does Coaching Impact on Learning and Teaching?)

การโค้ชเป็นการสอนที่มีความโดดเด่นในตัวเอง เมื่อครูเรียนรู้ทักษะที่เกี่ยวข้องกับการโค้ช เช่น เทคนิคการตั้งคำถามที่ลึกซึ้ง เฉียบคม และเข้มข้น ผึกทักษะการฟังที่ยอดเยี่ยม และสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนสามารถหาวิธีการแก้ปัญหาของตนเอง ยอมรับความท้าทายและมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง ซึ่งการเรียนรู้เกี่ยวกับทักษะการโค้ชดังกล่าวจะช่วยให้ครูเป็นผู้ปฏิบัติที่ดีขึ้น

ครูที่สามารถโค้ชได้ คือผู้ที่สามารถเพิ่มความตระหนักรู้ภายในตัวผู้เรียนได้อย่างเป็นธรรมชาติ ช่วยสร้างการสะท้อนตนเองและให้ความเป็นอิสระในการแก้ปัญหา การทำงานร่วมกันและยอมรับในความผิดพลาดซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการเรียนรู้

วัฒนธรรมการโค้ชในโรงเรียนหรือวิทยาลัยสร้างศักยภาพโดยการให้ครูทำงานร่วมกันภายในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการฝึกปฏิบัติ ทำให้รู้สึกมีพลังเพื่อปฏิบัติการสอน จากการแลกเปลี่ยนความคิดกับผู้อื่นและพูดคุยเกี่ยวกับจุดแข็งและสิ่งที่ต้องทำเพื่อปรับปรุงและเติบโตในบทบาทหน้าที่ต่อไป

ประโยชน์ของการโค้ชสำหรับโรงเรียนหรือวิทยาลัยของคุณคืออะไร? (What Are The Benefits of Coaching for Your School or College?)

- การโค้ชสามารถสร้างความชัดเจนและแนวทางให้กับทีมผู้นำเพื่อให้สามารถมอบหมายงานได้ด้วยความมั่นใจ
- การโค้ชเป็นแรงบันดาลใจให้ผู้นำสร้างวัฒนธรรมที่จะกระตุ้นและท้าทายบุคลากรให้ทำงานได้อย่างเป็นเลิศ
- การโค้ชเป็นเครื่องมือที่ยอดเยี่ยมในการใช้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการประเมินและทบทวนตนเอง
- การโค้ชสร้างวัฒนธรรมแห่งความไว้วางใจ เพราะแต่ละคนจะได้รับอำนาจให้ค้นหาวิธีแก้ปัญหาของตนเอง
- การโค้ชเป็นวิธีที่ดีในการจัดการกับคำถามที่ยากหรือปัญหาที่ผู้ปกครองหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ อาจหยิบยกขึ้นมา
- โค้ชเพิ่มความนับถือตนเองและความเป็นอยู่ที่ดีให้กับทั้งบุคลากรและผู้เรียน ทำให้พวกเขารู้สึกว่ามีอำนาจในการควบคุมเป้าหมายและความคิดของตนเอง
- การโค้ชสร้างโอกาสสำหรับการเรียนรู้นวัตกรรมใหม่และใช้ความคิดสร้างสรรค์ในห้องเรียนมากขึ้น
- การโค้ชเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แบ่งปันแนวทางปฏิบัติ ลองทำสิ่งใหม่ ๆ เรียนรู้จากข้อผิดพลาด และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ทรงพลัง

Duggan (n.d.) เป็นโค้ชผู้บริหาร ผู้อำนวยการความสะอาด และผู้นำแบบตัวต่อตัวที่มีประสบการณ์สูง ได้เขียนบทความชื่อ **ผลกระทบของการโค้ชในด้านการศึกษา (Impact of Coaching in Education)** ให้ทัศนะความสำคัญของทักษะการโค้ช (Coaching Skills) ว่า การโค้ชเป็นเพียงการสนทนาสองทางโดยเจตนาคือให้บุคคลอื่นมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (ผู้รับการโค้ช) ในการหาทางออกผ่านกระบวนการตั้งคำถามที่มีประสิทธิภาพและการฟังด้วยใจที่เปิดกว้าง

คำถามที่ถาม (ปลายเปิด) ได้รับการออกแบบมาเพื่อสร้างความตระหนักรู้ภายในของผู้รับการโค้ช เกี่ยวกับเป้าหมาย สถานการณ์ปัจจุบัน และทางเลือกในการก้าวไปข้างหน้า ในขณะที่เดียวกันก็ขอให้ผู้รับการโค้ชรับผิดชอบและดำเนินการตามขั้นตอนด้วยตนเอง

คำถามที่สำคัญที่สุดคือการกระตุ้นให้ผู้รับการโค้ชคิดเองมากกว่ารอคำตอบจากโค้ช ซึ่งจะเปลี่ยนผู้รับการโค้ชจากการเป็นผู้พึ่งพาโดยสิ้นเชิง และนำไปสู่การเป็นอิสระและพึ่งพาตนเองได้มากขึ้น เช่นเดียวกับความสัมพันธ์ของครูและผู้เรียนที่ให้ความเป็นอิสระแก่ผู้เรียนและส่งเสริมการเรียนรู้ อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ขั้นตอนสุดท้ายในกระบวนการโค้ช/การเรียนรู้รวมถึงการให้ข้อเสนอแนะที่มีประสิทธิภาพซึ่งจำเป็นต้องเฉพาะเจาะจงและทันเวลา และมีการติดตามและประเมินผลอย่างเหมาะสม

รูปแบบการโค้ชของผู้บริหารจะประสบความสำเร็จก็ต่อเมื่อโรงเรียนเชื่อมั่นในบุคลากรจริง ๆ และต้องการช่วยให้พวกเขาเติบโต ผู้นำต้องมีความอ่อนน้อมถ่อมตนที่จะบอกว่า “ฉันไม่มีคำตอบทั้งหมด แต่คำตอบนั้นอยู่ในทีมของฉัน” และด้วยการร่วมมือกัน ประสิทธิภาพและผลลัพธ์ในระดับที่สูงขึ้นก็จะบรรลุผลสำเร็จ

โดยผู้นำควรมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้; การตระหนักรู้ในตนเอง ความอดทน ความซื่อสัตย์ ความใส่ใจผู้อื่น และมีเป้าหมาย ตลอดจนการไม่ตัดสินถูกผิด

ในการวิจัยเมื่อเร็ว ๆ นี้เกี่ยวกับผลกระทบของการแทรกแซงต่าง ๆ โดยศาสตราจารย์ด้านการศึกษา John Hattie ของ Melbourne University เน้นย้ำถึงประสิทธิผลขององค์ประกอบการโค้ช ผ่านแนวทางที่อิงตามหลักฐาน ดังนี้

การโค้ชสามารถใช้ได้ทั้งบุคลากรและผู้เรียนเพื่อการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ใต้ระบุว่าคำติชมที่มีประสิทธิภาพต้องเป็นเฉพาะเจาะจงและเชื่อมโยงอย่างชัดเจนกับประสิทธิภาพการทำงาน และจำเป็นต้องมีทักษะการเรียนรู้ การสอนเพื่อน หากต้องการให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุด

คุณสมบัตินักโค้ชที่ใช้การโค้ชในการศึกษาได้อย่างไร? Where Can You Apply Coaching in Education?

- กำหนดวัตถุประสงค์และทิศทางการทำงานเพื่อให้เกิดความชัดเจนภายในทีม
- กระตุ้นและท้าทายการทำงานระหว่างผู้นำและบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพ
- ดำเนินการทบทวนประสิทธิภาพการบริหารจัดการและผลการปฏิบัติงานอย่างไม่เป็นทางการ
- ใช้การโค้ชเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาที่เป็นประเด็นปัญหาเฉพาะหรือเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง
- ให้ครูนำการโค้ชไปใช้ในห้องเรียนในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เรียนและการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ
- ส่งเสริมให้ผู้เรียนกลายเป็นเพื่อนโค้ชและตัวเตอรที่สามารถให้ข้อเสนอแนะที่มีประสิทธิภาพและดูแลตนเองได้
- จัดการกับคำถามและความท้าทายจากผู้ปกครองให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- พัฒนาความเป็นอยู่ที่ดีของผู้เรียนและบุคลากรผ่านการทำความเข้าใจความคิด การกระทำ และรับฟังคำแนะนำให้มากขึ้น
- ในสถานการณ์ใด ๆ ที่ต้องมีการสนทนา; ความสามารถในการดึงข้อมูล ปรับความเข้าใจ แก้ปัญหา; เพื่อให้บรรลุบางสิ่ง เพื่อสร้างความเป็นอิสระ เพื่อพัฒนาความตระหนักในตนเองและความตระหนักในผู้อื่นมากขึ้น และขอให้ผู้อื่นรับผิดชอบในตัวเอง

ประโยชน์หลักของการโค้ชในการศึกษาคืออะไร? (What Are The Major Benefits of Coaching in Education?)

- ปรับปรุงการเรียนรู้ในห้องเรียน ช่วยเพิ่มการตระหนักรู้ในตนเอง ทบทวนตนเองอย่างลึกซึ้ง และมอบความก้าวหน้าและผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด
- ปรับปรุงความคิดสร้างสรรค์ในห้องเรียนและทั้งโรงเรียน ทำให้โรงเรียนเติบโตได้ในโลกที่เปลี่ยนแปลงและท้าทายในปัจจุบัน เนื่องจากความเร็วในการปรับตัวและการสร้างนวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญมากในปัจจุบัน
- การเปิดกว้างมากขึ้นสำหรับบุคลากรในการแบ่งปันแนวทางปฏิบัติ กล้าเสี่ยงในการลองสิ่งใหม่ ๆ ยอมรับและเรียนรู้จากข้อผิดพลาด และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน
- สร้างความสัมพันธ์ที่ดีขึ้น เพราะหากผู้นำเห็นคุณค่าของบุคลากรและผู้เรียนอย่างแท้จริง พวกเขาจะเห็นคุณค่าในตัวคุณและต้องการคุณในที่สุด
- ให้อะไรมากขึ้นสำหรับผู้นำในระยะกลางถึงระยะยาว เพราะบุคลากรและนักเรียนจะมีประสิทธิภาพมากขึ้นเมื่อมีความรับผิดชอบในตนเองมากขึ้นและได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มากขึ้น
- ใช้ความสามารถและทรัพยากรได้ดีขึ้น โดยผู้นำจะเปิดเผยพรสวรรค์ของบุคคลที่เกี่ยวข้องและกระตุ้นให้ค้นหาคำตอบของปัญหา และไม่ต้องหาทางออกทั้งหมดด้วยตัวเองหรือแบกรับความเครียดจากความคิดที่ต้องลงมือทำ
- การมีส่วนร่วมที่มากขึ้นจากบุคลากรและผู้เรียน โดยการให้มีส่วนร่วมในงาน แบ่งปันความรับผิดชอบในการเรียนรู้ และสร้างความเป็นอิสระมากขึ้น

สรุป จากทัศนะของ The Educator (2015), University of Exeter (2018), Barton (2019), Frater (2021) และ Duggan (n.d.) ดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การโค้ชมีความสำคัญหลายประการ ดังนี้

1. การโค้ชช่วยเพิ่มความคงอยู่ของการเรียนรู้ โดยการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้พูดคุยเกี่ยวกับสิ่งที่ได้เรียนรู้และประยุกต์การเรียนรู้สู่การปฏิบัติ
2. การโค้ชทำให้ผู้เรียนมีความคิดเชิงบวกและมีความสุขกับการได้รับการรับฟัง โดยไม่มีการตัดสินถูกผิด
3. การโค้ชเป็นการสร้างแนวทางการทำงานร่วมกันผ่านกิจกรรมและการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ตลอดทั้งการตั้งคำถามที่ดีของโค้ชและการคอยรับฟังคำตอบจากผู้เรียน มีการกระตุ้นผู้เรียนให้ทำงานร่วมกัน โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพัฒนาทักษะการมีส่วนร่วม รวมทั้งการแบ่งปันความรู้
4. แนวทางการโค้ชเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ทำการเลือกสิ่งที่ดีที่สุดและตัดสินใจด้วยตนเอง เป็นการสร้างความรับผิดชอบต่อตนเองและความรับผิดชอบต่อกันต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย และ

ผู้เรียนมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติตามทางเลือกของตนเองมากกว่าสิ่งที่โค้ชกำหนดให้ ซึ่งการคาดหวังให้ผู้เรียนเลือกหรือตัดสินใจในสิ่งที่ดีเป็นการให้อำนาจแก่ผู้เรียนในการทำสิ่งที่ถูกต้องสำหรับตนเอง

5. ผู้เรียนจะพัฒนาทักษะการโค้ช (Coaching Skills) ของตนเองผ่านการเรียนรู้จากโค้ช ซึ่งเป็นการเรียนรู้ว่าจะดึงสิ่งที่ดีที่สุดในตัวและจากคนรอบตัวออกมาใช้อย่างไร

6. โค้ชจะช่วยผู้เรียนให้ได้รับความรู้หรือพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ ให้สูงขึ้นด้วยตัวเอง

7. การโค้ชช่วยให้แต่ละคนสามารถระบุความต้องการของตนเอง กำหนดเป้าหมายและพัฒนากลยุทธ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายต่าง ๆ จากการได้รับการสนับสนุนเชิงบวกตลอดกระบวนการโค้ช

8. การโค้ชจะช่วยสร้างกรอบการเกิดภาวะผู้นำการตัดสินใจขึ้น โดยโค้ชจะมีความเชื่อมั่นว่าผู้เรียนมีความคาดหวังที่จะการเติบโตก้าวหน้าในบทบาทหน้าที่ของตนเอง และเชื่อมั่นว่าผู้เรียนจะมีการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวก

9. การสร้างวัฒนธรรมการโค้ชมีผลกระทบอย่างมากต่อการทำงานงานร่วมกันเป็นทีม การติดต่อสื่อสาร และการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

10. โค้ชจะปลูกฝังความไว้วางใจและความมั่นใจแก่ผู้เรียน จัดเตรียมพื้นที่ในการทำงานอย่างใกล้ชิดผ่านการสนทนาตามโครงสร้างการเรียนรู้แบบมีอาชีพ เพื่อให้ผู้เรียนมีโอกาสแสดงความสามารถของตนเอง เพื่อทำการเปลี่ยนแปลง กล้ายอมรับความเสี่ยงและค้นหาวิธีแก้ปัญหาของตนเอง ซึ่งท้ายที่สุดแล้วจะสร้างความเชื่อในตนเอง และจะทำให้ผู้เรียนเติบโตตามบทบาท อีกทั้งสามารถดำเนินการต่อไปเพื่อให้บรรลุผลได้เกินศักยภาพของตนเอง

11. การโค้ชเป็นการสอนที่มีความโดดเด่นในตัวเอง เมื่อครูเรียนรู้ทักษะที่เกี่ยวข้องกับการโค้ช เช่น เทคนิคการตั้งคำถามที่ลึกซึ้ง เฉียบคม และเข้มข้น ฝึกทักษะการฟังที่อดเยี่ยม และสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนหาวิธีการแก้ปัญหาของตนเอง ยอมรับการทำทนายและมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง ซึ่งจะเห็นว่าการเรียนรู้เพื่อที่จะเป็นโค้ชจะช่วยให้เป็นผู้ปฏิบัติหรือเป็นครูที่ดีขึ้น

12. วัฒนธรรมการโค้ชในโรงเรียนหรือวิทยาลัยสร้างศักยภาพโดยการให้ครูทำงานร่วมกันภายในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการทำงาน ทำให้ครูรู้สึกมีพลังเพื่อปฏิบัติการสอน จากการแลกเปลี่ยนความคิดกับผู้อื่นและพูดคุยเกี่ยวกับจุดแข็งและสิ่งที่ต้องทำเพื่อปรับปรุงและเติบโตในบทบาทหน้าที่

13. การโค้ชสามารถสร้างความชัดเจนและแนวทางให้กับทีมผู้นำเพื่อให้สามารถมอบหมายงานได้ด้วยความมั่นใจ

14. การโค้ชเป็นแรงบันดาลใจให้ผู้สร้างวัฒนธรรมที่จะกระตุ้นและท้าทายบุคลากรให้ทำงานได้อย่างเป็นเลิศ

15. การโค้ชเป็นเครื่องมือที่อดเยี่ยมในการใช้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการประเมินและทบทวนตนเอง

16. การโค้ชสร้างวัฒนธรรมแห่งความไว้วางใจ เพราะแต่ละคนจะได้รับอำนาจให้ค้นหาวิธีแก้ปัญหาของตนเอง

17. การโค้ชเป็นวิธีที่ดีในการจัดการกับคำถามที่ยากหรือปัญหาที่ผู้ปกครองหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ อาจหยิบยกขึ้นมา

18. ผู้นำจะใช้การโค้ชเพื่อเพิ่มความนับถือตนเองและความเป็นอยู่ที่ดีให้กับทั้งบุคลากรและผู้เรียน ทำให้รู้สึกว่ามีอำนาจในการควบคุมเป้าหมายและความคิดของตนเอง
19. การโค้ชสร้างโอกาสสำหรับการเรียนรู้นวัตกรรมใหม่และใช้ความคิดสร้างสรรค์ในห้องเรียนมากขึ้น
20. การโค้ชเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แบ่งปันแนวทางปฏิบัติ ลองทำสิ่งใหม่ ๆ เรียนรู้จากข้อผิดพลาด และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ทรงพลัง
21. การโค้ชเป็นการสนทนาสองทางโดยเจตนาคือให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ในการหาทางออกผ่านกระบวนการตั้งคำถามที่มีประสิทธิภาพและการฟังด้วยใจที่เปิดกว้าง
22. คำถามการโค้ชเป็นคำถามปลายเปิด ได้รับการออกแบบมาเพื่อสร้างความตระหนักรู้ภายในของผู้เรียน เกี่ยวกับเป้าหมาย สถานการณ์ปัจจุบัน และทางเลือกในการก้าวไปข้างหน้า ในขณะที่เดียวกัน ผู้เรียนต้องมีความรับผิดชอบและดำเนินการตามขั้นตอนด้วยตนเอง
23. คำถามจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดเองมากกว่ารอคำตอบจากโค้ช ซึ่งจะเปลี่ยนผู้เรียนให้มีอิสระ ได้รับการส่งเสริมการเรียนรู้และพึ่งพาตนเองได้มากขึ้น
24. การโค้ชสามารถใช้ได้ทั้งบุคลากรและผู้เรียนเพื่อการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ จากการให้คำติชมที่สอดคล้องและเชื่อมโยงในเรื่องที่โค้ชอย่างชัดเจนด้านประสิทธิภาพการทำงาน และจำเป็นต้องมีทักษะการเรียนรู้ การสอนเพื่อน เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุด
25. การโค้ชทำให้เกิดความชัดเจนภายในทีมของผู้นำ เกี่ยวกับการกำหนดวัตถุประสงค์และทิศทางการทำงาน
26. การโค้ชเป็นการกระตุ้นและท้าทายการทำงานระหว่างผู้นำและบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพ
27. การโค้ชเป็นการดำเนินการทบทวนประสิทธิภาพการบริหารจัดการและผลการปฏิบัติงานอย่างไม่เป็นทางการ
28. การโค้ชใช้เป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาที่เป็นประเด็นปัญหาเฉพาะหรือเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง
29. การโค้ชเพื่อให้ครุภัณฑ์กระบวนการไปใช้ในห้องเรียนในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เรียนและการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ
30. เป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนกลายเป็นเพื่อนโค้ชและติวเตอร์ที่สามารถให้ข้อเสนอแนะที่มีประสิทธิภาพและดูแลตนเองได้
31. เพื่อการจัดการกับคำถามและความท้าทายของผู้ปกครองได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น
32. นำข้อมูลที่ได้รับผ่านกระบวนการโค้ชไปพัฒนาความเป็นอยู่ที่ดี ทำความเข้าใจความคิด การกระทำ และคำแนะนำ ของผู้เรียนและบุคลากรได้มากขึ้น
33. การโค้ชใช้ในสถานการณ์ใด ๆ ที่ต้องมีการสนทนา ส่งเสริมความสามารถในการดึงข้อมูล การปรับความเข้าใจ แก้ปัญหาเพื่อให้บรรลุบางสิ่ง และสร้างความเป็นอิสระ อีกทั้งสามารถพัฒนาความตระหนักในตนเองและความตระหนักรู้ในผู้อื่นมากขึ้น และขอให้ผู้อื่นรับผิดชอบในตัวเอง
34. เป็นการปรับปรุงการเรียนรู้ในห้องเรียน จากการช่วยเพิ่มการตระหนักรู้ในตนเอง ทบทวนตนเองอย่างลึกซึ้ง และมอบความก้าวหน้าและผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

35. ปรับปรุงความคิดสร้างสรรค์ในห้องเรียนและทั้งโรงเรียน ทำให้โรงเรียนเติบโตได้ในโลกที่เปลี่ยนแปลงและท้าทายในปัจจุบัน เพราะความเร็วในการปรับตัวและการสร้างนวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญมากในปัจจุบัน

36. การเปิดกว้างมากขึ้นสำหรับบุคลากรในการแบ่งปันแนวทางปฏิบัติ กล้าเสี่ยงในการลองสิ่งใหม่ ๆ ยอมรับและเรียนรู้จากข้อผิดพลาด และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน

37. การโค้ชพัฒนาความสัมพันธ์ให้ดีขึ้น มีการเห็นคุณค่าซึ่งกันและกัน

38. ใช้ความสามารถและทรัพยากรได้ดีขึ้น โค้ชจะเปิดพอร์ทัลของผู้เรียนและกระตุ้นให้สามารถค้นหาคำตอบของปัญหาด้วยตนเอง

2.3.3 ทักษะเกี่ยวกับประเภทของการโค้ช

Zentis (2016) เป็นซีไอและผู้ก่อตั้งสถาบันพัฒนาองค์กร ได้เขียนบทความชื่อ **15 ประเภทของการโค้ช (The 15 Types of Coaching)** ให้ทักษะเกี่ยวกับประเภทของการโค้ช (Types of Coaching) ว่า การโค้ชเป็นกระบวนการที่สามารถนำเสนอได้ในสถานการณ์และสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันตามความต้องการของแต่ละบุคคล

โดยทั่วไปแล้วการโค้ช (Coaching) หมายถึงวิธีการช่วยเหลือผู้อื่นให้สามารถปรับปรุงพัฒนา เรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ เพื่อการค้นหความสำเร็จส่วนบุคคลให้เกิดการบรรลุเป้าหมาย สร้างความท้าทายให้สามารถจัดการเปลี่ยนแปลงชีวิตของตนเองได้ อีกทั้งการโค้ชยังหมายถึงทัศนคติ พฤติกรรม ทักษะและความรู้ ตลอดจนเป้าหมายและแรงบันดาลใจในอาชีพ และยังสามารถมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาทางร่างกายและจิตวิญญาณด้วย

การโค้ชอาจอ้างถึงในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน (Coaching May Refer to Different Situations) เช่น

- การโค้ชภายในองค์กร จะดำเนินการควบคู่ไปกับการฝึกอบรมและระบบพี่เลี้ยง และ
- การโค้ชภายนอกองค์กร เป็นการฝึกโค้ชส่วนตัว โดยโค้ชอาชีพที่ประกอบอาชีพอิสระ

การโค้ชอาจมีระดับที่ความแตกต่างกันของรูปแบบและโครงสร้าง (Coaching May Have Different Degrees of Formality and Structure) ตัวอย่างเช่น

การโค้ชอาจมีรูปแบบและโครงสร้างที่ไม่เป็นทางการหรือเป็นทางการและมีโครงสร้างชัดเจน หรืออาจใช้ทั้งสองอย่างร่วมกัน

การโค้ชประเภทต่าง ๆ (The Different Types of Coaching) มีดังนี้

1. การโค้ชธุรกิจ (Business Coaching) การโค้ชทางธุรกิจจะดำเนินการภายใต้ข้อจำกัดของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กร

2. การโค้ชแบบตัวต่อตัวสำหรับผู้บริหาร (One on One Coaching for Executives) การโค้ชแบบตัวต่อตัวได้รับการยอมรับมากขึ้นเรื่อย ๆ ว่าเป็นวิธีที่องค์กรจะพัฒนาผู้บริหารเพื่อพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน เอาชนะผู้อยู่ได้บังคับบัญชา และเตรียมพร้อมสำหรับความก้าวหน้า โดยเป็นการโค้ชบุคคลระดับผู้บริหารและเชื่อมโยงกับเป้าหมายขององค์กรซึ่งมักจะส่งผลให้ผลลัพธ์ทางธุรกิจดีขึ้น การโค้ชผู้บริหารมักจะเป็นโค้ชที่มาจากภายนอกองค์กร ซึ่งมีการกำหนดระยะเวลาหรือช่วงเวลาการโค้ชที่แน่นอน

3. **การโค้ชเพื่อพัฒนาชีวิตส่วนบุคคล (Personal/Life Coaching)** โค้ชส่วนตัวหรือโค้ชชีวิตช่วยให้บุคคลรับรู้ ชี้แจงเป้าหมายและลำดับความสำคัญส่วนตัว โดยเข้าใจความคิด ความรู้สึก และค้นหาทางเลือกที่ดีที่สุดขึ้น สามารถดำเนินการได้เหมาะสมเพื่อเปลี่ยนแปลงชีวิตให้บรรลุเป้าหมาย และรู้สึกเติมเต็มมากขึ้น

4. **การโค้ชเพื่อพัฒนาอาชีพ (Career Coaching)** โค้ชอาชีพช่วยให้แต่ละคนสามารถระบุสิ่งที่ผู้รับการโค้ชปรารถนา และความต้องการจากการประกอบอาชีพ จากนั้นจะทำให้ผู้รับการโค้ชสามารถตัดสินใจและดำเนินการในสิ่งต่าง ๆ ที่จำเป็นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในอาชีพได้อย่างสมดุลกับส่วนอื่น ๆ ของชีวิต

5. **การโค้ชกลุ่ม (Group Coaching)** โค้ชกลุ่มเป็นการทำงานร่วมกันของบุคคลในกลุ่ม โดยมีจุดเด่นคือการได้รับการพัฒนาตั้งแต่ความเป็นผู้นำไปจนถึงการพัฒนาด้านอาชีพ ด้านการจัดการความเครียดไปจนถึงการสร้างทีม การโค้ชกลุ่มเป็นการนำประโยชน์จากการโค้ชรายบุคคลมาใช้กับแต่ละบุคคลในกลุ่มโดยการให้บุคคลภายในกลุ่มได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการโต้ตอบกันภายในกลุ่ม

6. **การโค้ชเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน (Performance Coaching)** โค้ชด้านการพัฒนางานช่วยให้บุคลากรทุกระดับเข้าใจข้อกำหนดของงานได้ดีขึ้น ทั้งในด้านความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และเติมเต็มประสิทธิภาพการทำงานปัจจุบัน พร้อมทั้งเปิดโอกาสในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของตนเอง โดยโค้ชจะทำงานร่วมกับบุคลากร ผู้บริหารและคนอื่น ๆ ในสถานที่ทำงานเพื่อช่วยบุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนาแผนการทางด้านการพัฒนาทางวิชาชีพต่อไป

7. **การโค้ชผู้นำที่ได้รับตำแหน่งคนใหม่ (Newly Assigned Leader Coaching)** โค้ชผู้นำที่ได้รับตำแหน่งใหม่ หรือผู้ที่เข้าสู่บทบาทผู้นำใหม่ช่วยให้ผู้นำเหล่านี้ได้เตรียมความพร้อม โดยเป้าหมายของโค้ชคือการชี้แจงเกี่ยวกับองค์ประกอบหลักของผู้นำ ในด้านความรับผิดชอบที่สำคัญที่สุดของบทบาทใหม่ของพวกเขา พร้อมทั้งภาระงานต่าง ๆ ในหน้าที่ในช่วงสองสามเดือนแรกของงานใหม่ตามตำแหน่ง และวิธีการรวมทีมในองค์กรที่พวกเขาจะเป็นผู้นำ โดยจุดเน้นหลักของการโค้ชประเภทนี้คือการช่วยให้ผู้นำที่เข้ารับตำแหน่งใหม่เข้าใจและบรรลุวัตถุประสงค์การดำเนินงานทางธุรกิจของเขา

8. **การโค้ชเพื่อสร้างความสัมพันธ์ (Relationship Coaching)** โค้ชความสัมพันธ์ช่วยให้คนสองคนหรือมากกว่านั้นสามารถสร้างความสัมพันธ์ เปลี่ยนแปลง หรือปรับปรุงการโต้ตอบของตนเอง โดยบริบทอาจเป็นการเชื่อมความสัมพันธ์ในการทำงานส่วนบุคคล หรืออื่น ๆ

9. **การโค้ชเพื่อเพิ่มศักยภาพให้สูงขึ้นหรือการโค้ชเพื่อพัฒนา (High-Potential or Developmental Coaching)** โค้ชทำงานร่วมกับองค์กรเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคคลที่ได้รับการระบุว่า เป็นกุญแจสำคัญในอนาคตขององค์กรหรือเป็นส่วนหนึ่งของแผนการสืบทอดตำแหน่งขององค์กร จุดเน้นของการโค้ชอาจรวมถึงการประเมิน การพัฒนาความสามารถ หรือการวางแผนช่วยเหลือและการดำเนินโครงการเชิงกลยุทธ์

10. **การโค้ชเพื่อการให้ข้อเสนอแนะและการวางแผนการพัฒนา (Coaching to Provide Feedback Debriefing and Development Planning)** องค์กรที่ใช้ระบบการประเมินผล

หรือกระบวนการสะท้อนกลับแบบ 360 องศา มักใช้โค้ชเพื่อช่วยให้บุคคลกรแปลงผลการประเมิน และข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่มีต่อองค์กรให้เป็นไปในทางบวก นอกจากนี้ โค้ชยังทำงานร่วมกับบุคคลเพื่อให้ข้อเสนอแนะในการตัดสินใจด้านอาชีพและช่วยจัดทำแผนพัฒนาวิชาชีพ ข้อเสนอแนะด้านผลการประเมินและข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

11. การโค้ชเพื่อเป้าหมายเชิงพฤติกรรม (Targeted Behavioral Coaching) โค้ชจะพัฒนาพฤติกรรมตามเป้าหมายช่วยให้บุคคลเปลี่ยนพฤติกรรมหรือนิสัยเฉพาะหรือเรียนรู้วิธีการทำงานและสามารถโต้ตอบกับผู้อื่นได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น การโค้ชประเภทนี้มักจะช่วยให้บุคคลประสบความสำเร็จอย่างมากในงานปัจจุบันหรือบุคคลที่กำลังรับภาระหน้าที่ใหม่ที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมบางอย่าง

12. การโค้ชเพื่อการส่งต่อตำแหน่ง (Legacy Coaching) โค้ชการส่งต่อตำแหน่ง ช่วยผู้นำที่เกษียณให้สามารถตัดสินใจเกี่ยวกับมรดกที่พวกเขาต้องการทิ้งไว้เบื้องหลัง อีกทั้งโค้ชยังให้คำแนะนำเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากบทบาทความเป็นผู้นำของผู้เกษียณต่อผู้รับตำแหน่งใหม่

13. การโค้ชเพื่อการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Coaching) โค้ชผู้สืบทอดตำแหน่ง จะช่วยประเมินผู้สมัครที่มีศักยภาพสำหรับตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง และเตรียมความพร้อมสำหรับการเลื่อนตำแหน่งไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การโค้ชประเภทนี้อาจใช้ในองค์กรใดก็ตามที่กำลังเติบโตหรือมักมีการหมุนเวียนในตำแหน่งผู้นำ ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในธุรกิจครอบครัวในการรักษาความอยู่รอดของบริษัท เนื่องจากมักมีการแทรกแซงของธุรกิจในการประเมินผู้สืบทอด ส่งผลต่อความจำเป็นด้านการสร้างความคาดหวังที่ชัดเจนในผู้สืบทอดตำแหน่งและกฎพื้นฐานด้านการรักษาความลับด้านการสืบทอดตำแหน่ง โดยในบางบริษัทอาจจำเป็นต้องแยกผู้ให้คำปรึกษาเพื่อประเมินผู้สืบทอดและโค้ชออกจากกัน

14. การโค้ชเพื่อพัฒนาทักษะการนำเสนอและทักษะการสื่อสาร (Presentation/Communication Skills Coaching) การโค้ชประเภทนี้ช่วยให้บุคคลมีความตระหนักรู้ในตนเองว่าผู้อื่นรับรู้อย่างไรและเหตุใดพวกเขาจึงถูกมองในลักษณะนั้น อีกทั้งผู้เรียนจะได้เรียนรู้วิธีใหม่ ๆ ในการโต้ตอบกับผู้อื่น โดยโค้ชจะใช้วิธีการบันทึกวิดีโอพร้อมให้ข้อเสนอแนะ เพื่อให้ผู้เรียนเห็นว่าตนเองเหมือนกับที่คนอื่น ๆ เห็นอย่างไร และโค้ชจะช่วยผู้เรียนให้สามารถเปลี่ยนวิธีสื่อสารและสามารถโน้มน้าวผู้อื่น จากการเปลี่ยนคำพูด เปลี่ยนวิธีพูด และภาษากายที่ใช้สื่อความหมาย

15. การโค้ชแบบทีม (Team Coaching) โค้ชทีมอย่างน้อยหนึ่งคนทำงานร่วมกับผู้นำและสมาชิกในทีมเพื่อกำหนดพันธกิจ วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และกฎการมีส่วนร่วมของทีมร่วมกัน หัวหน้าทีมและสมาชิกอาจได้รับการฝึกเป็นรายบุคคลเพื่ออำนวยความสะดวกในการประชุมทีมและการโต้ตอบอื่น ๆ เพื่อสร้างประสิทธิผลของกลุ่มในฐานะทีมให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และบรรลุเป้าหมายของทีม

Alegre (2021) เป็นโค้ชมืออาชีพ ได้เขียนบทความชื่อ **มีการฝึกสอนกี่แบบและจะช่วยเหลืออะไรได้บ้าง? (How Many Types of Coaching Are There and What Will They Help You With?)** ให้ทัศนะเกี่ยวกับประเภทของการโค้ช (Types of Coaching) ว่า การโค้ชมี 7 ประเภทหลัก (There are seven main types of coaching) โดยโค้ชแต่ละประเภทมีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่สามารถกำหนดได้ตามความต้องการของแต่ละภาคส่วน

ถึงกระนั้นก็ตาม โค้ชมืออาชีพทุกคนสามารถดำเนินการโค้ชได้โดยไม่ต้องมีความรู้ที่ชัดเจนเกี่ยวกับภาคส่วนที่นำไปประยุกต์ใช้

เพราะธรรมชาติของการโค้ช ที่โค้ชจะติดตาม ไปกับผู้รับการโค้ชเพื่อสำรวจความเป็นจริงส่วนตัวและการทำงาน โดยมีคำอธิบายสั้น ๆ เกี่ยวกับการโค้ชทั้ง 7 ประเภทดังนี้

1. การโค้ชชีวิตส่วนบุคคล : เป้าหมายของคุณจะนำทางคุณ (Personal Coaching : Your Goals Guide You) หรือที่เรียกว่าการโค้ชชีวิต (Life Coaching) ซึ่งเป็นการโค้ชที่มุ่งเน้นไปที่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ส่วนบุคคลในด้านใดก็ได้ การโค้ชชีวิตส่วนบุคคลนั้นสามารถนำไปใช้ได้ในทุกภาคส่วนและเกือบทุกวัตถุประสงค์ โดยมีโค้ชช่วยในการกำหนดเป้าหมายของผู้รับการโค้ชและช่วยดำเนินการให้สำเร็จจากการให้ผู้รับการโค้ชได้เรียนรู้และเติบโตจากความผิดพลาดของตนเอง ซึ่งเป็นกระบวนการที่สำคัญที่จะทำให้ไปสู่การบรรลุเป้าหมาย และผู้รับการโค้ชต้องเข้าใจว่า “ไม่มีเป้าหมายเล็ก ๆ” หรือ “เป็นแค่ความฝันที่ไม่สมหวัง”

2. การโค้ชผู้บริหาร : การสร้างผู้นำแห่งอนาคต (Executive Coaching : Building the Leader of The Future) บุคคลที่มีความรับผิดชอบในการบริหารมีจำนวนมากขึ้นเรื่อย ๆ ที่ต้องการการสนับสนุนจากโค้ช การโค้ชผู้บริหารจึงเป็นดาวเด่นของประเภทการโค้ช เพราะความเป็นจริงที่เปลี่ยนแปลงไป ความต้องการที่เพิ่มขึ้นสำหรับตำแหน่งผู้บริหารในสังคม ประกอบกับบริษัทต่าง ๆ กำลังมองหาตำแหน่งผู้บริหารเหล่านี้มากขึ้นเรื่อย ๆ และต้องการโค้ชเพื่อสร้างผู้นำ อีกทั้งพัฒนาผู้นำให้สามารถบริหารงานได้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพที่สุดในบริษัทของตน ซึ่งการโค้ชผู้บริหารนี้มีรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างโค้ชกับผู้บริหารแบบหนึ่งต่อหนึ่ง กล่าวคือผู้บริหารผู้จัดการ หรือผู้บังคับบัญชาได้รับการสนับสนุนจากโค้ชเป็นรายบุคคลเพื่อเพิ่มศักยภาพสูงสุดจากมุมมองของบริษัทและภาคส่วนที่พวกเขาทำงานอยู่

3. การโค้ชธุรกิจ : บริษัทแห่งศตวรรษที่ 21 (Business Coaching : The 21st Century Company) การโค้ชธุรกิจนั้นแตกต่างจากการโค้ชผู้บริหาร แม้ว่าทั้งคู่จะเกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมเดียวกัน แต่ในกรณีการโค้ชธุรกิจนี้ โค้ชจะร่วมกับบริษัทในการกำหนดกลยุทธ์เพื่อการปรับปรุงระบบและกระบวนการทำงานให้เป็นรูปแบบเดียวกัน ซึ่งเป็นหนึ่งในประเภทของการโค้ชที่ใช้กันมากที่สุดในบริษัทต่าง ๆ ในยุโรป การโค้ชธุรกิจจะเริ่มต้นตั้งแต่การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานไปจนถึงการปรับโครงสร้างหรือเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร เพื่อช่วยให้ธุรกิจหรือทุกภาคส่วนบรรลุวัตถุประสงค์และก้าวสู่การเป็นบริษัทแห่งศตวรรษที่ 21

4. การโค้ชทีม : พลังของการทำงานร่วมกัน (Team Coaching : The Power of Working Together) การโค้ชทีมมีมุมมองการทำงานที่แตกต่างจากการโค้ชรายบุคคล ซึ่งใน 1 ทีมจะมีกฎที่เป็นระบบของตัวเอง ซึ่งประเภทของการโค้ชทีมมีหลายประเภท โดยการโค้ชทีมบางประเภทบุคคลในทีมอาจดำเนินงานมาก่อนการก่อตัวเป็นทีม แต่การโค้ชทีมส่วนใหญ่มักมีวิวัฒนาการและสร้างขึ้นโดยมีระบบวิวัฒนาการด้านเครื่องมือการโค้ชที่เหมือนกันในด้านการสร้างค่านิยมและความเชื่อในตนเอง แต่เครื่องมือการโค้ชนี้ไม่ได้สร้างผลกระทบหรือมีอิทธิพลต่อความเชื่อหรือค่านิยมของสมาชิกเสมอไป เครื่องมือการโค้ชทีมในด้านการสร้างค่านิยมและความเชื่อเหล่านี้จะทำให้เกิดแรงเสียดทานหรือแรงต้านที่ทำให้การทำงานไม่เต็มประสิทธิภาพ นั่นคือเหตุผลที่การโค้ชทีมเป็นหนึ่งใน

ในประเภทของการโค้ชที่พบได้บ่อยที่สุดว่ามีความซับซ้อนและมีหลากหลายสาขาวิชาชีพมาทำงานร่วมกัน แต่ปัจจุบันหลายองค์กรก็ได้ใช้ประโยชน์จากการโค้ชที่มดังกล่าวแล้ว

5. การโค้ชกลุ่ม : การรวมตัวด้วยเป้าหมายเดียวกัน (Group Coaching : Individuals United for a Common Cause) การโค้ชกลุ่ม มีการแนะนำปัจจัยด้านเครื่องมือการโค้ชที่แตกต่างกันไป การโค้ชประเภทนี้มุ่งเน้นไปที่การทำงานร่วมกันของสมาชิกในกลุ่มมากขึ้น มุ่งเน้นการทำงานและการพัฒนาตนเองและการทำงานร่วมกัน ซึ่งกลุ่มมักประกอบด้วยคนที่มีความสนใจเหมือนกัน และนั่นเป็นสาเหตุว่าทำไมบทบาทของโค้ชจึงมีความสำคัญ เพราะโค้ชช่วยให้ผู้คนรู้จักตนเอง ช่วยในการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความเป็นอยู่ที่ดีของแต่ละบุคคล พร้อมทั้งทำให้การรวมกลุ่มดีขึ้นและส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน

6. การโค้ชด้านการศึกษา : เรียนรู้วิธีการสอนหรือสิ่งที่ตรงกันข้าม (Educational Coaching : Learning How to Teach or, Quite The Opposite) ในด้านการศึกษา การโค้ชถูกใช้เพื่อช่วยเหลือนักเรียนบรรลุเป้าหมายทางวิชาการ ซึ่งการโค้ชในด้านการศึกษายู่ในการโค้ชหลายประเภท และทำให้ผู้เรียนสามารถค้นพบตนเอง มีการพัฒนาตนเองหรือพัฒนากลยุทธ์การเรียนรู้ ซึ่งการโค้ชด้านศึกษานี้เป็นหนึ่งในประเภทการโค้ชที่อาจต้องอาศัยความฉลาดทางอารมณ์และการใช้ภาษามากที่สุด ในการเป็นส่วนหนึ่งของการป้อนข้อมูลใหม่ที่เป็นประโยชน์เข้าไปสู่จิตใต้สำนึกของผู้เรียน ซึ่งเป็นประโยชน์มากที่จะใช้เป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในพื้นที่ต่าง ๆ ของการโค้ช แต่เครื่องมือเหล่านี้มีความเกี่ยวข้องเป็นพิเศษเมื่อนำมาใช้กับผู้เรียนในสภาพแวดล้อมทางการศึกษา

7. การโค้ชกีฬา : การมองหารูปแบบที่ดีที่สุดเพื่อแข่งขัน (Sports Coaching : Looking for The Best Version to Compete) การโค้ชกีฬาอาจเป็นประเภทการโค้ชที่คุ้นเคยมากที่สุด ซึ่งโดยแท้จริงแล้ว การโค้ชมีจุดเริ่มต้นมาจากการพัฒนาทักษะกีฬาเพื่อเอื้อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดของนักกีฬา ในด้านการควบคุมอารมณ์ ความกดดัน หรือการจัดการความสามารถเป็นส่วนสำคัญของการฝึกสอนกีฬา แต่เหนือสิ่งอื่นใด เป้าหมายหลักคือการแข่งขันในเกมที่ยากที่สุดคือเกมภายใน

Indeed Editorial Team (2021) เป็นกลุ่มนักเขียนและนักวิจัยที่น่าเสนอข้อมูลเชิงลึกและแนวโน้มในโลกสมัยใหม่ของการทำงาน การสรรหาบุคลากร และทรัพยากรบุคคล ได้เขียนบทความชื่อ **11 รูปแบบการโค้ชและความสำคัญ (11 Coaching Styles (Plus Why They're Important))** ให้ทัศนะว่า รูปแบบการโค้ชเป็นวิธีที่ไม่เหมือนใครในการแนะนำผู้อื่นในการทำงานให้สำเร็จหรือในการตัดสินใจ โค้ชสามารถเชี่ยวชาญในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง หรืออาจเชี่ยวชาญในรูปแบบที่แตกต่างกันเล็กน้อย ซึ่งสามารถปรับให้เข้ากับความต้องการของผู้เรียนได้ โดยรวมแล้ว รูปแบบการฝึกคือการช่วยให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลบรรลุศักยภาพสูงสุด ปรับปรุงประสิทธิภาพในชีวิตหรือในที่ทำงาน หรือผ่านการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ในชีวิต

ทำไมรูปแบบการโค้ชถึงสำคัญ? (Why Are Coaching Styles Important?)

รูปแบบการโค้ชมีความสำคัญต่อการจัดการด้านต่าง ๆ ของชีวิต เช่น การเลือกชีวิต หรือการให้คำปรึกษาแก่บุคลากรในที่ทำงาน การทำความเข้าใจว่าเมื่อใดควรใช้การโค้ชและใช้การโค้ชประเภทใดถึงจะสามารถปรับปรุงประสิทธิภาพให้บรรลุเป้าหมายได้ แต่ละคนอาจบรรลุเป้าหมายได้ดี

ขึ้นเมื่อมีโค้ช เพราะการโค้ชสามารถช่วยให้พวกเขาวางโครงสร้างและรับผิดชอบตนเองได้ นอกจากนี้ยังสามารถช่วยให้บุคคลเรียนรู้หรือเพิ่มพูนทักษะ เช่น ความมั่นใจในภาพลักษณ์ของตนเองและการตัดสินใจ

ประเภทของรูปแบบการโค้ช (Types of Coaching Styles)

1. การโค้ชแบบประชาธิปไตย (Democratic Coaching) คือการช่วยให้บุคคลที่ได้รับการโค้ชมีอิสระและมีความรับผิดชอบ ด้วยรูปแบบการโค้ชนี้ โค้ชเพียงก้าวเข้ามาเพื่อให้กระบวนการเป็นไปตามแผน บุคคลที่ได้รับการโค้ชประเภทนี้มักจะสามารปรับปรุงทักษะการตัดสินใจและการสื่อสารได้ ผู้รับการโค้ชสามารถปรับปรุงชุดทักษะเหล่านี้ได้เพราะผู้รับการโค้ชจะได้รับการสนับสนุนให้แบ่งปันความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจและความคิดของตนเอง จะทำให้รู้สึกมีอำนาจและชอบที่สามารถควบคุมสถานการณ์ของตนเองได้ และยังช่วยพัฒนาทักษะของอื่น ๆ อีกด้วย การโค้ชประเภทนี้อาจใช้เวลามากกว่าจะเห็นผลลัพธ์ เนื่องจากการสำรวจตัวเลือกทั้งหมดของการแก้ไขปัญหา

2. การโค้ชแบบเผด็จการ (Authoritarian Coaching) คือการให้โค้ชเป็นผู้ตัดสินใจทั้งหมด โค้ชจะตัดสินใจว่าผู้รับการโค้ชจะทำอะไร เมื่อไหร่ และอย่างไร ด้วยความเข้าใจร่วมกันจากผู้ที่ได้รับการโค้ช ด้วยรูปแบบการโค้ชนี้ ผู้รับการโค้ชจะได้เรียนรู้ระเบียบวินัย การตั้งเป้าหมาย และการทำงานเพื่อบรรลุผลตามเป้าหมาย พร้อมทั้งการเรียนรู้ระเบียบวินัยจากการปฏิบัติตามคำแนะนำของโค้ช ด้วยแนวทางดังกล่าวโค้ชจะเป็นผู้ตั้งเป้าหมายว่าจะบรรลุผลอย่างไร จากนั้นก็ให้ผู้รับการโค้ชปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลตามที่ต้องการ

3. การโค้ชแบบองค์รวม (Holistic Coaching) คือการสร้างสมดุลในทุกส่วนเพื่อทำการตัดสินใจ โค้ชที่ใช้รูปแบบนี้เชื่อว่าทุกสิ่งในชีวิตเชื่อมโยงกัน ดังนั้นความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันจึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการตัดสินใจในการทำงาน บุคคลที่ได้รับการโค้ชด้วยรูปแบบนี้มักจะรู้สึกว่ามีจุดมุ่งหมาย เพราะการพิจารณาตัวเลือกทั้งหมดของตนจะช่วยให้มีมุมมองที่กว้างขึ้นเกี่ยวกับทางเลือกของตน ซึ่งอาจช่วยให้ผู้รับการโค้ชรู้สึกผูกพันกับตนเองมากขึ้น การโค้ชรูปแบบนี้สามารถสอนเทคนิคการผ่อนคลายของแต่ละคนเพื่อช่วยให้เลือกสิ่งต่าง ๆ ได้ดีขึ้นและเรียนรู้การจัดการความเครียดเพื่อสร้างวิธีแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพ

4. การโค้ชแบบอัตตาริปไตย (Autocratic Coaching) หรือการโค้ชแบบเผด็จการคือการที่โค้ชบอกผู้รับการโค้ชว่าควรจะทำอะไร แทนที่จะขอให้ทำอะไรบางอย่าง การโค้ชรูปแบบนี้สามารถสอนแต่ละคนถึงวิธีการมุ่งมั่นและมีระเบียบวินัยในการทำงาน โค้ชกำหนดโครงสร้างเฉพาะที่ชัดเจนสำหรับการบรรลุเป้าหมายตามความตั้งใจของตนเองและการบรรลุเป้าหมายเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่น และสังคม บ่อยครั้งที่โค้ชอาจต้องการเห็นผู้รับการโค้ชทำซ้ำขั้นตอนหลังจากที่ได้ทำสำเร็จแล้วในครั้งแรก เพราะสามารถนำไปสู่ความรู้สึกมุ่งมั่นกับกระบวนการและงานต่าง ๆ หากผู้รับการโค้ชรู้ว่ามันเคยประสบความสำเร็จมาก่อน โค้ชจะพยายามให้เห็นความเป็นเลิศจากรูปแบบการโค้ชนี้

5. การโค้ชเชิงวิสัยทัศน์ (Vision Coaching) คือการที่โค้ชอธิบายให้ผู้รับการโค้ชแต่ละคนทราบว่าควรเน้นอะไรในระหว่างช่วงเวลาการโค้ช แม้ว่าโค้ชจะให้คำแนะนำที่ชัดเจน แต่ผู้รับการโค้ชก็จะได้รับการสนับสนุนให้บรรลุเป้าหมายอย่างดีที่สุด รูปแบบการโค้ชนี้ผู้รับการโค้ชที่ได้รับคำแนะนำหรือคำติชม จะนำไปใช้เป็นหลักเพื่อไปสู่เป้าหมายต่อไป โค้ชมีหน้าที่กระตุ้นให้ผู้รับการโค้ช

ไตร่ตรองถึงสิ่งที่ได้ทำและเรียนรู้มาจนถึงปัจจุบันและพูดคุยกัน เป็นการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ ซึ่งจากการได้รับการสนับสนุนลักษณะนี้มักจะทำให้ผู้รับการโค้ชทำงานได้ดีที่สุดในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เนื่องจากทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ชัดเจน

6. การโค้ชแบบปล่อยให้ฝึกเอง (Laissez-Faire Coaching) การโค้ชแบบปล่อยให้ฝึกเอง คือการที่โค้ชมอบอำนาจทั้งหมดให้กับผู้รับการโค้ชในการตัดสินใจ แต่ช่วยให้ผู้รับการโค้ชมีความรับผิดชอบ โค้ชจะให้คำแนะนำเล็กน้อยเพื่อให้ปฏิบัติตาม แต่จะมีการให้กำลังใจหรือคำแนะนำเมื่อได้รับการร้องขอ สไตลนี้จะทำให้แต่ละคนมาหาโค้ชพร้อมกับเป้าหมาย จากนั้นผู้รับการโค้ชจะพูดถึงวิธีการและระยะเวลาที่ได้วางแผนที่จะทำให้บรรลุเป้าหมาย จากนั้นผู้รับการโค้ชจะดำเนินการตามเป้าหมายด้วยตนเองและขอคำแนะนำจากโค้ชเมื่อจำเป็น

7. การโค้ชแบบมีสติ (Mindful Coaching) คือการใช้เทคนิคเพื่อให้ผู้รับการโค้ชเข้าใจว่าอาจมีอะไรบางอย่างจำกัดการตัดสินใจหรือการกระทำของพวกเขา ซึ่งสามารถช่วยให้ค้นพบสิ่งที่ผู้รับการโค้ชต้องการให้ผ่านพ้นไป เช่น ความท้าทายที่ผู้รับการโค้ชอาจเผชิญอยู่ โดยการฝึกสติจะสามารถแสดงให้เห็นถึงรูปแบบและพฤติกรรมที่จะเปลี่ยนแปลงไปเพื่อการพัฒนาชีวิตของพวกเขา โค้ชที่ใช้รูปแบบการโค้ชแบบมีสตินี้สามารถใช้เทคนิคอื่น ๆ เพื่อช่วยดึงความสนใจของผู้รับการโค้ช แต่จะไม่ค่อยให้คำแนะนำหรือพยายามแก้ปัญหา แต่จะช่วยให้แต่ละคนค้นพบศักยภาพของตนเองและสามารถตัดสินใจเลือกเส้นทางชีวิตของตนเอง

8. การโค้ชเชิงระบบราชการ (Bureaucratic Coaching) เป็นเรื่องเกี่ยวกับการสร้างอันดับการตัดสินใจด้วยกฎและโครงสร้างโดยละเอียด การโค้ชประเภทนี้ใช้ได้ดีที่สุดในสภาพแวดล้อมที่มีระบบโครงสร้างเพื่อความปลอดภัยและมีการดำเนินการตามลำดับขั้นตอนเป็นสำคัญ เช่น ในการก่อสร้าง การโค้ชจะมุ่งเน้นไปที่ตัวบุคคลน้อยลงและโค้ชจะช่วยจัดโครงสร้างการทำงานของคนกลุ่มใหญ่มากขึ้น รูปแบบการโค้ชนี้จะช่วยกระตุ้นให้กลุ่มปรับปรุงความรับผิดชอบ มุ่งเน้นการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพอย่างความสม่ำเสมอ และมีความปลอดภัย โครงสร้างการทำงานดังกล่าวจะทำให้กลุ่มบุคคลที่ได้รับการโค้ชเหล่านั้นปฏิบัติตาม และสามารถจะช่วยสร้างพฤติกรรมที่ทำให้บรรลุเป้าหมาย

9. การโค้ชเชิงพัฒนาการ (Developmental Coaching) คือการโค้ชที่ต้องการสร้างความตระหนักรู้และมุมมองภายในตัวผู้รับการโค้ช โค้ชที่ใช้แนวทางนี้อาจเชื่อว่าการเข้าใจการรับรู้และมุมมองของผู้รับการโค้ชสามารถช่วยปรับปรุง และมุ่งเน้นให้แต่ละคนทำงานได้สำเร็จ การโค้ชรูปแบบนี้มุ่งเน้นไปที่การทำความเข้าใจวิธีที่มนุษย์ตีความ ความคิดเห็น พัฒนาการรับรู้และสัญชาตญาณในการเลือก และมีความตระหนักรู้มากขึ้นเมื่อผู้รับการโค้ชเข้าสู่หรือออกจากโหมดอัตโนมัติในชีวิต โดยพื้นฐานแล้ว รูปแบบการโค้ชนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยให้ผู้รับการโค้ชมีส่วนร่วมกับชีวิตของตนและคนอื่น ๆ รอบตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

10. การโค้ชกลุ่ม (Group Coaching) คือการได้รับการโค้ชแบบตัวต่อตัวหรือแบบออนไลน์กับกลุ่มคนที่มีเป้าหมายเดียวกัน การโค้ชประเภทนี้สามารถเข้าถึงผู้รับการโค้ชได้มากกว่า เนื่องจากมีค่าใช้จ่ายน้อยกว่า และมีตัวเลือกให้ทำการโค้ชแบบออนไลน์ ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้รับการโค้ชได้รับการโค้ชจากทุกที่ แต่ละคนจะได้รับประโยชน์จากการโค้ชนี้เพราะสามารถเชื่อมต่อกับผู้อื่นที่มีความสนใจร่วมกันได้ บุคคลในกลุ่มยังสามารถแบ่งปันความรู้ในระหว่างการโค้ชเพื่อเรียนรู้จากกันและกัน

11. การโค้ชเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformational Coaching) คือการมุ่งเน้นไปที่การช่วยเหลือบุคคลที่กำลังจะผ่านการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ในชีวิตหรือต้องการสร้างการเปลี่ยนแปลงวิธีหลักคือการช่วยให้ผู้รับการโค้ชเข้าใจว่าทัศนคติและการรับรู้เกี่ยวกับตนเองจะส่งผลต่อพฤติกรรมของพวกเขาอย่างไร แต่ละคนอาจต้องการสร้างภาพลักษณ์ของตนเองหรือเรียนรู้วิธีที่พวกเขาสามารถบรรลุศักยภาพสูงสุดของตนได้ โค้ชสามารถให้อำนาจกับผู้รับการโค้ชด้วยความเชื่อมั่นว่าผู้รับการโค้ชสามารถเปลี่ยนแปลงชีวิตตามที่ต้องการเพื่อบรรลุเป้าหมายชีวิตสูงสุดของพวกเขา

Heinl (2022) เป็นผู้อำนวยการฝ่ายบริหารผลิตภัณฑ์และนวัตกรรม ได้เขียนบทความชื่อ **7 ประเภทของการโค้ชในที่ทำงานและอีก 1 รูปแบบการโค้ชที่บรรลุผล (7 Types of Coaching in The Workplace—and The 1 that Gets Results)** ให้ทัศนะว่า ในบรรดาตัวเลือกทั้งหมดสำหรับประเภทการโค้ชในที่ทำงาน จะเป็นตัวเลือกหนึ่งที่โดดเด่นที่สุด

การโค้ชเป็นประเด็นร้อนในปัจจุบัน และไม่น่าแปลกใจเลยที่การโค้ชจะก้าวเข้าสู่การทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพราะการโค้ชจะช่วยเหลือคนเราเพื่อความไว้วางใจและเพื่อสร้างความสามารถในการปรับตัวได้อย่างรวดเร็วในการเปลี่ยนทิศทางของตนเอง และนั่นคือเหตุผลเกี่ยวกับ การสร้าง "วัฒนธรรมการโค้ช" เพราะบริษัทหลายแห่งต่างต้องการสร้างสภาพแวดล้อมที่ผู้คนสามารถโค้ชซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่องเพื่อประสิทธิภาพสูงสุด แต่มีการโค้ชหลายประเภทในที่ทำงานที่ต้องพิจารณาและแตกต่างกัน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การโค้ชแบบมนุษยนิยม (Humanist Coaching) คือการโค้ชที่มุ่งเน้นไปที่การช่วยให้ผู้นำบรรลุศักยภาพสูงสุด เพื่อให้เขาสามารถค้นหาศักยภาพสูงสุดของตนเอง โดยต้องอาศัยความสัมพันธ์และความไว้วางใจอย่างมากระหว่างผู้นำและโค้ชเพื่อสร้างความสำเร็จให้กับผู้นำ โดยใช้มุมมองที่เน้นการบำบัด ซึ่งผู้นำที่ได้รับการโค้ชอาจอยู่ท่ามกลางวิกฤตอยู่แล้ว และโค้ชจะช่วยให้ผู้นำพบความมั่นคงและความมั่นใจ แม้ว่าสิ่งนี้จะดีสำหรับผู้นำ แต่ก็ไม่ได้ช่วยให้พวกเขาทำงานในองค์กรได้มากขึ้นเสมอไป

2. การโค้ชการพัฒนาความเป็นผู้ใหญ่ (Adult Development Coaching) คือการโค้ชที่มุ่งเน้นไปที่ขั้นตอนต่าง ๆ ของการพัฒนาผู้ใหญ่ โค้ชต้องกำหนดว่าผู้น้อยอยู่ในจุดใดในการพัฒนา และช่วยให้ผู้นำก้าวไปสู่ความเข้าใจความเป็นผู้ใหญ่มากขึ้นในด้านอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ตลอดจนความอดทนต่อความคลุมเครือที่มากขึ้น ซึ่งเป็นกลยุทธ์การโค้ชเพื่อการบำบัดที่เน้นประสบการณ์ของการพัฒนาความเป็นผู้ใหญ่แต่ละขั้น และทำให้ผู้นำมีความพยายามที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จมากขึ้น

3. การโค้ชเพื่อการรู้คิด (Cognitive Coaching) คือการโค้ชเพื่อให้เกิดความรอบรู้ถึงความคิดที่ไม่เหมาะสมซึ่งอาจขัดขวางความสำเร็จของผู้นำได้ แนวทางการบำบัดเพื่อการโค้ชนี้ต้องการให้โค้ชท้าทายวิธีคิดของผู้นำเกี่ยวกับการกระทำของผู้อื่นในรูปแบบที่ไม่ก่อให้เกิดผลสำเร็จ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของตนเอง โดยการโค้ชรูปแบบนี้มีระยะเวลาการโค้ชที่เหมาะสมสำหรับผู้นำแต่ละคนอย่างแน่นอน แต่การโค้ชรูปแบบนี้ไม่ได้กล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมแบบองค์รวม

4. รูปแบบจิตวิทยาเชิงบวกสำหรับการโค้ช (Positive Psychology Model for Coaching) เป็นการโค้ชที่ได้รับความนิยมเพิ่มขึ้นในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา วิธีการตามรูปแบบนี้ต้องการ

โค้ชเพื่อช่วยผู้นำขยายจุดแข็งที่มีอยู่เพื่อสร้างอารมณ์เชิงบวก สร้างความสุขให้มากขึ้นในด้านการปฏิบัติงานตามกระบวนการ และการสร้างระดับประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้น แม้ว่าบางครั้งอาจใช้รูปแบบการโค้ชนี้เพื่อบรรลุเป้าหมายเฉพาะ แต่ก็ได้รับการออกแบบมาเพื่อเปลี่ยนการรับรู้และทัศนคติในทิศทางที่เป็นบวกมากขึ้น

5. การโค้ชอย่างเป็นระบบ (Systemic Coaching) หมายถึง การโค้ชที่คำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ มากมายที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เน้นที่การดูรูปแบบของระบบที่อาจขัดขวางและรบกวนการปฏิบัติงานของผู้นำ นอกจากนี้ยังเน้นถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่สามารถเพิ่มผลลัพธ์ที่ยิ่งใหญ่เมื่อเวลาผ่านไป

6. การโค้ชที่มุ่งเน้นเป้าหมาย (Goal-Oriented Coaching) เป็นประเภทของการโค้ชในที่ทำงานที่หลายคนคุ้นเคยกันมากที่สุด เป็นการโค้ชที่เกี่ยวกับการช่วยผู้นำในการควบคุมและสั่งการทรัพยากรระหว่างบุคคลและส่วนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้ดียิ่งขึ้น วิธีหลักคือการช่วยผู้นำในการกำหนดเป้าหมายที่ออกแบบมาอย่างดีและพัฒนาแผนปฏิบัติการที่มีประสิทธิภาพ

รวมสิ่งที่ดีที่สุดจากแนวทางเหล่านี้ (Combining the Best from These Approaches)
แต่ละแนวทางของรูปแบบการโค้ชเหล่านี้แตกต่างกันไปในแง่ของวิธีการกำหนดทิศทาง มุ่งเน้นการแก้ปัญหา และขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ที่สร้างขึ้นระหว่างโค้ชและผู้นำ และแม้ว่าแต่ละแนวทางจะแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพในระดับหนึ่ง คุณค่าที่โค้ชมอบให้กับผู้นำสามารถปรับปรุงให้ดีขึ้นได้อย่างแน่นอนสำหรับแต่ละแนวทาง นั่นคือที่มาของวิธีการโค้ชแบบใหม่ ซึ่งนำสิ่งที่ดีที่สุดจากแต่ละแนวทางมาสร้างและปรับให้เข้ากับความต้องการของผู้นำในปัจจุบันมากขึ้นเพื่อเข้าสู่การโค้ชแบบปรับตัว

7. การโค้ชเพื่อการปรับตัว (Adaptive Coaching) เป็นการโค้ชที่มุ่งเน้นเป้าหมายเป็นพื้นฐานโดยธรรมชาติ และรวมเอาแง่มุมที่ดีที่สุดของแนวทางการโค้ชรูปแบบต่าง ๆ เช่น การโค้ชอย่างเป็นระบบ การโค้ชเชิงบวก และแม้แต่การโค้ชเพื่อรู้คิด เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างความต้องการส่วนบุคคลและการปฏิบัติต่อบุคคลที่รับการโค้ช ตัวอย่างของรูปแบบการโค้ชนี้คือรูปแบบการโค้ชแบบ DDI's ACE เป้าหมายของการโค้ชแบบปรับตัวคือเพื่อเข้าใจบริบทของผู้นำที่ได้รับ การโค้ชให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ในช่วงเวลาสั้น ๆ เพื่อช่วยให้พวกเขาบรรลุผลลัพธ์ที่จับต้องได้

การโค้ชแบบปรับตัวมีแนวทางตรงกันข้ามกับรูปแบบวิธีการต่าง ๆ ที่อธิบายไว้ข้างต้น วัตถุประสงค์การโค้ชไม่ใช่เพื่อสร้างความสัมพันธ์ในการโค้ชระยะยาว แต่การโค้ชแบบปรับตัวมุ่งเน้นไปที่การกำหนดสิ่งที่เกิดขึ้นในธุรกิจของผู้นำ (เช่น โครงการที่กำลังพักสอยในปัจจุบัน) โค้ชต้องทำหลายสิ่งที่มีอยู่ในตัวผู้นำเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ (เช่น พลวัตของผู้คน) และต้องมีความเข้าใจลึกซึ้งมากขึ้นเกี่ยวกับลักษณะเฉพาะบุคคลของผู้นำเพื่อจะช่วยในการขับเคลื่อนและไม่หยุดชะงักกับการเอาชนะความท้าทายเดิมที่มีอยู่ให้ได้ โดยโค้ชต้องสนับสนุนผู้นำด้วยการอาศัยความท้าทายในปัจจุบันที่ผู้นำกำลังเผชิญเพื่อกำหนดแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด

การโค้ชแบบปรับตัวเริ่มต้นด้วยการทำความเข้าใจรายละเอียดของสถานการณ์ปัจจุบันและงานที่เกี่ยวข้อง แต่ก่อนที่จะมุ่งเน้นไปที่การโค้ชที่งานต่าง ๆ การโค้ชแบบปรับตัวจะช่วยให้โค้ชสร้างความชัดเจนในการทำงานร่วมกันบนสถานการณ์และการสำรวจทางเลือกต่าง ๆ

วิธีนี้ยังมุ่งเน้นไปที่การสร้างคามไว้วางใจอย่างรวดเร็วระหว่างโค้ชและผู้นำ และเน้นว่าจุดแข็งของผู้นำสามารถนำมาใช้เพื่อขับเคลื่อนวิธีแก้ปัญหาได้อย่างไร งานวิจัยกล่าวว่าการโค้ชนี้สร้าง

พลังมากขึ้นสำหรับการลองสิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นในเวลาเดียวกัน โดยโค้ชจะให้การสนับสนุนและให้ทรัพยากรแก่ผู้นำเพื่อเสริมพื้นที่การพัฒนาและสร้างความมั่นใจที่จำเป็นในการสำรวจเรื่องราวหรือประสบการณ์ที่ยังไม่เคยเรียนรู้ หรือไม่เคยรับมือมาก่อน

ตัวอย่างของการโค้ชเพื่อการปรับตัว (An Example of Adaptive Coaching) เช่น ในขณะที่ผู้นำกำลังมุ่งเน้นไปที่การเอาชนะความท้าทายจากการสนับสนุนของโค้ช พวกเขาจะพัฒนาทักษะของตนเองให้ดีขึ้นในระยะยาวไปพร้อม ๆ กัน จากสิ่งที่โค้ชมอบให้ไม่ว่าจะเป็นแหล่งเรียนรู้และเครื่องมือการโค้ช การเข้าใจตนเอง และการสนับสนุนการกระทำที่ทำให้ผู้นำสามารถเอาชนะความท้าทายในปัจจุบันได้

ตัวอย่างของวิธีการทำงาน

Morgan เพิ่งได้รับการเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้จัดการ สมาชิกคนหนึ่งใหม่ในทีมใหม่ของ Morgan มีความสามารถพิเศษด้านเทคนิค แต่ทำงานร่วมกับทีมที่เหลือได้ไม่ดีนัก และค่อนข้างก้าวร้าว

ในภาวะตึงตัวของตลาดแรงงานและ Morgan ไม่ต้องการสูญเสียสมาชิกในทีมที่มีความสามารถ Morgan จึงตำหนิเขาอย่างแรง แต่พฤติกรรมนี้อาจทำให้สมาชิกในทีมคนอื่น ๆ เสี่ยงที่จะลาออก และความท้าทายในรูปแบบนี้มีผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพของทีม

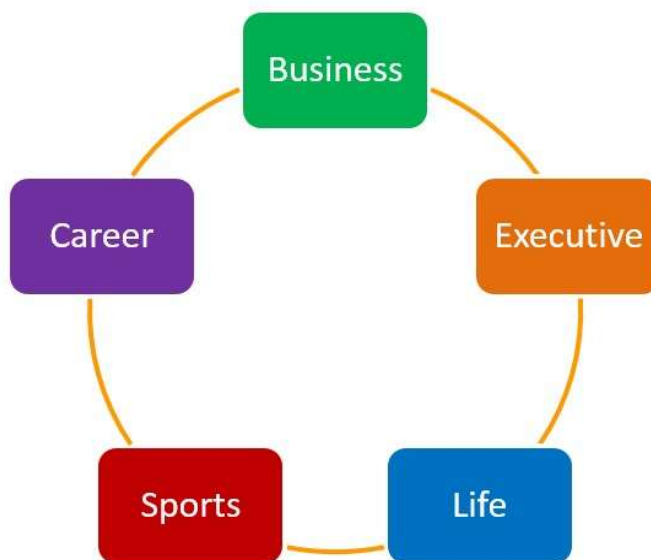
การใช้การโค้ชแบบปรับตัว โค้ชสามารถช่วยให้ Morgan หยุดการกระทำเพื่อพิจารณาสถานการณ์ได้อย่างรวดเร็วว่า อะไรคือความเสี่ยงที่ทำให้ทีมไม่ประสบความสำเร็จในโครงการปัจจุบัน? ความสัมพันธ์ของเธอกับสมาชิกในทีมคนที่ เป็นปัญหา คืออะไร? เธอมีความกังวลอะไรเกี่ยวกับวิธีการพูดคุยกับสมาชิกในทีมที่ก้าวร้าวคนนั้น?

คำตอบสำหรับคำถามเหล่านี้สามารถเป็นรากฐานสำหรับชุดของการดำเนินการโค้ช เนื่องจาก Morgan เก่งในการสร้างสายสัมพันธ์กับผู้คนและเชื่อมโยงอย่างรวดเร็ว โค้ชของเธอจึงอาจแนะนำให้ใช้จุดแข็งนั้นเพื่อช่วยให้เธอกระชับความสัมพันธ์ที่ลึกซึ้งกับสมาชิกในทีม

The Peak Performance Center (n.d.) เป็นองค์กรที่มีทรัพยากรและการบริการสำหรับบุคคลและองค์กรที่มุ่งเน้นการบรรลุผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นเลิศ ได้เขียนบทความชื่อ **ประเภทของการโค้ช (Types of Coaching)** ให้ทัศนะเกี่ยวกับประเภทของการโค้ช (Types of Coaching) ว่า การโค้ชถูกใช้ในกีฬา ธุรกิจ และชีวิตส่วนตัว จุดเน้นและวิธีการฝึกอาจแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่ใช้ การโค้ชมีหลายหมวดหมู่หรือหลายประเภทเช่น

- การโค้ชกีฬา (Sports Coaching)
- การโค้ชเพื่อการเติบโตส่วนบุคคลหรือการโค้ชชีวิต (Personal Growth or Life Coaching)
- การโค้ชทางธุรกิจ (Business Coaching)
- การโค้ชผู้บริหาร (Executive Coaching)
- การโค้ชอาชีพ (Career Coaching)

ประเภทของการโค้ช



ภาพที่ 2.5 ประเภทการโค้ช (ภาพต้นฉบับภาษาอังกฤษจาก The Peak Performance Center, n.d.)

1. การโค้ชกีฬา (Sports Coaching)

การโค้ชกีฬาเป็นสิ่งที่หลายคนนึกถึงเมื่อได้ยินคำว่า การโค้ช (Coaching) การโค้ชกีฬานั้นไปที่กีฬาหรือกิจกรรมเฉพาะเป็นหลัก แต่อาจรวมถึงองค์ประกอบอื่น ๆ ของสุขภาพและสมรรถภาพทางกาย เช่น อาหาร ฟิตเนส การออกกำลังกาย หรือการปรับสภาพจิตใจ โดยเป้าหมายของการโค้ชประเภทนี้คือเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของบุคคลหรือกลุ่มที่มีส่วนร่วมในกีฬาประเภทใดประเภทหนึ่ง กระบวนการโค้ชเกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์เทคนิคและประสิทธิภาพ จากนั้นให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพนั้นอย่างเป็นกลาง โค้ชจะสั่งบุคคลหรือกลุ่มว่าจะให้ปฏิบัติอย่างไร นอกจากนี้โค้ชอาจมุ่งเน้นไปที่ "เกมทางจิต" เพื่อช่วยบุคคลในการเตรียมความพร้อมด้านจิตใจของเขาหรือเธอ

2. การโค้ชเพื่อการเติบโตส่วนบุคคลหรือการโค้ชชีวิต (Personal Growth or Life Coaching)

การโค้ชส่วนบุคคลหรือการโค้ชชีวิตให้การสนับสนุนบุคคลที่ต้องการเปลี่ยนแปลงรูปแบบที่สำคัญบางอย่างให้เกิดขึ้นในชีวิตของเขา จุดประสงค์ของการโค้ชประเภทนี้คือการช่วยให้บุคคลก้าวไปข้างหน้าจากสถานการณ์ปัจจุบันของตนเพื่อทำให้ชีวิตของพวกเขาดีขึ้น และทำให้บุคคลนั้นกลายเป็นบุคคลที่พวกเขาปรารถนาจะเป็น โค้ชชีวิตช่วยให้แต่ละคนสำรวจสิ่งที่พวกเขาต้องการในชีวิตและวิธีที่พวกเขาจะบรรลุแรงบันดาลใจและเติมเต็มความฝันของพวกเขา โค้ชชีวิตมักถามคำถามที่จะท้าทายให้แต่ละคนหาคำตอบจากภายในตัวเขาเอง โดยมีจุดประสงค์เพื่อดึงศักยภาพของบุคคลออกมามากกว่า การพยายามใส่ความรู้เข้าไปในตัวบุคคล กระบวนการนี้สะท้อนความคิดมากกว่าการใช้คำสั่ง การโค้ชประเภทนี้ช่วยให้แต่ละคนค้นพบคำตอบตามค่านิยม ความชอบ และมุมมองของตนเอง

3. การโค้ชทางธุรกิจ (Business Coaching)

การโค้ชทางธุรกิจเป็นคำทั่วไปที่ใช้เพื่ออธิบายการโค้ชบุคคลในการตั้งค่าธุรกิจ เป้าหมายโดยรวมของการโค้ชทางธุรกิจคือการให้การสนับสนุนแก่พนักงานเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการ

ทำงานให้สำเร็จ โค้ชธุรกิจให้การสนับสนุน คำติชม และคำแนะนำแก่บุคคลหรือทีมเพื่อช่วยเหลือปรับปรุงประสิทธิภาพและอำนวยความสะดวกในการพัฒนาวิชาชีพ การโค้ชประเภทนี้มักดำเนินการโดยผู้จัดการหรือสมาชิกอาวุโสขององค์กร จุดเน้นคือการช่วยให้ผู้คนพัฒนาทักษะที่มีอยู่และเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ เป็นการขยายการเรียนรู้และการปรับปรุงประสิทธิภาพนอกเหนือจากการฝึกอบรมในชั้นเรียนแบบดั้งเดิม โค้ชธุรกิจทำงานร่วมกับบุคคลและทีมเพื่อประเมินและวิเคราะห์ประสิทธิภาพงานและให้ข้อเสนอแนะในขณะที่พวกเขากำลังทำงาน

4. การโค้ชผู้บริหาร (Executive Coaching)

การโค้ชผู้บริหารคือการโค้ชธุรกิจประเภทหนึ่ง โดยทั่วไปจะมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาผู้นำระดับสูงภายในองค์กรเพื่อพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำและประสิทธิภาพส่วนบุคคล ทฤษฎีคือการปรับปรุงประสิทธิภาพของผู้นำภายในองค์กร ผลลัพธ์ทางธุรกิจโดยรวมจะดีขึ้น ซึ่งแตกต่างจากการโค้ชธุรกิจทั่วไปเพราะเป็นการดำเนินการจากคนภายในองค์กร แต่การโค้ชผู้บริหารมักจะดำเนินการโดยโค้ชจากภายนอกองค์กร โค้ชผู้บริหารเหล่านี้มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ กำหนดกลยุทธ์ และสร้างความสัมพันธ์

5. การโค้ชอาชีพ (Career Coaching)

การโค้ชอาชีพเป็นการผสมผสานระหว่างการโค้ชธุรกิจและการโค้ชชีวิต การโค้ชอาชีพมุ่งเน้นไปที่การตัดสินใจและการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับอาชีพของบุคคล เป็นกระบวนการกระตุ้นความคิดที่กระตุ้นให้เกิดการค้นพบตนเองและสร้างแรงบันดาลใจให้บุคคลเพิ่มศักยภาพทางวิชาชีพของตนให้สูงสุด ใช้ทักษะและเทคนิคต่าง ๆ รวมถึงการให้คำแนะนำ การให้คำปรึกษา และการเป็นพี่เลี้ยง โค้ชยังใช้เครื่องมือทางจิตวิทยาประเภทต่าง ๆ เพื่อช่วยให้แต่ละคนได้รับข้อมูลเชิงลึกเพิ่มเติมเกี่ยวกับความชอบในอาชีพของตน โดยการทดสอบทางจิตวิทยารวมถึงซีกถามประวัติส่วนบุคคล ใช้แบบทดสอบแรงจูงใจ และการประเมินความสามารถ ซึ่งแบบทดสอบเหล่านี้จะสามารถช่วยค้นหาคุณค่าและความสนใจที่เป็นพื้นฐานของความพึงพอใจในอาชีพโดยรวมของบุคคล โดยเป้าหมายสูงสุดของโค้ชอาชีพคือการปรับปรุงมุมมองของแต่ละคนเกี่ยวกับอาชีพของพวกเขาโดยช่วยให้พวกเขาค้นพบและชี้แจงสิ่งที่พวกเขาต้องการบรรลุ และทำให้เป้าหมายสอดคล้องกับการกระทำของพวกเขา

สรุป จากทัศนะของ Zentis (2016), Alegre (2021), Indeed Editorial Team (2021), Heintl (2022), และ The Peak Performance Center (n.d.) ดังกล่าวข้างต้น สังเกตได้ว่ามีหลายทัศนะ แต่ละทัศนะกล่าวถึงประเภทที่แตกต่างกัน จึงขอสรุปประเภทของการโค้ชออกตามแต่ละทัศนะดังนี้

Zentis (2016) 15 ประเภท

1. การโค้ชธุรกิจ (Business Coaching)
2. การโค้ชแบบตัวต่อตัวสำหรับผู้บริหาร (One on One Coaching for Executives)
3. การโค้ชเพื่อพัฒนาชีวิตส่วนบุคคล (Personal/Life Coaching)
4. การโค้ชเพื่อพัฒนาอาชีพ (Career Coaching)
5. การโค้ชกลุ่ม (Group Coaching)
6. การโค้ชเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน (Performance Coaching)
7. การโค้ชผู้นำที่ได้รับตำแหน่งคนใหม่ (Newly Assigned Leader Coaching)

8. การโค้ชเพื่อสร้างความสัมพันธ์ (Relationship Coaching)
9. การโค้ชเพื่อเพิ่มศักยภาพให้สูงขึ้นหรือการโค้ชเพื่อพัฒนา (High-Potential or Developmental Coaching)
10. การโค้ชเพื่อการให้ข้อเสนอแนะและการวางแผนการพัฒนา (Coaching to Provide Feedback Debriefing and Development Planning)
11. การโค้ชเพื่อเป้าหมายเชิงพฤติกรรม (Targeted Behavioral Coaching)
12. การโค้ชเพื่อการส่งต่อตำแหน่ง (Legacy Coaching)
13. การโค้ชเพื่อการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Coaching)
14. การโค้ชเพื่อพัฒนาทักษะการนำเสนอและทักษะการสื่อสาร (Presentation/Communication Skills Coaching)
15. การโค้ชแบบทีม (Team Coaching)

Alegre (2021) 7 ประเภท

1. การโค้ชชีวิตส่วนบุคคล : เป้าหมายของคุณจะนำทางคุณ (Personal Coaching : Your Goals Guide You)
2. การโค้ชผู้บริหาร : การสร้างผู้นำแห่งอนาคต (Executive Coaching : Building the Leader of the Future)
3. การโค้ชธุรกิจ : บริษัทแห่งศตวรรษที่ 21 (Business Coaching : The 21st Century Company)
4. การโค้ชทีม : พลังของการทำงานร่วมกัน (Team Coaching : the Power of Working Together)
5. การโค้ชกลุ่ม : การรวมตัวด้วยเป้าหมายเดียวกัน (Group Coaching : Individuals United for a Common Cause)
6. การโค้ชด้านการศึกษา : เรียนรู้วิธีการสอนหรือสิ่งที่ตรงกันข้าม (Educational Coaching : Learning How to Teach or, Quite the Opposite)
7. การโค้ชกีฬา: การมองหาแบบที่ดีที่สุดเพื่อแข่งขัน (Sports Coaching : Looking for The Best Version to Compete)

Indeed Editorial Team (2021) 11 รูปแบบ

1. การโค้ชแบบประชาธิปไตย (Democratic Coaching)
2. การโค้ชแบบเผด็จการ (Authoritarian Coaching)
3. การโค้ชแบบองค์รวม (Holistic Coaching)
4. การโค้ชแบบอัตตาริปไตย (Autocratic coaching)
5. การโค้ชเชิงวิสัยทัศน์ (Vision Coaching)
6. การโค้ชแบบปล่อยให้ฝึกเอง (Laissez-Faire Coaching)
7. การโค้ชแบบมีสติ (Mindful Coaching)
8. การโค้ชเชิงระบบราชการ (Bureaucratic Coaching)
9. การโค้ชเชิงพัฒนาการ (Developmental Coaching)

10. การโค้ชกลุ่ม (Group Coaching)
11. การโค้ชเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformational Coaching)

Heinl (2022) 7 ประเภท

1. การโค้ชแบบมนุษยนิยม (Humanist Coaching)
2. การโค้ชการพัฒนาความเป็นผู้ใหญ่ (Adult Development Coaching)
3. การโค้ชเพื่อการรู้คิด (Cognitive Coaching)
4. รูปแบบจิตวิทยาเชิงบวกสำหรับการโค้ช (Positive Psychology Model for Coaching)
5. การโค้ชอย่างเป็นระบบ (Systemic Coaching)
6. การโค้ชที่มุ่งเน้นเป้าหมาย (Goal-Oriented Coaching)
7. การโค้ชเพื่อการปรับตัว (Adaptive Coaching)

The Peak Performance Center (n.d.) 5 ประเภท

1. การโค้ชกีฬา (Sports Coaching)
2. การโค้ชเพื่อการเติบโตส่วนบุคคลหรือการโค้ชชีวิต (Personal Growth or Life Coaching)
3. การโค้ชทางธุรกิจ (Business Coaching)
4. การโค้ชผู้บริหาร (Executive Coaching)
5. การโค้ชอาชีพ (Career Coaching)

2.3.4 ทักษะเกี่ยวกับลักษณะที่แสดงถึงทักษะการโค้ช

Schuy (2018) เป็นผู้ก่อตั้ง CleverMemo – ซอฟต์แวร์การโค้ช (Coaching Software) ได้เขียนบทความชื่อ **12 ทักษะการโค้ชที่จำเป็น (12 Essential Coaching Skills)** ให้ทักษะเกี่ยวกับลักษณะที่แสดงถึงการโค้ช (Characteristics/Skills of Coaching) ดังนี้

1. การตั้งเป้าหมาย (Goal Setting)

ทักษะการโค้ช (Coaching Skills) ที่สำคัญประการแรกที่โค้ชต้องมีความสามารถในการกระตุ้นเป้าหมายที่ความชัดเจน บรรลุผลได้ โดยโค้ชต้องกำหนดเป้าหมายไว้เป็นอย่างดีและสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับผู้เรียนได้ ซึ่งเป้าหมายที่ถูกต้องและการแนะนำสิ่งต่าง ๆ ที่สำคัญที่เกิดจากการฝึกปฏิบัติ ประกอบกับการมุ่งเน้นที่พลังความสามารถของผู้เรียนจะทำให้สามารถนำพาผู้เรียนไปสู่เป้าหมายที่ชัดเจนได้ เพื่อช่วยให้ผู้เรียนค้นพบและประเมินสิ่งที่เป็นเป้าหมายของพวกเขาได้ จึงขอเสนอเทคนิคการตั้งเป้าหมายที่ได้รับการพิสูจน์แล้วดังเช่นเทคนิคการตั้งเป้าหมายตามรูปแบบ SMART กล่าวคือเป้าหมายควรมีความเฉพาะเจาะจง (Specific) สามารถวัดผลได้ (Measurable) บรรลุผลได้ (Attainable) สมเหตุสมผล สอดคล้องกับสถานการณ์ความเป็นจริง (Realistic) และกำหนดช่วงเวลาชัดเจน (Timely)

ทักษะที่สำคัญอีกประการหนึ่งของโค้ชที่ดีคือ การสามารถนำปัญหาเป็นแนวทางแก้ไขได้ ดังนั้น เมื่อใดก็ตามที่ผู้เรียนบอกสิ่งที่เกี่ยวข้องกับปัญหา ให้ถามเขาว่า “ต้องทำอะไร จึงจะแก้ปัญหานี้ได้”

2. ฟังอย่างตั้งใจและใส่ใจ (Actively Listen)

ทักษะการโค้ชที่ยอดเยี่ยมคือการรับฟังผู้เรียนอย่างตั้งใจ เพื่อรวบรวมข้อมูล จากนั้นถ่มกรองและชี้แจงให้ผู้เรียนได้รับทราบ ผู้ฟังที่ฟังอย่างตั้งใจคือผู้ฟังที่เป็นกลาง ไม่ตัดสิน

และมีส่วนร่วม ดังนั้นโค้ชต้องพยายามเป็นกลางให้มากที่สุด ให้ความสนใจอย่างเต็มที่กับผู้เรียน แต่ละครายอย่างจริงใจ โดยวิธีการตั้งใจฟังประกอบด้วย

- **การพูดซ้ำ (Repeating)** : การพูดซ้ำคำหรือประโยคต่าง ๆ อย่างมีความหมาย จะแสดงให้เห็นว่าโค้ชได้แสดงให้เห็นให้ผู้เรียนเห็นว่าโค้ชมีความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ ที่สำคัญของผู้เรียนจริง ๆ และทำให้เข้าใจผู้เรียนได้อย่างแท้จริง

- **การถอดความ (Paraphrasing)** : การแสดงข้อความโดยใช้คำที่คล้ายกันมีผลเหมือนกับการพูดซ้ำ

- **การสรุป (Summarizing)** : สรุปข้อความหลักของผู้เรียนด้วยคำพูดของโค้ชเอง (ใช้ประโยคสั้น ๆ) การสรุปนี้ทำให้แน่ใจว่าโค้ชเข้าใจข้อความของผู้เรียนและช่วยให้มุ่งประเด็นไปที่สิ่งที่สำคัญ

3. การมองและสังเกต (Looking and Observing)

นอกจากตั้งใจฟังคำพูดของผู้เรียนแล้ว ควรอ่านกิริยาท่าทางของผู้เรียน การใช้อารมณ์และความคิด รวมถึงตีความหมายของอากัปกิริยาต่าง ๆ นั้น เช่น ผู้เรียนโกรธจริง ๆ ไหม ขณะที่เขากำลังเล่าเรื่องของเพื่อนหรือเศร้าเมื่อพูดถึงคู่ของเขาหรือไม่? เขารู้สึกตื่นเต้นหรือวิตกกังวล ในขณะที่กำลังพูดถึงการสัมภาษณ์หรือไม่?

4. สร้างสายสัมพันธ์และแสดงความเห็นอกเห็นใจ (Build Rapport and Demonstrate Empathy)

ทักษะการโค้ชที่สำคัญมากอีกอย่างหนึ่งคือ การแสดงให้เห็นให้ผู้เรียนเห็นว่าโค้ชเข้าใจเขาอย่างแท้จริง โดยการฟังอย่างตั้งใจและการสังเกตจะพัฒนาความเห็นอกเห็นใจให้เป็นไปโดยธรรมชาติ เป็นทักษะการโค้ชที่เกี่ยวกับการเชื่อมต่อกับผู้เรียนโดยไม่ตัดสินและมุ่งไปที่ตัวเอง การเอาใจใส่ผู้เรียนสร้างความไว้วางใจ เป็นองค์ประกอบสำคัญของความสัมพันธ์ในการโค้ชที่ดี เนื่องจากผู้เรียนทุกคนและทุกระบวนการ ทั้งหมดมีลักษณะเฉพาะ ผู้เรียนทุกคนต้องการการสนับสนุน โค้ชต้องพยายามค้นหาว่าอะไรที่จะช่วยให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายได้เร็วขึ้นหรือหาทางออกที่ยั่งยืนสำหรับปัญหาของผู้เรียน

5. ความอยากรู้ (Curiosity)

ความแตกต่างระหว่างการรู้ (หรือการสันนิษฐาน) และการค้นพบคือความอยากรู้อยากเห็น ซึ่งเป็นอีกหนึ่งทักษะพื้นฐานของโค้ชที่ดีต้องมี และพยายามอย่าตัดสินและอยู่ในเป้าหมายให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ในขณะที่โค้ชค้นหาว่าอะไรคือสิ่งสำคัญกับผู้เรียนอย่างแท้จริง แสดงความสนใจต่อเป้าหมายหรือปัญหาของผู้เรียนและอยู่ในช่วงเวลานั้นกับเขา แทนการจดจ่อกับคำถามหรือเทคนิคถัดไปตามกำหนดการของโค้ช เพราะทักษะที่มีค่าในการโค้ชคือการไม่ขัดจังหวะระหว่างสนทนา พร้อมทั้งสนทนาอย่างมีสมาธิและตรงเป้าหมาย

6. จัดทำโครงสร้าง (แนวปฏิบัติ) ตลอดกระบวนการ (Provide A Structure (Guideline) Throughout The Process)

โค้ชมีหน้าที่สนับสนุนผู้เรียนในการบรรลุเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงหรือเพื่อหาทางออกให้กับสถานการณ์ปัจจุบันของผู้เรียน โดยปกติแล้วการโค้ชไม่ใช่เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเพียงครั้งเดียว

แต่เป็นกระบวนการที่ต้องใช้เวลา ซึ่งกระบวนการโค้ชนี้ใช้เพื่อหาทางออกใหม่ ๆ สร้างแรงบันดาลใจ แรงกระตุ้น และเพื่อคิดหาขั้นตอนการดำเนินการที่ผู้เรียนต้องดำเนินการปฏิบัติก่อนที่จะบรรลุเป้าหมาย

การปฏิบัติจริงจะเกิดขึ้นหลังจากการเรียนรู้ ผู้เรียนต้องนำการเรียนรู้จากสิ่งที่เรียนไปใช้ ในชีวิตประจำวัน ตามทฤษฎีแล้วเป็นสิ่งที่ปฏิบัติได้ง่าย แต่มักจะมีอุปสรรค (ที่คาดไม่ถึง) ที่เป็น สิ่งกีดขวาง ปฏิกริยา สิ่งรบกวน หรือรูปแบบการดำเนินการต่าง ๆ ที่ไม่เป็นประโยชน์อยู่เสมอ ซึ่งทำให้การทำตามขั้นตอนตามโครงสร้างเหล่านี้ยากกว่าที่คิด

ในฐานะโค้ชที่ยอดเยี่ยมต้องรู้เกี่ยวกับข้อเท็จจริงนี้และเตรียมผู้เรียนให้พร้อม อย่าปล่อยให้ ผู้เรียนอยู่คนเดียวหลังจากการเรียนรู้ ต้องพร้อมให้แนวทางหรือกรอบการทำงานตลอดการโค้ช ผู้เรียนทุกคนและทุกกระบวนการ มีลักษณะเฉพาะ ดังนั้นโค้ชควรให้การสนับสนุน ตรวจสอบผู้เรียน อยู่เสมอ โดยการจัดทำแฟ้มข้อมูล บันทึกประจำวันหรือใช้แบบสอบถามต่าง ๆ ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ยอดเยี่ยมในระหว่างการดำเนินกระบวนการโค้ช และเพื่อให้แน่ใจว่าผู้เรียนปฏิบัติตาม

7. ให้ข้อเสนอแนะ (Give Feedback)

การให้คำติชมอย่างถูกวิธีเป็นอีกหนึ่งทักษะการโค้ช (Coaching Skills) ที่จำเป็น คำติชม ไม่ควรหยิ่งผยองหรือใช้เป็นเครื่องมือเพื่อแสดงให้ผู้เรียนเห็นว่า "โค้ชรู้ ดีกว่า" หรือ เป็นผู้เชี่ยวชาญ ข้อเสนอแนะควรมีความชัดเจน ตรงประเด็น สร้างสรรค์ เน้นการแก้ปัญหา เป็นข้อเสนอแนะ เชิงบวกและจริงใจ เป้าหมายการให้ข้อเสนอแนะไม่ใช่เป็นการทำให้ผู้เรียนรู้สึกแย่เกี่ยวกับสิ่งที่เขาได้ทำ แต่เพื่อช่วยให้เขาพบวิธีแก้ปัญหาและวิธีการใหม่ ๆ ในการปรับปรุงและทำให้ดีขึ้น ซึ่งการให้ ข้อเสนอแนะ ในทางที่ถูกต้องเป็นเครื่องมือที่ดีในการสร้างความไว้วางใจให้กับผู้เรียน

8. รับคำติชม (Get Feedback)

กำหนดแบบสอบถามสั้น ๆ ให้กับผู้เรียนหลังจากการฝึกปฏิบัติในแต่ละบทเรียน โดยผู้เรียน สามารถแบ่งปันข้อมูลเชิงลึกที่สำคัญในแต่ละบทเรียนและให้ข้อเสนอแนะว่าอะไร มีค่าที่สุดใน บทเรียนนี้ โค้ชควรกระตุ้นให้ผู้เรียนเขียนบันทึกความสำเร็จเพื่อแบ่งปันความคิด และ ประสบการณ์ในทันที

9. ถามคำถาม (ที่ถูกต้อง) ในเวลาที่เหมาะสม (Ask (the Right) Questions at the Right Time)

การถามคำถามที่ทรงพลังเป็นหนึ่งในทักษะการโค้ช (Coaching Skills) ที่สำคัญที่สุด คำถามที่ถูกต้องช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจเป้าหมายของตนเองได้อย่างชัดเจน ตลอดจนสามารถ ค้นหาคำตอบและแนวทางแก้ไขสำหรับปัญหาของตนเอง การรู้ประเภทคำถามที่ถูกต้อง และการถามในเวลาที่เหมาะสมคือกุญแจสู่กระบวนการ โค้ชที่ประสบความสำเร็จ

10. ประเมินอย่างต่อเนื่อง (Constantly Evaluate)

การประเมินการโค้ช (Coaching Evaluation) เป็นวิธีที่เป็นระบบในการตัดสินผลลัพธ์ และเป็นข้อดีของการโค้ชที่มีประสิทธิภาพ เพราะการโค้ชเป็นกระบวนการแบบพลวัต (Dynamic) และเป็นกระบวนการเฉพาะ การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงไม่ควรเป็นเส้นตรง เป้าหมายของการประเมินเพื่อก่อให้เกิดความสัมพันธ์ทางการโค้ช และควรมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาที่ระหว่าง สัมพันธภาพของโค้ชและผู้เรียน (Coaching Relationship) สิ่งสำคัญของการประเมินคือเพื่อ จัดการความเบี่ยงเบนที่จะเกิดขึ้น อีกทั้งเพื่อติดตาม และประเมินกระบวนการที่กำลังดำเนิน

อยู่อย่างต่อเนื่อง ซึ่งผลการประเมินจะช่วยให้ ระบุได้ง่ายว่ากระบวนการโค้ชจำเป็นต้องมีการดำเนินการปรับเปลี่ยนและต้องให้คำแนะนำแก่ผู้เรียนเพิ่มเติม หรือไม่

11. การใช้เทคนิค วิธีการ และเครื่องมือที่เหมาะสม (The Right Use of Techniques, Methods and Tools)

หนึ่งในทักษะการโค้ช (Coaching Skills) ที่สำคัญคือการรู้ว่าเมื่อใดควรโค้ชและใช้เทคนิคการโค้ชได้อย่างถูกต้อง ซึ่งเทคนิคและเครื่องมือการโค้ชหากใช้อย่างเหมาะสมสามารถเปลี่ยนทิศทางชีวิตของผู้เรียนและช่วยให้เติบโตอย่างต่อเนื่อง เจริญก้าวหน้าและประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน การโค้ชที่มีประสิทธิภาพนอกเหนือไปจาก ความสามารถในการถามคำถามที่ถูกต้องแล้วต้องเป็นไปตามลำดับที่ถูกต้องด้วย

โค้ชที่ดีต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญในการแนะนำผู้เรียนผ่านกระบวนการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ผู้เรียนสามารถปรับปรุงตนเองจนบรรลุศักยภาพสูงสุด สามารถเอาชนะอุปสรรคและประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

12. ตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ (Regular Check-Ins)

การตรวจสอบผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอจะช่วยให้โค้ชแน่ใจว่าได้จัดกระบวนการโค้ชที่มีคุณภาพ และทรงพลังแก่ผู้เรียนแต่ละรายเสมอ ให้ผู้เรียนตอบแบบสอบถามสั้น ๆ ก่อนและหลังการโค้ชแต่ละครั้ง จะช่วยให้ทั้งโค้ชและผู้เรียนรับรู้ถึงความก้าวหน้าและความสำเร็จของพวกเขาตั้งแต่ครั้งแรกจนถึงครั้งล่าสุด อีกทั้งทำให้โค้ชและผู้เรียนมีความมั่นใจถึงความเข้าใจซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ยังเป็นวิธีที่สมบูรณ์แบบในการตรวจสอบว่าผู้เรียนพอใจกับการโค้ชหรือไม่ หรือมีสิ่งใดที่เขาต้องการให้แตกต่างออกไปในบทเรียนถัดไป ใช้เครื่องมือเพื่อตรวจสอบว่าผู้เรียนได้ดำเนินการไปแล้วหรือไม่ และเพื่อความีสิ่งกีดขวางในการปฏิบัติหรือไม่ และสิ่งที่คุณเรียนประสบปัญหาคืออะไร โดยจะแสดงให้โค้ชเห็นถึงสิ่งที่รบกวนจิตใจผู้เรียนมากที่สุดในขณะนี้ และสิ่งที่พวกเขาต้องการเน้นในช่วงการโค้ชครั้งต่อไปคืออะไร ในขณะที่เดียวกัน โค้ชจะพบว่าอะไรที่ใช้ได้ผลและอะไรที่ไม่ได้ผล เพื่อให้สามารถปรับการโค้ช ให้ตรงตามความต้องการของผู้เรียนได้

ตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอว่าบรรลุเหตุการณ์สำคัญและเป้าหมายหรือไม่ เพราะบางครั้งโค้ชไม่ได้ตระหนักถึงความก้าวหน้าด้านการโค้ชของตนเองจนกว่าจะย้อนกลับไปดูว่าทำอะไรไปแล้วบ้าง และบรรลุผลสำเร็จแล้ว ซึ่งการตรวจสอบนี้จะเป็นแรงจูงใจให้ดำเนินการตามขั้นตอนต่อไป

Sandwijk (2019) เป็นผู้แต่งของ Time To Grow Global ได้เขียนบทความชื่อ **รายการทักษะการโค้ชที่จำเป็น (A List of Essential Coaching Skills)** ให้ทัศนะเกี่ยวกับลักษณะที่แสดงถึงการโค้ช (Characteristics/Skills of Coaching) ดังนี้

1. การสื่อสารแบบปรับตัว (Adaptive Communication)

ในการเป็นโค้ชที่มีประสิทธิภาพ โค้ชจำเป็นต้องเข้าใจถึงการมีอิทธิพลที่จะก่อให้เกิดผลกระทบต่อผู้อื่น ความกระตือรือร้น ตรงไปตรงมา หรือการกำหนดกฎเกณฑ์มากเกินไปเมื่อมีการสื่อสารมักจะทำให้ผู้เรียนเชื่อฟังเพียงเพื่อการพัฒนาตนเอง แทนที่จะรู้สึกว่าคุณมีอำนาจ มีความสามารถ และมีความรับผิดชอบ ในทางกลับกัน โค้ชที่เฉยเมยเกินไปอาจดูเหมือนไม่มีส่วนร่วมและเป็นการสื่อสารแบบไม่สนใจ

โค้ชที่มีคุณภาพคือนักสื่อสารที่ปรับตัวได้ สามารถอ่านอารมณ์ของคนในห้องเรียน (Read the Room) และรู้ว่าเมื่อใดควรพูดหรือเงียบ โค้ชได้รับการฝึกฝนและสามารถตั้งรูปแบบการมีอิทธิพลต่าง ๆ ที่หลากหลายบนความต้องการตามบริบทและสิ่งที่ผู้เรียนต้องการ โดยอาศัยการดำเนินการดังนี้

- รวบรวมข้อมูลเพิ่มเติม
- เข้าใจความกังวลของผู้ปฏิบัติ
- กำหนดขอบเขต
- ขับเคลื่อนกระบวนการไปข้างหน้า และ
- แสดงความคิดเห็น

2. สร้างแรงจูงใจ (Motivating)

การสร้างแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับการสื่อสารอย่างมาก และมักเป็นคำจำกัดความของการโค้ช การสร้างแรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญเมื่อมีการแสดงความคิดเห็นก่อนการขับเคลื่อนการดำเนินการโค้ช เพื่อผลักดันให้ผู้เรียนทำตามเป้าหมาย ผู้นำการโค้ชจะออกแบบสิ่งจูงใจที่มีประสิทธิภาพ กระตุ้นการมีส่วนร่วมทางอารมณ์ และอาจช่วยให้ผู้เรียนจินตนาการถึงผลลัพธ์ที่ต้องการเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมให้เกิดขึ้นตามเป้าหมายโดยตรงในหลายแง่มุม

เมื่อผู้เรียนเผชิญกับอุปสรรคในการพัฒนาวิชาชีพ โค้ชที่ดีจะให้กำลังใจ ฝึติดิตตามโดยใช้เทคนิคดังนี้

- ให้อิสระกับ “วิธีการ” ของการพัฒนา ให้ผู้เรียนเลือกดำเนินการในสิ่งที่ต้องการทำ
- ฉลองชัยชนะเล็ก ๆ น้อย ๆ ระหว่างทาง เพื่อรักษาแรงผลักดันและตระหนักถึงความก้าวหน้า
- ให้การยกย่องชมเชย
- จัดให้มีทรัพยากรที่เกี่ยวข้อง และ
- การปฏิบัติเป็นตัวอย่าง ปฏิบัติตามสิ่งที่ตนเองพูดไว้ (Walking the Talk) ซึ่งเป็นการติดตามพัฒนาการของโค้ชเองอย่างเห็นได้ชัด

3. จุดจ้ำจุดแข็ง (Strength-Spotting)

ตามข้อมูลการวิจัยการพัฒนาจุดแข็งที่เป็นจุดเด่นเฉพาะตัวของผู้เรียน เป็นวิธีที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้มากกว่าการมุ่งเน้นไปที่จุดเด่นที่เกิดขึ้นในแต่ละสัปดาห์ การมุ่งเน้นที่จุดแข็งแทนที่จะเป็นจุดบกพร่องจะสามารถทำให้ผู้เรียนปรับจุดแข็งนั้นให้เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว และเป็นความฉลาดเฉพาะตัวของบุคคลที่ส่งผลต่อการรวมกลุ่มเพื่อไปสู่เป้าหมายสูงสุดในระดับทีม ทำให้เกิดชุดทักษะที่หลากหลายและมีวิธีแก้ปัญหาที่สร้างสรรค์มากขึ้น

การบ่มเพาะจุดแข็งหมายถึงการรู้ตัวตั้งแต่แรก และโค้ชที่เฉียบแหลมคือผู้ชี้จุดแข็งที่ดี ในการระบุจุดแข็งของผู้เรียน ดังนี้

- ถามคำถามที่ถูกต้องระหว่างการสนทนาโค้ช
- อาศัยการสังเกตสถานที่ปฏิบัติการ
- กระตุ้นให้ผู้เรียนทบทวนตนเอง และ
- สร้างโอกาสให้สมาชิกในทีมเพื่อให้แต่ละคนได้แสดงความคิดเห็นในเชิงบวกซึ่งกันและกัน

ซึ่งสิ่งนี้จะช่วยให้โค้ชทำงานร่วมกันอย่างแท้จริงกับผู้เรียนเพื่อร่วมกันออกแบบแผนการปรับปรุง ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และขับเคลื่อนการปฏิบัติเชิงบวกเพื่อประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

4. มุ่งเน้นผลลัพธ์ (Outcome Focus)

โค้ชที่มุ่งเน้นผลงานจะมอบผลลัพธ์ที่จับต้องได้ซึ่งเป็นสิ่งที่มีค่าสำหรับองค์กรและบุคคล ด้วยการมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ การทำงานร่วมกัน และการนำเสนอวิธีการแก้ปัญหา สิ่งเหล่านี้ช่วยให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในความเป็นจริงการโค้ชต้องใช้เวลา แต่การโค้ชที่มุ่งเน้นผลลัพธ์นั้นจะช่วยส่งเสริมความก้าวหน้าและลดเวลาที่ทั้งสองฝ่ายใช้ในการวิเคราะห์ปัญหา ซึ่งเกี่ยวข้องกับภารกิจที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพอีกอย่างหนึ่งด้วยการจัดการกับความก้าวหน้าเมื่อเวลาผ่านไป และมอบความรับผิดชอบในความก้าวหน้าให้กับผู้เรียน ซึ่งเกี่ยวข้องกับวิธีการดังนี้

- การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกัน
- การเสนอแนะและแนะนำเชิงปฏิบัติเกี่ยวกับแนวทางและทางเลือกต่าง ๆ
- ประเมินผลการพัฒนาตามเหตุการณ์สำคัญ และ
- หากจำเป็น ให้เปลี่ยนวิธีการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

5. สร้างความน่าเชื่อถือ (Building Trust)

ในการโค้ชเองสามารถสร้างความไว้วางใจระหว่างผู้เรียนและโค้ชได้ ซึ่งความไว้วางใจนี้เป็นสิ่งที่โค้ชต้องได้รับเพื่อเป็นรากฐานสำหรับความก้าวหน้าที่จะเกิดขึ้นในการโค้ช

การรู้ว่าโค้ชคำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดจะทำให้ผู้เรียนรู้สึกปลอดภัย เป็นการกระตุ้นให้เปิดใจและให้ข้อมูลเพิ่มเติมที่โค้ชสามารถใช้เพื่อช่วยในการพัฒนา ช่วยให้ผู้นำการโค้ชระบอบอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น แนะนำความเป็นไปได้ และสร้างทางเลือกที่สนับสนุนผู้เรียนเพื่อให้เกิดความพยายามที่จะเติบโต เมื่อพูดถึงการโค้ช ผู้นำการโค้ชสามารถสร้างความไว้วางใจได้ดังนี้

- ทำให้ความตั้งใจในเชิงบวกของผู้เรียนเกิดความชัดเจน
- ตั้งใจฟังอย่างกระตือรือร้น ถามคำถามเมื่อจำเป็น
- คิดและปฏิบัติโดยคำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดของผู้เรียน
- เคารพในคำมั่นสัญญา และ
- ฝึกฝนการสื่อสารอย่างเปิดเผยและจริงใจ

Bhasin (2021) เป็น CEO ที่ Marketingcertificate และ CEO ที่ Marketing 91 ได้เขียนบทความชื่อ **12 ทักษะการโค้ชที่จำเป็น และการเป็นโค้ชที่ดี (12 essential coaching skills and how to become a good coach)** ให้ทัศนะเกี่ยวกับลักษณะที่แสดงถึงการโค้ช (Characteristics/Skills of Coaching) ว่า ทักษะการโค้ช (Coaching Skills) หมายถึงวิธีการสร้างผู้นำที่ยิ่งใหญ่ในองค์กร ช่วยให้บรรลุเป้าหมายทั้งด้านอาชีพและส่วนบุคคล ดังนั้นจึงเป็นที่ต้องการอย่างมากในโลกสมัยใหม่

ทักษะการโค้ชที่มีประสิทธิภาพช่วยพัฒนาทักษะและปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของบุคคล เป็นวิธีที่ดีที่สุดวิธีหนึ่งในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

โดยโค้ชต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้รับการโค้ชเพื่อที่เขาจะได้วิเคราะห์ผลงานอย่างเป็นกลาง สื่อสารกระบวนการคิดของเขาอย่างมีประสิทธิภาพ และในขณะเดียวกันก็จะสามารถกระตุ้นให้พวกเขาทำงานได้ดีขึ้น

ทักษะการโค้ชที่จำเป็นสำหรับผู้จัดการหรือผู้นำ (Essential Coaching Skills for Managers or Leaders)

ทักษะการโค้ชที่จำเป็นสำหรับผู้นำมีดังนี้

1. การตั้งเป้าหมาย (Goal Setting)

เทคนิคการโค้ชที่สำคัญในผู้ว่าการโค้ชคือการกำหนดเป้าหมาย ซึ่งจะช่วยในการระบุเป้าหมายได้เป็นอย่างดีและบรรลุวัตถุประสงค์ผ่านคำสั่งที่ชัดเจน

2. ความชัดเจน (Clarity)

โค้ชควรมีความชัดเจนในกระบวนการคิดและในขณะที่ทำให้คำแนะนำ คุณสมบัตินักโค้ชที่สำคัญประการหนึ่งของผู้ว่าการโค้ชคือการแสดงความชัดเจนในทุกการกระทำของตนเอง

กำหนดหัวข้อ ความต้องการ และความคาดหวังด้วยคำที่เรียบง่ายและชัดเจน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมเชิงบวกที่จะส่งเสริมประสิทธิภาพให้สูงขึ้นและเพิ่มผลผลิต

3. อยากรู้อยากเห็น (Be Curious)

ความอยากรู้อยากเห็นเป็นหนึ่งในคุณสมบัตินักโค้ช เนื่องจากเป็นลักษณะที่ส่งเสริมการเรียนรู้ โค้ชและผู้รับการโค้ชได้อย่างต่อเนื่อง

ความอยากรู้อยากเห็นช่วยให้โค้ชพยายามทำความเข้าใจว่าเหตุใดสิ่งต่าง ๆ จึงเกิดขึ้น ขณะที่ลงมือปฏิบัติและหาแนวทางเพื่อปรับปรุงเหตุการณ์ต่าง ๆ นั้นให้ดีขึ้น การพัฒนาทักษะนี้ช่วยในการพัฒนาวิชาชีพและสามารถแนะนำผู้รับการโค้ชได้โดยการยกตัวอย่างจากสิ่งที่ได้เรียนรู้

4. ลักษณะนิสัยเชิงบวก (Positive Nature)

โค้ชที่มองโลกในแง่ดีมักจะหาทางทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จอยู่เสมอ เขาจะมองหาจุดแข็งและนำมาซึ่งแง่บวกในที่ทำงาน

ลักษณะที่มองโลกในแง่ดีของโค้ชจะช่วยให้ผู้รับการโค้ชสามารถเอาชนะจุดอ่อนและให้ความสำคัญกับจุดแข็งเพื่อให้ทุกคนสามารถใช้ความสามารถและทักษะของตนเพื่อประโยชน์ในวิชาชีพและองค์กร

5. มีความเห็นอกเห็นใจ (Be Empathetic)

โค้ชควรมีความเห็นอกเห็นใจโดยธรรมชาติ ถือว่าเป็นหนึ่งในคุณสมบัตินักโค้ชที่สำคัญที่สุด เนื่องจากช่วยให้เกิดความเข้าใจที่ดีขึ้นระหว่างบุคลากรในตำแหน่งผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา

การแสดงความเห็นอกเห็นใจต่อผู้รับการโค้ชและการมองโลกจากมุมมองของพวกเขาจะช่วยให้ได้รับความเคารพ

6. ความเพียร (Persistence)

หนึ่งในทักษะที่ต้องการในตัวผู้ว่าการโค้ชคือลักษณะที่มุ่งมั่นที่จะช่วยให้เขา (ผู้รับการโค้ช) อยู่ในเส้นทางโดยไม่คำนึงถึงความยากลำบากนับไม่ถ้วนระหว่างทาง โค้ชที่แข็งแกร่งและมีความแน่วแน่จะชี้นำลูกทีมไปสู่เป้าหมายแม้จะมีอุปสรรคใด ๆ ก็ตาม

โค้ชจะสามารถคาดการณ์ปัญหาและพิจารณาความท้าทายเป็นวิธีการปรับปรุงและพัฒนาต่อไป

7. สร้างนวัตกรรมใหม่ (Be Innovative)

นวัตกรรมคือชื่อของกลวิธี (Game) และผู้นำด้านนวัตกรรมจะก้าวหน้าต่อไปในอาชีพการงานเสมอ การเป็นผู้สร้างนวัตกรรมเป็นทักษะที่จำเป็นเนื่องจากช่วยให้ผู้นำการโค้ชสามารถถามคำถามปลายเปิดและคำถามเชิงลึก กรองแนวคิด และแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

8. ความจริงใจ (Sincerity)

หนึ่งในทักษะที่ต้องการของผู้นำการโค้ชคือลักษณะที่จริงใจ คุณภาพการโค้ชที่ดีและทักษะความเป็นผู้นำรวมถึงความปรารถนาอย่างแท้จริงที่จะช่วยเหลือผู้รับการโค้ช โดยโค้ชที่มีความพยายามอย่างจริงใจจะให้ความสนใจในการปฏิบัติงานของผู้รับการโค้ชเช่นเดียวกับงานของตนเอง

โค้ชจะไม่มีเหตุผลซ่อนเร้น อ่อนน้อมถ่อมตน หลงใหลในการทำงาน และอดทนในความสัมพันธ์ต่าง ๆ เพียงเพื่อแสดงให้เห็นถึงความน่าเชื่อถือ

9. ให้การสนับสนุน (Be Supportive)

ผู้นำการโค้ชควรสนับสนุนทุกคนที่ทำงานภายใต้การบังคับบัญชา เนื่องจากเป็นการวางรากฐานของความไว้วางใจซึ่งกันและกันและความเคารพกันในที่

การสนับสนุนคือคุณภาพการโค้ชที่มีประสิทธิภาพที่จะกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนก้าวไปข้างหน้าและบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์

10. ความสามารถในการสื่อสาร (Communication Skills)

หนึ่งในคุณภาพการโค้ชที่ต้องการในตัวผู้นำการโค้ชคือทักษะในการสื่อสาร กำหนดความคาดหวังที่ชัดเจนในหมู่ผู้รับการโค้ชเพื่อให้ทุกคนตระหนักว่ายืนอยู่ที่ใดและกำหนดทิศทางที่ต้องดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ความชัดเจนและความโปร่งใสในทักษะการสื่อสารจะได้รับความไว้วางใจจากผู้รับการโค้ช นอกจากนี้ยังสามารถโน้มน้าวผู้นำการโค้ชในการขอความคิดเห็นและฝึกการตั้งใจฟังเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานแบบมีส่วนร่วม

เป็นทักษะในการสื่อสารของผู้นำการโค้ชที่มักจะกระตุ้นให้ผู้รับการโค้ชแสดงความคิดเห็นปรับปรุงผลงาน และแสดงความรับผิดชอบในการกระทำของตน

11. คำแนะนำที่มีประสิทธิภาพ (Effective Guidance)

คุณภาพการโค้ชที่สำคัญของผู้นำการโค้ชคือการเสนอแนวทางให้กับทีมและผู้รับการโค้ชคนอื่น ๆ ทำให้เป็นผู้นำการโค้ชที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ได้ทำงานเพื่อพัฒนาผู้รับการโค้ชและองค์กรโดยรวม

ผู้นำดังกล่าวเป็นกำลังชั้นนำในองค์กรที่สามารถเผชิญหน้ากับปัญหา ชี้แจงสิ่งต่าง ๆ หาแนวทางแก้ไข รับข้อมูลเชิงลึกที่จำเป็น และเอาชนะอุปสรรคได้อย่างง่ายดาย

12. เปิดใจกว้าง (Be Open-Minded)

หนึ่งในคุณสมบัติการโค้ชที่ถือเป็นทักษะที่สำคัญอย่างยิ่งคือการเปิดใจ นอกจากนี้ยังเรียกได้ว่าการเปิดใจกว้างเป็นรากฐานของการโค้ชที่มีประสิทธิภาพและได้รับการสนับสนุนจากองค์กร

ผู้นำที่มีลักษณะนี้จะไม่ตัดสินผู้อื่นโดยไม่มีข้อพิสูจน์ จะเข้าใจว่าผู้คนสามารถมีมุมมองที่แตกต่างกันได้ และไม่ใช่เรื่องเลวร้าย ผู้นำที่เปิดกว้างจะให้โอกาสผู้รับการโค้ชพิสูจน์ตัวเองและใช้มาตรการแก้ไขหากจำเป็น

Indeed Editorial Team (2021) เป็นกลุ่มนักเขียนและนักวิจัยที่นำเสนอข้อมูลเชิงลึกและแนวโน้มในโลกสมัยใหม่ของการทำงาน การสรรหาบุคลากร และทรัพยากรบุคคล ได้เขียนบทความชื่อ **ทักษะการโค้ชที่จำเป็นสำหรับผู้นำที่แข็งแกร่ง (Essential Coaching Skills for Strong Leadership)** ให้ทัศนะเกี่ยวกับลักษณะที่แสดงถึงการโค้ช (Characteristics/Skills of Coaching) ดังนี้

1. ความเห็นอกเห็นใจ (Empathy)

ผู้นำที่เข้มแข็งมีความสามารถในการเชื่อมต่อกับผู้อื่นในลักษณะที่ปราศจากการตัดสิน มองเห็นมุมมองและเข้าใจผู้อื่น สามารถตัดสินใจได้ดีแม้ในเรื่องที่ยาก มุ่งเน้นที่การช่วยเหลือสิ่งที่ดีกว่า มากกว่าการระบุว่าจะอะไรเป็นสาเหตุของปัญหา ความสามารถในการเห็นอกเห็นใจผู้อื่นแสดงให้เห็นถึงการเป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือและได้รับความเคารพจากผู้อื่น

2. ความอยากรู้อยากเห็น (Curiosity)

ความอยากรู้อยากเห็นเป็นลักษณะที่พยายามทำความเข้าใจและสามารถปรับปรุงได้ เมื่อมีความปรารถนาที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างมืออาชีพ ซึ่งจะช่วยให้สามารถแนะนำทีมด้วยการยกตัวอย่าง ธรรมชาติของการอยากรู้อยากเห็นเป็นการเรียนรู้และการพัฒนาระหว่างการเดินทาง มากกว่าการเป็นเป้าหมายสุดท้าย และช่วยให้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ด้วยเช่นกัน

3. คิดบวก (Positivity)

การมุ่งเน้นไปที่จุดอ่อนมีแต่จะทำลายและบั่นทอนกำลังใจของผู้อื่น ดังนั้น การมองโลกในแง่บวกจึงเป็นทักษะการโค้ชที่จำเป็นอย่างมากในการขับเคลื่อนทีมไปในทิศทางที่มีประสิทธิภาพ ช่วยให้ผู้อื่นเห็นจุดแข็งและตรวจสอบการทำงานหนักของตนเอง ผู้นำที่ดีจะช่วยให้แต่ละคนสามารถระบุความสามารถเฉพาะของตนและใช้ทักษะเหล่านั้นเพื่อช่วยในการพัฒนาอาชีพและเรื่องส่วนตัว

4. การเพียร (Persistence)

โค้ชที่แข็งแกร่งจะมุ่งเน้นไปที่การคงเส้นคงวา และช่วยแนะนำผู้อื่นให้บรรลุเป้าหมายโดยไม่ท้อถอย โค้ชจะสามารถคาดการณ์ปัญหาและใช้อุปสรรคและความท้าทายเป็นวิธีการปรับปรุง ในฐานะผู้นำการโค้ชที่ดี ความพากเพียรของโค้ชจะกระตุ้นให้ผู้รับการโค้ชสู้ต่อไปแม้ว่าจะมีปัญหาใด ๆ ก็ตาม

5. นวัตกรรม (Innovation)

ทักษะการโค้ชที่สำคัญคือการเป็นผู้นำในการพัฒนาความคิด การถามคำถามปลายเปิดกับผู้รับการโค้ช เป็นวิธีที่ช่วยถ่วงความคิดเหล่านี้และแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ความสามารถของโค้ชในการตั้งคำถามและมุ่งเน้นไปที่การแก้ปัญหา มากกว่าปัญหาจะช่วยสนับสนุนผู้รับการโค้ชและช่วยในการมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกัน

6. การสื่อสาร (Communication)

อีกหนึ่งทักษะสำคัญในการเป็นโค้ชคือการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การสื่อสารด้วยความชัดเจนและโปร่งใสทำให้ได้รับความไว้วางใจจากผู้อื่นและทำให้แน่ใจว่าทุกคนมีความคาดหวังที่ชัดเจน การขอความคิดเห็นจากสมาชิกในทีมหรือผู้รับการโค้ช ฝึกตั้งใจฟังอย่างกระตือรือร้นและพูด

ตรงไปตรงมาเมื่อแสดงความคิดเห็นจะสามารถช่วยให้โค้ชสร้างสภาพแวดล้อมที่ไม่แบ่งแยก ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน และช่วยให้ผู้รับการโค้ชรู้สึกเป็นเจ้าของและเพลิดเพลินในการปฏิบัติงาน

7. ความจริงใจ (Sincerity)

ทักษะความเป็นผู้นำการโค้ชและการโค้ชที่ดีนำมาซึ่งความจริงใจต่อบุคคลและความปรารถนาที่จะช่วยเหลืออย่างแท้จริง ผู้คนจะติดตามผู้ที่ไม่มีจุดประสงค์แอบแฝงและสนใจผู้อื่นอย่างจริงใจ ความกระตือรือร้นในการทำงานของโค้ช ความอ่อนน้อมถ่อมตนในความสามารถของตนและความอดทนต่อผู้อื่นเป็นการแสดงถึงความน่าเชื่อถือและความปรารถนาดี

8. คำแนะนำ (Guidance)

การชี้แนะที่มีทิศทางถือเป็นอีกหนึ่งทักษะการโค้ชที่ดีของผู้ที่มีประสิทธิภาพ โดยผู้นำการโค้ชจะสามารถเผชิญหน้ากับข้อแก้ตัวหรือการต่อต้านอย่างมีไหวพริบโดยการสะท้อน ชี้แจง และปฏิรูปปัญหาเพื่อเป็นทางออกเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและเอาชนะอุปสรรค

Sword (2022) เป็นผู้ออกแบบการเรียนรู้โดยมุ่งเน้นที่ภาคการศึกษาเป็นหลักใน High Speed Training ได้เขียนบทความชื่อ **พัฒนาทักษะการโค้ชและระบบพี่เลี้ยงอย่างไร (How to develop coaching and mentoring skills)** กล่าวว่า การโค้ช (Coaching) และระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) เป็นกระบวนการที่ได้รับความนิยมมากขึ้นเรื่อย ๆ โดยบุคคลจะได้รับคำแนะนำเพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และประสบการณ์ หรือบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของตน ข้อแตกต่างที่สำคัญระหว่างสองสิ่งนี้คือระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) เป็นแบบสั่งการ (เช่น พี่เลี้ยงมักจะพูดเป็นส่วนใหญ่ในระหว่างการประชุม และอาจบอกผู้รับการฝึกว่าต้องทำอะไร) ในขณะที่การโค้ช (Coaching) ไม่ใช่การสั่งการ (เช่น โค้ชให้ผู้รับการโค้ช มีพื้นที่สำหรับหาข้อสรุปและทำขั้นตอนต่อไปด้วยตนเอง โดยใช้เทคนิคเช่นการตั้งคำถาม)

แม้จะมีความแตกต่างระหว่างการโค้ช (Coaching) และระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) แต่ทักษะที่จำเป็นเพื่อให้มีประสิทธิภาพนั้นมีความสอดคล้องกัน ดังนี้

1. การฟังอย่างตั้งใจและใส่ใจ (Active Listening)

การตั้งใจฟังเพื่อที่จะเข้าใจมุมมอง ความเชื่อ และค่านิยม ตลอดจนอุปสรรคและสิ่งที่ผู้รับการโค้ชต้องการบรรลุ การฟังที่มีประสิทธิภาพเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมกับบุคคลที่พูดและแสดงให้ผู้รับการโค้ชเห็นว่าโค้ชกำลังให้ความสนใจโดยไม่แบ่งแยก ซึ่งอาจรวมถึงการสบตาและถามคำถามในประเด็นที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนเป็นการละทิ้งความคิดและความกังวลของตัวเอง

2. ความเห็นอกเห็นใจและความเข้าใจ (Empathy and Understanding)

สิ่งสำคัญสำหรับโค้ชคือจะต้องสามารถรับรู้ (หรือโดยสัญชาตญาณ) สภาพจิตใจของแต่ละคน หรืออีกนัยหนึ่งคือ “สวมบทบาทเป็นบุคคลนั้น” วิธีนี้จะช่วยให้พบวิธีแก้ปัญหาที่เหมาะสมกับผู้รับการโค้ช ระบุความเชื่อที่จำกัดหรืออุปสรรคอื่น ๆ ที่จำกัดการเติบโต ซึ่งบางครั้งอาจเป็นสิ่งที่แม้แต่ผู้รับการโค้ชเองก็ไม่รู้ตัว

ความสามารถในการเห็นอกเห็นใจสามารถพัฒนาได้เมื่อเวลาผ่านไปด้วยการฝึกฝน เพื่อที่ว่าบางครั้งโค้ชอาจมี “สัมผัสที่หก” ในรูปแบบของความคิดหรือความรู้สึกที่ต้องการแบ่งปันทันที ซึ่งช่วยให้ผู้รับการโค้ชก้าวข้ามความคิดของตัวเองได้ การเห็นอกเห็นใจและความเข้าใจอาจนำไปสู่การใช้วิจารณ์ญาณน้อยลง และเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ในฐานะโค้ช

3. การตั้งคำถาม (Questioning)

การตั้งคำถามที่มีประสิทธิภาพทำให้โค้ชสามารถกระตุ้นความคิดและรับรู้ความคิดเห็นของใครบางคน มุ่งความสนใจไปที่การคิดหาแนวคิดหรือแนวทางแก้ไขใหม่ ๆ และทำให้ผู้รับการโค้ชรู้สึกว่าตนเองเป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลง การตั้งคำถามเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับโค้ชที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อชี้แนะหรืออำนวยความสะดวกในการแก้ปัญหาและกระบวนการคิดของผู้รับการโค้ช แทนที่จะให้คำตอบแก่พวกเขา

4. การสื่อสาร (Communication)

เป็นสิ่งสำคัญสำหรับโค้ชในการเป็นผู้สื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้รับการโค้ชสามารถพูดคุยถึงความคิด ความรู้สึก หรือประเด็นส่วนตัวของแต่ละคนได้อย่างละเอียดอ่อน และสามารถสื่อความหมายที่ตั้งใจไว้ได้ แทนที่จะพูดคลุมเครือหรือได้รับข้อมูลในทางที่ผิด การสื่อความหมายนี้นำมาซึ่งความสามารถในการคาดการณ์ว่าอีกฝ่ายจะตีความคำพูดของโค้ชอย่างไร และเปลี่ยนสิ่งที่โค้ชวางแผนที่จะพูดได้ถ้าจำเป็น

โค้ชควรจำไว้เสมอว่าต้องสื่อสารในลักษณะที่ให้เกียรติ ให้คำแนะนำ แต่ให้ทางเลือกแก่แต่ละคนในการไม่เห็นด้วยหรืออภิปรายอย่างอื่น (เช่น เปรียบเทียบ “คุณคิดอย่างไรกับ...?” และ “ไม่เป็นไรถ้า ...?” กับ “ฉันคิดว่าคุณควร...” และ “ทำไมคุณไม่...?”)

5. การแสดงความคิดเห็น (Giving Feedback)

โค้ชจะต้องสามารถให้ข้อเสนอแนะกับคนที่ได้รับการโค้ชได้อย่างชัดเจน เฉพาะเจาะจง และซื่อสัตย์ แต่ต้องไม่เป็นการตัดสินหรือเชิงลบมากเกินไป การมุ่งเน้นไปที่แง่ลบอาจทำให้บุคคลที่ได้รับการโค้ชท้อแท้ โค้ชไม่ควรตำหนิบุคคลนั้นสำหรับสิ่งที่ผิดพลาด ในสถานการณ์เหล่านี้ การสนทนาจะเป็นไปได้ด้วยดีหากมุ่งเน้นให้ผู้รับการโค้ชได้พูดคุยถึงสิ่งที่เกิดขึ้นและสิ่งที่คิดว่าสามารถทำได้แตกต่างออกไปในอนาคตเพื่อเป็นประสบการณ์การเรียนรู้

นอกจากนี้ โค้ชควรให้ข้อเสนอแนะในเชิงบวกบ่อย ๆ เช่น รับทราบหรือชื่นชมการกระทำของผู้รับการโค้ชเมื่อได้ผล ตรวจสอบการทำงานที่ประสบผลสำเร็จ และสะท้อนกลับสิ่งที่คิดว่าเป็นจุดแข็งของผู้รับการโค้ช

6. การตั้งเป้าหมาย (Goal-Setting)

การตั้งเป้าหมายเป็นกุญแจสำคัญอย่างยิ่งสำหรับโค้ชที่ต้องช่วยผู้ที่ได้รับการโค้ชให้สามารถกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ระบุเป้าหมายได้ดี และจูงใจ (เช่น เป้าหมายรูปแบบ SMART – เป้าหมายที่มีความเฉพาะเจาะจง (Specific) สามารถวัดผลได้ (Measurable) บรรลุผลได้ (Attainable) สมเหตุสมผล สอดคล้องกับสถานการณ์ความเป็นจริง (Realistic) และตามเวลา (Time-based)) จากนั้น ต้องอภิปรายได้ว่ากรกระทำของผู้รับการโค้ชกำลังช่วยหรือขัดขวางในการบรรลุเป้าหมายเหล่านั้นอย่างไร โค้ชควรช่วยผู้รับการโค้ชให้มีเป้าหมายอยู่ตลอดเวลา และมองเห็นอุปสรรคเป็นวิธีการปรับปรุงแทนที่จะหมุดก้าลังใจ

7. ตรวจสอบ (Checking In)

โค้ชจะต้องตรวจสอบกับบุคคลที่รับการโค้ชเป็นประจำ เพื่อให้แน่ใจว่าผู้รับการโค้ชรู้ว่าตนเองกำลังจะทำอะไร พอใจกับสิ่งที่ทำหรือไม่ และขั้นตอนต่อไปสำหรับแนวทางของโค้ชนั้นจะเป็นอย่างไรต่อไป (เช่น พวกเขาจะรายงานว่าได้ทำอะไรแล้วและเกิดอะไรขึ้น?) นอกจากนี้ โค้ชควร

ตรวจสอบความเข้าใจของตนเองกับบุคคลที่ได้รับการโค้ชนั้นเป็นประจำ เพื่อสรุปสิ่งที่โค้ชเข้าใจในสิ่งที่ผู้รับการโค้ชพูด เป็นการสะท้อนกลับไปเพื่อที่จะได้รู้ว่าทั้งคู่รับรู้และมีความเข้าใจเช่นเดียวกัน

8. ความกระตือรือร้น (Enthusiasm)

ความกระตือรือร้นคือกฎที่โค้ชต้องมีความตั้งใจและต้องพยายามรักษาไว้ แต่จะได้ผลในระยะยาว ความกระตือรือร้นช่วยให้โค้ชสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลต่าง ๆ ทำให้ผู้รับการโค้ชมีแนวโน้มที่จะไว้วางใจคุณมากขึ้น และช่วยให้ได้รับประโยชน์สูงสุดจากพวกเขา

The Peak Performance Center (n.d.) เป็นองค์กรที่เป็นแหล่งทรัพยากรและบริการสำหรับทั้งบุคคลและองค์กรที่มุ่งมั่นที่จะบรรลุผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ ได้เขียนบทความชื่อ **ทักษะการโค้ชที่มีประสิทธิภาพ (Effective Coaching Skills)** ให้ทัศนะเกี่ยวกับลักษณะที่แสดงถึงการโค้ช (Characteristics/Skills of Coaching) ว่าชุดทักษะการโค้ชที่มีประสิทธิภาพสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Skills)

ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ช่วยให้โค้ชมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการโค้ช ได้แก่

- การสร้างความสัมพันธ์ (Building Relationships)

การสร้างความไว้วางใจและสายสัมพันธ์เป็นทักษะพื้นฐานสำหรับโค้ช หากไม่มีความไว้วางใจหรือความสามัคคีในความสัมพันธ์ ทักษะอื่น ๆ ที่เหลือจะมีประสิทธิภาพน้อยลง หากผู้รับการโค้ชไม่เชื่อใจหรือเคารพในโค้ช บุคคลนั้นมักจะไม่นิ่งคำสั่งหรือคำแนะนำ การสร้างความสามัคคีเริ่มต้นด้วยการสร้างบรรยากาศที่สะดวกสบายในระหว่างการประชุม ใช้การเรียกชื่อ ยิ้ม สบตา และชื่นชม ซึ่งกลยุทธ์สำคัญในการสร้างสายสัมพันธ์เริ่มต้นจากการเรียนรู้และแสดงความสนใจอย่างแท้จริงเกี่ยวกับผู้รับการโค้ช

- การสนับสนุนและให้กำลังใจ (Supporting and Encouraging)

การสนับสนุนและการให้กำลังใจช่วยให้ผู้รับการโค้ชรู้สึกสบายใจและช่วยสร้างความมั่นใจเมื่อจะก้าวออกจากความเคยชิน (Comfort Zone) เพื่อพัฒนาตนเอง การสนับสนุนและให้กำลังใจสามารถแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างคนที่ยอมแพ้หรือคนที่พร้อมปรับปรุงตนเอง

- ทำทนายและสร้างแรงจูงใจ (Challenging and Motivating)

เป้าหมายสูงสุดของการโค้ชคือการปรับปรุงประสิทธิภาพ ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของแต่ละคน โค้ชต้องกระตุ้นและท้าทายผู้รับการโค้ชเพื่อไปก้าวสู่ระดับถัดไป ซึ่งการทำทนายและสร้างแรงจูงใจจะเป็นสิ่งที่ผลักดันให้ผู้รับการโค้ชบรรลุศักยภาพสูงสุด

2. ทักษะการวิเคราะห์ (Analytical Skills)

ทักษะการวิเคราะห์คือทักษะในการช่วยโค้ชตรวจสอบและแยกแยะข้อมูล ทักษะการวิเคราะห์ทำให้สามารถคิดอย่างมีเหตุผล แยกแยะสิ่งต่าง ๆ และรับรู้ถึงเหตุและผล ด้วยการพัฒนาทักษะเหล่านี้ โค้ชจะสามารถทำการวิเคราะห์เหตุและผลอย่างเป็นระบบและเป็นขั้นเป็นตอน ทักษะการวิเคราะห์ที่เกี่ยวข้องกับการโค้ชรวมถึง

- การสังเกตและการวิเคราะห์ (Observing and Analyzing)

การเป็นโค้ชที่มีประสิทธิภาพต้องสามารถสังเกตและวิเคราะห์ประสิทธิภาพของผู้รับการโค้ชได้ ต้องรู้ว่าแต่ละคนต้องทำอะไรเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของตนเอง รวมถึงการมุ่งเน้นเพื่อเติมเต็มระหว่างสภาพปัจจุบันและประสิทธิภาพที่ต้องการ ประกอบกับความสามารถในการประเมินในสิ่งที่ต้องปฏิบัติเพื่อให้ได้ประสิทธิภาพที่ต้องการ

3. ทักษะการสื่อสาร (Communication Skills)

ทักษะการโค้ชส่วนใหญ่มุ่งเน้นไปที่ทักษะการสื่อสาร ทักษะการสื่อสารช่วยให้โค้ชสามารถถ่ายทอดข้อมูลไปยังผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการโค้ชเกี่ยวข้องกับการอภิปรายจำนวนมากระหว่างโค้ชกับผู้รับการโค้ชแต่ละคน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่โค้ชจะต้องมีทักษะในการสื่อสารที่ยอดเยี่ยม ทักษะการสื่อสารที่จำเป็นในการโค้ชผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่

- การฟัง (Listening)

การฟังที่มีประสิทธิภาพเกี่ยวข้องกับความพยายามอย่างตั้งใจที่จะฟัง ไม่เพียงแต่คำพูดที่ ผู้รับการโค้ชพูดเท่านั้น แต่ยังรวมถึงข้อความที่ผู้รับการโค้ชกำลังพยายามสื่อด้วย โค้ชต้องฟังไม่เพียงแต่คำพูดเท่านั้น แต่ต้องฟังน้ำเสียงและสัญญาณที่ไม่ใช่คำพูด เช่น ภาษากายด้วย

ความสามารถในการเป็นผู้ฟังที่ดีเป็นสิ่งสำคัญในการโค้ช ดังนั้น เพื่อพัฒนาทักษะการฟังอย่างตั้งใจ โค้ชต้องบอกให้รู้ว่ากำลังฟังสิ่งที่ผู้รับการโค้ชกำลังพูด และควรทำในลักษณะที่จะกระตุ้นให้ผู้รับการโค้ชพูดต่อไป เพื่อที่จะให้ได้ข้อมูลที่ ต้องการ การรับทราบอาจเป็นการพยักหน้าง่าย ๆ การถอดความและการสรุปเป็นวิธีที่ดีในการแสดงว่าโค้ชตั้งใจฟังสิ่งที่ผู้รับการโค้ชพยายามจะสื่อ

- การตั้งคำถาม (Questioning)

โค้ชจะต้องมีความสามารถใช้เทคนิคการตั้งคำถามที่มีประสิทธิภาพและต้องรู้วิธีการถามคำถามปลายเปิด

ในฐานะโค้ช ต้องถามคำถามปลายเปิดมากกว่าคำถามปลายปิด คำถามปลายเปิดมีประสิทธิภาพเพราะสามารถกระตุ้นให้ผู้รับการโค้ชแต่ละคนขยายความเพิ่มเติม นอกจากนี้ การถามคำถามปลายเปิดไม่เพียงแต่ขยายการสนทนาเท่านั้น แต่ยังเปิดโอกาสให้แต่ละคนได้ประเมินตนเองและสำรวจตนเองอีกด้วย การถามคำถามปลายเปิดเป็นการเปิดโอกาสให้แต่ละคนได้ค้นหาคำตอบภายในตนเอง สิ่งนี้จะช่วยให้เกิดการสำรวจตนเองมากขึ้น คำถามติดตามผลที่ดีหลังจากการตอบกลับของแต่ละคนช่วยให้ผู้รับการโค้ชประเมินประสิทธิภาพเพิ่มเติมและย้ายไปยังประสิทธิภาพที่ต้องการ

- การให้คำแนะนำ (Providing Instruction)

ก่อนให้คำแนะนำ โค้ชควรคิดและวางแผนสิ่งที่กำลังจะพูด พูดให้เข้าใจง่ายและตรงประเด็น และอย่าให้ข้อมูลมากเกินไป เมื่อให้คำแนะนำ โค้ชต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าได้ระบุประเด็นสำคัญที่จะมุ่งเน้น โดยเน้นองค์ประกอบที่สำคัญ และตรวจสอบความเข้าใจโดยถามคำถามปลายเปิด

นอกจากนี้ ให้พิจารณาว่ามีบางครั้งที่การสาธิตนอกเหนือจากคำแนะนำด้วยวาจาอาจมีประสิทธิภาพมากกว่า สิ่งนี้ทำให้แต่ละคนมีโอกาสที่จะไม่เพียงแค่อ่านสิ่งที่ต้องทำเท่านั้น แต่ยังสามารถเห็นด้วยสายตาว่าควรทำอย่างไร

- การให้ข้อเสนอแนะ (Providing Feedback)

เมื่อให้คำติชมบุคคลเกี่ยวกับสิ่งที่ได้ปฏิบัติ ควรเป็นการให้ข้อเสนอแนะในลักษณะที่เป็นบวกและสร้างแรงจูงใจ คำติชมที่ได้รับในลักษณะที่ไม่คิดหน้าคิดหลังหรือในทางลบอาจขัดขวาง

ความมั่นใจในตนเองและการพัฒนาตนเองของผู้รับบริการโค้ช ซึ่งจะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง หากผู้ที่ได้รับคำติชมรู้สึกว่าคุณวิจารณ์ อาจหมดกำลังใจ ทำงานช้าลง และ/หรือเสียสมาธิ

เมื่อให้คำติชม โค้ชควรพยายามทำให้เฉพาะเจาะจง ชัดเจน ตรงประเด็น เป็นประโยชน์และเป็นไปในเชิงบวก นอกจากนี้ สิ่งสำคัญคือต้องให้ข้อเสนอแนะที่กระตุ้นให้แต่ละคนนำข้อมูลไปใช้เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพ

สรุป จากทัศนะของ Schuy (2018), Sandwijk (2019), Bhasin (2021), Indeed Editorial Team (2021), Sword (2022), และ The Peak Performance Center (n.d.) ดังกล่าวข้างต้น สังเคราะห์ได้ถึงลักษณะที่แสดงถึงทักษะการโค้ช (Characteristics of Coaching skills) ได้ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 สังเคราะห์สรุปลักษณะที่แสดงถึงทักษะการโค้ช

ลักษณะที่แสดงถึงทักษะการโค้ช (Characteristics of Coaching Skills)	Schuy	Sandwijk	Bhasin	Indeed Editorial	Sword	Peak Performance
1. มีการตั้งเป้าหมาย (Goal Setting)	✓		✓		✓	
2. ฟังอย่างตั้งใจและใส่ใจ (Actively Listen)	✓				✓	
3. มีการมองและสังเกต (Looking and Observing)	✓					
4. สร้างสายสัมพันธ์และแสดงความเห็นอกเห็นใจ (Build Rapport and Demonstrate Empathy)	✓		✓	✓	✓	✓
5. มีทักษะมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations skills)	✓			✓		
6. มีทักษะการวิเคราะห์ (Analytical Skills)						✓
7. มีความอยากรู้ (Curiosity)	✓		✓	✓		
8. มีการจัดทำโครงสร้าง (แนวปฏิบัติ) ตลอดกระบวนการ (Provide a Structure (Guideline) Throughout the Process)	✓					
9. ให้ข้อเสนอแนะที่ดี (Give Feedback/Effective Guidance)	✓		✓	✓	✓	
10. รับคำติชม (Get Feedback)	✓					
11. มีการถามคำถาม (ที่ถูกต้อง) ในเวลาที่เหมาะสม (Ask (The Right) Questions at The Right Time)	✓				✓	
12. มีการประเมินอย่างต่อเนื่อง (Constantly Evaluate)	✓					
13. ใช้เทคนิค วิธีการ และเครื่องมือที่เหมาะสม (The Right Use of Techniques, Methods and Tools)	✓					

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ลักษณะที่แสดงถึงทักษะการโค้ช (Characteristics of Coaching Skills)	Schuy	Sandwijk	Bhasin	Indeed Editorial	Sword	Peak Performance
14. มีการตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ (Regular Check-Ins)	✓				✓	
15. มีการสื่อสารแบบปรับตัว (Adaptive Communication/Communication Skill)		✓	✓	✓	✓	✓
16. สร้างแรงจูงใจ (Motivating)		✓				
17. จุดจําจุดแข็ง (Strength-Spotting)		✓				
18. มุ่งเน้นผลลัพธ์ (Outcome Focus)		✓				
19. สร้างความน่าเชื่อถือ (Building Trust)		✓				
20. ความชัดเจน (Clarity)			✓			
21. ลักษณะนิสัยเชิงบวก (Positive Nature)			✓	✓		
22. สร้างนวัตกรรมใหม่ (Be Innovative)			✓	✓		
23. มีความจริงใจ (Sincerity)			✓	✓		
24. ให้การสนับสนุน (Be Supportive)			✓			
25. เปิดใจกว้าง (Be Open-Minded)			✓			
26. มีความกระตือรือร้น (Enthusiasm)					✓	
27. มีความเพียร (Persistence)			✓	✓		

2.3.5 ทักษะเกี่ยวกับแนวการพัฒนาทักษะการโค้ช

Li Editorial Team (2019) คือทีมบรรณาธิการของ Learnit ซึ่งเป็นทีมผู้สอนและผู้ประสานงานระดับโลกที่ขับเคลื่อนโดยพันธกิจเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ ได้เขียนบทความชื่อ **8 วิธีการพัฒนาทักษะการโค้ช (Eight Ways to Improve Your Coaching Skills)** ให้ทัศนะว่า การโค้ชเป็นความรับผิดชอบหลักที่สำคัญของผู้จัดการและผู้นำที่มีประสิทธิภาพ โดยต้องใช้เวลาฝึกฝนและตรวจสอบตนเองและพนักงานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งวิธีในการพัฒนาทักษะการโค้ชในสภาพแวดล้อมการทำงาน ประกอบด้วย 8 วิธีดังนี้

1. สร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย (Create A Safe Environment) โค้ชต้องทำให้ผู้รับการโค้ชเชื่อใจ โดยเริ่มเรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับผู้รับการโค้ช จากการถามเกี่ยวกับความสนใจนอกที่ทำงาน และมองหาสิ่งๆที่เหมือนกันระหว่างโค้ชและผู้รับการโค้ชที่สามารถมองเห็นได้

1. **กำหนดกิจวัตรที่ไม่เป็นทางการ (Set Up An Informal Routine)** การโค้ชเป็นเรื่องเกี่ยวกับการสนทนาและการตั้งค่าการสื่อสารอย่างสม่ำเสมอกับผู้รับการโค้ช หัวใจคือสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการ เช่น ตีตีกาแฟด้วยกัน พักสมอง ไปเดินเล่น หรือสานสัมพันธ์ในช่วงชั่วโมงแห่งความสุข

3. **จัดความสนใจให้ตรงกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ (Align Interests to Goals & Objectives)** สิ่งสำคัญคือต้องแนะนำผู้รับการโค้ชในการระบุจุดแข็งและความสนใจที่แท้จริงในการประสบความสำเร็จในการทำงาน โดยมีเป้าหมายให้ผู้รับการโค้ชมีส่วนร่วมในการนำเสนอเกี่ยวกับบริการและผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ ของตนเอง โค้ชต้องเรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับสิ่งที่จะกระตุ้นให้ผู้รับการโค้ชได้ลงมือปฏิบัติ เกี่ยวกับโครงการใหม่ ๆ การปรับปรุงกระบวนการใหม่ให้สมบูรณ์แบบ การมองสู่เป้าหมายในอนาคต เป็นต้น จากนั้นเสนอโอกาสที่เชื่อมโยงความสนใจกับบทบาทหลักและความรับผิดชอบของผู้รับการโค้ช

4. **ฟังและสังเกต (Listen and Observe)** เป็นวิธีการที่สำคัญที่สุด ซึ่งมีหลักการดังนี้

- เมื่อมีการสนทนาโค้ชควรพูดน้อยกว่าผู้รับการโค้ช 20% ของการพูดคุย
- หลีกเลี่ยงการทำงานหลายอย่างพร้อมกัน
- แสดงภาษากายที่มีส่วนร่วม เช่น สบตา ผงกศีรษะ ยิ้ม ฯลฯ
- พยายามมองจากมุมมองของผู้รับการโค้ช และกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน ให้อิสระในการสนทนาแก่ผู้รับการโค้ชอย่างเต็มที่ หากพบว่าผู้รับการโค้ชไม่พูด ให้ลองขึ้นตอนที่ 5

5. **ถามคำถาม HOW และ WHAT (Ask the HOW and WHAT Questions)** งานของโค้ชคือถามคำถามปลายเปิดและให้ผู้รับการโค้ชแก้ปัญหาของตัวเองและคิดไอเดียใหม่ ๆ ตัวอย่างคำถามเช่น “คุณจะจัดการกับลูกค้ารายต่อไปอย่างไร” “กระบวนการคิดของคุณเป็นอย่างไรเมื่อคุณไม่รู้คำตอบในทันที” “คุณจะทำอะไรเพื่อเตรียมตัวสำหรับงานนำเสนอที่กำลังจะมาถึงนี้”

6. **ชื่นชมการทำงานที่ดี (Appreciate Good Work)** การพูดชื่นชมเพียงคำว่า “ทำได้ดีมากในการนำเสนอ” เท่านั้นยังไม่พอ สิ่งที่โค้ชที่ดีจะทำการมุ่งเน้นไปที่คุณลักษณะ/ทักษะที่ผู้รับการโค้ชสามารถนำไปใช้และวิธีการที่ช่วยให้บรรลุผลลัพธ์ได้ดีขึ้น ตัวอย่างเช่น “ขอบคุณสำหรับความอดสาหะในการทำงานกับลูกค้าที่ยากลำบาก เนื่องจากการทำงานหนักของคุณ คุณจึงสามารถคิดหาวิธีแก้ปัญหาที่เป็นประโยชน์ร่วมกันสำหรับทีมและลูกค้าของเรา และเราได้ลูกค้าที่มีความเชื่อมั่นเพิ่มขึ้นอีกราย”

7. **เตรียมข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์ (Prepare for Constructive Feedback)** กลยุทธ์การโค้ชคือการสร้างบทสนทนาที่ไม่เป็นทางการอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งจะส่งผลเมื่อโค้ชให้ข้อเสนอแนะที่มุ่งเน้นไปที่การขอให้ผู้รับการโค้ชปรับปรุงบางสิ่ง เพราะโดยปกติผู้รับการโค้ชจะเคยชินกับการให้คำติชมเชิงชื่นชม และไม่ควรสร้างบทสนทนาที่เข้าใจยาก

8. **เปิดใจรับคำติชม (Be Open to Feedback Yourself)** คือการสนับสนุนให้ผู้รับการโค้ชแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการเพื่อตรวจสอบตัวเองของโค้ช ทำให้ทราบถึงแนวโน้มการได้รับการสนับสนุนจากผู้รับการโค้ช ได้รับข้อคิดเห็นที่มีความชัดเจน ประเมินตนเองว่าโค้ชแสดงออกอย่างไรเมื่อมีคนแสดงความคิดเห็น สามารถสอนผู้รับการโค้ชให้เป็นโค้ชที่ยอดเยี่ยมได้หรือไม่

Cotter (2021) เป็นผู้เชี่ยวชาญในด้านอุตสาหกรรม ได้เขียนบทความชื่อ **วิธีพัฒนากรอบความคิดในการโค้ชที่ประสบผลสำเร็จ (How to Develop a Successful Coaching Mindset)** ให้ทัศนะว่า โค้ชมีขอบเขตที่สามารถสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อชีวิตของผู้อื่น ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยสองประการ ประการแรกคือ ทักษะและกรอบความคิดทางการโค้ช และประการที่สองคือ ประสิทธิภาพของโค้ช จุดประสงค์ของบทความนี้คือมุ่งเน้นไปที่กรอบความคิดของโค้ช (Coach's Mindset)

กรอบความคิดที่ส่งผลต่อการเป็นโค้ชที่ประสบผลสำเร็จ

1. กรอบความคิดในการโค้ชกำหนดเส้นทางสู่ความสำเร็จ (A Coaching Mindset Sets You on the Path to Success)

การมีกรอบความคิดในการโค้ชที่ถูกต้องเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการโค้ชที่มีประสิทธิภาพ ทำให้มีความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับทักษะการโค้ชที่สำคัญ และเป็นการสนับสนุนโอกาสในการสะท้อนความคิดเห็นส่วนตัวเกี่ยวกับการปฏิบัติการโค้ชเพื่อการพัฒนา เพราะกรอบความคิดในการโค้ชจะเพิ่มพูนความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการโค้ช และอำนวยความสะดวกในการรับรู้ที่ดีขึ้นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของโค้ชกับผู้รับการโค้ช

2. การถามคำถาม (Asking Questions)

ความแตกต่างพื้นฐานระหว่างโค้ช (Coach) และพี่เลี้ยง (Mentor) ที่ปรึกษา (Consultant) หรือนักบำบัด (Therapist) คือการที่โค้ชถามคำถามเชิงวิเคราะห์ เพื่อช่วยให้แต่ละคนบรรลุความชัดเจนภายในและค้นหาความจริงของตนเอง แทนที่จะแสดงความคิดเห็นส่วนตัว ความรู้หรือภูมิปัญญา โค้ชคือผู้อำนวยความสะดวกที่พยายามดึงผู้รับการโค้ชมาปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน

3. การฟังอย่างตั้งใจ (Active Listening)

การฟังอย่างตั้งใจเป็นทักษะการโค้ชพื้นฐานที่ช่วยให้โค้ชเป็นผู้สื่อสารที่ดีขึ้น และนำผู้รับการโค้ชไปสู่แนวทางแก้ไขปัญหา โค้ชใช้ทักษะการฟังอย่างตั้งใจโดยการถอดความสิ่งที่พวกเขาได้ยิน ผู้รับการโค้ชพูด โค้ชจะพูดซ้ำสาระสำคัญของข้อความที่ผู้รับการโค้ชพูดโดยใช้คำพูดของตัวเองและเพิ่มอารมณ์ความรู้สึกให้ผู้รับการโค้ชรับรู้ การฟังอย่างตั้งใจไม่เพียงแต่นำไปสู่การสนทนาที่คุ้มค่าและการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงเท่านั้น แต่ยังมีศักยภาพในการสร้างอารมณ์เชิงบวกอีกด้วย

4. เพิ่มศักยภาพของผู้ได้รับการโค้ชให้เกิดขึ้นสูงสุด (Maximizing the Coachee's Potential)

โค้ชต้องเข้าใจว่าทุกอย่างที่เกี่ยวกับผู้รับการโค้ชไม่ใช่เส้นทางสู่ความสำเร็จและการบรรลุผลส่วนบุคคล โค้ชต้องเน้นที่ข้อมูลเชิงลึก แนวคิด การเดินทาง และความสำเร็จของผู้รับการโค้ช โค้ชจัดเตรียมสภาพแวดล้อมที่ดึงความฉลาด ความหลักแหลม ความสามารถในการแก้ปัญหาที่ยอดเยี่ยม และความคิดสร้างสรรค์ของผู้รับการโค้ชออกมา

5. ท้าทายผู้ได้รับการโค้ชเพื่อเป้าหมายที่สูงขึ้น (Challenging the Coachee for Higher Goals)

กรอบความคิดการโค้ชคือ การโค้ชทั้งหมดที่เกี่ยวกับการใช้กลยุทธ์ใหม่ที่มีประสิทธิภาพ และทักษะต่าง ๆ ที่สนับสนุนผู้รับการโค้ชให้บรรลุศักยภาพสูงสุดของตนเอง ผู้นำที่ทำหน้าที่โค้ชที่มีประสิทธิภาพคือผู้ที่ท้าทายผู้รับการโค้ชสามารถแยกแยะสิ่งต่าง ๆ จากบรรทัดฐานเดิม ๆ โดยการใช้ความคิดสร้างสรรค์ ใช้จินตนาการ ริเริ่มสิ่งใหม่ และดำเนินการในรูปแบบใหม่

6. มีกรอบความคิดแบบเติบโต (Having A Growth Mindset)

โค้ชคือผู้ที่อยู่ในธุรกิจที่ช่วยให้ผู้คนบรรลุศักยภาพและเป้าหมาย ดังนั้นโค้ชจึงไม่สามารถเพิกเฉยต่อการพัฒนาตนเองได้ วิธีที่เร็วที่สุดวิธีหนึ่งในการพัฒนาทักษะการโค้ชคือการมีกรอบความคิดแบบเติบโต ซึ่งกรอบความคิดแบบเติบโต (A Growth Mindset) คือความเชื่อที่ Dr. Carol Dweck คิดค้นขึ้นในหนังสือขายดีของเธอเรื่อง กรอบความคิด : จิตวิทยาใหม่แห่งความสำเร็จ (Mindset : The New Psychology of Success) เป็นมุมมองที่เกี่ยวข้องกับทักษะและพรสวรรค์ ซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถปรับปรุงได้เมื่อเวลาผ่านไป มีหลายวิธีที่สามารถพัฒนาทักษะการโค้ช เพื่อรักษาทักษะการโค้ชให้ทันสมัยอยู่เสมอ เช่น การดู TED Talks, การเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ทุกวัน, ดำเนินตามรายการอย่างต่อเนื่อง อย่างมีกรอบความคิดแบบเติบโตซึ่งจะช่วยขยายความสามารถในปัจจุบันของผู้รับการโค้ชและค้นพบว่าพวกเขาสามารถไปได้ไกลแค่ไหน

เมื่อยอมรับแนวคิดการโค้ช โค้ชจะตระหนักว่าการโค้ชมอบโอกาสที่มากขึ้นในการช่วยเหลือผู้รับการโค้ชและสร้างธุรกิจการโค้ชที่ประสบความสำเร็จ

Map Consulting (2021) เป็นบริษัทปรับปรุงประสิทธิภาพ ได้เขียนบทความชื่อ **พัฒนาทักษะการโค้ชของคุณ (Develop Your Coaching Skills)** ให้ทัศนะว่า ในการเป็นผู้นำ สิ่งสำคัญคือการเป็นผู้จัดการที่ดีและเป็นโค้ชที่ดี เพราะทั้งสองอย่างมีความสำคัญต่อความสำเร็จในระยะยาว โดยความแตกต่างระหว่างการจัดการและการโค้ชคือการจัดการจะโฟกัสไปที่ธุรกิจแต่การโค้ชจะโฟกัสไปที่การพัฒนาพนักงาน ผู้นำที่ได้รับการอบรมจะมีเข้าใจว่าทรัพย์สินที่สำคัญที่สุดคือคน เพื่อเพิ่มศักยภาพสูงสุดผู้นำต้องเรียนรู้ที่จะเป็นโค้ชที่มีประสิทธิภาพเพื่อท้าทายศักยภาพและช่วยให้เขาเติบโต โดยมองหาโอกาสในการเรียนรู้หรือฝึกฝนทักษะการโค้ช ซึ่งจะช่วยให้เพิ่มประสิทธิภาพโดยรวมในฐานะผู้นำ

การพัฒนาทักษะการโค้ช มี 3 วิธี

1. **หาโค้ชเพื่อสอนการโค้ช (Find a Coach to Coach You)** เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาตนเอง เติบโต เรียนรู้พฤติกรรมและการฝึกฝนการเป็นโค้ชที่ดี

2. **ชั้นเรียนหรือโปรแกรมที่ผ่านการรับรอง (Classes or Certified Programs)** ค้นหาชั้นเรียนที่มีผู้ฝึกสอนและรูปแบบการโค้ชที่เหมาะสมกับตนเอง

3. **นำรูปแบบการโค้ชมาใช้ (Adopt a Coaching Model)** ค้นหารูปแบบการโค้ชที่สามารถนำไปใช้ได้อย่างต่อเนื่องในที่ทำงาน รูปแบบการโค้ชที่ได้รับการพิสูจน์แล้วจะช่วยให้สามารถนำไปใช้ในการดำเนินการโค้ชที่สอดคล้องกันซึ่งจะทำให้ผู้รับการโค้ชมีประสิทธิภาพมากขึ้น ตัวอย่างเช่น การโค้ชพนักงานเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานนั้นจะมีความแตกต่างจากการโค้ชพนักงานเพื่อการพัฒนา ความสามารถในการจดจำสถานการณ์ต่าง ๆ ที่แตกต่างกันเหล่านี้และการประยุกต์ใช้รูปแบบที่สอดคล้องกับสถานการณ์จะเป็นเครื่องมือที่จำเป็นที่จะทำให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุด

Burton (2022) เป็นนักเขียนที่บริษัท Thinkific ได้เขียนบทความชื่อ **วิธีพัฒนาทักษะการโค้ช : พิสูจน์แล้ว 6 วิธี (How to Improve Your Coaching Skills : 6 Proven Methods)** ให้ทัศนะว่า การโค้ชแตกต่างจากระบบพีเลียง พีเลียงที่ดีจะให้คำแนะนำและประสบการณ์ ส่วนโค้ชที่ดีจะถามคำถามชี้แนะจำนวนมากเพื่อช่วยให้ผู้รับการโค้ชหาคำตอบด้วยตนเอง

การโค้ชเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพในการช่วยให้ผู้อื่นก้าวหน้าและพัฒนาจุดแข็งที่ไม่เหมือนใคร แต่ในการเพิ่มศักยภาพการโค้ช โค้ชต้องประเมินทักษะการโค้ชของตนเองอยู่เสมอ ซึ่งต่อไปนี้เป็นแนวคิด 6 วิธีที่โค้ชสามารถนำไปใช้ได้เมื่อต้องการพัฒนาทักษะการโค้ช

1. ไม่หยุดเรียนรู้ (Never Stop Learning)

การเรียนรู้คือการแสวงหาตลอดชีวิต ในกระบวนการโค้ช โค้ชคือผู้นำด้วยการเป็นตัวอย่างไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาการจัดการหรือทักษะความเป็นผู้นำ โค้ชควรมีตัวอย่างและกรณีศึกษาใหม่ ๆ อยู่เสมอเพื่อสำรองคำแนะนำ กำหนดงบประมาณการเรียนรู้และให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ผ่านอินเทอร์เน็ต การประชุมออนไลน์เพื่อประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ไปจนถึงหลักสูตรของมหาวิทยาลัย และอื่น ๆ เช่น จดหมายข่าว, Podcasts, Websites และ YouTube

2. หาโค้ชให้ตัวเอง (Find a coach for Yourself)

โค้ชไม่ได้เป็นผู้เชี่ยวชาญรอบรู้ที่สามารถแก้ไขสถานการณ์ได้โดยอัตโนมัติ

ในความเป็นจริง โค้ชก็ต้องการโค้ชเช่นกัน โค้ชต้องสามารถถามคำถามใครสักคนและดูว่าเกิดอะไรขึ้นจากมุมมองที่แตกต่างออกไป การเป็นผู้ได้รับการโค้ชจะทำให้เป็นโค้ชที่ดีขึ้นได้ในที่สุด

3. กำหนดความคาดหวังที่ชัดเจนสำหรับผู้รับการโค้ช (Set Clear Expectations for Your Clients)

การโค้ชมีเป้าหมายที่ชัดเจนในทุกบทเรียน เช่นเดียวกับเป้าหมายระยะยาวที่ผู้รับการโค้ชพยายามบรรลุ เพื่อให้วิธีการโค้ชเป็นไปตามที่คาดไว้ โค้ชต้องตั้งความคาดหวังที่สอดคล้องกันระหว่างโค้ชและผู้รับการโค้ช เพื่อเริ่มวางแผนช่วยผู้รับการโค้ชให้สามารถปรับปรุงตนเอง และสามารถทบทวนเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของตนเองได้

4. พัฒนารูปแบบสำหรับบทเรียนการโค้ช (Develop a Template for Your Coaching Sessions)

โค้ชที่ดีที่สุดส่วนมากจะมีรูปแบบการโค้ช 1 รูปแบบ (หรือ 2-3 รูปแบบ) ที่จะใช้เป็นโครงสร้างบทเรียนและทำให้การโค้ชมีประสิทธิภาพ

รูปแบบการโค้ชต่าง ๆ เป็นสถานการณ์และใช้เป็นเครื่องมือทดสอบตามเวลาเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพ รูปแบบการโค้ชความเป็นผู้นำอาจแตกต่างจากรูปแบบการโค้ชพนักงาน

รูปแบบการโค้ชที่มีชื่อเสียงที่สุดรูปแบบหนึ่งคือ GROW อธิบายครั้งแรกโดย Sir John Whitmore ในหนังสือ Coaching for Performance ซึ่ง GROW ย่อมาจาก

Goal-การตั้งเป้าหมาย : ต้องกำหนดเป้าหมายทั้งระยะสั้นและระยะยาวให้ชัดเจน

Reality-การสำรวจความเป็นจริง : สำรวจสถานการณ์ปัจจุบันของผู้รับการโค้ช

Obstacles and Options-อุปสรรคและทางเลือก : ระบุสิ่งที่เป็นอุปสรรคต่อผู้รับการโค้ชที่ทำให้ไม่บรรลุเป้าหมาย และค้นหาโอกาสในการก้าวหน้า

Way Forward การเดินไปข้างหน้า : จัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อสร้างโอกาสที่ดีที่สุด

GROW เป็นรูปแบบการโค้ชที่ถูกใช้อย่างมากในการโค้ชองค์กรและผู้บริหารเป็นเวลามากกว่า 20 ปี แต่ยังมีรูปแบบอื่น ๆ อีกมากมายสำหรับการโค้ช ตัวอย่างเช่น การโค้ชรูปแบบ SMART ที่สามารถช่วยให้โค้ชสามารถสร้างเป้าหมายที่มีประสิทธิภาพ จากการตั้งเป้าหมายที่มีความเฉพาะเจาะจง (Specific) สามารถวัดผลได้ (Measurable) บรรลุผลได้ (Attainable) สมเหตุสมผลสอดคล้องกับสถานการณ์ความเป็นจริง (Realistic) และตามเวลา (Time-based) เป็นต้น

การรู้จักรูปแบบการโค้ชบ้างและสามารถสลับรูปแบบระหว่างรูปแบบการโค้ชเหล่านั้นจะทำให้โค้ชมีความสามารถรอบตัว

นอกจากนั้น โค้ชอาจปรับเปลี่ยนการเรียนเพื่อให้ผู้รับการโค้ชมีความยืดหยุ่นมากขึ้น ยกตัวอย่างเช่น การคุยโทรศัพท์เพียง 5 นาทีโดยทันทีตามธรรมชาติ มักจะได้ผลพอ ๆ กับการปฏิบัติ ตามบทเรียนเป็นเวลา 2 ชั่วโมงตามกำหนดการ เป็นต้น

5. ฝึกการฟังอย่างตั้งใจ (Practice Active Listening)

หากมีทักษะใดทักษะหนึ่งที่สามารถเป็นพื้นฐานของการโค้ชที่ดีได้ นั่นคือการฟังอย่างตั้งใจ การฟังอย่างตั้งใจ (Active Listening) หมายถึงการไม่เสียสมาธิและไม่ใช้เวลาที่ผู้รับการ โค้ชกำลังพูดเพื่อคิดเกี่ยวกับสิ่งที่กำลังจะพูดต่อไป

6. การปรับปรุงการฟังอย่างตั้งใจ

- จดจ่อกับทุกสิ่งที่ผู้รับการโค้ชพูด (Focus on Everything Your Client is Saying)
- รักษาการสบตา (Maintain Eye Contact)
- ถามคำถามเพื่อตรวจสอบความชัดเจน (Ask Clarification Questions)
- อยู่ในหัวข้อเดิมจนกว่าผู้รับการโค้ชจะพูดเรื่องใหม่ (Stay on Topic for as Long as Your Client has Something New to Say)
- ถอดความและสรุปสิ่งที่ผู้รับการโค้ชพูด (Paraphrase and Summarize what Your Client has Said)
- การฟังผู้รับการโค้ชอย่างจริงจังช่วยสร้างความไว้วางใจและทำให้เขาเปิดใจ และยัง สามารถแสดงให้โค้ชเห็นว่าผู้รับการโค้ชยังไม่ได้พูดอะไร (โดยการดูภาษากายของเขา) (Really Listening to Your Clients Helps Build Trust and Lets Them Open Up. It Can Even Show You what Your Clients are not Saying (By Watching Their Body Language))

7. ขอความคิดเห็นจากผู้รับการโค้ช (Ask Your Clients for Feedback)

หนึ่งในวิธีที่เร็วที่สุดในการพัฒนาทักษะการโค้ชคือ การที่โค้ชได้รับคำติชมจากผู้รับการโค้ช ในทันที

กระบวนการแสดงความคิดเห็นสามารถทำได้ง่าย ๆ เพียงแค่ถามคำถามสองสามข้อหลังจบ บทเรียนทุกครั้ง หรือส่งแบบสำรวจที่ไม่ระบุตัวตนให้กับผู้รับการโค้ชทุก ๆ ไตรมาสหรือมากกว่านั้น หรือเกี่ยวกับข้อเสนอแนะที่ได้รับกับโค้ชส่วนตัว และสร้างขั้นตอนการโค้ชที่นำไปใช้ได้จริง เพื่อให้การสนทนามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

Career Insights (2022) เป็นแหล่งแนะแนวอาชีพจากผู้เชี่ยวชาญ ได้เขียนบทความชื่อ **10 ทักษะการโค้ชและการพัฒนา (10 Coaching Skills and How to Improve Them)** ให้ ทักสินะว่าการโค้ชเป็นกระบวนการที่ช่วยให้ผู้คนบรรลุเป้าหมายและศักยภาพ โค้ชทำงานร่วมกับผู้รับ การโค้ชเพื่อระบุสิ่งที่ต้องปรับปรุงและสร้างแผนการโค้ชเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามต้องการ การโค้ช สามารถเป็นประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ของชีวิต รวมถึงการพัฒนาตนเอง การพัฒนาอาชีพ และการโค้ช เพื่อสร้างความสัมพันธ์

ทักษะการโค้ช (Coaching Skills) รายละเอียดดังนี้

- การฟัง (Listening)
- การตั้งคำถาม (Questioning)
- การปรับเปลี่ยนแนวความคิด (Reframing)

- การตั้งเป้าหมาย (Goal Setting)
- การวางแผนปฏิบัติการ (Action Planning)
- คำติชม (Feedback)
- การติดตามผล (Follow Up)
- สร้างสายสัมพันธ์ (Rapport Building)
- การสัมภาษณ์เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ (Motivational Interviewing)
- มุ่งเน้นการหาทางออกของปัญหา (Solution Focused)

การฟัง (Listening)

การฟังเป็นทักษะการโค้ชที่สำคัญ เพราะจะช่วยให้โค้ชเข้าใจว่าผู้รับการโค้ชกำลังพูดอะไร และต้องการความช่วยเหลือเรื่องอะไร นอกจากนี้ยังช่วยสร้างความสัมพันธ์และได้รับความไว้วางใจจากผู้รับการโค้ช ความเชื่อใจเป็นสิ่งสำคัญในการโค้ช เพราะจะช่วยให้ผู้รับการโค้ชเปิดใจ และรู้สึกสบายใจที่จะขอความช่วยเหลือ

การตั้งคำถาม (Questioning)

การตั้งคำถามเป็นทักษะการโค้ชที่สำคัญ เพราะจะช่วยให้โค้ชเข้าถึงต้นตอของปัญหาและช่วยให้คนที่ได้รับการโค้ชสามารถหาทางออกได้ด้วยตนเอง เมื่อโค้ชถามคำถามปลายเปิด ผู้รับการโค้ชจะต้องคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาเพื่อที่จะให้คำตอบ กระบวนการนี้สามารถช่วยให้ผู้รับการโค้ชสามารถพัฒนาทักษะใหม่ ๆ และปรับปรุงประสิทธิภาพของเขาได้

การตั้งคำถามยังสามารถใช้เพื่อสร้างสายสัมพันธ์ ทำความเข้าใจผู้รับการโค้ชได้ดีขึ้น การรับคำติชม การถามคำถามผู้รับการโค้ชจะทำให้เขารู้สึกมีสิทธิ์มีเสียงและได้รับความสนใจในสิ่งที่พูด ซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถช่วยสร้างความไว้วางใจและมีผลต่อความสัมพันธ์ในการโค้ชมากขึ้น

การปรับเปลี่ยนแนวความคิด (Reframing)

การปรับเปลี่ยนแนวความคิด เป็นเทคนิคการปรับรูปแบบการคิดที่ช่วยให้โค้ชมองเห็นสถานการณ์ในมุมที่ต่างออกไป เพื่อช่วยให้โค้ชเข้าใจสถานการณ์ได้ดีขึ้น ตัวอย่างเช่น หากรู้สึกเครียดเกี่ยวกับงานนำเสนอที่กำลังจะมาถึง อาจต้องมีการจัดกรอบความคิดในสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยคิดว่าเป็นโอกาสในการแบ่งปันความรู้กับผู้อื่น เป็นต้น

การปรับเปลี่ยนแนวคิดมีประโยชน์ในการโค้ชเพราะช่วยให้โค้ชเห็นสถานการณ์จากมุมมองที่ต่างออกไป วิธีนี้จะช่วยให้โค้ชพบวิธีใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาและหาทางออกที่ดีที่สุดสำหรับผู้รับการโค้ชแต่ละบุคคล

การตั้งเป้าหมาย (Goal Setting)

การตั้งเป้าหมายเป็นทักษะการโค้ชที่สำคัญ เพราะการตั้งเป้าหมายช่วยให้ผู้รับการโค้ชเข้าใจว่าต้องการบรรลุอะไรและจะไปถึงจุดนั้นได้อย่างไร การตั้งเป้าหมายยังช่วยให้เกิดแรงจูงใจและสามารถติดตามผลได้ โดยหลักสำคัญของการตั้งเป้าหมายคือต้องเจาะจง (Specific) เป็นไปได้จริง (Realistic) และทำได้ (Achievable)

ขั้นตอนแรกในการตั้งเป้าหมายคือการระบุสิ่งที่ต้องการบรรลุ จากนั้นแบ่งเป้าหมายนั้นออกเป็นขั้นตอนย่อย ๆ ที่สามารถจัดการได้มากขึ้น ตรวจสอบให้แน่ใจว่าการตั้งเป้าหมายมีความเฉพาะเจาะจง เป็นไปได้จริง และบรรลุผลได้ กำหนดระยะเวลาสำหรับแต่ละเป้าหมายและติดตามความคืบหน้าไปพร้อมกัน

การวางแผนปฏิบัติการ (Action Planning)

การวางแผนปฏิบัติการเป็นทักษะการโค้ชที่สำคัญ เพราะทำให้แน่ใจว่าข้อเสนอแนะของโค้ชถูกนำไปใช้งานจริง ผู้รับการโค้ชอาจมีแรงจูงใจเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมจากคำติชม แต่เขาอาจไม่มีแผนที่ชัดเจนว่าจะทำอย่างไร การวางแผนปฏิบัติการช่วยให้ผู้รับการโค้ชสามารถแบ่งความคิดเห็นออกเป็นขั้นตอนเฉพาะส่วนที่เขาสามารถนำไปปรับปรุงประสิทธิภาพได้

การวางแผนปฏิบัติการมีได้หลายรูปแบบ แต่โดยทั่วไปจะมีขั้นตอนต่อไปนี้

- ระบุเป้าหมาย : คุณต้องการบรรลุอะไร?
- ระบุปัญหา : อะไรขัดขวางไม่ให้คุณบรรลุเป้าหมาย?
- การระดมความคิด : มีวิธีใดบ้างที่คุณสามารถเอาชนะปัญหาได้?
- การประเมินวิธีแก้ปัญห : วิธีแก้ปัญหใดที่เป็นจริงและเป็นไปได้มากที่สุด?
- การเลือกวิธีแก้ปัญห : คุณจะวิธีใดในการดำเนินการแก้ปัญห?
- การดำเนินการแก้ปัญห : คุณจะนำวิธีแก้ปัญหไปปฏิบัติอย่างไร?
- ติดตามความคืบหน้า : ผลการดำเนินการแก้ปัญหเป็นอย่างไร?
- ทบทวนแผน : คุณต้องปรับเปลี่ยนอะไรบ้าง?
- ฉลองความสำเร็จ : คุณทำอะไรสำเร็จบ้าง?

การวางแผนปฏิบัติการช่วยให้มั่นใจว่าข้อเสนอแนะได้รับการนำไปใช้จริง และผู้รับการโค้ชกำลังดำเนินการปรับปรุง นอกจากนี้ยังช่วยให้ผู้รับการโค้ชรู้สึกควบคุมการปฏิบัติงานได้มากขึ้น

คำติชม (Feedback)

คำติชมเป็นทักษะการโค้ชที่สำคัญเพราะช่วยให้โค้ชสามารถให้คำติชมได้ทันทีกับผู้รับการโค้ช เพื่อช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพการโค้ช ข้อเสนอแนะที่ดีนั้นต้องมีความเฉพาะเจาะจง มีวัตถุประสงค์และสามารถดำเนินการได้ ควรมุ่งเน้นไปที่หนึ่งหรือสองด้านที่โค้ชสามารถปรับปรุงได้ และควรให้คำติชมในลักษณะที่ผู้รับการโค้ชสามารถเข้าใจและนำไปใช้ในการปรับปรุงผลงานของเขาได้

ควรให้คำติชมอย่างสม่ำเสมอ ทั้งต่อหน้าหรือทางอีเมล และควรให้ในลักษณะที่สนับสนุนและไม่ตัดสิน เป้าหมายของคำติชมคือการช่วยโค้ชปรับปรุงผลงานของผู้รับการโค้ช ไม่ใช่เพื่อลงโทษในความผิดพลาด

การติดตามผล (Follow Up)

การติดตามผลเป็นทักษะการโค้ชที่สำคัญ เพราะจะช่วยให้โค้ชติดตามความคืบหน้าและทำให้แน่ใจว่าผู้รับการโค้ชกำลังดำเนินการเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่เคยพูดคุย นอกจากนี้ยังเป็นโอกาสในการให้การสนับสนุนและทรัพยากรเพิ่มเติมหากจำเป็น ผ่านการติดตามผลด้วยตนเอง ทางโทรศัพท์ ทางอีเมลหรือข้อความ

เมื่อติดตามผลกับผู้รับการโค้ช สิ่งสำคัญคือต้องคิดบวกและสนับสนุน โค้ชต้องการเสริมการเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่ผู้รับการโค้ชได้ทำและสนับสนุนให้ดำเนินต่อไปในเส้นทางสู่เป้าหมาย ควรเตรียมพร้อมที่จะตอบคำถามใด ๆ ที่ผู้รับการโค้ชมีและจัดหาแหล่งข้อมูลเพิ่มเติมหากจำเป็น

สร้างสายสัมพันธ์ (Rapport Building)

การสร้างสายสัมพันธ์เป็นกระบวนการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้อื่น โดยขึ้นอยู่กับความไว้วางใจ ความเคารพ และมีความเห็นร่วมกัน เพราะเมื่อมีสายสัมพันธ์กับใครสักคน จะรู้สึกสบายใจและสามารถสื่อสารได้อย่างเปิดเผย

การสร้างสายสัมพันธ์เป็นทักษะที่สำคัญสำหรับโค้ช เพราะช่วยให้โค้ชได้รับความไว้วางใจ และเข้าใจความต้องการผู้รับการโค้ชได้ดีขึ้น เมื่อเกิดความสามัคคี โค้ชจะสามารถอำนวยความสะดวกในการเปลี่ยนแปลงและช่วยให้ผู้รับการโค้ชบรรลุเป้าหมายได้ดีขึ้น การสร้างสายสัมพันธ์ต้องใช้เวลาและความพยายาม แต่ก็คุ้มค่ากับการลงทุน

การสัมภาษณ์เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ (Motivational Interviewing)

การสัมภาษณ์เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจเป็นการโค้ชประเภทหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้คนเปลี่ยนพฤติกรรมโดยกระตุ้นให้ผู้รับการโค้ชคิดถึงเป้าหมายและเหตุผลที่ต้องการบรรลุเป้าหมาย โค้ชใช้การฟังและการเอาใจใส่เพื่อสร้างสายสัมพันธ์กับผู้รับการโค้ชและสร้างสภาพแวดล้อมเชิงบวกสำหรับการเปลี่ยนแปลง จากนั้นโค้ชจะช่วยในการระบุเหตุผลของผู้รับการโค้ชที่ต้องการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาแผนสำหรับการดำเนินการดังกล่าว

การสัมภาษณ์เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจเป็นเทคนิคการให้โค้ชที่มีประโยชน์สำหรับโค้ชที่กำลังทำงานกับผู้รับการโค้ชที่กำลังพยายามเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยโค้ชสามารถใช้การสัมภาษณ์เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อช่วยให้ผู้รับการโค้ชระบุเหตุผลของตนเองที่ต้องการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาแผนสำหรับการดำเนินการโค้ช

มุ่งเน้นการหาทางออกของปัญหา (Solution Focused)

การโค้ชที่เน้นการแก้ปัญหาคือการโค้ชประเภทหนึ่งที่จะเน้นการหาทางออกของปัญหา มากกว่าการเน้นที่ตัวปัญหา การโค้ชประเภทนี้มักใช้ในการโค้ชทางธุรกิจ แต่ก็สามารถใช้ในการโค้ชส่วนบุคคลได้เช่นกัน เป้าหมายของการโค้ชที่เน้นการแก้ปัญหาคือการช่วยให้ผู้รับการโค้ชค้นพบวิธีแก้ไขปัญหของตนเอง

การโค้ชที่เน้นการแก้ปัญหามักใช้เมื่อปัญหาไม่ชัดเจนหรือเมื่อผู้รับการโค้ชไม่พร้อมที่จะแก้ไขปัญหโดยตรง โค้ชจะช่วยเขาระบุเป้าหมายเล็ก ๆ ที่สามารถใช้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ใหญ่กว่า แทน โค้ชจะช่วยผู้รับการโค้ชระบุทรัพยากรที่สามารถใช้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้วย

วิธีพัฒนาทักษะการโค้ช (How to Improve Your Coaching Skills)

1. ได้รับการรับรอง (Get certified)

วิธีหนึ่งในการพัฒนาทักษะการโค้ชคือการได้รับการรับรอง มีใบรับรองการโค้ชที่แตกต่างกันมากมาย และแต่ละรายการก็มีข้อกำหนดของตัวเอง การรับรองบางอย่างกำหนดให้โค้ชต้องมีการประสบการณ์การโค้ชในระดับหนึ่ง ในขณะที่ใบรับรองอื่นกำหนดให้ต้องทำการทดสอบ

2. เข้าชั้นเรียนการโค้ช (Take A Class)

อีกวิธีในการพัฒนาทักษะการโค้ชคือการเข้าชั้นเรียน มีห้องเรียนการโค้ชมากมายทั้งแบบออนไลน์และแบบตัวต่อตัว ชั้นเรียนเหล่านี้สามารถสอนเทคนิคการโค้ชที่แตกต่างกัน วิธีทำความเข้าใจกับผู้รับการโค้ชให้ดีขึ้น และวิธีตั้งเป้าหมาย เป็นต้น

3. อ่านหนังสือ (Read books)

หนังสือเป็นสิ่งที่ดีในการเรียนรู้เกี่ยวกับการโค้ช มีหนังสือมากมายเกี่ยวกับการโค้ช และแต่ละเล่มสามารถสอนบางอย่างที่แตกต่างกัน โดยการอ่านเกี่ยวกับการโค้ชสามารถช่วยให้เข้าใจกระบวนการและวิธีการเป็นโค้ชที่ประสบความสำเร็จได้ดียิ่งขึ้น

4. เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Attend Workshops)

มีการประชุมเชิงปฏิบัติการต่าง ๆ มากมายเกี่ยวกับการโค้ช การประชุมเหล่านี้สามารถสอนเทคนิคการโค้ชต่าง ๆ วิธีทำความเข้าใจผู้รับการโค้ชให้ดีขึ้น และวิธีตั้งเป้าหมาย เป็นต้น

5. จ้างโค้ช (Hire A Coach)

วิธีหนึ่งในการพัฒนาทักษะการโค้ชคือการจ้างโค้ช โค้ชสามารถช่วยให้เรียนรู้เทคนิคการโค้ชแบบต่าง ๆ วิธีทำความเข้าใจผู้รับการโค้ชให้ดีขึ้น และวิธีตั้งเป้าหมาย

Indeed Editorial Team (2022) เป็นกลุ่มนักเขียนและนักวิจัยที่น่าเสนอข้อมูลเชิงลึกและแนวโน้มในโลกสมัยใหม่ของการทำงาน การสรรหาบุคลากร และทรัพยากรบุคคล ได้เขียนบทความชื่อ **ทักษะการโค้ชที่จำเป็นสำหรับผู้ผู้นำ (พร้อมตัวอย่าง) (Essential coaching skills for leadership (with examples))** กล่าวถึง วิธีปรับปรุงกลยุทธ์การโค้ชเพื่อการเป็นผู้ผู้นำ ดังนี้

1. กำหนดจุดแข็ง (Define Your Strengths)

พิจารณาคุณสมบัติที่ได้พัฒนาแล้วและใช้เป็นเครื่องมือและพื้นฐานสำหรับการปรับปรุงเพื่อช่วยแนะนำตนเอง จุดแข็งอาจเป็นอะไรก็ได้ตั้งแต่ความสามารถในการเห็นอกเห็นใจผู้อื่นไปจนถึงความพากเพียรเมื่อต้องรับมือกับความทุกข์ยาก สิ่งสำคัญคือต้องตระหนักถึงจุดแข็งของตนเองเพื่อที่จะสามารถใช้ประโยชน์จากจุดแข็งเหล่านั้น ในการช่วยให้สามารถโค้ชได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ระบุเป้าหมาย (Identify Your Goals)

ตั้งเป้าหมายในการพัฒนาทักษะของตนเองโดยขอความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานอย่างมืออาชีพ เปิดรับแนวคิดและถามคำถามที่ชัดเจนเพื่อช่วยให้มั่นใจว่าข้อความนั้นชัดเจน พยายามกำหนดเป้าหมายให้เฉพาะเจาะจง วัดผลได้ บรรลุผล เกี่ยวข้อง และอิงตามเวลาเพื่อให้มีเป้าหมายที่ชัดเจน

3. หาพี่เลี้ยง (Seek A Mentor)

สังเกตคนรอบข้าง มองหาคนที่สามารถไว้วางใจได้ และขอความช่วยเหลือหรือคำแนะนำ วิธีนี้สามารถช่วยให้สามารถพัฒนาความสัมพันธ์ที่ยั่งยืนและนำคุณลักษณะที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดมาใช้เป็นของตนเอง ที่ปรึกษาสามารถให้ทักษะและความรู้เพื่อช่วยปรับปรุงการเป็นโค้ช

4. ฝึกการฟังอย่างตั้งใจ (Practise Active Listening)

การฟังอย่างตั้งใจเป็นทักษะการโค้ชที่สำคัญซึ่งเกี่ยวข้องกับการแสดงตนอย่างเต็มที่และมีส่วนร่วมเมื่อสื่อสารกับผู้อื่น ซึ่งหมายถึงการสบตา รักษาท่าทางร่างกาย เปิดกว้าง และไม่ขัดจังหวะ การพูดหรือให้คำแนะนำเว้นแต่จะถูกถาม ต้องปล่อยให้อีกฝ่ายพูดจนสามารถเข้าใจมุมมองของเขาอย่างถ่องแท้

5. ออดทน (Be patient)

การโค้ชต้องใช้ความอดทน เนื่องจากต้องใช้เวลาในการพัฒนาและเข้าถึงศักยภาพของผู้รับการโค้ช การสนับสนุนและความเข้าใจเป็นสิ่งสำคัญเมื่อทำงานร่วมกันเพื่อช่วยให้ผู้รับการโค้ชเติบโตทั้งในด้านอาชีพและส่วนบุคคล การสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและสะดวกสบายเป็นกุญแจสำคัญในการส่งเสริมความไว้วางใจและการสื่อสารที่เปิดกว้าง

6. สร้างความมั่นใจ (Build confidence)

ให้ความสำคัญกับการปรับปรุงและรักษาความยืดหยุ่นเมื่อเรียนรู้ การมองโลกในแง่ดีว่าสามารถช่วยโค้ชคนอื่นได้อย่างไรบ้างอาจสร้างความมั่นใจให้กับตัวเอง จำไว้ว่าทุกคนมีจุดแข็งและ

จุดอ่อนต่างกัน ดังนั้นอย่าเปรียบเทียบตัวเองกับคนอื่น ให้มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาและความก้าวหน้าของตนเองแทน

Quintana-Wolf (n.d.) เป็นอดีตครูในโรงเรียนของรัฐที่ผันตัวมาเป็นโค้ชด้านสุขภาพและผู้ประกอบการ ได้เขียนบทความชื่อ **วิธีฝึกฝนทักษะต่าง ๆ ในฐานะครู พี่เลี้ยงและโค้ช (How to Sharpen Your Skills as Teacher, Mentor, and Coach)** ให้ทัศนะว่า การเป็นผู้สร้างหลักสูตรและโค้ชที่ประสบความสำเร็จหมายถึงการก้าวเข้าสู่บทบาทในฐานะครู โค้ชไม่จำเป็นต้องได้รับปริญญาทางการศึกษาเพื่อที่จะเป็นครูที่มีประสิทธิภาพสูงสำหรับหลักสูตรการโค้ช แต่สามารถเพิ่มพูนทักษะการโค้ชและเสริมสร้างกรอบความคิดของตนเอง เพื่อให้ผู้รับการโค้ชได้รับประโยชน์สูงสุดจากหลักสูตร ดังนี้

1. เป็นเจ้าของความเชี่ยวชาญของตนเอง : การมีกรอบความคิด (Own Your Expertise : Mindset)

แง่มุมแรก (และสำคัญมาก) ในการฝึกฝนทักษะการโค้ชคือการให้ความสนใจกับกรอบความคิดของตนเอง มั่นใจในการเป็นครูหรือโค้ชผู้เชี่ยวชาญ โดยไม่ต้องจมอยู่กับคุณสมบัติ “ที่เป็นทางการ” มากเกินไป การเป็นผู้เชี่ยวชาญอย่างแท้จริงเกิดจากการเรียนรู้ด้วยตนเอง ไม่จำเป็นต้องมีปริญญาและใบประกาศนียบัตร

2. เปิดรับการโค้ชและเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Be Open to Coaching and Learning Yourself)

การก้าวเข้าสู่บทบาทการโค้ชจะทำให้คุณค่าของหลักสูตรการโค้ชลึกซึ้งยิ่งขึ้น ขณะที่โค้ชทำเช่นนี้ โค้ชไม่จำเป็นต้องรู้ทุกอย่างเกี่ยวกับหัวข้อในหลักสูตรการโค้ช เพียงแค่ต้องนำหน้าผู้รับการโค้ชไปสองสามก้าว หากเกิดคำถามที่ไม่ทราบคำตอบ จงเป็นเจ้าของคำถามนั้น ไม่ใช่เรื่องน่าอายที่จะพูดว่า “นั่นเป็นคำถามที่ดี มาหาคำตอบกันเถอะ!” อยากรู้อยากเห็นไปพร้อมกับผู้รับการโค้ชและเปิดรับโอกาสในการเรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อฝึกฝนทักษะการโค้ชของตนเอง

3. การสร้างหลักสูตรการโค้ชอย่างตั้งใจ : การปฏิบัติ (Intentional Module Creation : Action)

โครงสร้างและรูปแบบของหลักสูตรของการโค้ชอาจดูเหมือนเป็นรายละเอียดเล็ก ๆ น้อย ๆ แต่ส่วนต่าง ๆ เหล่านี้คือสิ่งที่สามารถสร้างประสิทธิภาพการโค้ชให้สูงขึ้นได้

4. พยายามให้สอดคล้องกับเนื้อหาในแต่ละหลักสูตร (Try to be consistent with material across modules)

หากหลักสูตรที่ 1 มีวิดีโอบรรยาย ข้อความเตือนความจำ และการบ้านภาคปฏิบัติ ให้พยายามเก็บองค์ประกอบเหล่านั้นไว้ในหลักสูตรต่าง ๆ ด้วยเช่นกัน เพราะยังผู้รับการโค้ชรู้ว่าจะต้องคาดหวังอะไรมาเท่าไร เขาก็จะยิ่งรู้สึกสบายใจและเปิดกว้างต่อการเรียนรู้มากขึ้นเท่านั้น

5. ใช้เวลาในการสร้างแต่ละหลักสูตรตามวัตถุประสงค์ (Take Time to Craft Each Module with An Objective)

โค้ชจะต้องทราบข้อมูลที่ต้องการแบ่งปันในแต่ละหลักสูตร เป็นสิ่งที่จะต้องตัดสินใจว่าทักษะใดที่โค้ชต้องการให้ผู้รับการโค้ชใช้ได้จริงหลังจากจบหลักสูตร ตัวอย่างเช่น “หลังจากหลักสูตรนี้ ผู้เรียนจะสามารถระบุและใช้แต่ละส่วนของเครื่องทอผ้าได้” การวางวัตถุประสงค์ที่จุดเริ่มต้นของแต่ละ

ละหลักสูตร จะช่วยให้ผู้เรียนรู้ว่าควรคาดหวังอะไร และจะทำให้สมองของผู้เรียนพร้อมสำหรับการเรียนรู้ ซึ่งไม่ต้องพูดถึง แต่ยังคงแสดงให้เห็นคุณค่าของหลักสูตรนั้น

6. ถามตัวเองว่าจะวัดได้อย่างไรหากผู้เรียนบรรลุเป้าหมายที่แท้จริงแล้ว (Ask Yourself How You are Going to Measure if Students Actually Met the Goals)

โค้ชสามารถวัดผลตามโครงสร้างหลักสูตร ซึ่งอาจอยู่ในรูปแบบของแบบทดสอบจริง เป็นการวัดระหว่างการเรียนรู้ หรือเป็นการทบทวนหลังจากจบแต่ละหลักสูตร ซึ่งการรู้ความคิดหรือการสะท้อนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากผู้เรียน ก่อให้เกิดการเรียนรู้ในระดับที่ลึกยิ่งขึ้นไปอีกเพราะผู้เรียนรู้สึกว่า เป็นผู้ควบคุมกระบวนการเรียนรู้มากขึ้น และทำให้ข้อมูลใหม่มีคุณค่า

7. ถามคำถามให้ดีขึ้น (Get better at asking questions)

การถามคำถามที่ดีเป็นสิ่งสำคัญในฐานะผู้สร้างหลักสูตรและโดยเฉพาะอย่างยิ่งในฐานะโค้ช ตามหลักการแล้ว โค้ชต้องถามคำถามในระดับการคิดขั้นสูง หรือคำถามที่ไม่สามารถตอบได้ด้วยการจำหรือท่องข้อเท็จจริงอย่างง่าย ๆ คำถามเหล่านี้เชื้อเชิญให้ผู้เรียนใช้ข้อมูลที่โค้ชสอนเพื่อเพิ่มความต้องการความรู้ความเข้าใจ เพื่อให้ผู้เรียนเรียนรู้และจดจำได้มากขึ้น แทนที่จะถามเกี่ยวกับข้อเท็จจริงที่ผู้เรียนได้เรียนรู้ การตั้งคำถามที่ให้ผู้เรียนได้วิเคราะห์ ไตร่ตรอง และสร้างสรรค์จะทำให้มีประโยชน์มากยิ่งขึ้น เพราะการให้ผู้เรียนปฏิบัติด้วยตัวเอง โดยบางทีอาจปฏิบัติก่อนที่จจะรู้สึกร่วม เป็นการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ลึกซึ้งกว่าแค่ถามเขาเกี่ยวกับกระบวนการต่าง ๆ

8. เป็นโค้ชหรือครูที่ดีขึ้น (Becoming a better coach or teacher)

ในกระบวนการสร้างหลักสูตรและการโค้ช การเป็นครูเป็นบทบาทที่ต้องพัฒนาตลอดเวลา トラบิตที่เปิดใจรับกระบวนการนี้ โค้ชจะเติบโตได้มากขึ้นพร้อม ๆ กันกับการเติบโตของผู้เรียน ซึ่งเป็นประโยชน์สำหรับทั้งโค้ชและผู้รับการโค้ช มีความสุขในการสอน

สรุป จากทัศนะของ Li Editorial Team (2019), Cotter (2021), Map Consulting (2021), Burton (2022), Career Insights (2022), Indeed Editorial Team (2022) และ Quintana-Wolf (n.d.) ดังกล่าวข้างต้น สิ่งที่เราได้ถึงแนวการพัฒนาทักษะการโค้ช ได้ดังตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 สังเคราะห์สรุปแนวการพัฒนาทักษะการโค้ช (Techniques for Developing Coaching Skills)

แนวการพัฒนาทักษะการโค้ช	Li Editorial	Cotter	Map	Burton	Career Insights	Editorial Team	Quintana-Wolf
1. สร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย (Create a Safe Environment)	✓						
2. กำหนดกิจวัตรที่ไม่เป็นทางการ (Set Up an Informal Routine)	✓						
3. จัดความสนใจให้ตรงกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ (Align Interests to Goals & Objectives)	✓						
4. ฝึกการฟังอย่างตั้งใจ (Practise Active Listening)	✓			✓		✓	
5. ถามคำถาม HOW และ WHAT (Ask the HOW and WHAT Questions)	✓	✓					✓
6. ชื่นชมการทำงานที่ดี (Appreciate Good Work)	✓						
7. เตรียมข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์ (Prepare for Constructive Feedback)	✓						
8. เปิดใจรับคำติชม (Be Open to Feedback Yourself)	✓			✓			
9. สร้างกรอบความคิดในการโค้ชกำหนดเส้นทางสู่ความสำเร็จ (A Coaching Mindset Sets You on the Path to Success)		✓					✓
10. เพิ่มศักยภาพของผู้ได้รับการโค้ชให้เกิดขึ้นสูงสุด (Maximizing the Coachee's Potential)		✓					
11. ท้าทายผู้ได้รับการโค้ชเพื่อเป้าหมายที่สูงขึ้น (Challenging the Coachee for Higher Goals)		✓					
12. มีกรอบความคิดแบบเติบโต (Having a Growth Mindset)		✓					✓
13. หาโค้ชเพื่อสอนการโค้ช (Find a Coach to Coach You)			✓	✓	✓		
14. นำรูปแบบการโค้ชมาใช้ (Adopt a Coaching Model)			✓				

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

แนวการพัฒนาทักษะการโค้ช	Li Editorial	Cotter	Map	Burton	Career	Editorial	Quintana-
15. ไม่หยุดเรียนรู้ (Never Stop Learning)				✓			✓
16. กำหนดความคาดหวังที่ชัดเจนสำหรับผู้รับการโค้ช (Set Clear Expectations for Your Clients)				✓			
17. พัฒนารูปแบบสำหรับบทเรียนการโค้ช (Develop a Template for Your Coaching Sessions)				✓			
18. ปรับเปลี่ยนแนวความคิด (Reframing)					✓		
19. ได้รับการรับรอง (Get certified)					✓		
20. อ่านหนังสือ (Read books)					✓		
21. สร้างสายสัมพันธ์ (Rapport Building)					✓		
22. วางแผนปฏิบัติการ (Action Planning)					✓		
23. สัมภาษณ์เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ (Motivational Interviewing)					✓		
24. มุ่งเน้นการหาทางออกของปัญหา (Solution Focused)					✓		
25. เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Attend Workshops)					✓		
26. กำหนดจุดแข็ง (Define Your Strengths)						✓	
27. ระบุเป้าหมาย (Identify Your Goals)						✓	
28. แสวงหาพี่เลี้ยง (Seek A Mentor)						✓	
29. สร้างความมั่นใจ (Build confidence)						✓	
30. สร้างหลักสูตรการโค้ชอย่างตั้งใจ : การปฏิบัติ (Intentional Module Creation : Action)							✓

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

แนวการพัฒนาทักษะการโค้ช	Li Editorial	Cotter	Map	Burton	Career Insights	Editorial Team	Quintana-Wolf
31. ถามคำถามให้ดีขึ้น (Get better at asking questions)							✓
32. เป็นโค้ชหรือครูที่ดีขึ้น (Becoming a better coach or teacher)							✓
33. เปิดรับการโค้ชและเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Be Open to Coaching and Learning Yourself)							✓
34. พยายามโค้ชให้สอดคล้องกับเนื้อหาในแต่ละหลักสูตร (Try to be consistent with material across modules)							✓
35. ใช้เวลาในการสร้างแต่ละหลักสูตรตามวัตถุประสงค์ (Take Time to Craft Each Module with An Objective)							✓
36. ถามตัวเองว่าจะวัดได้อย่างไรหากผู้เรียนบรรลุเป้าหมายที่แท้จริงแล้ว (Ask Yourself How You are Going to Measure if Students Actually Met the Goals)							✓
37. ออดทน (Be patient)						✓	
38. เข้าชั้นเรียนการโค้ช (Take A Class)			✓		✓		

2.3.6 ทักษะเกี่ยวกับขั้นตอนการพัฒนาทักษะการโค้ช

Amatullah (2021) เป็นผู้ก่อตั้งและผู้อำนวยการสถาบันโค้ชสากล เขียนบทความชื่อ **4 ขั้นตอนกระบวนการโค้ช (The 4 Steps Coaching Process)** กล่าวถึงกระบวนการโค้ช 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เตรียมตัว (Prepare)

การเตรียมตัวเป็นสิ่งสำคัญสำหรับความสำเร็จในการโค้ชแต่ละครั้ง การเตรียมการสำหรับการโค้ชทำให้มั่นใจว่าทั้งผู้เรียนและโค้ชจะใช้เวลาร่วมกันได้อย่างเต็มที่ รายละเอียดดังนี้

การเตรียมตัวสำหรับโค้ช

โค้ชควรเตรียมตัวโดยการรวบรวมข้อมูลทั้งหมดเกี่ยวกับผู้เรียน เพื่อให้มีความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับผู้เรียนและเป้าหมายของเขา ดังนั้น โค้ชจะต้องทบทวนการเขียนบันทึก การประเมินและแผนปฏิบัติการจากการโค้ชก่อนหน้า จากนั้นโค้ชจะต้องเข้าไปในขอบเขตของการโค้ช (The Zone of Coaching) ซึ่งการเข้าสู่ขอบเขตการโค้ช (The Zone of Coaching) หมายถึงการทำจิตใจให้ปลอดโปร่งเพื่อให้สามารถอยู่กับปัจจุบันได้เต็มที่ แม้จะมีสิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้นในชีวิตส่วนตัว โค้ชก็ต้องเรียนรู้ที่จะถอยห่างออกมาและดำเนินการโค้ชเมื่อถึงเวลา โค้ชบางคนชอบฝึกสติหรือใช้เทคนิคการทำสมาธิซึ่งแสดงให้เห็นว่าการฝึกการโค้ชนั้นโค้ชสามารถปรับปรุงได้โดยใช้สติเป็นเครื่องมือในการเตรียมตัว

การเตรียมการสำหรับผู้รับการโค้ช

ผู้รับการโค้ชต้องเตรียมตัวเช่นกัน โดยต้องมีความเข้าใจว่าการโค้ชคืออะไรและสามารถช่วยตนเองได้อย่างไร ต้องเข้าใจว่าการโค้ชไม่ใช่การบำบัดและมีการเตรียมพร้อมที่จะปฏิบัติกิจกรรมที่สำคัญกว่านั้น การเตรียมพร้อมหมายถึง ความสามารถในการเป็นผู้รับการโค้ชที่ดี (Coachable) โดยต้องมีความพร้อม เต็มใจ และสามารถทำงานตามที่กำหนดให้ทำได้ ผู้รับการโค้ชควรเตรียมพร้อมที่จะหารือเกี่ยวกับขั้นตอนการดำเนินการ อุปสรรคที่เข้ามาขัดขวางและวิธีการก้าวไปข้างหน้า

การเตรียมการในช่วงการโค้ช

การเตรียมการในการโค้ชหมายถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย สร้างสายสัมพันธ์ และสร้างความไว้วางใจกับผู้รับการโค้ชในระหว่างการดำเนินการโค้ช

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์และสำรวจ (Analyze & Explore)

หลังจากสร้างสายสัมพันธ์และสร้างความไว้วางใจกับผู้รับการโค้ชแล้ว ขั้นตอนที่สองของกระบวนการโค้ชคือการวิเคราะห์และสำรวจสถานการณ์เพื่อทำความเข้าใจว่าจะช่วยเหลือผู้รับการโค้ชได้ดีที่สุดอย่างไร โค้ชไม่ได้วิเคราะห์ผู้รับการโค้ชในรูปแบบการรักษาเพื่อวินิจฉัย โค้ชวิเคราะห์เพื่อขับเคลื่อนผู้รับการโค้ชให้สามารถพัฒนาตนเองได้ โดยโค้ชจะใช้เวลาเรียนรู้เกี่ยวกับเป้าหมายและทบทวนความคืบหน้าของผู้รับการโค้ช และค้นหาอุปสรรคที่หยุดยั้งการสนทนา พฤติกรรมหรืออารมณ์ของผู้รับการโค้ช

โค้ช

- วิเคราะห์สถานการณ์ (Analyze The Situation)
- วิเคราะห์ความท้าทาย (Analyze The Challenge)
- วิเคราะห์ปัญหา (Analyze The Problem)
- ค้นพบเป้าหมาย (Discover The Goal)
- เรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับเป้าหมาย (Learn More About The Goal)

- ค้นหาปัญหาที่รอบเป้าหมาย (Discover The Issue Surrounding The Goal)
- ค้นหาสิ่งที่ทำให้ผู้รับบริการโค้ชกลับมา (Discover What's Holding The Client Back)
- ค้นหาสิ่งที่ทำให้ผู้รับบริการโค้ชติดขัด (Discover What's Keeping Them Stuck)

ขั้นตอนที่ 3 โค้ช (Coach)

หลังจากวิเคราะห์สถานการณ์แล้ว ดำเนินการโค้ชผู้รับบริการโค้ชตลอดกระบวนการ โดยการสนทนาและทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ซึ่งโค้ชต้องใช้คำถามที่มีเป้าหมายและทรงพลัง มีเครื่องมือการโค้ช เทคนิคการโค้ช ข้อมูลป้อนกลับ และแนวคิดการโค้ชเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ผู้รับบริการโค้ชต้องการ

ขั้นตอนที่ 4 ปฏิบัติ (Act)

ก่อนที่การสนทนาการโค้ชจะสิ้นสุดลง โค้ชควรเตรียมผู้รับบริการโค้ชให้พร้อมสำหรับความสำเร็จโดยดำเนินการร่วมกัน ประมาณ 10-15 นาทีก่อนที่การโค้ชจะสิ้นสุดลง ดังนี้

- ช่วยเหลือผู้รับบริการโค้ชในการสร้างแผนปฏิบัติการ
- กำหนดเหตุการณ์สำคัญและเป้าหมาย
- การระบุสิ่งที่เป็นอุปสรรคในการดำเนินงาน
- ให้ผู้รับบริการโค้ชมีความรับผิดชอบ
- ตรวจสอบให้แน่ใจว่าผู้รับบริการโค้ชมีวัตถุประสงค์ อุปกรณ์ที่จำเป็นในการดำเนินการ

กระบวนการโค้ช 4 ขั้นตอนนี้ จะทำให้โค้ชมีบทเรียนการโค้ชที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ขับเคลื่อนผลลัพธ์ของผู้รับบริการโค้ช และส่งเสริมการเปลี่ยนแปลง

Gysling (2021) เป็นโค้ช ผู้ฝึกสอน พี่เลี้ยง และผู้อำนวยการความสะอาด เขียนบทความชื่อ **รูปแบบการโค้ช : 6 ขั้นตอน (Coaching Model : The 6 Steps)** กล่าวถึงรูปแบบการโค้ช 6 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสะท้อนผล (Reflection)

ขั้นตอนนี้ไม่ได้ดำเนินการในครั้งแรก แต่เป็นการดำเนินการเพื่อทราบถึงผลลัพธ์และประสบการณ์ของการกระทำในครั้งที่ผ่านมาเท่านั้น ขั้นตอนนี้เป็นการย่นย่อช่วงเวลาและการเรียนรู้ในการดำเนินการที่ผ่านมา โค้ชสามารถสนับสนุนให้ผู้รับบริการโค้ชสะท้อนผลด้วยคำถาม เช่น

1. ตอนนี้คุณรู้สึกอย่างไรเกี่ยวกับ <ความท้าทาย> ของคุณ?
2. มีอะไรเปลี่ยนไปบ้างเมื่อคุณนึกถึง <ความท้าทาย> ของคุณ?
3. คุณได้สร้างความตระหนักอะไรบ้างขณะดำเนินการตาม <ขั้นตอนการดำเนินการ>?
4. คุณได้รับประสบการณ์อะไรบ้างจาก <ขั้นตอนการดำเนินการ>?
5. คุณมีการปรับเปลี่ยน <ขั้นตอนการดำเนินการ> อย่างไร?
6. ประสบการณ์ของคุณส่งผลต่อการก้าวไปข้างหน้าอย่างไร?

คำในวงเล็บเหลี่ยม<> คือสาเหตุ, ขั้นตอนการดำเนินการ ฯลฯ ที่เหมาะสมสำหรับผู้รับบริการโค้ชและสถานการณ์ที่ได้รับ

ขั้นตอนที่ 2 สาเหตุ/การชักนำ (Cause/Inducement) : เหตุผลหลักสำหรับการโค้ช

ผู้รับบริการโค้ชอาจมีสถานการณ์ ปัญหา หรือความท้าทายในใจที่กระตุ้นความรู้สึกและอารมณ์ต่าง ๆ จึงมาเข้ารับการโค้ช เช่น การรบกวน ทำให้เขาเศร้า สิ้นหวัง หมดหนทาง ผิดหวัง ฯลฯ โค้ชสามารถช่วยกำหนดสาเหตุที่เขาต้องการจากการถามคำถามเช่น

1. อะไรจะเป็นประโยชน์สำหรับคุณในการเข้าร่วมการโค้ชนี้?
2. วันนี้คุณมองหาอะไร?

ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์และการสำรวจ (Analysis and Exploration)

เพื่อลงลึกและค้นหาคำตอบของสาเหตุปัญหาที่ “แท้จริง” มีเครื่องมือที่ยอดเยี่ยมมากมายที่จะช่วยผู้เรียน เช่น การสร้างความตระหนัก การค้นหาความเชื่อพื้นฐาน ความรู้สึก และค่านิยมที่แฝงอยู่ การเปลี่ยนมุมมอง การทำให้ผู้รับการโค้ชมีความรับผิดชอบ ช่วยให้เขาดำเนินการต่าง ๆ ได้อย่างลึกซึ้ง การสะท้อนผลอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างความไว้วางใจ ช่วยให้เขาเกิดความชัดเจน ในจุดมุ่งหมายของตนเอง กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจโดยใช้การตั้งคำถามเชิงสร้างสรรค์ (Appreciative Inquiry (AI)) และอื่น ๆ สิ่งเหล่านี้สนับสนุนผู้รับการโค้ชให้เข้าใจและอธิบายปัญหาได้ดีขึ้น ทำให้ชัดเจนในความคิด และสามารถกำหนดสิ่งเร้าต่าง ๆ ให้กับสมอง จากการมองสิ่งต่าง ๆ ความรู้สึก ค่านิยม และอื่น ๆ โดยภาพต่าง ๆ จะเป็นตัวอย่างที่มีประสิทธิภาพในการให้ข้อมูลสูง “สมองทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยกระบวนการทางสายตามากกว่าวงจรรวมสัมพันธ์ด้านภาษา เป็นการกระตุ้นสมองให้โต้ตอบกับข้อมูลมากกว่าแค่เก็บไว้”

ในการสำรวจปัญหา สิ่งสำคัญอย่างยิ่งคือโค้ชต้องไม่จมลึกลงไปในความรู้สึกและประสบการณ์ด้านลบในอดีตและหมกมุ่นอยู่กับสิ่งนั้น อาจเป็นเรื่องที่ท้าทายมากในการสนับสนุนผู้รับการโค้ชให้ออกจากพื้นที่เชิงลบนี้และช่วยให้ก้าวไปข้างหน้า ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญสำหรับความสำเร็จ โค้ชต้องช่วยให้ผู้รับการโค้ชรู้สึกมีพลังและมั่นใจ

“การวิเคราะห์และสำรวจ” ข้อนี้สำคัญมาก ผู้รับการโค้ชจะวิเคราะห์สถานการณ์ มีตัวเลือกและเส้นทางเพิ่มเติมได้บ้าง คำตอบสำหรับคำถามเหล่านี้อาจช่วยให้ผู้รับการโค้ชก้าวไปข้างหน้าเพื่อค้นหาปัญหาหลักและสำรวจปัญหานั้น ในที่นี้ คำถามที่คล้ายกับคำถามต่อไปนี้อาจช่วยให้ผู้รับการโค้ชเข้าใจยิ่งขึ้น

1. อะไรทำให้ความท้าทายนี้มีผลต่อคุณในตอนนี้?
2. อะไรทำให้คุณพูดถึงประเด็นนี้ในสัปดาห์นี้?
3. อะไรคือเบื้องหลังความท้าทายนี้?
4. ตอนนี้อะไรสำคัญ?
5. คุณมีทางเลือกอะไรบ้าง?
6. ตัวเลือกใดที่คุณต้องการสำรวจก่อน?
7. มุมมองอื่นที่อาจเป็นประโยชน์ในการมองหาประเด็นปัญหาของคุณ?
8. จะเกิดอะไรขึ้นหากสถานการณ์นี้มีอิทธิพลต่อคุณ?

ขั้นตอนที่ 4 จุดความสนใจ (Focus)

หลังจากวิเคราะห์และสำรวจผู้รับการโค้ชแล้ว ให้กำหนด อธิบาย และสรุปอย่างชัดเจนว่าผู้รับการโค้ชนั้นต้องการบรรลุอะไร และเลือกตัวเลือกหรือเส้นทางใดในการแก้ปัญหา หากผู้รับการโค้ชไม่เชื่อว่าตนเองสามารถแก้ปัญหาได้อย่างเต็มที่ โค้ชจะต้องช่วยผู้รับการโค้ชผ่านคำถามที่ทรงพลัง คำติชม และอื่น ๆ เพื่อหาวิธีที่ดีกว่าในการจัดการกับปัญหาและมุ่งเน้นไปที่การแก้ปัญหา คำติชมสนับสนุนการรับรู้ของผู้รับการโค้ชเกี่ยวกับตนเอง คำถามต่อไปนี้อาจช่วยในขั้นตอนนี้

1. <ตัวเลือก> นี้ให้อะไรคุณได้บ้าง?

2. อะไรทำให้ <ตัวเลือก> นี้มีความสำคัญและมีแนวโน้มมากที่สุดในขณะนี้?

3. อะไรจะเปลี่ยนไปหากคุณมาถึง <ตัวเลือก> นี้?

ขั้นตอนที่ 5 ความมุ่งมั่น (Commitment) : +ความรับผิดชอบ

ผู้รับการโค้ชอาจพบแนวทางต่าง ๆ เพื่อจัดการกับปัญหา แม้ในระยะสั้น เพื่อให้ผู้รับการโค้ชสามารถบรรลุเป้าหมายที่แท้จริง สามารถออกแบบ และแก้ไขปัญหาก็ทำได้ อย่างไรก็ตาม ผู้รับการโค้ชต้องมีความมุ่งมั่นที่จะทำทุกอย่างที่จำเป็นเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีเครื่องมือที่ยอดเยี่ยมมากมายในการสนับสนุนผู้รับการโค้ช เพื่อกำหนด “ความเป็นอิสระ ความชำนาญ และจุดมุ่งหมาย” เพื่อให้มีแรงจูงใจและคิดบวก และเกิด “กระบวนการรับผิดชอบ” เพื่อรับผิดชอบต่อความมุ่งมั่น โดยคำถามต่อไปนี้ อาจช่วยได้

1. ความมุ่งมั่นนี้เชื่อมโยงกับจุดประสงค์ของคุณอย่างไร?

2. ความมุ่งมั่นหมายถึงอะไร?

3. อะไรทำให้คุณหยุดมุ่งมั่น?

ขั้นตอนที่ 6 การดำเนินการที่มุ่งเน้นการแก้ปัญหา (Solution-Oriented Action)

หลังจากนั้น ผู้รับการโค้ชจะได้รับการสนับสนุนให้คิดได้ว่าตนเองต้องการดำเนินการอย่างไรกับตัวเลือกหรือเส้นทางที่ได้มุ่งมั่นตั้งใจไว้ ผู้รับการโค้ชพัฒนาแผนปฏิบัติการของตนเอง โดยกำหนดการกระทำที่มีแนวโน้มนำไปสู่ความสำเร็จ โค้ชต้องสร้างแรงจูงใจที่ละน้อยเพื่อที่จะฉลองความสำเร็จได้บ่อย ๆ การดำเนินการนี้ช่วยให้ผู้รับการโค้ชดำเนินการต่าง ๆ ได้สำเร็จ ด้วยการรักษาความมุ่งมั่นเพื่อการก้าวไปข้างหน้าของผู้รับการโค้ชในการช่วยให้มีความรับผิดชอบต่อตนเอง จากคำถามต่อไปนี้

1. ก้าวเล็ก ๆ ก้าวแรกที่ทำให้คุณก้าวไปข้างหน้าคืออะไร?

2. คุณสามารถทำตาม <ขั้นตอน> ได้เมื่อใด?

3. อะไรจะเกิดขึ้นกับคุณ?

4. อะไรบอกคุณว่านี่คือการกระทำที่ถูกต้อง?

5. การกระทำนี้เชื่อมโยงกับความมุ่งมั่นของคุณอย่างไร?

6. โครงสร้างใดที่คุณต้องการเพื่อให้เกิดความรับผิดชอบ?

7. คุณจะทำอะไรเมื่อเกิด <ปัญหา ความคิดด้านลบ ฯลฯ > ย้อนกลับมา?

SOCO (n.d.) เป็นผู้ให้บริการฝึกอบรมองค์กรชั้นนำในสิงคโปร์ เขียนบทความชื่อ 7 รูปแบบการโค้ชยอดนิยมที่ผู้จัดการทุกคนต้องรู้และใช้ (7 popular coaching models all managers need to know & use) รายละเอียดดังนี้

รูปแบบที่ 1 รูปแบบการโค้ชที่เน้นวิธีการแก้ปัญหา (Solution-Focused Coaching Model)

รูปแบบการโค้ชเพื่อแก้ปัญหาที่มุ่งเน้นไปที่การสำรวจปัญหาต่าง ๆ กับผู้รับการโค้ชมากกว่า การพูดคุยถึงความซับซ้อนของปัญหาที่พบ แนวคิดโดยรวมคือเทคนิคเหล่านี้ช่วยให้ผู้รับการโค้ชเห็นภาพปลายทาง เพื่อให้พวกเขาสามารถสร้างแนวทางสำหรับการเดินทางไปยังจุดนั้นได้

การบรรลุเป้าหมายนี้ทำได้โดยโค้ชเน้นการใช้ถ้อยคำที่ระบุถึงเหตุการณ์ที่เป็น "ปัจจุบันกาล" เพื่อเป็นกรอบเป้าหมายให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จ ในทางกลับกัน โค้ชใช้ถ้อยคำระบุเหตุการณ์ที่เป็น

"อดีตกาล" เมื่อเน้นที่ปัญหาในอดีต เพื่อจะช่วยกำหนดกรอบมุมมองของผู้รับการโค้ช เหมือนกับว่าปัญหานั้นได้รับการแก้ไขแล้ว

ด้วยเหตุนี้ รูปแบบการโค้ชที่เน้นการแก้ปัญหาจึงอาศัยองค์ประกอบสำคัญ 3 ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1 การตั้งคำถามที่ทรงพลัง (Powerful Questioning) : ช่วยให้ผู้รับการโค้ชมอง “ย้อนกลับ” ราวกับว่าไปถึงเป้าหมายแล้ว

ขั้นตอนที่ 2 การประเมิน (Scaling) : วิเคราะห์ตำแหน่งที่ผู้รับการโค้ชอยู่ในขณะนี้และแยกความแตกต่างกับตำแหน่งที่ผู้รับการโค้ชต้องการ

ขั้นตอนที่ 3 จินตนาการ (Imagination) : โค้ชกระตุ้นให้ผู้รับการโค้ชจินตนาการถึงสิ่งที่จะแตกต่างออกไปหากบรรลุเป้าหมาย

รูปแบบที่ 2 รูปแบบการโค้ช GROW (GROW Coaching Model)

พัฒนาโดยโค้ชธุรกิจชื่อดังอย่าง Graham Alexander, Alan Fine และ Sir John Whitmore ในช่วงปี 1980 โมเดลการโค้ชของ GROW พยายามที่จะส่งเสริมความมั่นใจและสร้างแรงจูงใจในตนเองให้กับพนักงานเพื่อเพิ่มผลิตภาพและความพึงพอใจส่วนตัว ด้วยเหตุนี้ วิธีที่ดีที่สุดในการมองเห็นแบบจำลองการโค้ชของ GROW คือการมองว่าเป็นการเดินทาง กระบวนการมักจะเริ่มต้นด้วยเป้าหมาย (ที่กำลังจะไป) ระบุว่าตนเองอยู่ที่ไหนในปัจจุบัน (ความเป็นจริง) จากนั้นสำรวจตัวเลือกที่จะช่วยให้บรรลุเป้าหมาย (ตัวเลือกของตนเอง) สุดท้าย การเดินทางที่ดีทั้งหมดเริ่มต้นด้วยความมุ่งมั่นที่จะทำให้สำเร็จ การเดินทางพร้อมกับเตรียมรับมืออุปสรรคที่อาจพบระหว่างทาง (ความปรารถนา)

ตัวย่อของรูปแบบ GROW ในรายละเอียดเพิ่มเติม รวมถึงคำถามที่โค้ชสามารถถามเพื่อใช้รูปแบบนี้ให้ดีที่สุด

ขั้นตอนที่ 1 เป้าหมาย (Goals) : แรงบันดาลใจ

ในขั้นตอนแรกของรูปแบบการโค้ชของ GROW โค้ชจะช่วยผู้รับการโค้ชระบุสิ่งที่ตนเองต้องการทำหรือบรรลุผล ในการทำเช่นนี้ โค้ชจะช่วยผู้รับการโค้ชสำรวจทางเลือกของตนเองโดยถามคำถามที่มุ่งเน้นอนาคต และแนะนำผู้รับการโค้ชให้ค้นพบเป้าหมายที่เจาะจง บรรลุผล และคุ้มค่า ตัวอย่างเช่น ประเภทของคำถามที่โค้ชสามารถถามผู้ได้รับการโค้ช ได้แก่

- “คุณต้องการบรรลุอะไรจากการสนทนานี้?”
- “คุณกำลังพยายามแก้ปัญหาอะไรอยู่?”
- “มีสิ่งที่เราสามารถทำได้เพื่อจะปรับปรุงประสบการณ์การทำงานของคุณหรือไม่?”
- “การบรรลุเป้าหมายนี้มีประโยชน์อย่างไร?”
- “คนอื่นจะได้รับประโยชน์หรือไม่? แบบไหน?”
- “รู้สึกอย่างไรที่จะบรรลุเป้าหมายนี้?”

ขั้นตอนที่ 2 สภาพความเป็นจริง (Reality) : สถานการณ์ปัจจุบัน อุปสรรคภายในและภายนอก

เมื่อผู้ได้รับการโค้ชมีเป้าหมายในใจแล้ว โค้ชจะต้องช่วยให้ผู้รับการโค้ชได้รับมุมมองที่ชัดเจนเกี่ยวกับสถานะปัจจุบันของตนเอง ส่งผลให้โค้ชต้องใช้คำถามเชิงสำรวจด้วยการคิดอย่าง

รอบคอบ โดยรวมแล้ว จุดเน้นคือการขยายความคิดของโค้ชโดยพิจารณาจากมุมมองต่าง ๆ เช่น ความคิดเห็นที่ผู้รับการโค้ชได้รับในอดีต คำถามที่โค้ชสามารถถามเพื่อให้บรรลุมีดังนี้

- “คุณได้ดำเนินการอะไรไปบ้างเพื่อบรรลุเป้าหมายของคุณ?”
- “อะไรเป็นแรงจูงใจให้คุณไปสู่เป้าหมายของคุณ?”
- “อะไรที่ขัดขวางไม่ให้คุณบรรลุเป้าหมาย?”
- “หากสิ่งต่าง ๆ ไม่เปลี่ยนแปลง จะส่งผลกระทบต่อคุณและผู้อื่นอย่างไร?”
- “อะไรคืออุปสรรคสำคัญที่ขัดขวางไม่ให้คุณบรรลุเป้าหมาย?”
- “คุณรู้สึกอย่างไรที่พยายามเอาชนะความท้าทายนี้?”

ขั้นตอนที่ 3 ตัวเลือก (Options) : ความเป็นไปได้ จุดแข็ง และทรัพยากร

ขั้นตอนที่ 3 ของรูปแบบการโค้ชของ GROW ให้ผู้รับการโค้ชสามารถระบุจุดที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและกำหนดตัวเลือกหรือเส้นทางที่ต้องการจะเป็นในอนาคตได้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนี้ โค้ชสามารถกระตุ้นผู้รับการโค้ชด้วยคำถามต่าง ๆ เช่น

- “อะไรคือทางออกที่ดี?”
- “คุณมีทางเลือกอื่นอย่างไรในการบรรลุเป้าหมายนี้?”
- “มีใครบ้างที่จะช่วยให้คุณได้รับมุมมองที่แตกต่างจากนี้?”
- “คุณเคยแก้ไขปัญหาที่คล้ายกันมาก่อนได้อย่างไร?”
- “คุณจะทำอะไรได้อีก?”
- “ข้อดีและข้อเสียของแต่ละตัวเลือกคืออะไร?”
- “คุณคาดคะเนถึงอุปสรรคใด ๆ ที่อาจขัดขวางไม่ให้คุณบรรลุขั้นตอนแรกนี้หรือไม่?”

ขั้นตอนที่ 4 ความตั้งใจ (Will) : การกระทำและความรับผิดชอบ

ขั้นตอนสุดท้ายของแบบจำลองการโค้ชของ GROW เห็นว่าโค้ชสนับสนุนผู้รับการโค้ชในการระบุชุดของการดำเนินการที่จะช่วยให้พวกเขาบรรลุเป้าหมายและทำให้เขาเกิดความมุ่งมั่นตามข้อตกลง การทำเช่นนี้ช่วยให้ผู้รับการโค้ชเห็นภาพขั้นตอนในกระบวนการของตนเอง ดังนั้นจึงเพิ่มความน่าจะเป็นที่พวกเขาจะดำเนินการเหล่านี้ให้สำเร็จ โดยรวมแล้วขึ้นอยู่กับโค้ชที่จะช่วยให้ผู้รับการโค้ชบรรลุความชัดเจนเกี่ยวกับขั้นตอนในอนาคตของตนเองและวางแผนที่จะมุ่งมั่นกับไปกับผู้รับการโค้ช คำถามที่โค้ชสามารถถามเพื่อให้บรรลุขั้นตอนสุดท้ายนี้ ได้แก่

- “อะไรเป็นขั้นตอนแรกที่คุณต้องทำเพื่อบรรลุเป้าหมายนี้?”
- “คุณจะทำเมื่อไหร่?”
- “คุณสามารถทำอะไรต่อไปได้บ้าง?”
- “คุณมีความมุ่งมั่นเพียงใดในระดับ 1-10 ที่จะทำแต่ละอย่างให้สำเร็จ?”
- “คุณต้องการการสนับสนุนเพื่อเติมเต็มสิ่งนี้หรือไม่?”
- “ใครจะช่วยให้?”
- “คุณต้องการติดตามการสนทนาอย่างไร?”

รูปแบบที่ 3 รูปแบบการโค้ชแบบ OSKAR (OSKAR Coaching Model)

รูปแบบการโค้ชเพื่อแก้ปัญหาพื้นฐานอีกรูปแบบหนึ่งคือรูปแบบ OSKAR เป็นรูปแบบที่พยายามเน้นย้ำถึงความก้าวหน้าและผลบวกของความพยายามของทีม เช่นเดียวกับรูปแบบหลาย ๆ

แบบ สนับสนุนโค้ชให้เข้าใจวิธีเชื่อม "ช่องว่าง" ระหว่างตำแหน่งปัจจุบันกับความปรารถนาในอนาคต พัฒนาโดยโค้ช Mark McKergow และ Paul Z. Jackson ในปี 2545 กรอบรูปแบบการโค้ชอย่างง่าย ประกอบด้วยขั้นตอนง่าย ๆ 5 ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1 ผลลัพธ์ (Outcome)

จุดเน้นของรูปแบบการโค้ชของ OSKAR ขั้นแรกคือโค้ชสนับสนุนผู้รับการโค้ชในการทำความเข้าใจและพูดในสิ่งที่ต้องการบรรลุจากการโค้ช เพื่อช่วยเปิดประสบการณ์การเป็นโค้ช โดยสามารถถามคำถามเช่น

- คุณต้องการบรรลุอะไร?
- เป้าหมายบางอย่างที่คุณต้องการบรรลุคืออะไร?
- อะไรคือผลลัพธ์ที่ดีของการโค้ชครั้งนี้?
- คุณต้องการเน้นอะไรเพื่อการปรับปรุง?
- คุณจะรู้ได้อย่างไรว่าคุณกำลังมีพัฒนาการที่ดีขึ้น? พัฒนาการที่เกิดขึ้นจะทำให้คุณรู้สึก

อย่างไร?

ขั้นตอนที่ 2 ประเมิน (Scale)

ในขั้นตอนที่ 2 ของรูปแบบการโค้ชของ OSKAR โค้ชพยายามช่วยให้ผู้รับการโค้ชตระหนักและปรับแต่งเป้าหมายให้เป็นความคาดหวังที่เป็นจริงได้ ในการทำเช่นนี้ โค้ชใช้ระดับการวัด 1-10 และเพียงแค่ออกให้โค้ชให้คะแนนว่าผู้รับการโค้ชบรรลุเป้าหมายได้แค่ไหนแล้ว ตัวอย่างเช่น โค้ชอาจถามคำถามเช่น “ในระดับ 1-10...”

- “ในระดับ 1-10... ถ้า 1 ยังไม่บรรลุเป้าหมายและ 10 บรรลุเป้าหมายของคุณในระดับสูงสุด ตอนนี้คุณอยู่ระดับไหน?”
- “จะให้คะแนนผู้ที่พยายามบรรลุเป้าหมายเดียวกันในระดับไหน?”
- “ถ้า 10 คือเป้าหมายสุดท้ายของคุณ เป้าหมายนั้นจะเป็นอย่างไร?”
- “คุณรู้จักใครสักคนที่คุณจะให้คะแนน 10 เมื่อเทียบกับเป้าหมายของคุณหรือไม่, ถ้าใช่เพราะเหตุใด?”

ขั้นตอนที่ 3 ความรู้-วิธีการ (Know-How)

ในขั้นตอนที่ 3 ของรูปแบบการโค้ชของ OSKAR โค้ชจะช่วยผู้รับการโค้ชระบุทักษะและวิธีการที่ตนเองต้องทำให้สำเร็จเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย การทำเช่นนี้ช่วยให้ผู้รับการโค้ชสามารถสำรวจและวิเคราะห์ความสามารถในปัจจุบันเพื่อพิจารณาว่าจำเป็นต้องพัฒนาอะไรบ้าง ดังนั้นการสำรวจนี้จะช่วยจัดทำแผนปฏิบัติการคร่าว ๆ ที่จะช่วยให้พวกเขาบรรลุเป้าหมายได้ คำถามที่โค้ชสามารถถามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนี้ได้จาก

- คุณต้องมีทักษะอะไรบ้าง?
- คุณต้องการเรียนรู้หัวข้อใดบ้าง
- คุณรู้หรือไม่ว่าคุณต้องการการสนับสนุนประเภทใด?
- ความรู้ใดที่สามารถช่วยให้คุณบรรลุเป้าหมายได้?
- วิธีการใดที่สามารถช่วยให้คุณบรรลุเป้าหมายได้?

ขั้นตอนที่ 4 ยืนยันและดำเนินการ (Affirm & Action)

ในขั้นที่ 4 ของรูปแบบการโค้ชของ OSKAR ผู้รับการโค้ชจะสะท้อนถึงสถานะปัจจุบันของตนเองและการดำเนินการใดที่จะปรับปรุงให้ดีขึ้น จุดเน้นในขั้นตอนนี้คือการช่วยให้ผู้รับการโค้ชสะท้อนถึงสิ่งที่ได้ผลดีและสิ่งที่จะทำต่อไปเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ผลที่ตามมาคือ โค้ชจะมุ่งเน้นไปที่การช่วยวางแผนการดำเนินการที่ผู้รับการโค้ชต้องการบรรลุ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการทำเช่นนั้น โค้ชสามารถถามคำถามเช่น

- สิ่งที่คุณทำอยู่แล้วได้ผลดีหรือไม่?
- สิ่งที่คุณทำอยู่ตอนนี้ได้ผลอย่างไร?
- คุณต้องการเปลี่ยนแปลงอะไรไหม?
- ก้าวแรกของการเปลี่ยนแปลงมีลักษณะอย่างไร?
- คุณต้องดำเนินการโดยวิธีใดในตอนนี้?

ขั้นตอนที่ 5 ทบทวน (Review)

ในขั้นตอนสุดท้ายของแบบจำลองการโค้ชของ OSKAR โค้ชจะช่วยผู้รับการโค้ชสะท้อนความคืบหน้าของตนเอง ในขณะที่เดียวกันก็ระบุส่วนที่ต้องปรับปรุง เป็นผลทำให้ผู้รับการโค้ชรับผิดชอบต่อความก้าวหน้าและการกระทำของตนเอง ในขั้นตอนนี้ ประเภทของคำถามที่โค้ชควรถามเพื่อการทบทวน ติดตามผล และกำหนดความคืบหน้า ได้แก่

- คุณได้ดำเนินการขั้นตอนใดบ้างเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของคุณ?
- คุณทำอะไรที่แตกต่างไปจากการโค้ชครั้งล่าสุดของเราหรือไม่?
- คุณหยุดนึสัยเก่า ๆ (หรือวิธีการทำสิ่งต่าง ๆ) อะไรบ้าง?
- คุณรู้สึกอย่างไรกับความก้าวหน้าในปัจจุบันของคุณ?
- คุณกำลังทำอะไรที่ใหม่?

รูปแบบที่ 4 รูปแบบการโค้ช CLEAR (CLEAR Coaching Model)

รูปแบบการโค้ชที่มีโครงสร้างน้อยกว่า OSKAR หรือรูปแบบที่เน้นการแก้ปัญหา การฝึกโค้ช CLEAR เป็นกรอบการทำงานที่ขับเคลื่อนด้วยคำถามซึ่งออกแบบมาเพื่อช่วยให้ผู้รับการโค้ชบรรลุการเปลี่ยนแปลงมากกว่าเพียงแค่ช่วยให้บรรลุเป้าหมายเฉพาะ ตัวอย่างของรูปแบบการโค้ช CLEAR มีดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ข้อตกลง (Contract)

ในขั้นแรกของการโค้ชแบบ CLEAR โค้ชจะเริ่มต้นด้วยการอภิปรายว่าโค้ชและผู้รับการโค้ชจะทำงานร่วมกันอย่างไร สิ่งของแต่ละคนต้องการได้รับการโค้ชนี้ และความสำเร็จนี้มีลักษณะอย่างไร คำถามที่โค้ชสามารถถามเพื่อตรวจสอบรวมถึง

- คุณต้องการเน้นอะไรเป็นพิเศษในการโค้ชครั้งนี้?
- ผลการสนทนาของเราเป็นอย่างไร?
- คุณจะรู้ได้อย่างไรว่าคุณมีการโค้ชที่ดี?
- ฉันจะช่วยให้คุณประสบความสำเร็จหรือทำอะไรได้บ้างในวันนี้?

ขั้นตอนที่ 2 ฟัง (Listen)

หลังจากขั้นตอนการทำข้อตกลง สิ่งสำคัญคือโค้ชต้องรับฟังอย่างตั้งใจ ณ จุดนี้ โค้ชควรมองหาความชัดเจน รายละเอียด และความเชื่อมโยงเพื่อทำความเข้าใจว่าแต่ละคนคิดอย่างไรเกี่ยวกับหัวข้อนี้และรู้สึกอย่างไร

ขั้นตอนที่ 3 สำรวจ (Explore)

ในขั้นต่อไป ข้อเท็จจริงและความรู้สึกของผู้รับการโค้ชควรมีความชัดเจนมากขึ้น สิ่งนี้ทำให้โค้ชสามารถเริ่มถามคำถามเฉพาะเจาะจงเพื่อช่วยให้ผู้รับการโค้ชเข้าใจความเชื่อมโยงทางอารมณ์กับสถานะปัจจุบันและสิ่งที่เขาต้องการเปลี่ยนแปลง

ขั้นตอนที่ 4 ปฏิบัติ (Action)

ตอนนี้โค้ชถามคำถามเพื่อช่วยให้ผู้รับการโค้ชพิจารณาการกระทำที่เป็นไปได้ สำรวจว่าผู้รับการโค้ชรู้สึกอย่างไรเกี่ยวกับตนเอง และท้ายที่สุดช่วยให้ผู้รับการโค้ชยอมรับการกระทำเหล่านั้น สิ่งสำคัญคือต้องสังเกตว่าคำถามเหล่านี้ควรเป็นประโยชน์ แต่ไม่ควรชี้นำไปในทิศทางใดโดยเฉพาะ หรือช่วยเหลือผู้รับการโค้ชหากไม่สามารถนึกถึงการกระทำที่เหมาะสมของตนเองได้ คำถามที่โค้ชสามารถถามได้ในขั้นตอนนี้ได้แก่

- คุณจะเริ่มกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างไร?
- คุณคิดว่าอะไรจะช่วยให้สิ่งนี้เกิดขึ้นได้?
- มีการสนับสนุนหรือแหล่งข้อมูลจากใครบ้างที่คุณต้องการหรือไม่?
- คุณจะเริ่มทำสิ่งนี้เมื่อใด?
- คุณจะรู้สึกอย่างไรเมื่อได้เริ่ม?
- คุณคิดว่าต้องทำอะไรต่อไป?

ขั้นตอนที่ 5 ทบทวน (Review)

ในขั้นตอนสุดท้ายของการโค้ช โค้ชทบทวนประเด็นสำคัญ รวมถึงการสะท้อนถึงวัตถุประสงค์ของข้อตกลงและความก้าวหน้าของผู้รับการโค้ช ณ จุดนี้ โค้ชควรถามผู้รับการโค้ชว่ามีอะไรอีกบ้างที่ต้องการจะอธิบาย

รูปแบบที่ 5 รูปแบบการโค้ชแบบ AOR (AOR Coaching Model)

รูปแบบการโค้ช AOR ไม่ได้มุ่งเน้นไปที่เป้าหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้า แต่สนับสนุนวิธีการลองผิดลองถูกเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย พุดง่าย ๆ ก็คือเป็นสไตล์การโค้ชแบบ “ณ ขณะนั้น” มากกว่า และช่วยให้สามารถเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว เป็นผลให้ถูกมองว่าเป็นกระบวนการต่อเนื่องที่เกิดขึ้นทุกเดือน นั่นเป็นเหตุผลที่ผู้จัดการชอบใช้รูปแบบการโค้ชเป็นเครื่องมือในการแข่งขันเพื่อให้สมาชิกในทีมสามารถเปรียบเทียบกิจกรรมของตนเองกับทีมได้ โดยรวมแล้ว รูปแบบนี้เหมาะสำหรับโค้ชที่ต้องการทำกำหนดการร่วมกับทีม ซึ่งช่วยให้มีความยืดหยุ่นเป็นพิเศษในการปรับและพัฒนาระบบการเมื่อจำเป็น

รูปแบบการโค้ชแบบ AOR

ขั้นตอนที่ 1 กิจกรรม (Activities) หมายถึงกิจกรรมของแต่ละคน ซึ่งอาจรวมถึงการโทรเพื่อขายสินค้า การวิเคราะห์ลูกค้าเป้าหมายในบัญชี LinkedIn การส่งอีเมลเพื่อขายสินค้าให้ผู้ที่สนใจที่มีคุณสมบัติเหมาะสมและอื่น ๆ

ขั้นตอนที่ 2 วัตถุประสงค์ (Objectives) คือเป้าหมายที่กำหนดไว้สำหรับกิจกรรม ตัวอย่างเช่น โค้ชฝ่ายขายอาจตั้งเป้าหมายให้ตัวแทนขายทำการขายจำนวน x ต่อวันหรือสัปดาห์

ขั้นตอนที่ 3 ผลลัพธ์ (Results) เป็นการวิเคราะห์สิ่งที่จะได้รับจากวัตถุประสงค์ ตัวอย่างเช่น กำไรต่อการขายที่สูงขึ้น อัตรากำไรที่ดีขึ้น การตอบสนองที่รวดเร็วขึ้น หรืออัตราการรอดตัดบัญชีที่ต่ำกว่า

รูปแบบที่ 6 รูปแบบการโค้ชแบบ FUEL (FUEL Coaching Model)

พัฒนาครั้งแรกโดย John Zenger และ Kathleen Stinnett รูปแบบการโค้ชของ FUEL พยายามจับคู่โค้ชที่ถามคำถามปลายเปิดกับผู้รับการโค้ช ซึ่งมีหน้าที่วิเคราะห์สถานการณ์ของผู้รับการโค้ช กำหนดผลลัพธ์ในอุดมคติ และแสดงความเป็นเจ้าของและรับผิดชอบต่อการบรรลุเป้าหมาย ด้วยย่อโมเดลการโค้ช FUEL มีดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วางกรอบการสนทนา (Frame The Conversation) กำหนดบริบทของการสนทนาเพื่อการยอมรับวัตถุประสงค์ กระบวนการ และผลลัพธ์ที่ต้องการของการสนทนา

ขั้นตอนที่ 2 ทำความเข้าใจกับสถานะปัจจุบัน (Understand The Current State) เป็นการสำรวจสถานะปัจจุบันจากมุมมองของแต่ละบุคคลและขยายความตระหนักรู้เกี่ยวกับสถานการณ์เพื่อระบุปัญหาที่แท้จริง

ขั้นตอนที่ 3 สำรวจสถานะที่ต้องการ (Explore The Desired State) คือการอธิบายเป้าหมายสูงสุดและสำรวจทางเลือกต่าง ๆ ก่อนจัดลำดับความสำคัญของวิธีการที่แนะนำเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์

ขั้นตอนที่ 4 วางแผนความสำเร็จ (Layout A Success Plan) เพื่อระบุขั้นตอนเฉพาะที่ผู้รับการโค้ชต้องทำเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย แผนงานสู่ความสำเร็จนี้ยังรวมถึงเหตุการณ์สำคัญสำหรับการติดตามผลและความรับผิดชอบ

รูปแบบที่ 7 รูปแบบการโค้ชแบบ WOOP (WOOP Coaching Model)

สร้างขึ้นโดยนักจิตวิทยาชาวเยอรมัน Gabriele Oettingen รูปแบบการโค้ชแบบ WOOP เป็นกลยุทธ์ทางวิทยาศาสตร์ "เพื่อค้นหาและเติมเต็มความปรารถนา" ด้วยเหตุนี้ ทฤษฎีการโค้ชจึงมุ่งเน้นไปที่ว่าผู้รับการโค้ชได้รับผลกระทบจากการรับรู้ อารมณ์ และพฤติกรรมอย่างไร แบบจำลองนี้ช่วยให้โค้ชมีความแตกต่างทางจิตใจระหว่างตำแหน่งที่โค้ชอยู่ตอนนี้กับตำแหน่งที่ผู้รับการโค้ชต้องการไปให้ถึงเป้าหมาย การสร้างความไม่ลงรอยกันในลักษณะนี้กลายเป็นแรงจูงใจและแรงผลักดันที่สำคัญสำหรับผู้รับการโค้ชในการบรรลุเป้าหมาย กล่าวคือ รูปแบบการโค้ชนี้ช่วยให้ผู้รับการโค้ชระบุความปรารถนาในอาชีพ จากนั้นกำหนดกลไกการสนับสนุนที่จะสร้างแผนงานสู่ความสำเร็จ

รายละเอียดของรูปแบบการโค้ชของ WOOP มีดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สิ่งที่ปรารถนา (Wish) : สิ่งที่แต่ละคนหวังว่าจะบรรลุ

ขั้นตอนที่ 2 ผลลัพธ์ (Outcome) : เป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงและวัดผลได้ซึ่งบุคคลจะบรรลุเมื่อได้รับ "สิ่งที่ปรารถนา"

ขั้นตอนที่ 3 อุปสรรค (Obstacles) : ความท้าทายที่แต่ละคนต้องเอาชนะเพื่อให้บรรลุ "สิ่งที่ปรารถนา"

ขั้นตอนที่ 4 แผน (Plan) : แผนงานเพื่อบรรลุ "สิ่งที่ปรารถนา"

สรุป จากทัศนะของ Amatullah (2021), Gysling (2021) และ SOCO (n.d.) ดังกล่าวข้างต้น ขอนำเสนอขั้นตอนการพัฒนาทักษะการโค้ช (The steps of Coaching Skills) ของแต่ละแหล่งที่นำมาอ้างอิงดังนี้

1. Amatullah (2021) มี 4 ขั้นตอน ดังนี้

- เตรียมตัว (Prepare)
- วิเคราะห์และสำรวจ (Analyze & Explore)
- โค้ช (Coach)
- ปฏิบัติ (Act)

2. Gysling (2021) มี 6 ขั้นตอน ดังนี้

- การสะท้อนผล (Reflection)
- สาเหตุ/การชักนำ (Cause/Inducement) : เหตุผลหลักสำหรับการโค้ช
- การวิเคราะห์และการสำรวจ (Analysis and Exploration)
- จุดความสนใจ (Focus)
- ความมุ่งมั่น (Commitment) : +ความรับผิดชอบ
- การดำเนินการที่มุ่งเน้นการแก้ปัญหา (Solution-Oriented Action)

3. SOCO (n.d.) กล่าวถึงขั้นตอนการโค้ชตามรูปแบบการโค้ช ดังนี้

รูปแบบที่ 1 รูปแบบการโค้ชที่เน้นวิธีการแก้ปัญหา (Solution-Focused Coaching Model) มี 3 ขั้นตอนคือ

- การตั้งคำถามที่ทรงพลัง (Powerful Questioning)
- การประเมิน (Scaling)
- จินตนาการ (Imagination)

รูปแบบที่ 2 รูปแบบการโค้ช GROW (GROW Coaching Model) มี 4 ขั้นตอนคือ

- เป้าหมาย (Goals) : แรงบันดาลใจ
- สภาพความเป็นจริง (Reality) : สถานการณ์ปัจจุบัน อุปสรรคภายในและภายนอก
- ตัวเลือก (Options) : ความเป็นไปได้ จุดแข็ง และทรัพยากร
- ความตั้งใจ (Will) : การกระทำและความรับผิดชอบ

รูปแบบที่ 3 รูปแบบการโค้ชแบบ OSKAR (OSKAR Coaching Model) มี 5 ขั้นตอนคือ

- ผลลัพธ์ (Outcome)
- ประเมิน (Scale)
- ความรู้-วิธีการ (Know-How)
- ยืนยันและดำเนินการ (Affirm & Action)
- ทบทวน (Review)

รูปแบบที่ 4 รูปแบบการโค้ช CLEAR (CLEAR Coaching Model) มี 5 ขั้นตอนคือ

- ข้อตกลง (Contract)
- ฟัง (Listen)
- สำรวจ (Explore)

- ปฏิบัติ (Action)
- ทบทวน (Review)

รูปแบบที่ 5 รูปแบบการโค้ชแบบ AOR (AOR Coaching Model) มี 3 ขั้นตอนคือ

- กิจกรรม (Activities)
- วัตถุประสงค์ (Objectives)
- ผลลัพธ์ (Results)

รูปแบบที่ 6 รูปแบบการโค้ชแบบ FUEL (FUEL Coaching Model) มี 4 ขั้นตอนคือ

- วางกรอบการสนทนา (Frame The Conversation)
- ทำความเข้าใจกับสถานะปัจจุบัน (Understand The Current State)
- สำรวจสถานะที่ต้องการ (Explore The Desired State)
- วางแผนความสำเร็จ (Layout A Success Plan)

รูปแบบที่ 7 รูปแบบการโค้ชแบบ WOOP (WOOP Coaching Model) มี 4 ขั้นตอนคือ

- สิ่งที่ต้องการ (Wish)
- ผลลัพธ์ (Outcome)
- อุปสรรค (Obstacles)
- แผน (Plan)

2.3.7 ทักษะเกี่ยวกับการประเมินทักษะการโค้ช

National Community Media Alliance (NCMA) (n.d.) เป็นพันธมิตรของสื่อชุมชน : สื่อสิ่งพิมพ์ หนังสือพิมพ์ เอกสารแจกฟรี นิตยสาร ใบปลิว กล่าวถึง รายการตรวจสอบทักษะการโค้ช (Coaching skills checklists) ว่า รายการตรวจสอบ (Checklist) การดำเนินการโค้ชนี้ จะช่วยให้สามารถประเมินได้ว่าโค้ชกำลังพัฒนาทักษะแต่ละอย่างได้ดีเพียงใด โดยการทำความเข้าใจที่ครอบคลุม ขวาสุดทุกครั้งที่ได้ใช้ทักษะนี้ในระหว่างการดำเนินการโค้ช

ทักษะการโค้ชเหล่านี้ประกอบด้วย : เทคนิคการตั้งคำถาม (Questioning Techniques) การฟังอย่างตั้งใจ (Active Listening) การสร้างสายสัมพันธ์ (Building Rapport) การแสดงความเห็นอกเห็นใจ (Demonstrating Empathy) การตั้งเป้าหมาย (Setting A Goal) การให้ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์ (Giving Constructive Feedback) และการใช้สัญชาตญาณ (Using your Intuition)

รายการตรวจสอบ (Checklist) นี้ออกแบบมาเพื่อช่วยมุ่งเน้นที่ทักษะการโค้ช ซึ่งมักจะขัดแย้งกับวิธีการทำงานตามปกติของผู้จัดการ ในความเป็นจริงแล้ว การปิดพฤติกรรมจัดการตามธรรมชาติอาจเป็นเรื่องยากเมื่อทำหน้าที่เป็นโค้ช

ตัวอย่างเช่น ในฐานะผู้จัดการเมื่อมอบหมายงาน โดยปกติจะสั่งให้แต่ละคนทำงานที่ระบุ จากนั้นตรวจสอบ (แต่ไม่จำเป็นต้องสนับสนุน) บุคคลนั้นว่าพวกเขาทำงานอย่างไร และมักจะให้ข้อเสนอแนะตามผลลัพธ์มากกว่าการสังเกตว่างานเสร็จสิ้น

โดยต้องดำเนินการเพื่อให้แน่ใจว่าการดำเนินงานประจำวันดำเนินไปอย่างราบรื่น และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนี้ ผู้จัดการจะต้องมอบหมายงานให้กับบุคคลต่าง ๆ ซึ่งงานเหล่านี้จะมีกระบวนการที่เป็นเอกสารอยู่แล้ว และต้องการให้ดำเนินการให้เสร็จเท่านั้น ไม่ได้พยายามที่จะดึง

แนวคิดใหม่ ๆ จากบุคคลนั้นในด้านวิธีการทำงานหรือความคาดหวังที่จะให้เขาทำทนายประสิทธิภาพการทำงานหรือวัตถุประสงค์ของกระบวนการทำงานนี้

แต่ การโค้ชจำเป็นต้องมีชุดของพฤติกรรมที่แตกต่างกัน ตัวอย่างเช่น ในบทบาทการจัดการ ต้องให้คำแนะนำที่ชัดเจนในการปฏิบัติตามกระบวนการที่มีอยู่ จากนั้นติดตามความคืบหน้าไปสู่ผลลัพธ์ที่คาดหวัง ในฐานะโค้ช อาจตั้งคำถามโดยปริยายว่าทำไมงานถึงเสร็จและทำได้อย่างไร เพราะแนวทางนี้สามารถกระตุ้นให้เกิดความคิดใหม่ ๆ เนื่องจากสนับสนุนการคิดเชิงวิพากษ์และการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปได้

ข้อแตกต่างที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือโค้ชจำเป็นต้องสร้างสายสัมพันธ์ที่ยึดตามความไว้วางใจและความซื่อสัตย์ แต่ในฐานะผู้จัดการมักถูกกีดกันไม่ให้เปิดเผยโดยสิ้นเชิงเกี่ยวกับประเด็นบางอย่าง เนื่องจากสิ่งต่าง ๆ เช่น การเมืองภายในและความลับทางการค้า เป็นต้น

ปัจจัยเหล่านี้เป็นอุปสรรคต่อการโค้ชจากภายใน (Internal Coaching) ซึ่งสามารถเอาชนะได้ด้วยการพยายามอย่างมีสติเท่านั้น รายการตรวจสอบ (Checklist) นี้ออกแบบมาเพื่อช่วยให้สามารถโค้ชจากภายในได้

รายการตรวจสอบการดำเนินการโค้ช	
<p>รายการตรวจสอบ (Checklist) นี้จะช่วยให้จำได้ว่าต้องใช้ทักษะการโค้ชแต่ละอย่างที่ได้พัฒนาหรือต้องการพัฒนา ในระหว่างการดำเนินการแต่ละกระบวนการโค้ช โดยสามารถใช้รายการเตือนความจำนี้เพื่อประเมินว่ากำลังพัฒนาทักษะแต่ละอย่างได้ดีเพียงใด</p> <p>โดยทำเครื่องหมายที่คอลัมน์ขวาสุดทุกครั้งที่ใช้ทักษะนี้ เพื่อใช้ทักษะการโค้ชแต่ละอย่างในระหว่างการดำเนินการโค้ช</p>	
<p>การฟังอย่างตั้งใจ (Active Listening)</p> <ul style="list-style-type: none"> - ลบสิ่งรบกวนออกไป (Removed Distractions) - รับทราบถึงความเข้าใจของตนเอง (Acknowledged Your Understanding) - รับรู้ได้ทั้ง สัญญาณและเสียง/คำพูดที่ได้กล่าวออกมา (Recognized BOTH The Signs & Sounds/Words of What has been Said) 	ใช้ทักษะนี้
<p>กำหนดเป้าหมายให้บรรลุผล (Setting Smart Goals To)</p> <ul style="list-style-type: none"> - กระตุ้นให้เกิดการวางแผน (Activate Planning) - ส่งเสริมความคิดและแนวคิดใหม่ๆ (Encourage Thought & New Ideas) - มุ่งเน้นที่ความสนใจ (Focus Attention) - เพิ่มพลังให้ผู้ได้รับโค้ช (Energize Coachee) 	
<p>เทคนิคการตั้งคำถาม (Questioning Techniques)</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถามในสิ่งที่ผู้รับการโค้ชให้ความสนใจ (Focus's Attention of Coachee) - ถามเพื่อสนับสนุนการค้นหาแนวคิดและเกิดการคิดไตร่ตรอง (Encouraged Exploration of Ideas & Thoughts) - ถามเพื่อส่งเสริมความมุ่งมั่นของผู้ได้รับโค้ช (Fosters Commitment of Coachee) 	

รายการตรวจสอบการดำเนินการโค้ช	
แสดงให้เห็นถึงการเอาใจใส่ (Demonstrating Empathy) <ul style="list-style-type: none"> - แสดงออกถึงการรับรู้ความรู้สึกของผู้ได้รับโค้ช (Awareness of Coachee's Feelings) - แสดงออกถึงการรับรู้พลังความรู้สึก / ความเชื่อ (Recognition of Strength of Feeling / Belief) 	
ใช้สัญชาตญาณ (Using Your Intuition) <ul style="list-style-type: none"> - สะท้อนสัญชาตญาณของตนเอง (Articulate your Intuition) - ตรวจสอบความถูกต้องกับผู้ได้รับโค้ช (Qualify its Accuracy with Coachee) - ขอให้ผู้ได้รับโค้ชอธิบายเพิ่มเติม (Request Coachee to Elaborate) 	
การสร้างสายสัมพันธ์ (Building Rapport) <ul style="list-style-type: none"> - เน้นตัวอย่างที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น เป้าหมายขององค์กร/คู่แข่งชั้นในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ (Focus on Work-Related Examples e.g. Organizational Goals / Competitor Activities) - แสดงให้เห็นถึงความไว้วางใจและความใจกว้าง (Demonstrate Your Trust & Openness) - แสดงพฤติกรรมที่ซื่อสัตย์ (Display Honest Behavior) 	
ให้ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์ (Giving Constructive Feedback) <ul style="list-style-type: none"> - ข้อเสนอแนะจากการสังเกต (Based on Observation) - ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการกระทำของผู้ได้รับโค้ช (On Coachee's Actions) - ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับผลที่อาจเกิดขึ้นจากการกระทำ (On The Likely Consequences of These Actions) - ข้อเสนอแนะที่มุ่งเน้นพฤติกรรมเฉพาะ (Focus on A Specific Behavior) - ข้อเสนอแนะที่มุ่งเน้นตัวเลือกในอนาคต (Focus on Future Options) 	

รายการตรวจสอบคำถามการโค้ช (Coaching Questions Checklist)

รายการตรวจสอบคำถามการโค้ชนี้มีตัวอย่างคำถามที่สามารถถามได้เมื่อทำการโค้ชสมาชิกในทีมหรือบุคคลจากทีมอื่น คำถามเหล่านี้เป็นไปตามหลักการที่ใช้ในแบบจำลองการโค้ช GROW หรือ TGROW (เมื่อใช้โมเดล GROW จะข้ามคำถามที่เกี่ยวข้องกับ 'หัวข้อ (Topic)' ไป)

การใช้คำถามประเภทนี้ในการโค้ชจะทำให้ผู้รับการโค้ชสามารถประเมินสถานการณ์และปัญหาด้วยตนเองผ่านการโค้ช โค้ชจะช่วยแต่ละคนในการระบุอุปสรรคที่ผู้รับการโค้ชเผชิญและสำรวจทางเลือกที่เป็นไปได้ที่เขาจะสามารถใช้เพื่อแก้ไขปัญหาได้

สิ่งสำคัญคือ ผู้รับการโค้ชจะต้องปฏิบัติตามขั้นตอนที่จำเป็นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการโค้ชภายในกรอบเวลาที่ตนเองตั้งไว้

โค้ชสามารถใช้คำถามเพื่อกระตุ้นผู้รับการโค้ชให้มองหาแนวคิดหรือวิธีแก้ปัญหาใหม่ ๆ เพราะการใช้คำถามอาจกระตุ้นให้ผู้รับการโค้ชคิดสิ่งที่แปลกใหม่ขึ้นมาได้

การตั้งคำถามเปิดโอกาสให้โค้ชโน้มน้าวผู้รับการโค้ชให้พิจารณาปัญหาที่อาจเกิดขึ้นซึ่งอาจเป็นผลมาจากการดำเนินการบางอย่าง ประการสุดท้าย การอนุญาตให้ผู้รับการโค้ชพัฒนาความคิดด้วยตนเองหมายความว่าเขามีแนวโน้มที่จะผูกพันและปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติมากขึ้น

เพราะผู้รับการโค้ชมีความรู้สึกเป็นเจ้าของมากขึ้นและมีความมุ่งมั่นต่อการกระทำเมื่อนำไปปฏิบัติ ทักษะในการโค้ชคือการรู้ว่าควรใช้คำถามประเภทต่าง ๆ เมื่อใดและอย่างไรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพสูงสุดของโค้ช

รายการตรวจสอบคำถามการโค้ช
<p>รายการตรวจสอบนี้ให้ตัวอย่างคำถามที่โค้ชสามารถถามได้เมื่อโค้ชสมาชิกในทีมหรือบุคคลจากทีมอื่น คำถามเหล่านี้เป็นไปตามหลักการที่ใช้ในรูปแบบการโค้ช GROW หรือ TGROW (เมื่อใช้โมเดล GROW จะข้ามคำถามที่เกี่ยวข้องกับ 'หัวข้อ (Topic)' ไป)</p> <p>การใช้คำถามประเภทนี้ในการโค้ชจะทำให้ผู้รับการโค้ชสามารถประเมินสถานการณ์และปัญหาด้วยตนเองผ่านการโค้ช โค้ชจะช่วยแต่ละคนในการระบุอุปสรรคที่ผู้รับการโค้ชเผชิญและสำรวจทางเลือกที่เป็นไปได้ที่ผู้รับการโค้ชจะสามารถใช้เพื่อแก้ไขปัญหาได้</p> <p>ที่สำคัญ ผู้รับการโค้ชจะต้องปฏิบัติตามขั้นตอนที่จำเป็นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการโค้ชภายในกรอบเวลาที่ตนเองตั้งไว้</p>
<p>หัวข้อ Topic</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> สิ่งที่คุณกังวลคืออะไร? <input type="checkbox"/> คุณอยากพูดถึงแง่มุมใดตามบทบาทหน้าที่ของคุณ? <input type="checkbox"/> อะไรคือสิ่งสำคัญสำหรับคุณ? <input type="checkbox"/> สิ่งนี้มีความหมายอะไรกับคุณ? <input type="checkbox"/> คุณต้องการจัดการสิ่งใดบ้าง? <input type="checkbox"/> เบื้องหลังสิ่งนี้คืออะไร?
<p>เติบโต Grow</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> คุณต้องการหรือเกี่ยวกับอะไร <input type="checkbox"/> คุณต้องการบรรลุอะไรในการโค้ชครั้งนี้? <input type="checkbox"/> คุณอยากเห็นข้อแตกต่างอะไรบ้างเมื่อจบการโค้ชครั้งนี้? <input type="checkbox"/> พวกเรามีเวลาเพียงพอสำหรับคุณในการบรรลุเป้าหมายนี้หรือไม่?
<p>ความเป็นจริง Reality</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> คุณรู้ได้อย่างไรว่าสิ่งนี้ถูกต้อง? <input type="checkbox"/> สิ่งนี้เกิดขึ้นบ่อยแค่ไหน? <input type="checkbox"/> สิ่งนี้มีผลกระทบหรือไม่มีผลอย่างไร? <input type="checkbox"/> มีปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้องหรือไม่? <input type="checkbox"/> รับรู้อะไรบ้างจากสถานการณ์? <input type="checkbox"/> คุณได้ทำอะไรหรือพยายามทำอะไรไปบ้างจนถึงปัจจุบันนี้?

รายการตรวจสอบคำถามการโค้ช
<p>อุปสรรค Obstacles</p> <p><input type="checkbox"/> อะไรขัดขวางไม่ให้คุณบรรลุเป้าหมาย?</p> <p><input type="checkbox"/> มีอะไรอีกที่จะขัดขวางคุณ?</p> <p><input type="checkbox"/> คุณคิดว่า คุณต้องเปลี่ยนแปลงอะไรบ้างเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย?</p> <p><input type="checkbox"/> อะไรที่กำลังขัดขวางคุณในการเปลี่ยนแปลง?</p> <p><input type="checkbox"/> พฤติกรรม ทักษะ ความสามารถ ทักษะ ฯลฯ ทางตรงหรือทางอ้อมของคุณมีส่วนสนับสนุนหรือช่วยรักษาสถานการณ์ที่เกิดขึ้นหรือไม่?</p> <p>ตัวเลือก Options</p> <p><input type="checkbox"/> มีทางเลือกอะไรบ้างสำหรับแนวทางนั้น?</p> <p><input type="checkbox"/> ใครสามารถช่วยคุณได้?</p> <p><input type="checkbox"/> คุณต้องการให้ฉันให้คำแนะนำหรือไม่?</p> <p><input type="checkbox"/> คุณสามารถระบุข้อดีและข้อเสียของตัวเลือกนั้นได้หรือไม่?</p> <p><input type="checkbox"/> คุณมีตัวเลือกที่คุณต้องการดำเนินการหรือไม่?</p>
<p>ทางไปข้างหน้า Way Forward</p> <p><input type="checkbox"/> ขั้นตอนต่อไปของคุณคืออะไร?</p> <p><input type="checkbox"/> คุณจะกำหนดกรอบเวลาไว้อย่างไร?</p> <p><input type="checkbox"/> คุณสามารถคาดเดาสิ่งที่จะมาขวางทางคุณได้หรือไม่?</p> <p><input type="checkbox"/> คุณจะเก็บบันทึกความคืบหน้าของคุณได้อย่างไร?</p> <p><input type="checkbox"/> คุณต้องการความช่วยเหลืออะไรบ้าง?</p> <p><input type="checkbox"/> คุณจะได้รับการสนับสนุนนั้นอย่างไรและเมื่อไหร่?</p>
<p>บันทึก Note ผู้ได้รับโค้ชต้องกำหนดเป้าหมายของตนเองและมุ่งมั่นที่จะรับผิดชอบต่อการกระทำที่จำเป็นของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้นภายในกรอบเวลาที่กำหนด โค้ชต้องเชื่อว่าผู้ได้รับโค้ชสามารถเปลี่ยนแปลง กระทำในลักษณะที่ไม่ตัดสินได้ตลอดเวลาและเสนออย่างต่อเนื่อง เพื่อสนับสนุนพวกเขา</p>

Studylib (n.d.) ได้แสดงรายการการฝึกทักษะการโค้ช (Coaching Skills Inventory) โดยอ้างอิงถึง Leading Coaching in School Jane Creasy and Fred Paterson National College for School Leadership (NCSL) September 2005 (Page 51 & 52) การฝึกผู้นำในโรงเรียน Jane Creasy และ Fred Paterson National College for School Leadership (NCSL) กันยายน 2548 (หน้า 51 & 52) ดังนี้

ภาษากายที่เหมาะสม (Appropriate Body Language)

1. ท่าทางที่เหมาะสม (Suitable Posture)
2. ตอบสนองด้วยการสบตา (Sensitive Eye Contact)
3. ส่งเสริมและยืนยันด้วยท่าทาง (Reinforcing and Affirming Gestures)

4. เปิดเผยและคิดบวก ไม่คุกคาม ไม่ข่มขู่ (Open and Positive, Non-Threatening, Non-Intimidating)
5. การสะท้อนกลับด้วยการพูดซ้ำคำหรือประโยคของผู้รับสาร (Mirroring)
- การซักถามเพื่อความเข้าใจ (Questioning for Understanding)**
6. การใช้คำถามเปิด - อะไร เมื่อไร ที่ไหน ใคร (Use of Open Questions –What, When, Where, Who)
7. ถามคำถามอย่างละเอียด - เท่าไหร่, บ่อยแค่ไหน, จำนวนเท่าไร (Ask Probing Questions –How Much, How Often, How Many)
8. หลีกเลี่ยงคำถามปลายปิดและการถามชี้้นำคำตอบ (Avoid Closed and Leading Questions)
9. เริ่มถามในวงกว้าง (Start Broad)
10. ถามคำถามเพื่อเน้นคำตอบที่แคบลง (Question to Narrow Focus)
11. การใช้คำถามเพื่อทดสอบ ตรวจสอบ และชี้แจง (Use of Questions to Test, Check and Clarify)
- การฟังเพื่อหาความหมาย (Listening for Meaning)**
12. การมีส่วนร่วมเชิงบวก (Positive Engagement)
13. ตื่นตัวในสิ่งที่สำคัญสำหรับผู้เรียน (Be Alert to What is Important to The Learner)
14. การสรุปอย่างสม่ำเสมอ – โดยใช้คำศัพท์ของผู้เรียน (Regular Summarising –Use Learner Words)
15. เอาใจใส่ภาษากายเพื่อส่งสัญญาณความสนใจ (Attentive Body Language to Signal Attention)
16. เอื้อเฟื้อและให้คุณค่ากับความเงียบ (Accommodate and Value Silence)
- การให้ข้อเสนอแนะ (Giving Feedback)**
17. ให้ข้อเสนอแนะเฉพาะเจาะจงและมุ่งเน้นไปที่หลักฐาน (Specific and Focused on Evidence)
18. ทำความเข้าใจอย่างต่อเนื่อง (Continuing Understanding)
19. ตรวจสอบความรู้สึกและอารมณ์ (Checking Feelings and Emotions)
20. มีการสรุป (Summarising)
21. การสร้างและอธิบาย (Building and Explaining)
22. สร้างวงจรการรับข้อเสนอแนะ (Create Feedback Loop)
- การสื่อสาร (Communication)**
23. การใช้ภาษาที่ชัดเจนและรัดกุม (Clear and Concise Use of Language)
24. คำศัพท์ที่เหมาะสม (Appropriate Vocabulary)
25. ยืนยันและชี้แจง (Confirming and Clarifying)

การดำเนินการโค้ชอย่างมีโครงสร้าง (Managing Structured Coaching Sessions)

26. การตกลงในวาระการประชุม (Agreeing the Agenda)
27. การจัดการเวลา (Managing Time)
28. การเข้าถึงฉันทามติ (Reaching Consensus)
29. การรักษาจุดเน้น (Maintaining the Focus)

คุณสมบัติส่วนบุคคล (Personal Qualities)

30. อารมณ์ขัน (Sense of Humour)
31. ความเห็นอกเห็นใจและความสามัคคี (Empathy and Rapport)
32. ไม่ตัดสิน (Non-Judgmental)
33. สนับสนุนและมีส่วนร่วม (Supportive and Engaged)
34. ความซื่อสัตย์ (Honesty)
35. ความกระตือรือร้น (Enthusiasm)
36. การมองโลกในแง่ดี (Optimism)

Template.Net (n.d.) เป็นทีมงานระดับโลกที่ทุ่มเทให้กับนักเขียนโค้ช ศิลปิน นักออกแบบ นักกฎหมาย นักการตลาด และนักเขียน กล่าวว่า ทักษะการโค้ชมีดังนี้

- การตั้งเป้าหมาย (Goal-Setting)
- การมอง (Looking)
- การฟัง (Listening)
- การระบุ (Identifying)
- การตั้งคำถาม (Questioning)
- การแสดงความคิดเห็น (Giving Feedback)
- ความสามารถในการเข้าใจบางสิ่งบางอย่างโดยสัญชาตญาณ (An Ability to Understand Something Instinctively)

Understand Something Instinctively)

ความแตกต่างระหว่างที่เลี้ยงและโค้ชคืออะไร? (What is the Distinction Between a Mentor and a Coach?)

ระบบที่เลี้ยงเป็นขั้นตอนที่ใช้เวลายาวนานโดยอาศัยความไว้วางใจและความเคารพซึ่งกันและกัน แต่ในทางกลับกัน การโค้ชเป็นเพียงช่วงเวลาสั้น ๆ ระบบที่เลี้ยงมีความเข้มข้นมากกว่าในการสร้างความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการระหว่างที่เลี้ยงและผู้ที่ได้รับการดูแล ในขณะที่การโค้ชเป็นไปตามวิธีการที่มีโครงสร้างและเป็นทางการมากกว่า

ทักษะการโค้ชที่สำคัญคืออะไร? (What Is A Key Coaching Skills?)

การโค้ชคือการมุ่งเน้นที่วัตถุประสงค์หรือมุ่งเน้นความสำคัญไปที่มุมมอง ดังนั้นความสามารถในการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และมีส่วนร่วมทางอารมณ์จากโค้ชจึงเป็นหนึ่งในทักษะที่จำเป็นที่สุดสำหรับโค้ช

บทบาทและความรับผิดชอบของโค้ชในที่ทำงานคืออะไร? (What Are The Roles and Responsibilities of A Workplace Coach?)

การโค้ชสามารถเรียกง่าย ๆ ว่าเป็นการตั้งคำถามอย่างมีทักษะเพื่อดึงเอาสิ่งที่ดีที่สุดมาสู่ผู้ที่ต้องการ ช่วยให้ผู้รับการโค้ชบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการช่วยเหลือผู้รับการโค้ชให้ตระหนัก

ถึงความเป็นไปได้และให้แน่ใจว่าพวกเขามีทักษะ ความเข้าใจ ความรู้ และแรงจูงใจในการบรรลุความสำเร็จ

ตัวอย่างรายการตรวจสอบทักษะการโค้ช (Coaching Skills Checklist Sample)

1. รายการตรวจสอบทักษะการโค้ช แบบสอบถามประเมินตนเอง (Coaching Skills Checklist Self - Evaluation Questionnaire)

ลักษณะการโค้ช (Coaching Style)

1. ฉันยิ้ม ชมเชย และให้กำลังใจเพื่อต่อยอดการกระทำของผู้เข้าร่วมเมื่อพวกเขาปฏิบัติถูกต้องหรือไม่?

2. ฉันให้รางวัลกับความพยายามและผลลัพธ์หรือไม่?

3. ฉันปฏิบัติต่อผู้เข้าร่วมทุกคนอย่างสม่ำเสมอและยุติธรรมหรือไม่?

4. ฉันได้สนับสนุนให้ผู้เข้าร่วมมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของทีม และฉันได้รับฟังพวกเขาเมื่อพวกเขามีอะไรจะพูดหรือไม่?

5. ฉันได้เสริมกฎของทีมอย่างยุติธรรมและสม่ำเสมอหรือไม่?

6. ฉันอดทนและสนับสนุนผู้เข้าร่วมเมื่อพวกเขาเรียนรู้หรือไม่?

7. ฉันได้แสดงความกระตือรือร้นในขณะโค้ชในสิ่งที่ฉันคาดหวังจากผู้เข้าร่วมหรือไม่?

8. ผู้เข้าร่วมมีความสนุกสนานระหว่างการฝึกอบรม/เกมหรือไม่?

9. ฉันเน้นการชนะมากเกินไปหรือไม่?

10. ฉันใช้การควบคุมตนเองในสถานการณ์ที่ทำให้ฉันโกรธหรือไม่?

11. ฉันมีความรู้สึกไวต่อความต้องการส่วนบุคคลของผู้เข้าร่วมทั้งหมดหรือไม่?

12. ฉันแสดงออกถึงพฤติกรรมส่วนตัวได้ดีหรือไม่?

13. ฉันทะเลาะหรือบ่นถึงเจ้าหน้าที่หรือไม่?

14. ฉันสนับสนุนให้ผู้ปกครองเข้าร่วมการแข่งขันหรือไม่?

15. ฉันอดทนและอดกลั้นกับผู้เข้าร่วมทุกคน โดยไม่คำนึงถึงระดับทักษะส่วนบุคคลหรือไม่?

16. ผู้เข้าร่วมมีเวลาเล่นเกมที่เท่าเทียมกันหรือฉันให้ความสำคัญกับผู้เข้าร่วมที่มีทักษะมากกว่าหรือไม่?

การวางแผนการโค้ชและการนำไปใช้ (Session Planning and Implementation)

17. ฉันเตรียมพร้อมและจัดการอย่างดีสำหรับการโค้ชหรือไม่?

18. ฉันได้คำนึงถึงระดับวุฒิภาวะของผู้เข้าร่วมเมื่อวางแผนการโค้ชหรือไม่?

19. ฉันตรงต่อเวลาในการฝึกอบรม/การแข่งขันหรือไม่?

20. มีการจัดอุปกรณ์และการดำเนินการโค้ชได้อย่างราบรื่นหรือไม่?

21. การฝึกการโค้ชของฉันมีความหลากหลายและน่าสนใจจนทำให้ผู้เข้าร่วมและพัฒนาความมั่นใจหรือไม่?

22. การสาธิตเหมาะสมหรือไม่? (คือมีแบบอย่างที่ดีให้ทุกคนเห็น ทุกคนเข้าใจคำสั่งหรือไม่)

23. ฉันสามารถช่วยเหลือผู้เข้าร่วมในการแก้ไขข้อผิดพลาดเมื่อเกิดขึ้นได้หรือไม่?

24. ผู้เข้าร่วมมีโอกาสเล่นโดยมีคำแนะนำเบื้องต้นหรือไม่?
25. ฉันใช้วิธีการสอน / การโค้ชที่หลากหลายหรือไม่?
26. ฉันจัดกลุ่มผู้เข้าร่วมอย่างเหมาะสมและให้ทุกคนมีโอกาสพัฒนาทักษะของตนเองหรือไม่?

27. ฉันให้ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์และเฉพาะเจาะจงหรือไม่?
28. สิ่งที่ฉันพูดกับผู้เข้าร่วมตรงกับภาระหน้าที่ไม่ใช่คำพูดของฉันที่มีต่อพวกเขาหรือไม่?
29. ฉันทำเกินหน้าที่โค้ชระหว่างการฝึกซ้อม/เกมด้วยการให้คำแนะนำมากเกินไปหรือไม่?
30. ฉันเปลี่ยนวิธีการสื่อสารให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้เข้าร่วมหรือไม่?

2. รายการตรวจสอบสำหรับทักษะการโค้ชทางคลินิก (ผู้ฝึกอบรมทางคลินิกจะเป็นผู้กรอก) (Checklist for Clinical Coaching Skills (To be completed by Clinical Trainer))
ก่อนภาคปฏิบัติ (Before Practice Session)

1. ทักทายผู้เข้าร่วม
2. ขอให้ผู้เข้าร่วมทบทวนผลงานของตนเองในการฝึกซ้อมที่ผ่านมา
3. ถามผู้เข้าร่วมว่าขั้นตอนหรืองานใดที่เขา/เธอต้องการดำเนินการในระหว่างการฝึกซ้อม
4. ทบทวนขั้นตอนหรืองานที่ยากในคู่มือการเรียนรู้ที่จะฝึกฝนในระหว่างการโค้ช
5. ทำงานร่วมกับผู้เข้าร่วมเพื่อกำหนดเป้าหมายเฉพาะสำหรับการฝึกซ้อม

ระหว่างการฝึกซ้อม (During Practice Session)

6. สังเกตผู้เข้าร่วมในขณะที่เขา/เขาปฏิบัติตามขั้นตอน
7. ให้การสนับสนุนเชิงบวกและคำแนะนำสำหรับการปรับปรุงในขณะที่ผู้เข้าร่วมปฏิบัติตามขั้นตอน
8. อธิบายคู่มือการเรียนรู้ระหว่างการสังเกต
9. จัดบันทึกเกี่ยวกับประสิทธิภาพของผู้เข้าร่วมในคู่มือการเรียนรู้ระหว่างการสังเกต
10. มีความละเอียดอ่อนต่อผู้รับบริการเมื่อให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้เข้าร่วมในระหว่างการโค้ชทางคลินิกกับผู้เข้าร่วม

11. ให้ความเห็นแก่ใจเมื่อมีข้อสงสัยในความสะดวกสบายหรือความปลอดภัยของผู้เข้าร่วมเท่านั้น

หลังการฝึกภาคปฏิบัติ (After Practice Feedback Session)

12. ทักทายผู้เข้าร่วม
13. ขอให้ผู้เข้าร่วมแบ่งปันความรู้สึกเกี่ยวกับการฝึกซ้อม
14. ขอให้ผู้เข้าร่วมระบุขั้นตอนที่ทำได้ดี
15. ขอให้ผู้เข้าร่วมระบุขั้นตอนที่สามารถปรับปรุงประสิทธิภาพได้
16. ดูหมายเหตุในคู่มือการเรียนรู้
17. ให้การสนับสนุนเชิงบวกเกี่ยวกับขั้นตอนหรืองานที่ผู้เข้าร่วมทำได้ดี
18. เสนอคำแนะนำเฉพาะสำหรับการปรับปรุง
19. ทำงานร่วมกับผู้เข้าร่วมเพื่อกำหนดเป้าหมายสำหรับการฝึกซ้อมครั้งต่อไป
20. ใช้ทักษะการโค้ชที่มีประสิทธิภาพ

3. ตัวอย่างรายการตรวจสอบการประเมินตนเองด้านทักษะการโค้ช (Coaching Skills Self-Assessment Checklist Sample)

การสร้างความน่าเชื่อถือ (Building Trust)

1. ฉันสื่อสารความคาดหวังอย่างชัดเจน
2. ฉันรักษาขอบเขตเพื่อความสัมพันธ์ที่ดี
3. ฉันแสดงวิจาร์ณญาณที่ดี
4. ฉันแสดงความสม่ำเสมอ
5. ฉันปฏิบัติตามข้อตกลง
6. ฉันจัดให้มีการประเมินโดยไม่ตัดสิน

การเพิ่มความตระหนักรู้ในตนเอง (Increasing Self-Awareness)

7. ฉันช่วยผู้ได้รับการโค้ชระบุช่องว่างระหว่างประสิทธิภาพหรือพฤติกรรมในปัจจุบันและที่

ต้องการ

8. ฉันช่วยผู้รับการโค้ชตรวจสอบเจตนาเทียบกับผลลัพธ์

การตั้งสมมติฐานที่ท้าทาย (Challenging Assumptions)

9. ฉันถามคำถามปลายเปิด
10. ฉันสนับสนุนวิธีแก้ปัญหาหลากหลาย
11. ฉันรับรู้และอนุญาตให้มีการระบายอารมณ์อย่างเหมาะสม

การให้กำลังใจ (Providing Encouragement)

12. ฉันฟังอย่างเข้าใจและสะท้อนความคิด
13. ฉันฟังโดยไม่ขัดจังหวะ
14. ฉันยังคงเปิดรับมุมมองที่แตกต่าง

การส่งเสริมความก้าวหน้า (Encouraging Progress)

15. ฉันฉลองความสำเร็จกับผู้ได้รับการโค้ช
16. ฉันรับผิดชอบผู้ได้รับการโค้ช
17. ฉันมุ่งเน้นไปที่ผลลัพธ์

4. รายการตรวจสอบทักษะการโค้ชใน DOC - รายการตรวจสอบ – การใช้ทักษะการโค้ชกับผู้ปกครอง (Coaching Skills Checklist in DOC - Checklist – Using Coaching Skills with Parents)

ตัวอย่างคำถาม	วัตถุประสงค์	หมายเหตุ
ระบุผลลัพธ์ที่ต้องการ (Identify the Desired Outcome)		
ผลลัพธ์นี้จะให้ประโยชน์อะไรกับคุณบ้าง?	กระตุ้นให้ผู้ปกครองตระหนักถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงในชีวิตของตนเอง	
ผลลัพธ์นี้จะนำประโยชน์อะไรมาสู่ลูกของคุณ?	กระตุ้นให้ผู้ปกครองตระหนักถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงในชีวิตของบุตรหลาน	
คุณต้องการเน้นอะไรเป็นอย่างแรก?	ผู้ปกครองคิดถึงลำดับความสำคัญในการเปลี่ยนแปลง	

ตัวอย่างคำถาม	วัตถุประสงค์	หมายเหตุ
ระบุผลลัพธ์ที่ต้องการ (Identify the Desired Outcome)		
ในระดับ 1-10 โดย 10 คือ สถานการณ์ในอุดมคติของคุณ คุณจะบอกว่าตอนนี้คุณอยู่ระดับไหน	ผู้ปกครองพร้อมรับการสนับสนุนจากโค้ช ตระหนักถึงความสำเร็จที่ทำไปแล้วและจะช่วยวิเคราะห์ผลลัพธ์ในส่วนที่สามารถจัดการได้	
คุณจะรู้ได้อย่างไรว่าคุณได้เลื่อนระดับแล้ว	สนับสนุนผู้ปกครองในการระบุสิ่งที่ควรปรับปรุง เล็ก ๆ น้อย ๆ ดังนั้นจึงเป็นชัยชนะเล็กน้อย/รวดเร็วที่จัดการได้	
คุณยินดีลงทุนในกระบวนการนี้ มากน้อยเพียงใด	ผู้ปกครองระบุความมุ่งมั่นที่ต้องการการเปลี่ยนแปลง หมายเหตุ หากคำตอบคลุมเครือหรือไม่ผู้คุมมัด แสดงว่าผู้ปกครองยังไม่พร้อมที่จะได้รับการโค้ช และควรมีมาตรการอื่น ๆ ร่วมด้วย	
ตระหนักถึงความท้าทายและอุปสรรคในปัจจุบัน (Recognise Current Challenges and Obstacles)		
คุณมีจุดแข็ง / ทักษะอะไรบ้าง ที่จะช่วยให้คุณบรรลุเป้าหมายนี้	สนับสนุนผู้ปกครองให้ไตร่ตรองถึงทรัพยากรที่พวกเขา มีอยู่แล้ว ช่วยให้เราคิดบวก	
อะไรคือสิ่งที่หยุดคุณในการทำมากกว่านี้	เพื่อเริ่มระบุอุปสรรคและเกิดขึ้นที่ใด/เมื่อใด	
บอกฉันเกี่ยวกับเวลาที่你能ทำได้ทำสิ่งทีคล้ายกัน - เกิดอะไรขึ้น? - คุณได้เรียนรู้อะไร?	อีกคำถามหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้ปกครองตระหนักถึงจุดแข็งของพวกเขาในการจัดการกับสถานการณ์นี้	
อะไรอยู่ในการควบคุมของคุณ ในการบรรลุเป้าหมายนี้?	ช่วยให้การสนทนามุ่งเน้นไปที่การแก้ปัญหาและไม่กลายเป็นช่วงคร่ำครวญ!	
สำรวจตัวเลือกและวิธีแก้ปัญหา (Explore Options and Solutions)		
คุณจะทำอะไรได้บ้างที่จะทำให้คุณเข้าใกล้เป้าหมายไปอีกขั้น	ผู้ปกครองจะคิดถึงการเปลี่ยนแปลงเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่จัดการได้เพื่อให้พวกเขาเห็นว่าสร้างความแตกต่างได้	
ถ้าหาก คุณรู้คำตอบล่ะ?	กระตุ้นให้ผู้ปกครองพิจารณาสิ่งที่พวกเขา รู้แล้วอย่างแท้จริง	
เพื่อนสนิท/คูหูของคุณจะบอกให้คุณทำอะไร?	สิ่งนี้ช่วยให้ผู้ปกครองมีมุมมองที่แตกต่างและมีตัวเลือกมากขึ้น	

ตัวอย่างคำถาม	วัตถุประสงค์	หมายเหตุ
ระบุผลลัพธ์ที่ต้องการ (Identify the Desired Outcome)		
มีอะไรอีกบ้าง?	ลองใช้สามครั้งเพื่อให้ผู้ปกครองเกิดความคิด บางอย่าง แม้ว่าพวกเขาจะคิดว่าความคิดเหล่านั้น บ้าไปแล้วก็ตาม	
ระบุขั้นตอนต่อไป (Identify Next Steps)		
ตัวเลือกใดต่อไปนี้จะพาคุณ เข้าใกล้เป้าหมายของคุณอีกก้าว หนึ่ง	สนับสนุนผู้ปกครองในการระบุหนึ่งหรือหลาย ขั้นตอนที่จะสร้างผลกระทบในการบรรลุผลที่ ต้องการ	
อันไหนจะสร้างความแตกต่างได้ มากที่สุด?	สนับสนุนผู้ปกครองในการระบุหนึ่งหรือหลาย ขั้นตอนที่จะสร้างผลกระทบในการบรรลุผลที่ ต้องการ	
อันไหนง่ายที่สุด?	สนับสนุนผู้ปกครองในการระบุหนึ่งหรือหลาย ขั้นตอนที่จะสร้างผลกระทบในการบรรลุผลที่ ต้องการ	
อันไหนที่รู้สึกว่าจะใช่?	สนับสนุนผู้ปกครองในการระบุหนึ่งหรือหลาย ขั้นตอนที่จะสร้างผลกระทบในการบรรลุผลที่ ต้องการ	
ข้อใดที่เป็นหัวใจของการ แก้ปัญหาให้ลูกของคุณ	สนับสนุนผู้ปกครองในการระบุหนึ่งหรือหลาย ขั้นตอนที่จะสร้างผลกระทบในการบรรลุผลที่ ต้องการ	
คุณกำลังจะทำอะไร?	สนับสนุนให้ผู้ปกครองระบุขั้นตอนต่อไปของพวกเขา	
คุณจะทำสิ่งนั้นเมื่อไหร่และ อย่างไร?	คำถามนี้เปลี่ยนขั้นตอนเหล่านั้นเป็นแผนปฏิบัติ การ - กระตุ้นให้ผู้ปกครองระบุอย่างเฉพาะเจาะจง	
ใครบ้างที่ต้องรู้?	ช่วยให้ผู้ปกครองระบุได้ว่าใครสามารถช่วยพวกเขา ในเรื่องนี้ได้ เช่น ลูก พ่อแม่อีกฝ่าย สมาชิกใน ครอบครัวคนอื่น ฯลฯ	
คุณมุ่งมั่นที่จะทำตามขั้นตอน เหล่านี้ในระดับ 1-10 มากน้อย เพียงใด	ระบุระดับความมุ่งมั่นของผู้ปกครอง หมายเหตุ หากเท่ากับ 7 หรือน้อยกว่า แสดง ว่าผู้ปกครองรู้สึกว่าจะปฏิบัติตามมีความ ทะเยอทะยานหรือน่ากลัวเกินไป ดังนั้นให้ถามว่า "อะไรทำให้คุณได้ 8 ในระดับความมุ่งมั่น"	

สรุป จากทัศนะของ National Community Media Alliance (NCMA) (n.d.), Studylib (n.d.) และ Template.Net (n.d.) ดังกล่าวข้างต้น ขอสรุปประเด็นที่สำคัญในการประเมินทักษะการโค้ชได้ดังนี้

- ลักษณะการโค้ช (Coaching Style)
- ภาษากายที่เหมาะสม (Appropriate Body Language)
- การซักถามเพื่อความเข้าใจ (Questioning for Understanding)
- ฟังเพื่อหาความหมาย (Listening for Meaning)
- การให้ข้อเสนอแนะ (Giving Feedback)
- การสื่อสาร (Communication)
- การดำเนินการโค้ชอย่างมีโครงสร้าง (Managing Structured Coaching Sessions)
- คุณสมบัติส่วนบุคคล (Personal Qualities)
- การวางแผนการโค้ชและการนำไปใช้ (Session Planning and Implementation)
- การสร้างความน่าเชื่อถือ (Building Trust)
- การเพิ่มความตระหนักรู้ในตนเอง (Increasing Self-Awareness)
- สมมติฐานที่ทำทลาย (Challenging Assumptions)
- การให้กำลังใจ (Providing Encouragement)
- ส่งเสริมความก้าวหน้า (Encouraging Progress)

2.4 กรอบแนวคิดเพื่อประเมินทักษะการโค้ช

จากผลการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับนิยามของทักษะการโค้ช (Coaching Skills) จากทัศนะของ Olubiyi (2019), CoachHub (2021), Team Leverage Edu (2021), Yadav (2021), และ Blackbyrn (2022) ในหัวข้อ 2.3.1 ได้สรุปนิยามของทักษะการโค้ช (Coaching Skills) ว่า หมายถึง การร่วมมือระหว่างโค้ชกับผู้เรียนในการสื่อสารสนทนาถาม-ตอบ และจัดประสบการณ์เพื่อกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ โดยเชื่อว่าผู้เรียนแต่ละคนมีคำตอบของตนเองสำหรับประเด็นปัญหาต่าง ๆ เพื่อเป็นการฝึกให้ผู้เรียนค้นพบและจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพตนเอง ช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจตัวเองได้ดีขึ้น สามารถเปลี่ยนแปลงตนเองและเตรียมตัวพร้อมรับกับสถานการณ์ที่ยากลำบากและสถานการณ์ต่าง ๆ ที่จะเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต และจากผลการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับลักษณะที่แสดงถึงทักษะการโค้ช (Characteristics of Coaching Skills) จากทัศนะของ Schuy (2018), Sandwijk (2019), Bhasin (2021), Indeed Editorial Team (2021), Sword (2022), และ The Peak Performance Center (n.d.) รวมทั้งผลการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับประเมินทักษะการโค้ช (Coaching Skills) จากทัศนะของ National Community Media Alliance (NCMA) (n.d.), Studylib (n.d.) และ Template.Net (n.d.) ผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นเพื่อประเมินทักษะการโค้ช (Coaching Skills) จำแนกออกเป็น 7 ด้าน โดยแต่ละด้านมีนิยามศัพท์เฉพาะดังนี้

2.4.1 ด้านลักษณะการโค้ช (Coaching Style) หมายถึง การแสดงความกระตือรือร้นในขณะโค้ช อย่างสม่ำเสมอและยุติธรรม ให้กำลังใจผู้เรียนเมื่อปฏิบัติถูกต้อง รู้สึกไวต่อความต้องการส่วนบุคคล และสามารถควบคุมตนเองในสถานการณ์ที่ทำให้โกรธ

2.4.2 ด้านการซักถามเพื่อความเข้าใจ (Questioning for Understanding)

หมายถึง การถามคำถามปลายเปิด ถามอย่างละเอียดเหมาะสม ถามเพื่อความชัดเจน ทำทนายกระตุ้นความคิด และใช้คำถามเพื่อทดสอบและตรวจสอบ

2.4.3 ด้านการให้ข้อเสนอแนะ (Giving Feedback) หมายถึง การให้ความคิดเห็นตอบ

กลับในเชิงบวก มีความชัดเจนและเฉพาะเจาะจง เน้นการเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์ มีการสรุปข้อเสนอแนะ ตรวจสอบความรู้สึกและการแสดงออกทางอารมณ์ รับฟังข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของผู้เรียน

2.4.4 ด้านการสื่อสาร (Communication) หมายถึง ฟังเพื่อหาความหมาย ใช้ภาษาที่

ชัดเจน รัดกุม และตรงไปตรงมา ใช้คำศัพท์ที่เหมาะสม สื่อสารตามสถานการณ์ ยืนยันและชี้แจงอย่างชัดเจน และสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้บรรลุเป้าหมาย

2.4.5 ด้านการสร้างความน่าเชื่อถือ (Building Trust) หมายถึง สื่อสารเพื่อให้เกิด

ความชัดเจน รักษาขอบเขตเพื่อความสัมพันธ์ที่ดี ทำให้รู้สึกปลอดภัย เปิดใจ และให้ข้อมูลเพิ่มเติม แสดงวิจรณ์ญาณที่ดี มีเทคนิคและเครื่องมืออย่างเหมาะสม ให้ผู้รับการโค้ชบรรลุเป้าหมาย แสดงความสม่ำเสมอ สื่อสารอย่างเปิดเผยและจริงใจ ปฏิบัติตามข้อตกลงและเคารพในคำมั่นสัญญา และจัดให้มีการประเมิน

2.4.6 ด้านการเพิ่มความตระหนักรู้ในตนเอง (Increasing Self-Awareness) หมายถึง

ช่วยให้เห็นประสิทธิภาพหรือพฤติกรรมในปัจจุบันและสิ่งที่ต้องการ ช่วยให้รับรู้และเชื่อมั่นในความสามารถ กระตุ้นให้แสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ ปรับปรุงผลงานอย่างสร้างสรรค์ ช่วยให้บรรลุในศักยภาพของตนเอง และตรวจสอบความต้องการเทียบกับผลลัพธ์

2.4.7 ด้านการให้กำลังใจ (Providing Encouragement) หมายถึง ส่งเสริม

ความก้าวหน้า กระตุ้นให้เกิดความมั่นใจ เปิดรับมุมมองที่แตกต่าง ให้แนวคิดเชิงบวกให้มองเห็นจุดเด่นของตนเอง และชื่นชมและฉลองความสำเร็จ

จากนิยามศัพท์เฉพาะของแต่ละด้านดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการประเมินทักษะการโค้ช (Coaching Skills) ในงานวิจัยนี้ ในลักษณะเป็นแบบประเมินตนเอง (Self-Assessment) แบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดย 5 หมายถึง มีลักษณะตามข้อคำถามนั้นในระดับมากที่สุด 4 หมายถึง มีลักษณะตามข้อคำถามนั้นในระดับมาก 3 หมายถึง มีลักษณะตามข้อคำถามนั้นในระดับปานกลาง 2 หมายถึง มีลักษณะตามข้อคำถามนั้นในระดับน้อย และ 1 หมายถึง มีลักษณะตามข้อคำถามนั้นในระดับน้อยที่สุด ดังตารางที่ 2.4

ตารางที่ 2.4 กรอบแนวคิดเพื่อประเมินทักษะการโค้ช

ลักษณะที่แสดงถึงการมีทักษะการโค้ช	ระดับความเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านลักษณะการโค้ช (Coaching Style)					
1. แสดงความกระตือรือร้นในขณะที่โค้ชในสิ่งที่คาดหวังจากผู้เข้าร่วม					
2. ปฏิบัติต่อผู้เข้าร่วมทุกคนอย่างสม่ำเสมอและยุติธรรม					
3. ให้กำลังใจเพื่อต่อยอดการกระทำของผู้เข้าร่วมเมื่อปฏิบัติถูกต้อง					
4. รู้สึกไวต่อความต้องการส่วนบุคคลของผู้เข้าร่วม					
5. ควบคุมตนเองในสถานการณ์ที่ทำให้โกรธ					
ด้านการซักถามเพื่อความเข้าใจ (Questioning for Understanding)					
6. ถามคำถามปลายเปิด					
7. ถามคำถามอย่างละเอียด เหมาะสมกับสถานการณ์					
8. ถามคำถามเพื่อเน้นคำตอบที่ชัดเจน					
9. ทำทนายกระตุ้นความคิดเพื่อรับรู้ความคิดเห็น					
10. ใช้คำถามเพื่อทดสอบและตรวจสอบผู้รับการโค้ช					
ด้านการให้ข้อเสนอแนะ (Giving Feedback)					
11. เป็นข้อเสนอแนะเชิงบวก					
12. มีความชัดเจนและเฉพาะเจาะจงตามหลักฐาน					
13. เน้นการเสนอแนะเพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์					
14. มีการสรุปข้อเสนอแนะอย่างตรงประเด็น					
15. ตรวจสอบความรู้สึกและอารมณ์ของผู้รับการโค้ช					
16. รับฟังข้อเสนอแนะและความคิดเห็นจากผู้รับการโค้ช					
ด้านการสื่อสาร (Communication)					
17. ตั้งใจฟังเพื่อหาความหมาย					
18. การใช้ภาษาที่ชัดเจน รัดกุม และตรงไปตรงมา					
19. ใช้คำศัพท์ที่เหมาะสม					
20. มีการสื่อสารแบบปรับตัวตามสถานการณ์					
21. ยืนยันและชี้แจงข้อมูลได้อย่างชัดเจน					
22. ยืนยันและชี้แจงข้อมูลได้อย่างชัดเจน					
23. สร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้ผู้รับการโค้ชบรรลุเป้าหมาย					

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

ลักษณะที่แสดงถึงการมีทักษะการโค้ช	ระดับความเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านการสร้างความน่าเชื่อถือ (Building Trust)					
24. สื่อสารเพื่อทำให้ความคาดหวังหรือความตั้งใจเชิงบวกของผู้รับการโค้ชเกิดความชัดเจน					
25. รักษาขอบเขตเพื่อความสัมพันธ์ที่ดี ทำให้ผู้รับการโค้ชรู้สึกปลอดภัย เปิดใจ และให้ข้อมูลเพิ่มเติม					
26. แสดงวิจรรย์ญาณที่ดี มีเทคนิคและเครื่องมือการโค้ชอย่างเหมาะสมกับการสนับสนุนให้ผู้รับการโค้ชบรรลุเป้าหมาย					
27. แสดงความสม่ำเสมอ สื่อสารอย่างเปิดเผยและจริงใจ					
28. ปฏิบัติตามข้อตกลงและเคารพในคำมั่นสัญญา					
29. จัดให้มีการประเมินโดยไม่ตัดสิน					
ด้านเพิ่มความตระหนักรู้ในตนเอง (Increasing Self-Awareness)					
30. ช่วยผู้ได้รับการโค้ชเห็นประสิทธิภาพหรือพฤติกรรมในปัจจุบัน และสิ่งที่ตนเองที่ต้องการ					
31. ช่วยให้ผู้รับการโค้ชรับรู้และเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง					
32. กระตุ้นให้ผู้รับการโค้ชแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ ปรับปรุงผลงานอย่างสร้างสรรค์					
33. ช่วยผู้รับการโค้ชบรรลุในศักยภาพของตนเอง					
34. ช่วยผู้รับการโค้ชตรวจสอบความต้องการเทียบกับผลลัพธ์ที่จะได้รับ					
ด้านการให้กำลังใจ (Providing Encouragement)					
35. ส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้รับการโค้ช					
36. กระตุ้นให้ผู้รับการโค้ชเกิดความมั่นใจ					
37. เปิดรับมุมมองที่แตกต่างจากผู้รับการโค้ช					
38. มีการให้แนวคิดเชิงบวกทำให้มองเห็นจุดเด่นของตนเอง					
39. ชื่นชมและฉลองความสำเร็จกับผู้ได้รับการโค้ช					

2.5 บริบทของโรงเรียนบ้านหนองแปน : พื้นที่ในการวิจัยเชิงทดลอง

2.5.1 ข้อมูลพื้นฐาน

โรงเรียนบ้านหนองแปน ตั้งอยู่ บ้านหนองแปน หมู่ 9 ตำบลหนองแปน อำเภอมัญจาคีรี จังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โทรศัพท์ 080- 3342716 เว็บไซต์ www.banhnongpan.ob.tc อีเมล bannongpanschoolnp@gmail.com เปิดสอนระดับชั้น

อนุบาลปีที่ 1 ถึง อนุบาลปีที่ 3 จำนวนนักเรียน 48 คน ประถมศึกษาปีที่ 1 ถึง ประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวนนักเรียน 83 คน มัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึง มัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวนนักเรียน 50 คน รวมนักเรียนทั้งหมดจำนวน 181 คน

ผู้บริหารโรงเรียน

นายชัยรัตน์ อินทะแสง โทรศัพท์ 080-3342716 วุฒิ กศ.ม. สาขา บริหารการศึกษา ดำรงตำแหน่งที่โรงเรียนนี้ตั้งแต่ 25 พฤศจิกายน พ.ศ. 2563 จนถึงปัจจุบันเป็นเวลา 3 ปี 5 เดือน

รางวัลที่โรงเรียนได้รับ

- รางวัลสถานศึกษาสีขาว ประเพณีผลงานดีเด่น ระดับทอง
- รางวัลโรงเรียนคุณธรรม ระดับ 3 ดาว
- รางวัลการแข่งขันศิลปหัตถกรรมนักเรียน ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ครั้งที่ 71 ปีการศึกษา 2566 (เหรียญทอง 13 รางวัล เหรียญเงิน 7 รางวัล เหรียญทองแดง 7 รางวัล)

โอกาส และข้อจำกัดของโรงเรียน

ด้านโอกาส โรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายการบริหารงานที่ชัดเจนและให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผน มีบุคลากรที่มีความพร้อมในการการเปลี่ยนแปลงตามแนวปฏิรูป มีความสามัคคี มีความสามารถในการจัดการศึกษาเพื่อผู้เรียนมีโอกาสรับการศึกษาอย่างทั่วถึงและเสมอภาค ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ โรงเรียนมีการประสานความร่วมมือกับชุมชนและได้รับความช่วยเหลือในการระดมทุนจากชุมชน ทำให้สามารถจัดกิจกรรมต่าง ๆ ได้ตามแผน

ด้านข้อจำกัด โรงเรียนมีอัตราครูไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทำให้ครูไม่สามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ โรงเรียนขาดความคล่องตัวในการใช้จ่ายงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ โรงเรียนขาดการจัดระบบสารสนเทศ ทำให้การวางแผนไม่ตรงกับปัญหา

2.5.2 ข้อมูลครูและบุคลากร

1) จำนวนบุคลากร

ผู้อำนวยการ	ครูผู้สอน	พนักงานราชการ	ครูพี่เลี้ยงเด็กพิการ	ครูธุรการ	เจ้าหน้าที่อื่น ๆ	รวม
1	15	2	1	1	2	22

2) วุฒิการศึกษาสูงสุดของบุคลากร

บุคลากร	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	รวม
จำนวน	-	4	16	2	22

2.5.3 ข้อมูลด้านคุณภาพผู้เรียน

โรงเรียนบ้านหนองแปน พัฒนาผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายและตรงตามศักยภาพของผู้เรียน ดังนี้

1) กระบวนการพัฒนา

สถานศึกษามีกระบวนการพัฒนาผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย ครูจัดการเรียนรู้ให้เป็นไปตามศักยภาพของผู้เรียน และเป็นไปตามมาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตร มีการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน โดยมีการจัดการเรียนรู้หลายรูปแบบ คือ โครงงาน การลงมือปฏิบัติจริง การร่วมมือกันเรียนรู้การใช้กระบวนการคิด การกระบวนการใช้ปัญหาเป็นหลัก และเน้นเรื่องการอ่านออกของผู้เรียนเป็นเรื่องสำคัญที่สุด โดยมุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนทุกคนอ่านออกและเขียนได้ ตั้งแต่ระดับชั้นปฐมวัย พัฒนาครูทุกคนให้มีความสามารถในการนำเทคนิควิธีสอนให้ตรงตามศักยภาพผู้เรียน ใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน มีแหล่งเรียนรู้และแหล่งสืบค้นข้อมูล ได้แก่ ห้องสมุด ห้องคอมพิวเตอร์ ครูในสายชั้นเดียวกันร่วมกันกำหนดแผนการจัดการเรียนรู้และจัดกิจกรรมการเรียนการสอนร่วมกัน มีการประเมินผลร่วมกัน ประเมินอย่างหลากหลายประเมินจากผลงาน การสัมภาษณ์ การสังเกต และการทดสอบด้วยการปฏิบัติในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีการปฏิบัติ นอกจากนี้สถานศึกษาได้มีการดำเนินการเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของผู้เรียน เพื่อให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข เน้นการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม ที่เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน และตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เน้นเรื่องของคุณธรรม โดยการจัดการอบรมคุณธรรมประจำสัปดาห์ให้กับนักเรียนทุกระดับชั้น จัดกิจกรรมการพัฒนาให้เหมาะสมกับวัย พัฒนาคุณธรรมผู้เรียนตามหลักสูตร เน้นให้ผู้เรียนมีวินัย ซื่อสัตย์รับผิดชอบ และมีจิตสาธารณะ มีระบบการแนะแนวและการดูแลสุขภาพจิต นำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาร่วมกันวางแผนการจัดการเรียนการสอน และมีการเรียนรู้ในโลกกว้าง การเข้าไปศึกษาสถานที่สำคัญของชุมชน และพื้นที่จังหวัดต่าง ๆ ใกล้เคียง สถานศึกษาจัดกิจกรรม “โทษของยาเสพติด” ให้ความรู้เรื่องพิษภัยจากยาเสพติดที่อยู่รอบข้างนักเรียน โดยได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอก ได้มาให้ความรู้ทั้งทางทฤษฎีและวิธีปฏิบัติ การปฏิเสธและป้องกันยาเสพติดได้มีการส่งเสริมการออกกำลังกาย และเพิ่มเวลารู้เรื่องอาชีพในกิจกรรมลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ เช่น การทำอิฐตัวหนอน การทำขนมหวาน การผลิตของใช้จากเศษวัสดุที่มีในท้องถิ่น เป็นต้น

2) ผลการดำเนินงาน

ในด้านผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาสูงขึ้น ผู้เรียนสามารถอ่านออกและอ่านคล่องตามมาตรฐานการอ่านในแต่ละระดับชั้น สามารถเขียนสื่อสารได้ตีรู้จักการวางแผน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีตามหลักประชาธิปไตย กล้าแสดงออก และแสดงความคิดเห็นหรือวิพากษ์ได้อย่างสร้างสรรค์สืบค้นข้อมูลหรือแสวงหาความรู้จากสื่อ เทคโนโลยีได้ด้วยตนเอง รวมทั้งสามารถวิเคราะห์จำแนกแยกแยะได้ว่าสิ่งไหนดี สำคัญและจำเป็น รวมทั้งรู้เท่าทันสื่อและสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้เรียนรู้และตระหนักถึงโทษและพิษภัยของสิ่งเสพติดต่าง ๆ เลือกรับประทานอาหารที่สะอาด และมีประโยชน์รักการออกกำลังกาย นักเรียนทุกคนสามารถเล่นกีฬาได้อย่างน้อยคนละประเภท ยอมรับในกฎกติกาของกลุ่ม ของสถานศึกษา ของสังคม มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต รวมถึงมีความเข้าใจเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล และระหว่างวัย

3) จุดเด่น

3.1) ผู้เรียนอ่านหนังสือออก อ่านคล่อง และสามารถเขียนเพื่อการสื่อสารได้เป็นส่วนใหญ่ สามารถใช้เทคโนโลยีในการแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนอยู่ในระดับดีเลิศ

3.2) ผู้เรียนมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง มีสมรรถภาพทางกายและน้ำหนักส่วนสูงตามเกณฑ์ มีระเบียบวินัย มีมารยาทที่ดีงามตามวัฒนธรรมไทย จนเป็นเอกลักษณ์ของสถานศึกษา เป็นที่ยอมรับของชุมชน

4) จุดที่ควรพัฒนา

4.1) การพัฒนาด้านทักษะการอ่าน สื่อสาร ภาษาอังกฤษ และผลสัมฤทธิ์ด้านทักษะ ภาษาต่างประเทศ

4.2) กิจกรรมส่งเสริมการกล้าคิดกล้าแสดงออกของนักเรียน

5) แผนงาน/แนวทางพัฒนาคุณภาพให้ดีขึ้นกว่าเดิม

5.1) โครงการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ

5.2) โครงการค่ายวิชาการตามกลุ่มสาระ

5.3) โครงการค่ายป้องกันยาเสพติด

5.4) โครงการอบรมคุณธรรม

5.5) โครงการโรงเรียนคุณธรรม

6) แหล่งข้อมูลหลักฐานอ้างอิง

6.1) รายงานโครงการ/รายงานผลตามกิจกรรม

6.2) แบบบันทึกพฤติกรรมนักเรียน

6.3) แบบบันทึกผลการเรียนนักเรียน

7) กิจกรรมที่เป็นเลิศของสถานศึกษา(Best Practice) หรือนวัตกรรม (Innovation)

7.1) รางวัลสถานศึกษาสีขาว ระดับทอง

7.2) รางวัลโรงเรียนคุณธรรม ระดับ 3 ดาว

2.5.4 ข้อมูลด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ

ดำเนินการบริหารจัดการแบบระดมสมองและร่วมมือ ดังนี้

1) กระบวนการพัฒนา

สถานศึกษาได้มีการวางแผนและดำเนินการวิเคราะห์สภาพปัญหา ผลการจัดการศึกษาที่ผ่านมา โดยการศึกษาข้อมูลสารสนเทศจากผลการนิเทศ ติดตาม ประเมินการจัดการศึกษาตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษา และจัดประชุมระดมความคิดเห็น จากบุคลากรในสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการระดมสมองและร่วมมือจากทุกฝ่าย เพื่อวางแผนร่วมกันกำหนดเป้าหมาย ปรับวิสัยทัศน์ กำหนดพันธกิจ กลยุทธ์ในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนรอบด้าน มีการปรับแผนพัฒนาคุณภาพจัดการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปีให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการพัฒนา และนโยบายการปฏิรูปการศึกษา พร้อมทั้งจัดทำทรัพยากร จัดสรรงบประมาณ มอบหมายงานให้ผู้รับผิดชอบดำเนินการพัฒนาตามแผนงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้มีการดำเนินการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน และสรุปผลการดำเนินงาน รวมทั้ง

การบริหารจัดการบุคลากรในสถานศึกษาได้ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้เข้าร่วมการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ ปรับบทบาทจากครูสอน เป็นโค้ชหรือผู้อำนวยการเรียนรู้ ใช้เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ เทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ที่มีประสิทธิภาพ และสร้างชุมชนการเรียนรู้ PLC เพื่อแก้ปัญหาในชั้นเรียนและพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังได้เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการจัดการ ศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยมีการประชุมผู้ปกครองอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงาน และผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาของโรงเรียน และสร้างเครือข่ายความร่วมมือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ให้มีความเข้มแข็ง มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษา และการขับเคลื่อนคุณภาพ การจัดการศึกษา เช่น จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแปน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และโรงเรียนต่าง ๆ ในศูนย์เครือข่าย และพัฒนาสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียนให้มีความปลอดภัย รวมทั้งอาคารสถานที่จัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้นักเรียน และเพื่อภูมิทัศน์ของโรงเรียนให้ดูเป็นสัดส่วนและสวยงาม เช่น การปรับปรุงห้องเรียนประจำให้เป็นห้องเรียนคุณภาพ มีสื่อการสอนที่ทันสมัย คอมพิวเตอร์ ทีวี จัดบรรยากาศในห้องเรียนที่เหมาะสมแก่การเรียนรู้พัฒนาห้องปฏิบัติการทั้งภาษาอังกฤษ วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ คอมพิวเตอร์ และห้องสมุด ปรับปรุงภูมิทัศน์ในโรงเรียนให้ดูสวยงามเป็นสัดส่วน สร้างทางม้าลายข้ามถนนรูปแบบ 3D สร้างโรงอาหารพิเศษสำหรับเด็ก ปฐมวัย สนามเด็กเล่น มีจุดเช็คอิน และยังมีซุ้มเฉลิมพระเกียรติ แสดงพระบรมราชโองการพระราชปณิธานของพระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณ พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 10 และจัดทำป้ายนำเสนอผลงานและรางวัลที่ได้รับของนักเรียน คณะครู และโรงเรียน

2) ผลการดำเนินงาน

2.1) สถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์และพันธกิจสอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการพัฒนาของสถานศึกษา นโยบายการปฏิรูปการศึกษา ความต้องการของชุมชน ท้องถิ่น และสอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปตามแผนการศึกษาชาติ

2.2) มีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปีสอดคล้องกับการพัฒนาผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมาย มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญตามมาตรฐานตำแหน่ง ข้อมูลสารสนเทศมีความถูกต้อง ครบถ้วน ทันสมัย นำไปประยุกต์ใช้ได้ ดำเนินการอย่างเป็นระบบ และมีกิจกรรมจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และสังคมที่กระตุ้นผู้เรียนให้ใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน

2.3) สถานศึกษามีการปรับแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปีให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการพัฒนา และนโยบายการปฏิรูปการศึกษา โดยผู้มีส่วนได้เสีย มีส่วนร่วมในการพัฒนาและร่วมรับผิดชอบ

2.4) ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย และเครือข่ายการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการร่วมวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และรับทราบรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษา

2.5) สถานศึกษามีการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษาที่เหมาะสม เป็นระบบและต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

2.6) สถานศึกษามีรูปแบบการบริหารและการจัดการเชิงระบบ โดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ยึดหลักธรรมาภิบาล และแนวคิดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนตามแนวทาง ปฏิรูปการศึกษา

2.7) สถานศึกษามีการระดมทรัพยากรเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจากเครือข่าย อุปถัมภ์ ส่งผลให้สถานศึกษามีสื่อและแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพ

2.8) โรงเรียนมีห้องเรียนคุณภาพ มีสื่อการสอนที่ทันสมัย คอมพิวเตอร์ ทีวี มีมุมความรู้ มุม แสดงผลงานนักเรียน มีป้ายนิเทศให้ความรู้ต่าง ๆ จัดบรรยากาศในห้องเรียนได้เหมาะสมแก่การเรียนรู้อ

2.9) พัฒนาห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ทั้งห้องภาษาอังกฤษ วิทยาศาสตร์ ห้องคณิตศาสตร์ ห้องคอมพิวเตอร์ และห้องสมุด

2.10) ปรับปรุงภูมิทัศน์ในโรงเรียนให้มีความปลอดภัยและดูสวยงามเป็นสัดส่วน มีลานธรรม มีทางม้าลายข้ามถนนรูปแบบ 3D สร้างโรงอาหารพิเศษสำหรับเด็กปฐมวัย สนามเด็กเล่น มีจุด เชื้อคอิน และจัดทำป้ายนำเสนอผลงานและรางวัลที่ได้รับของนักเรียน คณะครู และโรงเรียน

3) จุดเด่น

โรงเรียนมีการบริหารและการจัดการอย่างเป็นระบบ โรงเรียนได้ใช้เทคนิคการประชุมที่หลากหลายวิธีเช่น การประชุมแบบมีส่วนร่วม การประชุมระดมสมอง การประชุมกลุ่ม และประชุมย่อย เพื่อแก้ปัญหาเฉพาะด้าน เพื่อให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายที่ชัดเจน มีการปรับแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปีที่สอดคล้องกับผลการจัดการศึกษา สภาพปัญหา ความต้องการพัฒนา และนโยบายการปฏิรูปการศึกษา ที่มุ่งเน้นการพัฒนาให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษา ครูผู้สอนสามารถจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ มีการดำเนินการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล การดำเนินงาน และจัดทำรายงานผลการจัดการศึกษา และโรงเรียนยังให้ครูผู้สอนใช้การวิจัยในการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถของนักเรียนในแต่ละรายวิชา

โรงเรียนมีภูมิทัศน์ที่ดูเป็นสัดส่วนและสวยงาม มีห้องเรียนคุณภาพ มีสื่อการสอนที่ทันสมัย ห้องปฏิบัติการมีความเหมาะสมแก่การเรียนรู้อ มีโรงอาหารพิเศษสำหรับเด็กปฐมวัย สนามเด็กเล่นที่สร้างใหม่ มีจุดเชื้อคอิน

4) จุดที่ควรพัฒนา

บริหารจัดการสภาพแวดล้อม ภูมิทัศน์ และอาคารสถานที่อย่างต่อเนื่องเพื่อให้ดูสวยงาม เป็นมุมความรู้ในตัว น่าอยู่ และน่าเรียนต่อไป

5) แผนงาน/แนวทางพัฒนาคุณภาพให้ดีขึ้นกว่าเดิม

5.1) จัดทำแผนปฏิบัติการและบริหารงานอย่างมีคุณภาพ

5.2) การพัฒนาบุคลากรโดยส่งเข้ารับการอบรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในงานที่ได้รับมอบหมาย ติดตามผลการนำไปใช้และผลที่เกิดกับผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

5.3) สร้างชุมชนการเรียนรู้ PLC ระหว่างครูกับครู และครูกับชุมชน

5.4) โครงการปรับปรุงอาคารเรียน ห้องเรียนให้เหมาะสมแก่การเรียนรู้อ

6) แหล่งข้อมูลหลักฐานอ้างอิง

- 6.1) โครงการส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการ
- 6.2) โครงการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน
- 6.3) โครงการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา
- 6.4) รายงานผลการเข้าร่วมอบรมพัฒนาของครูและบุคลากร
- 6.5) รายงานผลการประเมินตนเองประจำปี
- 6.6) โครงการประชุมสัมมนาบุคลากร
- 6.7) โครงการปรับปรุงห้องเรียน

7) กิจกรรมที่เป็นเลิศของสถานศึกษา (Best Practice) หรือนวัตกรรม (Innovation)

- 7.1) ส่งเสริมครูและบุคลากรเข้ารับการอบรมและพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่
- 7.2) โครงการปรับปรุงห้องเรียนให้เป็นห้องเรียนคุณภาพ
- 7.3) โครงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 7.4) โครงการพัฒนาบุคลากร
- 7.5) โครงการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

2.5.5 ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1) กระบวนการพัฒนา

สถานศึกษาดำเนินการส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยการดำเนินกิจกรรมอย่างหลากหลาย ได้แก่ งานหลักสูตรมีการประชุมปฏิบัติการ ปรับปรุงหลักสูตร สถานศึกษา พัฒนาสู่ประชาคมอาเซียนและมาตรฐานสากล มีการบูรณาการ ภาระงาน ชิ้นงาน โดยทุกระดับชั้นจัดทำหน่วยบูรณาการอาเซียน เศรษฐกิจพอเพียง ปรับโครงสร้างรายวิชา หน่วยการเรียนรู้ กิจกรรมลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้สัดส่วนคะแนนแต่ละหน่วย กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่สอดคล้องกับหน่วยการเรียนรู้ สนับสนุนให้ครูวางแผนจัดการเรียนรู้ครบทุกรายวิชาทุกชั้นปีการสอนที่สร้างโอกาสให้นักเรียนทุกคนมีส่วนร่วม ได้ลงมือปฏิบัติจริงจนสรุปความรู้ได้ด้วยตนเอง จัดการเรียนการสอนที่เน้นทักษะการคิด เช่น จัดการเรียนรู้ด้วยโครงงาน ครูมีการมอบหมายหน้าที่ให้นักเรียนจัดป้ายนิเทศ และบรรยากาศตามสถานที่ต่าง ๆ ทั้งภายในห้องเรียน และนอกห้องเรียน แหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ครูทุกคนนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้ โดยใช้สื่อการเรียนการสอน นวัตกรรมและเทคโนโลยี ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีการตรวจสอบและประเมินคุณภาพการสอนและประสิทธิภาพของสื่อการสอนที่ใช้อย่างเป็นระบบ นำนักเรียนไปศึกษาแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ นอกโรงเรียนทั้งในชุมชนและในต่างจังหวัด ครูทุกคนทำงานวิจัยในชั้นเรียน ปีการศึกษาละ 1 เรื่อง และได้รับการตรวจให้คำแนะนำจากคณะกรรมการนิเทศระดับโรงเรียน และคณะกรรมการนิเทศระดับศูนย์เครือข่ายที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องการทำวิจัย และนำผลการประเมินมาพัฒนาต่อ ครูจัดทำชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้ข้อมูลสะท้อนกลับและปรับปรุงพัฒนาปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ

2) ผลการดำเนินงาน

จากการดำเนินงานในการจัดการเรียนการสอน โครงการ และกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างหลากหลาย ครูมีการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ พัฒนาการใช้สื่อ ที่ทันสมัย ทำให้ผลสัมฤทธิ์

ที่การเรียนในรายวิชาต่าง ๆ เพิ่มขึ้น นักเรียนมีความรู้ความสามารถทั้งในด้านวิชาการ และทักษะชีวิต นักเรียนมีความสุขและสนุกกับการเรียน

3) จุดเด่น

ครูมีความตั้งใจ มุ่งมั่นในการพัฒนาการสอน โดยจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้เรียนรู้โดยการคิด ได้ปฏิบัติจริง ส่งเสริมทักษะวิชาชีพ มีการให้วิธีการและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน ส่งเสริมการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ภายนอกโรงเรียนทั้งในชุมชน เช่น วัด หนองแปน ภูรวก สวนป่า แหล่งเรียนรู้อื่นในจังหวัดต่าง ๆ ใกล้เคียง และการเรียนรู้ตามสถานการณ์จริง เช่น การเดินทางไกลและเข้าค่ายพักแรม ส่งเสริมนักเรียนแสวงหาความรู้จากสื่อเทคโนโลยีด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

4) จุดที่ควรพัฒนา

ควรมีปัญหาท้าทายให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้เรียนรู้มากขึ้น ส่งเสริมทักษะอาชีพอื่น ๆ ที่หลากหลาย และการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่นักเรียนทันทีเพื่อนักเรียนนำไปใช้พัฒนาตนเอง และสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

5) แผนงาน/แนวทางพัฒนาคุณภาพให้ดีขึ้นกว่าเดิม

- 5.1) โครงการส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการ
 - 5.2) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลให้ชัดเจนขึ้น
 - 5.3) ส่งเสริมทักษะอาชีพอื่น ๆ ที่หลากหลาย
 - 5.4) ส่งเสริมการเรียนรู้อื่น ๆ นอกห้องเรียน
 - 5.5) การส่งเสริมให้ครูเห็นความสำคัญของการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- การจัดทำการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้ได้เต็มศักยภาพ

6) แหล่งข้อมูลหลักฐานอ้างอิง

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่เพิ่มขึ้น การรับรางวัลผลการทดสอบระดับชาติ RT NT ONET สูงกว่าระดับประเทศ ผลการแข่งขันทักษะทางวิชาการ

7) กิจกรรมที่เป็นเลิศของสถานศึกษา (Best Practice) หรือนวัตกรรม (Innovation)

โครงการค่ายวิชาการตามกลุ่มสาระ

กิจกรรมการแข่งขันทักษะทางวิชาการ

กิจกรรมการสอนเสริมและดำเนินการสอบ RT NT ONET

2.6 บริบทของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน : กลุ่มเป้าหมายเพื่อการเผยแพร่นวัตกรรมจากการวิจัย

2.6.1 ประวัติความเป็นมาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ พ.ศ. 2546 และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ให้เป็นหน่วยงานหลักที่มีภารกิจสำคัญในการจัดและส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาจนถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย เพื่อสิทธิโอกาสในการได้รับการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพของผู้เรียน ตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 10 กำหนด

ไว้ว่า “การจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย” และต่อมาในปี พ.ศ. 2560 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 54 บัญญัติไว้ว่า “รัฐต้องดำเนินการ ให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย” และคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 28/2559 เรื่องให้จัดการศึกษา ขั้นพื้นฐาน 15 ปี โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ได้กำหนดนิยามการศึกษาขั้นพื้นฐาน 15 ปี เป็นการศึกษาตั้งแต่ ระดับก่อนประถมศึกษา (อนุบาล) (ถ้ามี) ระดับประถมศึกษา จนถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.3) หรือเทียบเท่า และให้หมายความรวมถึงการศึกษาพิเศษและการศึกษาสงเคราะห์ ให้มีมาตรฐานและคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย เพื่อเป็นการลดความเหลื่อมล้ำ สร้างโอกาสทางการศึกษา และความเป็นธรรมในสังคม แก้ปัญหา ความยากจน ตลอดจนส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน

2.6.2 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



ภาพที่ 2.6 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.6.3 ข้อมูลพื้นฐานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

1) หน่วยงาน

กอง/หน่วยงานเทียบเท่ากองในส่วนกลาง 23 สำนัก
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 183 แห่ง
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 62 แห่ง
 โรงเรียนทั้งหมด 29,449 แห่ง
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 26,905 แห่ง
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 2,360 แห่ง
 โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ 52 แห่ง
 โรงเรียนศึกษาพิเศษ 49 แห่ง
 ศูนย์การศึกษาพิเศษ 83 แห่ง
 ห้องเรียน 350,034 ห้องเรียน

2) นักเรียน

นักเรียนทั้งหมด 6,626,068 คน
 โรงเรียนปกติ : ก่อนประถมศึกษา 846,354 คน
 โรงเรียนปกติ : ประถมศึกษา 2,998,331 คน
 โรงเรียนปกติ : มัธยมศึกษาตอนต้น 1,672,351 คน
 โรงเรียนปกติ : มัธยมศึกษาตอนปลาย 1,036,180 คน
 โรงเรียนปกติ : ประกาศนียบัตรวิชาชีพ 3,811 คน
 โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ 32,162 คน
 โรงเรียนศึกษาพิเศษ 12,260 คน
 ศูนย์การศึกษาพิเศษ 24,619 คน
 นักเรียนพิการเรียนร่วมเด็กปกติ 24,771 คน
 นักเรียนด้อยโอกาสเรียนร่วมกับเด็กปกติ 3,365,441 คน
 นักเรียนจบชั้น ม.3 ปีการศึกษา 2564 485,737 คน
 นักเรียนจบชั้น ม.6 ปีการศึกษา 2564 286,831 คน

3) บุคลากร

บุคลากรในโรงเรียนและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 510,645 คน

บุคลากร สพฐ. 1,102 คน

วิสัยทัศน์

“สร้างคุณภาพผู้เรียน สู่สังคมอนาคตอย่างยั่งยืน” (ผู้เรียนมีความรู้และสมรรถนะที่จำเป็น มีความสุข และมีเป้าหมาย ได้รับการพัฒนา อย่างมีคุณภาพ เพื่อพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ)

พันธกิจ

- 1) จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของมนุษย์
- 2) พัฒนาสถานศึกษาให้มีความปลอดภัยแก่ผู้เรียน

3) ส่งเสริมความเป็นเลิศของผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามศักยภาพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

4) พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

5) สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง และเท่าเทียม

6) พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองทิศทางการพัฒนาประเทศ

7) จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

8) พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับและจัดการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล **ผลสัมฤทธิ์**

1) ผู้เรียนมีภูมิคุ้มกัน พร้อมทั้งจะรับมือกับภัยคุกคามรูปแบบใหม่ทุกรูปแบบ รู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยี ในการดำเนินชีวิตวิถีใหม่ และชีวิตวิถีถัดไปและได้รับการศึกษาในสถานศึกษา ที่มีความปลอดภัย

2) ประชาชนกลุ่มเป้าหมาย ได้รับการบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง เสมอภาค และเท่าเทียม

3) ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีสมรรถนะที่เหมาะสมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามช่วงวัย รวมถึงได้รับการส่งเสริมความเป็นเลิศเต็มตามศักยภาพ

4) หน่วยงานและสถานศึกษาได้รับการพัฒนาระบบบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ **กลยุทธ์ในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน 4 ด้าน ได้แก่**

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ

ประกอบด้วยเป้าหมายจำนวน 3 ข้อ ตัวชี้วัดจำนวน 4 ข้อ และแนวทางการพัฒนาจำนวน 6 ข้อ

กลยุทธ์ที่ 2 สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน ประกอบด้วยเป้าหมายจำนวน 5 ข้อ ตัวชี้วัดจำนวน 4 ข้อ และแนวทางการพัฒนาจำนวน 14 ข้อ

กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยเป้าหมายจำนวน 6 ข้อ ตัวชี้วัดจำนวน 10 ข้อ และแนวทางการพัฒนาจำนวน 21 ข้อ

กลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา ประกอบด้วยเป้าหมายจำนวน 7 ข้อ ตัวชี้วัดจำนวน 6 ข้อ และแนวทางการพัฒนาจำนวน 23 ข้อ

นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

1) ด้านความปลอดภัย

1.1) พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นพื้นที่ปลอดภัยของผู้เรียนทุกคน พร้อมเสริมสร้างระบบและกลไกในการดูแลความปลอดภัยอย่างเข้มข้น ให้กับผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา จากโรคภัย ต่าง ๆ ภัยพิบัติและภัยคุกคามทุกรูปแบบ

1.2) ส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดีและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

1.3) สร้างภูมิคุ้มกัน การรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยี ในการดำเนินชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) และชีวิตวิถีปกติต่อไป (Next Normal)

2) ด้านโอกาสและการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

2.1) ส่งเสริมสนับสนุนให้เด็กปฐมวัยที่มีอายุ 3-6 ปีทุกคนเข้าสู่ระบบการศึกษาสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการดูแลปกป้อง เพื่อให้มีพัฒนาการครบทุกด้าน โดยการมีส่วนร่วม ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2.2) จัดการศึกษาให้ผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้เข้าถึงโอกาส ความเสมอภาค และได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะสำหรับการศึกษาต่อ และการประกอบอาชีพในอนาคตให้สอดคล้อง กับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ

2.3) จัดการศึกษาให้ผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษ ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

2.4) ส่งเสริมเด็กพิการและผู้ด้อยโอกาส ให้ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพและจัดหาทางเลือกในการเข้าถึงการเรียนรู้ การฝึกอาชีพ เพื่อให้มีทักษะในการดำเนินชีวิต สามารถพึ่งตนเองได้

2.5) พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นรายบุคคลเพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการบริหารจัดการศึกษา โดยเฉพาะการดูแลและป้องกันไม่ให้นักเรียน หลุดออกจากระบบการศึกษา และช่วยเหลือเด็กตกหล่น เด็กออกกลางคันให้กลับเข้าสู่ระบบ

3) ด้านคุณภาพ

3.1) ส่งเสริม สนับสนุน สถานศึกษาที่มีความพร้อม ให้นำหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เน้นสมรรถนะไปใช้ตามศักยภาพของสถานศึกษาให้สามารถออกแบบหลักสูตรที่เหมาะสมกับความต้องการและบริบท

3.2) พัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะที่เหมาะสมตามช่วงวัย สามารถจัดการตนเอง มีการคิดขั้นสูงมีความสามารถในการสื่อสาร สามารถจัดระบบและกระบวนการทำงานของตนเองและร่วมกับผู้อื่น โดยใช้การรวมพลังทำงานเป็นทีม เป็นพลเมืองที่ดี มีศีลธรรม และอยู่ร่วมกับธรรมชาติ และ วิทยาการอย่างยั่งยืนรวมทั้งมีความจงรักภักดีต่อสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองในระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

3.3) จัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 นำไปสู่การมีอาชีพ มีงานทำ และส่งเสริมความเป็นเลิศของผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

3.4) ส่งเสริม และพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลคุณภาพผู้เรียน ให้ควบคู่ การเรียนรู้ไปสู่การพัฒนาการเรียนรู้และสมรรถนะของผู้เรียนเป็นรายบุคคล รวมทั้งส่งเสริมการนำระบบธนาคารหน่วยกิตมาใช้ในการเทียบโอนผลการเรียนรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ของผู้เรียนในสถานศึกษา

3.5) พัฒนา ส่งเสริม ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่ง และมาตรฐานวิชาชีพ

4) ด้านประสิทธิภาพ

4.1) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา โดยการกระจายอำนาจและใช้พื้นที่เป็นฐาน ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามหลักธรรมาภิบาล

4.2) นำเทคโนโลยีดิจิทัลและการจัดการฐานข้อมูลมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการเรียนรู้ของผู้เรียน

4.3) ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาโรงเรียนคุณภาพใช้พื้นที่เป็นฐานใช้นวัตกรรมในการขับเคลื่อนบริหารจัดการโดยใช้ทรัพยากรร่วมกัน และแสวงหาการมีส่วนร่วมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกระดับเพื่อให้ประสบผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

4.4) ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพในโรงเรียนที่มีวัตถุประสงค์เฉพาะ โรงเรียนที่ตั้งในพื้นที่ลักษณะพิเศษ และโรงเรียนในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

4.5) เพิ่มประสิทธิภาพการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา และปรับกระบวนการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการศึกษาขั้นพื้นฐานให้สอดคล้องกับชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) และชีวิตวิถีปกติต่อไป (Next Normal)

จุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

1) เร่งแก้ปัญหาในกลุ่มผู้เรียนที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของ โรคโควิด – 19 โดยเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงการศึกษา พื้นที่ภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ (Learning Loss Recovery) ให้กับผู้เรียนทุกระดับ รวมทั้งลดความเครียดและสุขภาพจิตของผู้เรียน

2) เสริมสร้างระบบและกลไกในการดูแลความปลอดภัยนักเรียน ด้วยระบบมาตรฐานความปลอดภัย กระทรวงศึกษาธิการ (MOE Safety Platform)

3) ส่งเสริมให้เด็กปฐมวัยที่มีอายุ 3-6 ปี และผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเข้าถึงโอกาสทางการศึกษา และป้องกันการหลุดออกจากระบบ รวมทั้งช่วยเหลือเด็กตกหล่น เด็กออกกลางคัน และเด็กพิการที่ค้นพบจากการปิกหมุดบ้านเด็กพิการให้กลับเข้าสู่ระบบการศึกษา

4) พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่เน้นสมรรถนะและการจัดทำกรอบหลักสูตร รวมทั้งจัดกระบวนการเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมืองและศีลธรรม ให้เหมาะสมตามวัยของผู้เรียน

5) จัดการอบรมครูโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน ควบคู่กับการให้ความรู้ด้านการวางแผนและการสร้างวินัยด้านการเงินและการออม เพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินครู

6) ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ผ่านกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม และมีปฏิสัมพันธ์กับกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติที่ หลากหลายรูปแบบ (Active Learning) มีการวัดและประเมินผลในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และสมรรถนะของผู้เรียน (Assessment for Learning) ทุกระดับ

7) ยกระดับคุณภาพของนักเรียนประจำพักนอน สำหรับโรงเรียนที่อยู่ในพื้นที่สูง ห่างไกล และถิ่นทุรกันดาร

8) มุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ทุกระดับ

9) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา โดยการกระจายอำนาจและใช้พื้นที่เป็นฐาน เพื่อสร้างความเข้มแข็ง โดยการจัดสรรกรอบวงเงินงบประมาณ (Block Grant) ตามหลักธรรมาภิบาล ให้กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

นโยบายเร่งด่วน (Quick Policy) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มอบนโยบายในที่ประชุมผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั่วประเทศ ครั้งที่ 5/2565 เมื่อวันที่ 7 มิถุนายน 2565 ใน 10 เรื่องเร่งด่วน ดังนี้

- 1) พระบรมราโชบายด้านการศึกษา ในหลวงรัชกาลที่ 10 ใน 4 ด้าน
ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการจัดการศึกษาตามแนวพระบรมราโชบายรัชกาลที่ 10
สู่การปฏิบัติ
- 2) ประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมือง คุณธรรม จริยธรรม
ตัวชี้วัด ความสำเร็จของการส่งเสริมการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมือง คุณธรรม
จริยธรรม
- 3) การศึกษากับการพัฒนาประชาธิปไตย ผ่านสถานักเรียน
ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียนโดยใช้กระบวนการสภ
นักเรียน
- 4) การจัดการศึกษาปฐมวัย
ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการจัดการศึกษาปฐมวัยอย่างมีคุณภาพ
- 5) Active Learning
ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้น
พื้นฐานพุทธศักราช 2551 ด้วยการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)
- 6) พาน้องกลับมาเรียน
ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการดำเนินการ "พาน้องกลับมาเรียน"
- 7) โรงเรียนคุณภาพ
ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก (โรงเรียนคุณภาพ) และ
การใช้ทรัพยากรร่วมกันได้สำเร็จตามเป้าหมาย
- 8) Learning loss
ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการแก้ไขภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ (Learning Loss) ของ
ผู้เรียน
- 9) RT NT O-Net และเรื่องการอ่านออกเขียนได้
ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการนำผล RT หรือ NT หรือ O-NET หรือผลการประเมิน
คุณภาพผู้เรียนอื่น ๆ ไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 10) ความปลอดภัย
ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการจัดการศึกษาเพื่อความปลอดภัย และการบริหาร
สถานการณ์ที่เกิดขึ้น
ตัวชี้วัดเพิ่มเติม ระดับความสำเร็จของการค้นพบต้นแบบ นักเรียน ครู ผู้บริหาร ชุมชน ที่
เป็นเลิศ ด้านการศึกษาและการสนับสนุนการศึกษา

2.6.4 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาเกิดขึ้นครั้งแรกในปี พ.ศ. 2533 สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาแห่งชาติโดยเปิดสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ในพื้นที่ห่างไกลจากโรงเรียนที่ เปิดสอนในระดับมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในขณะนั้น ทั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เยาวชนที่ เรียนจบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่ไม่สามารถเดินทางไป ศึกษาต่อในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ได้มี โอกาสเรียนต่อในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น เป็นการเปิดโอกาสหรือขยายโอกาสให้เยาวชนที่อยู่ใน เขตพื้นที่ห่างไกลได้มีพื้นฐานการศึกษาที่สูงขึ้น ในการดำเนินการดังกล่าวใช้อาคารสถานที่และ บุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษา ตั้งแต่ปีการศึกษา 2533 จนถึงปัจจุบัน มีโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษาทั่วประเทศเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา ศึกษาตอนต้นไทย ได้กระจายสู่เยาวชนทั่วทุกพื้นที่ของประเทศอย่างทั่วถึง แต่ในขณะเดียวกันปัญหา หนึ่งที่เกิดขึ้นในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา บางโรงเรียนมีบุคลากรน้อย รวมถึงการบริหาร ทรัพยากรในการระดมทุนเพื่อนำมาบริหารจัดการภายในสถานศึกษาก็เป็นไปอย่างยากลำบาก เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจสังคม ชุมชนผู้ปกครอง ส่วนใหญ่อยู่ในภาวะขาดแคลน ส่งผลให้การพัฒนา คุณภาพการศึกษาเป็นไปอย่างยากลำบากจากสภาพปัญหาดังกล่าว จึงกลายเป็นประเด็นที่มีความ ทำหายสำคัญของระบบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา

ในการจัดการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจในการจัดการศึกษา การจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับการดำรงชีวิต และนำไปใช้ใ้ ใน การดำรงชีวิตและนำไปใช้ในการดำรงชีวิตประจำวันของท้องถิ่นได้ ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้เด็กเรียน ชั้นมัธยมศึกษามากขึ้น สถานศึกษาต้องตระหนักในภารกิจหลักโดย มุ่งกำหนดเป้าหมาย วางแผน และดำเนินการสู่ความสำเร็จ ซึ่งการกำหนดเป้าหมายและกิจกรรมดำเนินงานต้องคำนึงถึงกฎหมาย นโยบาย และความคาดหวังของผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา และมีการ พัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา นั้นหมายถึงการนำไปสู่ โรงเรียนคุณภาพซึ่งเป็นกลไกในการพัฒนาจัดการศึกษาให้มีคุณภาพสู่ความเป็นเลิศและเกิดความ เสมอภาคในการบริการทางการศึกษาให้เท่าเทียมและมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับของทุกคน จากภารกิจ ของสถานศึกษานั้นชี้ให้เห็นว่าการบริหารจัดการของสถานศึกษามีความสำคัญในการนำนโยบายไปสู่ การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่วางไว้ได้หรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับ กระบวนการบริหารของโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญ โดยที่พฤติกรรมตามกระบวนการบริหารของโรงเรียน จะเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวและส่งผลถึงควมมีคุณภาพหรือไม่มีคุณภาพของ สถานศึกษา ซึ่งหมายถึงความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนที่นำไปสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา (ณัฐมนต์ ชาญเชิงคำ, 2561)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจัดประเภทโรงเรียนโดยแบ่งระดับการศึกษา ที่จัดเป็นหลัก หรือตามวัตถุประสงค์ที่จัดการศึกษา ซึ่งโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจัดเป็น โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เป็นโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับ ประถมศึกษาเป็นหลัก และมีการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับประถมศึกษา ถึงระดับมัธยมศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีจำนวน 183 แห่ง มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 26,905 แห่ง มีโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดทั้ง 183 แห่ง รวม 6,882 โรงเรียน เป็นโรงเรียนที่เปิดสอนระดับชั้นอนุบาล-ระดับมัธยมศึกษา โดยสูงสุดถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 2 จำนวน 3 โรงเรียน ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 6,769 โรงเรียน ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 1 โรงเรียน ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 109 โรงเรียน รายละเอียดข้อมูลจำนวนสถานศึกษา ครูและบุคลากร นักเรียน และจำนวนห้องเรียน มีดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565)

ตารางที่ 2.5 แสดงข้อมูลจำนวนสถานศึกษา ครูและบุคลากร นักเรียน และจำนวนห้องเรียนของโรงเรียน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	จำนวนสถานศึกษา	จำนวนครู/บุคลากร	จำนวนนักเรียน	จำนวนห้องเรียน
1. สพป.กรุงเทพมหานคร	5	477	6,423	240
2. สพป.สมุทรปราการ เขต 1	20	763	12,627	420
3. สพป.สมุทรปราการ เขต 2	14	354	5,966	229
4. สพป.นนทบุรี เขต 1	8	434	5,211	188
5. สพป.นนทบุรี เขต 2	16	585	8,417	310
6. สพป.ปทุมธานี เขต 1	28	777	13,722	544
7. สพป.ปทุมธานี เขต 2	21	826	15,274	512
8. สพป.พระนครศรีอยุธยา เขต 1	53	1,124	17,689	772
9. สพป.พระนครศรีอยุธยา เขต 2	48	789	10,278	593
10. สพป.อ่างทอง	39	609	6,298	437
11. สพป.ลพบุรี เขต 1	32	648	9,207	456
12. สพป.ลพบุรี เขต 2	43	778	11,057	537
13. สพป.สิงห์บุรี	36	559	5,597	418
14. สพป.ชัยนาท	48	726	7,507	536
15. สพป.สระบุรี เขต 1	14	283	4,032	194
16. สพป.สระบุรี เขต 2	35	834	10,898	506
17. สพป.ชลบุรี เขต 1	21	486	9,928	351
18. สพป.ชลบุรี เขต 2	28	610	9,980	418
19. สพป.ชลบุรี เขต 3	25	978	21,499	653
20. สพป.ระยอง เขต 1	30	881	18,156	640
21. สพป.ระยอง เขต 2	17	313	4,645	223
22. สพป.จันทบุรี เขต 1	23	688	11,828	478
23. สพป.จันทบุรี เขต 2	24	514	8,331	330
24. สพป.ตราด	27	459	7,024	338

ตารางที่ 2.5 (ต่อ)

สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา	จำนวน สถานศึกษา	จำนวนครู/ บุคลากร	จำนวน นักเรียน	จำนวน ห้องเรียน
25. สพป.ฉะเชิงเทรา เขต 1	40	777	12,083	525
26. สพป.ฉะเชิงเทรา เขต 2	47	831	13,730	608
27. สพป.ปราจีนบุรี เขต 1	29	576	8,519	409
28. สพป.ปราจีนบุรี เขต 2	30	532	8,183	386
29. สพป.นครนายก	31	470	6,066	353
30. สพป.สระแก้ว เขต 1	33	726	11,935	515
31. สพป.สระแก้ว เขต 2	34	614	32,341	1,452
32. สพป.นครราชสีมา เขต 1	37	725	10,290	486
33. สพป.นครราชสีมา เขต 2	44	738	9,230	522
34. สพป.นครราชสีมา เขต 3	63	1,183	15,194	832
35. สพป.นครราชสีมา เขต 4	56	1,138	17,292	799
36. สพป.นครราชสีมา เขต 5	72	1,376	16,962	940
37. สพป.นครราชสีมา เขต 6	52	842	8,176	588
38. สพป.นครราชสีมา เขต 7	84	1,572	18,461	1,044
39. สพป.บุรีรัมย์ เขต 1	63	1,134	15,608	817
40. สพป.บุรีรัมย์ เขต 2	79	1,467	20,095	996
41. สพป.บุรีรัมย์ เขต 3	79	1,510	19,808	1,017
42. สพป.บุรีรัมย์ เขต 4	53	966	11,172	651
43. สพป.สุรินทร์ เขต 1	75	1,440	18,583	942
44. สพป.สุรินทร์ เขต 2	55	898	10,805	634
45. สพป.สุรินทร์ เขต 3	81	1,686	25,345	1,191
46. สพป.ศรีสะเกษ เขต 1	69	1,331	15,618	873
47. สพป.ศรีสะเกษ เขต 2	39	715	7,188	467
48. สพป.ศรีสะเกษ เขต 3	57	1,156	15,412	745
49. สพป.ศรีสะเกษ เขต 4	58	1,173	15,789	793
50. สพป.อุบลราชธานี เขต 1	55	975	11,694	668
51. สพป.อุบลราชธานี เขต 2	49	856	11,024	609
52. สพป.อุบลราชธานี เขต 3	54	1,113	16,335	765
53. สพป.อุบลราชธานี เขต 4	27	512	6,798	334
54. สพป.อุบลราชธานี เขต 5	91	1,747	23,313	1,145

ตารางที่ 2.5 (ต่อ)

สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา	จำนวน สถานศึกษา	จำนวนครู/ บุคลากร	จำนวน นักเรียน	จำนวน ห้องเรียน
55. สพป.ยโสธร เขต 1	47	673	6,830	516
56. สพป.ยโสธร เขต 2	47	722	7,266	516
57. สพป.ชัยภูมิ เขต 1	56	1,080	13,266	717
58. สพป.ชัยภูมิ เขต 2	45	737	9,876	565
59. สพป.ชัยภูมิ เขต 3	47	910	11,913	628
60. สพป.อำนาจเจริญ	53	977	10,754	644
61. สพป.บึงกาฬ	50	947	12,685	640
62. สพป.หนองบัวลำภู เขต 1	47	834	11,678	588
63. สพป.หนองบัวลำภู เขต 2	32	581	8,537	423
64. สพป.ขอนแก่น เขต 1	44	903	10,921	578
65. สพป.ขอนแก่น เขต 2	49	831	8,112	595
66. สพป.ขอนแก่น เขต 3	44	707	6,263	506
67. สพป.ขอนแก่น เขต 4	42	766	8,917	539
68. สพป.ขอนแก่น เขต 5	69	1,118	12,325	793
69. สพป.อุดรธานี เขต 1	60	1,310	18,993	828
70. สพป.อุดรธานี เขต 2	61	1,040	11,905	697
71. สพป.อุดรธานี เขต 3	61	1,137	13,919	748
72. สพป.อุดรธานี เขต 4	45	809	11,385	567
73. สพป.เลย เขต 1	35	555	6,651	385
74. สพป.เลย เขต 2	48	800	10,900	603
75. สพป.เลย เขต 3	11	161	1,541	123
76. สพป.หนองคาย เขต 1	25	462	6,265	326
77. สพป.หนองคาย เขต 2	18	354	5,229	252
78. สพป.มหาสารคาม เขต 1	33	599	7,632	429
79. สพป.มหาสารคาม เขต 2	46	729	7,504	519
80. สพป.มหาสารคาม เขต 3	31	565	6,805	370
81. สพป.ร้อยเอ็ด เขต 1	60	1,053	11,454	726
82. สพป.ร้อยเอ็ด เขต 2	93	1,595	14,731	1,057
83. สพป.ร้อยเอ็ด เขต 3	58	918	9,912	657
84. สพป.กาฬสินธุ์ เขต 1	35	582	6,775	405
85. สพป.กาฬสินธุ์ เขต 2	51	833	9,546	596

ตารางที่ 2.5 (ต่อ)

สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา	จำนวน สถานศึกษา	จำนวนครู/ บุคลากร	จำนวน นักเรียน	จำนวน ห้องเรียน
86. สพป.กาฬสินธุ์ เขต 3	56	954	11,807	686
87. สพป.สกลนคร เขต 1	65	1,204	15,676	770
88. สพป.สกลนคร เขต 2	61	1,213	15,451	782
89. สพป.สกลนคร เขต 3	62	1,154	13,530	735
90. สพป.นครพนม เขต 1	37	640	8,140	442
91. สพป.นครพนม เขต 2	41	778	10,465	534
92. สพป.มุกดาหาร	55	982	11,866	645
93. สพป.เชียงใหม่ เขต 1	24	520	8,036	349
94. สพป.เชียงใหม่ เขต 2	53	1,029	13,722	670
95. สพป.เชียงใหม่ เขต 3	62	1,445	24,831	1,038
96. สพป.เชียงใหม่ เขต 4	22	461	6,790	325
97. สพป.เชียงใหม่ เขต 5	33	636	8,141	427
98. สพป.เชียงใหม่ เขต 6	28	512	5,714	360
99. สพป.ลำพูน เขต 1	20	332	2,989	224
100. สพป.ลำพูน เขต 2	18	356	4,590	241
101. สพป.ลำปาง เขต 1	22	415	4,820	282
102. สพป.ลำปาง เขต 2	28	474	4,593	319
103. สพป.ลำปาง เขต 3	10	179	1,615	110
104. สพป.อุดรดิตถ์ เขต 1	35	691	8,210	481
105. สพป.อุดรดิตถ์ เขต 2	24	382	3,715	263
106. สพป.แพร่ เขต 1	19	304	2,640	203
107. สพป.แพร่ เขต 2	33	500	4,144	350
108. สพป.น่าน เขต 1	37	609	6,275	411
109. สพป.น่าน เขต 2	33	610	6,872	397
110. สพป.พะเยา เขต 1	26	433	3,475	289
111. สพป.พะเยา เขต 2	32	532	6,289	374
112. สพป.เชียงราย เขต 1	26	508	6,194	339
113. สพป.เชียงราย เขต 2	50	934	12,160	669
114. สพป.เชียงราย เขต 3	51	1,232	20,609	902
115. สพป.เชียงราย เขต 4	36	720	10,264	504
116. สพป.แม่ฮ่องสอน เขต 1	28	519	5,866	369

ตารางที่ 2.5 (ต่อ)

สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา	จำนวน สถานศึกษา	จำนวนครู/ บุคลากร	จำนวน นักเรียน	จำนวน ห้องเรียน
117. สพป.แม่ฮ่องสอน เขต 2	38	701	8,345	502
118. สพป.นครสวรรค์ เขต 1	31	536	6,552	385
119. สพป.นครสวรรค์ เขต 2	41	698	9,423	513
120. สพป.นครสวรรค์ เขต 3	41	658	7,056	455
121. พป.อุทัยธานี เขต 1	18	270	2,772	200
122. สพป.อุทัยธานี เขต 2	31	505	5,766	370
123. สพป.กำแพงเพชร เขต 1	48	787	9,745	544
124. สพป.กำแพงเพชร เขต 2	48	779	8,998	550
125. สพป.ตาก เขต 1	31	551	7,214	394
126. สพป.ตาก เขต 2	58	1,923	37,753	1,244
127. สพป.สุโขทัย เขต 1	30	591	7,280	357
128. สพป.สุโขทัย เขต 2	35	657	6,862	396
129. สพป.พิษณุโลก เขต 1	40	714	9,444	491
130. สพป.พิษณุโลก เขต 2	52	935	12,281	659
131. สพป.พิษณุโลก เขต 3	69	1,166	13,637	831
132. สพป.พิจิตร เขต 1	35	559	6,907	421
133. สพป.พิจิตร เขต 2	45	728	7,943	517
134. สพป.เพชรบูรณ์ เขต 1	42	696	9,401	501
135. สพป.เพชรบูรณ์ เขต 2	51	917	12,095	665
136. สพป.เพชรบูรณ์ เขต 3	68	1,110	16,233	857
137. สพป.ราชบุรี เขต 1	30	762	12,388	489
138. สพป.ราชบุรี เขต 2	36	623	8,219	458
139. สพป.กาญจนบุรี เขต 1	38	713	9,541	470
140. สพป.กาญจนบุรี เขต 2	27	569	7,424	378
141. สพป.กาญจนบุรี เขต 3	23	708	12,354	434
142. สพป.กาญจนบุรี เขต 4	27	546	7,714	344
143. สพป.สุพรรณบุรี เขต 1	24	412	4,536	275
144. สพป.สุพรรณบุรี เขต 2	27	494	6,541	332
145. สพป.สุพรรณบุรี เขต 3	25	417	4,201	290
146. สพป.นครปฐม เขต 1	19	420	7,102	300
147. สพป.นครปฐม เขต 2	22	528	9,271	382

ตารางที่ 2.5 (ต่อ)

สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา	จำนวน สถานศึกษา	จำนวนครู/ บุคลากร	จำนวน นักเรียน	จำนวน ห้องเรียน
148. สพป.สมุทรสาคร	27	237	12,779	511
149. สพป.สมุทรสงคราม	15	694	2,531	171
150. สพป.เพชรบุรี เขต 1	14	231	2,309	151
151. สพป.เพชรบุรี เขต 2	25	400	4,389	279
152. สพป.ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1	35	641	10,291	486
153. สพป.ประจวบคีรีขันธ์ เขต 2	23	439	7,680	340
154. สพป.นครศรีธรรมราช เขต 1	22	460	6,510	304
155. สพป.นครศรีธรรมราช เขต 2	50	1,030	13,950	691
156. สพป.นครศรีธรรมราช เขต 3	35	596	6,657	412
157. สพป.นครศรีธรรมราช เขต 4	29	546	8,072	381
158. สพป.กระบี่	44	734	10,568	538
159. สพป.พังงา	34	634	8,573	425
160. สพป.ภูเก็ต	12	386	7,766	278
161. สพป.สุราษฎร์ธานี เขต 1	27	567	8,782	399
162. สพป.สุราษฎร์ธานี เขต 2	46	841	12,443	609
163. สพป.สุราษฎร์ธานี เขต 3	35	659	9,555	464
164. สพป.ระนอง	25	440	8,128	349
165. สพป.ชุมพร เขต 1	43	974	14,059	626
166. สพป.ชุมพร เขต 2	27	564	8,490	395
167. สพป.สงขลา เขต 1	18	311	3,792	224
168. สพป.สงขลา เขต 2	18	383	5,591	240
169. สพป.สงขลา เขต 3	36	898	10,509	508
170. สพป.สตูล	41	830	10,101	510
171. สพป.ตรัง เขต 1	19	336	4,095	234
172. สพป.ตรัง เขต 2	28	521	7,776	388
173. สพป.พัทลุง เขต 1	22	368	4,205	242
174. สพป.พัทลุง เขต 2	12	226	2,962	157
175. สพป.ปัตตานี เขต 1	17	482	6,062	262
176. สพป.ปัตตานี เขต 2	13	344	3,275	165
177. สพป.ปัตตานี เขต 3	5	152	1,539	69
178. สพป.ยะลา เขต 1	9	318	3,775	148

ตารางที่ 2.5 (ต่อ)

สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา	จำนวน สถานศึกษา	จำนวนครู/ บุคลากร	จำนวน นักเรียน	จำนวน ห้องเรียน
179. สพป.ยะลา เขต 2	8	274	2,416	113
180. สพป.ยะลา เขต 3	7	211	2,581	110
181. สพป.นราธิวาส เขต 1	15	503	6,126	264
182. สพป.นราธิวาส เขต 2	18	679	8,579	341
183. สพป.นราธิวาส เขต 3	17	661	7,775	323
รวม	6,882	133,063	1,794,311	91,566

2.7 ความสำคัญของการวิจัยและพัฒนาทักษะการโค้ช เพื่อนำนวัตกรรมที่เป็น ผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายเพื่อการเผยแพร่ นวัตกรรมใน งานวิจัยนี้

จากผลการศึกษาแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะการโค้ช (Coaching Skills) ในหัวข้อที่ 2.3 ทำให้ทราบถึงนิยาม ความสำคัญ ประเภท ลักษณะ แนวการพัฒนา ขั้นตอนการพัฒนา และแนวคิดการประเมินทักษะการโค้ช และจากผลการศึกษาริบทของโรงเรียนบ้านหนองแปน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ซึ่งเป็นพื้นที่ในการวิจัยเชิงทดลอง รวมทั้งจากผลการศึกษาริบทของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายเพื่อการเผยแพร่ นวัตกรรมจากการวิจัย ผู้วิจัยขอเสนอเหตุผลในการวิจัย “เสริมพลังการเรียนรู้ทักษะการโค้ชของครูสู่การปฏิบัติในห้องเรียน” โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R&D) ด้วยแนวคิด “Knowledge + Action = Power” และด้วยแนวคิด “พัฒนาครู แล้วครูนำผลที่ได้รับไปสู่การพัฒนาที่ส่งผลต่อผู้เรียน” เพื่อให้ได้โปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเอง (Online Self-Training Program) ที่ประกอบด้วยสองโครงการ คือ 1) โครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครูเกี่ยวกับทักษะการโค้ช (Coaching Skills) 2) โครงการครูนำผลการเรียนรู้สู่การปฏิบัติโค้ชในห้องเรียน โครงการแรกมีคู่มือเพื่อการอบรมด้วยตนเอง (Self-Training Module) ของครู โครงการที่สองมีคู่มือเชิงปฏิบัติการเพื่อครูนำไปใช้เป็นแนวทางปฏิบัติการโค้ชในห้องเรียน ดังนี้

2.7.1 การโค้ชในห้องเรียน (Coaching in The Classroom) คือกระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มตามศักยภาพ ทำให้ผู้เรียนมีความคิดเชิงบวกและมีความสุขกับการได้รับการรับฟังโดยไม่มีการตัดสินถูกผิด เป็นการกระตุ้นและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง จัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการอย่างมีจุดหมายให้ผู้เรียนเห็นความสำคัญและคุณค่าการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมที่เหมาะสมกับความสามารถและศักยภาพของตนเอง อีกทั้งเป็นการสร้างโอกาสสำหรับการเรียนรู้ นวัตกรรมใหม่และการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในห้องเรียนมากขึ้น โดยครูผู้สอนต้องมีความเชื่อมั่นในศักยภาพและเคารพการตัดสินใจ

ของผู้เรียน สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้คิด ถาม นำเสนอความต้องการของตนเอง กำหนดเป้าหมาย ลงมือปฏิบัติ แก้ปัญหาและพัฒนาเพื่อให้ บรรลุเป้าหมายต่าง ๆ ประกอบกับการที่ครูผู้สอนดำเนินการโค้ชโดยการตั้งคำถามเพื่อกระตุ้นให้ ผู้เรียนพยายามหาคำตอบ นำเสนอทางเลือกให้ผู้เรียนอย่างกว้าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนนำไปพิจารณาหรือ ปรับใช้ได้อย่างเหมาะสมกับการเรียนรู้และนำความคิดสู่การฝึกปฏิบัติ พร้อมทั้งคอยกระตุ้น ส่งเสริม และให้กำลังใจเพื่อสนับสนุนเชิงบวกตลอดกระบวนการโค้ชแก่ผู้เรียน สร้างความไว้วางใจและความ มั่นใจในการวางแผนและออกแบบการเรียนรู้ สามารถนำความรู้จากการเรียนรู้ในชั้นเรียนมา ประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จำลองหรือสถานการณ์จริง ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่รวดเร็วคงทน และพึ่งพา ตนเองได้มากขึ้น ส่งเสริมความก้าวหน้าและผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

2.7.2 ลักษณะของทักษะการโค้ช (Characteristics of Coaching Skills) ที่จะทำให้ สามารถตั้งศักยภาพและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้เรียนผ่านกระบวนการโค้ชนั้น ครูผู้สอนควร เริ่มต้นจากการตั้งเป้าหมายเพื่อช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจถึงความต้องการและวิธีการบรรลุผลตามเป้าหมาย ด้วยตนเอง เกิดแรงจูงใจและสามารถทำให้ติดตามผลได้ โดยหลักสำคัญของการตั้งเป้าหมายคือต้อง เป็นเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง (Specific) เป็นไปได้จริง (Realistic) และสามารถทำได้ (Achievable) จากนั้นสร้างแรงจูงใจให้กับผู้เรียนในการฝึกปฏิบัติและนำพาผู้เรียนไปสู่เป้าหมายที่ชัดเจน โดยการฟัง ผู้เรียนอย่างตั้งใจ มองและสังเกตพฤติกรรมและการแสดงออกของผู้เรียน เพื่อรวบรวมข้อมูล กลับกรองและชี้แจงให้ผู้เรียนได้รับทราบ ครูผู้สอนต้องแสดงให้เห็นถึงความเข้าใจ การเอาใจใส่ และสร้างความไว้วางใจเพื่อส่งผลต่อสายสัมพันธ์ที่ดีในระหว่างการดำเนินการโค้ชทำให้สามารถค้นหา เป้าหมายและปัญหาของผู้เรียนที่แท้จริง โค้ชที่ดีควรเปิดใจกว้างไม่ตัดสินผู้เรียนโดยไม่มีข้อพิสูจน์ ให้โอกาสผู้เรียนพิสูจน์ตนเองและใช้มาตรการแก้ไขหากจำเป็น เพื่อเพิ่มศักยภาพด้านการแก้ปัญหา และความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนให้เกิดขึ้นสูงสุด การดำเนินการโค้ชต้องเป็นไปอย่างมีโครงสร้าง และแนวปฏิบัติตลอดกระบวนการโค้ช มีการให้การสนับสนุน ให้ข้อเสนอแนะที่ดีในเชิงบวกและจูงใจ ต่อการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย มีการตรวจสอบผู้เรียนอยู่เสมอ ประเมินอย่างต่อเนื่องโดยใช้เทคนิค วิธีการ และเครื่องมือที่เหมาะสม พร้อมทั้งรับฟังข้อเสนอแนะและรับคำติชมเพื่อปรับปรุงพัฒนา อยู่เสมอ ทั้งด้านการสื่อสารและการสร้างนวัตกรรมใหม่

2.7.3 ทักษะการโค้ช (Coaching Skills) เป็นทักษะจำเป็นของครูในศตวรรษที่ 21 เพื่อ สร้างความตระหนักและแรงจูงใจในการเรียนรู้ เป็นการชี้แนะให้ผู้เรียนสามารถสร้างสรรค์ผลงานและ บรรลุเป้าหมายตามศักยภาพของตนเองผ่านการลงมือปฏิบัติ การคิดไตร่ตรอง และการสร้างองค์ ความรู้ด้วยตนเอง มีความสามารถในการปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งหากครูผู้สอนดำเนินการ พัฒนาทักษะการโค้ชอย่างต่อเนื่อง จะส่งผลดังนี้ 1) ด้านลักษณะการโค้ช (Coaching Style) สามารถ แสดงความกระตือรือร้นในขณะโค้ช ปฏิบัติต่อผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอและยุติธรรม ให้กำลังใจเมื่อ ปฏิบัติถูกต้อง มีความรู้สึกไวต่อความต้องการส่วนบุคคล และสามารถควบคุมตนเองในสถานการณ์ที่ ทำให้โกรธได้ 2) ด้านการซักถามเพื่อความเข้าใจ (Questioning for Understanding) สามารถถาม คำถามปลายเปิด ถามได้อย่างละเอียดเหมาะสม ชัดเจน สามารถท้าทายกระตุ้นความคิดของผู้เรียน และใช้คำถามเพื่อทดสอบและตรวจสอบผู้เรียนได้ 3) ด้านการให้ข้อเสนอแนะ (Giving Feedback) สามารถให้ความคิดเห็นตอบกลับในเชิงบวก มีความชัดเจนและเฉพาะเจาะจง เน้นการเสนอแนะอย่าง สร้างสรรค์ มีการสรุปข้อเสนอแนะ ตรวจสอบความรู้สึกและการแสดงออกทางอารมณ์ รับฟัง

ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของผู้เรียน 4) ด้านการสื่อสาร (Communication) สามารถฟังเพื่อหาความหมาย ใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารได้อย่างชัดเจน รัดกุม และตรงไปตรงมา ใช้คำศัพท์ที่เหมาะสม สามารถสื่อสารตามสถานการณ์ ยืนยันและชี้แจงอย่างชัดเจน สร้างแรงจูงใจและกระตุ้นผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมาย 5) ด้านการสร้างความน่าเชื่อถือ (Building Trust) สามารถสื่อสารเพื่อให้เกิดความชัดเจน รักษาขอบเขตเพื่อความสัมพันธ์ ที่ดี ทำให้รู้สึกปลอดภัย เปิดใจ และให้ข้อมูลเพิ่มเติม แสดงวิจาร์ณญาณที่ดี มีเทคนิคและเครื่องมืออย่างเหมาะสม สามารถทำให้ผู้รับบริการได้บรรลุเป้าหมาย แสดงความสม่ำเสมอ สื่อสารอย่างเปิดเผยและจริงใจ ปฏิบัติตามข้อตกลงและเคารพในคำมั่นสัญญา และจัดให้มีการประเมินได้อย่างต่อเนื่องเหมาะสม 6) ด้านการเพิ่มความตระหนักรู้ในตนเอง (Increasing Self-Awareness) ช่วยให้เห็นประสิทธิภาพหรือพฤติกรรมในปัจจุบันและสิ่งที่ต้องการ ช่วยให้อำนาจและเชื่อมั่นในความสามารถ กระตุ้นให้แสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ ปรับปรุงผลงานอย่างสร้างสรรค์ ช่วยให้ผู้เรียนในศักยภาพของตนเอง และตรวจสอบความต้องการเทียบกับผลลัพธ์ 7) ด้านการให้กำลังใจ (Providing Encouragement) สามารถส่งเสริมความก้าวหน้า กระตุ้นให้เกิดความมั่นใจ เปิดรับมุมมองที่แตกต่าง ให้แนวคิดเชิงบวกให้มองเห็นจุดเด่นของตนเอง และได้ชื่นชมและฉลองความสำเร็จกับผู้เรียน

2.8 กรอบแนวคิดการวิจัย

ดังกล่าวในตอนต้นว่า การวิจัยและพัฒนาทางการศึกษาหรือทางการบริหารการศึกษามีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาให้เกิดผลผลิต (Product) ที่เป็นนวัตกรรม (Innovation) แล้วนำนวัตกรรมนั้นไปพัฒนาคนสู่การพัฒนางาน (Developing People for Job Development) ที่มีปรากฏการณ์หรือข้อมูลเชิงประจักษ์แสดงให้เห็นว่ามีความจำเป็น (Need) เกิดขึ้น ซึ่งอาจเป็นผลสืบเนื่องจากการกำหนดความคาดหวังใหม่ที่ท้าทาย (Challenging New Expectations) ของหน่วยงาน หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงในกระบวนทัศน์การทำงานจากเก่าสู่ใหม่ (Changes in The Work Paradigm from Old to New) หรือเกิดจากการปฏิบัติงานที่ยังไม่บรรลุผลสำเร็จตามที่คาดหวัง (Performance That Has Not Achieved The Expected Results) จึงต้องการนวัตกรรมมาใช้ ซึ่งในช่วงต้นศตวรรษที่ 21 นี้ มีแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Perspectives) ที่ถือเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาหรือทางการบริหารการศึกษาก่อเกิดขึ้นมากมาย ที่คาดหวังว่าหากบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ (Knowledge) แล้วกระตุ้นให้พวกเขานำความรู้สู่การปฏิบัติ (Action) ก็จะก่อให้เกิดพลัง (Power) ให้การปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามแนวคิด “Knowledge + Action = Power” หรือตามคำกล่าวที่ว่า “Make Them Know What To Do, Then Encourage Them Do What They Know” หรือ “Link To On-The-Job Application”

ในหัวข้อที่ 2.3 ของงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมที่ต้องการพัฒนา ทำให้ได้เนื้อหา (Content) ที่เป็นองค์ความรู้เพื่อบรรจุไว้ในโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองที่ประกอบด้วย 2 โครงการ โครงการแรก คือ โครงการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรทางการศึกษาที่กำหนดเป็นกลุ่มเป้าหมาย โครงการที่ 2 คือ โครงการบุคลากรทางการศึกษาที่กำหนดเป็นกลุ่มเป้าหมายนำความรู้ที่ได้รับสู่การปฏิบัติหรือการพัฒนา ซึ่งจากความเป็นสังคมดิจิทัล (Digital Society) และความเป็นสังคมฐานความรู้ (Knowledge-Based Society) ที่องค์ความรู้จากนักวิชาการ นักปฏิบัติ หรือนักวิจัยที่มีชื่อเสียงจากประเทศต่าง ๆ ทั่วมุมโลก ได้มีการนำมาเผยแพร่ไว้

อย่างหลากหลายทางอินเทอร์เน็ต ทำให้ได้เนื้อหาที่เป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมที่ต้องการพัฒนาในงานวิจัยนี้ คือ

1) ทักษะเกี่ยวกับนิยามของทักษะการโค้ช (The Definition of Coaching Skills) ศึกษาจากทักษะของ Olubiyi (2019), CoachHub (2021), Team Leverage Edu (2021), Yadav (2021), และ Blackbyrn (2022)

2) ทักษะเกี่ยวกับความสำคัญของทักษะการโค้ช (The Importance of Coaching Skills) ศึกษาจากทักษะของ The Educator (2015), University of Exeter (2018), Barton (2019), Frater (2021) และ Duggan (n.d.)

3) ทักษะเกี่ยวกับประเภทของการโค้ช (Types of Coaching) ศึกษาจากทักษะของ Zentis (2016), Alegre (2021), Indeed Editorial Team (2021), Heintl (2022), และ The Peak Performance Center (n.d.)

4) ทักษะเกี่ยวกับลักษณะที่แสดงถึงทักษะการโค้ช (Characteristics of Coaching Skills) ศึกษาจากทักษะของ Schuy (2018), Sandwijk (2019), Bhasin (2021), Indeed Editorial Team (2021), Sword (2022), และ The Peak Performance Center (n.d.)

5) ทักษะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะการโค้ช (Techniques for Developing Coaching Skills) ศึกษาจากทักษะของ Li Editorial Team (2019), Cotter (2021), Map Consulting (2021), Burton (2022), Career Insights (2022), Indeed Editorial Team (2022) และ Quintana-Wolf (n.d.)

6) ทักษะเกี่ยวกับขั้นตอนการพัฒนาทักษะการโค้ช (The Steps of Coaching Skills) ศึกษาจากทักษะของ Amatullah (2021), Gysling (2021) และ SOCO (n.d.)

7) ทักษะเกี่ยวกับการประเมินทักษะการโค้ช (Coaching Skills Checklist) ศึกษาจากทักษะของ National Community Media Alliance (NCMA) (n.d.), Studylib (n.d.) และ Template.Net (n.d.)

นอกจากนั้น ยังได้กรอบแนวคิดเพื่อการประเมินทักษะการโค้ช (Coaching Skills) ที่จำแนกออกเป็น 7 ด้าน คือ 1) ด้านลักษณะการโค้ช (Coaching Style) 2) ด้านการซักถามเพื่อความเข้าใจ (Questioning for Understanding) 3) ด้านการให้ข้อเสนอแนะ (Giving Feedback) 4) ด้านการสื่อสาร (Communication) 5) ด้านการสร้าง confianza เชื่อถือ (Building Trust) 6) ด้านการเพิ่มความตระหนักรู้ในตนเอง (Increasing Self-Awareness) และ 7) ด้านการให้กำลังใจ (Providing Encouragement)

จากเนื้อหาที่เป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมที่ต้องการพัฒนาดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำเอาทักษะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนามากำหนดเป็น **ปัจจัยป้อนเข้า (Input)** และนำเอาทักษะเกี่ยวกับขั้นตอนการพัฒนามากำหนดเป็น **กระบวนการ (Process)** รวมทั้งนำเอากรอบแนวคิดเพื่อการประเมินทักษะการโค้ช (Coaching Skills) ที่จำแนกออกเป็น 7 ด้านมากำหนดเป็น **ผลลัพธ์ (Output)** เพื่อแสดงให้เห็นถึง **แนวคิดเชิงระบบ (System Approach)** ที่ถือเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework for Research) ในงานวิจัยนี้ ดังแสดงในตารางที่ 2.6

ตารางที่ 2.6 กรอบแนวคิดเชิงระบบของข้อเสนอทางเลือกเพื่อพัฒนาทักษะการโค้ชที่ได้จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ปัจจัยป้อนเข้า (Input) แนวทางเพื่อการพัฒนา	กระบวนการ (Process) ขั้นตอนเพื่อการพัฒนา	ผลลัพธ์ (Output) ลักษณะที่คาดหวังให้เกิดขึ้น
<ol style="list-style-type: none"> 1. สร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย (Create a Safe Environment) 2. กำหนดกิจวัตรที่ไม่เป็นทางการ (Set Up an Informal Routine) 3. จัดความสนใจให้ตรงกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ (Align Interests to Goals & Objectives) 4. ฝึกการฟังอย่างตั้งใจ (Practise Active Listening) 5. ฟังอย่างตั้งใจและการสังเกต (Active Listening and Observing) 6. ถามคำถาม HOW และ WHAT (Ask the HOW and WHAT Questions) 7. ชื่นชมการทำงานที่ดี (Appreciate Good Work) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Amatullah (2021) มี 4 ขั้นตอน ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - เตรียมตัว (Prepare) - วิเคราะห์และสำรวจ (Analyze & Explore) - โค้ช (Coach) - กระทำ (Act) 2. Gysling (2021) มี 6 ขั้นตอน ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - การสะท้อนผล (Reflection) - สาเหตุ/การชักนำ (Cause/Inducement) : เหตุผลหลักสำหรับการโค้ช - การวิเคราะห์และการสำรวจ (Analysis and Exploration) - จุดความสนใจ (Focus) - ความมุ่งมั่น (Commitment) : +ความรับผิดชอบ 	<p>ด้านลักษณะการโค้ช (Coaching Style)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. แสดงความกระตือรือร้นในขณะที่โค้ชในสิ่งที่คาดหวังจากผู้เข้าร่วม 2. ปฏิบัติต่อผู้เข้าร่วมทุกคนอย่างสม่ำเสมอและยุติธรรม 3. ให้กำลังใจเพื่อตอกย้ำการกระทำของผู้เข้าร่วมเมื่อปฏิบัติถูกต้อง 4. รู้สึกไวต่อความต้องการส่วนบุคคลของผู้เข้าร่วม 5. ควบคุมตนเองในสถานการณ์ที่ทำให้โกรธ <p>ด้านการซักถามเพื่อความเข้าใจ (Questioning for Understanding)</p> <ol style="list-style-type: none"> 6. ถามคำถามปลายเปิด 7. ถามคำถามอย่างละเอียด เหมาะสมกับสถานการณ์

ตารางที่ 2.6 (ต่อ)

ปัจจัยป้อนเข้า (Input) แนวทางเพื่อการพัฒนา	กระบวนการ (Process) ขั้นตอนเพื่อการพัฒนา	ผลลัพธ์ (Output) ลักษณะที่คาดหวังให้เกิดขึ้น
8. เตรียมข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์ (Prepare for Constructive Feedback) 9. เปิดใจรับคำติชม (Be Open to Feedback Yourself) 10. สร้างกรอบความคิดในการโค้ชกำหนดเส้นทางสู่ความสำเร็จ (A Coaching Mindset Sets You on the Path to Success) 11. เพิ่มศักยภาพของผู้ได้รับการโค้ชให้เกิดขึ้นสูงสุด (Maximizing the Coachee's Potential) 12. ท้าทายผู้ได้รับการโค้ชเพื่อเป้าหมายที่สูงขึ้น (Challenging the Coachee for Higher Goals) 13. มีการกรอบความคิดแบบเติบโต (Having a Growth Mindset)	<ul style="list-style-type: none"> - การดำเนินการที่มุ่งเน้นการแก้ปัญหา (Solution-Oriented Action) 3. Gysling (2021) กล่าวถึงขั้นตอนการโค้ชตามรูปแบบการโค้ช ดังนี้ รูปแบบที่ 1 รูปแบบการโค้ชที่เน้นวิธีการแก้ปัญหา (Solution-Focused Coaching Model) มี 3 ขั้นตอนคือ <ul style="list-style-type: none"> - การตั้งคำถามที่ทรงพลัง (Powerful Questioning) - การประเมิน (Scaling) - จินตนาการ (Imagination) รูปแบบที่ 2 รูปแบบการโค้ช GROW (GROW Coaching Model) มี 4 ขั้นตอนคือ <ul style="list-style-type: none"> - เป้าหมาย (Goals) : แรงบันดาลใจ 	8. ถามคำถามเพื่อเน้นคำตอบที่ชัดเจน 9. ท้าทายกระตุ้นความคิดเพื่อรับรู้ความคิดเห็น 10. ใช้คำถามเพื่อทดสอบและตรวจสอบผู้รับการโค้ช ด้านการให้ข้อเสนอแนะ (Giving Feedback) 11. เป็นข้อเสนอแนะเชิงบวก 12. มีความชัดเจนและเฉพาะเจาะจงตามหลักฐาน 13. เน้นการเสนอแนะเพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 14. มีการสรุปข้อเสนอแนะอย่างตรงประเด็น 15. ตรวจสอบความรู้สึกและอารมณ์ของผู้รับการโค้ช 16. รับฟังข้อเสนอแนะและความคิดเห็นจากผู้รับการโค้ช

ตารางที่ 2.6 (ต่อ)

ปัจจัยป้อนเข้า (Input) แนวทางเพื่อการพัฒนา	กระบวนการ (Process) ขั้นตอนเพื่อการพัฒนา	ผลลัพธ์ (Output) ลักษณะที่คาดหวังให้เกิดขึ้น
14. หาโค้ชเพื่อสอนการโค้ช (Find a Coach to Coach You) 15. เข้าชั้นเรียนการโค้ช (Take A Class) 16. นำรูปแบบการโค้ชมาใช้ (Adopt a Coaching Model) 17. ไม่หยุดเรียนรู้ (Never Stop Learning) 18. กำหนดความคาดหวังที่ชัดเจนสำหรับผู้รับการโค้ช (Set Clear Expectations for Your Clients) 19. พัฒนารูปแบบสำหรับบทเรียนการโค้ช (Develop a Template for Your Coaching Sessions) 20. ปรับเปลี่ยนแนวความคิด (Reframing) 21. ได้รับการรับรอง (Get certified) 22. อ่านหนังสือ (Read books)	<ul style="list-style-type: none"> - สภาพความเป็นจริง (Reality) : สถานการณ์ปัจจุบัน อุปสรรคภายในและภายนอก - ตัวเลือก (Options) : ความเป็นไปได้ จุดแข็ง และทรัพยากร - ความตั้งใจ (Will) : การกระทำและความรับผิดชอบ <p>รูปแบบที่ 3 รูปแบบการโค้ชแบบ OSKAR (OSKAR Coaching Model) มี 5 ขั้นตอนคือ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผลลัพธ์ (Outcome) - ประเมิน (Scale) - ความรู้-วิธีการ (Know-How) - ยืนยันและดำเนินการ (Affirm & Action) - ทบทวน (Review) <p>รูปแบบที่ 4 รูปแบบการโค้ช CLEAR (CLEAR Coaching Model) มี 5 ขั้นตอนคือ</p>	<p>ด้านการสื่อสาร (Communication)</p> <ul style="list-style-type: none"> 17. ตั้งใจฟังเพื่อหาความหมาย 18. การใช้ภาษาที่ชัดเจน รัดกุม และตรงไปตรงมา 19. ใช้คำศัพท์ที่เหมาะสม 20. มีการสื่อสารแบบปรับตัวตามสถานการณ์ 21. ยืนยันและชี้แจงข้อมูลได้อย่างชัดเจน 22. สร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้ผู้รับการโค้ชบรรลุเป้าหมาย <p>ด้านการสร้างความน่าเชื่อถือ (Building Trust)</p> <ul style="list-style-type: none"> 23. สื่อสารเพื่อทำให้ความคาดหวังหรือความตั้งใจเชิงบวกของผู้รับการโค้ชเกิดความชัดเจน

ตารางที่ 2.6 (ต่อ)

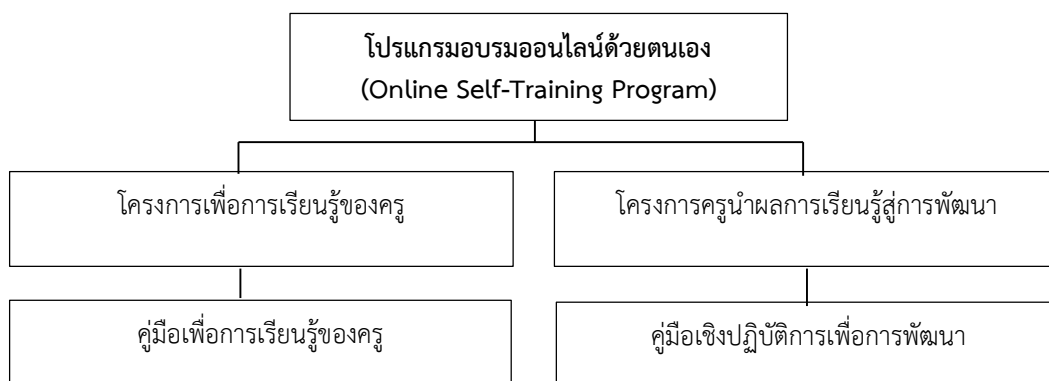
ปัจจัยป้อนเข้า (Input) แนวทางเพื่อการพัฒนา	กระบวนการ (Process) ขั้นตอนเพื่อการพัฒนา	ผลลัพธ์ (Output) ลักษณะที่คาดหวังให้เกิดขึ้น
23. สร้างสายสัมพันธ์ (Rapport Building) 24. วางแผนปฏิบัติการ (Action Planning) 25. สัมภาษณ์เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ (Motivational Interviewing) 26. มุ่งเน้นการหาทางออกของปัญหา (Solution Focused) 27. เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Attend Workshops) 28. กำหนดจุดแข็ง (Define Your Strengths) 29. ระบุเป้าหมาย (Identify Your Goals) 30. แสวงหาพี่เลี้ยง (Seek A Mentor) 31. อดทน (Be patient) 32. สร้างความมั่นใจ (Build confidence) 33. สร้างหลักสูตรการโค้ชอย่างตั้งใจ : การปฏิบัติ (Intentional Module Creation : Action)	<ul style="list-style-type: none"> - ข้อตกลง (Contract) - ฟัง (Listen) - สำรวจ (Explore) - กระทำ (Action) - ทบทวน (Review) <p>รูปแบบที่ 5 รูปแบบการโค้ชแบบ AOR (AOR Coaching Model) มี 3 ขั้นตอนคือ</p> <ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรม (Activities) - วัตถุประสงค์ (Objectives) - ผลลัพธ์ (Results) <p>รูปแบบที่ 6 รูปแบบการโค้ชแบบ FUEL (FUEL Coaching Model) มี 4 ขั้นตอนคือ</p> <ul style="list-style-type: none"> - วางกรอบการสนทนา (Frame The Conversation) 	24. รักษาขอบเขตเพื่อความสัมพันธ์ที่ดี ทำให้ผู้รับการโค้ชรู้สึกปลอดภัย เปิดใจ และให้ข้อมูลเพิ่มเติม 25. แสดงวิจรรย์ญาณที่ดี มีเทคนิคและเครื่องมือการโค้ชอย่างเหมาะสมกับการสนับสนุนให้ผู้รับการโค้ชบรรลุเป้าหมาย 26. แสดงความสม่ำเสมอ สื่อสารอย่างเปิดเผยและจริงใจ 27. ปฏิบัติตามข้อตกลงและเคารพในคำมั่นสัญญา 28. จัดให้มีการประเมินโดยไม่ตัดสิน <p>ด้านการเพิ่มความตระหนักรู้ในตนเอง (Increasing Self-Awareness)</p> 29. ช่วยผู้ได้รับการโค้ชเห็นประสิทธิภาพหรือพฤติกรรมในปัจจุบันและสิ่งที่ตนเองที่ต้องการ

ตารางที่ 2.6 (ต่อ)

ปัจจัยป้อนเข้า (Input) แนวทางเพื่อการพัฒนา	กระบวนการ (Process) ขั้นตอนเพื่อการพัฒนา	ผลลัพธ์ (Output) ลักษณะที่คาดหวังให้เกิดขึ้น
34. ถามคำถามให้ดีขึ้น (Get better at asking questions) 35. เป็นโค้ชหรือครูที่ดีขึ้น (Becoming a better coach or teacher) 36. เปิดรับการโค้ชและเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Be Open to Coaching and Learning Yourself) 37. พยายามให้สอดคล้องกับเนื้อหาในแต่ละหลักสูตร (Try to be consistent with material across modules) 38. ใช้เวลาในการสร้างแต่ละหลักสูตรตามวัตถุประสงค์ (Take Time to Craft Each Module with An Objective) 39. ถามตัวเองว่าจะวัดได้อย่างไรหากผู้เรียนบรรลุเป้าหมายที่แท้จริงแล้ว (Ask Yourself How You are Going to Measure if Students Actually Met the Goals)	<ul style="list-style-type: none"> - ทำความเข้าใจกับสถานะปัจจุบัน (Understand The Current State) - สำรวจสถานะที่ต้องการ (Explore The Desired State) - วางแผนความสำเร็จ (Layout A Success Plan) รูปแบบที่ 7 รูปแบบการโค้ชแบบ WOOP (WOOP Coaching Model) มี 4 ขั้นตอนคือ <ul style="list-style-type: none"> - สิ่งปรารถนา (Wish) - ผลลัพธ์ (Outcome) - อุปสรรค (Obstacles) - แผน (Plan) 	30. ช่วยให้ผู้รับการโค้ชรับรู้และเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง 31. กระตุ้นให้ผู้รับการโค้ชแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจปรับปรุงผลงานอย่างสร้างสรรค์ 32. ช่วยผู้รับการโค้ชบรรลุในศักยภาพของตนเอง 33. ช่วยผู้รับการโค้ชตรวจสอบความต้องการเทียบกับผลลัพธ์ที่จะได้รับ ด้านการให้กำลังใจ (Providing Encouragement) 34. ส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้รับการโค้ช 35. กระตุ้นให้ผู้รับการโค้ชเกิดความมั่นใจ 36. เปิดรับมุมมองที่แตกต่างจากผู้รับการโค้ช 37. มีการให้แนวคิดเชิงบวกทำให้ผู้รับการโค้ชมองเห็นจุดเด่นของตนเอง 38. ชื่นชมและฉลองความสำเร็จกับผู้รับการโค้ช

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างทักษะการโค้ชของครูสู่การปฏิบัติในห้องเรียน ที่เป็นโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองในงานวิจัยนี้ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนาตามทัศนะของวิโรจน์ สารรัตน์ (2561) ที่เห็นว่า นวัตกรรมทางการศึกษาหรือทางการบริหารการศึกษาที่พัฒนาขึ้นมีจุดมุ่งหมายเพื่อนำไปใช้พัฒนาบุคลากรสู่การพัฒนาคุณภาพของงานที่มีปรากฏการณ์หรือข้อมูลเชิงประจักษ์แสดงให้เห็นว่ามีความจำเป็นเกิดขึ้น เช่น เป็นผลสืบเนื่องจากการกำหนดความคาดหวังใหม่ที่ท้าทายของหน่วยงาน หรือการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการทำงานจากเก่าสู่ใหม่ที่บุคลากรยังขาดความรู้ในองค์ความรู้ตามกระบวนการที่คนใหม่ และในต้นศตวรรษที่ 21 มีหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่ถือเป็นนวัตกรรมใหม่เกิดขึ้นมากมาย ที่คาดหวังว่าหากบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ (Knowledge) แล้วกระตุ้นให้พวกเขานำความรู้เหล่านี้สู่การปฏิบัติ (Action) ก็จะทำให้เกิดพลัง (Power) ให้การปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น ด้วยแนวคิด “Knowledge + Action = Power” และด้วยแนวคิด “พัฒนาครู แล้วครูนำผลที่ได้รับไปสู่การพัฒนาที่ส่งผลต่อผู้เรียน” และด้วยแนวคิดที่ว่าการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 ถือเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญของการวิจัยและพัฒนา เพราะจะทำให้ได้เนื้อหาที่เป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมเพื่อพัฒนาเป็นโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเอง ซึ่งหมายถึงสื่อดิจิทัลที่เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติการทางสังคม (Social Tool) เพื่อใช้สื่อสารระหว่างกันในเครือข่ายทางสังคม (Social Network) ผ่านทางเว็บไซต์ ประกอบด้วย 2 โครงการ คือ 1) โครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครูเกี่ยวกับทักษะการโค้ช 2) โครงการครูนำผลการเรียนรู้สู่การปฏิบัติในห้องเรียน โครงการแรกมีคู่มือเพื่อการอบรมด้วยตนเอง (Self-Training Module) ของครู โครงการที่สองมีคู่มือเชิงปฏิบัติการเพื่อครูนำไปใช้เป็นแนวในการปฏิบัติในห้องเรียน ซึ่งจัดทำในลักษณะเป็น E-program หรือ E-book ดังภาพที่ 3.1



ภาพที่ 3.1 โครงสร้างของโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองที่ใช้ในงานวิจัย

ดังนั้น วิธีดำเนินการวิจัยในงานวิจัยนี้จึงเริ่มตั้งแต่ขั้นตอนการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง
ในบทที่ 2 ในลักษณะเป็น R1D1..R2D2..R3D3..RiDi มีขั้นตอนสุดท้ายเป็นการวิจัยเชิงทดลอง ดังภาพที่
3.2



ภาพที่ 3.2 ขั้นตอนการวิจัยและพัฒนาในรูปแบบ R1D1..R2D2..R3D3..RiDi ที่ใช้ในงานวิจัย

คำอธิบายรายละเอียดของแต่ละขั้นตอน

3.1 ขั้นตอนที่ 1 การจัดทำคู่มือประกอบโครงการ

จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดเพื่อเสริมสร้างทักษะการโค้ชสู่การปฏิบัติในห้องเรียน ที่เป็นโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองที่ประกอบด้วยโครงการ 2 โครงการนั้น ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยดังกล่าว มาเป็นแนวทางในการจัดทำคู่มือประกอบ ดังนี้

3.1.1 โครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครูเกี่ยวกับทักษะการโค้ช ประกอบด้วย คู่มือเพื่อการอบรมด้วยตนเอง (Self-Training Modules) เพราะงานวิจัยนี้ มีขั้นตอนการวิจัยเชิงทดลอง

กับกลุ่มทดลอง (Experimental Group) ที่ต้องการประเมินประสิทธิภาพของคู่มือที่จัดทำขึ้น ซึ่งหลังจากการทดลอง หากพบว่าคู่มือมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด ก็สามารถนำไปเผยแพร่ใช้กับกลุ่มเป้าหมาย (Target Group) ในวงกว้างได้อย่างประหยัดและทั่วถึง จำนวน 7 ชุด คือ

- 1) คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับนิยามของทักษะการโค้ช
- 2) คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับความสำคัญของทักษะการโค้ช
- 3) คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับประเภทของการโค้ช
- 4) คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับลักษณะที่แสดงถึงทักษะการโค้ช
- 5) คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับแนวการพัฒนาทักษะการโค้ช
- 6) คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการพัฒนาทักษะการโค้ช
- 7) คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับการประเมินทักษะการโค้ช

3.1.2 โครงการครุภัณฑ์การเรียนรู้สู่การปฏิบัติในห้องเรียน ประกอบด้วยคู่มือเพื่อการปฏิบัติจำนวน 1 ชุด

ในโครงการแรก คู่มือเพื่อการอบรมด้วยตนเอง (Self-Training Modules) มีลักษณะเป็นชุดของเนื้อหาเกี่ยวกับนวัตกรรมที่ต้องการพัฒนาขึ้นที่เป็นองค์ความรู้เพื่อพัฒนาครูให้เกิดการเรียนรู้ด้วยวิธีการอบรมด้วยตนเอง (Self-Training) เป็นคู่มือประกอบโครงการที่จัดทำขึ้นโดยคำนึงถึงจิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult Learning) ที่เห็นว่าการเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะมุ่งไปที่ชีวิตประจำวัน (Life-Centered) หรือเน้นที่งานหรือการแก้ปัญหา (Task-Centered) นั่นคือ ผู้ใหญ่จะยอมรับและสนใจกิจกรรมการเรียนรู้ หากเชื่อและเห็นว่าการเรียนรู้ นั้น ๆ จะช่วยให้ทำงานหรือช่วยแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันได้ดีขึ้น การจัดโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองในงานวิจัยนี้ จึงอาศัยสถานการณ์ต่าง ๆ รอบตัวของผู้ใหญ่ และเป็นการเพิ่มความรู้อ ความเข้าใจ ทักษะซึ่งมีส่วนช่วยในการแก้ปัญหาในชีวิตจริงด้วย (Wisdom Max Center Company Limited, 2015) องค์ประกอบของคู่มือในโครงการแรกนี้ นำเสนอองค์ความรู้เกี่ยวกับนิยาม ความสำคัญ ประเภท ลักษณะ แนวการพัฒนา ขั้นตอนการพัฒนา และการประเมินทักษะการโค้ช โดยมีชื่อของคู่มือ วัตถุประสงค์การเรียนรู้ คำชี้แจงการใช้คู่มือ เนื้อหาที่นำเสนอจำแนกตามแหล่งอ้างอิง แต่ละแหล่งอ้างอิงมีกิจกรรมให้ทบทวน เช่น การตั้งคำถามให้ทบทวนความเข้าใจ การแนะนำให้ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ การวิจารณ์ และให้ข้อเสนอแนะในข้อสรุป การตั้งประเด็นให้คิดที่เป็นภาพรวม และรายชื่อเอกสารอ้างอิง

ในโครงการที่สอง คู่มือเพื่อการปฏิบัติ นำเสนอสรุปเนื้อหาเกี่ยวกับลักษณะหรือคุณลักษณะที่คาดหวังจากการพัฒนา แนวการพัฒนา และขั้นตอนการพัฒนา และในตอนท้ายของคู่มือ มีแบบประเมินตนเอง (Self-Assessment) สำหรับครูใช้ในการประเมินตนเองดังนี้ 1) มีการนำเอาแนวทางการพัฒนาที่นำเสนอไว้ในคู่มือไปสู่การปฏิบัติอย่างน้อยเพียงใด 6 ระดับ คือ จากระดับไม่ได้นำไปปฏิบัติเลย ไปถึงการนำไปปฏิบัติในระดับ 1 – 2 – 3 – 4 – 5 ซึ่งระดับ 5 หมายถึงระดับการนำไปปฏิบัติมากที่สุด 2) มีการกำหนดขั้นตอนการพัฒนาเป็นแบบนำแนวคิดของใครไปปฏิบัติโดยตรง หรือได้บูรณาการแนวคิดของใครไปปฏิบัติบ้าง มีขั้นตอนที่บูรณาการใหม่เป็นอย่างไร และ 3) มีความเห็นจากครูในลักษณะที่เป็นการสะท้อนผลจากการปฏิบัติ ดังนี้ (1) ปัจจัยที่ส่งผลในทางบวก (2) ปัญหาหรืออุปสรรค (3) วิธีการที่นำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรค (4) บทเรียนที่ได้รับ และ (5) ข้อเสนอแนะแนวการพัฒนาที่สำคัญที่เห็นว่าจะทำให้การพัฒนาได้ผลดียิ่งขึ้น

ทั้งนี้กรอบแนวคิดในการจัดทำคู่มือประกอบโครงการทั้ง 2 โครงการ แสดงได้ดังภาพที่ 3.3



ภาพที่ 3.3 กรอบแนวคิดในการจัดทำคู่มือประกอบโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองในงานวิจัย

3.2 ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบคุณภาพของคู่มือและการปรับปรุงแก้ไข

ระยะที่ 1 การตรวจสอบภาคสนามเบื้องต้นและการปรับปรุงแก้ไข (Preliminary Field Testing and Revision)

การตรวจสอบภาคสนามเบื้องต้นและการปรับปรุงแก้ไข (Preliminary Field Checking and Revision) เป็นการตรวจสอบคุณภาพของคู่มือประกอบโครงการทั้ง 2 โครงการ โดยการอภิปรายกลุ่มเป้าหมาย (Focused Group Discussion) โดย

1) ผู้วิจัยใช้เว็บไซต์ที่สร้างขึ้นส่งคู่มือประกอบโครงการให้กลุ่มเป้าหมาย คือ ครูในโรงเรียนบ้านวังเงินกุดหลุม จำนวน 5 ราย (ดูรายชื่อในภาคผนวก ก) ได้ศึกษาล่วงหน้า 10 – 15 วัน

2) ผู้วิจัยไปพบปะด้วยตัวเองกับกลุ่มเป้าหมาย (Face to Face) ในการอภิปรายกลุ่มเพื่อตรวจสอบคุณภาพของคู่มือ เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงแก้ไขในเบื้องต้น ก่อนนำไปตรวจสอบและปรับปรุงครั้งสำคัญในระยะที่ 2

ในการตรวจสอบ มีประเด็นดังนี้ 1) ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขด้านเนื้อหา โดยคำนึงถึงความถูกต้อง (Accuracy) และความเป็นประโยชน์ (Utility) ต่อการนำไปใช้ 2) ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขด้านภาษา 3) ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขด้านรูปแบบการนำเสนอ 4) อื่น ๆ

ระยะที่ 2 การตรวจสอบภาคสนามครั้งสำคัญและการปรับปรุงแก้ไข (Main Field Testing and Revision)

การตรวจสอบภาคสนามครั้งสำคัญและการปรับปรุงแก้ไข (Main Field Testing and Revision) เป็นการตรวจสอบคุณภาพของคู่มือในโครงการทั้ง 2 โครงการ ภายหลังจากที่ผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขในระยะที่ 1 แล้ว ด้วยวิธีการอภิปรายกลุ่ม (Focused Group Discussion) โดยวิธีการเช่นเดียวกับระยะที่ 1 คือ

1) ผู้วิจัยใช้เว็บไซต์ที่สร้างขึ้นส่งคู่มือประกอบโครงการให้กลุ่มเป้าหมาย คือ ครูในโรงเรียนบ้านโนนข่า จำนวน 10 ราย (ดูรายชื่อในภาคผนวก ค) ได้ศึกษาล่วงหน้า 10 - 15 วัน

2) ผู้วิจัยไปพบปะด้วยตัวเองกับกลุ่มเป้าหมาย (Face to Face) ในการอภิปรายกลุ่มเพื่อตรวจสอบคุณภาพของคู่มือ เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงแก้ไขในเบื้องต้นก่อนนำไปใช้กับกลุ่มทดลองในภาคสนาม

ในการตรวจสอบ มีประเด็นการตรวจสอบเช่นเดียวกับระยะที่ 1 คือ 1) ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขด้านเนื้อหา โดยคำนึงถึงความถูกต้อง (Accuracy) และความเป็นประโยชน์ (Utility) ต่อการนำไปใช้ 2) ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขด้านภาษา 3) ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขด้านรูปแบบการนำเสนอ 4) อื่น ๆ โดยใช้แบบตรวจสอบชุดเดียวกับชุดที่ใช้ในระยะที่ 1

3.3 ขั้นตอนที่ 3 การสร้างเครื่องมือเพื่อการทดลองภาคสนาม

ในขั้นตอนการวิจัยเชิงทดลองใช้คู่มือในภาคสนามกับกลุ่มทดลองนั้น ต้องมีเครื่องมือเพื่อใช้ในการประเมินประสิทธิภาพของการใช้คู่มือในโครงการทั้งสองด้วย ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้สร้างเครื่องมือขึ้นเพื่อใช้ในขั้นตอนการวิจัยเชิงทดลองในภาคสนาม ดังนี้

3.3.1 แบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครู

แบบทดสอบนี้สร้างขึ้นโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อใช้ประเมินประสิทธิภาพของคู่มือประกอบโครงการที่ 1 หลังการพัฒนาครูว่าสามารถใช้คู่มือนี้พัฒนาให้ครูที่เป็นกลุ่มทดลองให้มีผลการเรียนรู้หลังการพัฒนาเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 ที่กำหนดได้หรือไม่ และมีผลการเรียนรู้หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่

ลักษณะของแบบทดสอบ

แบบทดสอบนี้มีลักษณะเป็นแบบปรนัย มี 4 ตัวเลือก ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามเนื้อหาของคู่มือประกอบโครงการที่ 1 ประกอบด้วย “นิยาม ความสำคัญ ลักษณะ แนวการพัฒนา ขั้นตอนการพัฒนา และแนวคิดการประเมินทักษะการโค้ช” ลักษณะของข้อทดสอบได้ยึดถือขอบเขตด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับสมรรถภาพทางสมองหรือสติปัญญาตามแนวคิดของ Benjamin S. Bloom โดยจำแนกพฤติกรรมในขอบเขตนี้ออกเป็น 6 ระดับเรียงจากพฤติกรรมที่สลับซับซ้อนน้อยไปหามาก หรือจากทักษะการคิดขั้นต่ำกว่าไปหาทักษะการคิด

ขั้นสูงกว่า ดังนี้ คือ ความจำ (Remembering) ความเข้าใจ (Understanding) การประยุกต์ใช้ (Applying) การวิเคราะห์ (Analyzing) การประเมิน (Evaluating) และการสร้างสรรค์ (Creating) (วิโรจน์ สารรัตน์, 2556)

การตรวจสอบคุณภาพของแบบทดสอบ

1) การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้เครื่องมือวัดได้ตรงกับสิ่งที่ต้องการวัดหรือตรงกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด (Polit & Beck, 2012) ตามทัศนะของ Chaichanawirote and Vantum (2017) ทำได้โดยการพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการและทฤษฎีของสิ่งที่ต้องการวัด โดยผู้วิจัยนำเครื่องมือวิจัยที่ร่างไว้ให้ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดที่ต้องการวัด จำนวน 3-5 คน พิจารณาว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการและทฤษฎีหรือไม่ และให้คะแนนตามวิธีการคำนวณค่าความตรง ซึ่งมีหลายวิธี เช่น ดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Indexes of Item-Objective Congruence) ดัชนีความตรงตามเนื้อหา (CVI : Content Validity Index) ดัชนีความตรงตามเนื้อหาทั้งฉบับ (S-CVI : Content Validity Index for Scale) และค่าเฉลี่ยของสัดส่วนความสอดคล้อง (ACP : Average Congruency Percentage) ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้ดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Indexes of Item-Objective Congruence) ซึ่งจากการศึกษาพบว่า พัฒนาขึ้นโดย Rovinelli and Hambleton (1977) เป็นการประเมินความสอดคล้องระหว่าง 1 ข้อคำถามกับ 1 วัตถุประสงค์ แม้ในระยะต่อมา Turner and Carlson (2003) ได้พัฒนาแนวคิดการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามและวัตถุประสงค์ที่ปรับแก้ (The adjusted Index of Item-Objective Congruence) ขึ้น เป็นการหาความสอดคล้องของ 1 ข้อคำถามกับชุดของวัตถุประสงค์

ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ตามทัศนะของ Rovinelli and Hambleton เพราะข้อคำถามในแบบประเมินที่ใช้ในงานวิจัยนี้ มุ่งการวัดทักษะการคิดขั้นต่ำกว่าไปหาทักษะการคิดขั้นสูงกว่าในลักษณะ 1 ข้อคำถาม ต่อ 1 วัตถุประสงค์การเรียนรู้ คือ วัตถุประสงค์เกี่ยวกับความจำ (Remembering) ความเข้าใจ (Understanding) การประยุกต์ใช้ (Applying) การวิเคราะห์ (Analyzing) การประเมิน (Evaluating) และการสร้างสรรค์ (creating) ในสิ่งที่ต้องการวัด คือ นิยาม ความสำคัญ ลักษณะ แนวทางการพัฒนา ขั้นตอนการพัฒนา และการประเมินผลการพัฒนา

ในการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ใช้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน และ/หรือ การวัดและประเมินผลการศึกษา จำนวน 5 ราย (ดูรายชื่อในภาคผนวก จ) โดยให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง +1 หรือ 0 หรือ -1 โดย +1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้อง 0 หมายถึง ไม่แน่ใจในความสอดคล้อง และ -1 หมายถึง ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้อง ผลที่ได้รับจากการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ นำมาวิเคราะห์หาค่า IOC โดยกำหนดเกณฑ์ค่า IOC ที่ระดับเท่ากับหรือมากกว่า 0.50 จึงจะถือว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Chaichanawirote & Vantum, 2017) มีสูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทนดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ แทนผลรวมของคะแนนความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ

N แทนจำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยที่ +1 แน่ใจว่าสอดคล้อง

0 ไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง

-1 แน่ใจว่าไม่สอดคล้อง

2) การนำแบบทดสอบไปทดลองใช้ (try-out) กับกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในโรงเรียนชุมชนโนนแสนสุข และโรงเรียนบ้านป่าจิวหนองฮี จำนวน 30 ราย ผลการทดลองใช้แบบทดสอบดังกล่าว นำมาวิเคราะห์หาค่าสถิติเพื่อตรวจสอบคุณภาพของข้อสอบรายข้อและของแบบทดสอบดังนี้

2.1) คุณภาพของข้อสอบรายข้อ ใช้เกณฑ์ค่าความยากง่าย (Difficulty) ใช้สัญลักษณ์ (p) และค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ใช้สัญลักษณ์ (r) พิจารณาร่วมกัน ดังนี้

-ระดับความยากง่าย (p) หมายถึง สัดส่วนของจำนวนผู้ที่ตอบข้อสอบได้ถูกต้องต่อจำนวนผู้ที่ตอบข้อสอบทั้งหมด หรือหมายถึงจำนวนร้อยละของผู้ตอบข้อสอบนั้น ๆ ถูก เช่น ค่า $p = 0.30$ แสดงว่าจำนวนผู้ตอบ 100 คน มีผู้ที่ตอบข้อนั้น ๆ ถูก 30 คน ค่าความยากง่ายจะมีค่าระหว่าง 0 ถึง 1.00 ใช้สูตรดังนี้ คือ ความยากง่าย (p) = จำนวนผู้ตอบถูก (n) / จำนวนผู้เข้าสอบ (N)

ในการพิจารณาค่าความยากง่ายนั้น ถ้าข้อสอบมีค่าความยากง่ายสูง เช่น $p = 0.95$ แสดงว่า มีผู้ตอบถูกจำนวนมาก จึงถือว่าเป็นข้อสอบที่ง่าย แต่ในทางกลับกัน ถ้าข้อสอบมีผู้ตอบถูกน้อย เช่น $p = 0.15$ แสดงว่า เป็นข้อสอบที่ยาก ข้อสอบที่ดีจะมีระดับความยากง่าย เท่ากับ 0.5 ซึ่งจะทำให้เกิดค่าอำนาจจำแนกสูงสุดและมีความเที่ยงสูง อย่างไรก็ตามในการสอบวัดความรู้ผลการเรียนโดยทั่วไป มักนิยมให้มีข้อสอบที่มีระดับความยากง่ายในระดับต่าง ๆ ปะปนกันไป โดยจัดให้มีข้อสอบมีค่าความยากง่ายพอเหมาะ (p มีค่าใกล้เคียง 0.5) เป็นส่วนใหญ่ รวมทั้งให้มีข้อสอบที่ค่อนข้างยากและค่อนข้างง่ายอีกจำนวนหนึ่ง แต่ถ้าเป็นการสอบแข่งขันเพื่อคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถควรมีสัดส่วนของข้อสอบที่ยากสูงขึ้น ทั้งนี้ ข้อสอบที่ดีควรมีค่าความยากง่ายระหว่าง 0.20 – 0.80 ในข้อสอบประเภท 4 ตัวเลือก ส่วนข้อสอบประเภทถูก-ผิด ค่าความยากง่าย ควรอยู่ระหว่าง 0.60 -0.95 โดยมีเกณฑ์การพิจารณาค่าความยากง่าย (p) ของข้อสอบรายข้อ ดังตารางที่ 3.1 (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2543 และ เขียวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี, 2552)

ตารางที่ 3.1 เกณฑ์การพิจารณาค่าความยากง่าย (p) ของข้อสอบ

ค่าความยากง่าย (p)	แปลความ	การพิจารณา
0.00 - 0.19	ยากมาก	ควรปรับปรุงหรือตัดทิ้ง
0.20 - 0.39	ค่อนข้างยาก	พอใช้ได้
0.40 - 0.60	ยากง่ายปานกลาง	ใช้ได้
0.61 - 0.80	ค่อนข้างง่าย	พอใช้ได้
0.81 - 1.00	ง่ายมาก	ควรปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

-อำนาจจำแนก (r) หมายถึง ความสามารถของข้อสอบในการจำแนกหรือแยกให้เห็นความแตกต่างระหว่างผู้สอบที่มีผลสัมฤทธิ์ต่างกัน เพื่อที่จะใช้พยากรณ์หรือบ่งชี้ความแตกต่างที่เห็นชัดในด้านความสามารถ เช่น จำแนกคนเก่งกับคนอ่อนจากกันได้ โดยถือว่าคนเก่งควรทำข้อสอบข้อนั้นได้ ส่วนผู้ที่ย่อมนไม่ควรทำข้อสอบข้อนั้นได้ อำนาจจำแนก (r) ของข้อสอบ จะมีค่าตั้งแต่ - 1 ถึง + 1 ค่าอำนาจจำแนกที่ดี ควรมีค่าตั้งแต่ 0.2 ขึ้นไป กรณีที่ค่าอำนาจจำแนก (r) ติดลบ แสดงว่าข้อสอบข้อนั้นจำแนกกลับ คนเก่งทำไม่ได้ แต่คนอ่อนทำได้ ถือว่าเป็นข้อสอบที่ไม่ดีควรตัดทิ้ง (นภาพรสิงห์หัต, ม.ป.ป.) มีสูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$r = \frac{RH - RL}{N / 2}$$

r = ค่าอำนาจจำแนกของข้อสอบข้อหนึ่ง ๆ

RH = จำนวนผู้ตอบในกลุ่มสูง (เก่ง) ที่ตอบข้อนั้น

RL = จำนวนผู้ตอบในกลุ่มต่ำ (อ่อน) ที่ตอบข้อนั้นถูก

N = จำนวนผู้ตอบทั้งหมดในกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ

มีเกณฑ์การพิจารณาอำนาจจำแนก (r) ของข้อสอบรายข้อดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 เกณฑ์การพิจารณาอำนาจจำแนก (r) ของข้อสอบ

อำนาจจำแนก (r)	การพิจารณา
0.60 - 1.00	อำนาจจำแนกดีมาก
0.40 - 0.59	อำนาจจำแนกดี
0.20 - 0.39	อำนาจจำแนกพอใช้
0.10 - 0.19	อำนาจจำแนกต่ำ (ควรปรับปรุงหรือตัดทิ้ง)
-1.00 - 0.09	อำนาจจำแนกต่ำมาก (ควรปรับปรุงหรือตัดทิ้ง)

2.2) คุณภาพของแบบทดสอบ พิจารณาจากเกณฑ์ความเชื่อมั่น (Reliability) และความยาก (Difficulty) ของแบบทดสอบดังนี้

-ความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ (Reliability) หมายถึง ความคงที่ในการวัด กล่าวคือ ไม่ว่าจะวัดกี่ครั้งก็ตามจะได้ผลคงที่เสมอ อุปมาเหมือนตาชั่งที่สามารถบอกน้ำหนักของวัตถุก้อนหนึ่งเท่าเดิม ไม่ว่าจะเอาวัตถุก้อนนั้นมาชั่งกี่ครั้งก็ตาม ตาชั่งนั้นก็จะมีค่าความเชื่อมั่นสูง โดยค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบทดสอบใด ๆ มีค่าอยู่ระหว่าง .00 ถึง 1.00 ยิ่งมีค่าใกล้ 1.00 เท่าใดก็ยิ่งมีความเชื่อมั่นสูงขึ้นเท่านั้น ในงานวิจัยนี้ ใช้วิธีของ Kuder – Richardson ซึ่งเป็นการทดสอบโดยวิธีหาความคงที่ภายในว่าแบบทดสอบแต่ละข้อมีความสัมพันธ์กับข้ออื่น ๆ ในฉบับเดียวกันหรือไม่ และมีความสัมพันธ์กับแบบทดสอบทั้งฉบับอย่างไร ไม่เป็นการหาโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ เนื่องจากแบบทดสอบที่ใช้มีการให้คะแนนแต่ละข้อเป็นแบบ 0, 1 คือตอบถูกให้ 1 คะแนน ตอบผิด ให้ 0 คะแนน โดยอาศัยการวัดหรือการสอบเพียงครั้งเดียว วิธีการคำนวณมีสองแบบ (Hopkins & Stanley, 1983; Aiken, 1985)

(1) ใช้สูตร KR - 20 ในกรณีที่มีการวิเคราะห์หาค่าความยากรายข้อไว้แล้ว ดังนี้

$$r_{tt} = [k/(k-1)] [1 - (\text{ผลรวม } pq)/S^2]$$

เมื่อ k คือ จำนวนข้อ

p คือ ค่าความยากของแต่ละข้อ

$$q = 1 - p$$

S^2 คือ ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับที่ได้จากการทดสอบ

(2) ใช้สูตร KR - 21 ในกรณีที่มีข้อสอบทุกข้อมีค่าความยาก (Item Difficulty) เท่า ๆ กัน หรือใช้คะแนนเฉลี่ยของแบบทดสอบ ดังนี้

$$r_{tt} = [k/(k-1)] [1 - MX (k - MX)/kS^2]$$

เมื่อ MX คือ คะแนนเฉลี่ยรวมทั้งฉบับ และสัญลักษณ์อื่นเหมือน KR - 20

ในงานวิจัยนี้ เนื่องจากมีการวิเคราะห์หาค่าความยากรายข้อด้วยแล้ว จึงใช้สูตร KR - 20 เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ ซึ่งมีเกณฑ์การแปลผลความเชื่อมั่น ดังนี้ 0.00 – 0.20 มีความเชื่อมั่นต่ำมาก/ไม่มีเลย 0.21 – 0.40 มีความเชื่อมั่นต่ำ 0.41- 0.70 มีความเชื่อมั่นปานกลาง และ 0.71 – 1.00 มีความเชื่อมั่นสูง (Naiyatip Teerapuk, n.d.) แต่อย่างไรก็ตาม ในการพิจารณาคุณภาพของแบบทดสอบที่ใช้ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ตามที่ UCLA : Statistical Consulting Group (2016) กล่าวถึง คือ หากแบบทดสอบมีค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นเท่ากับ หรือสูงกว่า 0.70 ถือว่าเป็นแบบทดสอบที่มีความเชื่อมั่นสูง

- **ความยากของแบบทดสอบ** ใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเป็นเกณฑ์ หากคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่างร้อยละ 30-50 ของคะแนนเต็ม ถือว่าเป็นแบบทดสอบที่มีความยากเหมาะสม หากคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า 30 เท่าใด ถือว่าเป็นแบบทดสอบที่ยากขึ้นเท่านั้น และหากคะแนนเฉลี่ยสูงกว่า 50 เท่าใด ถือว่าเป็นแบบทดสอบที่ง่ายขึ้นเท่านั้น

3.3.2 แบบประเมินทักษะการโค้ช

แบบประเมินนี้สร้างขึ้นโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อใช้ประเมินประสิทธิภาพของการนำผลการเรียนรู้สู่การปฏิบัติของครูที่เป็นกลุ่มทดลอง ว่าสามารถทำให้เกิดผลการพัฒนาตามที่คาดหวังหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่

ลักษณะของแบบประเมิน

แบบประเมินนี้มีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากผลการศึกษาที่คณะเกี่ยวกับลักษณะที่แสดงถึงทักษะการโค้ช จากทัศนะของ Schuy (2018), Sandwijk (2019), Bhasin (2021), Indeed Editorial Team (2021), Sword (2022), และ The Peak Performance Center (n.d.) และผลการศึกษาที่คณะเกี่ยวกับการประเมินทักษะการโค้ช จากทัศนะของ National Community Media Alliance (NCMA) (n.d.), Studylib (n.d.) และ Template.Net (n.d.) เป็นแบบประเมินออนไลน์ด้วย Google Form

การตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมิน

1) การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item – Objective Congruence : IOC) เพื่อ

พิจารณาความสอดคล้องระหว่าง 1 ข้อคำถามกับ 1 วัตถุประสงค์ ตามทัศนะของ Rovinelli and Hambleton ดังกล่าวข้างต้น โดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา และ / หรือ ด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 5 ราย (ดูรายชื่อในภาคผนวก ข) โดยให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง +1 หรือ 0 หรือ -1 โดย + 1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้อง 0 หมายถึง ไม่แน่ใจในความสอดคล้อง และ -1 หมายถึง ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้อง ผลที่ได้รับจากการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ นำมาวิเคราะห์หาค่า IOC จากสูตรดังกล่าวในหัวข้อแบบทดสอบผลการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครูข้างต้น โดยกำหนดเกณฑ์ค่า IOC ที่ระดับเท่ากับหรือมากกว่า 0.50 จึงจะถือว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Chaichanawirote & Vantum, 2017)

วัตถุประสงค์การพัฒนาพิจารณาได้จาก “นิยามศัพท์เฉพาะ” ของทักษะการโค้ช ในงานวิจัยนี้ 7 ด้าน ดังนี้

- **ด้านลักษณะการโค้ช (Coaching Style)** หมายถึง การแสดงความกระตือรือร้น ในขณะที่โค้ช อย่างสม่ำเสมอและยุติธรรม ให้กำลังใจผู้เรียนเมื่อปฏิบัติถูกต้อง รู้สึกไวต่อความต้องการส่วนบุคคล และสามารถควบคุมตนเองในสถานการณ์ที่ทำให้โกรธ

- **ด้านการซักถามเพื่อความเข้าใจ (Questioning for Understanding)** หมายถึง การถามคำถามปลายเปิด ถามอย่างละเอียดเหมาะสม ถามเพื่อความชัดเจน ท้าทายกระตุ้นความคิด และใช้คำถามเพื่อทดสอบและตรวจสอบ

- **ด้านการให้ข้อเสนอแนะ (Giving Feedback)** หมายถึง การให้ความคิดเห็นตอบกลับในเชิงบวก มีความชัดเจนและเฉพาะเจาะจง เน้นการเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์ มีการสรุปข้อเสนอแนะ ตรวจสอบความรู้สึกและการแสดงออกทางอารมณ์ รับฟังข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของผู้เรียน

- **ด้านการสื่อสาร (Communication)** หมายถึง ฟังเพื่อหาความหมาย ใช้ภาษาที่ชัดเจน รัดกุม และตรงไปตรงมา ใช้คำศัพท์ที่เหมาะสม สื่อสารตามสถานการณ์ ยืนยันและชี้แจงอย่างชัดเจน และสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้บรรลุเป้าหมาย

- **ด้านการสร้างความน่าเชื่อถือ (Building Trust)** หมายถึง สื่อสารเพื่อให้เกิดความชัดเจน รักษาขอบเขตเพื่อความสัมพันธ์ที่ดี ทำให้รู้สึกปลอดภัย เปิดใจ และให้ข้อมูลเพิ่มเติม แสดงวิจรรย์ญาณที่ดี มีเทคนิคและเครื่องมืออย่างเหมาะสม ให้ผู้รับการโค้ชบรรลุเป้าหมาย แสดงความสม่ำเสมอ สื่อสารอย่างเปิดเผยและจริงใจ ปฏิบัติตามข้อตกลงและเคารพในคำมั่นสัญญา และจัดให้มีการประเมิน

- **ด้านการเพิ่มความตระหนักรู้ในตนเอง (Increasing Self-Awareness)** หมายถึง ช่วยให้เห็นประสิทธิภาพหรือพฤติกรรมในปัจจุบันและสิ่งที่ต้องการ ช่วยให้รับรู้และเชื่อมั่นในความสามารถ กระตุ้นให้แสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ ปรับปรุงผลงานอย่างสร้างสรรค์ ช่วยให้บรรลุในศักยภาพของตนเอง และตรวจสอบความต้องการเทียบกับผลลัพธ์

- **ด้านการให้กำลังใจ (Providing Encouragement)** หมายถึง ส่งเสริมความก้าวหน้า กระตุ้นให้เกิดความมั่นใจ เปิดรับมุมมองที่แตกต่าง ให้แนวคิดเชิงบวกให้มองเห็นจุดเด่นของตนเอง และชื่นชมและฉลองความสำเร็จ

2) การนำแบบประเมินไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนในโรงเรียนบ้านวังหว่า จำนวน 30 ราย มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม เป็นการหาความสอดคล้องภายในโดยพยายามอธิบายว่าข้อคำถามแต่ละข้อในข้อคำถามชุดหนึ่งนั้นเป็นเรื่องเดียวกันหรือทิศทางเดียวกัน ในกรณีที่ข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า นิยมใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม นอกจากนี้แล้วอาจหาความเชื่อมั่นด้วยการสอบซ้ำก็ได้ ถ้าต้องการแสดงว่าใช้วัดกี่ครั้งก็ให้ผลคงที่ แต่ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่น (Alpha Coefficient of Reliability) โดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach's Method) โดยกำหนดเกณฑ์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ คือ เท่ากับหรือสูงกว่า 0.70 (UCLA : Statistical Consulting Group, 2016)

3.4 ขั้นตอนที่ 4 การทดลองภาคสนาม (Trial)

การวิจัยเชิงทดลองในภาคสนาม ผู้วิจัยใช้แบบแผนการวิจัยขั้นพื้นฐาน (Pre Experimental Research) มีกลุ่มทดลอง 1 กลุ่ม มีการทดสอบก่อนและหลังการทดลอง (One Group Pretest-Posttest Design) ในการวิจัยนี้ ได้ใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อกำหนดโรงเรียนเป็นพื้นที่ทดลอง (Experimental Areas) โดยคำนึงถึงความสะดวกในการเดินทาง การติดต่อสื่อสาร และการประสานงาน รวมทั้งความสมัครใจในการให้ความร่วมมือ คือ โรงเรียนบ้านหนองแปน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เปิดการสอนในระดับชั้นอนุบาล ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ 9 ตำบลหนองแปน อำเภอฆ้องชัย จัหวัดขอนแก่น 40160 และกำหนดกลุ่มทดลอง (Experimental Group) ในโรงเรียนแห่งนี้ โดยคำนึงถึงความสมัครใจในการเข้าร่วมเป็นกลุ่มทดลอง เป็นครูระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาจำนวน 9 คน และมีนักเรียนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา 113 คน ดำเนินการทดลองในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 โดยแบ่งระยะเวลาของการทดลองออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงทดลองโครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครูเกี่ยวกับทักษะการโค้ช

เป็นระยะเวลาของการพัฒนาตนเองของครูที่เป็นกลุ่มทดลองตามโครงการที่ 1 โดยการอบรมด้วยตนเอง (Self-Training) จากคู่มือประกอบโครงการที่ 1 และโครงการที่ 2 ที่จัดทำขึ้นแบบออนไลน์ มีจุดมุ่งหมายเพื่อทดสอบว่าหลังการพัฒนาครูแล้ว คู่มือประกอบโครงการทั้งสองสามารถส่งผลให้ครูที่เป็นกลุ่มทดลองว่ามีผลการเรียนรู้หลังการพัฒนาเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 ที่กำหนดหรือไม่ และมีผลการเรียนรู้หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ มีกิจกรรมและระยะเวลาการดำเนินการดังนี้

ตารางที่ 3.3 แสดงกิจกรรมและระยะเวลาในโครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครูเกี่ยวกับทักษะการโค้ช

กิจกรรม	ระยะเวลา
(1) เตรียมการ และทดสอบผลการเรียนรู้ของครูก่อนการพัฒนา (Pre-test) - ชี้แจงการดำเนินงานวิจัยในระยะที่ 1 ให้กับครูที่เป็นกลุ่มทดลอง - ทดสอบครูโดยใช้แบบทดสอบผลการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครูที่สร้างขึ้น ถือเป็นการทดสอบก่อนการพัฒนา (Pre-test)	1-2 วัน
(2) พัฒนาครูโดยหลักการอบรมด้วยตนเอง (Self-training) ใช้คู่มือประกอบ โครงการที่พัฒนาขึ้น โดยเข้าไปดาวน์โหลดได้ที่เว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย	1 เดือน
(3) ครูตรวจสอบคุณภาพของคู่มือ และ ทดสอบครูหลังการพัฒนา (Post-test) - ครูที่เป็นกลุ่มทดลองร่วมกันตรวจสอบคุณภาพของคู่มือทั้ง 2 โครงการ - ทดสอบครูโดยใช้แบบทดสอบผลการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครูที่สร้างขึ้น ถือเป็นการทดสอบหลังการพัฒนา (Post-test)	1-2 วัน
(4) วิเคราะห์เปรียบเทียบผลการทดสอบครูหลังพัฒนากับเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 และเปรียบเทียบผลการเรียนรู้ก่อนและหลังการพัฒนาโดยใช้ค่าสถิติทดสอบ ที่ (t - test) แบบไม่เป็นอิสระจากกัน (Dependent)	1-2 วัน

ระยะที่ 2 การทดลองโครงการครูนำผลการเรียนรู้สู่การปฏิบัติในห้องเรียน

เป็นระยะของการนำผลการเรียนรู้สู่การปฏิบัติของครูที่เป็นกลุ่มทดลอง โดยในการปฏิบัติ
นั้น เป็นการกำหนดให้ครูที่เป็นกลุ่มทดลองร่วมกันนำผลการเรียนรู้ที่ได้จากการพัฒนาตนเองจากคู่มือ
ตามโครงการที่ 1 และโครงการที่ 2 ไปใช้ให้เกิดผลการพัฒนาตามที่คาดหวัง มีจุดมุ่งหมายเพื่อทดสอบ
ประสิทธิภาพว่าครูที่เป็นกลุ่มทดลองสามารถนำผลการเรียนรู้ไปสู่การปฏิบัติในห้องเรียนให้เกิดผล
หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ มีกิจกรรมและระยะเวลาการ
ดำเนินงานดังนี้

ตารางที่ 3.4 แสดงกิจกรรมและระยะเวลาในโครงการครูนำผลการเรียนรู้สู่การปฏิบัติในห้องเรียน

กิจกรรม	ระยะเวลา
1. เตรียมการ และให้นักเรียนประเมินทักษะการโค้ชของครู ก่อนการพัฒนา (Pre-Test) - ชี้แจงการดำเนินงานวิจัยในระยะที่ 2 ให้กับครูที่เป็นกลุ่มทดลอง - นักเรียนประเมินทักษะการโค้ชของครูที่เป็นกลุ่มทดลองโดยใช้แบบประเมิน ทักษะการโค้ช ที่สร้างขึ้น ถือเป็นการประเมินก่อนการพัฒนา (Pre-Test)	1-2 วัน
2. ครูที่เป็นกลุ่มทดลองนำผลการเรียนรู้สู่การปฏิบัติในห้องเรียน โดยดำเนินการ ตามคำชี้แจงในคู่มือเชิงปฏิบัติการในโครงการที่ 2	2 เดือน

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

กิจกรรม	ระยะเวลา
3. ครูที่เป็นกลุ่มทดลองร่วมกันตรวจสอบคุณภาพของคู่มือ และให้นักเรียนประเมินทักษะการโค้ชของครูหลังการพัฒนา (Post-test) - ครูที่เป็นกลุ่มทดลองร่วมกันตรวจสอบคุณภาพของคู่มือ - นักเรียนประเมินทักษะการโค้ชของครูที่เป็นกลุ่มทดลองโดยใช้แบบประเมินทักษะการโค้ชที่สร้างขึ้น ถือเป็นประเมินหลังการพัฒนา (Post-test)	1 วัน
4. วิเคราะห์เปรียบเทียบผลการประเมินของนักเรียนก่อนและหลังการพัฒนาโดยใช้ค่าสถิติทดสอบที่ (t - test) แบบไม่เป็นอิสระจากกัน (Dependent)	1-2 วัน

3.5 ขั้นตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบผลการเรียนรู้ตามเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 ของครูตามโครงการที่ 1

จากผลการทดสอบผลการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครูตามโครงการที่ 1 ถูกนำไปวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบว่าครูเกิดการเรียนรู้ตามเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 หรือไม่ โดยมีแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินตามเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 ดังนี้

การประเมินตามแนวคิดเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 (The 90/90 Standard) เป็นการบอกค่าประสิทธิภาพของบทเรียนสำเร็จรูปหรือบทเรียนโปรแกรม (Programmed Materials หรือ Programmed Textbook หรือ Programmed Lesson) ซึ่งเป็นสื่อที่มีเป้าหมายหลักเพื่อให้ผู้เรียนใช้เรียนด้วยตนเองเป็นสำคัญ หลักจิตวิทยาสำคัญที่เป็นฐานคิดความเชื่อของสื่อชนิดนี้คือทฤษฎีการเรียนรู้แบบรอบรู้ (Mastery Learning) ซึ่งมีความเชื่อว่า ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ หากจัดเวลาเพียงพอจัดวิธีการเรียนที่เหมาะสมกับผู้เรียนก็สามารถที่จะทำให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ตามวัตถุประสงค์ของการเรียนได้

ในงานวิจัยนี้เกณฑ์มาตรฐาน 90/90 (The 90/90 Standard) หมายถึง เกณฑ์ที่ใช้วัดความมีประสิทธิภาพของคู่มือต่อการเสริมสร้างความรู้ในโครงการพัฒนาความรู้ให้กับครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มทดลอง โดย 90 ตัวแรก หมายถึง ร้อยละของคะแนนเฉลี่ยของผู้เรียนทั้งกลุ่มที่ได้จากการวัดด้วยแบบทดสอบวัดความรู้หลังจากเรียนจากบทเรียนที่สร้างขึ้นจบลง 90 ตัวหลัง หมายถึง ร้อยละของจำนวนผู้เรียนที่สามารถทำแบบทดสอบ (วัดความรู้หลังการเรียนจากบทเรียนที่สร้างขึ้นจบลง) โดยสามารถทำแบบทดสอบได้ผ่านตามเกณฑ์วัตถุประสงค์ทุกวัตถุประสงค์ (มนตรี แยมกสิกร, 2551)

ทั้งนี้ ความหมายนี้แตกต่างจากความหมายของเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 ดังเดิมตามทัศนะของ เปรื่อง กุมุท (2519) ภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้นำเสนอแนวคิดเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 คนแรก (ในประเทศไทย) นั่นคือ 90 ตัวแรก เป็นคะแนนเฉลี่ยของทั้งกลุ่ม ซึ่งหมายถึงทุกคน เมื่อสอนครั้งหลังเสร็จให้คะแนนเสร็จ นำคะแนนมาหาค่าร้อยละให้หมดทุกคะแนนแล้วหาค่าร้อยละเฉลี่ยของทั้งกลุ่ม ถ้าบทเรียนโปรแกรมถึงเกณฑ์ ค่าร้อยละเฉลี่ยของกลุ่ม

จะต้องเป็น 90 หรือสูงกว่า 90 ตัวที่สองแทนคุณสมบัติที่ว่า ร้อยละ 90 ของผู้เรียนทั้งหมด ได้รับผลสัมฤทธิ์ตามความมุ่งหมายแต่ละข้อ และทุกข้อของบทเรียนโปรแกรมนั้น (เป็รื่อง กุมุท, 2519 อ้างถึงใน มนตรี แยมกสิกร, 2551)

ตามทัศนะของ มนตรี แยมกสิกร (2551) สูตรที่ใช้ในการคำนวณ 90 ตัวแรก = $\{(\sum X / N) \times 100\} / R$ โดย 90 ตัวแรก หมายถึง จำนวนร้อยละของคะแนนเฉลี่ยของการทดสอบหลังเรียน $\sum X$ หมายถึง คะแนนรวมของผลการทดสอบที่ผู้เรียนแต่ละคน ทำได้ถูกต้องจากการทดสอบหลังเรียน N หมายถึง จำนวนผู้เรียนทั้งหมดที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการคำนวณประสิทธิภาพครั้งนี้ R หมายถึง จำนวนคะแนนเต็ม ของแบบทดสอบหลังเรียน สูตรที่ใช้ในการคำนวณ 90 ตัวหลัง = $(Y \times 100) / N$ โดย 90 ตัวหลัง หมายถึง จำนวนร้อยละของผู้เรียนที่สามารถทำแบบทดสอบผ่านทุกวัตถุประสงค์ Y หมายถึง จำนวนผู้เรียนที่สามารถทำแบบทดสอบผ่านทุกวัตถุประสงค์ N หมายถึง จำนวนผู้เรียนทั้งหมดที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการคำนวณประสิทธิภาพครั้งนี้

3.5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบผลการประเมินก่อนและหลังการทดลองของครูตามโครงการที่ 1 และโครงการที่ 2

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบผลการประเมินก่อนและหลังการทดลองของครูตามโครงการที่ 1 และโครงการที่ 2 ใช้การทดสอบที (t - test) ซึ่งเป็นเทคนิคการทดสอบสมมติฐานชนิดหนึ่งที่น่าสนใจนิยมใช้การทดสอบ โดยวิธีการนี้ใช้ในกรณีข้อมูลมีจำนวนน้อย ($n < 30$) ผู้ที่ค้นพบการแจกแจงของ t มีชื่อว่า W.S. Gosset ในการใช้การทดสอบทีกรณีกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มนั้น จำแนกออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) การใช้ t - test แบบเป็นอิสระจากกัน (Independent) เป็นสถิติที่ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน ข้อมูลที่รวบรวมได้อยู่ในระดับอันดับหรืออัตราส่วน ใช้สถิติการทดสอบค่า t มีชื่อเฉพาะว่า t - test for Independent Samples 2) การใช้ t - test แบบไม่เป็นอิสระจากกัน (Dependent) เป็นสถิติที่ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่ไม่เป็นอิสระจากกัน และกลุ่มตัวอย่างกลุ่มเดียว ใช้สถิติการทดสอบค่า t มีชื่อเฉพาะว่า t - test for Dependent Samples ซึ่งมักพบในการวิจัยเชิงทดลองที่ต้องการเปรียบเทียบผลระหว่างก่อนทดลองกับหลังทดลองหรือเปรียบเทียบผลระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมที่ได้จากการจับคู่คุณลักษณะที่เท่าเทียมกัน (Paired Samples) (Thesis Thailand, 2020)

ในงานวิจัยนี้ ใช้ t - test แบบไม่เป็นอิสระจากกัน (Dependent) เนื่องจากการวิจัยเชิงทดลองที่ต้องการเปรียบเทียบผลระหว่างก่อนทดลองกับหลังทดลอง โดยมีข้อตกลงเบื้องต้น ดังนี้ 1) ข้อมูลอยู่ในมาตราอันดับ (Interval Scale) หรือมาตราอัตราส่วน (Ratio Scale) 2) กลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มตัวอย่างแบบสุ่มได้จากประชากรที่มีการแจกแจงแบบปกติ 3) ค่าของตัวแปรตามแต่ละหน่วยเป็นอิสระต่อกัน และ 4) ไม่ทราบค่าความแปรปรวนของประชากร (ศิริชัย กาญจนวาสี, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และดิเรก ศรีสุโข, 2551) มีสูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$t = \frac{\sum D}{\sqrt{\frac{N \sum D^2 - (\sum D)^2}{N - 1}}}$$

$\sum D$ หมายถึง ผลรวมของความแตกต่างระหว่างคะแนนก่อนและหลังการพัฒนา

ΣD^2 หมายถึง ผลรวมความแตกต่างของคะแนนก่อนและหลังการพัฒนา ยกกำลังสอง
 N หมายถึง จำนวนนักเรียนที่ได้รับการพัฒนาทั้งหมด

3.6 ขั้นตอนที่ 6 การเขียนรายงานผลการวิจัยและการเผยแพร่ผลงานวิจัย

เขียนและนำเสนอรายงานผลการวิจัยในรูปแบบอิงแนวคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Approach) แสดงหลักฐานประกอบทั้งข้อมูล สถิติ และเอกสาร ที่ผู้ร่วมโปรแกรมและผู้เกี่ยวข้องได้ร่วมกันปฏิบัติ ใช้วิธีการสกัดความรู้และประสบการณ์จากการสะท้อนผล พร้อมทั้งบันทึกรายละเอียดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงาน และความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นข้อเสนอแนะในการปรับปรุงโปรแกรมและเพื่อให้การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้นการนำเสนอผลการวิจัยจึงมีลักษณะเป็นการพรรณนาหรือบรรยายเชิงวิพากษ์ประกอบกับค่าสถิติที่เกี่ยวข้องในหัวข้อต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ในวิธีดำเนินการวิจัยดังกล่าวข้างต้น

สำหรับการเผยแพร่ผลงานวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการโดยการตีพิมพ์บทความวิจัยในวารสารตามเงื่อนไขการสำเร็จการศึกษา และหากมีโอกาสจะนำเสนอผลงานวิจัยในการสัมมนาวิชาการ และการจัดพิมพ์คู่มือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อการเผยแพร่

นอกจากนั้น ผลผลิตจากการวิจัยและพัฒนาในงานวิจัยนี้ คือ นวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะการโค้ชของครูผู้ปฏิบัติในห้องเรียน ที่เป็นโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองที่ได้มีการทดลองในภาคสนาม และได้ทดสอบความมีประสิทธิภาพแล้ว พบว่า มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด จึงเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาที่เป็นโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองที่มีผลงานวิจัยรองรับในควมมีคุณภาพ และประสิทธิภาพ จึงสามารถนำไปเผยแพร่เพื่อใช้กับกลุ่มเป้าหมาย (Target Group) ได้ทั่วประเทศ ตามหลักการของการวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R&D) ที่วิจัยและพัฒนาวัตกรรมใด ๆ ขึ้นมา แล้วนำนวัตกรรมนั้นไปทดลองใช้ในพื้นที่ทดลองแห่งใดแห่งหนึ่ง ที่มีคุณลักษณะเป็นตัวแทนของประชากร เมื่อผลจากการทดลอง พบว่า นวัตกรรมนั้นมีคุณภาพหรือมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด ก็แสดงว่า สามารถเผยแพร่เพื่อนำไปใช้ประโยชน์กับประชากรที่เป็นกลุ่มอ้างอิงในการวิจัยได้ และยังเป็นโปรแกรมแบบออนไลน์ (Online Program) ไม่เป็นโปรแกรมแบบเอกสาร (Document Based Program) ก็ยิ่งทวีความเป็นประโยชน์ต่อการนำนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นไปเผยแพร่เพื่อใช้ประโยชน์ของประชากรที่เป็นกลุ่มอ้างอิงในการวิจัยได้อย่างกว้างขวาง อย่างประหยัด อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลได้มากกว่า

บทที่ 4

ผลการดำเนินการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องการพัฒนาตนเองของครูเพื่อเสริมสร้างทักษะการโค้ชสู่การปฏิบัติในห้องเรียนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาโปรแกรม อบรมออนไลน์ด้วยตนเองที่ประกอบด้วยโครงการ 2 โครงการ คือ โครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครู และโครงการครุณาผลการเรียนรู้สู่การปฏิบัติในห้องเรียน และได้กำหนดสมมติฐานการวิจัย ดังนี้ 1) ครูที่เป็นกลุ่มทดลองมีผลการทดสอบหลังการพัฒนาเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 2) ครูที่เป็นกลุ่มทดลองมีผลการเรียนรู้หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) ครูที่เป็นกลุ่มทดลองมีผลการประเมินทักษะการโค้ชหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์การวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้คือ (1) การจัดทำคู่มือประกอบโครงการ (2) การตรวจสอบคุณภาพคู่มือและการปรับปรุงแก้ไข (3) การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัยเชิงทดลองในภาคสนาม (4) การวิจัยเชิงทดลองในภาคสนาม แล้วนำผลการดำเนินการวิจัยแต่ละขั้นตอนมาเขียนรายงานการวิจัย ดังนี้

4.1 ขั้นตอนที่ 1 ผลการจัดทำคู่มือประกอบโครงการ

ผลจากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยของโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองที่ประกอบด้วย 2 โครงการ คือ 1) โครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครู และ 2) โครงการครุณาผลการเรียนรู้สู่การปฏิบัติในห้องเรียน โดยแต่ละโครงการมีคู่มือประกอบ มีผลการจัดทำคู่มือประกอบโครงการ ดังนี้

4.1.1 ผลการจัดทำคู่มือประกอบโครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครู

ประกอบด้วยคู่มือเพื่อการอบรมด้วยตนเอง (Self-Training) จำนวน 7 ชุด คือ

1. คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับนิยามของทักษะการโค้ช
2. คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับความสำคัญของทักษะการโค้ช
3. คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับประเภทของการโค้ช
4. คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับลักษณะที่แสดงถึงทักษะการโค้ช
5. คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับแนวการพัฒนาทักษะการโค้ช
6. คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการพัฒนาทักษะการโค้ช
7. คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับการประเมินทักษะการโค้ช

คู่มือแต่ละชุดมีลักษณะเป็นชุดของข้อมูลเพื่อการพัฒนาครูด้วยการอบรมด้วยตนเอง (Self-Training) แบบออนไลน์ เป็นคู่มือประกอบโครงการที่คำนึงถึงจิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult Learning) ที่เห็นว่าการเรียนรู้จะมุ่งไปที่ชีวิตประจำวัน (Life-Centered) หรือเน้นที่งานหรือการแก้ปัญหา (Task-Centered) นั่นคือ ผู้ใหญ่จะยอมรับและสนใจกิจกรรมการเรียนรู้ของเขา หากเขาเชื่อและเห็นว่าการเรียนรู้นั้น ๆ จะช่วยให้เขาทำงานได้ดีขึ้นหรือช่วยแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันของเขา การจัดหลักสูตรเพื่อการเรียนการสอน ผู้ใหญ่จึงควรพิจารณาการณ์ต่าง ๆ รอบตัวของ

เขา และเป็นการเพิ่มความรู้ ความเข้าใจ ทักษะซึ่งมีส่วนช่วยในการแก้ปัญหาในชีวิตจริงของเขาด้วย โดยมีองค์ประกอบของคู่มือดังนี้ ชื่อของคู่มือ วัตถุประสงค์การเรียนรู้ คำชี้แจงการใช้คู่มือ เนื้อหาที่นำเสนอจำแนกตามแหล่งอ้างอิง แต่ละแหล่งอ้างอิงมีกิจกรรมให้ทบทวน เช่น การตั้งคำถามให้ ทบทวนความเข้าใจ การแนะนำให้ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ การวิจารณ์และให้ข้อเสนอแนะใน ข้อสรุปการตั้งประเด็นให้คิดที่เป็นภาพรวม และรายชื่อเอกสารอ้างอิง

สำหรับเนื้อหาในคู่มือแต่ละชุด เป็นผลจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องใน บทที่ 2 ดังนี้

1) นิยามของทักษะการโค้ช จากทัศนะของ Olubiyi (2019), CoachHub (2021), Team Leverage Edu (2021), Yadav (2021), และ Blackbyrn (2022)

2) ความสำคัญของทักษะการโค้ช จากทัศนะของ The Educator (2015), University of Exeter (2018), Barton (2019), Frater (2021) และ Duggan (n.d.)

3) ประเภทของการโค้ช จากทัศนะของ Zentis (2016), Alegre (2021), Indeed Editorial Team (2021), Heidl (2022), และ The Peak Performance Center (n.d.)

4) ลักษณะที่แสดงถึงทักษะการโค้ช จากทัศนะของ Schuy (2018), Sandwijk (2019), Bhasin (2021), Indeed Editorial Team (2021), Sword (2022), และ The Peak Performance Center (n.d.)

5) แนวทางการพัฒนาทักษะการโค้ช จากทัศนะของ Li Editorial Team (2019), Cotter (2021), Map Consulting (2021), Burton (2022), Career Insights (2022), Indeed Editorial Team (2022) และ Quintana-Wolf (n.d.)

6) ขั้นตอนการพัฒนาทักษะการโค้ช จากทัศนะของ Amatullah (2021), Gysling (2021) และ SOCO (n.d.)

7) การประเมินทักษะการโค้ช จากทัศนะของ National Community Media Alliance (NCMA) (n.d.), Studylib (n.d.) และ Template.Net (n.d.)

4.1.2 ผลการจัดทำคู่มือประกอบโครงการครุณาผลการเรียนรู้สู่การปฏิบัติในห้องเรียน

ประกอบด้วยคู่มือเพื่อการปฏิบัติจำนวน 1 ชุด คือ คู่มือเชิงปฏิบัติการเพื่อครุณาผลการเรียนรู้สู่การปฏิบัติในห้องเรียน โดยคู่มือนี้เน้นการสรุปเนื้อหาเกี่ยวกับลักษณะหรือคุณลักษณะ ที่คาดหวังจากการพัฒนา แนวทางการพัฒนา และขั้นตอนการพัฒนา และในตอนที่ท้ายของคู่มือ มีแบบประเมินตนเอง (Self-Assessment) สำหรับครูใช้ในการประเมินตนเองดังนี้ 1) มีการนำเอา แนวทางการพัฒนาที่นำเสนอไว้ในคู่มือไปสู่การปฏิบัติมากน้อยเพียงใด 6 ระดับ คือ จากระดับไม่ได้ นำไปปฏิบัติเลย ไปถึงการนำไปปฏิบัติในระดับ 1 – 2 – 3 – 4 – 5 ซึ่งระดับ 5 หมายถึงระดับ การนำไปปฏิบัติมากที่สุด 2) มีการกำหนดขั้นตอนการพัฒนาเป็นแบบนำแนวคิดของใครไปปฏิบัติ โดยตรง หรือได้บูรณาการแนวคิดของใครไปปฏิบัติบ้าง มีขั้นตอนที่บูรณาการใหม่เป็นอย่างไร และ 3) มีความเห็นจากครุณาในลักษณะที่เป็นการสะท้อนผลจากการปฏิบัติอะไรบ้าง ดังนี้ (1) ปัจจัยที่ส่งผล ในทางบวกต่อการพัฒนาทักษะการโค้ช (2) ปัญหาหรืออุปสรรคต่อการพัฒนาทักษะการโค้ช (3) วิธีการที่นำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาคืออะไรหรืออุปสรรค 4) บทเรียนสำคัญที่ได้รับจากการพัฒนาทักษะ

การโค้ช และ 5) ข้อเสนอแนะแนวการพัฒนาที่สำคัญที่เห็นว่าจะทำให้การพัฒนาทักษะการโค้ชได้ผลดียิ่งขึ้น

โปรดดูรายละเอียดของคู่มือประกอบใน 2 โครงการดังกล่าวจากที่นำเสนอไว้ในบทที่ 5 ของงานวิจัยนี้ และดูได้จากเว็บไซต์ <https://www.mbuisc.ac.th/phd/Module9/Preedawan.pdf>

4.2 ขั้นตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบคุณภาพของคู่มือและการปรับปรุงแก้ไข

ผลการตรวจสอบคุณภาพของคู่มือของโครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครู และโครงการครูผู้นำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนาการเรียน 2 ระยะ มีดังนี้

4.2.1 ผลการตรวจสอบคุณภาพของคู่มือและการปรับปรุงแก้ไข ระยะที่ 1

การตรวจสอบภาคสนามเบื้องต้นและการปรับปรุงแก้ไข (Preliminary Field Checking and Revision) เป็นการตรวจสอบคุณภาพของ “คู่มือ” ในโครงการทั้ง 2 โครงการ โดยการอภิปรายกลุ่มเป้าหมาย (Focused Group Discussion) โดย (1) ผู้วิจัยใช้เว็บไซต์ที่สร้างขึ้นส่งคู่มือประกอบโครงการให้กลุ่มเป้าหมาย คือ บ้านวังเวินกุดหล่ม จำนวน 5 ราย (ดูรายชื่อในภาคผนวก ก) ได้ศึกษาล่วงหน้า 15 วัน (2) ผู้วิจัยไปพบปะด้วยตัวเองกับกลุ่มเป้าหมาย (Face to Face) เมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม 2567 เพื่อตรวจสอบคุณภาพของคู่มือให้ได้ข้อเสนอแนะที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงแก้ไขในเบื้องต้นก่อนนำไปตรวจสอบและปรับปรุงต่อไป ดังภาพที่ 4.1



ภาพที่ 4.1 กิจกรรมการสนทนากลุ่มเป้าหมายเพื่อตรวจสอบคุณภาพของคู่มือ ระยะที่ 1

ในการตรวจสอบ มีประเด็นดังนี้ 1) ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขด้านเนื้อหา โดยคำนึงถึงความถูกต้อง (Accuracy) และความเป็นประโยชน์ (Utility) ต่อการนำไปใช้ 2) ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขด้านภาษา 3) ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขด้านรูปแบบ

การนำเสนอ 4) อื่น ๆ ผลการตรวจสอบในแต่ละประเด็น มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงและแก้ไขในแต่ละด้านแล้ว ดังนี้

1) ด้านเนื้อหา มีข้อเสนอแนะ ดังนี้ 1) เนื้อหาเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ 2) เนื้อหามีขั้นตอนลำดับไว้ชัดเจน ใช้คำได้เหมาะสม นำไปใช้ได้ทันที 3) เนื้อหาตรงประเด็นถูกต้องตามต้นฉบับภาษาอังกฤษ 4) มีการรวบรวมข้อมูลจากหลายแหล่งข้อมูล หากผู้วิจัยมีการเพิ่มข้อคิดเห็นและสรุปภาพรวมของการนำทักษะการโค้ดสู่การปฏิบัติในห้องเรียน จะเป็นการเพิ่มความน่าสนใจของข้อมูลมากยิ่งขึ้น

2) ด้านภาษา มีข้อเสนอแนะ ดังนี้ 1) การแปลภาษาจากต้นฉบับในบางส่วน อาจปรับใช้คำหรือวลีภาษาไทยให้เข้าใจง่ายมากขึ้น 2) คู่มือทั้ง 2 โครงการ มีการใช้ภาษาที่กระชับ เข้าใจง่าย มีการแทรกลิงค์ทำให้เข้าถึงข้อมูลเพิ่มเติมได้มากยิ่งขึ้น 3) ใช้ภาษาได้ถูกต้องและเกิดความเข้าใจได้

3) ด้านรูปแบบการนำเสนอ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้ 1) รูปแบบการนำเสนอมีสีสันที่น่าสนใจ ทั้งรูปภาพและตารางรูปภาพ 2) การวาง หมายเลข QR Code ที่เป็น link ของต้นฉบับภาษาอังกฤษในเรื่องนั้น ๆ บางเรื่องอยู่คนละหน้ากัน ควรอยู่หน้าเดียวกัน เพื่อไม่ให้สับสน 3) ในเล่มคู่มือ มีการเรียงเรียงเนื้อหาที่เข้าใจง่าย มีการสรุปเนื้อหาของคู่มือแต่ละชุด เพื่อเป็นการทบทวนองค์ความรู้ได้ง่าย ทำให้ผู้อ่านสามารถเชื่อมโยงข้อมูลเดิมได้ และเพิ่มความสนใจมากยิ่งขึ้น

4) อื่น ๆ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้ 1) การวางตัวการ์ตูน ทับข้อความบางส่วน 2) ในตารางข้อมูลคู่มือชุดที่ 5 แนวการพัฒนาทักษะการโค้ด ข้อความแนวตั้ง 90 องศาในคอลัมน์ ควรสลับเป็นให้อ่านจากล่างขึ้นบน จะอ่านง่าย 3) ภาพประกอบที่นำมาใช้ ควรเป็นภาพที่ไม่มีลิขสิทธิ์ หรือผู้เขียนเป็นเจ้าของภาพนั้น เพื่อลดการแทรกลิงค์ เพราะอาจทำให้ผู้อ่านนั้นสับสนได้ 4) ตัวเล่มมีความน่าสนใจอย่างยิ่ง

จากข้อเสนอแนะการปรับปรุงผลการตรวจสอบคุณภาพของคู่มือ จากครูโรงเรียนบ้านวังเงินกุดหล่ม จำนวน 5 ราย ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงในคู่มือครั้งนี้ ด้านเนื้อหา ทบทวนการแปลภาษาจากต้นฉบับและปรับใช้คำหรือวลีภาษาไทยให้เข้าใจง่ายมากขึ้น เพิ่มบทสรุปของทักษะการโค้ดสู่การปฏิบัติในห้องเรียนเพื่อเป็นภาพรวมของการนำไปใช้ ไว้ในคู่มือโครงการครุณาผลการเรียนรู้สู่การปฏิบัติในห้องเรียน ด้านรูปแบบการนำเสนอ จัดรูปแบบ QR Code ตารางข้อมูลและภาพประกอบที่นำมาใช้ให้เหมาะสม ทั้งนี้ผู้วิจัยได้แก้ไขตามคำแนะนำในคู่มือเรียบร้อยแล้ว เพื่อนำไปตรวจสอบคู่มือระยะที่ 2 ต่อไป

4.2.2 ผลการตรวจสอบคุณภาพของคู่มือและการปรับปรุงแก้ไข ระยะที่ 2

การตรวจสอบภาคสนามครั้งสำคัญและการปรับปรุงแก้ไข (Main Field Testing and Revision) เป็นการตรวจสอบคุณภาพของ “คู่มือ” ในโครงการทั้ง 2 โครงการ ภายหลังจากผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขในระยะที่ 1 แล้ว ด้วยวิธีการอภิปรายกลุ่ม (Focused Group Discussion) โดยวิธีการเช่นเดียวกับระยะที่ 1 คือ (1) ผู้วิจัยใช้เว็บไซต์ที่สร้างขึ้นส่งคู่มือประกอบโครงการให้กลุ่มเป้าหมาย คือ ครูในโรงเรียนบ้านโนนข่า รวมจำนวน 10 ราย (ดูรายชื่อในภาคผนวก ค) ได้ศึกษาล่วงหน้า 15 วัน (2) ผู้วิจัยไปพบปะด้วยตัวเองกับกลุ่มเป้าหมาย (Face to Face) เมื่อวันที่ 2 สิงหาคม 2567 เพื่อตรวจสอบคุณภาพของคู่มือให้ได้ข้อเสนอแนะที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงแก้ไขในเบื้องต้นก่อนนำไปตรวจสอบและปรับปรุงต่อไป ดังภาพที่ 4.2



ภาพที่ 4.2 กิจกรรมการสนทนากลุ่มเป้าหมายเพื่อตรวจสอบคุณภาพของคู่มือ ระยะเวลาที่ 2

ในการตรวจสอบ มีประเด็นการตรวจสอบเช่นเดียวกับระยะที่ 1 คือ 1) ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขด้านเนื้อหา โดยคำนึงถึงความถูกต้อง (Accuracy) และความเป็นประโยชน์ (Utility) ต่อการนำไปใช้ 2) ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขด้านภาษา 3) ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขด้านรูปแบบการนำเสนอ 4) อื่น ๆ โดยใช้แบบตรวจสอบชุดเดียวกับชุดที่ใช้ในระยะที่ 1 ผลการตรวจสอบในแต่ละประเด็น มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงและแก้ไขในแต่ละด้านแล้ว ดังนี้

1) ด้านเนื้อหา มีข้อเสนอแนะ ดังนี้ 1) เนื้อหามีความละเอียด ชัดเจน กระชับ เหมาะสม 2) เนื้อหาสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 3) มีการสรุปเนื้อหาการนำทักษะการโค้ชสู่การปฏิบัติในห้องเรียนได้ดี เข้าใจง่าย

2) ด้านภาษา มีข้อเสนอแนะ ดังนี้ 1) ภาษามีความเหมาะสม เข้าใจได้ง่าย 2) แปลภาษาได้ชัดเจน ความหมายครบถ้วน อ่านง่าย สละสลวย

3) ด้านรูปแบบการนำเสนอ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้ 1) มีรูปแบบการนำเสนอที่หลากหลาย น่าสนใจ สีเส้นสวยงาม น่าอ่าน น่าเรียนรู้ เหมาะสมกับเนื้อหา 2) ลำดับการนำเสนอได้เหมาะสม จากเนื้อหาที่ง่ายไปสู่เนื้อหาที่ยาก 3) ดึงดูดความสนใจด้วยการใช้ภาพประกอบ 4) มีกิจกรรมชวนคิดเพื่อทบทวนเนื้อหา และกระตุ้นการคิด ทำให้ผู้อ่านสามารถสรุป สังเคราะห์เนื้อหาได้ดียิ่งขึ้น

4) อื่น ๆ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้ มีการสรุปเนื้อหา วิธีการนำทักษะการโค้ชไปประยุกต์ใช้ในห้องเรียน ทำให้มีแนวทางในการปฏิบัติได้เป็นอย่างดี

จากผลการตรวจสอบคุณภาพของคู่มือ ของครูโรงเรียนบ้านโนนข่า จำนวน 10 คน พบว่าคู่มือในโครงการทั้ง 2 โครงการ เป็นประโยชน์และสามารถนำไปใช้เพื่อการพัฒนาตนเองของครูเพื่อเสริมสร้างทักษะการโค้ชได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทบทวนด้านความถูกต้องของเนื้อหา พิจารณาด้านสำนวนภาษาให้ง่ายต่อความเข้าใจมากขึ้น ปรับรูปแบบการนำเสนอในคู่มือให้กระชับ นำอ่านเข้าใจง่ายและเหมาะแก่การนำไปใช้ได้ทันที พร้อมนำไปใช้ตรวจสอบคุณภาพของคู่มือกับกลุ่มทดลองต่อไป

4.3 ขั้นตอนที่ 3 ผลการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในขั้นตอนการวิจัยเชิงทดลองใช้คู่มือในภาคสนามกับกลุ่มเป้าหมาย (ขั้นตอนที่ 4) ต้องมีเครื่องมือเพื่อใช้ในการประเมินประสิทธิภาพของการใช้คู่มือในโครงการทั้งสอง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้สร้างเครื่องมือขึ้น เพื่อใช้ในขั้นตอนการวิจัยเชิงทดลองในภาคสนาม ดังนี้

4.3.1 ผลการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครู

แบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครู ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีลักษณะเป็นแบบปรนัย มี 4 ตัวเลือก มีจุดมุ่งหมายเพื่อนำไปทดสอบครูที่เป็นกลุ่มทดลองหลังการวิจัยในภาคสนามตามโครงการที่ 1 ว่ามีผลการเรียนรู้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 หรือไม่ และมีผลการเรียนรู้หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ โดยข้อสอบในแบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครูที่ใช้ในงานวิจัยนี้ มุ่งการวัด 6 วัตถุประสงค์การเรียนรู้ในเนื้อหาเกี่ยวกับทักษะการโค้ช ใน 6 วัตถุประสงค์การเรียนรู้ ดังนี้ 1) นิยาม 2) ความสำคัญ 3) ลักษณะ 4) แนวการพัฒนา 5) ขั้นตอนการพัฒนา และ 6) การประเมิน โดยแต่ละวัตถุประสงค์การเรียนรู้มีข้อสอบ 6 ข้อวัดทักษะการคิดขั้นต่ำกว่าไปหาทักษะการคิดขั้นสูงกว่า คือ ความจำ (Remembering) ความเข้าใจ (Understanding) การประยุกต์ใช้ (Applying) การวิเคราะห์ (Analyzing) การประเมิน (Evaluating) และการสร้างสรรค์ (Creating) รวมข้อสอบทั้งหมด 36 ข้อ มีผลการนำไปตรวจสอบความมีคุณภาพของแบบทดสอบ ดังนี้

4.3.1.1 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

ดังกล่าวในบทที่ 3 ว่า การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหามีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้เครื่องมือวัดได้ตรงกับสิ่งที่ต้องการวัดหรือตรงกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด (Polit & Beck, 2012) ตามทัศนะของ Chaichanawirote and Vantum (2017) ทำได้โดยการพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการและทฤษฎีของสิ่งที่ต้องการวัด โดยผู้วิจัยนำเครื่องมือวิจัยที่ร่างให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดที่ต้องการวัด จำนวน 5 คน พิจารณาว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการหรือไม่และให้คะแนนตามวิธีการคำนวณค่าความตรงซึ่งมีหลายวิธี เช่น ดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: Indexes of Item-Objective Congruence) ดัชนีความตรงตามเนื้อหา (CVI: Content Validity Index) ดัชนีความตรงตามเนื้อหาทั้งฉบับ (S-CVI: Content Validity Index for Scale) และค่าเฉลี่ยของสัดส่วนความสอดคล้อง (ACP: Average Congruency Percentage)

ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้ดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: Indexes of Item-Objective Congruence) ซึ่งจากการศึกษา พบว่า พัฒนาขึ้นโดย Rovinelli and Hambleton (1977) เป็นการประเมินความสอดคล้องระหว่าง 1 ข้อคำถามกับ 1 วัตถุประสงค์ แต่ใน

ระยะต่อมา Carlson (2000 cited in Turner & Carlson, 2003) ได้พัฒนาแนวคิดการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามและวัตถุประสงค์ที่ปรับใหม่ (The adjusted Index of Item-Objective Congruence) เป็นการหาความสอดคล้องของ 1 ข้อสอบกับชุดของวัตถุประสงค์

ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ตามทัศนะของ Rovinelli and Hambleton เพราะดังที่กล่าวถึงข้างต้น ข้อสอบในแบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครูที่ใช้ในงานวิจัยนี้ มุ่งการวัดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ในเนื้อหาเกี่ยวกับทักษะการโค้ช ดังนี้ 1) นิยาม 2) ความสำคัญ 3) ลักษณะ 4) แนวการพัฒนา 5) ขั้นตอนการพัฒนา และ 6) การประเมิน โดยแต่ละวัตถุประสงค์การเรียนรู้วัดทักษะการคิดขั้นต่ำลงไปหาทักษะการคิดขั้นสูงกว่า คือ ความจำ (Remembering) ความเข้าใจ (Understanding) การประยุกต์ใช้ (Applying) การวิเคราะห์ (Analyzing) การประเมิน (Evaluating) และการสร้างสรรค์ (Creating)

ในการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อสอบกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ในแต่ละเนื้อหาจากแบบทดสอบซึ่งมี 6 วัตถุประสงค์การเรียนรู้ แต่ละวัตถุประสงค์การเรียนรู้มีข้อสอบ 6 ข้อ รวมข้อสอบทั้งหมด 36 ข้อ ใช้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านหลักสูตรและการสอน และ / หรือ การวัดและประเมินผลการศึกษา จำนวน 5 ราย (ดูรายชื่อในภาคผนวก จ) โดยให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง +1 หรือ 0 หรือ -1 โดย + 1 หมายถึง ข้อสอบมีความสอดคล้อง 0 หมายถึง ไม่แน่ใจในความสอดคล้อง และ -1 หมายถึง ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้อง ผลที่ได้รับจากการตรวจสอบของผู้ทรงคุณวุฒิ นำมาวิเคราะห์หาค่า IOC ตามสูตรที่กำหนดในบทที่ 3 โดยกำหนดเกณฑ์ค่า IOC ที่ระดับเท่ากับหรือมากกว่า 0.50 จึงจะถือว่าข้อสอบนั้นมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Chaichanawirote & Vantum, 2017) ขณะเดียวกันผู้ทรงคุณวุฒิได้พิจารณาให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงสำนวนภาษาในแบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครูด้วย

ตารางที่แสดงข้างล่าง คือ ตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นถึงแบบตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยพิจารณาความสอดคล้องของข้อสอบกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ และแสดงให้เห็นถึงข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิในการให้คำแนะนำเพื่อการปรับปรุงสำนวนภาษา ตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นถึงผลการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อสอบกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ของครู ตามลำดับ ดังนี้

ตารางที่ 4.1 แบบตรวจสอบความสอดคล้องของข้อสอบกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ และข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขภาษาจากผู้ทรงคุณวุฒิ

วัตถุประสงค์การเรียนรู้	ข้อสอบ	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขภาษา
		+1	0	-1	
วัตถุประสงค์การเรียนรู้เกี่ยวกับนิยามของทักษะการโค้ช					
ความจำ	1. ข้อใดไม่ใช่นิยามทักษะการโค้ช ก. การจัดประสบการณ์เพื่อกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ ข. การร่วมมือระหว่างโค้ชกับผู้เรียนในการสื่อสารสนทนาถาม-ตอบ ค. การฝึกให้ผู้เรียนค้นพบและจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพตนเอง ง. การช่วยให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงตนเองและเตรียมตัวพร้อมรับกับสถานการณ์ที่ยากลำบากในปัจจุบัน				
ความเข้าใจ	2. ข้อใดอธิบายถึงนิยามของทักษะการโค้ช ได้ชัดเจนมากที่สุด ก. ความสามารถในการให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เรียนจนบรรลุเป้าหมาย ข. ความสามารถในการกระตุ้นให้ผู้เรียนค้นหาความสามารถของตนเอง ค. ความสามารถในการให้คำปรึกษาผู้เรียนให้ผ่านสถานการณ์ที่ยากลำบาก ง. ความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนโดยใช้การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)				
การประยุกต์	3. ท่านสามารถนำทักษะการโค้ชไปใช้ในห้องเรียนได้อย่างไร ก. กระตุ้นให้มีการอภิปรายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ข. สื่อสารให้ข้อมูลและคำตอบที่ถูกต้องกับผู้เรียน ค. สื่อสารกับผู้เรียนโดยการกระตุ้นให้คิดและตั้งคำถาม ง. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนวางแผนพัฒนาการเรียนรู้ของตนเอง				
การวิเคราะห์	4. ทักษะการโค้ชคือ “การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียน เป็นกลไกที่นำไปสู่ความสำเร็จของการโค้ช” จากประโยคนี้อาจถูกหรือไม่ เพราะอะไร ก. ถูก เพราะทำให้ผู้เรียนเล็งเห็นความสำคัญ สนใจอยากเรียนรู้ และปฏิบัติ ข. ถูก เพราะทำให้ผู้เรียนเกิดความมุ่งมั่น อุทิศพยายามในการที่จะเรียนรู้ให้สำเร็จ ค. ไม่ถูก เพราะผู้เรียนย่อมเชื่อฟังโค้ชและดำเนินการเรียนรู้และปฏิบัติได้ตามเป้าหมาย ง. ไม่ถูก เพราะไม่สามารถทำให้ผู้เรียนเกิดการรู้คิดเพื่อพัฒนาปรับปรุงและเพิ่มศักยภาพตนเอง				อาจปรับให้กระชับขึ้น “ทักษะการโค้ช คือ การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียน เป็นกลไกที่นำไปสู่ความสำเร็จของการโค้ช” จากประโยคนี้อาจถูกหรือไม่ เพราะอะไร

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

วัตถุประสงค์การเรียนรู้	ข้อสอบ	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขภาษา
		+1	0	-1	
การประเมิน	5. ผู้เรียนคนใดจะได้รับประโยชน์จากการโค้ชมากที่สุด ก. ปรีชา เป็นผู้มีความรู้และทักษะในการทำงาน ข. ปรีศนา เป็นผู้ที่มีอารมณ์และจิตใจเข้มแข็ง ค. ปณิดา เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและชอบช่วยเหลือผู้อื่น ง. ปราณี เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบและจริงจังกับการเรียนรู้และฝึกปฏิบัติ				อาจจะข้อความ “จากนิยามของทักษะการโค้ช” เพื่อให้กระชับได้
การสร้างสรรค์	6. โค้ชจะดำเนินการอย่างไร เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองจนบรรลุเป้าหมายและเกิดศักยภาพสูงสุด ก. ถ่ายทอดความรู้เพื่อให้ผู้เรียนนำไปพัฒนาตนเอง ข. แสดงความคิดเห็น แนะนำ ในสิ่งที่จะทำให้บรรลุเป้าหมาย ค. ค้นหาจุดเด่นและจุดด้อยของผู้เรียนเพื่อการปรับปรุง พัฒนา ง. สร้างความตระหนักรู้ให้ผู้เรียนสามารถระบุสิ่งที่ต้องการพัฒนา				
วัตถุประสงค์การเรียนรู้เกี่ยวกับความสำคัญของทักษะการโค้ช					
ความจำ	7. ข้อใดไม่ใช่ความสำคัญของทักษะการโค้ช ก. ช่วยเพิ่มความคงอยู่ของการเรียนรู้ ข. รักษาความคิดเชิงบวกและทำให้มีความสุขในการเรียน ค. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และตัดสินใจด้วยตนเอง ง. ช่วยให้ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจเพิ่มขึ้น และเชี่ยวชาญในทักษะต่าง ๆ				
ความเข้าใจ	8. ข้อใดสรุปความสำคัญของทักษะการโค้ชได้ถูกต้อง ก. ทักษะการโค้ช ช่วยตรวจสอบความรู้ ประสบการณ์เดิมของผู้เรียน ข. ทักษะการโค้ช ช่วยพัฒนาความรู้และทักษะต่าง ๆ ผ่านการถ่ายทอดความรู้ ค. ทักษะการโค้ช ช่วยให้ผู้เรียนสามารถระบุความต้องการ เรียนรู้และพัฒนาทักษะให้สูงขึ้นด้วยตนเอง ง. ทักษะการโค้ช ช่วยแก้ไขปัญหาของผู้เรียน จากการให้คำปรึกษา ชี้แนะให้เห็นถึงปัญหาและแนวทางแก้ไข				

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

วัตถุประสงค์การเรียนรู้	ข้อสอบ	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขภาษา
		+1	0	-1	
การประยุกต์	9. ท่านสามารถนำทักษะการโค้ชไปประยุกต์ใช้ในห้องเรียนได้อย่างไร ก. ฟังโดยไม่ตัดสินถูกผิด ข. ช่วยผู้เรียนค้นหาคำตอบ ค. สอนให้ผู้เรียนเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ง. ถามคำถามที่มีแนวคำตอบ (คำถามปลายเปิด)				
การวิเคราะห์	10. ผู้เรียนที่ได้รับการโค้ช จะสามารถดึงศักยภาพในตัวเองออกมาได้จริงหรือไม่ เพราะเหตุใด ก. จริง เพราะได้รับแรงบันดาลใจและการชี้แนะจากโค้ช ข. จริง เพราะได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะด้วยตนเองอย่างอิสระ ค. ไม่จริง เพราะต้องอาศัยการกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตัวเองจากโค้ช ง. ไม่จริง เพราะมีโค้ชคอยช่วยเหลือ กำหนดเป้าหมายและวางแผนการปฏิบัติงานตลอดการโค้ช				ปรับข้อความจาก “ผู้ที่ได้รับการโค้ช (ผู้เรียน)” เป็นผู้เรียนที่ได้รับการโค้ชจะสามารถดึงศักยภาพในตัวเองออกมาได้จริงหรือไม่ เพราะเหตุใด
การประเมิน	11. เมื่อกำหนดจุดประสงค์และทิศทางการโค้ชที่ชัดเจนแล้ว ควรดำเนินการอย่างไร ก. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน ข. ชี้นำผู้เรียนไปสู่ผลลัพธ์ที่มีคุณภาพสูงสุด ค. สร้างแรงจูงใจในการเรียนเพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ง. ปฏิบัติตามเป้าหมายและลำดับความสำคัญที่จะสร้างแรงบันดาลใจ				
การสร้างสรรค	12. การเรียนรู้ทักษะการโค้ช สามารถนำความรู้มาสร้างสรรคประโยชน์ได้อย่างไร ก. สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียน ข. สร้างผลลัพธ์การเรียนรู้เชิงบวก ค. สร้างนวัตกรรมหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ ง. สร้างวัฒนธรรมการโค้ชด้านการทำงานเป็นทีม				
วัตถุประสงค์การเรียนรู้เกี่ยวกับลักษณะที่แสดงถึงทักษะการโค้ช					
ความจำ	13. ข้อใดไม่ใช่ลักษณะที่แสดงถึงทักษะการโค้ช ก. การตั้งเป้าหมาย ข. การฟังอย่างตั้งใจ ค. การให้คำปรึกษา ง. การมีมนุษยสัมพันธ์				

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

วัตถุประสงค์ การเรียนรู้	ข้อสอบ	ความเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขภาษา
		+1	0	-1	
ความเข้าใจ	14. ข้อใดอธิบายถึงลักษณะที่แสดงถึงทักษะการโค้ช ได้ถูกต้องที่สุด ก. แก้ไขปัญหาของผู้เรียนได้อย่างสร้างสรรค์ ข. มุ่งเน้นไปที่จุดอ่อนของผู้เรียนเพื่อการปรับปรุงพัฒนา ค. ทำทนายผู้เรียนเพื่อให้ก้าวสู่ระดับความสามารถถัดไป ง. กระตุ้นผู้เรียนให้ปฏิบัติตามเพื่อผลลัพธ์ที่มีคุณภาพสูงสุด				
การประยุกต์	15. ลักษณะการโค้ชข้อใดส่งผลให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของผู้เรียน ก. ให้คำแนะนำ ข. กระตุ้นและท้าทาย ค. สนับสนุนและให้กำลังใจ ง. สื่อสารถ่ายทอดความรู้ไปยังผู้เรียน				
การวิเคราะห์	16. ข้อใดกล่าวถึงลักษณะที่แสดงถึงทักษะการโค้ช ได้ถูกต้องที่สุด ก. ตั้งคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้เรียนขยายความเพิ่มเติม ข. ตั้งคำถามปลายเปิด เพื่อเปิดโอกาสให้แต่ละคนได้ประเมินตนเอง ค. ตั้งคำถามปลายเปิด โดยใช้เทคนิคการตั้งคำถามที่มีประสิทธิภาพและกระตุ้นคิด ง. ตั้งคำถามปลายเปิด ได้ทุกช่วงเวลาการโค้ชเพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปในทางที่ดี				
การประเมิน	17. โค้ชที่ดี ควรมีลักษณะอย่างไร ก. กำหนดเป้าหมายให้ผู้เรียน สื่อสารกระบวนการคิดอย่างมีประสิทธิภาพ ชี้แนะแนวทาง เพื่อไปสู่เป้าหมาย ข. มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน สื่อสารกระบวนการคิดอย่างมีประสิทธิภาพ ชี้แนะแนวทาง เพื่อไปสู่เป้าหมาย ค. กำหนดเป้าหมายให้ผู้เรียน สื่อสารกระบวนการคิดอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถ กระตุ้นให้ผู้เรียนทำงานได้ดีขึ้น ง. มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน สื่อสารกระบวนการคิดอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถ กระตุ้นให้ผู้เรียนทำงานได้ดีขึ้น				

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

วัตถุประสงค์การเรียนรู้	ข้อสอบ	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขภาษา
		+1	0	-1	
การสร้างสรรค	18. โค้ชควรพัฒนาตนเองอย่างไร เพื่อเป็นผู้ที่มีลักษณะการโค้ชที่ดี ก. แสวงหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อใช้สอนผู้เรียน ข. ฝึกการตั้งใจฟังและใส่ใจผู้เรียนเพื่อร่วมตัดสินใจ ค. ฝึกฝนการสื่อสารเพื่อโน้มน้าวผู้เรียนให้ปฏิบัติตาม ง. ฝึกตั้งคำถามที่มุ่งเน้นการแก้ปัญหาเพื่อนำพาผู้เรียนไปสู่เป้าหมาย				
วัตถุประสงค์การเรียนรู้เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะการโค้ช					
ความจำ	19. ข้อใดระบุถึงแนวทางการพัฒนาทักษะการโค้ช ได้ถูกต้องที่สุด ก. สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ ข. สร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ค. กำหนดกิจวัตรอย่างเป็นทางการ ง. เน้นถามคำถามความจำความเข้าใจ				
ความเข้าใจ	20. ข้อใดอธิบายถึงแนวทางการพัฒนาทักษะการโค้ช ได้ถูกต้องที่สุด ก. ชื่นชมผู้เรียนด้วยคำว่า “ทำได้ดี” ข. ให้ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์และเป็นทางการ ค. เปิดโอกาสในการสนทนาแก่ผู้เรียนอย่างเต็มที่ ง. เมื่อมีการสนทนาโค้ชควรพูดมากกว่าผู้เรียน 20% ของการพูดคุย				คำว่า “ให้อิสระ” อาจใช้เป็น เปิดโอกาส
การประยุกต์	21. บุคคลใดนำแนวทางการพัฒนาทักษะการโค้ชไปใช้ในห้องเรียนได้เหมาะสมที่สุด ก. เอกสิทธิ์ เรียนรู้เพิ่มเติมการสร้างบทสนทนาที่เข้าใจยากเพื่อให้ผู้เรียนได้คิด ข. เอกวัฒน์ เรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับสิ่งที่จะกระตุ้นให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติเพื่อค้นหาจุดอ่อนของผู้เรียน ค. เอกราช เรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับสิ่งที่ผู้เรียนสนใจเพื่อความไว้วางใจและมองหาสิ่งที่เหมือนกัน ง. เอกลักษณ์ เรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับทักษะการโค้ชเพื่อฝึกการใช้คำถามและการแสดงความคิดเห็นส่วนตัว				

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

วัตถุประสงค์การเรียนรู้	ข้อสอบ	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขภาษา
		+1	0	-1	
การวิเคราะห์	22. แนวทางพัฒนาทักษะการโค้ชที่สำคัญที่สุดคือข้อใด ก. การถามคำถาม ข. การท้าทายผู้เรียน ค. การฟังและสังเกต ง. การชื่นชมการทำงานที่ดี				
การประเมิน	23. โค้ชที่ดีต้องประเมินทักษะการโค้ชเพื่อการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ใช่หรือไม่ เพราะเหตุใด ก. ใช่ เพราะจะได้เป็นที่ยอมรับและโค้ชได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ข. ใช่ เพราะจะได้นำมาปรับปรุงและเสริมสร้างกรอบความคิดของตนเอง ค. ไม่ใช่ เพราะโค้ชสามารถปรับกลยุทธ์เพื่อพัฒนาผู้เรียนได้ด้วยตนเอง ง. ไม่ใช่ เพราะโค้ชคือผู้ที่ได้รับการรับรองแล้วว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ				
การสร้างสรรค์	24. เมื่อผู้เรียนมีความคิดต่างและมีการแสดงออกทางด้านอารมณ์ โค้ชควรทำอย่างไร ก. ฟังและเฉย ข. ตอบโต้ด้วยเหตุผล ค. หาเหตุผลที่แตกต่าง ง. เก็บข้อมูลขอเวลาชี้แจง				
วัตถุประสงค์การเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการพัฒนาทักษะการโค้ช					
ความจำ	25. ข้อใดกล่าวถึงขั้นตอนการพัฒนาทักษะการโค้ชของ Gysling (2021) ได้ถูกต้อง ก. หาสาเหตุ/การชักนำ หาจุดความสนใจ การวิเคราะห์และการสำรวจ สร้างความมุ่งมั่น การดำเนินการที่มุ่งเน้นการแก้ปัญหา การสะท้อนผล ข. หาสาเหตุ/การชักนำ การวิเคราะห์และการสำรวจ หาจุดความสนใจ สร้างความมุ่งมั่น การดำเนินการที่มุ่งเน้นการแก้ปัญหา การสะท้อนผล ค. การสะท้อนผล หาสาเหตุ/การชักนำ การวิเคราะห์และการสำรวจ หาจุดความสนใจ สร้างความมุ่งมั่น การดำเนินการที่มุ่งเน้นการแก้ปัญหา ง. การสะท้อนผล การวิเคราะห์และการสำรวจ หาสาเหตุ/การชักนำ หาจุดความสนใจ สร้างความมุ่งมั่น การดำเนินการที่มุ่งเน้นการแก้ปัญหา				

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

วัตถุประสงค์การเรียนรู้	ข้อสอบ	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขภาษา
		+1	0	-1	
ความเข้าใจ	<p>26. ข้อใดกล่าวไม่ถูกต้องเกี่ยวกับขั้นตอนการพัฒนาทักษะการโค้ช ตามทัศนะของ Amatullah (2021)</p> <p>ก. ผู้รับการโค้ช ต้องมีความพร้อม เต็มใจ และสามารถทำงานตามที่กำหนดให้ทำได้</p> <p>ข. โค้ชต้องวิเคราะห์และสำรวจสถานการณ์เพื่อทำความเข้าใจว่าจะช่วยเหลือผู้เรียนได้ดีที่สุดอย่างไร</p> <p>ค. ดำเนินการโค้ชโดยการสนทนาและทำให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลง และปฏิบัติสู่เป้าหมายร่วมกัน</p> <p>ง. ลำดับแรกของการเตรียมตัวของโค้ช คือ การทำให้ปลอดภัย โปร่ง ผิดสตีหรือใช้เทคนิคอย่างมีสมาธิ</p>				
การประยุกต์	<p>27. บุคคลใดต่อไปนี้ นำขั้นตอนการพัฒนาทักษะการโค้ช ไปปรับใช้ในห้องเรียนได้ถูกต้องที่สุด</p> <p>ก. ต้ม ใช้รูปแบบการโค้ชที่เน้นการแก้ปัญหา โดยการสำรวจปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับผู้เรียน</p> <p>ข. ต่าย มุ่งเน้นการพูดคุยถึงความซับซ้อนของปัญหาที่พบ โดยใช้รูปแบบการโค้ชที่เน้นการแก้ปัญหา</p> <p>ค. ต้อย ใช้รูปแบบการโค้ชที่เน้นการแก้ปัญหา เพื่อกำหนดตัวเลือกด้านความเป็นไปได้และจุดแข็งของผู้เรียน</p> <p>ง. ต้อย ใช้รูปแบบการโค้ชที่เน้นการแก้ปัญหา เพื่อสนับสนุนผู้เรียนในการทำความเข้าใจและพูดในสิ่งที่ต้องการบรรลุจากการโค้ช</p>				
การวิเคราะห์	<p>28. ข้อใดเป็นองค์ประกอบของขั้นตอนการพัฒนาทักษะการโค้ชที่สำคัญที่สุด ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในห้องเรียน</p> <p>ก. การวางกรอบการสนทนา</p> <p>ข. การวางแผนความสำเร็จ</p> <p>ค. การสำรวจความต้องการของผู้เรียน</p> <p>ง. การทำความเข้าใจในสถานการณ์ปัจจุบัน</p>				

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

วัตถุประสงค์การเรียนรู้	ข้อสอบ	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขภาษา
		+1	0	-1	
การประเมิน	29. ขั้นตอนการพัฒนาทักษะการโค้ชที่กล่าวว่า “โค้ชควรวิเคราะห์ผู้เรียนในรูปแบบวินิจฉัย เพื่อค้นหาอุปสรรคที่หยุดยั้งพฤติกรรมและอารมณ์ของผู้เรียน” จริงหรือไม่ เพราะเหตุใด ก. จริง เพื่อขับเคลื่อนให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้ ข. จริง เพื่อทำความเข้าใจว่าจะช่วยเหลือผู้เรียนได้ดีที่สุดอย่างไร ค. ไม่จริง เพราะจะทำให้ผู้เรียนจมลึกไปในความรู้สึกด้านลบในอดีตและไม่สามารถก้าวไปข้างหน้า ง. ไม่จริง เพราะการโค้ชไม่ได้วิเคราะห์ผู้เรียนเพื่อการตัดสินใจรักษาและแก้ปัญหาสิ่งที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน				
การสร้างสรรค	30. หากครูต้องการนำแนวทางขั้นตอนพัฒนาทักษะการโค้ชไปใช้ในห้องเรียน ควรดำเนินการอย่างไรจึงเกิดประโยชน์สูงสุด ก. บูรณาการทักษะการโค้ชเพื่อจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน ข. ศึกษาขั้นตอนพัฒนาทักษะการโค้ชจากวิดีโอยูทูป (Youtube) ค. เรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาทักษะการโค้ช ง. นำเสนอต่อผู้บริหารเพื่อกำหนดเป็นนโยบายใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน				
วัตถุประสงค์การเรียนรู้เกี่ยวกับการประเมินทักษะการโค้ช					
ความจำ	31. ข้อใดให้ความหมายของการประเมินทักษะการโค้ชได้ถูกต้องที่สุด ก. เพื่อให้รับรู้ปัญหาและอุปสรรคของการโค้ช ข. เพื่อให้โค้ชรู้ว่ารูปแบบการโค้ชที่ใช้เหมาะสมหรือไม่ ค. เพื่อให้โค้ชรู้ว่ามีการพัฒนาทักษะแต่ละด้านได้ดีเพียงใด ง. เพื่อให้รู้ว่าประสบความสำเร็จในการโค้ชมากน้อยเพียงใด				
ความเข้าใจ	32. ข้อใดกล่าวถูกต้องเกี่ยวกับประเด็นการประเมินทักษะการโค้ช ก. มีการกำหนดเป้าหมายให้ผู้เรียนเพื่อไปสู่ความสำเร็จ ข. มีการให้ข้อเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์และเฉพาะเจาะจง ค. มีการตั้งสมมติฐานที่ทำทลายโดยการชี้แนะแนวทางการแก้ปัญหาที่หลากหลาย				

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

วัตถุประสงค์ การเรียนรู้	ข้อสอบ	ความเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขภาษา
		+1	0	-1	
	ง. มีการสร้างความน่าเชื่อถือด้วยการตัดสินใจในสิ่งที่ดีที่สุดให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติตาม				
การประยุกต์	33. การประเมินทักษะการโค้ชในห้องเรียน ครูควรสร้างแบบประเมินเพื่อตรวจสอบตนเองในช่วงการโค้ชใด ก. ทุกช่วงเวลาการโค้ชในห้องเรียน ข. ก่อนการปฏิบัติการโค้ชในห้องเรียน ค. ระหว่างปฏิบัติการโค้ชในห้องเรียน ง. หลังการปฏิบัติการโค้ชในห้องเรียน				
การวิเคราะห์	34. ข้อใดไม่ใช่รายการตรวจสอบการประเมินทักษะการโค้ชทั้งหมด ก. การตั้งใจฟัง การตั้งเป้าหมาย การให้ข้อเสนอแนะ ข. การตั้งคำถาม การสร้างสายสัมพันธ์ ความซื่อสัตย์ ค. การใช้สันชาตญาณ การตั้งคำถาม การให้ข้อเสนอแนะ ง. การตั้งเป้าหมาย การสร้างสายสัมพันธ์ ความเห็นอกเห็นใจ				
การประเมิน	35. ข้อใดเป็นผลจากการประเมินทักษะการโค้ช ก. ได้พัฒนาทักษะการโค้ช ข. ได้บรรลุเป้าหมายที่ตัวไว้ ค. ได้รับการยกย่องและมิตรภาพที่ดี ง. ได้รับความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับนวัตกรรมใหม่				
การสร้างสรรค	36. ข้อใดไม่จัดเป็นเทคนิคการตั้งคำถามการโค้ช ก. ถามในสิ่งที่โค้ชชียากรู้ ข. ถามเพื่อสร้างความมั่นใจ ค. ถามสิ่งที่ผู้เรียนให้ความสนใจ ง. ถามเพื่อการคิดค้นแนวคิดใหม่				อาจปรับคำกระชับโดยตัดคำว่า “การตั้งคำถามใน” ออก

ตารางที่ 4.2 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อสอบกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้เพื่อความตรง
เชิงเนื้อหาในแบบทดสอบผลการเรียนรู้ของคุณครู

ข้อ	ผลการให้คะแนนของผู้ทรงคุณวุฒิ					ค่าดัชนีความ สอดคล้อง (IOC)	ผลการ ประเมิน
	1	2	3	4	5		
คู่มือชุดที่ 1 คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับนิยามของทักษะการโค้ช							
1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
คู่มือชุดที่ 2 คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับความสำคัญของทักษะการโค้ช							
7	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
คู่มือชุดที่ 3 คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับลักษณะที่แสดงถึงทักษะการโค้ช							
13	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
คู่มือชุดที่ 4 คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะการโค้ช							
19	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
คู่มือชุดที่ 5 คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการพัฒนาทักษะการโค้ช							
25	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

คู่มือชุดที่ 6 คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับการประเมินทักษะการโค้ช							
30	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
36	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นถึงผลการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อสอบกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่พบว่าแบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครูซึ่งมี 6 วัตถุประสงค์การเรียนรู้ แต่ละวัตถุประสงค์การเรียนรู้มีข้อสอบ 6 ข้อ รวมข้อสอบทั้งหมด 36 ข้อ พิจารณาโดยภาพรวมมีค่า IOC สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด 0.50 ทุกข้อ แสดงว่า แบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครูที่ใช้ในงานวิจัยนี้มีความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) สามารถนำไปใช้ได้ตรงกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัดได้

4.3.1.2 ผลการตรวจสอบคุณภาพของข้อสอบรายข้อและทั้งฉบับ

ในการนำเอาแบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครูไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูในโรงเรียนชุมชนโนนแสนสุขและโรงเรียนบ้านป่าจิวหนองฮี รวมจำนวน 30 ราย เพื่อวิเคราะห์หาค่าความยากง่าย ค่าการกระจาย ค่าความเชื่อมั่น ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นด้วยวิธีการของ Kuder – Richardson คะแนนจากผลการทดลองใช้แบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครูดังกล่าว ดังแสดงในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 คะแนนจากการทดลองใช้ (Try-out) แบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครูกับครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ราย เพื่อวิเคราะห์ค่าความยากง่าย ค่าการกระจาย ค่าความเชื่อมั่น ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นด้วยวิธีการของ Kuder – Richardson

คนที่	วัตถุประสงค์การเรียนรู้ นิยาม						วัตถุประสงค์การเรียนรู้ ความสำคัญ						วัตถุประสงค์การเรียนรู้ลักษณะ/ คุณลักษณะ						วัตถุประสงค์การเรียนรู้แนวการ พัฒนา						วัตถุประสงค์การเรียนรู้ขั้นตอน การพัฒนา						วัตถุประสงค์การเรียนรู้ การประเมินผล						รวม
	วัด 6 ระดับ ความจำถึง สร้างสรรค์						วัด 6 ระดับ ความจำถึง สร้างสรรค์						วัด 6 ระดับ ความจำถึง สร้างสรรค์						วัด 6 ระดับ ความจำถึง สร้างสรรค์						วัด 6 ระดับ ความจำถึง สร้างสรรค์												
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	
1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	35	
2	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	34	
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	34	
4	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	33	
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	33	
6	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	33	
7	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	32	
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	32	
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	32	
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	31	
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	30	
12	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	29	
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	29	
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	27	
15	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	24	
16	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	22	
17	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	0	0	1	22	
18	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	22	

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

คนที่	วัตถุประสงค์การเรียนรู้ นิยาม						วัตถุประสงค์การเรียนรู้ ความสำคัญ						วัตถุประสงค์การเรียนรู้ลักษณะ/ คุณลักษณะ						วัตถุประสงค์การเรียนรู้แนวการ พัฒนา						วัตถุประสงค์การเรียนรู้ขั้นตอน การพัฒนา						วัตถุประสงค์การเรียนรู้ การประเมินผล						รวม
	วัด 6 ระดับ ความจำถึง สร้างสรรค์						วัด 6 ระดับ ความจำถึง สร้างสรรค์						วัด 6 ระดับ ความจำถึง สร้างสรรค์						วัด 6 ระดับ ความจำถึง สร้างสรรค์						วัด 6 ระดับ ความจำถึง สร้างสรรค์												
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	
19	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	21			
20	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1	0	20				
21	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	19				
22	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	17			
23	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	1	1	0	15		
24	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	1	14		
25	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	12	
26	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	1	0	1	11	
27	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	10	
28	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	9	
29	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	9	
30	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	1	9	
รวม	24	24	22	22	19	20	23	22	15	18	22	18	20	22	20	19	20	20	21	17	20	20	18	18	13	18	18	18	17	16	22	18	20	18	20	18	700
เก่ง	15	15	14	14	13	13	15	14	12	12	14	12	13	14	13	14	14	13	15	12	14	13	12	12	10	12	12	12	12	12	14	12	13	12	13	12	
อ่อน	9	9	8	8	6	7	8	8	3	6	8	6	7	8	7	5	6	7	6	5	6	7	6	6	3	6	6	6	5	4	8	6	7	6	7	6	
p	0.80	0.80	0.73	0.73	0.63	0.67	0.77	0.73	0.50	0.60	0.73	0.60	0.67	0.73	0.67	0.63	0.67	0.67	0.70	0.57	0.67	0.67	0.60	0.60	0.43	0.60	0.60	0.60	0.57	0.53	0.73	0.60	0.67	0.60	0.67	0.60	
r	0.20	0.20	0.20	0.20	0.23	0.20	0.23	0.20	0.30	0.20	0.20	0.20	0.20	0.20	0.20	0.30	0.27	0.20	0.30	0.23	0.27	0.20	0.20	0.20	0.23	0.20	0.20	0.20	0.23	0.27	0.20	0.20	0.20	0.20	0.20	0.20	

N (จำนวนกลุ่มตัวอย่าง) = 30, n (จำนวนข้อสอบ) = 36 ข้อ $\bar{X} = 23.33$ $S.D = 9.03$ $S^2 = 78.76$ $KR - 20 = 0.924$

หมายเหตุ เลข 1 หมายถึงทำถูก, เลข 0 หมายถึงทำผิด

คะแนนจากการทดลองใช้ (Try-out) แบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครูกับครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 รายดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์หาค่าความยากง่าย ค่าการกระจาย ค่าความเชื่อมั่น ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นด้วยวิธีการของ Kuder – Richardson ต่อไปนี้ตามลำดับ

คุณภาพของข้อสอบรายข้อ การพิจารณาคุณภาพของข้อสอบรายข้อ ใช้เกณฑ์ความยากง่ายของข้อสอบ (p) และค่าอำนาจจำแนก (r) ร่วมกัน ซึ่งคำอธิบายถึงความหมายของความยากง่ายของข้อสอบ (p) และค่าอำนาจจำแนก (r) รวมทั้งสูตรในการคำนวณได้กล่าวไว้ในบทที่ 3 มีเกณฑ์การพิจารณาค่าความยากง่าย (p) และค่าอำนาจจำแนก (r) ของข้อสอบ ดังแสดงในตารางที่ 4.4 และตารางที่ 4.5 ตามลำดับ ดังนี้

ตารางที่ 4.4 เกณฑ์การพิจารณาค่าความยากง่าย (p) ของข้อสอบ

ความยากง่าย (p)	แปลความ	การพิจารณา
0.00 - 0.19	ยากมาก	ควรปรับปรุงหรือตัดทิ้ง
0.20 - 0.39	ค่อนข้างยาก	พอใช้ได้
0.40 - 0.60	ยากง่ายปานกลาง	ใช้ได้
0.61 - 0.80	ค่อนข้างง่าย	พอใช้ได้
0.81 - 1.00	ง่ายมาก	ควรปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

ตารางที่ 4.5 เกณฑ์การพิจารณาค่าอำนาจจำแนก (r) ของข้อสอบ

อำนาจจำแนก (r)	การพิจารณา
0.60 - 1.00	อำนาจจำแนกดีมาก
0.40 - 0.59	อำนาจจำแนกดี
0.20 - 0.39	อำนาจจำแนกพอใช้
0.10 - 0.19	อำนาจจำแนกต่ำ (ควรปรับปรุงหรือตัดทิ้ง)
-1.00 - 0.09	อำนาจจำแนกต่ำมาก (ควรปรับปรุงหรือตัดทิ้ง)

จากเกณฑ์ค่าความยากของข้อสอบ (p) ในตารางที่ 4.4 พิจารณาว่า ข้อสอบที่มีค่าความยากง่าย (p) ระหว่าง 0.20 - 0.80 เป็นข้อสอบที่ใช้ได้ และจากเกณฑ์ค่าอำนาจจำแนก (r) ในตารางที่ 4.5 พิจารณาว่าข้อสอบที่มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.20-1.00 เป็นข้อสอบที่ใช้ได้ ซึ่งจากการตรวจสอบคุณภาพของข้อสอบรายข้อของแบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครูในงานวิจัยนี้จากค่าความยากง่าย (p) และค่าอำนาจจำแนก (r) พบว่า ข้อสอบมีคุณภาพที่ใช้ได้ทั้ง 36 ข้อ ดังแสดงในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าความยากง่าย (p) ค่าอำนาจจำแนก (r) และผลการพิจารณาคุณภาพของข้อสอบ รายข้อของแบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครู

ข้อสอบ	ค่าความยากง่าย (p)	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ผลการพิจารณาข้อสอบ
ข้อ 1	0.80	0.20	ใช้ได้
ข้อ 2	0.80	0.20	ใช้ได้
ข้อ 3	0.73	0.20	ใช้ได้
ข้อ 4	0.73	0.20	ใช้ได้
ข้อ 5	0.63	0.23	ใช้ได้
ข้อ 6	0.67	0.20	ใช้ได้
ข้อ 7	0.77	0.23	ใช้ได้
ข้อ 8	0.73	0.20	ใช้ได้
ข้อ 9	0.50	0.30	ใช้ได้
ข้อ 10	0.60	0.20	ใช้ได้
ข้อ 11	0.73	0.20	ใช้ได้
ข้อ 12	0.60	0.20	ใช้ได้
ข้อ 13	0.67	0.20	ใช้ได้
ข้อ 14	0.73	0.20	ใช้ได้
ข้อ 15	0.67	0.20	ใช้ได้
ข้อ 16	0.63	0.30	ใช้ได้
ข้อ 17	0.67	0.27	ใช้ได้
ข้อ 18	0.67	0.20	ใช้ได้
ข้อ 19	0.70	0.30	ใช้ได้
ข้อ 20	0.57	0.23	ใช้ได้
ข้อ 21	0.67	0.27	ใช้ได้
ข้อ 22	0.67	0.20	ใช้ได้
ข้อ 23	0.60	0.20	ใช้ได้
ข้อ 24	0.60	0.20	ใช้ได้
ข้อ 25	0.43	0.23	ใช้ได้
ข้อ 26	0.60	0.20	ใช้ได้
ข้อ 27	0.60	0.20	ใช้ได้
ข้อ 28	0.60	0.20	ใช้ได้
ข้อ 29	0.57	0.23	ใช้ได้
ข้อ 30	0.53	0.27	ใช้ได้
ข้อ 31	0.73	0.20	ใช้ได้
ข้อ 32	0.60	0.20	ใช้ได้
ข้อ 33	0.67	0.20	ใช้ได้
ข้อ 34	0.60	0.20	ใช้ได้
ข้อ 35	0.67	0.20	ใช้ได้
ข้อ 36	0.60	0.20	ใช้ได้

– ความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ ในงานวิจัยนี้ใช้วิธีการของ Kuder – Richardson ในการวิเคราะห์ข้อมูล เนื่องจากเป็นแบบทดสอบแบบปรนัย มีการให้คะแนนแต่ละข้อเป็นแบบ 0, 1 คือ ตอบถูกให้ 1 คะแนน ตอบผิด ให้ 0 คะแนน และมีการวัดหรือการสอบเพียงครั้งเดียว รวมทั้งมีการ

วิเคราะห์หาค่าความยากรายข้อไว้แล้ว โดยใช้สูตร $KR - 20$ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าค่าสัมประสิทธิ์ของ $KR - 20$ มีค่าเท่ากับ 0.924 ซึ่งมีค่าสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด คือ เท่ากับหรือสูงกว่า 0.70 จึงแสดงว่าแบบทดสอบนี้มีคุณภาพสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีความเชื่อมั่น

– **ความยากง่ายของแบบทดสอบ** ใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเป็นเกณฑ์ หากคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่างร้อยละ 30-50 ของคะแนนเต็ม ถือว่าเป็นแบบทดสอบที่มีความยากเหมาะสม หากคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า 30 เท่าใด ถือว่าเป็นแบบทดสอบที่ยากขึ้นเท่านั้น และหากคะแนนเฉลี่ยสูงกว่า 50 เท่าใด ถือว่าเป็นแบบทดสอบที่ง่ายขึ้นเท่านั้น ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเท่ากับ 23.33 คิดเป็นร้อยละ 64.81 ของคะแนนเต็ม 36 คะแนน ซึ่งแสดงว่า แบบทดสอบทั้งฉบับมีค่าความยากง่ายอยู่ในระดับค่อนข้างง่าย

4.3.2 ผลการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินทักษะการโค้ช

แบบประเมินมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากผลการศึกษาลักษณะที่แสดงถึงทักษะการโค้ช จากทัศนะของ Schuy (2018), Sandwijk (2019), Bhasin (2021), Indeed Editorial Team (2021), Sword (2022) และ The Peak Performance Center (n.d.) และจากผลการศึกษาแนวคิดการประเมินทักษะการโค้ช จากทัศนะของ National Community Media Alliance (NCMA) (n.d.), Studylib (n.d.) และ Template.Net (n.d.) เป็นแบบประเมินออนไลน์ด้วย Google Form มีผลการนำไปตรวจสอบความมีคุณภาพของแบบประเมิน ดังนี้

4.3.2.1 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมิน ใช้แนวคิดการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: Indexes of Item-Objective Congruence) ตามทัศนะของ Rovinelli and Hambleton เพราะแบบประเมินทักษะการโค้ชใช้ในงานวิจัยนี้ หาค่าความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การพัฒนาในแต่ละด้านซึ่งพิจารณาจากนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัยแต่ละด้านที่เป็นผลจากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังแสดงไว้ในแบบตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 แบบตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การพัฒนา และข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงภาษาจากผู้ทรงคุณวุฒิ

นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	ลักษณะที่แสดงถึงทักษะการโค้ช	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงการใช้ภาษา
ลักษณะการโค้ช (Coaching Style) หมายถึง แสดงความกระตือรือร้นในขณะโค้ช ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอและยุติธรรม ให้กำลังใจปฏิบัติถูกต้อง รู้สึกไวต่อความต้องการส่วนบุคคล และ	1) ครูแสดงความกระตือรือร้นในขณะโค้ช สิ่งที่คาดหวังจากผู้เรียน				อาจเพิ่มคำว่า “โค้ช” หรือ “ครู” ในทุกข้อ
	2) ครูปฏิบัติต่อผู้เรียนทุกคนอย่างสม่ำเสมอและยุติธรรม				
	3) ครูเสริมแรงให้กำลังใจการกระทำของผู้เรียน เมื่อปฏิบัติถูกต้อง				“ให้กำลังใจเพื่อต่อยอด” อาจเปลี่ยนเป็น “เสริมแรงให้กำลังใจ”

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	ลักษณะที่แสดงถึงทักษะการโค้ช	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงการใช้ภาษา
ควบคุมตนเองในสถานการณ์ที่ทำให้โกรธ	4) ครูรับรู้และเข้าใจอารมณ์ ความต้องการส่วนบุคคลของผู้เรียน				“รู้สึกไว” อาจ เปลี่ยนเป็น “รับรู้ และเข้าใจอารมณ์”
	5) ครูควบคุมอารมณ์ตนเองใน สถานการณ์ที่ทำให้โกรธ				เพิ่มคำว่า “อารมณ์”
การซักถามเพื่อความเข้าใจ (Questioning for Understanding) หมายถึง การถามคำถามปลายเปิด ถามอย่างละเอียดเหมาะสม ถามเพื่อความชัดเจน ทำหายกระตุ้นความคิด และใช้คำถามเพื่อทดสอบและตรวจสอบ	6) ครูถามคำถามปลายเปิด				
	7) ครูถามคำถามอย่างละเอียด เหมาะสม กับสถานการณ์				
	8) ครูถามคำถามเน้นคำตอบที่ชัดเจน				
	9) ครูทำหายกระตุ้นความคิดเพื่อรับรู้ ความคิดเห็น				
	10) ครูใช้คำถามทดสอบและตรวจสอบ ผู้เรียน				
การให้ข้อเสนอแนะ (Giving Feedback) หมายถึง ให้ ข้อเสนอแนะเชิงบวก มีความ ชัดเจนและเฉพาะเจาะจง เน้น การเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์ มีการสรุปข้อเสนอแนะ ตรวจสอบ ความรู้สึกและอารมณ์ และรับ ฟังข้อเสนอแนะและความคิด เห็น	11) ครูให้ข้อเสนอแนะเชิงบวก				
	12) ครูให้ข้อเสนอแนะที่ชัดเจนและ เฉพาะเจาะจงตามหลักฐาน				
	13) ครูเน้นการเสนอแนะ ใช้แก้ปัญหา อย่างสร้างสรรค์				
	14) ครูสรุปข้อเสนอแนะอย่างตรงประเด็น				
	15) ครูตรวจสอบความรู้สึกและอารมณ์ ของผู้เรียน				
	16) ครูรับฟังข้อเสนอแนะและ ความคิดเห็นจากผู้เรียน				
การสื่อสาร (Communication) หมายถึง ฟังเพื่อหาความหมาย ใช้ภาษาที่ ชัดเจน รัดกุม และตรงไปตรงมา ใช้คำศัพท์ที่เหมาะสม สื่อสาร ตามสถานการณ์ ยืนยันและชี้แจง อย่างชัดเจน และสร้างแรงจูงใจ และกระตุ้นให้บรรลุเป้าหมาย	17) ครูตั้งใจฟังเพื่อเข้าใจความหมายที่ ผู้เรียนได้สื่อสาร				เปลี่ยนเป็น “เพื่อเข้าใจ ความหมาย”
	18) ครูการใช้ภาษาที่ชัดเจน รัดกุม และ ตรงไปตรงมา				
	19) ครูใช้คำศัพท์และภาษาที่เหมาะสม				
	20) ครูมีการสื่อสารแบบปรับตัวตาม สถานการณ์				
	21) ครูชี้แจงข้อมูลได้ถูกต้องชัดเจน				
	22) ครูพูดสื่อสารเพื่อสร้างแรงจูงใจและ กระตุ้นให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมาย				เพิ่มคำว่า “พูด สื่อสาร”

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	ลักษณะที่แสดงถึงทักษะการโค้ช	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงการใช้ภาษา
การสร้างความน่าเชื่อถือ (Building Trust) หมายถึง สื่อสารเพื่อให้เกิดความชัดเจน รักษาขอบเขตเพื่อความสัมพันธ์ที่ดี ทำให้รู้สึกปลอดภัย เปิดใจ และให้ข้อมูลเพิ่มเติม แสดงวิจารณ์อย่างที่ดี มีเทคนิคและเครื่องมืออย่างเหมาะสม ให้ผู้รับการโค้ชบรรลุเป้าหมาย แสดงความสม่ำเสมอ สื่อสารอย่างเปิดเผยและจริงใจ ปฏิบัติตามข้อตกลงและเคารพในคำมั่นสัญญา และจัดให้มีการประเมิน	23) ครูสื่อสารเพื่อทำให้ผู้เรียนเกิดความคาดหวังหรือมีความตั้งใจเชิงบวก				เปลี่ยนเป็น “สื่อสารเพื่อทำให้ผู้เรียนเกิดความคาดหวังหรือมีความตั้งใจเชิงบวก”
	24) ครูสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ทำให้ผู้เรียนรู้สึกปลอดภัย เปิดใจ และให้ข้อมูลเพิ่มเติม				
	25) ครูแสดงวิจารณ์อย่างที่ดี มีเทคนิคและเครื่องมือการโค้ชอย่างเหมาะสมเพื่อการสนับสนุนให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมาย				
	26) ครูแสดงความน่าเชื่อถืออย่างสม่ำเสมอ สื่อสารอย่างเปิดเผยและจริงใจ				เพิ่มคำว่า “ความน่าเชื่อถือ”
	27) ครูปฏิบัติตามข้อตกลงและเคารพในคำมั่นสัญญา				
	28) ครูจัดให้มีการประเมินโดยไม่ตัดสินถูก/ผิด				
การเพิ่มความตระหนักรู้ในตนเอง (Increasing Self-Awareness) หมายถึง ช่วยให้เห็นประสิทธิภาพหรือพฤติกรรมในปัจจุบันและสิ่งที่ต้องการ ช่วยให้รับรู้และเชื่อมั่นในความสามารถ กระตุ้นให้แสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ ปรับปรุงผลงานอย่างสร้างสรรค์ ช่วยให้บรรลุในศักยภาพของตนเอง และตรวจสอบความต้องการ เปรียบเทียบกับผลลัพธ์	29) ครูช่วยผู้เรียนเห็นประสิทธิภาพหรือพฤติกรรมในปัจจุบันและสิ่งที่ตนเองต้องการ				
	30) ครูช่วยให้ผู้เรียนรับรู้และเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง				
	31) ครูกระตุ้นให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ ปรับปรุงผลงานอย่างสร้างสรรค์				
	32) ครูช่วยผู้เรียนบรรลุในศักยภาพของตนเอง				
	33) ครูช่วยผู้เรียนตรวจสอบความต้องการ เปรียบเทียบกับผลลัพธ์ที่จะได้รับ				
การให้กำลังใจ (Providing Encouragement) หมายถึง ส่งเสริมความก้าวหน้า กระตุ้นให้เกิดความมั่นใจ เปิดรับมุมมองที่แตกต่าง ให้แนวคิดเชิงบวกให้มองเห็นจุดเด่นของตนเอง และชื่นชมและฉลองความสำเร็จ	34) ครูส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้เรียน				
	35) ครูกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความมั่นใจ				
	36) ครูเปิดรับมุมมองที่แตกต่างจากผู้เรียน				
	37) ครูมีการให้แนวคิดเชิงบวกทำให้ผู้เรียนมองเห็นจุดเด่นของตนเอง				
	38) ครูชื่นชมและยินดีกับความสำเร็จของผู้เรียน				เปลี่ยนคำว่า “ฉลอง” เป็น “ยินดี”

ในการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อความกับวัตถุประสงค์ในการพัฒนาที่พิจารณาจากนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัยในแต่ละด้านของแบบประเมินทักษะการโค้ช ใช้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา และ / หรือ ด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 5 ราย

(ดูรายชื่อในภาคผนวก ข) โดยให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง +1 หรือ 0 หรือ -1 โดย +1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้อง 0 หมายถึง ไม่แน่ใจในความสอดคล้อง และ -1 หมายถึง ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้อง ผลที่ได้รับจากการตรวจสอบของผู้ทรงคุณวุฒินำมาวิเคราะห์หาค่า IOC จากสูตรที่กำหนดในบทที่ 3 โดยกำหนดเกณฑ์ค่า IOC ที่ระดับเท่ากับหรือมากกว่า 0.50 จึงจะถือว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Chaichanawirote & Vantum, 2017) ดังแสดงผลการตรวจสอบในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ในการพัฒนาโดยพิจารณาจากนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัยในแต่ละด้านเพื่อความตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินทักษะการโค้ช

ข้อ	ผลการให้คะแนนของผู้ทรงคุณวุฒิ					ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	ผลการประเมิน
	1	2	3	4	5		
ด้านลักษณะการโค้ช							
1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	-1	+1	0.60	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการซักถามเพื่อความเข้าใจ							
6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการให้ข้อเสนอแนะ							
11	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการสื่อสาร							
17	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
ด้านการสร้างความน่าเชื่อถือ							
23	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ข้อ	ผลการให้คะแนนของผู้ทรงคุณวุฒิ					ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	ผลการประเมิน
	1	2	3	4	5		
27	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการเพิ่มความตระหนักรู้ในตนเอง							
29	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการให้กำลังใจ							
34	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
36	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
37	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
38	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นถึงผลการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ในการพัฒนาโดยพิจารณาจากนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัยที่พบว่าแบบประเมินทักษะการโค้ช ซึ่งมีวัตถุประสงค์การพัฒนา 7 ด้าน พิจารณาโดยภาพรวมมีค่า IOC สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด 0.50 ทุกข้อ แสดงว่า แบบประเมินทักษะการโค้ช ที่ใช้ในงานวิจัยนี้มีความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) สามารถนำไปใช้ได้ตรงกับวัตถุประสงค์การพัฒนาได้

4.3.2.2 ผลการตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability)

จากการนำเอาแบบประเมินทักษะการโค้ช ไปทดลองใช้ (Try-out) กับนักเรียนในโรงเรียนบ้านวังห้ว จำนวน 30 ราย เพื่อนำวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่น (Alpha Coefficient of Reliability) โดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยกำหนดเกณฑ์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ คือ เท่ากับหรือสูงกว่า 0.70 (UCLA: Statistical Consulting Group, 2016) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ 4.9 (ดูผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาคผนวก ก)

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่นของแบบประเมินทักษะการโค้ช จำแนกเป็นรายด้านและทั้งฉบับ

แบบประเมินทักษะการโค้ช	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่น
1. ด้านลักษณะการโค้ช	0.90
2. ด้านการซักถามเพื่อความเข้าใจ	0.93
3. ด้านการให้ข้อเสนอแนะ	0.86
4. ด้านการสื่อสาร	0.89
5. ด้านการสร้างความน่าเชื่อถือ	0.87
6. ด้านการเพิ่มความตระหนักรู้ในตนเอง	0.87
7. ด้านการให้กำลังใจ	0.85
ทั้งฉบับ	0.88

จากตารางที่ 4.9 เห็นได้ว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่นของแบบประเมินทักษะการโค้ช ทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.88 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะการโค้ช มีค่าเท่ากับ 0.90 ด้านการซักถามเพื่อความเข้าใจ มีค่าเท่ากับ 0.93 ด้านการให้ข้อเสนอแนะ มีค่าเท่ากับ 0.86 ด้านการสื่อสาร มีค่าเท่ากับ 0.89 ด้านการสร้างความน่าเชื่อถือ มีค่าเท่ากับ 0.87 ด้านการเพิ่มความตระหนักรู้ในตนเอง มีค่าเท่ากับ 0.87 และด้านการให้กำลังใจ มีค่าเท่ากับ 0.85 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่นดังกล่าวมีค่าสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด คือ เท่ากับหรือสูงกว่า 0.70 จึงแสดงว่าแบบประเมินทักษะการโค้ชนี้มีคุณภาพสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีความเชื่อมั่น

4.4 ขั้นตอนที่ 4 ผลการวิจัยเชิงทดลองในภาคสนาม (Trial)

การวิจัยเชิงทดลองในภาคสนาม (Trial) ผู้วิจัยใช้แบบแผนการวิจัยขั้นพื้นฐาน (Pre Experimental Research) มีกลุ่มทดลอง 1 กลุ่ม มีการทดสอบก่อนและหลังการทดลอง (One Group Pretest-Posttest Design) กลุ่มเป้าหมายในการทดลองที่ได้มาจากการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) คือ ครูในโรงเรียนบ้านหนองแปน จำนวน 9 ราย และนักเรียน จำนวน 113 ราย ดำเนินการทดลองในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 มีผลการทดลองในภาคสนาม 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ผลการวิจัยเชิงทดลองตามโครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครู

เป็นระยะของการพัฒนาตนเองของครูที่เป็นกลุ่มทดลองตามโครงการที่ 1 คือ โครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครู โดยให้วิธีการอบรมด้วยตนเอง (Self-Training) แบบออนไลน์ จากคู่มือที่จัดทำขึ้นจำนวน 7 ชุด (รายละเอียดได้กล่าวถึงมาแล้ว) ดำเนินการโดยการแนะนำการใช้คู่มือทั้ง 7 ชุดที่ได้อัปโหลดไว้ในเว็บไซต์เรียบร้อยแล้ว มีผลการดำเนินงานตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1) ผลการเตรียมการ

ผู้วิจัยได้ประสานผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองแปน นายชัยรัตน์ อินทะแสง โดยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากทางมหาวิทยาลัย เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ในการวิจัย และขอความ

อนุเคราะห์โรงเรียนเป็นพื้นที่ในการวิจัย ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 ในวันที่ 10 ตุลาคม 2567 ทั้งนี้ผู้อำนวยการโรงเรียนยินดีให้ความร่วมมือกับผู้วิจัย และยินดีให้นำไปเผยแพร่บนเว็บไซต์มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย จากนั้นในวันที่ 25 ตุลาคม 2567 ผู้วิจัยได้ลงพื้นที่ประชุมชี้แจงรายละเอียดแนวทางการดำเนินงานเกี่ยวกับการวิจัย และวิธีปฏิบัติ กับครูที่เป็นกลุ่มทดลอง จำนวน 9 คน และได้ดำเนินการทดสอบความรู้ครูก่อนการพัฒนา (Pre-test) โดยส่งลิงค์แบบทดสอบความรู้ของครูด้านทักษะการโค้ช ในรูปแบบออนไลน์ (Google Form) ให้กับครูกลุ่มทดลองผ่านทางไลน์ (Line) และสรุปผลการทดสอบ (Pre-test) ดังภาพที่ 4.3



ภาพที่ 4.3 การประชุมชี้แจงรายละเอียดโครงการวิจัย และทดสอบผลการเรียนรู้ของครูที่เป็นกลุ่มทดลองก่อนการพัฒนา (Pre-test) ณ โรงเรียนบ้านหนองแปน

2) ผลการทดสอบครูที่เป็นกลุ่มทดลองก่อนการพัฒนา (Pre-test)

จากการให้ครูที่เป็นกลุ่มทดลองทำแบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครูจำนวน 36 ข้อ “ก่อน” การพัฒนา ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ครูที่เป็นกลุ่มทดลองจำนวน 9 คน ได้คะแนนจากการทดสอบ 233 คะแนน ซึ่งคำนวณค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ได้เท่ากับ 25.89 คะแนน และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 2.32 จากคะแนนเต็ม 36 คะแนน ดังแสดงในตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ผลการทดสอบครูที่เป็นกลุ่มทดลองก่อนการพัฒนา (Pre-test)

คนที่	วัตถุประสงค์การเรียนรู้ ความสำคัญ						วัตถุประสงค์การเรียนรู้ ลักษณะ/คุณลักษณะ						วัตถุประสงค์การเรียนรู้ แนว การพัฒนา						วัตถุประสงค์การเรียนรู้ ขั้นตอนการพัฒนา						วัตถุประสงค์การเรียนรู้ การประเมินผล						รวม								
	วัด 6 ระดับ ความจำถึง สร้างสรรค์						วัด 6 ระดับ ความจำถึง สร้างสรรค์						วัด 6 ระดับ ความจำถึง สร้างสรรค์						วัด 6 ระดับ ความจำถึง สร้างสรรค์						วัด 6 ระดับ ความจำถึง สร้างสรรค์														
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6		
1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	28		
2	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	26		
3	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	26		
4	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	23	
5	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	23	
6	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	28		
7	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	28		
8	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	23
9	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	28	
คะแนนรวมทุกคน																											233												
คะแนนเฉลี่ย																											25.89												
S.D.																											2.32												

หมายเหตุ เลข 1 หมายถึงทำถูก, เลข 0 หมายถึงทำผิด

3) ผลการพัฒนาครูโดยวิธีการอบรมด้วยตนเอง (Self-Training) แบบออนไลน์

จากการนำคู่มือประกอบโครงการทั้งสองโครงการที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้น และอัปโหลดไว้ในเว็บไซต์ <https://online.anyflip.com/upxer/ydar/mobile/index.html> และส่งเข้าในกลุ่มไลน์ (Group Line) ที่สร้างขึ้นให้ครูที่เป็นกลุ่มทดลองได้ดาวน์โหลดไปศึกษาโดยวิธีการอบรมด้วยตนเอง (Self-Training) แบบออนไลน์ ระยะเวลา 1 เดือนนั้น มีภาพที่แสดงถึงการนำเอาคู่มือไปใช้เพื่อการพัฒนาตนเองของครู ดังภาพที่ 4.4



ภาพที่ 4.4 การนำเอาคู่มือไปใช้เพื่อพัฒนาตนเองของครูโดยวิธีการอบรมด้วยตัวเอง (Self-training)

4) ผลการตรวจสอบคุณภาพของคู่มือ ระยะเวลาหลังโครงการเพื่อการเรียนรู้ของครู

หลังจากที่ผู้วิจัยได้ใช้แบบทดสอบความรู้ของครูที่เป็นกลุ่มทดลองก่อนการพัฒนา (Pre-test) แล้ว จึงเข้าสู่ขั้นตอนกระบวนการพัฒนาครูโดยหลักการอบรมด้วยตนเอง (Self-training) โดยให้ครูได้ศึกษาคู่มือจากคิวอาร์โค้ด (Scan QR CODE) และได้ขอความอนุเคราะห์ให้ครูได้ร่วมบันทึกข้อสังเกต ข้อบ่งชี้จากการศึกษาคู่มือ โดยผู้วิจัยให้เวลาในการศึกษาคู่มือ ในระหว่างวันที่ 28 ตุลาคม 2567 ถึง 28 พฤศจิกายน 2567 โดยให้คุณครูใช้เวลาว่างในการเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา ผ่านเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ เช่น โทรศัพท์มือถือ ไอแพด คอมพิวเตอร์



ภาพที่ 4.5 กิจกรรมการตรวจสอบคุณภาพของคู่มือ ระยะเวลาหลังโครงการเพื่อการเรียนรู้ของครู

ในการตรวจสอบ มีประเด็นการตรวจสอบดังนี้ 1) ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขด้านเนื้อหา โดยคำนึงถึงความถูกต้อง (Accuracy) และความเป็นประโยชน์ (Utility) ต่อการนำไปใช้ 2) ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขด้านภาษา 3) ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขด้านรูปแบบการนำเสนอ 4) อื่น ๆ โดยใช้แบบตรวจสอบชุดเดียวกับชุดที่ใช้ในระยะที่ 1 ผลการตรวจสอบในแต่ละประเด็น มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงและแก้ไขในแต่ละด้านแล้ว ดังนี้

4.1 ด้านเนื้อหา มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

– เนื้อหามีความชัดเจน กระชับ อ่านแล้วเข้าใจง่าย สามารถนำเนื้อหาที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้

4.2 ด้านภาษา มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

– ใช้ภาษาได้เหมาะสม สื่อความหมายได้ชัดเจน

4.3 ด้านรูปแบบการนำเสนอ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

– สามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา รูปแบบสีสันสดใส น่าอ่าน นำเสนอเนื้อหาจากง่ายไปยาก มีคำถามท้ายบทเพื่อให้คิดทบทวนความรู้ที่สอดคล้องกับเนื้อหา

4.4 อื่น ๆ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

– เนื้อหาที่ได้เรียนรู้ เหมาะสมที่จะนำไปประยุกต์ใช้กับการจัดการเรียนการสอน แต่ต้องนำไปใช้กับนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อความต่อเนื่องและพัฒนาให้นักเรียนในทุกด้าน ทั้งด้านความรู้ ทักษะ เจตคติและคุณลักษณะอันพึงประสงค์

5) ผลการทดสอบครูที่เป็นกลุ่มทดลองหลังการพัฒนา (Post-test)

จากการให้ครูที่เป็นกลุ่มทดลองทำแบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครูจำนวน 36 ข้อ “หลัง” การพัฒนา ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ครูที่เป็นกลุ่มทดลองจำนวน 9 คน ได้คะแนนจากการทดสอบ 308 คะแนน ซึ่งคำนวณค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ได้เท่ากับ 34.22 คะแนน และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 1.09 จากคะแนนเต็ม 36 คะแนน ดังแสดงข้อมูลในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ผลการทดสอบครูที่เป็นกลุ่มทดลองหลังการพัฒนา (Post-test)

คนที่	วัตถุประสงค์การเรียนรู้ยาม						วัตถุประสงค์การเรียนรู้ ความสำคัญ						วัตถุประสงค์การเรียนรู้ ลักษณะ/คุณลักษณะ						วัตถุประสงค์การเรียนรู้แนว การพัฒนา						วัตถุประสงค์การเรียนรู้ ขั้นตอนการพัฒนา						วัตถุประสงค์การเรียนรู้ การประเมินผล						รวม
	วัด 6 ระดับ ความจำถึง สร้างสรรค์						วัด 6 ระดับ ความจำถึง สร้างสรรค์						วัด 6 ระดับ ความจำถึง สร้างสรรค์						วัด 6 ระดับ ความจำถึง สร้างสรรค์						วัด 6 ระดับ ความจำถึง สร้างสรรค์												
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	35
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	33
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	35
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	34
5	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	33
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	35
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	34
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	33
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	36
คะแนนรวมทุกคน																													308								
คะแนนเฉลี่ย																													34.22								
S.D.																													1.09								

หมายเหตุ เลข 1 หมายถึงทำถูก, เลข 0 หมายถึงทำผิด

6) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนจากการทดสอบครู ก่อนและหลังการพัฒนา (Pre-test & Post-test)

ดังกล่าวในบทที่ 3 ว่าการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการทดสอบก่อนและหลังการพัฒนา โดยใช้การทดสอบที (t - test) ตามหลักการทางวิชาการ ถือเป็นเทคนิคการทดสอบสมมติฐานชนิดหนึ่งที่นักวิจัยนิยมใช้การทดสอบ โดยวิธีการนี้ใช้ในกรณีข้อมูลมีจำนวนน้อย ($n < 30$) ผู้ที่ค้นพบการแจกแจงของ t มีชื่อว่า W.S. Gosset ในการใช้การทดสอบทีกรณีกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มนั้น จำแนกออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) การใช้ t - test แบบเป็นอิสระจากกัน (Independent) เป็นสถิติที่ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน ข้อมูลที่รวบรวมได้อยู่ในระดับอันดับหรืออัตราส่วน ใช้สถิติการทดสอบค่า t มีชื่อเฉพาะว่า t - test for Independent Samples 2) การใช้ t - test แบบไม่เป็นอิสระจากกัน (Dependent) เป็นสถิติที่ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่ไม่เป็นอิสระจากกัน และกลุ่มตัวอย่างกลุ่มเดียว ใช้สถิติการทดสอบค่า t มีชื่อเฉพาะว่า t - test for Dependent Samples ซึ่งมักพบในการวิจัยเชิงทดลองที่ต้องการเปรียบเทียบผลระหว่างก่อนทดลองกับหลังทดลองหรือเปรียบเทียบผลระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมที่ได้จากการจับคู่คุณลักษณะที่เท่าเทียมกัน (Thesis Thailand, 2020)

ในงานวิจัยนี้ ใช้ t - test แบบไม่เป็นอิสระจากกัน (Dependent) เนื่องจากการวิจัยเชิงทดลองที่ต้องการเปรียบเทียบผลระหว่างก่อนทดลองกับหลังทดลอง โดยมีข้อตกลงเบื้องต้น ดังนี้ 1) ข้อมูลอยู่ในมาตราอันดับ (Interval Scale) หรือมาตราอัตราส่วน (Ratio Scale) 2) กลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มตัวอย่างแบบสุ่มได้จากประชากรที่มีการแจกแจงแบบปกติ 3) ค่าของตัวแปรตามแต่ละหน่วยเป็นอิสระต่อกัน และ 4) ไม่ทราบค่าความแปรปรวนของประชากร (ศิริชัย กาญจนวาสี, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และ ดิเรก ศรีสุโข, 2551) มีสูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$t = \frac{\dots\dots \Sigma D \dots\dots}{\sqrt{\frac{N \Sigma D^2 - (\Sigma D)^2}{N - 1}}}$$

ΣD หมายถึง ผลรวมของความแตกต่างระหว่างคะแนนก่อนและหลังการพัฒนา

ΣD^2 หมายถึง ผลรวมความแตกต่างของคะแนนก่อนและหลังการพัฒนากำลังสอง

N หมายถึง จำนวนกลุ่มทดลองที่ได้รับการพัฒนาทั้งหมด

จากการให้ครูที่เป็นกลุ่มทดลองจำนวน 9 คน ทำแบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครู “ก่อน” การพัฒนา (Pre-test) ได้คะแนนจากการทดสอบ 233 คะแนน ซึ่งคำนวณค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ได้เท่ากับ 25.89 คะแนนจากคะแนนเต็ม 36 คะแนน และจากการทดสอบ “หลัง” การพัฒนา (Post-test) พบว่า ครูที่เป็นกลุ่มทดลองทำคะแนนได้เท่ากับ 308 คะแนน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 34.22 จากคะแนนเต็ม 36 คะแนน ซึ่งเมื่อนำไปวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนน “ก่อน” และ “หลัง” การพัฒนา โดยการทดสอบค่าที (t - test) ตามสูตรดังกล่าวข้างบน โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ พบว่า ครูที่เป็นกลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยของคะแนนจากการทดสอบ “หลัง” การพัฒนาสูงกว่า “ก่อน” การพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 4.12 แสดงให้เห็นว่า โปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองเพื่อ

เสริมสร้างทักษะการโค้ชสู่การปฏิบัติในห้องเรียน จากผลการวิจัยนี้ มีประสิทธิภาพที่สามารถจะนำไปใช้เพื่อพัฒนาครูให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนจากการทดสอบครู ก่อนและหลังการพัฒนา (Pre-test & Post-test)

การทดสอบ	จำนวนกลุ่มทดลอง	\bar{X}	S.D.	t
ก่อน	9	25.89	2.32	14.43*
หลัง	9	34.22	1.09	

* $p < 0.05$

7) ผลการวิเคราะห์คะแนนจากการทดสอบครูหลังการพัฒนา (Posttest) เปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน 90/90

ดังกล่าวในบทที่ 3 ว่าตามทัศนะทางวิชาการ การประเมินตามแนวคิดเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 เป็นการบอกค่าประสิทธิภาพของบทเรียนสำเร็จรูปหรือบทเรียนโปรแกรม (Programmed Materials หรือ Programmed Textbook หรือ Programmed Lesson) ซึ่งเป็นสื่อที่มีเป้าหมายหลักเพื่อให้ผู้เรียนใช้เรียนด้วยตนเองเป็นสำคัญ หลักจิตวิทยาสำคัญที่เป็นฐานคิดความเชื่อของสื่อชนิดนี้คือทฤษฎีการเรียนรู้แบบรอบรู้ (Mastery Learning) ซึ่งมีความเชื่อว่า ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ หากจัดเวลาเพียงพอจัดวิธีการเรียนที่เหมาะสมกับผู้เรียนก็สามารถที่จะทำให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ตามวัตถุประสงค์ของการเรียนได้

โดยเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 (The 90/90 Standard) ในงานวิจัยนี้ หมายถึง เกณฑ์ที่ใช้วัดความมีประสิทธิภาพของคู่มือต่อการเสริมสร้างความรู้ในโครงการพัฒนาความรู้ให้กับอาจารย์ผู้สอนที่เป็นกลุ่มทดลอง โดย 90 ตัวแรก หมายถึง ร้อยละของคะแนนเฉลี่ยของผู้เรียนทั้งกลุ่มที่ได้จากการวัดด้วยแบบทดสอบวัดความรู้หลังจากเรียนจากบทเรียนที่สร้างขึ้นจบลง 90 ตัวหลัง หมายถึง ร้อยละของจำนวนผู้เรียนที่สามารถทำแบบทดสอบ (วัดความรู้หลังการเรียนจากบทเรียนที่สร้างขึ้นจบลง) โดยสามารถทำแบบทดสอบได้ผ่านตามเกณฑ์วัตถุประสงค์ทุกวัตถุประสงค์ (มนตรี แยมกสิกร, 2551)

ทั้งนี้ ความหมายนี้แตกต่างจากความหมายของเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 ดังเดิมตามทัศนะของ เป็รื่อง กุมุท (2519) ภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้นำเสนอแนวคิดเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 คนแรก (ในประเทศไทย) นั่นคือ 90 ตัวแรก เป็นคะแนนเฉลี่ยของทั้งกลุ่ม ซึ่งหมายถึงทุกคน เมื่อสอนครั้งหลังเสร็จให้คะแนนเสร็จ นำคะแนนมาหาค่าร้อยละให้หมดทุกคะแนนแล้วหาค่าร้อยละเฉลี่ยของทั้งกลุ่ม ถ้าบทเรียนโปรแกรมถึงเกณฑ์ ค่าร้อยละเฉลี่ยของกลุ่มจะต้องเป็น 90 หรือสูงกว่า 90 ตัวที่สองแทนคุณสมบัติที่ว่า ร้อยละ 90 ของผู้เรียนทั้งหมด ได้รับผลสัมฤทธิ์ตามความมุ่งหมายแต่ละข้อ และทุกข้อของบทเรียนโปรแกรมนั้น (เป็รื่อง กุมุท, 2519 อ้างถึงใน มนตรี แยมกสิกร, 2551)

ตามทัศนะของ มนตรี แยมกสิกร (2551) สูตรที่ใช้ในการคำนวณ 90 ตัวแรก คือ $\{(\sum X / N) \times 100\} / R$ โดย 90 ตัวแรก หมายถึง จำนวนร้อยละของคะแนนเฉลี่ยของการทดสอบหลังเรียน

ΣX หมายถึง คะแนนรวมของผลการทดสอบที่ผู้เรียนแต่ละคนทำได้ถูกต้องจากการทดสอบหลังเรียน
 N หมายถึง จำนวนผู้เรียนทั้งหมดที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการคำนวณประสิทธิภาพครั้งนี้ และ R
 หมายถึง จำนวนคะแนนเต็มของแบบทดสอบหลังเรียน **สูตรที่ใช้ในการคำนวณ 90 ตัวหลัง** คือ $(Y \times 100) / N$ โดย 90 ตัวหลัง หมายถึง จำนวนร้อยละของผู้เรียนที่สามารถทำแบบทดสอบผ่านทุก
 วัตถุประสงค์ Y หมายถึง จำนวนผู้เรียนที่สามารถทำแบบทดสอบผ่านทุกวัตถุประสงค์ และ N
 หมายถึง จำนวนผู้เรียนทั้งหมดที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการคำนวณประสิทธิภาพครั้งนี้

ผลจากการทดสอบผลการเรียนรู้ของครูที่เป็นกลุ่มทดลองหลังการพัฒนา (Post-test) จากการดำเนินงานในโครงการที่ 1 โดยใช้แบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครูที่มีลักษณะเป็นแบบปรนัย 4 ตัวเลือก จำนวน 36 ข้อ เปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ผลการทดสอบผลการเรียนรู้ของครูหลังการพัฒนา (Post-test) เปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน 90/90

คนที่	วัตถุประสงค์การเรียนรู้ นิยาม		วัตถุประสงค์การเรียนรู้ ความสำคัญ		วัตถุประสงค์การเรียนรู้ ลักษณะ/คุณลักษณะ		วัตถุประสงค์การเรียนรู้แนว การพัฒนา		วัตถุประสงค์การเรียนรู้ ขั้นตอนการพัฒนา		วัตถุประสงค์การเรียนรู้ การ ประเมินผล		รวม
	คะแนน	ผล	คะแนน	ผล	คะแนน	ผล	คะแนน	ผล	คะแนน	ผล	คะแนน	ผล	
1	6	ผ	6	ผ	5	ผ	6	ผ	6	ผ	6	ผ	35
2	6	ผ	6	ผ	6	ผ	5	ผ	5	ผ	5	ผ	33
3	6	ผ	6	ผ	6	ผ	6	ผ	5	ผ	6	ผ	35
4	6	ผ	5	ผ	5	ผ	6	ผ	6	ผ	6	ผ	34
5	6	ผ	5	ผ	6	ม	5	ผ	6	ผ	5	ผ	33
6	6	ผ	6	ผ	6	ผ	6	ผ	5	ผ	6	ผ	35
7	6	ผ	6	ผ	6	ผ	5	ผ	5	ผ	6	ผ	34
8	6	ผ	6	ผ	5	ผ	5	ผ	5	ผ	6	ผ	33
9	6	ผ	6	ผ	6	ผ	6	ผ	6	ผ	6	ผ	36
รวม	54	9	52	9	51	9	50	9	49	9	52	9	308
เฉลี่ย	6.0		5.78		5.67		5.56		5.44		5.78		34.22
90 แรก	100		96.30		94.44		92.59		90.74		96.30		95.06
90 หลัง		100.00		100.00		100.00		100.00		100.00		100.00	100.00

หมายเหตุ

- 1) เกณฑ์การผ่านแต่ละวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ต้องตอบถูกไม่น้อยกว่า 5 ข้อจากข้อสอบ 6 ข้อ ซึ่งเท่ากับร้อยละ 83.33 ของคะแนนเต็มของแต่ละวัตถุประสงค์การเรียนรู้
- 2) ผล หมายถึง ผลการสอบผ่าน (ผ) หรือไม่ผ่านเกณฑ์ (ม) ของแต่ละวัตถุประสงค์การเรียนรู้ จำนวนผู้ที่สอบผ่านแต่ละวัตถุประสงค์การเรียนรู้นี้จะใช้ในการคำนวณตามเกณฑ์ร้อยละ 90 ตัวหลัง

7.1) ผลการเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน 90 ตัวแรก

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการทดสอบผลการเรียนรู้ของครูที่เป็นกลุ่มทดลองจำนวน 9 คน หลังการพัฒนา (Post-test) จากแบบทดสอบซึ่งมี 6 วัตถุประสงค์การเรียนรู้ แต่ละวัตถุประสงค์การเรียนรู้มีข้อสอบ 6 ข้อ รวมข้อสอบทั้งหมด 36 ข้อ เพื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน 90 ตัวแรก ซึ่งหมายถึงจำนวนร้อยละของคะแนนเฉลี่ยของการทดสอบหลังเรียน พบว่ามีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 34.22 คะแนนจากคะแนนเต็ม 36 คะแนน เมื่อคิดเป็นร้อยละแล้วได้เท่ากับ 95.06 ซึ่งเป็นค่าร้อยละที่สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 90 แสดงว่า คู่มือประกอบโครงการทุกชุดมีประสิทธิภาพที่สามารถนำไปใช้พัฒนาครูให้เกิดการเรียนรู้ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด

7.2) ผลการเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน 90 ตัวหลัง

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการทดสอบผลการเรียนรู้ของครูที่เป็นกลุ่มทดลองจำนวน 9 คน หลังการพัฒนา (Post-test) จากแบบทดสอบซึ่งมี 6 วัตถุประสงค์การเรียนรู้ แต่ละวัตถุประสงค์การเรียนรู้มีข้อสอบ 6 ข้อ รวมข้อสอบทั้งหมด 36 ข้อ เพื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน 90 ตัวแรก ซึ่งหมายถึงจำนวนร้อยละของคะแนนเฉลี่ยของการทดสอบหลังเรียน พบว่ามีครูร้อยละ 100 ที่สามารถทำแบบทดสอบได้ผ่านทุกวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ซึ่งเป็นค่าร้อยละที่สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 90 แสดงว่า คู่มือประกอบโครงการทุกชุดมีประสิทธิภาพที่สามารถนำไปใช้พัฒนาครูให้เกิดการเรียนรู้ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด

ระยะที่ 2 ผลการวิจัยเชิงทดลองตามโครงการครูนำผลการเรียนรู้สู่การปฏิบัติในห้องเรียน

เป็นระยะของการนำผลการเรียนรู้สู่การปฏิบัติของครูที่เป็นกลุ่มทดลองตามโครงการครูนำผลการเรียนรู้สู่การปฏิบัติในห้องเรียน โดยในการปฏิบัตินั้น เป็นการกำหนดให้ครูที่เป็นกลุ่มทดลองแต่ละรายนำผลการเรียนรู้ที่ได้ไปปฏิบัติในห้องเรียน ให้เกิดผลการพัฒนาตามที่คาดหวัง มีผลการดำเนินงานตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1) ผลการชี้แจงระเบียบวิธีวิจัยให้กับครูที่เป็นกลุ่มทดลอง

ผู้วิจัยลงพื้นที่จริง ณ โรงเรียนบ้านหนองแปน อ.มัญจาคีรี จ.ขอนแก่น โดยพบปะกับครูที่เป็นกลุ่มทดลอง ในวันที่ 29 พฤศจิกายน 2567 เพื่อสอบถามหลังจากการอบรมด้วยตัวเอง ครูนำผลการเรียนรู้เกี่ยวกับทักษะการโค้ชที่ได้ตามคู่มือจากโครงการที่ 1 ไปพัฒนานักเรียนให้เกิดผลการพัฒนาตามที่คาดหวัง ในระยะเวลา 2 เดือน ซึ่งครูที่เป็นกลุ่มทดลอง 9 คน ได้เริ่มดำเนินการพัฒนานักเรียนตามโครงการที่ 2 ตั้งแต่วันที่ 2 ธันวาคม 2567 ถึง 2 กุมภาพันธ์ 2568 ดังภาพที่ 4.6



ภาพที่ 4.6 กิจกรรมการชี้แจงระเบียบวิธีวิจัยให้กับครูที่เป็นกลุ่มทดลอง

2) ผลการประเมินทักษะการโค้ชของครูที่เป็นกลุ่มทดลอง ก่อนการพัฒนา (Pre-test) จากการใช้แบบประเมินทักษะการโค้ชของครู โดยนักเรียนที่เป็นกลุ่มทดลอง “ก่อน” การพัฒนา (Pre-test) จำนวน 113 คน โดยใช้แบบประเมินที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ปรากฏผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจากผลการประเมินทักษะการโค้ชของครูที่เป็นกลุ่มทดลอง ก่อนการพัฒนา (Pre-test)

ลักษณะที่แสดงถึงทักษะการโค้ชที่ประเมิน	ผลการประเมิน	
	\bar{X}	S.D.
ลักษณะการโค้ช (Coaching Style)	3.81	0.89
1) ครูแสดงความกระตือรือร้นในขณะที่โค้ชสิ่งที่คาดหวังจากผู้เรียน	3.46	0.76
2) ครูปฏิบัติต่อผู้เรียนทุกคนอย่างสม่ำเสมอและยุติธรรม	3.69	1.09
3) ครูเสริมแรงให้กำลังใจการกระทำของผู้เรียน เมื่อปฏิบัติถูกต้อง	4.15	0.86
4) ครูรับรู้และเข้าใจอารมณ์ความต้องการส่วนบุคคลของผู้เรียน	3.42	0.88
5) ครูควบคุมอารมณ์ตนเองในสถานการณ์ที่ทำให้โกรธ	4.33	0.87
การซักถามเพื่อความเข้าใจ (Questioning for Understanding)	4.41	0.67
6) ครูถามคำถามปลายเปิด	4.82	0.38
7) ครูถามคำถามอย่างละเอียด เหมาะสมกับสถานการณ์	4.68	0.57
8) ครูถามคำถามเน้นคำตอบที่ชัดเจน	4.14	0.80
9) ครูท้าทายกระตุ้นความคิดเพื่อรับรู้ความคิดเห็น	3.99	0.73
10) ครูใช้คำถามทดสอบและตรวจสอบผู้เรียน	4.42	0.85
การให้ข้อเสนอแนะ (Giving Feedback)	4.10	0.87
11) ครูให้ข้อเสนอแนะเชิงบวก	4.57	0.65
12) ครูให้ข้อเสนอแนะที่ชัดเจนและเฉพาะเจาะจงตามหลักฐาน	4.14	0.82
13) ครูเน้นการเสนอแนะ ใช้แก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์	3.89	0.78
14) ครูสรุปข้อเสนอแนะอย่างตรงประเด็น	3.66	1.07
15) ครูตรวจสอบความรู้สึกและอารมณ์ของผู้เรียน	4.18	0.83
16) ครูรับฟังข้อเสนอแนะและความคิดเห็นจากผู้เรียน	4.16	1.05
การสื่อสาร (Communication)	4.18	0.83
17) ครูตั้งใจฟังเพื่อเข้าใจความหมายที่ผู้เรียนได้สื่อสาร	4.25	0.75
18) ครูการใช้ภาษาที่ชัดเจน รัดกุม และตรงไปตรงมา	4.18	0.92
19) ครูใช้คำศัพท์และภาษาที่เหมาะสม	4.54	0.72
20) ครูมีการสื่อสารแบบปรับตัวตามสถานการณ์	4.36	0.85
21) ครูชี้แจงข้อมูลได้ถูกต้องชัดเจน	4.22	0.73
22) ครูพูดสื่อสารเพื่อสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมาย	3.55	1.04
การสร้างความน่าเชื่อถือ (Building Trust)	3.95	0.89
23) ครูสื่อสารเพื่อทำให้ผู้เรียนเกิดความคาดหวังหรือมีความตั้งใจเชิงบวก	3.94	0.83
24) ครูสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ทำให้ผู้เรียนรู้สึกปลอดภัย เปิดใจ และให้ข้อมูลเพิ่มเติม	4.15	0.93
25) ครูแสดงวิจาร์ณญาณที่ดี มีเทคนิคและเครื่องมือการโค้ชอย่างเหมาะสมเพื่อการสนับสนุนให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมาย	4.31	0.80
26) ครูแสดงความน่าเชื่อถืออย่างสม่ำเสมอ สื่อสารอย่างเปิดเผยและจริงใจ	4.08	0.96
27) ครูปฏิบัติตามข้อตกลงและเคารพในคำมั่นสัญญา	3.91	0.83
28) ครูจัดให้มีการประเมินโดยไม่ตัดสินถูก/ผิด	3.31	0.97

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ลักษณะที่แสดงถึงทักษะการโค้ชที่ประเมิน	ผลการประเมิน	
	\bar{X}	S.D.
การเพิ่มความตระหนักรู้ในตนเอง (Increasing Self-Awareness)	3.90	0.86
29) ครูช่วยผู้เรียนเห็นประสิทธิภาพหรือพฤติกรรมในปัจจุบันและสิ่งที่ตนเองต้องการ	3.77	0.79
30) ครูช่วยผู้เรียนรับรู้และเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง	3.39	0.91
31) ครูกระตุ้นให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ ปรับปรุงผลงานอย่างสร้างสรรค์	3.99	0.83
32) ครูช่วยผู้เรียนบรรลุในศักยภาพของตนเอง	4.04	0.95
33) ครูช่วยผู้เรียนตรวจสอบความต้องการเปรียบเทียบกับผลลัพธ์ที่จะได้รับ	4.31	0.82
การให้กำลังใจ (Providing Encouragement)	4.12	0.93
34) ครูส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้เรียน	4.09	0.91
35) ครูกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความมั่นใจ	4.01	0.80
36) ครูเปิดรับมุมมองที่แตกต่างจากผู้เรียน	4.18	1.10
37) ครูมีการให้แนวคิดเชิงบวกทำให้ผู้เรียนมองเห็นจุดเด่นของตนเอง	4.41	0.80
38) ครูชื่นชมและยินดีกับความสำเร็จของผู้เรียน	3.90	1.03
รวม	4.07	0.85

จากตารางที่ 4.14 แสดงให้เห็นว่า จากการประเมินทักษะการโค้ชของครูที่เป็นกลุ่มทดลอง “ก่อน” การพัฒนา (Pre-test) มีผลการประเมินโดยภาพรวม ดังนี้ คือ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) รวมเท่ากับ 4.07 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) รวมเท่ากับ 0.85

3) ผลครูนำผลการเรียนรู้สู่การปฏิบัติในห้องเรียน

ครูที่เป็นกลุ่มทดลองในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 9 คน ได้นำทักษะการโค้ชสอดแทรกผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ในรายวิชาของตนเอง เพื่อสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ สนับสนุนนักเรียนให้เรียนรู้ผ่านการปฏิบัติด้วยตนเองอย่างเต็มความสามารถ โดยใช้พลังคำถามเกี่ยวกับองค์ความรู้ที่เรียนให้นักเรียนได้เข้าใจอย่างถูกต้อง รู้เป้าหมายของการเรียนรู้และสามารถต่อยอดจากการเรียนรู้ได้ โดยมีการสะท้อนผลดังนี้

นางสาวกัญญารัตน์ บัวดก ปฏิบัติการโค้ชในห้องเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ดำเนินการโดยการออกแบบจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความรู้ด้านคณิตศาสตร์อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับธรรมชาติของผู้เรียน ดำเนินการโค้ชเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้กระบวนการคิด วิเคราะห์ แก้ปัญหา ให้นักเรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง เน้นการพัฒนาผู้เรียนด้านทักษะการคิด ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทักษะการนำเสนอ พัฒนาผู้เรียนทั้งด้านความรู้และเสริมพลังการเรียนรู้ในรายวิชาคณิตศาสตร์ สร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจในการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์อย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ผู้เรียนมีความมุ่งมั่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ตามกระบวนการและขั้นตอนต่าง ๆ ที่ได้เรียนรู้

นางสาวปานฟ้า สิงห์สร นำทักษะการโค้ชไปปฏิบัติในห้องเรียน ในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (วิทยาการคำนวณ) ดำเนินการโดยเน้นให้ผู้เรียนสามารถแก้ปัญหาด้วยตัวของผู้เรียนเองได้ ซึ่งรูปแบบการโค้ชที่เน้นวิธีการแก้ปัญหา (Solution-Focused Coaching Model) เป็นการสำรวจปัญหาต่าง ๆ กับผู้เรียน ช่วยให้ผู้เรียนเห็น

จุดหมาย และสามารถสร้างแนวทางสำหรับเดินทางไปยังจุดนั้นได้ เช่น ในการทำกิจกรรมการเรียนรู้ ครูผู้สอนจะมีสถานการณ์การเรียนรู้หรือปัญหาให้ จากนั้นจะมีการตั้งคำถามที่กระตุ้นให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ด้วยตัวเอง ผ่านการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem Base Learning) มีการพูดสร้างแรงบันดาลใจให้นักเรียนเกิดแนวคิด ทักษะในการประเมินสถานการณ์แบบคิดเชิงนามธรรม และมองเห็นแนวทางหรือผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นได้ ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดแรงบันดาลใจ มีแรงกระตุ้นในการเรียนรู้ มีความมุ่งมั่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ตามกระบวนการ และขั้นตอนต่าง ๆ ที่ได้เรียนรู้ และนำมาซึ่งผลสำเร็จในการทำงาน

นางปริยานุช จันทร์เรืองศรี นำทักษะการโค้ชไปปฏิบัติกับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) โดยดำเนินการออกแบบจัดการเรียนรู้ โดยใช้เทคนิค 5W1H เพื่อเสริมสร้างความรู้ด้านภาษาอังกฤษอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับธรรมชาติของผู้เรียน ดำเนินการโค้ชเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้กระบวนการอ่าน การฟัง การเขียนและการสื่อสาร ไม่เน้นการทำชิ้นงาน แต่เน้นการพัฒนาผู้เรียนด้านทักษะการคิด ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทักษะการนำเสนอ และการใช้ภาษาอังกฤษอย่างมั่นใจ พัฒนาผู้เรียนทั้งด้านความรู้และเสริมพลังการเรียนรู้ ภาษาอังกฤษ เน้นการใช้ภาษาได้จริงในชีวิตประจำวัน ได้เรียนรู้จากประสบการณ์ โดยถือว่าประสบการณ์เป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ เน้นกระบวนการเรียนรู้ โดยผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงกิจกรรมในห้องเรียนกับกิจกรรมในชีวิตจริงนอกห้องเรียน ทั้งนี้เพื่อสร้างความมั่นใจในการใช้ภาษา การรู้จักคิด การสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจในการพัฒนาและเรียนรู้ภาษาอังกฤษอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ผู้เรียนมีความมุ่งมั่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ตามกระบวนการและขั้นตอนต่าง ๆ ที่ได้เรียนรู้ และนำมาซึ่งผลสำเร็จในการทำงาน

นางวัชรวิ มุมธูรี นำทักษะการโค้ชไปใช้ในการดำเนินการเสริมสร้างทักษะการอ่านของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โดยออกแบบการจัดการเรียนรู้และพัฒนาชุดแบบฝึกเสริมทักษะการอ่าน พร้อมทั้งมีการจัดบรรยากาศในชั้นเรียนให้มีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอน สร้างความสนใจใฝ่รู้ด้วยการใช้สื่อที่หลากหลาย เกม เพลง เป็นต้น จัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้นักเรียนมีความสุขและเจตคติที่ดีต่อการเรียน ประกอบกับดำเนินการโค้ชเพื่อให้นักเรียนมีความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรมต่าง ๆ กล้าแสดงออก ให้คำชี้แนะเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการอ่าน โดยเฉพาะการอ่านออกเสียงและการอ่านรู้เรื่องคำ ประโยค ข้อความ สามารถสรุปความรู้ และข้อคิดจากเรื่องที่อ่าน เพื่อนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน

นายธนพงษ์ เตโพธิ์ นำทักษะการโค้ชไปใช้ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในรายวิชาวิทยาศาสตร์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โดยใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายสอดคล้องกับเนื้อหาและตัวชี้วัด นำเกม ที่ให้ความรู้ กิจกรรมการทดลอง กิจกรรมที่ให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติ มาใช้จัดการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนเกิดความสนใจ เข้าใจ สนุกสนานในการเรียน และให้นักเรียนบรรลุวัตถุประสงค์การเรียนรู้ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น

นายอดิสร ลีกระจ่าง นำทักษะการโค้ชไปใช้ในการสร้างเสริมสมรรถภาพทางกาย เพื่อสร้างเสริมความแข็งแรงและความอดทนของกล้ามเนื้อ นักเรียนระดับชั้นประถมศึกษา ปีที่ 4 – 6 กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาพลศึกษา ออกแบบและดำเนินการร่วมกับครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาพลศึกษา โดยวิเคราะห์หลักสูตรดำเนินการศึกษาและวางการพัฒนาโปรแกรมสร้างเสริมสมรรถภาพทางกายด้วยยางยืด เพื่อสร้างเสริมความแข็งแรงและความอดทนของกล้ามเนื้อของ

นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 - 6 เขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่นำไปโครงการสร้างเสริมสมรรถภาพทางกายด้วยยางยืด เพื่อสร้างเสริมความแข็งแรงและความอดทนของกล้ามเนื้อของนักเรียน โดยมีองค์ประกอบครบถ้วน ส่งผลให้นักเรียนมีความแข็งแรงและความอดทนของกล้ามเนื้ออยู่ในระดับดี มีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ด้วยชุดการเรียนรู้ที่ครูพัฒนาขึ้น



ภาพที่ 4.7 ตัวอย่างกิจกรรมครูนำผลการเรียนรู้สู่การปฏิบัติในห้องเรียน

4) ผลการประเมินการนำข้อเสนอทางเลือกที่เป็น “แนวการพัฒนา” ไปใช้ในการพัฒนาทักษะการโค้ช

ในตอนท้ายของคู่มือประกอบโครงการครุณาผลการเรียนรู้สู่การปฏิบัติในห้องเรียน ผู้วิจัยได้จัดทำแบบประเมินตนเอง (Self-Assessment) โดย Google Form ไว้ เพื่อให้ครูที่เป็นกลุ่มทดลองใช้ประเมินตนเองว่า หลังจากการนำผลการเรียนรู้สู่การปฏิบัติในห้องเรียน ตลอดระยะเวลา 2 เดือนที่ผ่านมา ได้นำเอาข้อเสนอทางเลือกที่เป็น “แนวการพัฒนา” ไปใช้ในการพัฒนาทักษะการโค้ช ในระดับใด จากตัวเลือก 6 ระดับ คือ 0 หมายถึง ไม่ได้นำไปปฏิบัติเลย ตัวเลือก 1 – 5 หมายถึง นำไปปฏิบัติจากระดับน้อยที่สุดถึงระดับมากที่สุด ดังมีผลการประเมินตนเองของครูแสดงในตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ผลการประเมินตนเองของครูที่เป็นกลุ่มทดลองในการนำ “แนวการพัฒนา” (หลักการ / แนวคิด / เทคนิค / วิธีการ / กิจกรรม) ไปใช้ในการพัฒนาทักษะการโค้ชของครู (9 คน)

แนวการพัฒนา หลักการ / แนวคิด / เทคนิค / วิธีการ / กิจกรรม	ค่าความถี่แสดงระดับการนำไปปฏิบัติ					
	0	1	2	3	4	5
1. สร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย (Create a Safe Environment)					4	5
2. กำหนดกิจวัตรที่ไม่เป็นทางการ (Set Up an Informal Routine)					6	3
3. จัดความสนใจให้ตรงกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ (Align Interests to Goals & Objectives)					4	5
4. ฝึกการฟังอย่างตั้งใจ (Practise Active Listening)					2	7
5. ถามคำถาม HOW และ WHAT (Ask the HOW and WHAT Questions)					3	6
6. ชื่นชมการทำงานที่ดี (Appreciate Good Work)					2	7
7. เตรียมข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์ (Prepare for Constructive Feedback)						9
8. เปิดใจรับคำติชม (Be Open to Feedback Yourself)						9
9. สร้างกรอบความคิดในการโค้ชกำหนดเส้นทางสู่ความสำเร็จ (A Coaching Mindset Sets You on the Path to Success)					4	5
10. เพิ่มศักยภาพของผู้ได้รับการโค้ชให้เกิดขึ้นสูงสุด (Maximizing the Coachee's Potential)					4	5
11. ท้าทายผู้ได้รับการโค้ชเพื่อเป้าหมายที่สูงขึ้น (Challenging the Coachee for Higher Goals)				1	3	5
12. มีกรอบความคิดแบบเติบโต (Having a Growth Mindset)				1	4	4
13. หาโค้ชเพื่อสอนการโค้ช (Find a Coach to Coach You)				1	3	5
14. นำรูปแบบการโค้ชมาใช้ (Adopt a Coaching Model)						9
15. ไม่หยุดเรียนรู้ (Never Stop Learning)					3	6
16. กำหนดความคาดหวังที่ชัดเจนสำหรับผู้รับการโค้ช (Set Clear Expectations for Your Clients)					1	8

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนา หลักการ / แนวคิด / เทคนิค / วิธีการ / กิจกรรม	ค่าความถี่แสดงระดับการนำไปปฏิบัติ					
	0	1	2	3	4	5
17. พัฒนารูปแบบสำหรับบทเรียนการโค้ช (Develop a Template for Your Coaching Sessions)				2	5	2
18. ปรับเปลี่ยนแนวความคิด (Reframing)					6	3
19. ได้รับการรับรอง (Get certified)				2	5	2
20. อ่านหนังสือ (Read books)				2	3	4
21. สร้างสายสัมพันธ์ (Rapport Building)						9
22. วางแผนปฏิบัติการ (Action Planning)					4	5
23. สัมภาษณ์เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ (Motivational Interviewing)				2	4	3
24. มุ่งเน้นการหาทางออกของปัญหา (Solution Focused)					3	6
25. เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Attend Workshops)				2	5	2
26. กำหนดจุดแข็ง (Define Your Strengths)					7	2
27. ระบุเป้าหมาย (Identify Your Goals)					6	3
28. แสวงหาพี่เลี้ยง (Seek A Mentor)				1	5	3
29. สร้างความมั่นใจ (Build confidence)					4	5
30. สร้างหลักสูตรการโค้ชอย่างตั้งใจ : การปฏิบัติ (Intentional Module Creation : Action)				1	5	3
31. ถามคำถามให้ดีขึ้น (Get better at asking questions)					4	5
32. เป็นโค้ชหรือครูที่ดีขึ้น (Becoming a better coach or teacher)					2	7
33. เปิดรับการโค้ชและเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Be Open to Coaching and Learning Yourself)					2	7
34. พยายามโค้ชให้สอดคล้องกับเนื้อหาในแต่ละหลักสูตร (Try to be consistent with material across modules)					2	7
35. ใช้เวลาในการสร้างแต่ละหลักสูตรตามวัตถุประสงค์ (Take Time to Craft Each Module with An Objective)				1	5	3
36. ถามตัวเองว่าจะวัดได้อย่างไรหากผู้เรียนบรรลุเป้าหมายที่แท้จริงแล้ว (Ask Yourself How You are Going to Measure if Students Actually Met the Goals)				1	6	2
37. อดทน (Be patient)					3	6
38. เข้าชั้นเรียนการโค้ช (Take A Class)				1	5	3

จากตารางที่ 4.15 เห็นได้ว่า ครูที่เป็นกลุ่มทดลองได้นำเอาข้อเสนอทางเลือกที่เป็น “แนวทางการพัฒนา” ไปใช้ในการพัฒนาทักษะการโค้ช มีลักษณะโดยรวมที่สังเกตได้ ดังนี้ ข้อเสนอทางเลือกที่เป็นแนวทางการพัฒนา เพื่อการนำไปปฏิบัติที่มีการนำเอาไปใช้ในการพัฒนาระดับมากที่สุด (หมายเลข 5) 10 อันดับแรก คือ 1) ด้านการเตรียมข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์ (Prepare for

Constructive Feedback) 2) เปิดใจรับคำติชม (Be Open to Feedback Yourself) 3) นำรูปแบบการโค้ชมาใช้ (Adopt a Coaching Model) 4) สร้างสายสัมพันธ์ (Rapport Building) 5) ด้านการกำหนดความคาดหวังที่ชัดเจนสำหรับผู้รับการโค้ช (Set Clear Expectations for Your Clients) 6) ด้านฝึกการฟังอย่างตั้งใจ (Practise Active Listening) 7) ชื่นชมการทำงานที่ดี (Appreciate Good Work) 8) เป็นโค้ชหรือครูที่ดีขึ้น (Becoming a better coach or teacher) 9) เปิดรับการโค้ชและเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Be Open to Coaching and Learning Yourself) 10) พยายามโค้ชให้สอดคล้องกับเนื้อหาในแต่ละหลักสูตร (Try to be consistent with material across modules)

5) ผลการประเมินการนำข้อเสนอทางเลือกที่เป็น “ขั้นตอนการพัฒนา” ไปใช้ในการพัฒนาทักษะการโค้ชของครู

นอกจากให้ครูที่เป็นกลุ่มทดลองประเมินตนเองว่า หลังจากการนำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนานักเรียนตลอดระยะเวลา 2 เดือนที่ผ่านมาได้นำเอาข้อเสนอทางเลือกที่เป็น “แนวทางการพัฒนา” ไปใช้พัฒนาทักษะการโค้ชของครู ในระดับใดแล้ว ยังให้ครูที่เป็นกลุ่มทดลองได้ประเมินตนเองว่า ได้นำเอาข้อเสนอทางเลือกที่เป็น “ขั้นตอนการพัฒนา” จากทัศนะใดไปปฏิบัติ หรือได้นำเอาไปประยุกต์ใช้เป็นแนวปฏิบัติของตนเองอย่างไร ดังมีผลการประเมินตนเองในตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ผลการประเมินตนเองของครูที่เป็นกลุ่มทดลองในการนำข้อเสนอทางเลือกที่เป็น “ขั้นตอนการพัฒนา” ไปใช้ในการพัฒนาทักษะการโค้ชของครู

ข้อเสนอทางเลือกที่เป็นขั้นตอนการพัฒนา	ความถี่ในการนำไปปฏิบัติ
ขั้นตอนตามทัศนะของ Amatullah (2021) มี 4 ขั้นตอน คือ 1. เตรียมตัว (Prepare) 2. วิเคราะห์และสำรวจ (Analyze & Explore) 3. โค้ช (Coach) 4. ปฏิบัติ (Act)	2
ขั้นตอนตามทัศนะของ Gysling (2021) มี 6 ขั้นตอน คือ 1. การสะท้อนผล (Reflection) 2. สาเหตุ/การชักนำ (Cause/Inducement): เหตุผลหลักสำหรับการโค้ช 3. การวิเคราะห์และการสำรวจ (Analysis and Exploration) 4. จุดความสนใจ (Focus) 5. ความมุ่งมั่น (Commitment): +ความรับผิดชอบ 6. การดำเนินการที่มุ่งเน้นการแก้ปัญหา (Solution-Oriented Action)	1
ทัศนะของ SOCO (n.d.) นำเสนอขั้นตอนการพัฒนา 7 รูปแบบ คือ	
รูปแบบที่ 1 รูปแบบการโค้ชที่เน้นวิธีการแก้ปัญหา (Solution-Focused Coaching Model) มี 3 ขั้นตอน คือ 1. การตั้งคำถามที่ทรงพลัง (Powerful Questioning) 2. การประเมิน (Scaling) 3. จินตนาการ (Imagination)	1

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ข้อเสนอทางเลือกที่เป็นขั้นตอนการพัฒนา	ความถี่ในการนำไปปฏิบัติ
รูปแบบที่ 2 รูปแบบการโค้ช GROW (GROW Coaching Model) มี 4 ขั้นตอน คือ 1. เป้าหมาย (Goals): แรงบันดาลใจ 2. สภาพความเป็นจริง (Reality): สถานการณ์ปัจจุบัน อุปสรรคภายในและภายนอก 3. ตัวเลือก (Options): ความเป็นไปได้ จุดแข็ง และทรัพยากร 4. ความตั้งใจ (Will): การกระทำและความรับผิดชอบ	2
รูปแบบที่ 3 รูปแบบการโค้ชแบบ OSKAR (OSKAR Coaching Model) มี 5 ขั้นตอน คือ 1. ผลลัพธ์ (Outcome) 2. ประเมิน (Scale) 3. ความรู้-วิธีการ (Know-How) 4. ยืนยันและดำเนินการ (Affirm & Action) 5. ทบทวน (Review)	1
รูปแบบที่ 4 รูปแบบการโค้ช CLEAR (CLEAR Coaching Model) มี 5 ขั้นตอน คือ 1. ข้อตกลง (Contract) 2. ฟัง (Listen) 3. สำรวจ (Explore) 4. ปฏิบัติ (Action) 5. ทบทวน (Review)	1
รูปแบบที่ 5 รูปแบบการโค้ชแบบ AOR (AOR Coaching Model) มี 3 ขั้นตอน คือ 1. กิจกรรม (Activities) 2. วัตถุประสงค์ (Objectives) 3. ผลลัพธ์ (Results)	1
รูปแบบที่ 6 รูปแบบการโค้ชแบบ FUEL (FUEL Coaching Model) มี 4 ขั้นตอน คือ 1. วางกรอบการสนทนา (Frame The Conversation) 2. ทำความเข้าใจกับสถานะปัจจุบัน (Understand The Current State) 3. สำรวจสถานะที่ต้องการ (Explore The Desired State) 4. วางแผนความสำเร็จ (Layout A Success Plan)	ไม่มีคนนำไปใช้
รูปแบบที่ 7 รูปแบบการโค้ชแบบ WOOP (WOOP Coaching Model) มี 4 ขั้นตอน คือ 1. สิ่งปรารถนา (Wish) 2. ผลลัพธ์ (Outcome) 3. อุปสรรค (Obstacles) 4. วางแผน (Plan)	ไม่มีคนนำไปใช้
ไม่ได้นำทักษะใดไปปฏิบัติ แต่ได้นำเอาแนวคิดที่ได้รับจากทักษะของแต่ละแหล่งไปประยุกต์ใช้เป็นแนวปฏิบัติของตัวเอง	ไม่มีคนนำไปพัฒนาขึ้นใช้เอง
ค่าความถี่รวม	9

จากตารางที่ 4.16 เห็นได้ว่า ครูที่เป็นกลุ่มทดลองได้นำเอาข้อเสนอทางเลือกที่เป็น “ขั้นตอนการพัฒนา” ไปใช้ในการพัฒนาทักษะการโค้ชของครู มีลักษณะโดยรวมที่สังเกตได้ ดังนี้ ครูที่เป็นกลุ่มทดลอง จำนวนทั้งหมด 9 ราย นำทักษะของ SOCO (n.d.) ที่ให้ข้อเสนอแนะด้านขั้นตอนการพัฒนาทักษะการโค้ช 7 รูปแบบ ไปใช้จำนวน 6 ราย ซึ่งรูปแบบที่นำไปใช้มากที่สุดคือรูปแบบการโค้ช GROW (GROW Coaching Model) รองลงมาคือขั้นตอนตามทักษะของ Amatullah (2021) จำนวน 2 ราย และขั้นตอนตามทักษะของ Gysling (2021) จำนวน 1 ราย ตามลำดับ

นอกจากนั้น ในแบบประเมินตนเองของครูที่เป็นกลุ่มทดลองดังกล่าว นอกจากการประเมินถึงการนำข้อเสนอทางเลือกที่เป็น “แนวการพัฒนา” และ “ขั้นตอนการพัฒนา” ไปใช้ในการพัฒนาทักษะการโค้ชแล้ว ยังได้สอบถามความเห็นในประเด็นต่าง ๆ ในลักษณะเป็นการสะท้อนผล (Reflection) จากการปฏิบัติด้วย ดังนี้

1) ปัจจัยที่ส่งผลในทางบวกต่อการนำทักษะการโค้ชสู่การปฏิบัติในห้องเรียน มีดังนี้

- การประชุมวางแผน สร้างความเข้าใจ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการนำทักษะการโค้ชไปปฏิบัติในชั้นเรียน

- การมีทัศนคติที่ดี ยอมเปิดรับสิ่งใหม่ มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการพัฒนาศักยภาพผู้เรียน ให้นักเรียนมีความคิดเชิงบวกและมีแรงบันดาลใจ

- การมีส่วนร่วมและการช่วยเหลือกันด้านการออกแบบการเรียนรู้ ที่เน้นด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ และคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

- การนิเทศ ติดตาม ของผู้อำนวยการโรงเรียน เพื่อสร้างแรงกระตุ้น ให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางปรับปรุง พัฒนา เพื่อสามารถนำทักษะการโค้ชไปใช้ในห้องเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- การสนับสนุนและการอำนวยความสะดวกในการพัฒนาตนเองของผู้ที่เกี่ยวข้อง

2) ปัญหาหรืออุปสรรคต่อการนำทักษะการโค้ชสู่การปฏิบัติในห้องเรียน มีดังนี้

- พฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนและความสามารถของนักเรียนที่ไม่เท่ากัน

- ผู้เรียนยังมีพฤติกรรมแบบเดิม คือ เคยชินกับการสอนแบบรู้จำ เน้นเรียนตามหนังสือ ทำใบงาน จึงต้องใช้เวลาในการปรับความเข้าใจ และฝึกให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองได้โดยครูมีหน้าที่โค้ชเท่านั้น

- ความต่อเนื่องในการโค้ชในห้องเรียน เพื่อแก้จุดบกพร่องด้านความรู้ ความสามารถของผู้เรียน เนื่องจากกิจกรรมนักเรียนและปริมาณงานของครูที่ได้รับมอบหมาย

3) วิธีการที่นำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคในการนำทักษะการโค้ชสู่การปฏิบัติในห้องเรียน มีดังนี้

- สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อนักเรียน รับฟังให้มากขึ้นเพื่อหาแนวทางแก้ปัญหา

- ครูเป็นแบบอย่าง กระตือรือร้นในการสอน รักการเรียนรู้ มีเหตุผล สื่อสารอย่างถูกต้องและมั่นใจ

- สังเกต รับฟังปัญหาของนักเรียน โดยให้นักเรียนพูดถึงปัญหา แนวทางในการวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาในด้านความรู้และพฤติกรรม

- สร้างสื่อ หรือกำหนดสถานการณ์ปัญหาที่สอดคล้องกับเนื้อหาการเรียนรู้ ให้นักเรียนได้รับการกระตุ้นที่จะเรียนรู้ เกิดทักษะการคิดแก้ปัญหา

– ตั้งเป้าหมายระยะสั้นในการโค้ชในห้องเรียน และมีกรอบเวลาให้ชัดเจน ในการให้ผู้เรียนทำในสิ่งที่ครูโค้ช เพื่อเป็นการบริหารจัดการเวลาและทำให้การโค้ชมีประสิทธิภาพ

4) บทเรียนสำคัญที่ได้รับจากการนำทักษะการโค้ชสู่การปฏิบัติในห้องเรียน มีดังนี้

– ได้แนวคิดในการพัฒนาผู้เรียนด้านต่าง ๆ ที่แสดงถึงการมีทักษะการโค้ช
 – ครูต้องมีการปรับตัว มีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา เปิดรับสิ่งใหม่
 – ได้ฝึกทักษะการพูดสร้างพลังบวก และการตั้งคำถามที่ทรงพลัง ปลุกใจนักเรียน กระตุ้นให้นักเรียนเกิดความอยากที่จะเรียนรู้เรื่องนั้น ๆ

– นักเรียนมีความสุขต่อการเรียน กล้าแสดงออก กล้าแสดงความคิดเห็น

5) ข้อเสนอแนะแนวทางการนำทักษะการโค้ชสู่การปฏิบัติในห้องเรียน มีดังนี้

– ควรขยายผลการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนทักษะการโค้ชไปใช้กับคณะครู ในโรงเรียนทุกคนเพื่อให้นักเรียนมีการพัฒนามากยิ่งขึ้น

– ควรจัดให้มีหลักสูตรอบรมพัฒนาครูด้านทักษะการโค้ช

– เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียน ครูผู้สอนต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเรียนรู้แนวคิดและทักษะการโค้ชที่จำเป็น ทั้งนี้ผู้เรียนก็ต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อเป็นผู้รับการโค้ชที่ดีเช่นกัน

6) ผลการตรวจสอบคุณภาพของคู่มือ ระยะเวลาหลังโครงการครูนำผลการเรียนรู้สู่การปฏิบัติในห้องเรียน

เมื่อสิ้นสุดการนำผลการเรียนรู้ทักษะการโค้ชสู่การปฏิบัติในห้องเรียน เพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ในระยะที่ 2 ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบหาข้อบกพร่องของคู่มือในโครงการที่ 2 เพื่อปรับปรุงแก้ไข โดยจัดประชุมครูที่เป็นกลุ่มทดลอง ณ ห้องประชุมโรงเรียนบ้านหนองแปน ในวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2568 เพื่อสอบถามความคิดเห็นและหาข้อเสนอแนะ จากนั้นส่งลิงก์แบบประเมินทักษะการโค้ชของครูให้กับนักเรียนที่เป็นกลุ่มทดลอง ถือว่าเป็นการประเมินหลังการพัฒนา (Post-test) โดยส่งผ่านกลุ่มไลน์ (Line Group) ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น และครูส่งต่อแบบประเมินให้นักเรียนทำในรูปแบบ Google Form เช่นเดียวกับแบบประเมินก่อนการพัฒนา เพื่อหาข้อเสนอแนะ ข้อบกพร่องในการปรับปรุงแก้ไขคู่มือแต่ละชุด ดังภาพที่ 4.8



ภาพที่ 4.8 กิจกรรมการตรวจสอบคุณภาพของกลุ่มมือ ระยะเวลาหลังโครงการครุภัณฑ์ผลการเรียนรู้สู่การปฏิบัติในห้องเรียน

ในการตรวจสอบ มีประเด็นการตรวจสอบดังนี้ 1) ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขด้านเนื้อหา โดยคำนึงถึงความถูกต้อง (Accuracy) และความเป็นประโยชน์ (Utility) ต่อการนำไปใช้ 2) ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขด้านภาษา 3) ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขด้านรูปแบบการนำเสนอ 4) อื่น ๆ โดยใช้แบบตรวจสอบชุดเดียวกับชุดที่ใช้ในระยะที่ 1 ผลการตรวจสอบในแต่ละประเด็น มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงและแก้ไขในแต่ละด้านแล้ว ดังนี้

- 1) ด้านเนื้อหา มีข้อเสนอแนะ ดังนี้
 - เนื้อหาน่าสนใจ เหมาะสม เข้าใจง่าย สามารถนำความรู้ด้านทักษะการโค้ชไปปรับใช้ในห้องเรียน เพื่อพัฒนาศักยภาพนักเรียนทั้งด้านความรู้ ความสามารถ กระบวนการเรียนรู้ กระบวนการคิด รวมทั้งคุณลักษณะอันพึงประสงค์
- 2) ด้านภาษา มีข้อเสนอแนะ ดังนี้
 - ใช้ภาษาได้ถูกต้อง กระชับ ถ่ายทอดเนื้อหาได้ชัดเจน เข้าใจง่าย
- 3) ด้านรูปแบบการนำเสนอ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้
 - นำเสนอโดยใช้รูปแบบที่หลากหลาย ผ่านหลายช่องทางเพื่อ อำนวยความสะดวกแก่ผู้ต้องการเรียนรู้ เช่น Line เว็บไซต์ e-book เป็นต้น
- 4) อื่น ๆ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้
 - เหมาะสำหรับนำไปเผยแพร่แก่ผู้สนใจ เพื่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7) ผลการประเมินทักษะการโค้ชของครูที่เป็นกลุ่มทดลอง หลังการพัฒนา (Post-test)

จากการประเมินทักษะการโค้ชของครู โดยนักเรียนที่เป็นกลุ่มทดลอง “หลัง” การพัฒนา (Post-test) จำนวน 113 คน โดยใช้แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ปรากฏผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจากผลการประเมินทักษะการโค้ชของครูกลุ่มทดลอง หลังการพัฒนา (Post-test)

ลักษณะที่แสดงถึงทักษะการโค้ชที่ประเมิน	ผลการประเมิน	
	\bar{X}	S.D.
ลักษณะการโค้ช (Coaching Style)	4.29	0.68
1) ครูแสดงความกระตือรือร้นในขณะที่โค้ชสิ่งที่คาดหวังจากผู้เรียน	3.76	0.76
2) ครูปฏิบัติต่อผู้เรียนทุกคนอย่างสม่ำเสมอและยุติธรรม	4.33	0.75
3) ครูเสริมแรงให้กำลังใจการกระทำของผู้เรียน เมื่อปฏิบัติถูกต้อง	4.67	0.47
4) ครูรับรู้และเข้าใจอารมณ์ความต้องการส่วนบุคคลของผู้เรียน	4.45	0.55
5) ครูควบคุมอารมณ์ตนเองในสถานการณ์ที่ทำให้โกรธ	4.26	0.87
การซักถามเพื่อความเข้าใจ (Questioning for Understanding)	4.36	0.67
6) ครูถามคำถามปลายเปิด	4.84	0.37
7) ครูถามคำถามอย่างละเอียด เหมาะสมกับสถานการณ์	4.62	0.62
8) ครูถามคำถามเน้นคำตอบที่ชัดเจน	3.98	0.79
9) ครูท้าทายกระตุ้นความคิดเพื่อรับรู้ความคิดเห็น	4.04	0.71
10) ครูใช้คำถามทดสอบและตรวจสอบผู้เรียน	4.34	0.89
การให้ข้อเสนอแนะ (Giving Feedback)	4.26	0.76
11) ครูให้ข้อเสนอแนะเชิงบวก	4.51	0.68
12) ครูให้ข้อเสนอแนะที่ชัดเจนและเฉพาะเจาะจงตามหลักฐาน	4.15	0.83
13) ครูเน้นการเสนอแนะ ใช้แก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์	3.95	0.77
14) ครูสรุปข้อเสนอแนะอย่างตรงประเด็น	4.19	0.88
15) ครูตรวจสอบความรู้สึกและอารมณ์ของผู้เรียน	4.31	0.81
16) ครูรับฟังข้อเสนอแนะและความคิดเห็นจากผู้เรียน	4.44	0.61
การสื่อสาร (Communication)	4.17	0.81
17) ครูตั้งใจฟังเพื่อเข้าใจความหมายที่ผู้เรียนได้สื่อสาร	4.14	0.79
18) ครูการใช้ภาษาที่ชัดเจน รัดกุม และตรงไปตรงมา	4.04	0.91
19) ครูใช้คำศัพท์และภาษาที่เหมาะสม	4.43	0.78
20) ครูมีการสื่อสารแบบปรับตัวตามสถานการณ์	4.30	0.81
21) ครูชี้แจงข้อมูลได้ถูกต้องชัดเจน	4.22	0.73
22) ครูพูดสื่อสารเพื่อสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมาย	3.87	0.85
การสร้าง confianza เชื่อม (Building Trust)	4.01	0.84
23) ครูสื่อสารเพื่อทำให้ผู้เรียนเกิดความคาดหวังหรือมีความตั้งใจเชิงบวก	3.96	0.84
24) ครูสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ทำให้ผู้เรียนรู้สึกปลอดภัย เปิดใจ และให้ข้อมูลเพิ่มเติม	4.14	0.80

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ลักษณะที่แสดงถึงทักษะการโค้ชที่ประเมิน	ผลการประเมิน	
	\bar{X}	S.D.
25) ครูแสดงวิจารณ์ญาณที่ดี มีเทคนิคและเครื่องมือการโค้ชอย่างเหมาะสมเพื่อการสนับสนุนให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมาย	4.16	0.84
26) ครูแสดงความน่าเชื่อถืออย่างสม่ำเสมอ สื่อสารอย่างเปิดเผยและจริงใจ	4.04	0.85
27) ครูปฏิบัติตามข้อตกลงและเคารพในคำมั่นสัญญา	3.93	0.84
28) ครูจัดให้มีการประเมินโดยไม่ตัดสินถูก/ผิด	3.85	0.86
การเพิ่มความตระหนักรู้ในตนเอง (Increasing Self-Awareness)	3.99	0.83
29) ครูช่วยผู้เรียนเห็นประสิทธิภาพหรือพฤติกรรมในปัจจุบันและสิ่งที่ตนเองต้องการ	3.81	0.80
30) ครูช่วยให้ผู้เรียนรับรู้และเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง	3.74	0.82
31) ครูกระตุ้นให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ ปรับปรุงผลงานอย่างสร้างสรรค์	4.05	0.84
32) ครูช่วยผู้เรียนบรรลุในศักยภาพของตนเอง	4.06	0.84
33) ครูช่วยผู้เรียนตรวจสอบความต้องการเปรียบเทียบกับผลลัพธ์ที่จะได้รับ	4.27	0.83
การให้กำลังใจ (Providing Encouragement)	4.21	0.80
34) ครูส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้เรียน	4.19	0.81
35) ครูกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความมั่นใจ	4.03	0.80
36) ครูเปิดรับมุมมองที่แตกต่างจากผู้เรียน	4.39	0.81
37) ครูมีการให้แนวคิดเชิงบวกทำให้ผู้เรียนมองเห็นจุดเด่นของตนเอง	4.37	0.81
38) ครูชื่นชมและยินดีกับความสำเร็จของผู้เรียน	4.04	0.77
รวม	4.18	0.77

จากตารางที่ 4.17 เห็นได้ว่า ครูที่เป็นกลุ่มทดลองได้รับการประเมินทักษะการโค้ชหลังการพัฒนา (Post-test) มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) รวมเท่ากับ 4.18 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) รวมเท่ากับ 0.77

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนจากการประเมินครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ก่อนและหลังการพัฒนา (Pre-test & Post-test)

จากผลการประเมินทักษะการโค้ชของครูกลุ่มทดลอง “ก่อน” การพัฒนา (Pre-Test) ที่พบว่ามีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) รวมเท่ากับ 4.07 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) รวมเท่ากับ 0.85 และจากผลการประเมิน “หลัง” การพัฒนา (Post-test) ที่พบว่ามีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) รวมเท่ากับ 4.18 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) รวมเท่ากับ 0.77 เมื่อนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการประเมินก่อนและหลังการพัฒนาโดยใช้การทดสอบที (t - test) แบบไม่เป็นอิสระจากกัน (Dependent) ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนจากการประเมินทักษะการโค้ชครูที่เป็นกลุ่มทดลอง ก่อนและหลังการพัฒนา (Pre-test & Post-test)

การทดสอบ	จำนวนกลุ่มทดลอง	\bar{X}	S.D.	t
ก่อน	113	4.07	0.85	5.262*
หลัง	113	4.18	0.77	

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.18 เห็นได้ว่า นักเรียนที่เป็นกลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยจากการทดสอบหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่า โปรแกรมอบรมด้วยตนเองแบบออนไลน์เพื่อเสริมสร้างทักษะการโค้ชครูการปฏิบัติในห้องเรียน ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นที่ประกอบด้วย 2 โครงการ คือ โครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครู และโครงการครูนำผลการเรียนรู้สู่การปฏิบัติในห้องเรียน โดยโครงการแรกมีคู่มือประกอบ 7 ชุด โครงการที่สองมีคู่มือประกอบ 1 ชุดนั้น มีประสิทธิภาพที่สามารถนำไปใช้เพื่อพัฒนาครูให้เกิดการเรียนรู้ และครูสามารถนำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนานักเรียนได้อย่างดี มีผลทดสอบทางการวิจัยรองรับ และแสดงให้เห็นว่า โปรแกรมอบรมด้วยตนเองแบบนี้สามารถนำไปเผยแพร่เพื่อให้กลุ่มประชากรที่เป็นเป้าหมายดังที่กล่าวไว้ในหัวข้อขอบเขตการวิจัยในบทที่ 1 ได้นำไปใช้ประโยชน์อย่างแพร่หลาย คือ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทุกโรงเรียนทั่วประเทศ

สรุป

ตามแนวคิดของระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R&D) ตามทัศนะของวิโรจน์ สารรัตน์ (2561) ที่เห็นว่า นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นโดยกระบวนการวิจัยและพัฒนา มีจุดมุ่งหมายเพื่อนำไปใช้พัฒนาบุคลากรสู่การพัฒนาคุณภาพของงานที่มีปรากฏการณ์ หรือ ข้อมูลเชิงประจักษ์แสดงให้เห็นว่ามีความจำเป็นเกิดขึ้น เช่น เป็นผลสืบเนื่องจากการกำหนดความคาดหวังใหม่ที่ท้าทายของหน่วยงาน หรือการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการทำงานจากเก่าสู่ใหม่ที่บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจและทักษะในกระบวนการทำงานใหม่ และในปัจจุบันมีหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่ถือเป็นนวัตกรรมใหม่ทางการบริหารการศึกษาเกิดขึ้นมากมาย ที่คาดหวังว่าหากบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ (Knowledge) แล้วกระตุ้นให้พวกเขาทำ - ความรู้เหล่านี้สู่การปฏิบัติ (Action) ก็จะก่อให้เกิดพลัง (Power) ให้การปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นตามแนวคิด “Knowledge + Action = Power” ดังคำกล่าวที่ว่า “Make Them Know What To Do, Then Encourage Them Do What They Know” หรือ “Link To On-The-Job Application” และตามแนวคิดการพัฒนาวิชาชีพครู (Teacher Professional Development) ที่จะต้องคำนึงถึงความมีประโยชน์ต่อนักเรียนซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุด (Ultimate Goal) (Gusky, 2000; Hoy & Miskel, 2001) หรืออีกนัยหนึ่งคือ ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเป็นเป้าหมายสูงสุดของกิจกรรมใด ๆ ของการพัฒนาวิชาชีพครู (Student achievement should be the ultimate goal of any teacher professional development activities.) (Kampen, 2019)

จากลักษณะสำคัญของการวิจัยและพัฒนาดังกล่าว ผู้วิจัยเชื่อว่าการวิจัยครั้งนี้จะช่วยพัฒนานวัตกรรมเพื่อการอบรมตนเองแบบออนไลน์ในยุคสังคมดิจิทัลให้เกิดการเรียนรู้และการนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งในยุคสมัยดิจิทัลในปัจจุบัน มีความสำคัญจำเป็นมากและเป็นเรื่องใหม่ที่ครูจะต้องเรียนรู้และทำความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการโค้ช ซึ่งเป็นประเด็นหลักสำหรับการศึกษาศตวรรษที่ 21 เพื่อนำไปสู่การพัฒนานักเรียนซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุด (Ultimate Goal) ของการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้เพราะโปรแกรมอบรมด้วยตนเองแบบออนไลน์เพื่อเสริมสร้างทักษะการโค้ชสู่การปฏิบัติในห้องเรียน ที่เป็นผลจากการวิจัยและพัฒนาจาก “กลุ่มทดลอง” ที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูและนักเรียนในโรงเรียนบ้านหนองแปน ซึ่งเป็นโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถจะนำไปเผยแพร่เพื่อให้เกิดประโยชน์ในประชากร (Population) ซึ่งเป็นเป้าหมายอ้างอิงในการนำผลการวิจัยไปเผยแพร่ เพื่อให้เกิดประโยชน์หลังการวิจัยและพัฒนา คือ ครูและนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกโรงเรียนทั่วประเทศได้ ตามหลักการของการวิจัยและพัฒนาที่วิจัยและพัฒนานวัตกรรมใด ๆ ขึ้นมาแล้วนำนวัตกรรมนั้นไปทดลองใช้ในพื้นที่ทดลองแห่งใดแห่งหนึ่งที่มีคุณลักษณะเป็นตัวแทนของประชากร เมื่อผลจากการทดลอง พบว่านวัตกรรมนั้นมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด ก็แสดงว่า สามารถเผยแพร่เพื่อการนำไปใช้ประโยชน์กับประชากรที่เป็นกลุ่มอ้างอิงในการวิจัยได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเป็นโปรแกรมแบบออนไลน์ (Online Program) ที่พัฒนาขึ้นตามยุคสมัยดิจิทัล ไม่เป็นโปรแกรมแบบเอกสาร (Document-Based Program) แบบยุคสมัยการพิมพ์แบบดั้งเดิม จะยิ่งทวีความเป็นประโยชน์ต่อการนำนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นไปเผยแพร่เพื่อใช้ประโยชน์ของประชากรที่เป็นกลุ่มอ้างอิงในการวิจัยได้อย่างกว้างขวาง อย่างประหยัด อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลได้มากกว่า

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่มุ่งพัฒนาโปรแกรมอบรมด้วยตนเองแบบออนไลน์ เพื่อเสริมสร้างทักษะการโค้ชสู่การปฏิบัติในห้องเรียน ที่ประกอบด้วยโครงการ 2 โครงการ คือ โครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครู และโครงการครูนำผลการเรียนรู้สู่การปฏิบัติในห้องเรียน และได้กำหนดสมมติฐานการวิจัย ดังนี้ 1) ครูที่เป็นกลุ่มทดลองมีผลการทดสอบหลังการพัฒนาเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 2) ครูที่เป็นกลุ่มทดลองมีผลการเรียนรู้หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) ครูที่เป็นกลุ่มทดลองมีผลการประเมินทักษะการโค้ชหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลจากการดำเนินการวิจัยตามที่กำหนดในบทที่ 3 และจากรายงานผลการวิจัยที่นำเสนอในบทที่ 4 นี้ พบว่า ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ ดังนี้ 1) คู่มือที่พัฒนาขึ้นสามารถใช้พัฒนาครูที่เป็นกลุ่มทดลองให้เกิดการเรียนรู้ตามเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 โดยเมื่อพิจารณาจากเกณฑ์มาตรฐาน 90 ตัวแรก คือ ร้อยละของคะแนนเฉลี่ยของการทดสอบหลังเรียน พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 34.22 คะแนนจากคะแนนเต็ม 36 คะแนน เมื่อคิดเป็นร้อยละแล้วได้ 95.06 ซึ่งมีค่าสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 90 เมื่อพิจารณาจากเกณฑ์มาตรฐาน 90 ตัวหลัง คือ ร้อยละของจำนวนครูที่สามารถทำแบบทดสอบได้ผ่านทุกวัตถุประสงค์การเรียนรู้จากจำนวนครูทั้งหมด 9 คน พบว่า มีครูที่เป็นกลุ่มทดลองร้อยละ 100 ที่สามารถทำแบบทดสอบได้ผ่านทุกวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ซึ่งมีค่าที่สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 90 2) คู่มือที่พัฒนาขึ้นสามารถใช้พัฒนาครูที่เป็นกลุ่ม

ทดลองให้มีผลการเรียนรู้หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3) คู่มือที่พัฒนาขึ้นสามารถทำให้ครูนำผลการเรียนรู้สู่การปฏิบัติในห้องเรียนที่มีผลการประเมินทักษะการโค้ชของครูที่เป็นกลุ่มทดลองหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

บทที่ 5

นวัตกรรมทางการศึกษาจากผลการวิจัยและพัฒนา “โปรแกรมอบรมออนไลน์ ด้วยตนเองเพื่อเสริมสร้างทักษะการโค้ชของครู”

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา (Educational Innovation) เพื่อเสริมสร้างทักษะการโค้ชสู่การปฏิบัติในห้องเรียน ที่ประกอบด้วยโครงการ 2 โครงการ คือ โครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครู และโครงการครูนำผลการเรียนรู้สู่การปฏิบัติในห้องเรียน และได้กำหนดสมมติฐานการวิจัย ดังนี้ 1) ครูมีผลการทดสอบหลังการพัฒนาเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 2) ครูมีผลการเรียนรู้หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) ครูมีผลการประเมินหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลจากการดำเนินการวิจัยพบว่าเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ดังนี้ 1) คู่มือที่พัฒนาขึ้นสามารถใช้พัฒนาครูให้เกิดการเรียนรู้ตามเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 คือ ครูมีคะแนนเฉลี่ยหลังการพัฒนาคิดเป็นร้อยละ 95.06 และมีครูร้อยละ 100 ทำแบบทดสอบได้ผ่านทุกวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนด ซึ่งทั้งสองกรณีมีค่าร้อยละที่สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ 90/90 2) ครูมีผลการเรียนรู้หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3) ครูนำผลการเรียนรู้สู่การปฏิบัติในห้องเรียนและมีผลการประเมินทักษะการโค้ชหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

สำหรับ 1) คู่มือเพื่อการเรียนรู้ของครู 2) แบบประเมินการนำข้อเสนอทางเลือกเชิงทฤษฎีไปปฏิบัติของครู 3) แบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครู และ 4) แบบประเมินทักษะการโค้ชของครู ผู้วิจัยได้อัปโหลดไว้ในเว็บไซต์แล้ว ดังนี้

1) คู่มือเพื่อการเรียนรู้ของครู ดูจาก <https://anyflip.com/upxer/ydar/>

2) แบบประเมินการนำข้อเสนอทางเลือกไปปฏิบัติของครู ดูจาก

<https://shorturl.asia/XQm8H>

3) แบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครู ดูจาก <https://forms.gle/EVUZaJm84T1W4m1m7>

4) แบบประเมินทักษะการโค้ชของครู ดูจาก <https://forms.gle/2VaYcNkWLKSZvhEW7>

อย่างไรก็ตาม ในบทที่ 5 นี้ ผู้วิจัยได้นำเอาคู่มือเพื่อการเรียนรู้และเพื่อนำไปปฏิบัติของครูมาแสดงไว้ด้วย ดังนี้

โปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเอง

เพื่อเสริมสร้างทักษะการโค้ชสู่การปฏิบัติในห้องเรียน

ONLINE SELF-TRAINING

FOR REFINE THE COACHING SKILLS
THAT ENHANCE TAKING ACTION IN THE CLASSROOM



+ + + +
+ + + +
+ + + +
+ + + +

พ.ศ. 2 5 6 7

นางสาวปรีดาวรรณ อ่อนนางใย

หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
(วิทยาเขตอีสาน)



ONLINE SELF-TRAINING

คำนำ

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาตนเองของครูเพื่อเสริมสร้างทักษะการโค้ชสู่การปฏิบัติในห้องเรียน” นี้เป็นการวิจัยในหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R&D) มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้นวัตกรรมทางการศึกษาที่เป็นโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองที่ประกอบด้วย 2 โครงการ คือ 1) โครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครูเกี่ยวกับทักษะการโค้ช และ 2) โครงการครูนำผลการเรียนรู้สู่การปฏิบัติในห้องเรียน โครงการแรกมีคู่มือเพื่อการอบรมด้วยตนเอง (Self-training) ของครู โครงการที่สองมีคู่มือเชิงปฏิบัติการเพื่อครูนำไปใช้เป็นแนวการพัฒนาผู้เรียน โดยคาดหวังว่านวัตกรรมทางการศึกษานี้ เมื่อผ่านกระบวนการวิจัยและพัฒนาหลายขั้นตอน (Ri&Di) แล้วนำไปทดลองใช้ในพื้นที่ที่เป็นตัวแทนของประชากร เมื่อผลการทดลองพบว่านวัตกรรมนั้นมีประสิทธิภาพ ก็สามารถนำไปเผยแพร่ให้กับประชากรที่เป็นพื้นที่เป้าหมายได้ใช้ประโยชน์ในวงกว้างได้อย่างมีผลการศึกษาวิจัยรองรับ ดังนั้น การวิจัยนี้มีกรอบแนวคิดของการวิจัยในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ดังนี้

1. ในเชิงวิชาการ มีหลายประการ แต่ขอนำมากล่าวถึงที่สำคัญ ดังนี้

1.1 งานวิจัยนี้ให้ความสำคัญกับการศึกษาศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีความสำคัญเพราะเป็นสิ่งท้าทายต่อการบริหารการศึกษาในศตวรรษใหม่นี้ อันเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการศึกษาที่แตกต่างจากศตวรรษที่ 20 ทุกด้าน ทั้งด้านศาสตร์การสอน หลักสูตร ทักษะการเรียนรู้ ทักษะของครู ทักษะที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ บริบทของสถานศึกษา บริบทของห้องเรียน และสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ บทบาทหน้าที่และภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา (Churches, 2008; Driscoll, 2022; and Kashyap, n.d.)

1.2 งานวิจัยนี้มุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับสถานศึกษา ที่นักวิชาการให้ความเห็นว่า การบริหารการศึกษาเกิดขึ้นในระดับต่าง ๆ ตั้งแต่ส่วนกลางถึงระดับสถานศึกษา แต่การบริหารการศึกษาระดับสถานศึกษา (คือ โรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย หรือชื่อเรียกอื่น ๆ) มีความสำคัญ เพราะเป็นฐานปฏิบัติที่จะทำให้การระดมทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรวัตถุให้เกิดประโยชน์ที่ใช้งานได้จริง เป็นฐานปฏิบัติที่จะช่วยเสริมสร้างการสอนและการเรียนรู้ที่จะส่งผลให้นักเรียนได้รับการศึกษาที่ถูกต้องจากครูที่ถูกต้อง และเป็นฐานปฏิบัติที่จะสร้างอิทธิพลที่ส่งผลต่อนักเรียนให้เติบโตไปสู่เป้าหมายที่กำหนดโดยมีครูเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Kashyap, n.d.) สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management: SBM) ซึ่งเป็นรูปแบบการกระจายอำนาจให้โรงเรียนที่เป็นหน่วยหลักในการจัดการศึกษา (Edge, 2000)

1.3 การวิจัยนี้ใช้หลักการ “พัฒนาครู แล้วครูนำผลที่ได้รับไปสู่การพัฒนาที่ส่งผลต่อผู้เรียน” ถือเป็นหลักการที่เป็นจุดเน้นของการบริหารการศึกษา คือ การเสริมสร้างการสอนและการเรียนรู้ (The Focus of Educational Administration is the Enhancement of Teaching and Learning) (Amadi, 2008) เป็นกระบวนการช่วยให้นักเรียนได้รับการศึกษาที่ถูกต้องจากครูที่ถูกต้อง (Enables the Right Pupils to Receive the Right Education from the Right Teachers)

(Dhammei, 2022) เป็นการกระตุ้นการพัฒนาโปรแกรมที่เหมาะสมสำหรับการสอนและการเรียนรู้ (Bamte, n.d.) เป็นไปตามหน้าที่ของการบริหารการศึกษาตามทัศนะของ Amadi (2008) ที่กล่าวถึงหน้าที่เกี่ยวกับหลักสูตร/การสอน (The Curriculum/Instructional Functions) หน้าที่เกี่ยวกับบุคลากร (The Staff Personnel Functions) และหน้าที่เกี่ยวกับนักเรียน (The Student Personnel Functions) และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการบริหารการศึกษา คือ เพื่อให้การศึกษาที่เหมาะสมแก่นักเรียน (To Provide Proper Education to Students) เพื่อให้แน่ใจว่ามีการพัฒนาวิชาชีพของครู (To Ensure Professional Development among Teachers) และเพื่อความมั่นใจในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (To Ensure Qualitative Improvement of Education) (Kashyap, n.d.) อันเนื่องจากหลักการ “พัฒนาครู แล้วครูนำผลที่ได้รับไปสู่การพัฒนาที่ส่งผลต่อผู้เรียน” เป็นหลักการส่งเสริมบทบาทการเป็นผู้นำทางการศึกษาให้กับครูตามทัศนะของ Speck (1999) และ Seyfarth (1999) ส่งเสริมต่อการทำหน้าที่ของผู้บริหารการศึกษาที่จะต้องสนับสนุนคณะครูด้วยการฝึกอบรมและให้คำแนะนำตามทัศนะของ University of Bridgeport (2022) และ Target Jobs (n.d.) และส่งเสริมต่อแนวคิดพัฒนาวิชาชีพของครูที่ให้ค้ำประกันการส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุด (Ultimate Goal) ของการศึกษาตามทัศนะของ Gusky (2000) และ Hoy and Miskel (2001)

2. ในเชิงวิชาชีพ การวิจัยนี้คำนึงถึงมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาที่คุรุสภากำหนดตามมาตรฐานด้านความรู้ ในกรณีสามารถพัฒนาครูและบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถนำความรู้ความเข้าใจในหลักการและทฤษฎีไปประยุกต์ใช้ สามารถวิเคราะห์สังเคราะห์และสร้างองค์ความรู้ในการบริหารจัดการการศึกษา สามารถนำกระบวนการทางการวิจัย การวัดและประเมินผล ไปใช้ในการบริหารจัดการการศึกษาได้ สามารถส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา และสามารถบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารไปสู่ผู้เรียน ครู และบุคลากรในสถานศึกษา และตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ในกรณีปฏิบัติโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน พัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูง และสร้างโอกาสการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ (The Teachers Council of Thailand, n.d.)

ปรีดาวรรณ อ่อนนางใย

โครงสร้างของโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองเพื่อเสริมสร้างทักษะการโค้ชของครู สู่การปฏิบัติในห้องเรียน



คู่มือ

ประกอบโครงการพัฒนา เพื่อการเรียนรู้ของครู

- นิยาม
- ความสำคัญ
- ประเภท
- ลักษณะ
- แนวทางการพัฒนา
- ขั้นตอนการพัฒนา
- การประเมิน

หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
(วิทยาเขตอีสาน)



คู่มือชุดที่

COACHING SKILLS

1

นิยาม

ของทักษะการโค้ช



COACHING



นางสาวปรีดาพรรณ อ่อนนางใย

พ.ศ. 2567

คู่มือชุดที่

1

นิยามของทักษะการโค้ช

วัตถุประสงค์การเรียนรู้

หลังจากการศึกษาคู่มือชุดนี้แล้ว ท่านมีพัฒนาการด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับสมรรถภาพทางสมองหรือสติปัญญาตาม The Revised Taxonomy (2001) ของ Benjamin S. Bloom โดยจำแนกพฤติกรรมในขอบเขตนี้ออกเป็น 6 ระดับ เรียงจากพฤติกรรมที่สลับซับซ้อนน้อยไปหามาก หรือจากทักษะการคิดขั้นต่ำลงไปหาทักษะการคิดขั้นสูงกว่า ดังนี้ คือ ความจำ (Remembering) ความเข้าใจ (Understanding) การประยุกต์ใช้ (Applying) การวิเคราะห์ (Analyzing) การประเมิน (Evaluating) และการสร้างสรรค์ (Creating) ดังนี้

- 🎯 บอกคุณสมบัติ จับคู่ เขียนลำดับ อธิบาย บรรยาย ชี้ดเส้นใต้ จำแนก หรือระบุนิยามของทักษะการโค้ชได้
- 🎯 แปลความหมาย อธิบาย ขยายความ สรุปความ ยกตัวอย่าง บอกความแตกต่าง หรือเรียบเรียงนิยามของทักษะการโค้ชได้
- 🎯 แก้ปัญหา สาธิต ทำนาย เชื่อมโยง ความสัมพันธ์ เปลี่ยนแปลง คำนวณ หรือปรับปรุงนิยามของทักษะการโค้ชได้
- 🎯 แยกแยะ จัดประเภท จำแนกให้เห็นความแตกต่าง หรือบอกเหตุผล นิยามของทักษะการโค้ชได้
- 🎯 วัดผล เปรียบเทียบ ตีค่า ลงความเห็น วิจาร์ณ นิยามของทักษะการโค้ชได้
- 🎯 รวบรวม ออกแบบ จัดระเบียบ สร้าง ประดิษฐ์ หรือวางหลักการ นิยามของทักษะการโค้ชได้

คำชี้แจง



- 🎯 โปรดศึกษาเนื้อหาเกี่ยวกับนิยามของทักษะการโค้ชที่นำมากล่าวถึงแต่ละทักษะ
- 🎯 หลังจากการศึกษาเนื้อหาโปรดทบทวนความเข้าใจจากคำถามท้ายเนื้อหาของแต่ละทักษะ
- 🎯 ศึกษารายละเอียดของนิยามของทักษะการโค้ชจากแต่ละทักษะที่เป็นต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์นำเสนอไว้ท้ายเนื้อหาของแต่ละทักษะ

1

นิยามของทักษะการโค้ช จากทัศนะของ Olubiyi

Olubiyi (2019) เป็นไลฟ์โค้ช (Life Coach) และได้เขียนบทความชื่อ นิยามการโค้ชของบริษัท International Coach Federation (ICF): อะไรไม่ใช่การโค้ช! (Definition of Coaching by ICF: What Coaching is Not!) ได้ให้ทัศนะต่อนิยามของการโค้ช (Coaching) ว่า

การโค้ช เป็นการร่วมมือกับผู้เรียนในการใช้กระบวนการกระตุ้นความคิดอย่างสร้างสรรค์ เป็นการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนสามารถเพิ่มศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ สอดคล้องกับคำนิยามเกี่ยวกับการโค้ชของ The Institute for Life Coach Training ที่ว่าการโค้ชคือความสัมพันธ์ทางวิชาชีพที่ช่วยสร้างผลลัพธ์ที่ไม่ธรรมดาในชีวิต อาชีพ ธุรกิจ หรือองค์กรต่าง ๆ พร้อมทั้งช่วยเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบันกับสิ่งที่ผู้เรียนต้องการจะเป็น ซึ่งเป็นการกระตุ้นความคิดและสร้างกระบวนการสร้างสรรค์อย่างมีความหมายของผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนสามารถไตร่ตรองหรือสะท้อนผลความคิดเกี่ยวกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างลึกซึ้ง ส่งผลต่อความกระตือรือร้นของผู้เรียนในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมและได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ



โปรดทบทวน - นิยามของทักษะการโค้ช (Coaching Skills) จากทัศนะของ Olubiyi มีสาระสำคัญอะไร ?

หมายเหตุ - ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้



<https://shorturl.asia/oSRID>

2

นิยามของทักษะการโค้ช จากทัศนะของ CoachHub

CoachHub (2021) เป็นแพลตฟอร์มการพัฒนาความสามารถชั้นนำระดับโลก ได้เขียนบทความชื่อการโค้ชคืออะไร? ทุกสิ่งที่คุณต้องรู้ในปี 2022! (What is Coaching? Everything You Need to Know in 2022!) ได้ให้ทัศนะต่อนิยามของการโค้ช (Coaching) ว่า

การโค้ชคือการฝึกปฏิบัติที่มีเป้าหมายและเป็นการสนับสนุนลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล โดยอาศัยความร่วมมือกันระหว่างผู้รับการโค้ช (Coachee) กับโค้ช (Coach) โดยโค้ชจะเป็นผู้ค้นพบลักษณะเฉพาะตัวของผู้รับการโค้ช พร้อมทั้งสนับสนุนและตอบสนองความต้องการของผู้รับการโค้ชตั้งแต่ต้น เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพทางด้านกีฬา ลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล พัฒนาทักษะทางสังคม (Soft Skill) ซึ่งเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในแต่ละบุคคลเพื่อให้เกิดศักยภาพสูงสุด



โปรดทบทวน - นิยามของทักษะการโค้ช (Coaching Skills) จากทัศนะของ CoachHub มีสาระสำคัญอะไร ?

หมายเหตุ - ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้



<https://shorturl.asia/SaWOM>

3

นิยามของทักษะการโค้ช จากทัศนะของ Team Leverage Edu

Team Leverage Edu (2021) เป็นแพลตฟอร์มการแนะแนวอาชีพแบบครบวงจรและเป็นแพลตฟอร์มที่เชื่อมต่อมหาวิทยาลัยที่สามารถจับคู่นักศึกษากับหลักสูตรและโอกาสในการทำงานอย่างเหมาะสม โดยได้รับการสนับสนุนจากอาจารย์ Blume Ventures, DSG, Tomorrow Capital และ Ivy League ได้เขียนบทความชื่อความแตกต่างระหว่างการโค้ชและระบบพี่เลี้ยง (Difference between Coaching and Mentoring) ได้ให้ทัศนะต่อนิยามของการโค้ช (Coaching) ว่า

การโค้ช คือการช่วยเหลือผู้เรียนให้สามารถหาพื้นที่ที่เหมาะสมกับตนเอง หรือสามารถเติบโตเป็นมืออาชีพได้ โค้ชอาจช่วยให้ผู้เรียนค้นพบและจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพตนเอง โดยทำเป้าหมายระยะยาวของผู้เรียนให้สั้นลง จากการกำหนดสัดส่วนของระยะเวลาและพัฒนาความคิดของผู้เรียน โค้ชมืออาชีพจะสามารถช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจตัวเองได้ดีขึ้น สามารถพัฒนาทัศนคติ และเตรียมตัวพร้อมรับกับสถานการณ์ที่ยากลำบากและสถานการณ์ต่าง ๆ ที่จะเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต



โปรดทบทวน – นิยามของทักษะการโค้ช (Coaching Skills) จากทัศนะของ Team Leverage Edu มีสาระสำคัญอะไร ?

หมายเหตุ - ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้



<https://shorturl.asia/iTcKF>

4

นิยามของทักษะการโค้ช จากทัศนะของ Yadav

Yadav (2021) เป็นผู้เขียนบทความที่ xMonks ได้เขียนบทความชื่อการโค้ชคืออะไร? (What is Coaching?) ได้ให้ทัศนะต่อนิยามของการโค้ช (Coaching) ว่า

การโค้ชเป็นกระบวนการที่เน้นการช่วยเหลือบุคคล ทีม และองค์กรในการปรับปรุง พฤติกรรม ความรู้ความเข้าใจ การกระทำ การตัดสินใจ และประสิทธิภาพโดยรวม โค้ชจะช่วยให้ผู้รับ การโค้ชสามารถเปลี่ยนแปลงตนเอง แสวงหาทักษะใหม่ เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โดยผ่าน การสนทนาพูดคุยเป็นรายบุคคลทางโทรศัพท์ หรือทางออนไลน์ ซึ่งเป้าหมายสูงสุดของการโค้ชคือช่วย ผู้รับการโค้ชให้ก้าวหน้าในด้านใดด้านหนึ่งของชีวิต ที่ทำงาน หรือในการเอาชนะปัญหา



โปรดทบทวน – นิยามของทักษะการโค้ช (Coaching Skills) จากทัศนะของ Yadav มีสาระสำคัญอะไร ?

หมายเหตุ - ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์
ข้างล่างนี้



<https://shorturl.asia/GaDqU>

5

นิยามของทักษะการโค้ช จากทัศนะของ Blackyrn

Blackyrn (2022) เป็น CEO ของ Coach LLC ได้เขียนบทความชื่อการโค้ชคืออะไร? (What is coaching?) ได้ให้ทัศนะต่อนิยามของการโค้ช (Coaching) ว่า

การโค้ชเป็นกระบวนการของการเรียนรู้ที่แต่ละคนจะได้รับคำแนะนำและการสนับสนุนจากคนที่มีประสบการณ์ที่เรียกว่าโค้ช วัตถุประสงค์ของการโค้ชคือการช่วยให้ผู้เรียนมีความพยายามที่จะเพิ่มศักยภาพของตนเองให้เกิดขึ้นสูงสุดเพื่อการบรรลุเป้าหมาย ทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องงานผ่านการฝึกอบรมต่าง ๆ ส่งผลให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบต่อตนเอง ค้นพบศักยภาพของตนเอง เพิ่มขีดความสามารถของผู้เรียนในด้านการตัดสินใจ และปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพ



โปรดทบทวน – นิยามของทักษะการโค้ช (Coaching Skills) จากทัศนะของ Blackyrn มีสาระสำคัญอะไร ?

หมายเหตุ - ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์



<https://shorturl.asia/1Ndvf>

โปรดวิจารณ์แสดงความคิดเห็น



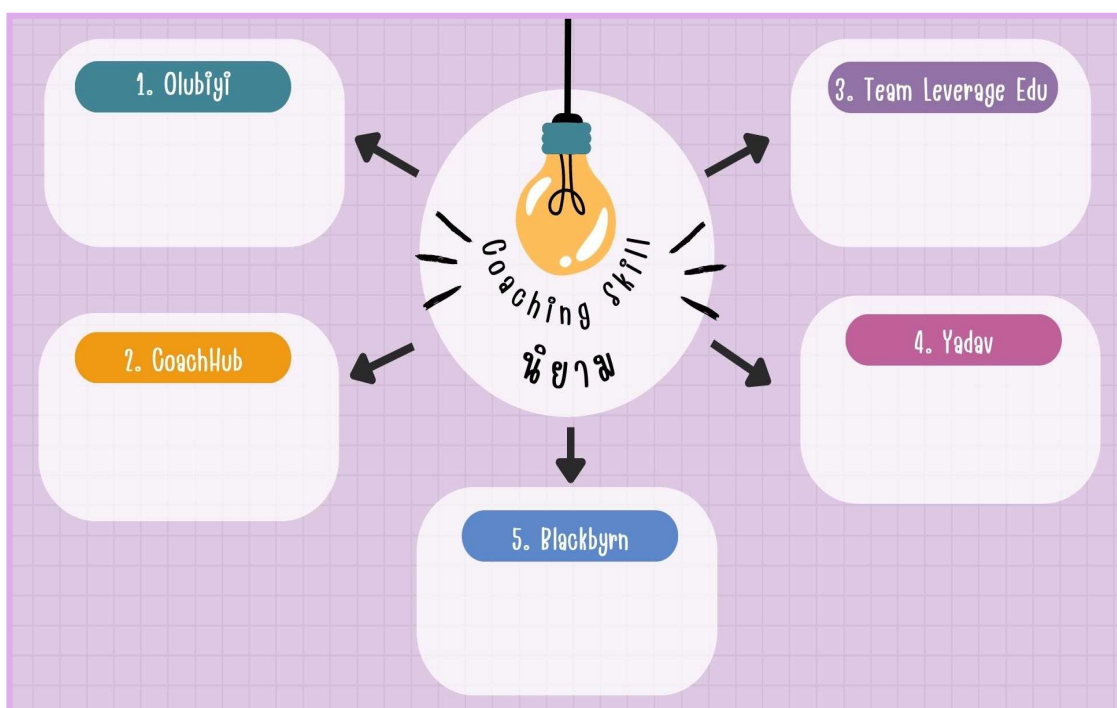
นิยามของทักษะการโค้ช (Coaching Skills) สรุปข้างล่างนี้ว่า
ทำให้เข้าใจในความหมายที่ครอบคลุมและชัดเจนหรือไม่
ควรปรับหรือเพิ่มเติมอะไรอีกหรือไม่

จากทัศนะของ Olubiyi (2019), CoachHub (2021), Team Leverage Edu (2021), Yadav (2021), และ Blackbyrn (2022) ดังกล่าวข้างต้น สรุปนิยามของทักษะการโค้ช (Coaching Skills) ได้ว่า หมายถึง การร่วมมือระหว่างโค้ชกับผู้รับการโค้ชในการจัดประสบการณ์เพื่อกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ โดยผ่านการสนทนาพูดคุยเพื่อค้นพบลักษณะเฉพาะตัว สนับสนุนและตอบสนองความต้องการของผู้รับการโค้ช ช่วยเพิ่มขีดความสามารถของผู้รับการโค้ชให้เกิดศักยภาพสูงสุด สามารถค้นพบ จัดลำดับความสำคัญ เปลี่ยนแปลงตนเองและพร้อมรับกับสถานการณ์ที่ยากลำบาก และสถานการณ์ต่าง ๆ ที่จะเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต ทั้งนี้ได้สังเคราะห์ความแตกต่างระหว่างการสอน การฝึกอบรม การให้คำปรึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการโค้ช ดังนี้

การสอน Teaching	การฝึกอบรม Training	การให้คำปรึกษา Counseling	ระบบพี่เลี้ยง Mentoring	การโค้ช Coaching
มีผู้เชี่ยวชาญหรือครูมืออาชีพทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้	มีผู้เชี่ยวชาญหรือครูมืออาชีพทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ผ่านการเขียน การแนะนำ การลงมือปฏิบัติ ฯลฯ	มีผู้บำบัดรักษาทำหน้าที่ให้ความคิดเห็น คัดตัดสินใจและแนวทางแก้ไข ปัญหาลวงหน้า ช่วยบำบัดให้ผู้คนเข้าใจและยอมรับตนเอง เป็นการจัดการกับอารมณ์และจิตใจโดยรวมของบุคคล	มีบุคคลตัวอย่างในสายงานที่มีประสบการณ์ ทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ ชี้แนะ สนับสนุนบางคนให้เติบโตในวิชาชีพ	โค้ชไม่จำเป็นต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญทางวิชาการอาจเป็นเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา มีหน้าที่สร้างทัศนคติที่นำไปสู่ความสำเร็จ อำนวยความสะดวกในการค้นหาคำตอบ

กิจกรรม

จากนันททัศนะเกี่ยวกับนิยามของทักษะการโค้ช (Coaching Skill) ดังกล่าวข้างต้น ท่านเห็นว่ามีแนวคิด (Concepts) ที่สำคัญอะไรบ้าง ที่ทำให้เข้าใจในนิยามนั้นได้อย่างกระชับและชัดเจน โปรดระบุแนวคิดนั้นในภาพที่แสดงข้างล่าง



เอกสารอ้างอิง

- Blackbyrn, S. (2022, April 10). *What is coaching?* Retrieved August 27, 2022, from <https://shorturl.asia/1Ndvf>
- CoachHap. (2021, May 28). *What is coaching? Everything you need to know in 2022!* Retrieved August 16, 2022, from <https://shorturl.asia/SaWOm>
- Olubiyi, M.K. (2019, December 7). *Definition of coaching by ICF: What coaching is not!* Retrieved August 27, 2022, from <https://shorturl.asia/oSRID>
- Team Leverage Edu. (2021, November 16). *Difference between coaching and mentoring.* Retrieved August 27, 2022, from <https://shorturl.asia/iTcKF>
- Yadav, A. (2021, August 3). *What is coaching?* Retrieved August 27, 2022, from <https://shorturl.asia/GaDqU>

คู่มือชุดที่

COACHING SKILLS

2

ความสำคัญ
ของทักษะการโค้ช



นางสาวปรีดาพรรณ อ่อนนางใย
พ.ศ. 2567



ความสำคัญของทักษะการโค้ช

วัตถุประสงค์การเรียนรู้

หลังจากการศึกษาคู่มือชุดนี้แล้ว ท่านมีพัฒนาการด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับสมรรถภาพทางสมองหรือสติปัญญาตาม The Revised Taxonomy (2001) ของ Benjamin S. Bloom โดยจำแนกพฤติกรรมในขอบเขตนี้ออกเป็น 6 ระดับ เรียงจากพฤติกรรมที่สลับซับซ้อนน้อยไปหามาก หรือจากทักษะการคิดขั้นต่ำกว่าไปหาทักษะการคิดขั้นสูงกว่า ดังนี้ คือ ความจำ (Remembering) ความเข้าใจ (Understanding) การประยุกต์ใช้ (Applying) การวิเคราะห์ (Analyzing) การประเมิน (Evaluating) และการสร้างสรรค์ (Creating) ดังนี้

- 🎯 บอกคุณสมบัติ จับคู่ เขียนลำดับ อธิบาย บรรยาย ชีตเส้นใต้ จำแนก หรือระบุ ความสำคัญของทักษะการโค้ชได้
- 🎯 แปลความหมาย อธิบาย ขยายความ สรุปความ ยกตัวอย่าง บอกความแตกต่าง หรือ เรียบเรียงความสำคัญของทักษะการโค้ชได้
- 🎯 แก้ปัญหา สาธิต ทำนาย เชื่อมโยง ความสัมพันธ์ เปลี่ยนแปลง คำนวณ หรือปรับปรุง ความสำคัญของทักษะการโค้ชได้
- 🎯 แยกแยะ จัดประเภท จำแนกให้เห็นความแตกต่าง หรือบอกเหตุผล ความสำคัญของ ทักษะการโค้ชได้
- 🎯 วัดผล เปรียบเทียบ ตีค่า ลงความเห็น วิจาร์ณ ความสำคัญของทักษะการโค้ชได้
- 🎯 รวบรวม ออกแบบ จัดระเบียบ สร้าง ประดิษฐ์ หรือวางหลักการ ความสำคัญของ ทักษะการโค้ชได้

คำชี้แจง

- 🎯 โปรดศึกษาเนื้อหาเกี่ยวกับนิยามของทักษะการโค้ชที่นำมากล่าวถึงแต่ละทักษะ
- 🎯 หลังจากการศึกษาเนื้อหาโปรดทบทวนความเข้าใจจากคำถามท้ายเนื้อหาของแต่ละทักษะ
- 🎯 ศึกษารายละเอียดของนิยามของทักษะการโค้ชจากแต่ละทักษะที่เป็นต้นฉบับ ภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์นำเสนอไว้ท้ายเนื้อหาของแต่ละทักษะ

1

ความสำคัญของการโค้ช จากทัศนะของ The Educator

The Educator (2015) เป็นนิตยสารและเว็บไซต์ข่าวของออสเตรเลียสำหรับผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษาและผู้บริหารระดับสูง ได้เขียนบทความชื่อ **ประโยชน์ของการโค้ชในชั้นเรียน (The Benefits of Coaching in the Classroom)** ให้ทัศนะความสำคัญของการโค้ช (Coaching Skills) ว่า

การโค้ชเป็นการเปิดโอกาสในการสนทนาเกี่ยวกับสิ่งที่ได้เรียนรู้และประยุกต์การเรียนรู้สู่การปฏิบัติ จากการสร้างแนวทางการทำงานร่วมกันผ่านกิจกรรมและการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ โดยให้ผู้เรียนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ปฏิบัติและตัดสินใจด้วยตนเอง โค้ชมีหน้าที่ตั้งคำถามที่ดี คอยรับฟังโดยไม่ตัดสินถูกผิดและกระตุ้นให้ผู้เรียนทำงานร่วมกัน เป็นการเพิ่มความคงอยู่ของการเรียนรู้ พร้อมทั้งส่งผลให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและความรับผิดชอบต่องานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย มีความคิดเชิงบวกและทำให้รู้สึกมีความสุขในการเรียนจากการรับฟังโดยไม่ตัดสินถูกผิดของโค้ช สามารถดึงสิ่งที่ดีที่สุดในตัวเองและจากคนรอบตัวออกมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน



โปรดทบทวน – ความสำคัญของการโค้ช (Coaching Skills) จากทัศนะของ The Educator มีสาระสำคัญอะไร ?

หมายเหตุ - ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้



<https://shorturl.asia/8w025>

2

ความสำคัญของทักษะการโค้ช จากทัศนะของ University of Exeter

University of Exeter (2018) เป็นมหาวิทยาลัยวิจัยสาธารณะใน Exeter, Devon, South West England, United Kingdom ได้เขียนบทความชื่อ **ทำไมการเรียนรู้การโค้ชจึงเป็นทักษะสำคัญ (Why Learning to Coach is An Important Skill)** ให้ทัศนะความสำคัญของทักษะการโค้ช (Coaching Skills) ว่า

การโค้ชมีความสำคัญในการศึกษาต่อ และมีความสำคัญอย่างยิ่งตั้งแต่ระดับอนุบาล จนถึงระดับมัธยมศึกษา เป็นทักษะสำคัญของครูในการถ่ายทอดเทคนิคการเรียนรู้ด้วยตนเอง อย่างอิสระ ซึ่งครูจะมีหน้าที่อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ให้คำแนะนำและสนับสนุนเชิงบวก เพื่อช่วยให้ผู้เรียนได้รับความรู้หรือพัฒนาทักษะให้สูงขึ้นด้วยตนเอง ประกอบกับสามารถช่วยเหลือตนเอง ระบุความต้องการ กำหนดเป้าหมาย และพัฒนากลยุทธ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย พร้อมทั้งสามารถรับผิดชอบ ต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของตนเอง



โปรดทบทวน – ความสำคัญของทักษะการโค้ช (Coaching Skills) จากทัศนะของ University of Exeter มีสาระสำคัญอะไร ?

หมายเหตุ - ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้



<https://shorturl.asia/4QJlt>

3

ความสำคัญของทักษะการโค้ช จากทัศนะของ Barton

Barton (2019) เป็นบรรณาธิการบริหารอาวุโสของ Impact Journals, LLC ได้เขียนบทความชื่อ การสอนที่มีประสิทธิภาพ: การโค้ชเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Effective Teaching: Coaching for Change) ให้ทัศนะความสำคัญของทักษะการโค้ช (Coaching Skills) ว่า

การโค้ชในด้านการศึกษามีความสำคัญมากในทุกระดับของระบบการศึกษา ตั้งแต่ผู้บริหาร ครู อาจารย์ บุคลากรฝ่ายสนับสนุน และตัวผู้เรียนเอง ซึ่งการโค้ชเกี่ยวข้องกับการช่วยให้ได้เรียนรู้ เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะต่าง ๆ ด้วยการสร้างบทสนทนาอย่างต่อเนื่องจากการตั้งคำถามแบบไม่ตัดสินคำตอบที่สะท้อนกลับมาจากผู้เรียน และส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาได้ด้วยตนเอง ได้รับประสบการณ์เชิงบวกและเจริญก้าวหน้า



โปรดทบทวน – ความสำคัญของทักษะการโค้ช (Coaching Skills) จากทัศนะของ Barton มีสาระสำคัญอะไร ?

หมายเหตุ - ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้



<https://shorturl.asia/gTXC7>

4

ความสำคัญของทักษะการโค้ช จากทัศนะของ Frater

Frater (2021) เป็นผู้นำของ Coaching and Training and Development for Learning Cultures Limited ได้เขียนบทความชื่อ การโค้ชเพื่อผลกระทบทางการศึกษา (Coaching for Impact in Education) ให้ทัศนะความสำคัญของทักษะการโค้ช (Coaching Skills) ว่า

การใช้การโค้ชในการจัดการเรียนการสอนส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพทางการศึกษา เพราะการโค้ชเป็นองค์ประกอบสำคัญของการสร้างระบบใหม่ในโรงเรียนหรือวิทยาลัย และได้พิสูจน์ให้เห็นถึงประโยชน์ที่สำคัญอย่างกว้างขวาง โดยระบุว่าการโค้ชเกี่ยวข้องกับการสนทนาเพื่อสร้างโอกาสสำหรับการสื่อสารสองทางในเชิงบวกและเน้นการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เป็นสำคัญ โค้ชจะปลูกฝังความไว้วางใจและความมั่นใจแก่ผู้เรียน จัดเตรียมพื้นที่ในการทำงานอย่างใกล้ชิดผ่านการสนทนาตามโครงสร้างการเรียนรู้แบบมีอาชีพ เพื่อให้ผู้เรียนมีโอกาสแสดงความสามารถของตนเอง เพื่อทำการเปลี่ยนแปลง กล้ายอมรับความเสี่ยง ค้นหาวิธีปฏิบัติและแก้ปัญหาของตนเอง ซึ่งท้ายที่สุดแล้วจะสร้างความเชื่อในตนเอง ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนเติบโตตามบทบาทและสามารถดำเนินการต่อไปเพื่อให้บรรลุผลและเกินศักยภาพของตนเอง



โปรดทบทวน – ความสำคัญของทักษะการโค้ช (Coaching Skills) จากทัศนะของ Frater มีสาระสำคัญอะไร ?

หมายเหตุ - ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้



<https://shorturl.asia/1tfe0>

5

ความสำคัญของการโค้ช จากทัศนะของ Duggan

Duggan (n.d.) เป็นโค้ชผู้บริหาร ผู้อำนวยการความสะอาด และผู้นำแบบตัวต่อตัวที่มีประสบการณ์สูง ได้เขียนบทความชื่อ **ผลกระทบของการโค้ชในด้านการศึกษา (Impact of Coaching in Education)** ให้ทัศนะความสำคัญของการโค้ช (Coaching Skills) ว่า

ประโยชน์หลักของการโค้ชในการศึกษา มีดังนี้ 1) ปรับปรุงการเรียนรู้ในห้องเรียนที่ช่วยในการเพิ่มความตระหนักรู้ในตนเอง ทบทวนตนเองอย่างลึกซึ้ง และสร้างความก้าวหน้าและผลลัพธ์ ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด 2) ปรับปรุงความคิดสร้างสรรค์ในห้องเรียนและทั้งโรงเรียน ทำให้โรงเรียนเติบโตได้ในโลกที่เปลี่ยนแปลงและท้าทายในปัจจุบัน 3) เปิดกว้างมากขึ้นสำหรับผู้เรียนในการแข่งขัน แนวทางปฏิบัติ กล้าเสี่ยงในการลองสิ่งใหม่ ๆ ยอมรับและเรียนรู้จากข้อผิดพลาด และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน 4) สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและผู้เรียน 5) ผู้เรียนจะมีประสิทธิภาพมากขึ้น ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเกิดความรับผิดชอบต่อตนเอง 6) ผู้เรียนใช้ความสามารถหรือพรสวรรค์ที่มีอยู่ในตนเองและทรัพยากรได้ดีขึ้น จากการกระตุ้นให้ค้นหาคำตอบของปัญหา 7) ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการทำงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และมีความเป็นอิสระมากขึ้น



โปรดทบทวน – ความสำคัญของการโค้ช (Coaching Skills) จากทัศนะของ Duggan มีสาระสำคัญอะไร ?

หมายเหตุ - ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้



<https://shorturl.asia/keWbj>

โปรดวิจารณ์แสดงความเห็น



ความสำคัญของทักษะการโค้ช (Coaching Skills) สรุปข้างล่างนี้ว่า
ทำให้เข้าใจในความสำเร็จของทักษะการโค้ช
ที่ครอบคลุมและชัดเจนหรือไม่
ควรปรับหรือเพิ่มเติมอะไรอีกหรือไม่

จากทัศนะของ The Educator (2015), University of Exeter (2018), Barton (2019), Frater (2021) และ Duggan (n.d.) ดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การโค้ชมีความสำคัญหลายประการ ดังนี้

1. สร้างการทำงานร่วมกันผ่านกิจกรรมและการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ โดยให้ผู้เรียนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ปฏิบัติและตัดสินใจด้วยตนเอง
2. เป็นการเพิ่มความคงอยู่ของการเรียนรู้ พร้อมทั้งส่งผลให้ผู้เรียนตระหนักรู้ในตนเอง มีความรับผิดชอบ กล้าเสี่ยงในการลองสิ่งใหม่ ๆ ยอมรับและเรียนรู้จากข้อผิดพลาด
3. ผู้เรียนมีความคิดเชิงบวกและรู้สึกมีความสุขในการเรียนจากการรับฟังโดยไม่ตัดสิน ถูกผิดของโค้ช สามารถดึงสิ่งที่ดีที่สุดในตัวเองและจากคนรอบตัวออกมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน
4. ผู้เรียนได้รับความรู้ ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือพัฒนาทักษะให้สูงขึ้นด้วยตนเอง ประกอบกับสามารถช่วยเหลือตนเอง ระบุความต้องการ กำหนดเป้าหมาย และพัฒนากลยุทธ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
5. ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาได้ด้วยตนเอง ได้รับประสบการณ์เชิงบวกและเจริญก้าวหน้า
6. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและผู้เรียน



กิจกรรม



จากนันททัศนะเกี่ยวกับความสำคัญของทักษะการโค้ช (Coaching Skills) ดังกล่าวข้างต้น ท่านเห็นว่ามีแนวคิด (Concepts) ที่สำคัญอะไรบ้าง ที่ทำให้เข้าใจในความสำคัญนั้นได้อย่างกระชับและชัดเจน โปรดระบุแนวคิดนั้นในภาพที่แสดงข้างล่าง



เอกสารอ้างอิง

- Barton, T. (2019, July 30). *Effective teaching: Coaching for change*. Retrieved August 29, 2022, from <https://shorturl.asia/gTXC7>
- Duggan, L. (n.d.). *Impact of coaching in education*. Retrieved August 29, 2022, from <https://shorturl.asia/keWbj>
- Frater, G. (2021, May 4). *Coaching for impact in education*. Retrieved August 29, 2022, from <https://shorturl.asia/1tfe0>
- The educator. (2015, April 22). *The benefits of coaching in the classroom*. Retrieved August 29, 2022, from <https://shorturl.asia/8w025>
- University of Exeter. (2018, May 11). *Why learning to coach is an important skill*. Retrieved August 29, 2022, from <https://shorturl.asia/4QJlt>

คู่มือชุดที่

COACHING SKILLS

3

ประเภทของการโค้ช



นางสาวปรีดาวรรณ อ่อนนางใย
พ.ศ. 2567

คู่มือชุดที่

3

ประเภทของการไค้ช

วัตถุประสงค์การเรียนรู้



หลังจากการศึกษาคู่มือชุดนี้แล้ว ท่านมีพัฒนาการด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับสมรรถภาพทางสมองหรือสติปัญญาตาม The Revised Taxonomy (2001) ของ Benjamin S. Bloom โดยจำแนกพฤติกรรมในขอบเขตนี้ออกเป็น 6 ระดับเรียงจากพฤติกรรมที่ซับซ้อนน้อยไปหามาก หรือจากทักษะการคิดขั้นต่ำกว่าไปหาทักษะการคิดขั้นสูงกว่า ดังนี้ คือ ความจำ (Remembering) ความเข้าใจ (Understanding) การประยุกต์ใช้ (Applying) การวิเคราะห์ (Analyzing) การประเมิน (Evaluating) และการสร้างสรรค์ (Creating) ดังนี้

- 🎯 บอกคุณสมบัติ จับคู่ เขียนลำดับ อธิบาย บรรยาย ชี้ดเส้นใต้ จำแนก หรือระบุประเภทของการไค้ชได้
- 🎯 แปลความหมาย อธิบาย ขยายความ สรุปความ ยกตัวอย่าง บอกความแตกต่าง หรือเรียงเรียงประเภทของการไค้ชได้
- 🎯 แก้ปัญหา สาธิต ทำนาย เชื่อมโยง ความสัมพันธ์ เปลี่ยนแปลง คำนวณ หรือปรับปรุงประเภทของการไค้ชได้
- 🎯 แยกแยะ จัดประเภท จำแนกให้เห็นความแตกต่างหรือบอกเหตุผล ประเภทของการไค้ชได้ วัตถุประสงค์ เปรียบเทียบ ตีค่า ลงความเห็น วิจาร์ณ ประเภทของการไค้ชได้
- 🎯 รวบรวม ออกแบบ จัดระเบียบ สร้าง ประดิษฐ์ หรือวางหลักการประเภทของการไค้ชได้



คำชี้แจง

- 🎯 โปรดศึกษาเนื้อหาเกี่ยวกับประเภทของการไค้ชที่นำมากล่าวถึงแต่ละทักษะ
- 🎯 หลังจากการศึกษาเนื้อหาโปรดทบทวนความเข้าใจจากคำถามท้ายเนื้อหาของแต่ละทักษะ
- 🎯 ศึกษารายละเอียดของประเภทของการไค้ชจากแต่ละทักษะที่เป็นต้นฉบับภาษาอังกฤษ
- 🎯 โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์นำเสนอไว้ท้ายเนื้อหาของแต่ละทักษะ

1

ทักษะของ Zentis

Zentis (2016) เป็นซีอีโอและผู้ก่อตั้งสถาบันพัฒนาองค์กร ได้เขียนบทความชื่อ 15 ประเภทของการโค้ช (The 15 Types of Coaching) ให้ทักษะเกี่ยวกับประเภทของการโค้ช ว่าประเภทของการโค้ช มีดังนี้

1. **การโค้ชธุรกิจ** คือการดำเนินการภายใต้ข้อจำกัดของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กร

2. **การโค้ชแบบตัวต่อตัวสำหรับผู้บริหาร** คือวิธีพัฒนาทักษะใหม่ ๆ และปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของผู้บริหาร

3. **การโค้ชเพื่อพัฒนาชีวิตส่วนบุคคล** คือการโค้ชเพื่อเปลี่ยนแปลงชีวิต การบรรลุเป้าหมาย และทำให้ผู้เรียนรู้สึกมั่นใจมากขึ้น

4. **การโค้ชเพื่อพัฒนาอาชีพ** คือการโค้ชเพื่อให้ผู้เรียนสามารถตัดสินใจและดำเนินการในสิ่งต่าง ๆ ที่จำเป็น ส่งผลให้บรรลุวัตถุประสงค์ในวิชาชีพได้อย่างสมดุล

5. **การโค้ชกลุ่ม** คือการทำงานร่วมกันของบุคคลในกลุ่มด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการโต้ตอบกันภายในกลุ่ม

6. **การโค้ชเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน** คือการโค้ชเพื่อให้บุคลากรทุกระดับทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีการพัฒนาทางวิชาชีพต่อไป

7. **การโค้ชผู้นำที่ได้รับตำแหน่งใหม่** คือการโค้ชเพื่อชี้แจงเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของผู้นำ

8. **การโค้ชเพื่อสร้างความสัมพันธ์** คือการโค้ชเพื่อให้คนสองคนหรือมากกว่านั้นสามารถสร้างความสัมพันธ์ เปลี่ยนแปลง หรือปรับปรุง เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ในการทำงาน

9. **การโค้ชเพื่อเพิ่มศักยภาพให้สูงขึ้นหรือการโค้ชเพื่อพัฒนา** คือการโค้ชการทำงานร่วมกับองค์กรเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคคล



10. การโค้ชเพื่อการให้ข้อเสนอแนะและการวางแผนการพัฒนา คือ การทำงานร่วมกับบุคคลเพื่อให้ข้อเสนอแนะในการตัดสินใจด้านอาชีพและช่วยจัดทำแผนพัฒนาวิชาชีพ พร้อมทั้งการให้ข้อเสนอแนะในผลการประเมินการปฏิบัติงานและข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

11. การโค้ชเพื่อเป้าหมายเชิงพฤติกรรม คือ การช่วยให้บุคคลปรับเปลี่ยนพฤติกรรมหรือเรียนรู้วิธีการทำงานและสามารถโต้ตอบกับผู้อื่นได้มีประสิทธิภาพ

12. การโค้ชเพื่อการส่งต่อตำแหน่ง คือ การโค้ชเพื่อให้คำแนะนำจากบทบาทความเป็นผู้นำของผู้เกษียณต่อผู้รับตำแหน่งใหม่

13. การโค้ชเพื่อการสืบทอดตำแหน่ง คือ การโค้ชเพื่อการเตรียมตัวสำหรับการเลื่อนตำแหน่งไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

14. การโค้ชเพื่อพัฒนาทักษะการนำเสนอและทักษะการสื่อสาร คือ การโค้ชเพื่อปรับปรุงพัฒนาด้านการสื่อสารและการโน้มน้าวผู้อื่น

15. การโค้ชแบบทีม คือ การโค้ชเพื่อกำหนดพันธกิจ วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และกฎการมีส่วนร่วมของทีมให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และบรรลุเป้าหมายของทีม



โปรดทบทวน – ประเภทของการโค้ช (Coaching) จากทัศนะของ Zentis มีสาระสำคัญอะไร ?

หมายเหตุ - ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้



<https://shorturl.asia/gjcnV>

2

ทัศน์ของ
Alegre

Alegre (2021) เป็นโค้ชมืออาชีพ ได้เขียนบทความชื่อ **มีการโค้ชกี่แบบที่จะช่วยให้คุณได้บ้าง? (How Many Types of Coaching Are There and What Will They Help You With?)** ให้ทัศน์เกี่ยวกับประเภทของการโค้ช (Types of Coaching) ว่า

การโค้ชมี 7 ประเภทหลัก ดังนี้

1. **การโค้ชชีวิตส่วนบุคคลหรือการโค้ชชีวิต** เป็นการโค้ชที่มุ่งเน้นไปที่การบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ส่วนบุคคล
2. **การโค้ชผู้บริหาร** เป็นการสร้างผู้นำในอนาคตเพื่อให้สามารถพัฒนาด้านบริหารงานได้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพที่สุด
3. **การโค้ชธุรกิจ** เป็นการโค้ชเพื่อกำหนดกลยุทธ์ ปรับปรุงระบบและกระบวนการทำงานให้เป็นรูปแบบเดียวกัน
4. **การโค้ชทีม** เป็นการโค้ชเพื่อสร้างค่านิยมและความเชื่อเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ
5. **การโค้ชกลุ่ม** เป็นการโค้ชที่มุ่งเน้นไปที่การทำงานร่วมกันและการพัฒนาตนเอง
6. **การโค้ชด้านการศึกษา** เป็นการโค้ชเพื่อช่วยเหลือผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายทางวิชาการ ทำให้ผู้เรียนสามารถค้นพบตนเอง มีการพัฒนาตนเองหรือพัฒนาการเรียนรู้
7. **การโค้ชกีฬา** เป็นการพัฒนาทักษะกีฬาเพื่อเอื้อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดของนักกีฬา ในด้านการควบคุมอารมณ์ ความกดดัน หรือการจัดการกับการแข่งขัน



โปรดทบทวน – ประเภทของการโค้ช (Coaching) จากทัศน์ของ Alegre มีสาระสำคัญอะไร ?

หมายเหตุ - ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้



<https://shorturl.asia/ocGZ3>

3

ทัศนะของ Indeed Editorial Team

Indeed Editorial Team (2021) เป็นกลุ่มนักเขียนและนักวิจัยที่นำเสนอข้อมูลเชิงลึกและแนวโน้มในโลกสมัยใหม่ของการทำงาน การสรรหาบุคลากร และทรัพยากรบุคคล ได้เขียนบทความชื่อ 11 รูปแบบการโค้ชและความสำคัญ (11 Coaching Styles (Plus Why They're Important) ให้ทัศนะว่า ประเภทของการโค้ช มีดังนี้

1. **การโค้ชแบบประชาธิปไตย** เป็นการโค้ชที่ช่วยให้บุคคลสามารถปรับปรุงทักษะการตัดสินใจและการสื่อสารจากการได้รับการสนับสนุนให้แบ่งปันความคิดเห็น
2. **การโค้ชแบบเผด็จการ** คือการให้โค้ชเป็นผู้ตัดสินใจทั้งหมด และตั้งเป้าหมายว่าจะให้ผู้เรียนบรรลุผลอย่างไรเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย
3. **การโค้ชแบบองค์รวม** เป็นการสร้างความสมดุลในทุกส่วนเพื่อทำการตัดสินใจได้ดีขึ้น และเรียนรู้การจัดการความเครียดเพื่อสร้างวิธีแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพ
4. **การโค้ชแบบอัตตาธิปไตย** หรือการโค้ชแบบเผด็จการรูปแบบหนึ่งที่ทำให้โค้ชเป็นผู้กำหนดโครงสร้างการบรรลุเป้าหมาย ทำให้ผู้เรียนเกิดความมุ่งมั่นและมีระเบียบวินัยในการทำงาน
5. **การโค้ชเชิงวิสัยทัศน์** เป็นการโค้ชเพื่อให้คำแนะนำ สนับสนุนให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายอย่างดีที่สุด โดยการให้คำติชม กระตุ้นให้ไตร่ตรอง เรียนรู้ ปฏิบัติ และทำให้เกิดแรงจูงใจเพื่อนำไปใช้กับเป้าหมายต่อไป
6. **การโค้ชแบบปล่อยให้ฝึกเอง** เป็นการโค้ชที่ให้ผู้เรียนตัดสินใจ วางแผน กำหนดเป้าหมายและปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้วยตนเอง และขอคำแนะนำจากโค้ชเมื่อจำเป็น
7. **การโค้ชแบบฝึกสติ** เป็นการโค้ชเพื่อให้ผู้เรียนค้นพบสิ่งที่ตนเองต้องการปรับปรุง พัฒนา และค้นพบศักยภาพของตนเอง พร้อมทั้งสามารถตัดสินใจเลือกเส้นทางชีวิตของตนเองได้
8. **การโค้ชเชิงระบบราชการ** เป็นการโค้ชเพื่อช่วยจัดโครงสร้างการทำงานของคนกลุ่มใหญ่ กระตุ้นให้กลุ่มปรับปรุง มีความรับผิดชอบ มุ่งเน้นการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพอย่างความสม่ำเสมอ และมีความปลอดภัย
9. **การโค้ชเชิงพัฒนาการ** เป็นการโค้ชเพื่อสร้างความตระหนักรู้ในตนเอง ทำให้สามารถปรับปรุง พัฒนาตนเองให้ใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่นรอบตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จ
10. **การโค้ชกลุ่ม** เป็นการโค้ชของกลุ่มบุคคลที่มีเป้าหมายและความสนใจเดียวกัน บุคคลในกลุ่มจะแบ่งปันความรู้ในระหว่างการโค้ชเพื่อเรียนรู้จากกันและกัน
11. **การโค้ชเพื่อการเปลี่ยนแปลง** เป็นการโค้ชเพื่อช่วยให้ผู้เรียนปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อสร้างภาพลักษณ์ของตนเองหรือเรียนรู้วิธีการที่จะบรรลุศักยภาพสูงสุดของตนได้



โปรดบทความ - ประเภทของการโค้ช (Coaching) จากทัศนะของ Indeed Editorial Team มีสาระสำคัญอะไร ?

หมายเหตุ - ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์
ข้างล่างนี้



<https://shorturl.asia/mnVv5>



4

ทักษะของ
Heinl

Heinl (2022) เป็นผู้อำนวยการฝ่ายบริหารผลิตภัณฑ์และนวัตกรรม ได้เขียนบทความชื่อ 7 ประเภทของการโค้ชในที่ทำงานและอีก 1 รูปแบบการโค้ชที่บรรลุผล (7 Types of Coaching in The Workplace—and The 1 that Gets Results) ให้ทัศนะว่า

ประเภทของการโค้ช มีดังนี้

1. การโค้ชแบบมนุษยนิยม มุ่งเน้นไปที่การช่วยสร้างความมั่นใจให้ผู้เรียนบรรลุศักยภาพสูงสุดของตนเอง

2. การโค้ชการพัฒนาความเป็นผู้นำ คือการโค้ชที่มุ่งเน้นการจับประเด็นเพื่อพัฒนา ด้านอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ตลอดจนความอดทนต่อความคลุมเครือที่มากขึ้น เพื่อให้เกิดความพยายามที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จมากขึ้น

3. การโค้ชเพื่อการรู้คิด เป็นการโค้ชเพื่อการวิเคราะห์การกระทำที่ขัดขวางความสำเร็จเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของตนเอง

4. การโค้ชแบบจิตวิทยาเชิงบวก เป็นการโค้ชเพื่อช่วยเพิ่มจุดแข็งที่มีอยู่เพื่อสร้างอารมณ์เชิงบวก สร้างความสุขให้มากขึ้นในการปฏิบัติงานตามกระบวนการ และเพิ่มระดับประสิทธิภาพ การทำงานที่สูงขึ้น

5. การโค้ชอย่างเป็นระบบ เป็นการโค้ชที่คำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การทำงาน และสามารถเพิ่มผลลัพธ์ที่ยิ่งใหญ่เมื่อเวลาผ่านไป

6. การโค้ชที่มุ่งเน้นเป้าหมาย เป็นการโค้ชที่ช่วยผู้ให้ผู้เรียนสามารถกำหนดเป้าหมาย ควบคุมและสั่งการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้ดียิ่งขึ้นและมีประสิทธิภาพ



7. การโค้ชเพื่อการปรับตัว เป็นการโค้ชเพื่อให้เข้าใจบริบทต่าง ๆ ตามสถานการณ์ปัจจุบัน สร้างความมั่นใจ ทำให้ผู้เรียนสามารถค้นหาความชัดเจนและสำรวจทางเลือกต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้พัฒนาขับเคลื่อน และหาวิธีแก้ปัญหาได้



โปรดทบทวน - ประเภทของการโค้ช (Coaching) จากทัศนะของ Heini มีสาระสำคัญอะไร ?

หมายเหตุ - ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้



<https://shorturl.asia/f2KQx>

5

ทัศนะของ The Peak Performance Center

The Peak Performance Center (n.d.) เป็นองค์กรที่มีทรัพยากรและการบริการสำหรับบุคคลและองค์กรที่มุ่งมั่นการบรรลุผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นเลิศ ได้เขียนบทความชื่อประเภทของการโค้ช (Types of Coaching) ให้ทัศนะเกี่ยวกับประเภทของการโค้ช ว่า

การโค้ชมีหลายประเภทเช่น

1. **การโค้ชกีฬา** เป็นการโค้ชเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของบุคคลหรือกลุ่มที่มีส่วนร่วมในกีฬาประเภทใดประเภทหนึ่ง โดยใช้กระบวนการวิเคราะห์เทคนิคและประสิทธิภาพ จากนั้นให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพนั้นอย่างเป็นกลาง
2. **การโค้ชเพื่อการเติบโตส่วนบุคคลหรือการโค้ชชีวิต** เป็นการโค้ชที่ให้การสนับสนุนบุคคลที่ต้องการเปลี่ยนแปลงชีวิตของตนเอง ช่วยดึงศักยภาพของบุคคลออกมา ทำให้แต่ละคนค้นพบคำตอบตามค่านิยม ความชอบ และมุมมองของตนเอง
3. **การโค้ชทางธุรกิจ** เป็นการโค้ชที่ให้การสนับสนุนแก่พนักงานเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานให้สำเร็จ โดยการให้การสนับสนุน ให้คำติชม และคำแนะนำแก่บุคคลหรือทีมเพื่อช่วยเหลือปรับปรุงประสิทธิภาพและอำนวยความสะดวกในการพัฒนาวิชาชีพ
4. **การโค้ชผู้บริหาร** เป็นการโค้ชที่มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาผู้นำระดับสูงภายในองค์กรเพื่อพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำและประสิทธิภาพส่วนบุคคล เพื่อพัฒนาผลลัพธ์โดยรวมให้ดีขึ้น
5. **การโค้ชอาชีพ** เป็นกระบวนการกระตุ้นความคิด ให้เกิดการค้นพบตนเองและสร้างแรงบันดาลใจให้บุคคลเพื่อเพิ่มศักยภาพทางวิชาชีพของตนให้สูงสุด



โปรดทบทวน – ประเภทของการโค้ช (Coaching) จากทัศนะของ The Peak Performance Center มีสาระสำคัญอะไร ?

หมายเหตุ - ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์
ข้างล่างนี้



<https://shorturl.asia/YP0aG>

โปรดวิจารณ์แสดงความเห็น



ประเภทของการโค้ช (Coaching) สรุปข้างล่างนี้ว่า
ทำให้เข้าใจในความสำคัญของทักษะการโค้ช
ที่ครอบคลุมและชัดเจนหรือไม่
ควรปรับหรือเพิ่มเติมอะไรอีกหรือไม่

สรุป จากทัศนะของ Zentis (2016), Alegre (2021), Indeed Editorial Team (2021), Heintz (2022) และ The Peak Performance Center (n.d.) ดังกล่าวข้างต้น สังเกตได้ว่ามีหลายทัศนะ แต่ละทัศนะกล่าวถึงประเภทที่แตกต่างกัน จึงขอสรุปประเภทของการโค้ชออกตามแต่ละทัศนะดังนี้

Zentis (2016) แบ่งประเภทของการโค้ช 15 ประเภท ได้แก่ 1) การโค้ชธุรกิจ 2) การโค้ชแบบตัวต่อตัวสำหรับผู้บริหาร 3) การโค้ชเพื่อพัฒนาชีวิตส่วนบุคคล 4) การโค้ชเพื่อพัฒนาอาชีพ 5) การโค้ชกลุ่ม 6) การโค้ชเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน 7) การโค้ชผู้นำที่ได้รับตำแหน่งใหม่ 8) การโค้ชเพื่อสร้างความสัมพันธ์ 9) การโค้ชเพื่อเพิ่มศักยภาพให้สูงขึ้นหรือการโค้ชเพื่อพัฒนา 10) การโค้ชเพื่อการให้ข้อเสนอแนะและการวางแผนการพัฒนา 11) การโค้ชเพื่อเป้าหมายเชิงพฤติกรรม 12) การโค้ชเพื่อการส่งต่อตำแหน่ง 13) การโค้ชเพื่อการสืบทอดตำแหน่ง 14) การโค้ชเพื่อพัฒนาทักษะการนำเสนอและทักษะการสื่อสาร 15) การโค้ชแบบทีม

Alegre (2021) แบ่งประเภทของการโค้ช 7 ประเภท ได้แก่ 1) การโค้ชชีวิตส่วนบุคคล 2) การโค้ชผู้บริหาร 3) การโค้ชธุรกิจ 4) การโค้ชทีม 5) การโค้ชกลุ่ม 6) การโค้ชด้านการศึกษา 7) การโค้ชกีฬา

Indeed Editorial Team (2021) แบ่งประเภทของการโค้ช 11 ประเภท ได้แก่ 1) การโค้ชแบบประชาธิปไตย 2) การโค้ชแบบเผด็จการ 3) การโค้ชแบบองค์กรรวม 4) การโค้ชแบบอัตตาธิปไตย

5) การโค้ชเชิงวิสัยทัศน์ 6) การโค้ชแบบปล่อยให้ฝึกเอง 7) การโค้ชแบบฝึกสติ 8) การโค้ชเชิงระบบราชการ 9) การโค้ชเชิงพัฒนาการ 10) การโค้ชกลุ่ม 11) การโค้ชเพื่อการเปลี่ยนแปลง

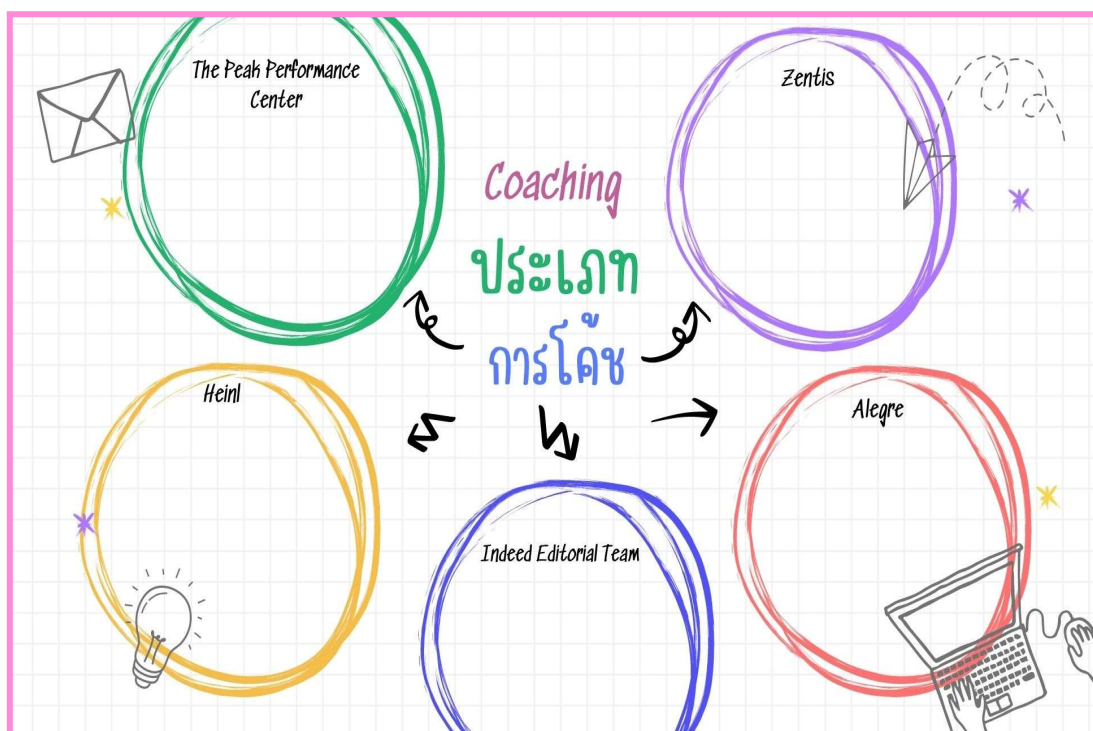
Heinl (2022) แบ่งประเภทการโค้ชเป็น 7 ประเภท ได้แก่ 1) การโค้ชแบบมนุษยนิยม 2) การโค้ชการพัฒนาความเป็นผู้นำ 3) การโค้ชเพื่อการรู้คิด 4) การโค้ชแบบจิตวิทยาเชิงบวก 5) การโค้ชอย่างเป็นระบบ 6) การโค้ชที่มุ่งเน้นเป้าหมาย 7) การโค้ชเพื่อการปรับตัว

The Peak Performance Center (n.d.) แบ่งประเภทการโค้ชเป็น 5 ประเภท ได้แก่ 1) การโค้ชกีฬา 2) การโค้ชเพื่อการเติบโตส่วนบุคคลหรือการโค้ชชีวิต 3) การโค้ชทางธุรกิจ 4) การโค้ชผู้บริหาร 5) การโค้ชอาชีพ



กิจกรรม

จากนันททัศนะเกี่ยวกับประเภทของการโค้ช (Coaching) ดังกล่าวข้างต้น ท่านเห็นว่ามีแนวคิด (Concepts) ที่สำคัญอะไรบ้าง ที่ทำให้เข้าใจในความสำคัญนั้นได้อย่างกระชับและชัดเจน โปรดระบุแนวคิดนั้นในภาพที่แสดงข้างล่าง





เอกสารอ้างอิง

- Alegre, D.P. (2021, January 20). *How many types of coaching are there and what will they help you with?*. Retrieved August 29, 2022, from <https://shorturl.asia/ocGZ3>
- Heinl, R. (2022, August 3). *7 Types of coaching in the workplace—and the 1 that gets results*. Retrieved August 30, 2022, from <https://shorturl.asia/f2KQx>
- Indeed Editorial Team. (2021, November 17). *11 Coaching styles (Plus why they're important)*. Retrieved August 29, 2022, from <https://shorturl.asia/mnVv5>
- The Peak Performance Center. (n.d.). *Type of Coaching*. Retrieved August 30, 2022 from <https://shorturl.asia/YP0aG>
- Zentis, N. (2016, November 30). *The 15 types of coaching*. Retrieved August 29, 2022, from <https://shorturl.asia/gjcNV>

คู่มือชุดที่



COACHING SKILLS

ลักษณะที่แสดงถึง
ทักษะการโค้ช



นางสาวปรีดาวรรณ อ่อนนางใย
พ.ศ. 2567



ลักษณะที่แสดงถึงทักษะการโค้ช

วัตถุประสงค์การเรียนรู้



หลังจากการศึกษาคู่มือชุดนี้แล้ว ท่านมีพัฒนาการด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับสมรรถภาพทางสมองหรือสติปัญญาตาม The Revised Taxonomy (2001) ของ Benjamin S. Bloom โดยจำแนกพฤติกรรมในขอบเขตนี้ออกเป็น 6 ระดับ เรียงจากพฤติกรรมที่สลับซับซ้อนน้อยไปหามาก หรือจากทักษะการคิดขั้นต่ำกว่าไปหาทักษะการคิดขั้นสูงกว่า ดังนี้ คือ ความจำ (Remembering) ความเข้าใจ (Understanding) การประยุกต์ใช้ (Applying) การวิเคราะห์ (Analyzing) การประเมิน (Evaluating) และการสร้างสรรค์ (Creating) ดังนี้

- 🎯 บอกคุณสมบัติ จับคู่ เขียนลำดับ อธิบาย บรรยาย ชี้ดเส้นใต้ จำแนก หรือระบุลักษณะที่แสดงถึงทักษะการโค้ชได้
- 🎯 แปลความหมาย อธิบาย ขยายความ สรุปความ ยกตัวอย่าง บอกความแตกต่าง หรือเรียงเรียงลักษณะที่แสดงถึงทักษะการโค้ชได้
- 🎯 แก้ปัญหา สาธิต ทำนาย เชื่อมโยง ความสัมพันธ์ เปลี่ยนแปลง คำนวณ หรือปรับปรุงลักษณะที่แสดงถึงทักษะการโค้ชได้
- 🎯 แยกแยะ จัดประเภท จำแนกให้เห็นความแตกต่าง หรือบอกเหตุผล ลักษณะที่แสดงถึงทักษะการโค้ชได้
- 🎯 วัตถุประสงค์ เปรียบเทียบ ตีค่า ลงความเห็น วิจาร์ณ ลักษณะที่แสดงถึงทักษะการโค้ชได้
- 🎯 รวบรวม ออกแบบ จัดระเบียบ สร้าง ประดิษฐ์ หรือวางหลักการ ลักษณะที่แสดงถึงทักษะการโค้ชได้



คำชี้แจง

- 🎯 โปรดศึกษาเนื้อหาเกี่ยวกับลักษณะที่แสดงถึงทักษะการโค้ชที่นำมากล่าวถึงแต่ละทักษะ
- 🎯 หลังจากการศึกษาเนื้อหาโปรดทบทวนความเข้าใจจากคำถามท้ายเนื้อหาของแต่ละทักษะ
- 🎯 ศึกษารายละเอียดของลักษณะที่แสดงถึงทักษะการโค้ชจากแต่ละทักษะที่เป็นต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์นำเสนอไว้ท้ายเนื้อหาของแต่ละทักษะ

1

ทักษะของ
Schuy

Schuy (2018) เป็นผู้ก่อตั้ง CleverMemo – ซอฟต์แวร์การโค้ช (Coaching Software) ได้เขียนบทความชื่อ 12 ทักษะการโค้ชที่จำเป็น (12 Essential Coaching Skills) ให้ทักษะเกี่ยวกับลักษณะที่แสดงถึงการโค้ช ว่าการโค้ชมีลักษณะดังนี้

1. **การตั้งเป้าหมาย (Goal Setting)** คือการที่โค้ชกำหนดเป้าหมายและสร้างแรงจูงใจให้กับผู้เรียน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนค้นพบและประเมินสิ่งที่เป็นเป้าหมายของตนเองได้
2. **ฟังอย่างตั้งใจและใส่ใจ (Actively Listen)** คือการฟังอย่างเป็นกลาง ไม่ตัดสิน มีส่วนร่วมกับผู้เรียนเพื่อรวบรวมข้อมูล ทำความเข้าใจ สรุปประเด็นสำคัญ
3. **การมองและสังเกต (Repeating)** คือการอ่านกิริยาท่าทางของผู้เรียน การใช้อารมณ์และความคิด รวมถึงตีความหมายของอากัปกิริยาต่าง ๆ นั้น
4. **สร้างสายสัมพันธ์และแสดงความเห็นอกเห็นใจ (Build Rapport and Demonstrate Empathy)** คือการแสดงให้เห็นว่าโค้ชเข้าใจเขาอย่างแท้จริง โดยการเอาใจใส่ผู้เรียน สร้างความไว้วางใจ เพื่อความสัมพันธ์ที่ดีในการโค้ช
5. **ความอยากรู้ (Curiosity)** คือการแสดงความสนใจต่อเป้าหมายหรือปัญหาของผู้เรียน และอยู่ในช่วงเวลานั้น ด้วยการสนทนาอย่างตรงเป้าหมาย
6. **จัดทำโครงสร้างหรือแนวปฏิบัติตลอดกระบวนการ (Provide a Structure (Guideline) Throughout the Process)** คือการหาทางออกใหม่ ๆ สร้างแรงบันดาลใจ แรงกระตุ้น และคิดหาขั้นตอนเพื่อสนับสนุนให้ผู้เรียนดำเนินการปฏิบัติ และตรวจสอบเพื่อให้แน่ใจว่าผู้เรียนปฏิบัติตามและบรรลุเป้าหมาย
7. **ให้ข้อเสนอแนะ (Give Feedback)** คือการให้คำติชม ข้อเสนอแนะเชิงบวกที่ชัดเจน ตรงประเด็น สร้างสรรค์ เน้นการแก้ปัญหา เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้น
8. **รับคำติชม (Get Feedback)** คือการสร้างแบบสอบถามสั้น ๆ ให้กับผู้เรียนหลังการฝึกปฏิบัติในแต่ละบทเรียน เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และรับฟังข้อเสนอแนะ
9. **ถามคำถาม (ที่ถูกต้อง) ในเวลาที่เหมาะสม (Ask (the Right) Questions at the Right Time)** คือการถามคำถามที่เสริมพลังการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถแก้ปัญหาและไปสู่เป้าหมายด้วยตนเอง
10. **ประเมินอย่างต่อเนื่อง (Constantly Evaluate)** เป็นระบบในการตัดสินผลลัพธ์ ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างโค้ชและผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปในทางที่ดี
11. **การใช้เทคนิค วิธีการ และเครื่องมือที่เหมาะสม (The Right Use of Techniques, Methods and Tools)** เป็นการแนะนำผู้เรียนเพื่อให้สามารถปรับปรุงตนเองและบรรลุศักยภาพสูงสุด สามารถเอาชนะอุปสรรคและประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

12. ตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ (Regular Check-Ins) เพื่อรับรู้ถึงความก้าวหน้าและความสำเร็จของผู้เรียนตั้งแต่ครั้งแรกจนถึงครั้งล่าสุด ทั้งด้านความพึงพอใจ ปัญหาและความต้องการของผู้เรียน



โปรดทบทวน – ลักษณะที่แสดงถึงทักษะการโค้ช (Coaching Skills) จากทัศนะของ Schuy มีสาระสำคัญอะไร ?

หมายเหตุ - ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้



<https://shorturl.asia/Z1Y8Q>



2

ทักษะของ
Sandwijk

Sandwijk (2019) เป็นผู้แต่งของ Time To Grow Global ได้เขียนบทความชื่อ รายการทักษะการโค้ชที่จำเป็น (A List of Essential Coaching Skills) ให้ทักษะเกี่ยวกับลักษณะที่แสดงถึงการโค้ช ว่าการโค้ชมีลักษณะดังนี้

1. **การสื่อสารแบบปรับตัว (Adaptive Communication)** คือความสามารถในการรวบรวมข้อมูล อ่านอารมณ์ของผู้เรียน และรู้ว่าเมื่อใดควรพูดหรือเงียบ กำหนดขอบเขตในการดำเนินการเพื่อขับเคลื่อนไปข้างหน้าและแสดงความคิดเห็นอย่างเหมาะสม

2. **สร้างแรงจูงใจ (Motivating)** คือการผลักดันให้ผู้เรียนทำตามเป้าหมาย กระตุ้นการมีส่วนร่วมและอาจช่วยให้ผู้เรียนสามารถจินตนาการถึงผลลัพธ์ที่ต้องการ เช่น การให้อิสระกับผู้เรียนในการเลือกวิธีดำเนินงาน ให้รางวัล ยกย่องชมเชย เป็นต้น

3. **จดจำจุดแข็ง (Strength-Spotting)** เป็นวิธีที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ทำให้ผู้เรียนปรับตัวแข็งขึ้นให้เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวได้ เกิดการปฏิบัติเชิงบวกและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. **มุ่งเน้นผลลัพธ์ (Outcome Focus)** คือการช่วยส่งเสริมความก้าวหน้าและลดเวลาที่ทั้งสองฝ่ายใช้ในการวิเคราะห์ปัญหา จากการการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกันและเสนอแนะแนวทางและทางเลือกต่าง ๆ ให้กับผู้เรียน

5. **สร้างความน่าเชื่อถือ (Building Trust)** คือการสร้างความไว้วางใจระหว่างผู้เรียนและโค้ช เพื่อเป็นรากฐานสำหรับความก้าวหน้าที่จะเกิดขึ้นในการโค้ช จากการได้ข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้เรียนที่สามารถใช้พัฒนา ระบุอุปสรรค แนะนำความเป็นไปได้ และสร้างทางเลือกที่สนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้าในผู้เรียน



โปรดทบทวน – ลักษณะที่แสดงถึงทักษะการโค้ช (Coaching Skills) จากทักษะของ Sandwijk มีสาระสำคัญอะไร ?

หมายเหตุ - ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้



<https://shorturl.asia/Sglio>

3

ทักษะของ
Bhasin

Bhasin (2021) เป็น CEO ที่ Marketing certificate และ CEO ที่ Marketing 91 ได้เขียนบทความชื่อ 12 ทักษะการโค้ชที่จำเป็น และการเป็นโค้ชที่ดี (12 essential coaching skills and how to become a good coach) ให้ทักษะเกี่ยวกับลักษณะที่แสดงถึงการโค้ช ว่าการโค้ชมีลักษณะดังนี้

1. **การตั้งเป้าหมาย (Goal Setting)** เป็นการช่วยผู้เรียนระบุเป้าหมายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์
2. **ความชัดเจน (Clarity)** เป็นกระบวนการคิดในขณะที่ให้คำแนะนำ การแสดงความจริงใจของผู้เรียนในทุกการกระทำ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมเชิงบวกที่จะส่งเสริมประสิทธิภาพผู้เรียนให้สูงขึ้น
3. **อยากรู้อยากเห็น (Be Curious)** เป็นคุณสมบัติของโค้ชที่จะส่งเสริมการเรียนรู้ระหว่างโค้ชและผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง ช่วยให้ผู้เรียนทำความเข้าใจว่าเหตุใดสิ่งต่าง ๆ จึงเกิดขึ้นขณะที่ลงมือปฏิบัติและหาแนวทางเพื่อปรับปรุงเหตุการณ์ต่าง ๆ นั้นให้ดีขึ้น
4. **ลักษณะนิสัยเชิงบวก (Positive Nature)** คือการมองโลกในแง่ดีที่จะหาทางทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จอยู่เสมอ และมองหาจุดแข็งเพื่อนำมาซึ่งความคิดในแง่บวกของการทำงาน
5. **มีความเห็นอกเห็นใจ (Be Empathetic)** เป็นการช่วยให้เกิดความเข้าใจในผู้เรียนได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งการมองโลกจากมุมมองของผู้เรียนจะช่วยให้ได้รับความเคารพ
6. **ความเพียร (Persistence)** คือลักษณะที่มุ่งมั่นที่จะช่วยให้ผู้เรียนไปสู่เป้าหมายแม้จะมีอุปสรรคใด ๆ
7. **สร้างนวัตกรรมใหม่ (Be Innovative)** คือการหากลวิธีในการถามคำถามปลายเปิดและคำถามเชิงลึก สร้างแนวคิดและวิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์
8. **ความจริงใจ (Sincerity)** คือการให้ความสนใจในการปฏิบัติงานของผู้เรียนเช่นเดียวกับงานของตนเอง
9. **ให้การสนับสนุน (Be Supportive)** เป็นการวางรากฐานของความไว้วางใจซึ่งกันและกันและความเคารพกันในทีม กระตุ้นให้ผู้เรียนทุกคนก้าวไปข้างหน้าและบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์
10. **ความสามารถในการสื่อสาร (Communication Skills)** คือการโน้มน้าว และกระตุ้นผู้เรียนเพื่อขอความคิดเห็นปรับปรุงผลงาน และแสดงความรับผิดชอบในการกระทำของตนเอง
11. **คำแนะนำที่มีประสิทธิภาพ (Effective Guidance)** คือการเสนอแนวทางเพื่อให้ผู้เรียนกล้าเผชิญปัญหา สามารถค้นหาแนวทางแก้ไข เอาชนะอุปสรรคและพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
12. **เปิดใจกว้าง (Be Open-Minded)** เป็นการไม่ตัดสินผู้เรียนโดยไม่มีข้อพิสูจน์ โค้ชต้องเข้าใจว่าผู้เรียนสามารถมีมุมมองที่แตกต่างกันได้ โค้ชที่เปิดกว้างจะให้โอกาสผู้เรียนพิสูจน์ตัวเองและใช้มาตรการแก้ไขหากจำเป็น



โปรดทบทวน – ลักษณะที่แสดงถึงทักษะการโค้ช (Coaching Skills) จากทัศนะของ Bhasin มีสาระสำคัญอะไร ?

หมายเหตุ - ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้



<https://shorturl.asia/WHFGu>



4

ทักษะของ Indeed Editorial Team

Indeed Editorial Team (2021) เป็นเป็นกลุ่มนักเขียนและนักวิจัยที่นำเสนอข้อมูลเชิงลึกและแนวโน้มในโลกสมัยใหม่ของการทำงาน การสรรหาบุคลากร และทรัพยากรบุคคล ได้เขียนบทความชื่อ ทักษะการโค้ชที่จำเป็นสำหรับผู้ผู้นำที่แข็งแกร่ง (Essential Coaching Skills for Strong Leadership) ให้ทักษะเกี่ยวกับลักษณะที่แสดงถึงการโค้ช ดังนี้

1. ความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) คือการมองเห็นมุมมองและเข้าใจผู้เรียน เป็นการมุ่งเน้นที่จะช่วยเหลือผู้เรียนมากกว่าการระบุสาเหตุของปัญหา เพื่อความน่าเชื่อถือและได้รับความเคารพจากผู้เรียน

2. ความอยากรู้อยากเห็น (Curiosity) เป็นลักษณะที่พยายามทำความเข้าใจและปรับปรุงผู้เรียนเมื่อทำได้ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ อำนวยความสะดวกและนำพาผู้เรียนไปสู่เป้าหมาย

3. คิดบวก (Positivity) คือการมองโลกในแง่บวกเพื่อช่วยให้ผู้อื่นเห็นจุดแข็งและตรวจสอบการทำงานของผู้เรียน ให้สามารถระบุความสามารถเฉพาะของตนเองได้

4. ความเพียร (Persistence) คือการช่วยแนะนำ กระตุ้น สร้างความท้าทายให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายโดยไม่ท้อถอย

5. นวัตกรรม (Innovation) คือการพัฒนาความคิด การถามคำถามปลายเปิดกับผู้เรียน มุ่งเน้นไปที่การแก้ปัญหา สนับสนุนผู้เรียนและไปสู่เป้าหมายร่วมกัน

6. การสื่อสาร (Communication) คือการขอความคิดเห็นจากผู้เรียน ฟังตั้งใจฟังอย่างตั้งใจและพูดตรงไปตรงมาเมื่อแสดงความคิดเห็น เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ไม่แบ่งแยก ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน และช่วยให้ผู้เรียนรู้สึกอยากเรียนและเพลิดเพลินในการปฏิบัติงาน



7. ความจริงใจ (Sincerity) คือความต้องการที่จะช่วยเหลืออย่างแท้จริง ไม่มีจุดประสงค์แอบแฝงและสนใจผู้อื่นอย่างจริงใจ ความกระตือรือร้นในการทำงานของโค้ช ความอ่อนน้อมถ่อมตน และความอดทนต่อผู้เรียนเป็นการแสดงถึงความน่าเชื่อถือและความปรารถนาดี

8. คำแนะนำ (Guidance) คือความสามารถในการเผชิญหน้ากับข้อแก้ตัวหรือการต่อต้านอย่างมีไหวพริบโดยการสะท้อน ชี้แจง และแก้ปัญหาเพื่อเป็นทางออก เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก และเอาชนะอุปสรรค



โปรดบททวน – ลักษณะที่แสดงถึงทักษะการโค้ช (Coaching Skills) จากทัศนะของ Indeed Editorial Team มีสาระสำคัญอะไร ?

หมายเหตุ - ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้



<https://shorturl.asia/aeThd>

5

ทัศนะของ Sword

Sword (2022) เป็นผู้ออกแบบการเรียนรู้โดยมุ่งเน้นที่ภาคการศึกษาเป็นหลักใน High Speed Training ได้เขียนบทความชื่อ พัฒนาทักษะการโค้ชและระบบพี่เลี้ยงอย่างไร (How to develop coaching and mentoring skills) ว่าการโค้ชมีลักษณะดังนี้

1. การฟังอย่างตั้งใจและใส่ใจ (Active Listening) คือการตั้งใจฟังเพื่อที่จะเข้าใจมุมมอง ความเชื่อ และค่านิยมของผู้เรียน ตลอดจนอุปสรรคและสิ่งที่คุณเรียนต้องการบรรลุ
2. ความเห็นอกเห็นใจและความเข้าใจ (Empathy and Understanding) คือความสามารถในการรับรู้สภาพจิตใจของผู้เรียนเพื่อช่วยค้นพบวิธีแก้ปัญหที่เหมาะสมกับตนเอง
3. การตั้งคำถาม (Questioning) คือความสามารถในการกระตุ้นความคิดของผู้เรียน จนสามารถคิดหาแนวคิดหรือแนวทางแก้ไขใหม่ ๆ และทำให้ผู้เรียนรู้สึกว่าได้เป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลง
4. การสื่อสาร (Communication) คือความสามารถในการพูดคุยถึงความคิด ความรู้สึกส่วนตัวของผู้เรียนแต่ละคนได้อย่างละเอียดอ่อน และสามารถสื่อความหมายตามที่ตั้งใจไว้ได้อย่างชัดเจน
5. การแสดงความคิดเห็น (Giving Feedback) คือความสามารถในการให้ข้อเสนอแนะเชิงบวกกับผู้เรียนได้อย่างชัดเจน มีการชื่นชมผู้เรียนประสบความสำเร็จ และเสนอแนะสิ่งที่เป็นจุดแข็งของผู้เรียน
6. การตั้งเป้าหมาย (Goal-Setting) คือการช่วยผู้เรียนในการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน สอดคล้องกับสถานการณ์ความเป็นจริง และเป็นไปตามเวลา
7. ตรวจสอบ (Checking In) เป็นการทำให้แน่ใจว่าผู้เรียนกำลังจะทำอะไร และพอใจกับสิ่งที่ทำหรือไม่ เพื่อการวางแผนขั้นตอนสำหรับแนวทางของโค้ชในลำดับต่อไป
8. ความกระตือรือร้น (Enthusiasm) คือการที่โค้ชมีความตั้งใจในการให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์สูงสุด เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและการได้รับความไว้วางใจจากผู้เรียน



โปรดทบทวน - ลักษณะที่แสดงถึงทักษะการโค้ช (Coaching Skills) จากทัศนะของ Sword มีสาระสำคัญอะไร ?

หมายเหตุ - ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้



<https://shorturl.asia/Oa1gr>

6

ทัศนะของ

The Peak Performance Center

The Peak Performance Center (n.d.) เป็นองค์กรที่เป็นแหล่งทรัพยากรและบริการสำหรับบุคคลและองค์กรที่มีความมุ่งมั่นที่จะบรรลุผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ ได้เขียนบทความชื่อ ทักษะการโค้ชที่มีประสิทธิภาพ (Effective Coaching Skills) ให้ทัศนะเกี่ยวกับลักษณะที่แสดงถึงการโค้ชว่าสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. **ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Skills)** เป็นทักษะด้านการสร้างความสัมพันธ์ ความไว้วางใจ ระหว่างบุคคล ซึ่งจะช่วยโค้ชสามารถปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการสร้างบรรยากาศทางการเรียนรู้ ชื่นชม สนับสนุน ให้กำลังใจ ทำทนายและสร้างแรงจูงใจจนทำให้ผู้เรียนบรรลุศักยภาพสูงสุด

2. **ทักษะการวิเคราะห์ (Analytical Skills)** คือทักษะที่ช่วยโค้ชในการตรวจสอบและแยกแยะข้อมูล คิดอย่างมีเหตุผล เป็นระบบและเป็นขั้นเป็นตอน จากการสังเกตและการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของผู้เรียนเพื่อเติมเต็มและให้เกิดประสิทธิภาพตามที่ต้องการ

3. **ทักษะการสื่อสาร (Communication Skills)** คือความสามารถในการถ่ายทอดข้อมูลไปยังผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการพยายามฟังอย่างตั้งใจ สนใจข้อความที่ผู้เรียนพยายามสื่อ กระตุ้นให้ผู้เรียนพูดอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการ สามารถถอดความ สรุปข้อความที่ฟัง และใช้เทคนิคการตั้งคำถามปลายเปิดเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนแต่ละคนได้ค้นหาคำตอบ ประเมินประสิทธิภาพ และปรับปรุงพัฒนาตนเองไปสู่ประสิทธิภาพที่ต้องการได้ด้วยตนเอง จากการได้รับคำแนะนำและข้อเสนอแนะที่เข้าใจง่าย ตรงประเด็น ในลักษณะที่เป็นแรงจูงใจเชิงบวกและนำข้อมูลไปใช้เพื่อปรับปรุงให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด



โปรดบททวน – ลักษณะที่แสดงถึงทักษะการโค้ช (Coaching Skills) จากทัศนะของ The Peak Performance Center มีสาระสำคัญอะไร

หมายเหตุ - ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้



<https://shorturl.asia/9Ooy2>



โปรดพิจารณาแสดงความคิดเห็น

ลักษณะที่แสดงถึงทักษะการโค้ช (Coaching Skills) สรุปล้างล่างนี้ว่าทำให้เข้าใจในความสำคัญของทักษะการโค้ชที่ครอบคลุมและชัดเจนหรือไม่ ควรปรับหรือเพิ่มเติมอะไรอีกหรือไม่

จากทัศนะของ Schuy (2018), Sandwijk (2019), Bhasin (2021), Indeed Editorial Team (2021), Sword (2022) และ The Peak Performance Center (n.d.) ดังกล่าวข้างต้น สังเคราะห์ได้ถึงลักษณะที่แสดงถึงทักษะการโค้ช (Characteristics of Coaching skills) ได้ดังตารางสังเคราะห์สรุปลักษณะที่แสดงถึงทักษะการโค้ช ดังตาราง

ลักษณะที่แสดงถึงทักษะการโค้ช	Schuy	Sandwijk	Bhasin	Indeed Editorial	Sword	Peak Performance
1. มีการตั้งเป้าหมาย (Goal Setting)	✓		✓		✓	
2. ฟังอย่างตั้งใจและใส่ใจ (Actively Listen)	✓				✓	
3. มีการมองและสังเกต (Looking and Observing)	✓					
4. สร้างสายสัมพันธ์และแสดงความเห็นอกเห็นใจ (Build Rapport and Demonstrate Empathy)	✓		✓	✓	✓	✓
5. มีทักษะมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations skills)	✓			✓		
6. มีทักษะการวิเคราะห์ (Analytical Skills)						✓
7. มีความอยากรู้ (Curiosity)	✓		✓	✓		

ตาราง (ต่อ)

ลักษณะที่แสดงถึงทักษะการโค้ช (Characteristics of Coaching Skills)	Schuy	Sandwijk	Bhasin	Indeed Editorial	Sword	Peak Performance
8. มีการจัดทำโครงสร้าง (แนวปฏิบัติ) ตลอดกระบวนการ (Provide a Structure (Guideline) Throughout the Process)	✓					
9. ให้ข้อเสนอแนะที่ดี (Give Feedback/Effective Guidance)	✓		✓	✓	✓	
10. รับคำติชม (Get Feedback)	✓					
11. มีการถามคำถาม (ที่ถูกต้อง) ในเวลาที่เหมาะสม (Ask (the Right) Questions at the Right Time)	✓				✓	
12. มีการประเมินอย่างต่อเนื่อง (Constantly Evaluate)	✓					
13. ใช้เทคนิค วิธีการ และเครื่องมือที่เหมาะสม (The Right Use of Techniques, Methods and Tools)	✓					
14. มีการตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ (Regular Check-Ins)	✓				✓	
15. มีการสื่อสารแบบปรับตัว (Adaptive Communication/Communication Skill)		✓	✓	✓	✓	✓
16. สร้างแรงจูงใจ (Motivating)		✓				
17. จดจำจุดแข็ง (Strength-Spotting)		✓				
18. มุ่งเน้นผลลัพธ์ (Outcome Focus)		✓				
19. สร้างความน่าเชื่อถือ (Building Trust)		✓				
20. ความชัดเจน (Clarity)			✓			
21. ลักษณะนิสัยเชิงบวก (Positive Nature)			✓	✓		
22. สร้างนวัตกรรมใหม่ (Be Innovative)			✓	✓		
23. มีความจริงใจ (Sincerity)			✓	✓		
24. ให้การสนับสนุน (Be Supportive)			✓			
25. เปิดใจกว้าง (Be Open-Minded)			✓			
26. มีความกระตือรือร้น (Enthusiasm)					✓	
27. มีความเพียร (Persistence)			✓	✓		



กิจกรรม

จากนันททัศนะเกี่ยวกับลักษณะที่แสดงถึงทักษะการโค้ช (Coaching Skills) ดังกล่าวข้างต้น ท่านเห็นว่ามีแนวคิด (Concepts) ที่สำคัญอะไรบ้าง ที่ทำให้เข้าใจในความสำคัญนั้นได้อย่างกระชับและชัดเจน โปรดระบุแนวคิดนั้นในภาพที่แสดงข้างล่าง





เอกสารอ้างอิง

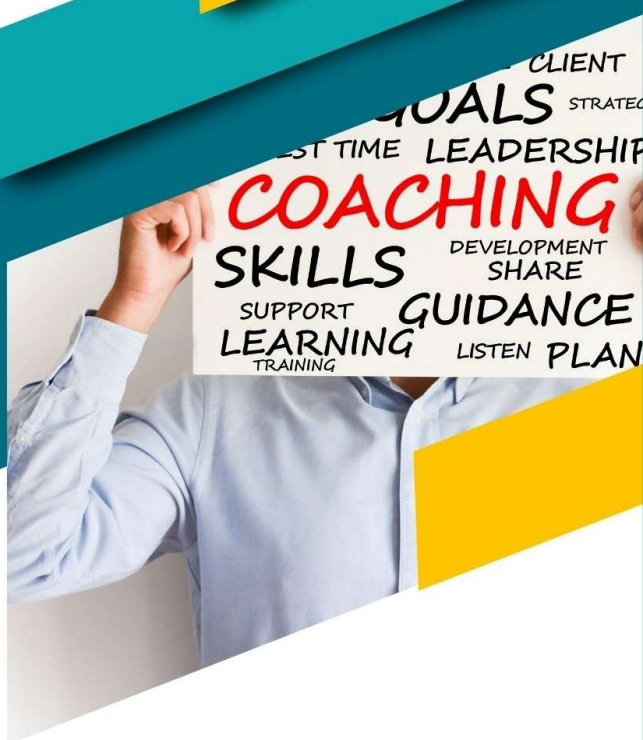
- Bhasin, H. (2021, April 11). *12 essential coaching skills and how to become a good coach*. Retrieved August 30, 2022, from <https://shorturl.asia/WHFGu>
- Indeed Editorial Team. (2021, February 23). *Essential coaching skills for strong leadership*. Retrieved August 31, 2022, from <https://shorturl.asia/aeThd>
- Sandwijk, G.V. (2019, August 19). *5 essential coaching skills for leaders to develop*. Retrieved August 31, 2022, from <https://shorturl.asia/Sglio>
- Schuy, M (2018, March). *12 coaching skills that make you a good coach*. Retrieved August 31, 2022, from <https://shorturl.asia/Z1Y8Q>
- Sword, R (2022, January 5). *How to develop coaching and mentoring skills*. Retrieved August 31, 2022, from <https://shorturl.asia/Oa1gr>
- The Peak Performance Center. (n.d.). *Effective coaching skills*. Retrieved August 31, 2022, from <https://shorturl.asia/9Ooy2>

คู่มือชุดที่

COACHING SKILLS

5

แนวทางการพัฒนา
ทักษะการโค้ช



นางสาวปรีดาวรรณ อ่อนนางใย

พ.ศ. 2567

คู่มือชุดที่ 5

แนวทางการพัฒนาทักษะการโค้ช

วัตถุประสงค์การเรียนรู้



หลังจากการศึกษาคู่มือชุดนี้แล้ว ท่านมีพัฒนาการด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับสมรรถภาพทางสมองหรือสติปัญญาตาม The Revised Taxonomy (2001) ของ Benjamin S. Bloom โดยจำแนกพฤติกรรมในขอบเขตนี้ออกเป็น 6 ระดับ เรียงจากพฤติกรรมที่ซับซ้อนน้อยไปหามาก หรือจากทักษะการคิดขั้นต่ำกว่าไปหาทักษะการคิดขั้นสูงกว่า ดังนี้ คือ ความจำ (Remembering) ความเข้าใจ (Understanding) การประยุกต์ใช้ (Applying) การวิเคราะห์ (Analyzing) การประเมิน (Evaluating) และการสร้างสรรค์ (Creating) ดังนี้

- 🎯 บอกคุณสมบัติ จับคู่ เขียนลำดับ อธิบาย บรรยาย ชีตเส้นใต้ จำแนก หรือระบุแนวทางการพัฒนาทักษะการโค้ชได้
- 🎯 แปลความหมาย อธิบาย ขยายความ สรุปความ ยกตัวอย่าง บอกความแตกต่าง หรือเรียงเรียงแนวทางการพัฒนาทักษะการโค้ชได้
- 🎯 แก้ปัญหา สาธิต ทำนาย เชื่อมโยง ความสัมพันธ์ เปลี่ยนแปลง คำนวณ หรือปรับปรุงแนวทางการพัฒนาทักษะการโค้ชได้
- 🎯 แยกแยะ จัดประเภท จำแนกให้เห็นความแตกต่าง หรือบอกเหตุผล แนวทางการพัฒนาทักษะการโค้ชได้
- 🎯 วัดผล เปรียบเทียบ ตีค่า ลงความเห็น วิจาร์ณ แนวทางการพัฒนาทักษะการโค้ชได้
- 🎯 รวบรวม ออกแบบ จัดระเบียบ สร้าง ประดิษฐ์ หรือวางหลักการ แนวทางการพัฒนาทักษะการโค้ชได้

คำชี้แจง



- 🎯 โปรดศึกษาเนื้อหาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะการโค้ชที่นำมากล่าวถึงแต่ละทักษะ
- 🎯 หลังจากการศึกษาเนื้อหาโปรดทบทวนความเข้าใจจากคำถามท้ายเนื้อหาของแต่ละทักษะ
- 🎯 ศึกษารายละเอียดของแนวทางการพัฒนาทักษะการโค้ชจากแต่ละทักษะที่เป็นต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์นำเสนอไว้ท้ายเนื้อหาของแต่ละทักษะ

1

ทัศนะของ Li Editorial Team

Li Editorial Team (2019) คือทีมบรรณาธิการของ Learnit ได้เขียนบทความชื่อ 8 วิธีการพัฒนาทักษะการโค้ช (Eight Ways to Improve Your Coaching Skills) ให้ทัศนะว่า แนวพัฒนาทักษะการโค้ช ประกอบด้วย 8 วิธีดังนี้

1. **สร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย (Create A Safe Environment)** คือการทำให้ผู้เรียน เชื่อใจ โดยเริ่มจากการถามเกี่ยวกับความสนใจและมองหาสิ่งที่เหมือนกันระหว่างโค้ชและผู้เรียน
2. **กำหนดกิจวัตรที่ไม่เป็นทางการ (Set Up An Informal Routine)** คือการสนทนา สื่อสารอย่างสม่ำเสมอกับผู้เรียนเพื่อหาวิธีเชื่อมสัมพันธ์ด้วยการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีความสุขร่วมกัน
3. **จัดความสนใจให้ตรงกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ (Align Interests to Goals & Objectives)** คือการแนะนำผู้เรียนในการระบุจุดแข็งและความสนใจที่แท้จริงในการทำงานให้ ประสบความสำเร็จ จากการมีส่วนร่วมในการนำเสนอสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตนเอง
4. **ฟังและสังเกต (Listen and Observe)** ให้อิสระในการสนทนาแก่ผู้เรียนอย่างเต็มที่ เน้นการเป็นผู้ฟังที่ดีใช้ภาษากายเพื่อการมีส่วนร่วม หลีกเลี่ยงการทำงานหลายอย่างพร้อมกัน
5. **ถามคำถาม HOW และ WHAT (Ask the HOW and WHAT Questions)** คือการถามคำถามปลายเปิดและให้ผู้เรียนแก้ปัญหาและคิดไอเดียใหม่ ๆ ได้ด้วยตนเอง
6. **ชื่นชมการทำงานที่ดี (Appreciate Good Work)** คือการพูดชื่นชมของโค้ชที่มุ่งเน้นไปที่คุณลักษณะ/ทักษะที่ผู้เรียนสามารถนำไปใช้และวิธีการที่ช่วยให้บรรลุผลลัพธ์ได้ดีขึ้น
7. **เตรียมข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์ (Prepare for Constructive Feedback)** สร้าง บทสนทนาที่ไม่เป็นทางการอย่างสม่ำเสมอ และให้ข้อเสนอแนะเชิงบวก
8. **เปิดใจรับคำติชม (Be Open to Feedback Yourself)** ยอมรับฟังความคิดเห็นผู้เรียน



โปรดทบทวน - แนวทางการพัฒนาทักษะการโค้ช (Coaching Skills) จาก ทัศนะของ Li Editorial Team มีสาระสำคัญอะไร ?

หมายเหตุ - ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้



<https://shorturl.asia/UMERJ>

2

ทัศนคติของ
Cotter

Cotter (2021) เป็นผู้เชี่ยวชาญในด้านอุตสาหกรรม ได้เขียนบทความชื่อ วิธีพัฒนากรอบความคิดในการโค้ชที่ประสบผลสำเร็จ (How to Develop a Successful Coaching Mindset) ให้ทัศนะว่า แนวทางการพัฒนาทักษะการโค้ช มีดังนี้

1. การสร้างกรอบความคิดในการโค้ชเพื่อกำหนดเส้นทางสู่ความสำเร็จ (A Coaching Mindset Sets You on the Path to Success) คือการเพิ่มพูนความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการโค้ชให้สามารถพัฒนาตนเอง อำนวยความสะดวกและเกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโค้ชกับผู้เรียน
2. การถามคำถาม (Asking Questions) คือการที่โค้ชถามคำถามเชิงวิเคราะห์ เพื่อช่วยให้ผู้เรียนแต่ละคนเข้าใจและค้นหาความจริงด้วยตนเอง และสามารถปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานได้
3. การฟังอย่างตั้งใจ (Active Listening) คือการเป็นผู้สื่อสารที่ดีของโค้ช สามารถนำผู้เรียนไปสู่แนวทางแก้ไขปัญหา และมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง
4. เพิ่มศักยภาพของผู้เรียนให้เกิดขึ้นสูงสุด (Maximizing the Coachee's Potential) คือการทำความเข้าใจข้อมูลเชิงลึกทุกอย่างของผู้เรียนเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ จากการจัดเตรียมสภาพแวดล้อมที่สามารถดึงศักยภาพ และความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนออกมา
5. ท้าทายผู้เรียนเพื่อเป้าหมายที่สูงขึ้น (Challenging the Coachee for Higher Goals) คือการใช้กลยุทธ์ใหม่ที่มีประสิทธิภาพและทักษะต่าง ๆ ที่สนับสนุนผู้เรียนให้บรรลุศักยภาพสูงสุด โดยการให้ผู้เรียนได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ใช้จินตนาการ ริเริ่มสิ่งใหม่ และดำเนินการในรูปแบบใหม่
6. การพัฒนากรอบความคิด (Having a Growth Mindset) คือมุมมองของโค้ชเกี่ยวกับทักษะและพรสวรรค์ของผู้เรียน ซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนให้ไปสู่ความสำเร็จได้ในอนาคต



โปรดบททวน - แนวทางการพัฒนาทักษะการโค้ช (Coaching Skills) จากทัศนคติของ Cotter มีสาระสำคัญอะไร ?

หมายเหตุ - ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้



<https://shorturl.asia/OZ2sY>

3

ทักษะของ Map Consulting

Map Consulting (2021) เป็นบริษัทปรับปรุงประสิทธิภาพ ได้เขียนบทความชื่อ พัฒนาทักษะการโค้ชของคุณ (Develop Your Coaching Skills) ให้ทักษะว่า การพัฒนาทักษะการโค้ช มี 3 วิธี

1. หาโค้ชเพื่อสอนการโค้ช (Find a Coach to Coach You) เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาตนเอง เด็บโต เรียนรู้พฤติกรรมและการฝึกฝนการเป็นโค้ชที่ดี
2. ชั้นเรียนหรือโปรแกรมที่ผ่านการรับรอง (Classes or Certified Programs) ค้นหาชั้นเรียนที่มีผู้ฝึกสอนและรูปแบบการโค้ชที่เหมาะสมกับตนเอง
3. นำรูปแบบการโค้ชมาใช้ (Adopt a Coaching Model) ค้นหาแบบการโค้ชที่สามารถนำไปใช้ได้อย่างต่อเนื่องในที่ทำงาน รูปแบบการโค้ชที่ได้รับการพิสูจน์แล้วจะช่วยให้สามารถนำไปใช้ในการดำเนินการโค้ชที่สอดคล้องกันซึ่งจะทำให้ผู้เรียนมีประสิทธิภาพมากขึ้น



โปรดทบทวน – แนวทางการพัฒนาทักษะการโค้ช (Coaching Skills) จากทักษะของ Map Consulting มีสาระสำคัญอะไร ?

หมายเหตุ - ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้



<https://shorturl.asia/Fx5iT>

4

ทักษะของ Burton

Burton (2022) เป็นนักเขียนที่บริษัท Thinkific ได้เขียนบทความชื่อ วิธีพัฒนาทักษะการโค้ช: พิสูจน์แล้ว 6 วิธี (How to Improve Your Coaching Skills: 6 Proven Methods) ให้ทักษะเกี่ยวกับแนวคิด 6 วิธีที่โค้ชสามารถนำไปใช้ได้เมื่อต้องการพัฒนาทักษะการโค้ช ดังนี้

1. **ไม่หยุดเรียนรู้ (Never Stop Learning)** คือแสวงหาความรู้เพื่อนำมาเป็นตัวอย่างและกรณีศึกษาใหม่ ๆ อยู่เสมอ จากการเรียนรู้ผ่านอินเทอร์เน็ต การประชุมออนไลน์ (Workshop) เป็นต้น

2. **หาโค้ชให้ตัวเอง (Find a coach for Yourself)** เพื่อทำให้เป็นโค้ชที่ดีขึ้น จากการถามคำถามใครสักคนและดูว่าเกิดอะไรขึ้นจากมุมมองที่แตกต่างออกไป

3. **กำหนดความคาดหวังที่ชัดเจนสำหรับผู้เรียน (Set Clear Expectations for Your Clients)** โค้ชต้องตั้งความคาดหวังที่สอดคล้องกันระหว่างโค้ชและผู้เรียน เพื่อเริ่มวางแผนช่วยให้ผู้เรียนสามารถปรับปรุงตนเอง ทบทวนเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของตนเองได้

4. **พัฒนารูปแบบสำหรับบทเรียนการโค้ช (Develop a Template for Your Coaching Sessions)** โค้ชที่ดีจะมีรูปแบบการโค้ช 1 รูปแบบ (หรือ 2-3 รูปแบบ) ที่จะใช้เป็นโครงสร้างบทเรียนและทำให้การโค้ชมีประสิทธิภาพ

5. **ฝึกการฟังอย่างตั้งใจ (Practice Active Listening)** หมายถึงการจดจ่อกับทุกสิ่งที่ผู้เรียนพูด สบตา ถามคำถามเพื่อตรวจสอบความชัดเจน ถอดความและสรุปสิ่งที่ผู้เรียนพูด เพราะการฟังผู้เรียนอย่างจริงจังช่วยสร้างความไว้วางใจและทำให้เขาเปิดใจ

6. **ขอความคิดเห็นจากผู้เรียน (Ask Your Clients for Feedback)** เป็นการถามคำถามหรือส่งแบบสำรวจที่ไม่ระบุตัวตนให้กับผู้เรียนหลังจบบทเรียนทุกครั้ง หรือเกี่ยวกับข้อเสนอแนะที่ได้รับกับโค้ชส่วนตัว และสร้างขั้นตอนการโค้ชที่นำไปใช้ได้จริงเพื่อให้การสนทนามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



โปรดทบทวน - แนวทางการพัฒนาทักษะการโค้ช (Coaching Skills) จากทักษะของ Burton มีสาระสำคัญอะไร ?

หมายเหตุ - ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้



<https://shorturl.asia/k345t>

5

ทักษะของ
Career Insights

Career Insights (2022) เป็นแหล่งแนะนำอาชีพจากผู้เชี่ยวชาญ ได้เขียนบทความชื่อ 10 ทักษะการโค้ชและการพัฒนา (10 Coaching Skills and How to Improve Them) ให้ทักษะเกี่ยวกับ วิธีพัฒนาทักษะการโค้ช ดังนี้

1. **ได้รับการรับรอง (Get certified)** คือการพัฒนาตนเองเพื่อได้รับการรับรอง การเป็นโค้ชที่มีประสบการณ์การโค้ชในรูปแบบต่าง ๆ โดยการเรียนรู้หรือทดสอบ เป็นต้น
2. **เข้าชั้นเรียนการโค้ช (Take A Class)** คือการเข้าชั้นเรียนการโค้ชแบบออนไลน์และแบบตัวต่อตัว เพื่อเรียนรู้เทคนิคการโค้ช วิธีทำความเข้าใจกับผู้เรียนให้ดีขึ้น และวิธีตั้งเป้าหมาย เป็นต้น
3. **อ่านหนังสือ (Read books)** การเรียนรู้เกี่ยวกับการโค้ชจากหนังสือ สามารถช่วยให้เข้าใจกระบวนการและวิธีการเป็นโค้ชที่ประสบความสำเร็จได้ดีขึ้น
4. **เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Attend Workshops)** การเข้าร่วมประชุมสามารถเรียนรู้ด้านเทคนิคการโค้ชต่าง ๆ วิธีทำความเข้าใจผู้เรียนให้ดีขึ้น และวิธีตั้งเป้าหมาย เป็นต้น
5. **จ้างโค้ช (Hire A Coach)** โค้ชสามารถช่วยให้เรียนรู้เทคนิคการโค้ชแบบต่าง ๆ วิธีทำความเข้าใจผู้รับการโค้ชให้ดีขึ้น และวิธีตั้งเป้าหมาย



โปรดทบทวน – แนวทางการพัฒนาทักษะการโค้ช (Coaching Skills) จากทักษะของ Career Insights มีสาระสำคัญอะไร ?

หมายเหตุ - ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้



<https://shorturl.asia/Nk8nh>

6

ทักษะของ Indeed Editorial Team

Indeed Editorial Team (2022) เป็นกลุ่มนักเขียนและนักวิจัยแนวโน้มในโลกสมัยใหม่ของการทำงาน ได้เขียนบทความชื่อ ทักษะการโค้ชที่จำเป็นสำหรับผู้นำ (พร้อมตัวอย่าง) (Essential coaching skills for leadership (with examples)) กล่าวถึง วิธีปรับปรุงกลยุทธ์การโค้ชเพื่อความเป็นผู้นำ ดังนี้

1. **กำหนดจุดแข็ง** (Define Your Strengths) พิจารณาคุณสมบัติที่ได้พัฒนาแล้วและใช้เป็นเครื่องมือและพื้นฐานสำหรับการปรับปรุงตนเอง ตระหนักถึงจุดแข็ง ใช้ประโยชน์จากจุดแข็งเหล่านั้น ในการช่วยให้สามารถโค้ชได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. **ระบุเป้าหมาย** (Identify Your Goals) ตั้งเป้าหมายในการพัฒนาทักษะของตนเองโดยขอความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานอย่างมืออาชีพ

3. **หาพี่เลี้ยง** (Seek A Mentor) มองหาคนที่สามารถไว้วางใจได้ และขอความช่วยเหลือหรือคำแนะนำ เกี่ยวกับการเป็นโค้ช

4. **ฝึกการฟังอย่างตั้งใจ** (Practise Active Listening) หมายถึงการสบตา รักษาท่าทางร่างกาย เปิดกว้าง และไม่ขัดจังหวะการพูดหรือให้คำแนะนำเว้นแต่จะถูกถาม ต้องปล่อยให้อีกฝ่ายพูดจนสามารถเข้าใจมุมมองของเขาอย่างถ่องแท้

5. **อดทน** (Be patient) การโค้ชต้องใช้ความอดทน เนื่องจากต้องใช้เวลาในการพัฒนาและเข้าถึงศักยภาพของผู้รับการโค้ช เพื่อสนับสนุน เข้าใจ ช่วยให้ผู้เรียนเติบโตทั้งในด้านอาชีพและชีวิตส่วนตัว

6. **สร้างความมั่นใจ** (Build confidence) ให้ความสำคัญกับการปรับปรุงและรักษาความยืดหยุ่นเมื่อเรียนรู้ การมองโลกในแง่ดีว่าสามารถช่วยโค้ชคนอื่นได้อย่างไรบ้าง ไม่เปรียบเทียบตนเองกับคนอื่น ให้มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาและความก้าวหน้าของตนเองแทน



โปรดทบทวน - แนวทางการพัฒนาทักษะการโค้ช (Coaching Skills) จากทักษะของ Indeed Editorial Team มีสาระสำคัญอะไร ?

หมายเหตุ - ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้



<https://shorturl.asia/MNlbi>

7

ทักษะของ Quintana-Wolf

Quintana-Wolf (n.d.) เป็นอดีตครูในโรงเรียนของรัฐที่ผันตัวมาเป็นโค้ชด้านสุขภาพและผู้ประกอบการ ได้เขียนบทความชื่อ วิธีฝึกฝนทักษะต่าง ๆ ในฐานะครู พี่เลี้ยงและโค้ช (How to Sharpen Your Skills as Teacher, Mentor, and Coach) ให้ทักษะเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการโค้ชและเสริมสร้างกรอบความคิดของตนเอง เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์สูงสุด ดังนี้

1. เป็นเจ้าของความเชี่ยวชาญของตนเอง: การมีกรอบความคิด (Own Your Expertise: Mindset) คือการให้ความสนใจกับกรอบความคิดของตนเอง มั่นใจในการเป็นครูหรือโค้ชผู้เชี่ยวชาญ โดยไม่ต้องจมอยู่กับคุณสมบัติ “ที่เป็นทางการ” มากเกินไป

2. เปิดรับการโค้ชและเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Be Open to Coaching and Learning Yourself) โค้ชไม่จำเป็นต้องรู้ทุกอย่างเกี่ยวกับหัวข้อในหลักสูตรการโค้ช เพียงแค่ต้องนำหน้าผู้เรียนไปสองสามก้าว หากเกิดคำถามที่ไม่ทราบคำตอบ จงเป็นเจ้าของคำถามนั้น อยากรู้อยากเห็นไปพร้อมกับผู้เรียนและเปิดรับโอกาสในการเรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อฝึกฝนทักษะการโค้ชของตนเอง

3. การสร้างหลักสูตรการโค้ชอย่างตั้งใจ: การปฏิบัติ (Intentional Module Creation: Action) โครงสร้างและรูปแบบของหลักสูตรของการโค้ชอาจดูเหมือนเป็นรายละเอียดเล็ก ๆ น้อย ๆ แต่ส่วนต่าง ๆ เหล่านี้คือสิ่งที่สามารถสร้างประสิทธิภาพการโค้ชให้สูงขึ้นได้

4. พยายามให้สอดคล้องกับเนื้อหาในแต่ละหลักสูตร (Try to be consistent with material across modules) หากหลักสูตรที่ 1 มีวิดีโอบรรยาย ข้อความเตือนความจำ และการบ้านภาคปฏิบัติ ให้พยายามเก็บองค์ประกอบเหล่านั้นไว้ในหลักสูตรต่าง ๆ ด้วยเช่นกัน เพราะยิ่งผู้เรียนรู้ว่าจะต้องคาดหวังอะไรมากเท่าไร เขาก็จะยิ่งรู้สึกสบายใจและเปิดกว้างต่อการเรียนรู้มากขึ้นเท่านั้น

5. ใช้เวลาในการสร้างแต่ละหลักสูตรตามวัตถุประสงค์ (Take Time to Craft Each Module with An Objective) โค้ชจะต้องทราบข้อมูลที่ต้องการแบ่งปันในแต่ละหลักสูตร เป็นสิ่งที่จะต้องตัดสินใจว่าทักษะใดที่โค้ชต้องการให้ผู้เรียนใช้ได้จริงหลังจากจบหลักสูตร การวางวัตถุประสงค์ที่จุดเริ่มต้นของแต่ละหลักสูตร จะช่วยให้ผู้เรียนรู้ว่าควรคาดหวังอะไร และจะทำให้สมองของเขาพร้อมสำหรับการเรียนรู้

6. ถามตัวเองว่าจะวัดได้อย่างไรหากผู้เรียนบรรลุเป้าหมายที่แท้จริงแล้ว (Ask Yourself How You are Going to Measure if Students Actually Met the Goals) โค้ชสามารถวัดผลตามโครงสร้างหลักสูตร ซึ่งอาจอยู่ในรูปแบบของแบบทดสอบจริง เป็นการวัดระหว่งการโค้ช หรือเป็นการทบทวนหลังจากจบแต่ละหลักสูตร ซึ่งการรู้ความคิดหรือการสะท้อนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากผู้เรียน ก่อให้เกิดการเรียนรู้ในระดับที่ลึกยิ่งขึ้นไปอีกเพราะผู้เรียนรู้สึกว่าเป็นผู้ควบคุมกระบวนการเรียนรู้มากขึ้น และทำให้ข้อมูลใหม่มีคุณค่า

7. ถามคำถามให้ดีขึ้น (Get better at asking questions) ตามหลักการแล้ว โค้ชต้องถามคำถามในระดับการคิดขั้นสูง หรือคำถามที่ไม่สามารถตอบได้ด้วยการจำหรือท่องข้อเท็จจริงอย่าง

ง่าย ๆ คำถามเหล่านี้เชื่อเชิญให้ผู้เรียนใช้ข้อมูลที่โค้ชสอนเพื่อเพิ่มความต้องการความรู้ความเข้าใจ เพื่อให้ผู้เรียนเรียนรู้และจดจำได้มากขึ้น แทนที่จะถามเกี่ยวกับข้อเท็จจริงที่เขาได้เรียนรู้ การตั้งคำถามที่ให้เราวิเคราะห์ ไตร่ตรอง และสร้างสรรค์จะทำให้มีประโยชน์มากยิ่งขึ้น เพราะการให้ผู้เรียนปฏิบัติด้วยตัวเอง โดยบางที่อาจปฏิบัติก่อนที่พวกเขาจะรู้สึกพร้อม จะกระตุ้นให้เขาเกิดการเรียนรู้ที่ลึกซึ้งกว่าแค่ถามเขาเกี่ยวกับกระบวนการต่าง ๆ

8. เป็นโค้ชหรือครูที่ดีขึ้น (Becoming a better coach or teacher) ในกระบวนการสร้างหลักสูตรและการโค้ช การเป็นครูเป็นบทบาทที่ต้องพัฒนาตลอดเวลา トラบใดที่เปิดใจรับกระบวนการนี้ โค้ชจะเติบโตได้มากขึ้นพร้อม ๆ กันกับการเติบโตของผู้เรียน ทำให้มีความสุขในการสอน



โปรดทบทวน – แนวทางการพัฒนาทักษะการโค้ช (Coaching Skills) จากทัศนะของ Quintana-Wolf มีสาระสำคัญอะไร ?

หมายเหตุ - ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้



<https://shorturl.asia/8pek7>



โปรดวิจารณ์แสดงความเห็น



แนวทางการพัฒนาทักษะการโค้ช (Coaching Skills)
สรุปข้างล่างนี้ว่าทำให้เข้าใจในความสำคัญของทักษะการโค้ช
ที่ครอบคลุมและชัดเจนหรือไม่ ควรปรับหรือเพิ่มเติมอะไรอีก
หรือไม่

จากทัศนะของ Li Editorial Team (2019), Cotter (2021), Map Consulting (2021), Burton (2022), Career Insights (2022), Indeed Editorial Team (2022) และ Quintana-Wolf (n.d.) ดังกล่าวข้างต้น สังเคราะห์ได้ถึงแนวทางการพัฒนาทักษะการโค้ช ได้ดังตาราง

ตาราง สังเคราะห์แนวทางการพัฒนาทักษะการโค้ช (Techniques for Developing Coaching Skills)

แนวทางการพัฒนาทักษะการโค้ช	Li Editorial	Cotter	Map	Burton	Career Editorial	Quintana-
1. สร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย (Create a Safe Environment)	✓					
2. กำหนดกิจวัตรที่ไม่เป็นทางการ (Set Up an Informal Routine)	✓					
3. จัดความสนใจให้ตรงกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ (Align Interests to Goals & Objectives)	✓					
4. ฝึกการฟังอย่างตั้งใจ (Practise Active Listening)					✓	
5. ฟังอย่างตั้งใจและการสังเกต (Active Listening and Observing)	✓			✓		
6. ถามคำถาม HOW และ WHAT (Ask the HOW and WHAT Questions)	✓	✓				✓
7. ชื่นชมการทำงานที่ดี (Appreciate Good Work)	✓					
8. เตรียมข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์ (Prepare for Constructive Feedback)	✓					
9. เปิดใจรับคำติชม (Be Open to Feedback Yourself)	✓			✓		
10. สร้างกรอบความคิดในการโค้ชกำหนดเส้นทางสู่ความสำเร็จ (A Coaching Mindset Sets You on the Path to Success)		✓				✓

ตาราง สังเคราะห์แนวการพัฒนาทักษะการโค้ช (Techniques for Developing Coaching Skills) (ต่อ)

แนวการพัฒนาทักษะการโค้ช	Li Editorial	Cotter	Map	Burton	Career Insights	Editorial Team	Quintana-Wolf
11. เพิ่มศักยภาพของผู้ได้รับการโค้ชให้เกิดขึ้นสูงสุด (Maximizing the Coachee's Potential)		✓					
12. มีการรอบความคิดแบบเติบโต (Having a Growth Mindset)		✓					✓
13. หาโค้ชเพื่อสอนการโค้ช (Find a Coach to Coach You)			✓	✓	✓		
14. นำรูปแบบการโค้ชมาใช้ (Adopt a Coaching Model)			✓				
15. ไม่หยุดเรียนรู้ (Never Stop Learning)				✓			✓
16. กำหนดความคาดหวังที่ชัดเจนสำหรับผู้รับการโค้ช (Set Clear Expectations for Your Clients)				✓			
17. พัฒนารูปแบบสำหรับบทเรียนการโค้ช (Develop a Template for Your Coaching Sessions)				✓			
18. ปรับเปลี่ยนแนวความคิด (Reframing)					✓		
19. ได้รับการรับรอง (Get certified)					✓		
20. อ่านหนังสือ (Read books)					✓		
21. สร้างสายสัมพันธ์ (Rapport Building)					✓		
22. วางแผนปฏิบัติการ (Action Planning)					✓		
23. สัมภาษณ์เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ (Motivational Interviewing)					✓		
24. มุ่งเน้นการหาทางออกของปัญหา (Solution Focused)					✓		
25. เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Attend Workshops)					✓		
26. กำหนดจุดแข็ง (Define Your Strengths)						✓	
27. ระบุเป้าหมาย (Identify Your Goals)						✓	
28. แสวงหาพี่เลี้ยง (Seek A Mentor)						✓	
29. สร้างความมั่นใจ (Build confidence)						✓	
30. สร้างหลักสูตรการโค้ชอย่างตั้งใจ: การปฏิบัติ (Intentional Module Creation: Action)							✓
31. ถามคำถามให้ดีขึ้น (Get better at asking questions)							✓
32. เป็นโค้ชหรือครูที่ดีขึ้น (Becoming a better coach or teacher)							✓

ตาราง สังเคราะห์แนวการพัฒนาทักษะการโค้ช (Techniques for Developing Coaching Skills) (ต่อ)

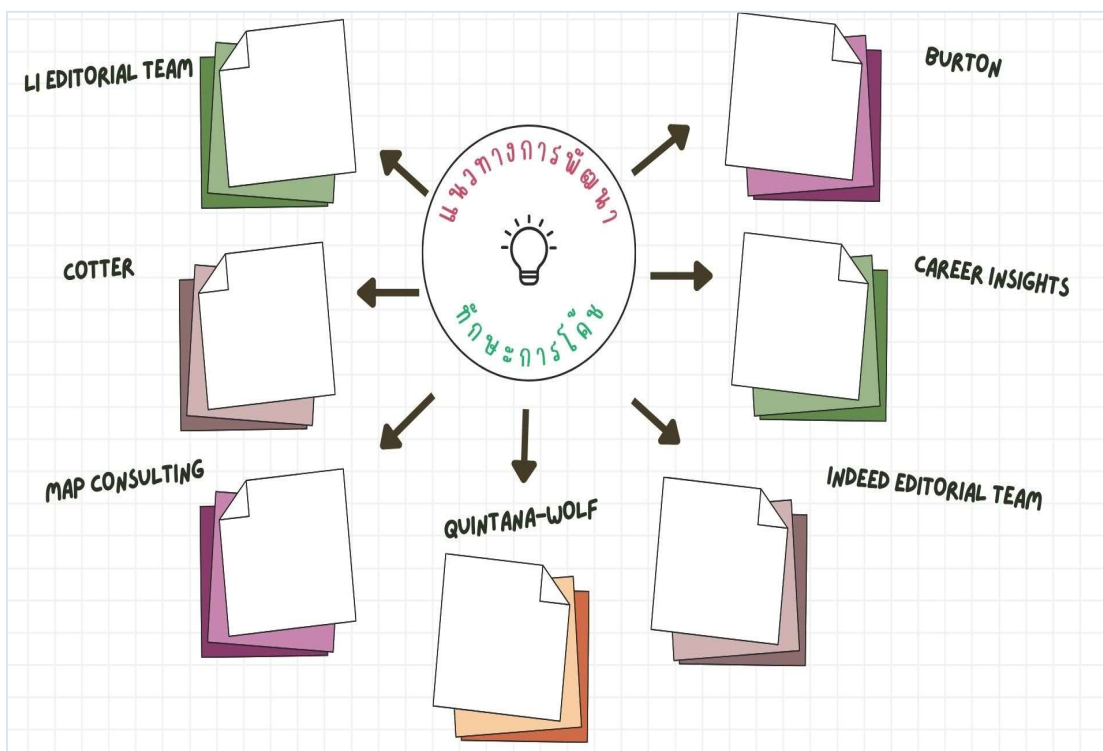
แนวการพัฒนาทักษะการโค้ช	Li Editorial	Cotter	Map	Burton	Career Insights	Editorial Team	Quintana-Wolf
33. เปิดรับการโค้ชและเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Be Open to Coaching and Learning Yourself)							✓
34. พยายามให้สอดคล้องกับเนื้อหาในแต่ละหลักสูตร (Try to be consistent with material across modules)							✓
35. ใช้เวลาในการสร้างแต่ละหลักสูตรตามวัตถุประสงค์ (Take Time to Craft Each Module with An Objective)							✓
36. ถามตัวเองว่าจะวัดได้อย่างไรหากผู้เรียนบรรลุเป้าหมายที่แท้จริงแล้ว (Ask Yourself How You are Going to Measure if Students Actually Met the Goals)							✓
37. อดทน (Be patient)						✓	
38. เข้าชั้นเรียนการโค้ช (Take A Class)			✓		✓		



กิจกรรม



จากนันททัศนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะการโค้ช (Coaching Skills) ดังกล่าวข้างต้น ท่านเห็นว่าแนวคิด (Concepts) ที่สำคัญอะไรบ้าง ที่ทำให้เข้าใจในความสำคัญนั้นได้อย่างกระชับและชัดเจน โปรดระบุแนวคิดนั้นในภาพที่แสดงข้างล่าง





เอกสารอ้างอิง

- Burton, C. (2022, March 8). *How to improve your coaching skills: 6 proven methods*. Retrieved September 1, 2022, from <https://shorturl.asia/k345t>
- Career Insights. (2022, August 11). *10 coaching skills and how to improve them*. Retrieved September 1, 2022, from <https://shorturl.asia/Nk8nh>
- Cotter, J. (2021, March 7). *How to develop a successful coaching mindset*. Retrieved September 1, 2022, from <https://shorturl.asia/OZ2sY>
- Indeed Editorial Team. (2022, June 10). *Essential coaching skills for leadership (with examples)*. Retrieved September 1, 2022, from <https://shorturl.asia/MNIbi>
- Li Editorial Team. (2019, January 19). *Eight ways to improve your coaching skills*. Retrieved September 1, 2022, from <https://shorturl.asia/UMERJ>
- Map Consulting. (2021, March 10). *Develop your coaching skills*. Retrieved September 1, 2022, from <https://shorturl.asia/Fx5iT>
- Quintana-Wolf, N. (n.d.). *How to sharpen your skills as teacher, mentor, and coach*. Retrieved September 1, 2022, from <https://shorturl.asia/8pek7>

คู่มือชุดที่ **COACHING SKILLS**

6 **ขั้นตอนการพัฒนา**
ทักษะการโค้ช



นางสาวปรีดาวรรณ อ่อนนางใย
พ.ศ. 2567



ขั้นตอนการพัฒนาทักษะการโค้ช

วัตถุประสงค์การเรียนรู้



หลังจากการศึกษาคู่มือชุดนี้แล้ว ท่านมีพัฒนาการด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับสมรรถภาพทางสมองหรือสติปัญญาตาม The Revised Taxonomy (2001) ของ Benjamin S. Bloom โดยจำแนกพฤติกรรมในขอบเขตนี้ออกเป็น 6 ระดับ เรียงจากพฤติกรรมที่สลับซับซ้อนน้อยไปหามาก หรือจากทักษะการคิดขั้นต่ำกว่าไปหาทักษะการคิดขั้นสูงกว่า ดังนี้ คือ ความจำ (Remembering) ความเข้าใจ (Understanding) การประยุกต์ใช้ (Applying) การวิเคราะห์ (Analyzing) การประเมิน (Evaluating) และการสร้างสรรค์ (Creating) ดังนี้

- 🎯 บอกคุณสมบัติ จับคู่ เขียนลำดับ อธิบาย บรรยาย ชี้ดเส้นใต้ จำแนก หรือระบุขั้นตอนการพัฒนาทักษะการโค้ชได้
- 🎯 แปลความหมาย อธิบาย ขยายความ สรุปความ ยกตัวอย่าง บอกความแตกต่าง หรือเรียงเรียงขั้นตอนการพัฒนาทักษะการโค้ชได้
- 🎯 แก้ปัญหา สาธิต ทำนาย เชื่อมโยง ความสัมพันธ์ เปลี่ยนแปลง คำนวณ หรือปรับปรุงขั้นตอนการพัฒนาทักษะการโค้ชได้
- 🎯 แยกแยะ จัดประเภท จำแนกให้เห็นความแตกต่าง หรือบอกเหตุผล ขั้นตอนการพัฒนาทักษะการโค้ชได้
- 🎯 วัตถุประสงค์ เปรียบเทียบ ตีค่า ลงความเห็น วิจาร์ณ ขั้นตอนการพัฒนาทักษะการโค้ชได้
- 🎯 รวบรวม ออกแบบ จัดระเบียบ สร้าง ประดิษฐ์ หรือวางหลักการ ขั้นตอนการพัฒนาทักษะการโค้ชได้

คำชี้แจง



- 🎯 โปรดศึกษาเนื้อหาเกี่ยวกับขั้นตอนการพัฒนาทักษะการโค้ชที่นำมากล่าวถึงแต่ละทักษะ
- 🎯 หลังจากการศึกษาเนื้อหาโปรดทบทวนความเข้าใจจากคำถามท้ายเนื้อหาของแต่ละทักษะ
- 🎯 ศึกษารายละเอียดของขั้นตอนการพัฒนาทักษะการโค้ชจากแต่ละทักษะที่เป็นต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์นำเสนอไว้ท้ายเนื้อหาของแต่ละทักษะ

1

ทักษะของ
Amatullah

Amatullah (2021) เป็นผู้ก่อตั้งและผู้อำนวยการสถาบันโค้ชสากล เขียนบทความชื่อ 4 ขั้นตอนกระบวนการโค้ช (The 4 Steps Coaching Process) กล่าวถึงกระบวนการโค้ช 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เตรียมตัว (Prepare) รวบรวมข้อมูลทั้งหมดเกี่ยวกับเป้าหมายของผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนพร้อมที่จะหารือเกี่ยวกับขั้นตอนการดำเนินการ จนสามารถทำงานตามที่กำหนดได้ จากการสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย สร้างสายสัมพันธ์ และสร้างความไว้วางใจกับผู้เรียนในระหว่างการดำเนินการโค้ช

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์และสำรวจ (Analyze & Explore) เป็นการวิเคราะห์และสำรวจสถานการณ์เพื่อทำความเข้าใจว่าจะช่วยเหลือผู้เรียนได้ดีที่สุดอย่างไร เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตัวเองได้ โดยโค้ชจะใช้เวลาเรียนรู้เกี่ยวกับเป้าหมายและทบทวนความคืบหน้า และค้นหาอุปสรรคที่หยุดยั้งการสนทนา พฤติกรรมหรืออารมณ์ของผู้เรียน

ขั้นตอนที่ 3 โค้ช (Coach) ดำเนินการโค้ชผู้เรียนตลอดกระบวนการ โดยการสนทนาและทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ซึ่งโค้ชต้องใช้คำถามที่มีเป้าหมายและทรงพลัง มีเครื่องมือการโค้ช เทคนิคการโค้ช ข้อมูลป้อนกลับ และแนวคิดการโค้ชเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ผู้เรียนต้องการ

ขั้นตอนที่ 4 ปฏิบัติ (Act) ก่อนที่การสนทนาการโค้ชจะสิ้นสุดลง โค้ชควรเตรียมผู้เรียนให้พร้อมสำหรับความสำเร็จโดยดำเนินการร่วมกัน ประมาณ 10-15 นาทีก่อนที่การโค้ชจะสิ้นสุดลง เพื่อช่วยเหลือผู้รับการโค้ชในการสร้างแผนปฏิบัติการกำหนดเหตุการณ์สำคัญและเป้าหมาย ระบุสิ่งที่ตนอุปสรรคในการดำเนินงาน กำหนดสิ่งที่ผู้เรียนต้องรับผิดชอบ และตรวจสอบให้แน่ใจว่าผู้รับการโค้ชมีวัสดุ อุปกรณ์ที่จำเป็นในการดำเนินการ



โปรดทบทวน – ขั้นตอนการพัฒนาทักษะการโค้ช (Coaching Skills) จากทักษะของ Amatullah มีสาระสำคัญอะไร ?

หมายเหตุ - ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้



<https://shorturl.asia/PqV19>

2

ทักษะของ
Gysling

Gysling (2021) เป็นโค้ช ผู้ฝึกสอน พี่เลี้ยง และผู้อำนวยการความสะดวก เขียนบทความชื่อ รูปแบบการโค้ช : 6 ขั้นตอน (Coaching Model : The 6 Steps) กล่าวถึงรูปแบบการโค้ช 6 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสะท้อนผล (Reflection) เป็นการดำเนินการเพื่อทราบถึงผลลัพธ์และ ประสบการณ์ของการกระทำในครั้งที่ผ่านมา

ขั้นตอนที่ 2 สาเหตุ/การชักนำ (Cause/Inducement) เป็นการหาเหตุผลหลักสำหรับการโค้ช ผู้เรียน ซึ่งอาจมีสถานการณ์ ปัญหา หรือความท้าทายในใจที่กระตุ้นความรู้สึกและอารมณ์ต่าง ๆ ของ ผู้เรียน ที่ต้องปรับปรุงพัฒนา

ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์และการสำรวจ (Analysis and Exploration) เพื่อลงลึกและค้นหา คำตอบของสาเหตุปัญหาที่ “แท้จริง” โค้ชต้องช่วยให้ผู้เรียนรู้สึกมีพลังและมั่นใจจากการตั้งคำถาม

ขั้นตอนที่ 4 จุดความสนใจ (Focus) คือการกำหนด อธิบาย และสรุปอย่างชัดเจนในสิ่งที่ ผู้เรียนต้องการบรรลุ ตัวเลือกหรือเส้นทางที่เขาเลือก หากผู้เรียนไม่เชื่อว่าเขาสามารถแก้ปัญหาได้อย่าง เต็มที่ โค้ชจะต้องช่วยเหลือผ่านคำถามที่ท้าทาย ให้คำติชม และอื่น ๆ เพื่อหาวิธีที่ดีในการจัดการกับปัญหา และมุ่งเน้นไปที่การแก้ปัญหา

ขั้นตอนที่ 5 ความมุ่งมั่น (Commitment) คือการสร้างความมุ่งมั่น ความรับผิดชอบของ ผู้เรียนที่จะทำทุกอย่างที่จำเป็นเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีแรงจูงใจและคิดบวก

ขั้นตอนที่ 6 การดำเนินการที่มุ่งเน้นการแก้ปัญหา (Solution-Oriented Action) การที่โค้ช ทำให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาแผนการดำเนินงาน ปฏิบัติในสิ่งที่มีแนวโน้ม สร้างแรงจูงใจเพื่อช่วยให้ประสบความสำเร็จ รักษาความมุ่งมั่น และก้าวไปข้างหน้า



โปรดทบทวน – ขั้นตอนการพัฒนาทักษะการโค้ช (Coaching Skills) จากทักษะ ของ Gysling มีสาระสำคัญอะไร ?

หมายเหตุ - ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้



<https://shorturl.asia/9k3wU>

3

ทักษะของ
SOCO

SOCO (n.d.) เป็นผู้ให้บริการฝึกอบรมองค์กรชั้นนำในสิงคโปร์ เขียนบทความชื่อ 7 รูปแบบการโค้ชยอดนิยมที่ผู้จัดการทุกคนต้องรู้และใช้ (7 popular coaching models all managers need to know & use) รายละเอียดดังนี้

รูปแบบที่ 1 รูปแบบการโค้ชที่เน้นวิธีการแก้ปัญหา (Solution-Focused Coaching Model) เป็นการสำรวจปัญหาต่าง ๆ กับผู้เรียน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเห็นจุดหมาย เพื่อให้ผู้เรียนสามารถสร้างแนวทางสำหรับการเดินทางไปยังจุดนั้นได้ ซึ่งรูปแบบการโค้ชที่เน้นการแก้ปัญหามีองค์ประกอบสำคัญ 3 ขั้นตอนคือ 1) การตั้งคำถามที่ทรงพลังชวนคิด (Powerful Questioning) 2) การประเมินก่อนและหลังการโค้ช (Scaling) 3) จินตนาการเพื่อบรรลุเป้าหมาย (Imagination)

รูปแบบที่ 2 รูปแบบการโค้ช GROW (GROW Coaching Model) เป็นรูปแบบการโค้ชที่พยายามที่จะส่งเสริมความมั่นใจและสร้างแรงจูงใจในตนเองของผู้เรียนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความพึงพอใจส่วนตัว มีขั้นตอนดังนี้คือ 1) การสร้างแรงบันดาลใจเพื่อกำหนดเป้าหมาย (Goals) 2) สำรวจสภาพความเป็นจริง ที่เป็นสถานการณ์ปัจจุบัน อุปสรรคภายในและภายนอก (Reality) 3) ตัวเลือกที่เป็นไปได้ จุดแข็ง และทรัพยากรในการดำเนินงาน (Options) 4) ความตั้งใจในการปฏิบัติและความรับผิดชอบมุ่งมั่นที่จะทำให้สำเร็จ (Will)

รูปแบบที่ 3 รูปแบบการโค้ชแบบ OSKAR (OSKAR Coaching Model) เป็นรูปแบบการโค้ชเพื่อแก้ปัญหาพื้นฐานอีกรูปแบบหนึ่งที่เน้นย้ำถึงความก้าวหน้าและผลบวกของความพยายามของทีม สนับสนุนโค้ชให้เข้าใจวิธีเชื่อม "ช่องว่าง" ระหว่างตำแหน่งปัจจุบันกับความปรารถนาในอนาคต ประกอบด้วยขั้นตอน 5 ขั้นตอนคือ 1) สนับสนุนผู้เรียนเพื่อทำความเข้าใจและระบุสิ่งที่เป็ผลลัพธ์ที่ต้องการเกิดขึ้น (Outcome) 2) ประเมินเพื่อให้คะแนนการบรรลุเป้าหมาย (Scale) 3) การสำรวจและวิเคราะห์ความสามารถปัจจุบันของผู้เรียนเพื่อเป็องค์ความรู้และหาวิธีการพัฒนา (Know-How) 4) ยืนยันและดำเนินการเพื่อปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น (Affirm & Action) 5) ทบทวน ติดตามผล และกำหนดความคืบหน้า (Review)

รูปแบบที่ 4 รูปแบบการโค้ช CLEAR (CLEAR Coaching Model) รูปแบบการโค้ชที่เน้นการแก้ปัญหา เป็นกรอบการทำงานที่ขับเคลื่อนด้วยคำถามซึ่งออกแบบมาเพื่อช่วยให้ผู้เรียนสามารถเปลี่ยนแปลงตนเอง มีขั้นตอนดังนี้ 1) สร้างข้อตกลง (Contract) 2) ฟังรายละเอียด และความเชื่อมโยงเพื่อทำความเข้าใจ(Listen) 3) สำรวจข้อเท็จจริงและความรู้สึกของผู้เรียน (Explore) 4) ปฏิบัติ (Action) 5) ทบทวน ประเด็นสำคัญ รวมถึงการสะท้อนถึงวัตถุประสงค์ของข้อตกลงและความก้าวหน้าของผู้เรียน (Review)

รูปแบบที่ 5 รูปแบบการโค้ชแบบ AOR (AOR Coaching Model) เป็นการสนับสนุนวิธีการลองผิดลองถูกเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีขั้นตอนดังนี้ 1) วิเคราะห์กิจกรรม (Activities) 2) กำหนดวัตถุประสงค์ (Objectives) 3) วิเคราะห์ผลลัพธ์ (Results)

รูปแบบที่ 6 รูปแบบการโค้ชแบบ FUEL (FUEL Coaching Model) คือการวิเคราะห์สถานการณ์ของผู้เรียน กำหนดผลลัพธ์ที่ผู้เรียนต้องการ และรับผิดชอบเป้าหมาย มีขั้นตอนดังนี้

- 1) วางกรอบการสนทนา (Frame The Conversation)
- 2) ทำความเข้าใจกับสถานะปัจจุบัน (Understand The Current State)
- 3) สำรวจเป้าหมายที่ต้องการ (Explore The Desired State)
- 4) วางแผนความสำเร็จ (Layout A Success Plan)

รูปแบบที่ 7 รูปแบบการโค้ชแบบ WOOP (WOOP Coaching Model) เป็นกลยุทธ์ทางวิทยาศาสตร์ "เพื่อค้นหาและเติมเต็มความปรารถนา" เป็นทฤษฎีการโค้ชที่มุ่งเน้นไปที่ผลกระทบจากการรับรู้ อารมณ์ และพฤติกรรมของผู้เรียน มีขั้นตอนดังนี้ 1) ระบุสิ่งที่คาดหวังจะบรรลุ (Wish) 2) กำหนดผลลัพธ์ (Outcome) 3) ค้นหาอุปสรรค (Obstacles) 4) วางแผน (Plan)



โปรดทบทวน – ขั้นตอนการพัฒนาทักษะการโค้ช (Coaching Skills) จากทัศนะของ SOCO มีสาระสำคัญอะไร ?

หมายเหตุ - ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้



<https://shorturl.asia/dW8ol>



โปรดวิจารณ์แสดงความเห็น

ขั้นตอนการพัฒนาทักษะการโค้ช (Coaching Skills)
สรุปข้างล่างนี้ว่าทำให้เข้าใจในความสำคัญของทักษะการโค้ช
ที่ครอบคลุมและชัดเจนหรือไม่ ควรปรับหรือเพิ่มเติมอะไรอีกหรือไม่

จากทัศนะของ Amatullah (2021), Gysling (2021) และ SOCO (n.d.) ดังกล่าวข้างต้น
ขอเสนอขั้นตอนการพัฒนาทักษะการโค้ช (The steps of Coaching Skills) ของแต่ละแหล่งที่
นำมาอ้างอิงดังนี้

1. Amatullah (2021) มี 4 ขั้นตอน ดังนี้
 - เตรียมตัว (Prepare)
 - วิเคราะห์และสำรวจ (Analyze & Explore)
 - โค้ช (Coach)
 - ปฏิบัติ (Act)
2. Gysling (2021) มี 6 ขั้นตอน ดังนี้
 - การสะท้อนผล (Reflection)
 - สาเหตุ/การชักนำ (Cause/Inducement): เหตุผลหลักสำหรับการโค้ช
 - การวิเคราะห์และการสำรวจ (Analysis and Exploration)
 - จุดความสนใจ (Focus)
 - ความมุ่งมั่น (Commitment): +ความรับผิดชอบ
 - การดำเนินการที่มุ่งเน้นการแก้ปัญหา (Solution-Oriented Action)
3. SOCO (n.d.) กล่าวถึงขั้นตอนการโค้ชตามรูปแบบการโค้ช ดังนี้

รูปแบบที่ 1 รูปแบบการโค้ชที่เน้นวิธีการแก้ปัญหา (Solution-Focused Coaching Model) มี 3 ขั้นตอนคือ

- การตั้งคำถามที่ทรงพลัง (Powerful Questioning)
- การประเมิน (Scaling)
- จินตนาการ (Imagination)

รูปแบบที่ 2 รูปแบบการโค้ช GROW (GROW Coaching Model) มี 4 ขั้นตอนคือ

- เป้าหมาย (Goals): แรงบันดาลใจ
- สภาพความเป็นจริง (Reality): สถานการณ์ปัจจุบัน อุปสรรคภายในและภายนอก
- ตัวเลือก (Options): ความเป็นไปได้ จุดแข็ง และทรัพยากร
- ความตั้งใจ (Will): การกระทำและความรับผิดชอบ

รูปแบบที่ 3 รูปแบบการโค้ชแบบ OSKAR (OSKAR Coaching Model) มี 5 ขั้นตอนคือ

- ผลลัพธ์ (Outcome)

- ประเมิน (Scale)
- ความรู้-วิธีการ (Know-How)
- ยืนยันและดำเนินการ (Affirm & Action)
- ทบทวน (Review)

รูปแบบที่ 4 รูปแบบการโค้ช CLEAR (CLEAR Coaching Model) มี 5 ขั้นตอนคือ

- ข้อตกลง (Contract)
- ฟัง (Listen)
- สำรวจ (Explore)
- ปฏิบัติ (Action)
- ทบทวน (Review)

รูปแบบที่ 5 รูปแบบการโค้ชแบบ AOR (AOR Coaching Model) มี 3 ขั้นตอนคือ

- กิจกรรม (Activities)
- วัตถุประสงค์ (Objectives)
- ผลลัพธ์ (Results)

รูปแบบที่ 6 รูปแบบการโค้ชแบบ FUEL (FUEL Coaching Model) มี 4 ขั้นตอนคือ

- วางกรอบการสนทนา (Frame The Conversation)
- ทำความเข้าใจกับสถานะปัจจุบัน (Understand The Current State)
- สำรวจสถานะที่ต้องการ (Explore The Desired State)
- วางแผนความสำเร็จ (Layout A Success Plan)

รูปแบบที่ 7 รูปแบบการโค้ชแบบ WOOP (WOOP Coaching Model) มี 4 ขั้นตอนคือ

- สิ่งที่ต้องการ (Wish)
- ผลลัพธ์ (Outcome)
- อุปสรรค (Obstacles)
- แผน (Plan)



กิจกรรม

จากนันทักษะเกี่ยวกับขั้นตอนการพัฒนาทักษะการโค้ช (Coaching Skills) ดังกล่าวข้างต้น ท่านเห็นว่าแนวคิด (Concepts) ที่สำคัญอะไรบ้าง ที่ทำให้เข้าใจในความสำคัญนั้นได้อย่างกระชับและชัดเจน โปรดระบุแนวคิดนั้นในภาพที่แสดงข้างล่าง

ขั้นตอนการพัฒนา
ทักษะการโค้ช

AMATULLAH

GYSLING

SOCO



เอกสารอ้างอิง

Amatullah, A. (2021, October 27). *The 4 steps coaching process*. Retrieved September 4, 2022, from <https://shorturl.asia/PqVI9>

Gysling, E. (2021, February 17). *Coaching model: The 6 steps*. Retrieved September 4, 2022, from <https://shorturl.asia/9k3wU>

SOCO. (n.d.). *7 popular coaching models all managers need to know & use*. Retrieved September 4, 2022, from <https://shorturl.asia/dW8ol>

คู่มือชุดที่



COACHING SKILLS

การประเมิน
ทักษะการโค้ช



นางสาวปรีดาวรรณ อ่อนนางใย
พ.ศ. 2567

คู่มือชุดที่

7

การประเมินทักษะการโค้ช

วัตถุประสงค์การเรียนรู้



หลังจากการศึกษาคู่มือชุดนี้แล้ว ท่านมีพัฒนาการด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับสมรรถภาพทางสมองหรือสติปัญญาตาม The Revised Taxonomy (2001) ของ Benjamin S. Bloom โดยจำแนกพฤติกรรมในขอบเขตนี้ออกเป็น 6 ระดับเรียงจากพฤติกรรมที่ซับซ้อนน้อยไปหามาก หรือจากทักษะการคิดขั้นต่ำกว่าไปหาทักษะการคิดขั้นสูงกว่า ดังนี้ คือ ความจำ (Remembering) ความเข้าใจ (Understanding) การประยุกต์ใช้ (Applying) การวิเคราะห์ (Analyzing) การประเมิน (Evaluating) และการสร้างสรรค์ (Creating) ดังนี้

- 🎯 บอกคุณสมบัติ จับคู่ เขียนลำดับ อธิบาย บรรยาย ชีตเส้นใต้ จำแนก หรือระบุ การประเมินทักษะการโค้ชได้
- 🎯 แปลความหมาย อธิบาย ขยายความ สรุปความ ยกตัวอย่าง บอกความแตกต่าง หรือเรียบเรียงการประเมินทักษะการโค้ชได้
- 🎯 แก้ปัญหา สาธิต ทำนาย เชื่อมโยง ความสัมพันธ์ เปลี่ยนแปลง คำนวณ หรือปรับปรุง การประเมินทักษะการโค้ชได้
- 🎯 แยกแยะ จัดประเภท จำแนกให้เห็นความแตกต่าง หรือบอกเหตุผล การประเมินทักษะการโค้ชได้
- 🎯 วัดผล เปรียบเทียบ ตีค่า ลงความเห็น วิจาร์ณ การประเมินทักษะการโค้ชได้
- 🎯 รวบรวม ออกแบบ จัดระเบียบ สร้าง ประดิษฐ์ หรือวางหลักการ การประเมินทักษะการโค้ชได้

คำชี้แจง



- 🎯 โปรดศึกษาเนื้อหาเกี่ยวกับการประเมินทักษะการโค้ชที่นำมากล่าวถึงแต่ละทักษะ
- 🎯 หลังจากการศึกษาเนื้อหาโปรดทบทวนความเข้าใจจากคำถามท้ายเนื้อหาของแต่ละทักษะ
- 🎯 ศึกษารายละเอียดของการประเมินทักษะการโค้ชจากแต่ละทักษะที่เป็นต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์นำเสนอไว้ท้ายเนื้อหาของแต่ละทักษะ

1

ทักษะของ

National Community Media Alliance (NCMA)

National Community Media Alliance (NCMA) (n.d.) เป็นพันธมิตรของสื่อชุมชน: สื่อสิ่งพิมพ์ หนังสือพิมพ์ เอกสารแจกฟรี นิตยสาร ใบปลิว ได้ให้ทักษะเกี่ยวกับรายการตรวจสอบทักษะการโค้ช (Coaching skills checklists) ว่าช่วยให้สามารถประเมินได้ว่าโค้ชกำลังพัฒนาทักษะการโค้ชหรือไม่เพียงใด รายละเอียดดังนี้

รายการตรวจสอบการดำเนินการโค้ช	
รายการตรวจสอบ (Checklist) นี้จะช่วยให้จำได้ว่าต้องใช้ทักษะการโค้ชแต่ละอย่างที่ได้พัฒนาหรือต้องการพัฒนา ในระหว่างการดำเนินการแต่ละกระบวนการโค้ช โดยสามารถใช้รายการเตือนความจำนี้เพื่อประเมินว่ากำลังพัฒนาทักษะแต่ละอย่างได้ดีเพียงใด โดยทำเครื่องหมายที่คอลัมน์ขวาสุดทุกครั้งที่ใช้ทักษะนี้ เพื่อใช้ทักษะการโค้ชแต่ละอย่างในระหว่างการดำเนินการโค้ช	
การฟังอย่างตั้งใจ (Active Listening): <ul style="list-style-type: none"> - ลบสิ่งรบกวนออกไป (Removed Distractions) - รับทราบถึงความเข้าใจของตนเอง (Acknowledged Your Understanding) - รับรู้ได้ทั้ง สัญญาณและเสียง/คำพูดที่ได้กล่าวออกมา (Recognized BOTH The Signs & Sounds/Words of What has been Said) 	ใช้ทักษะนี้
กำหนดเป้าหมายให้บรรลุผล (Setting Smart Goals To): <ul style="list-style-type: none"> - กระตุ้นให้เกิดการวางแผน (Activate Planning) - ส่งเสริมความคิดและแนวคิดใหม่ๆ (Encourage Thought & New Ideas) - มุ่งเน้นที่ความสนใจ (Focus Attention) - เพิ่มพลังให้ผู้ได้รับโค้ช (Energize Coachee) 	
เทคนิคการตั้งคำถาม (Questioning Techniques): <ul style="list-style-type: none"> - ถามในสิ่งที่ผู้รับการโค้ชให้ความสนใจ (Focus's Attention of Coachee) - ถามเพื่อสนับสนุนการค้นหาแนวคิดและเกิดการคิดไตร่ตรอง (Encouraged Exploration of Ideas & Thoughts) - ถามเพื่อส่งเสริมความมุ่งมั่นของผู้ได้รับโค้ช (Fosters Commitment of Coachee) 	
แสดงให้เห็นถึงการเอาใจใส่ (Demonstrating Empathy): <ul style="list-style-type: none"> - แสดงออกถึงการรับรู้ความรู้สึกของผู้ได้รับโค้ช (Awareness of Coachee's Feelings) - แสดงออกถึงการรับรู้พลังความรู้สึก / ความเชื่อ (Recognition of Strength 	

รายการตรวจสอบการดำเนินการโค้ช	
of Feeling / Belief)	
ใช้สัญชาตญาณ (Using Your Intuition): <ul style="list-style-type: none"> - สะท้อนสัญชาตญาณของตนเอง (Articulate your Intuition) - ตรวจสอบความถูกต้องกับผู้ได้รับโค้ช (Qualify its Accuracy with Coachee) - ขอให้ผู้ได้รับโค้ชอธิบายเพิ่มเติม (Request Coachee to Elaborate) 	
การสร้างสายสัมพันธ์ (Building Rapport): <ul style="list-style-type: none"> - เน้นตัวอย่างที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น เป้าหมายขององค์กร/คู่แข่งชั้นในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ (Focus on Work-Related Examples e.g. Organizational Goals / Competitor Activities) - แสดงให้เห็นถึงความไว้วางใจและความใจกว้าง (Demonstrate Your Trust & Openness) - แสดงพฤติกรรมที่ซื่อสัตย์ (Display Honest Behavior) 	
ให้ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์ (Giving Constructive Feedback) : <ul style="list-style-type: none"> - ข้อเสนอแนะจากการสังเกต (Based on Observation) - ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการกระทำของผู้ได้รับการโค้ช (On Coachee's Actions) - ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับผลที่อาจเกิดขึ้นจากการกระทำ (On The Likely Consequences of These Actions) - ข้อเสนอแนะที่มุ่งเน้นพฤติกรรมเฉพาะ (Focus on A Specific Behavior) - ข้อเสนอแนะที่มุ่งเน้นตัวเลือกในอนาคต (Focus on Future Options) 	

รายการตรวจสอบคำถามการโค้ช (Coaching Questions Checklist) เป็นรายการตรวจสอบความสามารถของผู้เรียนในการประเมินสถานการณ์และปัญหาผ่านการโค้ชตามขั้นตอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการโค้ชภายในกรอบเวลาที่ตนเองตั้งไว้ รายละเอียดดังนี้

รายการตรวจสอบคำถามการโค้ช
<p>รายการตรวจสอบนี้ให้ตัวอย่างคำถามที่โค้ชสามารถถามได้เมื่อโค้ชสมาชิกในทีมหรือบุคคลจากทีมอื่น คำถามเหล่านี้เป็นไปตามหลักการที่ใช้ในรูปแบบการโค้ช GROW หรือ TGROW (เมื่อใช้โมเดล GROW จะข้ามคำถามที่เกี่ยวข้องกับ 'หัวข้อ (Topic)' ไป)</p> <p>การใช้คำถามประเภทนี้ในการโค้ชจะทำให้ผู้รับการโค้ชสามารถประเมินสถานการณ์และปัญหาด้วยตนเองผ่านการโค้ช โค้ชจะช่วยแต่ละคนในการระบุอุปสรรคที่ผู้รับการโค้ชเผชิญและสำรวจทางเลือกที่เป็นไปได้ที่ผู้รับการโค้ชจะสามารถใช้เพื่อแก้ไขปัญหาได้</p> <p>ที่สำคัญ ผู้รับการโค้ชจะต้องปฏิบัติตามขั้นตอนที่จำเป็นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการโค้ชภายในกรอบเวลาที่ตนเองตั้งไว้</p>

รายการตรวจสอบคำถามการโค้ช
<p>หัวข้อ Topic</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> สิ่งที่คุณกังวลคืออะไร? <input type="checkbox"/> คุณอยากพูดถึงแง่มุมใดตามบทบาทหน้าที่ของคุณ? <input type="checkbox"/> อะไรคือสิ่งสำคัญสำหรับคุณ? <input type="checkbox"/> สิ่งนี้มีความหมายอะไรกับคุณ? <input type="checkbox"/> คุณต้องการจัดการสิ่งใดบ้าง? <input type="checkbox"/> เป็องหลังสิ่งนี้คืออะไร?
<p>เติบโต Grow</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> คุณต้องการหาหรือเกี่ยวกับอะไร <input type="checkbox"/> คุณต้องการบรรลุอะไรในการโค้ชครั้งนี้? <input type="checkbox"/> คุณอยากเห็นข้อแตกต่างอะไรบ้างเมื่อจบการโค้ชครั้งนี้? <input type="checkbox"/> พวกเรามีเวลาเพียงพอสำหรับคุณในการบรรลุเป้าหมายนี้หรือไม่?
<p>ความเป็นจริง Reality</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> คุณรู้ได้อย่างไรว่าสิ่งนี้ถูกต้อง? <input type="checkbox"/> สิ่งนี้เกิดขึ้นบ่อยแค่ไหน? <input type="checkbox"/> สิ่งนี้มีผลกระทบหรือไม่มีผลอย่างไร? <input type="checkbox"/> มีปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้องหรือไม่? <input type="checkbox"/> รับรู้อะไรบ้างจากสถานการณ์? <input type="checkbox"/> คุณได้ทำอะไรหรือพยายามทำอะไรไปบ้างจนถึงปัจจุบันนี้?
<p>อุปสรรค Obstacles</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> อะไรขัดขวางไม่ให้คุณบรรลุเป้าหมาย? <input type="checkbox"/> มีอะไรอีกที่จะขัดขวางคุณ? <input type="checkbox"/> คุณคิดว่าคุณต้องเปลี่ยนแปลงอะไรบ้างเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย? <input type="checkbox"/> อะไรที่กำลังขัดขวางคุณในการเปลี่ยนแปลง? <input type="checkbox"/> พฤติกรรม ทักษะ ความสามารถ ทักษะ ฯลฯ ทางตรงหรือทางอ้อมของคุณมีส่วนสนับสนุนหรือช่วยรักษาสถานการณ์ที่เกิดขึ้นหรือไม่? <p>ตัวเลือก Options</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> มีทางเลือกอะไรบ้างสำหรับแนวทางนั้น? <input type="checkbox"/> ใครสามารถช่วยคุณได้? <input type="checkbox"/> คุณต้องการให้ฉันให้คำแนะนำหรือไม่? <input type="checkbox"/> คุณสามารถระบุข้อดีและข้อเสียของตัวเลือกนั้นได้หรือไม่? <input type="checkbox"/> คุณมีตัวเลือกที่คุณต้องการดำเนินการหรือไม่?

รายการตรวจสอบคำถามการโค้ช
<p>ทางไปข้างหน้า Way Forward</p> <p><input type="checkbox"/> ขั้นตอนต่อไปของคุณคืออะไร?</p> <p><input type="checkbox"/> คุณจะกำหนดกรอบเวลาไว้อย่างไร?</p> <p><input type="checkbox"/> คุณสามารถคาดเดาสิ่งที่จะมาขวางทางคุณได้หรือไม่?</p> <p><input type="checkbox"/> คุณจะเก็บบันทึกความคืบหน้าของคุณได้อย่างไร?</p> <p><input type="checkbox"/> คุณต้องการความช่วยเหลืออะไรบ้าง?</p> <p><input type="checkbox"/> คุณจะได้รับการสนับสนุนนั้นอย่างไรและเมื่อไหร่?</p>
<p>บันทึก Note ผู้ได้รับโค้ชต้องกำหนดเป้าหมายของตนเองและมุ่งมั่นที่จะรับผิดชอบต่อการกระทำที่จำเป็นของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้นภายในกรอบเวลาที่กำหนด โค้ชต้องเชื่อว่าผู้รับการโค้ชสามารถเปลี่ยนแปลง กระทำในลักษณะที่ไม่ตัดสินได้ตลอดเวลาและเสนออย่างต่อเนื่อง เพื่อสนับสนุนพวกเขา</p>



โปรดบททวน – การประเมินทักษะการโค้ช (Coaching Skills) จากทัศนะของ National Community Media Alliance (NCMA) มีสาระสำคัญอะไร ?

หมายเหตุ - ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้



<https://shorturl.asia/ghwxy>

2

ทักษะของ
Studylib

Studylib (n.d.) ได้แสดงรายการการฝึกทักษะการโค้ช (Coaching Skills Inventory) ดังนี้
ภาษากายที่เหมาะสม (Appropriate Body Language):

1. ท่าทางที่เหมาะสม (Suitable Posture)
1. ตอบสนองด้วยการสบตา (Sensitive Eye Contact)
2. ส่งเสริมและยืนยันด้วยท่าทาง (Reinforcing and Affirming Gestures)
3. เปิดเผยและคิดบวก ไม่คุกคาม ไม่ข่มขู่ (Open and Positive, Non-Threatening, Non-Intimidating)

4. การสะท้อนกลับด้วยการพูดซ้ำคำหรือประโยคของผู้รับการโค้ช (Mirroring)

การซักถามเพื่อความเข้าใจ (Questioning for Understanding):

5. การใช้คำถามเปิด - อะไร เมื่อไร ที่ไหน ใคร (Use of Open Questions –What, When, Where, Who)
6. ถามคำถามอย่างละเอียด - เท่าไหร่, บ่อยแค่ไหน, จำนวนเท่าไร (Ask Probing Questions –How Much, How Often, How Many)
7. หลีกเลี่ยงคำถามปลายปิดและการถามซึ่งนำคำตอบ (Avoid Closed and Leading Questions)
8. เริ่มถามในวงกว้าง (Start Broad)
9. ถามคำถามเพื่อเน้นคำตอบที่แคบลง (Question to Narrow Focus)
10. การใช้คำถามเพื่อทดสอบ ตรวจสอบและชี้แจง (Use of Questions to Test, Check and Clarify)

การฟังเพื่อหาความหมาย (Listening for Meaning):

11. การมีส่วนร่วมเชิงบวก (Positive Engagement)
12. ตื่นตัวในสิ่งที่สำคัญสำหรับผู้เรียน (Be Alert to What is Important to The Learner)
13. การสรุปอย่างสม่ำเสมอ - โดยใช้คำศัพท์ของผู้เรียน (Regular Summarising –Use Learner Words)
14. เอาใจใส่ภาษากายเพื่อส่งสัญญาณความสนใจ (Attentive Body Language to Signal Attention)

15. เอื้อเพื่อและให้คุณค่ากับความเงียบ (Accommodate and Value Silence)

การให้ข้อเสนอแนะ (Giving Feedback):

16. ให้ข้อเสนอแนะเฉพาะเจาะจงและมุ่งเน้นไปที่หลักฐาน (Specific and Focused on Evidence)
17. ทำความเข้าใจอย่างต่อเนื่อง (Continuing Understanding)
18. ตรวจสอบความรู้สึกและอารมณ์ (Checking Feelings and Emotions)

19. มีการสรุป (Summarising)
20. การสร้างและอธิบาย (Building and Explaining)
21. สร้างวงจรการรับข้อเสนอแนะ (Create Feedback Loop)

การสื่อสาร (Communication):

22. การใช้ภาษาที่ชัดเจนและรัดกุม (Clear and Concise Use of Language)
23. คำศัพท์ที่เหมาะสม (Appropriate Vocabulary)
24. ยืนยันและชี้แจง (Confirming and Clarifying)

การดำเนินการโค้ชอย่างมีโครงสร้าง (Managing Structured Coaching Sessions):

25. การตกลงในวาระการประชุม (Agreeing the Agenda)
26. การจัดการเวลา (Managing Time)
27. การเข้าถึงฉันทามติ (Reaching Consensus)
28. การรักษาจุดเน้น (Maintaining the Focus)

คุณสมบัติส่วนบุคคล personal qualities:

29. อารมณ์ขัน (Sense of Humour)
30. ความเห็นอกเห็นใจและความสามัคคี (Empathy and Rapport)
31. ไม่ตัดสิน (Non-Judgmental)
32. สนับสนุนและมีส่วนร่วม (Supportive and Engaged)
33. ความซื่อสัตย์ (Honesty)
34. ความกระตือรือร้น (Enthusiasm)
35. การมองโลกในแง่ดี (Optimism)



โปรดทบทวน – การประเมินทักษะการโค้ช (Coaching Skills) จากทัศนะของ Studylib มีสาระสำคัญอะไร ?

หมายเหตุ - ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้



<https://shorturl.asia/Bzb7v>

3

ทักษะของ Sample Templates

Sample Templates (n.d.) เป็นทีมงานระดับโลกที่ทุ่มเทให้กับนักเขียนโค้ช ศิลปิน นักออกแบบ นักกฎหมาย นักการตลาด และนักเขียน ได้ให้ทักษะเกี่ยวกับ ตัวอย่างรายการตรวจสอบ ทักษะการโค้ช (Coaching Skills Checklist Sample) ดังนี้

1. รายการตรวจสอบทักษะการโค้ช แบบสอบถามประเมินตนเอง (Coaching Skills Checklist Self - Evaluation Questionnaire)

ลักษณะการโค้ช (Coaching Style)

1. ฉันยิ้ม ชมเชย และให้กำลังใจเพื่อตอกย้ำการกระทำของผู้เข้าร่วมเมื่อพวกเขาปฏิบัติถูกต้องหรือไม่?

2. ฉันให้รางวัลกับความพยายามและผลลัพธ์หรือไม่?

3. ฉันปฏิบัติต่อผู้เข้าร่วมทุกคนอย่างสม่ำเสมอและยุติธรรมหรือไม่?

4. ฉันได้สนับสนุนให้ผู้เข้าร่วมมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของทีม และฉันได้รับฟังพวกเขาเมื่อพวกเขามีอะไรจะพูดหรือไม่?

5. ฉันได้เสริมกฎของทีมอย่างยุติธรรมและสม่ำเสมอหรือไม่?

6. ฉันอดทนและสนับสนุนผู้เข้าร่วมเมื่อพวกเขาเรียนรู้หรือไม่?

7. ฉันได้แสดงความกระตือรือร้นในขณะโค้ชในสิ่งที่ฉันคาดหวังจากผู้เข้าร่วมหรือไม่?

8. ผู้เข้าร่วมมีความสนุกสนานระหว่างการฝึกอบรม/เกมหรือไม่?

9. ฉันเน้นการชนะมากเกินไปหรือไม่?

10. ฉันใช้การควบคุมตนเองในสถานการณ์ที่ทำให้ฉันโกรธหรือไม่?

11. ฉันมีความรู้สึกไวต่อความต้องการส่วนบุคคลของผู้เข้าร่วมทั้งหมดหรือไม่?

12. ฉันแสดงออกถึงพฤติกรรมส่วนตัวได้ดีหรือไม่?

13. ฉันทะเลาะหรือบ่นถึงเจ้าหน้าที่หรือไม่?

14. ฉันสนับสนุนให้ผู้ปกครองเข้าร่วมการแข่งขันหรือไม่?

15. ฉันอดทนและอดกลั้นกับผู้เข้าร่วมทุกคน โดยไม่คำนึงถึงระดับทักษะส่วนบุคคลหรือไม่?

16. ผู้เข้าร่วมมีเวลาเล่นเกมที่เท่าเทียมกันหรือฉันให้ความสำคัญกับผู้เข้าร่วมที่มีทักษะมากกว่าหรือไม่?

การวางแผนการโค้ชและการนำไปใช้ (Session Planning and Implementation)

17. ฉันเตรียมพร้อมและจัดการอย่างดีสำหรับการโค้ชหรือไม่?

18. ฉันได้คำนึงถึงระดับวุฒิภาวะของผู้เข้าร่วมเมื่อวางแผนการโค้ชหรือไม่?

19. ฉันตรงต่อเวลาในการฝึกอบรม/การแข่งขันหรือไม่?

20. มีการจัดอุปกรณ์และการดำเนินการโค้ชได้อย่างราบรื่นหรือไม่?

21. การฝึกการโค้ชของฉันมีความหลากหลายและน่าสนใจจนท้าทายผู้เข้าร่วมและพัฒนาความมั่นใจหรือไม่?

22. การสาธิตเหมาะสมหรือไม่? (คือมีแบบอย่างที่ดีให้ทุกคนเห็น ทุกคนเข้าใจคำสั่งหรือไม่)

23. ฉันสามารถช่วยเหลือผู้เข้าร่วมในการแก้ไขข้อผิดพลาดเมื่อเกิดขึ้นได้หรือไม่?

24. ผู้เข้าร่วมมีโอกาสเล่นโดยมีคำแนะนำเบื้องต้นหรือไม่?

25. ฉันใช้วิธีการสอน / การโค้ชที่หลากหลายหรือไม่?

26. ฉันจัดกลุ่มผู้เข้าร่วมอย่างเหมาะสมและให้ทุกคนมีโอกาสพัฒนาทักษะของตนเองหรือไม่?

27. ฉันให้ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์และเฉพาะเจาะจงหรือไม่?

28. สิ่งที่ฉันพูดกับผู้เข้าร่วมตรงกับกรกระทำที่ไม่ใช่คำพูดของฉันที่มีต่อพวกเขาหรือไม่?

29. ฉันทำเกินหน้าที่โค้ชระหว่างการฝึกซ้อม/เกมด้วยการให้คำแนะนำมากเกินไปหรือไม่?

30. ฉันเปลี่ยนวิธีการสื่อสารให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้เข้าร่วมหรือไม่?

2. รายการตรวจสอบสำหรับทักษะการโค้ชทางคลินิก (ผู้ฝึกอบรมทางคลินิกจะเป็นผู้กรอก)

(Checklist for Clinical Coaching Skills (To be completed by Clinical Trainer))

ก่อนภาคปฏิบัติ (Before Practice Session)

1. ทักทายผู้เข้าร่วม

2. ขอให้ผู้เข้าร่วมทบทวนผลงานของตนเองในการฝึกซ้อมที่ผ่านมา

3. ถามผู้เข้าร่วมว่าขั้นตอนหรืองานใดที่เขา/เธอต้องการดำเนินการในระหว่างการฝึกซ้อม

4. ทบทวนขั้นตอนหรืองานที่ยากในคู่มือการเรียนรู้ที่จะฝึกฝนในระหว่างการโค้ช

5. ทำงานร่วมกับผู้เข้าร่วมเพื่อกำหนดเป้าหมายเฉพาะสำหรับการฝึกซ้อม

ระหว่างการฝึกซ้อม (During Practice Session)

6. สังเกตผู้เข้าร่วมในขณะที่เขา/เขาปฏิบัติตามขั้นตอน

7. ให้การสนับสนุนเชิงบวกและคำแนะนำสำหรับการปรับปรุงในขณะที่ผู้เข้าร่วมปฏิบัติ

ตามขั้นตอน

8. อธิบายคู่มือการเรียนรู้ระหว่างการสังเกต

9. จดบันทึกเกี่ยวกับประสิทธิภาพของผู้เข้าร่วมในคู่มือการเรียนรู้ระหว่างการสังเกต

10. มีความละเอียดอ่อนต่อผู้รับบริการเมื่อให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้เข้าร่วมในระหว่างการโค้ช

ทางคลินิกกับผู้เข้าร่วม

11. ให้ความเห็นแก่ใจเมื่อมีข้อสงสัยในความสะดวกสบายหรือความปลอดภัยของผู้เข้าร่วม

เท่านั้น

หลังการฝึกภาคปฏิบัติ (After Practice Feedback Session)

12. ทักทายผู้เข้าร่วม

13. ขอให้ผู้เข้าร่วมแบ่งปันความรู้สึกเกี่ยวกับการฝึกซ้อม

14. ขอให้ผู้เข้าร่วมระบุขั้นตอนที่ทำได้ดี

15. ขอให้ผู้เข้าร่วมระบุขั้นตอนที่สามารถปรับปรุงประสิทธิภาพได้

16. ดูหมายเหตุในคู่มือการเรียนรู้

17. ให้การสนับสนุนเชิงบวกเกี่ยวกับขั้นตอนหรืองานที่ผู้เข้าร่วมทำได้ดี

18. เสนอคำแนะนำเฉพาะสำหรับการปรับปรุง
19. ทำงานร่วมกับผู้เข้าร่วมเพื่อกำหนดเป้าหมายสำหรับการฝึกซ้อมครั้งต่อไป
20. ใช้ทักษะการโค้ชที่มีประสิทธิภาพ

3. ตัวอย่างรายการตรวจสอบการประเมินตนเองด้านทักษะการโค้ช (Coaching Skills

Self-Assessment Checklist Sample)

การสร้างความน่าเชื่อถือ (Building Trust)

1. ฉันสื่อสารความคาดหวังอย่างชัดเจน
2. ฉันรักษาขอบเขตเพื่อความสัมพันธ์ที่ดี
3. ฉันแสดงวิจาร์ณญาณที่ดี
4. ฉันแสดงความสม่ำเสมอ
5. ฉันปฏิบัติตามข้อตกลง
6. ฉันจัดให้มีการประเมินโดยไม่ตัดสิน

การเพิ่มความตระหนักรู้ในตนเอง (Increasing Self-Awareness)

7. ฉันช่วยผู้รับการโค้ชระบุช่องว่างระหว่างประสิทธิภาพหรือพฤติกรรมในปัจจุบันและที่

ต้องการ

8. ฉันช่วยผู้รับการโค้ชตรวจสอบเจตนาเทียบกับผลลัพธ์

การตั้งสมมติฐานที่ท้าทาย (Challenging Assumptions)

9. ฉันถามคำถามปลายเปิด
10. ฉันสนับสนุนวิธีแก้ปัญหาหลากหลาย
11. ฉันรับรู้และอนุญาตให้มีการระบายอารมณ์อย่างเหมาะสม

การให้กำลังใจ (Providing Encouragement)

12. ฉันฟังอย่างเข้าใจและสะท้อนความคิด
13. ฉันฟังโดยไม่ขัดจังหวะ
14. ฉันยังคงเปิดรับมุมมองที่แตกต่าง

การส่งเสริมความก้าวหน้า (Encouraging Progress)

15. ฉันฉลองความสำเร็จกับผู้รับการโค้ช
16. ฉันรับผิดชอบกับผู้รับการโค้ช
17. ฉันมุ่งเน้นไปที่ผลลัพธ์

2. รายการตรวจสอบทักษะการโค้ชใน DOC - รายการตรวจสอบ – การใช้ทักษะการโค้ชกับผู้ปกครอง (Coaching Skills Checklist in DOC - Checklist – Using Coaching Skills with Parents)

ตัวอย่างคำถาม	วัตถุประสงค์	หมายเหตุ
ระบุผลลัพธ์ที่ต้องการ (Identify the Desired Outcome)		
ผลลัพธ์นี้จะให้ประโยชน์อะไรกับคุณบ้าง?	กระตุ้นให้ผู้ปกครองตระหนักถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงในชีวิตของตนเอง	
ผลลัพธ์นี้จะนำประโยชน์อะไรมาสู่ลูกของคุณ?	กระตุ้นให้ผู้ปกครองตระหนักถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงในชีวิตของบุตรหลาน	
คุณต้องการเน้นอะไรเป็นอย่างแรก?	ผู้ปกครองคิดถึงลำดับความสำคัญในการเปลี่ยนแปลง	
ในระดับ 1-10 โดย 10 คือสถานการณ์ในอุดมคติของคุณ คุณจะบอกว่าตอนนี้คุณอยู่ระดับไหน	ผู้ปกครองพร้อมรับการสนับสนุนจากโค้ชตระหนักถึงความสำเร็จที่ทำไปแล้วและจะช่วยวิเคราะห์ผลลัพธ์ในส่วนที่สามารถจัดการได้	
คุณจะได้รู้อย่างไรว่าคุณได้เลื่อนระดับแล้ว	สนับสนุนผู้ปกครองในการระบุสิ่งที่ควรปรับปรุงเล็ก ๆ น้อย ๆ ดังนั้นจึงเป็นชัยชนะเล็กน้อย/รวดเร็วที่จัดการได้	
คุณยินดีลงทุนในกระบวนการนี้มากน้อยเพียงใด	ผู้ปกครองระบุความมุ่งมั่นที่ต้องการการเปลี่ยนแปลง หมายเหตุ: หากคำตอบคลุมเครือหรือไม่ผูกมัด แสดงว่าผู้ปกครองยังไม่พร้อมที่จะได้รับการโค้ช และควรมีมาตรการอื่น ๆ ร่วมด้วย	
ตระหนักถึงความท้าทายและอุปสรรคในปัจจุบัน (Recognise Current Challenges and Obstacles)		
คุณมีจุดแข็ง / ทักษะอะไรบ้างที่จะช่วยให้คุณบรรลุเป้าหมายนี้	สนับสนุนผู้ปกครองให้ไตร่ตรองถึงทรัพยากรที่พวกเขาที่มีอยู่แล้ว ช่วยให้เราพวกเขาคิดบวก	
อะไรคือสิ่งที่หยุดคุณในการทำมากกว่านี้	เพื่อเริ่มระบุอุปสรรคและเกิดขึ้นที่ใด/เมื่อใด	
บอกฉันเกี่ยวกับเวลาที่你能ได้ทำสิ่งที่คล้ายกัน: - เกิดอะไรขึ้น? - คุณได้เรียนรู้อะไร?	อีกคำถามหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้ปกครองตระหนักถึงจุดแข็งของพวกเขาในการจัดการกับสถานการณ์นี้	
อะไรอยู่ในการควบคุมของคุณในการบรรลุเป้าหมายนี้?	ช่วยให้การสนทนามุ่งเน้นไปที่การแก้ปัญหาและไม่กลายเป็นช่วงคร่ำครวญ!	

ตัวอย่างคำถาม	วัตถุประสงค์	หมายเหตุ
สำรวจตัวเลือกและวิธีแก้ปัญหา (Explore Options and Solutions)		
คุณจะทำอะไรได้บ้างที่จะทำให้คุณ เข้าใจเป้าหมายไปอีกระดับ	ผู้ปกครองจะคิดถึงการเปลี่ยนแปลงเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่จัดการได้เพื่อให้พวกเขาจะ สร้างความแตกต่างได้	
ถ้าหาก คุณรู้คำตอบล่ะ?	กระตุ้นให้ผู้ปกครองพิจารณาสิ่งที่พวกเขา รู้แล้วอย่างแท้จริง	
เพื่อนสนิท/คู่หูของคุณจะบอกให้คุณ ทำอะไร?	สิ่งนี้ช่วยให้ผู้ปกครองมีมุมมองที่แตกต่าง และมีตัวเลือกมากขึ้น	
มีอะไรอีกบ้าง?	ลองใช้สามครั้งเพื่อให้ผู้ปกครองเกิด ความคิดบางอย่าง แม้ว่าพวกเขาจะคิดว่า ความคิดเหล่านั้นบ้าไปแล้ว ก็ตาม	
ระบุขั้นตอนต่อไป (Identify Next Steps)		
ตัวเลือกใดต่อไปนี้จะพาคุณเข้าใจ เป้าหมายของคุณอีกก้าวหนึ่ง	สนับสนุนผู้ปกครองในการระบุหนึ่งหรือ หลายขั้นตอนที่จะสร้างผลกระทบในการ บรรลุผลที่ต้องการ	
อันไหนจะสร้างความแตกต่างได้มาก ที่สุด?	สนับสนุนผู้ปกครองในการระบุหนึ่งหรือ หลายขั้นตอนที่จะสร้างผลกระทบในการ บรรลุผลที่ต้องการ	
อันไหนง่ายที่สุด?	สนับสนุนผู้ปกครองในการระบุหนึ่งหรือ หลายขั้นตอนที่จะสร้างผลกระทบในการ บรรลุผลที่ต้องการ	
อันไหนที่รู้สึกว่าจะใช่?	สนับสนุนผู้ปกครองในการระบุหนึ่งหรือ หลายขั้นตอนที่จะสร้างผลกระทบในการ บรรลุผลที่ต้องการ	
ข้อใดที่ทำให้ลูกของคุณเป็นหัวใจ ของการแก้ปัญหา	สนับสนุนผู้ปกครองในการระบุหนึ่งหรือ หลายขั้นตอนที่จะสร้างผลกระทบในการ บรรลุผลที่ต้องการ	
คุณกำลังจะทำอะไร?	สนับสนุนให้ผู้ปกครองระบุขั้นตอนต่อไป ของพวกเขา	
คุณจะทำสิ่งนั้นเมื่อไหร่และอย่างไร?	คำถามนี้เปลี่ยนขั้นตอนเหล่านั้นเป็น แผนปฏิบัติการ - กระตุ้นให้ผู้ปกครองระบุ อย่างเฉพาะเจาะจง	

ตัวอย่างคำถาม	วัตถุประสงค์	หมายเหตุ
ใครบ้างที่ต้องรู้?	ช่วยให้ผู้ปกครองระบุได้ว่าใครสามารถช่วยพวกเขาในเรื่องนี้ได้ เช่น ลูก พ่อแม่อีกฝ่าย สมาชิกในครอบครัวคนอื่น ฯลฯ	
คุณมุ่งมั่นที่จะทำตามขั้นตอนเหล่านี้ในระดับ 1-10 มากน้อยเพียงใด	ระบุระดับความมุ่งมั่นของผู้ปกครอง หมายเหตุ: หากเท่ากับ 7 หรือน้อยกว่า แสดงว่าผู้ปกครองรู้สึกวุ่นวายกับการมีความทะเยอทะยานหรือน่ากลัวเกินไป ดังนั้นให้ถามว่า "อะไรทำให้คุณได้ 8 ในระดับความมุ่งมั่น"	



โปรดทบทวน – การประเมินทักษะการโค้ช (Coaching Skills) จากทัศนะของ SampleTemplates มีสาระสำคัญอะไร ?

หมายเหตุ - ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้



<https://shorturl.asia/0zRZo>

โปรดวิจารณ์แสดงความเห็น



การประเมินทักษะการโค้ช (Coaching Skills) สรุปข้างล่างนี้ว่า
ทำให้เข้าใจในความสำคัญของทักษะการโค้ชที่ครอบคลุม
และชัดเจนหรือไม่ ควรปรับหรือเพิ่มเติมอะไรอีกหรือไม่

จากทัศนะของ National Community Media Alliance (NCMA) (n.d.), Studylib (n.d.) และ Template.Net (n.d.) ดังกล่าวข้างต้น ขอสรุปประเด็นที่สำคัญในการประเมินทักษะการโค้ชได้ ดังนี้

- ลักษณะการโค้ช (Coaching Style)
- ภาษากายที่เหมาะสม (Appropriate Body Language)
- การซักถามเพื่อความเข้าใจ (Questioning for Understanding)
- ฟังเพื่อหาความหมาย (Listening for Meaning)
- การให้ข้อเสนอแนะ (Giving Feedback)
- การสื่อสาร (Communication)
- การดำเนินการโค้ชอย่างมีโครงสร้าง (Managing Structured Coaching Sessions)
- คุณสมบัติส่วนบุคคล (personal qualities)
- การวางแผนการโค้ชและการนำไปใช้ (Session Planning and Implementation)
- การสร้างความน่าเชื่อถือ (Building Trust)
- การเพิ่มความตระหนักรู้ในตนเอง (Increasing Self-Awareness)
- สมมติฐานที่ทำทลาย (Challenging Assumptions)
- การให้กำลังใจ (Providing Encouragement)
- ส่งเสริมความก้าวหน้า (Encouraging Progress)



กิจกรรม

จากนันททัศนะเกี่ยวกับการประเมินทักษะการโค้ช (Coaching Skills) ดังกล่าวข้างต้น ท่านเห็นว่ามีแนวคิด (Concepts) ที่สำคัญอะไรบ้าง ที่ทำให้เข้าใจในความสำคัญนั้นได้อย่างกระชับและชัดเจน โปรดระบุแนวคิดนั้นในภาพที่แสดงข้างล่าง





เอกสารอ้างอิง

National Community Media Alliance (NCMA). (n.d.). *Coaching skills checklists*.

Retrieved September 12, 2022, from <https://shorturl.asia/ghwxy>

Studylib. (n.d.). *Coaching skills inventory*. Retrieved September 12, 2022, from <https://shorturl.asia/Bzb7v>

SampleTemplates. (n.d.). *Free 4+ coaching skills checklist samples in pdf | doc*.

Retrieved September 11, 2022, from <https://shorturl.asia/0zRZo>

คู่มือเชิงปฏิบัติการ

ประกอบโครงการครุณาผลการเรียนรู้สู่การปฏิบัติ
ในห้องเรียน



พ.ศ. 2 5 6 7

+ + + +
+ + + +
+ + + +
+ + + +

นางสาวปรีดาวรรณ อ่อนนางใย

หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
(วิทยาเขตอีสาน)

+ + + +
+ + + +
+ + + +
+ + + +

คู่มือเชิงปฏิบัติการประกอบ โครงการครุณาผลการเรียนรู้สู่การปฏิบัติในห้องเรียน

คำชี้แจง



คู่มือเชิงปฏิบัติการประกอบโครงการครุณาผลการเรียนรู้สู่การปฏิบัติในห้องเรียนนี้ แบ่งออกเป็น 6 ส่วน คือ 1) ทบทวนประเด็นที่ได้จากโครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครู 2) ลักษณะที่แสดงถึงทักษะการโค้ชที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับครู 3) ภาพเชิงหลักการ / เชิงแนวคิดเพื่อพัฒนาทักษะการโค้ช 4) แบบประเมินตนเองของครูถึงระดับการนำแนวการพัฒนาไปปฏิบัติ 5) แบบประเมินตนเองของครูถึงการเลือกรูปแบบขั้นตอนการพัฒนาไปปฏิบัติ และ 6) แบบสะท้อนผลจากการโค้ช ดังนี้

1. ทบทวนประเด็นจากโครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครู
 - ลักษณะที่แสดงถึงทักษะการโค้ช
 - แนวทางการพัฒนาทักษะการโค้ช
 - ขั้นตอนการพัฒนาทักษะการโค้ช
 - บทสรุปทักษะการโค้ชสู่การปฏิบัติในห้องเรียน
2. ลักษณะที่แสดงถึงทักษะการโค้ชที่คาดหวังให้เกิดขึ้น
3. ภาพเชิงหลักการหรือแนวคิดเพื่อการโค้ช
4. แบบประเมินตนเองของครูถึงระดับการนำแนวการพัฒนาไปปฏิบัติ
5. แบบประเมินตนเองของครูถึงการเลือกรูปแบบขั้นตอนการพัฒนาไปปฏิบัติ
6. แบบสะท้อนผลจากการโค้ช
 - ปัจจัยที่ส่งผลในทางบวกต่อการโค้ช
 - ปัญหาหรืออุปสรรคต่อการโค้ช
 - วิธีการที่ใช้เพื่อแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรค
 - บทเรียนที่ได้รับจากการโค้ช
 - ข้อเสนอแนะเพื่อให้การโค้ชบรรลุผลสำเร็จยิ่งขึ้น

1. ทบทวนประเด็นจากโครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครู

1.1 ลักษณะที่แสดงถึงทักษะการโค้ช



- 1) มีการตั้งเป้าหมาย (Goal Setting)
- 2) ฟังอย่างตั้งใจและใส่ใจ (Actively Listen)
- 3) มีการมองและสังเกต (Looking and Observing)
- 4) สร้างสายสัมพันธ์และแสดงความเห็นอกเห็นใจ (Build Rapport and Demonstrate Empathy)
- 5) มีทักษะมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations skills)
- 6) มีทักษะการวิเคราะห์ (Analytical Skills)
- 7) มีความอยากรู้ (Curiosity)
- 8) มีการจัดทำโครงสร้าง (แนวปฏิบัติ) ตลอดกระบวนการ (Provide a Structure (Guideline) Throughout the Process)
- 9) ให้ข้อเสนอแนะที่ดี (Give Feedback/Effective Guidance)
- 10) รับคำติชม (Get Feedback)
- 11) มีการถามคำถาม (ที่ถูกต้อง) ในเวลาที่เหมาะสม (Ask (the Right) Questions at the Right Time)
- 12) มีการประเมินอย่างต่อเนื่อง (Constantly Evaluate)
- 13) ใช้เทคนิค วิธีการ และเครื่องมือที่เหมาะสม (The Right Use of Techniques, Methods and Tools)
- 14) มีการตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ (Regular Check-Ins)
- 15) มีการสื่อสารแบบปรับตัว (Adaptive Communication/Communication Skill)
- 16) สร้างแรงจูงใจ (Motivating)
- 17) จดจำจุดแข็ง (Strength-Spotting)
- 18) มุ่งเน้นผลลัพธ์ (Outcome Focus)
- 19) สร้างความน่าเชื่อถือ (Building Trust)
- 20) ความชัดเจน (Clarity)
- 21) ลักษณะนิสัยเชิงบวก (Positive Nature)
- 22) สร้างนวัตกรรมใหม่ (Be Innovative)
- 23) มีความจริงใจ (Sincerity)
- 24) ให้การสนับสนุน (Be Supportive)
- 25) เปิดใจกว้าง (Be Open-Minded)
- 26) มีความกระตือรือร้น (Enthusiasm)
- 27) มีความเพียร (Persistence)

1.2 แนวทางการพัฒนาทักษะการโค้ช

- 1) สร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย (Create a Safe Environment)
- 2) กำหนดกิจวัตรที่ไม่เป็นทางการ (Set Up an Informal Routine)
- 3) จัดความสนใจให้ตรงกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ (Align Interests to Goals & Objectives)
- 4) ฝึกการฟังอย่างตั้งใจ (Practise Active Listening)
- 5) ฟังอย่างตั้งใจและการสังเกต (Active Listening and Observing)
- 6) ถามคำถาม HOW และ WHAT (Ask the HOW and WHAT Questions)
- 7) ชื่นชมการทำงานที่ดี (Appreciate Good Work)
- 8) เตรียมข้อเสนอนะที่สร้างสรรค์ (Prepare for Constructive Feedback)
- 9) เปิดใจรับคำติชม (Be Open to Feedback Yourself)
- 10) สร้างกรอบความคิดในการโค้ชกำหนดเส้นทางสู่ความสำเร็จ (A Coaching Mindset Sets You on the Path to Success)
- 11) เพิ่มศักยภาพของผู้ได้รับการโค้ชให้เกิดขึ้นสูงสุด (Maximizing the Coachee's Potential)
- 12) มีการกรอบความคิดแบบเติบโต (Having a Growth Mindset)
- 13) หาโค้ชเพื่อสอนการโค้ช (Find a Coach to Coach You)
- 14) นำรูปแบบการโค้ชมาใช้ (Adopt a Coaching Model)
- 15) ไม่หยุดเรียนรู้ (Never Stop Learning)
- 16) กำหนดความคาดหวังที่ชัดเจนสำหรับผู้รับการโค้ช (Set Clear Expectations for Your Clients)
- 17) พัฒนารูปแบบสำหรับบทเรียนการโค้ช (Develop a Template for Your Coaching Sessions)
- 18) ปรับเปลี่ยนแนวความคิด (Reframing)
- 19) ได้รับการรับรอง (Get certified)
- 20) อ่านหนังสือ (Read books)
- 21) สร้างสายสัมพันธ์ (Rapport Building)
- 22) วางแผนปฏิบัติการ (Action Planning)
- 23) สัมภาษณ์เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ (Motivational Interviewing)
- 24) มุ่งเน้นการหาทางออกของปัญหา (Solution Focused)
- 25) เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Attend Workshops)
- 26) กำหนดจุดแข็ง (Define Your Strengths)
- 27) ระบุเป้าหมาย (Identify Your Goals)
- 28) แสวงหาพี่เลี้ยง (Seek A Mentor)
- 29) สร้างความมั่นใจ (Build confidence)
- 30) สร้างหลักสูตรการโค้ชอย่างตั้งใจ: การปฏิบัติ (Intentional Module Creation: Action)
- 31) ถามคำถามให้ดีขึ้น (Get better at asking questions)
- 32) เป็นโค้ชหรือครูที่ดีขึ้น (Becoming a better coach or teacher)

- 33) เปิดรับการโค้ชและเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Be Open to Coaching and Learning Yourself)
- 34) พยายามให้สอดคล้องกับเนื้อหาในแต่ละหลักสูตร (Try to be consistent with material across modules)
- 35) ใช้เวลาในการสร้างแต่ละหลักสูตรตามวัตถุประสงค์ (Take Time to Craft Each Module with An Objective)
- 36) ถามตัวเองว่าจะวัดได้อย่างไรหากผู้เรียนบรรลุเป้าหมายที่แท้จริงแล้ว (Ask Yourself How You are Going to Measure if Students Actually Met the Goals)
- 37) ออดทน (Be patient)
- 38) เข้าชั้นเรียนการโค้ช (Take A Class)



1.3 ขั้นตอนการพัฒนาทักษะการโค้ช

- 1) **Amatullah** (2021) ให้ข้อเสนอแนะขั้นตอนการพัฒนาทักษะการโค้ช 4 ขั้นตอน คือ
 - ขั้นตอนที่ 1 เตรียมตัว (Prepare)
 - ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์และสำรวจ (Analyze & Explore)
 - ขั้นตอนที่ 3 โค้ช (Coach)
 - ขั้นตอนที่ 4 ปฏิบัติ (Act)
- 2) **Gysling** (2021) ให้ข้อเสนอแนะขั้นตอนการพัฒนาทักษะการโค้ช 6 ขั้นตอน คือ
 - ขั้นตอนที่ 1 การสะท้อนผล (Reflection)
 - ขั้นตอนที่ 2 สาเหตุ/การชักนำ (Cause/Inducement): เหตุผลหลักสำหรับการโค้ช
 - ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์และการสำรวจ (Analysis and Exploration)
 - ขั้นตอนที่ 4 จุดความสนใจ (Focus)
 - ขั้นตอนที่ 5 ความมุ่งมั่น (Commitment): +ความรับผิดชอบ
 - ขั้นตอนที่ 6 การดำเนินการที่มุ่งเน้นการแก้ปัญหา (Solution-Oriented Action)
- 3) **SOCO** (n.d.) กล่าวถึงขั้นตอนการโค้ชตามรูปแบบการโค้ช ดังนี้

รูปแบบที่ 1 รูปแบบการโค้ชที่เน้นวิธีการแก้ปัญหา (Solution-Focused Coaching Model) มีข้อเสนอแนะขั้นตอนการพัฒนาทักษะการโค้ช 3 ขั้นตอน คือ

 - ขั้นตอนที่ 1 การตั้งคำถามที่ทรงพลัง (Powerful Questioning)
 - ขั้นตอนที่ 2 การประเมิน (Scaling)
 - ขั้นตอนที่ 3 จินตนาการ (Imagination)

รูปแบบที่ 2 รูปแบบการโค้ช GROW (GROW Coaching Model) มีข้อเสนอแนะขั้นตอนการพัฒนาทักษะการโค้ช 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 เป้าหมาย (Goals): แรงบันดาลใจ

ขั้นตอนที่ 2 สภาพความเป็นจริง (Reality): สถานการณ์ปัจจุบัน อุปสรรคภายในและภายนอก

ขั้นตอนที่ 3 ตัวเลือก (Options): ความเป็นไปได้ จุดแข็ง และทรัพยากร

ขั้นตอนที่ 4 ความตั้งใจ (Will): การกระทำและความรับผิดชอบ

รูปแบบที่ 3 รูปแบบการโค้ชแบบ OSKAR (OSKAR Coaching Model) มีข้อเสนอแนะขั้นตอนการพัฒนาทักษะการโค้ช 5 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 ผลลัพธ์ (Outcome)

ขั้นตอนที่ 2 ประเมิน (Scale)

ขั้นตอนที่ 3 ความรู้-วิธีการ (Know-How)

ขั้นตอนที่ 4 ยืนยันและดำเนินการ (Affirm & Action)

ขั้นตอนที่ 5 ทบทวน (Review)

รูปแบบที่ 4 รูปแบบการโค้ช CLEAR (CLEAR Coaching Model) มีข้อเสนอแนะขั้นตอนการพัฒนาทักษะการโค้ช 5 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 ข้อตกลง (Contract)

ขั้นตอนที่ 2 ฟัง (Listen)

ขั้นตอนที่ 3 สำรวจ (Explore)

ขั้นตอนที่ 4 ปฏิบัติ (Action)

ขั้นตอนที่ 5 ทบทวน (Review)

รูปแบบที่ 5 รูปแบบการโค้ชแบบ AOR (AOR Coaching Model) มีข้อเสนอแนะขั้นตอนการพัฒนาทักษะการโค้ช 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 กิจกรรม (Activities)

ขั้นตอนที่ 2 วัตถุประสงค์ (Objectives)

ขั้นตอนที่ 3 ผลลัพธ์ (Results)

รูปแบบที่ 6 รูปแบบการโค้ชแบบ FUEL (FUEL Coaching Model) มีข้อเสนอแนะขั้นตอนการพัฒนาทักษะการโค้ช 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 วางกรอบการสนทนา (Frame The Conversation)

ขั้นตอนที่ 2 ทำความเข้าใจกับสถานะปัจจุบัน (Understand The Current State)

ขั้นตอนที่ 3 สำรวจสถานะที่ต้องการ (Explore The Desired State)

ขั้นตอนที่ 4 วางแผนความสำเร็จ (Layout A Success Plan)

รูปแบบที่ 7 รูปแบบการโค้ชแบบ WOOP (WOOP Coaching Model) มีข้อเสนอแนะขั้นตอนการพัฒนาทักษะการโค้ช 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 สิ่งปรารถนา (Wish)

ขั้นตอนที่ 2 ผลลัพธ์ (Outcome)

ขั้นตอนที่ 3 อุปสรรค (Obstacles)

ขั้นตอนที่ 4 แผน (Plan)

1.4 บทสรุปการนำทักษะการโค้ชสู่การปฏิบัติในห้องเรียน

จากนันททัศนะเกี่ยวกับทักษะการโค้ช (Coaching Skills) ที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า ครูผู้สอนควรนำแนวทางและขั้นตอนการโค้ชไปใช้ในห้องเรียนอย่างต่อเนื่อง บุคลากรรูปแบบการโค้ชไปใช้กับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยการสร้างพื้นที่ปลอดภัยให้ผู้เรียนรู้สึกผ่อนคลาย และพร้อมที่จะเปิดใจพูดคุยในทุกเรื่อง ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้แสดงความคิดเห็น ได้ตอบคำถาม คิดในสิ่งที่แตกต่างและได้จัดจ้องกับการปฏิบัติกิจกรรม ออกแบบวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมายด้วยตนเอง เพื่อการเสริมสร้างศักยภาพของผู้เรียน

ครูผู้สอนไม่ควรขัดจังหวะหรือรบกวนสมาธิผู้เรียนหากไม่จำเป็น เพราะการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่อาศัยความต่อเนื่องของการคิดและลงมือปฏิบัติกิจกรรม แต่ถ้าหากเห็นว่าผู้เรียนกำลังเข้าใจในสิ่งที่เรียนคลาดเคลื่อน ให้ครูผู้สอนใช้เทคนิค การตั้งคำถาม เพื่อกระตุ้นผู้เรียนให้เกิดการคิด แล้วนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมอย่าง เต็มใจ

ทั้งนี้ สิ่งสำคัญของการโค้ชคือ การให้กำลังใจผู้เรียนหากผู้เรียนเกิดความสับสน ไม่เข้าใจทำงานหรือปฏิบัติกิจกรรมไม่ถูกต้อง เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความมุ่งมั่น จากนั้นครูผู้สอนจึงชี้แนะแนวทางที่ถูกต้องหรือทำให้ดูเป็นตัวอย่าง ปฏิบัติการโค้ชจนผู้เรียนได้เห็นความสามารถของตนเอง ซึ่งทักษะการสังเกต การเอาใจใส่เพื่อให้ผู้เรียนรู้ว่าตนเองมีจุดเด่นอะไร และสามารถพัฒนาจุดเด่นนั้นได้อย่างไร จะเป็นวิธีที่จะช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ความสามารถของตนเอง และเชื่อว่าความรู้และทักษะต่าง ๆ สามารถพัฒนาได้จากการเรียนรู้และฝึกฝน ไม่มีอะไรที่อยู่เหนือความพยายามและความตั้งใจ

2. ลักษณะที่แสดงถึงทักษะการโค้ชที่คาดหวังให้เกิดขึ้น

ลักษณะที่แสดงถึงทักษะการโค้ชที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับครู พิจารณาได้จากแบบประเมินทักษะการโค้ชของครูที่ได้นำผลการเรียนรู้สู่การปฏิบัติในห้องเรียน มีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากผลการศึกษาเกี่ยวกับทักษะการโค้ช จากทัศนะของ Schuy (2018), Sandwijk (2019), Bhasin (2021), Indeed Editorial Team (2021), Sword (2022) และ The Peak Performance Center (n.d.) และผลการศึกษาทัศนะเกี่ยวกับการประเมินทักษะการโค้ชจากทัศนะของ National Community Media Alliance (NCMA) (n.d.), Studylib (n.d.) และ Template.Net (n.d.) โดยแบบประเมินตนเองของครู ดังกล่าวมี “ข้อคำถาม” ที่แสดงถึงทักษะการโค้ชที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับครู จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านลักษณะการโค้ช (Coaching Style)

- 1.1 แสดงความกระตือรือร้นในขณะที่โค้ชในสิ่งที่คาดหวังจากผู้เข้าร่วม
- 1.2 ปฏิบัติต่อผู้เข้าร่วมทุกคนอย่างสม่ำเสมอและยุติธรรม
- 1.3 ให้กำลังใจเพื่อตอกย้ำการกระทำของผู้เข้าร่วมเมื่อปฏิบัติถูกต้อง
- 1.4 รู้สึกไวต่อความต้องการส่วนบุคคลของผู้เข้าร่วม
- 1.5 ควบคุมตนเองในสถานการณ์ที่ทำให้โกรธ

2. **ด้านการซักถามเพื่อความเข้าใจ (Questioning for Understanding)**
 - 2.1 ถามคำถามปลายเปิด
 - 2.2 ถามคำถามอย่างละเอียด เหมาะสมกับสถานการณ์
 - 2.3 ถามคำถามเพื่อเน้นคำตอบที่ชัดเจน
 - 2.4 ทำท่ายกประเด็นความคิดเพื่อรับรู้ความคิดเห็น
 - 2.5 ใช้คำถามเพื่อทดสอบและตรวจสอบผู้รับการโค้ช
3. **ด้านการให้ข้อเสนอแนะ (Giving Feedback)**
 - 3.1 เป็นข้อเสนอแนะเชิงบวก
 - 3.2 มีความชัดเจนและเฉพาะเจาะจงตามหลักฐาน
 - 3.3 เน้นการเสนอแนะเพื่อแก้ปัญหาย่างสร้างสรรค์
 - 3.4 มีการสรุปข้อเสนอแนะอย่างตรงประเด็น
 - 3.5 ตรวจสอบความรู้สึกและอารมณ์ของผู้รับการโค้ช
 - 3.6 รับฟังข้อเสนอแนะและความคิดเห็นจากผู้รับการโค้ช
4. **ด้านการสื่อสาร (Communication)**
 - 4.1 ตั้งใจฟังเพื่อหาความหมาย
 - 4.2 การใช้ภาษาที่ชัดเจน รัดกุม และตรงไปตรงมา
 - 4.3 ใช้คำศัพท์ที่เหมาะสม
 - 4.4 มีการสื่อสารแบบปรับตัวตามสถานการณ์
 - 4.5 ยืนยันและชี้แจงข้อมูลได้อย่างชัดเจน
 - 4.6 สร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้ผู้รับการโค้ชบรรลุเป้าหมาย
5. **ด้านการสร้างความน่าเชื่อถือ (Building Trust)**
 - 5.1 สื่อสารเพื่อทำให้ความคาดหวังหรือความตั้งใจเชิงบวกของผู้รับการโค้ชเกิดความชัดเจน
 - 5.2 รักษาขอบเขตเพื่อความสัมพันธ์ที่ดี ทำให้ผู้รับการโค้ชรู้สึกปลอดภัย เปิดใจ และให้ข้อมูลเพิ่มเติม
 - 5.3 แสดงวิจาร์ณญาณที่ดี มีเทคนิคและเครื่องมือการโค้ชอย่างเหมาะสมกับการสนับสนุนให้ผู้รับการโค้ชบรรลุเป้าหมาย
 - 5.4 แสดงความสม่ำเสมอ สื่อสารอย่างเปิดเผยและจริงใจ
 - 5.5 ปฏิบัติตามข้อตกลงและเคารพในคำมั่นสัญญา
 - 5.6 จัดให้มีการประเมินโดยไม่ตัดสิน
6. **ด้านเพิ่มความตระหนักรู้ในตนเอง (Increasing Self-Awareness)**
 - 6.1 ช่วยผู้รับการโค้ชเห็นประสิทธิภาพหรือพฤติกรรมในปัจจุบันและสิ่งที่ตนเองที่ต้องการ
 - 6.2 ช่วยให้ผู้รับการโค้ชรับรู้และเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง
 - 6.3 กระตุ้นให้ผู้รับการโค้ชแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ ปรับปรุงผลงานอย่างสร้างสรรค์
 - 6.4 ช่วยผู้รับการโค้ชบรรลุในศักยภาพของตนเอง
 - 6.5 ช่วยผู้รับการโค้ชตรวจสอบความต้องการเทียบกับผลลัพธ์ที่จะได้รับ

7. ด้านการให้กำลังใจ (Providing Encouragement)

- 7.1 ส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้รับการโค้ช
- 7.2 กระตุ้นให้ผู้รับการโค้ชเกิดความมั่นใจ
- 7.3 เปิดรับมุมมองที่แตกต่างจากผู้รับการโค้ช
- 7.4 มีการให้แนวคิดเชิงบวกทำให้มองเห็นจุดเด่นของตนเอง
- 7.5 ชื่นชมและฉลองความสำเร็จกับผู้รับการโค้ช



3. ภาพเชิงหลักการ / เชิงแนวคิดเพื่อเสริมสร้างทักษะการโค้ชของครู สู่การปฏิบัติในห้องเรียน



Source: <https://shorturl.asia/geXQG>



Source: <https://shorturl.asia/cQBmA>



Source: <https://shorturl.asia/ZvFbV>



Source: <https://shorturl.asia/cgRj7>



Source: <https://shorturl.asia/tC001>



Source: <https://shorturl.asia/McBfV>



Source: <https://shorturl.asia/p7YxH>



Source: <https://shorturl.asia/bHw7J>



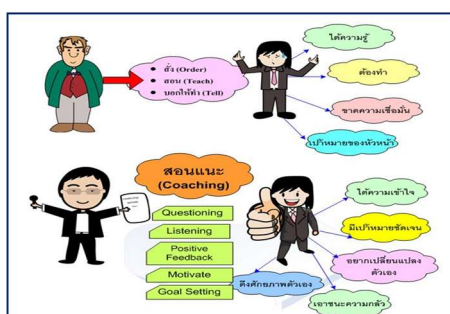
Source: <https://shorturl.asia/yOk8w>



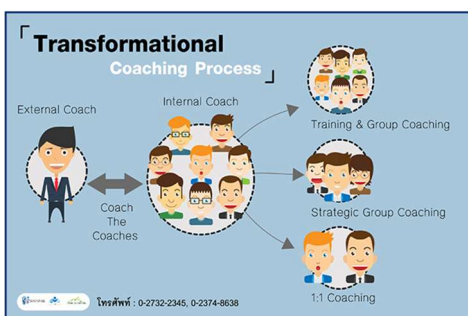
Source: <https://shorturl.asia/U93WJ>



Source <https://shorturl.asia/Rd71z>



Source: <https://shorturl.asia/atGBY>



Source: <https://shorturl.asia/Vuew3>



Source: <https://shorturl.asia/MbVWP>

4. แบบประเมินตนเองของครูถึงระดับการนำแนวการพัฒนาไปปฏิบัติ

หลังจากครูนำผลการเรียนรู้เกี่ยวกับทักษะการโค้ชสู่การปฏิบัติในห้องเรียนสิ้นสุดลง ตามระยะเวลาที่กำหนดแล้ว ขอความกรุณาท่านโปรดประเมินตนเองถึงระดับการนำแนวการพัฒนาไปใช้ในห้องเรียน จาก Google Form ตามลิงค์หรือ QR Code ข้างล่างนี้ด้วย จักขอบพระคุณยิ่ง

<https://shorturl.asia/XQm8H>



5. แบบประเมินตนเองของครูถึงการเลือกรูปแบบขั้นตอนการพัฒนาไปปฏิบัติ

หลังจากครูนำผลการเรียนรู้เกี่ยวกับทักษะการโค้ชสู่การปฏิบัติในห้องเรียนสิ้นสุดลง ตามระยะเวลาที่กำหนดแล้ว ท่านได้เลือกรูปแบบขั้นตอนการพัฒนาไปปฏิบัติอย่างไร ? ขอความกรุณาท่านโปรดให้ความเห็นใน Google Form ตามลิงค์หรือ QR Code ข้างล่างนี้ด้วย จักขอบพระคุณยิ่ง

<https://shorturl.asia/EqpCk>



6. แบบสะท้อนผลจากการนำทักษะการโค้ชสู่การปฏิบัติในห้องเรียน

หลังจากครูนำผลการเรียนรู้เกี่ยวกับทักษะการโค้ชสู่การปฏิบัติในห้องเรียนสิ้นสุดลง ตามระยะเวลาที่กำหนดแล้ว ขอความกรุณาท่านโปรดให้ความเห็นในประเด็นต่าง ๆ จาก Google Form ตามลิงค์หรือ QR Code ข้างล่างนี้ด้วย จักขอบพระคุณยิ่ง

<https://shorturl.asia/ZkiRE>



บทที่ 6

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการพัฒนาตนเองของครูเพื่อเสริมสร้างทักษะการโค้ชสู่การปฏิบัติในห้องเรียนนี้ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) ตามที่คณะของวิโรจน์ สารรัตนะ (2561) ที่เห็นว่า นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นโดยกระบวนการวิจัยและพัฒนาที่มุ่งหมายเพื่อนำไปใช้พัฒนาบุคลากรสู่การพัฒนาคุณภาพของงานที่มีปรากฏการณ์หรือข้อมูลเชิงประจักษ์แสดงให้เห็นว่ามีความจำเป็นเกิดขึ้น เช่น เป็นผลสืบเนื่องจากการกำหนดความคาดหวังใหม่ที่ท้าทายของหน่วยงาน หรือการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการทำงานจากเก่าสู่ใหม่ที่บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจและทักษะในกระบวนการที่ใหม่ และในปัจจุบันมีหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่ถือเป็นนวัตกรรมใหม่ทางการบริหาร การศึกษาเกิดขึ้นมากมาย ที่คาดหวังว่าหากบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ (Knowledge) แล้วกระตุ้นให้พวกเขานำความรู้เหล่านี้สู่การปฏิบัติ (Action) ก็จะก่อให้เกิดพลัง (Power) ให้การปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น ด้วยแนวคิด “Knowledge + Action = Power” และด้วยแนวคิด “พัฒนาครู แล้วครูนำผลที่ได้รับไปสู่การพัฒนาที่ส่งผลต่อผู้เรียน”

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้ 1) เพื่อวิจัยและพัฒนาในรูปแบบ R1&D1, R2&D2, R3&D3 Ri&Di ให้ได้โปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเอง (Online Self-Training Program) ที่ประกอบด้วยสองโครงการ คือ 1) โครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครูเกี่ยวกับทักษะการโค้ช 2) โครงการครูนำผลการเรียนรู้สู่การปฏิบัติในห้องเรียน โครงการแรกมีคู่มือเพื่อการอบรมด้วยตนเอง (Self-Training Module) ของครู โครงการที่สองมีคู่มือเชิงปฏิบัติการเพื่อครูนำไปใช้เป็นแนวในการพัฒนาทักษะการโค้ช 2) เพื่อประเมินประสิทธิภาพของโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองจากการวิจัยเชิงทดลองในภาคสนาม 2 ระยะ คือ 1) หลังการวิจัยเชิงทดลองโครงการแรก พิจารณาจากครูที่เป็นกลุ่มทดลองเกิดการเรียนรู้ตามเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 และมีคะแนนหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ 2) หลังการวิจัยเชิงทดลองโครงการที่สอง ครูซึ่งเป็นกลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยของคะแนนจากผลการประเมินทักษะการโค้ชของครู หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) เพื่อตรวจสอบคู่มือประกอบโครงการทั้งสองให้ทราบถึงข้อบกพร่องและข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขทั้งก่อนและหลังการวิจัยเชิงทดลอง

สมมติฐานในการวิจัย มี 2 ประการ คือ 1) ผลการทดสอบผลการเรียนรู้ของครูที่เป็นกลุ่มทดลองหลังการพัฒนาเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 และมีผลการเรียนรู้หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2) ผลการประเมินทักษะการโค้ชของครู ตามโครงการครูนำผลการเรียนรู้สู่การปฏิบัติในห้องเรียน มีค่าเฉลี่ยของคะแนนหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ในการวิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้ 1) **พื้นที่และกลุ่มทดลอง** (Experiment Area & Group) ในการวิจัยและพัฒนาโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองคือ โรงเรียนบ้านหนองแปน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากองแก้ว เขต 2 มีครูจำนวน 9 คน และนักเรียน

113 คน เป็นกลุ่มทดลอง ระยะเวลาดำเนินการทดลองในภาคสนาม คือ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 และ 2) **กลุ่มประชากร** (Population) ซึ่งเป็นเป้าหมายอ้างอิงในการนำผลการวิจัยไปเผยแพร่เพื่อใช้ให้เกิดประโยชน์หลังการวิจัยและพัฒนา คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกโรงเรียนทั่วประเทศ ตามหลักการของการวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R&D) ที่วิจัยและพัฒนานวัตกรรมใด ๆ ขึ้นมา แล้วนำนวัตกรรมนั้นไปทดลองใช้ในพื้นที่ทดลองแห่งใดแห่งหนึ่งที่มีคุณลักษณะเป็นตัวแทนของประชากร เมื่อผลจากการทดลองพบว่านวัตกรรมนั้นมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด ก็แสดงว่า สามารถเผยแพร่เพื่อนำไปใช้ประโยชน์กับประชากรที่เป็นกลุ่มอ้างอิงในการวิจัยได้

การดำเนินงานวิจัย ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนตามลำดับดังนี้ (1) การจัดทำคู่มือประกอบโครงการ (2) การตรวจสอบคุณภาพคู่มือ/หน่วยการเรียนรู้และการปรับปรุงแก้ไข (3) การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัยเชิงทดลองในภาคสนาม (4) การวิจัยเชิงทดลองในภาคสนาม (5) การเขียนรายงานการวิจัยและเผยแพร่ผลการวิจัย โดยมีผลการวิจัยดังนี้

6.1 สรุปผลการวิจัย

จากการดำเนินงานวิจัย 5 ขั้นตอนดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยและพัฒนาโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองเพื่อเสริมสร้างทักษะการโค้ชสู่การปฏิบัติในห้องเรียน ได้ดังนี้

1. โครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครู มีคู่มือประกอบโครงการ 7 ชุด โดยแต่ละชุดมีการนำเสนอเนื้อหาจากผลการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1.1. คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับนิยามของทักษะการโค้ช มีหัวข้อจากทัศนะของนักวิชาการหรือหน่วยงานต่าง ๆ ดังนี้ Definition of coaching by ICF: What coaching is not! (Olubiyi, 2019), What is coaching? Everything you need to know in 2023! (CoachHub, 2021), Difference between coaching and mentoring. (Team Leverage Edu, 2021) , What is coaching? (Yadav, 2021), และ What is coaching? (Blackbyrn, 2022)

1.2. คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับความสำคัญของทักษะการโค้ช มีหัวข้อจากทัศนะของนักวิชาการหรือหน่วยงานต่าง ๆ ดังนี้ The benefits of coaching in the classroom. (The Educator, 2015), Why learning to coach is an important skill. (University of Exeter, 2018), Effective teaching: Coaching for change. (Barton, 2019), Coaching for Impact in Education. (Frater, 2021) และ Impact of coaching in education. (Duggan, n.d.)

1.3. คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับประเภทของการโค้ช มีหัวข้อจากทัศนะของนักวิชาการหรือหน่วยงานต่าง ๆ ดังนี้ The 15 types of coaching. (Zentis, 2016), How many types of coaching are there and what will they help you with?. (Alegre, 2021), 11 Coaching styles (Plus why they're important). (Indeed Editorial Team, 2021), 7 Types of coaching in the workplace—and the 1 that gets results. (Heinl, 2022), และ Type of Coaching. (The Peak Performance Center, n.d.)

1.4. คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับลักษณะที่แสดงถึงทักษะการโค้ช มีหัวข้อจากทัศนะของนักวิชาการหรือหน่วยงานต่าง ๆ ดังนี้ 12 coaching skills that make you a good coach.

(Schuy, 2018), 5 essential coaching skills for leaders to develop. (Sandwijk, 2019), 12 essential coaching skills and how to become a good coach. (Bhasin, 2021), Essential coaching skills for strong leadership. (Indeed Editorial Team, 2021), How to develop coaching and mentoring skills. (Sword, 2022) และ Effective coaching skills. (The Peak Performance Center, n.d.)

1.5. คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับแนวการพัฒนาทักษะการโค้ช มีหัวข้อจากทัศนะของนักวิชาการหรือหน่วยงานต่าง ๆ ดังนี้ Eight ways to improve your coaching skills. (Li Editorial Team, 2019), How to develop a successful coaching mindset. (Cotter, 2021), Develop your coaching skills. (Map Consulting, 2021), How to improve your coaching skills: 6 proven methods. (Burton, 2022), 10 coaching skills and how to improve them. (Career Insights, 2022), Essential coaching skills for leadership (with examples). (Indeed Editorial Team, 2022) และ How to sharpen your skills as teacher, mentor, and coach. (Quintana-Wolf, n.d.)

1.6. คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการพัฒนาทักษะการโค้ช มีหัวข้อจากทัศนะของนักวิชาการหรือหน่วยงานต่าง ๆ ดังนี้ The 4 steps coaching process. (Amatullah, 2021), Coaching model: The 6 steps. (Gysling, 2021) และ 7 popular coaching models all managers need to know & use. (SOCO, n.d.)

1.7. คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับการประเมินทักษะการโค้ช มีหัวข้อจากทัศนะของนักวิชาการหรือหน่วยงานต่าง ๆ ดังนี้ Coaching skills checklists. (National Community Media Alliance (NCMA), n.d.), Coaching skills inventory. (Studylib, n.d.) และ Free 4+ coaching skills checklist samples in pdf | doc. (Template.Net, n.d.)

2. โครงการครุณาผลการเรียนรู้สู่การปฏิบัติในห้องเรียนมีคู่มือเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ครูได้ใช้เป็นแนวทางในการนำทักษะการโค้ชสู่การปฏิบัติในห้องเรียน เป็นชุดของเนื้อหาเกี่ยวกับลักษณะหรือคุณลักษณะที่คาดหวังจากการพัฒนา แนวทางการพัฒนา และขั้นตอนการพัฒนา และในตอนท้ายของคู่มือ มีแบบประเมินตนเอง (Self-Assessment) สำหรับครูใช้ในการประเมินตนเองดังนี้ 1) มีการนำเอาแนวทางการพัฒนาที่นำเสนอไว้ในคู่มือไปสู่การปฏิบัติอย่างน้อยเพียงใด 6 ระดับ คือ จากระดับไม่ได้นำไปปฏิบัติเลย ไปถึงการนำไปปฏิบัติในระดับ 1 – 2 – 3 – 4 – 5 ซึ่งระดับ 5 หมายถึงระดับการนำไปปฏิบัติมากที่สุด 2) มีการกำหนดขั้นตอนการพัฒนาเป็นแบบนำแนวคิดของใครไปปฏิบัติโดยตรง หรือได้บูรณาการแนวคิดของใครไปปฏิบัติบ้าง มีขั้นตอนที่บูรณาการใหม่เป็นอย่างไร และ 3) มีความเห็นจากครูในลักษณะที่เป็นการสะท้อนผลจากการปฏิบัติ ดังนี้ 1) ปัจจัยที่ส่งผลในทางบวก 2) ปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น 3) วิธีการที่นำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรค 4) บทเรียนที่ได้รับ และ 5) แนวทางการพัฒนาที่เห็นว่าจะทำให้การนำทักษะการโค้ชสู่การปฏิบัติในห้องเรียนได้ผลดียิ่งขึ้น

3. ผลการตรวจสอบคุณภาพของคู่มือและการปรับปรุงแก้ไข มีดังนี้

3.1 ผลการตรวจสอบภาคสนามเบื้องต้น (ระยะที่ 1) มีข้อบกพร่องที่ได้รับปรับปรุงแก้ไขแล้ว ดังนี้ 1) ด้านเนื้อหา เพิ่มบทสรุปของทักษะการโค้ชสู่การปฏิบัติในห้องเรียนเพื่อเป็นภาพรวมของการนำไปใช้ ไว้ในคู่มือโครงการครุณาผลการเรียนรู้สู่การปฏิบัติในห้องเรียน 2) ด้านภาษา

ทบทวนการแปลภาษาจากต้นฉบับและปรับใช้คำหรือวลีภาษาไทยให้เข้าใจง่ายมากขึ้น 3) ด้านรูปแบบการนำเสนอ จัดรูปแบบ QR Code ตารางข้อมูลและภาพประกอบที่นำมาใช้ให้เหมาะสม

3.2 ผลการตรวจสอบภาคสนามครั้งสำคัญ (ระยะที่ 2) มีข้อบกพร่องที่ได้รับปรับปรุงแก้ไขแล้ว ดังนี้ 1) ด้านเนื้อหา ทบทวนด้านความถูกต้องของเนื้อหา 2) ด้านภาษา พิจารณาด้านสำนวนภาษาให้สอดคล้องกับความเข้าใจและสละสลวยมากขึ้น 3) ด้านรูปแบบการนำเสนอ ปรับรูปแบบการนำเสนอในคู่มือให้กระชับ น่าอ่าน เข้าใจง่ายและเหมาะสมแก่การนำไปใช้ได้ทันที

3.3 ผลการตรวจสอบหลังการพัฒนาตามโครงการที่ 1 มีข้อค้นพบ ดังนี้ 1) ด้านเนื้อหา เนื้อหาเหมาะสมที่จะนำไปประยุกต์ใช้กับนักเรียน มีความชัดเจน กระชับ เข้าใจง่าย สามารถนำเนื้อหาที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้ 2) ด้านภาษา ใช้ภาษาได้เหมาะสม สื่อความหมายได้ชัดเจน 3) ด้านรูปแบบการนำเสนอ สามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา รูปแบบสีสันสดใส น่าอ่าน นำเสนอเนื้อหาจากง่ายไปยาก มีคำถามท้ายบทเพื่อให้คิดทบทวนความรู้ที่สอดคล้องกับเนื้อหา

3.4 ผลการตรวจสอบหลังการพัฒนาตามโครงการที่ 2 มีข้อค้นพบ ดังนี้ 1) ด้านเนื้อหา เนื้อหาน่าสนใจ เหมาะสม เข้าใจง่าย สามารถนำความรู้ด้านทักษะการโค้ชไปปรับใช้ในห้องเรียน เพื่อพัฒนาศักยภาพนักเรียนทั้งด้านความรู้ ความสามารถ กระบวนการเรียนรู้ กระบวนการคิด รวมทั้งคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 2) ด้านภาษา ใช้ภาษาได้ถูกต้อง กระชับ ถ่ายทอดเนื้อหาได้ชัดเจน 2) ด้านรูปแบบการนำเสนอ นำเสนอโดยใช้รูปแบบที่หลากหลาย ผ่านหลายช่องทางเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ต้องการเรียนรู้ เช่น Line เว็บไซต์ e-book เป็นต้น 3) คู่มือเหมาะสำหรับนำไปเผยแพร่แก่ผู้สนใจ เพื่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมาย มีประสิทธิภาพ

4. ประสิทธิภาพของคู่มือประกอบโครงการ

จากผลการทดสอบผลการเรียนรู้ของครูหลังการดำเนินงานตามโครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครู เพื่อแสดงให้เห็นทราบว่าคู่มือประกอบโครงการที่ใช้ในการพัฒนาครูมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 หรือไม่ และครูมีผลการเรียนรู้หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ รวมทั้งเมื่อครูนำผลการเรียนรู้สู่การปฏิบัติในห้องเรียน ทำให้ครูมีคะแนนผลการประเมินทักษะการโค้ชหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาหรือไม่นั้น ปรากฏผลดังนี้

4.1 ผลการทดสอบผลการเรียนรู้ของครูหลังการพัฒนาเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน 90 ตัวแรก ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการทดสอบผลการเรียนรู้ของครูที่เป็นกลุ่มทดลองจำนวน 9 คนหลังการพัฒนา (Post-test) จากแบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครูซึ่งมี 6 วัตถุประสงค์การเรียนรู้ แต่ละวัตถุประสงค์การเรียนรู้มีข้อสอบ 6 ข้อ รวมข้อสอบทั้งหมด 36 ข้อ เพื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน 90 ตัวแรกซึ่งหมายถึงจำนวนร้อยละของคะแนนเฉลี่ยของการทดสอบหลังเรียน พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 34.22 คะแนนจากคะแนนเต็ม 36 คะแนน เมื่อคิดเป็นร้อยละแล้วได้ 95.06 ซึ่งมีค่าร้อยละที่สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 90

4.2 ผลการทดสอบผลการเรียนรู้ของครูหลังการพัฒนาเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน 90 ตัวหลัง ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการทดสอบผลการเรียนรู้ของครูที่เป็นกลุ่มทดลองหลังการพัฒนา (Posttest) จากแบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครูซึ่งมี 6 วัตถุประสงค์การเรียนรู้ แต่ละวัตถุประสงค์การเรียนรู้มีข้อสอบ 6 ข้อ รวมข้อสอบทั้งหมด 36 ข้อ เพื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน 90 ตัวหลัง ซึ่งหมายถึงร้อยละของจำนวนครูที่สามารถทำแบบทดสอบได้ผ่านทุก

วัตถุประสงค์ จากจำนวนครูทั้งหมด 9 คน พบว่า มีครูร้อยละ 100 ที่สามารถทำแบบทดสอบได้ผ่าน ทุกวัตถุประสงค์ ซึ่งมีค่าร้อยละที่สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 90

4.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่าง ค่าเฉลี่ยของคะแนน “ก่อน” และ “หลัง” การพัฒนาครู จากการให้ครูที่เป็นกลุ่มทดลองจำนวน 9 คน ทำแบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครู “ก่อน” การพัฒนา (Pre-test) ได้คะแนนจากการทดสอบ 233 คะแนน ซึ่งคำนวณค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ได้เท่ากับ 25.89 คะแนนจากคะแนนเต็ม 36 คะแนน และจากการ ทดสอบ “หลัง” การพัฒนา (Posttest) พบว่า ครูที่เป็นกลุ่มทดลองทำคะแนนได้เท่ากับ 308 คะแนน มีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) เท่ากับ 34.22 จากคะแนนเต็ม 36 คะแนน ซึ่งเมื่อนำไปวิเคราะห์เปรียบเทียบความ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนน “ก่อน” และ “หลัง” การพัฒนา โดย การทดสอบค่าที (t-test) แบบไม่เป็นอิสระจากกัน (Dependent) พบว่า ครูที่เป็นกลุ่มทดลองมี ค่าเฉลี่ยของคะแนนจากการทดสอบ “หลัง” การพัฒนาสูงกว่า “ก่อน” การพัฒนา อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่าง ค่าเฉลี่ยของคะแนน “ก่อน” และ “หลัง” การพัฒนาทักษะการโค้ชของครู จากผลการประเมินทักษะ การโค้ชของครูกลุ่มทดลอง “ก่อน” และ “หลัง” การพัฒนา แล้วนำผลการประเมินนั้นมาวิเคราะห์ เปรียบเทียบด้วยการทดสอบค่าที (t-test) แบบไม่เป็นอิสระจากกัน (Dependent) พบว่า ครูที่เป็น กลุ่มทดลองได้คะแนนเฉลี่ยจากการประเมินหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการวิจัย ทั้งกรณีของโครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครู และโครงการครูนำ ผลการเรียนรู้สู่การปฏิบัติในห้องเรียน พบว่า คู่มือประกอบโครงการทั้งสองสามารถที่จะนำไปใช้เพื่อ พัฒนาครูให้เกิดการเรียนรู้ และครูนำผลการเรียนรู้สู่การปฏิบัติในห้องเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ แสดงให้เห็นว่า โปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองที่ประกอบด้วยสองโครงการ คือ 1) โครงการ พัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครูเกี่ยวกับทักษะการโค้ช และ 2) โครงการครูนำผลการเรียนรู้สู่การปฏิบัติ ในห้องเรียนโดยโครงการแรกมีคู่มือเพื่อการอบรมด้วยตนเองของครู โครงการที่สองมีคู่มือ เชิงปฏิบัติการเพื่อครูนำไปใช้เป็นแนวทางในการนำทักษะการโค้ชไปใช้ปฏิบัติในห้องเรียน จาก ผลการวิจัยและพัฒนานี้ สามารถที่จะนำไปเผยแพร่ให้ประชากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการเผยแพร่ นวัตกรรมทางการศึกษาที่ได้จากการวิจัยนี้ คือ ครูและนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกโรงเรียนทั่วประเทศ ได้นำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพวิจัยรับรอง

6.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัยที่สรุปดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยขอนำมาอภิปรายผลในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

6.2.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า โปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองเพื่อเสริมสร้างทักษะ การโค้ชสู่การปฏิบัติในห้องเรียน ที่เป็นผลจากการวิจัยและพัฒนาในครั้งนี้ มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ ที่กำหนด ทั้งกรณีโครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครู และกรณีโครงการครูนำผลการเรียนรู้ สู่การปฏิบัติในห้องเรียนนั้น อาจเนื่องจาก ทักษะการโค้ชที่ผู้วิจัยได้ทำศึกษานั้น น่าสนใจและเป็น ประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองของครูในเชิงวิชาชีพและพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน เพราะการโค้ชเป็น

ทักษะสำคัญในปัจจุบันที่ครูต้องเปลี่ยนบทบาทของตนเอง จากที่ต้องเตรียมเนื้อหา สอนตามแผน แล้วให้ผู้เรียนปฏิบัติตามคำสั่ง เป็นโค้ชแทน โดยนำเทคนิคแนวทางการพัฒนาไปใช้เพื่อช่วยเหลือผู้เรียนในการเลือกวิธีการเรียนรู้หรือแก้ปัญหาอย่างมีวิจารณญาณ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้พูดคุยสื่อสารเกี่ยวกับสิ่งที่ได้เรียนรู้ นำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปปฏิบัติและเห็นผลลัพธ์ได้จริง เช่น การถามคำถามปลายเปิดให้ผู้เรียนได้แสดงความคิดเห็น ไม่ขัดจังหวะโดยไม่จำเป็น ปล่อยให้ผู้เรียนจดจ่อกับการปฏิบัติกิจกรรม หากผู้เรียนเข้าใจในสิ่งที่เรียนรู้คลาดเคลื่อน ครูคอยตั้งคำถามเพื่อให้ผู้เรียนได้ค้นหาคำตอบ พร้อมให้กำลังใจให้มีความมุ่งมั่น รับฟังโดยไม่ตัดสิน ให้ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทัศนคติเชิงบวกและมีความสุขในการเรียน หรือชี้แนะในสิ่งที่ถูกต้อง ทำให้ดูเป็นตัวอย่าง และสังเกตพฤติกรรมของผู้เรียนอย่างเอาใจใส่เพื่อหาจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนา สร้างทักษะเพิ่มความมั่นใจ และส่งเสริมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการเรียนพร้อมกับพัฒนาทักษะการเรียนรู้ที่จำเป็น ทั้งเทคนิคด้านการเรียนรู้ ความรับผิดชอบ การจัดระเบียบการเรียน การจัดลำดับความสำคัญของงาน และทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ กล่าวคือ กล้าคิด กล้าพูด กล้าทำ กล้ามีส่วนร่วมทำงานเป็นทีม ให้ความช่วยเหลือและรับฟังซึ่งกันและกัน รวมทั้งมีข้อมูลให้ได้ศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจจากนานาทัศนะของนักวิชาการที่ทันสมัย ทั้งประเด็นเกี่ยวกับนิยาม ความสำคัญ ประเภท ลักษณะที่แสดงถึงทักษะการโค้ช แนวทางการพัฒนา ขั้นตอนการพัฒนา และการประเมินทักษะการโค้ช ซึ่งเมื่อครูได้ศึกษาแล้ว ได้ตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์ โดยเฉพาะได้มองเห็นแนวทางการพัฒนาทักษะการโค้ช ที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางพัฒนานักเรียนได้ดีกว่าที่เคยเป็นมา จึงตั้งใจศึกษาเนื้อหาตาม “โครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครู” จนเกิดการเรียนรู้ตามเกณฑ์ที่กำหนด และเมื่อครูนำทักษะการโค้ชไปใช้พัฒนานักเรียน นักเรียนเองได้รับการสนับสนุนด้านอารมณ์และจิตใจ ได้รับคำชี้แนะที่เป็นประโยชน์เพื่อพัฒนาตนเองตามศักยภาพในทุกด้านอย่างสม่ำเสมอจากการโค้ชของครู จึงทำกิจกรรมร่วมกัน ครูใน “โครงการครูนำผลการเรียนรู้สู่การปฏิบัติในห้องเรียน” ตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์ของทักษะการโค้ช ทำให้ครูมีลักษณะที่แสดงถึงทักษะการโค้ชตามเกณฑ์ที่กำหนดเช่นกัน ดังนั้น เหตุผลสำคัญในผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้น จึงขึ้นกับความสำคัญและประโยชน์ของทักษะการโค้ช ที่เป็นประเด็นหลักในการวิจัยในครั้งนี้

ดังมีทัศนะของนักวิชาการกล่าวถึงความสำคัญและประโยชน์ของทักษะการโค้ช เช่น Garbini (2024) กล่าวถึงความสำคัญของการโค้ชได้รับการยอมรับมานานแล้วว่ามีประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ต่อชีวิตผู้เรียน ทั้งกีฬา ดนตรี ไปจนถึงทักษะเฉพาะทาง เพราะผู้เรียนยังต้องการคำแนะนำในการรับมือกับความท้าทายในหลากหลายแง่มุมของชีวิต และการพัฒนาทักษะชีวิต เช่น การจัดการเวลา การจัดระเบียบ และการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อประสบความสำเร็จทั้งในด้านวิชาการ วิชาชีพ และมีพัฒนาการด้านทักษะทางสังคมและอารมณ์ จากการเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเอง ตัดสินใจอย่างรอบรู้ และสร้างความมั่นใจในความสามารถของตนเอง

สอดคล้องกับทัศนะของ AHANDA Global Education (2024) ที่กล่าวถึงความสำคัญของการโค้ชคือการให้การสนับสนุนและคำแนะนำที่จะช่วยเหลือผู้เรียนในทุกระดับการศึกษาให้สามารถปลดล็อกศักยภาพของตนเองและบรรลุความเป็นเลิศทางวิชาการ และการพัฒนาทักษะชีวิตที่สำคัญจากการสนับสนุนให้ผู้เรียนเป็นเจ้าของการเรียนรู้ ส่งเสริมความเป็นอิสระและสร้างแรงจูงใจ พัฒนาแผนปฏิบัติการ เพื่อให้ประสบความสำเร็จทางวิชาการโดยคำนึงถึงจุดแข็ง จุดอ่อน รูปแบบการเรียนรู้

และเป้าหมายเฉพาะตัวของผู้เรียนแต่ละคน เช่น เป้าหมายด้านการแก้ปัญหาในการจัดการเวลา การเขียนเรียงความ หรือการเตรียมตัวสอบ ซึ่งโค้ชจะให้คำแนะนำและกลยุทธ์เฉพาะบุคคลเพื่อรับมือกับความท้าทายอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาวิชาดีขึ้น มีทักษะการเรียนรู้ ทักษะชีวิตที่ดีขึ้น และมีแนวทางในการจัดการความรับผิดชอบทางวิชาการมากขึ้น

สอดคล้องกับทัศนะของ Sinclair (2024) ที่กล่าวถึงประโยชน์ของการโค้ชสำหรับครูและนักเรียน 6 ประการ ดังนี้ 1) การเป็นโค้ชสามารถกำหนดเป้าหมายได้อย่างเป็นรูปธรรม ลงมือปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และยังช่วยให้นักเรียนพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับชีวิตและการทำงาน 2) เพิ่มระดับการมีส่วนร่วมในการโค้ช ด้วยการให้ข้อเสนอแนะและการให้กำลังใจซึ่งกันและกัน 3) ทำให้มีพื้นที่ปลอดภัยในการพูดคุยถึงประเด็นที่ละเอียดอ่อน ไม่รู้สึกหวาดกลัว สบายใจ มีกำลังใจ 4) การได้เรียนรู้เกี่ยวกับตัวเองได้มากขึ้น ค้นพบว่าผู้อื่นมองเราอย่างไร สามารถนำทักษะที่ระบุโดยโค้ชไปปรับปรุงบุคลิกภาพของตนเองและปรับใช้ในสถานการณ์ใหม่ ๆ 5) สร้างความตระหนักรู้ในตนเอง เปลี่ยนจุดอ่อนให้กลายเป็นจุดแข็งที่มีประโยชน์ เพิ่มความมั่นใจและทักษะการทำงานที่ดี 6) ได้รับการสนับสนุนเพื่อพัฒนาทักษะต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ การสื่อสาร การมอบหมาย การจัดการความขัดแย้ง การสร้างทีม และการโน้มน้าวใจ ซึ่งเป็นประโยชน์ในการบรรลุเป้าหมายและถือเป็นส่วนสำคัญของความก้าวหน้าในกระบวนการโค้ช และสอดคล้องกับทัศนะของ The Future of Education (2022) ที่กล่าวถึงประโยชน์ของการโค้ช ดังนี้ 1) ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ของตนเองและร่วมมือกัน 2) สนับสนุนการเติบโตของผู้เรียน จากการส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถระบุเป้าหมายการเรียนรู้และเห็นคุณค่าของการพัฒนาจุดแข็งของตนเอง 3) กระตุ้นความอยากรู้อยากเห็นในตัวผู้เรียน ให้ครูรู้จักผู้เรียนทั้งในและนอกห้องเรียน และมีส่วนร่วมกับเนื้อหาที่นำเสนอในสภาพแวดล้อมทางวิชาการมากขึ้น 4) ส่งเสริมการฟังอย่างมีส่วนร่วมภายในห้องเรียน 5) ช่วยให้นักเรียนนำทักษะการแก้ปัญหาไปใช้เพื่อเอาชนะความท้าทาย สามารถการไตร่ตรองและดำเนินการเมื่อเผชิญกับอุปสรรค

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่า ทักษะการโค้ชเป็นที่ยอมรับและมีความสำคัญ เพราะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ที่ส่งผลกระทบต่อ การตัดสินใจ และท้าทายในความหลากหลายแง่มุมของชีวิต การได้รับการสนับสนุนและคำแนะนำจากโค้ช จะช่วยเหลือผู้เรียนให้สามารถปลดล็อกศักยภาพของตนเอง บรรลุเป้าหมาย และเห็นคุณค่าในตนเอง ซึ่งหากผู้สนใจจะนำเอาโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองเพื่อเสริมสร้างทักษะการโค้ชสู่การปฏิบัติในห้องเรียน ไปสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาด้วย R&D ควรมีการวางแผนการนำแนวคิดเกี่ยวกับทักษะการโค้ชมาใช้ ในการกำหนดรูปแบบการนำเสนอที่หลากหลาย สร้างเนื้อหาที่น่าสนใจ ทันสมัย สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่ายจากหลากหลายช่องทาง ปรับปรุงหรือดัดแปลงให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมาย และการนำไปใช้

6.2.2 การวิจัยและพัฒนาโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองเพื่อเสริมสร้างทักษะการโค้ชสู่การปฏิบัติในห้องเรียนนี้ ให้มีความสำคัญกับแนวคิด “Knowledge + Action = Power” ที่คาดหวังว่าหากบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ (Knowledge) แล้วกระตุ้นให้พวกเขานำความรู้เหล่านั้นสู่การปฏิบัติ (Action) ก็จะทำให้เกิดพลัง (Power) ให้การปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นแนวคิดที่แตกต่างจากแนวคิดเดิมที่ว่า “Knowledge is Power” ทั้งนี้เพราะผู้วิจัยเห็นว่า ความรู้หากไม่ได้นำไปปฏิบัติก็ไม่มีประโยชน์ ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะ

ของนักวิชาการหลายท่านที่ให้ความเห็นไว้ในทำนองนี้ เช่น Ofpad, The School of Genius (n.d.) กล่าวว่า ความรู้ที่ปราศจากการปฏิบัติก็ไร้ประโยชน์ ความรู้คือพลัง แต่หากมีเพียงแค่ความรู้ ไม่สามารถช่วยให้ประสบความสำเร็จได้ ดังเช่นการเป็นอัจฉริยะไม่มีประโยชน์เลยหากไม่ได้ใช้สติปัญญาและความรู้ให้เกิดประโยชน์ ความรู้ก็เหมือนกระสุน ส่วนการปฏิบัติก็เหมือนปืน หากขาดปืน (การปฏิบัติ) กระสุน (ความรู้) ก็ไม่มีประโยชน์มากนัก แต่หากขาดกระสุน (ความรู้) ก็ยังสามารถขว้างปืน (การปฏิบัติ) ไปยังเป้าหมายได้ ดังนั้นการปฏิบัติโดยปราศจากความรู้ย่อมดีกว่าการมีเพียงความรู้โดยปราศจากการปฏิบัติ เพราะความรู้เป็นเพียงพลังที่มีศักยภาพเท่านั้น แต่ยังต้องจัดระเบียบและนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างมีแบบแผน

แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับทัศนะของ NR, NEEL RAMAN INSPIRING GREATNESS (2023) กล่าวว่า การนำความรู้ไปปฏิบัติถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดในการบรรลุเป้าหมายใด ๆ เหตุผลก็ง่าย ๆ คือ ความรู้เพียงอย่างเดียวไม่สามารถเปลี่ยนพฤติกรรมได้ ซึ่งข้อดีของการนำความรู้ใหม่ไปปฏิบัติจริง ได้แก่ 1) เพิ่มผลผลิต เมื่อนำความรู้ใหม่มาใช้ในทางปฏิบัติ จะสามารถทำงานได้อย่างชาญฉลาด และประสบความสำเร็จมากกว่าที่เคยคาดคิด 2) ได้ผลลัพธ์จากการปรับปรุง เมื่อนำข้อมูลใหม่มาใช้ มีแนวโน้มที่จะได้รับผลลัพธ์ที่ดีขึ้น 3) มีการตัดสินใจที่ดีขึ้น เมื่อนำแนวคิดใหม่ ๆ ไปปฏิบัติจริง จะมีความพร้อมมากขึ้นในการตัดสินใจที่นำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีขึ้น 5) มีความมั่นใจมากขึ้น เมื่อนำทักษะใหม่ ๆ มาใช้ในทางปฏิบัติ จะมีความมั่นใจในตัวเองมากขึ้น และรู้สึกว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้มากขึ้น 6) มีความพึงพอใจที่มากขึ้น เมื่อนำประสบการณ์ใหม่มาใช้ปฏิบัติ จะมีความสุขและพึงพอใจในตัวเองมากขึ้น เนื่องจากได้ทำบางสิ่งบางอย่างที่มีความหมายสำเร็จ

สอดคล้องกับทัศนะของ Prabhu (2024) กล่าวว่า ความสามารถในการเรียนรู้ และการนำความรู้และทักษะไปใช้ถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับความสำเร็จส่วนบุคคลและส่วนรวม การเรียนรู้โดยปราศจากการนำไปปฏิบัติถือเป็นทรัพย์สินที่ไม่มีค่า คุณค่าที่แท้จริงของความรู้และทักษะอยู่ที่การนำไปปฏิบัติจริงเพื่อรับมือกับความท้าทายในโลกแห่งความเป็นจริง การแสวงหาโอกาสในการนำสิ่งที่เราเรียนรู้ไปใช้อย่างจริงจังไม่เพียงแต่จะเสริมสร้างความเข้าใจของเราเท่านั้น แต่ยังช่วยส่งเสริมความก้าวหน้าในสาขาวิชาและความเป็นอยู่ที่ดีของครอบครัวยังอีกด้วย เพราะการแปลงความรู้เป็นการปฏิบัติเป็นตัวเร่งปฏิกิริยาสำหรับการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวก และสอดคล้องกับทัศนะของ New Horizon International School (n.d.) กล่าวว่า การเรียนรู้เชิงปฏิบัติช่วยให้ผู้เรียนสามารถนำสิ่งที่เรียนรู้ในห้องเรียนไปใช้ในทางปฏิบัติได้ ซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญในการได้รับข้อมูลและความสามารถใหม่ ๆ เมื่อผู้เรียนได้เรียนรู้ในสภาพแวดล้อมที่เน้นการลงมือปฏิบัติจริง พวกเขาจะจำสิ่งที่เรียนรู้ได้ดีขึ้น และมีแนวโน้มที่จะจดจำสิ่งที่เรียนรู้ได้นานขึ้น ซึ่งจะช่วยให้พวกเขาประสบความสำเร็จในอาชีพการงาน อีกทั้งยังช่วยให้พวกเขามีพื้นที่ปลอดภัยในสาขาที่ตนเองเลือก เนื่องจากพวกเขาคุ้นเคยกับการนำความรู้ไปใช้ในทางปฏิบัติ แทนที่จะเรียนรู้แต่เพียงทฤษฎี

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่า การนำเอาโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองเพื่อเสริมสร้างทักษะการโค้ชสู่การปฏิบัติในห้องเรียน ไปใช้ประโยชน์ ผู้นำไปใช้ควรให้ความสำคัญกับแนวคิด “Knowledge + Action = Power” ศึกษารายละเอียดเนื้อหาเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการโค้ช ทั้งความรู้เกี่ยวกับนิยาม ความสำคัญ ประเภท ลักษณะที่แสดงถึงทักษะการโค้ช แนวทางการพัฒนา ขั้นตอนการพัฒนา และการประเมินทักษะการโค้ช แล้วจึงนำความรู้ที่ได้

ไปปฏิบัติในห้องเรียน หรือสถานการณ์ต่าง ๆ แล้ววิเคราะห์แก้ปัญหาจากสิ่งที่ได้ปฏิบัติเพื่อให้เกิดเป็นพลังความรู้ใหม่ที่จะนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพต่อไป

6.2.3 การวิจัยและพัฒนาโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองเพื่อเสริมสร้างทักษะการโค้ชสู่การปฏิบัติในห้องเรียนนี้ ให้ความสำคัญกับแนวคิด “พัฒนาครู แล้วครูนำผลที่ได้รับไปสู่การพัฒนาที่ส่งผลต่อผู้เรียน” ซึ่งเป็นแนวคิดใหม่ของการพัฒนาวิชาชีพครู ที่ยึดถือหลักการที่ว่า “นักเรียนเป็นเป้าหมายสูงสุดของการจัดการศึกษาใด ๆ ในโรงเรียน” ที่แตกต่างจากอดีตการมุ่งพัฒนาครูในเรื่องใด ๆ เกิดความรู้หรือการเรียนรู้ในเรื่องที่พัฒนาเป็นหลัก ยังไม่เน้นการเชื่อมโยงต่อการนำไปปฏิบัติเพื่อพัฒนาผู้เรียน ดังมีทัศนะของนักวิชาการกล่าวถึงแนวการพัฒนาวิชาชีพครูแนวใหม่ เช่น Stanley (2023) กล่าวว่า การพัฒนาวิชาชีพครูเป็นวิธีหนึ่งที่ครูสามารถพัฒนาทักษะของตนเองและส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนได้ ซึ่งการเรียนรู้สามารถเกิดขึ้นได้ในสถานที่อย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ ทั้งในระดับเขต ในกลุ่มครู ในโรงเรียนใดโรงเรียนหนึ่ง หรือแม้แต่ในระดับห้องเรียนหรือรายบุคคล เมื่อครูมีโอกาสเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและมีทรัพยากรในการพัฒนาวิชาชีพ ครูก็จะพร้อมมากขึ้นที่จะเป็นครูที่ดี ช่วยเพิ่มผลลัพธ์ของผู้เรียนและส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทัศนคติเชิงเติบโต

สอดคล้องกับทัศนะของ EXTRA MARKS (2023) ที่กล่าวว่า หากครูทุกคนมีโอกาสและทักษะที่จำเป็นในการแสวงหาความเป็นเลิศ สร้างความเชี่ยวชาญ และประสบความสำเร็จในอาชีพการงาน ไม่เพียงแต่จะช่วยให้ครูสามารถหล่อหลอมจิตใจของผู้เรียนได้สำเร็จเท่านั้น แต่ยังปลดล็อกวิธีการที่สร้างสรรค์และมั่นใจในตนเองเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้เชิงบวกอีกด้วย ครูที่มีพลังในการเรียนรู้ตระหนักดีว่าการเรียนรู้เป็นกระบวนการตลอดชีวิต มุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และแสวงหาวิธีที่จะพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ คอยติดตามเทรนด์การศึกษาล่าสุด เทคโนโลยีใหม่ และวิธีการสอน ด้วยการแสดงให้เห็นถึงความทุ่มเทในการเรียนรู้ เป็นตัวอย่างที่ดีให้กับนักเรียนและปลูกฝังความสำคัญของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ สำหรับครูในยุคดิจิทัลทุกวันนี้ การเสริมสร้างทักษะด้านเทคโนโลยีถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งและเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมการเติบโตในอาชีพการงาน การนำกลยุทธ์การพัฒนาตนเองมาใช้ในเส้นทางอาชีพ ช่วยให้ผู้สอนมีประสิทธิภาพในการสอนมากขึ้นและเป็นตัวเร่งปฏิกิริยาสำหรับการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน

สอดคล้องกับทัศนะของ Salsabilla & Amanda (2023) ที่กล่าวว่า ครูมีบทบาทสำคัญในการช่วยให้นักเรียนรับรู้ พัฒนา แสดงความสามารถและความสนใจของตนเอง โดยสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ช่วยให้นักเรียนพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างเหมาะสมที่สุด เข้าใจความหลากหลายของความสามารถและความสนใจในความสำเร็จของนักเรียน ซึ่งมีผลกระทบเชิงบวกต่อผลการเรียนของนักเรียน ดังนั้น จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ครูจะต้องพัฒนาความเข้าใจ ทักษะ และการปฏิบัติในการสอนอย่างต่อเนื่อง เพื่อสนับสนุนการพัฒนาความสามารถและความสนใจของนักเรียน และสอดคล้องกับทัศนะของ DYUOB (2023) ที่ให้ความเห็นว่า การพัฒนาครูเป็นสิ่งจำเป็นมาโดยตลอดเพื่อพัฒนาทักษะของนักเรียนในศตวรรษที่ 21 และทำให้การศึกษาตอบสนองต่อความท้าทายของสังคมแห่งการเรียนรู้ได้ดีขึ้น การพัฒนาวิชาชีพเป็นกระบวนการพัฒนาฐานความรู้และทักษะที่จำเป็นที่ครูต้องใช้ในการดำเนินบทบาทของตนอย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งนี้ไม่เพียงแต่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้แนวคิดและข้อเสนอแนะในการสอนเชิงทฤษฎีใหม่ ๆ เท่านั้น แต่ยังรวมถึงการทดลองและ

เรียนรู้วิธีทำให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นภายในบริบทการสอนด้วย การไตร่ตรอง ประเมิน และวิเคราะห์ การปฏิบัติ อย่างต่อเนื่องของครูเป็นองค์ประกอบที่จำเป็นในการพัฒนาทางวิชาชีพ เนื่องจาก องค์ประกอบเหล่านี้สามารถช่วยสนับสนุนให้ครูสร้างทฤษฎีการสอนใหม่ ๆ และปรับปรุง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตนได้ ดังนั้น การพัฒนาทางวิชาชีพจึงมุ่งเน้นที่การช่วยให้ครูเรียนรู้ วิธีการปรับการสอนให้เหมาะสมกับความต้องการในการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยการทำ ความเข้าใจถึง "เหตุผล" หรือเหตุผลเบื้องหลังการตัดสินใจทางการสอนหรือการเลือกเกี่ยวกับบริบทการสอนของ ตนเอง

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่า โปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองเพื่อเสริมสร้างทักษะ การโค้ชสู่การปฏิบัติในห้องเรียน จะเป็นประโยชน์หากครูได้ศึกษาเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการโค้ช ปรับวิธีเรียนเปลี่ยนวิธีสอนให้เหมาะสมกับความต้องการของ ผู้เรียน มีทัศนคติเชิงบวก มุ่งมั่น นำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียน สร้างแรงบันดาลใจ ในการเรียนรู้ ซึ่งแนะผู้เรียนให้สามารถใช้ศักยภาพของตนเองในการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติ คิดไตร่ตรอง และสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง และสามารถปรับปรุงพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านสติปัญญาและการพัฒนาทักษะชีวิต

6.2.4 แนวทางในการพัฒนาทักษะการโค้ช จากทัศนะของนักวิชาการที่นำมากล่าวถึงใน การวิจัยนี้ ถือเป็นทัศนะสากล เพราะได้จากการศึกษาค้นคว้าจากการที่มีผู้นำเสนอไว้ทางอินเทอร์เน็ต จากหลากหลายประเทศ ซึ่งมีหลากหลายแนวทาง ดังทัศนะของ Cotter (2021) ที่กล่าวถึง แนว ทางการพัฒนาทักษะการโค้ช ดังนี้ 1) การสร้างกรอบความคิดในการโค้ชเพื่อกำหนดเส้นทางสู่ ความสำเร็จ 2) การถามคำถาม 3) การฟังอย่างตั้งใจ 4) เพิ่มศักยภาพของผู้เรียนให้เกิดขึ้นสูงสุด 5) ทำทนายผู้เรียนเพื่อเป้าหมายที่สูงขึ้น 6) การพัฒนากรอบความคิด ทัศนะของ Cotter (2021) ที่กล่าวถึง แนวทางการพัฒนาทักษะการโค้ช ดังนี้ 1) หาโค้ชเพื่อสอนการโค้ช 2) ชั้นเรียนหรือ โปรแกรมที่ผ่านการรับรอง 3) นำรูปแบบการโค้ชมาใช้ ทัศนะของ Burton (2022) ที่กล่าวถึงแนวคิด 6 วิธีที่โค้ชสามารถนำไปใช้ได้เมื่อต้องการพัฒนาทักษะการโค้ช ดังนี้ 1) ไม่หยุดเรียนรู้ 2) หาโค้ชให้ ตัวเอง 3) กำหนดความคาดหวังที่ชัดเจนสำหรับผู้เรียน 4) พัฒนารูปแบบสำหรับบทเรียนการโค้ช 5) ฝึกการฟังอย่างตั้งใจ 6) ขอความคิดเห็นจากผู้เรียน ทัศนะของ Indeed Editorial Team (2022) ที่กล่าวถึง วิธีปรับปรุงกลยุทธ์การโค้ชเพื่อความเป็นผู้นำ ดังนี้ 1) กำหนดจุดแข็ง 2) ระบุเป้าหมาย 3) หาพี่เลี้ยง 4) ฝึกการฟังอย่างตั้งใจ 5) อดทน 6) สร้างความมั่นใจ ในขณะที่บางแนวทางเสนอแนะ ถึงขั้นตอนการพัฒนา เช่น ทัศนะของ Amatullah (2021) ที่กล่าวถึงให้ขั้นตอนการพัฒนาทักษะการ โค้ช 4 ขั้นตอน คือ 1) เตรียมตัว 2) วิเคราะห์และสำรวจ 3) โค้ช 4) ปฏิบัติ ทัศนะของ Gysling (2021) กล่าวถึงขั้นตอนการพัฒนาทักษะการโค้ช 6 ขั้นตอน คือ 1) การสะท้อนผล 2) สาเหตุ/การชัก นำ : เหตุผลหลักสำหรับการโค้ช 3) การวิเคราะห์และการสำรวจ 4) จุดความสนใจ 5) ความมุ่งมั่น : +ความรับผิดชอบ 6) การดำเนินการที่มุ่งเน้นการแก้ปัญหา ทัศนะของ SOCO (n.d.) กล่าวถึงขั้นตอน การโค้ชตามรูปแบบการโค้ช ดังนี้รูปแบบที่ 1 การโค้ชที่เน้นวิธีการแก้ปัญหา มี 3 ขั้นตอน คือ 1) การ ตั้งคำถามที่ทรงพลัง 2) การประเมิน 3) จินตนาการ รูปแบบที่ 2 การโค้ช GROW มี 4 ขั้นตอน คือ 1) เป้าหมาย : แรงบันดาลใจ 2) สภาพความเป็นจริง : สถานการณ์ปัจจุบัน อุปสรรคภายในและภายนอก 3) ตัวเลือก : ความเป็นไปได้ จุดแข็ง และทรัพยากร 4) ความตั้งใจ : การกระทำและความรับผิดชอบ

รูปแบบที่ 3 การโค้ชแบบ OSKAR มี 5 ขั้นตอน คือ 1) ผลลัพธ์ 2) ประเมิน 3) ความรู้-วิธีการ 4) ยืนยันและดำเนินการ 5) ทบทวน รูปแบบที่ 4 การโค้ช CLEAR มี 5 ขั้นตอน คือ 1) ข้อตกลง 2) ฟัง 3) สำรวจ 4) ปฏิบัติ 5) ทบทวน รูปแบบที่ 5 การโค้ชแบบ AOR มี 3 ขั้นตอน คือ 1) กิจกรรม 2) วัตถุประสงค์ 3) ผลลัพธ์ รูปแบบที่ 6 การโค้ชแบบ FUEL มี 4 ขั้นตอน คือ 1) วางกรอบการสนทนา 2) ทำความเข้าใจกับสถานะปัจจุบัน 3) สำรวจสถานะที่ต้องการ 4) วางแผนความสำเร็จ รูปแบบที่ 7 การโค้ชแบบ WOOP มี 4 ขั้นตอน คือ 1) สิ่งที่ต้องการ 2) ผลลัพธ์ 3) อุปสรรค 4) แผน

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่า การนำเอาโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองเพื่อเสริมสร้างทักษะการโค้ชของครูสู่การปฏิบัติในห้องเรียนที่พัฒนาขึ้นไปใช้ประโยชน์ ผู้นำไปใช้ควรคำนึงถึงการดำเนินการตามแนวทางและขั้นตอนการพัฒนาทักษะการโค้ชเป็นสำคัญ เพื่อเป็นกรอบในการปฏิบัติได้เพื่อให้ได้ผลดีและบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ หากเจอปัญหาอุปสรรคระหว่างการโค้ช จะช่วยให้สามารถมองเห็นภาพรวมของขั้นตอนการปฏิบัติและทราบว่าควรจะดำเนินการไปในทิศทางใด เพื่อนำไปสู่ขั้นตอนต่อไปได้เร็วขึ้น

6.2.5 จากผลการวิจัยในโครงการครุณาผลการเรียนรู้สู่การปฏิบัติในห้องเรียน ครูที่เป็นกลุ่มทดลองได้ประเมินตนเองว่า หลังจากการนำผลการเรียนรู้สู่การปฏิบัติในห้องเรียนตลอดระยะเวลา 2 เดือนที่ผ่านมา ได้นำเอาข้อเสนอทางเลือกที่เป็น “แนวการพัฒนา” ไปใช้ในการพัฒนาทักษะการโค้ช ในระดับใด จากตัวเลือก 6 ระดับ คือ 0 หมายถึง ไม่ได้นำไปปฏิบัติเลย ตัวเลือก 1 – 5 หมายถึง นำไปปฏิบัติจากระดับน้อยที่สุดถึงระดับมากที่สุดนั้น ผลจากการประเมินพบว่า มี “แนวการพัฒนา” ที่ ถูกนำไปปฏิบัติมาก 10 อันดับแรก คือ 1) ด้านการเตรียมข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์ (Prepare for Constructive Feedback) 2) เปิดใจรับคำติชม (Be Open to Feedback Yourself) 3) นำรูปแบบการโค้ชมาใช้ (Adopt a Coaching Model) 4) สร้างสายสัมพันธ์ (Rapport Building) 5) ด้านการกำหนดความคาดหวังที่ชัดเจนสำหรับผู้รับการโค้ช (Set Clear Expectations for Your Clients) 6) ด้านฝึกการฟังอย่างตั้งใจ (Practise Active Listening) 7) ชื่นชมการทำงานที่ดี (Appreciate Good Work) 8) เป็นโค้ชหรือครูที่ดีขึ้น (Becoming a better coach or teacher) 9) เปิดรับการโค้ชและเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Be Open to Coaching and Learning Yourself) 10) พยายามโค้ชให้สอดคล้องกับเนื้อหาในแต่ละหลักสูตร (Try to be consistent with material across modules) แสดงให้เห็นถึง ครูที่เป็นกลุ่มทดลองนำแนวทางการพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดทักษะการโค้ช เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและการจัดการเรียนรู้ โดยเปิดรับการโค้ชและเรียนรู้ด้วยตนเอง นำรูปแบบการโค้ชมาใช้และพยายามโค้ชให้สอดคล้องกับเนื้อหาในแต่ละหลักสูตร กำหนดความคาดหวังที่จะเกิดกับผู้เรียน เน้นการฟังอย่างตั้งใจ ให้กำลังใจ และสร้างสายสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียน ซึ่งทั้ง 10 กิจกรรมล้วนเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของโค้ชที่ดี ที่จะนำพาผู้เรียนไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับทัศนะของ Ryan (2023) ที่กล่าวว่า แนวทางการสื่อสารที่มุ่งเน้นที่การช่วยให้บุคคลหรือกลุ่มต่าง ๆ เพิ่มประสิทธิภาพ ทักษะ และประสิทธิผลโดยรวมของตนเอง ที่เน้นย้ำถึงจุดแข็งความสำเร็จ และผลลัพธ์ที่ประสบความสำเร็จ เพื่อขวัญกำลังใจ รับรู้ถึงความพยายาม และกระตุ้นให้บุคคลต่าง ๆ ดำเนินการในระดับสูงต่อไป การให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ รับฟัง

อย่างตั้งใจ ถ้ามคำถามปลายเปิด เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี กระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจ ถือเป็นตัวเร่งปฏิกิริยาที่ยอดเยี่ยมสำหรับการเติบโตและการปรับปรุงทักษะที่ตรงเป้าหมาย สอดคล้องกับทัศนะของ Childrens Homes Improvement (n.d.) ที่กล่าวว่า การนำแนวทางการโค้ชมาใช้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพของครูได้อย่างมากและส่งผลดีต่อความเป็นอยู่ที่ดีของนักเรียน และผู้ที่เกี่ยวข้อง เพราะการโค้ชเป็นการปรับปรุงผลลัพธ์รวมถึงการเปลี่ยนแปลงชีวิต โดยการเสริมพลัง ให้การสนับสนุน และส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การโค้ชเป็นทั้งเทคนิคแนวคิดที่สามารถกำหนดวิธีให้เป็นผู้นำและสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวก

สอดคล้องกับทัศนะของ RAFE (2017) ที่กล่าวว่า สิ่งที่สวยงามเกี่ยวกับการโค้ชก็คือ การช่วยพัฒนาผู้คนเพื่อให้ทำหน้าที่ของตนได้ดีกว่าเดิม ช่วยให้ไปถึงเป้าหมาย โดยการฝึกฝนทักษะ การสังเกตให้ดี ประเมินผลงานของผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพผ่านการสังเกต โค้ชที่ดีจะสังเกตสิ่งต่าง ๆ ที่คนทั่วไปไม่สามารถรับรู้ได้ ส่วนที่สำคัญที่สุดของการโค้ชคือการให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้อื่นให้สามารถนำไปใช้ได้เมื่อต้องการ โดยวิธีที่ดีที่สุดวิธีหนึ่งในการพัฒนาทักษะการโค้ชคือการมีโค้ชที่ดีคอยให้คำแนะนำ การพัฒนาทักษะการโค้ชนั้นคุ้มค่างกับความพยายาม และไม่มีใครล้มโค้ชที่ดีได้ และสอดคล้องกับทัศนะของ Harrison (2022) ที่กล่าวว่า โค้ชที่มีประสิทธิภาพต้องมีทักษะหลายอย่าง ทักษะที่จำเป็นที่สุดเพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพที่โค้ชต้องพัฒนาคือศิลปะแห่งการฟังอย่างมีส่วนร่วม การฟังอย่างตั้งใจ สนทนาใช้คำถามที่เน้นเป้าหมายและความท้าทายที่เหมาะสม จะช่วยให้ผู้เรียนสามารถสำรวจแนวคิดของตนเองและหาเหตุผลให้กับปัญหาที่ตนกำลังพยายามคลี่คลาย โดยตระหนักถึงคุณค่าของการสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน เพื่อให้แน่ใจว่าได้รับความไว้วางใจและการปฏิบัติด้วยความเคารพ สร้างความน่าเชื่อถือและสนับสนุนผู้เรียนด้านความรู้ จากการหาประสบการณ์ในการโค้ชเพื่อให้มีมุมมองการโค้ชที่กว้างขึ้น มีจรรยาบรรณและแนวทางปฏิบัติที่เข้มแข็ง

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่า ครูกลุ่มเป้าหมายมีความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง เปิดรับความรู้ใหม่ นำแนวทางการพัฒนาทักษะการโค้ชไปปฏิบัติ และพร้อมที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อให้เกิดความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพปรับเปลี่ยนตนเองสู่การเป็นโค้ชที่ดี เพื่อผลลัพธ์ที่ดีต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนที่เหมาะสม ให้ผู้เรียนได้รับการสนับสนุน เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกทั้งด้านความรู้และพฤติกรรม สามารถค้นพบศักยภาพของตนเอง มีความมั่นใจ กล้าคิด กล้าทำ กล้าพูด รวมถึงกล้ารับผิดชอบในผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

6.2.6 จากผลการวิจัยในโครงการครูนำผลการเรียนรู้สู่การปฏิบัติในห้องเรียน ครูที่เป็นกลุ่มทดลองได้ให้ความเห็นถึงปัจจัยทางบวกที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติของตนเอง คือ 1) การประชุมวางแผน สร้างความเข้าใจ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการนำทักษะการโค้ชไปปฏิบัติในชั้นเรียน 2) การมีทัศนคติที่ดี ยอมเปิดรับสิ่งใหม่ มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการพัฒนาศักยภาพผู้เรียน ให้นักเรียนมีความคิดเชิงบวกและมีแรงบันดาลใจ 3) การมีส่วนร่วมและการช่วยเหลือกันด้านการออกแบบการเรียนรู้ ที่เน้นด้านพฤติกรรมกรเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ และคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล 4) การนิเทศ ติดตาม ของผู้อำนวยการโรงเรียน เพื่อสร้างแรงกระตุ้น ให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางปรับปรุง พัฒนา เพื่อสามารถนำทักษะการโค้ชไปใช้ในห้องเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5) การสนับสนุนและการอำนวยความสะดวกในการพัฒนาตนเองของผู้ที่เกี่ยวข้อง แสดงให้เห็นถึง การตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองสู่การพัฒนาผู้เรียน ของผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้อง การมีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ความมุ่งมั่นตั้งใจ เพียรพยายาม มีความคิดเชิงบวก ยอมรับความแปลกใหม่ ไม่หยุดนิ่งในการพัฒนาตนเองของครู และการพัฒนาผู้เรียน การมีความสัมพันธ์ที่ดี ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้และ เสนอแนะข้อคิดเห็นในการทำงานได้ตลอดเวลา ซึ่งล้วนส่งผลให้มีความสุขในการทำงาน สามารถ ปฏิบัติงาน แก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับทัศนะของ Indeed Editorial Team (2024) ที่กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญ 10 ประการที่สามารถช่วยให้ประสบความสำเร็จในชีวิตได้ คือ 1) การวางแผนที่ชัดเจน 2) การกำหนดลำดับความสำคัญของเป้าหมาย 3) การได้รับการศึกษาและทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน 4) การปลูกฝังนิสัยที่ดีที่จะช่วยให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระเบียบ 5) ทัศนคติเชิงบวกและ สร้างสรรค์ 6) การเรียนรู้จากความผิดพลาดของตนเอง 7) การเปิดรับสิ่งใหม่ ๆ 8) การเสี่ยงเพื่อการทำนาย ในการลองใช้กลยุทธ์และวิธีการต่าง ๆ เพื่อสำรวจและศึกษาความเสี่ยงและผลลัพธ์ที่อาจเกิดขึ้น และ เตรียมพร้อมสำหรับความเสี่ยงเหล่านั้นล่วงหน้า และพัฒนาทักษะในการรับความเสี่ยง 9) การทำงานหนัก พัฒนาจรรยาบรรณในการทำงานด้วยการฝึกฝน 10) การเตรียมพร้อมอยู่เสมอ พยายามวางแผนการทำงาน และเตรียมทักษะให้พร้อมเพื่อรับมือกับปัญหาที่อาจเกิดขึ้น สอดคล้องกับทัศนะของ Fact news (2024) ที่กล่าวว่า ความสำเร็จในการพัฒนาวิชาชีพนั้นเกี่ยวข้องอย่างมากในด้านจิตวิทยา โดยเฉพาะแรงจูงใจ การเข้าใจปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจสามารถช่วยให้บรรลุผลสำเร็จในการเติบโตในอาชีพการงานได้ เพราะแรงจูงใจส่งผลต่อระดับของสมาธิ ความพากเพียร และพลังงานที่ทุ่มเทให้กับความพยายามในอาชีพ ซึ่งปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาอาชีพ ได้แก่ 1) ความนับถือตนเองในเชิงบวก ซึ่งจะ กระตุ้นให้บุคคลบรรลุและพัฒนาตนเอง กระตุ้นให้สำรวจตนเอง และปรับปรุงทักษะทางอาชีพ 2) แรงจูงใจภายใน เมื่อบุคคลรู้สึกถึงความต้องการภายในในการพัฒนาและการรับรู้ตนเอง เพื่อมุ่งมั่นที่จะ ประสบความสำเร็จมากขึ้น 3) แรงจูงใจภายนอก เช่น ค่าชม การยอมรับ หรือรางวัลทางการเงิน สามารถ รักษาแรงจูงใจและกระตุ้นให้ก้าวหน้าในอาชีพการงานได้ สอดคล้องกับทัศนะของ BRIAN TRACY INTERNATIONAL (n.d.) ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่ได้รับการพิสูจน์แล้วว่ามีผลต่อความสำเร็จ มีดังนี้ 1) การศึกษา 2) การพัฒนาทักษะและประสบการณ์ 3) การติดต่อสื่อสาร สร้างเครือข่าย 4) เงินสำรองเพื่อ การพัฒนาศักยภาพของตนเอง 5) การพัฒนาพฤติกรรมการทำงานที่ดี 6) ทัศนคติเชิงบวก 7) การสร้าง ภาพลักษณ์ในเชิงบวก 8) ความคิดสร้างสรรค์ 9) ลักษณะนิสัย การมีวินัยในตนเองควบคู่กับความซื่อสัตย์ และสอดคล้องกับทัศนะของ Kaltved (2021) ที่กล่าวว่า ทักษะที่เป็นที่ต้องการสำหรับความสำเร็จ 7 ประการในที่ทำงานคือ 1) ทักษะพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับความสำเร็จในการทำงาน 2) ทักษะส่วนบุคคล ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี 3) ความกระตือรือร้น ทุ่มเท และเอาใจใส่เพื่อการบรรลุ เป้าหมายในการทำงาน 4) การแสดงให้เห็นถึงคุณค่าของตัวเองและทำให้ตัวเองเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า 5) การพัฒนาวิชาชีพเพื่อเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ อยู่เสมอ 6) การพัฒนาอาชีพ เพื่อวางแผนและกำหนด เป้าหมาย ให้ความก้าวหน้าในอาชีพ 7) มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและใส่ใจตนเอง

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่า ปัจจัยทางบวกที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำโปรแกรม ออนไลน์ด้วยตนเองเพื่อเสริมสร้างทักษะการโค้ชสู่การปฏิบัติในห้องเรียน การพัฒนานวัตกรรมทาง

การศึกษาที่เป็นที่นิยมและน่าสนใจ และการดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา R&D อย่างเคร่งครัด ประกอบกับการประชุมวางแผน สร้างความรู้ความเข้าใจ กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติ และการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง มีความสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูและพัฒนาผู้เรียนให้ประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6.3 ข้อเสนอแนะ

6.3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

6.3.1.1 การนำโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองเพื่อเสริมสร้างทักษะการโค้ชสู่การปฏิบัติในห้องเรียน ควรตระหนักถึงประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพครูและพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน พัฒนาการเองให้มีลักษณะที่แสดงถึงทักษะการโค้ชตามเกณฑ์ นำเทคนิคแนวทางการพัฒนาทักษะการโค้ชไปใช้สนับสนุนผู้เรียน ชี้แนะแนวทางที่เป็นประโยชน์เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองตามศักยภาพในทุกด้าน

6.3.1.2 การวิจัยและพัฒนาโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองของครูเพื่อเสริมสร้างทักษะการโค้ชสู่การปฏิบัติในห้องเรียนนี้ มีความสำคัญกับแนวคิด “Knowledge + Action = Power” เป็นการนำความรู้ไปปฏิบัติซึ่งถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดในการบรรลุเป้าหมายการโค้ชและเกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก ผู้นำไปใช้ควรศึกษารายละเอียดเนื้อหาเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการโค้ช ทั้งความรู้เกี่ยวกับนิยาม ความสำคัญ ประเภท ลักษณะที่แสดงถึงทักษะการโค้ช แนวทางการพัฒนา ขั้นตอนการพัฒนา และการประเมินทักษะการโค้ช แล้วจึงนำความรู้ที่ได้ไปปฏิบัติในห้องเรียน หรือสถานการณ์ต่าง ๆ แล้ววิเคราะห์แก้ปัญหาจากสิ่งที่ได้ปฏิบัติเพื่อให้เกิดเป็นพลังความรู้ใหม่ที่จะนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพต่อไป

6.3.1.3 การวิจัยและพัฒนาโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองของครูเพื่อเสริมสร้างทักษะการโค้ชสู่การปฏิบัติในห้องเรียน ให้มีความสำคัญกับแนวคิด “พัฒนาครู แล้วครูนำผลที่ได้รับไปสู่การพัฒนาที่ส่งผลต่อผู้เรียน” ผู้นำไปใช้สามารถศึกษาเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจทักษะการปฏิบัติเกี่ยวกับการโค้ช แล้วใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาวิชาชีพครูแนวใหม่ ให้ครูสามารถพัฒนาทักษะของตนเองและส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ทั้งในระดับเขต ในกลุ่มครู ในโรงเรียนใดโรงเรียนหนึ่ง หรือแม้แต่ในระดับห้องเรียนหรือรายบุคคล

6.3.1.4 การนำเอาโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองของครูเพื่อเสริมสร้างทักษะการโค้ชสู่การปฏิบัติในห้องเรียนที่พัฒนาขึ้นไปใช้ประโยชน์ ผู้นำไปใช้ควรคำนึงถึงการดำเนินการตามแนวทางและขั้นตอนการพัฒนาทักษะการโค้ชเป็นสำคัญ เพื่อเป็นกรอบในการปฏิบัติให้ได้ผลดีและบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

6.3.1.5 การนำโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองของครูเพื่อเสริมสร้างทักษะการโค้ชสู่การปฏิบัติในห้องเรียน ผู้นำไปใช้ควรตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง เปิดรับความรู้ใหม่ และพร้อมที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อให้เกิดความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปรับเปลี่ยนตนเองสู่การเป็นโค้ชที่ดี

6.3.1.6 การนำผลการเรียนรู้ด้านทักษะการโค้ชสู่การปฏิบัติในห้องเรียน ควรตระหนักถึงปัจจัยทางบวกที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำโปรแกรมออนไลน์ด้วยตนเองเพื่อเสริมสร้างทักษะ

การโค้ชสู่การปฏิบัติในห้องเรียน เพื่อการพัฒนาตนเองของครูและพัฒนาผู้เรียนให้ประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งได้แก่ การดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา R&D อย่างเคร่งครัด การประชุมวางแผน สร้างความรู้ความเข้าใจ กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติ และการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

6.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในอนาคตต่อไป

6.3.2.1 การนำเอาโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองของครูเพื่อเสริมสร้างทักษะการโค้ชสู่การปฏิบัติในห้องเรียน เพื่อสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาด้วย R&D ควรมีการวางแผนการนำแนวคิดเกี่ยวกับทักษะการโค้ชมาใช้ในการกำหนดรูปแบบการนำเสนอที่หลากหลาย สร้างเนื้อหาที่น่าสนใจ ทันสมัย สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่ายจากหลากหลายช่องทาง ปรับปรุงหรือดัดแปลงให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายและการนำไปใช้

6.3.2.2 งานวิจัยการพัฒนาตนเองของครูเพื่อเสริมสร้างทักษะการโค้ชสู่การปฏิบัติในห้องเรียน มีกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาคือนักเรียนระดับประถมศึกษาปีที่ 1 - นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เสนอแนะการพัฒนาทักษะการโค้ชของครูปฐมวัย เพื่อจัดประสบการณ์ส่งเสริมพัฒนาการตามความสนใจและศักยภาพของเด็ก โดยครูคอยสังเกตพฤติกรรม พร้อมให้คำแนะนำและกระตุ้นให้มีการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา

6.3.2.3 การเสริมสร้างทักษะการโค้ช เพื่อการช่วยเหลือ กระตุ้นความคิดและกระบวนการสร้างสรรค์ ช่วยดึงศักยภาพของบุคคลทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวนั้น ผู้สนใจสามารถนำไปใช้เพื่อพัฒนาทักษะการโค้ชของตนเองเพื่อเป็นโค้ชที่ดี โดยสามารถสร้างรูปแบบการโค้ชด้วยตนเองเพื่อความเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายการวิจัย

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). *รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างทักษะการเรียนรู้แบบนำตนเอง*
เชิงสร้างสรรค์. สืบค้นเมื่อ 3 กรกฎาคม 2566, จาก <https://shorturl.asia/ZrUxl>
- ณัฐมนต์ ขาญเชิงคำ. (2561). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนขยายโอกาส
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารลักทอง: วารสารมนุษยศาสตร์*
และสังคมศาสตร์ (สทมส.), 24(3), 89-90. สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2566, จาก
<https://shorturl.asia/RPgiz>
- ธฤชิตา แก้วภราดัย. (2561). *ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผล 5 กับอติบาท 4*. วิทยานิพนธ์ พุทธ
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธรศาสนา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหา จุฬาลง
กรณราชวิทยาลัย. สืบค้นเมื่อ 9 มีนาคม 2566, จาก <https://bit.ly/3YAQe8X>
- ธีระเดช เจียรสุขสกุล. (2565). *สสวท.เผยเข้มทิศพัฒนาการเรียนรู้ เพิ่มบทบาทครูเป็น “โค้ช” สร้าง*
ทักษะการคิดเปิดรหัสความสำเร็จของนวัตกรรมชั้นนำสู่บูรณาการระหว่างศาสตร์. สืบค้น
เมื่อ 3 กรกฎาคม 2566, จาก <https://shorturl.asia/RlxS0>
- นภาพร สิงห์ท. (ม.ป.ป.). *คุณลักษณะที่ดีของเครื่องมือในการวิจัย*. สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2566,
จาก <https://bit.ly/3E35x09>
- นวรรตน์ วงศ์รุ่งอนันต์. (2565). *ธรรมนำชีวิตด้วยสัปปุริสธรรม 7 ประการ*. สืบค้นเมื่อ 9 มีนาคม
2566, จาก <https://bit.ly/3kTJjKh>
- เป็รื่อง กุมุท. (2519). *เทคนิคการเขียนบทเรียนโปรแกรม*. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พระมหาอัสภรณ์ แต่งดี. (2565). *หลักพรหมวิหาร 4 กับคุณค่าของคนในสังคมไทย*. มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. *วารสาร มจร.บาฬีศึกษาพุทธโฆสปริทรรศน์, 8(1)*, 150-
151. สืบค้นเมื่อ 9 มีนาคม 2566, จาก <https://bit.ly/41TkE9n>
- มนตรี แยมกสิกร (2551). *เกณฑ์ประสิทธิภาพในงานวิจัยและพัฒนาสื่อการสอน: ความแตกต่าง*
90/90 Standard และ E1/E2 (How to use efficiency criterion in media research
and development: The Difference between 90/90 Standard and E1/E2).
วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 19(1), 1-16.
- มลธิดา อุบลรัตน์. (2565). *หลักอติบาท 4: เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้มีความสุข*.
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. *วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมการปริทรรศน์, 5(2)*, 156-
159. สืบค้นเมื่อ 9 มีนาคม 2566, จาก <https://shorturl.asia/gAJwb>
- เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี. (2552). *การวัดผลและการสร้างแบบสอบผลสัมฤทธิ์*. (พิมพ์ครั้งที่ 8).
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โยธิน แสงวงดี. (ม.ป.ป.). *แผนงานวิจัยและชุดโครงการวิจัย: การเขียนโครงการวิจัยแบบบูรณาการเพื่อ*
ขอทุนสำหรับการวิจัยเชิงปฏิบัติการในพื้นที่ (Area Based Research). สืบค้นเมื่อ 3
กรกฎาคม 2566, จาก <https://shorturl.asia/brf3q>

- รัชณีย์ เจริญนนท์. (2565). หลักธรรมสังคหวัตถุ 4: หัวใจของงานบริหารทั่วไป. มหาวิทยาลัยมหา
มกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด. *วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์*, 6(1), 298-300. สืบค้น
เมื่อ 9 มีนาคม 2566, จาก <https://bit.ly/3F9JDLU>
- โรงเรียนบ้านหนองแปน. (2565). *รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) ปีการศึกษา
2564*. สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2566, จาก <https://esar.obec.go.th/sar>
- ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. (2543). *เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ:
สุวีรียาสาส์น.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2556). *กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา: กรณีที่คณะต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21*.
กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2561). *การวิจัยทางการบริหารการศึกษา: แนวคิด แนวปฏิบัติ และกรณีศึกษา*.
(e-Book). (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- ศิริชัย กาญจนวาสี, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และดิเรก ศรีสุโข. (2551). *การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสม
สำหรับการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565.). *แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
2566*. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มีนาคม 2566, จาก <http://www.bopp.go.th/?p=2467>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (ม.ป.ป.). *ระบบสารสนเทศเพื่อบริหารการศึกษา
(EMIS)*. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มีนาคม 2566, จาก <https://shorturl.asia/ySZ8w>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (ม.ป.ป.). *รายชื่อโรงเรียนในสังกัด สพฐ.* สืบค้นเมื่อ
20 มีนาคม 2566, จาก http://www.bopp.go.th/?page_id=878
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.
2561-2580*. สืบค้นเมื่อ 3 กรกฎาคม 2566, จาก <https://shorturl.asia/MqebZ>
- สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. (2563). *โครงการวิจัย/ชุดโครงการวิจัย*. สืบค้นเมื่อ 3
กรกฎาคม 2566, จาก <https://shorturl.asia/Llxn3>
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-
2570)*. สืบค้นเมื่อ 3 กรกฎาคม 2566, จาก <https://shorturl.asia/tpR24>
- AHANDA Global Education. (2024). *The Power of Academic Coaching : Empowering
Students for Success*. Retrieved January 2, 2025, from
<https://shorturl.asia/0MQ8G>
- Aiken, L. (1985). *Psychological testing and assessment (5th ed.)*. Boston: Allyn and
Bacon.
- Alegre, D.P. (2021). *How many types of coaching are there and what will they help
you with?*. Retrieved August 29, 2022, from <https://shorturl.asia/ocGZ3>
- Amadi, E.C. (2008). *Introduction to educational administration; A module*. Harey
Publications.
- Amatullah, A. (2021). *The 4 steps coaching process*. Retrieved September 4, 2022,
from <https://shorturl.asia/PqVI9>

- Barton, T. (2019). *Effective teaching: Coaching for change*. Retrieved August 29, 2022, from <https://shorturl.asia/gTXC7>
- BAWMTE. (n.d.). *Educational administration - Meaning, authoritarian and democratic educational management*. Retrieved September 4, 2022, from <https://shorturl.asia/aTSRj>
- Bhasin, H. (2021). *12 essential coaching skills and how to become a good coach*. Retrieved August 30, 2022, from <https://shorturl.asia/WHFGu>
- Blackbyrn, S. (2022). *What is coaching?* Retrieved August 27, 2022, from <https://shorturl.asia/1Ndvf>
- BRIAN TRACY INTERNATIONAL. (n.d.). *9 Success Factors for Personal Growth – Achieve Your Best Life*. Retrieved January 4, 2025, from <https://shorturl.asia/ILgC6>
- Burton, C. (2022). *How to improve your coaching skills: 6 proven methods*. Retrieved September 1, 2022, from <https://shorturl.asia/k345t>
- Career Insights. (2022). *10 coaching skills and how to improve them*. Retrieved September 1, 2022, from <https://shorturl.asia/Nk8nh>
- Chaichanawirote U. & Vantum, C. (2017). Evaluation of Content Validity for Research Instrument. *Journal of Nursing and Health Sciences*, 11(2), 105-111.
- Chakma, D. (2022). *Educational administration: Concepts of educational administration and principles of educational administration*. Retrieved September 4, 2022, from <https://shorturl.asia/JXNT9>
- Childrens Homes Improvement (n.d.). *The Importance of Adopting a Coaching Style as a Registered Manager of a Children's Home*. Retrieved January 3, 2025, from <https://shorturl.asia/7TONL>
- Churches, A. (2010). *21st century pedagogy*. Retrieved September 4, 2022, from <https://shorturl.asia/L0sl>
- CoachHap. (2021). *What is coaching? Everything you need to know in 2023!* Retrieved August 16, 2022, from <https://shorturl.asia/SaWOm>
- Cotter, J. (2021). *How to develop a successful coaching mindset*. Retrieved September 1, 2022, from <https://shorturl.asia/OZ2sY>
- Devine, M. & Meyers, R. (2013). *How can Coaching Make a Positive Impact Within Educational Settings?*. Retrieved June 29, 2023, from <https://shorturl.asia/kbTw7>
- DJOUB, Z. (2023). *Teacher Development: What Teachers Need to Know*. Retrieved January 2, 2025, from <https://shorturl.asia/f6jLT>
- Driscoll, M. (2022). *Education in the 21st century*. Retrieved September 4, 2022, from <https://shorturl.asia/1tshi>

- Duggan, L. (n.d.). *Impact of coaching in education*. Retrieved August 29, 2022, from <https://shorturl.asia/keWbj>
- Edge, K. (2000). *School-based management*. Paper for the Education Reform & Management Thematic Group, HDNED, World Bank [August 2000]. Retrieved September 4, 2022, from <https://shorturl.asia/04glb>
- EXTRA MARKS. (2023). *The Power of Growth: The Crucial Role of Self-Development For Teachers' Success*. Retrieved January 2, 2025, from <https://shorturl.asia/qZDLH>
- Fact news. (2024). *Psychological aspects of career success – the way to high results*. Retrieved January 4, 2025, from <https://shorturl.asia/EQfOV>
- Frater, G. (2021). *Coaching for Impact in Education*. Retrieved June 29, 2023, from <https://shorturl.asia/1tfe0>
- Garbini, S.S. (2024). *Why Student Coaching is Essential in Today's World*. Retrieved January 2, 2025, from <https://shorturl.asia/QxV1u>
- Gysling, E. (2021). *Coaching model: The 6 steps*. Retrieved September 4, 2022, from <https://shorturl.asia/9k3wU>
- Harrison, A. (2022). *Skills, behaviours and knowledge needed for effective coaching?*. Retrieved January 3, 2025, from <https://shorturl.asia/qAdrC>
- Heinl, R. (2022). *7 Types of coaching in the workplace—and the 1 that gets results*. Retrieved August 30, 2022, from <https://shorturl.asia/f2KQx>
- Hopkins, K.D. & Stanley, J. C. (1983). *Educational and psychological measurement and evaluation (6th ed.)*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Indeed Editorial Team. (2021). *Essential coaching skills for strong leadership*. Retrieved August 31, 2022, from <https://shorturl.asia/aeThd>
- Indeed Editorial Team. (2021). *11 Coaching styles (Plus why they're important)*. Retrieved August 29, 2022, from <https://shorturl.asia/mnVv5>
- Indeed Editorial Team. (2022). *Essential coaching skills for leadership (with examples)*. Retrieved September 1, 2022, from <https://shorturl.asia/MNlbi>
- Indeed Editorial Team. (2024). *10 Key Factors to Success (And Tips for Measuring Success)*. Retrieved January 4, 2025, from <https://shorturl.asia/5qcTe>
- Kaltved, D. (2021). *7 Factors of Career Success*. Retrieved January 4, 2025, from <https://shorturl.asia/XL6ne>
- Kashyap, D. (n.d.). *Educational administration: Meaning, nature and other details*. Retrieved from <https://shorturl.asia/Dh91r>
- Li Editorial Team. (2019). *Eight ways to improve your coaching skills*. Retrieved September 1, 2022, from <https://shorturl.asia/UMERJ>

- Map Consulting. (2021). *Develop your coaching skills*. Retrieved September 1, 2022, from <https://shorturl.asia/Fx5iT>
- Naiyatip Teerapuk (n.d.). *Research tools*. Retrieved October 25, 2021, from <https://shorturl.asia/x1E3g>
- National Community Media Alliance (NCMA). (n.d.). *Coaching skills checklists*. Retrieved September 12, 2022, from <https://shorturl.asia/ghwxy>
- New Horizon International School. (n.d.). *Practical Learning – Why is it Crucial for your Child*. Retrieved January 2, 2025, from <https://shorturl.asia/V8D1u>
- Nieuwerburgh, C.V. (n.d.). *Coaching in Education: A Brief Guide*. Retrieved June 29, 2023, from <https://shorturl.asia/Z1SvO>
- NR, NEEL RAMAN INSPIRING GREATNESS. (2023). *5 Things That Will Help Put New Knowledge Into Action*. Retrieved January 2, 2025, from <https://shorturl.asia/ZsJNS>
- Ofpad, The School of Genius. (n.d.). *Knowledge Is Power But Knowledge Without Action Is Useless*. Retrieved January 2, 2025, from <https://shorturl.asia/Np2F6>
- Olubiyi, M.K. (2019). Definition of coaching by ICF: What coaching is not! Retrieved August 27, 2022, from <https://shorturl.asia/oSRID>
- Polit, D. F. & Beck, C. T. (2012). *Nursing research: Generating and assessing evidence for nursing practice*. Philadelphia, PA: Wolters Kluwer Health / Lippincott Williams & Wilkins.
- Prabhu, A. (2024). *Unlocking Success: Applying Knowledge and Skills to Benefit Others*. Retrieved January 2, 2025, from <https://shorturl.asia/O2LIw>
- Quintana-Wolf, N. (n.d.). *How to sharpen your skills as teacher, mentor, and coach*. Retrieved September 1, 2022, from <https://shorturl.asia/8pek7>
- RAFE. (2017). *Why to be a better coach*. Retrieved January 3, 2025, from <https://shorturl.asia/U6xA0>
- Rovinelli, R.J., & Hambleton, R.K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Dutch Journal of Educational Research*, 2, 49-60.
- Ryan, B. (2023). *Why is Constructive Feedback Important? The Ultimate Guide*. Retrieved January 3, 2025, from <https://shorturl.asia/LgEx8>
- Salsabilla, R. & Amanda, W. (2023). *The Role of the Teacher in Developing Students' Talents and Interests*. Retrieved January 3, 2025, from <https://shorturl.asia/06vUD>

- Sandwijk, G.V. (2019). *5 essential coaching skills for leaders to develop*. Retrieved August 31, 2022, from <https://shorturl.asia/Sglio>
- Schuy, M (2018). *12 coaching skills that make you a good coach*. Retrieved August 31, 2022, from <https://shorturl.asia/Z1Y8Q>
- Sinclair, J. (2024). *Everyone can benefit from Coaching in Education*. Retrieved January 2, 2025, from <https://shorturl.asia/3j86O>
- SOCO. (n.d.). *7 popular coaching models all managers need to know & use*. Retrieved September 4, 2022, from <https://shorturl.asia/dW8ol>
- Stanley, R. (2023). *5 Ways To Make Teacher Professional Development Effective (& 7 Powerful Resources)*. Retrieved January 2, 2025, from <https://shorturl.asia/MxhNf>
- Studylib. (n.d.). *Coaching skills inventory*. Retrieved September 12, 2022, from <https://shorturl.asia/Bzb7v>
- Sword, R (2022). *How to develop coaching and mentoring skills*. Retrieved August 31, 2022, from <https://shorturl.asia/Oa1gr>
- Target Jobs. (n.d.). *Education administrator: Job description*. Retrieved September 4, 2022, from <https://shorturl.asia/tFrSi>
- Team Leverage Edu. (2021). *Difference between coaching and mentoring*. Retrieved August 27, 2022, from <https://shorturl.asia/iTcKF>
- Template.Net. (n.d.). *Free 4+ coaching skills checklist samples in pdf | doc*. Retrieved September 11, 2022, from <https://shorturl.asia/0zRZo>
- The Educator. (2015). *The benefits of coaching in the classroom*. Retrieved August 29, 2022, from <https://shorturl.asia/8w025>
- The Future of Education. (2022). *How teachers can use a coaching approach to empower students in the classroom*. Retrieved January 2, 2025, from <https://shorturl.asia/mXo3F>
- The Peak Performance Center. (n.d.). *Effective coaching skills*. Retrieved August 31, 2022, from <https://shorturl.asia/9Ooy2>
- The Peak Performance Center. (n.d.). *Type of Coaching*. Retrieved August 30, 2022, from <https://shorturl.asia/YP0aG>
- The Teachers Council of Thailand. (n.d.). *Educational professional standards*. Retrieved September 4, 2022, from <https://shorturl.asia/ItSry>
- Thesis Thailand. (2020). *ความหมายของ t – test Dependent และ t – test Independent*. Retrieved September 4, 2022, from <https://bit.ly/2Zec0Xa>
- TNN. (2010). *Importance of coaching classes*. Retrieved June 29, 2023, from <https://shorturl.asia/7C84n>

- Turner, R.C. & Carlson, L. (2003). Indexes of item-objective congruence for multidimensional items. *International Journal of Testing* 3(2): 163-171. Retrieved September 4, 2022, from <https://shorturl.asia/oBJZT>
- UCLA: Statistical Consulting Group. (2016). *What Does Cronbach's Alpha Mean?*. Retrieved September 4, 2022, from <https://shorturl.asia/QfxGT>
- University of Bridgeport. (2022). *What does an education administrator do?* Retrieved September 4, 2022, from <https://shorturl.asia/uX7RZ>
- University of Exeter. (2018). *Why learning to coach is an important skill*. Retrieved August 29, 2022, from <https://shorturl.asia/4QJlt>
- Wisdom Max Center Company Limited. (2015). *การเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ (Adult learning) คืออะไร มีหลักการอย่างไร*. Retrieved September 4, 2022, from <https://shorturl.asia/X081J>
- Yadav, A. (2021). *What is coaching?*. Retrieved August 27, 2022, from <https://shorturl.asia/GaDqU>
- Zentis, N. (2016). *The 15 types of coaching*. Retrieved August 29, 2022, from <https://shorturl.asia/gjcNV>

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อและสถานภาพของครูที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการตรวจคู่มือ ระยะที่ 1

รายชื่อครูที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการตรวจคู่มือ ระยะที่ 1

ที่	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง
1	นางสาวกนกวรรณ วันโพนทอง	ครู โรงเรียนบ้านวังเวินกุดหล่ม
2	นายวิทยา นูสีหา	ครู โรงเรียนบ้านวังเวินกุดหล่ม
3	นางสาวนันทนิตย์ ศรีระว่า	ครู โรงเรียนบ้านวังเวินกุดหล่ม
4	นางสาวเบญจวรรณ คำหอม	ครู โรงเรียนบ้านวังเวินกุดหล่ม
5	นายปชาณวุฒส์ ไสทอง	ครู โรงเรียนบ้านวังเวินกุดหล่ม

ภาคผนวก ข
หนังสือของบัณฑิตวิทยาลัย
เพื่อขอความร่วมมือจากครูที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการตรวจคู่มือ ระยะที่ 1

ที่ อว ๗๙๑๔/๐๖๘๒



โรงเรียนบ้านวังเวินกุดหล่ม
เลขรับที่ 346
วันที่ 28 มิ.ย. 67

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
๙/๓๗ หมู่ที่ ๑๒ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร ๐๕๓-๒๑๑-๔๔๔, ๐๕๓-๒๑๒-๓๔๖

๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์บุคลากรเป็นกลุ่มเป้าหมายในการทำดัชนีพันธ และขอเชิญเข้าร่วมในการอภิปรายกลุ่ม
เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวังเวินกุดหล่ม

เนื่องด้วย นางสาวปรีดาวรรณ อ่อนนางใย เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๓๐๔๔๐๔๓๓๐๑๑๘
นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน กำลังทำดัชนีพันธเรื่อง “การพัฒนาตนเองของครูเพื่อเสริมสร้างทักษะ
การโค้ชสู่การปฏิบัติในห้องเรียน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต โดยมี
รศ.ดร.วิโรจน์ สารรัตนะ เป็นที่ปรึกษาดัชนีพันธ

ในการนี้ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน พิจารณาเห็นว่าบุคลากรใน
หน่วยงานของท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีความเหมาะสมที่จะเป็นกลุ่มเป้าหมายในการตรวจสอบ
ภาคสนามเบื้องต้น และในการปรับปรุงแก้ไข เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของคู่มือประกอบโครงการ ดังนั้น
จึงขอความอนุเคราะห์บุคลากรในหน่วยงานของท่านเป็นกลุ่มเป้าหมายในการทำดัชนีพันธ ดังรายชื่อ
ต่อไปนี้

๑. นางสาวกนกวรรณ วันโพนทอง
๒. นายวิทยา นูสีหา
๓. นางสาวนันทินต์ ศรีระว่า
๔. นางสาวเบญจวรรณ คำหอม
๕. นายปชาณวงศ์ ไสทอง

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย
ขอความอนุเคราะห์บุคลากรตามรายชื่อ
เป็นกลุ่มเป้าหมายในการทำดัชนีพันธ
เพื่อโปรดพิจารณา

๒๘ มิ.ย. ๖๗

ขอเจริญพร

(พระครูสุจริยวัฒน์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

-ทพ
-ศิริชัย
กิตติมาธิ์
๒๘ มิ.ย. ๖๗

หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
นางสาวปรีดาวรรณ อ่อนนางใย ๐๖๔-๒๙๐๙๑๕๕

ภาคผนวก ค
รายชื่อและสถานภาพของครูที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการตรวจคู่มือ ระยะที่ 2

รายชื่อครูที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการตรวจคู่มือ ระยะเวลาที่ 2

ที่	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง
1	นางบัวทอง ทองรักษ์	ครู โรงเรียนบ้านโนนข่า
2	นางสาวนันทกานต์ ละออง	ครู โรงเรียนบ้านโนนข่า
3	นางสาวจิราพร ดีนิวงษ์	ครู โรงเรียนบ้านโนนข่า
4	นางสาวภาวิณี สะภา	ครู โรงเรียนบ้านโนนข่า
5	นางสาววัชรภรณ์ เหล็กโอ๊ก	ครู โรงเรียนบ้านโนนข่า
6	นางสาวกนกวรรณ คงเกตุ	ครู โรงเรียนบ้านโนนข่า
7	นางเสาวนีย์ สิ้นโพธิ์	ครู โรงเรียนบ้านโนนข่า
8	นายพิทักษ์ ทาจัน	ครู โรงเรียนบ้านโนนข่า
9	นายวรรัตน์ เทพมะที	ครู โรงเรียนบ้านโนนข่า
10	นายชูศักดิ์ ศิรินาท	ครู โรงเรียนบ้านโนนข่า

ภาคผนวก ง
หนังสือของบัณฑิตวิทยาลัย
เพื่อขอความร่วมมือจากครูที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการตรวจคู่มือ ระยะที่ 2

ที่ อว ๗๙๑๔/๐๘๕๖



โรงเรียนบ้านโนนท่า
เลขที่ที่ ๖๖๑/๖๖๖
วันที่ ๑๖/๑๑/๖๗
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
๗/๓๗ หมู่ที่ ๑ ตำบลโนนโพธิ์ อำเภอเมือง.....น.
จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร ๐๕๓-๒๕๑-๕๕๕, ๐๕๓-๒๕๒-๓๕๖

๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์บุคคลากรเป็นกลุ่มเป้าหมายในการทำคุษฎีนิพนธ์ และขอเชิญเข้าร่วมในการอภิปรายกลุ่ม

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโนนท่า

เนื่องด้วย นางสาวปรีดาพรรณ อ่อนนางโย เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๓๐๔๔๐๔๓๒๐๑๘ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน กำลังทำคุษฎีนิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาตนเองของครูเพื่อเสริมสร้างทักษะการโค้ชสู่การปฏิบัติในห้องเรียน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต โดยมี รศ.ดร.วิโรจน์ สารรัตนะ เป็นที่ปรึกษาคุษฎีนิพนธ์

ในกรณีนี้ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน พิจารณาเห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานของท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีความเหมาะสมที่จะเป็นกลุ่มเป้าหมายในการตรวจสอบภาคสนามครั้งสำคัญและการปรับปรุงแก้ไข เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของคู่มือประกอบโครงการ ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์บุคลากรในหน่วยงานของท่าน เป็นกลุ่มเป้าหมายในการทำคุษฎีนิพนธ์ และขอเชิญเข้าร่วมในการอภิปรายกลุ่ม เพื่อตรวจสอบคุณภาพของคู่มือรวมถึงเพื่อให้ได้ข้อเสนอที่จะเป็นประโยชน์ในเชิงวิชาการในลำดับต่อไป ดังรายชื่อต่อไปนี้

- | | |
|-----------------------------|-------------------------|
| ๑. นางบัวทอง ทองรักษ์ | ๖. นางสาวกนวรรณ คงเกิด |
| ๒. นางสาวนันทกานต์ ละออง | ๗. นางสาวนีย์ สิ้นโพธิ์ |
| ๓. นางสาวจิราพร ดินวงษ์ | ๘. นายพิทักษ์ ทาจัน |
| ๔. นางสาวภาวิณี สะภา | ๙. นายวรรรัตน์ เทพมะที |
| ๕. นางสาววัชรภรณ์ เหล็กโอ๊ก | ๑๐. นายชูศักดิ์ ศิรินาท |

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ผู้อำนวยการ
เพื่อโปรดทราบ
เห็นควรมอบผู้รับผิดชอบดำเนินงาน
ชารบรณ

(พระครูสุจริยวัฒน์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

-เห็นควร มอบหมายชื่อ

หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
นางสาวปรีดาพรรณ อ่อนนางโย ๐๖๔-๒๕๐๙๑๕๕

ภาคผนวก จ

รายชื่อและสถานภาพของผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความสอดคล้องของ
ข้อสอบกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ในแบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครู

**รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อสอบกับ
วัตถุประสงค์การเรียนรู้ในแบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครู
ด้านหลักสูตรและการสอน**

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	ตำแหน่ง-สถานที่ทำงาน
1.	พระครูสาธุกิจโกศล, ผศ. ดร.	ค.ด. (หลักสูตรและการเรียนการ สอน) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พธ.บ. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราช วิทยาลัย วิทยาเขตสุรินทร์	ผู้อำนวยการหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการสอนสังคม ศึกษา มหาวิทยาลัยจุฬา ลงกรณ์ราชวิทยาลัย วิทยาเขตสุรินทร์
2.	ดร.คุณาพร วรรณศิลป์	ค.ด. (หลักสูตรและการเรียนการ สอน) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ศษ.ม. (หลักสูตรและการสอน) มหาวิทยาลัยรามคำแหง ค.บ. (คอมพิวเตอร์ศึกษา) สถาบันราชภัฏสกลนคร	ศึกษานิเทศก์ (หัวหน้า กลุ่มงานส่งเสริมระบบ ประกันคุณภาพ การศึกษา) กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผล การจัดการศึกษา สพป. ขอนแก่น เขต 2
3.	ดร.สาวิตรี จุ้ยทอง	ปร.ด. (การวิจัยและพัฒนา หลักสูตร) มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ป.บัณฑิต (การสอน) มหาวิทยาลัยบูรพา วท.บ. (คณิตศาสตร์) มหาวิทยาลัยมหิดล	ศึกษานิเทศก์ สำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดสมุทรปราการ

ด้านการวัดและประเมินผล

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	ตำแหน่ง-สถานที่ทำงาน
1.	ผศ.ดร.มนตา ตุ้ยเมธาการ	ค.ด. (การวัดและประเมินผล การศึกษา) จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ศศ.บ. (การสื่อสารมวลชน) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	อาจารย์ภาควิชาการวัดผล และวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิ โรฒ
2.	ดร.รัชนีย์ อุปริง	ปร.ด. (วิจัยและประเมินผล การศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม กศ.ม. (การประเมินศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม กศ.บ. (ภาษาอังกฤษ) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม	ข้าราชการบำนาญ อดีตศึกษานิเทศก์ สพป.ขอนแก่น เขต 2 ข้าราชการบำนาญ อดีตศึกษานิเทศก์ สพป.ขอนแก่น เขต 2

ภาคผนวก ฉ

หนังสือของบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขอความร่วมมือจากผู้ทรงคุณวุฒิ
ตรวจสอบความสอดคล้องของข้อสอบกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้
ในแบบทดสอบผลการเรียนรู้ครู

ที่ อว ๗๕๑๔/ว๐๕๑๕



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
๙/๓๗ หมู่ที่ ๑๒ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร ๐๔๓-๒๕๑-๔๘๘, ๐๔๓-๒๕๒-๓๘๖

๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องของข้อสอบกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้
ในแบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครู ด้านหลักสูตรและการสอน

เรียน พระครูสาธุกิจโกศล, ผศ.ดร.

ด้วย นางสาวปรีดาวรรณ อ่อนนางไย เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๓๐๔๔๐๔๓๒๐๑๘ นักศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๙/๒๕๖๕ กำลังทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง
“การพัฒนาตนเองของครูเพื่อเสริมสร้างทักษะการโค้ชสู่การปฏิบัติในห้องเรียน” ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้
จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวม
ข้อมูลเพื่อทำการศึกษาต่อไป

ดังนั้น จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือ
วิจัยของนักศึกษา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขอขอบคุณมา
ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา

(พระครูธีรธรรม, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

๓๑ ก.ค. ๖๗

หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
นางสาวปรีดาวรรณ อ่อนนางไย ๐๖๔-๒๕๐๕๑๕๕

ที่ อว ๗๙๑๔/ว๐๙๑๕



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
๙/๓๗ หมู่ที่ ๑๒ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร ๐๔๓-๒๕๑-๕๕๘, ๐๔๓-๒๕๒-๓๘๖

๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องของข้อสอบกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้
ในแบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครู ด้านหลักสูตรและการสอน

เจริญพร ดร.คุณาพร วรรณศิลป์

ด้วย นางสาวปรีดาวรรณ อ่อนนางใย เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๓๐๔๔๐๔๓๒๐๑๘ นักศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๙/๒๕๖๕ กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
“การพัฒนาตนเองของครูเพื่อเสริมสร้างทักษะการโค้ชสู่การปฏิบัติในห้องเรียน” ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้
จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวม
ข้อมูลเพื่อการศึกษาต่อไป

ดังนั้น จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือ
วิจัยของนักศึกษา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขอขอบคุณมา
ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุวิจิตรธรรม, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

ทพ
๑๑/๗/๒๕๖๗
๑๑/๗/๒๕๖๗

หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
นางสาวปรีดาวรรณ อ่อนนางใย ๐๖๔-๒๕๐๙๑๕๕

ที่ อว ๗๙๑๔/ว๐๙๑๕



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
๙/๓๗ หมู่ที่ ๑๒ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร ๐๔๓-๒๕๑-๕๕๕, ๐๔๓-๒๕๒-๓๕๖

๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องของข้อสอบกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้
ในแบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครู ด้านหลักสูตรและการสอน

เจริญพร ดร.สาวิตรี จุ้ยทอง

ด้วย นางสาวปรีดาวรรณ อ่อนนางโย เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๓๐๔๔๐๔๓๒๐๑๘ นักศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๙/๒๕๖๕ กำลังทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง
“การพัฒนาตนเองของครูเพื่อเสริมสร้างทักษะการโค้ชสู่การปฏิบัติในห้องเรียน” ซึ่งในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้
จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวม
ข้อมูลเพื่อทำการศึกษาต่อไป

ดังนั้น จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือ
วิจัยของนักศึกษา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขอขอบคุณมา
ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุธีวิริธรรม, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

๗/๗๗
คหวิ
๑๙.๗.๒๕๖๗

หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
นางสาวปรีดาวรรณ อ่อนนางโย ๐๖๔-๒๕๐๙๑๕๕

ที่ อว ๗๙๑๔/ว๐๙๑๕



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
๙/๓๗ หมู่ที่ ๑๒ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร ๐๔๓-๒๕๑-๔๘๘, ๐๔๓-๒๕๒-๓๘๖

๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องของข้อสอบกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้
ในแบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครู ด้านการวัดและประเมินผล

เจริญพร ผศ.ดร.มนตา ตุลย์เมธการ

ด้วย นางสาวปริดาวรรณ อ่อนนางโย เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๓๐๔๔๐๔๓๒๐๑๘ นักศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๙/๒๕๖๕ กำลังทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง
“การพัฒนาตนเองของครูเพื่อเสริมสร้างทักษะการโค้ชสู่การปฏิบัติในห้องเรียน” ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้
จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวม
ข้อมูลเพื่อทำการศึกษาต่อไป

ดังนั้น จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือ
วิจัยของนักศึกษา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขอขอบคุณมา
ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพามาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุธีวรธรรม, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

๒๖๖
๒๐๖
๔ สด ๖๗

หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
นางสาวปริดาวรรณ อ่อนนางโย ๐๖๔-๒๙๐๙๑๕๕

ที่ อว ๗๕๑๔/ว๐๕๑๕



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
๙/๓๗ หมู่ที่ ๑๒ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร ๐๔๓-๒๔๕-๔๘๘, ๐๔๓-๒๔๕-๓๘๖

๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องของข้อสอบกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้
ในแบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครู ด้านการวัดและประเมินผล

เจริญพร ดร.รัชณี อุปรง

ด้วย นางสาวปรีดาวรรณ อ่อนนางโย เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๓๐๔๔๐๔๓๒๐๑๘ นักศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๙/๒๕๖๕ กำลังทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง
“การพัฒนาดนเองของครูเพื่อเสริมสร้างทักษะการโค้ชสู่การปฏิบัติในห้องเรียน” ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้
จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวม
ข้อมูลเพื่อทำการศึกษาต่อไป

ดังนั้น จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือ
วิจัยของนักศึกษา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขอขอบคุณมา
ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุธีวีชรธรรม, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

กอม

(นางรัชณี อุปรง)

๑/ ก.๑. ๖๗

หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
นางสาวปรีดาวรรณ อ่อนนางโย ๐๖๔-๒๕๐๕๑๕๕

ภาคผนวก ข

รายชื่อและสถานภาพของผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความสอดคล้อง
ของข้อความกับวัตถุประสงค์การพัฒนาในแบบประเมินทักษะการโค้ช

รายชื่อและสถานภาพของผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับ
วัตถุประสงค์การพัฒนาในแบบประเมินทักษะการโค้ช

ด้านการบริหารการศึกษา

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	ตำแหน่ง-สถานที่ทำงาน
1.	ดร.ทรงวุฒิ เดชมาลา	ปร.ด. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ศศ.บ. (การสื่อสารมวลชน) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พธ.บ. (รัฐศาสตร์ การเมืองการ ปกครอง) มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย	ศึกษานิเทศก์ สพป.ขอนแก่น เขต 2
2.	ดร.พรสมบัติ ศรีไสย	ปร.ด. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยขอนแก่น ศษ.ม. (การประถมศึกษา) มหาวิทยาลัยขอนแก่น ค.บ. (การประถมศึกษา) วิทยาลัยครู เลย	ผู้อำนวยการโรงเรียน ชุมชนบ้านแว่งใหญ่ สพป.ขอนแก่น เขต 3
3.	ดร.กุสุมา พลช่วย	ปร.ด. (บริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยภาค ตะวันออกเฉียงเหนือศ.ม. (การ บริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราช ภัฏมหาสารคาม ค.บ. (ภาษาไทย) วิทยาลัยครูอุดรธานี	ผู้อำนวยการโรงเรียน โนนโพธิ์ประชาสรรค์ สพป.ขอนแก่น เขต 3

ด้านการวัดและประเมินผล

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	ตำแหน่ง-สถานที่ทำงาน
1.	ดร.วุฒิไกร ป้อมมะรัง	ปร.ด. (วิจัยและประเมินผล การศึกษา) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กศ.ม. (เทคโนโลยีการศึกษา) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วท.บ. (ไฟฟ้าอุตสาหกรรม) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	หัวหน้ากลุ่มงานบริหาร คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
2.	ดร.อัครเจตน์ สีหะวงษ์	ปร.ด. (วิจัยและประเมินผล การศึกษา) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กศ.ม. (เทคโนโลยีการศึกษา) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ค.บ. (คอมพิวเตอร์ศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ	รองผู้อำนวยการฝ่าย บริหารวิชาการ โรงเรียน ศรีสะเกษวิทยาลัย จังหวัดศรีสะเกษ

ภาคผนวก ซ

หนังสือของบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขอความร่วมมือจากผู้ทรงคุณวุฒิ
ตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การพัฒนา
ในแบบประเมินทักษะการโค้ช

ที่ อว ๗๙๑๔/ว๐๙๑๕



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
๙/๓๗ หมู่ที่ ๑๒ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร ๐๔๓-๒๔๑-๔๘๘, ๐๔๓-๒๔๒-๓๘๖

๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การ
พัฒนาในแบบประเมินทักษะการโค้ช ด้านการบริหารการศึกษา

เจริญพร ดร.ทรงวุฒิ เดชมาลา

ด้วย นางสาวปรีดาวรรณ อ่อนนางใย เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๓๐๔๔๐๔๓๒๐๑๘ นักศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๙/๒๕๖๕ กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
“การพัฒนาตนเองของครูเพื่อเสริมสร้างทักษะการโค้ชสู่การปฏิบัติในห้องเรียน” ซึ่งในการศึกษาค้นคว้า
จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวม
ข้อมูลเพื่อทำการศึกษาต่อไป

ดังนั้น จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือ
วิจัยของนักศึกษา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขอขอบคุณมา
ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุธีวีธรรม, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

ททว

31 กรกฎาคม 2567

หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
นางสาวปรีดาวรรณ อ่อนนางใย ๐๖๔-๒๕๐๙๑๕๕

ที่ อว ๗๙๑๔/ว๐๙๑๕

70
10.00น
5 สิงหาคม 2567



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
๙/๓๗ หมู่ที่ ๑๒ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร ๐๔๓-๒๔๑-๔๔๘, ๐๔๓-๒๔๒-๓๘๖

๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การ
พัฒนาในแบบประเมินทักษะการโค้ช ด้านการบริหารการศึกษา

เจริญพร ดร.กุสุมา พลช่วย

ด้วย นางสาวปรีดาวรรณ อ่อนนางไย เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๓๐๔๔๐๔๓๒๐๑๘ นักศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๙/๒๕๖๕ กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
“การพัฒนาตนเองของครูเพื่อเสริมสร้างทักษะการโค้ชสู่การปฏิบัติในห้องเรียน” ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้
จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวม
ข้อมูลเพื่อทำการศึกษาต่อไป

ดังนั้น จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือ
วิจัยของนักศึกษา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขอขอบคุณมา
ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมามาเพื่อพิจารณา

เวชน นอ ๖)

ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบ
และพิจารณาเนื้อหาวิทยานิพนธ์
ชื่อวิทยานิพนธ์: การวิจัยเชิง
เชิงปริมาณ

ขอเจริญพร

(พระสุธีวีชรธรรม, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

๑๐๙๖/

5 สิงหาคม 2567

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติกรแทนอธิการบดี

row

๑๑.๐๗

หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
นางสาวปรีดาวรรณ อ่อนนางไย ๐๖๔-๒๔๐๙๑๕๕

ที่ อว ๗๙๑๔/ว๐๙๑๕



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
๙/๓๗ หมู่ที่ ๑๒ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร ๐๔๓-๒๕๑-๔๔๘, ๐๔๓-๒๕๒-๓๘๖

๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การ
พัฒนาในแบบประเมินทักษะการโค้ช ด้านการวัดและประเมินผล

เจริญพร ดร.วุฒิไกร ป้อมมะรัง

ด้วย นางสาวปรีดาวรรณ อ่อนนางโย เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๓๐๔๔๐๔๓๒๐๑๘ นักศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๙/๒๕๖๕ กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
“การพัฒนาตนเองของครูเพื่อเสริมสร้างทักษะการโค้ชสู่การปฏิบัติในห้องเรียน” ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้
จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวม
ข้อมูลเพื่อทำการศึกษาค้นคว้าต่อไป

ดังนั้น จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือ
วิจัยของนักศึกษา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขอขอบคุณมา
ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุวิชิธรรม, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

ยินดีตอบรับเป็นผู้เชี่ยวชาญครับ

(นายวุฒิไกร ป้อมมะรัง)

หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
นางสาวปรีดาวรรณ อ่อนนางโย ๐๖๔-๒๕๐๙๑๕๕

ที่ อว ๗๐๑๔/ว๐๑๑๕



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
๗/๗๗ หมู่ที่ ๑๒ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร ๐๕๓-๒๗๕-๕๕๘, ๐๕๓-๒๗๕-๓๓๖

๓๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การ
พัฒนาในแบบประเมินทักษะการโค้ช ด้านการวัดและประเมินผล

เจริญพร ดร.อัครเจตน์ สีหะวงษ์

ด้วย นางสาวปรีดาวรรณ อ่อนนางโย เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๓๐๔๔๐๔๓๒๐๑๘ นักศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๙/๒๕๖๕ กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
“การพัฒนาตนเองของครูเพื่อเสริมสร้างทักษะการโค้ชสู่การปฏิบัติในห้องเรียน” ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้
จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวม
ข้อมูลเพื่อทำการศึกษาต่อไป

ดังนั้น จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือ
วิจัยของนักศึกษา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขอขอบคุณมา
ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร


(พระสุวิจิตรธรรม, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี





หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
นางสาวปรีดาวรรณ อ่อนนางโย ๐๖๔-๒๗๐๑๑๕๕

๓๓ ก.ค. ๖๗

ภาคผนวก ฅ
หนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยถึงโรงเรียน
เพื่อขออนุญาตทดลองใช้แบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครูกับครูในโรงเรียน

ที่ อว ๗๙๑๔/ว๐๙๙๙



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
๙/๓๗ หมู่ที่ ๑๒ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร ๐๔๓-๒๔๑-๔๔๔, ๐๔๓-๒๔๒-๓๔๖

๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าจิวหนองฮี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

โรงเรียนบ้านป่าจิวหนองฮี	
รับที่	๒๔๖
วันที่	15, ๑๙, ๒7
เวลา น.

ด้วย นางสาวปรีดาพรรณ อ่อนนางโย เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๓๐๔๔๐๔๓๒๐๑๘ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน กำลังทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาตนเองของครูเพื่อเสริมสร้างทักษะการโค้ชสู่การปฏิบัติในห้องเรียน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต โดยมี รศ.ดร.วิโรจน์ สารรัตน์ เป็นที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์

เพื่อให้การวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดอนุญาตให้ นางสาวปรีดาพรรณ อ่อนนางโย ได้ทดลองใช้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (Try-out) แบบทดสอบกับบุคลากรครู จำนวน ๑๕ คน ซึ่งเครื่องมือวิจัยดังกล่าวผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญแล้ว ทั้งนี้ นักศึกษาผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เขียนผู้ศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา
- มณฑิมาลัย มุกดาพร
อธิการบดีโรงเรียนบ้านป่าจิวหนองฮี

ขอตรวจดูเอกสารทดลอง
อธิการบดีโรงเรียนบ้านป่าจิวหนองฮี
- ศิริประภัสสร คุ้มทรัพย์

นางสาวปรีดาพรรณ อ่อนนางโย

15 ค.ย. ๖๗

ขอเจริญพร
- ทงท
- อ่อนนาง โปษุทธพรรณ
- 11๖ มุกดาพรพรรณ

รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

16 ๙๑ ๖๗

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ๐๔๓-๒๔๑๔๙๕

นางสาวปรีดาพรรณ อ่อนนางโย ๐๖๔-๒๙๐๙๑๕๕

ที่ อว ๗๙๑๔/ว๐๙๙๙



๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๗

โรงเรียนชุมชนโนนแสนสุข
เลขที่ 421/2862
วันที่ ๑๒ สิงหาคม ๒๕๖๗
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ณ วิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน กำลังทำคชภูมินิพนธ์เรื่อง "การพัฒนาตนเองของครูเพื่อเสริมสร้างทักษะการโค้ชสู่การปฏิบัติในห้องเรียน" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดูงานหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต โดยมี รศ.ดร.วิโรจน์ สารรัตนะ เป็นที่ปรึกษาคชภูมินิพนธ์
จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร ๐๔๓-๒๕๑-๔๔๔, ๐๔๓-๒๕๒-๓๔๖

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนโนนแสนสุข

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวปรีดาวรรณ อ่อนนางโย เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๓๐๔๔๐๔๓๒๐๑๘ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน กำลังทำคชภูมินิพนธ์เรื่อง "การพัฒนาตนเองของครูเพื่อเสริมสร้างทักษะการโค้ชสู่การปฏิบัติในห้องเรียน" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดูงานหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต โดยมี รศ.ดร.วิโรจน์ สารรัตนะ เป็นที่ปรึกษาคชภูมินิพนธ์

เพื่อให้การวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดอนุญาตให้ นางสาวปรีดาวรรณ อ่อนนางโย ได้ทดลองใช้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (Try-out) แบบทดสอบกับบุคลากรครู จำนวน ๑๕ คน ซึ่งเครื่องมือวิจัยดังกล่าวผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญแล้ว ทั้งนี้ นักศึกษาผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระสุวิจิตรธรรม, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

.....
.....
.....

 ได้รับหนังสือนี้แล้ว.....

ทราบ
.....
๑๒ สิงหาคม ๒๕๖๗

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ๐๔๓-๒๕๑๔๙๕
นางสาวปรีดาวรรณ อ่อนนางโย ๐๖๔-๒๕๐๙๑๕๕

ภาคผนวก ญ

ผลการวิเคราะห์ค่าความยากง่าย ค่าการกระจาย ค่าความเชื่อมั่น
ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นด้วยวิธีการของ
Kuder-Richardson

ภาคผนวก ก
หนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยถึงโรงเรียนเพื่อขออนุญาต
ทดลองใช้แบบประเมินทักษะการโค้ช

ที่ อว ๗๙๑๔/ว๐๙๙๙



โรงเรียนบ้านวังห้ว

เลขที่..... ๕๐๗

วันที่..... 19 ก.ย. ๖๖

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย-วิทยาเขตอีสาน

๙/๓๗ หมู่ที่ ๑๒ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง

จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐

โทร ๐๔๓-๒๕๑-๔๔๔, ๐๔๓-๒๕๒-๓๘๖

๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวังห้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวปรีดาวรรณ อ่อนนางโย เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๓๐๔๔๐๔๓๒๐๑๑๑ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน กำลังทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาตนเองของครูเพื่อเสริมสร้างทักษะการโค้ชสู่การปฏิบัติในห้องเรียน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต โดยมี รศ.ดร.วิโรจน์ สารรัตนะ เป็นที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์

เพื่อให้การวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดอนุญาตให้ นางสาวปรีดาวรรณ อ่อนนางโย ได้ทดลองใช้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (Try-out) แบบประเมินทักษะการโค้ชกับนักเรียน จำนวน ๓๐ คน ซึ่งเครื่องมือวิจัยดังกล่าวผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญแล้ว ทั้งนี้นักศึกษาผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้
 เสนอผู้อำนวยการโรงเรียน

๑๖๓๓๐๔๔๐๔๓๒๐๑๑๑

๑๔ ก.ย. ๖๖

ปรีดาวรรณ

ปลัด

ขอเจริญพร

(พระสุธีวรธรรม, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
 ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

รับทราบ

~ อธิการบดี
 ปรีดาวรรณ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ๐๔๓-๒๕๑๔๙๕

นางสาวปรีดาวรรณ อ่อนนางโย ๐๖๔-๒๕๑๙๕๕๕

ภาคผนวก ก
ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความเชื่อมั่น
โดยใช้วิธีของครอนบาคของแบบประเมินทักษะการโค้ช

คน/ชื่อที่	1. คำลักษณะการได้					รวม 1	2. คำการชกถามเพื่อความเข้าใจ					รวม 2	3. คำการให้ข้อเสนอแนะ					รวม 3	4. คำการสื่อสาร					รวม 4	5. คำการสร้างความสำเร็จ					รวม 5	6. คำการเพิ่มความกระตือรือร้นตนเอง					รวม 6	7. คำการให้กำลังใจ					รวม 7			
	1	2	3	4	5		6	7	8	9	10		11	12	13	14	15		16	17	18	19	20		21	22	23	24	25		26	27	28	29	30		31	32	33	34	35		36	37	38
1	5	4	4	4	5	22	5	5	5	5	5	25	4	5	4	4	4	5	26	5	5	5	5	4	5	29	4	5	4	4	4	5	26	5	4	4	4	5	22	5	5	5	5	5	25
2	3	3	3	3	3	15	5	5	5	5	5	25	5	3	4	3	3	3	21	5	5	5	5	5	5	30	4	5	4	4	4	5	26	3	4	3	3	3	16	5	4	5	4	5	23
3	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	3	28	5	3	4	3	3	3	21	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	3	28	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24
5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	4	5	5	27	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
6	4	4	4	4	4	20	5	5	5	4	4	23	5	4	4	3	5	5	26	3	4	3	3	3	3	19	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24
7	5	5	5	5	4	24	5	5	4	5	5	24	5	4	4	4	5	5	27	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	3	5	5	26	5	5	4	4	4	22	5	5	5	5	4	24
8	5	5	5	5	5	25	5	4	3	3	3	18	3	4	3	3	3	5	21	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	4	5	3	25	5	5	4	3	3	20	4	4	5	4	4	21
9	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	3	4	3	3	3	5	21	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	20
10	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20
11	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	5	4	29	5	4	4	4	5	22	5	5	5	5	4	24
12	3	4	4	4	3	18	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	4	5	27	5	5	5	5	5	5	30	3	3	4	3	3	3	19	3	4	3	3	3	16	5	5	5	5	5	25
13	3	4	4	3	3	17	5	5	5	5	5	25	3	3	4	3	3	3	19	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	25	4	4	3	4	3	18
14	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	4	23	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30	3	5	5	5	5	5	28	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
15	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	5	22	3	5	5	5	5	5	28	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
16	5	5	5	5	5	25	3	4	3	3	3	16	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	4	4	27	3	4	3	3	3	5	21	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20
17	4	4	4	4	5	21	5	5	5	5	5	25	3	4	3	3	3	5	21	5	5	4	4	4	5	27	5	5	5	5	5	4	29	5	5	4	4	4	22	5	4	4	4	4	21
18	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	4	29	5	3	4	3	3	3	21	5	5	5	5	5	4	29	5	5	4	3	3	20	4	4	4	4	4	20
19	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	25
20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	5	4	5	27	3	5	5	4	4	21	5	5	5	5	5	25
21	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24	5	4	4	5	4	5	27	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	4	4	5	27	5	4	4	4	5	22	5	5	5	5	5	25
22	3	3	3	5	5	19	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	3	3	4	3	3	3	19	3	4	3	3	3	16	4	3	4	3	5	19
23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	5	4	26	5	5	4	4	4	5	27	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24
24	3	5	5	4	5	22	3	4	4	4	3	18	3	4	3	3	3	5	21	5	3	4	3	3	3	21	3	5	5	5	5	5	28	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	4	22
25	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	4	23
26	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	5	5	30	3	4	3	3	3	5	21	4	4	4	5	5	22	5	5	5	5	4	24
27	3	5	5	4	5	22	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	4	29	3	3	3	4	5	18	5	4	4	5	4	22
28	3	4	5	5	5	22	4	3	3	4	3	17	4	3	3	3	5	4	22	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	5	4	29	3	3	3	4	5	18	4	5	5	5	4	23
29	3	3	3	3	3	15	4	4	3	4	3	18	5	5	5	5	4	4	28	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	5	5	22	5	5	5	5	4	24
30	5	4	4	5	5	23	3	4	4	4	3	18	4	5	5	3	3	5	25	5	5	4	4	4	4	26	5	4	4	5	4	5	27	5	3	5	3	5	21	4	5	4	5	4	22
	0.73	0.45	0.45	0.45	0.52	2.5922	0.41	0.28	0.51	0.37	0.65	2.2078	0.58	0.45	0.52	0.76	0.65	0.37	3.3211	0.16	0.29	0.26	0.43	0.43	0.58	2.16	0.71	0.45	0.45	0.71	0.65	0.51	3.4656	0.71	0.51	0.60	0.67	0.65	3.1411	0.23	0.31	0.29	0.29	0.29	1.4056
	ความแปรปรวนของคะแนนรวม					9.38	ความแปรปรวนของคะแนนรวม					8.56	ความแปรปรวนของคะแนนรวม					11.57	ความแปรปรวนของคะแนนรวม					8.36	ความแปรปรวนของคะแนนรวม					12.67	ความแปรปรวนของคะแนนรวม					10.31	ความแปรปรวนของคะแนนรวม					4.36			
	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา					0.90	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา					0.93	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา					0.86	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา					0.89	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา					0.87	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา					0.87	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา					0.85			

ภาคผนวก ฐ
หนังสือของบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขอความร่วมมือจากสถานศึกษา
ที่เป็นพื้นที่ในการวิจัยเชิงทดลอง

โรงเรียนบ้านหนองแปน
เลขรับที่.....634.....
วันที่.....01/10/67.....

ที่ อว ๗๔๑๔/๑๒๐๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
๘/๓๗ หมู่ที่ ๑๒ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร ๐๔๓-๒๔๑-๔๔๔, ๐๔๓-๒๔๒-๓๔๖

๙ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตการใช้เครื่องมือเพื่อเก็บข้อมูลวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองแปน

ด้วย นางสาวปรีดาพรรณ อ่อนนางโย เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๓๐๔๔๐๔๓๒๐๑๘ นักศึกษา
ระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราช
วิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาตนเองของครูเพื่อเสริมสร้างทักษะการโค้ชสู่การ
ปฏิบัติในห้องเรียน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต โดยมี รศ.ดร.วิโรจน์
สารรัตน์ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราช
วิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จึงใคร่ขออนุญาตจากท่านได้โปรดอนุญาต นางสาวปรีดาพรรณ อ่อนนางโย
ได้ใช้เครื่องมือเพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย คือ คู่มือประกอบโครงการ แบบทดสอบความรู้ของครูและแบบประเมิน
ตนเองของนักเรียน ซึ่งเครื่องมือวิจัยดังกล่าวผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว ทั้งนี้ นักศึกษาผู้วิจัยจะได้ประสานงาน
ในรายละเอียดต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและให้ความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการ รมว.ว.บ.

ขอเจริญพร

เพื่อโปรดทราบ

- รมว.วิชาการ
- รมว.บุคลากร
- รมว.การเงิน
- รมว.บริหารทั่วไป
- ให้สมควรแจ้งให้เจ้าราชการครูทราบ
- เพื่อสำเนาบันทึก

(Signature)
พระสุวิชัยธรรม, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

(Signature)
- รมว.บุคลากร
- อธิการบดี
(Signature)
10 ต.ค. 67

(Signature)
10 ต.ค. 67

บัณฑิตบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ๐๔๓-๒๔๑๔๔๕

ภาคผนวก ๗
รายชื่อและสถานภาพของครูที่เป็นกลุ่มทดลอง

รายชื่อและสถานภาพของครูที่เป็นกลุ่มทดลอง

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง
1.	นางวัชรีย์ มุมธูรี	ครูโรงเรียนบ้านหนองแปน
2.	นางสาวอรุณี สีใส	ครูโรงเรียนบ้านหนองแปน
3.	นางสาวสุนันทา โทดา	ครูโรงเรียนบ้านหนองแปน
4.	นายอดิศร ลีกระจ่าง	ครูโรงเรียนบ้านหนองแปน
5.	นายเวชพล อุดมกรมเมือง	ครูโรงเรียนบ้านหนองแปน
6.	นางปริยานุช จันทร์เรืองศรี	ครูโรงเรียนบ้านหนองแปน
7.	นางสาวกัญญารัตน์ บัวดก	ครูโรงเรียนบ้านหนองแปน
8.	นางสาวปานฟ้า สิงห์ศรี	ครูโรงเรียนบ้านหนองแปน
9.	นายธนพงษ์ เตโพธิ์	ครูโรงเรียนบ้านหนองแปน

ภาคผนวก ฅ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการทดสอบผลการเรียนรู้ของครูที่เป็นกลุ่ม
ทดลองก่อนและหลังการพัฒนาโดยใช้การทดสอบที (t - test)

แบบทดสอบครู 9 คน

T-Test

Paired Samples Statistics

	Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1 post1	34.22	9	1.093	.364
pre1	25.89	9	2.315	.772

Paired Samples Correlations

	N	Correlation	Sig.
Pair 1 post1 & pre1	9	.703	.035

Paired Samples Test

	Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
				Lower	Upper			
Pair 1 post1 - pre1	8.333	1.732	.577	7.002	9.665	14.434	8	.000

ภาคผนวก ณ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการประเมินทักษะการโค้ชของครูที่เป็นกลุ่ม
ทดลองก่อนและหลังการพัฒนาโดยใช้การทดสอบที (t - test)

แบบประเมินทักษะการโค้ชครู 9 คน

T-Test

Paired Samples Statistics

	Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1 post2	158.89	113	7.345	.691
pre2	154.60	113	7.450	.701

Paired Samples Correlations

	N	Correlation	Sig.
Pair 1 post2 & pre2	113	.313	.001

Paired Samples Test

	Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
				Lower	Upper			
Pair 1 post2 - pre2	4.292	8.670	.816	2.676	5.908	5.262	112	.000

ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ-สกุล : นางสาวปรีดาวรรณ อ่อนนางไย
- วัน เดือน ปีเกิด : วันที่ 22 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2525
- ชาติภูมิ : อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
- ที่อยู่ปัจจุบัน : 540 หมู่ 1 ตำบลบ้านไผ่ อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น
: Preedawan715@gmail.com
: Tel. Mobile 0642909155
- การศึกษา : ปริญญาตรี : ครุศาสตรบัณฑิต (เกียรตินิยมอันดับสอง)
สาขาการศึกษาภาษาอังกฤษ
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
- : ปริญญาโท : การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการวัดผลการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- : ปริญญาเอก : ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
- หน้าที่การงานปัจจุบัน : ศึกษานิเทศก์
วิทยฐานะ : ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2