

การศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการโค้ชศึกษานิเทศก์ใหม่
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี*

A STUDY OF GUIDELINES FOR DEVELOPING COACHING SKILLS FOR
NEW EDUCATIONAL SUPERVISORS IN UDON THANI PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

อรรถวัตร ธิพยเลิศ¹ และ นวัตร หอมสิน²

Atthawat Thipayalert¹ and Nawattakorn Homsin²

¹⁻²มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

¹⁻²Udon Thani Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: sirikorn.wong2524@gmail.com

วันที่รับบทความ : 2 พฤษภาคม 2026; วันที่แก้ไขบทความ 14 พฤษภาคม 2569; วันที่ตอบรับบทความ : 16 พฤษภาคม 2569

Received 2 May 2026; Revised 14 May 2026; Accepted 16 May 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาศักยภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะการโค้ชของศึกษานิเทศก์ใหม่ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการโค้ชของศึกษานิเทศก์ใหม่ 3) เพื่อวิเคราะห์ประเมินแนวทางการพัฒนาทักษะการโค้ชของศึกษานิเทศก์ใหม่ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี การวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 เป็นการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็น เป็นวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือศึกษานิเทศก์ใหม่ จำนวน 59 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่ 2 เป็น

Citation:



* อรรถวัตร ธิพยเลิศ และ นวัตร หอมสิน. (2569). การศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการโค้ชศึกษานิเทศก์ใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(4), 1616-1636.
Atthawat Thipayalert and Nawattakorn Homsin. (2026). A Study Of Guidelines For Developing Coaching Skills For New Educational Supervisors In Udon Thani Primary Educational Service Area Office. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(4), 1616-1636.;

DOI: <https://doi.org/10.>

<https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/>

การหาแนวทางการพัฒนาทักษะการโค้ชของศึกษานิเทศก์ใหม่ เครื่องมือเป็นการประชุมอภิปรายแบบพหุลักษณะเพื่อหาฉันทามติ เป็นวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่าง 8 คน เป็นการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ระยะที่ 3 เป็นการประเมินแนวทางการพัฒนาทักษะการโค้ชของศึกษานิเทศก์ใหม่ เป็นวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่าง 9 คน เครื่องมือเป็นแบบประเมินมาตราส่วน วิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย สรุปได้ว่า 1) สภาพปัจจุบันของทักษะการโค้ชโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าความต้องการจำเป็นอยู่ระหว่าง 0.572–0.876 2) แนวทางการพัฒนาทักษะการโค้ชของศึกษานิเทศก์ใหม่ ประกอบด้วย 6 ด้านรวมทั้งหมด 30 แนวทาง 3) ผลการประเมินแนวทาง พบว่า ทั้งด้านความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ ในภาพรวมทั้งด้านความเป็นไปได้มากที่สุด ($\bar{x} = 5.00$, $SD = 0$) และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{x} = 5.00$, $SD=0$)

คำสำคัญ: การโค้ช (Coaching), ทักษะการโค้ช, ศึกษานิเทศก์ใหม่

Abstract

This study aimed to: 1) examine the current conditions, desirable conditions, and essential needs for developing coaching skills of novice supervisors; 2) explore approaches to developing coaching skills of novice supervisors; and 3) analyze and evaluate the proposed approaches for developing coaching skills of novice supervisors in the Udon Thani Primary Educational Service Area Office. The research was conducted in three phases: Phase 1 (Quantitative): A survey of current and desirable conditions, as well as essential needs, was conducted with 59 novice supervisors. A five-point Likert scale questionnaire with a reliability coefficient of 0.98 was employed. Data were analyzed using frequency, percentage, mean ($\bar{x}$), and standard deviation (S.D.). Phase 2 (Qualitative): Approaches for developing coaching skills were identified through a multi-attribute consensus-reaching (MACR) discussion with eight purposively selected participants. Content analysis was applied. Phase 3 (Qualitative Evaluation): The proposed approaches were evaluated by nine

experts using a rating scale. Data were analyzed using mean and standard deviation.

Findings: 1) The current coaching skills of novice supervisors were at a moderate level, while the desirable conditions were at the highest level. The Priority Need Index (PNI) ranged between 0.572–0.876. 2) Six dimensions comprising 30 approaches for developing coaching skills were identified. 3) Evaluation results indicated that both feasibility and usefulness of the approaches were rated at the highest level (feasibility: $\bar{x} = 5.00, SD = 0$; usefulness: $\bar{x} = 5.00, SD = 0$).

Keywords: Coaching, Coaching Skills, New Communication Education

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ส่งผลให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดในการบริหารงานให้ทันสมัยสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพเพื่อให้สามารถรับมือกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ. 2560: 18) โดยในส่วนของภาครัฐ ได้ให้ความสำคัญกับการยกระดับคุณภาพทุนมนุษย์ของประเทศ โดยพัฒนาคนให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ ที่จำเป็นต่อการทำงานและการดำรงชีวิต

การนิเทศการศึกษาถือว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูง เช่นเดียวกับวิชาชีพครูและวิชาชีพอื่นๆ เป็นการดำเนินงานร่วมกันกันระหว่าง ผู้บริหารการศึกษา ศิษยานุเทศ์และครูหรือผู้ปฏิบัติงาน การนิเทศก์เป็นผู้ช่วยหาทางแก้ปัญหา เสนอแนะ ศิษยานุเทศ์ควรพึงตระหนักอยู่เสมอว่า "การนิเทศมุ่งเพื่อปรับปรุงสร้างสรรค์ และส่งเสริมการทำงานของบุคลากร หรือผู้รับการนิเทศ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นหรือพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน การนิเทศการศึกษาเริ่มจากการศึกษาในระบบโรงเรียน และพัฒนามาตลอดโดยมุ่งเน้นการช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ ปรึกษาแก่ครูผู้สอน เพื่อให้เกิดการพัฒนา การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกัน ระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อร่วมกันพัฒนาการสอน ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่ผู้เรียน ตลอดจนการนิเทศการศึกษามีความสำคัญและจำเป็นที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่สถานศึกษา การนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพนั้น ผู้นิเทศหรือศิษยานุเทศ์ต้องมีทักษะในการนิเทศการศึกษาด้วย

จึงจะเกิดประสิทธิผลสูงสุด เพื่อให้การนิเทศเป็นไปอย่างสมบูรณ์ และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น"

การโค้ช (Coaching) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรวิธีหนึ่งซึ่งสามารถดึงศักยภาพของบุคคลออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ชัดเจน (เกรียงศักดิ์ นิธิพัฒนะชัย: และคณะ. 2555:21) หลักการสำคัญของการโค้ช คือ การที่โค้ชช่วยให้ผู้ได้รับการโค้ชได้พยายามหาทางออกของปัญหาด้วยตัวเอง แทนการบอกคำตอบหรือให้คำแนะนำทางออกให้การโค้ชเป็นการฝึกให้ผู้ได้รับการโค้ชได้คิดอย่างเป็นระบบและฝึกหาทางออกใหม่ ๆ ด้วยตัวเอง โดยโค้ชทำหน้าที่ในการสะท้อนมุมมอง และท้าทายให้เกิดความคิดที่รอบด้าน ทำให้เกิดการฝึกฝนและพัฒนาเป็นทักษะใหม่ในตัวผู้ได้รับการโค้ช ช่วยให้เกิดการเพิ่มพูนความสามารถในการแก้ปัญหาและความคิดสร้างสรรค์ด้วยตัวเอง (จิรโรจน์ ติกกะวี. 2559: online) จากผลการศึกษาของสหพันธ์โค้ชนานาชาติ (International Coach Federation 2009: online) ร่วมกับ PricewaterhouseCooper ที่ได้ศึกษาผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้ได้รับการโค้ชทั่วโลก พบว่า การโค้ชส่งผลเชิงบวกในด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ทักษะการสื่อสาร การบริหารเวลาและทีมงาน และผลการปฏิบัติงาน ในการกระตุ้นระบบความคิดของผู้รับการโค้ช สนับสนุนส่งเสริมเพื่อให้ผู้รับการโค้ช สามารถนำความรู้ ความเข้าใจที่มีอยู่หรือที่ได้รับผ่านการอบรม มาใช้ปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการทำงานที่ตั้งไว้ หรือพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นการเพิ่มพูนศักยภาพในตนเอง โดยการสร้างบรรยากาศในการโค้ชให้มีความเป็นเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมวิชาชีพ และสร้างความรู้สึกลึกซึ้งที่ปลอดภัย เป็นการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างโค้ชกับผู้รับการโค้ช ที่เน้นความร่วมมือกันอย่างจริงจัง การยอมรับไว้วางใจซึ่งกันและกัน แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด และประสบการณ์ (วัชรรา เล่าเรียนดี. 2556: 291-192)

ศึกษานิเทศก์ใหม่เป็นบุคคลสำคัญ มีบทบาทและหน้าที่ในการส่งเสริมพัฒนาครูตลอดจนจัดการศึกษาให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพ การพัฒนาศึกษานิเทศก์ใหม่ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ ทักษะ และกระบวนการโค้ชและสามารถนำการโค้ชไปใช้ได้อย่างถูกต้อง ตลอดจนประยุกต์ให้เข้ากับบริบทที่แตกต่างอย่างเหมาะสมจะส่งผลให้การพัฒนาบุคลากรและการบริหารงานในสถานศึกษามีประสิทธิภาพ การโค้ชที่ดีจะช่วยส่งเสริมให้ครูเกิดความตระหนัก คิดไตร่ตรอง และสำรวจตรวจสอบในงานที่ทำมากขึ้น นอกจากนี้ยังช่วยให้ครูเกิดความมั่นใจในการจัดกระบวนการเรียนรู้ การวางแผน และการติดตาม ลอฟต์เฮาส์; ลีต; และทาวเลอร์ (Lofthouse; Leat; & Towler, 2010:36) จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัย

จึงมีความสนใจที่จะหาแนวทางการพัฒนาทักษะการโค้ชศึกษานิเทศก์ใหม่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ให้ประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะการโค้ชของศึกษานิเทศก์ใหม่
2. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาทักษะการโค้ชของศึกษานิเทศก์ใหม่
3. เพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาทักษะการโค้ชของศึกษานิเทศก์ใหม่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดเกี่ยวกับทักษะการโค้ช

จากการศึกษาพบว่าแนวทางและวิธีการที่โค้ชกีฬาใช้สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (เกรียงศักดิ์ นิธิพัฒน์, 2555: 23) หลังจากนั้น การโค้ชได้ขยายบทบาทเข้าสู่วงการธุรกิจและการพัฒนาบุคลากรอย่างกว้างขวาง แม้จะมีการตีความและให้ความหมายที่แตกต่างกันไปตามมุมมองของนักวิชาการแต่ละท่าน โดยในภาษาไทยมักใช้คำว่า "การสอนงาน" หรือ "การสอนแนะ" แทนคำว่าโค้ช เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน การศึกษาเกี่ยวกับการโค้ชจึงอาจพบการใช้คำเหล่านี้สลับกันไปตามบริบทและนิยามของนักวิชาการไทย ซึ่งแต่ละท่านได้ให้ความหมายและคำอธิบายที่มีทั้งส่วนที่คล้ายคลึงและแตกต่างกันออกไป

2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาศึกษานิเทศก์cv

หน่วยศึกษานิเทศก์ (2567: 13-39) กรอบการพัฒนาการนิเทศการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 วางแผนดำเนินการเชิงระบบตามแนวคิดองค์ประกอบของระบบ เพื่อให้การพัฒนาการนิเทศมีลำดับขั้นตอน ต่อเนื่องกันเป็นระบบ เชื่อมโยงและมีปฏิสัมพันธ์กัน เริ่มจากการพิจารณาความสอดคล้องกับนโยบายและจุดเน้นของหน่วยงานต้นสังกัด รวมถึงสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการรับการนิเทศ ประเด็นที่ท้าทายให้เกิดการพัฒนางานด้านนิเทศ ตามความพร้อมและบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา (Input) โดยหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินงานขับเคลื่อนผ่านโครงการย่อย 2 โครงการ คือ โครงการพัฒนาสมรรถนะด้านการนิเทศของ

ศึกษานิเทศก์สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และโครงการพัฒนาการนิเทศการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน กำหนดประเด็นการนิเทศ ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนา ร่วมกับการดำเนินงานขับเคลื่อนผ่านกระบวนการนิเทศในระดับเขตพื้นที่การศึกษา (Process) กำหนดผลผลิตของการดำเนินการ (Output) คือศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู และมีผลลัพธ์ของการดำเนินการพัฒนาการนิเทศให้เกิดผลที่นักเรียน (Outcome)

3. แนวคิดเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนา

ทิตนา แคมมณี (2562: 210-211) อธิบายว่า แนวทางการพัฒนาในบริบทการศึกษา หมายถึง แผนการหรือวิธีการที่กำหนดขึ้นเพื่อปรับปรุงและยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน โดยมีการวิเคราะห์สภาพปัญหา กำหนดเป้าหมายการพัฒนา และออกแบบกิจกรรมหรือนวัตกรรมทางการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและสังคม แนวทางการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องและมีการประเมินผลเพื่อปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์ (2563: 145-146) กล่าวว่า แนวทางการพัฒนา เป็นกรอบแนวคิดและแผนปฏิบัติการที่องค์กรกำหนดขึ้นเพื่อเพิ่มขีดความสามารถและประสิทธิภาพในการดำเนินงาน โดยมุ่งเน้นการสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันและการเติบโตอย่างยั่งยืน แนวทางการพัฒนาต้องมีการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร กำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสม และมีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

4. ความหมายของการวิจัยแบบผสมผสาน

เครสเวลล์, พลาโน, คลาร์ก, กัตแมน และ แฮนสัน (Creswell, Plano, Clark, Gutman & Hanson, 2003: 212) ให้ความหมายของการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) หมายถึง การวิจัยที่มีการเก็บข้อมูลหรือวิเคราะห์ข้อมูลทั้งที่เป็นเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ ซึ่งอาจเกิดขึ้นในเวลาเดียวกันหรือเป็นลำดับก่อนหลังก็ได้ โดยผู้วิจัยให้ความสำคัญกับข้อมูลเป็นอันดับแรก และเกี่ยวข้องกับการบูรณาการข้อมูล ณ จุดหนึ่งจุดใดในกระบวนการวิจัย

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

สมเกียรติ ทานอก; และคณะ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการระบบพี่เลี้ยง ผลการวิจัยพบว่า 1) ศึกษานิเทศก์และครู มีสมรรถนะด้านการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี 2) สมรรถนะพื้นฐานด้านความรู้ของครูหลังเข้าร่วมสูงกว่าก่อนเข้าร่วมโครงการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการรอบพี่เลี้ยงอยู่ในระดับต่ำ ศึกษานิเทศก์มีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับปานกลาง และครูมีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับปานกลางและโดยภาพรวมผู้ร่วมโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการระบบพี่เลี้ยงมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ การพัฒนาครูอยู่ในระดับปานกลาง 4) เมื่อสิ้นสุดโครงการ ผู้บริหารมีความสามารถเกี่ยวกับการสอนและ ให้คำแนะนำโดยประเมินอยู่ในแบบดีเยี่ยม ประเมินครูอยู่ในระดับดี ศึกษานิเทศก์ประเมินความสามารถ ของตนเองเกี่ยวกับการสอนงานและให้คำแนะนำอยู่ในระดับดี 5) ครูส่วนใหญ่มีความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ในระดับดี 6) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหน่วยการเรียนรู้ที่ครูจัดกิจกรรมเรียนรู้ หลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ที่ครูกำหนดและส่วนใหญ่ผ่านเกณฑ์ที่ครูกำหนดไว้ 7) ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ และครูมีความพึงพอใจต่อโครงการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

บุษราคัม ศรีจันทร์ (2560: 84) ทำวิจัยเรื่องรูปแบบการโค้ชทางปัญญาแบบเพื่อนช่วยเพื่อนเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของครู ที่ส่งเสริม Metacognition ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครผลการวิจัย พบว่า การพัฒนารูปแบบการโค้ชทางปัญญาแบบเพื่อนช่วย เพื่อนๆ ชื่อ PCCEC Model มีองค์ประกอบ 3 ส่วน ได้แก่ 1) หลักการและวัตถุประสงค์ 2) กระบวนการ และ 3) เจาะลึกการนำรูปแบบไปใช้ โดยมีกระบวนการโค้ช 5 ระยะ ได้แก่ การเตรียมการโค้ชการวางแผนการปฏิบัติ การปฏิบัติการโค้ช การร่วมกันประเมินผลความสำเร็จและประมวลผลความรู้ และการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง 2. ประสิทธิภาพของรูปแบบการโค้ชทางปัญญาแบบเพื่อนช่วยเพื่อน ประกอบด้วย 1) สมรรถนะการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริม Metacognition ของผู้รับการโค้ชหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง 2) ผลการเรียนรู้ และ Metacognition นักเรียนมีผลการเรียนรู้ และ Metacognition หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง 3) ความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับความคิดเห็น มากที่สุด และ 4) ความคิดเห็นของผู้ทำ

หน้าที่โค้ชและผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อการนำ PCCEC Model ไปใช้ อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด

งานวิจัยต่างประเทศ

บราวน์แมน, และคณะ (Bowman, et al. 1995) ทำการวิจัยเรื่อง ผลของการใช้การโค้ชแบบ เพื่อนช่วยเพื่อนกับครูก่อนประจำการในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อสำรวจผลการปฏิบัติในการใช้การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อนที่เกี่ยวกับการสาธิตการสอน 2) เพื่อการสร้างความเข้าใจในด้านการสอนยิ่งขึ้น สำหรับสิ่งที่ผู้ทำหน้าที่โค้ชให้การช่วยเหลือภายหลังการประชุม 3) สำรวจความพึงพอใจในการออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพจากกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม การวิจัยในครั้งนี้แบ่งนักเรียนโดยการสุ่มเป็น กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ซึ่งกลุ่มทดลองจะได้รับการอบรม การช่วยเหลือโดยการโค้ชแบบเพื่อน ช่วยเพื่อน พบว่า ผู้ได้รับการโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อนมีความรู้ความเข้าใจและความสามารถในการสอนมากกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 และจากการวิจัยแสดงให้เห็นว่าการโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อนมีความสำคัญในการสร้างประสบการณ์ให้กับนักเรียนฝึกหัดครูในการเน้นการสังเกตและให้ข้อมูลย้อนกลับ ตลอดจนร่วมมือกันในการพัฒนาความรู้ความสามารถและการโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อนยังส่งเสริมให้ครูมีเจตคติที่ดีก่อนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

บริตตัน และ แอนเดอร์สัน (Britton; & Anderson. 2010: 306-314) ได้ศึกษาเรื่องการโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อนกับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู การทดสอบแนวคิดโดยมีวัตถุประสงค์ของการศึกษา เพื่อทดสอบผลของการโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อนที่มีต่อการฝึกประสบการณ์การจัดการ กลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จำนวน 4 คน ที่ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และเทคนิคของการโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน จับคู่สังเกต การจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนซึ่งกันและกัน จัดบันทึกข้อมูล และร่วมประชุมปรึกษาหารือผลการศึกษา พบว่า การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน ส่งเสริมให้นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอน

บาร์ตซ์ (Bartz. 2017: 1-5) ทำวิจัยเรื่อง ทักษะการสื่อสารการให้ข้อมูลย้อนกลับ และการโค้ช สำหรับผู้จัดการที่ใช้ในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า ทักษะสำคัญ สามประการสำหรับผู้จัดการใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีประสิทธิภาพ คือ การสื่อสาร การให้ข้อมูลย้อนกลับ และการโค้ช โดยทักษะการสื่อสารด้วยวาจาที่จำเป็น

สำหรับผู้จัดการ ประกอบด้วย การเข้าร่วม การสะท้อน การสำรวจ การเปิดเผยตนเอง และการยอมรับคำติชม การให้ข้อมูลย้อนกลับ เป็นกิจกรรมของผู้จัดการเพื่อให้ข้อมูลแก่พนักงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของตนอย่าง ชัดเจน การให้ข้อมูลย้อนกลับที่มีประสิทธิภาพจะเชื่อมโยงกับเป้าหมายการทำงานโดยเฉพาะ ช่วย ปรับปรุงผลการปฏิบัติงานและนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เห็นว่าการโค้ชแบบเพื่อนครูช่วยเพื่อนครู หรือศึกษานิเทศก์ที่เลี้ยงช่วยมีความสำคัญในการสร้างประสบการณ์ให้กับศึกษานิเทศก์การให้ข้อมูลย้อนกลับ ตลอดจนร่วมมือกันในการพัฒนาความรู้ความสามารถและการโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อนยังส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์มีความรู้ความสามารถ เจตคติที่ดีก่อนการทำงาน สามารถปรับปรุงและยกระดับคุณภาพการบริหารการศึกษาได้

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาทักษะการโค้ชศึกษานิเทศก์ใหม่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เป็นการศึกษาแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) ผู้วิจัยดำเนินการวิจัย แบ่งเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาทักษะการโค้ชศึกษานิเทศก์ใหม่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ กลุ่มตัวอย่าง คือ ศึกษานิเทศก์ใหม่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ จำนวน 59 คน เลือกแบบเจาะจง เครื่องมือแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ซึ่งมีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด แบบมาตราส่วนประมาณค่า ตามแนวคิดของ Likert's Scale (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 76) การหาค่าความเที่ยงตรง คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลความค่าเฉลี่ยแบบข้อความเชิงนิมิต

ระยะที่ 2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการโค้ชศึกษานิเทศก์ใหม่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ กลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาในระยะที่ 1 โดยผู้วิจัยจะใช้วิธีการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยใช้กระบวนการหาฉันทมติแบบพหุลักษณะ (MACR) (ผดุงชัย ภูพัฒน์, 2547) ของการพัฒนาทักษะการโค้ชศึกษานิเทศก์ใหม่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ จำนวน 8 คน โดยผู้วิจัยกำหนด

คุณสมบัติของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย เลือกแบบเจาะจง โดยนำผลข้อมูลสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะการโค้ดศึกษานิเทศก์ใหม่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีจากระยะที่ 1 มาร่างเพื่อหาแนวการพัฒนาทักษะการโค้ดศึกษานิเทศก์ใหม่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีโดยการประชุมอภิปรายแบบพหุลักษณะเพื่อหาฉันทมติ (MACR) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบประเมินความเหมาะสม 5 ระดับ การวิเคราะห์ระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย

ระยะที่ 3 เป็นการประเมินแนวทางการพัฒนาทักษะการโค้ดศึกษานิเทศก์ใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Methods) ตามแนวคิดของ กัสกี (Guskey, 2000: 56-57) ซึ่งใช้เกณฑ์ในการประเมิน 2 ด้าน คือ ด้านความเป็นไปได้ (feasibility) และด้านความเป็นประโยชน์ (utility) กำหนดกลุ่มผู้ประเมินโดยใช้กลุ่มผู้ประเมิน จำนวน 9 คน มาจากการที่ผู้วิจัยกำหนดคุณลักษณะแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินแนวทางคือ แบบประเมินโดยมีประเด็นการประเมินครอบคลุมองค์ประกอบการจัดการความรู้ โดยใช้แนวทางการประเมินของ เกณฑ์ในการประเมิน 2 ด้าน คือ ด้านความเป็นไปได้และด้านความเป็นประโยชน์โดยมีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า ตามแนวคิดของ (Likert's Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 76) ซึ่งกำหนดเกณฑ์เป็น 5 ระดับ ผู้วิจัยนำแบบประเมินแนวทางฉบับร่างที่สร้างไปหาค่าความเที่ยงตรงเพื่อประเมินตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาตลอดจนให้มีข้อเสนอแนะปรับปรุงแก้ไขซึ่งผู้วิจัยได้เลือกผู้ทรงคุณวุฒิแบบเจาะจง ตามคุณสมบัติ จำนวน 3 ท่าน โดยการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ใช้สูตรโรวินลีย์และแฮมเบิลตัน (Rovineli, & Hambleton, 1978 อ้างถึงใน ผ่องศรี วาณิช ศุภวงศ์, 2546: 140) การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำคะแนนมาป้อนเข้าโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์เพื่อแปลความหมาย

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของแนวทางการพัฒนาทักษะการโค้ดศึกษานิเทศก์ใหม่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมของ องค์ประกอบของทักษะการโค้ชศึกษานิเทศก์ใหม่

องค์ประกอบของทักษะการ โค้ชศึกษานิเทศก์ใหม่	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S. D.	ระดับ	$\bar{X}$	S. D.	ระดับ
1. ทักษะด้านการติดต่อสื่อสาร	2.76	0.52	ปานกลาง	4.82	0.18	มากที่สุด
2. ทักษะด้านการสร้าง ความสัมพันธ์	2.58	0.71	ปานกลาง	4.84	0.24	มากที่สุด
3. ทักษะการสะท้อนผลการ ปฏิบัติและให้ข้อมูลย้อนกลับ	2.90	0.94	ปานกลาง	4.88	0.18	มากที่สุด
4. ทักษะการฟัง	2.68	0.50	ปานกลาง	4.87	0.19	มากที่สุด
5. ทักษะการตั้งคำถามและตอบ คำถาม	3.06	0.74	ปานกลาง	4.81	0.19	มากที่สุด
6. ทักษะการวางแผนและ กำหนดเป้าหมาย	2.89	0.69	ปานกลาง	4.80	0.15	มากที่สุด
โดยรวม	2.81	0.48	ปานกลาง	4.84	0.11	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันแนวทางการพัฒนาทักษะการโค้ชศึกษานิเทศก์ใหม่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.81$, S.D. = 0.48) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับน้อยทุกด้าน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของ แนวทางการพัฒนาทักษะการโค้ชศึกษานิเทศก์ใหม่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.84$, S.D. = 0.11) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ใน ระดับมากที่สุดทุกด้าน

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็นโดยรวม องค์ประกอบของทักษะการโค้ชศึกษานิเทศก์ใหม่

องค์ประกอบของทักษะการ โค้ชศึกษานิเทศก์ใหม่	D ค่าเฉลี่ยสภาพ ปัจจุบัน	I ค่าเฉลี่ยสภาพ พึงประสงค์	PNI Modified	ลำดับความ ต้องการ จำเป็น
1. ทักษะด้านการ ติดต่อสื่อสาร	2.76	4.82	0.746	3
2. ทักษะด้านการสร้าง ความสัมพันธ์	2.58	4.84	0.876	1
3. ทักษะการสะท้อนผลการ ปฏิบัติและให้ข้อมูลย้อนกลับ	2.90	4.88	0.683	4
4. ทักษะการฟัง	2.68	4.87	0.817	2
5. ทักษะการตั้งคำถามและ ตอบคำถาม	3.06	4.81	0.572	6
6. ทักษะการวางแผนและ กำหนดเป้าหมาย	2.89	4.80	0.661	5

จากตารางที่ 2 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นของแนวทางการพัฒนาทักษะการโค้ชศึกษานิเทศก์ใหม่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี รายด้านโดยมีค่า PNI อยู่ในระดับ ตั้งแต่ 0.572 – 0.876 พิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการสร้างความสัมพันธ์ ($PNI_{\text{modified}} = 0.876$) อยู่ในลำดับที่ 1 ด้านการฟัง ($PNI_{\text{modified}} = 0.817$) อยู่ในลำดับที่ 2 ด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่า ($PNI_{\text{modified}} = 0.746$) อยู่ในลำดับที่ 3 ด้านการสะท้อนผลการปฏิบัติและให้ข้อมูลย้อนกลับ มีค่า ($PNI_{\text{modified}} = 0.683$) อยู่ในลำดับที่ 4 ด้านการวางแผนและกำหนดเป้าหมาย มีค่า ($PNI_{\text{modified}} = 0.661$) อยู่ในลำดับที่ 5 และด้านการตั้งคำถามและตอบคำถาม มีค่า ($PNI_{\text{modified}} = 0.572$) อยู่ในลำดับสุดท้าย

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การประเมินแนวทางการพัฒนาทักษะการโค้ชศึกษานิเทศก์ใหม่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี

ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการโค้ชศึกษานิเทศก์ใหม่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีในกระบวนการหาฉันทามติแบบพหุลักษณะ (MACR: Multi Attribute Consensus Reaching) ผู้วิจัยนำมากำหนดเพื่อการประเมินแนวทางการพัฒนาทักษะการโค้ชศึกษานิเทศก์ใหม่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ทั้ง 2 รอบ

พบว่า กลุ่มผู้ให้ข้อมูลได้ประเมินแนวทางการพัฒนาทักษะการโค้ชศึกษานิเทศก์ใหม่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี 6 ด้าน ดังนี้

ตารางที่ 3 แนวทางการพัฒนาทักษะการโค้ชศึกษานิเทศก์ใหม่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี

ข้อที่	แนวทางการพัฒนาทักษะการโค้ชศึกษานิเทศก์ใหม่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี
1. ทักษะด้านการติดต่อสื่อสาร	
1.	ศึกษานิเทศก์ต้องสร้างความเข้าใจ เป้าหมายของการสื่อสาร และการตั้งใจเพื่อการนิเทศการศึกษา
2.	ศึกษานิเทศก์ต้องฝึกปฏิบัติการเป็นวิทยากร การพูดอธิบาย การบรรยายให้คำปรึกษา และตอบคำถามได้ตรงประเด็น
3.	ศึกษานิเทศก์ควรใช้ภาษาพูด ภาษาเขียน และการใช้ภาษาท่าทางในการสนทนา สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ มีความชัดเจน
4.	ศึกษานิเทศก์ต้องมีความตรงไปตรงมา กระชับ ใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย และมุ่งเน้นที่ปัจจุบันและอนาคตมากกว่าอดีต
5.	ศึกษานิเทศก์ต้องมีการใช้คำถามทั้งปลายเปิดและปลายปิดอย่างเหมาะสมเพื่อกระตุ้นความคิดและความเข้าใจ
2. ทักษะด้านการสร้างความสัมพันธ์	
1.	ศึกษานิเทศก์ต้องสำรวจระว่างคำพูด และรักษาวาจาสุตย์อย่าง เคร่งครัดต่อบุคลากร
2.	ศึกษานิเทศก์ต้องประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีตามจรรยาบรรณของวิชาชีพด้านความซื่อสัตย์และตรงไปตรงมา
3.	ศึกษานิเทศก์ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงตรง และเที่ยงธรรม โดยไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ
4.	ศึกษานิเทศก์ต้องมีการยอมรับความแตกต่าง และความเชื่อของแต่ละบุคคลโดยปราศจากความลำเอียง
5.	ศึกษานิเทศก์ต้องยอมรับในความรู้ และความสามารถของผู้อื่น
3. ทักษะด้านการสะท้อนผลการปฏิบัติและให้ข้อมูลย้อนกลับ	
1.	ศึกษานิเทศก์ต้องใช้หลักฐานหรือข้อมูลที่ชัดเจนในการให้ข้อเสนอแนะ
2.	ศึกษานิเทศก์มีความสามารถสะท้อนผลการปฏิบัติงานของครูอย่างเป็นกลางและชัดเจน
3.	ศึกษานิเทศก์ต้องให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์
4.	ศึกษานิเทศก์มีความสามารถสะท้อนผลการปฏิบัติงานของครูอย่างเป็นกลางและชัดเจน
5.	ศึกษานิเทศก์ควรให้ออกาสครูได้สะท้อนความคิดเห็นของตนเองเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
4. ทักษะด้านการฟัง	
1.	ศึกษานิเทศก์ให้ความสนใจและตั้งใจฟังขณะพูดคุยกับครู
2.	ศึกษานิเทศก์สามารถจับประเด็นสำคัญและให้ข้อเสนอแนะที่ตรงประเด็น

ข้อที่	แนวทางการพัฒนาทักษะการโค้ชศึกษานิเทศก์ใหม่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี
3.	ศึกษานิเทศก์สื่อสารกลับไปให้เข้าใจง่ายเมื่อฟังข้อมูลที่ซับซ้อน
4.	ศึกษานิเทศก์ให้โอกาสครูได้พูดและแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่
5.	ศึกษานิเทศก์สามารถจับประเด็นสำคัญและให้ข้อเสนอแนะที่ตรงประเด็น
5.	ทักษะด้านการตั้งคำถามและตอบคำถาม
1.	ศึกษานิเทศก์สามารถตั้งคำถามที่กระตุ้นให้ครูคิดวิเคราะห์และสะท้อนการปฏิบัติของตนเอง.
2.	ศึกษานิเทศก์ตั้งคำถามที่ตรงประเด็นและเหมาะสมกับสถานการณ์
3.	ศึกษานิเทศก์ใช้ภาษาที่ชัดเจน เข้าใจง่าย และไม่ก้าวกวมในการตั้งคำถาม
4.	ศึกษานิเทศก์ใช้คำถามปลายเปิดเพื่อกระตุ้นให้ครูแสดงความคิดเห็น
5.	ศึกษานิเทศก์ให้คำตอบที่สามารถนำไปปฏิบัติหรือแก้ไขปัญหาได้จริง
6.	ทักษะด้านการวางแผนและกำหนดเป้าหมาย
1.	ศึกษานิเทศก์สามารถกำหนดแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจนและเป็นไปได้จริง
2.	ศึกษานิเทศก์สามารถปรับเปลี่ยนแผนงานนิเทศตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม
3.	ศึกษานิเทศก์กำหนดเป้าหมายที่สอดคล้องกับนโยบายและทิศทางของสถานศึกษา
4.	ศึกษานิเทศก์สามารถกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถวัดผลได้ (SMART Goals)
5.	ศึกษานิเทศก์มีการวางแผนงานนิเทศอย่างเป็นระบบและรอบคอบ

ระยะที่ 3 เป็นการประเมินแนวทางการพัฒนาทักษะการโค้ชศึกษานิเทศก์ใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี

ตารางที่ 4 ผลการประเมินด้านความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการพัฒนาทักษะการโค้ชศึกษานิเทศก์ใหม่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี

รายการ	ความเป็นไปได้		แปลผล	ความเป็นประโยชน์		แปลผล
	μ	σ		μ	σ	
1. ทักษะด้านการติดต่อสื่อสาร	5.00	0	มากที่สุด	5.00	0	มากที่สุด
2. ทักษะด้านการสร้าง ความสัมพันธ์	5.00	0	มากที่สุด	5.00	0	มากที่สุด

รายการ	ความเป็นไปได้		แปลผล	ความเป็นประโยชน์		แปลผล
	μ	σ		μ	σ	
3. ทักษะการสะท้อนผลการปฏิบัติและให้ข้อมูลย้อนกลับ	5.00	0	มากที่สุด	5.00	0	มากที่สุด
4. ทักษะการฟัง	5.00	0	มากที่สุด	5.00	0	มากที่สุด
5. ทักษะการตั้งคำถามและตอบคำถาม	5.00	0	มากที่สุด	5.00	0	มากที่สุด
6. ทักษะการวางแผนและกำหนดเป้าหมาย	5.00	0	มากที่สุด	5.00	0	มากที่สุด
โดยรวม	5.00	0	มากที่สุด	5.00	0	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการประเมินด้านความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการพัฒนาทักษะการโค้ชศึกษานิเทศก์ใหม่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 5.00$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 6 ด้านพบว่าทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการติดต่อสื่อสาร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 5.00$) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ อยู่ใน ระดับมากที่สุด ($\mu = 5.00$) ด้านการสะท้อนผลการปฏิบัติและให้ข้อมูลย้อนกลับ อยู่ใน ระดับมากที่สุด ($\mu = 5.00$) ด้านการฟัง อยู่ใน ระดับมากที่สุด ($\mu = 5.00$) ด้านการตั้งคำถามและตอบคำถาม อยู่ใน ระดับมากที่สุด ($\mu = 5.00$) และด้านการวางแผนและกำหนดเป้าหมาย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 5.00$)

อภิปรายผล

1. การศึกษาความต้องการจำเป็นการพัฒนาทักษะการโค้ชศึกษานิเทศก์ใหม่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ระดับสภาพที่พึงประสงค์แนวทางการพัฒนาทักษะการโค้ชศึกษานิเทศก์ใหม่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งอาจเนื่องมาจากทักษะด้านการสร้างความสัมพันธ์ มีความสำคัญในการพัฒนาทักษะการโค้ชศึกษานิเทศก์ใหม่ สอดคล้องกับพชรวิทย์ จันทรศิริสิริ (2560: 10) ได้ให้ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบที่ใช้ในการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาจากสภาพที่เป็นจริงไปยังสภาพที่พึง

ประสงค์ โดยมีการกำหนดความแตกต่างของสภาพที่มุ่งหวังกับสภาพเป็นจริงแล้วทำการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความแตกต่าง และเลือกสิ่งที่ต้องการจำเป็นที่สุดมาแก้ไข และสอดคล้องกับสมเกียรติ ทานอกและคณะ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring ผลการวิจัยพบว่า 1) ศึกษานิเทศก์และครู มีสมรรถนะด้านการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี 2) สมรรถนะพื้นฐานด้านความรู้ของครูหลังเข้าร่วมสูงกว่าก่อนเข้าร่วมโครงการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการรอบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring อยู่ในระดับต่ำ ศึกษานิเทศก์มีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับปานกลาง และครูมีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนา การวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาทักษะการโค้ช ศึกษานิเทศก์ใหม่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ประกอบด้วย 6 ด้านรวม 30 แนวทาง ได้แก่

1) ทักษะการติดต่อสื่อสาร การสร้างความเข้าใจ เป้าหมายการสื่อสาร การใช้ภาษาอย่างชัดเจน และการตั้งคำถามที่กระตุ้นความคิด สอดคล้องกับพิศาล ดีวัน (2565: 9-10) กล่าวว่า ทักษะการสร้างความสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างความไว้วางใจ ความศรัทธาการเคารพต่อกันและความยืดหยุ่น เพื่อช่วยให้โค้ชและผู้รับการโค้ชได้พัฒนา เพื่อสร้างพื้นที่ปลอดภัย พร้อมเชื่อใจและเปิดใจให้ความร่วมมือในการโค้ชหรือการพูดคุยเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

2) ทักษะการสร้างความสัมพันธ์ การรักษาจรรยาบรรณ ความซื่อสัตย์ การยอมรับความแตกต่าง และการสร้างความไว้วางใจ สอดคล้องกับศิริรัตน์ ศิริวรรณ (2557: 68-84) กล่าวว่า การให้ความคิดเห็น เป็นการให้ความคิดเห็นของโค้ชเพื่อเปิดประตูไปสู่การแก้ปัญหา ทำให้เกิดเรียนรู้บนพื้นฐานของความเคารพซึ่งกันและกัน การให้ความคิดเห็นในการโค้ชเพื่อปรับปรุงพฤติกรรมและผลการปฏิบัติงาน โค้ชจะพูดถึงข้อเท็จจริงของสิ่งที่เกิดขึ้นหรือสังเกตเห็นอย่างเฉพาะเจาะจง โดยไม่วิพากษ์วิจารณ์ พร้อมระบุผลกระทบของพฤติกรรมนั้น

3) ทักษะการสะท้อนผลและให้ข้อมูลย้อนกลับการใช้ข้อมูลที่ชัดเจน การให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ และการเปิดโอกาสให้ครูสะท้อนความคิดเห็น แนวคิดของ ศศิมา สุขสว่าง (2560) กล่าวว่า ทักษะการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) การให้ข้อมูลย้อนกลับหรือ Feedback นั้น ไม่ใช่การกล่าวตักเตือนหรือการตำหนิต่ออย่างใด แต่เป็นการให้ข้อมูลกับ

ผู้ปฏิบัติงานหรือลูกน้องให้มีการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีขึ้น หลักการให้ข้อมูลกลับนั้นจะมีส่วนประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน ดังนี้ (1) ส่วนของพฤติกรรม (2) ส่วนของผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น (3) ส่วนที่ต้องการให้เกิดการแก้ไขปรับปรุงหรือให้กำลังใจ

3. ทักษะการฟัง – การฟังอย่างตั้งใจ การจับประเด็นสำคัญ และการสื่อสารกลับอย่างเข้าใจง่าย สอดคล้องแนวคิดของ ศศิมา สุขสว่าง (2560) กล่าวว่า ทักษะการฟังอย่างลึกซึ้งซึ่งเป็นทักษะการสื่อสารที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในกระบวนการโค้ช โดยโค้ชจะใช้เวลาในการฟังถึง 80% ของกระบวนการทั้งหมด ซึ่งแตกต่างจากการฟังทั่วไปที่รับรู้เพียงเนื้อหา (Content) ที่แสดงออกมา แต่การฟังแบบโค้ชต้องเข้าถึงบริบท (Context) ทั้งความรู้สึก ความเชื่อ และความคิดที่ซ่อนอยู่ รวมถึงสามารถจับประเด็นและได้ยินสิ่งที่ผู้รับการโค้ชไม่ได้พูดออกมา ทั้งนี้การพัฒนาทักษะดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยการฝึกสติ (Mindfulness) อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้โค้ชสามารถอยู่กับปัจจุบันขณะ ไม่เผลอเข้าไปมีอารมณ์ร่วมหรือวางแผนคำถามล่วงหน้า และสามารถรับฟังได้อย่างครบถ้วนทั้งวัจนภาษาและอวัจนภาษา อันจะช่วยแก้ปัญหาการสื่อสารที่ไม่เข้าใจกันในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง

4. ทักษะการตั้งคำถามและตอบคำถาม การใช้คำถามปลายเปิดและปลายปิดเพื่อกระตุ้นการคิดและการแก้ปัญหา แนวคิดของวิชัย วงษ์ใหญ่ และ มารุต พัฒนาผล (2557: 25-28) กล่าวว่า การกำหนดทางเลือก (Options) ทางเลือกต่าง ๆ ควรบนพื้นฐานของสภาพจริงและตอบสนองเป้าหมายของการโค้ช การตั้งคำถามที่กระตุ้นให้เรียนได้คิดแสวงหาคำตอบค้นหาทางเลือก ต่าง ๆ ให้รอบด้านมากที่สุด ทางเลือกควรมีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนแต่ละคน ซึ่งมี ความแตกต่างกัน การกำหนดทางเลือกของการโค้ชที่ถูกต้อง จะช่วยสนับสนุนให้การโค้ชประสบความสำเร็จทั้งในด้านการเรียนรู้และการคิดของผู้เรียน

5. ทักษะการวางแผนและกำหนดเป้าหมาย การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน การติดตามผล และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงหทัย โสมไชยวงศ์ (2559: 198-213) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการ เรียนการสอนที่เน้นการโค้ชและการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะครูประถมศึกษา ของนักศึกษาวิชาชีพครู การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นการโค้ชและการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ และประเมินประสิทธิผลของการใช้รูปแบบการเรียนการสอน ผลการวิจัยพบว่า ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครูที่เรียนโดยใช้รูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นการโค้ชและการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ พัฒนาขึ้นจากระดับปานกลางเป็นระดับมาก สมรรถนะ ครูประถมศึกษาของนักศึกษาวิชาชีพครู หลังการเรียนโดยใช้รูปแบบการ

เรียนการสอนที่เน้นการโค้ชและการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นักศึกษามี ความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะครูประถมศึกษาหลังเรียนโดยใช้รูปแบบการเรียนการสอน โดยจุดมุ่งหมายด้านความรู้พื้นฐาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด นักศึกษาวิชาชีพครูที่มีความพอใจต่อการใช้รูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นการโค้ชและการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ ด้านเนื้อหา ประโยชน์ที่ได้รับ และด้านกระบวนการเรียนการสอน ในระดับมาก

ผลการประเมินแนวทางทั้ง 6 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งด้านความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ แสดงให้เห็นว่าแนวทางที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม สามารถนำไปใช้จริงและช่วยเสริมสร้างศักยภาพของศึกษานิเทศก์ใหม่ในการนิเทศการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

6. ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาทักษะการโค้ชศึกษานิเทศก์ใหม่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 8 ท่าน พบว่า ทั้งด้านความเป็นไปได้และด้านความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนว่าแนวทางที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้จริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลที่ได้สอดคล้องกับการศึกษาของสหพันธ์โค้ชนานาชาติ (International Coach Federation) ร่วมกับ Human Capital Institute ซึ่งชี้ว่าการพัฒนาผู้นำและผู้จัดการด้วยทักษะการโค้ชส่งผลต่อภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงเชิงบวก และผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ในบริบทการศึกษา การโค้ชถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างการเปลี่ยนแปลงและยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยในประเทศ เช่น งานของ ธัญพร ชื่นกลิ่น (2553) ที่พัฒนารูปแบบการโค้ชเพื่อเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของอาจารย์พยาบาล และ ดวงหทัย โสมไชยะวงศ์ (2559) ที่พัฒนารูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นการโค้ชและการให้คำปรึกษา พบว่าช่วยเพิ่มสมรรถนะครูและนักศึกษาวิชาชีพครูได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ รวมถึงได้รับความพึงพอใจในระดับสูง

สรุป แนวทางการพัฒนาทักษะการโค้ชศึกษานิเทศก์ใหม่ที่ผ่านการประเมินแล้วมีความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์สูงสุด สามารถนำไปใช้จริงเพื่อเสริมสร้างศักยภาพของศึกษานิเทศก์ใหม่ และยกระดับคุณภาพการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาทักษะการโค้ชศึกษานิเทศก์ใหม่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีสามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. ระดับผลศึกษาสภาพปัจจุบันของแนวทางการพัฒนาทักษะการโค้ชศึกษานิเทศก์ใหม่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการพัฒนาทักษะการโค้ชศึกษานิเทศก์ใหม่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีความต้องการจำเป็นในการหาแนวทางการพัฒนาทักษะการโค้ชศึกษานิเทศก์ใหม่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ทักษะด้านการสร้างความสัมพันธ์ ทักษะด้านการฟัง ทักษะด้านการติดต่อสื่อสาร ทักษะด้านการสะท้อนผลการปฏิบัติและให้ข้อมูลย้อนกลับ ทักษะด้านการวางแผนและกำหนดเป้าหมาย และทักษะด้านการตั้งคำถามและตอบคำถาม

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการโค้ชศึกษานิเทศก์ใหม่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีพบว่า มีแนวทางการพัฒนาทักษะการโค้ชศึกษานิเทศก์ใหม่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีซึ่งประกอบด้วย 6 ด้าน จำนวน 30 แนวทาง ดังนี้ ทักษะด้านการติดต่อสื่อสารมีจำนวนแนวทาง 5 แนวทาง ทักษะด้านการสร้างความสัมพันธ์ มีจำนวนแนวทาง 5 แนวทาง ทักษะด้านการสะท้อนผลการปฏิบัติและให้ข้อมูลย้อนกลับ มีจำนวนแนวทาง 5 แนวทาง ทักษะด้านการฟัง มีจำนวนแนวทาง 5 แนวทาง ทักษะด้านการตั้งคำถามและตอบคำถาม มีจำนวนแนวทาง 5 แนวทาง และทักษะด้านการวางแผนและกำหนดเป้าหมาย มีจำนวนแนวทาง 5 แนวทาง

3. ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาทักษะการโค้ชศึกษานิเทศก์ใหม่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีพบว่า ผลการประเมินด้านความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการพัฒนาทักษะการโค้ชศึกษานิเทศก์ใหม่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ทั้ง 6 ทักษะ ในภาพรวมทั้งด้านความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับ มากที่สุด

จากการวิจัยแนวทางการพัฒนาทักษะการโค้ชศึกษานิเทศก์ใหม่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้ 1.1 ศึกษานิเทศก์ใหม่ ควรนำแนวทางที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริง โดยเฉพาะ

การใช้เทคนิคการสื่อสาร การตั้งคำถาม การสะท้อนผล และการสร้างสัมพันธ์กับครู เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการนิเทศและลดช่องว่างในการสื่อสาร 1.2 สถานศึกษาและครูผู้สอน ควรมีส่วนร่วมในกระบวนการนิเทศตามแนวทางที่กำหนด โดยเปิดโอกาสให้สะท้อนความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับศึกษานิเทศก์ เพื่อให้เกิดความร่วมมือและบรรลุเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษา 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป 2.1 ควรศึกษาผลของการนำแนวทางที่ได้ไปใช้จริงในระยะยาว เพื่อประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาทักษะการโค้ชว่ามีผลต่อการเปลี่ยนแปลงด้านคุณภาพการนิเทศและผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างไร 2.3 ควรวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ร่วมกับศึกษานิเทศก์ใหม่เพื่อทดสอบรูปแบบการพัฒนาทักษะที่เกิดจากงานวิจัยนี้ และติดตามการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมโค้ชอย่างเป็นรูปธรรม

เอกสารอ้างอิง

- เกรียงศักดิ์ นิธิพัฒน์ชัย และคณะ. (2555). *การโค้ชเพื่อการพัฒนาบุคลากร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิรโรจน์ ติกกะวี. (2559). *การโค้ชเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร*. เรียกใช้เมื่อ 12 มกราคม 2569 จาก <http://www.coachingonline.com>
- ทิตนา แหมมณี. (2562). *ศาสตร์การสอน: แนวทางการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุษราคัม ศรีจันทร์. (2560). รูปแบบการโค้ชทางปัญญาแบบเพื่อนช่วยเพื่อนเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของครู. *วารสารวิชาการทางการศึกษา*, 84–95.
- สมเกียรติ ทานอก และคณะ. (2556). *การพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการระบบพี่เลี้ยง*. *วารสารวิชาการทางการศึกษา*, 1(2), 45–60.
- สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์. (2563). *การพัฒนาองค์กรและการจัดการเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ. (2560). *รายงานการพัฒนาทุนมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สสส.
- หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2567). *กรอบการพัฒนาการนิเทศการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567*. กรุงเทพฯ: สพฐ.

วัชรรา เล่าเรียนดี. (2556). *การโค้ชเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

Creswell, J. W., Plano Clark, V. L., Gutman, M., & Hanson, W. (2003). *Advanced mixed methods research designs*. In A. Tashakkori & C. Teddlie (Eds.), *Handbook of mixed methods in social & behavioral research* (pp. 209–240). Thousand Oaks, CA: Sage.

International Coach Federation & PricewaterhouseCooper. (2009). *Global coaching study*. Retrieved from <http://www.coachfederation.org>

Lofthouse, R., Leat, D., & Towler, C. (2010). Improving coaching in schools. *Educational Review*, 62(1), 35–45.