



ทักษะการได้ชของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐาน
การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเลย เขต 1

สุดารัตน์ โพธิ์ศรี



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2568

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐาน
การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเลย เขต 1



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2568

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

COACHING SKILLS OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING
THE PERFORMANCE OF TEACHERS IN SCHOOLS
UNDER LOEI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

The logo of Mahamakut Buddhist University is a large, intricate emblem. It features a central shield with a sunburst at the top, a stupa in the middle, and a lotus flower at the bottom. The shield is flanked by two lions and a banner with Thai script. Above the shield is a large, multi-tiered stupa. The entire emblem is surrounded by a circular border with Thai script.

SUDARUT POSRI

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATION ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
2025

COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ทักษะการได้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตาม มาตรฐาน การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1
ชื่อนักศึกษา	สุดาร์ตน์ โพธิ์ศรี
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2568
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัชณพงศ์ ศรีจันทร์

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม อนุมัติให้บัณฑิตวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(พระครูศรีวิฑูรย์คุณสุนทร, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์:

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสร)

อาจารย์ที่ปรึกษา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัชณพงศ์ ศรีจันทร์)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์บุญช่วย ศิริเกษ)

กรรมการ

(ดร.กรรณิกา ไวโสภมา)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐาน การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1
ชื่อนักศึกษา	สุตารัตน์ โพธิ์ศรี
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2568
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัชณพพงศ์ ศรีจันทร์

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน 4) เพื่อศึกษาทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 302 คน เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่ศึกษา เท่ากับ 0.975 และการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนผู้สอนในเขตพื้นที่ศึกษา เท่ากับ 0.939 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยใช้วิธี (Enter Multiple Regression Analysis) เพื่อดูตัวแปรที่มีนัยสำคัญ และนำค่าสถิติที่ได้ไปสร้างสมการพยากรณ์

ผลการวิจัยพบว่า

1. ทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่ศึกษา อยู่ในระดับมาก
2. การปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนในเขตพื้นที่ศึกษาอยู่ในระดับมาก
3. ทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนในเขตพื้นที่ศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนในเขตพื้นที่ศึกษา ได้แก่ ทักษะด้านการสร้างความไว้วางใจ (x_1) ทักษะด้าน

การฟัง (x_3) ทักษะด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ (x_5) ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ 0.616 ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 37.90

คำสำคัญ: ทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา, ผู้บริหารสถานศึกษา, ครูผู้สอนผู้สอน, การปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอน



ABSTRACT

Thesis Topic	COACHING SKILLS OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING THE PERFORMANCE OF TEACHERS IN SCHOOLS UNDER LOEI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1
Student's Name	SUDARUT POSRI
Degree Sought	Master of Education
Program	Education Administration
Anno Domini	2025
Advisor	Assistant Professor Dr. Chissanapong Sonchan

This research aimed to 1) study the level of coaching skills of school administrators, 2) examine the level of teachers' compliance with professional standards in schools, 3) investigate the relationship between the coaching skills of school administrators and teachers' compliance with professional standards, and (4) identify the coaching skills of school administrators that influence teachers' compliance with professional standards in schools under Loei Primary Educational Service Area Office 1. The sample consisted of 302 individuals. The research instrument was a questionnaire using a five-rating Likert scale. The reliability of the questionnaire for school administrators' coaching skills was 0.975, and for teachers' compliance with professional standards, it was 0.939. Data were analyzed using descriptive statistics, including mean and standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression analysis (Enter Method) to identify significant variables and formulate a predictive equation.

The research findings revealed that:

1. The coaching skills of school administrators in Loei Primary Educational Service Area Office 1 were at a high level.
2. Teachers' compliance with professional standards in schools under Loei Primary Educational Service Area Office 1 was also at a high level.
3. The coaching skills of school administrators and teachers' compliance with professional standards exhibited a moderate positive correlation, with statistical significance at the .01 level.

4. Three coaching skills of school administrators significantly influenced teachers' compliance with professional standards at the .01 level: trust-building skills (X_1), active listening skills (X_3), and feedback-giving skills (X_5). The multiple correlation coefficient was 0.616, explaining 37.90%

Keywords: Coaching skills of school administrators, School administrators, Teachers, Compliance with professional standards,



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ จัดทำขึ้นและสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยได้รับความกรุณาอย่างสูงยิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัชณพงศ์ ศรีจันทร์ อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้เมตตาให้ความรู้ความช่วยเหลือให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ และตรวจแก้ไขงานตลอดเวลาในการดำเนินการจัดทำ อีกทั้งยังคอยกระตุ้นให้ทำงานตามแผนที่วางไว้ พร้อมทั้งให้กำลังใจในการทำงาน ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและถือเป็นพระคุณอย่างสูงยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณท่านไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ในสาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้และให้คำแนะนำด้วยดีเสมอมา ขอขอบพระคุณ รศ.บุญช่วย ศิริเกษ รศ.ดร.พิมอร สดเอี่ยม ดร.กัญญาณัฐ สิมสวัสดิ์ ดร.กิตติศักดิ์ เสนานุช ดร.สงกรานต์ อนุสุเรนทร์ ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความกรุณาเสียสละเวลาอันมีค่ายิ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามและให้คำแนะนำในการจัดทำแบบสอบถามในการทำวิจัย

ขอขอบพระคุณครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ทำให้ได้ข้อมูลครบถ้วนในการทำวิจัยครั้งนี้ และขอขอบพระคุณพี่น้องสาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่คอยช่วยเหลือให้คำปรึกษาและให้กำลังใจผู้วิจัยด้วยดีเสมอมาและขอขอบพระคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ไม่ได้กล่าวถึง ณ ที่นี้

คุณงามความดีและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชา แต่พระคุณของ บิดา มารดา และครอบครัว ที่คอยให้กำลังใจ ตลอดจนพี่น้องและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ทุกท่านซึ่งเป็นผู้มีส่วนร่วมที่สำคัญยิ่งในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สุดาร์ตน์ โพธิ์ศรี

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ	จ
ABSTRACT	ช
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ญ
สารบัญตาราง.....	ฐ
สารบัญรูปภาพ.....	ณ
บทที่ 1 บทนำ.....	17
1.1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	17
1.2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย	22
1.3. คำถามการวิจัย.....	22
1.4. สมมติฐานการวิจัย.....	22
1.5. ขอบเขตของการวิจัย	23
1.5.1. ขอบเขตด้านประชากร	23
1.5.2. ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง.....	23
1.5.3. เขตด้านเนื้อหา	23
1.6. กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	23
1.7. นิยามศัพท์เฉพาะ	24
1.8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	26
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	27
2.1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะการโค้ชของผู้บริหาร	27
2.1.1. ความหมายของการโค้ช.....	27
2.1.2. ความหมายของทักษะการโค้ช	30
2.1.3. ความสำคัญของการโค้ช	32
2.1.4. องค์ประกอบของทักษะการโค้ช.....	34
2.2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู.....	52
2.2.1. ความหมายของมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู.....	52

2.2.2. การปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู.....	53
2.3. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1.....	55
2.3.1. สภาพทั่วไป.....	55
2.3.2. ภารกิจและอำนาจหน้าที่.....	56
2.4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	59
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	71
3.1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	71
3.1.1. ประชากร.....	71
3.1.2. กลุ่มตัวอย่าง.....	71
3.2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	72
3.3. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	74
3.4. การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	77
3.5. การวิเคราะห์ข้อมูล.....	77
3.6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	79
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	80
4.1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	80
4.2. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	81
4.3. ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1.....	82
4.4. ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1.....	88
4.5. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1.....	92
4.6. ผลการวิเคราะห์ทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1.....	98
บทที่ 5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	102
5.1. สรุปผลการวิจัย.....	103
5.2. อภิปรายผล.....	107
5.3. ข้อเสนอแนะ.....	111

บรรณานุกรม.....	113
ภาคผนวก.....	115
ภาคผนวก ก	116
ภาคผนวก ข	118
ภาคผนวก ค	124
ภาคผนวก ง.....	135
ภาคผนวก จ	139
ภาคผนวก ฉ	143
ภาคผนวก ช	153
ภาคผนวก ซ	155
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์	158



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 2.1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ องค์ประกอบของทักษะการโค้ช	43
ตาราง 2. 2 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ องค์ประกอบของทักษะการโค้ช	43
ตาราง 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง แบ่งตามตำแหน่งและที่ตั้งอำเภอ.....	72
ตาราง 3.2 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามของตัวแปรทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1	75
ตาราง 3.3 ขั้นตอนกระบวนการสร้างแบบสอบถาม	76
ตาราง 4.1 ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน	82
ตาราง 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา (X) โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ทักษะด้านการสร้างความไว้วางใจ (X1) โดยภาพรวมและรายข้อ	83
ตาราง 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา (X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ทักษะด้านการตั้งคำถาม (X2) โดยภาพรวมและรายข้อ	84
ตาราง 4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา (X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ทักษะด้านการฟัง (X3) โดยภาพรวมและรายข้อ	85
ตาราง 4.5 ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา (X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ทักษะด้านการวางแผนและลงมือทำ (X4) โดยภาพรวมและรายข้อ	86
ตาราง 4.6 ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา (X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ทักษะด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ (X5) โดยภาพรวมและรายข้อ	87

ตาราง 4. 7 ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน	88
ตาราง 4.8 ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู (Y ₁) โดยภาพรวมและรายข้อ	89
ตาราง 4.9 ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y ₂) โดยภาพรวมและรายข้อ	90
ตาราง 4. 10 ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง และชุมชน (Y ₃) โดยภาพรวมและรายข้อ.....	91
ตาราง 4. 11 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา และการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1	92
ตาราง 4.12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาและ การปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู (Y ₁).....	95
ตาราง 4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาและ การปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y ₂).....	96
ตาราง 4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา และการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y ₃).....	97
ตาราง 4.15 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา (X) ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวม	98

ตาราง 4.16 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา (X) ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู (Y ₁)	99
ตาราง 4.17 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา (X) ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y ₂)	100
ตาราง 4.18 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา (X) ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y ₃)	101



สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	24
ภาพที่ 2.1 แผนที่อาณาเขตรับผิดชอบ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1	56



บทที่ 1

บทนำ

1.1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นกระบวนการที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ ซึ่งส่งผลต่อความก้าวหน้าของประเทศ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้การจัดการศึกษามุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ คู่คุณธรรม และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีคุณภาพ โดยมีมาตรฐานการศึกษาเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542) นอกจากนี้ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ยังได้ระบุให้รัฐต้องส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพและทั่วถึง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2560) โดยเฉพาะบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาคุณภาพของครูและนักเรียน ในปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี สังคม และเศรษฐกิจ ส่งผลต่อการจัดการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถปรับตัวและพัฒนาแนวทางการบริหารให้มีความทันสมัยและเหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป การบริหารการศึกษาจึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ และสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2547) การจัดการศึกษาสมัยใหม่ยังต้องคำนึงถึงปัจจัยทางจิตวิทยา การพัฒนาทักษะทางสังคม และการสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพสูงสุดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษายังรวมถึง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ซึ่งกำหนดให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมถึงมาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภาที่เน้นการพัฒนาสมรรถนะของครูในด้านการจัดการเรียนรู้ การพัฒนานวัตกรรม และการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ (คุรุสภา, 2547)

การโค้ชเป็นแนวทางที่เน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรผ่านการสนับสนุนและสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งแตกต่างจากการบริหารแบบเดิมที่มุ่งเน้นการสั่งการและควบคุม การใช้ทักษะการโค้ชช่วยให้ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้ครูเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดคุณภาพการเรียนการสอนที่ดีขึ้น และช่วยให้โรงเรียนสามารถบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาได้ (Whitmore, 2009) ทักษะการโค้ช

ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างมากในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียน เพราะทักษะการโค้ชช่วยให้ผู้บริหารสามารถส่งเสริมการพัฒนาและการเรียนรู้ของครู ผู้บริหารที่มีทักษะในการโค้ชสามารถช่วยให้ครูพัฒนาทักษะการสอนและการจัดการชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การเรียนการสอนดีขึ้นและนักเรียนได้รับประโยชน์สูงสุดจากการเรียนรู้ กระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้กับครู การโค้ชช่วยให้ครูได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเอง และกระตุ้นให้มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในทีมงานโดยการโค้ชช่วยเสริมสร้างความเข้าใจและการสื่อสารที่ดีระหว่างผู้บริหารและครู ช่วยให้เกิดความร่วมมือในการทำงานและการแก้ปัญหาต่างๆ ในโรงเรียน พัฒนาทักษะการเป็นผู้นำช่วยให้ผู้บริหารพัฒนาความเป็นผู้นำที่สามารถเข้าใจและนำทีมครูไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ โดยไม่ใช้วิธีการสั่งการเพียงอย่างเดียว สร้างความสามารถในการปรับตัวและแก้ปัญหาซึ่งผู้บริหารที่มีทักษะการโค้ชจะสามารถช่วยครูในการปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เช่น การใช้เทคโนโลยีในการสอน หรือการจัดการชั้นเรียนที่มีความหลากหลาย โดยรวมแล้วการโค้ชเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างโค้ช (Coach) และผู้ได้รับการโค้ช (Coachee) เพื่อกระตุ้น และจุดประกายความคิด ด้วยกระบวนการที่สร้างสรรค์ เพื่อให้ผู้ได้รับการโค้ช เกิดแรงบันดาลใจในการที่จะนำเอาศักยภาพและความสามารถที่ถูกบดบังหรือซ่อนอยู่ ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด (The International Coach Federation: ICF, 2013)

ทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียน และมีผลโดยตรงต่อการพัฒนาทักษะของครูและการปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมการเรียนการสอนที่ดีขึ้น ทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาโรงเรียน โดยช่วยเสริมสร้างศักยภาพและประสิทธิภาพของครูและทีมงานในโรงเรียน (สิราวิชัย, วัชรภาพ, พิมสาร, & ธนวุฒพรพินิจ, 2562; จำเนียน & ศรีจันทร์, 2566) โดยการให้คำปรึกษาและแนะนำแนวทางการสอนที่เหมาะสมสำหรับครู (ณัฐธนิต, ภาณุจารี, & พัฒนกุลชัย, 2565) ซึ่งช่วยในการพัฒนาทักษะการสอนและการจัดการชั้นเรียนให้ดีขึ้น (อนุสรณ์, พุทธประเสริฐ, & ยงค์มกล, 2565) นอกจากนี้ ยังสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องได้ (พวงอ้อย, 2564) และเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูผ่านการตั้งเป้าหมายที่ท้าทายและเหมาะสม (หฤทัย, ศรีพนมธนากร, & ศิรศาดันนท์, 2561) อีกทั้งยังส่งเสริมคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนโดยการสนับสนุนให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้ตามมาตรฐานการศึกษา (เบญจมาศ, 2560). การพัฒนาศักยภาพของครูโดยการให้คำปรึกษาและแนะนำแนวทางการสอนที่เหมาะสมเป็นหนึ่งในบทบาทสำคัญของผู้บริหารที่มีทักษะในการโค้ช (สิราวิชัย, วัชรภาพ, พิมสาร, & ธนวุฒพรพินิจ, 2562; เบญจมาศ, 2560) ซึ่งช่วยให้ครูสามารถพัฒนาทักษะการสอนและการจัดการชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านการให้คำแนะนำที่เหมาะสมกับความต้องการของครูแต่ละคน (จำเนียน & ศรีจันทร์, 2566) และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (พวงอ้อย, 2564; หฤทัย, ศรีพนมธนากร, &

ศิริศานันท์, 2561) การโค้ชช่วยให้ครูรู้สึกมีความสำคัญและกระตุ้นให้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูผ่านการโค้ชเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ครูรู้สึกภาคภูมิใจ ในอาชีพและกระตือรือร้นในการพัฒนาความสามารถ (อนุสรณ์, พุทธประเสริฐ, & ยงค์มกล, 2565) นอกจากนี้ยังช่วยในการส่งเสริมคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน โดยการสนับสนุนให้ครู มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพและสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด (เบญจมาศ, 2560; สิริวิชัย et al., 2562) ซึ่งการใช้ทักษะการโค้ชช่วยให้ผู้บริหารสามารถทำให้ ครูเข้าใจและปรับใช้มาตรฐานการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (จำเริญ & ศรีจันทร์, 2566).

บทบาทของครูในการจัดการเรียนรู้ในปัจจุบันมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากการศึกษา กำลังเข้าสู่ยุคที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและท้าทาย ครูในปัจจุบันไม่ได้เป็นแค่ผู้ถ่ายทอดความรู้ จากตำรา แต่ต้องมีบทบาทเป็น ผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Facilitator) ที่สามารถสร้าง สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมให้กับนักเรียนเพื่อให้พวกเขาสามารถพัฒนาทักษะต่างๆ ที่จำเป็นต่อการ ใช้ชีวิตในศตวรรษที่ 21 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเตรียมความพร้อม สำหรับโลกที่เต็มไปด้วยเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้โดยครูในยุคปัจจุบันต้องมีความสามารถในการออกแบบกิจกรรม การเรียนรู้ที่กระตุ้นให้นักเรียนมีส่วนร่วม โดยการให้ผู้เรียนมีบทบาทในกระบวนการเรียนรู้ ไม่ใช่เพียง แค่การรับข้อมูลจากครูเท่านั้น แต่ต้องสามารถคิดวิเคราะห์, แก้ปัญหา, และนำทักษะที่ได้ไปใช้ใน ชีวิตจริงได้ ตัวอย่างเช่น การใช้กิจกรรมกลุ่ม การอภิปราย หรือการใช้ปัญหาจำลอง (Problem-Based Learning) ที่ช่วยพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และการตัดสินใจ ในด้านการบูรณาการเทคโนโลยี เข้ากับการสอนควรการบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับการสอนเป็นอีกหนึ่งบทบาทสำคัญของครู ในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้การเรียนรู้มีความน่าสนใจและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ครูสามารถใช้เทคโนโลยี ที่ทันสมัยในการเพิ่มพูนประสบการณ์การเรียนรู้ เช่น การใช้เครื่องมือออนไลน์ที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถ เข้าถึงข้อมูลต่างๆ หรือการใช้ซอฟต์แวร์การศึกษา เช่น การใช้แอปพลิเคชันในการสร้างแบบฝึกหัด การจำลองสถานการณ์ หรือการเรียนรู้ออนไลน์ที่สามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลาและทุกที่ ในส่วนการ พัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 ครูต้องมุ่งเน้นในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้เรียน ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งได้แก่ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking), การแก้ปัญหา (Problem Solving), การทำงานร่วมกัน (Collaboration), การสร้างสรรค์ (Creativity), และทักษะทาง เทคโนโลยี (Digital Literacy) การพัฒนาทักษะเหล่านี้จะช่วยให้ผู้เรียนสามารถเผชิญกับความ ท้าทายในอนาคตและมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา นอกจากนั้นการสนับสนุนการเรียนรู้ที่เป็นองค์รวมครูยังมีบทบาทในการสนับสนุนการเรียนรู้ที่เป็น องค์รวม โดยการพัฒนาทักษะทั้งด้านการเรียนรู้ทางวิชาการและการพัฒนาทักษะชีวิต (Life Skills) เช่น การพัฒนาทักษะทางสังคมและอารมณ์ (Social-Emotional Learning: SEL) ซึ่งช่วยให้ผู้เรียน

สามารถมีทักษะในการปรับตัวในสังคมได้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้ครูต้องสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ปลอดภัยและส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความมั่นใจในการแสดงออกและการคิดสร้างสรรค์ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561)

การปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูที่กำหนดโดยคุรุสภามีความสำคัญอย่างยิ่งในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของประเทศ มาตรฐานเหล่านี้ถูกออกแบบมาเพื่อให้ครูมีกรอบการทำงานที่ชัดเจนและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้ครูสามารถพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูมีทั้งด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะในการจัดการเรียนการสอนที่ครอบคลุมหลายด้าน ความรู้และความเข้าใจในเนื้อหาวิชาครูต้องมีความรู้ลึกซึ้งในเนื้อหาวิชาที่สอน รวมถึงความเข้าใจในทฤษฎีและหลักการทางการศึกษา เพื่อสามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับนักเรียนได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ (คุรุสภา, 2547) ครูควรอัปเดตความรู้ใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาของตนเองอย่างสม่ำเสมอ ทักษะการจัดการเรียนการสอนการมีทักษะการจัดการเรียนการสอนที่ดีเป็นสิ่งสำคัญในการช่วยส่งเสริมพัฒนาการของนักเรียน ครูต้องมีความสามารถในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมและกระตุ้นให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียน นอกจากนี้ยังต้องใช้กลยุทธ์การสอนที่หลากหลาย เช่น การใช้เทคโนโลยีในการสอน การใช้สื่อการสอนที่มีประสิทธิภาพ และการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เป็นมิตรและเปิดกว้างสำหรับนักเรียน ด้านการพัฒนาทักษะการสื่อสาร ครูต้องสามารถสื่อสารกับนักเรียน ผู้ปกครอง และเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การมีทักษะการฟังที่ดี, การแสดงความคิดเห็นที่ชัดเจน, และการให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ (คุรุสภา, 2547) การพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องการพัฒนาวิชาชีพของครูเป็นสิ่งที่ต้องทำอย่างต่อเนื่อง ครูควรมีการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อเพิ่มพูนทักษะการสอน และสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในด้านการศึกษาและเทคโนโลยีที่เกิดขึ้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559) การเข้าร่วมอบรม การศึกษาต่อ หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูในชุมชนการเรียนรู้สามารถช่วยให้ครูพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินและการปรับปรุงการเรียนการสอนครูควรมีการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้แน่ใจว่าการสอนนั้นได้ผลตามที่คาดหวัง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562) และยังต้องมีการปรับปรุงวิธีการสอนอย่างต่อเนื่องตามผลการประเมินที่ได้ การฟังความคิดเห็นจากนักเรียนและผู้ปกครองเกี่ยวกับการสอนเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยให้ครูสามารถพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนได้ การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีครูควรมีความสามารถในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างเต็มที่ โดยการสร้างความไว้วางใจและความเคารพระหว่างครูกับนักเรียน รวมถึงการส่งเสริมทักษะทางสังคมและอารมณ์ของนักเรียน ซึ่งจะช่วยให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเติบโตในด้านต่างๆ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ประสบปัญหาหลายด้านที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพของการศึกษา ซึ่งรวมถึงปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและการจัดการเรียนการสอน โดยปัญหาหลักๆ ที่พบได้แก่ ครูบางส่วนยังมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องไม่เต็ม ที่ การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องถือเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มทักษะและประสิทธิภาพในการสอน แต่บางส่วนของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ยังขาดโอกาสในการพัฒนาตนเอง เช่น การเข้าร่วมอบรมหรือการศึกษาต่อในหลักสูตรต่างๆ ซึ่งส่งผลให้ครูขาดทักษะที่จำเป็นสำหรับการจัดการเรียนการสอนในยุคปัจจุบัน เช่น การใช้เทคโนโลยีในการสอน หรือการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562) และยังพบว่าบางส่วนมีปัญหาในการปรับใช้แนวทางการสอนที่เหมาะสม ในปัจจุบัน การศึกษามีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตามความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและแนวโน้มทางสังคมที่เปลี่ยนไปครูจึงต้องมีความยืดหยุ่นในการปรับใช้แนวทางการสอนที่เหมาะสมกับบริบทและลักษณะการเรียนรู้ของนักเรียน (คุรุสภา, 2547) ในบางกรณีครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ยังพบว่ามีปัญหาการปรับใช้วิธีการสอนที่เหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในพื้นที่ห่างไกล ที่อาจขาดทรัพยากรและเทคโนโลยี ในการส่งเสริมการเรียนรู้ให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ และยังพบว่าครูขาดแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญในการผลักดันให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มที่ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562) ปัญหาของการขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นอีกหนึ่งประเด็นที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพของการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยครูบางคนอาจไม่รู้สึกรักมีความสุขหรือได้รับการสนับสนุนที่เพียงพอจากผู้บริหารสถานศึกษา และการขาดแรงจูงใจนี้สามารถทำให้เกิดปัญหาการทำงานที่ไม่เต็มที่ การพัฒนาผู้เรียนไม่สมบูรณ์ และการลดลงของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ปัญหาทั้งสามด้านนี้ส่งผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เนื่องจากครูที่ขาดการพัฒนาตนเองหรือขาดทักษะการสอนที่เหมาะสมอาจทำให้การเรียนการสอนไม่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนไม่สูงตามที่คาดหวัง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562) นอกจากนี้ การขาดแรงจูงใจในการทำงานอาจทำให้ครู ไม่เต็มใจในการใช้ความสามารถสูงสุดในการพัฒนานักเรียน และส่งผลให้การพัฒนาผลการเรียนรู้ของนักเรียนไม่เป็นไป ตามเป้าหมายที่กำหนด ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาทักษะการโค้ช ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เพื่อให้ได้ แนวทางที่เป็นรูปธรรม ในการพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพของครูและคุณภาพทางการศึกษาของโรงเรียน

1.2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

1.2.4 เพื่อศึกษาทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

1.3. คำถามการวิจัย

1.3.1 ทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 อยู่ในระดับใด

1.3.2 การปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 อยู่ในระดับใด

1.3.3 ทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร

1.3.4 ทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 หรือไม่

1.4. สมมติฐานการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี หลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา สามารถตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ ดังนี้

1.4.1 ทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

1.4.2 ทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างน้อย 1 องค์ประกอบส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

1.5. ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1. ขอบเขตด้านประชากร

ผู้บริหารและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จากจำนวนสถานศึกษาทั้งหมด 134 โรงเรียน จำนวนผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาทั้งหมด 1,469 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 23 พฤศจิกายน 2567)

1.5.2. ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง

ผู้บริหารและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 134 โรงเรียน แบ่งเป็น ผู้บริหาร จำนวน 128 คน ครูผู้สอนจำนวน 1,341 คน รวมทั้งหมด 1,469 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้ตารางการประมาณของกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 pp.607-610) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 302 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 23 พฤศจิกายน 2567)

1.5.3. เขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรพหุการณ์ ได้แก่ ทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มี 5 ด้าน ดังนี้

1. ทักษะด้านการสร้างความไว้วางใจ
2. ทักษะด้านการตั้งคำถาม
3. ทักษะด้านการฟัง
4. ทักษะด้านวางแผนและลงมือทำ
5. ทักษะด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ

ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ การปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มี 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ของครู
2. ด้านการจัดการเรียนรู้
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

1.6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา จากแนวคิดของ ICC: International Coaching Community (2021), Passmore, Jonathan (2006), The International Coach Federation : ICF (2013), Sir John Whitmore

(2002), วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนผล (2557), ศศิมา สุขสว่าง (2558), สมเกียรติ ทานอก และคณะ (2556), ชนิตร์สรณ์ ตรีทยาภูมิ (2558), สาวิตรี ลำดับศรี (2558), สมพร มณีอ่อน (2560), จำเนียร มุนธานี และพงษ์ศักดิ์ ศรีจันทร์ (2566) และการปฏิบัติงานของครูตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน (คุรุสภา, 2562, หน้า 18 - 20)



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7. นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยดังต่อไปนี้

1.7.1 ทักษะการโค้ชของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการช่วยพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการกระตุ้น สนับสนุน ส่งเสริม อำนวยความสะดวก และพัฒนาศักยภาพของครูให้สามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อการเรียนการสอน ประกอบด้วย 5 ทักษะ ดังนี้

1.7.1.1 ทักษะด้านการสร้างความไว้วางใจ คือ ความสามารถในการสร้างความรู้สึกมั่นใจและเชื่อมั่นระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครู ผ่านการสื่อสารที่จริงใจ โปร่งใส และการปฏิบัติที่สอดคล้องกับคำพูด เพื่อส่งเสริมความร่วมมือและสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนา

1.7.1.2 ทักษะด้านการตั้งคำถาม คือ ความสามารถในการตั้งคำถามที่มีประสิทธิภาพ เพื่อกระตุ้นการสื่อสาร การเรียนรู้ หรือการแก้ปัญหา โดยการถามที่เหมาะสมช่วยให้ผู้ตอบสามารถสะท้อนความคิดเห็น ถ่ายทอดข้อมูล และสร้างความเข้าใจร่วมกันได้ดียิ่งขึ้น

1.7.1.3 ทักษะด้านการฟัง คือ ความสามารถในการตั้งใจรับฟังข้อมูล ความคิดเห็นหรือปัญหาของผู้อื่นอย่างลึกซึ้งและมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นการทำความเข้าใจเนื้อหา อารมณ์ และความต้องการของผู้พูด เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและนำไปสู่การสื่อสารที่มีคุณภาพ

1.7.1.4 ทักษะด้านวางแผนและลงมือทำ คือ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการกำหนดแนวทางการโค้ช วางแผนการสนับสนุนครูอย่างเป็นระบบ และดำเนินการตามแผน เพื่อช่วยให้ครูสามารถพัฒนาทักษะและประสิทธิภาพการทำงานของตนเอง

1.7.1.5 ทักษะด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ คือ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการให้ข้อเสนอแนะที่ชัดเจน ตรงประเด็น และสร้างสรรค์แก่ครู เพื่อช่วยให้ครูพัฒนาทักษะการสอนและปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเอง

1.7.2 การปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู หมายถึง การที่ครูปฏิบัติงานตามกรอบแนวทางที่กำหนดไว้ในมาตรฐานวิชาชีพ ซึ่งครอบคลุมด้านความรู้ ทักษะ และจรรยาบรรณในวิชาชีพ เพื่อให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ และส่งเสริมการพัฒนาด้านตนเองอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1.7.2.1 การปฏิบัติหน้าที่ครู หมายถึง การปฏิบัติงานของครูโดยมีความมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง ส่งเสริมการเรียนรู้เอาใจใส่และยอมรับ ความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และผู้สร้างนวัตกรรม พัฒนาด้านตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง

1.7.2.2 การจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการวางแผน ดำเนินการ และประเมินผลการเรียนการสอนของครูหรือผู้สอน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามเป้าหมายหรือผลลัพธ์ที่กำหนดไว้ โดยเน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ สามารถพัฒนาความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่เหมาะสมตามบริบทของสังคมและความต้องการของผู้เรียน

1.7.2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง การสร้างเครือข่าย ความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน การศึกษาเข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม

1.7.3 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง การดำรงตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา โดยแบ่งได้ดังนี้

1.7.3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

1.7.3.2 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครู พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติหน้าที่จัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1

1.8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยในครั้งนี้คาดว่าจะได้ประโยชน์ ดังนี้

1.8.1 ประโยชน์เชิงวิชาการ

1) ทำให้ทราบองค์ประกอบของทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน และการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปใช้พัฒนาด้านการบริหารจัดการสถานศึกษาต่อไปได้

1.8.2 ประโยชน์ในการนำผลวิจัยไปใช้

1) ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลสารสนเทศไปศึกษาเป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไขพัฒนาทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู ไปพัฒนาโรงเรียนในสังกัดให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลต่อไป

2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 สามารถนำผลการวิจัยเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนแนวทางพัฒนาส่งเสริมทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนา และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาได้

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะการโค้ชของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยสามารถสรุป สาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะการโค้ชของผู้บริหาร

2.1.1 ความหมายของการโค้ช

2.1.2 ความหมายของทักษะการโค้ช

2.1.3 ความสำคัญของการโค้ช

2.1.4 องค์ประกอบของทักษะการโค้ช

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู

2.2.1 ความหมายของมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู

2.2.2 การปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู

2.3 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3.1 งานวิจัยในประเทศ

2.3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะการโค้ชของผู้บริหาร

การโค้ช (Coaching) เป็นทักษะสำคัญที่ผู้บริหารใช้ในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กร ทักษะนี้ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดี สร้างแรงบันดาลใจ และสนับสนุนให้บุคลากรบรรลุเป้าหมายทั้งส่วนตัวและองค์กร ทักษะการโค้ชเป็นเครื่องมือที่สำคัญสำหรับผู้บริหารในยุคปัจจุบัน เพราะช่วยให้สามารถสร้างทีมงานที่มีคุณภาพและมีความสุขในการทำงาน พร้อมรับมือกับความท้าทายในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.1. ความหมายของการโค้ช

นักวิชาการหลายคนได้ให้ความหมายของกระบวนการที่สำคัญในการโค้ช (Coaching) ดังนี้

Sir John Whitmore (2002) กล่าวถึง GROW model นั้นสามารถนำไปใช้ในการสนับสนุนการทำงานได้อย่างหลากหลาย เช่น ในการโค้ชการแก้ปัญหาต่าง ๆ การตั้งเป้าหมายชีวิต และการทำงาน เป็นต้น

ICC: International Coaching Community (2021) กล่าวถึง ทักษะที่สำคัญในการโค้ช เป็นกระบวนการตั้งคำถามแบบโค้ช ซึ่งต้องอาศัยทักษะอื่น ๆ ร่วมด้วยเพื่อให้นำไปสู่การสร้างความรู้ในตัวเอง การสร้างแนวทางการลงมือทำ และการตรวจสอบเป้าหมาย

Neenan (2018) กล่าวถึง กลยุทธ์ภาวะผู้นำแบบสอนงาน ผู้นำมีจิตวิญญาณแห่งการเป็นโค้ช เชื่อในศักยภาพของมนุษย์เพื่อความยิ่งใหญ่ ใช้อิทธิพลมากกว่าตำแหน่ง เติบโตบนความท้าทายและความยืดหยุ่น สร้างบรรยากาศความสัมพันธ์และความไว้วางใจ รักษาสายสัมพันธ์ที่แท้จริงและอารมณ์ขัน สัมผัสหัวใจด้วยความห่วงใยและจริงใจ ฝึกฝนความซื่อสัตย์และสร้างความไว้วางใจมีการฟังอย่างตั้งใจ และทำตนเป็นกลางและไม่ตัดสิน

Dello & Miraglia (2017) กล่าวถึง กลยุทธ์ภาวะผู้นำแบบสอนงาน มีการฟังอย่าง ตั้งใจ มีความอดทนเป็นสิ่งสำคัญ ทำงานในจังหวะ ที่เหมาะสม เปิดรับการเรียนรู้ใหม่ ๆ มีความฉลาดทางอารมณ์ เป็นสิ่งสำคัญ สร้างความไว้วางใจด้วยการแสดงความจริงใจ มุ่งเน้นไปที่การสร้างสายสัมพันธ์กับบุคลากรและ ใช้แนวทางที่ยืดหยุ่น

The International Coach Federation: ICF (2013) กล่าวถึง การโค้ช (Coaching) เป็นการทำงานร่วมกันระหว่างโค้ช (Coach) และผู้ได้รับการโค้ช (Coachee) เพื่อกระตุ้น และจุดประกายความคิด ด้วยกระบวนการที่สร้างสรรค์ เพื่อให้ผู้ได้รับการโค้ช เกิดแรงบันดาลใจในการที่จะนำเอาศักยภาพและความสามารถที่ถูกบดบังหรือซ่อนอยู่ ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

Peterson; & Hicks (1996) อธิบายว่า การโค้ชเป็นกระบวนการที่มนุษย์ใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเอง เพื่อนำมา ซึ่งความสำเร็จที่ได้ ตั้งไว้ การโค้ช คือ การทำงานโดยมีผู้ที่ชำนาญหรือหัวหน้างานเป็นที่ปรึกษา สอนให้ พนักงานทำงานอย่างมีขั้นตอน ติดตามประเมินผล เพื่อให้พนักงานสามารถนำไปปฏิบัติได้ คิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาเป็น

Whitmore (2009) ได้ให้ความหมายว่า การโค้ช หมายถึง การปลดปล่อย ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวบุคคลเพื่อให้สามารถสร้างผลงานที่ดีที่สุดได้ด้วยตัวเอง เป็นการช่วยให้บุคคลได้ เรียนรู้มากกว่าการสอน

ศิริรัตน์ ศิริวรรณ (2557) ได้ให้ความหมายว่า การโค้ช หมายถึง กระบวนการและทักษะในการโค้ชเพื่อกระตุ้นหรืออำนวยความสะดวก (Facilitating) ให้บุคคลค้นพบ (Self-Discovery) และเข้าใจตนเอง ตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) และปลดปล่อยศักยภาพด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์

วิชัย วงษ์ใหญ่, มาร์ต พัฒนผล (2557) ได้ให้ความหมายของการโค้ชไว้ว่า การโค้ช คือ การเป็นคู่คิดของผู้ได้รับการโค้ช ในกระบวนการพัฒนาที่สร้างสรรค์ และกระตุ้นให้ผู้ได้รับการโค้ช ได้นำศักยภาพของตนเองออกมาใช้ได้อย่างเต็มที่ทั้งชีวิตส่วนตัว และอาชีพการโค้ชเน้นการลงมือปฏิบัติด้วยตนเองเพื่อให้เกิดการพัฒนา และการเปลี่ยนแปลงด้านดีที่เป็นรูปธรรม

ศศิมา สุขสว่าง (2558) ได้ให้ความหมายของการโค้ชไว้ว่า การโค้ช คือ กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างโค้ชซึ่งเป็นผู้ที่ช่วยเหลือ ชวนคิด หรือปลดล๊อคบางอย่างในตัวผู้รับการโค้ช (Coachee อ่านว่า โค้ชชี) มีศักยภาพสูงขึ้น หรือมีความสุขอย่างที่เขาต้องการ ผ่านวิธีการและเครื่องมือต่างๆ เพื่อให้ผู้รับการโค้ช ได้เรียนรู้ ตระหนักในตัวเองและเปลี่ยนแปลง และลงมือทำ ด้วยความคิด ความถนัด ความสามารถตัวเอง การโค้ช จึงเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างโค้ช (Coach) และผู้รับการโค้ช (Coachee) ให้ถึงจุดหมายที่โค้ชต้องการด้วยทรัพยากรที่เขามี

สมเกียรติ ทานอก และคณะ (2556) ได้ให้ความหมายของการโค้ชไว้ว่า การโค้ช คือ การสอนงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา การสอนงานเป็นเทคนิคหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้จะเรียกผู้สอนงานว่า “โค้ช” โดยปกติผู้ที่ทำหน้าที่เป็นโค้ชเป็นได้ทั้งผู้บริหารระดับสูง เช่น ผู้อำนวยการ หรือผู้บริหารระดับกลาง เช่น ผู้จัดการฝ่าย และผู้บริหารระดับต้น เช่น หัวหน้างาน ส่วนผู้รับการโค้ชส่วนใหญ่จะเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายในทีมหรือกลุ่มเดียวกัน เรียกว่า “โค้ชชี” (Coachee)

ชนิตร์สรณ์ ตรีทยาภูมิ (2558) ได้ให้ความหมายของการโค้ชไว้ว่า การโค้ช คือ การสอนงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้โดยมีผู้บังคับบัญชาหรือผู้เกี่ยวข้องเป็นพี่เลี้ยงในการสอนอย่างมีระบบ ขั้นตอน และให้ผู้รับการโค้ชลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง มีการติดตามผลการปฏิบัติงานจากผู้ที่ทำหน้าที่โค้ช เพื่อให้ผู้รับการโค้ชนำไปปรับปรุงผลการปฏิบัติงานและพัฒนาทักษะทำให้คิดเป็น ช่วยแก้ปัญหาทำให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน

สาวิตรี ลำดับศรี (2558) ได้ให้ความหมายของการโค้ชไว้ว่า การโค้ช คือ การที่หัวหน้าฝ่ายงานได้สอนหรือแนะนำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เรียนรู้งานที่ได้รับมอบหมายว่ามีวัตถุประสงค์และข้อปฏิบัติอย่างไรจึงจะบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความประหยัด รวดเร็ว และเป็นการพัฒนาขีดความสามารถ รวมทั้งเป็นการช่วยเหลือให้กำลังใจและให้โอกาสในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ให้ดีขึ้น

สมาพร มณีอ่อน (2560) ได้ให้ความหมายของการโค้ชไว้ว่า การโค้ช คือ ว่าเป็นวิธีการสอน การทำงาน การสนับสนุน ส่งเสริม และอำนวยความสะดวก สะดวกในการฝึกปฏิบัติงาน กระตุ้นให้ผู้รับการโค้ช พัฒนาศักยภาพของตนเองและนำความสามารถนั้น ออกมาใช้อย่างเต็มที่ การโค้ชจึงเป็นการพัฒนา วิชาชีพรูปแบบหนึ่งซึ่งอาศัยผู้เชี่ยวชาญสอนแนะให้ ความรู้และประสบการณ์แก่ผู้รับการโค้ชได้บรรลุ วัตถุประสงค์ของการฝึกปฏิบัติงาน

กล่าวโดยสรุป การโค้ช หมายถึง กระบวนการส่งเสริมและสนับสนุนบุคคลให้เกิดการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกผ่านการสนทนา คำถาม และข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์ โดยมุ่งเน้นการช่วยให้บุคคลสามารถค้นพบศักยภาพของตนเองและนำไปสู่การปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

2.1.2. ความหมายของทักษะการโค้ช

นักวิชาการหลายคนได้ให้ความหมายของกระบวนการที่สำคัญในการโค้ช (Coaching) ดังนี้

Sir John Whitmore (2002) กล่าวถึง ทักษะการโค้ช คือ กระบวนการปลดล็อกศักยภาพของผู้คนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงสุด เป็นการสร้างความตระหนักรู้และความรับผิดชอบช่วยให้พวกเขาเรียนรู้มากกว่าการสอนพวกเขา โมเดล GROW เป็นวิธีที่เรียบง่ายแต่สง่างามในการสร้างโครงสร้างการสนทนาเกี่ยวกับการโค้ชที่มีประสิทธิผล และด้วยเหตุนี้ จึงได้กลายมาเป็นหนึ่งในโมเดลการโค้ชที่ได้รับความนิยมมากที่สุด

ICC: International Coaching Community (2021) กล่าวถึง ทักษะการโค้ชได้รับการนิยามไว้หลายแบบ สำคัญของการโค้ช คือ กระบวนการช่วยให้คนเปลี่ยนแปลงไปในทางที่เขาต้องการและช่วยให้เขาเดินไปในทิศทางที่เขาต้องการ การเป็นโค้ชช่วยให้บุคคลทุกระดับกลายเป็นคนที่พวกเขาต้องการจะเป็นการฝึกสอนช่วยสร้างความตระหนักรู้ เสริมสร้างทางเลือกและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง

Neenan (2018) กล่าวถึง ทักษะภาวะผู้นำแบบสอนงาน (การโค้ช) มีความหมายสอดคล้องกับพฤติกรรมการทำงานร่วมกันของผู้นำกับ บุคลากร โดยให้การสนับสนุน เป็นที่ปรึกษาชี้แนะบุคลากรเพื่อมุ่งแก้ไขปัญหและอุปสรรคเฉพาะแต่ละบุคคล โดยยึดแนวทางการสร้างวัฒนธรรมที่มีประสิทธิภาพสูง เสริมสร้างพลังอำนาจให้กับบุคลากร มองเห็นจุดแข็งและ จุดอ่อนของบุคลากร เพื่อให้ผู้นำสามารถช่วยให้แต่ละคนพัฒนาพฤติกรรม การปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ รวมทั้งสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากร สร้างความมั่นใจ และสอนทักษะให้บุคลากร กระตุ้นท้าทายบุคลากรให้นำสิ่งที่ดีที่สุดในตนเองออกมาใช้ในการพัฒนาตนเอง พัฒนางานให้เกิดความก้าวหน้า ทำให้เกิดความสำเร็จขององค์กร

Dello & Miraglia (2017) กล่าวถึง กลยุทธ์ภาวะผู้นำแบบสอนงาน มีการฟังอย่างตั้งใจ มีความอดทนเป็นสิ่งสำคัญ ทำงานในจังหวะที่เหมาะสม เปิดรับการเรียนรู้ใหม่ ๆ มีความฉลาดทางอารมณ์ เป็นสิ่งสำคัญ สร้างความไว้วางใจด้วยการแสดงความจริงใจ มุ่งเน้นไปที่การสร้างสายสัมพันธ์กับบุคลากรและใช้แนวทางที่ยืดหยุ่น

The International Coach Federation: ICF (2013) กล่าวถึง ทักษะการโค้ช หรือ โค้ชชิ่ง (Coaching) คือ กระบวนการช่วยสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เป็นไปในทางที่ผู้ที่รับการโค้ชต้องการในทางใดทางหนึ่ง

วิชัย วงษ์ใหญ่, มารุต พัฒนผล (2557) กล่าวถึง ทักษะการโค้ช หมายถึง การเป็นคู่คิดของผู้ที่ได้รับการโค้ช ในกระบวนการพัฒนาที่สร้างสรรค์ และกระตุ้นให้ผู้ได้รับการโค้ช ได้นำศักยภาพ

ของตนเองออกมาใช้ได้อย่างเต็มที่ทั้งชีวิตส่วนตัว และอาชีพการโค้ชเน้นการลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง เพื่อให้เกิดการพัฒนา และการเปลี่ยนแปลงด้านดีที่เป็นรูปธรรม

ศศิมา สุขสว่าง (2558) กล่าวถึง ทักษะการโค้ช หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกัน ระหว่างโค้ชซึ่งเป็นผู้ที่ช่วยเหลือ ขวนคิด หรือปลดปล่อยบางอย่างในตัวผู้รับการโค้ช (Coachee อ่านว่า โค้ชชี) มีศักยภาพสูงขึ้น หรือมีความสุขอย่างที่เขาต้องการ ผ่านวิธีการและเครื่องมือต่าง ๆ เพื่อให้ผู้รับการโค้ช ได้เรียนรู้ ตระหนักในตัวเองและเปลี่ยนแปลง และลงมือทำด้วยความคิด ความถนัด ความสามารถตัวเอง การโค้ช จึงเป็นการทำงานร่วมกันระหว่าง โค้ช (Coach) และผู้รับการโค้ช (Coachee) ให้ถึงจุดหมายที่โค้ชต้องการด้วยทรัพยากรที่เขามี

ศูนย์บริการฝึกอบรมสำหรับด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร (2566) กล่าวถึง ทักษะกระบวนการโค้ช การเป็นโค้ชสำหรับผู้นำ เป็นทักษะที่สำคัญมากในการสนับสนุน และพัฒนาความสามารถของทีมและบุคคลในองค์กร

ณัฐธนิต กาลพัฒน์, สุวิทย์ ภาณุจารี และวิระวัฒน์ พัฒนกุลชัย (2565) กล่าวถึง ทักษะการโค้ช ดังนี้

ทักษะการโค้ช เป็นกระบวนการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจ ศาสตร์การ บริหารสถานศึกษา และการใช้กระบวนการบริหารถ่ายทอดผ่านทักษะการโค้ช 6 ทักษะ ได้แก่

- 1) การสร้าง ความไว้วางใจ (Trust building)
- 2) การฟัง (Listening)
- 3) การถาม (Questioning)
- 4) การเสริมสร้างกำลังใจ (Encouraging)
- 5) การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Giving feedback)
- 6) การสังเกต (Observation)

โดยแต่ละทักษะการโค้ชได้นักวิชาการนำเสนอเรียงลำดับคะแนนความสำคัญของการนำไปใช้เฉลี่ยจากมากไปหาน้อย

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2565) กล่าวถึง แนวทางการพัฒนาการนิเทศโดยวิธี Coaching คือ การเสริมประสบการณ์โดยการสอนแนะจากผู้บริหารมืออาชีพ เพราะเป็นศิลปะทางการบริหาร ที่จำเป็นแนวทางการพัฒนาการนิเทศโดยวิธี Coaching

สุชาติ แวงโสธรณ์ (2565) กล่าวถึง Coaching หมายถึง การชี้แนะลูกน้องของตนเอง การชี้แนะเป็นเทคนิคหนึ่งในการ พัฒนาบุคลากรหรือลูกน้องของตน ทั้งนี้จะเรียกผู้ชี้แนะว่า “Coach” โดยปกติผู้เป็น Coach สามารถเป็นได้ทั้งผู้บริหารระดับสูง (Top Management level) เช่น ผู้อำนวยการ ระดับกลาง (Middle Management level) เช่น ผู้จัดการฝ่าย และระดับต้น (Low

Management level) เช่น หัวหน้างาน ส่วนผู้ถูกชี้แนะโดย ปกติจะเป็นลูกน้องที่อยู่ภายในทีม หรือกลุ่มงานเดียวกันเรียกว่า Coachee การชี้แนะจัดได้ว่าเป็นกระบวนการ หนึ่งที่หัวหน้า ใช้เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาลูกน้องให้มีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ เฉพาะตัว (Personal Attributes) ในการทำงานนั้นๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ที่กำหนดขึ้น ซึ่งเป็น เป้าหมายหรือผลงานที่หัวหน้างานต้องการหรือคาดหวังให้เกิดขึ้น (Result-Oriented) โดยจะต้องตกลงและยอมรับร่วมกัน (Collaborative) ระหว่างหัวหน้างานและ ลูกน้อง ทั้งนี้ การชี้แนะนอกจากจะมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาผลการปฏิบัติงานของลูกน้อง (Individual Performance) ในปัจจุบันการชี้แนะยังมุ่งเน้นไปที่การ พัฒนาศักยภาพ (Potential) ของลูกน้อง เพื่อให้ลูกน้องมีพัฒนาการ ของความรู้ทักษะและความสามารถ เฉพาะตัวและมีศักยภาพในการ ทำงานที่สูงขึ้นต่อไปเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอันนำมาซึ่งตำแหน่ง สูงขึ้นต่อไปในอนาคต

วชิรี อมรโรจน์วรฤทธิ และคณะ (2562) ทักษะการโค้ช หมายถึง กระบวนการโค้ช เพื่อการรู้คิดยังเป็นผู้เอื้ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Facilitator) ให้มีความรู้ ความสามารถ การคิด และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ซึ่งผู้เรียนแต่ละคนมีความต้องการพัฒนา ที่แตกต่างกัน มุ่งให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาได้เต็มตามศักยภาพ

กล่าวโดยสรุป ทักษะการโค้ชของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร สถานศึกษาในการช่วยพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการกระตุ้น สนับสนุน ส่งเสริม อำนวยความสะดวก และพัฒนาศักยภาพของครูให้สามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลลัพธ์ ที่ดีต่อการเรียนการสอน

2.1.3. ความสำคัญของการโค้ช

Sir John Whitmore (2002) กล่าวถึง ความสำคัญของการโค้ช ดังนี้ สำหรับโค้ชระดับ ผู้บริหาร ให้ความสำคัญในการใช้ GROW ให้ประสบความสำเร็จคือการใช้เวลาอย่างเพียงพอ ในการสำรวจ "G" จนกว่าผู้รับการโค้ชจะกำหนดเป้าหมายที่สร้างแรงบันดาลใจและยืดหยุ่น สำหรับพวกเขา จากนั้นจึงดำเนินการอย่างยืดหยุ่นตามลำดับและทบทวนเป้าหมายหากจำเป็น

ICC: International Coaching Community (2021) กล่าวถึง ความสำคัญของการโค้ช ดังนี้ การโค้ชช่วยปลดล็อกศักยภาพของบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงสุด การฝึกสอนช่วย ให้พวกเขาเรียนรู้มากกว่าการสอน เพื่อช่วยให้คนเปลี่ยนแปลงไปในทางที่เขาต้องการ และช่วยให้เขาเดินไปในทิศทางที่เขาต้องการ การเป็นโค้ชช่วยให้บุคคลทุกระดับกลายเป็น คนที่พวกเขาต้องการจะเป็นการฝึกสอนช่วยสร้างความตระหนักรู้ เสริมสร้างทางเลือก และนำไปสู่ การเปลี่ยนแปลง

Neenan (2018) กล่าวถึง ความสำคัญของการโค้ช ดังนี้ เป็นการสนับสนุน เป็นที่ปรึกษา ซึ่งแนะบุคลากรเพื่อบ่มเพาะแก้ไขปัญหาและอุปสรรคเฉพาะแต่ละบุคคล โดยยึดแนวทางการสร้างวัฒนธรรมที่มีประสิทธิภาพสูง เสริมสร้างพลังอำนาจให้กับบุคลากร มองเห็นจุดแข็งและจุดอ่อนของบุคลากร เพื่อให้ผู้นำสามารถช่วยให้แต่ละคนพัฒนาพฤติกรรม การปฏิบัติงาน ให้ประสบความสำเร็จ รวมทั้งสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากร สร้างความมั่นใจ และสอนทักษะให้บุคลากร กระตุ้นท้าทายบุคลากรให้ทำสิ่ง ที่ดีที่สุดของตนออกมาใช้ในการพัฒนาตนเอง พัฒนางานให้เกิดความก้าวหน้า ทำให้เกิดความสำเร็จขององค์กร

The International Coach Federation : ICF (2013) กล่าวถึง ความสำคัญของการโค้ช ดังนี้ ทักษะการโค้ชนอกจากใช้ในการโค้ชแบบรายบุคคล หรือโค้ชทีม ยังถือว่าเป็น People Skills หรือ Soft Skills สำคัญที่หัวหน้าและผู้นำสามารถใช้ในการทำงานประจำวัน สร้างพื้นที่ปลอดภัยในการพูดคุย ใช้ในการโค้ช พูดคุย ประชุม ติดตามงาน ช่วยลดช่องว่างระหว่าง Generation ช่วยชี้ให้เห็นศักยภาพของตน กล้าทำสิ่งใหม่ ๆ กล้าออกจาก Comfort Zone ตั้งใจเรียนรู้และพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง ทักษะการโค้ชช่วยให้เข้าใจตนเอง เข้าใจคนอื่นมากขึ้น ช่วยลดข้อขัดแย้งระหว่างคน ช่วยสร้างความไว้วางใจ ความศรัทธา สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการพูดคุย เปิดใจแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในทีม การสร้างความสัมพันธ์ การฟังอย่างลึกซึ้ง และการถามยังช่วยให้เกิดความคิดร่วม หาทางแก้ปัญหาาร่วมกัน เกิดการทำงานเป็นทีม เกิดประสิทธิผลต่องาน ส่งผลดีต่อองค์กร

วิชัย วงษ์ใหญ่, มาร์ุต พัฒนาผล (2557) กล่าวถึง ความสำคัญของการโค้ช ดังนี้ การโค้ชเพื่อการรู้คิด มีเป้าหมายหลักเพื่อพัฒนาศักยภาพ ด้านการคิดของผู้เรียน การใคร่ครวญตรวจสอบตนเองเพื่อนำไปสู่ การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ไม่ใช่เป็นการอบรมสั่งสอนโดยตรง แต่เป็นการใช้เทคนิควิธีการต่าง ๆ เช่น การตั้งคำถาม การให้ข้อมูลย้อนกลับ การให้ คำแนะนำ การให้หลักคิด วิธีการคิด วิธีการเรียนรู้ ที่ทำให้ผู้เรียน เกิดแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ (inspiration) และนำไปสู่การแสวงหาความรู้ การฝึกฝนทักษะ และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมคุณธรรม จริยธรรม และให้ความสำคัญกับกระบวนการเรียนรู้และผลลัพธ์ ของการเรียนรู้

ศศิมา สุขสว่าง (2558) กล่าวถึง ความสำคัญของการโค้ช การโค้ช (Coaching)" คือ กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างโค้ชซึ่งเป็นเพื่อนชวนคิด หรือปลดล็อกบางอย่างในตัวผู้รับการโค้ช (Coachee อ่านว่า โค้ชชี) มีศักยภาพสูงขึ้น หรือมีความสุขอย่างที่เขาต้องการ ผ่านวิธีการและเครื่องมือต่าง ๆ เพื่อให้ผู้รับการโค้ช ได้เรียนรู้ ตระหนักในตัวเองและเปลี่ยนแปลง และลงมือทำ ด้วยความคิด ความถนัด ความสามารถของโค้ชตัวเอง ดังนั้น การโค้ช จึงมีความสำคัญมากในการทำงานร่วมกัน/ ประสานกันระหว่าง โค้ช (Coach) และผู้รับการโค้ช (Coachee) ให้ถึงจุดหมายที่โค้ชต้องการ ด้วยตัวของโค้ชเอง

Mukherjee, Sraba. (2014) ผู้เขียนคู่มือ การโค้ชในองค์กร โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน เพื่อเสริมสร้างการเติบโตและสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขันผ่านแนวทางที่ครอบคลุม การโค้ชในองค์กรแสดงให้เห็นว่า องค์กรสามารถใช้โค้ชเป็นเครื่องมือในการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานในทุกระดับของการบริหารหนังสือเล่มนี้มุ่งเน้นไปที่การปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของบุคคลและองค์กรโดยใช้โค้ช พัฒนาท่อนส่งผู้นำ และพัฒนาวัฒนธรรมการโค้ช หนังสือเล่มนี้เป็นคู่มือ "How To" สำหรับการโค้ชในองค์กร เขียนขึ้นเป็นหลักสำหรับผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรบุคคลและการเรียนรู้และการพัฒนา ซึ่งจะช่วยให้ผู้อ่านเข้าใจความซับซ้อนของการโค้ชในองค์กรและตัดสินใจได้ดียิ่งขึ้นในการนำโค้ชมาใช้ในการแทรกแซงในการพัฒนาองค์กร ผู้สนับสนุนหรือผู้ตัดสินใจในการแทรกแซงการโค้ชสามารถใช้วิธีการที่ระบุในหนังสือเล่มนี้ในการวัดผลตอบแทนจากการลงทุนในการโค้ชและประเมินประสิทธิภาพของการโค้ชในองค์กร

กล่าวโดยสรุป ความสำคัญของการโค้ชเป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคคลและองค์กรพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นการกำหนดเป้าหมาย การเสริมสร้างศักยภาพ การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ การสื่อสารที่ดี และการสร้างความสัมพันธ์ที่มั่นคงในองค์กร ซึ่งส่งผลให้เกิดความสำเร็จทั้งในระดับบุคคลและองค์กรในระยะยาว

2.1.4. องค์ประกอบของทักษะการโค้ช

นักวิชาการหลายคนได้ให้ความหมายของกระบวนการที่สำคัญในการโค้ช (Coaching) ดังนี้

Sir John Whitmore (2002) กล่าวถึง GROW model นั้นสามารถนำไปใช้ได้หลากหลาย เช่น ในการโค้ชการแก้ปัญหาต่าง ๆ การตั้งเป้าหมายชีวิตและการทำงาน เป็นต้น องค์ประกอบของ GROW model มีดังนี้

G = Goal: คำถามเกี่ยวกับเป้าหมาย เพื่อให้ผู้รับการโค้ชหรือโค้ช (Coachee) รู้ว่าผลลัพธ์ที่ต้องการจากการโค้ชคืออะไร

R= Reality: คำถามที่เกี่ยวกับสถานการณ์/สถานะในปัจจุบัน เพื่อให้ ผู้รับการโค้ช รู้สภาพในปัจจุบัน เห็นอุปสรรค ข้อจำกัด ปัญหา ความกลัว ความต้องการ ฯลฯ ของตัวเอง

O=Option: คำถามเพื่อค้นหาทางเลือก/ โอกาส/ วิธีการอะไรที่จะเป็นไปได้ ถามเพื่อท้าทาย แนวคิดกรอบ ที่จะนำไปสู่เป้าหมาย

W=Way Forward: ถามแนวทางที่จะลงมือทำวางแผนและ action plan ที่จะตัดสินใจ

ICC : International Coaching Community (2021) กล่าวถึง ทักษะที่สำคัญในการโค้ช เป็นกระบวนการตั้งคำถามแบบโค้ช ซึ่งต้องอาศัยทักษะอื่น ๆ ร่วมด้วยเพื่อให้นำไปสู่การสร้างความรู้ในตัวเอง การสร้างแนวทางการลงมือทำ และการตรวจสอบเป้าหมาย โดยที่มีกระบวนการคือ

1. การทำความเข้าใจเรื่องราว สิ่งแรกในกระบวนการโค้ชคือ การทำความเข้าใจสิ่งที่เกิดขึ้นด้วยกระบวนการรับฟัง โค้ชจะทำความเข้าใจปัญหาและเรื่องราวของผู้เข้ารับบริการเพื่อทราบแรงจูงใจ สิ่งที่คุณรับบริการต้องการ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการโค้ช
2. ค้นหาอุปสรรคและกำหนดเป้าหมาย เมื่อรู้ที่มาที่ไปแล้ว กระบวนการถัดไปคือการค้นหาอุปสรรคและกำหนดเป้าหมาย บางครั้งผู้เข้ารับบริการอาจไม่ได้มีอุปสรรค ก็สามารถกำหนดเป้าหมายหรือทิศทางที่ต้องการจะไปถึงได้เลย โดยเป้าหมายที่ดีนั้นก็ควรจะเป็นเป้าหมายที่เป็นไปตาม SMART goal เพื่อให้เราบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. การสร้างความตระหนักรู้ โค้ชจะสำรวจและเชิญชวนผู้เข้ารับบริการมองเห็นมุมมองต่าง ๆ ในมิติใหม่ ๆ ทำให้เกิดความตระหนักรู้ภายในตัวเอง (self-awareness) เกี่ยวกับปัญหาในแง่มุมมองต่าง ๆ เพื่อทำให้เกิดการเรียนรู้ ทำความเข้าใจทางเลือก และสร้างสรรค์ความเป็นไปได้ใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพ
4. พัฒนาแนวทางการสร้างความเปลี่ยนแปลง ก่อนที่จะจบกระบวนการ โค้ชจะเชิญชวนให้เรารสร้าง action plan ที่เหมาะสมสำหรับตัวเองในการเดินไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ
5. วัดและติดตามผล สิ่งที่เราไม่ได้ในกระบวนการโค้ชคือการวัดผลและติดตามผล โดยในครั้งถัดไปของการโค้ชจะมีการติดตามผลและความคืบหน้า ซึ่งกระบวนการติดตามผลนี้ อาจเป็นกระบวนการที่มีลักษณะคล้ายกับการถอดบทเรียนหรือ AAR (After Action Reflection) หรือเป็นไปในแนวทางที่ผู้เข้ารับบริการได้สะท้อนตัวเองหลังจากการได้ลงมือทำตามแผนที่วางไว้ โดยกระบวนการเหล่านี้ อาจปรับเปลี่ยนไปตามความเหมาะสมและความถนัดของโค้ชแต่ละบุคคล

Neenan (2018) กล่าวถึง กลยุทธ์ภาวะผู้นำแบบสอนงาน ผู้นำมีจิตวิญญาณแห่งการเป็นโค้ช เชื่อในศักยภาพของมนุษย์เพื่อความยิ่งใหญ่ ใช้อิทธิพลมากกว่าตำแหน่ง เติบโตบนความท้าทายและความยืดหยุ่น สร้างบรรยากาศความสัมพันธ์และความไว้วางใจ รักษาสายสัมพันธ์ที่แท้จริงและอารมณ์ขัน สัมผัสหัวใจด้วยความห่วงใยและจริงใจ ฝึกฝนความซื่อสัตย์และสร้างความไว้วางใจ มีการฟังอย่างตั้งใจ และทำตนเป็นกลางและไม่ตัดสิน สอดคล้องกับ Dello & Miraglia (2017) กล่าวถึง กลยุทธ์ภาวะผู้นำแบบสอนงาน มีการฟังอย่างตั้งใจ มีความอดทนเป็นสิ่งสำคัญ ทำงานในจังหวะที่เหมาะสม เปิดรับการเรียนรู้ใหม่ ๆ มีความฉลาดทางอารมณ์ เป็นสิ่งสำคัญ

สร้างความไว้วางใจด้วยการแสดงความจริงใจ มุ่งเน้นไปที่การสร้างสายสัมพันธ์กับบุคลากร และใช้แนวทางที่ยืดหยุ่น

The International Coach Federation: ICF (2013) กล่าวถึง ทักษะการโค้ช (Coaching Skills) ที่สำคัญ 3 เรื่อง ดังนี้

1. ทักษะการสร้างความสัมพันธ์ (Rapport Building in Coaching) ในการโค้ช เราสร้างความสัมพันธ์เพื่อสร้างพื้นที่ปลอดภัยให้คนสองคนเกิดความไว้วางใจกัน เกิดความเชื่อใจ เชื่อมั่น พร้อมเปิดใจพูดคุย พร้อมให้ความร่วมมือในการโค้ช ชวนคิด ชวนพูดคุย ค้นพบที่มาของเรื่องราว อุปสรรค ความท้าทาย ค้นพบคำตอบ ทางเลือก ค้นหาทางออก บรรลุเป้าหมายในการโค้ช ซึ่งมีเทคนิคและโมเดลมากมาย เช่น การปรับภาษาท่าทาง เลือกคำพูด เรื่องราว ปรับโทนเสียง การฟังด้วยความใส่ใจ หรือ VAK Ad Model การใช้คำถาม หรือเทคนิค Matching & Mirroring และ Pace-Pace-Lead เป็นต้น ในที่ทำงาน แต่ละคนย่อมมีความแตกต่างกัน ทั้งสไตล์ พฤติกรรม ความคิด ความต้องการ ความเชื่อ มุมมอง และวัย หรือ Generation ที่ทำงาน อาจมีทั้ง Baby Boomer, Gen X , Gen Y and Gen Z เมื่อมาทำงานร่วมกันอาจจะทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้น ดังนั้นเทคนิคการสร้างความสัมพันธ์จะช่วยลดช่องว่างระหว่างกัน เข้าใจกันมากขึ้น ยอมรับความแตกต่างของแต่ละบุคคล เปิดใจ สรยุทธ และไว้วางใจ เพื่อให้การโค้ช การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่น

2. ทักษะการฟังอย่างลึกซึ้ง (Deep Listening in Coaching) การฟัง ถือเป็นทักษะการโค้ช (Communication skill) ที่สำคัญอีกเรื่อง การฟังแบบโค้ช เป็นการฟังอย่างลึกซึ้ง เพราะในกระบวนการโค้ชนั้น โค้ชจะใช้เวลาในการฟัง 70-80% อีก 20-30% สำหรับการทวนสิ่งที่ได้ยิน การถาม การสะท้อน (Feedback) โค้ชจะฟังในสิ่งที่ผู้รับการโค้ชพูด เป็นเรื่องราว หรือเนื้อหา (Content) นอกจากนี้ โค้ชจะฟังให้รับรู้ถึงความรู้สึก สังเกตโทนเสียง ภาษาท่าทาง สีหน้าที่แสดงออกมา รับรู้ถึงความเชื่อ ความคิด มุมมอง ความต้องการ ความกลัว และคุณสมบัติ หรือศักยภาพภายในตัวคน (Context) โค้ชจึงสามารถทำหน้าที่เป็นกระจกสะท้อนให้ผู้รับการโค้ช เข้าใจตนเองได้อย่างลึกซึ้ง หากจะฝึกทักษะการฟังอย่างลึกซึ้งให้ดีขึ้น ต้องฝึกสติ (Mindfulness) ควบคู่ไปด้วย เพื่อดำรงตนอยู่กับผู้รับการโค้ชในทุกขณะ (Be There) การฝึกฝนตนเองให้มีสติ ต้องทำอย่างต่อเนื่อง เพื่อรู้เท่าทันตัวเอง ทันท่วงทีในระหว่างการโค้ช เราเผลอเข้าไปอยู่กับเรื่องราวของโค้ชซึ่งมีอารมณ์ความรู้สึกร่วมไปด้วย บางทีก็เผลอคิดหาคำตอบแทน บางทีก็เผลอคิดล่วงหน้าว่าจะถามอะไรต่อไปดี ทำให้พลาดการฟังสิ่งสำคัญ หรือบางประเด็น เพราะใจเราไม่อยู่กับปัจจุบัน

3. ทักษะการถาม (Questioning in Coaching) เมื่อโค้ชใช้ทักษะการสร้าง ความสัมพันธ์ได้ดี มีการฟังอย่างลึกซึ้ง เครื่องมือขั้นที่ 3 คือ ทักษะการถาม ซึ่งกระตุ้นให้เกิดกระบวนการคิด ทบทวน ใคร่ครวญ ค้นหาคำตอบ วิธีแก้ปัญหาด้วยตัวเอง ดังนั้น คำถามที่ดี

จึงเป็นคำถามปลายเปิด (Open Questions) เพื่อให้ผู้รับการโค้ชรับเอาไปไตร่ตรอง ชวนคิด ชวนคุย ชวนหาความกระจ่างหาคำตอบ แสดงความคิดเห็น

วิชัย วงษ์ใหญ่, มาร์ต พัฒนาผล (2557) กล่าวถึง ทักษะการโค้ช ดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมาย (Goal) การกำหนดเป้าหมายของการโค้ชผู้เรียน แต่ละบุคคล มุ่งเน้น ผลลัพธ์การเรียนรู้ ทั้งด้านการรู้คิด ทักษะกระบวนการ และ คุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ วิธีการตั้งเป้าหมายควร กำหนดพฤติกรรม การเรียนรู้ของผู้เรียน ในลักษณะที่เป็น รูปธรรม สามารถสังเกตได้ หรือวัด การกำหนดเป้าหมายของการโค้ชที่มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมสำหรับผู้เรียนแต่ละคนจะช่วยให้การโค้ชมีประสิทธิภาพมากขึ้น กล่าวคือ ทำให้ผู้โค้ชที่ทำหน้าที่โค้ชมองเห็นเป้าหมายในการโค้ช ของตนเองด้วย อีกทั้งยังช่วยให้ การประเมินผลการโค้ชทำได้ง่ายและตรงประเด็น

2. การตรวจสอบสภาพจริง (Reality) การทบทวนสภาพจริงเกี่ยวกับคุณภาพ ของผู้เรียนที่เป็นอยู่ ในปัจจุบัน ว่าเป็นอย่างไร มีความต้องการพัฒนาหรือต้องได้รับการโค้ช ในประเด็นใดซึ่งวิธี การตรวจสอบอาจเป็นการพิจารณาผลการเรียนรู้ ที่ผ่านมา พฤติกรรมการเรียนรู้ ที่สังเกตพบ หรือใช้วิธีการซักถาม แบบไม่เป็นทางการ ผลของการตรวจสอบสภาพจริงจะเป็นข้อมูล สารสนเทศสำหรับการกำหนดทางเลือกวิธีการโค้ช อีกทั้งการตรวจสอบ สภาพจริงช่วยยืนยัน ความถูกต้องของเป้าหมายการโค้ชได้อีกด้วย

3. การกำหนดทางเลือก (Option) การกำหนดเทคนิควิธีการโค้ชบนพื้นฐาน ของสภาพจริงและตอบสนองเป้าหมายของการโค้ช เช่น การเลือกใช้เทคนิคสร้าง ความไว้วางใจ ด้วยการยิ้มแย้มแจ่มใส พูดด้วยคำสุภาพ ไพเราะอ่อนหวาน หรือเทคนิคการตั้งคำถามที่กระตุ้น ให้ผู้เรียนคิด แสวงหาคำตอบ ค้นหาทางเลือก การตัดสินใจ และการแก้ปัญหา เป็นต้น การกำหนด ทางเลือกในการโค้ช ควรมีความสอดคล้องกับสภาพ ความต้องการได้รับการโค้ชของผู้เรียนแต่ละคน ซึ่งมีความแตกต่างกัน ตลอดจนสอดคล้องกับธรรมชาติของผู้เรียน สภาพอารมณ์ในขณะนั้น (จิตในการเรียนรู้หรือลีลาการเรียนรู้) การกำหนดทางเลือกของการโค้ชที่ถูกต้อง ช่วยสนับสนุน ให้การโค้ชประสบความสำเร็จ คือ การเรียนรู้และการคิดของผู้เรียน

4. การตัดสินใจ (Will, Way, Forward) Will คือ การตั้งเป้าหมาย การมุ่งมั่น ในการโค้ชเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ Way คือ แนวทางการปฏิบัติที่นำไปสู่ความสำเร็จ โดยมีเป้าหมายที่ชัดเจน และกำหนดขั้นตอนการประสบความสำเร็จ (Mind Stone) ที่จะบรรลุ ในแต่ละขั้น Forward คือ การทบทวนผลการปฏิบัติ รวมทั้งการเรียนรู้ และพัฒนาต่อยอด การตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดสำหรับการโค้ช และลง มือปฏิบัติการโค้ชเพื่อการบรรลุเป้าหมาย คือ การเรียนรู้และการคิดของผู้เรียน เกณฑ์การตัดสินใจทางเลือกที่ดีที่สุด

5. การประเมินผลการโค้ช (Evaluation) การประเมินผลการโค้ช มีแนวคิดเพื่อตรวจสอบว่าผู้เรียน ที่ได้รับการโค้ช มีพัฒนาการที่ดีขึ้นหรือไม่ ด้วยวิธีการประเมินตามสภาพจริงเป็นรายบุคคล เช่น การทดสอบ การซักถาม การประเมินผลงาน การสังเกตพฤติกรรม การสอบถามจากเพื่อน ๆ ร่วมชั้นเรียน เป็นต้น แล้วนำผลการประเมินมาพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

ศศิมา สุขสว่าง (2558) กล่าวถึง ทักษะการโค้ช ดังนี้

- ทักษะการสร้างความสัมพันธ์ (Rapport) เพื่อสร้างความไว้วางใจและ engagement กับผู้รับการโค้ช

- คำถามทรงพลัง (Powerful question) เพื่อดึงศักยภาพและความสามารถของผู้รับการโค้ช คำถามส่วนใหญ่จะเป็น คำถามปลายเปิดเพื่อ brainstorming ให้ได้ความคิดใหม่ ๆ สร้างการเติบโตทางความคิด

- การฟังอย่างลึกซึ้ง (Deep Listening) เพื่อให้ได้ยินเสียงที่ไม่ได้พูด

- การสะท้อน (feedback) ที่มีคุณภาพให้เกิดการพัฒนาตัวเอง

- การสร้างแรงบันดาลใจด้วย Story telling

ศูนย์บริการฝึกอบรมสำหรับด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร (2566) กล่าวถึง ทักษะกระบวนการโค้ช ดังนี้ การเป็นโค้ชสำหรับผู้นำ เป็นทักษะที่สำคัญมากในการสนับสนุนและพัฒนาความสามารถของทีมและบุคคลในองค์กร ดังนั้น นี่คือ 5 ข้อสำคัญของทักษะการเป็นโค้ชสำหรับผู้นำ

1. การโค้ชที่ดี: โค้ชที่ดีต้องมีการโค้ชที่มีประสิทธิภาพเพื่อสร้างความเข้าใจในการตั้งเป้าหมาย และวิธีการในการดำเนินงาน โดยการใช้ภาษาที่ชัดเจนและเหมาะสม

2. การให้คำแนะนำ: โค้ชที่ดีต้องสามารถให้คำแนะนำและคำปรึกษาเพื่อช่วยให้ผู้นำและทีมของเขาพัฒนาทักษะและเล่นบทบาทของตนเองได้ดียิ่งขึ้น

3. การวางแผนและการจัดการเวลา: โค้ชที่ดีต้องสามารถวางแผนและจัดการเวลาเพื่อให้ผู้นำและทีมของเขาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและระยะเวลาที่เหมาะสม

4. การพัฒนาทักษะ: โค้ชที่ดีต้องสามารถพัฒนาทักษะและความสามารถของผู้นำและทีมของเขาได้ โดยการใช้วิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสมเช่นการเรียนรู้จากประสบการณ์และการพูดคุยกัน

5. การสร้างวินัยและความมุ่งมั่น: โค้ชที่ดีต้องสามารถสร้างงานและสร้างวินัยและความมุ่งมั่นให้กับผู้นำและทีมของเขา โดยมีการกำหนดเกณฑ์การปฏิบัติงานและกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจนเพื่อให้ผู้นำและทีมของเขาทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถปรับปรุงตนเองได้ตลอดเวลา

ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร (2565) กล่าวถึง ทักษะการโค้ช ดังนี้

ACHIEVE เป็นคำย่อที่มาจากพยัญชนะตัวแรกของขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งสิ้น 7 ขั้นตอน ได้แก่

1. ประเมินสถานการณ์ที่เป็นอยู่ (Assess the current situation)

ขั้นตอนแรกนี้เป็นการพัฒนาความเข้าใจสถานการณ์ที่เป็นอยู่ตามหลักเหตุผลที่ว่าเราจะไม่มีความรู้ว่าจะมุ่งไปทิศทางใดหากไม่รู้ว่าขณะนี้เราอยู่ ณ ที่ใด ในการทำความเข้าใจสถานการณ์ดังกล่าว coach จะใช้การป้อนคำถามแก่ coachee เพื่อให้ coachee ได้ทบทวนสถานการณ์ในแง่มุมต่างๆ และตระหนักว่ามีปัญหาอะไรที่แวดล้อมอยู่ ปัญหาเหล่านั้นมีที่มาอย่างไร และน่าจะมีหนทางใดบ้างที่จะนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหานั้น

2. ระดมความคิดเพื่อหาทางออกให้กับสถานการณ์ที่เป็นอยู่ (Creative brainstorming)

Coach จะกระตุ้นให้ coachee สร้างคำถามเพื่อระดมความคิดเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทั้งในด้านสนับสนุนและโต้แย้ง การระดมความคิดจะช่วยเปิดมุมมองที่กว้างขวางและมองเห็นทางออกที่เป็นไปได้ของปัญหาซึ่งแต่ละคนมักนึกไม่ออกเมื่อต้องอยู่ภายใต้สถานการณ์ที่กดดัน

3. กำหนดเป้าหมายที่เป็นรูปธรรม (Hone goals)

สิ่งที่ได้รับในขั้นตอนที่สอง แม้จะมองว่าเป็นทางออกของปัญหา แต่แท้จริงแล้วก็อาจเป็นเพียงหัวเรื่องหรือข้อเสนอที่ไม่มีความชัดเจน จึงเป็นหน้าที่ของ coach ที่จะต้องนำแนวคิดเหล่านั้นมาทำให้เป็นเป้าหมายในรูป SMART goal คือ มีความจำเพาะเจาะจง (Specific), วัดความสำเร็จได้ (Measurable), สำเร็จเป็นจริงได้ (Achievable), ไม่เพ้อฝัน (Realistic), มีกำหนดเวลาดำเนินการที่แน่นอน (Time-bound)

4. สร้างทางเลือกในการปฏิบัติ (Initiate option generation)

เมื่อได้เป้าหมายที่ชัดเจนแล้ว ขั้นตอนต่อไปคือ กระตุ้นให้เกิดความคิดเห็นว่าจะมีทางเลือกอะไรบ้างในการทำเป้าหมายนั้นให้สำเร็จ ขั้นตอนนี้ยังไม่ใช้การประเมินทางเลือก coach จึงควรให้ coachee เสนอทางเลือกให้มากเข้าไว้โดยไม่ต้องคำนึงถึงความเป็นไปได้ หรือความเหมาะสม เพราะในทางปฏิบัติ อาจใช้ทางเลือกหนึ่งเพื่อเป้าหมายระยะสั้นและอีกทางเลือกหนึ่งเพื่อเป้าหมายระยะยาวก็ได้ อย่างไรก็ตาม coach ต้องฟังความคิดเห็นของ coachee ด้วยความตั้งใจเพื่อระวังไม่ให้ coachee เสนอทางเลือกที่ออกไปนอกขอบเขตหรือทิศทางของเป้าหมาย

5. ประเมินทางเลือก (Evaluate options)

เป็นขั้นตอนที่ Coach ต้องใช้ความรู้และประสบการณ์ของตนในการประเมินและอธิบายให้ coachee เข้าใจจุดอ่อนและจุดแข็งของแต่ละทางเลือก ทางเลือกใดที่สมควรนำมาใช้ในปัจจุบันและทางเลือกใดที่สมควรนำมาใช้เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป

6. วางแผนการปฏิบัติ (Valid action programme design)

Coach และ coachee จะร่วมกันร่างเป้าหมายให้อยู่ในรูป SMART goal คือสามารถวัดได้และมีกำหนดการแล้วเสร็จที่ชัดเจนในแต่ละขั้น (milestone) ของเป้าหมาย นอกจากเป้าหมายแล้ว coach ยังต้องช่วย coachee จัดทำแผนปฏิบัติซึ่งจะต้องระบุกำหนดการและทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติตามแผนนั้นด้วย

7. กระตุ้นให้มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง (Encourage momentum)

ขั้นสุดท้ายของ model นี้คือการรักษาความต่อเนื่อง เพราะกว่าจะบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ต้องใช้ทั้งเวลาและความอดทน จึงมี coachee จำนวนไม่น้อยที่รู้สึกเหนื่อยล้าและล้มเลิกความตั้งใจไปก่อนที่จะบรรลุเป้าหมาย จึงเป็นหน้าที่ของ coach ที่จะต้องเฝ้าติดตามความคืบหน้าของการดำเนินงาน หมั่นกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้ coachee มุ่งหน้าสู่เป้าหมายอย่างต่อเนื่อง

ณัฐนิช กาลพัฒน์, สุวิทย์ ภาณุจारी และวิระวัฒน์ พัฒนกุลชัย (2565) กล่าวถึง ทักษะการโค้ช ดังนี้ ทักษะการโค้ช เป็นกระบวนการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจ ศาสตร์การ บริหารสถานศึกษา และการใช้กระบวนการบริหารถ่ายทอดผ่านทักษะการโค้ช 6 ทักษะ ได้แก่

- 1) การสร้างความไว้วางใจ (Trust building)
- 2) การฟัง (Listening)
- 3) การถาม (Questioning)
- 4) การเสริมสร้างกำลังใจ (Encouraging)
- 5) การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Giving feedback)
- 6) การสังเกต (Observation)

โดยแต่ละทักษะการโค้ชได้มีนักวิชาการนำเสนอเรียงลำดับความสำคัญของการนำไปใช้เฉลี่ยจากมากไปหาน้อย

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2565) กล่าวถึง แนวทางการพัฒนาการนิเทศโดยวิธี Coaching คือ ควรมีการเสริม ประสบการณ์โดยการสอนแนะจากผู้บริหารมืออาชีพ เพราะเป็นศิลปะทางการบริหารที่จำเป็น แนวทางการ พัฒนาการนิเทศโดยวิธี Coaching ได้แก่

1. ควรกำหนดเป้าหมาย (Goal setting) ต่อผู้รับการโค้ชรายบุคคล เน้น ที่ผลลัพธ์การเรียนรู้ด้านการรู้คิดสร้างสรรค์และมินวัตกรรมการมาใช้ในการปฏิบัติงาน ทักษะกระบวนการบริหาร และคุณลักษณะที่พึงประสงค์

2. ตรวจสอบสภาพจริง (Reality checking) ของผู้รับการโค้ชว่าจำเป็นต้องพัฒนาในประเด็นใดบ้าง

3. ควรกำหนดเทคนิควิธีการโค้ชบนพื้นฐานของสภาพจริง และการตอบสนองต่อเป้าหมายของการโค้ช

4. ควรกำหนดแนวทางสู่ความสำเร็จ

5. ควรประเมินผลเพื่อปรับปรุงพัฒนาด้วยการประเมินตามสภาพจริงรายบุคคล

เบญจมาศ ชาตศักดิ์ยุทธ (2560) กล่าวถึง ขั้นตอนการเป็นพี่เลี้ยงและการสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของครู (Step of administrator's coaching and mentoring system for developing the learning process) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นที่ 1 การสร้างความสัมพันธ์ (Compliment : C) เป็นขั้นการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างผู้บริหาร (Coach) และครู (Coachee) เพื่อให้เกิดความไว้วางใจในการสอนงาน

ขั้นที่ 2 การวางแผนการดำเนินงาน (Preparation : P) เป็นขั้นวางแผนและกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ร่วมกัน และสร้างความเข้าใจที่ตรงกับเกี่ยวกับหลักการ ความสำคัญแนวคิด ทฤษฎีเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้

ขั้นที่ 3 การลงมือปฏิบัติงาน (Practice : P) เป็นขั้นการนำนวัตกรรมจากการออกแบบการเรียนรู้ที่สร้างจากขั้นที่ 2 สู่การลงมือปฏิบัติ โดยมีผู้บริหาร (Coach) เป็นให้การชี้แนะอย่างสร้างสรรค์

ขั้นที่ 4 การติดตามและประเมินผล (Evaluating and Follow-up : E) เป็นขั้นการนำผลจากการลงมือปฏิบัติ ในขั้นที่ 3 มาวิเคราะห์หามีการสะท้อนผลแบบอิสระและรับการชี้แนะเพื่อปรับปรุงแก้ไข และนำเสนอผล

อนุสรณ์ นามประดิษฐ์, ชูชีพ พุทธประเสริฐ และสุทธิพงศ์ ยงค์กมล (2565) กล่าวถึง ผลการศึกษาองค์ประกอบทักษะการ โค้ชของผู้บริหาร พบว่า มี 8 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) การสร้างความตระหนักรู้ในการโค้ช
- 2) การกำหนดเป้าหมายของการโค้ช
- 3) การสร้างความสัมพันธ์เพื่อสร้างความไว้วางใจและความศรัทธา
- 4) การฟังอย่างลึกซึ้ง
- 5) การตั้งคำถามทรงพลัง
- 6) การให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงบวก
- 7) การจูงใจและให้กำลังใจ
- 8) การโค้ช

สิราวิชัย วัชรภาพ, ณรงค์ พิมสาร และสิริกาญจน์ ธนวุฒพรพินิจ (2562) ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาทักษะการโค้ชสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กล่าวถึง ทักษะ จำเป็นสำหรับการโค้ช มี 6 ทักษะ คือ

- 1) ด้านการสร้างควมไว้วางใจ
- 2) ด้านการฟัง
- 3) ด้านการตั้งคำถาม
- 4) ด้านการเสริมสร้างกำลังใจ
- 5) ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ
- 6) ด้านการสังเกต

วัชรวิ อมรโรจน์วรรุฒิ และคณะ (2562) ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการจัดการศึกษาบูรณาการ ที่เน้นกระบวนการโค้ชและการเสริมสร้าง Growth Mindset เพื่อพัฒนาคุณลักษณะความเป็น พลเมืองสร้างสรรค์ของนักศึกษาพยาบาลกล่าวถึง พยาบาล มีกระบวนการ 4 ขั้นตอน คือ การปรับ กระบวนทัศน์ การประยุกต์ใช้ การสะท้อนคิด และการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง

จำเนียร มุณธาณี, พงษ์ศักดิ์ ศรีจันทร์ (2566) ศึกษาวิจัยเรื่อง การโค้ชของผู้บริหาร สถานศึกษา ที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูผู้สอนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาอุดรธานี พบว่า ปัจจัยการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูผู้สอน ในศตวรรษที่ 21 มี 2 ปัจจัยคือ 1) ปัจจัยการกำหนดเป้าหมายการโค้ช (X_1) 2) ปัจจัยการให้ข้อมูล ย้อนกลับ (X_4)

อุทิศ ดวงผาสุก, ลิ้มชัย กิตติศักดิ์นาวัน และณลินณัฐ ดีสวัสดิ์ (2560) ศึกษาวิจัย เรื่อง การบริหารด้วยการโค้ชเพื่อพัฒนาองค์กร ผู้บริหารที่ทำหน้าที่โค้ชจะต้องทำหน้าที่จูงใจ ให้ผู้รับการโค้ชเกิดพลังผลักดันในการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ผู้บริหารที่ทำหน้าที่โค้ชจะต้อง มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมในหลาย ๆ ด้าน มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ แรงบันดาลใจเพื่อตึง ศักยภาพของผู้รับการโค้ชออกมา โดยผู้ที่ทำหน้าที่โค้ชมีหน้าที่กำหนดกรอบการสนทนาส่วนของ เนื้อหาข้อมูลต่าง ๆ ในการสนทนาจะต้องเป็นผู้รับการโค้ช โดยโค้ชจะเน้นการถามคำถาม ให้ผู้รับการ โค้ชเป็นผู้ตอบและเป็นผู้กำหนดเป้าหมาย ผู้รับการโค้ชจะต้องรับรู้ถึงสถานการณ์ปัจจุบัน จากการตอบคำถาม ร่วมกันหาแนวทางและมีข้อตกลงในการเลือกแนวทางนั้น ผู้รับการโค้ชตัดสินใจ ลงมือปฏิบัติตามแนวทางที่เขาเลือก ผู้ที่ทำหน้าที่โค้ชจะเป็นผู้กำหนดกรอบเวลาในการตรวจสอบ ติดตามประเมินผลโดยได้รับความสนใจจากผู้รับการโค้ช ผู้ที่ทำหน้าที่โค้ชจะต้องไม่ละเลย ที่จะให้กำลังใจผู้รับการโค้ช มีการชื่นชมในทุกกระเษการสำเร็จย่อย ๆ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้ ผู้รับการโค้ชมีพลังและมุ่งมั่นทำตามแผนที่วางไว้ต่อไป จะเห็นได้ว่าเมื่อผู้บริหารใช้การโค้ช ให้กับบุคลากรในองค์กรมากขึ้น ย่อมจะมีโอกาสสำเร็จตามเป้าหมายมากขึ้น

ตาราง 2.1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ องค์ประกอบของทักษะการโค้ช

แหล่งข้อมูล	องค์ประกอบ																ร้อยละ					
	1.การตั้งคำถาม	2.การสร้างความรู้เข้าใจ	3.การสร้างความรู้ตระหนักรู้	4.การให้ข้อมูลย้อนกลับ	Sir John Whitmore (2002)	ICC: International Coaching Community (2021)	Necnan (2018)	ICF: The International Coach Federation (2013)	วิจัย วะนะไทเพญี, มารุต พินมสส (2557)	ศศิมา สุขสว่าง (2558)	ศูนย์บริการส่งเสริมความรู้ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และ	ปัญญานันท สวัสดิ์ศิริสงขลราช	อภินันท์ กาญจนพันธ์, สุวิทย์ ภาณุจรัส และวิระวัฒน์ พันธ์	นันทศักดิ์ อินทรรักษ์ (2565)	บุญจมาศ ขาศุทธิพิชญ์ (2560)	อนันต์ นานประเสริฐ, จักรกฤษณ์ พรหมประเสริฐ และสุภัททิพย์ อติ		สราวุธ วัชรภาพ, นรงค์ ธีรสาร และสุภัททิพย์ อติ	วัชร ธรรมโรจน์ วราวุฒิ และคณะ (2562)	จำนวน วิทยากร, พงษ์ศักดิ์ ศรีจันทร์ (2566)	อัคร ศวงษาธิ์, อธิชัย ภัคศิริกตัญญู และธนันท์ ติ	ความถี่
	1.การตั้งคำถาม				✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	14	87.50
	2.การสร้างความรู้เข้าใจ					✓	✓	✓	✓	✓					✓	✓	✓	✓	✓	✓	8	50.00
	3.การสร้างความรู้ตระหนักรู้					✓											✓				2	12.50
	4.การให้ข้อมูลย้อนกลับ					✓				✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓		10	62.50

แหล่งข้อมูล องค์ประกอบ	9.การตัดสินใจ		Sir John Whitmore (2002)	ICC: International Coaching Community (2021)	Necan (2018)	ICF: The International Coach Federation (2013)	วิจัย วงษ์ใหญ่, มารู้จัก พินิจ (2557)	ศศิมา สุขสว่าง (2558)	ศูนย์บริการส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และ	ปิยนันท์ สุวัณณศิริ (2557)	อภิญญา กาญจนรัตน์, สุวิทย์ กาญจนรัตน์ และวราวุฒ วัลย์ (2565)	นันทวัฒน์ อินทร์รักษ์ (2565)	เนญจมาศ ขาศึกษาศาสตร์ (2560)	อนรรฆ นามประสิทธิ์, อธิพ พุทธิประเสริฐ และอศุทธิพงศ์ ยอด	สราวุธ วัชรภาพ, ณรงค์ งามสาร และสิริภาภรณ์ งามสาร	วัชร งามสาร (2562)	จำนวน มงคล, พงษ์ศักดิ์ ศรีจันทร์ (2566)	อัฐิต พวงผาสัก, อธิชัย กิตติศักดิ์งามวัน และเฉลิมศักดิ์	ความถี่	ร้อยละ
	10.การโค้ช	✓							✓										2	12.50
	11.การพัฒนาทักษะ								✓										1	6.25
	12.การสร้างนิสัยและความมุ่งมั่น								✓										1	6.25



[illegible]

จากตาราง การวิเคราะห์และสังเคราะห์ องค์ประกอบ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวกับ ทักษะการโค้ชของผู้บริหาร ทำให้ได้องค์ประกอบของทักษะการโค้ชของผู้บริหาร ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย 4 ด้าน โดยผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การพิจารณาองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป มีรายละเอียด ดังนี้

1. ทักษะด้านการสร้างความไว้วางใจ

ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายไว้ ดังนี้

Neenan (2018) กล่าวถึง การสร้างความไว้วางใจ เป็นการสร้างบรรยากาศ ความสัมพันธ์และความไว้วางใจ เป็นกลยุทธ์ภาวะผู้นำแบบสอนงาน ผู้นำมีจิตวิญญาณ แห่งการเป็นโค้ชเชื่อในศักยภาพของมนุษย์เพื่อความยิ่งใหญ่ ใช้อิทธิพลมากกว่าตำแหน่ง เติบโต บนความท้าทายและความยืดหยุ่นรักษาสายสัมพันธ์ที่แท้จริงและอารมณ์ขัน สัมผัสหัวใจ ด้วยความห่วงใยและจริงใจ

The International Coach Federation: ICF (2013) กล่าวถึง การสร้างความไว้วางใจ ทักษะการสร้างความสัมพันธ์ (Rapport Building in Coaching) ในการโค้ชเราสร้างความสัมพันธ์เพื่อสร้างพื้นที่ปลอดภัยให้คนสองคนเกิดความไว้วางใจกัน เกิดความเชื่อใจ เชื่อมแน่น พร้อมเปิดใจพูดคุย พร้อมให้ความร่วมมือ ในการโค้ช ขวนคิด ขวนพูดคุย ค้นพบที่มาของเรื่องราว อุปสรรค ความท้าทาย ค้นพบคำตอบ ทางเลือก ค้นหาทางออก บรรลุเป้าหมายในการโค้ช

ศศิมา สุขสว่าง (2558) กล่าวถึง การสร้างความไว้วางใจ เป็นการสร้างความสัมพันธ์ (Rapport) เพื่อสร้างความไว้วางใจและ engagement กับผู้ที่รับการโค้ช

เบญจมาศ ขาศิตศักดิ์ยุทธ (2560) กล่าวถึง การสร้างความไว้วางใจ โดยขั้นตอน การเป็นพี่เลี้ยงและการสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของครูนั้นต้อง มีการสร้างความสัมพันธ์ (Compliment : C) เป็นขั้นการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี ระหว่างผู้บริหาร (Coach) และครู (Coachee) เพื่อให้เกิดความไว้วางใจในการสอนงาน

กล่าวโดยสรุปว่า ทักษะด้านการสร้างความไว้วางใจ คือ ความสามารถในการสร้างความรู้สึกมั่นใจและเชื่อมั่นระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครู ผ่านการสื่อสารที่จริงใจ โปร่งใส และการปฏิบัติที่สอดคล้องกับคำพูด เพื่อส่งเสริมความร่วมมือและสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนา

2. ทักษะด้านการตั้งคำถาม

ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายไว้ ดังนี้

ความหมายของคำว่า “ถาม” ตามพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2542 หมายถึง พูดเพื่อรับคำตอบ

The International Coach Federation : ICF (2013) กล่าวถึง ทักษะการถาม (Questioning in Coaching) คือ เมื่อโค้ชใช้ทักษะการสร้างความสัมพันธ์ได้ดี มีการฟังอย่างลึกซึ้ง เครื่องมือขั้นที่ 3 คือ ทักษะการถาม ซึ่งกระตุ้นให้เกิดกระบวนการคิด ทบทวน ใคร่ครวญ ค้นหา คำตอบ วิธีแก้ปัญหาด้วยตัวเอง ดังนั้น คำถามที่ดีจึงเป็นคำถามปลายเปิด (Open Questions) เพื่อให้ผู้รับการโค้ชรับเอาไปไตร่ตรอง ชวนคิด ชวนคุย ชวนหาความกระจ่าง หาคำตอบ แสดงความคิดเห็น

ศศิมา สุขสว่าง (2558) กล่าวถึง ทักษะการถามหรือคำถามทรงพลัง (Powerful question) คือ เพื่อตักตักศักยภาพและความสามารถของผู้รับการโค้ช คำถามส่วนใหญ่จะเป็นคำถามปลายเปิดเพื่อ brain storming ให้ได้ความคิดใหม่ๆ สร้างการเติบโตทางความคิด

ประดินันท์ อุปรมัย (2540) กล่าวถึง เทคนิคการตั้งคำถาม คือ ความสามารถ ความคล่องแคล่วในการตั้งคำถามหลายๆ แบบ เพื่อให้คำถามแต่ละแบบนั้นได้รับคำตอบจากผู้ถูกถามโดยผ่านการสังเกตด้วยตนเอง

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ทักษะด้านการตั้งคำถาม คือ ความสามารถในการตั้งคำถามที่มีประสิทธิภาพ เพื่อกระตุ้นการสื่อสาร การเรียนรู้ หรือการแก้ปัญหา โดยการถามที่เหมาะสมช่วยให้ผู้ตอบสามารถสะท้อนความคิดเห็น ถ่ายทอดข้อมูล และสร้างความเข้าใจร่วมกันได้ดียิ่งขึ้น

3. ทักษะด้านการฟัง

ไดมินิกวิชาการหลายท่านให้ความหมายไว้ ดังนี้

The International Coach Federation : ICF (2013) กล่าวถึง ทักษะการฟังอย่างลึกซึ้ง (Deep Listening in Coaching) การฟัง ถือเป็นทักษะ การโค้ช (Communication skill) ที่สำคัญอีกเรื่อง การฟังแบบโค้ช เป็นการฟังอย่างลึกซึ้ง เพราะในกระบวนการโค้ชนั้น โค้ชจะใช้เวลาในการฟัง 70-80% อีก 20-30% สำหรับการทวนสิ่งที่ได้ยิน การถาม การสะท้อน (Feedback) โค้ชจะฟังในสิ่งที่ผู้รับการโค้ชพูด เป็นเรื่องราวหรือเนื้อหา (Content) นอกจากนี้ โค้ชจะฟังให้รับรู้ถึงความรู้สึก สังเกตโทนเสียง ภาษาท่าทาง สีหน้าที่แสดงออกมา รับรู้ถึงความเชื่อ ความคิด มุมมอง ความต้องการ ความกลัว และคุณสมบัติ หรือศักยภาพภายในตัวคน (Context) โค้ชจึงสามารถทำหน้าที่เป็นกระจกสะท้อนให้ผู้รับการโค้ชเข้าใจตนเองได้อย่างลึกซึ้ง หากจะฝึกทักษะการฟังอย่างลึกซึ้งให้ดีขึ้น ต้องฝึกสติ (Mindfulness) ควบคู่ไปด้วย เพื่อดำรงตนอยู่กับผู้รับการโค้ชในทุกขณะ (Be There) การฝึกฝนตนเองให้มีสติต้องทำอย่างต่อเนื่อง เพื่อรู้เท่าทันตัวเองว่าในระหว่างโค้ช เราเผลอเข้าไปอยู่กับเรื่องราวของโค้ชซึ่งมีอารมณ์ความรู้สึกร่วมไปด้วย บางทีก็เผลอคิดหาคำตอบแทน บางทีก็เผลอคิดล่วงหน้าว่าจะถามอะไรต่อไป ทำให้พลาดการฟังสิ่งสำคัญ หรือบางประเด็น เพราะใจเราไม่อยู่กับปัจจุบันขณะ

ศศิมา สุขสว่าง (2558) กล่าวถึง ทักษะการฟังอย่างเข้าใจเชิงลึก (Empathic Listening) เพื่อค้นหาความต้องการของลูกค้าและพัฒนานวัตกรรมนั้นเป็นทักษะที่สำคัญอีกทักษะหนึ่งในกระบวนการการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) เพื่อค้นหาความต้องการของลูกค้าเชิงลึกของลูกค้า Pain Point ความต้องการ ปัญหาต่าง ๆ เพื่อนำมาสร้างสรรค์ความคิดใหม่ๆ และพัฒนานวัตกรรม

นภดล จันทรเพ็ญ (2539) กล่าวถึง การฟัง หมายถึง การที่มนุษย์ได้ยินเรื่องราวโดยผ่านประสาทสัมผัสทางหู อาจเข้าใจหรือไม่เข้าใจก็ได้ถ้าเรื่องราวที่ฟังเป็นเรื่องที่สื่อความหมายได้ และมนุษย์สามารถนำไปคิดหรือปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ก็กล่าวได้ว่าเป็นกระบวนการฟังที่สมบูรณ์

สนิท สัตโยภาส (2542) กล่าวถึง การฟัง หมายถึง การที่เราได้ยินเสียงของถ้อยคำ พร้อมทั้ง ติดตามเรื่องราวที่ได้ยินจนเกิดความเข้าใจและสามารถจับใจความสำคัญแล้วนำไปไตร่ตรองได้

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ทักษะด้านการฟัง คือ ความสามารถในการตั้งใจรับฟังข้อมูล ความคิดเห็น หรือปัญหาของผู้อื่นอย่างลึกซึ้งและมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นการทำความเข้าใจเนื้อหา อารมณ์และความต้องการของผู้พูด เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและนำไปสู่การสื่อสารที่มีคุณภาพ

4. ทักษะด้านวางแผนและลงมือทำ

ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายไว้ ดังนี้

Sir John Whitmore (2002) กล่าวถึง การวางแผนและลงมือทำ W = Way Forward: ถามแนวทางที่จะลงมือทำวางแผนและ action plan ที่จะตัดสินใจ

ICC: International Coaching Community (2021) กล่าวถึง การวางแผน คือ การพัฒนาแนวทางการสร้างความเปลี่ยนแปลง ก่อนที่จะจบกระบวนการ โค้ชจะเชิญชวนให้เราสร้าง action plan ที่เหมาะสมสำหรับตัวเองในการเดินไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

ศูนย์บริการฝึกอบรมสำหรับด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร (2566) กล่าวถึง การวางแผน หมายถึง การวางแผนและการจัดการเวลา : โค้ชที่ดีต้องสามารถวางแผน และจัดการเวลาเพื่อให้ผู้นำและทีมของเขาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและระยะเวลาที่เหมาะสม

ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร (2565) กล่าวถึง วางแผนการปฏิบัติ (Valid action programme design) Coach และ coachee จะร่วมกันร่างเป้าหมายให้อยู่ในรูป SMART goal คือสามารถวัดได้และมีกำหนดการแล้วเสร็จที่ชัดเจนในแต่ละขั้น (milestone) ของเป้าหมาย นอกจากเป้าหมายแล้ว coach ยังต้องช่วย coachee จัดทำแผนปฏิบัติซึ่งจะต้องระบุกำหนดการ และทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติตามแผนนั้นด้วย

เบญจมาศ ชาศิตศักดิ์ยุทธ (2560) กล่าวถึง การวางแผนและลงมือปฏิบัติ หมายถึง การวางแผนการดำเนินงาน (Preparation : P) เป็นขั้นวางแผนและกำหนด เป้าหมายการเรียนรู้ร่วมกัน และสร้างความเข้าใจที่ตรงกับเกี่ยวกับหลักการ ความสำคัญแนวคิด ทฤษฎีเพื่อพัฒนาระบบการเรียนรู้

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ทักษะด้านวางแผนและลงมือทำ คือ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดแนวทางการโค้ช วางแผนการสนับสนุนครูอย่างเป็นระบบ และดำเนินการตามแผนเพื่อช่วยให้ครูสามารถพัฒนาทักษะและประสิทธิภาพการทำงานของตนเอง

5. ทักษะการให้ข้อมูลย้อนกลับ

ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายไว้ ดังนี้

ICC: International Coaching Community (2021) กล่าวถึง การสะท้อนข้อมูลย้อนกลับ โดยการวัดและการประเมินผล คือ วัดและติดตามผล สิ่งที่เราไม่ได้ในกระบวนการโค้ช คือ การวัดผลและติดตามผล โดยในครั้งถัดไปของการโค้ชจะมีการติดตามผลและความคืบหน้า ซึ่งกระบวนการติดตามผลนี้ อาจเป็นกระบวนการที่มีลักษณะคล้ายกับการถอบทเรียนหรือ AAR (After Action Reflection) หรือเป็นไปในแนวทางที่ผู้เข้ารับบริการได้สะท้อนตัวเองหลังจากการได้ลงมือทำตามแผนที่วางไว้

วิชัย วงษ์ใหญ่, มารุต พัฒนาผล (2557) กล่าวถึง การสะท้อนข้อมูลย้อนกลับโดยการวัดและการประเมินผล คือ การประเมินผลการโค้ช (Evaluation) การประเมินผลการโค้ช มีแนวคิดเพื่อตรวจสอบว่าผู้เรียน ที่ได้รับการโค้ช มีพัฒนาการที่ดีขึ้นหรือไม่ ด้วยวิธีการประเมินตามสภาพจริงเป็นรายบุคคล เช่น การทดสอบ การซักถาม การประเมินผลงาน การสังเกตพฤติกรรม การสอบถามจากเพื่อน ๆ ร่วมชั้นเรียน เป็นต้น แล้วนำผลการประเมินมาพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

ศศิมา สุขสว่าง (2558) กล่าวถึง การรับการสะท้อนกลับ หรือ การรับฟีดแบค (feedback) เป็นอีกทักษะหนึ่งที่สำคัญสำหรับทั้งผู้นำและผู้ตาม เพราะในปัจจุบันคนไม่กล้าให้ฟีดแบคกันเพราะเกรงปฏิกิริยากลับมาไม่ว่า การไม่ยอมรับฟีดแบคอย่างจริงจัง การโกรธโมโหหรือตั้งตัวเป็นศัตรูอย่างลับ ๆ ทั้งที่การให้ฟีดแบคนั้น ถือเป็นการพัฒนาทักษะอย่างก้าวกระโดดเลยทีเดียว เพราะเราจะสามารถรู้ได้ว่างานที่ทำออกมาหรือพฤติกรรมบางอย่างที่ออกมานั้น มีข้อดีข้อเสียและควรพัฒนาเพิ่มเติมอย่างไรบ้าง

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ทักษะด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ คือ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการให้ข้อเสนอแนะที่ชัดเจน ตรงประเด็น และสร้างสรรค์แก่ครู เพื่อช่วยให้ครูพัฒนาทักษะการสอนและปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเอง

2.2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู

2.2.1. ความหมายของมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู

ความหมายของการปฏิบัติงานของครูมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ ความหมายของการปฏิบัติงานของครูไว้ ดังนี้

รณชิต ฤทธิ์สำเร็จ (2558) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนว่า การปฏิบัติงานของครูผู้สอน หมายถึง การปฏิบัติงานครูเป็นการทำหน้าที่ และรับผิดชอบงานที่ได้รับ มอบหมายจากสถานศึกษา โดยเฉพาะการจัดการเรียนรู้ ให้แก่ ผู้เรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ตามศักยภาพซึ่งเป็นหน้าที่ที่สำคัญที่สุดสำหรับครูผู้สอน

ทิพวัลย์ ขาลีเครือ (2559) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนว่า การปฏิบัติงานของครูผู้สอน หมายถึง การดำเนินงานที่ครูผู้สอนมุ่งให้ เกิดผลตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด เพื่อ ประโยชน์สูงสุด การปฏิบัติงาน ของครูผู้สอน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านผลการ ปฏิบัติงาน ด้านความประพฤตินในการรักษาวินัย ด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้าน จรรยาบรรณวิชาชีพ

สุนันธิณี ม่วงเนียม (2560) ได้ให้ความหมายของการ ปฏิบัติงานของครูผู้สอนว่า การปฏิบัติงานของครูผู้สอน หมายถึง การปฏิบัติงานตามหน้าที่ และความรับผิดชอบของครูผู้สอน ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสถานศึกษาทั้งงานในด้าน การจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียน และงานด้านการบริหารงานฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารงานของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามความ คาดหวังที่ได้วางไว้

นาตยา ทับยาง (2561) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนว่า การปฏิบัติงานของครูผู้สอน หมายถึง ภาระของครูที่ต้องรับผิดชอบต่อ ตนเอง ต่อนักเรียน ต่อสังคม มีส่วนช่วยในการส่งเสริมกระตุ้นจัดประสบการณ์ ปลุกฝัง ค่านิยมให้กับนักเรียนมีบทบาท ในการพัฒนาโรงเรียน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนครู และชุมชน

ฐิติณัฐ ประจักษ์ภูมิ (2561) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนว่า การปฏิบัติงานของครูผู้สอน หมายถึง ความสามารถของครูผู้สอนในการ ปฏิบัติงานเพื่อให้ เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างดีและส่งผลให้ครูผู้สอน สามารถปฏิบัติงาน ด้วยความเต็มใจและเกิดประโยชน์สูงสุดในองค์ ประกอบของการ มุ่งผลสัมฤทธิ์ มุ่งมั่น ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ การบริการที่ดี การรู้จักพัฒนาตนเอง ด้วย การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่ เสมอ ตลอดจนการทำงานเป็นทีม การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงให้ กำลังใจเพื่อร่วมงานและปรับตัวให้เข้ากับบุคคล อื่นด้วยความเต็มใจและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

สุดคะนิง ปกปิด (2561) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติงานของ ครูผู้สอนว่า การปฏิบัติงานของครูผู้สอน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานของ ครูผู้สอนและ คุณภาพงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ซึ่งวัดจากการปฏิบัติงาน ความ ประพฤติในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพของข้าราชการครู ตามแบบประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา โดยผู้บริหาร และคณะกรรมการที่ผู้บริหารแต่งตั้งเป็นผู้ประเมิน

สุธิกันต์ บริเอก (2564) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนว่า การปฏิบัติงานของครูผู้สอน หมายถึง การปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยใช้ ความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานทั้งในด้าน การจัดการ เรียนการสอนและงานที่ได้รับ มอบหมายจากผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิผล ตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่กำหนด ไว้ได้อย่างดี เกิดประโยชน์สูงสุดใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู หมายถึง การที่ครูปฏิบัติงานตามกรอบแนวทางที่กำหนดไว้ในมาตรฐานวิชาชีพ ซึ่งครอบคลุมด้านความรู้ ทักษะ และจรรยาบรรณในวิชาชีพ เพื่อให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาผู้เรียน ให้มีคุณภาพ และส่งเสริมการพัฒนาดตนเองอย่างต่อเนื่อง

2.2.2. การปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู

มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา คือ ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ และคุณภาพ ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ได้กำหนดไว้ว่า “มาตรฐานการ ปฏิบัติงาน หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือการแสดงพฤติกรรมกรปฏิบัติงานและ การพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษารวมทั้งผู้ต้องการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้อง ปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษา รวมทั้งต้อง ฝึกฝนพัฒนาดตนเองให้มีทักษะหรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง” โดยผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมี มาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังนี้

2.2.2.1. การปฏิบัติหน้าที่ครู นักวิชาการ และหน่วยงานทางการศึกษาได้นำเสนอ เนื้อหา

เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ครูไว้ ดังนี้

สุดคะนิง ปกปิด (2561, หน้า 9) กล่าวว่า ของการปฏิบัติหน้าที่ครู หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนและคุณภาพงานที่เกิดจากการ ปฏิบัติงาน ซึ่งวัดจากการ ปฏิบัติงาน ความประพฤติในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพของ ข้าราชการครูตามแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยผู้บริหารและคณะกรรมการที่ผู้บริหารแต่งตั้งเป็นผู้ประเมิน

ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 (2562, หน้า 18-20) ระบุว่า การปฏิบัติหน้าที่ครู หมายถึง ความมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง ส่งเสริมการเรียนรู้เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล สร้างแรงบันดาลใจผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และผู้สร้างนวัตกรรมพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง

สุธิกานต์ บริเอก (2564, หน้า 141) กล่าวว่า การปฏิบัติหน้าที่ครู หมายถึง การปฏิบัติงานของครูผู้สอนโดยใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอนและงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้ดี เกิดประโยชน์สูงสุดใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด

กล่าวโดยสรุป การปฏิบัติหน้าที่ครู หมายถึง การปฏิบัติงานของครูโดยมีความมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง ส่งเสริมการเรียนรู้เอาใจใส่และยอมรับ ความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล สร้างแรงบันดาลใจผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และผู้สร้างนวัตกรรม พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง

2.2.2.2. การจัดการเรียนรู้ นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาได้นำเสนอเนื้อหาเกี่ยวกับ การจัดการเรียนรู้ ไว้ดังนี้

วีระชัย ศรีวงษ์รัตน์ (2559, หน้า 12) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนเพื่อที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของผู้สอนโดยผ่านกิจกรรม 4 ด้าน คือ ด้านหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการวัดผล และด้านการประเมินผลการจัดการเรียนรู้

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2561, หน้า 4) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ เป็นความสามารถในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเป็นระบบเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาได้เต็มตามศักยภาพของตนเองมีแรงบันดาลใจ และมีพลังในการเรียนรู้ตลอดชีวิต

Hativa (2005, p. 95) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ เป็นกระบวนการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนและผู้เรียน เป็นกระบวนการส่งผ่านประสบการณ์ไปยังผู้เรียน โดยจัดทำเป็นแผนการจัดการเรียนรู้แสดงการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน เพื่อมุ่งหวังให้บรรลุผลการเรียนรู้ตามที่ต้องการ

กล่าวโดยสรุป การจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการวางแผน ดำเนินการ และประเมินผลการเรียนการสอนของครูหรือผู้สอน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามเป้าหมาย

หรือผลลัพธ์ที่กำหนดไว้ โดยเน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ สามารถพัฒนาความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมตามบริบทของสังคมและความต้องการของผู้เรียน

2.2.2.3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาได้นำเสนอเนื้อหาเกี่ยวกับปฏิสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ไว้ดังนี้

วิภา คนหาญ (2559, หน้า 45) กล่าวว่า การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน โรงเรียนจะต้องมีการประชุมวางแผนการดำเนินการโดยการให้ครูได้มีส่วนร่วมในการติดต่อกัน กำหนดบุคลากรในการประสานงาน อีกทั้งดำเนินการกิจกรรมร่วมกับชุมชนทั้งทางด้านศาสนาให้ความช่วยเหลือแก่ชุมชนและหน่วยงานอื่น ตามโอกาสอันควรและจะต้องมีการประเมินความสัมพันธ์กับชุมชนเป็นระยะ ๆ ตามที่กำหนดไว้ในโครงการเพื่อเป็นการพัฒนาความสัมพันธ์กับชุมชนที่ดีต่อชุมชน

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2561, หน้า 4) นำเสนอว่า ความสัมพันธ์กับชุมชน หมายถึง ความสามารถในการสร้างชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาชุมชน และปกครองของผู้เรียน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างสร้างสรรค์

ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 (2562, หน้า 18-20) ระบุว่า ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง การร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน การศึกษาเข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม

กล่าวโดยสรุป ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน การศึกษาเข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม

2.3. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

2.3.1. สภาพทั่วไป

1) ที่ตั้งและสภาพภูมิศาสตร์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 ตั้งอยู่เลขที่ 201 ถนนเลย – เชียงคาน ตำบล

เมือง อำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย 42000 มีเขตพื้นที่ที่ครอบคลุม 5 อำเภอ คือ อำเภอเมืองเลย อำเภอเชียงคาน อำเภอปากชม อำเภอนาด้วง และอำเภอท่าลี่

**แผนที่อาณาเขตรับผิดชอบ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลยเขต 1**



ภาพที่ 2.1 แผนที่อาณาเขตรับผิดชอบ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1

2.3.2. การกิจและอำนาจหน้าที่

1) วิสัยทัศน์

สร้างคนคุณภาพ สู่วิถีใหม่ที่ยั่งยืน

2) พันธกิจ ประกอบด้วย

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. จัดการศึกษาให้ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ได้รับความปลอดภัย จากภัยพิบัติ ภัยคุกคามทุกรูปแบบเพื่อรองรับวิถีชีวิตใหม่
3. พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21
4. พัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถและมีความเป็นเลิศทางวิชาการ เพื่อสร้างขีดความสามารถ ในการแข่งขัน

5. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

6. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้ป็นมืออาชีพ มีสมรรถนะด้านภาษา และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

7. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)

8. พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา ทุกระดับระดับ และจัดการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology)

3) อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่ภารกิจ และบทบาท ตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

1) มาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษาตามที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม หรือ กฎหมายอื่น มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(1) อำนาจหน้าที่ในการบริหารและการจัดการศึกษา และพัฒนาสาระของหลักสูตรการศึกษาให้ สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(2) อำนาจหน้าที่ในการพัฒนางานด้านวิชาการและจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาร่วมกับสถานศึกษา

(3) รับผิดชอบในการพิจารณาแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

(4) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด

2) ข้อ 5 แห่งประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา พ.ศ.2560 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2561 กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการ ของท้องถิ่น

(2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงาน ข้างต้นรับทราบรวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

(3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขต พื้นที่การศึกษา

(4) กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่ การศึกษา

(5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขต พื้นที่การศึกษา

(6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและ พัฒนาการศึกษในเขตพื้นที่การศึกษา

2.3.3 ทิศทางการพัฒนาการศึกษา

เป้าประสงค์ของการบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ประกอบด้วย

1) ผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่น การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เป็นพลเมืองที่รู้ สิทธิและหน้าที่ อย่างมีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ มีความรักและความภูมิใจในความเป็นไทย

2) ผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ ตามมาตรฐานสอดคล้องกับศักยภาพ ให้เป็นผู้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็น สำหรับอนาคต มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถวางแผนในการศึกษาต่อเพื่อการมีงานทำ และสามารถปรับตัวในการดำรงชีวิต อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

3) ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ได้รับการดูแล ความปลอดภัย จากภัยพิบัติและภัยคุกคามรูปแบบ สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำ และรองรับวิถีชีวิตใหม่ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี

4) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ

5) สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับ สิ่งแวดล้อม

ตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาครูให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เชื่อมโยงนโยบายด้านดิจิทัล ของกระทรวงศึกษาธิการ และนโยบายด้านปัญญาประดิษฐ์ตามบริบท

6) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา มีสมรรถนะในการบริหารจัดการเชิงบูรณาการ มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ และการรายงานผลอย่างเป็นระบบ ใช้งานวิจัย เทคโนโลยี และนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา

2.4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้จัดทำได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ดังนี้

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

สิริวิชัย วัชรภาพ, ณรงค์ พิมพ์สาร และสิริกาญจน์ ธนวุฒพรพินิจ (2562) ศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาทักษะการโค้ชสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์ คือ 1. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาทักษะการโค้ช สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร 2. เพื่อทดลองใช้และประเมินรูปแบบการพัฒนาทักษะการโค้ช สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาทักษะการโค้ช สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มี 2 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ทักษะจำเป็นสำหรับการโค้ช มี 6 ทักษะ คือ 1) ด้านการสร้างควมไว้วางใจ 2) ด้านการฟัง 3) ด้านการตั้งคำถาม 4) ด้านการ เสริมสร้างกำลังใจ 5) ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ และ 6) ด้านการสังเกต องค์ประกอบ ที่ 2 กระบวนการโค้ช มี 5 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การสร้างข้อตกลงร่วมกัน ขั้นที่ 2 การกำหนดเป้าหมาย ขั้นที่ 3 การสำรวจและวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน ขั้นที่ 4 การค้นหาทางเลือกและวางแผนปฏิบัติ และขั้นที่ 5 การติดตามผล จากผลการทดลองใช้และประเมินรูปแบบที่พัฒนาขึ้น พบว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้นนี้มีความถูกต้อง ความครอบคลุมเนื้อหา และความเหมาะสมของรูปแบบ อยู่ในระดับมาก และผลการประเมินในด้านความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ในด้านความเป็นไปได้ ประเด็นทักษะจำเป็นสำหรับการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา และประเด็นกระบวนการโค้ชสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุดและมากตามลำดับ

จำเนียร มุนธานี, พงษ์ศักดิ์ ศรีจันทร์ (2566) ศึกษาวิจัยเรื่อง การโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูผู้สอนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาอุดรธานี โดยมีวัตถุประสงค์ คือ 1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการโค้ช

ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะ ของครูผู้สอนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี 2. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาที่ ส่งผลต่อสมรรถนะของครูผู้สอนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า 1. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา กับสมรรถนะของครูผู้สอนในศตวรรษที่ 21 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2. ปัจจัยการโค้ช ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูผู้สอนในศตวรรษที่ 21 มี 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยการ กำหนดเป้าหมายการโค้ช (X_1) ปัจจัยการให้ข้อมูลย้อนกลับ (X_4) สามารถอธิบายความแปรปรวน สมรรถนะของครูผู้สอน ในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .447 และค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) เท่ากับ .227 หรือสามารถ พยากรณ์ได้ร้อยละ 22.70 สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนน มาตรฐาน ได้ ดังนี้ $Y' = 2.688 + .204X_1 + .133X_4$, $Z'Y = .325Z_1 + .211Z_4$

ณัฐนิช กาลพัฒน์, สุวิทย์ ภาณุจาร์ และวีระวัฒน์ พัฒนกุลชัย (2565) ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยทักษะการโค้ช โดยมีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อนำเสนอ แนวทาง การพัฒนาการบริหารสถานศึกษากับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้วยการใช้ทักษะการโค้ช ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยทักษะ การโค้ช เป็นการศึกษาแนวทางในการสร้างกระบวนการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจ ศาสตร์การบริหารสถานศึกษา และ การใช้กระบวนการบริหารถ่ายทอดผ่านทักษะ การโค้ช 6 ทักษะ ได้แก่ 1) การสร้างความไว้วางใจ (Trust building) 2) การฟัง (Listening) 3) การตั้งคำถาม (Questioning) 4) การเสริมสร้างกำลังใจ(Encouraging) 5) การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Giving feedback) และ 6) การสังเกต (Observation) ให้แก่ บุคลากรปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย และบุคลากรมีความสามารถในการปฏิบัติเต็มตามศักยภาพ โดยมีรูปแบบการประเมินมาพัฒนา รูปแบบการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยทักษะการโค้ช ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ประเมิน และรับรองรูปแบบที่พัฒนาขึ้นสี่ด้านตามมาตรฐานการประเมินที่ Madaus, Scriven & Stufflebeam (1983) กำหนด ได้แก่ ด้านความถูกต้อง ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเป็นประโยชน์

อนุสรณ์ นามประดิษฐ์, ชูชีพ พุทธประเสริฐ และสุทธิพงศ์ ยงค์มกล (2565) ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาทักษะการโค้ชของผู้บริหารโรงเรียนในเครือสารสาสน์ โดยมีวัตถุประสงค์ คือ 1) ศึกษาองค์ประกอบทักษะการโค้ชของผู้บริหารโรงเรียนในเครือสารสาสน์ 2) ศึกษาสภาพ การพัฒนาทักษะการโค้ช 3) สร้างตรวจสอบและประเมินรูปแบบการพัฒนาทักษะการ โค้ช และ 4) ศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะการโค้ช ใช้ระเบียบวิจัยแบบผสานวิธี เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ ตาราง การสังเคราะห์เนื้อหาแบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม แบบบันทึกการประชุม แบบประเมิน ความพึงพอใจ แบบประเมินคุณลักษณะของผู้บริหาร หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือตามวิธีการ หาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาของครอนบาค สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบทักษะการโค้ชของผู้บริหารโรงเรียนในเครือสารสาสน์ มี 8 องค์ประกอบ คือ 1) การสร้างความตระหนักรู้ในการโค้ช 2) การกำหนดเป้าหมายของการโค้ช 3) การสร้างความสัมพันธ์เพื่อสร้างความไว้วางใจและความศรัทธา 4) การฟังอย่างลึกซึ้ง 5) การตั้ง คำถามทรงพลัง 6) การให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงบวก 7) การจูงใจ และให้กำลังใจ 8) การโค้ช 2. ผลการศึกษาสภาพการพัฒนาทักษะการโค้ช พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก องค์ประกอบด้าน การโค้ช มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุด 3. ผลการสร้าง ตรวจสอบและประเมินรูปแบบ พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบมี 6 ส่วน คือ 1) หลักการ ของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) กระบวนการพัฒนาทักษะการโค้ชตามองค์ประกอบด้วย GROW Model 4) แนวทางการประเมิน ความสำเร็จของรูปแบบ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ และ 6) คู่มือการใช้รูปแบบ โดยผลการตรวจสอบและ ประเมินรูปแบบ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 4. ผลการใช้รูปแบบ พบว่า มีผลการประเมิน อยู่ในระดับมากและผู้เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มากเช่นกัน ผลการสะท้อนคิด พบว่า รูปแบบการพัฒนาตอบสนองกับแนวนโยบายของการ จัดการศึกษา ระดับชาติและกลุ่มโรงเรียน ในเครือสารสาสน์

วัชร อมรโรจน์วรุตติ และคณะ (2562) ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการจัดการศึกษาบูรณาการ ที่เน้นกระบวนการโค้ชและการเสริมสร้าง Growth Mindset เพื่อพัฒนาคุณลักษณะ ความเป็นพลเมืองสร้างสรรค์ของนักศึกษาพยาบาล โดยมีวัตถุประสงค์ คือ 1. เพื่อพัฒนารูปแบบ การจัดการศึกษาบูรณาการที่เน้นกระบวนการโค้ชและการเสริมสร้าง Growth mindset เพื่อพัฒนา คุณลักษณะความเป็นพลเมืองสร้างสรรค์ของนักศึกษาพยาบาล 2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบ การจัดการศึกษาบูรณาการที่เน้นกระบวนการโค้ชและการเสริมสร้าง Growth mindset เพื่อพัฒนา

คุณลักษณะความเป็นพลเมืองสร้างสรรค์ของนักศึกษาพยาบาล ผลการวิจัยพบว่า 1. รูปแบบการจัดการศึกษามุ่งเน้นกระบวนการโค้ชและการเสริมสร้าง Growth mindset เพื่อพัฒนาคุณลักษณะความเป็นพลเมืองสร้างสรรค์ของนักศึกษาพยาบาล มีกระบวนการ 4 ขั้นตอน คือ การปรับกระบวนการทัศน์ การประยุกต์ใช้ การสะท้อนคิด และการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง โดยมีปัจจัยสนับสนุน คือ บทบาท Expert coach, Administrator coach และต้นทุนของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครขอนแก่น คือ นวัตกรรมระบบครอบครัวเสมือน 2. การประเมิน Growth Mindset ของอาจารย์ผู้สอนพบว่า เชื่อมมั่นในศักยภาพของผู้เรียน มีความไว้วางใจ ยอมรับความแตกต่างของผู้เรียน และพร้อมเรียนรู้ไปกับผู้เรียน สามารถปรับวิธีการสอนจาก ข้อจำกัดของเวลา โดยใช้เทคโนโลยีใช้พลังคำถามกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิด วิเคราะห์และ แก้ปัญหาได้ในส่วนของผู้เรียน พบว่า เห็นประโยชน์การโค้ชด้วยสุนทรียสนทนา เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และพฤติกรรมลดความเห็นแก่ตัว เห็นคุณค่าของการทำงานเป็นทีม ยอมรับความแตกต่างของความคิด และผลการประเมินคุณลักษณะพลเมืองสร้างสรรค์ของนักศึกษาพยาบาล พบว่า นักศึกษาพยาบาลมีคุณลักษณะการเป็นพลเมืองสร้างสรรค์ ในภาพรวมในระดับมาก

อุทิศ ดวงผาสุก, ลิ้มชัย กิตติศักดิ์นาวิน และนลินธัฐ ดีสวัสดิ์ (2560) ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารด้วยการโค้ชเพื่อพัฒนาองค์การ โดยมีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อเขียนถึงรูปแบบการโค้ชของผู้บริหารองค์การในการจูงใจให้บุคลากรยอมรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืน ผลการวิจัยพบว่า การบริหารด้วยการโค้ชเพื่อพัฒนาองค์การ ทำให้ทราบถึงบทบาท และหน้าที่ของผู้บริหารองค์การ เป็นโค้ชที่ไม่ได้มุ่งเน้นที่วิธีการสอนงานหรือออกคำสั่งเหมือนที่ผ่านมา แต่เขาจะเป็นผู้ที่บริหารพนักงานหรือบุคลากรในองค์การด้วยวิธีการโค้ช โดยมุ่งเน้นการสอนงานด้วยวิธีการถามคำถามเพื่อให้รับการโค้ช หรือพนักงานช่วยคิดช่วยตอบคำถาม และร่วมกันหาแนวทางในการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้บริหารที่ทำหน้าที่โค้ชจะต้องทำหน้าที่จูงใจให้ผู้รับการโค้ชเกิดพลังผลักดันในการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ผู้บริหารที่ทำหน้าที่โค้ชจะต้องมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมในหลาย ๆ ด้าน มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ แรงบันดาลใจ เพื่อดึงศักยภาพของผู้รับการโค้ชออกมา โดยผู้ที่ทำหน้าที่โค้ชมีหน้าที่กำหนดกรอบการสนทนา ส่วนของเนื้อหาข้อมูลต่างๆในการสนทนาจะต้องเป็นผู้รับการโค้ช โดยโค้ชจะเน้นการถามคำถามให้ผู้รับการโค้ชเป็นผู้ตอบและเป็นผู้กำหนดเป้าหมาย ผู้รับการโค้ชจะต้องรับรู้ถึงสถานการณ์ปัจจุบันจากการตอบคำถามร่วมกันหาแนวทางและมีข้อตกลงในการเลือกแนวทางนั้น ผู้รับการโค้ชตัดสินใจ

ลงมือปฏิบัติตามแนวทางที่เขาเลือก ผู้ที่ทำหน้าที่โค้ชจะเป็นผู้กำหนดกรอบเวลาในการตรวจสอบ ติดตามประเมินผลโดยได้รับความสนใจจากผู้รับการโค้ช ผู้ที่ทำหน้าที่โค้ชจะต้องไม่ละเลยที่จะให้กำลังใจผู้รับการโค้ช มีการชื่นชมในทุกกระเษการสำเร็จย่อย ๆ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้รับการโค้ชมีพลังและมุ่งมั่นทำตามแผนที่วางไว้ต่อไป จะเห็นได้ว่าเมื่อผู้บริหารใช้การโค้ชให้กับบุคลากรในองค์กรมากขึ้น ย่อมจะมีโอกาสสำเร็จตามเป้าหมายมากขึ้น องค์กรจะเกิดการพัฒนาระบบการทำงานจะค่อย ๆ ปรับเปลี่ยนจนถึงการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร ผู้ที่ได้รับประโยชน์คือ ผู้บริหารสถานศึกษาบุคลากรและองค์กรของเขานั่นเอง

พวงอ้อย ไชยดี (2564) ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยมีวัตถุประสงค์ คือ 1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการดำเนินการนิเทศแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2. เพื่อพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยรวมอยู่ในระดับน้อย และสภาพที่พึงประสงค์การนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ประกอบด้วย 1. หลักการและเหตุผล 2. ความมุ่งหมาย 3. แนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 3.1) องค์ประกอบด้านการเตรียมการก่อนการนิเทศแบบสอนแนะ 3.2) องค์ประกอบด้านการกำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินงานการนิเทศแบบสอนแนะ 3.3) องค์ประกอบด้านการดำเนินการการนิเทศแบบสอนแนะ 3.4) องค์ประกอบด้านการประเมินและติดตามผลการนิเทศแบบสอนแนะ 4. กลไกในการบริหารจัดการ 5. เงื่อนไขความสำเร็จแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

สุทธยา ช่อ่ม, จิตติรัตน์ แสงเลิศอูทัย, นภาเดช บุญเชิดชู และ โยธิน ศรีโสภา (2563) ศึกษาวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารการนิเทศแบบชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงในสถานศึกษาเอกชน โดยมีวัตถุประสงค์ คือ 1. เพื่อพัฒนากลยุทธ์การบริหารการนิเทศแบบชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง

ในสถานศึกษาเอกชน 2. เพื่อประเมินกลยุทธ์การบริหารการนิเทศแบบชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง ในสถานศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่า 1) กลยุทธ์การบริหารการนิเทศแบบชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง ในสถานศึกษาเอกชนพบว่า ประกอบด้วย 5 กลยุทธ์ ได้แก่ 1) รักษาและส่งเสริมค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษา 2) เสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากรด้านการนิเทศสู่ความเป็นมืออาชีพ 3) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนระบบการดำเนินงานนิเทศ 4) ขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่ระบบการดำเนินงานการนิเทศ และ 5) พลิกโฉมการจัดโครงสร้างองค์การที่เอื้อต่อระบบการนิเทศ โดยมีกลยุทธ์รอง 11 กลยุทธ์ และ 39 วิธีการดำเนินการ 2) กลยุทธ์การบริหารการนิเทศแบบชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง ในสถานศึกษาเอกชนมีความถูกต้องเหมาะสมเป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ โดยภาพรวมทุกกลยุทธ์อยู่ในระดับมากที่สุดส่วนแนวทางการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัตินั้น 1) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่าง 2) มีระบบการโค้ชและระบบการพัฒนาศักยภาพที่มีประสิทธิภาพ 3) การกำกับ ติดตามอย่างสม่ำเสมอ

เราชา ชูสุวรรณ, วันชาวีลา เบญญาเตชะ (2562) ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อพัฒนารูปแบบการสอนงาน (Coaching) ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนารูปแบบการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้รูปแบบการสอนงาน เรียกว่า PIPM Coaching Model (เตรียมความพร้อม ดำเนินการสอนงาน จัดทำแผนปฏิบัติงาน การติดตามผล) วัตถุประสงค์ คือ เพื่อพัฒนาการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและหัวหน้าฝ่ายงานต่าง ๆ ทั้ง 4 ฝ่ายงานที่นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพงานให้มีประสิทธิภาพ 2) องค์ประกอบด้านกระบวนการ มีกระบวนการดำเนินการ 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 2.1) เตรียมความพร้อมในการสอน (เป็นบทบาทของผู้สอนงาน) ขั้นตอนที่ 2.2) ดำเนินการสอนงาน (เป็นบทบาทของผู้สอนงานและผู้รับการสอนงาน) ขั้นตอนที่ 2.3) วางแผนและปฏิบัติงานตามแผนงาน (เป็นบทบาทของผู้สอนงานและผู้รับการสอนงาน) และขั้นตอนที่ 2.4) การติดตามผลและประเมินผล (เป็นบทบาทของผู้สอนงานและผู้รับการสอนงาน) 3) องค์ประกอบด้านเงื่อนไขการนำไปใช้ 3.1) ระบบพี่เลี้ยงติดตามดูแล การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน 3.2) ระบบการสอนโดยตรง 3.3) ระบบการสอนสนับสนุน

หุทัย อนุสสรราชกิจ, สวัสดิ์ชัย ศรีพนมธนากร และพรสวัสดิ์ ศิริศานันท์ (2561) ศึกษาวิจัยเรื่อง กระบวนการพัฒนาครูด้วยระบบหนุนนำต่อเนื่องเพื่อพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของนักเรียน ในจังหวัดจันทบุรี โดยมีวัตถุประสงค์ คือ 1. เพื่อศึกษาบริบทพื้นฐานของความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน หน่วยงานต้นสังกัดและมหาวิทยาลัยในท้องถิ่น ในการพัฒนาครูด้วยระบบหนุนนำต่อเนื่อง 2. เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของครูในด้านความรู้ เจตคติ และทักษะในการจัดการเรียนรู้ของครู จากการพัฒนาครูด้วยระบบหนุนนำต่อเนื่อง 3. เพื่อพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนในจังหวัดจันทบุรี โดยกระบวนการพัฒนาครูด้วยระบบหนุนนำต่อเนื่อง ผลการวิจัยพบว่า ตอนที่ 1 กระบวนการพัฒนาครูด้วยระบบหนุนนำต่อเนื่องของจังหวัดจันทบุรีที่พัฒนาขึ้น เป็นกระบวนการที่ตั้งอยู่บนความเชื่อพื้นฐาน หลักการและวิธีการของการหนุนนำต่อเนื่อง นำไปสู่การออกแบบกระบวนการดำเนินงานหนุนนำต่อเนื่อง และมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ บุคลากรจากหน่วยงานหลัก 2 หน่วยงาน คือ 1) นักวิจัยจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี 2) บุคลากร จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 มีการดำเนินงานโดยการแบ่งกลุ่มการโค้ชเป็น 6 กลุ่ม คือ 1) ระดับประถมศึกษา จำนวน 4 กลุ่ม และ 2) ระดับมัธยมศึกษา จำนวน 2 กลุ่ม แต่ละกลุ่มมีขั้นตอนการทำงานหลัก คือ 1) การวางแผนและการเตรียมการก่อนการหนุนนำต่อเนื่อง 2) การดำเนินการหนุนนำต่อเนื่อง 3) การดำเนินการหลังการหนุนนำต่อเนื่อง ตอนที่ 2 ประกอบด้วย 1) ผลการศึกษาบริบทพื้นฐานของความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน หน่วยงานต้นสังกัดและมหาวิทยาลัยในท้องถิ่น นำเสนอในประเด็นความร่วมมือ และความสัมพันธ์ใน 3 ระยะการทำงาน คือ ก่อนดำเนินการวิจัย ที่มีความสัมพันธ์กับสถานศึกษาและเขต พื้นที่ในลักษณะของการจัดการศึกษา การประชุม การอบรม เพื่อพัฒนาศักยภาพครูระหว่างการดำเนินการวิจัย หน่วยงาน มีความสัมพันธ์และความร่วมมือสูงขึ้น บุคลากรได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการลงนามความร่วมมือในการพัฒนาศักยภาพครูร่วมกันและหลังการดำเนินการวิจัย มีความสัมพันธ์ และความร่วมมือต่อกัน มีความเป็นกัลยาณมิตรเพิ่มมากขึ้น 2) ผลการวิเคราะห์ความรู้ เจตคติ และ ทักษะในการจัดการเรียนรู้ของครู พบว่าครู ได้พัฒนาการเรียนรู้ของตนเองใน 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการออกแบบการ จัดการเรียนรู้ด้านเจตคติที่ดีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการโค้ช และด้านทักษะในการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเอง 3) ผลการพัฒนาทักษะแห่ง

ศตวรรษที่ 21 ของนักเรียน พบว่านักเรียนเกิดทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ใน 3 ทักษะ คือ ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะ สารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยีและทักษะชีวิตและอาชีพ

เบญจมาศ ขาติศักดิ์ยุทธ (2560) ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการเป็นพี่เลี้ยงและการสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 39 โดยมีวัตถุประสงค์ คือ 1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการเป็นพี่เลี้ยงและการสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 2. เพื่อพัฒนารูปแบบการเป็นพี่เลี้ยงและการสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ผลการวิจัยพบว่า สภาพและปัญหาการเป็นพี่เลี้ยงและการสอนงานของผู้บริหาร สถานศึกษาเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 สภาพโดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากและปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับน้อย และผลการจัดสนทนากลุ่มโดยผู้เชี่ยวชาญได้รูปแบบการเป็นพี่เลี้ยงและการสอนงานของผู้บริหาร สถานศึกษาเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1.หลักการของรูปแบบ 2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3. ขั้นตอนการเป็นพี่เลี้ยงและการสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของครูและ 4. เงื่อนไขของการนำรูปแบบไปใช้

ดวงจันทร์ เดี่ยววิไล, พิสิษฐ์ ฌอน บัวนก และดวงใจ พุทธวงศ์ (2562) ศึกษาวิจัยเรื่อง กระบวนการพัฒนาครูแบบหมุนนำต่อเนื่องเพื่อพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนในจังหวัดลำปาง โดยมีวัตถุประสงค์ คือ 1. เพื่อพัฒนากระบวนการพัฒนาครูแบบหมุนนำต่อเนื่องเพื่อพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนในจังหวัดลำปาง 2. เพื่อศึกษาผลของกระบวนการพัฒนาครูแบบหมุนนำต่อเนื่องที่มีต่อศักยภาพการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูและผลลัพธ์การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในตัวนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) กระบวนการพัฒนาครูแบบหมุนนำต่อเนื่อง ประกอบด้วยกระบวนการสำคัญคือ การเตรียมการด้านบทบาทโค้ชบทบาทบุคลากรทุกฝ่ายการสร้างความเข้าใจกระบวนการพัฒนาครู การหมุนนำต่อเนื่องระหว่างการพัฒนาการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานครูโค้ชครูแบบเพื่อนช่วยเพื่อนกิจกรรมสำคัญคือการเล่าเรื่องการสะท้อนคิดและการบันทึก 2) ผลของกระบวนการพัฒนาครูแบบหมุนนำต่อเนื่อง

เพื่อพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 พบว่า ผลการโค้ชทำให้ครูพัฒนาตนเอง และพัฒนาชุมชนวิชาชีพแห่งการเรียนรู้ โดยใช้คุณสมบัติและความสามารถ ตามหน้าที่ผู้บริหารโรงเรียนจัดการปัจจัยสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา ด้านเวลา และด้านโจทย์การทำงานที่เอื้ออำนวย ผู้บริหารการศึกษานักวิชาการพัฒนาโลก แนวคิดและสมรรถนะ ในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาครู และนักเรียนพัฒนาการทำงานแบบร่วมมือร่วมใจ การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการโค้ช

สุชาติ แวงโสธรณ์ (2565) ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน โดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยงเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสัย โดยมีวัตถุประสงค์ คือ 1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการชี้แนะและ ระบบพี่เลี้ยง เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2. เพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง เพื่อส่งเสริมศักยภาพ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก 3. เพื่อทดลองใช้และศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการชี้แนะและ ระบบพี่เลี้ยง เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 4. เพื่อประเมินและปรับปรุงรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ผลการวิจัยพบว่า (1) ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบ พี่เลี้ยง ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ (ก) การให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ข) การให้ความรู้การนิเทศ โดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง (ค) การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลโดยใช้ระบบการนิเทศภายในซึ่งมีรูปแบบการนิเทศที่เหมาะสมกับสภาพบริบทของโรงเรียน (2) พัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน โดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมีองค์ประกอบหลัก คือ หลักการและเงื่อนไขสำคัญ ซึ่งมีกระบวนการ 5 ขั้นตอน คือ (ก) ขั้นเตรียมทีมก่อนการนิเทศ (ข) ขั้นวางแผนและออกแบบการนิเทศแบบองค์รวม (ค) ขั้นใช้รูปแบบการนิเทศ (ง) ขั้นนิเทศด้วยกระบวนการชี้แนะ และระบบพี่เลี้ยง (จ) ขั้นจัดการความรู้หลังการนิเทศ (3) ผลการทดลองใช้รูปแบบ การนิเทศภายในโดยใช้ กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุก พบว่า คะแนนเฉลี่ยของทีม นิเทศหลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรม ซึ่งคะแนนเฉลี่ยก่อนการอบรมเท่ากับ 14.47 คะแนน และคะแนน หลังการอบรมเท่ากับ 16.53 คะแนน ผลต่าง ของคะแนนเพิ่มขึ้นร้อยละ 10.34 และคะแนนเฉลี่ยของผู้รับการ นิเทศหลังการอบรมสูงกว่าก่อน การอบรมเช่นเดียวกัน ซึ่งคะแนนเฉลี่ยก่อนการอบรม

เท่ากับ 10.40 คะแนน และคะแนนหลังการอบรมเท่ากับ 11.87 ผลต่างของคะแนนเพิ่มขึ้นร้อยละ 5.67 จากข้อมูลคะแนนดังกล่าว การอบรมเชิงปฏิบัติการฯ มีแนวโน้มช่วยพัฒนาให้ทีมนิเทศและผู้รับการนิเทศ มีความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับเทคนิค การจัดการเรียนรู้เชิงรุก และการนิเทศโดยใช้กระบวนการ การชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง (4) ผลการประเมินและ ปรับปรุงรูปแบบการนิเทศภายใน โดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยงฯ ก่อนนำรูปแบบไปใช้ด้านความ เป็นประโยชน์ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้อง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และผลการประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ THUNG Model ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ประสพสุข ศรีหงส์ทอง (2565) ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมโดยใช้กระบวนการโค้ชชิ่งทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนโนนสะอาดราษฎร์อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์ คือ

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วม โดยใช้กระบวนการโค้ชชิ่งทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนโนนสะอาดราษฎร์อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2
2. เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมโดยใช้กระบวนการโค้ชชิ่งทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนโนนสะอาดราษฎร์อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2
3. เพื่อทดลองใช้รูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมโดยใช้กระบวนการโค้ชชิ่งทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนโนนสะอาดราษฎร์อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2
4. เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมโดยใช้กระบวนการโค้ชชิ่งทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนโนนสะอาดราษฎร์อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ผลการวิจัยพบว่า 1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นฯ องค์ประกอบการบริหารงานวิชาการ มี 5 ด้าน 26 ตัวชี้วัด มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด สภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด ความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 2. ผลการพัฒนารูปแบบประกอบด้วย 5 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 หลักการและวัตถุประสงค์ ส่วนที่ 2 เนื้อหาของรูปแบบ ประกอบด้วย หน่วยการพัฒนาที่ 1) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผลประเมินผลและดำเนินการ

เทียบโอนผลการเรียน 4) การนิเทศการศึกษา 5) การพัฒนาสื่อและใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ส่วนที่ 3 กระบวนการพัฒนา ส่วนที่ 4 การประเมินผล และส่วนที่ 5 เงื่อนไขความสำเร็จ ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด 3. ผลการนำรูปแบบฯ ไปใช้ พบว่า คะแนนประเมินความรู้หลังการเข้าร่วมสูงกว่าคะแนนประเมินความรู้ก่อนการเข้าร่วมพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 และระดับพฤติกรรมก่อนการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง หลังการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด 4. ผลการประเมินรูปแบบ พบว่า ด้านอรรถประโยชน์ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้อง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน และผลการประเมินระดับความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Dr. David E. Bartz (2017) ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะการโค้ช การให้ข้อมูลป้อนกลับ และการโค้ชสำหรับผู้จัดการในการใช้กับพนักงานระหว่างกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยสรุปการศึกษาได้ดังนี้ การใช้ทักษะการโค้ชที่มีประสิทธิภาพโดยผู้จัดการมีความสำคัญต่อความสำเร็จของกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้ข้อมูลป้อนกลับควรเชื่อมโยงกับความคาดหวังที่ชัดเจน เมื่อข้อมูลป้อนกลับแสดงว่าพนักงานยังไม่ถึงเป้าหมายที่กำหนด ผู้จัดการต้องให้การโค้ชเพื่อส่งเสริมให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ผู้จัดการควรสร้างสภาพแวดล้อมที่ช่วยให้พนักงานแสดงศักยภาพสูงสุด และลดความคลุมเครือในกระบวนการประเมินผล

Barton, E. E., et al. (2013) ศึกษาวิจัยเรื่อง การโค้ชครูฝึกสอนเพื่อสอนทักษะการเล่นให้กับเด็กที่มีความบกพร่อง บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายงานวิจัยสองชิ้นที่ศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของการอบรมและการโค้ชต่อการนำกลยุทธ์การสอนเล่นมาใช้โดยครูฝึกสอน (preservice teachers) กับเด็กเล็กที่มีความบกพร่อง งานวิจัยนี้ใช้การออกแบบการทดลองแบบกรณีเดียวด้วยการวางพื้นฐานหลายจุด (multiple-baseline) ระหว่างครู เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์อย่างเป็นระบบระหว่าง การอบรมเชิงวิชาการเพียงอย่างเดียว และการอบรมเชิงวิชาการร่วมกับการโค้ชที่มีต่อพฤติกรรมของครู ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าการอบรมเชิงวิชาการเพียงอย่างเดียวไม่ได้สัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครู ในทางกลับกันการอบรมเชิงวิชาการร่วมกับการโค้ชทำให้ครูมีการใช้กลยุทธ์การสอนที่เพิ่มขึ้น นอกจากนี้ งานวิจัยในส่วนที่สอง (Study II) ยังพบว่าพฤติกรรม การเล่นเชิงสมมติบทบาท (pretend play) ของเด็กเพิ่มขึ้นเมื่อครูสามารถใช้กลยุทธ์การสอนได้อย่างถูกต้องและสอดคล้อง บทความนี้ยังอภิปรายถึงผลกระทบเชิงปฏิบัติ

และเชิงวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพสำหรับครูฝึกสอนและครูที่อยู่ในระหว่างการพัฒนาปฏิบัติงานจริง (inservice professional development)

Britton, L. R.; & Anderson, K. A. (2010). ศึกษาวิจัยเรื่อง การโค้ชซึ่งระหว่างเพื่อน และครูฝึกหัด การตรวจสอบแนวคิดที่ยังไม่ได้ใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่ วัตถุประสงค์ของการศึกษานี้ คือ การสำรวจผลกระทบของการโค้ชจากเพื่อนต่อการปฏิบัติการสอนในห้องเรียนของครูฝึกสอน ภายในกลุ่มทดลองที่ประกอบด้วยครูฝึกสี่คน ซึ่งได้เรียนรู้เกี่ยวกับหน้าที่และเทคนิคของการโค้ชจากเพื่อน ก่อนที่จะเข้าร่วมในวงจรการโค้ชกับเพื่อนร่วมงาน โดยการสังเกตการสอนของกันและกัน การเก็บข้อมูล และการจัดประชุมพูดคุย ข้อมูลหลายรูปแบบถูกเก็บรวบรวมและการวิเคราะห์ผลพบว่า การฝึกอบรมมีความเพียงพอ ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าการโค้ชจากเพื่อนทำให้การปฏิบัติการสอนในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลง แต่ก็ยังพบแนวโน้มในการให้คำแนะนำเพื่อการพัฒนาโดยที่ไม่ยอมรับจุดแข็งของผู้สอน สิ่งที่ได้แนะนำคือการนำการโค้ชจากเพื่อนมาใช้ในหลักสูตรการฝึกสอนเพื่อการพัฒนาอนาคตของนักศึกษาครู



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

- 3.1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5. การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 134 โรงเรียน แบ่งเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 128 คน ครูผู้สอน จำนวน 1,341 คน รวมทั้งหมด 1,469 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 23 พฤศจิกายน 2567)

3.1.2. กลุ่มตัวอย่าง

จากประชากรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 134 โรงเรียน แบ่งเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 128 คน ครูผู้สอนจำนวน 1,341 คน รวมทั้งหมด 1,469 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) โดยใช้ตารางการประมาณของกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan,1970 pp.607-610) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 302 คน มีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan,1970 pp.607-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 302 คน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 27 คน ครู จำนวน 275 คน จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 302 คน

ขั้นที่ 2 กำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณเทียบบัญญัติไตรยางค์จำแนกตามอำเภอ 5 อำเภอ พิจารณาจากจำนวนสถานศึกษาในแต่ละอำเภอ ให้ได้ครบตามจำนวนตามตาราง 3.1

ตาราง 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง แบ่งตามตำแหน่งและที่ตั้งอำเภอ

อำเภอ	ประชากร		รวม	กลุ่มตัวอย่าง		รวม
	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูผู้สอน		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูผู้สอน	
เมืองเลย	43	501	544	9	103	112
เชียงคาน	29	308	337	6	63	69
ปากชม	28	254	282	6	52	58
นาด้วง	9	103	112	2	21	23
ท่าลี่	19	175	194	4	36	40
รวม	128	1,341	1,469	27	275	302

3.2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามตรวจสอบรายการ (check list) ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง ที่ตั้งอำเภอ และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 5 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. ทักษะด้านการสร้างความไว้วางใจ
2. ทักษะด้านการตั้งคำถาม
3. ทักษะด้านการฟัง
4. ทักษะด้านวางแผนและลงมือทำ
5. ทักษะด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ

สำหรับแบบสอบถาม ในตอนที่ 2 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ของไลเคิร์ท (Likert's rating scale) โดยกำหนดช่วงระดับของคะแนนออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง ทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง ทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 อยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง ทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง ทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 อยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 5 หมายถึง ทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 3 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. การปฏิบัติหน้าที่ครู
2. การจัดการเรียนรู้
3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

สำหรับแบบสอบถาม ในตอนที่ 2 และ 3 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ของไลเคิร์ท (Likert's rating scale) โดยกำหนดช่วงระดับของคะแนนออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง การปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง การปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 อยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง การปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง การปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 อยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 5 หมายถึง การปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

3.3. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.3.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) ศึกษาและรวบรวมข้อมูลเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 แล้วกำหนดเป็นกรอบปัจจัยให้ครอบคลุมเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา และนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดสำหรับเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถามถัดไป

2) ศึกษารูปแบบและวิธีสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร และงานวิจัยต่าง ๆ แล้วนำมาสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาและนิยามศัพท์เฉพาะเกี่ยวกับทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

3) นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และปรับแก้ตามคำแนะนำเพื่อความสมบูรณ์ของเนื้อหา รวมทั้งการใช้ภาษาที่ถูกต้อง

3.3.2 การตรวจสอบหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

1) นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และการใช้ถ้อยคำ (Wording) ของข้อคำถามแต่ละข้อว่าตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ และวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือไม่

2) นำแบบสอบถามมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะและวัตถุประสงค์ (Index Of Item Objective Congruence : IOC)

3) คัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557, หน้า 95)

4) ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน ได้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปรับภาษาและทำการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง 0.6

- 1.0 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญไปปรับแก้ แล้วให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง

3.3.3 การตรวจสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability)

1) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

2) นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) โดยใช้เกณฑ์ยอมรับที่มีค่ามากกว่า 0.70

ตาราง 3.2 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามของตัวแปรทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ตัวแปร	ค่าความเที่ยง
ทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา	0.975
ด้านที่ 1 ทักษะด้านการสร้างความไว้วางใจ	0.865
ด้านที่ 2 ทักษะด้านการตั้งคำถาม	0.911
ด้านที่ 3 ทักษะด้านการฟัง	0.912
ด้านที่ 4 ทักษะด้านวางแผนและลงมือทำ	0.939
ด้านที่ 5 ทักษะด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ	0.946
การปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู	0.939
ด้านที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ครู	0.848
ด้านที่ 2 การจัดการเรียนรู้	0.872
ด้านที่ 3 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน	0.873

3) พิจารณาปรับปรุงและคัดเลือกข้อคำถามรายข้อ นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ แล้วจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์

ตาราง 3.3 ขั้นตอนกระบวนการสร้างแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างแบบสอบถาม	1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 1.2 กำหนดกรอบประเด็นคำถาม 1.3 สร้างข้อคำถาม 1.4 ตรวจสอบความถูกต้อง นำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ
ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity)	2.1 เสนอแบบสอบถามต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) 2.2 คำนวณหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item objective congruence: IOC) 2.3 คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป 2.4 ตรวจสอบความถูกต้องและปรับปรุงแก้ไข
ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบค่าความเที่ยง (Reliability)	3.1 ทดลองใช้แบบสอบถาม (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน หาค่าอำนาจจำแนก ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item total correlation Coefficient) 3.2 หาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient Method) ตามวิธีการของ Cronbach 3.3 ตรวจสอบค่าความเที่ยงกับเกณฑ์ และปรับปรุงแก้ไข (กรณีมีค่าอยู่ในระดับต่ำ) 3.4 พิจารณาปรับปรุง นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์สำหรับนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บ รวบรวมข้อมูลผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 302 คน โดยมีการดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามวิทยาลัยวิทยาเขตศรีล้านช้าง เพื่อจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด

3.4.2 นำหนังสือเสนอต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ แล้วนำหนังสือที่ผ่านการพิจารณาเสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ได้กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่าง

4.3 ผู้วิจัยทำหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ ขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามการขอความร่วมมือแสกน QR CODE รวมถึง Link แบบสอบถาม ส่งผ่านช่องทางที่ได้ประสานไว้กับผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามวิจัยในครั้งนี้

4.4 ผู้วิจัยตรวจสอบข้อมูลผ่านระบบข้อมูลของแบบสอบถามที่เชื่อมโยง

4.5 ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับ รวบรวมข้อมูลทั้งหมดไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัยต่อไป

3.5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

3.5.1 วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพ ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง ที่ตั้งอำเภอ และประสบการณ์การทำงาน โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.2 วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 ระดับทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์ การแปลความหมายของคะแนนดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 100)

4.51-5.00 หมายถึง ทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.3 วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 3 ระดับแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 100)

4.51-5.00 หมายถึง การปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง การปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง การปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง การปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง การปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบภายในแต่ละตัวแปรและระหว่างตัวแปรพหุคูณกับตัวแปรเกณฑ์ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) แล้วนำค่าที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (ภัทราพร เกษสังข์, 2559, หน้า 169 – 171) แล้วแปลความหมายดังนี้

มีค่า r 0.81 - 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

มีค่า r 0.61 - 0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูง

มีค่า r 0.41 - 0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

มีค่า r 0.21 - 0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างต่ำ

มีค่า r 0.01 - 0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ

มีค่า r 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สำหรับทิศทางความสัมพันธ์พิจารณา ดังนี้ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็นบวก แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือทิศทางเดียวกัน ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็นลบแสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทางลบหรือทิศทางตรงกันข้าม ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็น 0 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน หรือใกล้เคียง 0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันต่ำ

5.5 วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Stepwise เพื่อดูตัวแปรที่มีนัยสำคัญ และนำค่าสถิติที่ได้ไปสร้างสมการพยากรณ์

3.6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังต่อไปนี้

3.6.1 สถิติพื้นฐาน

3.6.1.1 ค่าความถี่ (Frequency)

3.6.1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

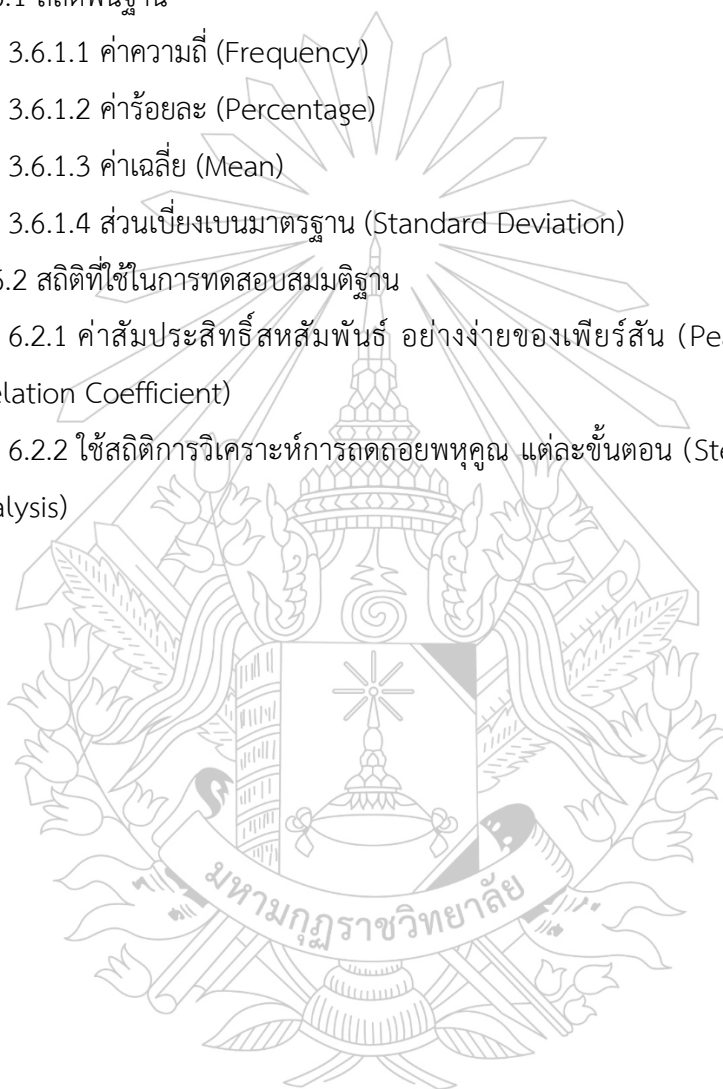
3.6.1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

3.6.1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.6.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

6.2.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

6.2.2 ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์โดยแบ่งเป็น 6 ตอนดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

4.5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา และการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

4.6 ผลการวิเคราะห์ทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

4.1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	คะแนนค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
%	แทน	ค่าร้อยละของข้อมูล
*	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

R_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการโค้ช ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพในอำนาจพยากรณ์
S	แทน	ทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐาน การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
E	แทน	การปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน
X	แทน	ทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา
X_1	แทน	ทักษะด้านการสร้างความไว้วางใจ
X_2	แทน	ทักษะด้านการตั้งคำถาม
X_3	แทน	ทักษะด้านการฟัง
X_4	แทน	ทักษะด้านการวางแผนและลงมือทำ
X_5	แทน	ทักษะด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ
Y	แทน	มาตรฐานการปฏิบัติงานของครู 3 ด้าน
Y_1	แทน	การปฏิบัติหน้าที่ครู
Y_2	แทน	การจัดการเรียนรู้
Y_3	แทน	ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

4.2. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2567
จำแนกตาม เพศ ตำแหน่ง ที่ตั้งอำเภอ และประสบการณ์ในการทำงาน ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล
โดยใช้ความถี่ และร้อยละ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 61.26
โดยส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน คิดเป็นร้อยละ 91.06 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มอำเภอเมือง
เลย คิดเป็นร้อยละ 56.95 และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ น้อยกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อย
ละ 59.93

4.3. ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

การวิเคราะห์ระดับทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1.ทักษะด้านการสร้างความไว้วางใจ 2.ทักษะด้านการตั้งคำถาม 3.ทักษะด้านการฟัง 4.ทักษะด้านวางแผนและลงมือทำ 5.ทักษะด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรายด้านรายข้อ และภาพรวมผลปรากฏ ดังตารางที่ 4.1 – 4.6

ตาราง 4.1 ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

ทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. ทักษะด้านการสร้างความไว้วางใจ (X_1)	4.28	0.42	มาก	1
2. ทักษะด้านการตั้งคำถาม (X_2)	4.15	0.45	มาก	5
3. ทักษะด้านการฟัง (X_3)	4.24	0.42	มาก	4
4. ทักษะด้านวางแผนและลงมือทำ (X_4)	4.26	0.42	มาก	2
5. ทักษะด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ (X_5)	4.26	0.41	มาก	3
รวม	4.24	0.34	มาก	

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา (X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะด้านการสร้างความไว้วางใจ (X_1) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.42) รองลงมาคือ ทักษะด้านวางแผนและลงมือทำ (X_4) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.42) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะด้านการตั้งคำถาม (X_2) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.45)

ตาราง 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา (X) โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ทักษะด้านการสร้างความไว้วางใจ (X_1) โดยภาพรวมและรายข้อ

ทักษะด้านการสร้างความไว้วางใจ (X_1)	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงถึงความเคารพและให้เกียรติในการเสนอความคิดเห็นของครูผู้สอน	4.51	0.56	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความโปร่งใสในการตัดสินใจและการดำเนินงาน	4.19	0.66	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้คำมั่นสัญญาและทำตามคำมั่นสัญญาในสิ่งที่พูดไว้	4.27	0.66	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงความเอาใจใส่และสนใจปัญหาหรือข้อกังวลของครูผู้สอนอย่างจริงจัง	4.23	0.61	มาก
5. ผู้บริหารมีความกล้าหาญ เผชิญกับความท้าทายและสถานการณ์ที่ยากลำบากด้วยความมั่นใจ	4.27	0.62	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนในการพัฒนาทักษะการทำงานของครูผู้สอนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	4.24	0.59	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับความเป็นส่วนตัวและข้อมูลส่วนตัวของครูผู้สอน	4.25	0.66	มาก
รวม	4.28	0.42	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา (X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ทักษะด้านการสร้างความไว้วางใจ (X_1) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดและมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงถึงความเคารพและให้เกียรติในการเสนอความคิดเห็นของครูผู้สอน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.56) รองลงมา คือ ข้อที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้คำมั่นสัญญาและทำตามคำมั่นสัญญาในสิ่งที่พูดไว้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.66) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษา มีความโปร่งใสในการตัดสินใจและการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.66)

ตาราง 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา (X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ทักษะด้านการตั้งคำถาม (X_2) โดยภาพรวมและรายข้อ

ทักษะด้านการตั้งคำถาม (X_2)	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ข้อคำถามที่กระตุ้นให้ครูผู้สอนคิดถึงวิธีการทำงานที่ดี	4.12	0.58	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ข้อคำถามที่ช่วยให้ครูผู้สอนเห็นมุมมองใหม่เกี่ยวกับการทำงาน	4.18	0.66	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ข้อคำถามที่ช่วยให้ครูผู้สอนสะท้อนคิดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน	4.12	0.62	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ข้อคำถามที่ช่วยให้ครูผู้สอนตระหนักถึงจุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนาของครูผู้สอน	4.17	0.61	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ข้อคำถามที่ช่วยให้ครูผู้สอนค้นพบแนวทางในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน	4.16	0.62	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ข้อคำถามที่ช่วยให้ครูผู้สอนคิดทบทวนเกี่ยวกับวิธีการทำงานหรือกระบวนการต่าง ๆ	4.16	0.67	มาก
รวม	4.15	0.45	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา (X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ทักษะด้านการตั้งคำถาม (X_2) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 2. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ข้อคำถามที่ช่วยให้ครูผู้สอนเห็นมุมมองใหม่เกี่ยวกับการทำงาน ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.66) รองลงมา คือ ข้อที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ข้อคำถามที่ช่วยให้ครูผู้สอนตระหนักถึงจุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนาของครูผู้สอน ($\bar{X} = 4.$, S.D. = 0.61) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 3. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ข้อคำถามที่ช่วยให้ครูผู้สอนสะท้อนคิดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.62)

ตาราง 4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา (X) สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ทักษะด้านการฟัง (X_3) โดยภาพรวมและรายข้อ

ทักษะด้านการฟัง (X_3)	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสนใจและรับฟังความคิดเห็นของครูผู้สอนอย่างจริงจัง	4.27	0.57	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เวลาและความสำคัญในการฟังครูผู้สอนเมื่อครูผู้สอนมีข้อเสนอแนะหรือคำถาม	4.24	0.60	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังและพยายามเข้าใจสถานการณ์ของครูผู้สอนอย่างเต็มที่เมื่อครูผู้สอนอธิบายปัญหาหรือข้อกังวล	4.24	0.61	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นและไม่ขัดจังหวะในขณะที่ครูผู้สอนกำลังพูด	4.24	0.61	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงท่าทางหรือภาษากายที่แสดงถึงความสนใจและการฟังเมื่อครูผู้สอนให้ข้อเสนอแนะหรือรายงานความคืบหน้า	4.23	0.57	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาให้เวลาที่เพียงพอในการพูดโดยไม่รีบร้อนเมื่อครูผู้สอนแสดงความคิดเห็นหรือเสนอปัญหา	4.25	0.60	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถฟังและตอบสนองได้อย่างมีประสิทธิภาพหลังจากที่ครูผู้สอนพูดจบ	4.24	0.63	มาก
รวม	4.24	0.42	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา (X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ทักษะด้านการฟัง (X_3) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสนใจและรับฟังความคิดเห็นของครูผู้สอนอย่างจริงจัง ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.57) รองลงมา คือ ข้อที่ 6. ผู้บริหารสถานศึกษาให้เวลาที่เพียงพอในการพูดโดยไม่รีบร้อนเมื่อครูผู้สอนแสดงความคิดเห็นหรือเสนอปัญหา ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.60) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 5. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงท่าทาง หรือภาษากายที่แสดงถึงความสนใจ และการฟังเมื่อครูผู้สอนให้ข้อเสนอแนะหรือรายงานความคืบหน้า ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.57)

ตาราง 4.5 ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา (X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ทักษะด้านการวางแผนและลงมือทำ (X₄) โดยภาพรวมและรายข้อ

ทักษะด้านการวางแผนและลงมือทำ (X ₄)	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดเป้าหมายการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม	4.26	0.56	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการพัฒนาย่างยั่งยืนเพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอน	4.29	0.58	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประเมินความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนแต่ละคนและวางแผนการพัฒนาที่เหมาะสม	4.28	0.60	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนทรัพยากรที่เพียงพอในการพัฒนาศักยภาพครูผู้สอน	4.26	0.62	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการติดตามความคืบหน้าของการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนและให้คำแนะนำในเวลาที่เหมาะสม	4.26	0.60	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดระยะเวลาและขั้นตอนที่ชัดเจนในการดำเนินการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนได้อย่างชัดเจน	4.25	0.57	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดการกับอุปสรรคหรือปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.26	0.59	มาก
รวม	4.26	0.42	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา (X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ทักษะด้านการวางแผนและลงมือทำ (X₄) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการพัฒนาย่างยั่งยืนเพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอน ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.58) รองลงมา คือ ข้อที่ 3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประเมินความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนแต่ละคนและวางแผนการพัฒนาที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.60) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ

ข้อที่ 1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดเป้าหมายการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.56)

ตาราง 4.6 ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา (X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ทักษะด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ (X_5) โดยภาพรวมและรายข้อ

ทักษะด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ (X_5)	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้ข้อมูลย้อนกลับในเชิงบวกที่ช่วยกระตุ้นให้ครูผู้สอนพัฒนาตนเองได้	4.29	0.58	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อมูลย้อนกลับโดยใช้หลักฐานหรือข้อมูลที่ชัดเจนเพื่อสนับสนุนข้อเสนอแนะ	4.26	0.55	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถอธิบายจุดแข็งและจุดที่ควรปรับปรุงของครูผู้สอนได้อย่างชัดเจน	4.27	0.58	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้คำพูดและท่าทีที่แสดงถึงความเคารพและสร้างบรรยากาศที่ดีระหว่างการให้ข้อมูลย้อนกลับ	4.29	0.58	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลย้อนกลับที่ได้รับ	4.24	0.59	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแนะนำแนวทางแก้ไขหรือแนวทางพัฒนาเพิ่มเติมหลังจากให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูผู้สอน	4.24	0.61	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามผลหลังจากให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อสนับสนุนการพัฒนาของครูผู้สอน	4.26	0.60	มาก
รวม	4.26	0.41	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา (X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ทักษะด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ (X_5) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้ข้อมูลย้อนกลับในเชิงบวกที่ช่วยกระตุ้นให้ครูผู้สอนพัฒนาตนเองได้ ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.58) และข้อที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้คำพูดและท่าทีที่แสดงถึงความเคารพและสร้างบรรยากาศที่ดีระหว่างการให้ข้อมูลย้อนกลับ ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.58) รองลงมา คือ ข้อที่ 3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถอธิบาย

จุดแข็งและจุดที่ควรปรับปรุงของครูผู้สอนได้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.58) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 5. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลย้อนกลับ ที่ได้รับ ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.59)

4.4. ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

การวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1.การปฏิบัติหน้าที่ครู 2.การจัดการเรียนรู้ 3.ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวมรายด้านและรายข้อผลปรากฏ ดังตารางที่ 4.7 – 4.10

ตาราง 4. 7 ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

(Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

การปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียน (Y)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. การปฏิบัติหน้าที่ครู (Y_1)	4.29	0.41	มาก	2
2. การจัดการเรียนรู้ (Y_2)	4.28	0.41	มาก	3
3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y_3)	4.30	0.44	มาก	1
รวม	4.29	0.38	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า การปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y_3) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.44) รองลงมา คือ การปฏิบัติหน้าที่ครู (Y_1) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.41) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การจัดการเรียนรู้ (Y_2) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.41)

ตาราง 4.8 ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู (Y₁)

โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู (Y ₁)	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ครูผู้สอนมีการเตรียมตัวก่อนการสอนโดยการศึกษาหรือทำความเข้าใจเนื้อหาก่อนการสอน	4.42	0.55	มาก
2. ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.23	0.61	มาก
3. ครูผู้สอนสามารถจัดการเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.30	0.61	มาก
4. ครูผู้สอนมีการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับความต้องการของนักเรียนแต่ละคน	4.23	0.61	มาก
5. ครูผู้สอนมีการประเมินผลการสอนเพื่อปรับปรุงการสอนในครั้งถัดไป	4.34	0.61	มาก
6. ครูผู้สอนสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู	4.25	0.58	มาก
รวม	4.29	0.41	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า การปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู (Y₁) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 1. ครูผู้สอนมีการเตรียมตัวก่อนการสอนโดยการศึกษาหรือทำความเข้าใจเนื้อหาก่อนการสอน ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.55) รองลงมา คือ ข้อที่ 5. ครูผู้สอนมีการประเมินผลการสอนเพื่อปรับปรุงการสอนในครั้งถัดไป ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.61) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 2. ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.61) และข้อที่ 4. ครูผู้สอนมีการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับความต้องการของนักเรียนแต่ละคน

ตาราง 4.9 ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน (Y)
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y₂)

โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y ₂)	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ครูผู้สอนสามารถออกแบบแผนการสอนที่สอดคล้องกับ มาตรฐานการเรียนรู้และความสามารถของนักเรียน	4.32	0.60	มาก
2. ครูผู้สอนสามารถปรับแผนการสอนให้เหมาะสมกับ สถานการณ์ที่เกิดขึ้นในห้องเรียน	4.24	0.60	มาก
3. ครูผู้สอนสามารถใช้วิธีการสอนที่หลากหลายและเหมาะสม กับประเภทของเนื้อหาการเรียนการสอน	4.31	0.61	มาก
4. ครูผู้สอนสามารถกระตุ้นให้นักเรียนมีความสนใจและตั้งใจ เรียนในบทเรียน	4.23	0.57	มาก
5. ครูผู้สอนสามารถใช้สื่อการสอนและเทคโนโลยีในการช่วย เสริมการเรียนรู้ของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.28	0.59	มาก
6. ครูผู้สอนมีการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนอย่าง ต่อเนื่องและนำไปปรับปรุงการสอน	4.24	0.59	มาก
7. ครูผู้สอนสามารถช่วยเหลือและมีการติดตาม นักเรียนใน การเรียนรู้ได้ตามศักยภาพของตนเอง	4.32	0.61	มาก
รวม	4.28	0.41	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า การปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y₂) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 7. ครูผู้สอนสามารถช่วยเหลือและมีการติดตาม นักเรียนในการเรียนรู้ได้ตามศักยภาพของตนเอง ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.41) รองลงมา คือ ข้อที่ 1. ครูผู้สอนสามารถออกแบบแผนการสอน ที่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และความสามารถของนักเรียน ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.60) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 4. ครูผู้สอนสามารถกระตุ้นให้นักเรียนมีความสนใจและตั้งใจเรียนในบทเรียน ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.57)

ตาราง 4. 10 ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง และชุมชน (Y₃) โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y ₃)	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ครูผู้สอนมีการประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนในการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน	4.31	0.56	มาก
2. ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับผู้ปกครองหรือชุมชน	4.31	0.62	มาก
3. ครูผู้สอนสามารถให้คำปรึกษาหรือแนะนำผู้ปกครองในการพัฒนานักเรียนได้	4.26	0.58	มาก
4. ครูผู้สอนมีการประชุมหรือการติดต่อกับผู้ปกครองอย่างสม่ำเสมอเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียน	4.30	0.58	มาก
5. ครูผู้สอนสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนเพื่อสนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนได้	4.31	0.57	มาก
รวม	4.30	0.44	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า การปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y₃) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 2 ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับผู้ปกครองหรือชุมชน ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.62) รองลงมา คือ ข้อที่ 5. ครูผู้สอนสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนเพื่อสนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนได้ ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.57) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 3 ครูผู้สอนสามารถให้คำปรึกษาหรือแนะนำผู้ปกครองในการพัฒนานักเรียนได้ ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.58)

4.5. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผู้วิจัยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ผลปรากฏดังตารางที่ 4.11

ตาราง 4. 11 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1



ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการได้ของผู้บริหารสถานศึกษา และการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	Y ₁	Y ₂	Y ₃	X	Y
X ₁	1									
X ₂	.441**	1								
X ₃	.583**	.440**	1							
X ₄	.546**	.423**	.678**	1						
X ₅	.608**	.442**	.631**	.720**	1					
Y ₁	.523**	.327**	.453**	.410**	.474**	1				
Y ₂	.501**	.324**	.472**	.414**	.512**	.749**	1			
Y ₃	.456**	.329**	.445**	.430**	.509**	.724**	.793**	1		
X	.792**	.696**	.830**	.838**	.845**	.546**	.555**	.541**	1	
Y	.535**	.353**	.497**	.453**	.542**	.898**	.925**	.919**	.595**	1

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*p < .05, **p < .01

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา และการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยการใช้การทดสอบค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีค่า ($r_{xy} = 0.595$) ซึ่งมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกหรือในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 ในระดับปานกลาง ส่วนทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา และการปฏิบัติตามมาตรฐาน การปฏิบัติงานของครู ระหว่างตัวแปร ทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.546 - 0.541$)

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ภายในตัวแปรทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา (X) พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ ทักษะด้านวางแผนและลงมือทำกับทักษะด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ ($r_{x_4x_5} = 0.720$) คู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำ คือ ทักษะด้านการตั้งคำถามกับทักษะด้านการฟัง ($r_{x_2x_3} = 0.440$)

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ภายในตัวแปรการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน (Y) พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 คู่ที่มีค่าสัมพันธ์ สูงสุด คือ ด้านการจัดการเรียนรู้กับด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ($r_{y_2y_3} = 0.793$) คู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำ คือ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครูกับด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ($r_{y_1y_3} = 0.724$)

ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา และการปฏิบัติตามมาตรฐาน การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า ทุกคู่มีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 ดังนั้นผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ทักษะการโค้ช ของผู้บริหารสถานศึกษา และการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เมื่อเปรียบเทียบเกณฑ์การแปรผล ที่กำหนดไว้ พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.595$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย ดังปรากฏดังตาราง 4.12 – 4.14

ตาราง 4.12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู (Y_1)

ทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	การปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู (Y_1)	
	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ระดับความสัมพันธ์
1. ทักษะด้านการสร้างความไว้วางใจ (X_1)	.523**	ปานกลาง
2. ทักษะด้านการตั้งคำถาม (X_2)	.327**	ค่อนข้างต่ำ
3. ทักษะด้านการฟัง (X_3)	.453**	ปานกลาง
4. ทักษะด้านวางแผนและลงมือทำ (X_4)	.410**	ปานกลาง
5. ทักษะด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ (X_5)	.474**	ปานกลาง
โดยรวม	.546**	ปานกลาง

* $p < .05$, ** $p < .01$

จากตารางที่ 4.12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู โดยรวม (rx_{y_1}) เท่ากับ 0.546 ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกในระดับปานกลาง 4 ด้าน และระดับค่อนข้างต่ำ 1 ด้าน โดยเรียงความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ทักษะด้านการสร้างความไว้วางใจ ($rx_{1y_1} = 0.523$) ทักษะด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ ($rx_{5y_1} = 0.474$) ทักษะด้านการฟัง ($rx_{3y_1} = 0.453$) ทักษะด้านวางแผนและลงมือทำ ($rx_{4y_1} = 0.410$) และทักษะด้านการตั้งคำถาม ($rx_{2y_1} = 0.327$)

ตาราง 4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y_2)

ทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	การปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y_2)	
	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ระดับความสัมพันธ์
1. ทักษะด้านการสร้างความไว้วางใจ (X_1)	.501**	ปานกลาง
2. ทักษะด้านการตั้งคำถาม (X_2)	.324**	ค่อนข้างต่ำ
3. ทักษะด้านการฟัง (X_3)	.472**	ปานกลาง
4. ทักษะด้านวางแผนและลงมือทำ (X_4)	.414**	ปานกลาง
5. ทักษะด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ (X_5)	.512**	ปานกลาง
โดยรวม	.555**	ปานกลาง

* $p < .05$, ** $p < .01$

จากตารางที่ 4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยรวม (xy_2) เท่ากับ 0.555 ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกในระดับปานกลาง 4 ด้าน และระดับค่อนข้างต่ำ 1 ด้าน โดยเรียงความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ทักษะด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ ($rx_{5y_2} = 0.512$) ทักษะด้านการสร้างความไว้วางใจ ($rx_{1y_2} = 0.501$) ทักษะด้านการฟัง ($rx_{3y_2} = 0.472$) ทักษะด้านวางแผนและลงมือทำ ($rx_{4y_2} = 0.414$) และทักษะด้านการตั้งคำถาม ($rx_{2y_2} = 0.324$)

ตาราง 4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y_3)

ทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	การปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง และชุมชน (Y_3)	
	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ระดับความสัมพันธ์
1. ทักษะด้านการสร้างความไว้วางใจ (X_1)	.456**	ปานกลาง
2. ทักษะด้านการตั้งคำถาม (X_2)	.329**	ค่อนข้างต่ำ
3. ทักษะด้านการฟัง (X_3)	.445**	ปานกลาง
4. ทักษะด้านวางแผนและลงมือทำ (X_4)	.430**	ปานกลาง
5. ทักษะด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ (X_5)	.509**	ปานกลาง
โดยรวม	.541**	ปานกลาง

* $p < .05$, ** $p < .01$

จากตารางที่ 4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน โดยรวม (r_{xy_3}) เท่ากับ 0.541 ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับปานกลาง 4 ด้าน และระดับค่อนข้างต่ำ 1 ด้าน โดยเรียงความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ทักษะด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ ($r_{x_5y_3} = 0.509$) ทักษะด้านการสร้างความไว้วางใจ ($r_{x_1y_3} = 0.456$) ทักษะด้านการฟัง ($r_{x_3y_3} = 0.445$) ทักษะด้านวางแผนและลงมือทำ ($r_{x_4y_3} = 0.430$) และทักษะด้านการตั้งคำถาม ($r_{x_2y_3} = 0.329$)

4.6. ผลการวิเคราะห์ทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1

ในการวิเคราะห์ทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Stepwise เพื่อคัดตัวแปรที่มีนัยสำคัญ และนำค่าสถิติที่ได้ไปสร้างสมการพยากรณ์ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู ผลปรากฏดังตารางที่ 4.15 – 4.18

ตาราง 4.15 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา (X) ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวม

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E. _B	β	t	Sig.
ทักษะด้านการสร้างความไว้วางใจ (X_1)	.242	.056	.263	4.251	.000
ทักษะด้านการฟัง (X_3)	.146	.062	.160	2.358	.01
ทักษะด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ (X_5)	.248	.068	.265	3.565	.000
ค่าคงที่ (Constant)	1.421	.233		6.375	.000
R = .616 R ² = .379 Adjusted R ² = .369 F = 35.967					

*p < .05, **p < .01

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่า มี 3 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ การปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 (Y) โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ได้แก่ ทักษะด้านการสร้างความไว้วางใจ (X_1) ทักษะด้านการฟัง (X_3) ทักษะด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ (X_5)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ทักษะด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ (X_5) ($\beta = 0.265$) รองลงมา คือ ทักษะด้านการสร้างความไว้วางใจ (X_1) ($\beta = 0.263$) และทักษะด้านการฟัง (X_3) ($\beta = 0.160$) ตัวแปรทั้ง 3 องค์ประกอบนี้ สามารถรวมพยากรณ์การปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 (Y) โดยภาพรวม ร้อยละ 37.90 ($R^2 = 0.379$) และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.3025 ซึ่งเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 1.421 + 0.242(x_1) + 0.146(x_3) + 0.248(x_5)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_y = 0.263 (Zx_1) + 0.160(Zx_3) + 0.265(Zx_5)$$

ตาราง 4.16 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา (X) ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู (Y₁)

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E.B	β	t	Sig.
ทักษะด้านการสร้างความไว้วางใจ (X ₁)	.309	.063	.314	4.867	.000
ทักษะด้านการฟัง (X ₃)	.136	.069	.139	1.968	.04
ทักษะด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ (X ₅)	.176	.075	.176	2.328	.02
ค่าคงที่ (Constant)	1.462	.247		5.904	.000
R = .571 R ² = .326 Adjusted R ² = .315 F = 28.708					

*p < .05, **p < .01

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่า มี 3 ด้านมีอำนาจพยากรณ์ การปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู (y₁) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ทักษะด้านการสร้างความไว้วางใจ (X₁) ทักษะด้านการฟัง (X₃) ทักษะด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ (X₅)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ทักษะด้านการสร้างความไว้วางใจ (X₁) (β = 0.314) รองลงมา คือ ทักษะด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ (X₅) (β = 0.176) และทักษะด้านการฟัง (X₃) (β = -0.139) ตัวแปรทั้ง 3 องค์ด้านนี้ สามารถรวมพยากรณ์การปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู (y₁) ได้ร้อยละ 32.60 (R² = 0.326) และมีความคลาดเคลื่อน ± 0.3382 ซึ่งเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 1.462 + 0.309(x_1) + 0.136(x_3) + 0.176(x_5)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_y = 0.314(Zx_1) + 0.139(Zx_3) + 0.176(Zx_5)$$

ตาราง 4.17 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา (X) ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y₂)

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E. _B	β	t	Sig.
ทักษะด้านการสร้างความไว้วางใจ (X ₁)	.240	.063	.243	3.791	.000
ทักษะด้านการฟัง (X ₃)	.172	.069	.175	3.791	.01
ทักษะด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ (X ₅)	.275	.075	.272	2.328	.000
ค่าคงที่ (Constant)	1.398	.248		5.635	.000
R = .581 R ² = .337 Adjusted R ² = .326 F = 29.975					

*p < .05, **p < .01

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่า มี 3 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ การปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการจัดการเรียนรู้ (y₂) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ทักษะด้านการสร้างความไว้วางใจ (X₁) ทักษะด้านการฟัง (X₃) ทักษะด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ (X₅)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ทักษะด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ (X₅) ($\beta = 0.272$) รองลงมา คือ ทักษะด้านการสร้างความไว้วางใจ (X₁) ($\beta = 0.243$) และทักษะด้านการฟัง (X₃) ($\beta = 0.175$) ตัวแปรทั้ง 3 องค์ประกอบนี้ สามารถร่วมพยากรณ์การปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y₂) ได้ร้อยละ 33.70 (R² = 0.337) และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.3365 ซึ่งเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 1.398 + 0.240(x_1) + 0.172(x_3) + 0.275(x_5)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_y = 0.243 (Zx_1) + 0.175(Zx_3) + 0.272(Zx_5)$$

ตาราง 4.18 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา (X) ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y₃)

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E. _B	β	t	Sig.
ทักษะด้านการสร้างความไว้วางใจ (X ₁)	.178	.068	.171	2.619	.000
ทักษะด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ (X ₅)	.299	.081	.282	3.690	.000
ค่าคงที่ (Constant)	1.359	.265		5.125	.000
R = .555 R ² = .308 Adjusted R ² = .296 F = 26.389					

*p < .05, **p < .01

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่า มี 2 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ การปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (y₃) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ทักษะด้านการสร้างความไว้วางใจ (X₁) ทักษะด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ (X₅)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ทักษะด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ (X₅) ($\beta = 0.282$) รองลงมา คือ ทักษะด้านการสร้างความไว้วางใจ (X₁) ($\beta = 0.171$) ตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมพยากรณ์การปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (y₃) ได้ร้อยละ 30.80 (R² = 0.308) และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.3621 ซึ่งเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 1.359 + 0.178(x_1) + 0.299(x_5)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_y = 0.171(Zx_1) + 0.282(Zx_5)$$

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 มีตัวแปรพยากรณ์อย่างน้อย 1 ด้านส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า สอดคล้องกันตามสมมติฐานของการวิจัย

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติ ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาระดับทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 2) เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 4) เพื่อศึกษาทักษะการโค้ชของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,469 คน จากโรงเรียน 134 แห่ง ประกอบด้วย ผู้บริหาร (ผู้อำนวยการ สถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา) จำนวน 128 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,341 คน รวมทั้งสิ้น 1,469 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 302 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 302 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวแปรพยากรณ์ ได้จากการสังเคราะห์ องค์ประกอบของนักวิชาการ จำนวน 16 แหล่ง ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ได้แก่ 1.ทักษะด้านการ สร้างความไว้วางใจ 2.ทักษะด้านการตั้งคำถาม 3.ทักษะด้านการฟัง 4.ทักษะด้านวางแผนและลงมือ ทำ 5.ทักษะด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ ส่วนตัวแปรเกณฑ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการ ปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู ได้จากข้อบังคับการปฏิบัติงานของครูตามข้อบังคับครู สภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ ส่วนเครื่องมือที่ใช้ ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบ ตรวจสอบรายการ (Check list) ถามเกี่ยวกับ เพศ ตำแหน่ง ที่ตั้งอำเภอ และประสบการณ์ในการ ทำงาน ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติ ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 และตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ซึ่งแบบสอบถาม ฉบับนี้พบว่ามีความเที่ยงรายด้านอยู่ระหว่าง 0.848 - 0.975

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงบรรยาย ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และสถิติอนุมาณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Stepwise เพื่อดูตัวแปรที่มีนัยสำคัญ และนำค่าสถิติที่ได้ไปสร้างสมการพยากรณ์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัย ตามข้อค้นพบได้ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1. สรุปผลการวิจัย

การวิจัยทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์รายละเอียดในแต่ละส่วนต่อไปนี้

5.1.1 ระดับทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ทั้ง 5 ด้านโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะด้านการสร้างความไว้วางใจ รองลงมา คือ ทักษะด้านวางแผนและลงมือทำ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะด้านการตั้งคำถาม มีผลการวิเคราะห์ระดับทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ทักษะด้านการสร้างความไว้วางใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ด้าน และอยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ด้าน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงถึงความเคารพและให้เกียรติในการเสนอ ความคิดเห็นของครูผู้สอน รองลงมาคือ ข้อที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้คำมั่นสัญญาและทำตามคำมั่นสัญญาในสิ่งที่พูดไว้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษามีความโปร่งใสในการตัดสินใจและการดำเนินงาน

ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ทักษะด้านการตั้งคำถาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 2. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ ข้อคำถามที่ช่วยให้ครูผู้สอนเห็นมุมมองใหม่เกี่ยวกับการทำงาน รองลงมาคือ ข้อที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ข้อคำถามที่ช่วยให้ครูผู้สอนตระหนักถึงจุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนาของครูผู้สอน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อที่ 3. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ข้อคำถามที่ช่วยให้ครูผู้สอนสะท้อนคิดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ทักษะด้านการฟัง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสนใจและรับฟังความคิดเห็นของครูผู้สอนอย่างจริงจัง รองลงมาคือ ข้อที่ 6. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เวลา ที่เพียงพอในการพูดโดยไม่รีบร้อนเมื่อครูผู้สอนแสดงความคิดเห็นหรือเสนอปัญหา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 5. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงท่าทางหรือภาษากายที่แสดงถึงความสนใจและการฟัง เมื่อครูผู้สอนให้ข้อเสนอแนะหรือรายงานความคืบหน้า

ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ทักษะด้านการวางแผนและลงมือทำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการพัฒนาอย่างยั่งยืนเพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอน รองลงมาคือ ข้อ 3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประเมินความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนแต่ละคนและวางแผนการพัฒนาที่เหมาะสม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดเป้าหมายการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม

ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ทักษะด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้ข้อมูลย้อนกลับในเชิงบวกที่ช่วยกระตุ้นให้ครูผู้สอนพัฒนาตนเองได้ รองลงมาคือ ข้อ 3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถอธิบายจุดแข็งและจุดที่ควรปรับปรุงของครูผู้สอนได้อย่างชัดเจน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 5. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลย้อนกลับที่ได้รับ

5.1.2 ระดับการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ทั้ง 3 องค์ประกอบโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ด้าน และอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน รองลงมาคือ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ส่วนเนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการจัดการเรียนรู้ มีผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าสูงสุดคือ ข้อ 1. ครูผู้สอนมีการเตรียมตัวก่อนการสอน โดยการศึกษาหรือทำความเข้าใจเนื้อหาก่อนการสอน รองลงมา คือ ข้อที่ 5. ครูผู้สอนมีการประเมินผลการสอนเพื่อปรับปรุงการสอนในครั้งถัดไป ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ ข้อที่ 2. ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และข้อที่ 4. ครูผู้สอนมีการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับความต้องการของนักเรียนแต่ละคน

ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 7. ครูผู้สอนสามารถช่วยเหลือและมีการติดตาม นักเรียนใน การเรียนรู้ได้ตามศักยภาพของตนเอง รองลงมาคือ ข้อ 1. ครูผู้สอนสามารถออกแบบแผนการสอนที่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และความสามารถของนักเรียน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 4. ครูผู้สอนสามารถกระตุ้นให้นักเรียนมีความสนใจและตั้งใจเรียนในบทเรียน

ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 2 ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับผู้ปกครองหรือชุมชน รองลงมาคือ ข้อ 5. ครูผู้สอนสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนเพื่อสนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนได้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 3 ครูผู้สอนสามารถให้คำปรึกษาหรือแนะนำผู้ปกครองในการพัฒนานักเรียนได้

5.1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยใช้การทดสอบค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ 0.595 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกหรือในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครูโดยรวม เท่ากับ 0.546 ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยรวม เท่ากับ 0.555 ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน โดยรวม เท่ากับ 0.541 ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.1.4 การวิเคราะห์ทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ผลการวิเคราะห์ทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีดังนี้ ทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 องค์ประกอบ พบว่า มี 3 องค์ประกอบ มีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ทักษะด้านการสร้างความไว้วางใจ ทักษะด้านการฟัง ทักษะด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ทักษะด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.265 รองลงมาคือ ทักษะด้านการสร้างความไว้วางใจ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.263 ด้านความยุติธรรม (fairness)(x_1) และทักษะด้านการฟัง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.160 ตัวแปรทั้ง 3 องค์ประกอบนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ การปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 (Y) โดยมีประสิทธิภาพในการทำนายร้อยละ 37.90 ($R^2 = 0.379$) และมีความ คลาดเคลื่อนมาตรฐาน ของการพยากรณ์ ± 0.30025 ซึ่งเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 1.421 + 0.242(x_1) + 0.146(x_3) + 0.248(x_5)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_y = 0.263 (Zx_1) + 0.160(Zx_3) + 0.265(Zx_5)$$

5.2. อภิปรายผล

การวิจัยทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลการอภิปรายผลเชิงพรรณนาตามวัตถุประสงค์รายละเอียดใน แต่ละส่วนต่อไปนี้

5.2.1 ระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ระดับทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมแล้วอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีความตระหนักถึงความสำคัญของการโค้ชในบริบทการศึกษา การโค้ชช่วยกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ การโค้ชในสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นให้ครูเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ผู้บริหารตระหนักถึงบทบาทของตนในการเป็นโค้ชที่มีคุณภาพ The International Coach Federation (ICF, 2013) และ Sir John Whitmore (2009) ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีแนวทางในการบริหารที่มุ่งเน้นการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของครูผ่านกระบวนการโค้ชที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการสร้าง ความไว้วางใจซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการโค้ชที่ดี ผู้บริหาร

มีความสามารถในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง โปร่งใส สนับสนุนให้ครูเกิดความมั่นใจ และกล้าแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทำให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

การที่ทักษะด้านการสร้างความไว้วางใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อาจเป็นผลมาจาก ความเข้าใจของผู้บริหารในเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยพวกเขาตระหนักว่า การสร้างความไว้วางใจเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาครูผ่านการโค้ช ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Whitmore (2009, หน้า 12) ที่กล่าวว่า "การโค้ชที่มีประสิทธิภาพต้องเริ่มต้นจากการสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยและไว้วางใจได้ ผู้รับการโค้ชต้องรู้สึกว่าคุณได้รับการสนับสนุนและสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ

นอกจากนี้ ผลการศึกษายังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐนิธ กาลพัฒน์ (2565) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถสร้างความไว้วางใจระหว่างตนเองกับครู จะช่วยส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของครูได้อย่างต่อเนื่อง เช่นเดียวกับงานวิจัยของ จำเนียร มุนธานี และพงษ์ศักดิ์ ศรีจันทร์ (2566) ที่พบว่า ความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างผู้บริหารและครู มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูและนำไปสู่การพัฒนาทางวิชาชีพที่ยั่งยืน

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาคือ ทักษะด้านวางแผนและลงมือทำ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่มีการกำหนดแนวทางพัฒนาโรงเรียนและบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยให้ความสำคัญกับการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มีการติดตามผล และสนับสนุนให้ครูสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Dello & Miraglia (2017, หน้า 54) ที่กล่าวว่า ผู้นำที่มีความสามารถในการวางแผนและลงมือทำอย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยสร้างกรอบการทำงาน ที่ชัดเจนให้กับทีมงาน และช่วยให้เกิดความก้าวหน้าในการพัฒนาองค์กร

อย่างไรก็ตาม ด้านที่ได้รับค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะด้านการตั้งคำถาม ซึ่งอาจเป็นเพราะผู้บริหารบางส่วนยังขาดความชำนาญในการตั้งคำถามที่สามารถกระตุ้นให้ครูคิดวิเคราะห์และสะท้อนตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดของ Costa & Garmston (2016) ที่ระบุว่า การตั้งคำถามเป็นหัวใจสำคัญของการโค้ชที่มีประสิทธิภาพ คำถามที่ดีต้องสามารถกระตุ้นให้ผู้รับการโค้ชเกิดการคิดเชิงลึก ค้นพบศักยภาพของตนเอง และมองเห็นแนวทางในการพัฒนาต่อไป

5.2.2 ระดับการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ระดับการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีระบบบริหารจัดการที่เป็นระเบียบ มีแนวทางการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและให้ความสำคัญกับความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ครอบครัว และชุมชนซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Darling-Hammond (2012) ที่ระบุว่า การพัฒนา

ศักยภาพครูต้องดำเนินควบคู่ไปกับการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ครอบครัว และชุมชน เพื่อให้เกิดการสนับสนุนที่เป็นระบบ นอกจากนี้ งานวิจัยของ ญัฐกานต์ วิทยาพิพัฒน์ (2563) ยังพบว่า ครูที่ปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด จะส่งผลให้คุณภาพของผู้เรียนดีขึ้นอย่างเห็นได้ชัด

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูมีการทำงานร่วมกับผู้ปกครองและชุมชนในการสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียน มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และมีการติดต่อประสานงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลพร สุขเจริญ (2565) ที่พบว่า "ครูที่สามารถสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็งกับผู้ปกครองและชุมชนจะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ การปฏิบัติหน้าที่ครู เป็นเพราะครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีการเตรียมการสอนอย่างเป็นระบบ ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ และสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Darling-Hammond (2014) ที่ระบุว่า ครูที่สามารถจัดการบทบาทหน้าที่ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยให้การจัดการเรียนรู้เป็นไปอย่างราบรื่นและมีคุณภาพ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด การจัดการเรียนรู้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ครูบางส่วนยังขาดเทคนิคการสอนที่สามารถตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างผู้เรียน หรืออาจยังขาดการใช้สื่อการสอน ที่ทันสมัยและเทคโนโลยีที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญส่ง วัฒนานุรักษ์ (2562) ที่ระบุว่า ครูที่ยังขาดความสามารถในการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning หรือยังขาดทักษะในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน จะส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้เรียน

5.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยการใช้การทดสอบค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติตามมาตรฐาน การปฏิบัติงานของครู โดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.595 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกหรือในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีความสัมพันธ์กัน การที่ทักษะการโค้ชของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู ในระดับปานกลาง อาจเป็นผลมาจาก

แนวทางการบริหารที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาของครู โดยเฉพาะด้านการสร้างความไว้วางใจ และการให้ข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งช่วยให้ครูมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง การสร้างความไว้วางใจระหว่างผู้บริหารและครูเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อบรรยากาศการทำงานที่ดี ผู้บริหารที่สามารถทำให้ครูรู้สึกปลอดภัยและได้รับการสนับสนุนอย่างจริงจัง จะช่วยให้ครูกล้าเปิดเผยปัญหาและพัฒนาตนเองได้ดีขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Dello & Miraglia (2017) ที่กล่าวว่า ความไว้วางใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การโค้ชมีประสิทธิภาพ สาเหตุที่ทักษะด้านการตั้งคำถามมีความสัมพันธ์กับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในระดับต่ำที่สุด อาจเป็นเพราะผู้บริหารบางส่วนยังขาดเทคนิคในการตั้งคำถามที่ช่วยกระตุ้นให้ครูเกิดการคิดวิเคราะห์และค้นหาทางแก้ปัญหาด้วยตนเองซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชัย วงษ์ใหญ่ (2561) ที่ระบุว่า การโค้ช ที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยการตั้งคำถามที่สามารถกระตุ้นการสะท้อนคิดของผู้ถูกโค้ช

5.2.4 ทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า ทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่า ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ การปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ทักษะด้านการสร้างความไว้วางใจ (X_1) ทักษะด้านการฟัง (X_3) และทักษะด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ (X_5) ตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถรวมพยากรณ์ การปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมได้ ร้อยละ 37.90 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.3025 สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ว่า มีตัวแปรพยากรณ์อย่างน้อย 1 ด้านส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 และมีตัวแปรอำนาจพยากรณ์เกินมากกว่าที่ได้ตั้งสมมุติฐานไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ครูมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานได้ดีขึ้นเมื่อรู้สึกว่าการสนับสนุนและไว้วางใจจากผู้บริหาร การที่ผู้บริหารให้เกียรติ รับฟังความคิดเห็น และสนับสนุนการพัฒนาของครู ช่วยให้ครูเกิดความมั่นใจในการพัฒนาตนเองสอดคล้องกับงานวิจัยของ Dello & Miraglia (2017) ที่ระบุว่า ความไว้วางใจเป็นรากฐานสำคัญของการโค้ชที่มีประสิทธิภาพ หากผู้บริหารสามารถสร้างความไว้วางใจได้ดี ก็จะช่วยทำให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน และสามารถพัฒนาการสอนของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ในส่วนการให้ข้อมูลย้อนกลับที่สร้างสรรค์ช่วยให้ครูเข้าใจจุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนาในการสอนของตนเองสอดคล้องกับแนวคิดของ Whitmore (2009) ที่กล่าวว่า การให้ข้อมูลย้อนกลับที่ตรงประเด็นและสร้างสรรค์ช่วยให้ผู้ถูกโค้ชมองเห็น แนวทางพัฒนา

และมีแรงจูงใจในการปรับปรุงการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ จำเนียร มุณธาณี, พงษ์ศักดิ์ ศรีจันทร์ (2566) ศึกษาวิจัยเรื่อง การโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูผู้สอน ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะของครูผู้สอนในศตวรรษที่ 21 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 และปัจจัยการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูผู้สอนในศตวรรษ ที่ 21 มี 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยการกำหนดเป้าหมายการโค้ช (X_1) ปัจจัยการให้ข้อมูลย้อนกลับ (X_4) สามารถอธิบายความแปรปรวนสมรรถนะของครูผู้สอน ในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .447 และค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) เท่ากับ .227 หรือสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 22.70

5.3. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลการปฏิบัติ ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

5.3.1.1 ผลจากการศึกษาทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ทักษะการตั้งคำถามมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และมีความสัมพันธ์ต่ำ ที่สุดกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู ซึ่งอาจเป็นเพราะผู้บริหารบางส่วนยังขาดเทคนิคการตั้ง คำถามที่ช่วยกระตุ้นการคิดวิเคราะห์ของครู ดังนั้น ผู้บริหารควรได้รับการอบรมเกี่ยวกับเทคนิคการตั้ง คำถามที่ช่วยให้ครูสามารถสะท้อนคิด และค้นหาวิธีการพัฒนาการสอนด้วยตนเอง

5.3.1.2 จากผลการศึกษาการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ทักษะการให้ข้อมูลย้อนกลับมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมากและมีความสัมพันธ์สูงกับการปฏิบัติงานของครู ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารที่สามารถ ให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ จะช่วยให้ครูเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรทำวิจัยเชิงคุณภาพ การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ซึ่งอาจ ไม่สามารถอธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีที่การโค้ชของผู้บริหารส่งผลต่อพฤติกรรมและแนวคิดของครู ได้อย่างลึกซึ้ง ดังนั้น ควรทำวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสังเกต พฤติกรรมของครูที่ได้รับการโค้ช เพื่อให้เข้าใจถึงกระบวนการพัฒนาและอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น

5.3.2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 การศึกษานี้จะเน้นไปที่ ทักษะ

การโค้ชของผู้บริหาร แต่ปัจจัยอื่น เช่น วัฒนธรรมองค์กร ความพร้อมของครู และสภาพแวดล้อมทางการศึกษา อาจมีบทบาทสำคัญในการกำหนดคุณภาพการปฏิบัติงานของครู ดังนั้น ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นที่อาจส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานของครู เพื่อให้ได้แนวทางที่ครอบคลุมและสามารถนำไปใช้พัฒนาโรงเรียน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ



บรรณานุกรม

- ณัฐนิธ กาลพัฒน์, สุวิทย์ ภาณุจारी, และ วีระวัฒน์ พัฒนกุลชัย. (2566). การโค้ชเชิงบูรณาการด้วยหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน, 9(1), 1-15.
- จำเนียร มุนธานี, และ พงษ์ศักดิ์ ศรีจันทร์. (2566). การโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูผู้สอนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาอุดรธานี. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 20(89), 1-20.
- สิราวิชญ์ วัชรภาพ, ณรงค์ พิมสาร, และ สิริกาญจน์ ธนวุฒพรพินิจ. (2562). รูปแบบการพัฒนาทักษะการโค้ชสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 14(2), 1-15.
- อนุสรณ์ นามประดิษฐ์, ชูชีพ พุทธประเสริฐ, และ สุทธิพงศ์ ยงค์กมล. (2565). รูปแบบการพัฒนาทักษะการโค้ชของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ. วารสารปัญญา, 29(2), 54-66.
- วัชร อมรโรจน์วรวุฒิ, และคณะ. (2562). รูปแบบการจัดการศึกษานูรณาการที่เน้นกระบวนการโค้ชและการเสริมสร้าง Growth Mindset เพื่อพัฒนาคุณลักษณะความเป็นพลเมืองสร้างสรรค์ของนักศึกษาพยาบาล. วารสารสุขภาพและการศึกษาพยาบาล, 9(2), 262-283.
- อุทิศ ดวงผาสุข, ลิ้มชัย กิตติศักดิ์นาวิน, และ นลินณัฐ ดีสวัสดิ์. (2560). การบริหารโดยการโค้ชเพื่อการพัฒนาองค์กร. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธนบุรี, 11(26), 1-15.
- พวงอ้อย ไชยดี. (2564). การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง. วารสารมหาวิทยาลัยมหาสารคามวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน, 11(1), 575-586.
- สุทธยา ช่อม, จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย, นภาเดช บุญเชิดชู, และโยธิน ศรีโสภา. (2563). กลยุทธ์การบริหารการนิเทศแบบชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงในสถานศึกษาเอกชน. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, 7(1), 53-66.
- เราชา ชูสุวรรณ, และ วันชาวีลา เบญญาเตชะ. (2562). การพัฒนารูปแบบการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 31(1), 148-162.

- เบญจมาศ ชาตศักดิ์ยุทธ. (2560). รูปแบบการเป็นพี่เลี้ยงและการสอนงานของผู้บริหาร
สถานศึกษาเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาเขต 39. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สุรินทร์.
- ดวงจันทร์ เดี่ยววิไล, พิลิกส์ ฌอน บัวนก, และ ดวงใจ พุทวงศ์. (2562). กระบวนการพัฒนา
ครูแบบหนุนนำต่อเนื่องเพื่อพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนในจังหวัด
ลำปาง. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, 8(2), 31–45.
- สุชาติ แวงโสธรณ์. (2565). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน โดยใช้กระบวนการชี้แนะและ
ระบบพี่เลี้ยงเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสัย.
วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 2(6), 343–384.
- ประสพสุข ศรีหงส์ทอง. (2565). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมโดย
ใช้กระบวนการโค้ชชิ่งทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนโนนสะอาดราษฎร์อำนวยการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์.
- Barton, E. E., Chen, C.-I., Pribble, L., Pomes, M., & Kim, Y.-A. (2013). Coaching
preservice teachers to teach play skills to children with disabilities.
Teacher Education and Special Education, 36(4), 330–349.
- Britton, L. R., & Anderson, K. A. (2010). Peer coaching and pre-service teachers:
Examining an underutilised concept. Teaching and Teacher Education, 26(2), 306–314.
- Bartz, D. E. (2017). Communication, feedback, and coaching skills for managers
to use with staff members during the performance appraisal process.
International Journal of Business and Social Science, 8(6), 1–4.



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1) รศ.บุญช่วย ศิริเกษ

การศึกษา	ปริญญาดุษฎีบัณฑิต (สาขาบริหารการศึกษา)
ตำแหน่งปัจจุบัน	อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยเขตศรีล้านช้าง

2) รศ.ดร.พิมอร สดเอี่ยม

การศึกษา	ปริญญาดุษฎีบัณฑิต (สาขาบริหารการศึกษา)
ตำแหน่งปัจจุบัน	อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยเขตศรีล้านช้าง

3) ดร.กัญญาณัฐ สิมสวัสดิ์

การศึกษา	ปริญญาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)
ตำแหน่งปัจจุบัน	ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลเลย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

3) ดร.กิตติศักดิ์ เสนานุช

การศึกษา	ปริญญาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)
ตำแหน่งปัจจุบัน	ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลเชียงคาน “ปทุมมาสเกราะ” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

5) ดร.สงกรานต์ อนุสุเรนทร์

การศึกษา	ปริญญาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครูโรงเรียนบ้านห้วยเหล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย





บันทึกข้อความ

ส่วนงาน วิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๕๖๑๖

ที่ อว ๗๔๑๘ (๒)/ว ๑๒๗

วันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร รองศาสตราจารย์ บุญช่วย ศิริเกษ

ด้วย นางสาวสุตารัตน์ โพธิ์ศรี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี ผศ.ดร.ชัชมนพงศ์ ศรีจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

(พระครูปลัด จักรพล สิริโร, ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีล้านช้าง



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน วิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

ที่ อว ๗๔๑๘ (๒)/ว ๑๒๗

วันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม

ด้วย นางสาวสุดารัตน์ โพธิ์ศรี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี ผศ.ดร.ชิษณพงศ์ ศรีจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพราเพื่อโปรดพิจารณา

(พระครูปลัด จักรพล สิริธโร, ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีล้านช้าง

ที่ อว ๗๔๑๘/ว ๐๕๑



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.กัญญาณัฐ สิมสวัสดิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลเลย

ด้วย นางสาวสุดารัตน์ โพธิ์ศรี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี ผศ.ดร.วิชฌนพงศ์ ศรีจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาภิรมย์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวสุดารัตน์ โพธิ์ศรี โทร. ๐๖๒-๑๘๗๐๔๔๓

ที่ อว ๗๔๑๘/ว ๐๕๑



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.กิตติศักดิ์ เสนานุช ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลเชียงคาน “ปทุมมาสงเคราะห์”

ด้วย นางสาวสุดารัตน์ โพธิ์ศรี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี ผศ.ดร.ชัชมนพงศ์ ศรีจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทิวชিরเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวสุดารัตน์ โพธิ์ศรี โทร. ๐๖๒-๑๘๗๐๔๙๓

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๐๕๑



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.สงกรานต์ อนุสุเรนทร์

ด้วย นางสาวสุดารัตน์ โพธิ์ศรี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี ผศ.ดร.ชัชมนพงค์ ศรีจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาภิรมย์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวสุดารัตน์ โพธิ์ศรี โทร. ๐๖๒-๑๙๗๐๔๔๓

ภาคผนวก ค

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)



ผลการประเมินความสอดคล้องและความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
(Index of Consistency: IOC) ของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน
เรื่อง ทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน
ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. รศ.บุญช่วย ศิริเกษ ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย
วิทยาลัยเขตศรีล้านช้าง
2. รศ.ดร.พิมอร สดเอี่ยม ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย
วิทยาลัยเขตศรีล้านช้าง
3. ดร.กัญญาณัฐ สิมสวัสดิ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลเลย สพพ.เลย 1
4. ดร.กิตติศักดิ์ เสนานุช ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลเชียงคาน “ปทุมมา
สงเคราะห์” สพพ.เลย 1
5. ดร.สงกรานต์ อนุสุเรนทร์ ตำแหน่ง ครูโรงเรียนบ้านห้วยเหล็ก สพพ.เลย 1

ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
1	เพศ () ชาย () หญิง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2	ตำแหน่ง () ผู้อำนวยการสถานศึกษา () รองผู้อำนวยการสถานศึกษา () ครูผู้สอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อ	สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
3	ที่ตั้งอำเภอ () โรงเรียนในอำเภอเมืองเลย () โรงเรียนในอำเภอเชียงคาน () โรงเรียนในอำเภอปากชม () โรงเรียนในอำเภอนาด้วง () โรงเรียนในอำเภอท่าลี่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4	ประสบการณ์ในการทำงาน () น้อยกว่า 10 ปี () 10 - 20 ปี () มากกว่า 20 ปี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามระดับทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พิจารณาโดยผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ	ทักษะการโค้ช ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ทักษะด้านการสร้างความไว้วางใจ									
1	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงถึงความเคารพและให้เกียรติในการเสนอความคิดเห็นของครูผู้สอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความโปร่งใสในการตัดสินใจและการดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ทักษะการโค้ช ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ทักษะด้านการสร้างความไว้วางใจ (ต่อ)									
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้คำมั่นสัญญาและทำตามคำมั่นสัญญาในสิ่งที่พูดไว้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงความเอาใจใส่และสนใจปัญหาหรือข้อกังวลของครูผู้สอนอย่างจริงจัง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารมีความกล้าหาญ เผชิญกับความท้าทายและสถานการณ์ที่ยากลำบากด้วยความมั่นใจ	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนในการพัฒนาทักษะการทำงานของครูผู้สอนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับความเป็นส่วนตัวและข้อมูลส่วนตัวของครูผู้สอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
ทักษะด้านการตั้งคำถาม									
6	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ข้อคำถามที่กระตุ้นให้ครูผู้สอนคิดถึงวิธีการทำงานที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
7	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ข้อคำถามที่ช่วยให้ครูผู้สอนเห็นมุมมองใหม่เกี่ยวกับการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
8	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ข้อคำถามที่ช่วยให้ครูผู้สอนสะท้อนคิดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ทักษะการโค้ช ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ทักษะด้านการตั้งคำถาม (ต่อ)									
9	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ข้อคำถามที่ช่วยให้ครูผู้สอนตระหนักถึงจุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนาของครูผู้สอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
10	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ข้อคำถามที่ช่วยให้ครูผู้สอนค้นพบแนวทางในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
11	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ข้อคำถามที่ช่วยให้ครูผู้สอนคิดทบทวนเกี่ยวกับวิธีการทำงานหรือกระบวนการต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
ทักษะด้านการฟัง									
12	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสนใจและรับฟังความคิดเห็นของครูผู้สอนอย่างจริงจัง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
13	ผู้บริหารสถานศึกษาให้เวลาและความสำคัญในการฟังครูผู้สอนเมื่อครูผู้สอนมีข้อเสนอแนะหรือคำถาม	+1	+1	0	+1	0	3	0.60	สอดคล้อง
14	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังและพยายามเข้าใจสถานการณ์ของครูผู้สอนอย่างเต็มที่เมื่อครูผู้สอนอธิบายปัญหาหรือข้อกังวล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
15	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นและไม่ขัดจังหวะในขณะที่ครูผู้สอนกำลังพูด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ทักษะการโค้ช ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ทักษะด้านการฟัง (ต่อ)									
16	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงท่าทางหรือภาษากายที่แสดงถึงความสนใจและการฟังเมื่อครูผู้สอนให้ข้อเสนอแนะหรือรายงานความคืบหน้า	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
17	ผู้บริหารสถานศึกษาให้เวลาที่เพียงพอในการพูดโดยไม่รีบร้อนเมื่อครูผู้สอนแสดงความคิดเห็นหรือเสนอปัญหา	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	สอดคล้อง
18	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถฟังและตอบสนองได้อย่างมีประสิทธิภาพหลังจากที่ครูผู้สอนพูดจบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
ทักษะด้านวางแผนและลงมือทำ									
19	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดเป้าหมายการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการพัฒนาอย่างยั่งยืนเพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
21	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประเมินความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนแต่ละคนและวางแผนการพัฒนาที่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
22	ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนทรัพยากรที่เพียงพอในการพัฒนาศักยภาพครูผู้สอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ทักษะการโค้ช ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ทักษะด้านการฟัง (ต่อ)									
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการติดตามความคืบหน้าของการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนและให้คำแนะนำในเวลาที่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
24	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดระยะเวลาและขั้นตอนที่ชัดเจนในการดำเนินการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนได้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	สอดคล้อง
25	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดการกับอุปสรรคหรือปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
ทักษะด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ									
26	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้ข้อมูลย้อนกลับในเชิงบวกที่ช่วยกระตุ้นให้ครูผู้สอนพัฒนาตนเองได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
27	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อมูลย้อนกลับโดยใช้หลักฐานหรือข้อมูลที่ชัดเจนเพื่อสนับสนุนข้อเสนอแนะ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
28	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถอธิบายจุดแข็งและจุดที่ควรปรับปรุงของครูผู้สอนได้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
29	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้คำพูดและท่าทีที่แสดงถึงความเคารพและสร้างบรรยากาศที่ดีระหว่างการให้ข้อมูลย้อนกลับ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ทักษะการโค้ช ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ทักษะด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ (ต่อ)									
23	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูล ย้อนกลับที่ได้รับ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
24	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแนะนำ แนวทางแก้ไขหรือแนวทางพัฒนา เพิ่มเติมหลังจากให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ ครูผู้สอน	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	สอดคล้อง
25	ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามผลหลังจาก ให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อสนับสนุนการ พัฒนาของครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง



ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามระดับการปฏิบัติตามมาตรฐาน
การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเลย เขต 1 พิจารณาโดยผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ	ทักษะการได้ช ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
การปฏิบัติหน้าที่ครู									
1	ครูผู้สอนมีการเตรียมตัวก่อนการสอน โดยการศึกษาหรือทำความเข้าใจเนื้อหา ก่อนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2	ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ และความรับผิดชอบในแต่ละวันได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3	ครูผู้สอนสามารถจัดการเวลาในการ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4	ครูผู้สอนมีการจัดการเรียนการสอนที่ เหมาะสมกับความต้องการของนักเรียน แต่ละคน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5	ครูผู้สอนมีการประเมินผลการสอนเพื่อ ปรับปรุงการสอนในครั้งถัดไป	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
6	ครูผู้สอนสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีใน การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
การจัดการเรียนรู้									
7	ครูผู้สอนสามารถออกแบบแผนการสอน ที่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และ ความสามารถของนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ทักษะการโค้ช ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
การจัดการเรียนรู้ (ต่อ)									
8	ครูผู้สอนสามารถปรับแผนการสอนให้ เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นใน ห้องเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
9	ครูผู้สอนสามารถใช้วิธีการสอนที่ หลากหลายและเหมาะสมกับประเภท ของเนื้อหาการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
10	ครูผู้สอนสามารถกระตุ้นให้นักเรียนมี ความสนใจและตั้งใจเรียนในบทเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
11	ครูผู้สอนสามารถใช้สื่อการสอนและ เทคโนโลยีในการช่วยเสริมการเรียนรู้ ของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
12	ครูผู้สอนมีการประเมินผลการเรียนรู้ ของนักเรียนอย่างต่อเนื่องและนำไป ปรับปรุงการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
13	ครูผู้สอนสามารถช่วยเหลือและมีการ ติดตาม นักเรียนในการเรียนรู้ได้ตาม ศักยภาพของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน									
14	ครูผู้สอนมีการประสานงานกับ ผู้ปกครองและชุมชนในการส่งเสริมการ เรียนรู้ของนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
15	ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมใน โรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับผู้ปกครองหรือ ชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ทักษะการโค้ช ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (ต่อ)									
16	ครูผู้สอนสามารถให้คำปรึกษาหรือ แนะนำผู้ปกครองในการพัฒนานักเรียน ได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
17	ครูผู้สอนมีการประชุมหรือการติดต่อกับ ผู้ปกครองอย่างสม่ำเสมอเพื่อ แลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
18	ครูผู้สอนสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดี กับชุมชนเพื่อสนับสนุนการพัฒนาการ เรียนรู้ของนักเรียนได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง



ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในการ Try-out



ที่ อว ๗๔๑๘/ว๐๖๔



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องการวิจัย (Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยทราย

ด้วย นางสาวสุดารัตน์ โพธิ์ศรี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ทักษะการได้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี ผศ.ดร.วิชิตพงษ์ ศรีจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้ นางสาวสุดารัตน์ โพธิ์ศรี นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพามาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทิววิชิระเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวสุดารัตน์ โพธิ์ศรี โทร. ๐๖๒-๑๙๗๐๔๔๓

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๐๖๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องการวิจัย (Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านใหม่

ด้วย นางสาวสุดารัตน์ โพธิ์ศรี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ทักษะการได้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑" โดยมี ผศ.ดร.จิณณพงศ์ ศรีจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้ นางสาวสุดารัตน์ โพธิ์ศรี นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาภิรมย์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวสุดารัตน์ โพธิ์ศรี โทร. ๐๖๒-๑๘๗๐๔๙๓

ที่ ฮว ๗๙๑๘/ว๐๖๙



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องการวิจัย (Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยลึกกุด

ด้วย นางสาวสุดารัตน์ โพธิ์ศรี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ทักษะการได้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑" โดยมี ผศ.ดร.วิชฌนพงศ์ ศรีจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้ นางสาวสุดารัตน์ โพธิ์ศรี นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาชีวะเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวสุดารัตน์ โพธิ์ศรี โทร. ๐๖๒-๑๙๗๐๔๔๓

ภาคผนวก จ

ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability Analysis)



ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r)

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

เรื่อง ทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน
ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ตอนที่ 2 ทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เลย เขต 1

ทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
ด้านที่ 1 ทักษะด้านการสร้างความไว้วางใจ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.872 - 0.830 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.865	1	0.850
	2	0.825
	3	0.830
	4	0.839
	5	0.833
	6	0.872
	7	0.861
ด้านที่ 2 ทักษะด้านการตั้งคำถาม ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.909 - 0.884 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.911	8	0.900
	9	0.886
	10	0.891
	11	0.884
	12	0.896
	13	0.909
ด้านที่ 3 ทักษะด้านการฟัง ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.906 - 0.891 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.912	14	0.891
	15	0.906
	16	0.904
	17	0.902
	18	0.891
	19	0.900
	20	0.900

ทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
ด้านที่ 4 ทักษะด้านวางแผนและลงมือทำ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.936 - 0.919 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.939	21	0.932
	22	0.935
	23	0.919
	24	0.936
	25	0.924
	26	0.928
	27	0.931
ทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
ด้านที่ 5 ทักษะด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.946 - 0.933 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.946	1	0.944
	2	0.946
	3	0.939
	4	0.933
	5	0.933
	6	0.933
	7	0.934
ค่าความเชื่อมั่น		0.975

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

การปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
ด้านที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ครู ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.842 - 0.810 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.848	1	0.842
	2	0.824
	3	0.811
	4	0.824
	5	0.810
	6	0.824
ด้านที่ 2 การจัดการเรียนรู้ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.869 - 0.845 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.872	8	0.849
	9	0.865
	10	0.869
	11	0.845
	12	0.846
	13	0.851
	14	0.851
ด้านที่ 3 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.906 - 0.891 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.873	15	0.864
	16	0.842
	17	0.817
	18	0.856
	19	0.851
ค่าความเชื่อมั่น		0.939

ภาคผนวก ฉ
แบบสอบถามเพื่อวิจัย





แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง

เรื่อง ทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน
ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา
ทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 คำตอบของท่านจะเก็บไว้เป็น
ความลับ ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยจะนำไปใช้เพื่อสรุป
การวิจัยเป็นภาพรวมเท่านั้น ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงและสมบูรณ์จะช่วยให้การวิจัยดำเนินไป
ด้วยความถูกต้อง

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านกรุณาช่วยตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงให้ครบ
ทุกข้อเพื่อประโยชน์ในการนำไปใช้ และความถูกต้องของการวิจัย แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยเนื้อหา
3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเลย เขต 1

ตอนที่ 3 การปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามครั้งนี้

สุดารัตน์ โพธิ์ศรี

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. ตำแหน่ง

() ผู้อำนวยการสถานศึกษา

() รองผู้อำนวยการสถานศึกษา

() ครูผู้สอน

3. ที่ตั้งอำเภอ

() โรงเรียนในอำเภอเมืองเลย

() โรงเรียนในอำเภอเชียงคาน

() โรงเรียนในอำเภอปากชม

() โรงเรียนในอำเภอนาดูน

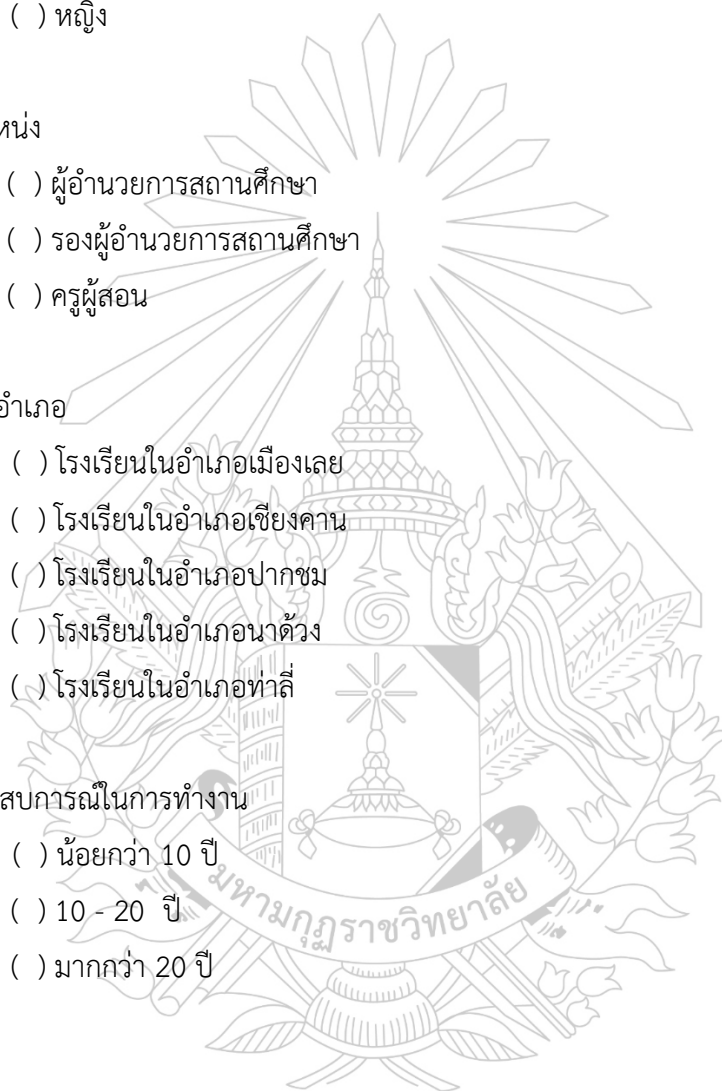
() โรงเรียนในอำเภอท่าลี่

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

() น้อยกว่า 10 ปี

() 10 - 20 ปี

() มากกว่า 20 ปี



ตอนที่ 2 ทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับตามความคิดเห็นของท่านในแต่ละข้อว่าอยู่ในระดับใดโดยพิจารณาจากเกณฑ์ ต่อไปนี้

ใส่คำนิยาม ผู้บริหาร เพิ่มเข้าไปเพื่อให้สมบูรณ์

- | | | |
|-----------|-----------------------------------|-----------------------|
| 5 หมายถึง | ทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา | อยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 หมายถึง | ทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา | อยู่ในระดับมาก |
| 3 หมายถึง | ทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา | อยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 หมายถึง | ทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา | อยู่ในระดับน้อย |
| 1 หมายถึง | ทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา | อยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ทักษะด้านการสร้างความไว้วางใจ						
0	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงถึงความเคารพและให้เกียรติในการเสนอความคิดเห็นของครูผู้สอน	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ท่านทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาแสดงถึงความเคารพและให้เกียรติในการเสนอความคิดเห็นของครูผู้สอน อยู่ในระดับการปฏิบัติมากที่สุด

ข้อ	ทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 ทักษะด้านการสร้างความไว้วางใจ						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงถึงความเคารพและให้เกียรติในการเสนอความคิดเห็นของครูผู้สอน					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความโปร่งใสในการตัดสินใจและการดำเนินงาน					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้คำมั่นสัญญาและทำตามคำมั่นสัญญาในสิ่งที่พูดไว้					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงความเอาใจใส่และสนใจปัญหาหรือข้อกังวลของครูผู้สอนอย่างจริงจัง					
5	ผู้บริหารมีความกล้าหาญ เผชิญกับความท้าทายและสถานการณ์ที่ยากลำบากด้วยความมั่นใจ					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนในการพัฒนาทักษะการทำงานของครูผู้สอนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับความเป็นส่วนตัวและข้อมูลส่วนตัวของครูผู้สอน					
ด้านที่ 2 ทักษะด้านการตั้งคำถาม						
8	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ข้อคำถามที่กระตุ้นให้ครูผู้สอนคิดถึงวิธีการทำงานที่ดี					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ข้อคำถามที่ช่วยให้ครูผู้สอนเห็นมุมมองใหม่เกี่ยวกับการทำงาน					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ข้อคำถามที่ช่วยให้ครูผู้สอนสะท้อนคิดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน					
11	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ข้อคำถามที่ช่วยให้ครูผู้สอนตระหนักถึงจุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนาของครูผู้สอน					
12	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ข้อคำถามที่ช่วยให้ครูผู้สอนค้นพบแนวทางในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน					
13	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ข้อคำถามที่ช่วยให้ครูผู้สอนคิดทบทวนเกี่ยวกับวิธีการทำงานหรือกระบวนการต่าง ๆ					

ข้อ	ทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 3 ทักษะด้านการฟัง						
14	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสนใจและรับฟังความคิดเห็นของครูผู้สอนอย่างจริงจัง					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาให้เวลาและความสำคัญในการฟังครูผู้สอนเมื่อครูผู้สอนมีข้อเสนอแนะหรือคำถาม					
16	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังและพยายามเข้าใจสถานการณ์ของครูผู้สอนอย่างเต็มที่เมื่อครูผู้สอนอธิบายปัญหาหรือข้อกังวล					
17	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นและไม่ขัดจังหวะในขณะที่ครูผู้สอนกำลังพูด					
18	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงท่าทางหรือภาษากายที่แสดงถึงความสนใจและการฟังเมื่อครูผู้สอนให้ข้อเสนอแนะหรือรายงานความคืบหน้า					
19	ผู้บริหารสถานศึกษาให้เวลาที่เพียงพอในการพูดโดยไม่รีบร้อนเมื่อครูผู้สอนแสดงความคิดเห็นหรือเสนอปัญหา					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถฟังและตอบสนองได้อย่างมีประสิทธิภาพหลังจากที่ครูผู้สอนพูดจบ					
ด้านที่ 4 ทักษะด้านวางแผนและลงมือทำ						
21	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดเป้าหมายการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม					
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการพัฒนาย่างยั่งยืนเพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอน					
23	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประเมินความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนแต่ละคนและวางแผนการพัฒนาที่เหมาะสม					
24	ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนทรัพยากรที่เพียงพอในการพัฒนาศักยภาพครูผู้สอน					
25	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการติดตามความคืบหน้าของการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนและให้คำแนะนำในเวลาที่เหมาะสม					

ข้อ	ทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
26	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดระยะเวลาและขั้นตอนที่ชัดเจนในการดำเนินการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนได้อย่างชัดเจน					
27	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดการกับอุปสรรคหรือปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการพัฒนา ศักยภาพของครูผู้สอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
ด้านที่ 5 ทักษะด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ						
28	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้ข้อมูลย้อนกลับในเชิงบวกที่ช่วยกระตุ้นให้ครูผู้สอนพัฒนาตนเองได้					
29	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อมูลย้อนกลับโดยใช้หลักฐานหรือข้อมูลที่ชัดเจนเพื่อสนับสนุนข้อเสนอแนะ					
30	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถอธิบายจุดแข็งและจุดที่ควรปรับปรุงของครูผู้สอนได้อย่างชัดเจน					
31	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้คำพูดและท่าทีที่แสดงถึงความเคารพและสร้างบรรยากาศที่ดีระหว่างการให้ข้อมูลย้อนกลับ					
32	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลย้อนกลับที่ได้รับ					
33	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแนะนำแนวทางแก้ไขหรือแนวทางพัฒนาเพิ่มเติมหลังจากให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูผู้สอน					
34	ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามผลหลังจากให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อสนับสนุนการพัฒนาของครู					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับการปฏิบัติของท่านในแต่ละข้อว่าอยู่ในระดับใด โดยพิจารณาจากเกณฑ์ ต่อไปนี้

- 5 หมายถึง การปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง การปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง การปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง การปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง การปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	การปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การปฏิบัติหน้าที่ครู						
0	ครูผู้สอนมีการเตรียมตัวก่อนการสอนโดยการศึกษาหรือทำความเข้าใจเนื้อหา ก่อนการสอน	✓				

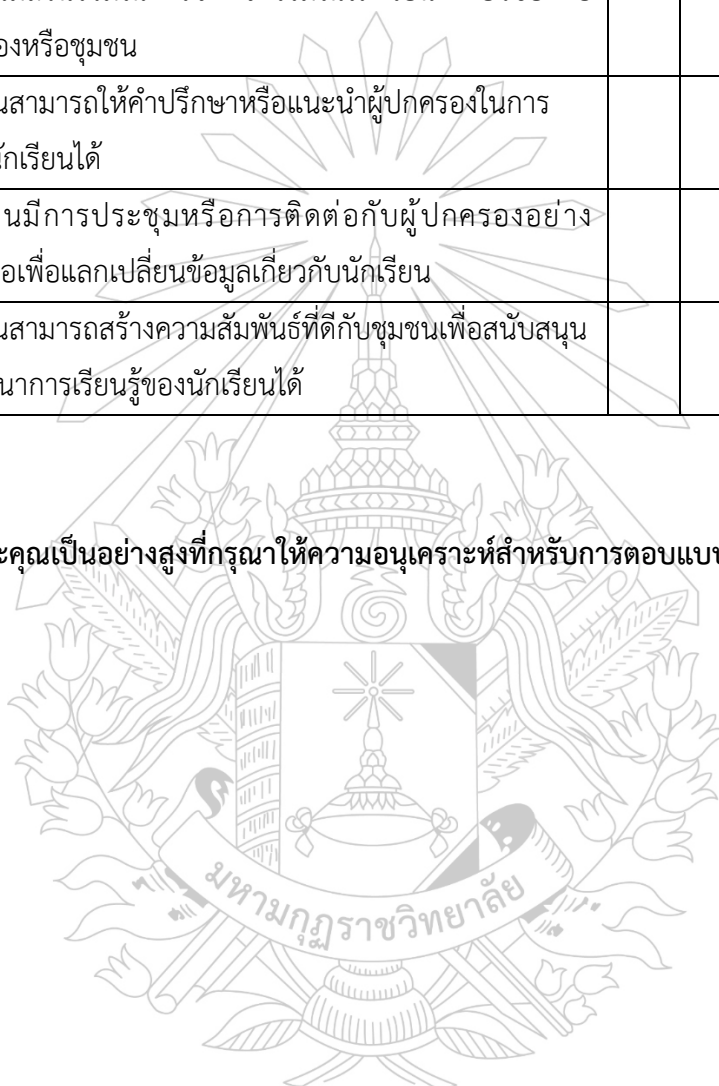
จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ท่านทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นว่าครูผู้สอนมีการเตรียมตัวก่อนการสอนโดยการศึกษาหรือทำความเข้าใจเนื้อหาก่อนการสอน อยู่ในระดับการปฏิบัติมากที่สุด

ข้อ	การปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ครู						
1	ครูผู้สอนมีการเตรียมตัวก่อนการสอนโดยการศึกษาหรือทำความเข้าใจเนื้อหา ก่อนการสอน					
2	ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
3	ครูผู้สอนสามารถจัดการเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
4	ครูผู้สอนมีการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับความต้องการของนักเรียนแต่ละคน					
5	ครูผู้สอนมีการประเมินผลการสอนเพื่อปรับปรุงการสอนในครั้งถัดไป					
6	ครูผู้สอนสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู					
ด้านที่ 2 การจัดการเรียนรู้						
7	ครูผู้สอนสามารถออกแบบแผนการสอนที่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และความสามารถของนักเรียน					
8	ครูผู้สอนสามารถปรับแผนการสอนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในห้องเรียน					
9	ครูผู้สอนสามารถใช้วิธีการสอนที่หลากหลายและเหมาะสมกับประเภทของเนื้อหาการเรียนการสอน					
10	ครูผู้สอนสามารถกระตุ้นให้นักเรียนมีความสนใจและตั้งใจเรียนในบทเรียน					
11	ครูผู้สอนสามารถใช้สื่อการสอนและเทคโนโลยีในการช่วยเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
12	ครูผู้สอนมีการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างต่อเนื่องและนำไปปรับปรุงการสอน					
13	ครูผู้สอนสามารถช่วยเหลือและมีการติดตาม นักเรียนในการเรียนรู้ได้ตามศักยภาพของตนเอง					

ข้อ	การปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 3 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน						
14	ครูผู้สอนมีการประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนในการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน					
15	ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับผู้ปกครองหรือชุมชน					
17	ครูผู้สอนสามารถให้คำปรึกษาหรือแนะนำผู้ปกครองในการพัฒนานักเรียนได้					
16	ครูผู้สอนมีการประชุมหรือการติดต่อกับผู้ปกครองอย่างสม่ำเสมอเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียน					
18	ครูผู้สอนสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนเพื่อสนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนได้					

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์สำหรับการตอบแบบสอบถาม



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูล



ที่ อว ๗๔๑๘/๐๘๕



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวสุดารัตน์ โพธิ์ศรี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑" โดยมี ผศ.ดร.วิชฌนพงศ์ ศรีจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวสุดารัตน์ โพธิ์ศรี นำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยไปเก็บข้อมูลซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปแบบวิทยานิพนธ์ต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาภิรมย์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง



QR Code แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

นางสาวสุดารัตน์ โพธิ์ศรี

โทร. ๐๖๒-๑๔๗๐๔๔๓

ภาคผนวก ซ

ค่าถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)



1. ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา (X) ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวม

Model Fit Measures					Overall Model Test			
Model	R	R ²	Adjusted R ²	RMSE	F	df1	df2	p
1	0.6161	0.3795	0.369	0.3025	35.9675	5	294	1.09E-28

Model Coefficients - Y all

Predictor	Estimate	SE	t	p	Stand. Estimate (β)
Intercept	1.4216	0.223	6.375	7.07E-10	
X1 all	0.242	0.0569	4.2514	2.86E-05	0.2639
X2 all	0.0487	0.0456	1.0668	0.28694	0.0571
X3 all	0.1462	0.062	2.3583	0.01901	0.1605
X4 all	-0.0117	0.0675	-0.1742	0.86187	-0.0127
X5 all	0.2485	0.068	3.6555	3.04E-04	0.2655

2. ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา (X) ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู (Y₁)

Model Fit Measures					Overall Model Test			
Model	R	R ²	Adjusted R ²	RMSE	F	df1	df2	p
1	0.5715	0.3266	0.3152	0.3382	28.7088	5	296	1.01E-23

Model Coefficients - Y1 all

Predictor	Estimate	SE	t	p	Stand. Estimate (β)
Intercept	1.4623	0.2477	5.904	9.72E-09	
X1 all	0.3097	0.0636	4.8679	1.84E-06	0.3149
X2 all	0.0469	0.051	0.9207	0.35794	0.0513
X3 all	0.1364	0.0693	1.9686	0.04993	0.1394
X4 all	-0.0046	0.0751	-0.0612	0.95123	-0.0047
X5 all	0.1765	0.0758	2.3289	0.02054	0.176

3. ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา (X) ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y_2)

Model Fit Measures

					Overall Model Test			
Model	R	R ²	Adjusted R ²	RMSE	F	df1	df2	p
1	0.5811	0.3377	0.3264	0.3365	29.9757	5	294	1.36E-24

Model Coefficients - Y2 all

Predictor	Estimate	SE	t	p	Stand. Estimate (β)
Intercept	1.398	0.2481	5.6352	4.10E-08	
X1 all	0.2401	0.0633	3.7913	1.82E-04	0.2432
X2 all	0.0392	0.0508	0.7726	0.44038	0.0427
X3 all	0.1722	0.069	2.4975	0.01306	0.1756
X4 all	-0.0505	0.075	-0.6724	0.50186	-0.0507
X5 all	0.275	0.0756	3.6356	3.27E-04	0.2728

4. ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา (X) ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y_3)

Model Fit Measures

					Overall Model Test			
Model	R	R ²	Adjusted R ²	RMSE	F	df1	df2	p
1	0.5553	0.3083	0.2966	0.3621	26.3894	5	296	4.85E-22

Model Coefficients - Y3 all

Predictor	Estimate	SE	t	p	Stand. Estimate (β)
Intercept	1.3595	0.2652	5.1257	5.36E-07	
X1 all	0.1785	0.0681	2.6198	0.009252	0.1718
X2 all	0.0623	0.0546	1.1419	0.254425	0.0645
X3 all	0.1278	0.0742	1.7231	0.085916	0.1237
X4 all	0.023	0.0805	0.2858	0.775214	0.022
X5 all	0.2995	0.0811	3.6909	2.66E-04	0.2828

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

ชื่อ	นางสาวสุดารัตน์ โพธิ์ศรี
วัน เดือน ปี เกิด	วัน อังคาร ที่ 2 เดือน เมษายน พ.ศ.2534
สถานที่เกิด	หนองบัวลำภู
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2552 ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนคำแสนวิทยาสรรค์ อำเภอนากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู พ.ศ. 2558 ปริญญาตรี หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชา วิทยาศาสตร์ (ฟิสิกส์) มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
ที่อยู่ปัจจุบัน	134/1 หมู่ 10 ตำบลอุทัยสวรรค์ อำเภอนากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู
ผลงานตีพิมพ์	วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 (มีนาคม - เมษายน 2568)
รางวัลที่ได้รับ	-

