

ผลของการนิเทศโดยวิธี Coaching ในการฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา สำหรับนักศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยคริสเตียน

EFFECTS OF COACHING SUPERVISION IN PROFESSIONAL PRACTICE FOR EDUCATIONAL ADMINISTRATOR, GRADUATE PROGRAM IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION, CHRISTIAN UNIVERSITY OF THAILAND

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์^{1*}

Choomsak Intarak

รองศาสตราจารย์ ดร., หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยคริสเตียน²

*Corresponding email: choomintarak@gmail.com

Receives: 8 August 2022, Revised: 10 November 2022, Accepted: 14 November 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของการนิเทศโดยวิธี Coaching ในการฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา สำหรับนักศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยคริสเตียน ศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาที่ได้รับการโค้ช Coaching ที่มีต่อการฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา และแนวทางการพัฒนาการนิเทศโดยวิธี Coaching ในการฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา กลุ่มตัวอย่างเลือกแบบเจาะจงจำนวน 12 คน ประกอบด้วยอาจารย์นิเทศของหลักสูตร จำนวน 3 คน ผู้บริหารพี่เลี้ยงซึ่งเป็นผู้นิเทศของสถานศึกษา จำนวน 3 คน และนักศึกษาที่ฝึกปฏิบัติการวิชาชีพสำเร็จการศึกษา จำนวน 6 คน เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยเป็นแบบการสัมภาษณ์ แบบประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศโดยวิธี Coaching ในการฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา และแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยการหาค่าความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน มีค่าความสอดคล้องทุกข้อเท่ากับ 1.00 และการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการสังเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า ผลของการนิเทศโดยวิธี Coaching ในการฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา โดยภาพรวมอาจารย์นิเทศและผู้บริหารพี่เลี้ยงเห็นว่ามีผลสำเร็จตามผลลัพธ์การเรียนรู้ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านความรู้ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ และด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สำหรับความคิดเห็นของนักศึกษาสามารถพัฒนาด้านการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาได้แก่ด้านความรู้และประสบการณ์ และ

ด้านการปฏิบัติตน ตามลำดับ และผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศโดยวิธี Coaching คือ ควรมีการเสริมประสบการณ์โดยการสอนแนะจากผู้บริหารมืออาชีพ เพราะเป็นศิลปะทางการบริหารที่จำเป็น แนวทางการพัฒนาการนิเทศโดยวิธี Coaching ได้แก่ 1. ควรกำหนดเป้าหมาย (Goal setting) ต่อผู้รับการโค้ชรายบุคคล เน้นที่ผลลัพธ์การเรียนรู้ด้านการรู้คิดสร้างสรรค์และมีนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ทักษะกระบวนการบริหาร และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 2. ควรตรวจสอบสภาพจริง (Reality checking) ของผู้รับการโค้ชว่าจำเป็นต้องพัฒนาในประเด็นใดบ้าง 3. ควรกำหนดเทคนิควิธีการโค้ชบนพื้นฐานของสภาพจริง และการตอบสนองต่อเป้าหมายของการโค้ช 4. ควรกำหนดแนวทางสู่ความสำเร็จ และ 5. ควรประเมินผลเพื่อปรับปรุงพัฒนาด้วยการประเมินตามสภาพจริงรายบุคคล ข้อเสนอแนะควรนำผลการศึกษาและแนวทางการพัฒนาการนิเทศโดยวิธี Coaching ไปใช้ในการนิเทศนักศึกษาฝึกปฏิบัติการวิชาชีพต่อไป

คำสำคัญ: การนิเทศโดยวิธี Coaching, การพัฒนาการนิเทศ, การฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา

Abstract

The purposes of the research and development were to study the effects of coaching supervision in professional practice for educational administrator, master of education program in educational administration, Christian university of Thailand. To study the opinion of coachee-students in professional practice for educational administrator, and study the guidelines in professional practice for educational administrator, Master of Education program in educational administration. The purposive sampling of the study were three supervisors, three school administrators, and 6 coachee-students. The instruments were validated by using IOC (Index of item objective congruence) from five experts; the value of IOC was 1.00 for every item. The reliability by Cronbach alpha coefficient correlation was .97 level. The statistical analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, and content synthesis.

The results were revealed that the effects of coaching supervision in professional practice for educational administrator, Master of Education program in educational administration, Christian university of Thailand were successful as the learning outcomes in five domains; moral and ethics, knowledge, cognitive skills, human relationship and responsibility, and mathematic analysis skill, communication and technology digital implementation. The opinions of coachee-students perceived that they practiced as the professional standard in the highest levels for work performance, knowledge and experience, and self – performance in respectively. The guidelines

for developing the coaching supervision in professional practice were to promote the coachee's experience should be coached by the professional leaders, and should be composed of five steps; 1. Goal setting to the individual focus on the learning outcomes, 2. Reality checking of coachee's skills 3. employ suitable techniques 4. action to success, and 5. reflection for individual improvement. There should be implemented the results and the guidelines to further development on the coaching supervision in professional practice for educational administrator.

Keywords: Coaching supervision, Supervision development, Guidelines for professional practice for educational administrator

บทนำ

การฝึกปฏิบัติการวิชาชีพการบริหาร การศึกษาให้มีความรู้ ประสบการณ์และทักษะด้านการบริหารจัดการเป็นภาระงานและกระบวนการที่สำคัญเพื่อสร้างคุณภาพผู้นำทางการศึกษาตามเกณฑ์ มาตรฐานของคุรุสภาและมาตรฐานหลักสูตร การศึกษาศาตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา การฝึกประสบการณ์วิชาชีพมีจุดมุ่งหมาย เพื่อนำหลักการและทฤษฎีไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง สร้างทักษะทางการบริหารในการกิจของสถานศึกษา การนิเทศการฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพมีเทคนิคและ วิธีการที่หลากหลาย Coaching เป็นวิธีหนึ่งที่มีความ เหมาะสมสำหรับนักศึกษาวัยผู้ใหญ่ที่กำลังทำงาน เป็นบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งต้องสร้างความ ตระหนักถึงการเข้าถึงการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ เป็นไปตาม ความต้องการของบุคลากรผู้รับการนิเทศที่แตกต่างกัน กระบวนการนิเทศเพื่อพัฒนาความรู้ ความ สามารถ การพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ จำเป็นต้องใช้วิธีที่มีประสิทธิภาพ (สมาพร มณีอ่อน,

2560) การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารการศึกษาใน สังคมแห่งการเปลี่ยนแปลง ต้องเป็นไปในลักษณะ ของการพัฒนาตนเองควบคู่ไปกับการโค้ชจาก ผู้บริหารพี่เลี้ยงในหน่วยงาน โดยเฉพาะในยุค เทคโนโลยีดิจิทัลอาจเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อที่ หลากหลาย มีการสื่อสารผ่านระบบสารสนเทศ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยระบบ PLC (Professional Learning Community) ใช้กระบวนการสุนทรีย สนทนากับผู้รับการนิเทศและบุคลากรอื่นระหว่าง การปฏิบัติงานจริง

การโค้ชมีลักษณะคล้ายกับการฝึกสอน นักกีฬาที่ต้องชี้แนะอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ให้นักกีฬาเล่นได้เต็มความสามารถโดยให้รู้จักการ วิเคราะห์ตนเองว่ามีจุดอ่อนหรือบกพร่องตรงไหน และควรปรับปรุงตนเองอย่างไร เช่นเดียวกับการ พัฒนาผู้บริหารการศึกษา อาจารย์นิเทศและผู้บริหาร พี่เลี้ยงต้องช่วยให้ผู้รับการนิเทศสามารถสะท้อนภาพ การปฏิบัติงานของตนเอง ตระหนักในปัญหาและ ข้อบกพร่องของตนเอง ซึ่งเป็นการให้ข้อมูลป้อนกลับ

อย่างตรงไปตรงมา สม่าเสมอ ดังเช่น สมาพร มณีอ่อน (2560) กล่าวถึงการโค้ช ว่าเป็นวิธีการสอน การทำงาน การสนับสนุน ส่งเสริม และอำนวยความสะดวกในการฝึกปฏิบัติงาน กระตุ้นให้ผู้รับการโค้ช พัฒนาศักยภาพของตนเองและนำความสามารถนั้น ออกมาใช้ได้อย่างเต็มที่ การโค้ชจึงเป็นการพัฒนา วิชาชีพรูปแบบหนึ่งซึ่งอาศัยผู้เชี่ยวชาญสอนแนะให้ ความรู้และประสบการณ์แก่ผู้รับการโค้ชได้บรรลุ วัตถุประสงค์ของการฝึกปฏิบัติงาน นอกจากนี้ สรุยุทธ์ กอบกิจพานิชผล (2565) กล่าวถึงการฝึก และสอนงานในองค์กรนั้นมักจะเน้นไปที่ 2 วิธีการ หลัก คือ การโค้ช (Coaching) และระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) ซึ่งเป็นหลักการที่ทั้งภาครัฐ และ เอกชนนำมาใช้ในการฝึกสอนงาน และถ่ายทอดงานกัน อย่างแพร่หลาย และเป็นหลักการที่ช่วยส่งเสริม พัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพ ประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพ อาทิ ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ พลังงานในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ร่วมกัน ทำงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต โดยเป็นไปตามกฎระเบียบ ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่าง ราบรื่น มีการพัฒนา และขยายตัวอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ ยังก่อให้เกิดความมั่นใจทั้งจากผู้บริหารในองค์กรเอง และจากบุคคลภายนอก ก่อให้เกิดความศรัทธาและ เชื่อมมั่นในองค์กรนั้น ๆ โดยการพัฒนาศักยภาพ ภายในแต่ละหน่วยงานจึงควรให้ความสำคัญกับการ ให้ความรู้ และฝึกสอนงานแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่าง ถูกต้องและเหมาะสม โดยต้องคำนึงถึงระบบภายใน องค์กรนั้น ๆ ตลอดจนพยายามดึงเอาศักยภาพของ ผู้ปฏิบัติงานออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด

ทั้งนี้ ยังจะสามารถส่งผลเชิงบวกต่อภาพลักษณ์ของ องค์กร และระบบราชการไทย ก่อให้เกิดการการ ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ เป็นต้น คีฟ และ เจนคินส์ (Keefe and Jenkins, 2000) ได้กล่าวถึงการโค้ชว่าเป็นวิธีการ ช่วยในการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ให้ประสบ ความสำเร็จ ช่วยในการตั้งคำถามและปัญหาเพื่อให้ การเรียนการสอนเป็นไปตามธรรมชาติและมีคุณภาพ การโค้ชจึงต้องตั้งเป้าหมายสู่ความสำเร็จที่เป็นการ ปฏิบัติและสะท้อนผลในการดำเนินงาน หลังจากการ โค้ชจะทำให้ผู้รับการโค้ชมีความรู้และทักษะเพิ่มขึ้น ดังนั้นการโค้ชจึงมีความสำคัญต่อการถ่ายโอน การเรียนรู้ (Transfer of new skills) การนิเทศฝึก ปฏิบัติการวิชาชีพจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยอาจารย์ นิเทศและผู้บริหารพี่เลี้ยงเป็นผู้นิเทศแบบการโค้ช หรือการสอนงานเพื่อพัฒนาสมรรถนะความเป็น ผู้บริหารมืออาชีพทางการบริหารการศึกษา

ความสำเร็จของการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพ ผู้บริหารทางการศึกษาจึงให้ความสำคัญกับบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารพี่เลี้ยงที่ทำการ นิเทศร่วมกับอาจารย์นิเทศที่มีคุณลักษณะเป็น โค้ชที่ดี มีความเชี่ยวชาญและเข้าใจในลักษณะการ บริหารงานในองค์กร ซึ่งมียุทธศาสตร์ดังนี้ 1. ช่วย วิเคราะห์ข้อมูลและใช้ข้อมูลในการออกแบบการ เรียนรู้ของผู้รับการฝึก 2. ให้บริการเกี่ยวกับสื่อหรือ แหล่งความรู้สำหรับการเรียนรู้และฝึกปฏิบัติงาน 3. ให้การดูแลบริการแนะนำแก่ผู้ที่มีประสบการณ์น้อย 4. เป็นผู้เชี่ยวชาญการจัดหลักสูตรเนื้อหาการสอน งาน 5. เป็นผู้เชี่ยวชาญการสอนหรือฝึกอบรม ชี้แนะ

ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ 6. เป็นผู้อำนวยความสะดวก ประสานงาน สนับสนุนและส่งเสริมการเรียนรู้ 7. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 8. เป็นนักวางแผนงานและกำหนดเป้าหมายของการโค้ชหรือการสอนงาน 9. เป็นผู้รับฟังปัญหาและมีเทคนิคในการสนทนาสะท้อนคิดอย่างกัลยาณมิตร และ 10. มีบุคลิกภาพที่ดี สามารถสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้ภาษาในเชิงบวกให้เกิดกำลังใจ เชื่อมมั่น และภาคภูมิใจ ใช้เหตุผลอย่างตรงไปตรงมา และมีความมั่นคงทางอารมณ์ เป็นต้น

การฝึกปฏิบัติการวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่กระทำร่วมกันระหว่าง มหาวิทยาลัยกับสถานศึกษาหรือหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อให้ นักศึกษา มีโอกาสฝึกปฏิบัติงานในสถานศึกษา ที่มีลักษณะงานตรงตามสาขาวิชาชีพที่เลือกเรียน นักศึกษาจะได้พัฒนาความรู้ ความสามารถทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติควบคู่กันไปในสภาวะแวดล้อมที่เป็นจริง ทำให้ได้รับประสบการณ์ตรงด้วยตนเอง กระบวนการและประสบการณ์ดังกล่าว นับว่ามีความจำเป็นและสำคัญยิ่ง เพราะจะมีส่วนช่วยฝึกฝนให้นักศึกษาสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบได้เป็นอย่างดี มีความมั่นใจ อีกทั้งเป็นการส่งเสริม พัฒนาพฤติกรรมของนักศึกษาทุกด้าน ทั้งบุคลิกภาพสติปัญญา เจตคติ ที่ถูกต้องเหมาะสม เพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากการที่คณะสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยคริสเตียนได้ดำเนินการเปิดสอนหลักสูตรศึกษา

ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มาเป็นระยะเวลา 4 ปี ตั้งแต่ปีการศึกษา 2561 เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลที่ให้มีการปฏิรูปการศึกษา และสอดคล้องกับวิชาชีพผู้บริหารที่ต้องการให้อาชีพผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอาชีพขั้นสูงที่มีสมรรถนะในด้านความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการบริหารงาน รวมทั้งด้านการปฏิบัติตนให้มีคุณธรรม จริยธรรมเป็นแบบอย่างแก่บุคลากรทางการศึกษา และปฏิบัติงานวิชาชีพอย่างผู้บริหารมืออาชีพ การจัดการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มีเป้าหมายหลักที่หลักสูตรกำหนดไว้ 3 ประการ คือ 1. ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากสถานการณ์จริง โดยผสมผสานภาคทฤษฎีควบคู่กับการปฏิบัติ สร้างความรู้เองโดยการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมการปฏิบัติงาน การแก้ปัญหาและการเรียนรู้จากการทำงานร่วมกันเป็นทีม 2. เน้นกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีทักษะและความรู้เฉพาะทาง สามารถประยุกต์ใช้ในวิชาชีพเป็นอย่างดี และ 3. มุ่งปลูกจิตสำนึกของความเป็นผู้นำทางการศึกษาด้วยกระบวนการจัดการเรียนรู้ การรับแบบอย่างที่ดีจากผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาภาวะผู้นำ เน้นการบูรณาการความรู้ และประสบการณ์เพื่อประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริง ตามบทบาทและหน้าที่ที่ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษาพึงปฏิบัติ เสริมสร้างเจตคติ คุณธรรม จริยธรรม และความตระหนักต่อวิชาชีพผู้บริหารการศึกษาหรือสถานศึกษาในฐานะที่เป็นวิชาชีพขั้นสูง (วิระชัย จิวชาติ, 2560) รูปแบบการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพ

ผู้บริหารมุ่งเน้นลักษณะที่เป็น Sited - Based Development Model หรือ School - Activity Based Management (SABM) โดยให้เรียนรู้จากประสบการณ์ที่โรงเรียนหรือหน่วยงานต้นสังกัดที่ปฏิบัติงาน ภายใต้ข้อจำกัดด้านระยะเวลางบประมาณ และช่วงสถานการณ์วิกฤติโควิด โดยมีรูปแบบและวิธีการพัฒนาดังนี้ 1. มุ่งเน้นให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารการศึกษาหรือสถานศึกษา 2. คัดเลือกสถานศึกษาที่เป็นต้นแบบหรือผ่านการประเมินสถานศึกษาที่มีคุณภาพ 3. วิธีการพัฒนานั้นการฝึกภาระกิจที่สถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดปฏิบัติงาน โดยให้นักศึกษาได้เรียนรู้และประสบการณ์ตรงจากกิจกรรมการบริหารงานพร้อมทั้งการประยุกต์ความรู้ไปปฏิบัติ ซึ่งนักศึกษาต้องบูรณาการความรู้สู่การปฏิบัติ โดยมีผู้บริหารพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์คอยช่วยเหลือทำหน้าที่เป็นผู้สอนแนะ (Coach) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือการสนทนากลุ่ม และการสัมมนาตลอดระยะเวลาของการฝึกงาน รวมทั้งมีการประเมินผลการฝึกงานหลังการสัมมนา ความสำคัญและผลที่เกิดขึ้นจากการจัดการแบบการใช้สถานศึกษาหรือหน่วยงานเป็นฐานการฝึกสอดคล้องกับแนวความคิดของอเล็กซานดรา ทวิน (Alexandra Twin, 2020) ได้กล่าวถึงการฝึกปฏิบัติงานในลักษณะเช่นนี้ 1. เป็นการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาหรือหน่วยงานโดยตรง ผู้บริหารจะเป็นผู้จัดการความรู้ ถ่ายทอดความรู้ เป็นผู้สอนงาน และเป็นผู้นำนิเทศงาน 2. ความคุ้มค่าด้านงบประมาณ การใช้ทรัพยากรบุคคล และระยะเวลา มีความประหยัดและมีประโยชน์มาก คือผู้

ฝึกไม่ต้องเดินทางโดยใช้เวลายุ่งกับสถานศึกษาที่เป็นของตนเอง ศึกษาภาระงานของสถานศึกษาได้อย่างละเอียดและชัดเจน เรียนรู้จุดอ่อน จุดแข็ง เห็นวิกฤติเป็นโอกาสได้ สามารถวางแผนกลยุทธ์ด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพมากขึ้น 3. ผู้ฝึกได้สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร ผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบงานและกิจกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษา สร้างความสัมพันธ์ที่ดีเพื่อเรียนรู้งานทำให้เข้าใจบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้อง โดยการสอนงานและการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา และการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Professional learning community-PLC) 4. เป้าหมายและผลผลิตหรือผลลัพธ์ ประเมินได้ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้ฝึกได้นำความรู้ไปใช้ในสถานการณ์จริง เช่นการวางแผนงาน การปฏิบัติงาน การติดตามตรวจสอบ และการประเมินเพื่อปรับปรุงพัฒนา (Plan-Do-Check-Act) และ 5. ส่งผลต่อการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพต่อตนเองและองค์กร เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการบริหารจัดการ ซึ่งมีลักษณะเหมือนกับการฝึกงานทางการแพทย์หรือพยาบาล หรือธุรกิจอื่นที่ต้องการสร้างผู้ปฏิบัติอย่างมืออาชีพ การโค้ช (Coaching) เป็นกระบวนการช่วยสนับสนุนเพื่อทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงไปตามเป้าหมายที่ผู้ถูกโค้ชต้องการ จึงจำเป็นต้องอาศัยทักษะและองค์ความรู้ เฉพาะด้านของผู้ทำหน้าที่โค้ชเข้ามาประกอบการสอนแนะด้วย กระบวนการโค้ชเริ่มต้นที่การทำความเข้าใจปัญหาหรือแรงจูงใจเป้าหมาย ค้นหาอุปสรรคที่ต้องการก้าวข้าม สร้าง

ความตระหนักรู้ และวางแผนเพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงไปสู่เป้าหมาย

ปัญหาการปฏิบัติการวิชาชีพบริหารการศึกษาของนักศึกษา พบว่า มีปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อนักศึกษา คือ วัน เวลาที่ใช้ในการฝึกตรงกับวันเวลาราชการ (วันทำงาน) ซึ่งทับซ้อนกับการทำงานประจำของนักศึกษา ทำให้ต้องลางาน ส่งผลเสียหายนต่อหน้าที่และการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ประจำ มีระยะเวลาในการฝึกนานเกินไปทำให้มีผลกระทบต่องานสอนของนักศึกษาที่เป็นครูผู้สอนซึ่งมาศึกษาในวันเสาร์และวันอาทิตย์เท่านั้น ในส่วนที่เกี่ยวกับสถานที่ฝึกปฏิบัติงาน พบว่า มีปัญหาด้านบุคลากรครูในหน่วยฝึกไม่ให้ความร่วมมือด้านข้อมูลการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาบางคนไม่เข้าใจจุดประสงค์ของการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาและเป็นการเพิ่มภาระงานบริหารจัดการของสถานศึกษา เพราะต้องใช้เวลาในการให้ความรู้แก่นักศึกษา (วิมลจันทร์แก้ว, 2561) สำหรับการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลนั้นทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนทางอาชีพ (Career Disruption) ทุกฝ่ายต้องปรับตัวเพื่อให้เข้ากับยุคสมัย มีการนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา และเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพตลอดจนมีประสิทธิภาพมากที่สุด จึงมีปัญหาเกี่ยวกับสถานการณ์ปัจจุบันในการบริหารงานและสร้างคุณภาพชีวิตให้กับผู้ร่วมงาน การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการสร้างและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง รวมถึงการนิเทศ กำกับติดตาม การใช้และ ดำเนินงานต่าง ๆ เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล ส่งผลให้

สถานศึกษาประสบความสำเร็จได้มากน้อยตามความสามารถของสถานศึกษา (มัลลย์ วงศ์ฤทัยวัฒนา, 2562) นอกจากนี้สภาพปัญหาที่พบจากการรายงานผลการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพที่ผ่านมายังพบว่า สถานศึกษาหรือหน่วยงานต้นสังกัดไม่มีความพร้อมด้านหลักสูตร กระบวนการฝึกปฏิบัติงาน บุคลากรผู้รับผิดชอบเป็นผู้บริหารพี่เลี้ยง และความเหมาะสมของระยะเวลาฝึกปฏิบัติงาน รวมทั้งการนิเทศของอาจารย์ผู้นิเทศซึ่งต้องไปติดตาม ประชุมปรึกษาหารือกับสถานศึกษาหรือหน่วยฝึก รวมทั้งการใช้สื่อออนไลน์ในการประชุม การนิเทศนักศึกษา การประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสัมมนาทางวิชาการ (รายงานผลการสัมมนาการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพ, 2563) แนวทางการปรับปรุงที่ได้ดำเนินการแล้ว เช่น การพัฒนากระบวนการฝึก การจัดกิจกรรมการนิเทศของอาจารย์ผู้รับผิดชอบ การประชุมกับผู้บริหารพี่เลี้ยง รวมทั้งการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น พาหนะ สื่ออุปกรณ์ และการจัดงบประมาณอย่างเหมาะสม เป็นต้น จึงต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผู้รับผิดชอบการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพผู้บริหารการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จึงเห็นว่าจำเป็นต้องมีการศึกษาผลของการนิเทศโดยวิธี Coaching ในการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพผู้บริหารการศึกษาหรือสถานศึกษาเพื่อนำไปเป็นแนวทางพัฒนาการฝึกปฏิบัติงานหรือกำหนดเป็นรูปแบบที่มีหลักการ แนวคิดหรือทฤษฎีในการปฏิบัติโดยมี

วัตถุประสงค์ เป้าหมาย กระบวนการให้ชัดเจนนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยการทำวิจัยครั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการพัฒนากระบวนการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษา นอกจากนี้ยังมีประโยชน์สำหรับอาจารย์นิเทศก์ ผู้บริหารพี่เลี้ยง และนักศึกษา ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ในการช่วยเหลือดูแลนักศึกษาที่จะทำการฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพผู้บริหารการศึกษาในสถานศึกษาที่ผลิตมหาบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังนี้ 1. ผลของการนิเทศโดยวิธี Coaching ในการฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา สำหรับนักศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยคริสเตียน เป็นอย่างไร 2. ความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศก์ ผู้บริหารพี่เลี้ยง และนักศึกษาที่ได้รับการโค้ช Coaching ที่มีต่อการฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา เป็นอย่างไร 3. แนวทางการพัฒนาการนิเทศโดยวิธี Coaching ในการฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพผู้บริหารการศึกษาสำหรับนักศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยคริสเตียน มีลักษณะเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยเรื่องผลของการนิเทศโดยวิธี Coaching ในการฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา สำหรับนักศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยคริสเตียน ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาผลของการนิเทศโดยวิธี Coaching ในการฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา สำหรับนักศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยคริสเตียน
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศก์ ผู้บริหารพี่เลี้ยง และนักศึกษาที่ได้รับการโค้ช Coaching ที่มีต่อการฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศโดยวิธี Coaching ในการฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพผู้บริหารการศึกษาสำหรับนักศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยคริสเตียน

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรได้แก่อาจารย์นิเทศก์ของหลักสูตรผู้บริหารพี่เลี้ยง และนักศึกษาที่ฝึกปฏิบัติการวิชาชีพเลือกมาเป็นกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง จำนวน 12 คน ประกอบด้วยอาจารย์นิเทศก์ของหลักสูตรจำนวน 3 คน ผู้บริหารพี่เลี้ยงซึ่งเป็นผู้นิเทศของสถานศึกษา จำนวน 3 คน และนักศึกษาที่ฝึกปฏิบัติการวิชาชีพสำเร็จการศึกษา จำนวน 6 คน เป็นผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศโดยวิธี Coaching ให้การสัมภาษณ์ และ

สนทนากลุ่มย่อยในการฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา

ขอบเขตเนื้อหา

เนื้อหาของการศึกษางานวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษารูปแบบของการนิเทศโดยวิธี Coaching ในการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา ตามเกณฑ์มาตรฐานการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาโดยศึกษาผลลัพธ์การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นแก่ผู้เรียนผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่ได้จากการศึกษา ฝึกอบรม หรือประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจากการฝึกปฏิบัติงาน หรือการเรียนรู้จริงในที่ทำงาน ระหว่างการศึกษา ประกอบด้วย 1. ผลการฝึกปฏิบัติงานในสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 งาน ได้แก่ งานบริหารทั่วไป งานบริหารวิชาการ งานบริหารบุคคล และงานบริหารการเงินและงบประมาณ 2. ผลการฝึกงานในหน่วยงานต้นสังกัด ประกอบด้วย 10 กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มอำนวยการ กลุ่มนโยบายและแผน กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา กลุ่มกฎหมายและคดี และหน่วยตรวจสอบภายใน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2, 2564)

ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษาครั้งนี้ ได้แก่

1. ผลของการโค้ชตามกระบวนการของอาจารย์นิเทศก์และผู้บริหารพี่เลี้ยง ได้แก่ ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวังจากหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 เกี่ยวกับสาระความรู้ สมรรถนะ และประสบการณ์วิชาชีพผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยคุณลักษณะ 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านคุณธรรม จริยธรรม 2. ด้านความรู้และประสบการณ์ 3. ด้านทักษะทาง 4. ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความรับผิดชอบ 5. ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี

2. ความคิดเห็นของนักศึกษาผู้รับการฝึกปฏิบัติงาน เป็นการประเมินมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ และคุณภาพที่พึงประสงค์ในการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพทางการศึกษากำหนดให้มีมาตรฐานวิชาชีพ 3 ด้าน ประกอบด้วย 1. มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ หมายถึง ข้อกำหนดสำหรับผู้ที่จะเข้ามาประกอบวิชาชีพ จะต้องมีความรู้และประสบการณ์วิชาชีพเพียงพอที่จะประกอบวิชาชีพ จึงจะสามารถขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเพื่อใช้เป็นหลักฐานแสดงว่าเป็นบุคคล ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์พร้อมที่จะประกอบวิชาชีพทางการ

ศึกษาได้ 2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในวิชาชีพให้เกิดผลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด พร้อมกับมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ ทั้งความชำนาญเฉพาะด้านและความชำนาญตามระดับคุณภาพของมาตรฐานการปฏิบัติงาน หรืออย่างน้อยจะต้องมีการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนดว่ามีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญเพียงพอที่จะดำรงสถานภาพของการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพต่อไปได้ 3. มาตรฐานการปฏิบัติตน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประพฤติตนของผู้ประกอบวิชาชีพ โดยมีจรรยาบรรณของวิชาชีพและแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นแนว ในการประพฤติปฏิบัติ เพื่อดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียง ฐานะ เกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ ซึ่งแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพกำหนดเป็นข้อบังคับคุรุสภา

3. แนวทางการพัฒนากระบวนการโค้ช นักศึกษาฝึกปฏิบัติงาน จากการสัมมนาและการสนทนากลุ่ม

ขอบเขตด้านระยะเวลา

การฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพของนักศึกษาจำนวน 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่ 1 ระหว่างเดือนพฤศจิกายน - ธันวาคม 2563 สถานที่ฝึกงาน โรงเรียนวัดจันทาราม (ตั้งตรงจิตร 5) สพป.ราชบุรี เขต 2 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 กลุ่มที่ 2 ระหว่างเดือนมิถุนายน-กรกฎาคม 2564 สถานที่

ฝึกงาน โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แผนการนิเทศ แผนการจัดการเรียนรู้โดยการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานวิธี และเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่

1. แบบการสนทนากลุ่ม (Focus group form) แบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนในหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยคริสเตียน

2. แบบสอบถามความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อการนิเทศโดยวิธี Coaching เป็นแบบสอบถามตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ.2556 ประกอบด้วย 3 ด้านได้แก่ มาตรฐานด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ จำนวน 10 ข้อ มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน จำนวน 10 ข้อ และมาตรฐานด้านปฏิบัติตน จำนวน 10 ข้อ รวมจำนวน 30 ข้อ ตามแบบลิเคอร์ท (Likert's rating scales) โดยกำหนดน้ำหนักของคะแนนตามระดับดังนี้ ระดับ 5 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน ระดับ 4 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน ระดับ 3 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน ระดับ 2 หมายถึง มีความ

พึงพอใจอยู่ในระดับน้อย มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน ระดับ 1 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

3. แบบประเมินผลการสัมมนาและการสนทนากลุ่มเพื่อหาแนวทางพัฒนาการนิเทศโดยวิธี Coaching

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ร้อยละ (percentage) มัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์สัมบูรณ์ดังนี้คือ ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายถึงมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 – 4.49 หมายถึงมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 – 3.49 หมายถึงมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 – 2.49 หมายถึงมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.49 หมายถึงมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด (Best, 1977) สำหรับวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหาจากการสัมมนากลุ่มย่อย แล้วสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาการนิเทศโดยวิธี Coaching

สรุปและการอภิปรายผลผลการวิจัย

ผลของการนิเทศโดยวิธี Coaching ในการฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา จากการสนทนากลุ่มแบบมีโครงสร้างของอาจารย์นิเทศก์และผู้บริหารพี่เลี้ยงที่นักศึกษาไปฝึกปฏิบัติงาน สรุปผลจากผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวังจากหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 เกี่ยวกับสาระความรู้ สมรรถนะ และประสบการณ์วิชาชีพผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยคุณลักษณะ 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านคุณธรรม จริยธรรม ประกอบด้วย

1.1 มีความรู้ความเข้าใจในหลักคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ 1.2 มีภาวะผู้นำในการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ 1.3 มีความยุติธรรมในการวินิจฉัยข้อขัดแย้งหรือปัญหา และจัดการข้อขัดแย้งได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ ด้วยหลักธรรมาภิบาล ด้วยความสันติและความปรองดอง 1.4 มีวินัย ตรงต่อเวลา เคารพกฎระเบียบ มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีความรับผิดชอบต่องานของตนเองและต่อสังคม 1.5 มีความเข้าใจในความแตกต่างที่หลากหลายทางวัฒนธรรมและสังคม มีจิตสาธารณะและเสียสละให้สังคม

2. ด้านความรู้และประสบการณ์ มีความรู้ การพัฒนาวิชาชีพ การเป็นผู้นำทางวิชาการ การบริหารการศึกษา การส่งเสริมคุณภาพการศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา และการนำความรู้

หลักการทฤษฎีไปประยุกต์ใช้ในการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพ มีความรู้ในกลยุทธ์การบริหารการศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม พัฒนาความรู้ใหม่และสร้างสรรค์งานเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารการศึกษา รวมทั้งการแก้ปัญหาที่มีผลกระทบต่อการจัดการศึกษา

3. ด้านทักษะทางปัญญา สามารถประยุกต์ความรู้ที่เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาและภารกิจในหน่วยงานต้นสังกัดมาใช้ในการปฏิบัติการวิชาชีพ สามารถปรับแก้ไขปัญหาก็ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและมีผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนได้อย่างสร้างสรรค์ สามารถปฏิบัติตามหลักคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพทางการบริหารการศึกษา

4. ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ มีความรับผิดชอบในกิจกรรมการฝึกปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ สามารถปฏิสัมพันธ์กับผู้บริหารและหัวหน้างานทุกฝ่าย มีพฤติกรรมเป็นผู้นำสามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้อย่างสอดคล้องกับสภาพสังคมหรือองค์กรการศึกษา

5. ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี มีความสามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์งานวิชาการทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ สามารถสื่อสารและนำเสนอผลงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเก็บรวบรวมข้อมูล ประมวลผล

และแปลผลข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างสรรค์

ความสำเร็จในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพย่อมขึ้นอยู่กับจัดการเรียนรู้ที่ดีของผู้สอนแนะหรือผู้ฝึกด้วย หากผู้สอนแนะหรือ Coach รู้จักเลือกใช้วิธีการจัดการโค้ชที่ดีและเหมาะสมแล้วย่อมจะมีผลดีต่อการจัดปฏิบัติการวิชาชีพของผู้รับการฝึก ดังนี้ คือ 1. มีความรู้และความเข้าใจในเนื้อหาวิชา หรือกิจกรรมที่กำลังฝึกปฏิบัติการวิชาชีพ 2. เกิดทักษะหรือมีความชำนาญในเนื้อหาวิชา หรือกิจกรรมที่เรียนรู้ 3. เกิดทัศนคติที่ดีต่อสิ่งที่เรียนรู้ และฝึกปฏิบัติ 4. สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5. สามารถนำความรู้ไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานต่อไปอีกได้ สอดคล้องกับแนวคิดของสุรยุทธ กอบกิจพานิชผล (2565) เห็นว่าบทบาทของผู้บังคับบัญชา คือการสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง มอบหมายให้ทุกคนร่วมกันทำงาน นำไปสู่จุดหมายเดียวกัน คอยวิเคราะห์ปัญหา เมื่อติดขัด และชี้แนะแนวทางให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงคิดในการปรับปรุงวิธีการทำงานให้สะดวกขึ้น เบาลงขึ้น ผู้บังคับบัญชาจะต้องมีทักษะในการถ่ายทอด และสอนงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี การสอนงาน แบ่งออกได้เป็น 2 หลักสำคัญ ๆ ได้แก่ การสอนงานโดยวิธีการโค้ช (Coaching) เช่นการตั้งคำถาม การถามทำให้เกิดกระบวนการคิด วิเคราะห์ แยกแยะ และค้นหาคำตอบ การถามจึงเป็นการ

กระตุ้นความคิด เมื่อผู้ปฏิบัติงานถูกถามจะต้องพยายามคิด และหาวิธีแก้ไขปัญหา ด้วยตัวเอง ทักษะการฟัง เป็นทักษะการสื่อสารพื้นฐานที่ผู้ฝึกสอนงานควรให้ความสำคัญ เนื่องจาก จะช่วยลดช่องว่างในการติดต่อสื่อสาร และ ประสานงานกันระหว่างผู้ฝึกสอนงานและผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งก่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน การฟังแบบการโค้ช จะมุ่งเน้นไปยังการฟังให้ถึงความรู้สึก ความเชื่อ ความคิด และจับประเด็นปัญหา รวมทั้งวิธีการแก้ไข จากผู้ปฏิบัติงานเอง การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การสร้างความสัมพันธ์เป็นกระบวนการที่จะทำให้ผู้ฝึกสอนงานและผู้ปฏิบัติงาน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน เป็นการสร้างความไว้วางใจ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อว่าตนมีศักยภาพ และพร้อมที่จะเปิดใจ ให้ความเห็น สามารถแสดงออกถึงความรู้สึกของตนได้อย่างมีอิสระ และให้ความร่วมมือกับผู้ฝึกสอนงาน อีกทั้งยังช่วยลดความแตกต่างกันทางความคิด ช่องว่างระหว่างวัย ลักษณะการทำงาน บรรลุตามวัตถุประสงค์ และการสอนงานส่วนระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) ผู้ฝึกสอนงานนิยมปฏิบัติเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตามคำสั่ง สามารถกระทำได้ ได้แก่ - ผู้ฝึกสอนงานกำหนดขั้นตอน วิธีการให้ผู้ปฏิบัติงาน - ผู้ฝึกสอนงานบอกปัญหา รวมทั้งวิธีการแก้ไขให้ผู้ปฏิบัติงาน - ผู้ฝึกสอนงานกำหนดระยะเวลา และข้อเสนอแนะ รวมทั้งแก้ไขสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานพึงกระทำ

ความคิดเห็นของนักศึกษาต่อผลการนิเทศโดยวิธี Coaching ในการฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นผลปรากฏดังนี้

1. มาตรฐานการปฏิบัติงานโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.75, s = 0.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีความพึงพอใจสูงสุดคือ ความสามารถในการแก้ปัญหาเมื่อต้องเผชิญกับอุปสรรค รู้จักแบ่งงานหรือมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงาน มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย สามารถพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำทางวิชาการ และสามารถสื่อสารและจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.83, s = 0.37$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงรองลงมา ได้แก่ การใช้หลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน การวางแผนงานและดำเนินงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ การบริหารเวลาในการปฏิบัติงานตามแผนงานและกิจกรรม การติดตาม ให้คำปรึกษา แนะนำ และการประเมินผลงาน และการพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.67, s = 0.47$) ทั้งนี้เนื่องจากมาตรฐานการปฏิบัติงานมีความสำคัญสำหรับเป็นแนวปฏิบัติที่บ่งบอกถึงคุณภาพของนักศึกษาในการฝึกงานที่สถานศึกษา และสำนักงานที่สังกัด ได้เรียนรู้และมีประสบการณ์ตรงตามที่หลักสูตรกำหนดไว้ โดยเฉพาะองค์ความรู้วิชาชีพกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ และคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติ

ตาม เพื่อให้เกิดคุณภาพในการประกอบวิชาชีพ สามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาให้แก่ผู้รับบริการ จากวิชาชีพว่าเป็นบริการที่มีคุณภาพตอบสนองความต้องการที่กฎหมายให้ความสำคัญกับวิชาชีพทางการศึกษาและกำหนดให้เป็นวิชาชีพควบคุมนั้น เนื่องจากเป็นวิชาชีพที่มีลักษณะเฉพาะ ต้องใช้ความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในการประกอบวิชาชีพ (พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546) และมาตรฐานการปฏิบัติงาน เป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ หรือการแสดง พฤติกรรมการปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา รวมทั้งผู้ต้องการประกอบวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา ต้องปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา รวมทั้งต้องฝึกฝน พัฒนาตนเองให้มีทักษะ หรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136 ตอน พิเศษ 68 ง 20 มีนาคม 2562 หน้า 18) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิระชา นกขุนทองและ ปฤษณา ชนะวรรณ (2562) ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูสภา ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัด พระนครศรีอยุธยา พบว่า ผู้บริหารมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูสภามาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีมากที่สุด และด้านอื่น ๆอยู่ในระดับมาก ดังนั้น นักศึกษาจึงมีความพึงพอใจกับความสามารถในการแก้ปัญหาเมื่อต้องเผชิญกับอุปสรรค รู้จักแบ่งงาน

หรือมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงาน มีความรับผิดชอบ ต่องานที่ได้รับมอบหมาย สามารถพัฒนาทักษะการ เป็นผู้นำทางวิชาการ และสามารถสื่อสารและ จัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การใช้หลัก ธรรมชาติในการปฏิบัติงาน การวางแผนงานและ ดำเนินงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ การบริหารเวลาในการ ปฏิบัติงานตามแผนงานและกิจกรรม การ ติดตาม ให้คำปรึกษา แนะนำ และการประเมินผล งาน และการพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานให้มี ประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ การพัฒนาสมรรถนะ หลักประกอบด้วย 1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2. การ บริการที่ดี 3. การพัฒนาตนเอง 4. การทำงานเป็น ทีม และสมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย 1. การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ 2. การสื่อสารและ การจูงใจ 3. การพัฒนา ศักยภาพของบุคลากร 4) การมีวิสัยทัศน์ และสอดคล้องกับสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559) มี นโยบายส่งเสริม และพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาโดย จัดอบรมหลักสูตร Growth Mindset and Strategic Moral Leadership เพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีสมรรถนะและศักยภาพสามารถบริหารจัดการ การศึกษาและดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้ใน สถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีนโยบาย ส่งเสริมทักษะทางด้านภาวะผู้นำให้กับผู้บริหาร สถานศึกษาเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจ ในประสบการณ์และเข้าใจคุณค่าของความเป็นผู้นำ ในตัวเอง ตระหนักถึงวิธีการขจัดความขัดแย้งในการ ปฏิบัติงาน ส่งเสริมพฤติกรรมและพัฒนาความ สามารถพิเศษของความเป็นผู้นำ มุ่งบรรลุเป้าหมาย

ของการปฏิบัติงานร่วมกันภายใต้ความท้าทายต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะภาวะผู้นำที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในศตวรรษที่ 21

2. มาตรฐานด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.70$, $s = 0.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การประยุกต์ทฤษฎีหลักการ แนวคิดไปใช้ในการบริหารงาน มีความรู้เกี่ยวกับนโยบายและกลยุทธ์ในการบริหารงาน การจัดโครงสร้างองค์กรและขอบข่ายภาระงานของสถานศึกษาและสำนักงานต้นสังกัด การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาและสำนักงาน การบริหารการเงินและงบประมาณของสถานศึกษาและสำนักงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.83$, $s = 0.37$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงรองลงมา ได้แก่ การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาและสำนักงาน ความสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาและสำนักงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.67$, $s = 0.47$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ ได้แก่ การนำ กฎระเบียบข้อบังคับและแนวปฏิบัติไปใช้ในสถานศึกษา และการพัฒนาการนิเทศงานของผู้บริหาร ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.33$, $s = 0.47$) ทั้งนี้เนื่องจากเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับความรู้และ ประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา ซึ่งประกอบด้วยวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีเพียงพอที่สามารถนำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพได้ (ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556) สอดคล้องกับแนวคิดของเวลสคอป (Welskop, 2014) ได้กล่าวถึงการ

เรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นรูปแบบของการเรียนรู้ที่ได้รับการยอมรับว่าสามารถสร้างให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างถาวร จากการฝึกหัดหรือประสบการณ์ของแต่ละบุคคล การเรียนรู้จากการฝึกงานและการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง ซึ่ง โบชวด และสแวน (Bouchaud, Brown, & Swan, 2017) ได้กล่าวถึง การสร้างกระบวนการทัศน์การศึกษาใหม่เพื่อเตรียมผู้บริหารการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ว่า การเรียนรู้จากการฝึกงานเป็นการสอนเชิงวิชาการและการเรียนรู้ ประสบการณ์การฝึกงานถูกรวมเข้ากับหลักสูตรและต้องการให้นักศึกษามีส่วนร่วมในโครงการเฉพาะและมีคุณค่าต่อวิชาชีพ ขณะเดียวกันก็ช่วยเพิ่มความเข้าใจของเนื้อหาหลักสูตร ส่วนการเรียนรู้จากประสบการณ์ เป็นการเปิดโอกาสให้นักศึกษาปฏิบัติกิจกรรมเพื่อฝึกฝนและพัฒนาทักษะ ความรับผิดชอบในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจโดยผู้เรียนมีส่วนร่วมในการสะท้อนผลจะช่วยฝึกการวิเคราะห์และสังเคราะห์ประสบการณ์ และรับความรู้ใหม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของสมปอง ชาสิงห์แก้ว และคณะ (2562) ศึกษาเกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพการบริหารการศึกษาและการบริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า สภาพการฝึกประสบการณ์วิชาชีพการบริหารการศึกษาและการบริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม และรายด้านทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อแยกเป็นรายด้าน ดังนี้ 1. ด้านมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

คือ การบริหารนโยบาย และกลยุทธ์ทางการศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ การบริหารวิชาการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และการบริหารงานบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการบริหารเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสนับสนุนผลการวิจัยครั้งนี้คือนักศึกษาต้องมีความรู้การประยุกต์ทฤษฎี หลักการแนวคิดไปใช้ในการบริหารงาน มีความรู้เกี่ยวกับนโยบายและกลยุทธ์ในการบริหารงาน การจัดโครงสร้างองค์กรและขอบข่ายภาระงานของสถานศึกษาและสำนักงานต้นสังกัด การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาและสำนักงาน การบริหารการเงินและงบประมาณของสถานศึกษาและสำนักงาน การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาและสำนักงาน ความสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาและสำนักงาน การนำ กฎระเบียบ ข้อบังคับและแนวปฏิบัติไปใช้ในสถานศึกษา และการพัฒนาการนิเทศงานของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด

3. มาตรฐานการปฏิบัติตนโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.70$, $s = 0.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ การมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน การมีใจรักและบริการต่อหน้าที่และผู้รับบริการ และการพัฒนาปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.83$, $s = 0.37$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง

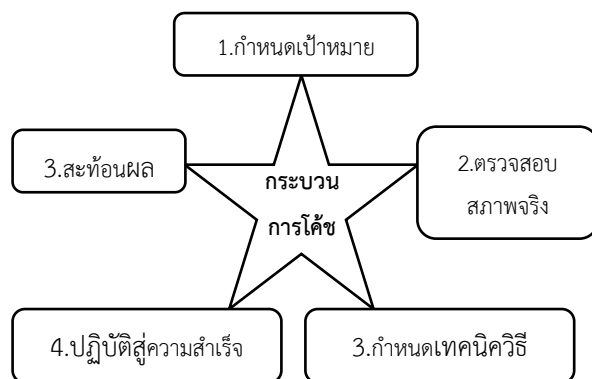
รองลงมา ได้แก่ การรักษาความซื่อสัตย์สุจริต การมีภาวะผู้นำที่เหมาะสม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.67$, $s = 0.47$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำได้แก่ ความมีวินัยในตนเอง การปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับกาลเทศะ ความรับผิดชอบและตรงต่อเวลา ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.50$, $s = 0.50$) ทั้งนี้เนื่องจากเป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลของนักศึกษาและได้เรียนรู้มาก่อนที่จะได้ออกไปฝึกงาน การปฏิบัติตนในหน่วยงานทางการศึกษาโดยเฉพาะความเป็นผู้บริหารหรือครู ต้องเป็นแบบอย่างที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์มีใจรักรับผิดชอบต่อหน้าที่ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีจรรยาบรรณ และวินัยในตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ที่กำหนดเป็นแบบแผนในการประพฤติตนของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา และงานวิจัยของสมปอง ชาสิงห์แก้ว (2560) พบว่าด้านมาตรฐานการปฏิบัติตน โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การวางตัวดี มีมารยาท วาจาเหมาะสมกับกาลเทศะ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ การแต่งกายสะอาด เรียบร้อย เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดและมีมนุษยสัมพันธ์ รับฟังและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คุณลักษณะที่ควรปรับปรุง ได้แก่ ความมีวินัยในตนเอง ซึ่งเป็นความสามารถของบุคคลในการควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมโดยเกิดจากความรู้สึกมองเห็นคุณค่าในการปฏิบัติด้วยตนเอง มิได้เกิดจากอิทธิพลภายนอก เช่น ระเบียบ คำสั่ง หรือการบังคับ อย่างไรก็ตามความมีวินัยช่วยให้บุคคลควบคุมดูแล

ตนเองและสังคมส่วนรวมได้เพื่อให้เกิดความสงบสุข เกิดสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ช่วยนำคนไปสู่ การทำความดี ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร

ผลกระทบที่เกิดขึ้น ปรากฏดังนี้ 1. นักศึกษา เกิดความเชื่อมั่นในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพและการปฏิบัติงานของตนเองสู่การพัฒนาผู้บริหาร การศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล 2. นักศึกษาเชื่อมั่นในกระบวนการพัฒนาวิชาชีพมีความเชื่อใจ ไว้วางใจผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาในการช่วยเหลือในการพัฒนาวิชาชีพของตนเองมากยิ่งขึ้น 3. นักศึกษามีความกระตือรือร้นต่อการพัฒนาวิชาชีพของตนเองอย่างสม่ำเสมอโดยมองการพัฒนาการบริหารจัดการเป็นฐานคิดสำคัญ และ 4. นักศึกษาเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมคาดหวังที่จะเป็นผู้บริหารการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพของสังคมและประเทศชาติต่อไป

ผลการศึกษาแนวทางพัฒนาการฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยคริสเตียน จากการสัมมนาการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพร่วมกันของอาจารย์นิเทศก์ผู้บริหารพี่เลี้ยง และนักศึกษา ผลปรากฏดังนี้ 1. ควรกำหนดเป้าหมาย ต่อผู้รับการโค้ชรายบุคคล เน้นที่ผลลัพธ์การเรียนรู้ด้านการรู้คิด ทักษะกระบวนการ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 2. ควรตรวจสอบสภาพจริง ของผู้รับการโค้ชว่าจำเป็นต้องพัฒนาในประเด็นใดบ้าง 3. ควรกำหนดเทคนิควิธีการโค้ช บนพื้นฐานของสภาพจริง และการตอบสนองต่อ

เป้าหมายของการโค้ช เช่น การประชุมอบรม การให้คำปรึกษา การสอนแนะ สนทนาเรียนสนทนา การศึกษาจากประสบการณ์ตรง การสอบซัก การดูงาน การถอดบทเรียน เป็นต้น 4. การปฏิบัติสู่ความสำเร็จ โดยการโค้ชของอาจารย์นิเทศก์หรือผู้บริหารพี่เลี้ยง ซึ่งอาจใช้การโค้ชแบบร่วมมือที่ให้ความสำคัญกับผู้เป็นโค้ชกับผู้รับการโค้ชร่วมกันให้บรรลุความสำเร็จ ต้องอาศัยความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การสร้างสัมพันธภาพที่ดี การตอบรับด้วยความเต็มใจ เป็นต้น และ 5. การสะท้อนผล เพื่อปรับปรุงพัฒนาด้วยการประเมินตามสภาพจริงรายบุคคล ดังแสดงในแผนภูมิประกอบ



แผนภูมิ 1 แสดงแนวทางพัฒนากระบวนการโค้ช

1. กำหนดเป้าหมายต่อผู้รับการโค้ชรายบุคคล เน้นที่ผลลัพธ์การเรียนรู้ด้านการรู้คิด ทักษะ กระบวนการ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นการวางแผนการปฏิบัติงาน การกำหนดตารางเวลาในการปฏิบัติงาน ที่ต้องครอบคลุมภารกิจที่ต้องปฏิบัติในฝ่ายงานหรือส่วนงานต่าง ๆ และการพบปะบุคคลที่เป็นโค้ชในฝ่ายงานทั้งหมด

2. ตรวจสอบสภาพจริง ของผู้รับการโค้ชว่า จำเป็นต้องพัฒนาในประเด็นใดบ้าง

3. กำหนดเทคนิควิธี บนพื้นฐานของสภาพจริง และการตอบสนองต่อเป้าหมายของการโค้ช เช่น การประชุมอบรม การให้คำปรึกษา การสอนแนะ สนับสนุนสนทนา การศึกษาจากประสบการณ์ตรง การสอบซัก การดูงาน การถอดบทเรียน เป็นต้น

4. ปฏิบัติสู่ความสำเร็จ โดยการโค้ชของอาจารย์นิเทศก์หรือผู้บริหารพี่เลี้ยง ซึ่งอาจใช้การโค้ชแบบร่วมมือที่ให้ความสำคัญกับผู้เป็นโค้ชกับผู้รับการโค้ชร่วมกันให้บรรลุความสำเร็จ ต้องอาศัยความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การสร้างสัมพันธภาพที่ดี การตอบรับด้วยความเต็มใจ เป็นต้น

5. สะท้อนผล เพื่อปรับปรุงพัฒนาด้วยการประเมินตามสภาพจริงรายบุคคล

จากผลการศึกษาดังกล่าว สอดคล้องกับแนวคิดของซีพีต้า (Zepeda, 2008) ในการนิเทศโดยวิธีโค้ชชิ่ง (Coaching) มี 5 ขั้นตอนได้แก่ 1. การวางแผน 2. การสังเกตและการวิพากษ์ 3. การวิเคราะห์ 4. การประเมินผล และ 5. การสะท้อนผล และแนวคิดการโค้ชของคอสต้า และการ์มสตัน (Costa and Garmston, 2002) กำหนดไว้ 4 ขั้นตอนได้แก่ 1. การวางแผน 2. การเฝ้าสังเกตติดตาม 3. การวิเคราะห์ 4. การประยุกต์ รวมทั้งแนวคิดการโค้ชของวิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล (2557) กำหนดไว้ 5 ขั้นตอนได้แก่ 1. กำหนดเป้าหมาย 2. ตรวจสอบสภาพจริง 3. กำหนดทางเลือก

4. ตัดสินใจ 5. ประเมินผล ดังนั้นแนวทางการพัฒนาการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพเป็นการเรียนรู้ที่สามารถปรับเปลี่ยนให้มีความเหมาะสมตามหลักการแนวคิดที่หลักสูตรกำหนดขึ้น ซึ่งในครั้งนี้เป็นการบริหารจัดการโดยใช้ฐานกิจกรรมที่สถานศึกษาและหน่วยฝึกเป็นศูนย์กลาง ยึดหลักการนักศึกษาเป็นสำคัญในการจัดการ เนื่องจากนักศึกษาได้มีประสบการณ์ตรงกับงานที่ต้องปฏิบัติอยู่ในสถานศึกษา ย่อมมีความสัมพันธ์กับผู้บริหารและครูหรือบุคลากรอื่นภายในสถานศึกษาของตนเอง เมื่อนำหลักการแนวคิดทางการบริหารที่ได้ศึกษา อบรมมาแล้ว ย่อมจะเรียนรู้จุดอ่อน จุดแข็ง อุปสรรคหรือโอกาสที่จะพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นการเรียนรู้โดยการปฏิบัติควบคู่กับภาคทฤษฎี สอดคล้องกับแนวคิดปรัชญาปฏิบัตินิยม (Progressivism) โดยมีหลักการคือเรียนรู้ด้วยการกระทำ (Learning by Doing) ผลการศึกษาจึงทำให้นักศึกษามีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด เป็นการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning คือกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้ลงมือกระทำและได้ใช้กระบวนการคิดเกี่ยวกับสิ่งที่เขาได้กระทำลงไปและมีการสัมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สอดคล้องกับบัลเวล (Bonwell, 1991) ที่กล่าวถึงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภายใต้สมมติฐานพื้นฐาน 2 ประการคือ 1. การเรียนรู้เป็นความพยายามโดยธรรมชาติของมนุษย์, และ 2. แต่ละบุคคลมีแนวทางในการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน เมเยอร์

และ โจนส์ (Meyers and Jones, 1993) แสดงให้เห็นว่าผู้เรียนจะถูกเปลี่ยนบทบาทจากผู้รับความรู้(receive) ไปสู่การมีส่วนร่วมในการสร้างความรู้(co-creators) เฟดเลอร์ และ เบรนท์ (Fedler and Brent, 1996) เช่นเดียวกันเห็นว่าความพึงพอใจในการฝึกปฏิบัติงาน เป็นสภาวะทางความรู้สึกของบุคคลเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการ ตามความคาดหวัง ความพึงพอใจในงาน มีทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานที่เขากระทำให้ แสดงออกมาเป็นความชอบหรือความไม่ชอบ คุณลักษณะของงานในรางวัลที่ได้รับจากการทำงาน เช่นคำชมเชยจากอาจารย์นิเทศก์และผู้บริหารพี่เลี้ยง การยอมรับผลของปฏิบัติในสภาพแวดล้อมของการทำงาน ช่วยส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและความร่วมมือร่วมใจ ระบบงานดำเนินไปด้วยความราบรื่นเรียบร้อย มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี และภาพลักษณ์ที่น่าประทับใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้รับการนิเทศเกิดความพึงพอใจ ดังนั้นองค์ประกอบของการเกิดความพึงพอใจในงานประกอบด้วย ความพึงพอใจที่เกิดจากการตอบสนองความต้องการของร่างกาย จิตใจ และการเรียนรู้การประเมินความพึงพอใจในงานเป็นการประเมินความรู้สึก ความคิด และพฤติกรรม สามารถประเมินได้ด้วยวิธีการ สังเกต การสัมภาษณ์ การสอบถาม การสนทนา เพื่อการนำไปใช้ในการโค้ชตามความต้องการต่อไป

องค์ความรู้จากการวิจัยสู่การพัฒนา

จากผลของการนิเทศโดยวิธี Coaching ในการฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา สำหรับนักศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยคริสเตียน

ลักษณะการวิจัยเป็นการศึกษาผลการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคำเป็นอย่างยิ่งต้องได้รับการพัฒนาให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยีในยุคปัจจุบัน รูปแบบการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพครั้งนี้ยึดหลักการให้สถานศึกษาเป็นแหล่งฝึก เน้นการศึกษาเรียนรู้จากสถานศึกษาของตนเอง คือผู้เรียนกลับสู่โรงเรียน และกำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บริหารพี่เลี้ยงทำหน้าที่เป็นผู้นิเทศร่วมกับอาจารย์นิเทศก์ของมหาวิทยาลัย เรียกชื่อรูปแบบการนิเทศวิธี Coaching จากผลการวิจัยพบว่าความสำเร็จของการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพผู้บริหารการศึกษาย่อมขึ้นอยู่กับคุณลักษณะความรู้และประสบการณ์ของผู้นิเทศ ทำให้ผู้รับการนิเทศคือนักศึกษาได้เรียนรู้ และการให้คำแนะนำ สอนแนะ จากผู้นิเทศ สามารถแสดงพฤติกรรมบรรลุตามผลลัพธ์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร และเป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพที่คุรุสภากำหนดไว้ และผลการสัมมนาหลังฝึกปฏิบัติการวิชาชีพ พบแนวทางในการพัฒนาการนิเทศโดยการ Coaching เป็นกระบวนการที่ดีควรมีขั้นตอนที่ชัดเจน ได้แก่ 1. การกำหนดเป้าหมาย ต่อผู้รับการโค้ชรายบุคคล เน้นที่ผลลัพธ์การเรียนรู้ด้านการรู้คิดสร้างสรรค์และมี

นวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ทักษะกระบวนการบริหาร และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 2. การตรวจสอบสภาพจริง (Reality checking) ของผู้รับการโค้ชว่าจำเป็นต้องพัฒนาในประเด็นใดบ้าง 3. การกำหนดเทคนิควิธีการโค้ชบนพื้นฐานของสภาพจริง และการตอบสนองต่อเป้าหมายของการโค้ช 4. การกำหนดแนวทางสู่ความสำเร็จ และ 5. การประเมินผลเพื่อปรับปรุงพัฒนาด้วยการประเมินตามสภาพจริงรายบุคคล ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้เป็นประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้ของอาจารย์นิเทศก์ในมหาวิทยาลัยหรือสถาบันทางการศึกษาต่อไป

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรมีการสัมมนาก่อนการไปนิเทศระหว่างอาจารย์นิเทศก์และผู้บริหารพี่เลี้ยง ให้รู้จัก

เลือกใช้วิธีการจัดการโค้ชที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดผลดีต่อการพัฒนาวิชาชีพของผู้รับการนิเทศ

2. ควรมีการปฐมนิเทศนักศึกษา ก่อนไปฝึกปฏิบัติการวิชาชีพที่สถานศึกษาและหน่วยงานสังกัด เพื่อให้ตระหนักและรับรู้บริบทและภารกิจ เป้าหมายของการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา

3. ควรมีการสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ถอดบทเรียนระหว่างอาจารย์นิเทศก์ ผู้บริหารพี่เลี้ยงและนักศึกษาทั้งการฝึกที่สถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อสรุปผลและรายงานผล นำผลที่ได้รับจากการนิเทศแบบ Coaching และผลสะท้อนกลับไปปรับปรุงพัฒนาตนเองต่อไป

4. ควรใช้แนวทางการนิเทศแบบ Coaching 5 ขั้นตอนไปประยุกต์ใช้ในการนิเทศ และสามารถพัฒนาเป็นนวัตกรรมทางการนิเทศของผู้บริหารในสถานศึกษาหรือหน่วยงานทางการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ, (2558), *เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2558*, สืบค้น 20 มีนาคม

2565, จาก <http://www.mua.go.th/users/bhes/index.htm>

กรรณิกา กันทำ และพระครูธรรมภาณิสมย์. (2561). ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหาร

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 12 (2), 201-210.

ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562, *ราชกิจจานุเบกษา*, เล่ม 136, ตอนพิเศษ 68, หน้า 18-20.

จิตณรงค์ เอี่ยมสำอางค์. (2559). *ผลการโค้ชเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานวิธีของ*

ครูพนิชยกรรม ปรัชญาดุขุภักดิ์ สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ประกาศคณะกรรมการคุรุสภา เรื่อง สาระความรู้ สมรรถนะ และประสบการณ์วิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ

- พ.ศ. 2556. *ราชกิจจานุเบกษา*, เล่ม 130, ตอนพิเศษ 156 ง หน้า 43-54.
- มาลัย วงศ์ฤทัยวัฒนา. (2562). แนวทางการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กยุคดิจิทัลสู่ความเป็นเลิศ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะนาค. *วารสารวิจัยและพัฒนาโดยกองการณในพระบรมราชูปถัมภ์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 14(1), 22-30.
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนา. (2557). *การโค้ชเพื่อการรู้คิด (Cognitive Coaching)*. กรุงเทพฯ: จรัสสินทวงศ์การพิมพ์.
- วิมล จันทร์แก้ว, (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วีระชัย จิระชาติ. (2560). *แนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาแนวใหม่*. สืบค้น 20 มีนาคม 2565, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/17754>
- หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. (2564). *สรุปการสัมมนาการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพ*. คณะสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- สุรยุทธ กอบกิจพานิชผล. (2560). *การโค้ช (Coaching) และระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) ในภาครัฐ*. สืบค้น 20 มีนาคม 2565 จาก wiki.ocsc.go.th
- สุเมธ แยมุ่น. (2562). *การจัดการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน*. สืบค้น 20 มีนาคม 2565, จาก <https://www.google.com/search>
- สมารณ มณีอ่อน. (2560). *การพัฒนาครูในศตวรรษที่ 21 โดยใช้เทคนิคการโค้ช*. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 15 (2), 61-73
- สมปอง ชาสิงห์แก้ว, (2560), ประสิทธิภาพการพัฒนานิสิตตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา แห่งชาติของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย , *การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 4 และนานาชาติครั้งที่ 2*. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น.
- อิระชา นกขุนทอง และปฤษฎา ชนวรรษ. (2562). *การประเมินโครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้ระบบการโค้ชและการให้คำปรึกษา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดช้างเล็ก อำเภอสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. *วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเทพ*, 6 (1), 1-8.
- Bonwell, C. C., & Eison, J. A. (1991). *Active Learning: Creating Excitement in the Classroom*. ASHE-ERIC Higher Education Report, Washington DC: School of Education and Human Development, George Washington University.
- Bouchaud, B., Brown, D., & Swan, B. A. (2017). Creating a New Education Paradigm to Prepare Nurses for the 21st Century. *Journal of Nursing Education and Practice*, 7(10), 27-35.

- Costa, A.L., and Garmston, R. J. (2002). *Cognitive Coaching: A Foundation for Renaissance School*, Norwood, MA: Christopher Gordon.
- Keefe, J.W., and Jenkins, J.M. (2000). *Personalized Instruction: Changing Classroom Practice*. Larchmont, New York: Eye on Education.
- Meyers, C., & Jones, T. B. (1993). *Promoting Active Learning: Strategies for the College Classroom*. San Francisco, CA: Jossey-Bass Inc.
- R.M. Felder & R. Brent. (1996). *Teaching and Learning STEM: A Practical Guide*, Ch. 6. San Francisco: Jossey-Bass.
- Passmore, Jonathan. (2016). *Excellence in Coaching: The Industry Guide* (3rd ed.). London; Philadelphia: Kogan Page.
- Twin, Alexandra. (2020). *Practice Management*. Investopedia, Retrieved 20 March 2022, from <https://www.investopedia.com/>
- Welskop, W. (2014). *ACTION LEARNING IN EDUCATION*. Retrieved 4 August 2019, from <https://www.researchgate.net/publication/25997121631>.
- Zepeda, Sally J. (2008). *Professional Development What Work*. Larchmont, New York: Eye on Education.