

การนิเทศแบบกัลยาณมิตร: คุณค่าความเป็น ‘ครูของครู’ ในศตวรรษที่ 21 COMPANIONATE SUPERVISION: THE VALUE OF BEING A 'TEACHER OF TEACHERS' IN THE 21ST CENTURY

ศศิธร ลุนศิลา¹, สิริ ถีอาสนา²
Sasithorn Loonsila¹, Siri Thee-asana²

¹ Corresponding Author, E-mail: drssithr@gmail.com

² Corresponding Author, E-mail: SRTHSN@gmail.com

Received: Aug 21, 2025; Revised: Sep 28, 2025; Accepted: Oct 31, 2025

บทคัดย่อ

การนิเทศแบบกัลยาณมิตรเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาครูในศตวรรษที่ 21 มีรากฐานจากหลักกัลยาณมิตรธรรมในพุทธศาสนา ผสมผสานกับทฤษฎีทางการศึกษา ได้แก่ ทฤษฎีการเรียนรู้ร่วมกัน (Collaborative Learning Theory) ทฤษฎีการโค้ชเชิงสร้างสรรค์ (Creative Coaching Theory) ทฤษฎีการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning Theory) เน้นความร่วมมือ ความไว้วางใจ การสนับสนุนเชิงบวก การสร้างแรงบันดาลใจ ส่งเสริมให้ครูเกิดความมั่นใจ มีแรงจูงใจ พร้อมปรับปรุงการสอนอย่างต่อเนื่อง สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันในโรงเรียน ส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพการศึกษา กรณีศึกษาที่ประสบความสำเร็จ ได้แก่ โรงเรียนบ้านโคกกกลางบ่อหลุม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 และโรงเรียนสตรีปากพนัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช พบว่าช่วยยกระดับประสิทธิภาพการสอนและความพึงพอใจของครูอย่างมีนัยสำคัญ บทสรุปของบทความเสนอ “รูปแบบการนิเทศแบบกัลยาณมิตรเพื่อพัฒนาครูอย่างยั่งยืนในบริบทไทย” โดยใช้วงจรพัฒนามีส่วนร่วม (Participatory Development Cycle) ครอบคลุมการสร้างความรู้ความไว้วางใจ การโค้ชและสะท้อนคิด การปฏิบัติจริง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การประเมินปรับปรุงต่อเนื่อง สามารถสร้างระบบสนับสนุนทางวิชาชีพที่เหมาะสมกับบริบทไทย

คำสำคัญ : การนิเทศแบบกัลยาณมิตร, ครูของครู, ศตวรรษที่ 21

¹ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ หน่วยศึกษานิเทศก์ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

¹Expert Educational Supervisor, Communication Education Unit, Division of Education, Religion and Culture Chaiyaphum Provincial Administration Organization

²อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและการกีฬา, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

²Lecturer in Faculty of Science Technology and Sports, Bangkok Thonburi University

Abstract

This academic article presents the concept and value of companionate supervision as a vital approach to teacher development in the 21st century. Rooted in the Buddhist principle of Kalyanamitra-Dhamma (Virtuous Friendship) and integrated with key educational theories—Collaborative Learning Theory, Creative Coaching Theory, and Experiential Learning Theory—this approach emphasizes collaboration, trust, positive support, and inspiration rather than control. Such supervision fosters teachers’ confidence, motivation, and readiness for continuous improvement. Moreover, it plays a crucial role in establishing a collaborative learning culture within schools, thereby positively influencing educational quality. The article examines successful case studies, including Ban Khok Klang Bo Lhub School, the Sisaket Primary Educational Service Area Office 3, and Satri Pak Phanang School, the Nakhon Si Thammarat Secondary Educational Service Area Office, all of which implemented companionate supervision models and achieved significant improvements in teaching effectiveness and teacher satisfaction. The study concludes by proposing a “Companionate Supervision Model for Sustainable Teacher Development in the Thai Context,” structured as a Participatory Development Cycle. This cycle comprises building trust, engaging in coaching and reflection, applying practices in real settings, fostering collaborative learning, and conducting continuous evaluation and improvement. The model provides a sustainable professional support system tailored to the Thai educational context, contributing to the long-term enhancement of both teacher quality and student learning outcomes.

Keywords : Companionate Supervision, Teacher of Teachers, 21st Century

บทนำ

ความสำคัญของการนิเทศทางการศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 ระบบการศึกษาเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เนื่องจากกระแสโลกาภิวัตน์ เทคโนโลยีดิจิทัล และแนวคิดทางการศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน (สุวิมล ว่องวานิช, 2562) การศึกษามีได้เป็นเพียงการถ่ายทอดความรู้ แต่ต้องพัฒนา “ทักษะแห่งอนาคต” ซึ่งประกอบไปด้วย การคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565) ในบริบทดังกล่าว การนิเทศทางการศึกษา จึงมีบทบาทสำคัญในการช่วยเหลือ ส่งเสริม และพัฒนาครูให้สามารถปรับตัวและพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและสังคม นอกจากนั้น การนิเทศมิได้เป็นเพียงการกำกับดูแล (Supervision) หรือการตรวจสอบ (Inspection) เท่านั้น แต่ควรเป็นกระบวนการที่ส่งเสริมให้ครูสามารถพัฒนาตนเองในลักษณะของ “การเรียนรู้ร่วมกัน” (Collaborative Learning) และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์เชิงสร้างสรรค์ (Reflective Practice) แนวคิดนี้ได้รับการสนับสนุนจากงานวิจัยของ Fullan (2014) ซึ่งชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาครูผ่านการนิเทศที่ให้ความสำคัญกับความร่วมมือและความสัมพันธ์เชิงบวก จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนมากกว่าการบังคับหรือกำกับจากเบื้องบน Glickman, C.D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J.M. (2017) กล่าวถึง การพัฒนาวิชาชีพ (Professional Development) และ ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Skills) กล่าวถึง พฤติกรรมการนิเทศแบบต่างๆ (Interpersonal Skills) discusses various types and styles of supervisory behavior)

แนวคิดของ “การนิเทศแบบกัลยาณมิตร” แนวคิดนี้มีรากฐานมาจากหลักพุทธธรรมที่เน้น “กัลยาณมิตรธรรม” ซึ่งหมายถึงความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), 2556) กัลยาณมิตรเป็นผู้ที่ช่วยเหลือกันให้เกิดปัญญาและความก้าวหน้า ดังนั้นการนิเทศแบบกัลยาณมิตรจึงเป็นกระบวนการที่ศึกษานิเทศก์หรือผู้ให้คำปรึกษาทางการศึกษาทำงานร่วมกับครูในลักษณะของ การสนับสนุนเชิงบวกและการสร้างแรงบันดาลใจ มากกว่าการกำกับและควบคุม แนวคิดของ “การนิเทศแบบกัลยาณมิตร” เป็นแนวทางที่มุ่งเน้นการส่งเสริมและพัฒนาครูผ่านกระบวนการที่เน้น ความร่วมมือ การสนับสนุนเชิงบวก และการสร้างแรงบันดาลใจ มากกว่าการกำกับหรือควบคุม การนิเทศในลักษณะนี้ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างศึกษานิเทศก์และครู ทำให้การนิเทศเกิดขึ้นในบรรยากาศของ ความไว้วางใจและการเรียนรู้ร่วมกัน พิมพ์พันธ์ เตชะคุปต์ (2560) ระบุว่า “การนิเทศแบบกัลยาณมิตร” เป็นแนวทางที่ช่วยให้ครูเกิดความมั่นใจและกล้าพัฒนาตนเองโดยมีศึกษานิเทศก์ทำหน้าที่เป็น “ผู้สนับสนุน” มากกว่าผู้ตรวจสอบ ครูที่ได้รับการนิเทศในลักษณะนี้จะเกิด ความรู้สึกเป็นเจ้าของการพัฒนา และมีแรงจูงใจที่จะปรับปรุงการสอนของตนเอง นอกจากนี้ ประวิต เอราวัณ (2562) ได้กล่าวว่า การนิเทศควรให้ความสำคัญกับ “การเป็นคู่คิด” ที่ช่วยสะท้อนแนวทางการสอนของครู แทนที่จะมุ่งเน้นเพียงการประเมินผลหรือการตัดสิน สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2561) อธิบายว่า “การนิเทศแบบกัลยาณมิตร” เป็นกระบวนการที่ควรใช้หลัก “การสร้างพลังอำนาจ” (Empowerment) ให้แก่ครู กล่าวคือ ศึกษานิเทศก์ไม่เพียงให้คำแนะนำ แต่ควรเปิดโอกาสให้ครูได้สะท้อนแนวคิดของตนเอง และร่วมกันพัฒนาวัตรกรรมทางการสอนที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน การพัฒนาในลักษณะนี้ช่วยให้ครูเกิดทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning Skills) และสามารถปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคมได้ และสัจด์ อรุณันท์ (2561) ระบุว่า การนิเทศแบบกัลยาณมิตรควรเน้นที่ การมีส่วนร่วม (Participatory Supervision) และการส่งเสริมให้ครูสามารถพัฒนาตนเองผ่านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เชี่ยวชาญหรือเพื่อนร่วมวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Darling-Hammond & Bransford (2005) ที่กล่าวว่า การนิเทศที่มีประสิทธิภาพควรเป็นกระบวนการที่ช่วยให้ครูสามารถสะท้อนการปฏิบัติของตนเอง (Reflective Practice) และนำไปสู่การพัฒนาที่แท้จริง สำหรับนักวิชาการตะวันตก Bruce Joyce (Joyce & Showers, 2002) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ “การนิเทศเพื่อพัฒนาครู” (Coaching and Mentoring for Teachers) โดยเน้นว่าการนิเทศที่มีประสิทธิภาพควรเป็น “การสนับสนุนที่มีแบบแผน” (Structured Support) ซึ่งครูได้รับโอกาสในการเรียนรู้ ทดลอง และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น กับเพื่อนร่วมวิชาชีพ แนวคิดนี้สอดคล้องกับแนวทางของการนิเทศแบบกัลยาณมิตรที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ร่วมกันและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ Whitmore, J. (1992) Coaching for performance: Growing people, performance and purpose. การโค้ชเพื่อประสิทธิภาพ: การพัฒนาบุคลากร ประสิทธิภาพ และจุดมุ่งหมาย โดยสรุป “การนิเทศแบบกัลยาณมิตร” เป็นแนวทางที่ช่วยให้ครูสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่องภายใต้การสนับสนุนจากศึกษานิเทศก์ที่มีบทบาทเป็นผู้ร่วมพัฒนา มากกว่าผู้ควบคุมแนวปฏิบัติ การนำแนวคิดนี้ไปใช้จะช่วยสร้าง วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในระยะยาว

ความหมายของ “ครูของครู” และบทบาทของศึกษานิเทศก์ คำว่า “ครูของครู” หมายถึงบุคคลที่มีบทบาทในการพัฒนาครู ไม่ว่าจะเป็นศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารโรงเรียน หรือครูพี่เลี้ยงที่มีประสบการณ์สูง ซึ่งช่วยแนะนำแนวทางการสอนที่มี

ประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564) ศึกษาในทัศนะ "ครูของครู" ต้องเป็นผู้ที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับครู สนับสนุนการเรียนรู้ของครู และช่วยให้ครูสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ไปสู่ผู้เรียนได้อย่างมีคุณภาพ

พระพุทธรักษา (2540) ได้กล่าวถึงหลัก "ครูที่แท้จริง" ว่าเป็นผู้ที่ไม่เพียงแต่สอนความรู้ แต่ยังต้องเป็นผู้ชี้ทางให้ศิษย์เกิดปัญญา ซึ่งสอดคล้องกับบทบาทของศึกษานิเทศก์ที่ดี กล่าวคือ ศึกษานิเทศก์ที่เป็น "ครูของครู" ควรมีบทบาทเป็น "ผู้นำทางปัญญา" มากกว่าการเป็นเพียงผู้ตรวจสอบและกำกับดูแล และ Glickman et al. (2017) ได้เน้นว่าการนิเทศแบบกัลยาณมิตรควรช่วยเสริมสร้าง "ความไว้วางใจและความร่วมมือ" ระหว่างศึกษานิเทศก์และครู ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ดังนั้น บทบาทของศึกษานิเทศก์ในยุคศตวรรษที่ 21 จึงต้องปรับเปลี่ยนจากการเป็นผู้กำกับดูแล มาเป็น "ผู้อำนวยความสะดวกทางการเรียนรู้" (Learning Facilitator) ที่ช่วยให้ครูสามารถพัฒนาและปรับตัวให้เข้ากับบริบทการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

การนิเทศทางการศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาครูให้สามารถปรับตัวและพัฒนาศักยภาพของตนเอง แนวคิดของ "การนิเทศแบบกัลยาณมิตร" ซึ่งอิงหลักกัลยาณมิตรธรรม และการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นแนวทางที่ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์เชิงบวก และการพัฒนาครูในลักษณะของการสนับสนุนมากกว่าการควบคุม ศึกษานิเทศก์ในฐานะ "ครูของครู" จึงต้องมีบทบาทเป็นผู้ให้คำแนะนำ สนับสนุน และเป็นแบบอย่างของการเรียนรู้ เพื่อให้สามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่มาตรฐานที่สูงขึ้นกว่าเดิม

วัตถุประสงค์ของการเขียนบทความวิชาการเรื่องนี้ เพื่ออธิบาย วิเคราะห์ และสังเคราะห์แนวคิด "การนิเทศแบบกัลยาณมิตร" ในฐานะกระบวนการพัฒนาครูที่สอดคล้องกับความต้องการของการศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งเน้นให้ผู้อ่านเข้าใจความหมาย หลักการ องค์ประกอบ และคุณค่าของการเป็น "ครูของครู" พร้อมทั้งนำเสนอแนวทางปฏิบัติที่สามารถนำไปใช้ได้จริง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพครูให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและโลกยุคใหม่ และเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่เกิดจากการบูรณาการแนวคิดเชิงทฤษฎีกับประสบการณ์ปฏิบัติ อันจะนำไปสู่การพัฒนารูปแบบการนิเทศที่เหมาะสมกับบริบทการศึกษาไทยอย่างยั่งยืน

แนวคิดและหลักการของการนิเทศแบบกัลยาณมิตร

1. องค์ประกอบของการนิเทศแบบกัลยาณมิตร

นักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการนิเทศแบบกัลยาณมิตร ไว้อย่างหลากหลาย ผู้เขียนขอยกตัวอย่างมาพอสังเขป ดังนี้

ไพฑูรย์ สินารัตน์ (2554) เห็นว่าการนิเทศแบบกัลยาณมิตรซึ่งเน้นการสร้างความร่วมมือและการพัฒนาอย่างยั่งยืน ควรประกอบด้วย การมีเป้าหมายร่วมกันระหว่างผู้ให้และผู้รับการนิเทศ การให้คำแนะนำที่เน้นการพัฒนาอย่างเป็นระบบ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การใช้วิธีการนิเทศที่เน้นความร่วมมือมากกว่าการควบคุม การเคารพความเป็นอิสระของผู้รับการนิเทศ

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.ปยุตโต) (2556) ได้สรุปสาระสำคัญขององค์ประกอบของการนิเทศแบบกัลยาณมิตร ควรประกอบด้วย ความเมตตาและความปรารถนาดีต่อผู้รับการนิเทศ การเปิดโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การส่งเสริมศักยภาพของผู้รับการนิเทศให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน การใช้เหตุผลและหลักธรรมในการให้คำแนะนำ และการให้ความสำคัญกับคุณธรรมและจริยธรรม ที่เน้นถึงการให้คำแนะนำอย่างมีเมตตาและคำนึงถึงผลกระทบในระยะยาว

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2561) ได้สรุปองค์ประกอบของความเป็นกัลยาณมิตรของศึกษานิเทศก์ไว้ 5 ประการคือ การเป็นเพื่อนร่วมคิดและร่วมพัฒนา การใช้กระบวนการนิเทศที่เน้นการสนับสนุนและส่งเสริม การสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรและไว้วางใจ การใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การสะท้อนผลการปฏิบัติอย่างสร้างสรรค์ที่ย้ำถึงการสนับสนุนและพัฒนาร่วมกันในกระบวนการนิเทศ

Carl Rogers (1961) การนิเทศแบบกัลยาณมิตรเป็นการเน้นไปที่การเข้าใจผู้เรียนและการสร้างสัมพันธที่เชื่อมโยงถึงกัน ประกอบด้วย ความเข้าใจในความรู้สึกและมุมมองของผู้รับการนิเทศ การยอมรับและเคารพความแตกต่างของแต่ละบุคคล การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง การสร้างความไว้วางใจและเปิดกว้างทางความคิด และการส่งเสริมการสะท้อนตนเองเพื่อพัฒนาต่อเนื่อง

Michael Fullan (2001) ได้แนะนำว่าการนิเทศแบบกัลยาณมิตรนี้ให้ใช้ข้อมูลและการสร้างเครือข่ายในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และควรประกอบด้วย การเน้นการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกและยั่งยืนในกระบวนการนิเทศ การสร้าง

เครือข่ายและชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน การใช้ข้อมูลและงานวิจัยเพื่อสนับสนุนการพัฒนา การให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง และการส่งเสริมวัฒนธรรมของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร

จากองค์ประกอบของการนิเทศแบบกัลยาณมิตรตามแนวคิดของนักวิชาการข้างต้น ผู้เขียนขอสรุปองค์ประกอบดังกล่าวควรประกอบด้วย 9 ด้าน ดังนี้

1. การสร้างความไว้วางใจและความสัมพันธ์ที่ดี การนิเทศที่ดีเริ่มต้นด้วยการสร้างความไว้วางใจระหว่างผู้ให้และผู้รับการนิเทศ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ การเข้าใจในความรู้สึกและมุมมองของผู้รับการนิเทศเป็นสิ่งสำคัญ

2. การให้คำแนะนำที่เน้นการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การนิเทศแบบกัลยาณมิตรจะต้องมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาศักยภาพและการเรียนรู้ของผู้รับการนิเทศในระยะยาว ไม่ใช่แค่การแก้ไขปัญหาในระยะสั้น แต่ต้องการให้ผู้รับการนิเทศสามารถพัฒนาทักษะและความสามารถอย่างยั่งยืน

3. การใช้ข้อมูลและหลักฐานในการสนับสนุนการพัฒนา การนิเทศต้องใช้ข้อมูลที่มีความแม่นยำและการสะท้อนผลการปฏิบัติ เพื่อให้คำแนะนำที่มีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา

4. การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองและการสะท้อนตนเอง การนิเทศที่ดีควรกระตุ้นให้ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และสามารถสะท้อนผลการปฏิบัติของตนเองเพื่อปรับปรุงการทำงานในอนาคต การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและการพัฒนาทักษะในระยะยาว

5. การร่วมมือและการทำงานเป็นทีม การนิเทศแบบกัลยาณมิตรไม่ใช่แค่การให้คำแนะนำจากผู้ให้การนิเทศไปยังผู้รับการนิเทศ แต่เป็นการทำงานร่วมกันอย่างเป็นทีม การร่วมมือกันสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรและไว้วางใจ โดยการให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกันในการเรียนรู้

6. การเคารพความเป็นอิสระของผู้รับการนิเทศ การนิเทศแบบกัลยาณมิตรควรเคารพในความเป็นอิสระของผู้รับการนิเทศและไม่ควรกดดันหรือควบคุม การยอมรับในความแตกต่างของแต่ละบุคคลและเปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศได้เลือกทางที่เหมาะสมในการพัฒนาตนเอง

7. การมีเป้าหมายร่วมกันและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การตั้งเป้าหมายร่วมกันระหว่างผู้ให้และผู้รับการนิเทศเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายมีทิศทางเดียวกันในการพัฒนา การสื่อสารที่ชัดเจนและเปิดกว้างช่วยให้การนิเทศเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและได้รับผลที่ดีที่สุดจาก ทั้งสองฝ่าย

8. การเน้นการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง การนิเทศที่ดีควรเน้นไปที่การเปลี่ยนแปลงเชิงบวกและยั่งยืน ไม่ใช่แค่การแก้ไขปัญหาชั่วคราว แต่ต้องการให้เกิดการพัฒนาในระยะยาว และต้องสนับสนุนให้มีการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อผลลัพธ์ที่ยั่งยืน

9. การใช้ภาวะผู้นำในการช่วยเหลือและสนับสนุนการพัฒนา การนิเทศแบบกัลยาณมิตรยังเน้นการใช้ภาวะผู้นำในการช่วยเหลือและสนับสนุนผู้รับการนิเทศให้สามารถพัฒนาได้ในทางที่เหมาะสม โดยผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีทักษะในการให้คำแนะนำและสร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนา

2. หลักการสำคัญของการเป็น "ครูของครู"

การเป็น “ครูของครู” หรือผู้ที่ทำหน้าที่พัฒนาและสนับสนุนครูให้มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถือเป็นบทบาทที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในระบบการศึกษา โดยหลักการสำคัญของการเป็นครูของครูนั้น ต้องอาศัยทั้งองค์ความรู้ ทักษะทางวิชาชีพ และทัศนคติที่เหมาะสม พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.ปยุตโต) (2556) ได้กล่าวถึงแนวคิดการเป็นครูที่แท้จริงว่า ไม่ใช่เพียงการถ่ายทอดความรู้ แต่ต้องเป็นผู้ที่มีปัญญาและสามารถชี้แนะให้ผู้เรียนเกิดการคิดวิเคราะห์และพัฒนาตนเอง ซึ่งหลักการนี้สามารถนำมาปรับใช้กับผู้ที่ทำหน้าที่เป็นครูของครูได้เช่นกัน กล่าวคือ บุคคลดังกล่าวต้องมีความสามารถในการส่งเสริมการเรียนรู้ของครูด้วยวิธีการที่ช่วยให้ครูเกิดความเข้าใจในหลักการสอนที่ลึกซึ้ง ไม่ใช่เพียงการให้คำแนะนำตามกรอบเดิมที่มีอยู่เท่านั้น สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2561) ได้อธิบายว่าผู้ที่ทำหน้าที่เป็นครูของครูควรมีความสามารถในการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์และกระบวนการนิเทศที่ช่วยส่งเสริมให้ครูสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องและมีความเป็นมืออาชีพ ขณะที่ โพธิ์ชัย สีนลรัตน์ (2554) เน้นว่าผู้ที่ทำหน้าที่เป็นครูของครูต้องเป็นผู้มีบทบาททางการศึกษาและเป็นคนแบบให้กับครูผู้อื่น โดยมีบทบาทในการชี้แนะแนวทางพัฒนาการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ

นักการศึกษาต่างประเทศได้ให้ความสำคัญกับหลักการของการเป็นครูของครู โดย Carl Rogers (1961) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับ "Student-Centered Learning" ซึ่งสามารถนำมาปรับใช้กับการพัฒนาครูได้เช่นกัน กล่าวคือ ครูของครูควรสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเติบโตของครูแต่ละคนตามศักยภาพของตนเอง ไม่ใช่การสั่งการหรือบังคับให้

ปฏิบัติตามแนวทางใดแนวทางหนึ่งแบบตายตัว แนวคิดนี้สอดคล้องกับหลักการของ Michael Fullan (2001) ที่เน้นถึงบทบาทของผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษา ครูของครูควรเป็นผู้ที่สามารถผลักดันให้เกิดการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยใช้กลยุทธ์ที่ช่วยให้ครูเกิดแรงบันดาลใจและพร้อมที่จะพัฒนาการเรียนการสอนของตนเอง ทั้งนี้ Fullan ยังเน้นว่าการเป็นผู้นำทางการศึกษานั้นต้องให้ความสำคัญกับการสร้างเครือข่ายทางวิชาชีพ ซึ่งหมายถึงการสนับสนุนให้ครูสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และทำให้การพัฒนาวิชาชีพเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า หลักการของการเป็นครูของครูจึงไม่ได้หมายถึงเพียงแค่การให้ความรู้แก่ครู แต่ยังรวมถึงการเป็นผู้นำทางการศึกษา การสร้างแรงบันดาลใจ และการสนับสนุนให้ครูสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งต้องอาศัยทั้งความรู้ ความสามารถ และทักษะด้านภาวะผู้นำ การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อให้คำแนะนำที่เหมาะสม ครูของครูจึงต้องเป็นผู้ที่สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษาได้อย่างแท้จริง ไม่ใช่เพียงผู้ที่ถ่ายทอดความรู้เท่านั้น แต่ต้องเป็นผู้ที่สามารถส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาที่เป็นระบบและยั่งยืน

3. ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศแบบกัลยาณมิตร

การนิเทศแบบกัลยาณมิตรเป็นแนวทางที่เน้นการสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาของผู้รับการนิเทศ โดยมุ่งเน้นความร่วมมือ การสร้างความไว้วางใจ และการเติบโตทางวิชาชีพอย่างยั่งยืน แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎีทางการศึกษาหลายประการ ซึ่งช่วยอธิบายแนวทางและกระบวนการของการนิเทศแบบกัลยาณมิตรได้อย่างชัดเจน ในที่นี้จะกล่าวถึง 3 ทฤษฎีหลัก ได้แก่ ทฤษฎีการเรียนรู้ร่วมกัน (Collaborative Learning Theory), ทฤษฎีการโค้ชซึ่งเชิงสร้างสรรค์ (Creative Coaching Theory), และ ทฤษฎีการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning Theory) โดยแต่ละทฤษฎีมีแนวคิดที่สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการนิเทศแบบกัลยาณมิตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

3.1 ทฤษฎีการเรียนรู้ร่วมกัน (Collaborative Learning Theory)

Lev Vygotsky (1978) ชาวรัสเซีย เป็นเจ้าของแนวคิดนี้โดยมีแนวคิดหลักเชื่อว่า การเรียนรู้เกิดขึ้นจากปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและการทำงานร่วมกัน เน้นว่าการเรียนรู้เป็นกระบวนการทางสังคม (Social Constructivism) โดยผู้เรียนสามารถพัฒนาองค์ความรู้และทักษะของตนเองผ่านการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น ทฤษฎีนี้ชี้ให้เห็นว่าการทำงานเป็นกลุ่มช่วยส่งเสริมการพัฒนาทางปัญญาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะผู้เรียนสามารถแบ่งปันมุมมอง แลกเปลี่ยนความคิด และเสริมสร้างความเข้าใจผ่านกระบวนการสื่อสารและการทำงานร่วมกัน

ในการนิเทศแบบกัลยาณมิตร แนวคิดนี้สามารถนำมาใช้ผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้ให้และผู้รับการนิเทศ โดยสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการร่วมมือและการพัฒนาแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดในวิชาชีพครู ตัวอย่างเช่น การใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Communities: PLC) ซึ่งเป็นรูปแบบของการนิเทศที่อาศัยการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างครูเพื่อนำไปสู่การพัฒนาการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

3.2 ทฤษฎีการโค้ชซึ่งเชิงสร้างสรรค์ (Creative Coaching Theory)

Sir John Whitmore (1992) ชาวสหราชอาณาจักรเป็นผู้คิดค้นแนวคิดนี้ แนวคิดหลักเชื่อว่า การโค้ชซึ่งเชิงสร้างสรรค์ช่วยเสริมศักยภาพและพัฒนาความสามารถของบุคคลผ่านกระบวนการคิดเชิงบวก Sir John Whitmore ได้นำเสนอโมเดล GROW (Goal, Reality, Options, Will) ซึ่งเป็นแนวทางสำคัญที่ใช้ในกระบวนการโค้ชซึ่งเพื่อช่วยให้บุคคลสามารถกำหนดเป้าหมาย ประเมินสถานการณ์จริง ค้นหาทางเลือก และสร้างแรงจูงใจในการลงมือทำ แนวคิดนี้มุ่งเน้นไปที่การตั้งคำถามและการสนทนาเชิงบวกเพื่อช่วยให้บุคคลสามารถตระหนักถึงศักยภาพของตนเองและสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง

สำหรับการนิเทศแบบกัลยาณมิตร การใช้แนวทางโค้ชซึ่งเชิงสร้างสรรค์ช่วยให้ผู้รับการนิเทศมีโอกาสรสำรวจและพัฒนาตนเองผ่านการสะท้อนคิด (Reflective Thinking) และการตั้งคำถามที่ช่วยกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผู้ให้การนิเทศไม่ได้ทำหน้าที่เพียงให้คำแนะนำหรือชี้แนะ แต่เป็นผู้กระตุ้นให้ผู้รับการนิเทศสามารถหาคำตอบและพัฒนาศักยภาพของตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่การเติบโตทางวิชาชีพอย่างยั่งยืน

3.3 ทฤษฎีการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning Theory)

David Kolb (1984) ชาวสหรัฐอเมริกา เป็นผู้พัฒนาแนวคิดหลักเชื่อว่า การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพต้องเกิดจากการลงมือปฏิบัติจริงและการสะท้อนผลการเรียนรู้ โดยอธิบายว่าการเรียนรู้ที่แท้จริงเกิดจากการผ่านกระบวนการสี่ขั้นตอน ได้แก่ 1) สร้างประสบการณ์ตรง (Concrete Experience) 2) สะท้อนคิด (Reflective Observation) 3) สร้างแนวคิดเชิงนามธรรม (Abstract Conceptualization) และ 4) ทดสอบในสถานการณ์จริง (Active Experimentation) ทฤษฎีนี้เน้นว่า

ผู้เรียนจะสามารถพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ได้ดีที่สุดเมื่อได้มีโอกาสลงมือปฏิบัติและนำประสบการณ์ไปวิเคราะห์และปรับปรุงการทำงานของตนเอง

การนิเทศแบบกัลยาณมิตรสามารถนำทฤษฎีนี้มาใช้โดยการจัดกระบวนการนิเทศให้ผู้รับการนิเทศได้เรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริง เช่น การสังเกตชั้นเรียน การฝึกสอน และการสะท้อนผลการสอนของตนเอง กระบวนการเหล่านี้ช่วยให้ครูสามารถพัฒนาตนเองได้จากประสบการณ์ที่ได้รับ และสามารถปรับปรุงการสอนได้อย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า การนิเทศแบบกัลยาณมิตร เป็นการเรียนรู้เกิดขึ้นจากปฏิสัมพันธ์ทางสังคมสามารถพัฒนาองค์ความรู้ และทักษะของตนเอง ผ่านการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น เรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริง สามารถพัฒนาตนเองได้จากประสบการณ์ที่ได้รับ และสามารถปรับปรุงการสอนได้อย่างต่อเนื่อง ด้วยการโค้ชอย่างสร้างสรรค์ จะช่วยให้ผู้รับการนิเทศเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง กระตุ้นให้ผู้รับการนิเทศสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเอง นำไปสู่การเติบโตทางวิชาชีพอย่างยั่งยืน

4. คุณค่าของการนิเทศแบบกัลยาณมิตรต่อการพัฒนาครู

ผู้เขียนขอจำแนกคุณค่าของการนิเทศแบบกัลยาณมิตรต่อการพัฒนาครูเป็น 3 ประเด็นหลัก คือ การส่งเสริมความเป็นมืออาชีพของครู การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันในโรงเรียน และผลกระทบเชิงบวกต่อคุณภาพการศึกษา ซึ่งรายละเอียดในแต่ละประเด็น มีดังนี้

4.1 การส่งเสริมความเป็นมืออาชีพของครู

การนิเทศแบบกัลยาณมิตรเป็นกระบวนการที่ช่วยส่งเสริมความเป็นมืออาชีพของครูโดยเน้นความสัมพันธ์เชิงสร้างสรรค์ระหว่างผู้บริหาร นักวิชาการการศึกษา และครูผู้สอน ซึ่งการนิเทศในลักษณะนี้ช่วยให้ครูมีโอกาสพัฒนาตนเองผ่านกระบวนการสะท้อนคิดและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมวิชาชีพ (สุภางค์ จันทวานิช, 2561) การให้คำปรึกษาแบบกัลยาณมิตรสามารถช่วยให้ครูได้รับการสนับสนุนที่ตรงตามบริบทของโรงเรียนและชุมชน ส่งผลให้ครูสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียนได้มากขึ้น (สมชาย วิริยะยุทธกร, 2563) นอกจากนี้ การนิเทศที่มีลักษณะของความเป็นมิตรยังส่งผลให้ครูเกิดความมั่นใจในตนเองในการจัดการเรียนรู้ เนื่องจากได้รับกำลังใจและข้อเสนอแนะเชิงบวกจากผู้ที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในด้านการสอน (ชูศักดิ์ สุธีธร, 2565) จากมุมมองของนักวิชาการต่างประเทศ เช่น Knight (2007) การนิเทศที่มีลักษณะของการเป็นกัลยาณมิตรมีผลต่อการเสริมสร้างความมั่นใจและการพัฒนาความสามารถในการสอนของครู โดยเฉพาะในด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวกกับนักเรียน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

4.2 การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันในโรงเรียน

การนิเทศแบบกัลยาณมิตรยังมีบทบาทสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันในโรงเรียน ซึ่งหมายถึงกระบวนการที่ครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษาทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง โดยผ่านการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2562) วัฒนธรรมการเรียนรู้ที่เข้มแข็งในโรงเรียนช่วยให้ครูสามารถแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีและเรียนรู้จากกันและกันผ่านกระบวนการนิเทศแบบไม่เป็นทางการ นอกจากนี้ ยังช่วยให้เกิดการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครูและผู้บริหาร ซึ่งมีส่วนช่วยในการสนับสนุนการพัฒนานวัตกรรม การสอนที่เหมาะสมกับนักเรียน ในบริบทของต่างประเทศ Hargreaves & Fullan (2012) กล่าวว่าวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันในโรงเรียนที่ได้รับการส่งเสริมจากกระบวนการนิเทศแบบกัลยาณมิตรมีส่วนช่วยในการพัฒนาองค์กรให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community: PLC) ซึ่งทำให้ครูสามารถทำงานเป็นทีมและปรับปรุงกระบวนการสอนให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียนมากขึ้น

4.3 ผลกระทบเชิงบวกต่อคุณภาพการศึกษา

ผลกระทบของการนิเทศแบบกัลยาณมิตรต่อคุณภาพการศึกษาเป็นที่ประจักษ์อย่างชัดเจน โดยเฉพาะในแง่ของการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน เนื่องจากครูที่ได้รับการสนับสนุนผ่านการนิเทศลักษณะนี้สามารถพัฒนาการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ การนิเทศที่มีความเป็นมิตรยังส่งเสริมให้ครูเกิดความสุขในการปฏิบัติงาน ลดความเครียด และเพิ่มความพึงพอใจในอาชีพของตนเอง ซึ่งมีผลโดยตรงต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและการเรียนการสอน (ปรียาพร ทองอ่อน, 2563) เมื่อครูมีความสุขและได้รับการสนับสนุนอย่างเหมาะสม ย่อมส่งผลดีต่อบรรยากาศการเรียนรู้ของนักเรียน ทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ (สมบัติ เจริญสุข, 2565) นักวิชาการต่างประเทศ เช่น Darling-Hammond (2000) ชี้ให้เห็นว่าการนิเทศที่สนับสนุนและให้คำแนะนำเชิงบวกช่วยให้ครูสามารถพัฒนาทักษะการสอน และนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ

สรุป จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าการนิเทศแบบกัลยาณมิตรมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาครูและคุณภาพการศึกษา โดยในด้านการส่งเสริมความเป็นมืออาชีพของครู การนิเทศในลักษณะนี้ช่วยให้ครูได้รับคำแนะนำที่สร้างสรรค์

และมีโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง ในด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน การนิเทศแบบกัลยาณมิตรช่วยกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครู ส่งผลให้โรงเรียนกลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการพัฒนาอย่างยั่งยืน สุดท้าย ในด้านของผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษา กระบวนการนิเทศที่มีลักษณะของความเป็นมิตรช่วยให้ครูมีความสุขในการทำงาน ส่งผลให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีและส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การนำแนวทางการนิเทศแบบกัลยาณมิตรมาใช้ในการบริหารและพัฒนาครูจึงเป็นแนวทางที่มีคุณค่าและควรได้รับการสนับสนุนให้เป็นส่วนหนึ่งของระบบการศึกษาไทยต่อไป

5. แนวทางปฏิบัติในการนิเทศแบบกัลยาณมิตร

ขอเสนอใน 3 หัวข้อหลัก คือ วิธีการสร้างความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรระหว่างศึกษานิเทศก์และครู เครื่องมือและเทคนิคที่ใช้ในการนิเทศแบบกัลยาณมิตร และกรณีศึกษาหรือแนวทางปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งรายละเอียดในแต่ละหัวข้อ มีดังนี้

5.1 วิธีการสร้างความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรระหว่างศึกษานิเทศก์และครู การสร้างความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การนิเทศมีประสิทธิภาพและนำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพครูอย่างยั่งยืน นักวิชาการไทยได้เสนอแนวทางการสร้างความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร ดังนี้ (สมชาย สุขุม. 2564)

5.1.1 การสื่อสารอย่างเปิดเผยและสร้างความไว้วางใจ ศึกษานิเทศก์ควรใช้การสื่อสารชัดเจน เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นและสะท้อนปัญหาได้โดยไม่ต้องกังวลถึงผลกระทบ การรับฟังอย่างตั้งใจ (Active Listening) เป็นวิธีที่ช่วยสร้างความเข้าใจระหว่างกันและลดความตึงเครียดในการนิเทศ

5.1.2 การใช้แนวทางการโค้ชชิ่งเพื่อเสริมสร้างศักยภาพครู การนิเทศควรเน้นการสนับสนุนและกระตุ้นให้ครูพัฒนาตนเองผ่านกระบวนการโค้ชชิ่ง การตั้งคำถามที่กระตุ้นให้เกิดการคิดเชิงวิพากษ์และช่วยให้ครูสามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง

5.1.3 การสร้างบรรยากาศการนิเทศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การนิเทศควรเป็นไปอย่างไม่เป็นทางการมากเกินไป เพื่อให้ครูรู้สึกผ่อนคลายและมีความพร้อมในการเรียนรู้ การให้คำแนะนำควรเป็นไปในเชิงบวก ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน มากกว่าการชี้ข้อผิดพลาด

5.2 เครื่องมือและเทคนิคที่ใช้ในการนิเทศแบบกัลยาณมิตร การนิเทศแบบกัลยาณมิตรสามารถใช้เครื่องมือและเทคนิคที่ช่วยให้กระบวนการนิเทศมีประสิทธิภาพมากขึ้น (กลอย จิมาณัง. 2565) อาทิ

5.2.1 แบบประเมินตนเอง (Self-Assessment Form) ลักษณะเป็นแบบฟอร์มที่ครูใช้สะท้อนตนเองเกี่ยวกับการสอนและแนวทางการพัฒนา ศึกษานิเทศก์สามารถให้ครูกรอกแบบฟอร์มก่อนการนิเทศและใช้เป็นข้อมูลประกอบการให้คำแนะนำ

5.2.2 การนิเทศแบบคู่คิด (Peer Coaching) ลักษณะเป็นเทคนิคให้ครูทำงานร่วมกับครูที่มีประสบการณ์มากกว่า หรือกับศึกษานิเทศก์ในลักษณะโค้ชชิ่ง ศึกษานิเทศก์อาจจัดเวิร์กช็อปที่ให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้และช่วยกันพัฒนาแนวทางการสอน

5.2.3 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการนิเทศลักษณะ ใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ เช่น Zoom, Google Classroom หรือแอปพลิเคชันการเรียนรู้ร่วมกัน ศึกษานิเทศก์สามารถใช้เทคโนโลยีเหล่านี้เพื่อให้คำปรึกษาออนไลน์ หรือจัดทำคลิปวิดีโอให้คำแนะนำแก่ครู

5.3 กรณีศึกษาหรือแนวทางปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จ

แนวทางการนิเทศแบบกัลยาณมิตรเป็นวิธีการที่มุ่งเน้นการสนับสนุนและเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนอย่างยั่งยืน ผู้เขียนขอเสนอเป็นตัวอย่างของหน่วยงานทางการศึกษาที่ได้นำแนวทางการนิเทศแบบกัลยาณมิตรมาใช้และประสบความสำเร็จ อาทิ

5.3.1 โรงเรียนบ้านโคกกลางบ่อหลูป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จังหวัดขอนแก่น โรงเรียนบ้านโคกกลางบ่อหลูปได้นำรูปแบบการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลแบบกัลยาณมิตรโดยใช้ PAORCD Model (Planning – Action – Observation – Reflection – Coaching – Development) มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพครูและสมรรถนะของผู้เรียน โดยมีการจัดกิจกรรมการนิเทศที่เน้นการมีส่วนร่วมของครูและการสะท้อนผลการเรียนรู้ในลักษณะของการโค้ชชิ่งอย่างเป็นระบบ ผลการดำเนินงานพบว่าครูมีความพึงพอใจและสามารถพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2566)

5.3.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ได้พัฒนารูปแบบการนิเทศแบบกัลยาณมิตรเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครู โดยมุ่งเน้น กระบวนการนิเทศเชิงสร้างสรรค์ (Creative Supervision Process) ที่ประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติ การสังเกต และการสะท้อนผล การนิเทศในรูปแบบนี้ช่วยสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร ทำให้ครูเกิดความมั่นใจและสามารถปรับปรุงการสอนของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบดังกล่าวช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการสอนของครูและความพึงพอใจต่อการนิเทศได้อย่างมีนัยสำคัญ (กลอย จิมาโนง. 2565).

5.3.3 โรงเรียนสตรีปากพนัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช โรงเรียนสตรีปากพนังได้ดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้แนวทาง "PLC-Based Supervision" (Professional Learning Community) ซึ่งเป็นการนิเทศผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อให้ครูสามารถแลกเปลี่ยนแนวทางการสอน แก้ไขปัญหา และพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนไปพร้อมกัน ผลการวิจัยพบว่าครูที่เข้าร่วมกระบวนการดังกล่าวมีความพึงพอใจต่อการนิเทศภายในที่เน้นความร่วมมือและการสนับสนุน ซึ่งส่งผลให้คุณภาพการเรียนการสอนดีขึ้น (โรงเรียนสตรีปากพนัง. 2565)

การนำแนวทางการนิเทศแบบกัลยาณมิตรมาใช้ในหน่วยงานทางการศึกษาทั้ง 3 แห่งนี้ แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการสอนและการเรียนรู้ผ่านความร่วมมือและการสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการใช้รูปแบบการนิเทศที่ส่งเสริมการสะท้อนผล (Reflection) และการโค้ช (Coaching) ทำให้ครูสามารถปรับปรุงแนวทางการสอนได้อย่างต่อเนื่อง

สรุปผล

การนิเทศแบบกัลยาณมิตรเป็นแนวทางพัฒนาครูที่เน้นความร่วมมือ ความไว้วางใจ และการสนับสนุนเชิงบวกมากกว่าการกำกับควบคุม ทำให้ครูเกิดแรงบันดาลใจ กล้าปรับปรุงการสอน และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันในโรงเรียน บทบาทของศึกษานิเทศก์ในฐานะ “ครูของครู” จึงเปลี่ยนจากผู้ตรวจสอบ มาเป็นผู้อำนวยความสะดวกและผู้สร้างพลังอำนาจแก่ครู จากมุมมองทางทฤษฎี แนวคิดนี้สอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้ร่วมกัน ที่มองว่าการพัฒนาทางวิชาชีพเกิดจากปฏิสัมพันธ์และการทำงานร่วมกัน ทฤษฎีการโค้ชเชิงสร้างสรรค์ ที่ช่วยให้ครูตระหนักและพัฒนาศักยภาพของตนเองผ่านการตั้งคำถามและการสะท้อนคิด และทฤษฎีการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ ที่เน้นการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริงและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง การผสมผสานทฤษฎีเหล่านี้ทำให้การนิเทศแบบกัลยาณมิตรไม่เพียงเป็นกระบวนการให้คำแนะนำ แต่เป็นระบบสนับสนุนที่สร้างแรงบันดาลใจและความเชื่อมั่นให้ครู หลักการดังกล่าวสะท้อนให้เห็นชัดในกรณีศึกษาหลายแห่ง เช่น โรงเรียนบ้านโคกกลางบ่อหลุมที่ใช้ PAORCD Model เชื่อมโยงการวางแผน ปฏิบัติ สะท้อนผล และโค้ชอย่างเป็นระบบ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ที่พัฒนา “กระบวนการนิเทศเชิงสร้างสรรค์” เพื่อสร้างความมั่นใจและเพิ่มประสิทธิภาพการสอน และโรงเรียนสตรีปากพนังที่ใช้ PLC-Based Supervision เพื่อสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกัน ผลลัพธ์จากกรณีศึกษาเหล่านี้ยืนยันว่า เมื่อการนิเทศเกิดขึ้นในบรรยากาศของความไว้วางใจและการร่วมมือ ครูสามารถพัฒนาทักษะการสอนได้อย่างยั่งยืนและตรงกับความต้องการของผู้เรียน

ดังนั้น แนวทางการนิเทศแบบกัลยาณมิตรมีความสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษา เพราะช่วยพัฒนาศักยภาพครูอย่างต่อเนื่อง เชื่อมโยงทฤษฎีกับการปฏิบัติจริง ส่งผลต่อคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนและความยั่งยืนของระบบการศึกษา สิ่งที่ได้นำเสนอในครั้งนี้ไม่เพียงเป็นการรวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และกรณีศึกษาที่เกี่ยวข้อง แต่ยังเปิดโอกาสให้เกิดการสร้างองค์ความรู้ใหม่เพื่อประยุกต์ใช้กับบริบทการศึกษาไทย คำถามสำคัญคือ ในอนาคต เราจะต่อยอดการนิเทศแบบกัลยาณมิตรอย่างไรให้สามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของโลกการศึกษา และสร้างระบบสนับสนุนครูที่มีพลังและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

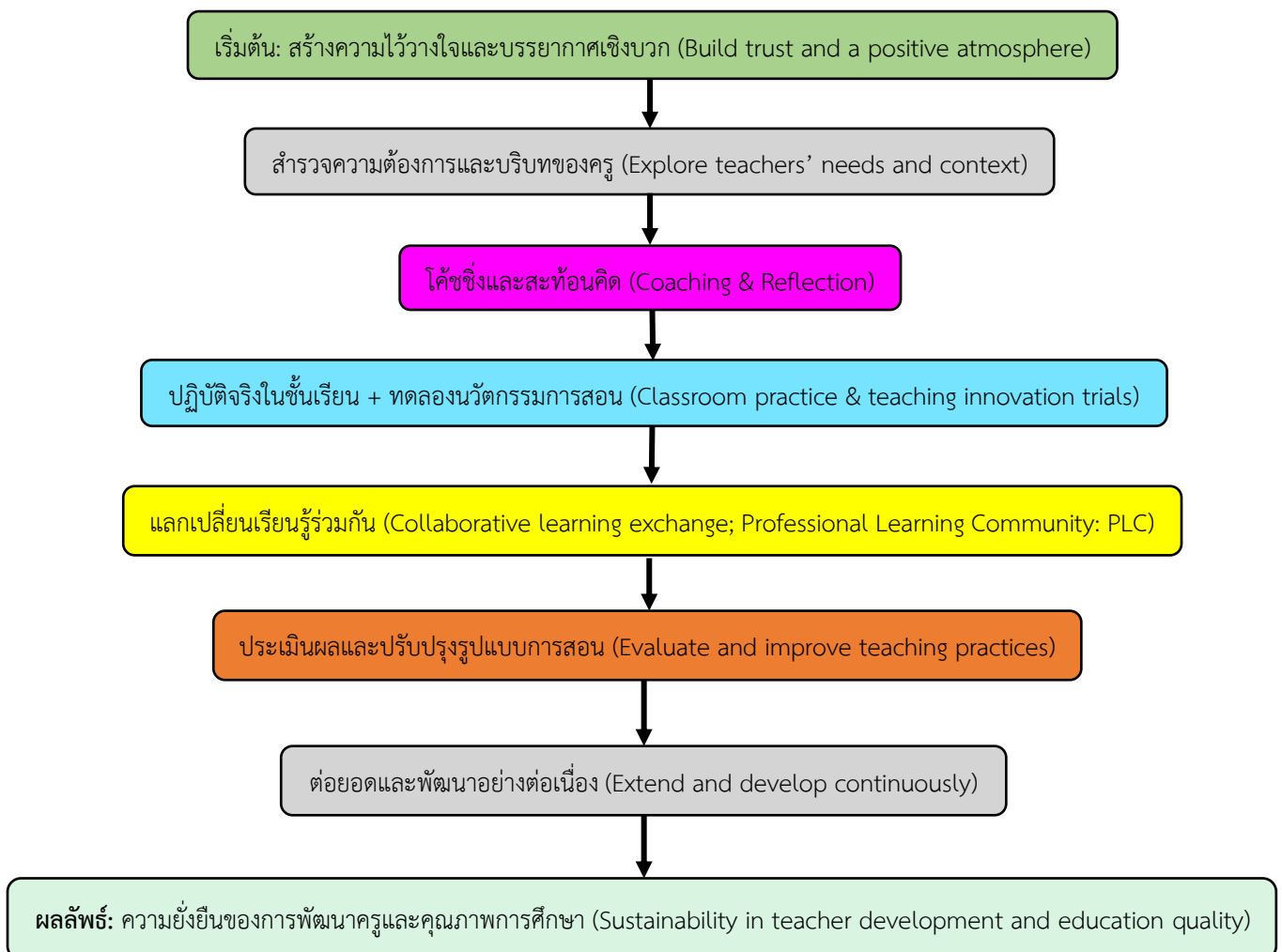
องค์ความรู้ใหม่

การบูรณาการแนวคิดเชิงทฤษฎีกับประสบการณ์ปฏิบัติจากบทความนี้ ก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ในลักษณะ “รูปแบบการนิเทศแบบกัลยาณมิตรเพื่อพัฒนาครูอย่างยั่งยืนในบริบทไทย” ซึ่งผสมผสานหลักการจากทฤษฎีการเรียนรู้ร่วมกัน

การโค้ชซึ่งเชิงสร้างสรรค์ และการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ เข้ากับบทเรียนจากการปฏิบัติจริงในโรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษา องค์ความรู้ใหม่นี้ชี้ว่า การนิเทศครูที่มีประสิทธิภาพต้องดำเนินไปในลักษณะ “วงจรพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม” โดยมีลักษณะสำคัญคือ

1. สร้างความไว้วางใจและบรรยากาศเชิงบวก เพื่อเปิดโอกาสให้ครูแสดงศักยภาพ
2. ใช้การโค้ชและการสะท้อนคิด เพื่อให้ครูตระหนักและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
3. เชื่อมโยงการนิเทศกับการปฏิบัติจริง ผ่านการสังเกต ทดลอง และปรับปรุง
4. สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกัน (PLC) ระหว่างครู ศึกษานิเทศก์ และผู้บริหาร
5. ประเมินและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้รูปแบบการนิเทศสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและความต้องการที่เปลี่ยนแปลง

รูปแบบนี้ไม่เพียงช่วยเพิ่มคุณภาพการสอนและพัฒนาครู แต่ยังสร้างระบบสนับสนุนทางวิชาชีพที่ยั่งยืนและเหมาะสมกับบริบทการศึกษาไทย โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายและการเรียนรู้ที่เกิดจากประสบการณ์จริงมากกว่าการสั่งการจากบนลงล่าง ดังผังงาน (Flow chart) กระบวนการของ รูปแบบการนิเทศแบบกัลยาณมิตรเพื่อพัฒนาครูอย่างยั่งยืนในบริบทไทย ต่อไปนี้



ผังรูปแบบ (Flow chart): กระบวนการของรูปแบบการนิเทศแบบกัลยาณมิตร
เพื่อพัฒนาครูอย่างยั่งยืนในบริบทไทย

เอกสารอ้างอิง

- กลอย จิมาโนง. (2565). การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบกัลยาณมิตรเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกวิชาภาษาไทย ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3. วารสารครุทรรศน์ (ออนไลน์) มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 2(1), 1–15.
- ชูศักดิ์ สุธีธร. (2565). การสร้างแรงบันดาลใจและพลังบวกในการจัดการเรียนการสอน. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2562). การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประวิต เอรารธรรม. (2562). แนวทางการนิเทศเพื่อพัฒนาครูในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรียาพร ทองอ่อน. (2563). ความสุขในวิชาชีพครูและผลต่อประสิทธิภาพการสอน. วารสารครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 18(1), 55–70.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2556). พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงขยาย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระพุทธานุสสิโก. (2540). ครูที่แท้จริง: หลักธรรมเพื่อการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์. (2560). การนิเทศแบบกัลยาณมิตร: แนวทางการพัฒนาครูผ่านความร่วมมือ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2554). กลยุทธ์การสอนตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิราพร รัตนกุล. ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนสตรีปากพนัง. (2 มีนาคม 2565). สัมภาษณ์
- วรณัฐ บุญญสิทธิ์. (2564). การจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 12(3), 45–60.
- สงัด อุทรานนท์. (2561). แนวทางการนิเทศที่ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพครู. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมชาย วิริยะยุทธกร. (2563). เทคนิคการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อพัฒนาทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมชาย สุขุม. (2564). การโค้ชชิ่งเพื่อพัฒนาศักยภาพครู. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมบัติ เจริญสุข. (2565). บทบาทของครูในศตวรรษที่ 21: การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวก. กรุงเทพมหานคร: พัฒนาคุณภาพการศึกษา.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2561). การสร้างพลังอำนาจในการนิเทศเพื่อพัฒนาครู. กรุงเทพมหานคร: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). แนวทางการนิเทศเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ในโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). แนวปฏิบัติที่ดีของโรงเรียนบ้านโคกกลางบ่อหลุมเกี่ยวกับการนิเทศแบบกัลยาณมิตร. กรุงเทพมหานคร: สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). การพัฒนาวิชาชีพครูและบทบาทของศึกษานิเทศก์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุภากร จันทวานิช. (2561). การวิจัยเชิงคุณภาพ: แนวคิด วิธีการ และการวิเคราะห์ข้อมูล. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2562). การพัฒนาครูในยุคศตวรรษที่ 21: จากแนวคิดสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- Darling-Hammond, L. (2000). **Teacher quality and student achievement: A review Of state policy evidence.** *Education Policy Analysis Archives*, 8(1), 1–44. <https://doi.org/10.14507/epaa.v8n1.2000>
- Darling-Hammond, L., & Bransford, J. (2007). **Preparing teachers for a changing world: What teachers should learn and be able to do.** San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Fullan, M. (2001). **The new meaning of educational change.** (3rd ed.). New York, NY: Teachers College Press.
- Fullan, M. (2014). **Leading in a culture of change.** San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. (2017). **Supervision and instructional leadership: A developmental approach.** (10th ed.). Boston, MA: Pearson.
- Hargreaves, A., & Fullan, M. (2012). **Professional capital: Transforming teaching in every school.** New York, NY: Teachers College Press.
- Joyce, B., & Showers, B. (2002). **Student achievement through staff development.** Alexandria, VA: ASCD.
- Knight, J. (2007). **Instructional coaching: A partnership approach to improving instruction.** Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Kolb, D.A. (1984). **Experiential learning: Experience as the source of learning and development.** Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Rogers, C. R. (1961). **On becoming a person: A therapist's view of psychotherapy.** Boston, MA: Houghton Mifflin.
- Vygotsky, L. S. (1978). **Mind in society: The development of higher psychological processes.** Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Whitmore, J. (1992). **Coaching for performance: Growing people, performance and purpose.** London, England: Nicholas Brealey Publishing.