



กระบวนการนิเทศเพื่อพัฒนาครูอย่างยั่งยืน

ศรัณย์ ขนอม^{1*}

ศิริวรรณ วณิชวัฒนารชัย²

รับบทความ: 11 กุมภาพันธ์ 2568 แก้ไขบทความ: 11 เมษายน 2568 ตอรับบทความ: 17 เมษายน 2568

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและพัฒนากระบวนการนิเทศที่ส่งเสริมการพัฒนาครูอย่างยั่งยืน ท่ามกลางโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วซึ่งมักเรียกว่าโลกยุค VUCA (Volatile, Uncertain, Complex, Ambiguous) การศึกษามีการปรับเปลี่ยนอย่างต่อเนื่อง โดยมีองค์ความรู้ ทฤษฎี และนวัตกรรมเกิดขึ้นอยู่เสมอ ครูจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแนวทางการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการที่หลากหลายของผู้เรียนและบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป กระบวนการนิเทศจึงมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนและยกระดับสมรรถนะของครู ตลอดจนส่งเสริมการเติบโตทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม การสร้างความร่วมมือระหว่างผู้บริหารนิเทศกับครูให้ประสบผลสำเร็จนั้น จำเป็นต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจและความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน เพื่อตอบสนองต่อความต้องการดังกล่าว บทความนี้จะนำเสนอรูปแบบการนิเทศแบบบูรณาการ ซึ่งผสมผสานแนวคิด “กัลยาณมิตร” เข้ากับ “หน้าต่างโจฮารี” เพื่อสร้างกระบวนการนิเทศที่เกื้อกูลและส่งเสริมการสะท้อนคิด โดยได้พัฒนารอบแนวคิดที่เรียกว่า โมเดล BGSF ซึ่งมุ่งเน้นการสร้างควมไว้วางใจ การแนะนำแนวทางการเรียนรู้ร่วมกัน และการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง โมเดลนี้จึงเป็นแนวทางปฏิบัติที่ครูนิเทศสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาครูได้อย่างยั่งยืนในบริบทการศึกษา

คำสำคัญ: กระบวนการนิเทศ การพัฒนาครู ความยั่งยืน BGSF Model

¹ อาจารย์ สถาบันโคเซ็นแห่งสถาบันพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

* อีเมล: sarun.ka@kmitl.ac.th

² รองศาสตราจารย์ ดร. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Supervision Process for Sustainable Teacher Development

Sarun Kanorm ^{1*}

Siriwan Vanichwatanavorachai ²

Abstract

This academic article aims to study and develop a supervision process for sustainable teacher development. In today's rapidly changing world often described as a VUCA environment education is evolving with new knowledge, theories, and innovations. Teachers must adapt their instructional practices to align with students' diverse needs and changing contexts. Supervision plays a vital role in guiding and enhancing teachers' competencies and professional growth. However, successful collaboration between supervisors and teachers requires mutual understanding and empathy.

This article proposes an integrated model that combines the Kalyanamitra (spiritual friendship) approach with the Johari Window Model to foster a supportive and reflective supervision process. The result is the BGSF Model, designed to promote sustainable teacher development. This model encourages trust, guidance, shared learning, and continuous evaluation, offering a practical framework that supervisors can apply in educational settings

Keywords: Supervision Process, Teacher Development, Sustainable, BGSF Model

¹ Lecturer at KOSEN Institute, King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang

* Email: sarun.k@kmitl.ac.th

² Associate Professor Dr., Faculty of Education, Silpakorn University

บทนำ

ในยุคที่โลกเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว การศึกษามีความเจริญก้าวหน้าไปมาก ทั้งในด้านหลักสูตร องค์ความรู้ รวมไปถึงแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่ครูผู้สอนจัดให้แก่นักเรียน ดังนั้น ครูในยุคปัจจุบันจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังที่กระทรวงศึกษาธิการ (2566) กล่าวถึง ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและดิจิทัล (Digital Disruption) ว่าเป็น การเปลี่ยนแปลงสังคมไปสู่สังคมดิจิทัล ซึ่งส่งผลต่อการศึกษาระดับพื้นฐานและมีแนวโน้มที่การจัดการศึกษาจะ เปลี่ยนไป โดยการเปลี่ยนรูปแบบการศึกษา ทำให้สถานศึกษาต้องปรับตัวให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อ สร้างความสัมพันธ์กับสังคมและองค์กรภายนอก รวมถึงการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และสามารถตอบสนองต่อ ความต้องการของนักเรียนรายบุคคล โดยการนำเทคโนโลยีและสื่อต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ร่วมกับการเรียน การสอน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียน

ด้าน วัชราน เล่าเรียนดี (2555) กล่าวว่า กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นวิธีการสำคัญอย่าง หนึ่งในการบริหารการศึกษาในระดับสถานศึกษาที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้สูงขึ้น เนื่องจากเป็น กิจกรรมที่ช่วยให้ครูและบุคลากรภายในโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานในขอบเขตที่ตนรับผิดชอบ เพื่อให้ประสบ ความสำเร็จ เป็นไปตามมาตรฐาน และสอดคล้องกับระเบียบวิธีการดำเนินงานที่กำหนดไว้ การนิเทศภายใน สถานศึกษา จึงเป็นแนวทางที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้นิเทศหรือ ศึกษานิเทศก์จึงเข้ามามีบทบาทสำคัญในการชี้แนะ ช่วยเหลือ หรือให้คำแนะนำครูผู้สอนให้เกิดความรู้ ความ เข้าใจ และพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้สูงขึ้นตามที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้

แต่ยุคปัจจุบันการนิเทศภายในสถานศึกษา กำลังประสบปัญหาหลายประการ ทั้งด้านผู้นิเทศซึ่งขาด ความรู้ในเนื้อหาสาระ และความชำนาญในศาสตร์ของการนิเทศ รวมถึงการขาดความต่อเนื่อง และไม่มีระบบ เท่าที่ควร รวมถึงดำเนินการอย่างไม่จริงจัง ซึ่งไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาวิชาชีพได้ แต่เหนือสิ่งอื่นใดปัญหาที่ได้กล่าวมาในข้างต้นนั้น เป็นปัญหาที่สามารถปรับเปลี่ยนหรือแก้ไขให้ดีขึ้นได้ ซึ่ง ตรงกันข้ามกับปัญหาใหญ่ที่ต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วนนั้น คือ ครูผู้รับการนิเทศมีทัศนคติในทางลบต่อ การนิเทศ ดังที่ เก็จกนก เอื้อวงศ์ (2546) ได้ศึกษาปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการจัดทำ การประกันคุณภาพของ สถานศึกษาโดยพบว่า ครูจำนวนมากมีทัศนคติในทางลบต่อการนิเทศ กล่าวคือไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ทั้งยัง ขาดการเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานเชิงคุณภาพ นอกจากนี้ครูผู้สอนยังมีทัศนคติในเชิงลบต่อการนิเทศใน ลักษณะของการจับผิด ตรวจสอบข้อบกพร่อง ซึ่งทัศนคตินั้นมาจากสาเหตุหลายประการ เช่น ผู้นิเทศขาดทักษะ ในการนิเทศ สัมพันธภาพระหว่างผู้นิเทศกับครู ขาดความเป็นกัลยาณมิตร หรือครูขาดความพร้อมในการรับ การนิเทศ เนื่องจากภาระงานมาก ครูจึงมีบุคลิกภาพที่ปกป้องตนเองไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้อง กับ พุทธชาติ แสนอุบล (2561) ที่ได้ศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการปรับปรุงการนิเทศภายในโรงเรียน มัธยมศึกษา พบว่า ปัญหาสำคัญของการดำเนินการการนิเทศภายใน ด้านการกำกับตรวจสอบ การปฏิบัติการ

เกี่ยวข้องกับการดำเนินการนิเทศไม่เป็นไปตามปฏิทินการปฏิบัติงาน และครูขาดการเตรียมความพร้อมเพื่อรับการนิเทศ

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ถือเป็นกระบวนการสำคัญที่มีส่วนช่วยในการพัฒนาวิชาชีพ แต่ในทางตรงกันข้าม เมื่อผู้รับการนิเทศ คือ ครู มีทัศนคติในเชิงลบต่อกระบวนการนิเทศที่เกิดขึ้นแล้วนั้น ย่อมทำให้สิ่งที่เกิดขึ้นจากการนิเทศ อาจให้ผลในเชิงลบและไม่สามารถพัฒนาและยกระดับวิชาชีพได้ตามที่ผู้นิเทศและสถานศึกษาคาดหวังไว้

ด้วยเหตุนี้ จึงเป็นที่มาของการศึกษาและพัฒนากระบวนการนิเทศเพื่อพัฒนาครูอย่างยั่งยืน โดยนำกระบวนการนิเทศแบบกัลยาณมิตร และแนวคิด The Johari Window Model มาปรับใช้ในกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาและยกระดับกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในเชิงบวกและส่งผลดีต่อทั้งครูและผู้นิเทศอย่างยั่งยืนต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศแบบกัลยาณมิตร

นักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศได้ให้ความหมายของการนิเทศแบบกัลยาณมิตรไว้ ดังนี้

Heller (1989) ให้คำอธิบายว่า การนิเทศแบบกัลยาณมิตร เป็นกระบวนการที่บุคคลในองค์กรเดียวกันช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อบรรลุผลประโยชน์เดียวกัน โดยไม่ใช้วิธีการประเมินผลหรือ ตรวจสอบ แต่เป็นการสนับสนุนเกื้อกูล ด้าน Man (1996) กล่าวว่า การนิเทศแบบกัลยาณมิตร คือการใช้บุคลากรที่อยู่ในระดับเดียวกันทำหน้าที่เป็นแหล่งทรัพยากรที่สำคัญในการให้ความช่วยเหลือและแนะนำบุคคลร่วมวิชาชีพ ทั้งนี้ สุมน อมรวิวัฒน์ (2547) กล่าวว่า การนิเทศแบบกัลยาณมิตร เป็นกระบวนการที่แนะนำช่วยเหลือต่อการจัดการเรียนการสอนในกลุ่มเพื่อนครูด้วยกันในลักษณะการสร้างศรัทธา สาธิตรูปแบบวิธีการ ร่วมงาน ร่วมปฏิบัติและติดตามประเมินผลตลอดกระบวนการ ส่วน กรมวิชาการ (2543) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศแบบกัลยาณมิตร เป็นการนิเทศที่มุ่งเน้นการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนนักศึกษา ฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพครูด้วยกัน เพื่อให้บุคลากรทั้งสองฝ่ายได้รับธัญญาหารของการฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพครูและร่วมกันแก้ปัญหาด้วยความจริงใจ และเกิดการเรียนรู้ร่วมกันในการพัฒนาการเรียนการสอนให้เป็นไปตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ และนำหลักธรรมอริยสัจ 4 มาเป็นหลักปฏิบัติในการนิเทศ

ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ว่า การนิเทศแบบกัลยาณมิตร กระบวนการที่บุคคลในองค์กรเดียวกันช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อบรรลุผลประโยชน์เดียวกัน ในลักษณะของการสร้างแรงบันดาลใจ สาธิตรูปแบบวิธีการ ร่วมงานร่วมปฏิบัติและติดตามประเมินผลตลอดกระบวนการ โดยบุคลากรที่อยู่ในระดับเดียวกันทำหน้าที่เป็นแหล่งทรัพยากรที่สำคัญในการให้ความช่วยเหลือและแนะนำบุคคลร่วมวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้เป็นไปตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้

กรอบแนวคิดพื้นฐานของการนิเทศแบบกัลยาณมิตร

กรอบแนวคิดพื้นฐานของกัลยาณมิตร คือ หลักธรรมความเป็นมิตร ในที่นี้ได้นำหลักธรรมในพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องประยุกต์ใช้ในกระบวนการนิเทศการเรียนการสอนของครูเพื่อพัฒนาวิชาชีพ

ทิศนา แคมมณี (2550) ได้กล่าวว่า กรอบแนวคิดพื้นฐานของกัลยาณมิตร คือ หลักไตรสิกขาซึ่งหมายถึง ข้อปฏิบัติที่เน้นหลักสำหรับศึกษา คือ ฝึกหัดอบรม กาย วาจา จิตใจและปัญญา เพื่อยังไปจนบรรลุจุดหมายสูงสุดคือ พระนิพพาน ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ 1) อธิศีลสิกขา คือ ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมในทางความประพฤติอย่างสูง 2) อธิจิตสิกขา คือ ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมจิตเพื่อให้เกิดคุณธรรม เช่น สมาธิ อย่างสูง 3) อธิปัญญาสิกขา คือ ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมปัญญาเพื่อให้เกิดความรู้แจ้งอย่างสูง

หลักการสอนตามหลักไตรสิกขา

การจัดการศึกษาเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ที่แท้จริงนั้น ครูจะต้องมีจัดการศึกษาให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ทั้งในด้านทฤษฎีศึกษา การลงมือปฏิบัติ และการได้รับผลของการปฏิบัติ ดังที่ สุมน อมรวิวัฒน์ (2546) ได้นำหลักไตรสิกขามาใช้ในการเรียนการสอน โดยการจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนได้เรียนรู้ใน 3 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นสติ หมายถึง ขั้นที่นักเรียนมีจิตมุ่งตรงมองตนเองให้อยู่ในระบบขวัญตื้นง่าย และ วาจา ให้อยู่ในทัศนคติที่จะเป็นปกติ ร่วมงานพร้อมจะรับการเรียนรู้
2. ขั้นสมาธิ หมายถึง ขั้นที่นักเรียนใช้จิตที่ตั้งมั่น ตั้งใจศึกษาให้แนแนมในจุดประสงค์เดียว จนเป็นการเรียนรู้ให้ความรู้
3. ขั้นปัญญา เป็นขั้นที่นักเรียนใช้สมาธิในการทำความเข้าใจสังเคราะห์เรียนรู้เนื้อหาที่มีความสำคัญต่อไปยังจุดความสำเร็จ

ซึ่งสอดคล้องกับ พระพรหมคุณาภรณ์ (2550) ที่ได้นำหลักไตรสิกขาไปประยุกต์ใช้ในกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งท่านกล่าวว่า มนุษย์ที่มีจิตจะพัฒนาตน พึงมีคุณสมบัติที่เป็นต้นทุน 7 ประการ ประกอบด้วย 1) กัลยาณมิตร มีเพื่อน ที่ช่วยกันแสวงหาความรู้ และเป็นแบบอย่างที่ดี 2) สีสัมปทา ทำศีลให้ถึงพร้อม มีวินัยเป็นฐานของการพัฒนาชีวิต 3) ฉันทสัมปทา ทำฉันทะให้ถึงพร้อม มีจิตใจใฝ่รู้ ใฝ่สร้างสร้างสรรค์ 4) อุตตสัมปทา ทำคนให้ถึงพร้อม มุ่งมั่นฝึกตนจนเต็มสุดภาวะที่ความเป็นคนจะให้ถึงได้ 5) ทิฐีสัมปทา ทำทิวฐิให้ถึงพร้อม ถือหลักเหตุปัจจัย มองสิ่งต่าง ๆ บนโลกด้วยเหตุและผล 6) อัปปรมาทสัมปทา ทำความไม่ประมาทให้ถึงพร้อม ตั้งตนอยู่ในความไม่ประมาท 7) โยนิโสมนสิการสัมปทา ทำโยนิโสมนสิการให้ถึงพร้อม ฉลาดคิดแยกคางให้ได้ประโยชน์และความจริง

สรุปได้ว่า กรอบแนวคิดพื้นฐานของการนิเทศแบบกัลยาณมิตร มีพื้นฐานที่สำคัญมาจากหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ข้อหนึ่งคือ หลักไตรสิกขา ดังนั้นในการนำกระบวนการนิเทศแบบกัลยาณมิตรไปใช้ผู้นิเทศต้องมีความเข้าใจหลักการดังกล่าว คือ อธิศีลสิกขา ซึ่งเป็น ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมในทางความประพฤติ

กระบวนการนิเทศเพื่อพัฒนาครูอย่างยั่งยืน

อย่างสูง อธิจิตศึกษา ซึ่งเป็นข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมจิตเพื่อให้เกิดคุณธรรม เช่น สมาธิอย่างสูง และยังต้องมีความเข้าใจ อธิปัญญาศึกษา ซึ่งเป็นข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมปัญญาเพื่อให้เกิดความรู้แจ้งอย่างสูง นอกจากนี้ยังต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับหลักไตรสิกขา เพื่อนำไปใช้เป็นแนวคิดสำคัญในกระบวนการนิเทศแบบกัลยาณมิตรอย่างเข้าใจ

รูปแบบการนิเทศแบบกัลยาณมิตร

รูปแบบการนิเทศแบบกัลยาณมิตรเพื่อการเรียนรู้โดย สุมน อมรวิวัฒน์ (2545) ได้กล่าวว่า รูปแบบกัลยาณมิตรนิเทศ คือ หลักธรรม ความเป็นกัลยาณมิตรของพระพุทธศาสนาและวัฒนธรรมไทย ได้แก่ ความมีน้ำใจ การร่วมทุกข์ร่วมสุข การช่วยเหลือเกื้อกูล แนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ด้วยการยอมรับนับถือและให้เกียรติซึ่งกันและกัน หลักการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนที่ได้ผลนั้น เริ่มต้นจากศรัทธาที่ครูมีความตั้งใจที่จะไปปรับปรุงวิธีการสอนของตนเอง ผู้บริหารและศึกษานิเทศก์เป็นบุคคลกลุ่มหนึ่งที่ช่วยส่งเสริมแนะแนววิธีการต่าง ๆ ด้านการเรียนการสอน ทั้งนี้หากได้แรงหนุนอีกด้านหนึ่งคือ การแนะนำช่วยเหลือ ให้แบบอย่างจากเพื่อนครูด้วยกันในรูปแบบกัลยาณมิตรนิเทศ ก็จะช่วยให้พลังผลักดันให้ครูได้ตระหนักและมองเห็น ขั้นตอนการสอนที่เป็นจริง ชัดเจน สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชั้นเรียนของตนได้ดีขึ้น

รูปแบบกัลยาณมิตรนิเทศ เป็นการชี้แนะและช่วยเหลือด้านการเรียนการสอนในกลุ่มเพื่อนครูด้วยกัน มีหลักการนิเทศที่เน้นประเด็นสำคัญ 4 ประการ คือ

1. การสร้างศรัทธา ผู้นิเทศจะต้องสร้างศรัทธา เพื่อให้เพื่อนครูยอมรับและเกิดความสนใจที่จะใฝ่รู้ ใฝ่ปรับปรุงการจัดกระบวนการเรียน
2. การสาธิตรูปแบบการสอน ผู้นิเทศจะต้องแสดงให้เห็นที่ประจักษ์ชัดว่าการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญนั้นสามารถปฏิบัติและทำได้จริง ๆ และเพื่อนครูสามารถนำรูปแบบไปประยุกต์ในชั้นเรียนได้
3. การร่วมคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ จะต้องมีการพบปะกันอย่างสม่ำเสมอ มีการร่วมคิดแก้ปัญหาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน
4. การติดตามประเมินผลตลอดกระบวนการ ผู้นิเทศจะต้องบันทึกการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ สังเกตและรับฟังข้อมูลป้อนกลับจากเพื่อนครูผู้รับการนิเทศ ศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไข เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ขึ้นใหม่อย่างเป็นระบบและต่อเนื่องสืบไป

กระบวนการนิเทศแบบกัลยาณมิตร

กระบวนการนิเทศแบบกัลยาณมิตรตามแนวคิดของ สุมน อมรวิวัฒน์ (2546) มีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 องค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. การให้ใจ คือ การปฐมนิเทศเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ โดยกิจกรรมที่เกิดขึ้นในขั้นนี้ ประกอบด้วยขั้นตอน คือ 1) การปฐมนิเทศ เพื่อสร้างความศรัทธาและความสัมพันธ์ 2) การประชุมเพื่อแจ้งวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายของการนิเทศ 3) การจัดเวลาและการกำหนดแผนงาน

2. ร่วมใจ หมายถึง การร่วมคิดร่วมทำการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงาน เป็นทีมเพื่อให้เกิดพลังระหว่างผู้นิเทศกับผู้บริหารนิเทศเพื่อให้เกิดกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ โดยกิจกรรมที่เกิดขึ้นในขั้นนี้ ประกอบด้วยขั้นตอน คือ 1) การแนะนำ สานิต แสดงความคิดเห็น 2) การร่วมคิดร่วมทำเพื่อสร้างสรรค์ชิ้นงานที่มีคุณภาพ

3. ตั้งใจ หมายถึง การดำเนินการร่วมกันระหว่างครูผู้สอนกับผู้นิเทศในการร่วมมือปฏิบัติงานจริง เพื่อสร้างสรรค์คุณภาพในการทำงาน มุ่งมั่นสู่เป้าหมายร่วมกันช่วยกันแก้ปัญหา โดยการปรึกษาหารือ ติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และให้กำลังใจซึ่งกันและกัน โดยกิจกรรมที่เกิดขึ้นในขั้นนี้ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ 1) ตั้งเป้าหมายร่วมกัน 2) เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ 3) การปรึกษาหารือ 4) เยี่ยมเยียนชั้นเรียน เพื่อช่วยกันแก้ไขปัญหา 5) ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน

4. เปิดใจ หมายถึง กระบวนการวัดและประเมินตนเองประเมินผลงานและประเมินพัฒนาการเรียนการสอนอย่างเที่ยงตรงปราศจากอคติ โดยกิจกรรมที่เกิดขึ้นในขั้นนี้ ประกอบด้วยขั้นตอน คือ 1) การประเมินตนเอง 2) การประเมินผลงาน 3) การประเมินโดยกัลยาณมิตร 4) การสังเกตการณ์สอน 5) ประเมินพัฒนาการเรียนการสอน

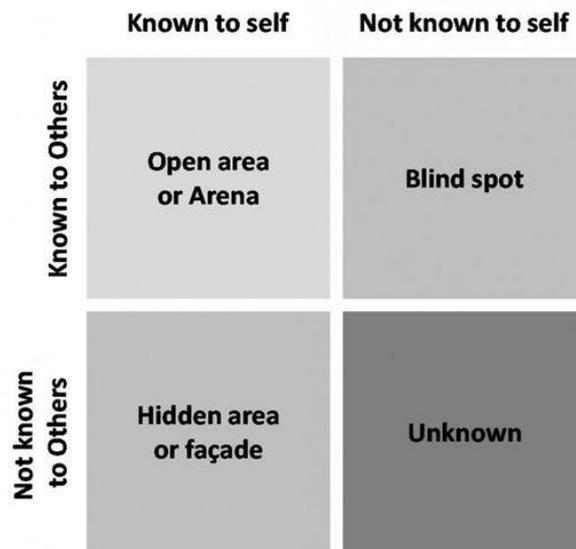
สรุปได้ว่า กระบวนการนิเทศแบบกัลยาณมิตร มีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 องค์ประกอบ คือ การให้ใจร่วมใจ ตั้งใจ เปิดใจ ซึ่งหากผู้นิเทศนำกระบวนการนิเทศทั้ง 4 นี้ไปปรับใช้ในกระบวนการนิเทศของตนเอง สิ่งที่จะเกิดขึ้น การร่วมทุกข์ร่วมสุข การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน แนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ยอมรับนับถือและให้เกียรติซึ่งกันและกัน ระหว่างผู้นิเทศกับผู้บริหารนิเทศ ส่งผลให้การนิเทศในครั้งนั้นประสบความสำเร็จ และความสำเร็จดังกล่าวจะส่งผลต่อทั้ง นักเรียน ผู้นิเทศกับผู้บริหารนิเทศหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษา จึงนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน แต่การนำกระบวนการนิเทศแบบกัลยาณมิตรไปปรับใช้ให้ประสบความสำเร็จดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นแล้วนั้น ผู้นิเทศจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในตัวผู้รับนิเทศเป็นอย่างดี ซึ่งการเข้าใจตัวตนของผู้อื่นนั้น ถือเป็นเรื่องที่ยาก หากแต่ผู้นิเทศมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด The Johari Window Model ของ Joseph Luft and Harry Ingham อาจช่วยให้ผู้นิเทศเกิดความเข้าใจตัวตนที่แท้จริงของผู้อื่นได้ดียิ่งขึ้น และสามารถช่วยให้กระบวนการนิเทศแบบกัลยาณมิตรเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีหน้าต่างโจฮารี The Johari Window Model

ทฤษฎีหน้าต่างโจฮารี

Luft and Ingham (1955) ผู้คิดค้นทฤษฎีหน้าต่างโจฮารีขึ้นและนำเสนอครั้งแรกในปี ค.ศ 1955 โดยนำเอาชื่อต้นของทั้งสองมารวมกันเป็นชื่อทฤษฎีว่า The Johari Window เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงบุคลิก ลักษณะ และพฤติกรรมของแต่ละบุคคลในการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

ทฤษฎีหน้าต่างโจฮารี ประกอบด้วย หน้าต่างทางจิตวิทยา 4 บาน ซึ่งได้รับความสนใจและนิยมใช้กันอย่างแพร่หลาย ต่อมา มีการปรับปรุงแบบจำลองของทฤษฎีให้สมบูรณ์มากขึ้นเป็นลำดับ ดังแผนภาพต่อไปนี้



The Johari Window Model

ภาพที่ 1 แบบจำลองของทฤษฎี The Johari Window Model

ที่มา: <https://www.communicationtheory.org/the-johari-window-model/>

จากแผนภาพข้างต้นสามารถอธิบายแนวคิด ของ โจเซฟ ลูฟ และ แฮร์รี อิงแฮม ได้ดังนี้

1. บริเวณเปิดเผย (open area) เป็นบริเวณพฤติกรรมภายนอกที่ได้แสดงออกอย่างเปิดเผย เจตนาที่แสดงว่ารู้ตนเอง มีพฤติกรรมอะไร มีจุดมุ่งหมายอย่างไรให้บุคคลอื่นรับรู้พฤติกรรมและเจตนาของตน ในขณะที่เดียวกันตนก็รับรู้พฤติกรรมและเจตนาของผู้อื่นเช่นกัน
2. บริเวณจุดบอด (blind area) เป็นบริเวณพฤติกรรมที่ตนแสดงออกโดยไม่รู้ตัว ไม่มีจุดมุ่งหมาย และไม่มีเจตนาที่จะแสดงออกไป แต่บุคคลอื่นสามารถสังเกตเห็นและรับรู้ได้
3. บริเวณซ่อนเร้น (hidden area) เป็นบริเวณที่ปิดบังพฤติกรรมและความรู้สึกนึกคิดภายในบางอย่างของตนเองที่เก็บซ่อนไว้ในใจไม่เปิดเผยให้ผู้อื่นรู้ มีเพียงตนเองเท่านั้นที่รู้ เช่น ความรู้สึกไม่ติดต่อกับผู้อื่น พฤติกรรมในส่วนนี้มักจะเป็นพฤติกรรมภายใน
4. บริเวณที่ไม่รู้ (unknown area) เป็นบริเวณที่พฤติกรรมหรือความรู้สึกบางอย่างที่แสดงออกโดยไม่รู้ตัวเอง ไม่เคยรู้ไม่เคยเข้าใจมาก่อน และบุคคลอื่นไม่เคยรู้ไม่เคยสังเกตมาก่อนเช่นกัน ทั้งยังเป็นตัวตนที่รอการค้นพบโดยไม่รู้ว่าจะเจอหรือไม่ แต่จะรู้ได้ก็ต่อเมื่อพบเจอประสบการณ์ใหม่ที่คาดไม่ถึง

การประยุกต์ใช้ทฤษฎีหน้าต่างโจฮารี ในบริบทการนิเทศ มีแนวทางการนำไปประยุกต์ใช้ดังนี้

1. บริเวณเปิดเผย (Open Area) ผู้นิเทศสร้างพื้นที่ปลอดภัยและโปร่งใสในการนิเทศ โดยกระตุ้นให้ครูผู้รับการนิเทศแสดงความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมในการจัดการเรียนการสอนอย่างเปิดเผย ส่งเสริมการสื่อสารสองทางอย่างตรงไปตรงมา โดยใช้คำถามกระตุ้นให้ครูสะท้อนตนเอง เช่น “อะไรคือสิ่งที่คุณรู้สึกว่าคุณทำได้ดีในการสอนครั้งนี้” นอกจากนี้ผู้นิเทศควรแบ่งปันข้อมูลและความคาดหวังอย่างชัดเจน เพื่อสร้างบรรยากาศของความไว้วางใจและการยอมรับ

2. บริเวณจุดบอด (Blind Area) ผู้นิเทศใช้การสะท้อนกลับอย่างสร้างสรรค์เพื่อเปิดพื้นที่การเรียนรู้ใหม่ โดยให้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) อย่างสุภาพและชัดเจน เกี่ยวกับพฤติกรรมหรือจุดอ่อนที่ครูอาจไม่ตระหนักใช้วิธีสังเกตพฤติกรรมในชั้นเรียน หรือวิดีโอบันทึกการสอน แล้วสะท้อนสิ่งที่เห็นร่วมกัน เน้น การเรียนรู้จากภายนอก เพื่อช่วยให้ครูรู้จักตัวเองมากขึ้น เช่น “คุณทราบไหมว่าคุณมีนิสัยรับสรูปความคิดเห็นของนักเรียนก่อนที่เขาจะพูดจบ”

3. บริเวณซ่อนเร้น (Hidden Area) ผู้นิเทศต้องเคารพพื้นที่ส่วนตัว พร้อมสร้างความไว้วางใจเพื่อการเปิดเผยที่ปลอดภัย โดยใช้ทักษะการฟังอย่างลึกซึ้ง (deep listening) เพื่อให้ครูรู้สึกว่าได้รับการยอมรับสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรและปลอดภัยทางจิตใจ เช่น การใช้เวลาพูดคุยนอกห้องเรียน เพื่อเปิดใจกระตุ้นให้ครูค่อย ๆ เปิดเผยความรู้สึก ความท้าทาย หรือความกังวลในงานสอน เช่น “มีสิ่งใดบ้างที่คุณยังรู้สึกไม่มั่นใจในการสอน ที่คุณอยากปรึกษาหรือแลกเปลี่ยน”

4. บริเวณที่ไม่รู้ (Unknown Area) ส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์และการสะท้อนคิดร่วมกัน โดยออกแบบกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพที่เปิดโอกาสให้ครูได้ลองสิ่งใหม่ เช่น การสอนแบบ PBL หรือเทคนิค AI ในห้องเรียนส่งเสริมให้ครูได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนครู เช่น วงแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) ใช้กระบวนการสะท้อนคิด (Reflective Practice) อย่างต่อเนื่อง เพื่อค้นพบศักยภาพที่ซ่อนอยู่

สรุปได้ว่า หน้าต่างทั้ง 4 บานนั้น สามารถช่วยให้ผู้นิเทศเข้าใจและเข้าถึงความรู้สึกนึกคิดผู้รับการนิเทศได้ ทั้งในบริเวณเปิดเผย บริเวณจุดบอด บริเวณซ่อนเร้น หรือแม้กระทั่งบริเวณที่ซ่อนเร้น ซึ่งในกระบวนการนิเทศหากผู้นิเทศมีความรู้และความเข้าใจในทฤษฎีดังกล่าว ย่อมทำให้เกิดความรู้ ความเข้าใจและเข้าถึงความรู้สึกของผู้อื่นได้ดียิ่งขึ้น โดยบุคคลนั้น ก็คือ ผู้รับการนิเทศ

แนวทางการนิเทศเพื่อพัฒนาครูอย่างยั่งยืน

การนิเทศเป็นกระบวนการหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง ช่วยในการยกระดับและพัฒนาวิชาชีพครู แต่ในปัจจุบันกลับพบว่า กระบวนการนิเทศกำลังประสบปัญหา ซึ่งส่วนหนึ่งมาจากปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ ด้วยเหตุนี้ จึงเป็นที่มาของการพัฒนาแนวทางการนิเทศเพื่อพัฒนาครูอย่างยั่งยืน เพื่อให้ผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศเกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน โดยอาศัยแนวคิด

กระบวนการนิเทศเพื่อพัฒนาครูอย่างยั่งยืน

กระบวนการนิเทศแบบกัลยาณมิตรร่วมกับแนวคิดเพื่อความเข้าใจผู้อื่น คือ The Johari Window มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อพัฒนาครูอย่างยั่งยืน ซึ่งสามารถสรุปรายละเอียดได้ดังต่อไปนี้

รูปแบบการนิเทศเพื่อพัฒนาครูอย่างยั่งยืน เป็นการชี้แนะและช่วยเหลือด้านการเรียนการสอนในกลุ่มเพื่อนครูด้วยกัน มีหลักการนิเทศที่เน้นประเด็นสำคัญ 4 ประการ คือ

1. การสร้างศรัทธาอย่างเข้าใจ (Build faith with understanding) โดยในขั้นนี้ ผู้นิเทศจะต้องสร้างศรัทธาด้วยความเข้าใจผู้รับการนิเทศ นั่นคือ ครู เพื่อให้เพื่อนครูเปิดใจ ยอมรับ และเกิดความสนใจที่จะใฝ่รู้ พร้อมปรับปรุงการจัดการจัดกระบวนการเรียนของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. การชี้แนะอย่างเข้าใจ (Guidance with understanding) โดยในขั้นนี้ ผู้นิเทศจะต้องแสดงให้เห็นที่ประจักษ์ชัดว่า การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญนั้นสามารถปฏิบัติและทำได้จริงๆ และเพื่อนครูสามารถนำรูปแบบไปประยุกต์ในชั้นเรียนได้ รวมไปถึงการชี้แนะเพื่อให้ครูดึงศักยภาพของตนเองออกมาใช้ในการจัดกระบวนการเรียนของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. การร่วมคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างเข้าใจ (Sharing ideas with understanding) ในขั้นนี้ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ จะต้องมีการพบปะกัน พูดคุยเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนรู้ของผู้รับการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ ร่วมคิดแก้ปัญหาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยผู้นิเทศแสดงความคิดเห็นต่อกระบวนการจัดการเรียนรู้ ทั้งในส่วนที่ผู้รับการนิเทศรู้หรือไม่รู้ หรืออาจเป็นสิ่งที่ผู้รับการนิเทศรู้แต่ไม่เปิดเผยสิ่งเหล่านั้นให้ผู้อื่นได้รับรู้ จึงจะทำให้กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้นั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

4. การติดตามประเมินผลอย่างเข้าใจ (Follow-up and evaluation with understanding) ผู้นิเทศจะต้องบันทึกการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ สังเกตและรับฟังข้อมูลป้อนกลับจากเพื่อนครูผู้รับการนิเทศ ศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขในกระบวนการจัดการเรียนรู้ของตนเอง ทั้งในส่วนที่ผู้รับการนิเทศรู้ หรือไม่รู้ หรืออาจเป็นสิ่งที่ผู้รับการนิเทศรู้แต่ไม่เปิดเผยสิ่งเหล่านั้นออกมาให้ผู้อื่นได้รับรู้ เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ขึ้นมาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องสืบไป

จากที่ได้กล่าวข้างต้น สรุปรูปแบบการนิเทศเพื่อพัฒนาครูอย่างยั่งยืนได้ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 2 รูปแบบการนิเทศเพื่อพัฒนาครูอย่างยั่งยืน BGSF MODEL

แนวทางการประยุกต์ใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อพัฒนาครูอย่างยั่งยืน BGSF MODEL

การพัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องอาศัยกระบวนการนิเทศที่ไม่เพียงแต่ชี้แนะเท่านั้น แต่ต้องเข้าไปเข้าใจทั้งบริบท ความรู้สึก และศักยภาพที่ซ่อนอยู่ในตัวครูแต่ละคน กระบวนการนิเทศที่เน้นความสัมพันธ์บนฐานของความเข้าใจจึงเป็นแนวทางที่สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงได้อย่างลึกซึ้งและยั่งยืน

ในบทความนี้ ผู้เขียนได้นำเสนอแนวทางการประยุกต์ใช้ รูปแบบการนิเทศเพื่อพัฒนาครูอย่างยั่งยืน BGSF MODEL ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลัก ดังที่ได้กล่าวในข้างต้น โดยรูปแบบการนิเทศเพื่อพัฒนาครูอย่างยั่งยืน BGSF MODEL นี้เน้นการนิเทศในเชิงพัฒนามากกว่าตรวจสอบ เพื่อส่งเสริมให้ครูเติบโตทางวิชาชีพด้วยแรงบันดาลใจจากภายใน และสามารถต่อยอดการเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน เพื่อให้เห็นภาพที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น จึงขอแนะนำ ตัวอย่างแผนการนิเทศครูผู้สอนวิชาภาษาไทย ในบทเรียนเรื่อง “ประโยคเพื่อการสื่อสาร” โดยประยุกต์ใช้ BGSF MODEL อย่างเป็นรูปธรรม

แผนการนิเทศครูผู้สอนวิชาภาษาไทย หัวข้อการสอนเรื่อง “ประโยคเพื่อการสื่อสาร” โดยใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อพัฒนาครูอย่างยั่งยืน BGSF MODEL			
ขั้นตอนการนิเทศ	กิจกรรม/แนวทางการดำเนินงาน	เครื่องมือ/หลักฐานประกอบ	ช่วงเวลา
1. การสร้างศรัทธาอย่างเข้าใจ (Build faith with understanding)	ผู้นิเทศดำเนินกิจกรรมที่มุ่ง “สร้างศรัทธา” โดยผู้นิเทศจะเยี่ยมชั้นเรียนแบบไม่เป็นทางการสนทนาเชิงลึกเพื่อเข้าใจครูสร้างแรงบันดาลใจและเน้นคุณค่าในบทบาทของครู	- บันทึกบทสนทนา - แบบสำรวจความพร้อม/ความคาดหวังของครู	สัปดาห์ที่ 1
2. การชี้แนะอย่างเข้าใจ (Guidance with understanding)	ผู้นิเทศดำเนินกิจกรรมที่เน้น “การชี้แนะ” โดยผู้นิเทศจะวิเคราะห์แผนการสอนร่วมกับครู พร้อมแนะนำรูปแบบการสอนที่หลากหลาย รวมถึงยกตัวอย่างกิจกรรมที่ทำได้จริงในชั้นเรียน	- แผนการจัดการเรียนรู้ - Checklist การออกแบบกิจกรรม	สัปดาห์ที่ 2
3. การร่วมคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างเข้าใจ (Sharing ideas with understanding)	ผู้นิเทศจัดกิจกรรมส่งเสริม “การร่วมคิด” โดยจัดวง PLC กับครูภาษาไทย เพื่อสะท้อนผลการสอน โดยผู้นิเทศให้ข้อเสนอแนะโดยเข้าใจบริบทของครู	- บันทึก PLC - สรุปแนวทางแก้ปัญหา	สัปดาห์ที่ 3

แผนการนิเทศครูผู้สอนวิชาภาษาไทย หัวข้อการสอนเรื่อง “ประโยคเพื่อการสื่อสาร” โดยใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อพัฒนาครูอย่างยั่งยืน BGSF MODEL			
ขั้นตอนการนิเทศ	กิจกรรม/แนวทางการดำเนินงาน	เครื่องมือ/หลักฐานประกอบ	ช่วงเวลา
4. การติดตามประเมินผล อย่างเข้าใจ (Follow-up and evaluation with understanding)	ผู้นิเทศติดตามแลประเมินผล อย่างเข้าใจ โดยสังเกตชั้นเรียนจริง เพื่อประเมินผลผู้เรียนจากกิจกรรม สื่อสาร รวมถึงรับฟังการให้ข้อมูล ย้อนกลับจากครู	- แบบสังเกตชั้นเรียน - แบบประเมินตนเองของ ครู - รายงานสะท้อนผลการ สอน	สัปดาห์ที่ 4

สรุป

กระบวนการนิเทศเป็นกระบวนการสำคัญในการช่วยยกระดับคุณภาพของการศึกษาซึ่งกระบวนการนี้มีประโยชน์หลายประการ ทั้งในการการพัฒนาวิชาชีพครู เนื่องจาก กระบวนการนิเทศช่วยให้ข้อมูลแก่ครู ทั้งด้านการเรียนการสอน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการเรียนการสอนของตนเอง นอกจากนี้ยังช่วยให้ครูพัฒนาความรู้ความสามารถในด้านการสอน และช่วยส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพการสอนของครู นอกจากนี้ กระบวนการนิเทศยังเป็นกระบวนการหนึ่งที่สามารถใช้พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน เนื่องจาก กระบวนการนิเทศทำให้สถานศึกษาทราบถึงข้อบกพร่องที่ควรปรับปรุงแก้ไข ทำให้สถานศึกษาสามารถนำข้อบกพร่องดังกล่าวไปใช้เพื่อปรับปรุงคุณภาพของการเรียนการสอนในโรงเรียน เพื่อคุณภาพของนักเรียนและเพื่อเสริมประสิทธิภาพงานวิชาการในโรงเรียน ทั้งนี้กระบวนการนิเทศยังช่วยสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการสอน และกระบวนการนิเทศยังสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการทำงานร่วมกัน แต่ในการใช้กระบวนการนิเทศให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควรนั้นความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นที่ควรเกิดขึ้น เนื่องจากหากขาดสิ่งนี้อาจทำให้ตลอดกระบวนการของอาจไม่เป็นไปตามที่ผู้นิเทศ หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้วางไว้ ดังนั้น ผู้นิเทศจึงต้องสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นขึ้นในกระบวนการของการนิเทศ

การนำแนวคิดกระบวนการนิเทศแบบกัลยาณมิตรร่วมกับแนวคิดเพื่อความเข้าใจผู้อื่น คือ The Johari Window มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อพัฒนาครูอย่างยั่งยืน จึงเป็นอีกแนวทางสำคัญหากผู้นิเทศจะนำไปปรับใช้ในกระบวนการนิเทศ เนื่องรูปแบบดังกล่าว สามารถช่วยให้ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน อันเนื่องมาจากหลักการของแนวคิดคือทั้งสองนั้นล้วนส่งเสริมให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ กล่าวคือ กระบวนการนิเทศแบบกัลยาณมิตร มีแนวคิดสำคัญคือ การร่วมทุกข์ร่วมสุข การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน แนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ยอมรับนับถือและให้เกียรติซึ่งกันและกัน ระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ นอกจากนี้ The Johari Window ซึ่งมีหลักการสำคัญ คือ ช่วยให้ผู้ศึกษา

เข้าใจและเข้าถึงความรู้สึกนึกคิดผู้อื่นได้ ทั้งในบริเวณเปิดเผย บริเวณจุดบอด บริเวณซ่อนเร้น หรือแม้กระทั่ง บริเวณที่ซ่อนเร้นของผู้อื่น เมื่อนำแนวคิดทั้งมาผสมผสานกันจึงเกิดเป็นรูปแบบการนิเทศเพื่อพัฒนาครูอย่าง ยั่งยืน ซึ่งสามารถช่วยให้การนิเทศประสบความสำเร็จ ทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกัน จึงนำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพครูอย่างยั่งยืน

บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ. (2543). *แนวทางการนิเทศและการให้ความช่วยเหลือโรงเรียนในการปฏิรูปการเรียนรู้*
แบบต่อเนื่อง. กรมวิชาการและคณะกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้ในคณะกรรมการปฏิรูปการศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566)*. โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.
- เก็จกนก เอื้อวงศ์. (2546). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการดำเนินงานตามระบบ
การประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย)* <https://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/6448>
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2550). *ทบทวนธรรมภูมิ (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. สำนักงานพระพุทธศาสนา
แห่งชาติ.
- พุทธชาติ แสนอุบล. (2561). *สภาพ ปัญหา และแนวทางในการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา
ภายใต้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20*. วารสารบัณฑิตศึกษา, 15(70), 171-181.
- สุมน อมรวิวัฒน์. (2545). *การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียนนำร่อง: รูปแบบที่คัดสรร*.
ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอสพีเค เปเปอร์ แอนด์ ฟอรัม.
- _____. (2546). *กัลยาณมิตรนิเทศ*. สำนักงานมาตรฐานการเรียนรู้.
- _____. (2547). *เทคนิคการนิเทศแบบกัลยาณมิตร*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทิศนา แคมมณี. (2550). *รูปแบบการสอนทางเลือกต่าง ๆ*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วัชรา เล่าเรียนดี. (2555). *การศึกษาปัญหาการนิเทศภายในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร*.
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์.
- Heller, D. (1989). *Peer supervision: A way of professionalizing teaching*. Phi Delta Kappa
Educational Foundation.
- Luft, J. & Ingham, H. (1955). *The Johari window, a graphic model of interpersonal awareness
proceedings of the western training laboratory in group development*. University of
California.

Man, E. (1996). *Reflections of a new teacher - peer supervision in teacher development*.
New Horizons in Education, 37.