

กระบวนการนิเทศและเทคนิคการนิเทศทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

Educational Supervision Processes and Techniques for Developing Educational Quality

ดวงทิพย์ เพ็ชรนิล¹ วรณรี ปานศิริ² และทัศนีย์ ช่อเทียนทิพย์³

Duangthip Petnil, Wannaree Pansiri and Tassanee Chotientip

Received: September 16, 2024

Revised: November 03, 2024

Accepted: November 24, 2024

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศ และเทคนิคการนิเทศการศึกษา ซึ่งการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และคุณภาพการศึกษาโดยรวม การนิเทศการศึกษามีเป้าหมายหลักในการช่วยพัฒนาครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถดำเนินการสอนและการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการนิเทศไม่ใช่เพียงการตรวจสอบ หรือควบคุมการปฏิบัติงานของครู แต่ยังเป็น การชี้แนะ และสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพทางวิชาชีพของครูในทุกด้าน ทั้งในด้านการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาที่สอน ทักษะการสอน และการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน กระบวนการนิเทศที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา คือ 1) การประเมินความต้องการตามบริบทของครูและสถานศึกษา 2) มีการวางแผนและให้ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการนิเทศร่วมกัน 3) ใช้รูปแบบการนิเทศและเทคนิคการนิเทศที่หลากหลาย 4) สร้างกำลังใจและประเมินผลเป็นระยะเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 5) ปรับปรุงกระบวนการจากผลการประเมินและข้อเสนอแนะ ในปัจจุบันการนิเทศการศึกษามีความสำคัญมากยิ่งขึ้น เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้ครูต้องมีการปรับตัวและมีความจำเป็นพัฒนาทักษะใหม่ ๆ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและสังคมได้

¹⁻³ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี; Rajamangala University of Technology Rattanakosin

Corresponding author, e-mail: duangthip.petnil@rmutr.ac.th, Tel. 089-4547578

คำสำคัญ: กระบวนการนิเทศ, การนิเทศแบบพัฒนาการ, เทคนิคการนิเทศ

Abstract

This academic article aims to study the concept of the supervision process and educational supervision techniques. Educational supervision is a process that is important for development of learning management and overall educational quality. Educational supervision has the main goal of helping teachers and educational personnel to be able to teach and manage learning effectively. Supervision is not just about checking or controlling teachers' work performance, but also about guiding and supporting the development of teachers' professional potential in all aspects, including the development of knowledge, understanding of the subject matter being taught, teaching skills, and organizing learning that is appropriate for learners. The appropriate supervision process for developing educational quality is: 1) assessing the contextual needs of teachers and schools, 2) planning and providing necessary knowledge for joint supervision, 3) using a variety of supervision formats and supervision techniques, 4) creating encouragement and evaluating periodically for continuous development, 5) improving the process from the evaluation results and suggestions. Currently, educational supervision is more important than ever due to the rapid changes in society and technology, which require teachers to adapt and develop new skills in order to respond to the needs of learners and society.

Keywords: Supervision Process, Developmental Supervision, Supervision Techniques

บทนำ

การนิเทศการศึกษาเป็นการส่งเสริม สนับสนุน หรือให้ความช่วยเหลือการพัฒนา ปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนรู้ โดยการปฏิบัติงานระหว่างผู้รับการนิเทศ และผู้นิเทศ การนิเทศ การศึกษามีเป้าหมายหลักคือ คุณภาพการศึกษาที่มีตัวบ่งชี้ที่สำคัญ คือศักยภาพของผู้เรียนที่ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพซึ่งเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างครูและผู้บริหารที่นิเทศ เช่น ผู้บริหาร ครูวิชาการ ศิษยานิเทศก์ และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีการกำหนดวัตถุประสงค์และขั้นตอนการ

ดำเนินงานที่ชัดเจน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งผลถึง การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2564) ได้กล่าวว่าการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจะสำเร็จได้ตามเป้าหมาย จำเป็นต้องมี องค์ประกอบสำคัญในการพัฒนา คือ กระบวนการบริหาร กระบวนการจัดการเรียนรู้ และ กระบวนการนิเทศ ที่ต้องร่วมกันสนับสนุนส่งเสริมไปด้วยกันในลักษณะของเกลียวเชือก กระบวนการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดการพัฒนาและปรับปรุง กระบวนการเรียน การสอนของครู โดยมุ่งให้เกิดการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพส่งผลถึงคุณภาพของผู้เรียน กระบวนการนิเทศการศึกษาช่วยทำให้เกิดการพัฒนาคน พัฒนางาน สร้างการประสานสัมพันธ์ และ ขวัญกำลังใจซึ่งต้องดำเนินงานให้ประสานสัมพันธ์กับกระบวนการอื่นในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย ทำให้เกิดการพัฒนายั่งยืนถาวร

หลักการสำคัญและกระบวนการในการนิเทศการศึกษา

หลักการของการนิเทศการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2564) ได้มุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาของแต่ละสถานศึกษาที่สอดคล้องกับ มาตรฐานการศึกษาชาติ มาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย และมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน รวมทั้งการนิเทศการศึกษาตามบริบทความจำเป็น (Needs Assessment) และนโยบาย ต้นสังกัด การใช้วงจรคุณภาพในการนิเทศอย่างเป็นระบบที่มีการวางแผนงานร่วมกันระหว่างผู้รับ การนิเทศกับผู้นิเทศในการพัฒนาคุณภาพไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ตลอดจนการประเมินผลการ นิเทศเพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนากระบวนการนิเทศให้มีประสิทธิภาพ การใช้กระบวนการหรือวิธีการ นิเทศที่สอดคล้องกับจุดประสงค์ เนื้อหา ประเด็นของการนิเทศการศึกษา และใช้แนวคิดมนุษยนิยม ที่เน้นความเป็นกัลยาณมิตรในการนิเทศ Glickman, C.D., Gordon, S.P & Ross-Gordon, J.M. (2018) ได้กล่าวถึงการนิเทศการศึกษาเป็นตัวประสานที่ช่วยให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ ครูและ ผู้นิเทศจะต้องมีเป้าหมาย และทำงานร่วมกันในการพัฒนาผู้เรียน และทำงานร่วมกันอย่างสอดคล้อง เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่โรงเรียนตั้งไว้ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาวิชาชีพ การพัฒนากลุ่ม และการวิจัยเชิงปฏิบัติการ บนพื้นฐานของการทำงานในบริบทของตนเอง จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงตามความต้องการขององค์กรและครู และช่วยให้เกิดการเรียนรู้ที่ดีขึ้น

การนิเทศเป็นสิ่งจำเป็นที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ ได้มาซึ่งผลที่มีประสิทธิภาพ การดำเนินงานนิเทศจึงต้องเป็นไปตามขั้นตอนที่เรียกว่า กระบวนการ นิเทศควบคู่ไปกับการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ และต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ

โดยอาศัยบุคลากรที่เกี่ยวข้องร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้น ผู้ที่มีหน้าที่ในการนิเทศ จำเป็นต้องศึกษาหลักการของการนิเทศการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการนิเทศ

บทความนี้ได้กล่าวถึงกระบวนการนิเทศของสังด์ อุทรานันท์ (อ้างถึงในเสาวณี สิริสุขศิลป์, 2566) ที่ศึกษานิเทศก์ได้นำมาใช้อย่างแพร่หลายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นกระบวนการนิเทศที่สอดคล้องกับสังคมไทย 5 ขั้นตอน ซึ่งเรียกกันว่า “PIDRE” มีขั้นตอน คือ

1. การวางแผนการนิเทศ (Planning – P) ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ จะทำการประชุมปรึกษาหารือ เพื่อให้ได้มาซึ่งปัญหาและความต้องการจำเป็นที่จะต้องมีการนิเทศ

2. ให้ความรู้ก่อนการนิเทศ (Informing – I) การให้ความรู้ความเข้าใจถึงสิ่งที่จะต้องดำเนินการว่าจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถอย่างไรบ้างจะมีขั้นตอนในการดำเนินงานอย่างไร และจะดำเนินการอย่างไรถึงจะให้ผลงานออกมาอย่างมีคุณภาพ

3. การดำเนินการนิเทศ (Doing – D) ประกอบด้วยการปฏิบัติงาน 3 ลักษณะ คือ การปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศ การปฏิบัติงานของผู้ให้การนิเทศ การปฏิบัติงานของผู้สนับสนุนการนิเทศ

4. การสร้างเสริมกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานนิเทศ (Reinforcing – R) เป็นการเสริมแรงให้ผู้รับการนิเทศมีความมั่นใจ และบังเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ขึ้นนี้อาจดำเนินไปพร้อม ๆ กับที่ผู้รับการนิเทศกำลังปฏิบัติงาน หรือการปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้น

5. การประเมินผลการนิเทศ (Evaluating – E) ผู้นิเทศทำการประเมินผลการดำเนินงานที่ได้ดำเนินการผ่านไปแล้วว่าเป็นอย่างไร การดำเนินการนิเทศตามกระบวนการจะเป็นไปอย่างต่อเนื่องไม่หยุดยั้งจนกว่าจะบรรลุตามจุดประสงค์ที่วางไว้ หรือสามารถพัฒนาผู้รับการนิเทศได้ตามที่ต้องการ หากบรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายแล้วต้องการหยุดกระบวนการทำงาน ก็ถือว่าการนิเทศในเรื่องนั้นได้สิ้นสุด

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2564) ได้กล่าวถึงกระบวนการนิเทศ ซึ่งเป็นการออกแบบและวางแผนของการนิเทศการศึกษาที่ผู้นิเทศได้จัดลำดับไว้อย่างต่อเนื่อง มีลำดับขั้นตอนในการดำเนินงานชัดเจน มีเหตุผลและสามารถดำเนินการได้สอดคล้อง เหมาะสมกับบริบทในแต่ละพื้นที่ มี 5 ขั้นตอน คือ

1. เตรียมการนิเทศ ประกอบด้วยการทบทวนความรู้ สืบหาข้อมูลสารสนเทศเพื่อการนิเทศ สภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการนิเทศ สร้างความเข้าใจให้ผู้รับการนิเทศเห็นถึงความสำคัญ ความจำเป็นและสร้างความตระหนัก

2. วางแผนการนิเทศ หลังจากวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการ และเตรียมข้อมูลเพียงพอสำหรับการนิเทศแล้ว ผู้นิเทศวางแผนการนิเทศโดยการกำหนดจุดมุ่งหมาย กำหนดทางเลือก หรือวิธีการนิเทศที่หลากหลาย โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง มีการวางแผนด้วยการประชุมเตรียมการนิเทศ สร้างความรู้ความเข้าใจร่วมกัน กำหนดประเด็น เนื้อหาที่จะนิเทศ ออกแบบแผนการนิเทศ จัดทำสื่อ และเครื่องมือนิเทศ

3. ดำเนินการนิเทศ เป็นขั้นตอนที่ผู้นิเทศเข้าพบผู้รับการนิเทศ ผ่านกิจกรรมการนิเทศ โดยใช้รูปแบบหรือวิธีการที่ผู้นิเทศนำมาใช้ปฏิบัติจริง ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินการนิเทศบรรลุเป้าหมาย และดำเนินการตามขั้นตอน ประกอบด้วย การชี้แจงขั้นตอนการนิเทศ ทำความเข้าใจถึงสิ่งที่จะนิเทศว่ามีขั้นตอน การดำเนินการอย่างไร และจะมีวิธีการทำให้การนิเทศครั้งนี้มีคุณภาพสูงสุด การสังเกตชั้นเรียน การสังเกตการสอนของครูในชั้นเรียน โดยผู้นิเทศใช้ทักษะการสังเกต การฟัง จับประเด็น พิจารณาความสอดคล้องของกิจกรรม การใช้สื่อ การใช้คำถาม ตลอดจนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูกับผู้เรียน การสังเกตชั้นเรียนผู้นิเทศต้องใช้เทคนิควิธีการหลากหลาย และบันทึกข้อค้นพบอย่างละเอียดหรือใช้วิธีการบันทึกวิดีโอ เพื่อนำมาประกอบการสะท้อนผลการนิเทศภายหลังจากการดำเนินการสังเกตเสร็จสิ้น การสะท้อนผลการนิเทศชั้นเรียน เป็นกิจกรรมการนิเทศที่ผู้นิเทศต้องใช้ ทักษะการพูดคุย การใช้คำถาม ให้ผู้รับการนิเทศทบทวน พิจารณาไตร่ตรอง การจัดการเรียนรู้ของตนเอง คำถามที่ดีควรเป็นคำถามปลายเปิด ให้ผู้ถูกถามได้แสดงความคิดเห็น ผู้นิเทศควรให้ข้อเสนอแนะ การปรับปรุงและพัฒนา กิจกรรมการจัดการเรียนรู้ ส่วนผู้รับการนิเทศควรนำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้

4. ประเมินผลการนิเทศ เป็นขั้นตอนที่ผู้นิเทศประเมินผลการนิเทศว่าเป็นอย่างไร มีปัญหาหรืออุปสรรคที่ทำให้การดำเนินงานไม่ประสบผลสำเร็จหรือไม่ ควรปรับปรุง แก้ไขอย่างไร ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศควรร่วมกันวิเคราะห์ผลการประเมินที่ได้ หาจุดเด่นเพื่อส่งเสริมให้กำลังใจผู้รับการนิเทศ หาจุดที่ควรพัฒนาเพื่อวางแผนในการปรับปรุงในครั้งต่อไป

5. สรุป รายงานผล ปรับปรุง และพัฒนา ผู้นิเทศนำข้อมูลที่เป็นผลจากการนิเทศมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ สรุปและรายงานผลการนิเทศ อย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งเสนอประเด็นปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงาน รวมถึงความพึงพอใจในการนิเทศ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับไว้เป็นประโยชน์ในการนิเทศครั้งต่อไป

ปาริชาติ เกสัชชา (2560) ได้พัฒนากระบวนการนิเทศแบบ AIPD_{ONE} คือ 1) การประเมินสมรรถนะ (Assessing: A) เป็นการประเมินสภาพและสมรรถนะในการทำงานของครูเพื่อจำแนกครูและเลือกใช้วิธีการนิเทศให้เหมาะสมกับครู 2) การให้ความรู้ (Information: I) 3) การ

วางแผนการนิเทศการสอน (Planning: P) 4) การปฏิบัติการนิเทศการสอน (Doing: D) แบ่งผู้รับการนิเทศเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 วิธีการนิเทศการสอนแบบชี้้นำให้คำปรึกษา กลุ่มที่ 2 วิธีการนิเทศการสอนแบบร่วมมือ กลุ่มที่ 3 วิธีการนิเทศการสอนแบบชี้นำตนเอง 5) การประเมินผลการนิเทศการสอน (Evaluation: E) เพื่อประเมินผลสำเร็จของกานิเทศการสอน

Acheson, K.A. & Gall, M.D. (2003) กล่าวว่า กระบวนการนิเทศการสอน มี 3 ขั้นตอน คือ 1) จัดประชุมเพื่อวางแผน (Planning Conference) เพื่อให้เกิดการวางแผนร่วมกัน เกิดการนำเสนอในประเด็นที่ครูต้องการพัฒนาและมุ่งหวังในการดำเนินการปรับปรุงการสอน 2) การสังเกตการสอน (Observation) เป็นกระบวนการในการสังเกตการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน 3) การประชุมให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback Conference) ขั้นตอนนี้ผู้นิเทศและครูประชุมร่วมกันเพื่อวิเคราะห์ผลการสังเกตการสอนและร่วมกันตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไข

Prasetia, I., Akrim, E. & Sulasmi, E. (2022) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศที่เน้นการทำงานร่วมกันและเน้นทักษะการฟังและการตอบสนอง พบว่า การดำเนินการนิเทศเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการนิเทศ ต้องอยู่บนพื้นฐานของความร่วมมือ โดยให้ความสนใจกับคุณค่าของทุกคน โดยการฟังและการตอบสนองเพื่อแก้ปัญหา และปรับปรุงคุณภาพการเรียนรู้ เป็นความรับผิดชอบร่วมกัน การทำงานร่วมกันจะเป็นประโยชน์หากมีทัศนคติเชิงบวกในการสร้างความสัมพันธ์ที่กลมกลืนระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ สรุปเป็นขั้นตอนการนิเทศได้ 4 ขั้นตอน คือ ขั้นการวางแผน ขั้นก่อนการนิเทศ ขั้นการนิเทศ และขั้นการประเมินผล ติดตาม และการรายงาน

จากที่ได้กล่าวมากระบวนการนิเทศการศึกษาของนักวิชาการหรือนักการศึกษาจะมีกระบวนการที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การให้ความรู้ผู้รับการนิเทศเพื่อทำให้การทำงานถูกต้องมีประสิทธิภาพมากขึ้น การลงมือปฏิบัติการนิเทศ การให้กำลังใจเสริมแรง และการประเมินผล

ทักษะการนิเทศการศึกษา

นอกจากกระบวนการในการนิเทศที่ต้องมีความชัดเจน และต่อเนื่อง ทักษะการนิเทศการศึกษาถือเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นของศึกษานิเทศก์ เพื่อใช้ในการให้คำปรึกษาแนะนำในด้านวิชาการ ทักษะที่จำเป็นสำหรับศึกษานิเทศก์ (เสาวนี สิริสุขศิลป์, 2566) ควรมีทักษะด้านการเป็นผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านกระบวนการกลุ่ม ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการประเมิน มนุษย์สัมพันธ์มีความสำคัญสำหรับงานการนิเทศการศึกษาเป็นอย่างมาก เนื่องจากต้องปฏิสัมพันธ์

กับผู้อื่นตลอดเวลา ดังนั้นผู้ที่ทำหน้าที่ศึกษานิเทศก์จึงต้องรู้หลักในการสร้างมนุษยสัมพันธ์เป็นอย่างดี ต้องยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ต้องเข้าใจผู้อื่น ยอมรับนับถือผู้อื่น มีความจริงใจและเป็นมิตรกับทุกคน วัชรรา เล่าเรียนดี (2556) ได้กล่าวถึง ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Skills) เป็นความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลภายในกลุ่ม และสามารถสร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้นระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม นอกจากนั้นยังหมายรวมถึง ความสามารถในการจูงใจและมีอิทธิพลเหนือคนอื่น การได้รับความร่วมมืออย่างจริงจัง การสามารถพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิภาพและสร้างการยอมรับในการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น ผู้นิเทศซึ่งต้องปฏิบัติงาน มีปฏิสัมพันธ์กับครูมากที่สุดจะต้องพยายามสร้างบรรยากาศที่สนับสนุน ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ต่อกันและกันทางบวก จะต้องไวต่อความรู้สึกและพฤติกรรมของครู พยายามสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับครู ซึ่งจะเป็นพื้นฐานที่จะนำไปสู่การตัดสินใจและการปฏิบัติงานให้บรรลุจุดหมายหมาย นอกจากนี้ Glickman, C.D., Gordon, S.P & Ross-Gordon, J.M. (2018) ยังกล่าวเพิ่มเติมถึงทักษะการประเมินและการวางแผน ทักษะการสังเกต ทักษะการวิจัยและการประเมินผล ทักษะที่กล่าวมาข้างต้นเป็นทักษะที่จำเป็นที่ผู้ปฏิบัติงานนิเทศจำเป็นต้องรู้และติดตามความเคลื่อนไหวของทักษะด้านต่าง ๆ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้เพื่อผู้นิเทศจะสามารถพัฒนาครูได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทั้งในเรื่องความรู้ และนวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ ๆ

การนิเทศการศึกษาแบบพัฒนาการ

Glickman, C.D., Gordon, S.P & Ross-Gordon, J.M. (2018) ได้นำเสนอการนิเทศแบบพัฒนาการไว้อย่างน่าสนใจ กล่าวว่าผู้นิเทศจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ด้านเทคนิค และทักษะในการปฏิบัติงานหลายด้านเพื่อนำการนิเทศไปใช้ให้ประสบผลสำเร็จ เพื่อช่วยเหลือ แนะนำให้ครูสามารถพัฒนาตนเองจนมีความเชี่ยวชาญ และพัฒนาด้านความสามารถทางความคิด และแรงจูงใจในการพัฒนา เพื่อช่วยส่งเสริม และสนับสนุนครูให้สามารถปรับปรุงพัฒนาตนเองและงานในวิชาชีพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง และเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อผู้เรียน

วิธีการนิเทศของการนิเทศแบบพัฒนาการ

วิธีการนิเทศที่มุ่งพัฒนาศักยภาพของครูโดยตรง จากระดับที่มีความสามารถในการพัฒนาตนเองต่ำไปสู่การมีความสามารถในการพัฒนาตนเองที่สูงขึ้น ผู้นิเทศจะต้องเลือกพฤติกรรม การนิเทศให้เหมาะสมกับระดับพัฒนาการของครู ดังนี้

1. การนิเทศแบบชี้นำควบคุม (Directive Control Approach) วิธีการนิเทศแบบชี้นำควบคุม ผู้นิเทศมีบทบาทสำคัญ เป็นผู้ให้คำแนะนำช่วยเหลือครู ในประเด็นที่เป็นปัญหาด้วย

วิธีการที่เหมาะสม และชี้แนะแนวทางที่ชัดเจนในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ทั้งเป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม

2. การนิเทศแบบชี้แนะให้ข้อมูล (Directive Informational Approach) ผู้นิเทศเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ให้ทางเลือกหรือนำเสนอวิธีการให้ครูปฏิบัติ หรือแนะนำช่วยเหลือครูในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ทั้งเป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม

3. การนิเทศแบบร่วมมือ (Collaborative Approach) ผู้นิเทศและครู มีความรู้ความสามารถเท่าเทียมกัน มีบทบาทเท่าเทียมกัน จะร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดซึ่งกันและกัน และร่วมกันตัดสินใจเลือกปฏิบัติ และร่วมดำเนินการในการปรับปรุง และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ทั้งเป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม

4. การนิเทศแบบไม่ชี้แนะ (Non-directive Approach) ครูมีบทบาทสำคัญในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเอง วางแผนงาน กำกับ ควบคุม การปรับปรุงพัฒนางานของตนเองโดยตลอด ผู้นิเทศให้ข้อคิดเห็นเมื่อครูต้องการ เป็นผู้ให้การสนับสนุน

ขั้นตอนการนำการนิเทศแบบพัฒนาการไปใช้

ในการพิจารณาการนิเทศแบบพัฒนาการไปใช้ ควรดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 เลือกวิธีนิเทศที่ดีที่สุด ที่เหมาะสมที่สุดกับครูแต่ละคน โดยการประเมินระดับพัฒนาการของครู ระดับความเชี่ยวชาญ ระดับความผูกพันต่อภาระหน้าที่ ด้วยวิธีการสังเกตการทำงานร่วมกัน การสัมภาษณ์ สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้เรียน และการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้

ขั้นที่ 2 นำวิธีที่เลือก ไปใช้ปฏิบัติ ซึ่งวิธีการนิเทศในแต่ละแบบนั้นจะเหมาะสมกับครูแต่ละคนที่แตกต่างกัน

ขั้นที่ 3 ส่งเสริมพัฒนาการของครูโดยช่วยเหลือ แนะนำโดยตรงแก่ครู พยายามกระตุ้นให้คิด แสดงความคิดเห็น และให้มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ

เทคนิคการนิเทศการศึกษา

เทคนิคการนิเทศ เป็นวิธีการนำกิจกรรมต่าง ๆ ทางการนิเทศไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมกับบุคคล สถานที่ เวลาหรือสถานการณ์นั้น ๆ ซึ่งได้มีนักวิชาการ และนักการศึกษาหลายท่านเสนอไว้ ดังนี้

การนิเทศแบบระบบพี่เลี้ยง

ในการพัฒนางานวิชาชีพครู ให้ครูมีประสบการณ์และความรู้หลายอย่าง อาจกล่าวได้ว่าเป็นความรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติและลงมือทำ เป็นความรู้ที่ไม่ได้เขียนไว้ในเอกสารหรือตำราจึงมีความจำเป็นที่ครูผู้หนึ่งจะต้องเรียนลัดผ่านประสบการณ์ของผู้อื่น การมีพี่เลี้ยงที่คอยให้คำแนะนำให้คำปรึกษาและช่วยแก้ปัญหา ด้วยเหตุนี้การเป็นพี่เลี้ยงจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เฉลิมชัย พันธเลิศ (2558) ได้กล่าวถึงเทคนิคการนิเทศ ที่เหมาะสมกับบริบทในสังคมไทย คือการเป็นพี่เลี้ยง กล่าวคือ ครูที่มีอายุราชการมากมีประสบการณ์ในการสอนมาเป็นพี่เลี้ยงแก่ครูใหม่ในด้านต่าง ๆ ซึ่งอาจให้คำแนะนำทั้งทางด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอน และการดำเนินชีวิต ในแง่ของการสอนก็อาจจะมีคนอื่น ๆ ที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชานั้น ๆ หรือวิธีการสอนที่จะเป็นแบบอย่างและให้คำแนะนำแก่ครูคนอื่น ๆ ได้ แต่ยังไม่เป็นระบบหรือโครงสร้างที่ชัดเจน ระบบพี่เลี้ยงเป็นแนวคิดที่เกิดขึ้นตามความต้องการที่จะพัฒนาบุคคลให้มีความสามารถสูงขึ้นโดยองค์กร จะเรียกบุคลากรที่ทำหน้าที่ดังกล่าวว่า Menter และเรียกบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาว่า Mentee โดยบทบาทของพี่เลี้ยงประกอบด้วย การฝึกอบรม การให้คำปรึกษา และการสนับสนุน กล่าวคือ พี่เลี้ยงที่มีบทบาทเป็นครูฝึกจะมีหน้าที่ในการพัฒนาบุคลากรใหม่ เป็นผู้อธิบายเกี่ยวกับปัญหาในการทำงานและวิธีการแก้ไข พี่เลี้ยงที่มีบทบาทเป็นผู้ให้คำปรึกษา จะมีหน้าที่ในการให้คำแนะนำและช่วยให้บุคลากรใหม่มีความมั่นใจในตนเองสูงขึ้น ส่วนพี่เลี้ยงที่มีบทบาทในฐานะผู้สนับสนุนจะมีหน้าที่ช่วยให้บุคลากรใหม่มีขอบข่ายงานที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรใหม่สามารถผ่านการประเมินผลได้ (วชิรา เครือคำอ้าย และชวลิต ขอดศิริ, 2561)

วิธีการและเทคนิคสำหรับพี่เลี้ยง เป็นเครื่องมือสำคัญของพี่เลี้ยงใช้ทำงานร่วมกับครูหรือผู้รับการดูแล เฉลิมชัย พันธเลิศ (2558) กล่าวว่า การเริ่มต้นโปรแกรมพี่เลี้ยงครู ควรเริ่มด้วยการพูดคุยกับคณะทำงาน อธิบายว่าระบบพี่เลี้ยงมีประโยชน์อย่างไร และจะเริ่มต้นอย่างไร จนทุกคนมีความมั่นใจพอที่จะร่วมกันพัฒนางานให้ดีขึ้น การทำงานร่วมกันระหว่างครูและพี่เลี้ยง ควรเน้นในจุดเน้นที่ต้องการพัฒนา พยายามช่วยเหลือเป็นรายบุคคล ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันในบรรยากาศที่อบอุ่น เห็นอกเห็นใจ พี่เลี้ยงจึงจัดว่าเป็นกลุ่มบุคคลสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนคุณภาพให้ชุมชนการเรียนรู้ของครูสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

เทคนิคการนิเทศแบบชี้แนะ (Coaching)

เป็นการชี้แนะลูกน้องของตนเอง เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาลูกน้องให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะตัว ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดขึ้น ซึ่งเป็นเป้าหมายหรือผลงานที่หัวหน้างานต้องการหรือคาดหวังให้เกิดขึ้น โดยจะต้องตกลงและยอมรับ

ร่วมกัน ทั้งนี้ การชี้แนะนอกจากจะมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน ในปัจจุบันการชี้แนะยังมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาศักยภาพของลูกน้อง เพื่อให้ลูกน้องมีพัฒนาการของความรู้ ทักษะและความสามารถเฉพาะตัวและมีศักยภาพในการทำงานที่สูงขึ้นต่อไป เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอันนำมาซึ่งตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไปในอนาคต การชี้แนะจะเกิดขึ้นได้ผู้ชี้แนะและผู้ถูกชี้แนะต้องมีความพร้อมด้วยกันทั้ง 2 ฝ่าย ได้แก่

1. เรื่องเวลา ควรกำหนดเวลาให้พอดีกับเนื้อหาที่ต้องการ และถ่ายทอดได้อย่างมีระบบ และมีเหตุผล
2. อารมณ์ควรมีสภาพจิตใจหรือสภาวะอารมณ์ปกติพร้อมที่จะถ่ายทอด
3. สุขภาพร่างกาย เพราะการมีสภาพร่างกายที่พร้อมจะส่งผลต่อไปยังจิตใจ / ความคิด
4. ข้อมูล เกี่ยวกับ เนื้อหา ขอบเขตงานที่ต้องรับผิดชอบ ผังโครงสร้างองค์กร วิสัยทัศน์ นโยบายต่าง ๆ ขององค์กร คู่แข่งขันหรือกลุ่มลูกค้าเป้าหมาย ข้อมูลเกี่ยวกับลูกน้องตนเอง
5. สถานที่ พิจารณาถึงจำนวนของผู้สอน และผู้รับการสอนและลักษณะอุปกรณ์ที่จะนำมาสาธิต
6. อุปกรณ์เครื่องมือ ควรมีการทดสอบประสิทธิภาพในการทำงานของอุปกรณ์เครื่องมือถือว่าสามารถใช้ได้ตลอดเวลาที่ทำการชี้แนะ
7. เข้าใจจิตวิทยาการเรียนรู้ เช่น เขาอยากเรียนรู้ได้ดีเมื่อเขาอยากเรียน หรือทำให้เขารู้ว่าถูกคาดหวังอะไร หรือเมื่อได้เอาสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปใช้ได้จริงและได้ผล

เทคนิคการนิเทศแบบคลินิก ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การประชุมก่อนการนิเทศ ผู้นิเทศประชุมกับครูเพื่อกำหนด 1) เหตุผลและวัตถุประสงค์ในการสังเกต 2) จุดเน้นของการสังเกต 3) วิธีการ และรูปแบบการสังเกตที่จะใช้ การตัดสินใจ ซึ่งจะเกิดขึ้นก่อนการสังเกตจริง เพื่อให้ทั้งผู้นิเทศ และครูมีความชัดเจนเกี่ยวกับสิ่งที่เกิดขึ้น วัตถุประสงค์ของการสังเกต ควรจัดให้มีเกณฑ์สำหรับการตัดสินใจ วิธีการ และเวลาในการสังเกต

ขั้นตอนที่ 2 การสังเกต ผู้สังเกตอาจใช้วิธีสังเกตวิธีใดวิธีหนึ่งหรือวิธีผสมผสานกันก็ได้ ตัวอย่าง ของวิธีการสังเกต ได้แก่ ความถี่ที่เป็นหมวดหมู่ ตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพ การสร้างแผนภาพ การเล่าเรื่องปลายเปิดแยกส่วน การสังเกตแบบมีส่วนร่วม แบบสอบถามเฉพาะ และระบบการสังเกตที่ปรับให้เหมาะสม ควรคำนึงถึงในแต่ละสถานการณ์ และการตีความ

ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์ และการวางแผน ผู้นิเทศออกจากห้องเรียนพร้อมข้อสังเกต และแสวงหาข้อสรุปจากบันทึกข้อสังเกต และศึกษาข้อมูลงาน อาจรวมถึงการนับความถี่ การค้นหารูปแบบที่เกิดขึ้น การแยกเหตุการณ์สำคัญที่เกิดขึ้น หรือการค้นหาวามีข้อบ่งชี้ประสิทธิภาพใดบ้างที่มีอยู่ และสิ่งใดที่ไม่มี โดยไม่คำนึงถึงเครื่องมือ แบบสอบถาม หรือแบบฟอร์มปลายเปิดที่ใช้ หัวหน้างานจะต้องทำความเข้าใจกับข้อมูลจำนวนมาก

ขั้นตอนที่ 4 หลังการประชุม ด้วยแบบฟอร์มการสังเกตที่กรอกรบถ้วนการวิเคราะห์ที่ครบถ้วน และวิธีการประสานเสียงของผู้เรียนที่เลือก ผู้นิเทศก็พร้อมที่จะพบกับครูในหลังการประชุม การประชุมภายหลังจัดขึ้นเพื่อแบ่งปันข้อมูลการสังเกตและการวิเคราะห์ ตีความ ความหมายของข้อมูลและจัดทำแผนการปรับปรุงการเรียนการสอน เป็นลำดับแรก คือ สะท้อนกลับไปยังครูถึงสิ่งที่เห็น จากนั้นผู้นิเทศหรือผู้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติตามแนวทางที่เลือกการประชุมจบลงด้วยแผนการปรับปรุงการเรียนการสอนเพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ 5 การวิจารณ์ เป็นการตรวจสอบว่าขั้นตอนตั้งแต่การประชุมก่อนการนิเทศจนถึงการประชุมภายหลัง เป็นที่น่าพอใจหรือไม่ และอาจจำเป็นต้องมีการแก้ไขก่อนที่จะทำซ้ำหรือไม่ การวิจารณ์ไม่จำเป็นต้องเป็นทางการอาจจะเกิดขึ้นหลังการประชุมในขั้นตอนที่ 4

สรุปผล

การนิเทศเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้เติบโตและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เปรียบเสมือนการให้แสงสว่างนำทางให้ผู้รับการนิเทศได้ค้นพบศักยภาพที่ซ่อนอยู่ภายในตนเอง กระบวนการนี้ไม่ใช่เพียงการถ่ายทอดความรู้หรือประสบการณ์ แต่เป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ หลักการพื้นฐานของการนิเทศอยู่บนพื้นฐานของความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาบุคคลให้เติบโตอย่างเต็มศักยภาพ โดยเน้นการสร้างความร่วมมือและความไว้วางใจระหว่างกัน การนิเทศที่ดีจะต้องมีความสม่ำเสมอและมุ่งมั่นที่ผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม นอกจากนี้ การให้ความสำคัญกับความเป็นส่วนตัวของผู้รับการนิเทศก็เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้พวกเขารู้สึกปลอดภัยที่จะเปิดเผยความคิดเห็นและความรู้สึกของตนเอง โดยมีกระบวนการนิเทศที่ชัดเจน เริ่มต้นจากการวางแผน โดยกำหนดเป้าหมายที่ต้องการจะบรรลุและวิธีการที่จะนำไปสู่เป้าหมายนั้น จากนั้นจึงดำเนินการตามแผนที่วางไว้ ซึ่งอาจเป็นการให้คำปรึกษา การฝึกอบรม การมอบหมายงาน หรือการให้ข้อเสนอแนะก็ได้ ขั้นตอนสุดท้าย คือ การประเมินผล เพื่อดูว่าการนิเทศได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ และนำผลการประเมินมาปรับปรุงแผนการนิเทศในครั้งต่อไป ผู้นิเทศต้องมีทักษะที่หลากหลาย เช่น ทักษะการสื่อสารที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย ทักษะ

การพึงอย่างตั้งใจเพื่อเข้าใจความต้องการของผู้รับการนิเทศ ทักษะการให้คำติชมที่สร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการสร้างแรงจูงใจให้ผู้รับการนิเทศมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองและทักษะการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา เช่น การใช้แพลตฟอร์มช่วยในการนิเทศ การนิเทศแบบออนไลน์ เป็นการนิเทศที่เข้าถึงได้ทุกที่ ทุกเวลา สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับการนิเทศ และประหยัดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ปัจจุบันการนิเทศแบบพัฒนาการเป็นแนวทางหนึ่งที่ได้รับค่านิยม โดยเน้นการพัฒนาให้ผู้รับการนิเทศมีความสามารถในการแก้ปัญหาและตัดสินใจได้ด้วยตนเอง และได้แบ่งวิธีการนิเทศแบบนี้เป็น 4 วิธี คือ แบบชี้แนะควบคุม แบบชี้แนะให้ข้อมูล แบบร่วมมือ และแบบไม่ชี้แนะ ซึ่งการเลือกใช้แบบใดจะขึ้นอยู่กับความพร้อมของผู้รับการนิเทศในแต่ละบุคคล โดยนำเทคนิค การนิเทศที่หลากหลายมาประยุกต์ใช้ได้ตามความเหมาะสม การเลือกใช้เทคนิคใดจะขึ้นอยู่กับเป้าหมายของการนิเทศและลักษณะของผู้รับการนิเทศ

องค์ความรู้ใหม่

การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการที่มีเป้าหมายหลักในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนผ่านการทำงานร่วมกันระหว่างครูและผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศ เช่น ผู้บริหาร ครูวิชาการ และศึกษานิเทศก์ การนิเทศการศึกษาต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาคส่วน และตั้งอยู่บนหลักการประชาธิปไตย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพให้กับผู้เรียน ด้วยวิธีการนิเทศที่หลากหลายและเหมาะสมกับบริบท มุ่งเน้นการทำงานร่วมกันของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การนิเทศประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดในการนิเทศ และส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน สรุปเป็นกระบวนการนิเทศและเทคนิคการนิเทศทางการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังแผนภาพ



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

เอกสารอ้างอิง

- เฉลิมชัย พันธุ์เลิศ. (2558). *ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) ใน 9 วิธีสร้างครูสู่ศิษย์: เอกสารประมวลแนวคิดและแนวทางการพัฒนาวิชาชีพครูสำหรับคณะทำงาน*. กรุงเทพฯ : สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน.
- เสาวณี สิริสุขศิลป์. (2566). *ภาวะผู้นำทางการนิเทศการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). ขอนแก่น : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปาริชาติ เกสัชชา. (2560). การพัฒนาสมรรถนะครูคอมพิวเตอร์ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ด้วยกระบวนการนิเทศแบบ AIPD_{DonE}. *วารสารการวิจัยการศึกษาขั้นพื้นฐาน*, 1(1), 61-79.
- วชิรา เครือคำอ้าย และชวลิต ขอดศิริ. (2561). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยงเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเชียงใหม่*. (รายงานการวิจัย). สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- วัชร เล่าเรียนดี. (2556). *ศาสตร์การนิเทศการสอน และการโค้ช การพัฒนาวิชาชีพ : ทฤษฎีกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 12). นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์นครปฐม.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). *ศาสตร์และศิลป์ในการนิเทศการศึกษา*. เข้าถึงได้จาก <https://anyflip.com/ppxub/fzwq/>
- หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). *แนวทางการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)*. (อัดสำเนา)
- Acheson, K.A. & Gall, M.D. (2003). *Techniques in the clinical supervision of teachers: Preservice and in service application*. (3rd ed.). New York : Longman.
- Glickman, C.D., Gordon, S.P & Ross-Gordon, J.M. (2018). *Supervision and Instructional Leadership: A Developmental Approach*. (10th ed.). New York : Pearson.
- Prasetia, I., Akrim, E. & Sulasmi, E. (2022). Developing collaborative-based supervision model which accentuates listening and responding skills. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 14(1), 709-720.

