



รูปแบบและแนวทางการนิเทศการศึกษา

1. การนิเทศโดยกระบวนการกัลยาณมิตร

กัลยาณมิตรนิเทศ สำหรับศึกษานิเทศก์ เน้นกระบวนการสำคัญ 5 ประการ ดังนี้ (สุมน อมรวิวัฒน์, 2546: 217-220)

1.1 กัลยาณมิตรนิเทศเน้นการนิเทศคนไม่ใช่เนติเทศกระดาด ดังนั้นการนิเทศครูในโรงเรียนเป็นการนิเทศคนไม่ใช่การนิเทศกระดาดและอุปกรณ์ เพราะฉะนั้นการนิเทศแบบกัลยาณมิตร จะเกิดขึ้นไม่ได้ถ้าศึกษานิเทศก์ไม่สนใจครู สนใจนักเรียน หรือหาวิธีในการจัดเพื่อให้ **ศึกษานิเทศก์** พบกับครูคุยกับครูในลักษณะที่ไม่เป็นทางการและเป็นทางการ

1.2 กัลยาณมิตรนิเทศเน้นกระบวนการ “ให้ใจ” และ “ร่วมใจ” หน้าที่ของศึกษานิเทศก์คือทำอะไรจะทำให้ครูมีใจ เพราะฉะนั้นสิ่งแรกคือ ทำอย่างไรจึงจะได้ครูในโรงเรียนทำงานสำเร็จ ซึ่งเป็นความสำเร็จจากการร่วมใจของทุกคน

1.3 กัลยาณมิตรเริ่มต้นที่ “ศรัทธา” แสดงความเอาใจ สร้างความไว้วางใจ สร้างความเชื่อมั่นในทางเสริมแรงกัน

1.4 กระบวนการกัลยาณมิตรนิเทศเน้นการสร้างสังคมการเรียนรู้ ให้ความรู้ ความสะดวกในการค้นหาความรู้ข่าวสารจากแหล่งต่าง ๆ ศึกษานิเทศก์จะต้องเข้าใจวัฒนธรรมของแต่ละคน แล้วมีความสามารถที่จะสร้างวัฒนธรรมของโรงเรียนเป็นวัฒนธรรมองค์กรรูปแบบกัลยาณมิตร : ให้ใจ ร่วมใจ ตั้งใจ เปิดใจ

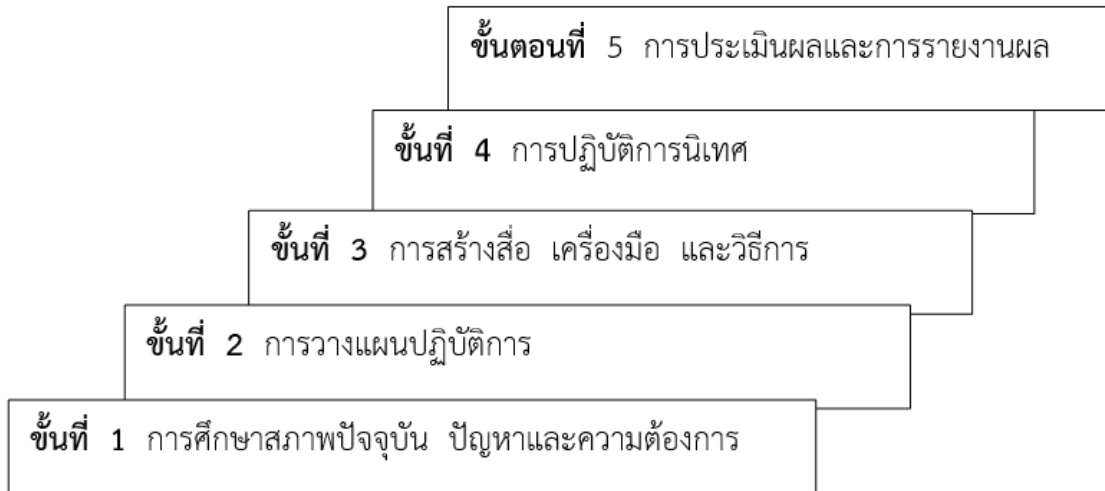
ให้ใจ กัลยาณมิตรนิเทศเป็นกระบวนการให้ใจคือต้องสร้างจิตอาสาที่จะปฏิบัติงาน

ร่วมใจ คือ ทำงานเป็นทีม การทำงานเป็นทีมช่วยให้เกิดพลังคือ การรวบรวมพลังเป็นทวีคูณ ขับเคลื่อนไปสู่ทิศทางที่พึงประสงค์เพื่อเป็นพลังขับเคลื่อน

ตั้งใจ ศึกษานิเทศก์และบุคลากรทุกคนต้องมีความวิริยะอุตสาหะ บากบั่น พยายาม เพราะงานในโรงเรียนต้องมีปัญหาแน่นอน ไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนใดที่ต้องการสร้างสรรค์คุณภาพ ต้องมีปัญหามีปัญหาเกิดขึ้น ต้องตั้งใจที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน ให้กำลังใจกัน สร้างสิ่งดี ส่งเสริมเพิ่มเติมสิ่งที่ขาด เปิดใจ โรงเรียนต้องได้รับการตรวจสอบ ควรจะใช้การประเมินเชิงบวก คือ การตรวจสอบตนเอง การทบทวนตนเองและประเมินตนเอง เพื่อจะพัฒนาไม่ใช่ประเมินเพื่อพิพากษา

ขั้นตอนการนิเทศแบบกัลยาณมิตร

การนิเทศแบบกัลยาณมิตรได้ประยุกต์ใช้กระบวนการนิเทศของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เป็นแนวทางในการดำเนินการ ได้เสนอกระบวนการนิเทศการศึกษาไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้ (สุมน อมรวิวัฒน์, 2545 : 218-220)



ภาพที่ 1 กระบวนการนิเทศ 5 ขั้นตอน

ขั้นที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ

ขั้นนี้จะรวบรวมข้อมูล ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับนโยบาย**การพัฒนาคุณภาพการศึกษา**  [1] ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาทั้ง

ด้านการนิเทศ การจัดการเรียนการสอน การบริหาร และการประเมินคุณภาพนักเรียน ของโรงเรียนแต่ละเครือข่ายมาประกอบพิจารณาให้เป็นโรงเรียนเป้าหมาย

ขั้นที่ 2 การวางแผนปฏิบัติการ

ขั้นนี้แบ่งการเตรียมการการดำเนินงาน ดังนี้

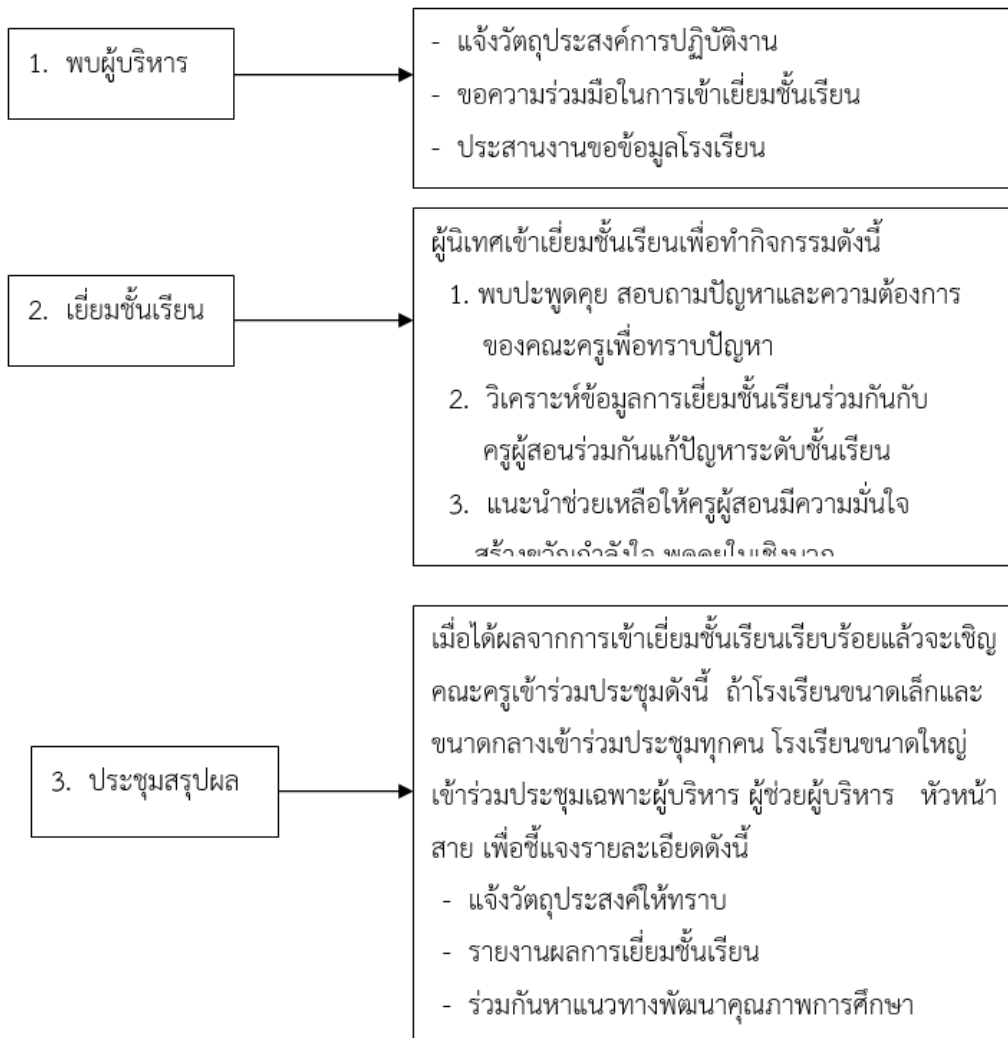
1. เสนอขออนุมัติโครงการในแผนปฏิบัติการประจำปีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครินทร์ เขต 2
2. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน ซึ่งประกอบไปด้วยศึกษานิเทศก์ที่รับผิดชอบ แต่ละเครือข่าย
3. การประชุมคณะกรรมการ นำข้อมูลต่าง ๆ ของโรงเรียน มาพิจารณาวิเคราะห์หาสภาพปัญหาจากข้อมูลขั้นที่ 1 เพื่อกำหนดวิธีการ แนวทางแก้ไข สร้างสื่อเครื่องมือต่าง ๆ กำหนดผู้รับผิดชอบชัดเจน

ขั้นที่ 3 การสร้างสื่อ เครื่องมือ และวิธีการ

การประชุมคณะกรรมการนิเทศแบบกัลยาณมิตร นำข้อมูลต่าง ๆ ของโรงเรียนมาพิจารณาวิเคราะห์หาสภาพปัญหาจากข้อมูลขั้นที่ 1 เพื่อกำหนดวิธีการ แนวทางแก้ไข สร้างสื่อเครื่องมือต่าง ๆ กำหนดผู้รับผิดชอบชัดเจนในการสร้างสื่อและเครื่องมือ

ขั้นที่ 4 การปฏิบัติการนิเทศ

การนิเทศแบบกัลยาณมิตร จะออกปฏิบัติการนิเทศเป็นคณะ ประกอบด้วยศึกษานิเทศก์ที่รับผิดชอบแต่ละเครือข่าย ประธานกลุ่มเครือข่ายและผู้รับผิดชอบโครงการ โดยปฏิบัติการดังนี้



การนำเสนอการเยี่ยมชั้นเรียนทำได้ 2 รูปแบบดังนี้

แบบที่ 1 ครูประจักษ์ที่ได้รับการนิเทศเป็นผู้สรุปให้ที่ประชุมทราบว่าได้รับการนิเทศเรื่องอะไรและได้ข้อเสนอแนะอย่างไร ผู้นิเทศจะเสริมส่วนที่ไม่สมบูรณ์และสรุปให้ที่ประชุมทราบ

แบบที่ 2 ผู้นิเทศสรุปและนำเสนอผลการเยี่ยมชั้นเรียนต่อที่ประชุม โดยเน้นการนำเสนอในส่วนที่ดีเป็นอันดับแรก แล้วสรุปข้อค้นพบให้ที่ประชุมทราบเพื่อเป็นกระจุกเงาสะท้อน ให้ผู้สอนเกิดความตระหนักในการที่จะแก้ปัญหาและพบปัญหาได้ด้วยตนเอง

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลและการรายงานผล

ผู้นิเทศทำการประเมินผล การดำเนินงาน เพื่อจะได้ปรับปรุงแก้ไขในสิ่งที่ไม่บรรลุจุดประสงค์และรายงานผลเป็นเอกสารรูปเล่มเพื่อใช้สำหรับศึกษานิเทศก์ค้นคว้าในการปฏิบัติงานครั้งต่อไป นำเสนอผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กลุ่มเครือข่าย และโรงเรียนได้ทราบปัญหาและให้การสนับสนุนต่อไป

สรุปได้ว่า กลยุทธ์นิเทศ เป็นกรณีพิเศษ ที่ได้ประยุกต์ใช้กระบวนการนิเทศของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เป็นแนวทางในการดำเนินการ 5 ขั้นตอน และเป็นกรณีพิเศษที่เกิดจากศรัทธา ในรูปแบบการให้ใจ ร่วมใจ ตั้งใจ และเปิดใจ



2. การนิเทศแบบเสริมพลัง (Empowering Supervision)

ไพเราะ พุ่มม่น (2554 : ออนไลน์) ได้คิดวิธีนิเทศแบบเสริมพลังขึ้น ซึ่งเป็นกระบวนการที่ให้ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหาร ครู มีส่วนร่วมกัน ในการพัฒนางาน พัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน โดยมีอิสระในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน และเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาองค์กร ลดความรู้สึกต้องพึ่งพาผู้อื่น แสวงหาความรู้ใหม่ ขยายผลการปฏิบัติงานทั้งนี้โดย



ขั้นตอนการนิเทศแบบเสริมพลัง มี 7 ขั้นตอน

ขั้นที่ 1 ร่วมสร้างความตระหนัก (Co-Building Awareness)

จุดมุ่งหมายขั้นนี้ เพื่อ

1. เพื่อรวมคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องมาสร้างเป็นพลังกลุ่ม พลังใจ ได้แก่ บุคลากรทุกคนในโรงเรียน หรือในหน่วยงาน
2. เพื่อสร้างความเข้าใจให้ทุกคนเห็นความสำคัญของเรื่องต่าง ๆ ที่จะพัฒนา
3. เพื่อให้บุคลากรทุกคนในองค์กรรับรู้บทบาทหน้าที่ของแต่ละคนที่มีส่วนสำคัญต่อองค์กร และกระตุ้นให้ทุกคนยินยอมพร้อมใจพัฒนางานนั้น
4. เพื่อให้บุคลากรทุกคนในองค์กรเห็นประโยชน์ และผลกระทบโดยตรงต่อตนเอง และองค์กร

วิธีดำเนินงาน

1. ประชุมชี้แจง สัมมนา ระดมความคิดร่วมกันระหว่างศึกษานิเทศก์ ผู้บริหาร ครูหรือเชียววิทยากรมาบรรยาย เพื่อให้ทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจในรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง และมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่จะพัฒนาตามจุดเน้น ให้ทุกคนเห็นความสำคัญของตนเอง ภูมิใจ ในตนเองที่มีบทบาทหน้าที่สำคัญที่จะช่วยพัฒนางานขององค์กรให้สำเร็จ จะขาดคนใดคนหนึ่งไม่ได้ เป็นประโยชน์และโทษที่เกิดกับนักเรียน และแนวทางทำงาน ความสำเร็จที่จะเกิด และยินยอมพร้อมใจที่จะพัฒนา และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตนเอง
2. พาไปศึกษาดูงาน เพื่อดูกรณีตัวอย่างที่ประสบความสำเร็จในเรื่องที่พัฒนา
3. ใช้เทคนิคหลากหลายเพื่อให้ทุกคนเห็นร่วมกัน และพร้อมที่จะลงมือทำงานพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

ขั้นที่ 2 ร่วมรวมพลังค้นหา (Co-Searching & Analyzing)

จุดมุ่งหมายขั้นนี้ เพื่อ

1. เพื่อให้บุคลากรทุกคนในองค์กรศึกษาข้อมูลสภาพจริง และวิเคราะห์ปัญหาในองค์กรรอบด้าน ทั้งจุดเด่นและจุดด้อย
2. เพื่อกำหนดแนวทางระดมพลังสมอง ระดมความคิด แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถ่ายทอด แก่ไข โดยเชื่อมโยงประสบการณ์

วิธีดำเนินงาน

1. จัดประชุมครูทุกคน ระดมความคิด ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ข้อมูลขององค์กร ในประเด็นที่จะพัฒนา โดยให้คิดวิเคราะห์รอบด้าน เพื่อหาปัญหา สาเหตุ ในการวิเคราะห์จะวิเคราะห์ทีละเรื่อง
2. จัดระดมพลังสมองเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และเชื่อมโยงประสบการณ์จัดลำดับปัญหา หาสาเหตุ กำหนดจุดเน้น การพัฒนางาน พร้อมแนวทางแก้ไขเป็นกรอบกว้าง ๆ ว่าจะแก้ไขเรื่องใดบ้าง

ขั้นที่ 3 ร่วมพลังสร้างเป้าหมาย (Co-Perception of Targets)

จุดมุ่งหมายขั้นนี้ เพื่อ

1. เพื่อให้ทุกคนกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานของตนเองที่มีต่อการพัฒนางาน
2. เพื่อรวบรวมเป้าหมายการพัฒนางานของแต่ละคน เป็นของโรงเรียน

วิธีดำเนินงาน

1. ให้บุคลากรทุกคนในโรงเรียน เขียนแผนปฏิบัติงานประจำปีของตนเอง ซึ่งเป็นแผนการทำงานของตนเอง พัฒนางานเอง ซึ่งมีการกำหนดเป้าหมาย หรือชิ้นงานที่จะปฏิบัติในแต่ละปีอย่างอิสระ ภายใต้บทบาทหน้าที่ของตนเอง เช่น ครูกำหนดจำนวนแผนการจัดการเรียนรู้ที่จะทำในปีนั้น ๆ การผลิตนวัตกรรม การทำวิจัยในชั้นเรียน เป็นต้น
2. หลังจากนั้นให้ผู้บริหารรวบรวมเป้าหมายของแต่ละคน เป็นแผนขององค์กร และนำมาเป็นฐานในการกำหนดเป้าหมายขององค์กร
3. รวบรวมเป้าหมายของบุคลากรในโรงเรียน เป็นเป้าหมายการนิเทศ ติดตามผลของผู้บริหาร หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ขั้นที่ 4 ร่วมทำ ร่วมพัฒนา (Co-Development Activities)

จุดมุ่งหมายขั้นนี้ เพื่อ

1. เพื่อร่วมกันกำหนดกิจกรรม งาน โครงการ ที่จะพัฒนาให้ได้ตามเป้าหมาย
2. เพื่อกำหนดบทบาทหน้าที่ และแนวปฏิบัติของบุคลากรทุกคนในการ ดำเนินงานตามกิจกรรม (โดยเน้นการทำงานเป็นเครือข่าย หรือเป็นทีม) และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินงาน

1. ผู้เกี่ยวข้องประชุมร่วมกันเพื่อกำหนดกิจกรรมในแต่ละเรื่องที่ตั้งเป้าหมายไว้
2. กำหนดบทบาทหน้าที่ และแนวปฏิบัติของทุกคนในแต่ละกิจกรรม ทั้งนี้โดยให้กำหนดเป็นทีม เป็นเครือข่าย โดยสลับกันทำหน้าที่ผู้นำ ผู้ตาม เช่น การพัฒนาบุคลากรใช้วิธีการอบรม ไปศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ฯลฯ เรื่องสำคัญที่ต้องพัฒนาคือ เรื่องหลักสูตรวิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ วิจัยในชั้นเรียน เทคนิคการนิเทศ ฯลฯ เรื่องที่จำเป็นและตามความต้องการกิจกรรมนิเทศภายใน ใช้การเยี่ยมชั้นเรียน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเครือข่าย การทำวิจัยในชั้นเรียน ใช้การพัฒนาให้ความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ นิเทศ ติดตามช่วยเหลือ ฯลฯ
3. กำหนดแผนงาน โครงการ ในการดำเนินงานแต่ละเรื่อง โดยอาจรวบกิจกรรมลักษณะเดียวกันเป็นโครงการเดียว เช่น การอบรมให้ความรู้เรื่องต่าง ๆ จัดเป็นโครงการพัฒนาบุคลากร

4. จัดทำปฏิทินปฏิบัติงานแต่ละเรื่อง

หมายเหตุ ขั้นที่ 4 นี้สำคัญมาก ควรจัดตั้งทีมงาน (เครือข่าย) ในเรื่องที่สำคัญ ๆ ที่เป็นจุดเน้น การพัฒนา โดยกำหนดบทบาทหน้าที่ให้ชัด และที่สำคัญให้ทุกคนสลับกันเป็นผู้นำและผู้ตาม และให้สมัครใจร่วมเป็นทีมงาน เช่น จัดทีมงาน (เครือข่าย) ดูแลเรื่อง แผนการสอน ทีมงานนิเทศภายใน ทีมงานวิจัย ทีมงานพัฒนาบุคลากร ทีมงานพัฒนาสื่อ ฯลฯ ทีมงานมีหน้าที่จัดกิจกรรมเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ถ้าในโรงเรียนมีครูน้อย ก็สลับกันเป็นหัวหน้าทีม แต่ทุกคนต้องร่วมกิจกรรมหมดทุกกิจกรรม

ขั้นที่ 5 ร่วมเรียนรู้สู่การแก้ปัญหา (Co-Learning and Solving Problems)

จุดมุ่งหมายขั้นนี้ เพื่อ

1. เพื่อดำเนินงานตามกิจกรรมที่กำหนดให้บรรลุเป้าหมาย
2. เพื่อปรับปรุงพัฒนาแนวทางปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย
3. เพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ขณะปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุง พัฒนางานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน และนอกโรงเรียน โดยมุ่งแก้ปัญหา
4. เพื่อนิเทศ ติดตามผลระหว่างดำเนินงาน

วิธีดำเนินงาน

1. ให้ครูจับกลุ่มทีมงาน หรือเครือข่ายการทำงาน ด้วยความสมัครใจว่าจะเป็นทีมงานพัฒนาเรื่องใดขององค์กร เช่น ทีมงานเรื่อง พัฒนาแผนการสอน ทีมงานเรื่อง การจัดทำวิจัยในชั้นเรียน หรือทีมงานพัฒนาสื่อ ทีมงานกลุ่มสาระภาษาไทย ฯลฯ แต่ละคนจะสลับกันเป็นหัวหน้าทีมงาน บริหารงานและขณะเดียวกันจัดทีมนิเทศในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน
2. ให้แต่ละทีมวางแผนพัฒนางานที่รับผิดชอบว่าจะจัดกิจกรรมอะไร โดยอาจเพิ่มเติมจากขั้นที่ 4 (หรือบูรณาการร่วมกับขั้นที่ 4) กรณีที่ระหว่างดำเนินงานเกิดปัญหา
3. จัดปฏิทินให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในทีมงาน เครือข่ายเดียวกันและต่างทีมงาน ต่างเครือข่าย ภายในองค์กร
4. จัดปฏิทินให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหาร-ครู ครู-ครู (ต่างเครือข่าย หรือเครือข่ายเดียวกัน) ศึกษา นิเทศ-ครู หรือผู้บริหาร

หมายเหตุ ในขั้นนี้ควรมีการดำเนินการติดตามผล และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่กำหนดเป้าหมายไว้เป็นระยะๆ และนำประเด็นที่เป็นปัญหาร่วมกันปรับปรุงแก้ไข เช่น ปรับปรุงแก้ไขการจัดการเรียนการสอนโดยเพิ่มสื่อ หรือเพิ่มกิจกรรม เป็นต้น

ขั้นที่ 6 ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้สู่การพัฒนา (Co-Organizing Knowledge)

จุดมุ่งหมายของขั้นนี้ เพื่อ

1. เพื่อประเมินผลการทำงาน และสรุปผลการดำเนินงาน
2. เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรต่างโรงเรียน

วิธีดำเนินงาน

1. ให้นักลกรทุกคนมีการประเมินผลการทำงาน   [2] โดยเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ในขั้นที่ 3 และสรุปผลการทำงานของแต่ละคน
2. ผู้บริหารรวบรวมผลการดำเนินงานของบุคลากรในภาพรวมของโรงเรียน
3. นำผลงานที่ประสบความสำเร็จ สรุปรวม บันทึก ถือว่าเป็นความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ที่ผ่านการทดลองพิสูจน์มาแล้วเตรียมเผยแพร่
4. ศึกษาเทคนิค ผู้บริหาร ประธานงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับองค์กรอื่นๆ ในกลุ่มเดียวกัน หรือต่างกลุ่ม (สร้างเครือข่ายนอกโรงเรียน) เพื่อเผยแพร่ให้องค์กร ชุมชนอื่น ๆ ได้นำไปปฏิบัติต่อไป ขณะเดียวกันก็จะได้นำแนวคิดนำมาพัฒนางานของตนเองให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น เช่น จัดนิทรรศการภายในโรงเรียน เชิญโรงเรียนในกลุ่มมาดู หรือร่วมกันจัดนิทรรศการผลงานภายในกลุ่มโรงเรียนเดียวกัน เป็นต้น

ขั้นที่ 7 ร่วมเผยแพร่สู่มวลชน (Co-Appreciation and Social Communication)

จุดมุ่งหมายขั้นนี้ เพื่อ

1. เพื่อเผยแพร่ผลงานให้แก่ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานอื่น ๆ
2. เพื่อเป็นการชื่นชม ให้กำลังใจ ให้เกิดขึ้นกับบุคคล กลุ่มคน ในองค์กร ที่ร่วมกันทำงาน

วิธีดำเนินงาน

- บุคลากรจัดทำผลงานที่ประสบความสำเร็จ เผยแพร่ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น
1. จัดทำเอกสารสื่อสิ่งพิมพ์ สื่อ ICT  [3]
 2. โรงเรียนจัดกิจกรรมเผยแพร่ผลงานด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น จัดเผยแพร่ทางเว็บไซต์ จัดนิทรรศการแสดงผลงานภายในโรงเรียน หรือกลุ่มโรงเรียน แล้วเชิญผู้ปกครอง หน่วยงานอื่นๆ มาชม
 3. จัดกิจกรรมยกย่อง ชื่นชม และให้ขวัญกำลังใจแก่บุคคลที่อุทิศตน เสียสละทำงานบังเกิดผลตามความคาดหวัง
- สรุปได้ว่า การนิเทศแบบเสริมพลัง เป็นรูปแบบการนิเทศอีกรูปแบบ 1 ที่มีกระบวนการหรือขั้นตอนการนิเทศที่ต่อเนื่องสัมพันธ์กัน 7 ขั้นตอนที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วม



3. การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ (Cooperative Professional Development)

การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพจัดเป็นวิธีนิเทศการสอนแบบหนึ่งของระบบการนิเทศแบบหลายหลายวิธีการของ แกลทฮอร์น (Glatthorn, 1984, อ้างถึงใน วัชราน เล่าเรียนดี. 2552 : 100)

การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพเป็นกระบวนการนิเทศที่ครูตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพของตนเอง โดยปกติจะมีการสังเกตการสอนกันและกันในชั้นเรียนแลกเปลี่ยนกันให้ข้อมูลย้อนกลับจากการสังเกตการสอนกัน และอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น บางครั้งอาจจะเรียนวิธีการนิเทศแบบที่ว่า การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Supervision) หรือการนิเทศแบบเพื่อนร่วมอาชีพ (Collegial Supervision) อย่างไรก็ตาม คำว่า การนิเทศ (Supervision) ครูส่วนใหญ่จะมีการรับรู้การนิเทศด้านลบ ในลักษณะที่เป็นการออกคำสั่งให้ปฏิบัติและประเมินผลการปฏิบัติงาน ผลก็คือ ครูมักจะต่อต้านการมีส่วนร่วมในโครงการนิเทศที่ต้องนิเทศกันในลักษณะดังกล่าว สำหรับการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ (Cooperative Professional Development) สามารถดำเนินการได้หลายลักษณะ เช่น จากลักษณะที่ง่ายที่สุดคือ มีการสังเกตการสอนในชั้นเรียนกัน 2-3 ครั้ง หรือจัดดำเนินการเป็น

โครงการที่ครูเข้ากลุ่มกันร่วมมือกันปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ

เกลทฮอร์น (Glatthorn, 1984: 40-41) ได้กล่าวถึงลักษณะพิเศษของการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพดังต่อไปนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้รับการนิเทศกับผู้นิเทศมีความเป็นทางการและเป็นเรื่องของสถานศึกษาระดับหนึ่ง นั่นคือ มีการดำเนินการในโรงเรียน โดยบุคลากรในโรงเรียนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ซึ่งร่วมกับบุคลากรจากภายนอก มีกระบวนการการทำงานร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนและร่วมการสังเกตการสอนในชั้นเรียนกันและกัน และมีความสัมพันธ์ฉันท์เพื่อนที่ใกล้ชิดกัน
2. การจับคู่กันสังเกตการสอนอย่างน้อย 2 ครั้ง หรือมากกว่า 2 ครั้ง ตามความจำเป็น และมีการให้ข้อมูลย้อนกลับภายหลังการสังเกตการสอน
3. เน้นความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ถึงแม้ว่าผู้บริหารหรือผู้นิเทศอาจจะมีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดดำเนินการ และติดตามดูแลโครงการเป็นบางครั้ง หรือเข้าสังเกตการสอนในชั้นเรียนจัดประชุมกับอภิปราย โดยอาจเข้าร่วมโครงการด้วยโดยตลอดก็ได้
4. เน้นความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ไม่มีการประเมินมาเกี่ยวข้อง การนิเทศในแบบดังกล่าว ก็เพื่อให้การชมเชยผู้ปฏิบัติ ไม่ใช่ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยมาตรฐาน ดังนั้นข้อมูลจากผลการสังเกตการสอน หรือจากการประชุมจะไม่นำไปใช้ในกระบวนการประเมินผลครูของผู้บริหาร

ลักษณะสำคัญ 4 ประการของการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ เป็นลักษณะที่สำคัญของวิธีการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการแต่อย่างไรก็ตาม จากความหมายของคำว่า การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งมีความหมายกว้างขึ้น ทำให้เกิดความหลากหลายในการปฏิบัติในการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ

การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพไม่ใช่เรื่องใหม่ แต่มีการนำไปใช้อย่างแพร่หลายตั้งแต่ปี ค.ศ. 1968 ได้นำวิธีการนิเทศแบบดังกล่าวไปใช้แต่ก่อนข้างจะเป็นทางการ สรุปปัญหาที่เกิดขึ้นคือ ครูที่ร่วมโครงการประสบการณด้านเวลาในการสังเกตการสอน  กัน ละกันแต่ข้อดีของการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพเกิดขึ้น กล่าวคือ

1. ครูมีโอกาสแลกเปลี่ยนวิธีสอนซึ่งกันและกัน
2. เกิดแรงจูงใจทางบวกเกี่ยวกับการสอนของตนเอง
3. เกิดความเข้าใจในงานเพื่อนร่วมงานมากขึ้น
4. เกิดความเข้าใจในตัวนักเรียนของตนเองมากยิ่งขึ้น เป็นต้น (Glatthorn, 1984 : 88)

กระบวนการในการดำเนินการการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ

จากหลักการสำคัญของการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ (วัชร่า เล่าเรียนดี, 2552 : 102) ได้นำเสนอขั้นตอนการดำเนินการการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพดังนี้

1. การวางแผนร่วมกันของครูที่สนใจจะช่วยพัฒนางานของตนเอง
2. ร่วมกันเลือกประเด็นที่สนใจจะปรับปรุงหรือพัฒนา
3. นำเสนอโครงการและขั้นตอนการปฏิบัติให้ผู้บังคับบัญชา
4. ศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับวิธีการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ วิธีการสังเกตการสอน วิธีสังเคราะห์การสอนและการให้ข้อมูลย้อนกลับ
5. กำหนดวัน-เวลาที่จะทำการสังเกตการสอนกันและกันรวมทั้งการประชุม เพื่ออภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
6. ดำเนินการตามแผนและกระบวนการที่ระบุในโครงการ สังเกตการสอน ในแต่ละประเด็นที่สนใจอย่างน้อย 2 ครั้ง ในแต่ละเรื่องหรือแต่ละประเด็นที่จะปรับปรุงหรือพัฒนา
7. สรุปผลการพัฒนา รายงานผลความสำเร็จ

ทักษะที่จำเป็นในการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ

1. การสังเกตการสอนแบบกำหนดประเด็นและไม่กำหนดประเด็น
2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสังเกตแต่ละประเภท
3. การประชุมปรึกษาหารือและให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและพัฒนา

จากกระบวนการนิเทศและทักษะที่จำเป็นในการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ สรุปได้ว่า การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ ต้องมาจากเพื่อนร่วมงาน ที่ต้องการปรับปรุงและ พัฒนาการเรียนการสอนของตนเองหรือร่วมกับผู้อื่นจากภายนอก โดยร่วมกันวางแผนกำหนดประเด็นที่สนใจ เพื่อทำการสังเกตการสอนและประชุมปรึกษาหารือให้ข้อมูลย้อนกลับแก่กันและ กันการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพต้องอาศัยทักษะในการสังเกตการสอนวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกันและการประชุมให้ข้อเสนอแนะ

ข้อดีของการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ

1. ครูได้แลกเปลี่ยนวิธีสอนและเทคนิคการสอนซึ่งกันและกัน
2. ก่อให้เกิดกำลังใจจากการพัฒนาการสอนของตนเอง
3. เข้าใจการทำงานของเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมอาชีพมากขึ้น
4. เข้าใจนักเรียนมากขึ้น จากการได้สังเกตการสอนในชั้นเรียนอื่น ๆ

ข้อจำกัดของการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ

1. ครูที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการสังเกตการสอน การวิเคราะห์การสอนและการให้ข้อมูลย้อนกลับอาจจะช่วยเพื่อนไม่ได้
2. การสังเกตการสอนและการประชุมปรึกษาหารือ และอภิปรายต้องใช้เวลาอาจต้องหาครูคนอื่นสอนแทน
3. การสังเกตการสอนอาจทำได้ไม่ต่อเนื่อง จากปัญหาด้านเวลาที่ว่างไม่ตรงกัน
4. โครงสร้างของโรงเรียนแต่ละแห่ง ถ้ามีการแยกกันทำงานระหว่างครู มีการแข่งขันกันมากกว่าที่จะร่วมงานกัน การนิเทศอาจทำได้ยาก

5. สภาพทั่วไปในโรงเรียนที่ต่างคนต่างปฏิบัติงานของตนเอง อาจจะเป็นอุปสรรคต่อการประสานงานและดำเนินการนิเทศ

สรุปได้ว่า การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ เป็นรูปแบบหรือวิธีการนิเทศที่ครูกลุ่มเล็ก ๆ ภายในหรือภายนอกโรงเรียนได้ร่วมกันปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนของตนเอง โดยร่วมกันวางแผนกำหนดประเด็นที่สนใจ เพื่อทำการสังเกตการสอนและประชุมปรึกษาหารือให้ข้อมูลย้อนกลับแก่กันและกันการนิเทศ



4. การนิเทศแบบประชาธิปไตย

สันต์ ธรรมบำรุง (2526 : 81 – 82) กล่าวว่า การนิเทศแบบประชาธิปไตย เป็นการนิเทศ ที่คำนึงถึงมนุษยสัมพันธ์ และการทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ เพื่อร่วมกันปรับปรุงแก้ไขการสอนให้มีประสิทธิภาพ ได้ประโยชน์แก่นักเรียนและเป้าหมายของการศึกษามากที่สุด โดยมีวิธีดำเนินการ คือ ใช้วิธีประเมินผลตนเอง โดยครูและผู้นิเทศร่วมกันประเมินผลงานที่เกี่ยวข้องกับสภาพการเรียน

การสอน ซึ่งจะเป็นการค้นหาลักษณะที่จำเป็น ที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขให้ได้ และต้องมีการนิเทศ แล้วประเมินผลทุกระยะตลอดเวลาด้วย ลักษณะงานนิเทศการสอนนั้น จะเป็น ดังนี้

- 1.1 ความร่วมมือ ผู้นิเทศจะทำงานร่วมกับครูทุกคน และช่วยกันแสดงความคิด

โดยร่วมมือกันหลาย ๆ ฝ่าย

- 1.2 ขอบเขตงานกว้าง ครอบคลุมตัวการทุกชนิดที่มีผลกระทบต่อการเรียนการสอน

- 1.3 ความสัมพันธ์อันดีมิตร และในฐานะเพื่อนร่วมงานระหว่างครู หรือศึกษานิเทศก์กับครู

- 1.4 สภาพการนิเทศ เป็นเพียงการทดลองเท่านั้น ทุกสิ่งทุกอย่างเปลี่ยนแปลงได้ไม่มีอะไรตายตัว เมื่อประชุมร่วมกัน ลงความเห็นเป็นอย่างใดก็ลงนำไปทำ ขณะลงมือทำครูต้องพิจารณาด้วยว่าได้ผลเพียงใด ถ้าไม่ได้ผลก็ปรึกษากันใหม่ แล้วแก้ไขเรื่อยไป ไม่ว่าด้าน

หลักสูตร แบบเรียน หรือวิธีสอน

สรุปได้ว่า การนิเทศแบบประชาธิปไตย เป็นการนิเทศวิธีหนึ่งที่คล้ายกับการนิเทศแบบ ร่วมพัฒนาวิชาชีพ เพื่อร่วมกันปรับปรุงแก้ไขการสอนให้มีประสิทธิภาพ ได้ประโยชน์แก่นักเรียน และเป้าหมายของการศึกษามากที่สุด



5. การนิเทศแบบวิทยาศาสตร์

การนิเทศแบบวิทยาศาสตร์เป็นการนำเอาวิธีการทางวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ในการนิเทศ ทำให้การนิเทศการสอนดำเนินไปอย่างมีระบบ มีเหตุผลเชื่อถือได้ มีหลักฐานปรากฏเด่นชัด มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วารกรณ์ แสงพลสิทธิ์, 2554 : 20)

การนิเทศแบบวิทยาศาสตร์ มีกระบวนการทำงานอยู่ 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. สำรวจและวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา การสำรวจปัญหานั้น สามารถทำได้หลายวิธี เช่น
 - การประชุมสัมมนาครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน
 - ใช้แบบสอบถาม
 - ใช้แบบสังเกตการสอน
 - ฯลฯ

และเมื่อได้ข้อมูลแล้วก็นำมาวิเคราะห์หาสาเหตุที่เป็นปัญหา โดยการตั้งสมมติฐานและทดสอบสมมติฐาน

2. ลำดับความสำคัญของปัญหา ต้องคำนึงถึงจุดมุ่งหมายของหลักสูตร นโยบายของโรงเรียน หน่วยงานที่สังกัด นโยบายการศึกษาของชาติ และผลที่จะเกิดขึ้น ถ้าไม่ได้รับการแก้ไข
3. ตั้งจุดมุ่งหมายในการแก้ปัญหาที่เลือกแล้ว
4. สร้าง และเลือกทางเลือกในการแก้ปัญหา โดยเลือกทางเลือกที่เหมาะสมมาใช้
5. นำวิธีแก้ปัญหาที่เลือกแล้วไปทำการทดลอง อย่างมีแผนการทดลองจากนั้นสรุปผลการทดลอง นำไปปรับปรุงแก้ไข
6. นำไปใช้จริง และประเมินผล

วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2538 : 27-28) เสนอวิธีดำเนินการนิเทศแบบวิทยาศาสตร์ ดังนี้

1. แสวงหาหลักพื้นฐานในการทำงานของตนเองและของครูที่จะนิเทศด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์
2. มีการวางแผนงานแทนที่จะทำงานด้วยความคิดที่เกิดขึ้นเมื่อใดก็ลงมือทำเมื่อนั้น
3. สร้างหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกคน มีการฝึกอบรมก่อนที่จะปฏิบัติหน้าที่
4. แบ่งหน้าที่ของแต่ละบุคคลตามความสามารถ ความถนัด และให้ประจำหน่วยต่าง ๆ โดยมีคนคอยประสานงาน สร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้น
5. สร้างวิธีการและมาตรฐานของงาน และหาแรงจูงใจให้คนปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ
6. กำหนดระยะเวลาที่เป็นมาตรฐานในการทำงาน สร้างแผนภูมิกำหนดตารางเวลาในการทำงาน
7. ทำการวิจัยและค้นคว้าหาวิธีสอน หรือวิธีทำงานที่ดีอยู่เสมอ สนับสนุนการทดลองภายใต้การควบคุมอย่างถูกต้อง
8. การศึกษาวิเคราะห์เป็นวิธีเดียวที่จะได้พบวิธีดีกว่าโดยให้ความสำคัญต่อรายละเอียดของงานด้วย เป็นหน้าที่ของผู้นิเทศที่จะตัดสินใจว่าวิธีสอนใดเป็นวิธีสอนที่เหมาะสมมากกว่าที่จะให้ครูเลือกเอง
9. ให้ครูเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการปฏิบัติให้บรรลุผลสำหรับสอนเรื่องกระบวนการและวิธีการ ผู้นิเทศเป็นผู้แนะนำ ผู้นิเทศจึงควรศึกษาแสวงหาวิธีที่ดีที่สุด เหมาะสมที่สุดแนะนำให้แก่ครู
10. มาตรฐานการสอนแบบต่าง ๆ จะต้องเหมาะสมกับความสามารถของเด็กแต่ละคนว่าเป็นไปได้ การสอนจะมุ่งให้เด็กรู้จักวิธีการเรียนมากกว่าการให้ท่องจำ
11. ควรใช้เวลาในการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสมให้ประโยชน์แก่นักเรียนสูงสุด

สรุปได้ว่า การนิเทศแบบวิทยาศาสตร์ เป็นการนิเทศ จะเน้นการทำงานอย่างมีระบบ ตามขั้นตอนของกระบวนการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ ดังนั้น การนิเทศแบบนี้ ก็สามารถพิสูจน์ได้ ทดลองได้ จึงนับว่า เป็นการนิเทศที่มีหลักเกณฑ์ที่ดี



6. การนิเทศแบบคลินิก (Clinical Supervision)

เป็นการนิเทศที่มุ่งให้คำปรึกษาเกี่ยวกับสถานการณ์การเรียนการสอน ซึ่งจำเพาะเจาะจงลงไป เป็นการนิเทศที่ใช้ห้องเรียนโดยเฉพาะ โดยผู้นิเทศมีบทบาทคล้ายหมอ และผู้รับการนิเทศคือคนไข้ ซึ่งมีสภาพปัญหาและต้องการแก้ไขปัญหานั้นจึงมาปรึกษาหมอเพื่อขอรับการนิเทศ จึงรักษาคคนไข้ในคลินิกโดยสร้างเครื่องมือรักษาเฉพาะไข้ที่ผู้รับการนิเทศต้องการ (เพ็ญพักตร์ ลิ้มสัมพันธ์. 2534 : 42)

การนิเทศแบบคลินิก มุ่งการปรับปรุงครูในห้องเรียน ข้อมูลหลักได้จากการบันทึกเหตุการณ์ในห้องเรียน หรือพฤติกรรมของครู และนักเรียนที่จะเกิดขึ้นในกระบวนการเรียน การสอน ได้แก่ การรับรู้ ความเชื่อ **เจตคติของครู**  [4] และนักเรียน ตลอดจนข้อมูลและข่าวสารที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน ดังนั้นการนิเทศแบบคลินิก จึงหมายถึง การแนะแนวปฏิบัติเพื่อปรับปรุงพฤติกรรมการสอนของครูในห้องเรียน ตลอดจนโครงการดำเนินงานและวิธีการที่จะปรับปรุงการเรียนของนักเรียน โดยการปรับปรุงพฤติกรรมของครูโดยอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลและความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้นิเทศเป็นรากฐาน

โดยปกติการนิเทศแบบคลินิก จะเกิดขึ้นเมื่อผู้รับการนิเทศตกลงใจให้ผู้นิเทศแก้ไขปัญหาดูโดยหรือและวางแผนในการแก้ปัญหา ร่วมกัน ผู้นิเทศจะให้ เทคนิควิธีการการนิเทศเฉพาะอย่างอาจสร้างเครื่องมือเพื่อค้นหาปัญหา การนิเทศจะกระทำอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง จนกว่าปัญหานั้นจะสิ้นสุดลง

การนิเทศแบบคลินิกมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับที่เด่นชัดโดยทันทีทันใดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเรียน การสอนในห้องเรียน
2. เพื่อวินิจฉัย และปรับปรุงกระบวนการสอนร่วมกัน
3. เพื่อช่วยเหลือครูให้พัฒนาทักษะในการใช้ยุทธวิธีการสอน
4. เพื่อช่วยพัฒนาเจตคติที่มีต่อวิชาชีพการสอนอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ
5. ช่วยให้ผู้นิเทศพัฒนาตนเองอย่างจริงจัง เพื่อเป็นแบบอย่างให้กับครู

อาจกล่าวได้ว่าวัตถุประสงค์ของการนิเทศแบบคลินิกในภาพรวมก็เพื่อพัฒนาและปรับปรุง การสอน รวมทั้งการทำงานของผู้นิเทศด้วย

สรุปได้ว่า การนิเทศแบบคลินิก เป็นการนิเทศที่มุ่งปรับปรุงการเรียนการสอนในห้องเรียนผู้นิเทศมีบทบาทคล้ายหมอ วินิจฉัยขอพบพร้อมในการจัดการเรียนการสอนของครู ซึ่งเปรียบเสมือนการวินิจฉัยโรคของคนไข้



7. การนิเทศแบบวิมังสา

การนิเทศแบบวิมังสา หมายถึง กระบวนการในการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ เพื่อการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน โดยผ่านตัวกลางคือครู และวิมังสา หมายถึง ความไตร่ตรอง หรือทดลอง หมั่นใช้ปัญญา พิจารณาใคร่ครวญ ตรวจสอบ หาสเหตุ และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัตถุประสงค์ คัดค้านวิธีแก้ไขปรับปรุง เมื่อนำมาสรุปรวมกันแล้ว

การนิเทศการศึกษาแบบวิมังสา หมายถึง วิธีการเชิงกระบวนการ การร่วมมือกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ เป็นรายกลุ่มย่อยหรือเป็นรายบุคคล วิเคราะห์ ไตร่ตรอง ตรวจสอบหาเหตุผล พิจารณาข้อยิ่งหย่อนในการจัดการเรียนการสอน คัดค้านหาทางแก้ไขปรับปรุงข้อยิ่งหย่อนนั้น ๆ

สังค อุทรานันท์ (2531: 75) ได้วางแผนคิดค้นวิธีการแก้ไขปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้นโดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 วิเคราะห์ปัญหาการเรียนการสอน

- 1) ผู้นิเทศสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้รับการนิเทศ ผู้นิเทศอาจเชิญเป็นกลุ่มหรือ รายบุคคล สืบ เครื่องมือ ที่ใช้ในชั้นตอนนี้

คือ แบบบันทึกข้อมูลของผู้รับการนิเทศ

2) ผู้นิเทศพิจารณาผลการเรียนของนักเรียนที่ผู้รับการนิเทศรับผิดชอบ หรือวิชาที่ผู้รับการนิเทศสอนอยู่ ซึ่งเป็นผลการเรียนที่บันทึกไว้อย่างเป็นหลักฐาน (อาจเป็น ป 02) อย่างน้อย 2 ภาคเรียนที่ผ่านมา

3) ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ร่วมกันวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์ความแปรปรวน

4) เปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย และค่าสัมประสิทธิ์ ความแปรปรวนเพื่อดูว่าผลพัฒนาขึ้น หรือยังไม่พัฒนาสื่อเครื่องมือที่ใช้ คือ ตารางวิเคราะห์ และบันทึกผลการวิเคราะห์ การเรียนการสอนผู้นิเทศควรมีเครื่องคิดเลข ที่สะดวกในการคำนวณหาค่าดังกล่าวมาได้รวดเร็ว และ มีความรู้ในการแปลผลการวิเคราะห์ด้วย

ขั้นที่ 2 วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย

1) ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ร่วมกันตรวจสอบวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย มี 2 กรณี ดังนี้

- กรณีที่ผลพัฒนาขึ้น ผู้นิเทศถามชี้ให้ผู้รับการนิเทศได้ตรง ระบุว่าได้ทำกิจกรรมอะไรบ้าง ในการสอนที่ผ่านมา (จุดเด่น) ทำไมจึงทำเช่นนี้ (แรงดัน) ให้ผู้รับการนิเทศบันทึกไว้ในตารางวิเคราะห์ผล

- กรณีที่ผลยังไม่พัฒนา ผู้นิเทศต้องอธิบายจุดด้อยของการแปรผล ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์ความแปรปรวน การแปรปรวนที่เป็นปัญหา เป็นอุปสรรคขัดขวางการทำกิจกรรมให้น้อยลง ให้บันทึกผลการวิเคราะห์ ลงในตารางวิเคราะห์ผล

2) ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ ร่วมสืบค้น วิเคราะห์ปัญหา หาสาเหตุ กิจกรรม ลดแรงดึง เพิ่มแรงดัน โดยใช้แบบบันทึกผลการวิเคราะห์การเรียนการสอน

ขั้นที่ 3 วางแผน

ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ นำกิจกรรมที่บันทึกไว้ในแบบบันทึกผลการวิเคราะห์การเรียนการสอนมากำหนดกิจกรรม 2 ลักษณะ คือ

1) กิจกรรมเป้าหมาย

2) กิจกรรมที่นำเป้าหมาย และกำหนดวัน เดือน ปี ที่ปฏิบัติ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศลงนาม สื่อ/เครื่องมือที่ใช้ในขั้นตอนนี้ คือ แบบบันทึกผลการนิเทศ

ขั้นที่ 4 ดำเนินการแก้ไขปรับปรุง

ผู้รับการนิเทศ ดำเนินการตามกิจกรรมที่กำหนด บันทึกกิจกรรมแต่ละครั้ง และวัน เดือน ปี และผลที่ได้รับจากการทำกิจกรรมนั้น สื่อและเครื่องมือที่ใช้ คือ แบบประเมินผลการดำเนินงานของผู้รับการนิเทศ

ขั้นที่ 5 ประเมินผล

ผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ พบกันอีกครั้งหนึ่งเพื่อร่วมประเมินการนิเทศ ตรวจสอบข้อที่ยังห้อยในการปฏิบัติตามกิจกรรมวิเคราะห์ สรุปผลการดำเนินงาน สื่อ เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบประเมินผลการดำเนินงานของผู้รับการนิเทศ

สรุปได้ว่า การนิเทศแบบวิมังสา เป็นแนวทางหรือวิธีการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ เพื่อการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน โดยผ่านตัวกลางคือครู โดยการได้ตรง หรือทดลอง หมั่นใช้ปัญญา พิจารณาใคร่ครวญ ตรวจสอบ หาสาเหตุ และตรวจสอบข้อที่ยังห้อยในสิ่งที่ทำ มีการวางแผน วัดผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง แล้วมาสรุปร่วมกัน



8. การนิเทศแบบร่วมมือ (Collaborative Behaviors)

ในการนิเทศแบบร่วมมือนี้ ทั้งผู้นิเทศและครูจะร่วมกันตัดสินใจในวิธีการแก้ปัญหาและการปฏิบัติงานตลอดเวลา ทั้งครูและผู้นิเทศจะให้ข้อเสนอแนะแก่กันและกันเพื่อร่วมกันพิจารณาหาข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติ ซึ่งการนิเทศแบบร่วมมือมีลักษณะและการ

ปฏิบัติดังนี้ (วัชร เล่าเรียนดี . 2552: 128-129)

1. การสร้างความเข้าใจตรงกัน (Clarifying) ผู้นิเทศทำความเข้าใจกับปัญหาที่ครูพูดถึง เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับปัญหาที่ครูได้นำเสนอ โดยพยายามกระตุ้นให้ครูระบุสาเหตุของปัญหาและประเด็นของปัญหาให้ชัดเจน
 2. การฟัง (Listening) ผู้นิเทศฟังอย่างตั้งใจ เพื่อให้เกิดความเข้าใจชัดเจนมากขึ้นเกี่ยวกับปัญหาความคิดเห็นของครูที่มีต่อปัญหา การสอนของตนเอง ก่อนที่จะคิดพิจารณาแนวทาง การแก้ไขปัญหา
 3. การตอบสนอง (Reflecting) เพื่อความเข้าใจมากขึ้นเกี่ยวกับปัญหาและรายละเอียดของปัญหาที่ครูนำเสนอ ผู้นิเทศต้องตอบสนองด้วยการรับรู้และปัญหาของครู เพื่อให้แน่ใจว่าเข้าใจตรงกันว่าปัญหาที่แท้จริงของครูคืออะไร
 4. การนำเสนอ (Presenting) ผู้นิเทศเสนอมุมมองและความคิดเห็นของตนเองให้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาหรืออุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้นจากการแก้ปัญหา ตามความคิดเห็นของครูเสนอข้อมูลที่ครูอาจจะมองข้ามความสำคัญ การเสนอความคิดเห็นของตนเองของผู้นิเทศในขั้นที่ผู้นิเทศจะช่วยให้ครูได้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาเพิ่มขึ้น และมองเห็นสาเหตุและแนวทางการแก้ปัญหาที่ชัดเจนมากขึ้น
 5. การสร้างความเข้าใจตรงกัน (Clarifying) โดยผู้นิเทศพยายามทำให้ครูเข้าใจความคิดเห็น การรับรู้ของผู้นิเทศให้ชัดเจนมากขึ้น เพื่อปรับความเข้าใจตรงกันและมีแนวคิดในการแก้ปัญหาไปในทิศทางเดียวกัน
 6. การแก้ปัญหา (Problem Solving) ทั้งผู้นิเทศและครูมีการแลกเปลี่ยนข้อแนะนำและทางเลือกในการแก้ปัญหาที่เป็นไปได้และเหมาะสม
 7. การกระตุ้นส่งเสริม (Encouraging) เป็นการกระตุ้นส่งเสริมและการยอมรับข้อโต้แย้งที่อาจจะเกิดขึ้นเมื่อมีข้อขัดแย้งเกิดขึ้น ผู้นิเทศต้องยอมรับข้อขัดแย้งและ หาทางประนีประนอมเพื่อหาข้อยุติกันต่อไป เพราะความขัดแย้ง ความเห็นไม่ตรงกัน สามารถจะได้มาซึ่งวิธีแก้ปัญหาที่ดีและเหมาะสมที่สุด
 8. ขั้นตอนการเจรจาตกลงร่วมกันเพื่อหาข้อยุติ (Negotiating) เป็นการเจรจาเพื่อหาข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับแนวทางการแก้ปัญหาที่เป็นที่ยอมรับของครูและผู้นิเทศ เพื่อให้ทั้ง 2 ฝ่าย เห็นด้วยกับรายละเอียดของแนวทางปฏิบัติ อาจมีการอภิปรายซึ่งแนวทางที่ได้ช่วยกันเลือก
 9. การกำหนดมาตรฐาน (Standardizing) การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติเป็นการตกลงร่วมกันในรายละเอียดของแนวทางและแผนปฏิบัติ รวมทั้งกำหนด วัน เวลา สถานที่ที่จะดำเนินการตามแผน ใช้สื่ออะไรบ้าง มีใครบ้าง เป็นผู้ร่วมงาน รายละเอียดเหล่านี้ต้องเจรจาปรึกษากันหรือกันให้ชัดเจน
 10. การตอบสนอง (Reflecting) เป็นการพิจารณาไตร่ตรองเพื่อสรุปแผนขั้นสุดท้าย ผู้นิเทศสรุปแนวทางและแผนปฏิบัติงานโดยครูยอมรับเข้าใจตรงกันทุกเรื่อง อาจจะทำให้ครูทบทวนแผนและแนวทางการปฏิบัติอีกครั้ง และมีการจดบันทึกข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติงานเพื่อแก้ปัญหาคือการยอมรับนัดหมายการดำเนินการทุกขั้นตอนตามแผนก่อนนัดการประชุม
- สรุปได้ว่า การนิเทศแบบร่วมมือกันทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศจะร่วมกันตัดสินใจ ในวิธีการแก้ปัญหาและการปฏิบัติงานตลอดเวลา ให้ข้อเสนอแนะแก่กันและกันเพื่อร่วมกันพิจารณาหาข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติ



9. การนิเทศทางไกล

การนิเทศทางไกลได้นำวิธีการศึกษาทางไกล (Distance Education) มาใช้ในการนิเทศเพราะเป็นการถ่ายทอดความรู้ผ่านสื่อทางไกลที่ผู้ให้ความรู้กับผู้รับความรู้โดยไม่ได้พบหน้ากันโดยตรง แต่ให้ผู้รับการนิเทศศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเป็นสำคัญ อาจมีการพบปะกันเป็นครั้งคราวเท่านั้น (แสน สมนึก. 2541 : 48)

ความหมายของการนิเทศทางไกล

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2534 : 7) ให้ความหมายของการนิเทศทางไกลว่า การนิเทศทางไกล หมายถึง การนิเทศการศึกษาที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศไม่อาจจะปฏิสัมพันธ์กันโดยตรงต้องอาศัยสื่อต่าง ๆ ถ่ายทอดสาระในการนิเทศ

มยุรี เรืองเดช (2534 : 9) ให้ความหมายของการนิเทศทางไกลว่า การนิเทศทางไกล หมายถึง กระบวนการในการจัดกิจกรรมด้านการใช้สื่อทางไกลของผู้บริหารโรงเรียนและทีมงานที่ทำการส่งเสริม สนับสนุนช่วยเหลือผู้รับการนิเทศเพื่อเพิ่มสมรรถภาพการสอนของครูผู้สอนให้สูงขึ้น

แสน สมนึก (2541 : 48) ให้ความหมายของการนิเทศทางไกลว่า การนิเทศทางไกล หมายถึง การนิเทศทางอ้อมที่ผู้นิเทศไม่สามารถพบปะกันได้อย่างต่อเนื่องต้องใช้สื่อต่าง ๆ เช่น สื่อสิ่งพิมพ์ เป็นต้น ช่วยในการเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ เพื่อส่งเสริมการนิเทศภายในโรงเรียนด้านการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า การนิเทศทางไกล หมายถึง วิธีการนิเทศการศึกษาอีกแบบหนึ่งที่ผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศไม่ได้ปฏิสัมพันธ์กันโดยตรงแต่ติดต่อสื่อสารกันโดยผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น สื่อสิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการบริหารและการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการนิเทศทางไกล

แสน สมนึก (2541 : 48 - 49) ได้สรุปวัตถุประสงค์ของการนิเทศทางไกลที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ กำหนดไว้ 4 ประการ คือ

1. เพื่อส่งเสริมการนิเทศการศึกษาให้ทั่วถึง ต่อเนื่องและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
2. เพื่อเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอนการนิเทศการศึกษาการบริหารงานวิชาการ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา
3. เพื่อกระตุ้นให้ผู้รับการนิเทศนำความรู้ไปปรับปรุงและพัฒนางานของตน
4. เพื่อสนับสนุนการนิเทศภายในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สื่อการนิเทศทางไกล

เนื่องจากผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศอยู่ไกลกันแต่สามารถติดต่อส่งเสริมความรู้ได้ โดยอาศัยเรื่องต่าง ๆ สื่อเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้นิเทศต้องเลือกใช้ให้เหมาะสม (Unesco. 1986 : 15-16) ให้หลักเกณฑ์การเลือกใช้สื่อระบบทางไกล 5 ประการ คือ (1) เป็นสื่อที่หาได้ง่าย (Availability) และมีความเพียงพอที่จะใช้งานได้อย่างต่อเนื่อง (2) เป็นสื่อที่สามารถเข้าถึงได้ (Accessibility) ทั้งผู้ศึกษาและผู้สอน (3) เป็นสื่อยอมรับ (Acceptability) ของผู้สอนและผู้ศึกษา ทั้งในด้านความถนัดและเจตคติ (4) เป็นสื่อที่เที่ยงตรง (Validity) ต่อวัตถุประสงค์ของเนื้อหาวิชาและวัตถุประสงค์ของการศึกษา (5) เป็นสื่อที่ประหยัด (Economics) กล่าวคือ ถ้าสื่อทั้งสองชนิดมีคุณสมบัติเหมือนกัน ให้เลือกสื่อที่มีราคาถูกก่อน

วิจิตร ศรีสอาน (2529 : 93) ให้ความเห็นว่า สื่อการสอนทางไกลแต่ละชนิดมีทั้งจุดดีและจุดด้อยในตัวเอง ดังนั้นควรใช้สื่อประสมแทนสื่อเดี่ยวได้แก่สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น เทปเสียง

วิดิทัศน์ วิทยุ โทรทัศน์ เป็นต้น รวมเป็นระบบสื่อประสม ซึ่งตรงกับการสำรวจของ ซุก ยิง วอง (Suk-Ving Wong. 1992 3 - 523) ที่ได้สำรวจการใช้สื่อทางไกลในการจัดการศึกษาของสถาบันการศึกษาในภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก พบว่า การใช้สื่อทางไกลโดยทั่วไปใช้สื่อประสม (Multimedia) มีสิ่งพิมพ์เป็นสื่อหลัก สื่ออื่น ๆ เช่น วิทยุ เทปเสียง เทปโทรทัศน์ คอมพิวเตอร์ เป็นสื่อเสริม ทั้งนี้ (วิจิตร ภักดีรัตน์. 2530 : 9) แนะนำว่าการใช้สื่อทางไกลควรเป็นลักษณะปฏิสัมพันธ์แบบ 2 ทาง ซึ่งอาจใช้โทรทัศน์หรือวิทยุสื่อสารติดต่อกันได้

กล่าวโดยสรุป รูปแบบการนิเทศการศึกษามีหลายรูปแบบหลายวิธีการซึ่งล้วนมีจุดมุ่งหมายเดียวกันคือ เพื่อช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้ความสามารถในการพัฒนางานตามบทบาทหน้าที่ให้สมบูรณ์มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาโดยภาพรวมของประเทศแต่อย่างไรก็ตาม ผู้นิเทศที่ดีนั้นจะต้องเข้าใจและรู้ว่าผู้รับการนิเทศเป็น

มนุษย์ จึงมีความแตกต่างระหว่างตัวบุคคล มีความต้องการที่หลากหลาย ความรู้ประสบการณ์ที่ไม่เท่ากัน ดังนั้น การใช้เทคนิควิธีการ
นิเทศแบบเดียวอาจจะไม่สผลสำเร็จได้ ศึกษาวิเคราะห์จึงจำเป็นที่จะต้องคิดค้นหายุทธวิธีในการนิเทศที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับ
ศักยภาพของมนุษย์หรือผู้รับการนิเทศ



[1] <https://www.youtube.com/watch?v=RJK8C6UQgZ4>

[2] https://www.youtube.com/watch?v=5NM9-ph5R_E

[3] <https://www.youtube.com/watch?v=YYdFgKDPEpc>

[4] <https://www.youtube.com/watch?v=7D6OnLr33eo>

[5] <https://www.youtube.com/watch?v=7D6OnLr33eo>

