

การนิเทศภายในตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7

INTERNAL SUPERVISION BASED ON THE SEVEN PRINCIPLES OF KALYĀṆAMITTATĀ DHAMMA

วิไลลักษณ์ ละวู

Wilailuk Lawoo

สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Buddhist Educational Administration Program, Faculty of Education, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author e-mail: wilailuk.nate1@gmail.com

วันที่รับบทความ 19 เมษายน 2568; วันที่แก้ไข 17 พฤษภาคม 2568; วันที่ตอบรับ 21 พฤษภาคม 2568

บทคัดย่อ

บทความวิชาการฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอกรอบแนวคิดในการพัฒนาระบบการนิเทศภายใน โดยบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ตามแนวพุทธ ได้แก่ ปิโย (เป็นที่รัก), ครู (น่าเคารพ), ภาวานีโย (น่าเจริญใจ), วตฺตา จ (เป็นผู้นำสั่งสอนได้ถูกต้อง), วจนกฺขโม (อดทนต่อคำพูด), คมภีรณฺจ กถํ กตฺตา (กล่าวถ้อยคำลึกซึ้งมีสาระ), และ โน จฏฺฐาเน นโยจเย (ไม่ชักจูงไปในทางเสื่อม) ซึ่งหลักธรรมเหล่านี้ทำหน้าที่เป็นกรอบแนวคิดในการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกและสร้างสรรค์ระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ

เนื้อหาในบทความประกอบด้วย (1) แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศภายใน (2) หลักกัลยาณมิตรธรรม 7 (3) การประยุกต์ใช้หลักกัลยาณมิตรธรรม 7 กับการนิเทศภายใน (4) กระบวนการนิเทศภายในตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 (5) ผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการนิเทศภายในตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 (6) การสังเคราะห์องค์ความรู้ที่ได้ และ (7) ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อการพัฒนาการศึกษาอย่างยั่งยืน บทความนี้ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการการนิเทศภายในที่หลอมรวมคุณธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ากับการพัฒนาครูในบริบทของสถานศึกษาอย่างแท้จริง โดยองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาโมเดลการนิเทศที่เน้นความสัมพันธ์เชิงคุณธรรม ซึ่งจะส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ และภาวะผู้นำทางการศึกษาที่มีคุณธรรมและประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: การนิเทศภายใน; กัลยาณมิตรธรรม 7; การพัฒนาครู; การบริหารสถานศึกษา

Abstract

This academic article aims to propose a conceptual framework for developing an internal supervision system by integrating the Seven Principles of *Kalyāṇamittatā* (Virtuous Friendship) according to Buddhist principles. of: Piyo (endearing), Guru (venerable), Bhavanīyo (inspirational), Vattā ca (righteous instructor), Vacanakkhamo (patient listener), Gambhīraṇca katham kattā (speaker of profound truths), and No caṭṭhāne niyojaye (non-inducer of

wrongdoings). These principles serve as a conceptual foundation for cultivating positive and constructive relationships between supervisors and supervisees.

This article presents: (1) the concept of internal supervision, (2) the Seven Kalayanamittata Dhamma, (3) the Application of the Seven Principles of Kalayanamitta Dhamma to Internal Supervision, (4) the Internal Supervision Process Based on the Seven Principles of *Kalyāṇamitta* Dhamma, (5) expected outcomes of implementing supervision based on these principles, (6) synthesis of key knowledge derived, and (7) policy recommendations for sustainable educational development. The article primarily emphasizes internal supervision management that integrates Buddhist virtues with teacher development in authentic school contexts. The knowledge derived from this study can be applied to develop supervision models that emphasize virtuous relationships, thereby promoting a learning-oriented atmosphere, constructive communication, and morally grounded and effective school leadership.

Keywords: Internal Supervision; Seven Kalayanamittata Dhamma; Teacher Development; School Administration

บทนำ

ในยุคปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนแห่งศตวรรษที่ 21 การพัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นประเด็นสำคัญที่หน่วยงานการศึกษาทั้งในระดับชาติและระดับพื้นที่ให้ความสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “การนิเทศภายใน” ซึ่งมีบทบาทโดยตรงในการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม กระบวนการนิเทศภายในหลายแห่งยังเน้นเชิงการบริหารมากกว่าการพัฒนาครูในเชิงวิชาชีพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2566) อีกทั้งยังขาดแนวทางที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและจิตวิญญาณของความเป็นครูในระบบไทย ส่งผลให้การนิเทศภายในขาดพลังในการส่งเสริมการพัฒนาครูอย่างยั่งยืน (สุภาวดี ศิริสวัสดิ์, 2565) แม้ว่าจะมีงานวิจัยที่พยายามพัฒนารูปแบบการนิเทศ เช่น แนวคิดการนิเทศแบบโค้ชชิ่ง (coaching) หรือการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (peer supervision) แต่ยังคงพบว่าในทางปฏิบัติครูจำนวนมากยังไม่รู้สึกถึงความเป็น “กัลยาณมิตร” หรือความร่วมมืออย่างแท้จริงจากผู้ทำหน้าที่นิเทศ (อรพรรณ คงคล้าย, 2565) ดังนั้นจึงยังมีช่องว่างในการสร้างรูปแบบการนิเทศที่มีคุณภาพ มีหัวใจของการเป็นครูร่วมกัน และตอบโจทย์ความเป็นมนุษย์แห่งการเรียนรู้

“หลักกัลยาณมิตรธรรม 7” หรือ “กัลยาณมิตรธรรม” ซึ่งมีรากฐานจากพระพุทธศาสนาเถรวาทเป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการอยู่ร่วมกันอย่างมีเมตตา สร้างแรงบันดาลใจ และส่งเสริมการเติบโตของผู้อื่นในทางที่ดี ประกอบด้วยหลัก 7 ประการ ได้แก่ 1. ปิโย (เป็นที่รัก) 2. ครุ (น่าเคารพ) 3. ภาวนีโย (น่าเจริญใจ) 4. วตฺตา จ (เป็นผู้นำสั่งสอนได้ถูกต้อง) 5. วจนฺทโม (อดทนต่อคำพูด) 6. คมฺภีรญฺจ กถํ กตา (กล่าวถ้อยคำลึกซึ้งมีสาระ)

7. โน จัณฐาเน นิโยชเย (ไม่ชักจูงไปในทางเสื่อม) แนวคิดนี้ได้รับการกล่าวถึงอย่างกว้างขวาง ในวงการศึกษาพุทธ และมีนักวิชาการหลายท่านได้นำไปประยุกต์ใช้ในบริบทการบริหาร การพัฒนาครู และการเรียนรู้ เช่น การนำหลักกัลยาณมิตรไปใช้ในการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธ และพบว่าเอื้อต่อการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ (วิชชุดา บุญแสน, 2566) นอกจากนี้พบว่าการใช้หลักกัลยาณมิตรในการนิเทศภายในส่งผลให้ครูเกิดความไว้วางใจและพร้อมเปิดใจรับคำแนะนำมากขึ้น (กรองแก้ว ศรีภัญญา, 2565)

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอแนวทางและแนวคิดในการประยุกต์ใช้หลักกัลยาณมิตรธรรม 7 กับกรณีศึกษาภายใน โดยผู้เขียนเสนอว่า กรณีศึกษาภายในจะมีพลังในการส่งเสริมศักยภาพครูอย่างยั่งยืนต่อเมื่อผู้ทำหน้าที่นิเทศทำหน้าที่เสมือนกัลยาณมิตร คือ เป็นผู้ที่ครูไว้วางใจ รับฟัง พูดคุย แนะนำ และร่วมพัฒนาอย่างมีเมตตา บทความนี้ตั้งอยู่บนฐานแนวคิดที่ว่ากรณีศึกษาเป็น “ความสัมพันธ์เชิงพัฒนาการ” มากกว่าการควบคุม จึงเสนอวิธีการประยุกต์หลักธรรมทั้ง 7 ข้อในทุกขั้นตอนของกรณีศึกษาภายใน ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การสื่อสาร การลงพื้นที่ การสะท้อนผล และการติดตามผลการพัฒนา

บทความนี้นำเสนอในรูปแบบของการวิเคราะห์เชิงวิชาการ โดยประกอบด้วย 1) แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศภายใน 2) หลักกัลยาณมิตรธรรม 7 3) การประยุกต์ใช้หลักกัลยาณมิตรธรรมในการนิเทศภายใน 4) กระบวนการนิเทศภายในตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 5) ผลที่คาดว่าจะได้รับจากการนิเทศภายในตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 6) สรุปองค์ความรู้ และ 7) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย เพื่อการนำไปใช้จริงในบริบทสถานศึกษาไทย โดยบทความคาดหวังว่าจะสามารถเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนานโยบายหรือแนวทางการนิเทศที่มีความเป็นมนุษย์ มีหัวใจของความเป็นครู และส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันในสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศภายใน

ความหมายของการนิเทศภายใน

กรณีศึกษาภายใน (Internal Supervision) เป็นกระบวนการหนึ่งในการบริหารจัดการศึกษาที่สถานศึกษาดำเนินการขึ้นเองอย่างเป็นระบบ โดยมีเป้าหมายสำคัญเพื่อส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพของผู้เรียนในที่สุด การนิเทศภายในจึงไม่ใช่เพียงการควบคุม ตรวจสอบ หรือประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเท่านั้น หากแต่เป็นกระบวนการทางวิชาการที่เน้นการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้ทำหน้าที่นิเทศและผู้รับการนิเทศในบรรยากาศของการมีส่วนร่วมและความเป็นกัลยาณมิตร (อุทัย, 2560)

นอกจากนี้ การนิเทศภายในยังถือเป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ครูสามารถพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพได้อย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยกระบวนการนิเทศที่มีการวางแผนเป็นระบบ มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มีการดำเนินกิจกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการของครู และมีการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร (สุวรรณี, 2559) โดยกระบวนการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพควรส่งเสริมให้เกิดการสะท้อนคิด (Reflection) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) และการประยุกต์ใช้ผลการนิเทศในการพัฒนาการเรียนการสอนในบริบทจริง

ทั้งนี้ การนิเทศภายในมิได้จำกัดอยู่ที่บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนหรือครูนิเทศเท่านั้น แต่ควรเปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีบทบาทเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับการนิเทศ เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (บุญชม ศรีสะอาด, 2561) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของการพัฒนาครูผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่เน้นความร่วมมือ การแบ่งปันประสบการณ์ และการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง

กล่าวโดยสรุป การนิเทศภายในจึงเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาครูและการยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในภาพรวม โดยต้องอาศัยความเข้าใจร่วมกัน ความไว้วางใจ และการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การนิเทศเกิดผลเชิงพัฒนาอย่างแท้จริง

ความสำคัญของการนิเทศภายใน

ในยุคที่การศึกษามีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านเทคโนโลยี ความหลากหลายของผู้เรียน และแนวคิดทางการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (learner-centered approach) การนิเทศภายใน (Internal Supervision) จึงมีบทบาทสำคัญในฐานะกลไกหลักในการพัฒนาครูให้สามารถปรับตัวและพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางการศึกษา

การนิเทศภายในมิได้เป็นเพียงการติดตาม ตรวจสอบ หรือตัดสินคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครูเท่านั้น แต่ยังเป็นเครื่องมือที่มีพลังในการส่งเสริม สนับสนุน และให้คำปรึกษาทางวิชาการแก่ครู เพื่อให้ครูสามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมศักยภาพของผู้เรียนได้อย่างแท้จริง (สายพิน, 2565) โดยเฉพาะในมิติของการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ซึ่งต้องการความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในด้านจิตวิทยาการเรียนรู้ การจัดการชั้นเรียน และการประเมินผลที่สอดคล้องกับผลลัพธ์การเรียนรู้ที่หลากหลาย

การนิเทศภายในที่มีคุณภาพยังมีบทบาทในการ สะท้อนปัญหาและเสนอแนวทางพัฒนาอย่างตรงจุด โดยผ่านกระบวนการสังเกต บันทึก วิเคราะห์ และสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งช่วยให้ครูได้มองเห็นจุดแข็ง จุดอ่อนของตนเอง และเกิดความตระหนักรู้ในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (สุทธวรรณ, 2563) ทั้งนี้ กระบวนการนิเทศที่ดีควรมีลักษณะของการเป็น “กัลยาณมิตรทางวิชาชีพ” ที่ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีเป้าหมาย (ประเสริฐ, 2564)

นอกจากนี้ การนิเทศภายในยังมีส่วนในการสร้างแรงจูงใจและเจตคติเชิงบวกในการพัฒนาวิชาชีพครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อครูรู้สึกว่าได้ได้รับการสนับสนุนที่เหมาะสม มีคนรับฟัง มีคนช่วยคิด และมีคนร่วมพัฒนา ก็จะทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของการจัดการเรียนรู้ และโดยอ้อมต่อคุณภาพของผู้เรียนในระยะยาว

ดังนั้น การนิเทศภายในจึงมิใช่เพียงกระบวนการทางเทคนิคหรือการบริหารงานวิชาการเท่านั้น แต่เป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาการเรียนรู้ในสถานศึกษา โดยเฉพาะในยุคที่สังคมคาดหวังให้ครูเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาอย่างแท้จริง

หลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายใน

การนิเทศภายใน (Internal Supervision) เป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยมุ่งหวังให้ครูสามารถพัฒนาแนวปฏิบัติด้านการสอนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในปัจจุบัน การนิเทศภายในได้รับอิทธิพลจากแนวคิดสมัยใหม่ที่เน้น “การพัฒนา” มากกว่าการ “ควบคุม” ดังปรากฏในแนวคิดของ Glickman (1985) ที่เสนอทฤษฎีการนิเทศแบบพัฒนา (Developmental Supervision) ซึ่งถือเป็นรากฐานสำคัญของการนิเทศภายในในศตวรรษที่ 21

Glickman (1985) ชี้ให้เห็นว่า การนิเทศที่มีประสิทธิภาพควรยึดหลักการส่งเสริมการเติบโตของครูตามศักยภาพและความต้องการของแต่ละบุคคล โดยพิจารณาบริบทของโรงเรียน ความพร้อม และลักษณะเฉพาะของผู้สอนอย่างรอบด้าน แนวคิดนี้เชื่อว่าครูเป็นผู้มีศักยภาพในการเรียนรู้และพัฒนา หากได้รับการสนับสนุนที่เหมาะสม การนิเทศจึงควรยืดหยุ่นและตอบสนองต่อระดับความสามารถของครูแต่ละคน (Glickman, 1985)

นอกจากนี้ แนวคิดการนิเทศแบบมีส่วนร่วม (Participatory Supervision) ก็เป็นอีกกรอบแนวคิดหนึ่งที่มีความสำคัญ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาการเรียนการสอน ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียน หรือแม้กระทั่งชุมชน แนวคิดนี้ส่งเสริมความร่วมมือ การเปิดใจ และการสร้างสัมพันธภาพที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางของการพัฒนาทางวิชาชีพอย่างยั่งยืน (Sergiovanni, 1992) ในด้านหลักการ การนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพควรตั้งอยู่บนฐานของการสื่อสารแบบเปิด (Open Communication) การฟังอย่างลึกซึ้ง (Active Listening) การให้ข้อเสนอแนะเชิงบวก (Constructive Feedback) และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ (Collaborative Learning) ซึ่งแนวคิดเหล่านี้สอดคล้องกับแนวทางการนิเทศเพื่อการเติบโตของครู (Growth-Oriented Supervision) ที่เน้นการเรียนรู้ของครูในฐานะผู้เรียนคนหนึ่งในองค์กรการเรียนรู้ โดยผู้บริหารควรทำหน้าที่เป็นผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leader) ที่สนับสนุน ส่งเสริม และเปิดพื้นที่ปลอดภัยสำหรับการเรียนรู้ของครู (Zepeda, 2007)

กล่าวโดยสรุป การนิเทศภายในในปัจจุบันไม่ได้มุ่งเน้นเพียงการประเมินหรือควบคุมการสอนเท่านั้น หากแต่เป็นกลไกหนึ่งในการสนับสนุนการเติบโตของครูในทุกมิติ ทั้งด้านวิชาการ อารมณ์ และจิตวิญญาณ ความเป็นครู การประยุกต์ใช้แนวคิดแบบพัฒนา แนวคิดแบบมีส่วนร่วม และการเป็นผู้นำทางวิชาการ จึงเป็นหัวใจของการนิเทศภายในที่มีคุณภาพอย่างแท้จริง

กระบวนการนิเทศภายใน

กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษานั้น เป็นขั้นตอนการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา ซึ่งเป็นขั้นตอนปฏิบัติการทั้งด้านกระบวนการบริหารการนิเทศและการเรียนการสอนควบคู่กันไปอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (แสน สมนึก, 2541; กมล ภูประเสริฐ, 2533) ได้เสนอขั้นตอนการนิเทศภายในไว้ 6 ขั้นตอน คือ การสร้างความตระหนัก การตรวจสอบและร่วมวางแผน การชี้แนะและบริการ การให้ข้อมูล การประเมินผลและการให้แรงเสริม (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2540) ได้เสนอขั้นตอนการนิเทศภายใน

สถานศึกษาไว้ 5 ขั้นตอนคือ การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ การวางแผนและกำหนดทางเลือก การสร้างสื่อในการนิเทศ การปฏิบัติการนิเทศ และการประเมินผลและรายงานผล

กระบวนการนิเทศภายใน ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพ ปัจจุบัน ปัญหา และการวางแผนการนิเทศ ประกอบด้วย การวิเคราะห์นโยบายการศึกษา การกำหนดวิธีการรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์วางแผนการนิเทศขั้นตอนที่ 2 การสร้างสื่อและเครื่องมือการนิเทศ ประกอบด้วย การผลิตสื่อและเครื่องมือเพื่อใช้ในการนิเทศ กำหนดแนวการใช้สื่อและเครื่องมือในการนิเทศขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย การปฏิบัติการนิเทศภายในโดยใช้สื่อและเครื่องมือนิเทศที่ได้จัดเตรียมไว้สมบูรณ์แล้ว และขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลและรายงานผลการนิเทศภายในสถานศึกษาการจัดทำเครื่องมือการประเมินผล การประเมินผล และการสรุปรายงานผล (แสน สมนึก, 2541)

สรุปได้ว่า ในการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาเชิงระบบให้มีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องมีกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ซึ่งเป็นลำดับขั้นตอนอย่างต่อเนื่องครบวงจร ของการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา สามารถสังเคราะห์จากแนวคิดที่นำเสนอมาแล้วเป็นแนวดำเนินการนิเทศภายในในครั้งนี้ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการนิเทศ

ขั้นตอนที่ 3 ปฏิบัติตามแผนการนิเทศ

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ

ทั้งนี้ชี้ให้เห็นว่าการนิเทศภายในเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาครูและการยกระดับคุณภาพการศึกษาสถานศึกษา โดยต้องอาศัยความร่วมมือ ความเข้าใจ และความไว้วางใจจากทุกฝ่าย เพื่อให้เกิดผลลัพธ์เชิงพัฒนาอย่างแท้จริงในยุคที่การศึกษามีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อน

หลักกัลยาณมิตรธรรม 7

หลักกัลยาณมิตรธรรม 7 (*Kalyāṇamittatā Dhamma*) เป็นหลักธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงไว้ในพระไตรปิฎก หมวดอังคุตตรนิกาย สัตตกนิบาต เพื่อชี้แนะแนวทางในการเป็น “กัลยาณมิตร” หรือ “มิตรที่ดี” ซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการชักชวน ชี้นำ และเกื้อกูลให้บุคคลก้าวหน้าไปในทางที่ดีทั้งทางโลกและทางธรรม หลักธรรมทั้ง 7 ประการนี้ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการนิเทศภายในได้อย่างเหมาะสม โดยเน้นการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดี มีคุณธรรม ความเมตตา และสติปัญญา อันเอื้อต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูในสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

1. **ปิโย** (เป็นที่รัก) หมายถึง ผู้ที่เป็นที่รักของผู้อื่น เพราะมีเมตตา เอื้อเฟื้อ เข้าใจผู้อื่น ผู้ที่ปฏิบัติตามหลักข้อนี้ในการนิเทศจะสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดี มีเมตตาริจิต และเป็นมิตรที่ครูไว้วางใจ (พระไตรปิฎก เล่ม 23 ข้อ 53)

2. **ครู (นาคเรพ)** หมายถึง ผู้ที่มีความประพฤติดีงาม เป็นที่เคารพเชื่อถือ มีวินัยและคุณธรรมสูง การนิเทศด้วยความเป็นแบบอย่างที่ดีจะส่งผลให้ครูเกิดความเคารพ และพร้อมเปิดใจรับคำแนะนำ (พระไตรปิฎก เล่ม 23 ข้อ 53)

3. **ภาวนีโย (นาคเรพ)** หมายถึง ผู้ที่ควรได้รับการแนะนำหรือชี้แนะ เพราะมีคุณสมบัติเหมาะสม ในกระบวนการนิเทศ ผู้บริหารหรือผู้นิเทศควรเป็นผู้ใฝ่รู้ มีความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์, 2546)

4. **วตฺตา จ (เป็นผู้นำสั่งสอนได้ถูกต้อง)** หมายถึง ผู้ที่สามารถแนะนำสิ่งที่ดี มีประโยชน์แก่ผู้อื่นได้ ซึ่งสอดคล้องกับบทบาทของผู้นิเทศที่ต้องแนะนำแนวทางการพัฒนาอย่างเหมาะสมต่อบริบทและศักยภาพของครู (พระไตรปิฎก เล่ม 23 ข้อ 53)

5. **วจนฺทโม (อดทนต่อคำพูด)** หมายถึง ผู้ที่มีความอดทน รับฟังความคิดเห็นหรือคำวิจารณ์ของผู้อื่นได้ ซึ่งเป็นทักษะสำคัญในกระบวนการนิเทศที่ต้องเน้นการสื่อสารสองทาง (ปัญญานันทภิกขุ, 2545)

6. **คณฺธิรณฺจ กถิ กตฺตา (กล่าวถ้อยคำลึกซึ้งมีสาระ)** หมายถึง ผู้ที่สามารถถ่ายทอดเนื้อหาได้อย่างลึกซึ้ง มีสาระ และมีเหตุผล ผู้นิเทศควรมีความรู้ความเข้าใจเชิงลึกในด้านวิชาชีพครูและหลักการจัดการเรียนรู้ เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ให้แก่ครู (เสฐียรพงษ์ วรรณปก, 2554)

7. **โน จัฏฐาเน นิโยชเย (ไม่ชักจูงไปในทางเสื่อม)** หมายถึง ผู้ที่ไม่ชักนำผู้อื่นไปในทางที่ผิดหรือเสื่อมเสีย คุณสมบัตินี้เป็นหลักแห่งความซื่อสัตย์สุจริต และเป็นสิ่งจำเป็นในการรักษาความน่าเชื่อถือของกระบวนการนิเทศ (พระไตรปิฎก เล่ม 23 ข้อ 53)

เมื่อพิจารณาจากหลักทั้ง 7 ประการแล้ว จะเห็นได้ว่าหลักกัลยาณมิตรธรรมสามารถนำมาเป็นแนวทางในการนิเทศภายในที่เน้น “ความสัมพันธ์อิงธรรม” โดยเปลี่ยนบทบาทของผู้นิเทศจาก “ผู้ตรวจสอบ” มาเป็น “ผู้ส่งเสริมและเกื้อกูล” สร้างบรรยากาศของการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งเป็นรากฐานของการพัฒนาครูและการยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

การประยุกต์ใช้หลักกัลยาณมิตรธรรมในการนิเทศภายใน

การนิเทศภายในเป็นกระบวนการหนึ่งในการบริหารสถานศึกษา ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูและการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยอาศัยความร่วมมือและการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ระหว่างครู ผู้บริหาร และคณะนิเทศ หากการนิเทศภายในดำเนินการภายใต้กรอบของ “หลักกัลยาณมิตรธรรม 7” ซึ่งเป็นหลักธรรมว่าด้วยคุณลักษณะของผู้เป็นกัลยาณมิตรที่สามารถส่งเสริมการพัฒนาอย่างลึกซึ้ง จะทำให้การนิเทศภายในเกิดประสิทธิภาพทั้งในด้านความสัมพันธ์และการพัฒนาศักยภาพครูอย่างแท้จริง (เสฐียรพงษ์ วรรณปก, 2554)

แนวทางการประยุกต์ใช้หลักกัลยาณมิตรธรรมในการนิเทศภายใน

1. **สร้างความสัมพันธ์ที่ดี (ปิโย)** ผู้นิเทศควรแสดงออกถึงความเมตตา มีอัธยาศัยไมตรี และเข้าถึงครูด้วยความเป็นมิตร การมีปฏิสัมพันธ์ที่อบอุ่นจะช่วยให้ครูรู้สึกไว้วางใจและพร้อมเปิดใจพูดคุยถึงปัญหาในการ

จัดการเรียนรู้ นำไปสู่การสะท้อนปัญหาเชิงลึกและการร่วมกันหาทางออกอย่างสร้างสรรค์ (ปัญญานันท์ภิกขุ, 2545)

2. เป็นแบบอย่างที่ดี (ครู) ผู้นิเทศควรประพฤติตนอย่างมีวินัย มีคุณธรรม และยึดมั่นในความถูกต้อง เช่น ความตรงต่อเวลา ความรับผิดชอบ และความยุติธรรม การเป็นแบบอย่างที่ดีจะช่วยเสริมสร้างแรงบันดาลใจและความศรัทธาแก่ครู (พระไตรปิฎก เล่มที่ 23 ข้อที่ 53)

3. ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน (ภาวนีโย) ผู้นิเทศควรส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันผ่านกิจกรรม เช่น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การร่วมวางแผนการสอน โดยยึดหลักการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ซึ่งทำให้ครูเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของกระบวนการและนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน (DuFour & Eaker, 1998)

4. ชี้แนะสิ่งที่ควร (วตฺตา จ) การให้ข้อเสนอแนะควรอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลจริงและข้อสังเกตเชิงประจักษ์ โดยคำนึงถึงบริบทของโรงเรียนและครูแต่ละคน รวมถึงการเสนอแนวทางการสอนหรือกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพที่สามารถนำไปใช้ได้จริง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564)

5. เปิดใจรับฟัง (วจนกฺขโม) ผู้นิเทศควรเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรี ฟังอย่างลึกซึ้งโดยไม่ด่วนตัดสิน เพื่อสร้างพื้นที่ปลอดภัยในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเสริมสร้างความเข้าใจระหว่างกันในกระบวนการนิเทศ

6. ให้คำแนะนำที่มีสาระ (คมภิรณฺจ กถํ กตฺตา) คำแนะนำจากผู้นิเทศควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักการทางวิชาการ งานวิจัย หรือแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) เพื่อให้ครูได้รับความรู้ใหม่ ๆ ที่มีคุณภาพ และสามารถนำไปปรับใช้ได้เหมาะสม (Fullan, 2007)

7. ไม่ชักนำในทางที่ผิด (โน จญฺฐาเน นโยชเย) การนิเทศควรตั้งอยู่บนจริยธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต ไม่ใช้อคติหรือผลประโยชน์ส่วนตนเป็นที่ตั้ง และไม่ชักนำในทางที่ขัดกับหลักคุณธรรมจริยธรรมของวิชาชีพครู จากการศึกษางานวิจัยและบทความที่เกี่ยวข้อง พบว่า การนำหลักกัลยาณมิตรธรรมมาใช้ในการนิเทศภายในช่วยยกระดับความสัมพันธ์ระหว่างผู้นิเทศกับครู ทำให้กระบวนการนิเทศเต็มไปด้วยความไว้วางใจและความร่วมมือ อีกทั้งยังส่งเสริมบรรยากาศของการเรียนรู้ร่วมกัน และการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ตัวอย่างเช่น งานวิจัยของ ชูชาติ ทิพย์มณี (2561) พบว่า การใช้หลักกัลยาณมิตรในการนิเทศทำให้ครูรู้สึกมีคุณค่า และพร้อมเปิดใจรับคำแนะนำมากขึ้น ขณะเดียวกัน งานของ จงจิตต์ คำพรหม (2562) พบว่า การนิเทศที่เน้นความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรช่วยลดแรงต้าน และทำให้เกิดการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้นอย่างชัดเจน

การประยุกต์ใช้หลักกัลยาณมิตรธรรมในการนิเทศภายใน เป็นแนวทางที่ช่วยสร้างความลึกซึ้งในความสัมพันธ์ระหว่างผู้นิเทศและครู สร้างสรรค์บรรยากาศแห่งความเข้าใจ ไว้วางใจ และความร่วมมือ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะในยุคที่การเรียนรู้ต้องเน้นความเป็นมนุษย์และจิตวิญญาณแห่งความเป็นครูควบคู่กับความเป็นวิชาชีพ

กระบวนการนิเทศภายในตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7

“กระบวนการนิเทศภายในบูรณาการกับหลักกัลยาณมิตรธรรม 7” ที่จัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลัก เพื่อให้การนิเทศภายในมีประสิทธิภาพและเกิดผลจริงในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1: การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ

เพื่อให้ผู้ทำหน้าที่นิเทศเข้าใจบริบทของสถานศึกษาอย่างลึกซึ้ง ครอบคลุมทั้งด้านการเรียนการสอน บริหารจัดการ และการพัฒนาครู โดยมีแนวทางดำเนินการ: 1) เก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เช่น แบบสอบถาม สัมภาษณ์ สังเกต และวิเคราะห์เอกสาร 2) วิเคราะห์สภาพปัจจุบันของครูผู้สอน เช่น ความรู้ ความสามารถ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา 3) ประเมินปัญหาและอุปสรรคในการจัดการเรียนรู้ **บูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม: วจนกษโม:** รับฟังเสียงสะท้อนของครูด้วยใจเปิดกว้าง **คมภีรณจ กถ กตดา:** วิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกให้เห็นรากเหง้าของปัญหา **ปิโย:** สร้างความไว้วางใจ ให้ครูกล้าสื่อสารข้อมูลจริง

ขั้นตอนที่ 2: การวางแผนการนิเทศ

เพื่อกำหนดแนวทางที่ชัดเจนในการนิเทศ มีเป้าหมายและวิธีการที่สอดคล้องกับสภาพจริงของสถานศึกษา โดยมีแนวทางดำเนินการ: 1) ประชุมร่วมกับผู้บริหารและครูเพื่อร่วมวางแผน 2) กำหนดเป้าหมายการนิเทศอย่างชัดเจน (SMART Goals) 3) เลือกวิธีการนิเทศที่เหมาะสม เช่น การสังเกตการสอน การประชุม PLC การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4) กำหนดผู้รับผิดชอบ และปฏิทินการนิเทศ **บูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม: ครู:** ใช้ความรู้และคุณธรรมเป็นฐานในการกำหนดแผน **ภาวนีโย:** เป็นแบบอย่างในการออกแบบกิจกรรมที่มีคุณภาพ **วตดา จ:** อธิบายขั้นตอนอย่างชัดเจน ชวนครูมีส่วนร่วมในแผน

ขั้นตอนที่ 3: ปฏิบัติตามแผนการนิเทศ

เพื่อดำเนินการนิเทศตามแผนที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมสร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนาครู โดยมีแนวทางดำเนินการ: 1) ดำเนินการนิเทศตามรูปแบบที่วางไว้ เช่น การสังเกตชั้นเรียน การให้ข้อเสนอแนะ การเสวนา 2) ใช้เทคนิคการสะท้อนกลับที่สร้างสรรค์ (Constructive Feedback) 3) ส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่องผ่านกระบวนการ PLC หรือชุมชนวิชาชีพ **บูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม: ปิโย:** เข้าถึงครูด้วยความเมตตา **วจนกษโม:** ฟังความคิดเห็นของครูเพื่อนำมาปรับปรุงกระบวนการ **โน จณฐาเน นิโยชเย:** หลีกเลี่ยงการบังคับหรือวิจารณ์ในเชิงลบ

ขั้นตอนที่ 4: การประเมินผลการนิเทศ

เพื่อประเมินผลการนิเทศทั้งในแง่ผลลัพธ์และกระบวนการ พร้อมทั้งปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นในรอบถัดไป โดยมีแนวทางดำเนินการ: 1) ประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนและการพัฒนาครู 2) เก็บข้อมูลความพึงพอใจของผู้ได้รับการนิเทศ 3) วิเคราะห์ข้อดี จุดอ่อน และข้อเสนอแนะ 3) จัดทำรายงานสรุปผลการนิเทศและเสนอแนวทางปรับปรุง **บูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม: คมภีรณจ กถ กตดา:** วิเคราะห์ผลอย่างลึกซึ้ง ไม่ตื้นเขิน **ภาวนีโย:** เสนอแนะแนวทางการพัฒนาที่นำไปใช้ได้จริง **ครู:** พิจารณาผลด้วยใจเป็นธรรม มีคุณธรรม

สรุปกระบวนการนิเทศภายในบูรณาการกับหลักกลายามิตรธรรม 7 เป็นแนวทางที่เน้นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร/นิเทศกับครูด้วยคุณธรรม ความเข้าใจ และการร่วมพัฒนาอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างลึกซึ้งในการจัดการเรียนรู้ และพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างยั่งยืน

ผลที่คาดว่าจะได้รับการนิเทศภายในตามหลักกลายามิตรธรรม 7

การนิเทศภายในที่ยึดหลักกลายามิตรธรรม 7 ไม่เพียงแต่เป็นแนวทางทางจริยธรรมในการดำเนินงานเท่านั้น แต่ยังส่งเสริมความสัมพันธ์ ความไว้วางใจ และการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างลึกซึ้งและยั่งยืน โดยผู้เขียนเห็นว่า ผลที่คาดว่าจะได้รับสามารถจำแนกเป็น 5 ประเด็นหลัก ดังนี้

1. เกิดความสัมพันธ์ที่ไว้วางใจและมีความหมายระหว่างผู้นิเทศกับครูผู้รับการนิเทศ

การเริ่มต้นกระบวนการนิเทศด้วยความเมตตา (ปิโย) และความเข้าใจในบริบทของครู ส่งผลให้ความตึงเครียดในการนิเทศลดลงอย่างมีนัยสำคัญ ความเป็นกันเองของผู้นิเทศเปิดพื้นที่ปลอดภัยให้ครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา สอดคล้องกับแนวคิดของเสฐียรพงษ์ วรรณปก (2554) ที่ระบุว่ากลายามิตรธรรมมีจิตเมตตาเป็นพื้นฐาน นำไปสู่ความไว้วางใจและความร่วมมือ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของการนิเทศที่ได้ผล

2. ครูเกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีเป้าหมาย

หลัก “ภาวนีโย” (เป็นผู้ฝึกอบรมได้) และ “คมภีรณจ กถิ กตา” (กล่าวถ้อยคำอันลุ่มลึกด้วยเหตุผล) ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการนิเทศที่ส่งเสริมกระบวนการคิดของครูมากกว่าการสั่งการ การเปิดโอกาสให้ครูได้มีบทบาทในการสะท้อนผล และวางแผนพัฒนาตนเองจากข้อมูลจริง ช่วยให้การพัฒนาไม่เพียงเป็นการปฏิบัติตามคำสั่ง แต่เป็นการเรียนรู้อย่างมีจิตสำนึกและเชื่อมโยงกับความต้องการเฉพาะของตนเอง (Fullan, 2014) ผู้เขียนเห็นว่า ครูจะมีทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองเพิ่มขึ้น และสามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในชั้นเรียนของตนเองได้

3. โรงเรียนเกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันอย่างแท้จริง

หากผู้นิเทศปฏิบัติตนเสมือน “กลายามิตร” โดยไม่ยึดถืออำนาจหรือใช้อำนาจในการสื่อสาร จะเอื้อต่อการสร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน (PLC – Professional Learning Community) ตามแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2564) การที่ครูรู้สึกปลอดภัยในการเรียนรู้ร่วมกันและสามารถถกเถียงเชิงสร้างสรรค์ได้ จะเป็นแรงขับเคลื่อนให้เกิดการพัฒนาที่มีคุณภาพทั้งในระดับกลุ่มสาระ และระดับโรงเรียน

4. การจัดการเรียนรู้มีคุณภาพและส่งผลต่อผู้เรียน

เมื่อผู้นิเทศใช้หลัก “วตตา จ” (แนะนำสิ่งที่ควรทำ) ควบคู่กับ “โน จัฏฐาเน นิโยชเย” (ไม่ชักจูงไปในทางที่ผิด) การให้ข้อเสนอแนะจะมีน้ำหนักทางจริยธรรมและสร้างสรรค์ ส่งผลให้ครูมีแนวทางปรับการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียนมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Marzano (2007) ที่ชี้ว่า การนิเทศที่เน้นคุณภาพของข้อเสนอแนะและการสื่อสารแบบเปิด จะมีผลต่อคุณภาพการออกแบบการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญ

5. บรรลุเป้าหมายของการนิเทศภายในอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

กระบวนการนิเทศที่ยึดมั่นในหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 จะไม่ใช่เพียงการประเมินผลเชิงลบหรือการควบคุม แต่เป็นการเสริมพลังให้ครูพัฒนาโดยมีผู้บริหารเป็นผู้อำนวยความสะดวก (facilitator) มากกว่าผู้ควบคุม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Sergiovanni (1992) ที่เสนอว่า การนิเทศที่มีลักษณะเป็น “moral leadership” จะช่วยให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นจากภายใน มากกว่าการบังคับจากภายนอก

ตารางที่ 1 สรุปผลที่คาดว่าจะเกิดในระดับต่าง ๆ

กลุ่มเป้าหมาย	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
ครู	- มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง - กล้าคิด กล้าแสดงออก และร่วมมือในชุมชนการเรียนรู้ - พัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนมากขึ้น
ผู้บริหาร/ผู้นิเทศ	- เป็นผู้นำทางวิชาการที่ได้รับความไว้วางใจ - พัฒนาทักษะในการให้คำปรึกษาแบบสร้างสรรค์ - เป็นผู้อำนวยความสะดวกมากกว่าผู้ควบคุม
ผู้เรียน	- ได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลายและตรงกับความต้องการ - ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น - มีความสุขในการเรียนรู้ในบรรยากาศที่ปลอดภัยและเกื้อกูล

สรุปได้ว่าการนิเทศภายในตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี พัฒนาครูให้เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต สร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ และยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน อันเป็นรากฐานสำคัญของการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาอย่างยั่งยืน

สรุปองค์ความรู้

บทความเรื่อง การนิเทศภายในตามหลักกัลยาณมิตรธรรม ๗ มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอกรอบแนวคิดในการพัฒนาระบบการนิเทศภายใน โดยบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ตามแนวพุทธ ได้แก่ ปิโย (เป็นที่รัก), ครุ (น่าเคารพ), ภาวนีโย (น่าเจริญใจ), วตฺตา จ (เป็นผู้นำสั่งสอนได้ถูกต้อง), วจนกฺขโม (อดทนต่อคำพูด), คม ภีรญจ กถํ กตฺตา (กล่าวถ้อยคำลึกซึ้งมีสาระ), และ โน จญฺฐาเน นิโยชเย (ไม่ชักจูงไปในทางเสื่อม) ซึ่งหลักธรรมเหล่านี้ทำหน้าที่เป็นกรอบแนวคิดในการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกและสร้างสรรค์ระหว่างผู้นิเทศกับผู้บริหาร นิเทศ ซึ่งองค์ความรู้จากบทความนี้คือ “ระบบการนิเทศภายในเชิงคุณธรรม” ที่ผสมหลักธรรมกับการบริหารจัดการทางการศึกษาอย่างลงตัว โดยจัดทำเป็นกระบวนการ 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ 2) การวางแผนการนิเทศ 3) การปฏิบัติตามแผน 4) การประเมินผล

ข้อค้นพบที่สำคัญคือ การนิเทศภายในตามแนวทางกัลยาณมิตรธรรม 7 คือการขับเคลื่อนการพัฒนาครูด้วยความเข้าใจ เห็นใจ และร่วมพัฒนา โดยเน้นความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างผู้ทำหน้าที่นิเทศกับครู เป็นกระบวนการที่ให้คุณค่ากับการเรียนรู้ร่วมกันมากกว่าการควบคุม เป็นหัวใจของการยกระดับคุณภาพ

การศึกษาด้วยความเป็นมนุษย์ สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับ 1) การบริหารงานนิเทศในสถานศึกษา เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความเข้าใจ เคารพ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 2) การพัฒนาครูให้มีคุณธรรม มีแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ร่วมกับผู้นิเทศ 3) การเสริมสร้างภาวะผู้นำทางการศึกษา ที่มีความเมตตาและคุณธรรมเป็นฐาน 4) การสร้างเครือข่ายการนิเทศแบบสร้างสรรค์ ที่เน้นความสัมพันธ์อิงพุทธิธรรม โดยควรให้ความสำคัญกับ 1) การฝึกอบรมผู้ทำหน้าที่นิเทศ ให้เข้าใจและสามารถประยุกต์ใช้หลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ได้อย่างถูกต้อง 2) บรรยากาศแห่งความไว้วางใจ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของการนิเทศภายในที่มีคุณภาพ 3) การออกแบบกิจกรรมหรือกระบวนการนิเทศ ที่เน้นการมีส่วนร่วม การฟัง และการชี้แนะด้วยเมตตา ซึ่งจะเป็นประโยชน์สำหรับ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาและศึกษานิเทศก์ ในการออกแบบระบบนิเทศ 2) ครูผู้สอน ที่ได้รับการส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพในสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตร 3) ผู้กำหนดนโยบายด้านการศึกษา ที่สามารถนำหลักคุณธรรมมาบูรณาการกับการบริหารจัดการ 4) นักวิจัย และนักวิชาการด้านการบริหารการศึกษา



ภาพที่ 1 กระบวนการนิเทศภายในตามหลักกัลยาณมิตรธรรม ๗

ที่มา สังเคราะห์ขึ้นโดยผู้เขียน

การถ่ายทอดและขยายผล 1) จัดทำ คู่มือแนวทางการนิเทศภายในตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 สำหรับผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ 2) นำไปจัด อบรมเชิงปฏิบัติการ ให้กับเขตพื้นที่การศึกษาและเครือข่ายโรงเรียน 3) บรรจุในหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหาร/ผู้นิเทศ เพื่อสร้างผู้นำทางการศึกษาที่มีคุณธรรม 4) เผยแพร่ผ่าน วารสารทางวิชาการ และเวทีการประชุมวิชาการ ด้านการพัฒนาครูและการนิเทศ 5) เสนอต่อกระทรวงศึกษาธิการ หรือหน่วยงานนโยบายเพื่อพัฒนาเป็นแนวทางปฏิบัติในระดับประเทศ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย (Policy Recommendations)

1. ระดับสถานศึกษา

- ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการจัดกระบวนการนิเทศภายในโดยยึดหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 เป็นแนวทางหลักในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนา
- ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้ครูและผู้บริหารเข้าใจและฝึกใช้หลักกัลยาณมิตรธรรมในการนิเทศและการทำงานร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม

2. ระดับเขตพื้นที่การศึกษา

- ควรสนับสนุนแนวทางนิเทศภายในที่บูรณาการหลักพุทธธรรมเข้าสู่กระบวนการนิเทศ โดยเฉพาะในโครงการพัฒนาครู และการนิเทศเชิงระบบ (Systematic Supervision)
- ส่งเสริมให้เกิด "ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ" (PLC) ที่มีหลักกัลยาณมิตรธรรมเป็นรากฐานของการสื่อสาร การสะท้อนความคิด และการเรียนรู้ร่วมกัน

3. ระดับนโยบายประเทศ

- กระทรวงศึกษาธิการควรบรรจุแนวทางนิเทศเชิงกัลยาณมิตรไว้ในนโยบายพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อขับเคลื่อนการนิเทศที่เน้นความสัมพันธ์และการพัฒนาร่วมกันมากกว่าการควบคุมตรวจสอบ
- พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ที่เน้นการนิเทศเชิงคุณธรรม และบูรณาการหลักพุทธธรรมเข้ากับจริยธรรมวิชาชีพ

เอกสารอ้างอิง

- กรมการศาสนา. (2546). *พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์*. มหามกุฏราชวิทยาลัย.
- กรองแก้ว ศรีภักย์ญา. (2565). ผลของการใช้รูปแบบการนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตรเพื่อพัฒนาครูในโรงเรียนขนาดเล็ก. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์*, 34(1), 55–67.
- จงจิตต์ คำพรม. (2562). การนิเทศแบบกัลยาณมิตรเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 42(3), 123–138.
- ชูชาติ ทิพย์มณี. (2561). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในตามหลักกัลยาณมิตรธรรม. *วารสารวิจัยทางการศึกษา*, 13(2), 44–59.
- ปัญญานันทภิกขุ. (2545). *ธรรมะประจำวัน*. มติชน.
- ประเสริฐ มณีอินทร์. (2564). การนิเทศภายในแบบสร้างความสัมพันธ์เชิงวิชาชีพ. *วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการศึกษา*, 5(1), 89–102.
- พระไตรปิฎก เล่มที่ 23 ข้อที่ 53. (ม.ป.ป.). *พระไตรปิฎกฉบับหลวง*. มหามกุฏราชวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2561). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.

- วิชชุดา บุญแสน. (2566). การประยุกต์ใช้หลักกัลยาณมิตรธรรมในภาวะผู้นำทางการศึกษา. *วารสารพุทธบริหารศึกษา*, 8(2), 70–85.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2540). *คู่มือการนิเทศภายในสถานศึกษา*. โรงพิมพ์คุรุสภา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). *แนวทางการจัดการ PLC ในสถานศึกษา*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2566). *รายงานสถานภาพการศึกษาไทย*. กระทรวงศึกษาธิการ.
- สายพิน ประทุมทอง. (2565). การนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพครูในยุคดิจิทัล. *วารสารบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ*, 9(1), 101–115.
- ทวรรณ ศิริวรรณ. (2563). การสะท้อนคิดและผลต่อการพัฒนาครูในโรงเรียนขยายโอกาส. *วารสารวิจัยและพัฒนา มจร.*, 13(2), 77–85.
- สุวรรณี สุภาวดี. (2559). แนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาครู. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 27(1), 1–16.
- สุภาวดี ศิริสวัสดิ์. (2565). การพัฒนาการนิเทศภายในที่ตอบสนองบริบทครูไทย. *วารสารการบริหารการศึกษา*, 15(3), 21–34.
- แสน สมนึก. (2541). *แนวทางการพัฒนาการนิเทศการเรียนการสอนในสถานศึกษา*. โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- เสฐียรพงษ์ วรรณปก. (2554). *กัลยาณมิตร: พุทธวิธีแห่งการพัฒนา*.ธรรมสภา.
- อรพรรณ คงคล้าย. (2565). ความคาดหวังของครูที่มีต่อบทบาทของผู้นิเทศในฐานะกัลยาณมิตร. *วารสารครุศาสตร์ศึกษา*, 29(2), 80–95.
- อุทัย รัตนมงคล. (2560). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการนิเทศภายใน. *วารสารครุศาสตร์*, 20(3), 45–60.
- DuFour, R., & Eaker, R. (1998). *Professional learning communities at work: Best practices for enhancing student achievement*. Solution Tree.
- Fullan, M. (2007). *The new meaning of educational change* (4th ed.). Teachers College Press.
- Fullan, M. (2014). *The principal: Three keys to maximizing impact*. Jossey-Bass.
- Glickman, C. D. (1985). *Supervision of instruction: A developmental approach*. Allyn and Bacon.
- Marzano, R. J. (2007). *The art and science of teaching: A comprehensive framework for effective instruction*. ASCD.
- Sergiovanni, T. J. (1992). *Moral leadership: Getting to the heart of school improvement*. Jossey-Bass.
- Zepeda, S. J. (2007). *Instructional supervision: Applying tools and concepts* (2nd ed.). Eye On Education.