

กิจการนิเทศ

ศาสตราจารย์ สุนน อมรวิวัฒน์

สุนน ๒๕
๓
๐๐ ๑๐๕๕

สอศ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ

สิ่งพิมพ์ สกศ. อันดับที่ 06/2547



371.203 สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

ส 691 ก กัลยาณมิตรนิเทศ / ศาสตราจารย์สุมน อมรวิวัฒน์.

กรุงเทพฯ : สกศ, 2546.

90 หน้า

ISBN 974-91781-3-0

1. การนิเทศครู-การฝึกอบรม 2. ชื่อเรื่อง

กัลยาณมิตรนิเทศ

โดย ศาสตราจารย์สุมน อมรวิวัฒน์

สิ่งพิมพ์ สกศ. อันดับที่ 06/2547

พิมพ์ครั้งที่ 1 พฤศจิกายน 2546

จำนวน 2,000 เล่ม

จัดพิมพ์เผยแพร่ สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนากาเรียนรู้อ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

เลขที่ 99/20 ถนนสุขุขทัย เขตดุสิต

กรุงเทพฯ 10300

โทรศัพท์ 0-2668-7123 ต่อ 2526, 2529, 2531

โทรสาร 0-2668-7329

เว็บไซต์ <http://www.onec.go.th>

<http://www.thaiteacher.org>

E-mail : edfund @ onec.go.th.

: tepro 2 @ onec.go.th

สำนักพิมพ์

บริษัท ดับบลิว.เจ. พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด

199/19 ถ.วิภาวดีรังสิต สามเสนใน

พญาไท กรุงเทพฯ

โทรศัพท์ 0-2616-3400-5

กิจจานุเบกษา

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาศึกษา
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ



ศูนย์บรรณสารและสื่อการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คำนำ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ร่วมกับสมาคมพัฒนาวิชาชีพครูแห่งประเทศไทยได้ดำเนินงาน “โครงการสนับสนุนการฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน : นโยบายและแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาครูเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้” ซึ่งเป็นโครงการนำร่องเพื่อจัดทำนโยบายการพัฒนาครู โดยทำการคัดเลือกครูผู้นำการปฏิรูปการเรียนรู้ อาทิ ครูแห่งชาติ ครูต้นแบบ ครูแกนนำและครูรางวัลดีเด่นด้านการจัดการเรียนการสอนจากทุกสังกัด ให้เป็น “ผู้ให้การฝึกอบรมครู” จำนวนประมาณ 280 คนทั่วประเทศ เพื่อสนับสนุนให้ทำการฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Training) ตลอดภาคเรียนที่ 2/2546

ในระหว่างการทำกิจกรรมดังกล่าว สำนักงานฯ ได้ส่งเสริมการบูรณาการการพัฒนาครูระหว่างโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถาบันผลิตและพัฒนาครู โดยขอความร่วมมือจากคณาจารย์ในมหาวิทยาลัย สถาบันราชภัฏ และศึกษานิเทศก์ประจำสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเข้ามาเป็น “คณะผู้ติดตามในพื้นที่” ซึ่งแนวทางการนิเทศ และติดตามในโครงการนี้ ทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศมีการประสานสัมพันธ์ในลักษณะกัลยาณมิตร เต็มไปด้วยบรรยากาศที่อบอุ่น เอื้ออาทรและร่วมมือร่วมใจกันเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เห็นผู้เรียนเป็นสำคัญตามแนวการปฏิรูปการเรียนรู้

สพค. ๒๕๔๖
เลขที่.....

เพื่อให้การนิเทศเป็นไปตามแนวทางดังกล่าว สำนักงาน
เลขาธิการสภาการศึกษา จึงได้ขอความอนุเคราะห์ท่านศาสตราจารย์
สุมน อมรวิวัฒน์ กรรมการสภาการศึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิที่มี
ความเชี่ยวชาญด้านการพัฒนาครูเป็นผู้ให้ปรึกษา แนวคิด และ
แนวทางในการพัฒนาครูและครูเครือข่ายในลักษณะกัลยาณมิตร
นิเทศ โดยจัดทำเป็นเอกสาร เรื่อง "กัลยาณมิตรนิเทศ" เพื่อให้
ผู้เกี่ยวข้องในโครงการ ฯ ใช้เป็นแนวทางการนิเทศ ติดตามการฝึก
อบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานต่อไป

ในโอกาสนี้ สำนักงาน ฯ ขอขอบคุณ ศาสตราจารย์สุมน
อมรวิวัฒน์ เป็นอย่างยิ่ง และหวังว่าเอกสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์
ต่อการดำเนินงานโครงการฯ ให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์
และสอดคล้องกับเจตนารมณ์ในการพัฒนาครู ตามหมวด 7 ของ
พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
(นายรุ่ง แก้วแดง)

เลขาธิการสภาการศึกษา

สารบัญ

หน้า

บทนำ	กัลยาณมิตรนิเทศมีมาแล้วตั้งแต่สมัยพุทธกาล.....๑
บทที่ ๑	โรงเรียนดาวฤกษ์ : โรงเรียนที่สร้าง.....๘
	พลังเข้มแข็งในตนเอง
บทที่ ๒	กัลยาณมิตรนิเทศ.....๑๓
	รูปแบบกัลยาณมิตรนิเทศ : กรอบความคิด.....๑๖
	พื้นฐาน
	ปัจจัยที่เกื้อหนุน.....๒๐
บทที่ ๓	กัลยาณมิตรนิเทศเพื่อพัฒนาการเรียนรู้.....๓๑
	ให้ใจ.....๓๕..
	ร่วมใจ.....๔๕..
	ตั้งใจ.....๕๓..
	เปิดใจ.....๖๒..
บทส่งท้าย	จับมือไว้ เราไปด้วยกัน.....๗๐

กัลยาณมิตรนิเทศ มีมาแล้วตั้งแต่สมัยพุทธกาล

กาลเมื่อสมเด็จพระบรมศาสดาสัมมาสัมพุทธเจ้าได้ทรงบำเพ็ญเพียรจนตรัสรู้พระสัทธรรมอันประเสริฐแล้ว พระองค์ทรงดำริว่า พระธรรมที่ได้ทรงค้นพบนั้นมีความประณีตซับซ้อนด้วยเหตุปัจจัยมากมายในชีวิต ยากที่จะเผยแผ่ให้แก่ผู้ใดได้ แต่เมื่อพระองค์ได้ทรงพิจารณาไตร่ตรองแล้ว ทรงเปลี่ยนพระทัย และตั้งความมุ่งหมายที่จะช่วยให้มวลมนุษย์หลุดพ้นจากความทุกข์ พระกรณาคณนี้จึงเป็นเหตุที่พระพุทธศาสนาจักได้รับการเผยแผ่ไปในมัชฌิมประเทศของชมพูทวีป

ธรรมะที่พระพุทธองค์ตรัสรู้นั้น นอกจากเป็นแนวทางพัฒนาชีวิตให้พ้นจากความเสื่อม และนำไปสู่ความเจริญแล้ว ยังเป็นการปฏิรูปความคิดและความเชื่อที่ฝังลึกอยู่ในสังคม เช่น การนับถือดวงอาทิตย์ การบูชาไฟ การแบ่งแยกชนชั้นวรรณะ การบวงสรวง การบูชายักษ์ และการดูหมิ่นสตรีเพศ เป็นต้น

วิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในนั้นพอจะสรุปประเด็นบางขั้นตอนพอเป็นตัวอย่างว่า พระบรมศาสดาทรงวางแนวทางไว้อย่างไรบ้าง ดังจะนำเสนอโดยสังเขปต่อไปนี้

๑. ทรงพิจารณากำหนดบุคคลที่จะทรงสั่งสอน โดยเฟื่องถึงถึงผู้มีพระคุณก่อน ได้แก่ อาฬารดาบสกาลามโคตร และอุทกรามบุตรดาบส แต่ดาบสทั้งสองได้ดับขันธ (ตาย) ไปแล้ว จึงทรงมุ่งสอนปัญจวัคคีย์ ซึ่งเป็นผู้มีปัญญา วาสนา และอุปนิสัยที่จะเข้าใจพระสัทธรรมอันลึกซึ้งได้ ต่อจากนั้นจึงทรงสั่งสอนบุคคลอื่น

๒. ทรงกำหนดเขตพื้นที่ที่จะเสด็จไป ชมพูทวีป (อินเดีย - เนปาล) ในสมัยพุทธกาลนั้นมีพื้นที่กว้างใหญ่ไพศาล ยากที่จะเผยแผ่พระพุทธศาสนาได้ทั่วถึง พระพุทธองค์จึงทรงกำหนดแคว้นแคว้นใหม่ซิมิมประเทศ คือเขตพื้นที่ส่วนกลางของอินเดียสมัยนั้น เช่น แคว้นมคธ ซึ่งเป็นแคว้นที่ทรงกำหนดจุดเผยแผ่ ได้แก่ กรุงพาราณสี (ปาอิสิปตนมฤคทายวัน) กรุงราชคฤห์ ซึ่งพระองค์ใช้เป็นศูนย์กลางของการเผยแผ่ คือที่เวฬุวนาราม และเขตวันมทวิหาร ไกลันครสาวตติ เสด็จยังกรุงกบิลพัสดุ์ และเมืองอื่น ๆ ในแคว้นมัลละ แคว้นวัชชี เป็นต้น

๓. เสด็จไปสั่งสอนและแนะแนวทางในชุมชนที่เกิดปัญหา เมื่อชาวเมืองกบิลพัสดุ์ และชาวเมืองโกลิยะ แย่งน้ำในลำธารให้เข้าในนาของตน ทะเลาะวิวาทจนจะฆ่าฟันกันตาย พระพุทธองค์เสด็จสู่ชุมชนนั้น ทรงเทศนาสั่งสอน จนคู่อริสามารถตกลงกันได้โดยสันติ

พระพุทธองค์เสด็จไปยังหมู่บ้าน ซึ่งกำลังทำนาและชาวนากำลังมีความทุกข์ที่เก็บเกี่ยวข้าวได้ผลน้อย ทรงสั่งสอนเชิงเปรียบเทียบให้มีความเพียรพยายามวิเคราะห้เหตุปัจจัย โดยใช้

ปัญญาจนในที่สุดชวานาคลายทุกซ์และพอใจที่สุด

ตลอดเวลา ๔๕ ปี หลังจากตรัสรู้ พระบรมศาสดาล้มมาล้มลุกเข้าได้เสด็จดำเนินไปทุกแคว้นแคว้นที่ใกล้เคียง ในเวลาที่ทรงชราแล้วใกล้จะดับขันธปรินิพพานก็ยังทรงกำหนดเขตแคว้นที่จะทรงเผยแผ่พระศาสนา โดยเสด็จดำเนินออกจากกรุงราชคฤห์ผ่านเมืองปาตลีบุตร เวสาลี สู่หมู่บ้านเวฬุคาม หมู่บ้านปาวาสาลวัน และเมืองกุสินาราตามลำดับ ทรงสั่งสอนปริพาชกชื่อ สุภัททะ เป็นภิกษุองค์สุดท้าย แล้วทรงเข้าสู่สมบัติ และดับขันธปรินิพพาน

๔. ทรงขยายเครือข่ายออกไปเผยแผ่พระพุทธศาสนา เมื่อพระพุทธองค์ตรัสรู้แล้ว ทรงสั่งสอนพระสังฆกรรมแก่ปัญจวัคคีย์จนบรรลุอรหัตต์ผลทั้ง ๕ รูป ต่อมาพระยสกุลบบุตรและสหายได้ฟังธรรมจนรู้แจ้งอีก ๕๐ รูป รวมเป็นพระสาวกรุ่นแรก ๖๐ รูป ผู้จะออกเผยแผ่พระพุทธศาสนาต่อไป

พระพุทธองค์ทรงส่งพระสาวกรุ่นแรกจำนวน ๖๐ รูปนี้ ออกไปเผยแผ่พระพุทธศาสนา โดยจาริกไปแต่ผู้เดียว มีน้อยครั้งที่ไปเป็นคณะ ทั้งนี้เพื่อขยายพื้นที่และชุมชนให้ได้รับการสั่งสอนได้กว้างขวางขึ้น อีกทั้งพระองค์เองก็ทรงประกาศธรรมอย่างมิหยุดยั้ง ทำให้มีพระอรหันตสาวกและพุทธบริษัทจำนวนมาก ทั้งที่เป็นพระภิกษุ ภิกษุณี อุบาสก อุบาสิกา ที่ปฏิบัติธรรมทวิชั้นอย่างรวดเร็ว

๕. การสอนมิใช่การอบรมเท่านั้นหากแต่เป็นการชี้แนะแนว ทางพ้นทุกข์แก่คนเป็นรายบุคคลและเป็นคณะ พระพุทธเจ้าทรง

สั่งสอนมวลมนุษยชนเป็นรายบุคคล โดยคำนึงถึง จริต อัจฉริยะ พื้นฐานจิตใจ ปัญหาที่เผชิญ และระดับปัญญาที่บุคคลนั้นจะรับ และเรียนรู้ได้ ทุกเข้าเป็นพุทธกิจที่ทรงพิจารณาว่าควรเสด็จไปโปรดผู้ใด บางครั้งเสด็จไปสอนกลุ่มคนที่เรียกว่า “สภา” และเทศนาอธิบายธรรมแก่บรรดาพุทธสาวก ดังปรากฏหลายตอนใน พระพุทธประวัติ

๖. การจาริกสั่งสอนพระพุทธรูปนั้น ทรงพระดำเนินไปด้วยความเมตตา ถ่อมพระองค์ เรียบง่าย ผู้ที่อ่านพระพุทธประวัติในตอนที่พระพุทธเจ้าทรงเผยแผ่พระพุทธรศาสนา จะเห็นได้ว่า พระองค์เสด็จไปยังแคว้นชนบทต่าง ๆ แต่ลำพังพระองค์ บางครั้งอาจมีพระสาวกตามเสด็จ เช่น พระอานนท์ พระโมคคัลลาน์ พระสารีบุตร แต่จะเข้าไปสู่ชุมชนอย่างเรียบง่าย ปราศจากการใช้อำนาจหรือประกาศแทนแค้นเอิกเกริก ทั้งๆที่พระองค์ทรงพร้อมด้วยบุญญาบารมี หากแต่พระเมตตาธรรมได้ส่งความหวังดีแก่ผู้มีความทุกข์ จึงสร้างศรัทธาปลาหะแก่ทุกคนที่ได้เข้าเฝ้าพระองค์

๗. ทรงพิจารณาความสามารถของพุทธบริษัทที่เป็นกำลังในการเผยแผ่พระพุทธรศาสนา และทรงยกย่องให้เป็นอัครสาวกเอกัตถ์คณะในด้านต่าง ๆ การออกเผยแผ่พระศาสนาในแคว้นแคว้นที่กว้างใหญ่ เช่น ในชมพูทวีปนั้น พระพุทธองค์มีอาจเสด็จแสดงธรรมได้อย่างทั่วถึง พระพุทธองค์จึงทรงใช้วิธีสั่งสอนพระพุทธรสาวกจนแจ่มแจ้งในองค์ธรรม และทรงพิจารณาความสามารถของพระอรหันตสาวก แล้วทรงยกย่องให้เป็นเลิศทางด้านต่าง ๆ เป็น

กำลังสำคัญที่จะแยกย้ายกันไปสั่งสอนพุทธบริษัทในหลายแคว้น แดนชนบท ทรงประกาศยกย่องผู้เป็นยอดศักดิ์ศรี มีความสามารถ พิเศษที่เกื้อหนุนต่อการเทศนาสั่งสอนผู้อื่น อาทิ พระสารีบุตร เป็นผู้มีปัญญามาก เป็นพระอัครสาวกเบื้องขวา พระโมคคัลลานะ พระอัครสาวกเบื้องซ้าย เป็นผู้มีฤทธิ์มาก พระอานนท์เป็นพหูสูต พระมหากัสสปะ เป็นผู้ถือธุดงค์ พระอัญญาโกณฑัญญะ เป็นสาวกผู้รัตตัญญู คือ ผู้บวชนานมีประสบการณ์มาก ฯลฯ

หากศึกษาวิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนา จะเห็นได้ว่า พระบรมศาสดาทรงจัดให้พุทธสาวกแยกย้ายกันจาริกไปในแคว้นต่าง ๆ เป็นการขยายเครือข่ายกว้างออกไป แล้วกลับมาประชุมกันยังที่พระพุทธรองค์ประทับอยู่ ดังปรากฏในวันมาฆบูชา ที่พระสงฆ์ ๑,๒๕๐ รูป กลับมาเฝ้าพระองค์โดยมิได้นัดหมาย

๘. **สาระที่พระองค์สั่งสอนเป็นสิ่งที่พระองค์ได้ทดลองปฏิบัติจริง และเห็นจริงแล้วว่าเกิดผลดีจริงแก่ชีวิต** พระพุทธเจ้าทรงสร้างศรัทธาให้สาวกเกิดความเลื่อมใส ด้วยวิธีการเทศนาสั่งสอน ๓ ลักษณะ คือ

- ๑. ทรงแสดงธรรมที่ทรงรู้อันจริงแล้ว จึงสอนผู้อื่นให้เห็นจริง รู้จริง
- ๒. ทรงแสดงสาระของธรรมอย่างมีเหตุผล ไม่เลื่อนลอย
- ๓. ธรรมะที่ทรงแสดงนั้นมีความชัดเจนสมจริง และนำไปปฏิบัติได้ผลจริง

ด้วยพระกรุณาคุณอันประมาณมิได้ และด้วยความมีกัลยาณมิตร พระบรมศาสดาสัมมาสัมพุทธเจ้าได้ใช้เวลาเผยแผ่พระพุทธานุศาสนายู่ ๔๕ ปี จนพระพุทธานุศาสนายังรากลึกลงในชมพูทวีป

๙. **หลักการพื้นฐานของการเผยแผ่พระธรรม มีความเมตตาเป็นฐาน มีกัลยาณมิตรธรรมเป็นกระบวนการ และเน้นการใช้ปัญญา** พระกรุณาคุณที่ได้พรรณนาแล้ว แสดงถึงความเมตตาต่อสรรพสัตว์ที่พระพุทธรองค์ทรงปรารถนาที่จะช่วยให้พ้นทุกข์ ทรงแนะแนวทางให้บุคคลวิเคราะห์ตนเอง ร่วมกันกำหนดโจทย์ปัญหา วิธีการแก้ปัญหา และใช้วิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเอง พระองค์ทรงเป็นผู้ชี้แนะและช่วยเหลือให้บรรลุทางสว่างในชีวิต

สรุปได้ว่าพระบรมศาสดาสัมมาสัมพุทธเจ้า ทรงใช้วิธีเผยแผ่พระศาสนาโดยทรงเชื่อว่าทุกคนสามารถพัฒนาตนเองได้ และแนวคิดของการฝึกหัดอบรมเน้นให้บุคคลสามารถสร้างพลังในตนเองให้เข้มแข็ง เน้นการฝึกฝนปฏิบัติจริง โดยการชี้แนะและช่วยเหลือของกัลยาณมิตร ดังพระคาถาวา

“...ความมีกัลยาณมิตร ย่อมเป็นไปเพื่อประโยชน์ยิ่งใหญ่, เพื่อความดำรงมั่นไม่เสื่อมสูญ ไม่อันตรายแห่งสังขาร...”

จากหลักการและแนวคิดดังกล่าว ได้แสดงให้เห็นว่า “การนิเทศ” ก็คือการเผยแผ่องค์ความรู้ ข่าวสาร และกระบวนการแก้ปัญหา โดยถือหลักการร่วมคิดร่วมทำ และร่วมใจกันปฏิบัติงาน

เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การนิเทศทางการศึกษา จึงมิใช่การ
 อบรมสั่งสอนในแนวตั้ง คือจากผู้รู้มากกว่าไปสู่ผู้ที้น้อยกว่าเพียง
 อย่างเดียว หากแท้จริงเป็นกระบวนการแนวราบที่ทุกฝ่ายยอมรับ
 นับถือในความเด่น และความด้อยของกันและกัน มาร่วมคิด แลก
 เปลี่ยนประสบการณ์กัน เรียนรู้จากกันและกัน นำไปสู่การพัฒนา
 คุณภาพของผู้เรียน ●



ศูนย์วิทยทรัพยากร
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ หนึ่ง

โรงเรียนดาวฤกษ์ : โรงเรียนที่สร้างพลัง

เข้มแข็งในตนเอง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๑๘ (๑) (๒) และ (๓) ได้กำหนดการจัดการศึกษาปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐานว่ามีสถานศึกษา ซึ่งเรียกว่า สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียน และศูนย์การเรียนรู้ ส่วนมาตรา ๑๙ กำหนดการจัดการอุดมศึกษาในมหาวิทยาลัย/สถาบัน หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น

จากผลของการปฏิรูปการศึกษาได้ก่อเกิดการคิดทวนกระแสที่เดิมเคยมองว่าโรงเรียนเป็นหน่วยงานระดับล่างที่ต้องรอรับการสั่งการ และสนับสนุนจากต้นสังกัดสูงขึ้นไปตามลำดับ มาเป็นการสร้างพลังความเข้มแข็งแกร่งของโรงเรียน โดยผู้บริหาร ครู และบุคลากรของโรงเรียนเพื่อคุณภาพของนักเรียนในโรงเรียนนั้นโดยตรง เกิดการวิจัย การปฏิรูปการเรียนรู้ และการพัฒนาบุคลากรโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เน้นการพัฒนาตนเอง การมีส่วนร่วม และการประกันคุณภาพ การสนับสนุนและการพัฒนาจึงมุ่งตรงสู่การสร้าง

พลังของโรงเรียนให้เข้มแข็ง ลดความคิดของการพึ่งพาอุปการะ
เพิ่มการค้นหาความแข็งแกร่งของโรงเรียนเอง

ในสุริยจักรวาล มีดวงอาทิตย์เป็นศูนย์กลางส่องแสงสว่าง
และพลังงานไปสู่ดาวเคราะห์ทั้งหมด และดึงดูดให้หมุนวนอยู่ในระบบ
แต่บนท้องฟ้ายังมีดาวฤกษ์ที่มีแสงสว่างในตน แม้จะอยู่ในระบบสุริยะ
แต่ก็มีอิสระและมีพลังเพิ่มพูนได้ด้วยตนเอง

การสร้างพลังให้โรงเรียนเข้มแข็ง มิได้อยู่ที่การมีอาคารสถานที่
ที่สิ่งแวดล้อม แต่อยู่ที่ผู้บริหารและครูเข้มแข็ง ชุมชนร่วมมือ มี
กระบวนการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพ เกิดการวิจัยและพัฒนา
อย่างต่อเนื่อง ประเมินคุณภาพได้ชัดเจน

การสร้างพลังให้โรงเรียนเข้มแข็ง เกิดขึ้นจากการตระหนักใน
ความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพ ผู้บริหาร ครู ชุมชน ผู้ปกครอง
ตลอดจนนักเรียนมีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนตลอดกระบวนการ มี
ผู้สนับสนุนด้านความรู้ หลักการและทรัพยากร พร้อมใจกันปฏิบัติ
งานไป เรียนรู้ไปจนกว่าจะบรรลุจุดหมาย

ตัวอย่างความพยายามที่จะสร้างพลังให้โรงเรียนเข้มแข็งได้มี
มาแล้วหลายแนวทาง เช่น โรงเรียนผู้นำการปฏิรูปการเรียนรู้ที่
บริหารจัดการกระบวนการเรียนการสอนใน ๖ องค์ประกอบ ได้แก่

๑) การกำหนดปณิธานของโรงเรียน ๒) การพัฒนารูปแบบการ
จัดการบนฐานสภาพจริงของโรงเรียน ๓) การพัฒนาบุคลากรเพื่อ
ปฏิรูปการเรียนรู้ ๔) การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ ๕) การวัดและ

ประเมินคุณภาพของผู้เรียน และ ๖) ปัจจัย-บริบทต่าง ๆ ที่ส่งเสริมการบริหารจัดการ (สุมน อมรวิวัฒน์ : ๒๕๔๕)

กระทรวงศึกษาธิการได้เริ่มโครงการ “หนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝัน” เพื่อสร้างพลังให้เกิดโรงเรียนที่เข้มแข็งในระยะแรกนี้ ๙๒๑ โรงเรียน เป็นโรงเรียนที่มุ่งประสานองค์ความรู้สมัยใหม่กับภูมิปัญญาของชุมชน เน้นการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ การสร้างเครือข่ายจากโรงเรียนหนึ่งไปสู่กลุ่มโรงเรียนช่วยเหลือเกื้อกูลทรัพยากรซึ่งกันและกัน มีการพัฒนาครูต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้เอกชนมีส่วนร่วมสนับสนุนทางสื่อเทคโนโลยี เชื่อมโยงแหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรม และคุณธรรม เกิดโรงเรียนดี เพื่อชีวิตที่ดี ของคนในท้องถิ่น

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (ส.ส.ส.) ได้ริเริ่มโครงการโรงเรียนแสนสุข โดยสร้างเสริมพลังให้โรงเรียนจัดกระบวนการเรียนรู้อย่างบูรณาการ ให้นักเรียนมีวิถีชีวิต **ทักษะชีวิต และวินัยชีวิต** ที่สัมพันธ์เชื่อมโยงกัน นำไปสู่การพึ่งตนเองได้ (เก่ง) การเป็นคนที่มีชื่อเสียงสุจริตและช่วยเหลือสังคม (ดี) และมีสุขภาพกายสุขภาพจิต สร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมที่มีความสุข (สุขภาพะ)

ชื่อนั้นสำคัญไฉน ไม่ว่าจะตั้งชื่ออะไร โรงเรียนที่มีพลังเข้มแข็งย่อมเป็นฐานที่มั่นสำคัญของยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษา

๕ **โรงเรียนที่เข้มแข็ง** ย่อมสร้างพลังขึ้นในโรงเรียนเอง ด้วยการร่วมคิด ร่วมทำงาน ร่วมกันฝ่าฟันอุปสรรค เพื่อบรรลุจุดหมาย

๕ โรงเรียนที่เข้มแข็ง ย่อมใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน รู้จักแสวงหาต้นทุนทางสังคม วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นมาเสริมเติมเต็ม ไม่รอแต่การสนับสนุนภายนอก

๖ โรงเรียนที่เข้มแข็ง เริ่มการพัฒนาจาก “คน” ไปสู่ “งาน” มีรับงานมาสั่งคน บุคลากรของโรงเรียนทุกคนจึงมีส่วนร่วมวางแผน พัฒนา และปฏิบัติงานร่วมกัน

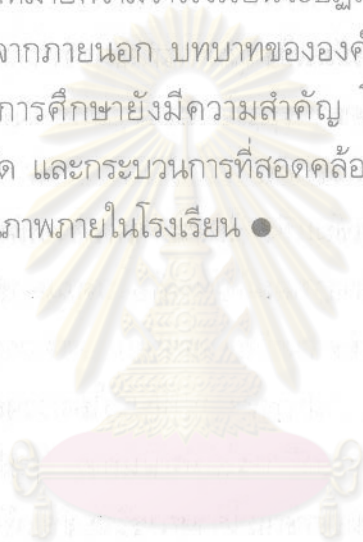
๗ โรงเรียนที่เข้มแข็ง มีบรรยากาศที่ผ่อนคลาย ความเป็นกัลยาณมิตรนำไปสู่การยอมรับนับถือในคุณค่าของกันและกัน ประสานสัมพันธ์กันระหว่างบ้าน โรงเรียน องค์กรชุมชน ราชการ ต้นสังกัด ฯลฯ มีกระบวนการทำงานที่โปร่งใสตรวจสอบได้

กระทรวงศึกษาธิการได้ดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในลักษณะโครงการวิจัยและพัฒนามาแล้วไม่น้อยกว่า ๑๐ โครงการ ผู้เขียนพิสูจน์จากการที่ได้มีส่วนร่วมทำงานในโครงการนำร่องของสภาการศึกษา ๓ โครงการ มีความเชื่อมั่นว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูล้วนมีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเอง แม้ว่าสถานภาพและคุณภาพของโรงเรียนยังแตกต่างกัน แต่ถ้าได้รับการพัฒนาและเกื้อหนุนอย่างจริงจัง ก็ย่อมเกิดพลังที่เข้มแข็งได้

๘ โรงเรียนที่เข้มแข็ง ไม่มีใครที่ถูกทอดทิ้งอย่างโดดเดี่ยว
ปรัชญาของการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน จึงบ่งบอกความคิดและความเชื่อที่ว่าโรงเรียนสามารถเป็นสังคมการเรียนรู้

ถ้าครูและผู้บริหารมีความตระหนักและความสนใจใฝ่รู้ต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนและพัฒนาตนเองได้ ทุกฝ่ายมีความไว้วางใจกัน และเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน

ทั้งนี้มิได้หมายความว่าโรงเรียนจะปฏิเสธการสนับสนุนและการเสริมพลังจากภายนอก บทบาทขององค์กรบริหารส่วนกลางและเขตพื้นที่การศึกษาที่มีความสำคัญ โดยเน้นการกำหนดนโยบายที่แน่ชัด และกระบวนการที่สอดคล้องประสานสัมพันธ์กับการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน ●



ศูนย์วิทยทรัพยากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ สอง

กัลยาณมิตรนิเทศ

คำว่า นิเทศ โดยศัพท์หมายถึง คำอธิบาย การชี้แจง การแสดง การจำแนก พลตรี พระเจ้าวรวงศ์เธอ กรมหมื่นนราธิปพงศ์ประพันธ์ ทรงบัญญัติวิชาว่าด้วยการสื่อสารมวลชนและการประชาสัมพันธ์ ว่า “นิเทศศาสตร์” ใช้เป็นครั้งแรกในแผนกอิสระสื่อสารมวลชนและการประชาสัมพันธ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปัจจุบันได้รับการเรียกคณะวิชานี้โดยทั่วไปว่า คณะนิเทศศาสตร์

“นิเทศ” เป็นคำที่นำมาใช้ทางการศึกษา หมายถึง การแนะนำช่วยเหลือให้คำปรึกษาแก่ครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพและปรับปรุงการเรียนการสอน ผู้ที่รับผิดชอบในภารกิจดังกล่าวเรียกว่า “ศึกษานิเทศก์”

กระบวนการนิเทศการศึกษา มีทั้งการนิเทศภายในโรงเรียน โดยผู้บริหาร และผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ ทำหน้าที่เผยแพร่หลักวิชาการ และแนวทางพัฒนาคุณภาพของครู ตลอดจนจนพัฒนาการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและการนิเทศจากภายนอก โดยบุคลากรอื่น

หน่วยงานบริหารการศึกษาทุกระดับ มีฝ่ายศึกษานิเทศก์ทำหน้าที่เยี่ยมเยียนให้คำปรึกษาและแนะวิธีการจัดกิจกรรม การวัดและประเมินผลตลอดจนเผยแพร่ข่าวสารความเคลื่อนไหวใหม่ ๆ ทางการศึกษา เพื่อให้โรงเรียนต่าง ๆ ในสังกัดดำเนินงานตามนโยบายทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

วิธีการนิเทศแบบหนึ่งที่ใช้กันมากในกลุ่มโรงเรียนและภายในโรงเรียนคือ “การนิเทศครูโดยเพื่อนครู” โดยแปลมาจากคำว่า “PEER SUPERVISION” การนิเทศแบบนี้เริ่มต้นจากการที่ผู้บริหารและครูเห็นปัญหา จุดด้อย จุดเด่นทางการเรียนการสอนของโรงเรียน และเห็นว่าบุคลากร หรือเพื่อนครูแต่ละคนต่างก็มีความสามารถที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันพัฒนากระบวนการเรียนการสอน โดยการปรึกษาร่วมกัน พบปะเสวนากันอย่างสม่ำเสมอ วางแผนงาน และวิธีการร่วมกัน ช่วยให้เกิดพลังการเรียนรู้ที่แข็งแกร่งขึ้น

ในบางกรณีที่มีทฤษฎีการเรียนรู้ใหม่ ๆ เกิดขึ้น เช่น ทฤษฎีการสร้างสรรค์ความรู้ ทฤษฎีการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ หลักบูรณาการ กระบวนการสอนแนวมนุษยนิยม การเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง การวัดผลจากการปฏิบัติจริง เป็นต้น ครูทั้งโรงเรียนมีความต้องการคำแนะนำจากวิทยากรภายนอก หรือครูแกนนำภายในโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการประยุกต์ทฤษฎีดังกล่าว มาคอยช่วยเหลือ ชี้แนะ ติดตามตลอดกระบวนการ เราเรียกผู้ที่คอยเป็นที่ปรึกษา ช่วยแนะนำแนวทางเช่นนี้ว่าเป็น “MENTOR”

เช่น ครูต้นแบบของโรงเรียน ครูพี่เลี้ยงนิสิตฝึกสอน ครูแกนนำของกลุ่มวิชาต่าง ๆ ครูที่ปรึกษาของกิจกรรมชมรมต่าง ๆ เป็นต้น

ทั้งระบบ peer supervision และ mentor ล้วนมีบรรยากาศแห่งความเป็นกัลยาณมิตร มากกว่าการบังคับบัญชา ทุกฝ่ายมีความรับผิดชอบและวางแผนงานร่วมกัน ทดลอง สาธิต ด้วยการปฏิบัติจริง ประเมินผลตามพัฒนาการของงานอย่างปราศจากอคติ บรรยากาศเช่นนี้สอดคล้องกับวัฒนธรรมไทยที่เน้นเมตตาธรรมต่อกัน

ศูนย์พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน สำนักงานคณะกรรมการการการศึกษาแห่งชาติ ได้แสวงหาแนวทางการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขึ้น สุมน อมรวิวัฒน์ (๒๕๔๑) ผู้เชี่ยวชาญของศูนย์ฯ ได้เริ่มการสืบค้นและยกย่องครูต้นแบบที่มีวิธีการสอนให้นักเรียนมีความสุข มีส่วนร่วม ฝึกคิดวิเคราะห์ และทำงานเป็นทีมได้ดี ครูต้นแบบรุ่นแรกจำนวน ๓๐ คน มีภารกิจดำเนินการนิเทศเพื่อนครูอย่างน้อย ๑๐ คน ด้วยกระบวนการกัลยาณมิตรนิเทศ และในปีต่อมาจำนวนครูต้นแบบ และครูเครือข่ายได้เพิ่มจำนวนมากขึ้น การนิเทศในลักษณะเป็นเพื่อนร่วมคิด มิตรร่วมทาง มีการสาธิต ฝึกปฏิบัติและประเมินพัฒนาการของครูและนักเรียนได้เห็นผลประจักษ์ชัดว่า การนิเทศแบบนี้เกิดผลในทางปฏิบัติจริง

ใน พ.ศ. ๒๕๔๔-๒๕๔๕ ธนาคารพัฒนาแห่งเอเชีย ได้สนับสนุนให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ดำเนิน

โครงการ “การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน” มีโรงเรียนเข้าร่วมโครงการ ๒๕๐ โรงเรียน และมีคณาจารย์ คึกขานิเทศก์ ทำหน้าที่ “กัลยาณมิตรนิเทศ” ๔๔ คณะ สุมน อมรวิวัฒน์ (๒๕๔๔) ได้นำหลักกัลยาณมิตรนิเทศ มาปรับปรุงให้สอดคล้องกับแนวคิดของ peer supervision mentoring system มากขึ้น ผลปรากฏว่า การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมีประสิทธิภาพดีมาก ทั้งคณาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ คึกขานิเทศก์ ผู้บริหาร และครู ต่างได้เรียนรู้จากกันและกัน และสามารถพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้ดีมาก

รูปแบบกัลยาณมิตรนิเทศ : กรอบความคิดพื้นฐาน

กรอบความคิดพื้นฐานของกัลยาณมิตรนิเทศ คือหลักธรรมความเป็นกัลยาณมิตร ๗ ประการ ในที่นี้มุ่งเอาประเภทครู หรือพี่เลี้ยงเป็นสำคัญ ได้แก่

๑. ปิโย นำรักในฐานะเป็นที่สบายใจและสนิทสนมชวนให้อยากเข้าไปปรึกษา ติดตาม
๒. ครู นำเคารพ ในฐานะประพตีสสมควรแก่ฐานะให้เกิดความรู้สึกรอบอุ้มใจ เป็นที่พึ่งได้และปลอดภัย
๓. ภาวนีโย นำเจริญใจหรือน่ายกย่อง ในฐานะทรงคุณคือความรู้ และภูมิปัญญาแท้จริง ทั้งเป็นผู้ฝึก

- อบรมและปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ ควรเอาอย่าง
 ทำให้ระลึกและเอ่ยอ้างด้วยความซาบซึ่งภูมิใจ
๔. วตตาคจ รู้จักพูดให้ได้ผล รู้จักชี้แจงให้เข้าใจ รู้ว่าเมื่อ
 ไรควรพูดอะไร อย่างไร คอยให้คำแนะนำว่า
 กล่าวตักเตือน เป็นที่ปรึกษาที่ดี
๕. วจนกขโม อดทนต่อถ้อยคำ คือ พร้อมที่จะรับฟังคำ
 ปรึกษา ชักถาม คำเสนอแนะวิพากษ์วิจารณ์
 อดทน ฟังได้ไม่เบื่อไม่ฉุนเฉียว
๖. คมภีรญจ กถ กตตาค แถลงเรื่องล้าลึกได้ สามารถ
 อธิบายเรื่องยุ่งยาก ซับซ้อน ให้
 เข้าใจและให้เรียนรู้เรื่องราวที่ลึก
 ซึ่งยิ่งขึ้นไป
๗. โน จฏฐาเน นโยชเย ไม่ชักนำในอสุภานะ คือไม่แนะนำ
 ในเรื่องเหลวไหล หรือชักจูงไปในทางเสื่อม
 เสียม....." (พจนานุกรมพุทธศาสตร์ : ๒๕๒๘)

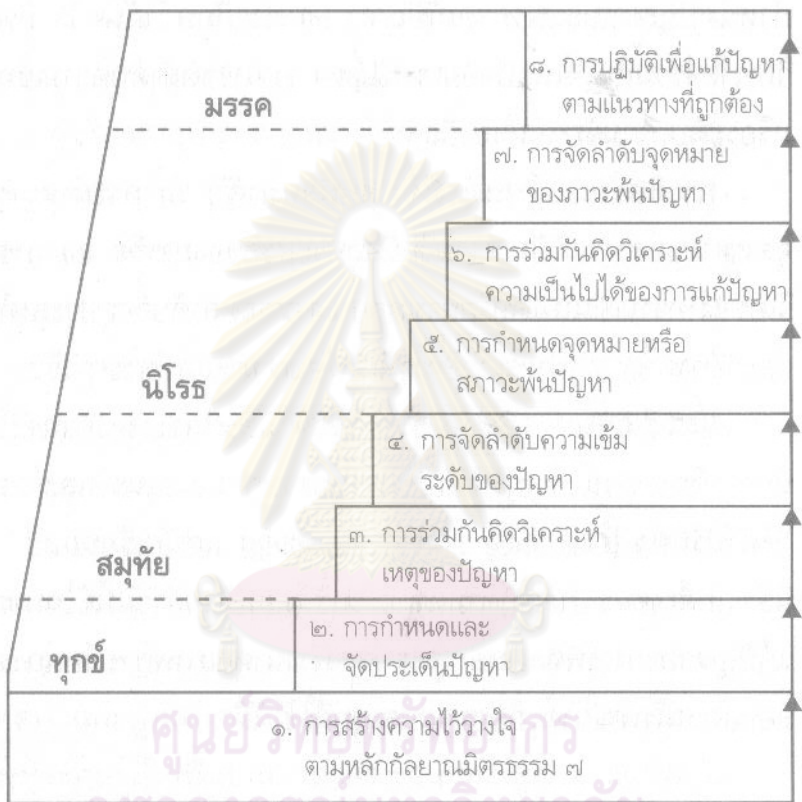
จะเห็นได้ว่า กัลยาณมิตรธรรม ๗ นี้ มุ่งเน้น ความปลอดโปร่ง
 ใจ ไม่บีบคั้น เน้นความมีน้ำใจ ช่วยเหลือเกื้อกูล สร้างความเข้าใจ
 กระจ่างแจ้งแนะแนวทางที่ถูกต้องด้วยการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน

สุมน อมรวิวัฒน์ (๒๕๓๗) ได้เสนองานทางวิชาการเรื่อง
 "กระบวนการกัลยาณมิตร : ฝึกจิตให้มีน้ำใจ ในที่ประชุมสำนัก
 ธรรมศาสตร์และการเมือง ราชบัณฑิตยสถาน วันที่ ๕ เมษายน

๒๕๓๗ สรุปได้ว่า กระบวนการกัลยาณมิตรคือกระบวนการ
ประสานสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพื่อจุดหมาย ๒ ประการ คือ ๑) ชี
ทางบรรเทาทุกข์ ๒) ชีสุขเกษมศานต์ โดยทุกคนต่างมีเมตตาธรรม
พร้อมจะชี้แนะและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน กระบวนการกัลยาณมิตร
ช่วยให้บุคคลสามารถแก้ปัญหาได้โดยการจัดขั้นตอนตามหลักอริยสัจ
๔ ดังนี้



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



แผนภูมิขั้นตอนการสอนตามกระบวนการกัลยาณมิตร

* บรรยายในที่ประชุมสำนักธรรมศาสตร์และการเมือง เมื่อวันที่ ๕ เมษายน พ.ศ. ๒๕๓๗
** ราชบัณฑิต ประเภทสังคมศาสตร์ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ (ทางวิทยวิธี)

หากพิจารณาแผนภูมิข้างต้น กระบวนการนิเทศโดยชี้ทางบรรเทาทุกข์ มีขั้นตอนคือ ๑) การสร้างความไว้วางใจ ๒) การกำหนดปัญหาและแนวทางแก้ปัญห ๓) การศึกษา ค้นคว้า คิดวิเคราะห์ร่วมกันถึงเหตุปัจจัยแห่งปัญหา ๔) การจัดลำดับความเข้มหรือระดับความซับซ้อนของปัญหา

การชี้สุขเกษมศานต์ มีขั้นตอนต่อมาคือ ๑) การกำหนดจุดหมายของการแก้ปัญห หรือวัตถุประสงค์ของภารกิจ ๒) การวิเคราะห์ความเป็นไปได้หรือทางเลือก ๓) การจัดลำดับวัตถุประสงค์และวิธีการ ๔) การกำหนดวิธีการที่ถูกต้องเหมาะสมหลายๆ วิธี

แผนภูมิขั้นตอนชี้ทางบรรเทาทุกข์ และชี้สุขเกษมศานต์นี้ นักการศึกษาส่วนใหญ่มุ่งนำไปใช้ในกิจกรรมการแนะแนว และการให้คำปรึกษา (Guidance and Counseling) แก่นักเรียนและนิสิตนักศึกษา อย่างไรก็ตามหากจะนำขั้นตอนดังกล่าวมาใช้ในการแก้ปัญหทางการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและการพัฒนาครุฑ์ย่อมจะประยุกต์ใช้ได้ดี

ปัจจัยที่เกื้อหนุนกระบวนการกัลยาณมิตร

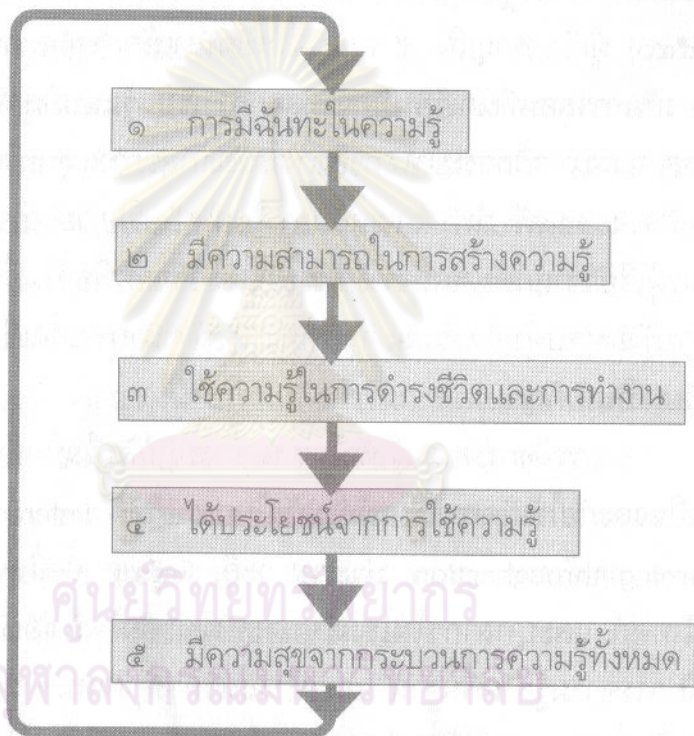
การนำกระบวนการกัลยาณมิตรมาใช้ในการพัฒนาครู และการปฏิรูปการศึกษามีปัจจัยหลัก ๔ ประการที่เกื้อหนุนให้ทุกขั้นตอนดำเนินไปด้วยดีได้แก่ ๑) องค์กรความรู้ ๒) แรงหนุนจากต้นสังกัด ๓) ผู้บริหารทุกระดับ ๓) บุคลากรทั้งโรงเรียน

๑. องค์ความรู้ การชี้แนะและช่วยเหลือกันในกลุ่ม หรือหมู่คณะ ย่อมต้องอาศัยอุดมการณ์ เป้าหมายร่วมกัน และมีหลักการความรู้ ที่ได้พิสูจน์เห็นจริงแล้วเป็นพื้นฐาน ตัวอย่างเช่น การปฏิรูป กระบวนการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (๒๕๔๐) ผู้เชี่ยวชาญถึง ๕ คณะ ได้พัฒนาหลักการและความรู้ เกี่ยวกับการสอนที่นักเรียนมีความสุข การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม การสอนและการฝึกกระบวนการคิด การพัฒนาสุขภาพ สุนทรียภาพ ทางศิลปะ ดนตรี กีฬา และหลักการฝึกหัดอบรมกาย วาจา ใจ คณะผู้เชี่ยวชาญได้นำเสนอหลักทฤษฎีและวิธีการเพื่อเป็นพื้นฐาน ความรู้สำหรับผู้บริหารและครูที่ต้องการพัฒนาการสอนซึ่งเน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ

การจัดการความรู้ให้เป็นฐานสู่การปฏิบัติ จึงเป็นปัจจัยที่ จำเป็นและก่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติ (interactive learning through action, ประเวศ วะสี, ๒๕๔๕) ทั้งนี้เพราะ ผู้นิเทศก์ และบุคลากรในโรงเรียนจะพัฒนาตนเองได้ก็ต่อเมื่อ มี หลักการความรู้เป็นพื้นฐาน และสร้างแนวทางสู่จุดหมายร่วมกัน เกิดวัฒนธรรมความรู้ขึ้นอีกระดับหนึ่ง นอกเหนือจากการใช้ สามัญสำนึกและประสบการณ์เดิม

กระบวนการกัลยาณมิตรที่มีฐานความรู้จะเกิดการวิจัย การพัฒนา และวิจัยต่อเนื่องกันไป สร้างวัฒนธรรมความรู้ให้เกิดขึ้นในโรงเรียน ดังที่ศาสตราจารย์นายแพทย์ประเวศ วะสี ได้

อธิบายไว้ในหนังสือ “เครือข่ายแห่งปัญญา” ว่า วัฒนธรรมความรู้มีองค์ประกอบ ๕ ประการ คือ



วัฒนธรรมความรู้ (ประเวศ วะสี : ๒๕๔๕)

ครูพิศวาท น้อยมณี ครูแห่งชาติ ได้เขียนบันทึกไว้ว่า “... เมื่อครูมองเห็นคุณค่าและประโยชน์ของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนสำคัญที่สุดแล้ว แนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้ครูสามารถพัฒนาตนเองได้ คือ **จะต้องให้ความรู้แก่ครูอาจารย์อย่างทั่วถึง** ข้าพเจ้าเชื่อว่าครูสามารถเปลี่ยนแนวการสอนได้ ถ้า**ครูได้รับข้อมูลเพียงพอ** ทุกวันนี้จุดที่ให้บริการข้อมูลข่าวสารทางวิชาการยังอยู่ห่างไกลตัวครูมาก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ กรมวิชาการ เขตการศึกษา ศึกษานิเทศก์ที่มีหน้าที่ให้ข้อมูลความรู้แก่ครูโดยตรง ก็มีกำลังน้อยไม่ทั่วถึง ดังนั้นข้าพเจ้าเห็นว่าหากมีกลุ่มหรือศูนย์สารสนเทศที่ให้ข้อมูลด้านการเรียนการสอน และคอยช่วยเหลือติดตามผลครู และโรงเรียนต่างๆ อย่างใกล้ชิด ต่อเนื่อง จะทำให้ครูมีช่องทางและโอกาสในการพัฒนาตนเองได้

นอกจากนี้แล้วการนิเทศและการอบรมครูในลักษณะกัลยาณมิตร พร้อมมีตัวอย่างในทางปฏิบัติให้เห็น จะมีส่วนช่วยให้ครูปรับปรุงตนเองได้ โดยผู้บริหารโรงเรียนจะมีความสำคัญยิ่งในการกระตุ้น และส่งเสริมที่จะให้เกิดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครู ทั้งในเรื่องการสอน และจริยธรรมวิชาชีพ ...” (พิศวาท น้อยมณี : ๒๕๔๔)

ครูชูใจ บุญเล่า ครูต้นแบบปี ๒๕๔๒ ได้พัฒนาครูเครือข่ายวิชาคณิตศาสตร์ โดยกลวิธีใช้นิทานคณิตศาสตร์ โครงการคณิตศาสตร์ การสอนคณิตศาสตร์ โดยใช้วัฏจักรการเรียนรู้ ๔ MAT แต่ละวิธีการดังกล่าว ครูชูใจต้องอธิบาย สาธิตให้ตัวอย่างแก่ครู

เครือข่าย เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจในแต่ละวิธีการเหล่านั้น แม้เมื่อครูเครือข่ายมีความรู้ ความเข้าใจหลักการแล้ว ส่วนใหญ่ยังไม่สามารถนำความรู้ไปเป็นแผนการสอนได้ด้วยตนเอง ครูซู่ใจได้ให้ตัวอย่างและติดตามว่าครูได้ใช้เทคนิควิธีที่เสนอแนะหรือไม่ ครูซู่ใจถือว่าครูต้นแบบเป็นผู้ให้โอกาสครูเครือข่ายได้ทำผลงานจากความสามารถของตนเอง จัดเวทีให้เสริมสร้างความมั่นใจ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เติมเต็มความรู้ให้แก่เพื่อนครู ซึ่งจากผลการประเมินพบว่าครูเครือข่าย สามารถสอนโดยใช้นิตานคณิตศาสตร์ได้ ทำแผนการสอนกิจกรรมโครงงาน จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่บูรณาการ ๔ ส่วน ได้แก่ ทำไม (why) อะไร (what) ทำอย่างไร (how does it work) และการประยุกต์ใช้คือ ถ้า (if) รวมถึงการทำแผนความคิด (Mind Mapping) ได้ มีพัฒนาการทางความรู้ความสามารถเป็นที่พอใจ

การนิเทศและพัฒนาครูจึงต้องเริ่มที่การสร้างความรู้ ความเข้าใจที่ตรงกันในประเด็นหลักทฤษฎี เช่น การยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง หรือผู้เรียนสำคัญที่สุด มีหลักการอย่างไร ทฤษฎีสร้างสรรค์ความรู้ หลักบูรณาการ การพัฒนาพหุปัญญา กิจกรรมพัฒนานักเรียน หลักสูตรสถานศึกษา การประเมินผลตามการปฏิบัติจริง คืออะไร ถ้าต่างฝ่ายไม่มีหลักความรู้ ก็ย่อมตีความกันไปคนละทาง เกิดการโต้แย้งโดยไม่จำเป็น ดังนั้นจึงต้องมีเอกภาพในหลักการ และมีความหลากหลายในวิธีการ

๒. แรงหนุนจากต้นสังกัด ปัจจุบันนี้มีการตื่นตัวอย่างมากในทุกองค์กรที่มุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ ทั้งนี้เพราะในสังคมไทยเริ่มมีการประเมิน การตรวจสอบ และการประกันคุณภาพของสถานศึกษา จากการปฏิบัติงานเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการปฏิรูปการเรียนรู้ ผู้เขียนพบว่าหลายโครงการที่ประสบความสำเร็จ เป็นเพราะหน่วยงานต้นสังกัด เช่น สถาบันราชภัฏ คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ กรมสามัญศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ สำนักงานการศึกษาส่วนท้องถิ่น (เทศบาล) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร เป็นต้น ได้ให้ความร่วมมือ และมีส่วนร่วมในการวางแผน การปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินผล

หลังจากที่มีพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ ประกาศใช้ในวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๑๖ องค์กรหลักทั้ง ๖ องค์กร ได้แก่ สำนักงานรัฐมนตรี สำนักงานปลัดกระทรวง สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา มีความเชื่อมโยงกันในภารกิจมากขึ้น โดยเฉพาะในระดับเขตพื้นที่การศึกษา เป็นหน่วยงานวิเคราะห์วิจัย นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการบริหารและการดำเนินการของหน่วยงานและสถานศึกษา ซึ่งเป็นการกระจายภารกิจความรับผิดชอบลงสู่พื้นที่และท้องถิ่น ดังได้อธิบายไว้ในมาตรา

๓๗ (๑) (๒) และ (๓) ของพระราชบัญญัติฉบับนี้

๓. ผู้บริหารทุกระดับ รายงานผลการดำเนินงานปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้หลายโครงการได้แสดงให้เห็นว่า ความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถและเจตคติของผู้บริหารนับตั้งแต่ระดับนโยบายจนถึงระดับปฏิบัติในสถานศึกษา

การพัฒนาบุคลากรทั้งโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารมีความสำคัญมาก ดังที่ สำนักนโยบายและแผนการศึกษา (สกศ.) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบว่า “...หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นด้านการบริหารที่ส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้ ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕ เป็นผู้นำทางวิชาการ มีคุณธรรม จริยธรรม และความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับของคณะครู นักเรียน ผู้บังคับบัญชา กรรมการสถานศึกษา พ่อแม่ ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม...”

จากรายงานการวิจัยเรื่อง “การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียนนำร่อง : รูปแบบที่คัดสรร” สุมน อมรวิวัฒน์ (๒๕๔๕) ได้วิเคราะห์รูปแบบของการบริหารจัดการที่มีผลต่อการพัฒนาครู และกระบวนการเรียนรู้ไว้หลายรูปแบบ ตัวอย่างเช่น รูปแบบของผู้อำนวยการโรงเรียนพลับพลาศิริ จังหวัดนนทบุรี (นายศิริชัย, โยโกตา : ๒๕๔๔) ระบบอุดมคติโรงเรียนพลับพลาศิริ Model ๑ รูป

แบบการบริหารของโรงเรียนเทศบาลสวนสนุก จังหวัดขอนแก่น ที่เรียกว่า “โรงเรียนเล็กในโรงเรียนใหญ่” รูปแบบการจัดตารางเรียนเชิงบูรณาการของโรงเรียนบ้านสบซุ่น จังหวัดน่าน และโครงการโรงเรียนนมชั้น ของผู้อำนวยการโรงเรียนท่าทางแนววิทยายน จังหวัดขอนแก่น เป็นต้น

๔. บุคลากรทั้งโรงเรียน โครงการสนับสนุนการฝึกอบรมครู โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (๒๕๔๖) ได้ดำเนินการต่อจากโครงการนำร่องระยะที่ ๑ (พ.ศ.๒๕๔๕) นั้น เกิดขึ้นจากความเชื่อที่ว่าการพัฒนาครูที่โรงเรียน ทั้งโรงเรียน โดยโรงเรียนร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกช่วยให้มีการปฏิบัติจริง พัฒนาการสอนในสถานการณ์จริงที่โรงเรียน เกิดการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลภายในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ประหยัดค่าใช้จ่าย และเวลา และส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ดังที่มีคำกล่าวหยอกเย้าว่า School - Based Training น่าจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากกว่า Hotel - Based Training

ตัวอย่างรายงานของครูดรชณี ใจดี ครูต้นแบบวิชาชีพวิทย์ฯ ปี ๒๕๔๑ ได้พัฒนาบุคลากรภายในโรงเรียน โดยการสร้างความสัมพันธ์และจัดกิจกรรม ๒๖ วิธี ให้ครูเครือข่ายนำไปประยุกต์ใช้ในชั้นเรียน ครูดรชณีดำเนินการนิเทศเยี่ยมห้องเรียน ดูแผนการสอน สื่อการสอน และผลงานของนักเรียน ในเวลาสอนจริงของครูเครือข่าย การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสิรินธรประสบความสำเร็จและได้

รับความร่วมมือจากผู้บริหารและผู้ช่วยผู้อำนวยการทุกฝ่าย (ดร.ชนันใจดี : ๒๕๔๕)

ครูต้นแบบได้บันทึกว่า “...ในฐานะหัวหน้างานฝ่ายวิชาการ โรงเรียน จึงเสนอโครงการจัดกิจกรรมชุมนุมวิชาการ และให้สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐาน ผู้เรียนได้เรียนตามความต้องการ ยึดหลักการใช้ฐานโรงเรียนในการบริหาร ปรับตารางเวลาเรียนให้ตรงกันทั้งโรงเรียน สอบถามให้ครูเลือกเป็นที่ปรึกษาชุมนุมตามความถนัดก่อน เขียนแผนงานรองรับโครงการและดำเนินกิจกรรมตามแผน ใช้งบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติเพิ่มเติมให้ ครูทุกชมรมพอใจ

จุดแข็งของการจัดกิจกรรมปฏิรูปทั้งโรงเรียนที่ค้นพบคือ ครูเก่งต้องลดดีกรีความเก่งลงมาเทียบเคียง แล้วเดินไปพร้อมๆ กัน




คนไฉยงทำไม่ได้ ครูเก่งต้องเข้าไปช่วยเหลือให้เขาทำตามแบบก่อน แล้วถึงปล่อยให้ทำตามแบบของตนเอง

จุดเน้นที่พยามถึงที่สุดในทุกวันนี้ คือทุกครั้งทีโรงเรียนมี งานจัดกิจกรรม แสดงผลงาน จะให้จัดแบบภาพรวมทั้งโรงเรียน แบ่งให้ครูรับผิดชอบเป็นเรื่องๆ สร้างจิตสำนึกให้ทุกคนมีส่วนร่วม มีผลงานร่วมกันเป็นสำคัญ...”

จากรายงานทีครูต้นแบบ เขียนบันทึก ๓ หน้าส่งให้ ผู้เขียนวิเคราะห์ได้ว่า การ นิเทศภายในสถานศึกษา ใช้หลายวิธีการ เช่น ผู้ บริหารนิเทศคณะครู ครู แกนนำ หรือครูผู้นำ นิเทศ ครูในโรงเรียน โดยใช้ ระบบคู่สัญญา กระบวนการกัลยาณมิตร ทำงาน เป็นทีม มีกิจกรรมติดตามและประเมินเป็นระยะ ใช้ทรัพยากรร่วมกัน และ ดำเนินการพัฒนาคุณภาพ ของครู และนักเรียนไป พร้อมกันเป็นการกิจปกติ



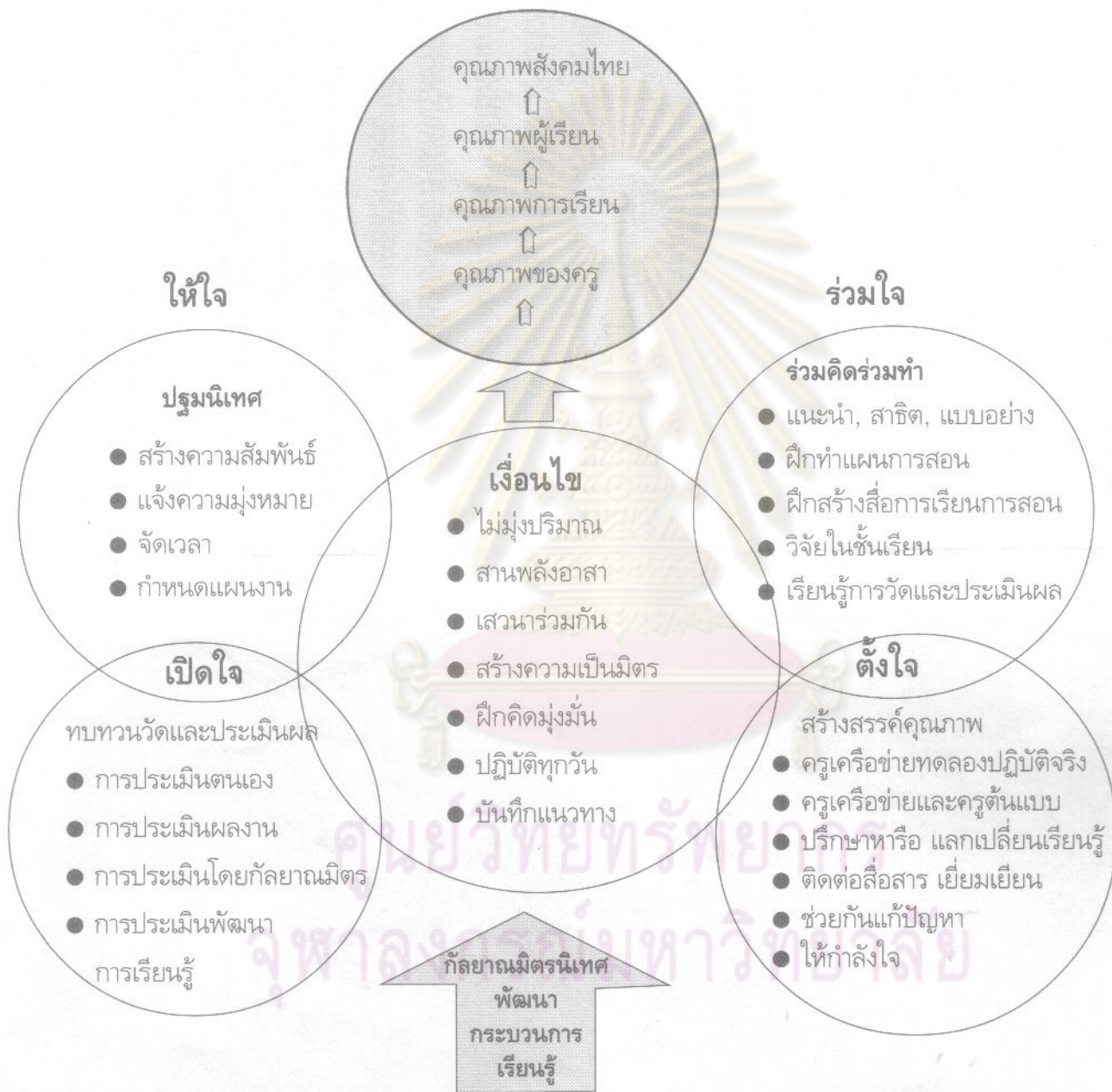
การพัฒนาครูเครือข่ายภายในโรงเรียนนั้น สังเกตได้ว่ามีความยากในขั้นเริ่มต้นที่ต้องสร้างการยอมรับและศรัทธา แต่เมื่อเกิดความร่วมมือที่ดีแล้ว การนิเทศภายในโรงเรียนจะดำเนินไปอย่างคล่องตัว เนื่องจากจัดเวลา สถานที่ และสื่ออุปกรณ์ได้ง่าย ทุกฝ่ายเข้าใจวัตถุประสงค์ เพราะสามารถติดต่อสื่อสารกันได้หลายทาง สามารถร่วมกันปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เพราะบุคลากรมุ่งพัฒนาคุณภาพไปในทิศทางเดียวกัน คือให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ เป็นคนฉลาดรู้ เก่ง ดี และมีความสุข ●



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ สาม

กัลยาณมิตรนิเทศเพื่อพัฒนาการเรียนรู้



รูปแบบ ● สร้างศรัทธา สาธิตรูปแบบกระบวนการ ● ร่วมงานร่วมทำ ● ติดตามประเมินผล			
องค์ความรู้	แรงหนุนจากต้นสังกัด	ผู้บริหารทุกระดับ	บุคลากรทั้งโรงเรียน

จากแผนภูมิ แสดงว่า กัลยาณมิตรมีองค์ประกอบหลักที่สำคัญ คือ

๑. ให้อใจ : การปรุมนิเทศสร้างความเข้าใจร่วมกัน
๒. ร่วมใจ : การร่วมคิด ร่วมทำงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน
๓. ตั้งใจ : เป็นการร่วมกันสร้างสรรค์คุณภาพในการทำงาน มุ่งมั่นสู่เป้าหมายร่วมกัน ช่วยกันแก้ปัญหา ถือผลงานคือคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ
๔. เปิดใจ : การวัดและประเมินตนเอง ประเมินผลงาน และประเมินพัฒนาการอย่างเที่ยงตรง ปราศจากอคติ

ทั้ง ๔ องค์ประกอบนี้ รวมกันเป็นกระบวนการมุ่งพัฒนาครู เพื่อให้เกิดคุณภาพการเรียนการสอน เกิดคุณภาพในผู้เรียน และรวมเป็นคุณภาพอันพึงประสงค์ของสังคมไทย

ทั้งนี้ กระบวนการกัลยาณมิตรนิเทศ มีเงื่อนไข คือ

๑. **ไม่มุ่งเน้นปริมาณ** เช่น หาจำนวนครูเครือข่ายมากๆ หรือตัวเลขผลการทดสอบที่นักเรียนพัฒนาได้อย่างรวดเร็ว ไม่เน้นรายงานที่มีจำนวนหน้าเกินร้อย แต่เน้นความชัดเจนของขั้นตอนวิธีการ ผลการสังเกต บันทึก บรรยากาศ ความพึงพอใจ และความตั้งใจในการพัฒนาตนเองของเพื่อนร่วมงาน ควบคู่ไปด้วย

๒. **สานพลังอาสา** กระบวนการกัลยาณมิตร เริ่มที่ ครัทธา และการอาสาสมัครพร้อมใจกัน มิใช่การสั่งงานบังคับบัญชา

๓. **เสวนาร่วมกัน** กัลยาณมิตรนิเทศเน้นกระบวนการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยประยุกต์ ตามแนวอภิธานิยธรรม ๗ คือ

- ๑. หมั่นประชุมกันเนื่องนิตย์
- ๒. พร้อมเพรียงกันทำกิจที่พึงทำ
- ๓. ปฏิบัติตามหลักการที่วางไว้ สิ่งใดที่ดีอยู่แล้วก็ยังคงรักษา
- ๔. ยอมรับนับถือ รั้งพึ่งซึ่งกันและกัน
- ๕. ไม่บังคับ ชมเหลงน้ำใจกัน หรือลูแก่อ่านาจ
- ๖. พัฒนาไปตามสภาพจริงของโรงเรียนที่เป็นอยู่
- ๗. คุ่มครอง เสริมแรงให้กำลังใจทุกคนที่ใฝ่รู้ได้มาทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

๔. **สร้างความเป็นมิตร** การที่ครูแกนนำหรือครูต้นแบบ ริเริ่มชักชวนเพื่อนครูให้มาร่วมกันปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการสอนนั้น ต้องมีวิธีการที่สอดคล้องกับธรรมชาติของคนในองค์กร หลัก มนุษยสัมพันธ์ กระบวนการกลุ่มและการสร้างทีมงาน ช่วยให้ เพื่อนครูเกิดศรัทธาขึ้นมาได้ ดังจะยกตัวอย่างในตอนต่อไป

๕. **ฝึกคิดมุ่งมั่น** ข้อนี้เน้นความเพียร อดทน และรู้จัก ใช้เหตุผล เพราะการพัฒนาตนเองนั้นย่อมยากอยู่แล้ว ยิ่งต้อง พัฒนาผู้อื่นร่วมกันทั้งโรงเรียนย่อมเผชิญปัญหาและอุปสรรค การนำหลักธรรมอิทธิบาท ๔ มาช่วยสร้างพลังความเข้มแข็งจึงมีความ จำเป็น

๖. **ปฏิบัติทุกวัน** กระบวนการนิเทศควรเป็นกิจวัตรต่อเนื่องกันไปในการสอนประจำวัน มิใช่กิจกรรมพิเศษที่คึกคักชั่วคราว เป็นไฟไหม้ฟาง หรือทำกิจกรรมขึ้นเมื่อต้องถูกประเมินเท่านั้น

๗. **บันทึกแนวทาง** ข้อนี้ขยายความได้ว่าคณะทำงานทุกคนไม่ว่าจะเป็นครูต้นแบบหรือครูเครือข่าย ควรมีการสังเกต บันทึก รวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ มีการวางแผน สร้างเครื่องมือหรือแบบประเมินเพื่อให้สามารถรายงานผลอย่างเป็นรูปธรรม

จากการที่ได้อ่านบันทึกของครูต้นแบบและคณาจารย์ศึกษานิเทศก์ ที่ร่วมกันพัฒนาครูเครือข่ายด้วยกระบวนการกัลยาณมิตรนิเทศ สรุปได้ว่า เงื่อนไขทั้ง ๗ ข้อข้างต้น ได้ช่วยให้การพัฒนาครูมีประสิทธิภาพชัดเจน ดังจะนำเสนอตัวอย่างในแต่ละประเด็นต่อไป

ศูนย์วิทยทรัพยากร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กระบวนการกัลยาณมิตรนิเทศ

องค์ประกอบที่ ๑ “หัวใจ”

ปฐมนิเทศ

สร้างศรัทธา-สร้างความสัมพันธ์

แจ้งความมุ่งหมาย

ศูนย์ฯ จัดเวลา เข้าวัด

กำหนดแผนงาน

การสร้างศรัทธา ~ สร้างความสัมพันธ์

ศรัทธา หมายถึง ความรู้สึกซาบซึ้ง เลื่อมใส หมายถึงความเชื่อซึ่งเกิดจากความมั่นใจในเหตุผลเท่าที่รู้เห็น มั่นใจว่าเป็นไปได้ มั่นใจว่ามีคุณค่า และมั่นใจว่าสามารถพิสูจน์ให้เห็นจริงได้ในกระบวนการเรียนรู้ ศรัทธาทำให้เกิดความสนใจใฝ่รู้ และความตั้งใจแน่วแน่

ศรัทธาที่แท้ตามนัยแห่งพระพุทธศาสนา มิใช่ความหลงใหลมกมาย หรืออารมณ์เพื่อฝัน ศรัทธาต้องใช้สติปัญญาควบคุม ส่งเสริมความคิดวิเคราะห์ ได้ทดลองปฏิบัติจนประจักษ์ความรู้จริงด้วยตนเอง ลีนความสงสัย เกิดศรัทธาที่มั่นคง

ในกระแสการปฏิรูปการศึกษา ความตื่นตัวเรื่องการประกันคุณภาพและการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนของครูทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียน ได้เกิดการเคลื่อนไหวทางด้านการฝึกอบรม การพัฒนาคุณภาพ และการทำความเข้าใจในวิสัยทัศน์ใหม่ของการศึกษา ครูเกิดความต้องการที่จะปรับปรุงตนให้ทันกับความเปลี่ยนแปลง แต่ในเวลาเดียวกันก็มีความหนักใจ ท้อใจในภารกิจที่รู้สึกกว่าเพิ่มขึ้น ครูยังไม่สามารถกำหนดทิศทางและบทบาทของตนให้ก้าวทันต่อกระแสการปฏิรูป บางครั้งครูเกิดความรู้สึกต่อต้าน และต้องการหลีกเลี่ยงไปจากกระบวนการพัฒนา

ถ้ามองปรากฏการณ์นี้ในเชิงบวก จะเห็นได้ว่าครูทุกคนคงไม่สามารถจะเมินเฉยต่อการเปลี่ยนแปลง จำเป็นต้องเริ่มสำรวจ

ข้อมูลต่างๆ ที่จะมีผลต่อสภาพของตน และภารกิจที่ต้องทำให้ดี เตรียมรับการประกันคุณภาพและการประเมินซึ่งเกิดผลต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพครู

ครูจึงเริ่มมองหาเพื่อนร่วมทางที่จะเดินไปด้วยกันบนเส้นทางปฏิรูปการเรียนรู้ ใครเล่าที่เป็นคนที่เขาไว้ใจ และเชื่อว่าจะชี้แนะช่วยเหลือให้ก้าวไปในทิศทางที่ถูกต้อง ครูต้องการเพื่อนที่มีความสามารถแต่ในเวลาเดียวกันก็ไม่ยกตนข่มท่านจนครูรู้สึกต่ำต้อย ครูต้องการผู้แนะนำที่ไม่ใช้อำนาจ ครูต้องการเสวนากับคนที่เขารู้สึกศรัทธาว่ามีน้ำใจและเป็นตัวอย่าง

การสร้างศรัทธา จึงเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญของการพัฒนาครู

ครูอัมพา บุษยศิริรักษ์ ครูต้นแบบ พ.ศ.๒๕๔๒ โรงเรียนสากเหล็กวิทยา จังหวัดพิจิตร ได้บันทึกการเริ่มกระบวนการกัลยาณมิตรนิเทศ ไว้ว่า

“...การสร้างความสัมพันธ์และความศรัทธาถือได้ว่าเป็นความจำเป็นและเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง เพราะการทำงานกับบุคคลจำนวนมากให้ปฏิบัติเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์อย่างเดียวกันย่อมยากที่จะสัมฤทธิ์ผลได้...” จึงได้ดำเนินการสร้างความสัมพันธ์และศรัทธาดังนี้

☛ แสดงให้เห็นถึงความตั้งใจและความจริงใจ มุ่งมั่นในการให้คำแนะนำช่วยเหลือครูเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

๕ ครูต้นแบบแสดงความเห็นกันเอง ประพุดติปฏิบัติตน ต่อครูเครือข่ายฉันเพื่อน พี่ น้อง และยิ้มแย้มแจ่มใส ตลอดการ ดำเนินโครงการและตลอดไป

๖ เปิดโอกาสให้ครูเครือข่ายได้วางแผน มีอิสระในการ พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และการสร้างสรรค์รูปแบบวิธีสอน

๗ กระจือหรือรับและตรงต่อเวลาในการพบกลุ่มครูเครือ ข่ายทุกครั้ง

๘ เตรียมความพร้อมทั้งด้านความรู้ และเอกสารต่างๆ เพื่อการเผยแพร่ แนะนำ ช่วยเหลืออย่างไม่ปิดบัง และเป็นกาให้เปล่า

๙ ให้กำลังใจครูเครือข่ายด้วยการยกย่องให้เกียรติและ เปิดโอกาสให้ได้แสดงความสามารถตามศักยภาพในเวลาอันเหมาะสม

๑๐ ปฏิบัติภารกิจในลักษณะการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ค่อย เป็นค่อยไป ดูแลเอาใจใส่อย่างสม่ำเสมอ และปฏิบัติต่อครูเครือ ข่ายเฉกเช่นพี่น้อง ..." (อัมพา บุญศิริรักษ์ : ๒๕๕๕)

ครูสุดาวรรณ ศุภเกษร ครูต้นแบบ พ.ศ.๒๕๕๒ โรงเรียน ธารโตวัฒนวิทย์ จังหวัดยะลา ได้เสนอแนะบทบาทการนิเทศแบบ กัลยาณมิตรไว้ว่า

"...๑. ไม่ตั้งตนเป็นอาจารย์แต่เป็นเพื่อน แม้การเรียกชื่อและ คำแทนตัวก็ต้องระวังให้แสดงความเสมอภาค และเป็นเพื่อนกัน

๒. ให้ขวัญและกำลังใจ ให้ข้อเสนอแนะ ทำทนายให้ทำงาน ไม่ใช่จับผิด หรือตำหนิ

๓. แสดงความจริงใจ ไม่เสแสร้ง หรืออย่างน้อยก็ต้องแสดงให้ครูรับได้ว่า 'เรามีความจริงใจกับเขาเสมอ'

๔. ทำตนเป็นผู้รับฟังที่ดี รับฟังข้อมูลและปัญหาจากครู แม้จะไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงานก็ตาม อย่าตัดสินหรือชี้หน้าตรงๆ แต่หาเหตุผลหาตัวอย่างมาเสนอให้เขาคิดต่อและตัดสินใจเอง แต่คอยให้ข้อมูล ให้ข้อคิด ให้ข้อปรึกษาอย่างต่อเนื่อง ให้การตัดสินใจเป็นของครู ไม่ใช่ตัดสินใจให้แทน

๕. ช่วยเป็นธุระ หาแนวทาง ข้อเสนอแนะ แหล่งข้อมูล หรือคำตอบในกรณีที่ครูมีข้อจำกัดไม่อาจหาได้เอง

๖. บอกเทคนิคให้แล้ว ควรบอกวิธีการนำเทคนิคไปใช้ให้เข้ากับสภาพจริงๆ ของเขาด้วย ใช้วิธีการเสนอให้คิดหรือช่วยกันคิดไม่ควรบอกตรงๆ ควรยกตัวอย่างวิธีใช้ที่ผู้อื่นเคยทำ

๗. หาตัวอย่างดีๆ มาแลกเปลี่ยนกับครู เช่น อาจนำผลงานจากที่โรงเรียนหนึ่งไปแลกเปลี่ยนกับอีกโรงเรียนหนึ่ง แล้วเสนอนำไปให้ครูดัดแปลง หรือคิดต่อให้เข้ากับสภาพโรงเรียนของตน

๘. ควรทำความเข้าใจกับครูว่าเทคนิค หรือวิธีการที่เสนอนั้น แม้ว่าจะดีโดยหลักการ หรือที่อื่นใช้แล้วดี เมื่อจะนำมาใช้ก็อาจต้องปรับหรือดัดแปลงให้เข้ากับสภาพแต่ละแห่ง และผู้ทดลองใช้คงต้องเป็นครูเอง ผู้นิเทศไม่ควรอาสาเป็นผู้ทดลองใช้ เพราะผู้นิเทศอาจมีข้อจำกัดคือไม่คุ้นกับสภาพจริงของโรงเรียน นักเรียน และสภาพแวดล้อมของโรงเรียนนั้น อาจทำให้ผิดพลาดได้... (สุตาวรรณ ศุภเกษร : ๒๕๔๕)

จากตัวอย่างข้างต้นจะเห็นได้ว่า การสร้างศรัทธาและความสัมพันธ์ ตลอดจนการทำความเข้าใจความมุ่งหมายให้ชัดเจนนั้นมีขั้นตอนและบทบาทของกัลยาณมิตรที่ชัดเจน มีความปรารถนาดี เข้าใจความรู้สึกของครูเครือข่าย มีบรรยากาศที่ปลอดโปร่ง ไม่เครียด สร้างขวัญและกำลังใจ

การจัดเวลาและแผนงาน

การทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศก์กับครูเครือข่ายนั้น มีปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่ง คือ เวลาที่ว่างจากภารกิจหลักมีไม่ตรงกัน ทั้งนี้เพราะครูเครือข่ายมีวิชาและชั้นเรียนที่สอนแตกต่างกัน อีกทั้งไม่ต้องการทิ้งชั้นเรียน หรือทิ้งนักเรียนไว้ การปรึกษาหารือในขั้นต้นเกี่ยวกับเวลาที่ทุกฝ่ายสามารถมาพบกันได้ทั่วถึง สม่่าเสมอ จึงมีความจำเป็นต้องทำ ทั้งนี้รวมไปถึงการนัดหมายล่วงหน้า และการเตรียมตัว เพื่อให้สามารถใช้เวลาพบปะกันอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วย

ครูอารี มาลา ครูต้นแบบ ปี ๒๕๕๒ ได้เขียนรายงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดเวลาประชุมกับครูเครือข่าย ดังนี้

๑. จัดประชุมครูเครือข่ายในวันเสาร์และวันอาทิตย์
๒. ในกรณีที่ครูเครือข่ายอยู่ต่างโรงเรียน ครูต้นแบบได้ขอสับเปลี่ยนคาบเวลาสอนกับเพื่อนครู เพื่อให้ได้เวลาว่างตลอดภาคเช้าหรือภาคบ่าย สำหรับออกปฏิบัติงานนิเทศ ทำบันทึก

ขออนุญาตหัวหน้าสถานศึกษา และแจ้งผู้บริหารโรงเรียนที่จะไปนิเทศให้ทราบ ประสานงานกับครูเครือข่ายเพื่อนัดหมายเวลา

๓. การให้คำปรึกษาแนะนำทางโทรศัพท์ เป็นการให้คำปรึกษากับครูต่างโรงเรียน ซึ่งสามารถติดต่อกันได้ตลอดเวลา

๔. ในกรณีที่ครูเครือข่ายอยู่โรงเรียนเดียวกันกับครูต้นแบบ ผู้นิเทศก็ให้คำปรึกษาแนะนำในระหว่างวันทำการและในคาบเวลาที่ว่างจากการเรียนการสอน หรือสวดแทรกในทุกโอกาสที่ได้สนทนากัน (อารี มาลา : ๒๕๔๕)

ครูภาวินี จันทร์สีสม ครูต้นแบบ ปี ๒๕๔๒ จัดเวลาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูต้นแบบและครูเครือข่าย ทั้งในรูปแบบการประชุมพบปะในวันหยุดเรียน และเยี่ยมโรงเรียนเพื่อศึกษาดูงานซึ่งกันและกัน ตลอดจนใช้การสื่อสารทางโทรศัพท์ในกรณีที่โรงเรียนของเพื่อนครูเครือข่ายอยู่ในพื้นที่ห่างไกล

การจัดเวลาเพื่อพัฒนาตนเองอันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของการเรียนการสอนนั้น ถือเป็นหน้าที่ของครู แม้จะทำงานในวันหยุดบ้างในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ถ้าเป็นกิจกรรมที่เกิดจากความตระหนักและความสนใจร่วมกันของครูทุกคนย่อมไม่ใช่การเพิ่มภาระหรือเบียดบังเวลาว่าง หรือเวลาพักผ่อน การจัดเวลาที่เหมาะสมและใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพจึงทำให้กระบวนการกัลยาณมิตรนิเทศ มีความสบายใจและเกิดความมอ่งงามทางปัญญา (ภาวินี จันทร์สีสม : ๒๕๔๕)

การวางแผนงานร่วมกันตั้งแต่เริ่มต้น เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการนิเทศ ครูวิลาสินี วิเชียรรัตน์ ครูต้นแบบ ปี ๒๕๔๒ ได้วางแผนการนิเทศครูเครือข่าย สรุปได้ดังนี้

๑. ปฐมนิเทศสร้างความสัมพันธ์ แจ้งภารกิจและความมุ่งหมาย จัดเวลา และกำหนดวิธีการทำงาน
๒. จัดนิทรรศการทางวิชาการและสาธิตรูปแบบการสอน
๓. แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์จริง จัดบริการเอกสารทางวิชาการ
๔. วางแผนร่วมกันเพื่อศึกษาดูงานโรงเรียนเครือข่าย
๕. ครูเครือข่ายปฏิบัติตามสถานการณ์จริงในห้องเรียน
๖. พบปะเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผลการปฏิบัติและหาทางแก้ไขปรับปรุง
๗. เข้าร่วมในการประชุม สัมมนา การฝึกอบรมตามโอกาส
๘. นำเสนอผลงานในการประชุมปฏิบัติการ ที่จัดโดยหน่วยงานต่างๆ
๙. วัดและประเมินผลการปฏิบัติงานกัลยาณมิตรนิเทศ

(วิลาสินี วิเชียรรัตน์ : ๒๕๔๕)

ผู้บริหารโรงเรียนบ้านสะป่า “มงคลวิทยา” จังหวัดภูเก็ต ได้พัฒนาครูทั้งโรงเรียนด้วยกระบวนการกัลยาณมิตร สรุปเป็นรูปแบบและแผนงานคือ

“... ใส่ความคิด	ติดความรู้
ทำให้ดู	ดูให้เห็น
ลงเล่นด้วย	ช่วยกันทำ
นำไปเที่ยว	เที่ยวของเขา
ทำของเรา	เข้าระบบ
ครบการเวียน	เวียนตำรา ...”

ผู้บริหารโรงเรียนบ้านหนองจันทร์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้พัฒนาครูทั้งโรงเรียน ด้วยรูปแบบ **คู่มือคู่มือ** ใช้วิธีนำอักษรย่อของชื่อครูทุกคน รวมถึงภารกิจ มาสร้างเป็นขั้นตอนการปฏิบัติงาน ดังนี้

- | | | |
|------------------------------|------------------|------------|
| “... ๑. ศึกษาวิเคราะห์ | อักษรขึ้นต้นชื่อ | ครูศรีสุดา |
| ๒. มั่นเหมาะวางแผน | อักษรขึ้นต้นชื่อ | วันรวย |
| ๓. แนบแน่นยุทธศาสตร์ | อักษรขึ้นต้นชื่อ | ยุพิน |
| ๔. มาตรฐานเป้าหมาย | อักษรขึ้นต้นชื่อ | มงคล |
| ๕. หลากหลายสื่อนวัตกรรม | อักษรขึ้นต้นชื่อ | สามารถ |
| ๖. น้อมนำปฏิบัติ | อักษรขึ้นต้นชื่อ | ปัทมา |
| ๗. แน่ชัดควบคุมติดตาม | อักษรขึ้นต้นชื่อ | คำรณ |
| ๘. งดงามประเมินผล | อักษรขึ้นต้นชื่อ | ประภาวดี |
| ๙. นำยลพัฒนาปรับปรุง | อักษรขึ้นต้นชื่อ | พัชราภรณ์ |
| ๑๐. เรื่องรุ่งสร้างเครือข่าย | อักษรขึ้นต้นชื่อ | สมาน... ” |

จะเห็นได้ว่ากระบวนการกัลยาณมิตรนั้น เริ่มต้นที่การสร้างศรัทธาและความสัมพันธ์ที่ดี ทั้งนี้ต้องใช้ความรู้ และความคิดสร้างสรรค์ มาเป็นฐานในการสร้างกิจกรรม และรูปแบบการนิเทศอีกด้วย ตัวอย่างต่างๆ ที่ยกมาข้างต้น แสดงให้เห็นว่าผู้นิเทศก์ และครูเครือข่ายต่างยอมรับในคุณค่าของกันและกัน มีความตั้งใจดี มุ่งผลงาน และต้องการพัฒนาตนในรูปแบบของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เมื่อผู้ให้และผู้รับต่างมีศักดิ์ศรีเสมอกัน การพัฒนาคุณภาพของบุคลากร จึงปลอดพ้นจากการใช้อำนาจบังคับบัญชา กระบวนการทำงานมีบรรยากาศแห่งความไว้วางใจกัน ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง รู้จักนำสิ่งที่ได้เรียนรู้มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสภาพที่เป็นจริง นี่คือองค์ประกอบพื้นฐานข้อที่หนึ่งของกัลยาณมิตรนิเทศข้อแรกที่จะนำไปสู่องค์ประกอบข้อที่สองคือการร่วมคิดร่วมทำต่อไป

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

องค์ประกอบที่ ๒ “ร่วมใจ”

ร่วมคิดร่วมทำ

- แนะนำ, สาธิต, แบบอย่าง
- ฝึกทำแผนการสอน
- ฝึกสร้างสื่อการเรียนการสอน
- วิจัยในชั้นเรียน
- เรียนรู้การวัดและประเมิน

เนื่องจากในการอธิบายองค์ประกอบที่ ๑ ได้สอดแทรกแนวทางการนิเทศด้วยวิธีการร่วมคิดร่วมทำไว้บ้างแล้ว จึงขอนำประสบการณ์ที่ได้พบจากการวิจัย โครงการโรงเรียนปฏิบัติการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ๒๕๔๓-๒๕๔๔ ซึ่งคณะผู้วิจัยในพื้นที่ทุกคณะได้ใช้กระบวนการกัลยาณมิตรนิเทศ ดำเนินงานพัฒนาครูและผู้บริหารจำนวน ๒๕๐ โรงเรียนนำเสนอจะใช้วิธีการสรุปสาระ เพื่อแสดงให้เห็น “การร่วมคิดร่วมทำ” ระหว่างคณะผู้วิจัยกับโรงเรียนเครือข่าย โดยสังเขป

การแนะนำ, สาธิต, แบบอย่าง

อาจารย์วิศาล เครือคล้าย (๒๕๔๔) หัวหน้าคณะนักวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพกระบวนการเรียนรู้ ๖ โรงเรียนในจังหวัดปทุมธานี และจังหวัดสระแก้ว ใช้วิธีการเยี่ยมเยียน ศึกษาหาความต้องการจัดอบรม ให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะตามความต้องการของครูและผู้บริหารในแบบกัลยาณมิตร ยึดมั่นในการทำงานร่วมกันว่า “ทำให้อู อยู่ให้เห็น เป็นให้ปรากฏ งดงามในความมุ่งมั่นพัฒนา”

จากการที่อาจารย์วิศาลและคณะ ได้ร่วมคิดร่วมงานกับครูทั้ง ๖ โรงเรียนอย่างใกล้ชิด สม่่าเสมอ ทำให้ได้ตัวอย่างแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สมดุลและมีความสุข มีครูสามารถพัฒนาได้ด้วยตนเอง นับตั้งแต่การวิเคราะห์เนื้อหาจากหลักสูตร การทำ

กำหนดการสอน การสร้างแผนความคิด การจัดกิจกรรม การวัดและประเมินผล การใช้สื่อเสริม การเลือกเทคนิคและทักษะ กระบวนการเรียนรู้ บทบาทของครู บทบาทของนักเรียน การนำความรู้ไปใช้ร่วมกับวิชาอื่น และการทำบันทึกหลังสอน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวรรณ ภควัตชัย และคณะ ได้รายงานการแนะนำและนิเทศรูปแบบการปฏิรูปโรงเรียน ๖ โรงเรียนในจังหวัดยะลา และปัตตานี ซึ่งโรงเรียนได้รับการส่งเสริมให้สร้างรูปแบบเป็นตัวอย่างแก่โรงเรียนเครือข่าย ใช้ครูต้นแบบและครูแกนนำสร้างพลังให้ครুরวมตัวกันแบบกัลยาณมิตร แล้วพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ตัวอย่างเช่น รูปแบบ “ร้อยแสงพันเทียนเรียนคู่ครูแกนนำ” ของโรงเรียนเดชะปัตตตนยานุกูล รูปแบบ “แหล่งเรียนรู้ในชุมชนเป็นสื่อ” ของโรงเรียนธารโตวัฒนวิทย์ และรูปแบบ “โรงเรียนเล็กในโรงเรียนใหญ่” ของโรงเรียนเทศบาล ๔ วัดนพวงศาราม เป็นต้น

จากการทำงานร่วมกับคณะนักวิจัยในพื้นที่ ผู้เขียนพบว่า การนิเทศที่มีประสิทธิภาพนั้น ผู้นิเทศก์ต้องมีฐานความรู้และมีประสบการณ์มาก มีความเข้าใจสภาพความเป็นจริงของโรงเรียน บุคลากร นักเรียน และชุมชนเป็นอย่างดี จึงจะสามารถแนะนำและสาธิตแบบอย่างของกระบวนการเรียนการสอนที่ดีได้ เปรียบเหมือนครูสอนว่ายน้ำ ซึ่งไม่สามารถยืนบนฝั่งตะโกนสอนคนที่กำลังว่ายน้ำอยู่ให้ทำเช่นนี้เช่นนั้น หากแต่ต้องกระโดดลงไปว่ายน้ำ

ด้วย สามารถบริหารจัดการวัยน้ำที่ถูกต้องได้ นอกจากนี้เน้นการเสริมแรง
การให้กำลังใจ และมีวิธีการหลากหลายในการชี้แนะ ก็ช่วยให้
กระบวนการกัลยาณมิตรนิเทศเกิดผลตามจุดประสงค์

การร่วมคิดร่วมทำเพื่อฝึกพัฒนาหลักสูตรและ วิธีสอน ตลอดจนการวิจัยในชั้นเรียน

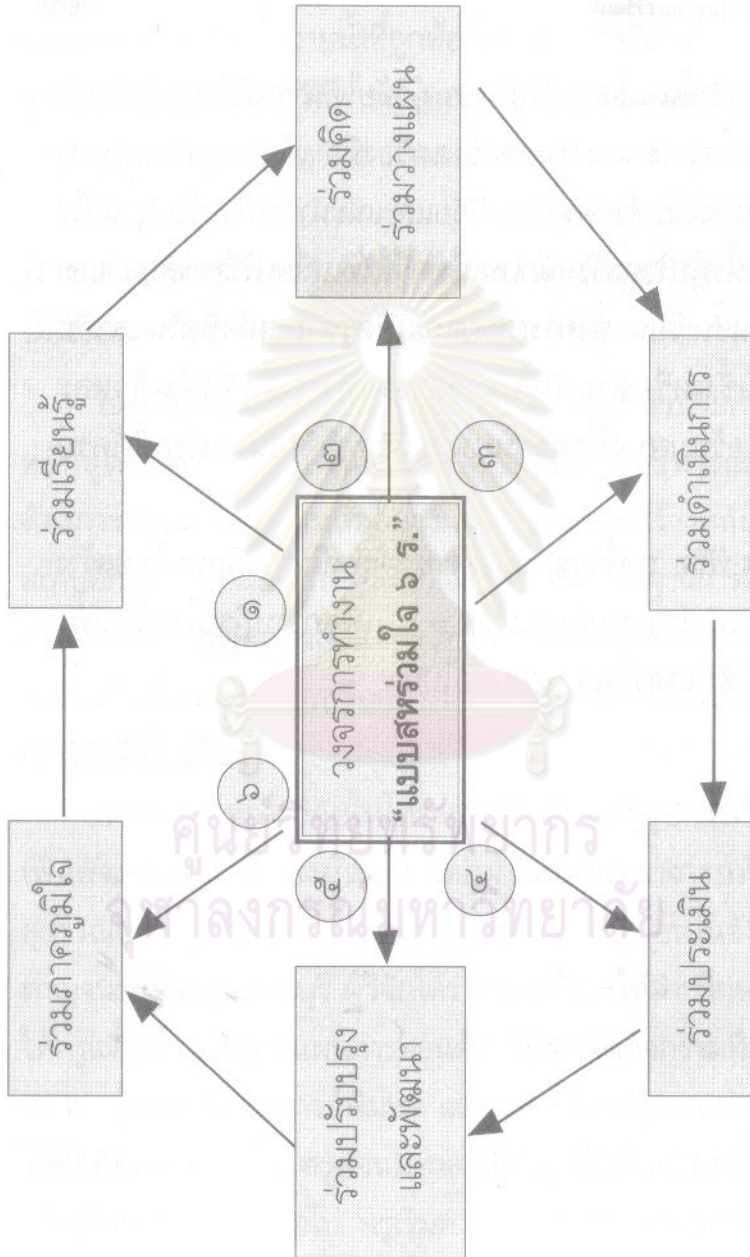
ในช่วงเวลาของการปฏิรูปการศึกษา และการประกาศใช้
หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.๒๕๔๔ ผู้บริหารและครู
ต้องการคำแนะนำช่วยเหลืออย่างมากในด้านการสร้างหลักสูตร
สถานศึกษา การทำแผนการสอนให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้
การสร้างสื่อการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง
และที่เป็นเรื่องต้องช่วยเหลืออย่างมาก คือการฝึกอบรมเกี่ยวกับ
การวิจัยในชั้นเรียน

จากรายงานการวิจัยในโครงการโรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้
เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน โดยผู้ช่วยศาสตราจารย์พิมพา
สุวรรณฤทธิ์ และคณะ ดำเนินการนิเทศ ๘ โรงเรียนในจังหวัด
กาญจนบุรีและสุพรรณบุรี ผู้วิจัยได้รายงานวิธีการให้คำปรึกษาโดย
ให้ครูแต่ละโรงเรียนทำแผนการสอนด้วยวิธีการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิมพา และคณะได้ช่วยดูแผนการสอน
ให้ข้อคิดและกำลังใจ ครูส่วนมากลงมือปฏิบัติแล้วนำผลที่ได้มา
แก้ไขในการสอนครั้งต่อไป ครูเริ่มทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหา

นักเรียนมากขึ้น และขอคำปรึกษา ผู้วิจัยได้นำงานวิจัยอย่างง่ายมา
ให้ดูเป็นตัวอย่าง แนะนำการสร้างเครื่องมือ เก็บข้อมูลและการทา
ค่าสถิติอย่างง่าย ช่วยตรวจงานวิจัยและแนะนำวิธีการปรับปรุงแก้ไข
นอกจากนี้ ผู้บริหารยังสนับสนุนให้ครูปรับเปลี่ยนวิธีการสอน และ
ทำวิจัยในชั้นเรียน ตั้งกรรมการและให้ครูช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
ตามสายชั้นหรือตามลักษณะของงานที่ทำ ครูจึงตื่นตัวและ
กระตือรือร้นมาก มีโรงเรียนบางโรงเรียนทำวิจัยในชั้นเรียนได้ครบ
ทุกคน

ดร.พิชิต ฤทธิจักรุญ และคณะ ได้ดำเนินการนิเทศ โดยสร้าง
“วงจรการทำงานแบบสหรั่วมใจ ๖ ร” เพื่อการปฏิรูปโรงเรียนทั้ง
โรงเรียน ดังแสดงในแผนภาพต่อไปนี้

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



วงจการทำงานแบบสหรัวมใจเพื่อการปฏิรูปโรงเรียนทั้งโรงเรียน

(พิชิต ฤทธิ์จรูญและคณะ : ๒๕๔๔)

การนิเทศแบบกัลยาณมิตร ของ ดร. พิชิต ฤทธิ์จรูญ และคณะ ได้ใช้วิธีการที่น่าสนใจ มีขั้นตอนคือ ๑) วางแผนและประสานงาน กับครูและผู้บริหารเพื่อกำหนดการนิเทศตลอดโครงการ ๒) เยี่ยม โรงเรียน เพื่อประชุม เสวนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรทุกฝ่าย ๓) ทำงานร่วมกันเป็นทีมช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ด้วยการสร้างความ ตระหนักและความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้ แนะนำรูปแบบ การพัฒนาตนเอง ด้วยการเสริมความรู้จากเอกสารวิชาการ การเรียนรู้จากครูแกนนำ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ การเข้าร่วมสัมมนาที่หน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น การสอบถามผู้รู้ การศึกษาดูงาน การเรียนรู้จากชุมชนและ องค์กรในชุมชน และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่าง โรงเรียนในกลุ่มเดียวกัน

ผลที่เกิดจากการนิเทศที่ ดร.พิชิต ฤทธิ์จรูญ และคณะ ได้ ให้คำปรึกษาแนะนำและร่วมเรียนรู้เสมือน “เพื่อนร่วมเดินทางบน ถนนปฏิรูปโรงเรียน” ได้ทำให้การพัฒนาคุณภาพการสอน การวิจัย ของครูประสบความสำเร็จ และทุกฝ่ายมีความพึงพอใจในการทำงาน ผลงานที่เด่นมากของ ดร. พิชิต ฤทธิ์จรูญ และคณะ คือการ แนะนำช่วยเหลือให้ครูเครือข่ายสามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้อย่างดี ครูเครือข่ายเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง และชื่นชมคณะผู้นิเทศก์ โดยเขียนบันทึกไว้อย่างน่าประทับใจในรายงานการพัฒนาโรงเรียน ของโครงการ

ดร.พิชิต ฤทธิ์จรูญ และคณะ ได้สรุปยุทธศาสตร์การทำงาน



ร่วมกับครูของโรงเรียนเครือข่าย สรุปได้ว่า เงื่อนไขที่ทำให้การนิเทศประสบความสำเร็จ คือ ๑) ผู้นิเทศก์เตรียมตัวให้พร้อม ๒) ให้เกียรติแก่ผู้บริหารและครู ๓) การชื่นชมยกย่องในความพยายามและคอยสนับสนุนให้พัฒนาในทิศทางที่ควรจะเป็น ๔) ผู้นิเทศก์ ต้องรับฟังให้มาก ตอบคำถามที่ตรงประเด็น ให้ข้อเสนอแนะที่มีทางเลือกหลากหลาย ๕) มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน เสมือนหนึ่งผู้นิเทศก์มีหุ้นส่วนซึ่งคุณภาพร่วมกันกับโรงเรียน

ด้วยกระบวนการกัลยาณมิตรนิเทศ เช่นเดียวกับที่กล่าวข้างต้น อาจารย์อุดม คำชาติ ได้รายงานผลในโครงการโรงเรียนปฏิรูปฯ จากการทำงานร่วมกับโรงเรียน ๔ โรงเรียนจังหวัดน่าน สรุปได้ว่า ครูส่วนใหญ่สามารถเขียนแผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้ดี และมีครู ๑๗ คน ได้รับเกียรติบัตรงานนิเทศภายใน ส่วนด้านการวิจัยในชั้นเรียนนั้น ผู้นิเทศก์ได้สร้างความเข้าใจ ให้ตัวอย่างและแนะแนวทาง ผลคือได้มีครูทำวิจัยในชั้นเรียนถึง ๒๓ เรื่อง

การนิเทศด้วยวิธีการร่วมคิดร่วมทำ จึงมีความเป็นธรรมชาติ ธรรมดา ไม่มีบรรยากาศของการควบคุม ตรวจสอบเข้มงวด หรือขี้ถูกขี้ผิด ทั้งผู้นิเทศและครูเครือข่าย ต่างค้นพบความสามารถ และข้อดีของกันและกัน แล้วช่วยกันสนับสนุนสิ่งดีให้เพิ่มและเติมสิ่งที่ขาด อาจกล่าวได้ว่ากระบวนการกัลยาณมิตรนิเทศใช้หลักการประชาธิปไตยเพราะต่างก็นับถือคุณค่าและศักดิ์ศรีของผู้อื่น ยอมรับความคิดเห็นที่หลากหลายและไม่ใช้อำนาจเป็นเครื่องมือของการพัฒนา

องค์ประกอบที่ ๓ “ตั้งใจ”

สร้างสรรค์คุณภาพ

- ครูเครือข่ายทดลองปฏิบัติ
- ครูเครือข่ายและครูต้นแบบ
ปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้
- ติดต่อสื่อสาร เยี่ยมเยียน
- ช่วยกันแก้ปัญหา
- ให้กำลังใจ

จากหัวข้อในแผนภาพข้างต้นจะเห็นได้ว่ากระบวนการกัลยาณมิตรเป็นการปฏิบัติจริง ในสภาพการณ์ที่เป็นจริง ผู้นิเทศก์ ครูต้นแบบและครูเครือข่ายต้องมีการปรึกษาหารือ ติดต่อสื่อสาร เยี่ยมเยียน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ช่วยกันแก้ปัญหาและให้กำลังใจกัน

ผู้เขียนขอเปรียบผู้นิเทศก์เหมือนกับเป็นผู้ฝึก (coach) ของนักว่ายน้ำอีกครั้งหนึ่งในเอกสารนี้ และเปรียบครูเครือข่ายเหมือนกับคนที่กำลังว่ายน้ำอยู่ในแม่น้ำที่ลึกและไหลเชี่ยว แนนอนที่สุดเมื่อนักว่ายน้ำกำลังว่ายน้ำอยู่ ผู้ฝึกไม่ควรจะยืนหรือเดินอยู่บนฝั่งน้ำ คอยตะโกนบอกให้นักว่ายน้ำทำตามนั้นเท่านั้น เพราะในที่สุดนักว่ายน้ำก็ต้องลองถูกลองผิดไปตามยถากรรม และอาจจะจมน้ำไปได้ คงเหลือผู้ฝึกเท่านั้นที่รอด ผู้ฝึกรู้เทคนิควิธีมากกว่า แข็งแรงกว่า จึงต้องลงว่ายน้ำด้วย บอกวิธีให้รู้ สาธิตให้ดู และช่วยแก้ไขข้อบกพร่อง

เมื่อผู้นิเทศก์ไปเยี่ยมโรงเรียนและพบกับครูเครือข่าย ผู้นิเทศก์ไม่ควรสนใจแต่เพียง “กระดาษ” คือตรวจแผนการสอน และดูโครงการต่างๆ เท่านั้น ที่สำคัญกว่าคือ “คน” ได้แก่ ผู้บริหาร ครู นักเรียน และแม้กระทั่งชุมชนรอบๆ โรงเรียน จากการสนทนาและการปรึกษาหารือจะทำให้ผู้นิเทศก์เข้าใจทุกข์สุขของครูเครือข่าย เกิดความเข้าใจในพื้นฐานของปัญหา ได้สังเกตบุคลิกภาพ ความสนใจ ได้เห็นพฤติกรรมของนักเรียน ฯลฯ คุณภาพของการนิเทศจึงเริ่มต้นที่การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี แล้วกำหนดจุดมุ่ง

หมายร่วมกันในการปฏิรูปการเรียนรู้

ดร.อรพรรณ พรสีมา นักวิจัยในโครงการโรงเรียนปฏิรูปฯ ได้รายงานการนิเทศโรงเรียน ๖ โรงเรียน และเสนอตัวอย่างกิจกรรมการนิเทศครูเครือข่ายเรียกว่า “คลินิกครู” ซึ่งมีหลักการพื้นฐานเน้นความเป็นกันเอง จริใจช่วยเหลือดำเนินการให้สอดคล้องกับความต้องการและบริบทของโรงเรียน ติดต่อบริการในเชิงบวกอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ทำเรื่องยากให้ง่าย ให้ความมั่นใจ ให้เกียรติ และให้กำลังใจแก่ครูเครือข่าย

จากการสนทนากับครูเครือข่าย ดร.อรพรรณ พรสีมา พบว่าการจัดฝึกรวมครูเป็นกลุ่มใหญ่่นั้นมีข้อจำกัด ไม่สามารถสนองตอบความต้องการหรือแก้ปัญหาของครูแต่ละคน แต่ละกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้เปิด “คลินิกครู” ขึ้นในโรงเรียน จัดช่วงเวลาที่คุณครูสามารถมาพบในลักษณะกลุ่มสนทนา หรือตามประเด็นปัญหาที่มี เป็นการให้บริการตามความสมัครใจ เมื่อผู้นิเทศฯ ทราบปัญหาล่วงหน้าแล้ว ได้เตรียมเอกสารข้อมูลที่เป็นประโยชน์และเตรียมข้อแนะนำเพื่อพบปะสนทนากันในคลินิก เมื่อถึงเวลาไปเยี่ยมโรงเรียน

การเข้าใช้บริการ “คลินิกครู” มีหลายลักษณะอาจเป็นรายบุคคล เป็นคู่หรือเป็นกลุ่มย่อยตามความสมัครใจ ครูที่เข้าพบเป็นผู้เปิดประเด็น ต่อจากนั้นเป็นการให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครู

บริการ “คลินิกครู” ส่วนใหญ่ เริ่มจากผู้ให้บริการหนึ่งคน ต่อมาก็มีครูค่อยๆ ตามมาสมทบ ครูที่ได้รับคำตอบสำหรับประเด็น ปัญหาของตนแล้ว ถ้าไม่มีภาระหน้าที่มักจะอยู่ร่วมแลกเปลี่ยน เรียนรู้ในประเด็นที่เพื่อนครูนำเสนอขึ้นมาใหม่ สิ่งที่ครูได้รับจาก บริการ “คลินิกครู” คือความมั่นใจในสิ่งที่ตนปฏิบัติ แนวทางการ ทำงานต่อไป และกำลังใจที่ได้จากเพื่อนๆ เกิดเป็นพลังในการ ปฏิรูปโรงเรียน เป็นจุดเริ่มต้นของสังคมแห่งการเรียนรู้ และการ พัฒนาที่ยั่งยืนภายในโรงเรียน

การปฏิรูปการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้น มุ่งสนับสนุน การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน โดยใช้วิธีการอย่างหนึ่งเรียกว่า เป็นการนิเทศภายใน ผู้บริหารโรงเรียนอาจเป็นผู้นำในการพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ หรือใช้วิธีนิเทศแบบครูช่วยเพื่อนครูด้วยกัน ตัวอย่างที่แสดงผลสำเร็จของการนิเทศแบบ peer supervision นี้ ปรากฏในรายงานของผู้นักวิจัยในโครงการปฏิรูปการเรียนรู้ฯ ของ สกศ. ผู้ช่วยศาสตราจารย์กิตติยวดี บุญซื่อ ได้แนบตัวอย่างของการนิเทศ แบบเครือข่ายครูในโรงเรียนวัดใหญ่บ้านบ่อ จังหวัดสมุทรสาคร

โรงเรียนนี้มีครูต้นแบบ ๒-๓ คน ที่สามารถช่วยเหลือเพื่อน ครูในโรงเรียนเดียวกัน และมีโครงการร่วมคิดร่วมทำเพื่อปรับปรุง คุณภาพการเรียนการสอนถึง ๓๕ โครงการ อาจารย์แก้วตา จันทร์-ทองสุข เป็นครูคนหนึ่งที่ทำหน้าที่เป็นกัลยาณมิตร ช่วยเหลือเพื่อน ครูด้วยกัน เรียกว่าเป็นการนิเทศเครือข่ายครูภายในโรงเรียน และ

บางครั้งยังช่วยเหลือครูในโรงเรียนอื่นๆ ด้วย

ผู้บริหารโรงเรียนวัดใหญ่บ้านบ่อ ได้วางแผนการนิเทศภายในโรงเรียน ด้วยการตั้งคณะที่ปรึกษาทางวิชาการ เพื่อช่วยนิเทศการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน จัดระบบนิเทศ ๓ ลักษณะ คือ

๑. นิเทศการจัดบรรยากาศห้องเรียน

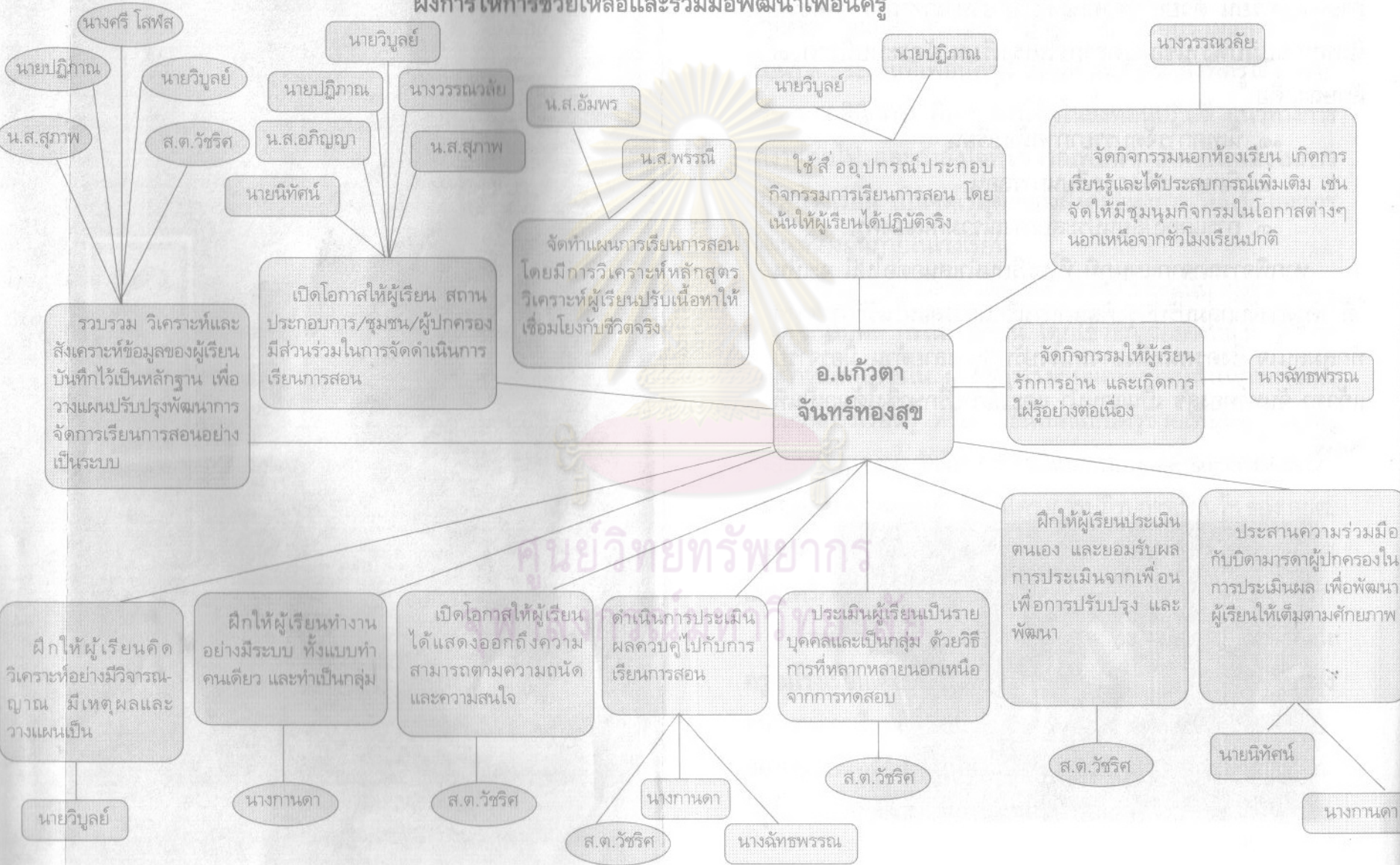
๒. นิเทศการจัดการเรียนการสอน

๓. การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกันของครู

หากพิจารณาจากแผนภูมิ ที่โรงเรียนนำเสนอต่อไปนี้ จะเห็นได้ว่าครูต่างจับกลุ่มปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนในวิธีการต่างๆ ที่กลุ่มสนใจ ซึ่งครูคนหนึ่งอาจสนใจปรับปรุงหลายด้าน มีอาจารย์แก้วตา จันทร์ทองสุข เป็นแกนนำ และให้คำปรึกษาซึ่งได้ผลเป็นที่พอใจ



แผนภูมิ แสดงตัวอย่างการนิเทศแบบเครือข่ายของครูโรงเรียนวัดใหญ่บ้านบ่อ ผังการให้การช่วยเหลือและร่วมมือพัฒนาเพื่อนครู



หลักการที่สำคัญอย่างหนึ่งในกระบวนการกัลยาณมิตรนิเทศ คือการเข้าใจวัฒนธรรมการคิดและการทำงานของครู ผู้นิเทศก์ ย่อมตระหนักดีว่าครูทำงานหนักและจำเจอยู่แล้วเป็นประจำ ครูสอนวิชาเต็มๆ ขึ้นเต็มอยู่วันแล้ววันเล่า ครั้นมีใครสักคนหนึ่งหรือกลุ่มหนึ่งมาสนใจเขา มาดูการทำงานของเข โดยสัญชาตญาณของการป้องกันตัว เขาย่อมต้องรู้สึกเครียด เกร็ง ระมัดระวัง และรู้สึกไม่เป็นธรรมชาติธรรมดา คิดว่าเขาต้องมีภาระมากขึ้น ทำงานหนักขึ้น ผู้นิเทศก์จึงต้องเริ่มงานด้วยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ให้ครูรู้สึกไว้วางใจ และนำกระบวนการนิเทศสอดแทรก กลมกลืนไปกับภาระงานปกติของครู

การเยี่ยมเยียน การติดต่อสื่อสารกับครู ควรหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจของการตรวจสอบ พิพากษาว่าทำถูกทำผิด แต่ควรเป็นการให้กำลังใจและใช้วิธีการพูดทางบวก มีการแลกเปลี่ยนความคิด และการปรึกษาหารือให้ครูรู้สึกสบายใจ

อาจารย์สุदारวรรณ ศุภเกษร ครูต้นแบบโรงเรียนธราโศวัฒน์วิทย์ ได้เขียนรายงานวิธีการที่ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวรรณภควัฒชัย และคณะ ใช้ในการติดต่อให้คำปรึกษาว่า

“... ถ้าครูในโรงเรียนไม่สามารถไปหาแหล่งวิทยากรในเรื่องทฤษฎีการวิจัยในชั้นเรียนได้ เราก็พยายามขอความรู้และคำแนะนำจาก ดร.สุวรรณ โดยโทรศัพท์ไปถามท่านท่านก็ช่วยแนะนำ บางครั้งเราไม่แน่ใจ ท่านก็บอกให้ลองทำดูว่าจะก้าวเดินไปได้หรือเปล่า

เราก็ทบทวนและพัฒนา ตรงนี้สิ่งที่ได้มากก็คือเกิดเครือข่ายของครูทุกคนในโรงเรียน เกิดความเป็นกลุ่มเป็นก้อน สะท้อนออกเป็นการสร้างศรัทธาให้แก่โรงเรียน เกิดเครือข่ายกับโรงเรียน ประถมศึกษา โรงเรียนสอนศาสนาทั้งในพื้นที่และนอกพื้นที่มาขอทำงานกับเรา” (สุดาวรรณ คุฎกาเกษร : ๒๕๕๔)

ผู้ช่วยศาสตราจารย์กิติยวดี บุญซื่อ และคณะ ได้รายงานเกี่ยวกับการนิเทศที่คำนึงถึงฐานวัฒนธรรมไทยว่า

“... ความเป็นกัลยาณมิตรเป็นกุญแจทองที่จะไขเปิดประตูแห่งความเป็นมิตร **ความอ่อนน้อมถ่อมตน** ยังเป็นคุณสมบัติที่คนไทยทุกคนต้อนรับ **ความจริงใจและความนุ่มนวล** เป็นเครื่องหล่อลื่นสัมพันธ์ภาพให้เลื่อนไหลสอดคล้องกันไปสู่อุดมจุดหมายปลายทาง **ความมีน้ำใจ** เป็นหยดทิพย์ที่ทำให้จิตใจชุ่มชื่นเบิกบาน และท้ายที่สุด **การใช้คำพูดที่สุภาพ จริงใจและความสม่ำเสมอ** เป็นเครื่องส่งเสริมความรู้สึกที่ดีต่อกัน และพร้อมที่จะร่วมมือร่วมใจจัดปัญหาต่างๆ และสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามแก่เด็กเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม (กิติยวดี บุญซื่อ และวิภา ตันทุลพงษ์ : ๒๕๕๔)

ความตั้งใจมุ่งปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ของทุกคนทุกฝ่าย จึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ในกระบวนการกัลยาณมิตรนิเทศ ทั้งนี้นอกจากการมีฐานความรู้ทางวิชาการ และฐานทางหลักการนิเทศแล้ว ฐานทางวัฒนธรรมขององค์กร วัฒนธรรมการคิดของผู้นิเทศก์ และของครูก็มีความสำคัญมาก

ฟังตระหนกอยู่เสมอว่า การนิเทศนั้นมีใช้การสั่งการ ตรวจสอบ บังคับบัญชา มีใช้การนิเทศกระดาด แต่เป็นการนิเทศคน กระดาดที่เป็นแผนการสอน คณะแผนผลสัมฤทธิ์ หรือหลักสูตรโครงการ เป็นองค์ประกอบที่แสดงร่องรอยการเรียนรู้ส่วนหนึ่ง แต่ที่สำคัญที่สุด คือ ขาดนิเทศที่ต้องนิเทศคน พูดคุยกับครู ดูพฤติกรรมของนักเรียน สังเกตบรรยากาศ และความสัมพันธ์ในสังคมการเรียนรู้ นั้นเพื่อเข้าถึงความจริงของสถานภาพและปัญหา นำไปสู่แนวทางการนิเทศที่ถูกต้อง



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

องค์ประกอบที่ ๔ “เปิดใจ”

ทบทวนการวัดและประเมินผล

- การประเมินตนเอง
- การประเมินผลงาน
- การประเมินโดยกัลยาณมิตร
- การประเมินพัฒนาการเรียนรู้

ผู้ที่เข้าร่วมการปฏิบัติการเรียนรู้ย่อมคุ้นเคยกับสูตรของการปฏิบัติโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานว่าต้องมีการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาใน ๔ ขั้นตอน เป็นวงจรคือ การวางแผนร่วมกัน (Plan) การทำงานร่วมกัน (Do) การตรวจสอบประเมินผลงานร่วมกัน (Check) และการทบทวนปรับปรุง เพื่อพัฒนางานต่อไป (Act) เรียกกันง่าย ๆ ว่าสูตร PDCA เป็นวงจรที่เคลื่อนไหวมีพลวัต

การปฏิบัติและพัฒนาการเรียนรู้โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและการประกันคุณภาพนั้นเริ่มต้นด้วยการสำรวจสภาพของตนเอง (self study) ทั้งนี้เป็นการเก็บข้อมูล วิเคราะห์ปัจจัยองค์ประกอบภายในและภายนอกโรงเรียนเพื่อประเมินความพร้อมของโรงเรียน

ขั้นต่อไปคือการกำหนดเป้าหมายทิศทางการร่วมกัน (share vision) ซึ่งต้องการผู้นำที่สามารถเชื่อมโยงบุคลากรกลุ่มต่าง ๆ มาร่วมกันคิดและทำแผนงานขึ้นมา โดยทุกฝ่ายรับรู้และถือเป็นการกิจร่วมกัน แผนงานที่สร้างขึ้นนี้สามารถปรับปรุงได้ ยืดหยุ่นได้ และคำนึงถึงความสามารถหลากหลายที่บุคลากรจะนำมาวมกัน เพื่อนำแผนงานไปสู่การปฏิบัติ

ต่อจากนั้นมาถึงขั้นที่สามคือการลงมือทำงาน ซึ่งอาจจะเป็นการสร้างเครื่องมือช่วยสอน การปฏิบัติงานสอน การบันทึกวิธีการผลงาน ปัญหาอุปสรรคของการสอน ซึ่งทำให้เห็นว่าการสอนและการวิจัยตามการปฏิบัติงานจริงของครูนั้นเป็นกระบวนการควบคู่กันไป

การพบปะสนทนากันและหมั่นประชุมกันสม่ำเสมอในระหว่างการทำงานย่อมช่วยสร้างทีมงานและสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้เมื่อใดที่เกิดปัญหาครูอาจช่วยนิเทศเพื่อนครูด้วยกัน หรือเชิญผู้รู้ภายนอกมาช่วยให้คำปรึกษาแนะนำทำให้เกิดกระบวนการนิเทศควบคู่กันไปด้วย

การประชุมร่วมกันช่วยให้ครูเรียนรู้การทบทวนและประเมินผลงาน ยอมรับการวิพากษ์วิจารณ์และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ การรายงานผลการทำงานของครูแต่ละคน ทำให้ครูเสนอร่องรอยของการสอนและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เป็นผลงานจริง ประเมินผลงานเพื่อปรับปรุงแก้ไขสู่วิธีการที่ดีขึ้น การนำเสนอผลงานจึงมิใช่การอวดอ้างแต่เป็นการเผื่อแผ่วิธีการที่ดีแก่เพื่อนครูด้วยกัน

การประชุมร่วมกันอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการนั้น นอกจากจะเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเรื่องงานแล้ว ยังช่วยสร้างความเข้าใจและสร้างความเห็นใจซึ่งกันและกัน ความรู้สึกเช่นนี้ทำให้ครูในโรงเรียนมีจิตอาสาและมีกำลังใจที่จะร่วมกันพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนในทิศทางที่วางไว้ร่วมกัน ความเข้มแข็งก็จะเกิดขึ้นภายในโรงเรียนนั้น การประกันคุณภาพของสถานศึกษาก็จะเป็นไปตามธรรมชาติไม่เคียด ถ้าครูเครียดครวญวิตกกังวล นักเรียนจะมีความสุขได้อย่างไร

จากรายงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโครงการปฏิรูปการเรียนรู้ฯ พบว่า นอกจากผู้บริหาร และครูได้

ทำงานร่วมกันแล้ว ผู้ปกครอง ชุมชน นักเรียนยังมีส่วนร่วมในขั้นตอนของ PDCA อีกด้วย ยิ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ ได้ระบุให้มีกรรมการสถานศึกษาในทุกโรงเรียน จำเป็นต้องมีตัวแทนของชุมชนมาร่วมรับรู้สถานภาพทุกด้าน และประเมินการดำเนินงานของโรงเรียนทุกชั้นตอน

การประเมินตนเองเป็นการประเมินที่เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาการเรียนการสอนของครูมากที่สุด ถ้าเป็นการประเมินสิ่งที่ตนทำจริงในสภาพที่เป็นจริง ปราศจากอคติและมุ่งประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจากการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน การประเมินตนเองมีลักษณะที่เด่นคือ

๑. ครูสามารถออกแบบการประเมินด้วยตนเอง เช่น การสังเกตพฤติกรรมของนักเรียนและบรรยากาศการเรียนการสอน การบันทึกสรุปขั้นตอนการสอน ความสำเร็จหรือปัญหาอุปสรรคในการสอน การเขียนอนุทินย่อ การออกแบบสัญลักษณ์ต่าง ๆ เพื่อแสดงผลการทำงาน การทำสถิติตัวเลขเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและการสอนของตนเอง

๒. ครูสามารถปรับปรุงเกณฑ์มาตรฐานหรือตัวบ่งชี้ต่าง ๆ ให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพจริงของชั้นเรียน มีการประเมินบ่อยครั้ง ยืดหยุ่นและวัดผลอย่างเป็นระบบ เพื่อสามารถรวบรวมวิเคราะห์เป็นข้อมูลในการพัฒนาตนเองต่อไป

๓. การประเมินตนเอง ช่วยให้ครูค้นพบสิ่งที่บกพร่อง พบความต้องการที่จะเพิ่มพูนประสิทธิภาพในด้านต่าง ๆ สามารถระบุข้อดี ข้อด้อยของตนเอง และขอคำปรึกษาจากผู้อื่นในเทศก์หรือเพื่อนครูได้ตรงประเด็น

๔. การประเมินตนเอง เป็นแนวทางให้ครูสามารถรวบรวมผลงานต่าง ๆ ที่เป็นร่องรอยของการเรียนรู้ได้อย่างเป็นระบบ คัดเลือกเก็บแต่เฉพาะเรื่องที่สำคัญเพื่อใช้เป็นข้อมูลการพัฒนาการสอนต่อไป

วิธีการประเมินตนเองนั้น เอกสารนี้จะไม่อธิบายเพราะเป็นเรื่องเทคนิคเฉพาะ สมควรที่ครูจะได้ศึกษาค้นคว้าในหัวข้อนี้จากเอกสารอื่นต่อไป

การประเมินผลงานในกระบวนการกัลยาณมิตรนิเทศ เป็นทั้งการประเมินผลงานของครูแต่ละคน และผลงานของทีมงาน เป็นผลผลิตจากการปรึกษาหารือ การทำงานร่วมกัน และการปรับปรุงแก้ไขด้วยกันทุกขั้นตอน ผลงานที่ได้มีทั้งรูปธรรมและนามธรรม

ผลงานที่เป็นรูปธรรมได้แก่ โครงงาน หน่วยการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น การสร้างเครื่องมือ สื่อ และอุปกรณ์ ประกอบบทเรียน ตัวอย่างกิจกรรมที่ทีมงานได้สร้างสรรค์ ผลงาน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เป็นต้น

ผลงานที่เป็นนามธรรม ได้แก่ ความพึงพอใจของครูในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ บรรยากาศที่แจ่มใสเป็นสุขในโรงเรียน ความไว้วางใจกันระหว่างผู้บริหาร คณะครู นักเรียน ผู้ปกครอง และที่สำคัญที่สุดคือนักเรียนมีคุณภาพที่พึงประสงค์ : ดี เก่ง และมีความสุขในการเรียน

การประเมินโดยกัลยาณมิตรนั้นได้อธิบายมาแล้วตั้งแต่บทแรกว่าเป็นการประเมินความก้าวหน้าของการพัฒนาตน บางโรงเรียนใช้วิธีการประเมินโดยระบบคู่สัญญา บางโรงเรียนครูต้นแบบและครูเครือข่ายต่างก็ประเมินซึ่งกันและกันอย่างมีเหตุผลพร้อมที่จะเข้าใจความจำกัดข้อของของผู้ถูกประเมิน การประเมินโดยกัลยาณมิตรจึงควบคู่กันไปกับคำแนะนำ การช่วยเหลือให้แนวทางแก้ไขและให้กำลังใจต่อกัน

ตัวอย่างการประเมินผลการปฏิบัติงานกัลยาณมิตรนิเทศที่ครูวิลาสินี วิเชียรรัตน์ บันทึกไว้มีดังนี้

“... ๑. สังเกตการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จากสถานการณ์จริงในห้องเรียนทั้งพฤติกรรมของผู้เรียนและบรรยากาศในห้องเรียน
๒. ร่วมเรียนรู้ ศึกษา/พัฒนา/ศึกษา และร่วมพิจารณาปรับปรุงแผนการสอน ตลอดจนการใช้สื่อ การวัดผล ประเมินผลงาน ชิ้นงานและร่องรอยการเรียนรู้ของผู้เรียนตามสถานการณ์ที่เป็นจริง

๓. การวัดและประเมินผลโดยครูเครือข่าย

๓.๑ ครูเครือข่ายประเมินตนเอง ตามแบบประเมินที่ร่วมกันออกแบบ เดือนละ ๑ ครั้ง เพื่อทราบความก้าวหน้าและการปรับปรุงพัฒนา

๓.๒ ครูเครือข่ายประเมินซึ่งกันและกัน ครูเครือข่ายประเมินครูต้นแบบ ครูต้นแบบประเมินครูเครือข่าย ตามแบบประเมินที่ร่วมกันจัดทำเดือนละ ๑ ครั้ง เพื่อทราบปัญหาอุปสรรคและการปรับปรุงพัฒนา

๔. การประเมินผลโดยผู้เรียนเพื่อทราบผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูและหาแนวทางแก้ไขพัฒนา..." (วิลาสินี วิเชียรรัตน์ : ๒๕๔๕)

ครูภาวินี จันทร์สีสม บันทึกไว้ว่า "...ทำการประเมินผล กัลยาณมิตรนิเทศโดยมีการประชุมพบปะกันในวันเสาร์-อาทิตย์ ในการพบปะกันแต่ละครั้งจะมีการนำเสนอผลงานของครูเครือข่ายแต่ละคน ซึ่งการพัฒนาที่มีความแตกต่างกันหลายรูปแบบ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับศักยภาพของแต่ละบุคคล สภาพแวดล้อมและปัจจัยเอื้อต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นระบบในการบริหาร นโยบายของโรงเรียน รวมทั้งวิสัยทัศน์ของผู้บริหารและเพื่อนครูในโรงเรียน ซึ่งเป็นเรื่องธรรมดาในการที่จะปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่ยึดติดกับการใช้หนังสือเป็นหลัก ...ในระยะเวลาที่จำกัดเพื่อนครูบางท่านยังเห็นและรับรู้ว่าเป็นเรื่องใหม่ แต่ครูต้นแบบก็ได้พยายามใช้กระบวนการ

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยบางครั้งก็รวมกลุ่มกันระหว่างครูต้นแบบด้วยกัน..." (ภาวินี จันทร์ลีสม : ๒๕๕๕)

การพัฒนาการเรียนรู้เป็นบทสรุปสำหรับก้าวต่อไปของการพัฒนาครูทุกฝ่ายควรได้รับการประเมินว่าจากกระบวนการกัลยาณมิตรนิเทศนี้ผู้หนึ่งที่ก็ได้เรียนรู้อะไร ครูเครือข่ายได้เรียนรู้อะไร ผู้บริหารเรียนรู้อะไรแล้วก้าวไปสู่ knowhow ก็จะต้องปรับปรุงงานของโรงเรียนโดยรวมอย่างไร ผลสุดท้ายคือการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้เขาค้นพบและสร้างสรรค์ความรู้ เรียนรู้เพื่อฝึกคิด ฝึกทำ อบรมตนให้มีคุณธรรมอันเป็นจุดประสงค์สูงสุดของการปฏิรูปการศึกษา ●



ศูนย์วิทยทรัพยากร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทส่งท้าย

การนำเสนอแนวทางกัลยาณมิตรนิเทศในเอกสารนี้มีได้
หมายความว่า การนิเทศรูปแบบอื่น ๆ ไม่ดีพอ แท้จริงแล้วไม่ว่าจะ
เป็นการนิเทศแบบใด รูปแบบไม่สำคัญเท่ากับ “คน” ที่อยู่ใน
กระบวนการนิเทศนั้น

สภาการศึกษา เป็นหน่วยงานของกระทรวงศึกษาธิการที่
มีภารกิจด้านหนึ่ง คือการค้นคว้าวิจัย เพื่อเป็นฐานของการเสนอ
วิสัยทัศน์ นโยบาย และจุดหมายของการจัดการศึกษา การวิจัย
พัฒนา และเผยแพร่ความรู้ เป็นงานที่สภาการศึกษาได้ทำต่อเนื่อง
มาโดยตลอด โดยมีความเชื่อว่า การพัฒนาการศึกษาต้องพัฒนา
ความเข้มแข็งที่ฐานรากมากกว่าการเสริมกำลังระดับสูงของการ
บังคับบัญชา

ความเชื่ออีกประการหนึ่งคือการนับถือคุณค่าของความ
เป็นครู ครูไทยส่วนใหญ่เป็นผู้ใฝ่ดี มีความสามารถและปรารถนา
ให้ศิษย์พัฒนาไปสู่คุณลักษณะที่พึงประสงค์ สำนักงานเลขาธิการ
สภาการศึกษา จึงได้ทำงานหนักเพื่อปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้
ริเริ่มแนวคิดสืบค้นครูต้นแบบ และครูแห่งชาติเพื่อพัฒนาเครือข่าย

ครูให้กว้างขวาง เกื้อกูลกันทั่วประเทศ แนวคิดนี้เป็นที่ยอมรับในวงการศึกษ จึงได้มีการพัฒนาครูแกนนำ และมีโครงการนำร่องเพื่อพัฒนาหลักสูตร และปฏิรูปการเรียนรู้อีกต่อไป

โครงการสนับสนุนการฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน : นโยบายและแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาครูเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้อ.ศ. ๒๕๕๖ เป็นโครงการสืบเนื่องจากโครงการวิจัยและพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ที่ สกศ. ได้สนับสนุนงบประมาณให้ชมรมและศูนย์พัฒนาวิชาชีพครู จำนวน ๑๐ แห่งซึ่งมีครูต้นแบบ ครูแกนนำการปฏิรูปการเรียนรู้อ ร่วมกันดำเนินงานวิจัยและพัฒนา รูปแบบการฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน จำนวน ๑๐ รูปแบบ เมื่อ พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๖ เป็นแนวทางการฝึกอบรมครูที่ชัดเจน สมควรที่จะนำมาปฏิบัติเป็นโครงการนำร่องในวงกว้างขึ้น

เมื่อเริ่มโครงการสนับสนุนการฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ฯ อันเป็นโครงการต่อเนื่องนี้ สกศ. สามารถคัดเลือกครูแห่งชาติ ครูต้นแบบ ครูแกนนำที่เสนอแผนการฝึกอบรมครูได้ จำนวน ๒๘๑ คน เป็น “ผู้ให้การฝึกอบรมครู” (Trainer) และมี “ผู้ติดตามในพื้นที่” (Mentor) ซึ่งจะทำหน้าที่ช่วยเหลือสนับสนุนทางวิชาการอีกประมาณ ๕๐ คน “ผู้ให้การฝึกอบรมครู” (Trainer) ทั้ง ๒๘๑ คนนี้ จะดำเนินการพัฒนาครูเครือข่ายประมาณ ๑๐ คน จึงคาดว่า เมื่อสิ้นสุดโครงการจะมีครูที่ได้รับการพัฒนาเป็น “ผู้นำการ

ปฏิรูปการเรียนรู้” เพิ่มขึ้นอีกไม่น้อยกว่า ๒,๕๐๐ คน

การพัฒนาครูด้วยวิธีการฝึกอบรมแบบแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นการฝึกอบรมโดยการปฏิบัติจริงใน สถานการณ์จริง ครูต้นแบบและครูเครือข่ายร่วมกันวางแผนและ ขั้นตอนในการทำงาน กำหนดเวลาที่ต่างปรับเข้าหากันได้ โดยไม่ ทำให้ครูต้องละทิ้งภารกิจปกติ รับรู้ปัญหาและอุปสรรคร่วมกัน และช่วยกันแก้ปัญหา พัฒนาระบบการอย่างตั้งใจ เข้าใจความ คิดของกันและกัน

ทุกฝ่ายที่เข้าร่วมปฏิบัติงานโครงการนี้ ทำงานด้วยความ สัมผัสใจ และต้องมีจิตเสียสละ แม้ว่าสภาพการศึกษาจะสนับสนุน ทางด้านงบประมาณและวิชาการอยู่บ้าง แต่ยังไม่เพียงพอ ต้อง อาศัยทุนทางปัญญา ทุนทางวัฒนธรรมและทุนทางน้ำใจอีกด้วย

ปรัชญาของการฝึกอบรมบ่งบอกถึงความเชื่อว่า ๑) ความรัก ความหวังดีต่อกัน และความสนใจใฝ่รู้เป็นพื้นฐานให้ครู มุ่งพัฒนาตนเอง ๒) ครูทุกคนทุกสถานภาพมีความสามารถเรียนรู้ และพัฒนาได้ ๓) ความเป็นกัลยาณมิตร การสร้างความไว้วางใจ เป็นสิ่งสำคัญมากในการพัฒนาครู และการพัฒนาเครือข่าย

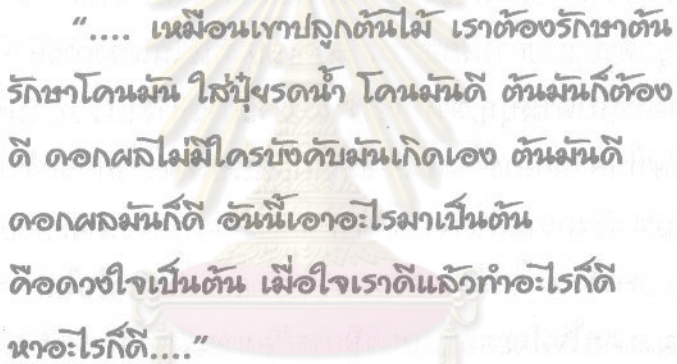
กระบวนการกัลยาณมิตรนิเทศ จึงเน้นการเสริมแรงมาก กว่า การตรวจสอบตำหนิติเตียน ครูเครือข่ายมีโอกาสแสดงความ สามารถของตน มีโอกาสวิเคราะห้การสอนของตน ค้นพบจุดเด่น และจุดด้อย ครูมีความอบอุ่นใจที่พบว่าตนเองมิได้โดดเดี่ยว แต่มี

เพื่อนที่หวังดีคอยช่วยเหลือแนะนำ

จะเห็นได้ว่าเอกสารนี้จะให้แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการกัลยาณมิตรนิเทศอย่างกว้าง ๆ แต่ไม่กำหนดกรอบและขั้นตอนเป็นข้อ ๑,๒,๓... อย่างชัดเจน ทั้งนี้เพราะผู้เขียนเคารพในความคิดของครูต้นแบบและครูเครือข่าย ที่จะจัดวิธีการนิเทศ จัดขั้นตอนเองตามความเหมาะสมของกลุ่มครู และสถานการณ์จริงในการพัฒนาศักยภาพของครู แม้กระนั้นก็ได้หมายความว่า การประยุกต์รูปแบบการฝึกอบรม ๑๐ แบบ ที่ใช้ในโครงการนี้ จะหละหลวมทำไปตามบุญตามกรรม เพราะการทำงานร่วมกันของที่ปรึกษาในส่วนกลาง ในพื้นที่ และในโรงเรียน จะช่วยกันสร้างสรรค์และประเมินความสำเร็จของการพัฒนา ทุกฝ่ายจึงน่าจะปลอดจากความวิตกกังวล ไม่ต้องคอยถามว่า “ทำอย่างนี้ถูกหรือไม่?” กลับมีความสบายใจที่จะออกแบบวิธีการกัลยาณมิตรนิเทศของตนเอง การออกแบบนั้นมีประสิทธิภาพหรือไม่ สมองวัตถุประสงค์ของการพัฒนาครูหรือไม่ ผลงานและการประเมินจะชี้ชัดในทุกขั้นตอน

กระบวนการกัลยาณมิตรนิเทศ เป็นการนิเทศที่ใจและสมองของมนุษย์ โดยมีความรู้เป็นพื้นฐาน เป็นการหยั่งรากลึกทางปัญญาและกรุณาให้เกิดความมองงามในการเรียนการสอน เพื่อคุณภาพของคนไทยในอนาคต

เพื่อเป็นสิริมงคลจึงขออัญเชิญ อาจาโรวาท ของพระอาจารย์ฝั้นอาจาโร มาเป็นพรส่งท้ายดังนี้



“.... เหมือนเทพปลูกต้นไม้ เราต้องรักษาต้น
รักษาโคนมัน ใสบึงรดน้ำ โคนมันดี ต้นมันก็จะต้อง
ดี ดอกผลไม่มีใครบังคับมันเกิดเอง ต้นมันดี
ดอกผลมันก็ดี อันนี้เอาอะไรมาเป็นต้น
ดีอดดวงใจเป็นต้น เมื่อใจเราดีแล้วทำอะไรก็ดี
หาอะไรก็ดี....”

ศูนย์องค์การศึกษาคัด
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บรรณานุกรม

- กิตติยวดี บุญชื้อ. รายงานการสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาครูทั้งโรงเรียน : โรงเรียนในโครงการโรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนา คุณภาพผู้เรียน. กรุงเทพฯ : สภาการศึกษา, ๒๕๔๖.
- ประเวศ วะสี. **เครือข่ายแห่งปัญญา** สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย กรุงเทพฯ, ๒๕๕๕.
- _____ . **วิถีมุขยี่ในศตวรรษที่ ๒๑** : นำเสนอในกิจกรรมสวนโมกข์เสวนา สวนโมกพลาราม ไซยา, ๒๕๔๖.
- พระอาจารย์ฝั้น อาจาโร. **พุทธโอวาท ตอนอาจาโรวาทธรรมสภา**. กรุงเทพมหานคร, ๒๕๔๒.
- พระราชวรมนี (ป.อ. ปยุตโต). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**. มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พิมพ์ครั้งที่ ๓, ๒๕๒๘.
- สุมน อมรวิวัฒน์. **การพัฒนาการเรียนรู้ตามแนวพุทธศาสตร์ : ทักษะกระบวนการเผชิญสถานการณ์**. โครงการกิตติเมธี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๒.

- _____ การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียนนําร่อง :
รูปแบบที่คัดสรร. เอกสารโครงการโรงเรียนปฏิรูป
การเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน , สกศ. ๒๕๔๕.
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. **วิธีการเรียนรู้ของคน
ไทย : ประมวลสาระจากการประชุมและรวมข้อเขียน
จากนักคิด.** กรุงเทพฯ : โครงการวิธีการเรียนรู้ของคน
ไทย , ๒๕๔๖.
- _____ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒
แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่๒) พ.ศ.๒๕๔๕. กรุงเทพฯ,
๒๕๔๕.
- _____ เคล็ดลับความสำเร็จของครูต้นแบบหลากหลาย
เทคนิคการเรียนรู้ที่เพื่อนครูทุกคนสามารถทำได้.
กรุงเทพฯ, ๒๕๔๖.
- _____ ร่วมปฏิรูปการเรียนรู้ของครูต้นแบบ การปฏิรูป
การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ. ๒๕๔๔-๒๕๔๖
- _____ รายงานการสังเคราะห์การวิจัยและพัฒนา รูปแบบ
การฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. กรุงเทพฯ,
๒๕๔๖.
- อรพรรณ พรสีมา. รายงานการวิจัยและพัฒนา : รูปแบบการวิจัย
ปฏิรูปทั้งโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน. ๒๕๔๕.

บันทึกประสบการณ์ของ

- โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัยชัยภูมิ
- โรงเรียนวัดไทรใหญ่ (นนทพิวารการราษฎร์บำรุง) นนทบุรี
- โรงเรียนวัดหนองมะกอก อุทัยธานี
- โรงเรียนวัดเหมืองแก้ว ลำพูน
- ครูชานนท์ เศรษฐแสงศรี
- ครูชูใจ บุญเล่า
- ครูชูศรี ภัยพิบัติ
- ครูดรพรณี ใจดี
- ครูภาวินี จันทร์สีสม
- ครูมาลัย สิงหะ
- ครูลำดวน พงษ์นิกร
- ครูวรรณิ์ สุทธิขาว
- ครูวัชรินทร์ ผดุงพจน์
- ครูวิลาสินี วิเชียรรัตน์
- ครูวิไลวรรณ คำมั่น
- ครูอัมพา บุษศิริรักษ์
- ครูสุดาวรรณ ศุภเกษร
- ครูเสนต์ โกสุมา
- ครูอารี มาลา



ศูนย์วิจัยและพัฒนา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กัลยาณมิตรนิเทศ

ศาสตราจารย์สุมน อมรวิวัฒน์, ราชบัณฑิต

การนิเทศทางการศึกษา

มุ่งผลการพัฒนาคน

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

มากกว่า

การพัฒนาผลงาน เอกสาร

การนิเทศครูเครือข่าย

จึงเป็นการนิเทศคน

ไม่ใช่การ

- นิเทศกระดาษและวัสดุอุปกรณ์

การนิเทศคน จึงนิเทศที่ “ใจ”

สร้างศรัทธา

และเป็นกระบวนการทางบวก

ยอมรับสนับสนุน เกื้อกูลแก้ไข

กระบวนการกัลยาณมิตรนิเทศ



- ❖ เน้นการสร้างสังคมการเรียนรู้
- ❖ เน้นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่ทำได้จริง
- ❖ เน้นการติดต่อสื่อสารสม่ำเสมอ

กระบวนการกัลยาณมิตรนิเทศ มี ๓


ศูนย์วิทยพัทธฐาน

๑. ฐานความรู้ - ปัญญาธรรม
๒. ฐานความรู้ - เมตตาธรรม
๓. ฐานความเป็นจริงที่พัฒนาได้-
วัฒนธรรม

กระบวนการกัลยาณมิตรนิเทศ
เป็นกระบวนการ “ให้ใจ” อาสาปฏิบัติ
เป็นกระบวนการ “ร่วมใจ”
ทำงานเป็นทีม

กระบวนการกัลยาณมิตรนิเทศ
เป็นกระบวนการ “ตั้งใจ”
แน่วแน่ แก่ใจ ปรับปรุง
สิ่งดีก็ส่งเสริม และเพิ่มเติมสิ่งที่ขาด
วิจัย วิचारณ์ วิเคราะห์ สรุปรทุกขั้นตอน



กระบวนการกัลยาณมิตรนิเทศ
เป็นกระบวนการ “เปิดใจ”
ตรวจสอบ ทบทวน ประเมิน
โดยปราศจากอคติ
ประเมินผลที่เห็นจริงแล้ว ขั้นตอนที่เป็นจริง
ประเมินเพื่อพัฒนา

โรงเรียนที่เข้มแข็ง
ย่อมสร้างพลังขึ้นในโรงเรียนเอง
ใช้ต้นทุนทางสังคม วัฒนธรรมมาเติมเต็ม
ใช้ทรัพยากรคุ้มค่า ใช้หลักวิชาให้เกิดประโยชน์

โรงเรียนที่เข้มแข็ง
พัฒนา “คน” ไปสู่ “งาน”
มิใช่การรับ “งาน” มาสั่ง “คน”



โรงเรียนที่เข้มแข็ง

- * เป็นโรงเรียนที่มีชีวิต
- * บรรยากาศผ่อนคลาย
- * ทุกฝ่ายเชื่อมโยง สัมพันธ์กัน
ไว้วางใจกัน





โรงเรียนที่เข้มแข็ง

ไม่มีใครถูกทอดทิ้งอย่างโดดเดี่ยว

ทีมงาน ทำงานเป็นทีม

มุ่งพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ



คณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

ดร.รุ่ง แก้วแดง

เลขาธิการสภาการศึกษา

ดร.สิริพร บุญญานันต์

รองเลขาธิการสภาการศึกษา

นางสาวสุทธาสินี วัชรบูล

ผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานการศึกษา
และพัฒนาการเรียนรู้

ผู้เขียน

ศาสตราจารย์สุমন อมรวีวัฒน์

ผู้ประสานการดำเนินงาน

นางสาวภัทนิดา พันธุมเสน

ผู้ร่วมดำเนินงาน

นางสาวสมรัชนีกร อ่องเอิบ	นางสาวสุวิมล	เล็กสุขศรี
นางพ้าม่วย	เรืองเลิศบุญ	นางสาวอุษา คงสาย
นางพัชราพรรณ	กฤษฎาจินดารุ่ง	นางสาวปวีณา ชะลุย
นางสาวณัฐตรา แทนขำ	นางสาวกรกมล	จิ่งสำราญ

หน่วยงานรับผิดชอบ

กลุ่มครู/คณาจารย์ สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา