

Academic Article

**FACILITATIVE SUPERVISOR: THE TRANSITION POINT OF SUPERVISOR
DEVELOPMENT TO ACHIEVE PROFESSIONAL STANDARDS**

ศึกษานิเทศก์กระบวนการ: จุดเปลี่ยนการพัฒนาศึกษานิเทศก์ใหม่ให้บรรลุมาตรฐานวิชาชีพ

Received: September 19, 2024

Revised: November 12, 2024

Accepted: November 18, 2024

Punyawat Khobthong^{1*} Anucha Kornpuang² Phitthaya Saengsawang³ and Nat Rattanasirinichakun⁴

ปัญญาวัจน์ ขอบทอง^{1*} อนุชา กอนพuang² พิทยา แสงสว่าง³ และณัฐ รัตนศิรินิชกุล⁴

^{1,2,3,4}Faculty of Education, Naresuan University

^{1,2,3,4}คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

*Corresponding Author, E-mail: punyawatk65@nu.ac.th

Abstract

This article aims to present the importance of supervisors as educational personnel who play an important role in driving education to achieve the goals of the national education plan. Presents the current concerns of supervisors that arise from teachers' misunderstanding of the roles and responsibilities of supervisors, resulting in miscommunication problems between teachers and supervisors which are obstacles to reach teachers' teaching management problems because it impossible to solve problems that arise directly. And also present the concept of developing the characteristics of supervisors that will help supervisors perform their duties to achieve professional standards by using various skills. To enable supervisors to access problems of teachers' teaching management and lead to problem solving in the role of "facilitative supervisor". Facilitative supervisor should have 6 skills are 1) Positive atmosphere creation skills, 2) Questioning skills, 3) Listening skills, 4) Powerful communication skills, 5) Exchange of thoughts and ideas skills, and 6) Reflective skills. The development of these skills will lead to the facilitator characteristics of new supervisors that will relate to and encourage the performance of duties according to the role of supervisors to achieve the supervisor professional standards.

Keywords: New Supervisors, Facilitator, Facilitative Supervisor

บทคัดย่อ

บทความนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อนำเสนอความสำคัญของศึกษานิเทศก์ในฐานะบุคลากรทางการศึกษาที่มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามแผนการศึกษาแห่งชาติ นำเสนอความวิตกกังวลของศึกษานิเทศก์ในปัจจุบันที่เกิดจากการเข้าใจที่คลาดเคลื่อนของครูเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ส่งผลให้เกิดปัญหาการสื่อสารที่ผิดพลาดระหว่างครูกับศึกษานิเทศก์ เป็นอุปสรรคในการเข้าถึงปัญหาการจัดการเรียนสอนของครู ทำให้ไม่สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างตรงจุด และนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคุณลักษณะของศึกษานิเทศก์ที่จะช่วยให้ศึกษานิเทศก์สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุมาตรฐานวิชาชีพโดยใช้ทักษะที่หลากหลาย เพื่อให้ศึกษานิเทศก์สามารถเข้าถึงปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอนของครูและนำไปสู่การแก้ปัญหาได้ตรงจุดในบทบาทการเป็น “ศึกษานิเทศก์กระบวนกร” ซึ่งศึกษานิเทศก์กระบวนกรควรมีทักษะสำคัญประกอบด้วย 6 ทักษะ คือ 1) ทักษะการสร้างบรรยากาศ 2) ทักษะการตั้งคำถาม 3) ทักษะการฟัง 4) ทักษะการสื่อสารที่ทรงพลัง 5) ทักษะการแลกเปลี่ยนความคิด และ 6) ทักษะการสะท้อนบทเรียน ซึ่งการพัฒนาทักษะทั้ง 6 ทักษะจะนำไปสู่คุณลักษณะการเป็นกระบวนกร (Facilitator) ของศึกษานิเทศก์ใหม่ที่จะเชื่อมโยงและส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของศึกษานิเทศก์ให้บรรลุตามมาตรฐานวิชาชีพศึกษานิเทศก์

คำสำคัญ: ศึกษานิเทศก์ใหม่ กระบวนกร ศึกษานิเทศก์กระบวนกร

บทนำ (Introduction)

“ศึกษานิเทศก์มีไว้ทำไม...มีประโยชน์อะไรกับการศึกษาบ้าง?” เสียงสะท้อนจากมุมมองของสังคมครูที่ทักถามถึงบทบาทและความสำคัญของผู้ประกอบวิชาชีพศึกษานิเทศก์ แสดงให้เห็นถึงผลลัพธ์ที่ไม่ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ทั้งที่ศึกษานิเทศก์มีบทบาทเป็นกำลังสำคัญของกระบวนการนิเทศการศึกษา ที่ส่งเสริมคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครู ทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนความสามารถของครูอย่างกลายนิมิต กระตุ้น ชี้แนะ ชี้นำให้ครูปฏิบัติหน้าที่ด้านงานสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลให้ปรากฏชัดผ่านคุณภาพของผู้เรียน ที่องกามขึ้นในระบบการศึกษา อันเป็นเป้าหมายสูงสุดของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในประเทศ (Tanphan & Khositphimanwet, 2022) เมื่อเป็นเช่นนี้ “ศึกษานิเทศก์” จึงต้องมีความเข้าใจเป็นอย่างดีในภาพรวมของระบบการศึกษาตั้งแต่ระดับนโยบายลงมาถึงระดับปฏิบัติ รวมทั้งต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์เชิงพัฒนาทางการศึกษา (Sri-ittayajit, 2012) เพื่อเป็นองค์ประกอบสายสนับสนุนที่ส่งเสริมให้ครูสามารถปฏิบัติงานตามภาระกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน จึงจะนับได้ว่าผู้ประกอบวิชาชีพศึกษานิเทศก์ผู้นั้นเป็น “ศึกษานิเทศก์มืออาชีพ” ที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุมาตรฐานวิชาชีพอย่างแท้จริง

ผู้เขียนมีโอกาสดำเนินงานโครงการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 “ศึกษานิเทศก์ยอดนวัตกรรม สู่ครูผู้สร้างยอดนวัตกรรม” ดำเนินการระหว่างวันที่ 24-26 มิถุนายน 2566 พบประเด็นที่เป็นปัญหาจากมุมมอง (Frame) ที่แตกต่างกันของศึกษานิเทศก์และครู เป็นอุปสรรคทางความเชื่อและอุดมคติที่ส่งผลให้ศึกษานิเทศก์ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุตามมาตรฐานวิชาชีพเท่าที่ควรจะเป็น ประกอบด้วย 2 ประเด็น คือ ประเด็นที่ 1 ในมุมมองของครู พบว่า ครูไม่เข้าใจบทบาทและความสำคัญของศึกษานิเทศก์ และมองว่าศึกษานิเทศก์คือผู้สร้างภาระเพื่อสนองตอบต่องานนโยบายทางการศึกษาและมีบทบาทเป็นผู้ประเมินเพื่อตัดสินคุณภาพของครูเท่านั้น ด้วยเหตุนี้เมื่อมีการนิเทศการศึกษา ครูจึงนำเสนอเฉพาะภาพลักษณ์และเนื้อหาในประเด็นการนิเทศเชิงบวก และเลือกที่จะเก็บซ่อนปัญหาการจัดการเรียนการสอนไว้ได้พรม ไม่นำเสนอหรือสะท้อนให้ศึกษานิเทศก์รับรู้ในกระบวนการนิเทศทางการศึกษา และประเด็นที่ 2 ในมุมมองของศึกษานิเทศก์พบว่า ศึกษานิเทศก์เชื่อว่าตนเองคือกัลยาณมิตรของครูที่มีบทบาทในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครูผ่านการสะท้อนแนวคิดที่นำไปสู่การแก้ปัญหาที่พบในกระบวนการนิเทศด้านการจัดการเรียนการสอนโดยใช้หลักการและทฤษฎี

ที่ถูกต้อง แต่ส่วนใหญ่เมื่อลงพื้นที่เพื่อทำการนิเทศครูกลับไม่พบปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอนของครู จึงไม่มีโอกาสในการให้ข้อเสนอแนะที่นำไปสู่การแก้ปัญหาที่ถูกต้อง (Kamchan et al., 2023)

เมื่อพิจารณาจากทั้ง 2 มุมมอง จะพบข้อสังเกตว่าถ้าครูไม่มีปัญหาด้านการจัดการเรียน การสอน สอดคล้องกับที่ศึกษานิเทศก์ไม่พบปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอนของครูในกระบวนการนิเทศแล้วนั้น คุณภาพของผู้เรียนที่ปรากฏผ่านการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐานที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นการประเมินผลคุณภาพผู้เรียนที่เป็นมาตรฐานระดับชาติ จึงควรปรากฏเป็นสารสนเทศเชิงบวกที่แสดงให้เห็นว่าผู้เรียนเกิดการพัฒนามาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด แต่ความเป็นจริงกลับพบว่า ผู้เรียนมีผลการประเมินจากการทดสอบระดับชาติ ขั้นพื้นฐานในภาพรวมต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดตั้งแต่ปีการศึกษา 2565 จนถึงปีการศึกษา 2566 (National Institute of Educational Testing Service (Public Organization), 2023) แสดงให้เห็นว่าแท้จริงแล้วครูอาจมีปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอน แต่ศึกษานิเทศก์ไม่สามารถเข้าถึงปัญหาดังกล่าวได้ การปฏิบัติหน้าที่ด้านนิเทศการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครูจึงไม่บรรลุวัตถุประสงค์ตามมาตรฐานวิชาชีพของศึกษานิเทศก์ ความท้าทายใหม่ของศึกษานิเทศก์คือ “*ทำอย่างไร ที่จะเข้าถึงปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอนของครู เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง*” ผู้เขียน จึงเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะของศึกษานิเทศก์ที่จะช่วยให้ศึกษานิเทศก์สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุมาตรฐานวิชาชีพโดยใช้ทักษะที่หลากหลาย อันจะส่งผลให้ศึกษานิเทศก์สามารถเข้าถึงปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างมีคุณภาพ และนำไปสู่การแก้ปัญหาได้ตรงจุด ในบทบาทการเป็น “*ศึกษานิเทศก์กระบวนการ*” (Hanmethee & Wilaiwan, 2019) ซึ่งศึกษานิเทศก์กระบวนการ คือ ศึกษานิเทศก์ที่มีทักษะการสร้างบรรยากาศแห่งความปลอดภัยให้กับผู้รับการนิเทศ มีทักษะการตั้งคำถามที่ทำให้ผู้รับการนิเทศสะท้อนข้อมูลปัญหาตามความเป็นจริงโดยไม่รู้สึกรู้ว่าถูกจับผิดหรือเป็นการนิเทศเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ของครู มีทักษะการรับฟังผู้รับการนิเทศอย่างลึกซึ้ง เข้าใจในสิ่งที่ผู้พูดต้องการสื่อสารอย่างตรงประเด็น ที่นำไปสู่ทักษะการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสะท้อนบทเรียนที่มีคุณภาพจากกระบวนการนิเทศโดยใช้ทักษะการสื่อสารที่ทรงพลัง

ความกังวลของศึกษานิเทศก์ใหม่สู่แนวทางการพัฒนาศึกษานิเทศก์กระบวนการ

“*ศึกษานิเทศก์มืออาชีพ*” เป็นกำลังสำคัญของกระบวนการนิเทศการศึกษาด้วยบทบาทการเป็นผู้สนับสนุนความสามารถของครู กระตุ้น ยั่วยุให้ครูพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและเกิดผลดีสูงสุดต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน รวมทั้งต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ทางการศึกษา เพื่อที่จะเป็นกลไกที่ส่งเสริมให้ครูสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการศึกษา (Khotsiri et al., 2021) ดังนั้น การเปลี่ยนผ่านจากการเป็นบุคลากรทางการศึกษาอื่น เข้าสู่วิชาชีพศึกษานิเทศก์จึงไม่ใช่เรื่องง่าย เพราะการสร้างการยอมรับในบทบาทและความสามารถของศึกษานิเทศก์ในการเป็นผู้นำทางวิชาการที่มีส่วนช่วยในการผลักดัน และขับเคลื่อนให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ศึกษานิเทศก์จำเป็นต้องใช้ความรู้ ทักษะ ความสามารถและประสบการณ์ในระดับผู้เชี่ยวชาญที่จะทำให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน (Effective Performance) สอดคล้องกับแนวปฏิบัติของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) (Office of the Basic Education Commission as cited in Payakkul et al., 2020) ที่ได้กำหนดให้ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ จำเป็นต้องผ่านการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดก่อนบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2565 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีหนังสือที่ ศร 0206.6/ว1 ลงวันที่ 5 มกราคม 2565 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยให้ยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ตามแนวปฏิบัติเดิม แล้วกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการใหม่ ซึ่งมีผล

บังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 5 มกราคม 2565 เป็นต้นมา ประเด็นที่น่าสนใจและถือเป็นจุดเปลี่ยนของรูปแบบการคัดเลือกบุคลากรเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ในปี พ.ศ. 2565 คือการปรับเปลี่ยนรูปแบบการคัดเลือกที่มีการระบุหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกแบบเดิม แล้วกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเลือกรูปแบบใหม่ จากเดิมที่เป็นการประเมินด้วยการทดสอบความรู้และความเหมาะสมกับตำแหน่ง เปลี่ยนมาเป็นการประเมินองค์ประกอบ 2 ส่วน คือ 1) ด้านผลงาน พิจารณาจากการประเมินเอกสาร ผลงาน หรือรางวัลด้านการจัดการเรียนการสอนที่ภาคภูมิใจ และ 2) ด้านความสามารถในการนิเทศการศึกษา พิจารณาจากการประเมินผลการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาที่พิจารณาจากคุณลักษณะส่วนบุคคล ทักษะ และวิธีการนิเทศการศึกษา การใช้สื่อวัตกรรมและเทคโนโลยี รวมถึงการสรุปผลการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาเกี่ยวกับการสะท้อนผลการนิเทศต่อครู สถานศึกษา หน่วยงาน หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยอาศัยดุลพินิจการพิจารณาของคณะกรรมการ ที่ได้รับการแต่งตั้งซึ่งเป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในองค์กร และความแตกต่างที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ บุคลากรผู้มีคุณสมบัติและผ่านการคัดเลือกจะได้รับบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ โดยไม่มีการระบุให้พัฒนาก่อนบรรจุและแต่งตั้งตามแนวปฏิบัติเดิม แต่เปลี่ยนมาเป็นการประเมินสัมฤทธิ์ผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ เพื่อพัฒนาการศึกษาเป็นระยะเวลา 1 ปี โดยให้มีการประเมิน 1 ครั้ง ทุก 6 เดือน โดยกระบวนการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งศึกษานิเทศก์ให้เป็นไปตามความเห็นชอบของ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. แต่งตั้งแล้วแต่กรณี การเปลี่ยนแปลงนี้นำมาซึ่งความกังวลของศึกษานิเทศก์ใหม่ที่นำไปสู่แนวความคิดการพัฒนาศึกษานิเทศก์กระบวนการ จากการดำเนินงานตามโครงการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของผู้เขียนพบว่าเกิดความกังวลในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ 2 ประเด็น คือ

ความกังวลประเด็นที่ 1 ศึกษานิเทศก์ขาดภาวะผู้นำทางวิชาการไม่สามารถเข้าถึงปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอนของครูที่จะนำไปสู่การแก้ปัญหาได้อย่างตรงจุด และมีคุณภาพตามบทบาทของศึกษานิเทศก์ ครูซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งศึกษานิเทศก์ พบว่า ครูมีความคาดหวังสูงสุดต่อศึกษานิเทศก์ว่า ศึกษานิเทศก์ควรเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในด้านหลักสูตร การวัดและประเมินผล การจัดการเรียนการสอน และเป็นที่พึ่งให้กับครูในด้านต่างๆ เช่น การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมกับยุคสมัย (Khumklang et al., 2022) ซึ่งสอดคล้องกับเสียงสะท้อนจากครูผู้ร่วมโครงการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา

“ศึกษานิเทศก์ต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นที่พึ่งของครู เป็นพื้นที่ปลอดภัย สามารถรับรู้และเข้าถึงปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอนของครูและแก้ปัญหาช่วยครูได้ รับฟังปัญหาของครู ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อให้ข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ปัญหาที่ได้ผล เป็นผู้ที่กำลังใจและเป็นแรงผลักดันในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอนของครูอย่างกัลยาณมิตร ไม่ใช่ผู้ตัดสิน ไม่ใช่ผู้ประเมิน และไม่ใช้ภาระของครูในระบบการศึกษา”

ผลการสังเคราะห์ข้อมูลครู วันที่ 24 เดือน มิถุนายน 2566

ความกังวลประเด็นที่ 2 การปรับเปลี่ยนเกณฑ์การคัดเลือกศึกษานิเทศก์โดยไม่มีการอบรมพัฒนาก่อนเข้าสู่ตำแหน่งทำให้ศึกษานิเทศก์ใหม่ขาดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ รวมถึงแนวปฏิบัติที่ถูกต้องในกระบวนการนิเทศที่ถูกกำหนดไว้ตามมาตรฐานวิชาชีพศึกษานิเทศก์ (Kamchan et al., 2023)

ท่ามกลางความคาดหวังของครูกลับพบว่า ตัวศึกษานิเทศก์ใหม่ต่างกำลังเผชิญกับภาวะวิตกกังวลจากการเปลี่ยนแปลงของหลักเกณฑ์และวิธีการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ที่มีการยกเลิกการฝึกอบรมพัฒนาก่อนเข้าสู่ตำแหน่งจากเสียงสะท้อนผ่านประสบการณ์ของศึกษานิเทศก์ใหม่ที่ระบุว่า

“การเปลี่ยนสถานะจากการเป็นบุคลากรทางการศึกษาอื่น เข้าสู่ตำแหน่งศึกษานิเทศก์โดยไม่ได้รับการพัฒนา ส่งผลให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติหน้าที่จากความไม่เข้าใจบริบท และการปฏิบัติหน้าที่ตามวิชาชีพของศึกษานิเทศก์ ไม่รู้กระบวนการ

ดำเนินงานของศึกษานิเทศก์ ไม่รู้เทคนิคการสื่อสารที่จะทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ของศึกษาที่นิเทศก์ตามมาตรฐานวิชาชีพให้ประสบผลสำเร็จได้ แม้ว่าการเรียนรู้ด้วยตนเอง หรือการเรียนรู้จากศึกษานิเทศก์รุ่นพี่อาจส่งผลให้การดำเนินงานด้านการนิเทศการสอนประสบผลสำเร็จได้ส่วนหนึ่ง แต่การได้รับความรู้ ทักษะ และกระบวนการที่ถูกต้องจะช่วยให้ศึกษานิเทศก์ใหม่เกิดความมั่นใจ และสามารถปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ประสบผลสำเร็จได้โดยง่าย บรรลุตามมาตรฐานวิชาชีพศึกษานิเทศก์”

ผลการสังเคราะห์ข้อมูลศึกษานิเทศก์ใหม่ วันที่ 24 เดือน มิถุนายน 2566

เสียงสะท้อนข้างต้นนี้แสดงให้เห็นว่า ศึกษานิเทศก์ใหม่ หรือ ศึกษานิเทศก์ที่ไม่มีกรอบรบบพัฒนาก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง มีความจำเป็นต้องมีการพัฒนาศักยภาพและคุณลักษณะ ให้เกิดการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และทักษะเฉพาะด้านที่จำเป็นต้องใช้ในกระบวนการนิเทศ ช่วยใหศึกษานิเทศก์ใหม่สามารถเข้าถึงปัญหาของครู และสะท้อนผลการนิเทศที่นำไปสู่การแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนของครูที่ตรงจุดและมีความถูกต้อง เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามมาตรฐานวิชาชีพ (Inthajak et al., 2016; Khumklang et al., 2022) และจากเสียงสะท้อนของครูรวมถึงศึกษานิเทศก์ใหม่ ต่างชี้ให้เห็นว่าทักษะที่ศึกษานิเทศก์ใหม่ควรได้รับการพัฒนา คือ “ทักษะกระบวนการ (Facilitator)” ที่จะนำไปสู่จุดเปลี่ยนการพัฒนาศึกษานิเทศก์ใหม่ให้บรรลุมาตรฐานวิชาชีพ ประกอบด้วย 1) ทักษะการสร้างบรรยากาศ 2) ทักษะการตั้งคำถาม 3) ทักษะการฟัง 4) ทักษะการสื่อสารที่ทรงพลัง 5) ทักษะการแลกเปลี่ยนความคิด และ 6) ทักษะการสะท้อนบทเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ Hanmethae and Wilaiwan (2019) ที่ระบุว่ากระบวนการหรือ Facilitator เป็นผู้ทำหน้าที่เอื้ออำนวยให้เกิดกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ผ่านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันและการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อไปบรรลุเป้าหมายการเรียนรู้และสร้างการเปลี่ยนแปลงร่วมกัน ดังนั้นการพัฒนาศึกษานิเทศก์ใหม่ให้เป็นศึกษานิเทศก์กระบวนการ จึงเป็นแนวทางในการเปลี่ยนแปลงการพัฒนาศึกษานิเทศก์ใหม่ให้ปฏิบัติหน้าที่บรรลุตามมาตรฐานวิชาชีพได้อย่างมีคุณภาพ

จุดเปลี่ยนการพัฒนาศึกษานิเทศก์สู่การเป็นศึกษานิเทศก์กระบวนการ

ศึกษานิเทศก์ (Supervisor) เริ่มใช้ครั้งแรกในประเทศไทยเมื่อปี พ.ศ. 2495 ใช้แทนคำในภาษาอังกฤษว่า “Supervisor” หรือ “Inspector” ซึ่งขณะนั้นกรมวิสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการได้มีการจัดตั้งหน่วยศึกษานิเทศก์ขึ้นมาเป็นครั้งแรกของประเทศ มีการคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาต่างๆ จำนวน 20 คน โดยกำหนดหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ว่าเป็นผู้ที่มีหน้าที่ให้การสนับสนุนงานด้านวิชาการของโรงเรียนโดยตรง ปฏิบัติงานด้านการศึกษาค้นคว้า อบรมแนะนำ ทำอุปกรณ์การสอน สานิตการสอน จัดทำคู่มือครู ให้ความช่วยเหลือครู ตั้งแต่ระดับอนุบาล ประถมศึกษา มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา มาโดยตลอด แต่หลังการปฏิรูปการศึกษาในปี พ.ศ. 2542 หน่วยศึกษานิเทศก์ ถูกปรับเปลี่ยนเป็นกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา มีการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งศึกษานิเทศก์ มีลักษณะงานที่ปฏิบัติชัดเจน แต่ต้องปฏิบัติงานภายใต้เงื่อนไข และบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดูแลรับผิดชอบงานนิเทศการศึกษาทั้งระดับปฐมวัย และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจะเห็นว่า เมื่อครั้งเริ่มก่อตั้งเป็นหน่วยศึกษานิเทศก์มีสถานภาพเป็นหน่วยงานทางการศึกษา มีความเป็นอิสระทางวิชาการ คล่องตัวในการบริหารจัดการภายในหน่วย แต่เมื่อยุบรวมเข้ามาอยู่ภายใต้การบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ไม่ว่าประถมศึกษา หรือมัธยมศึกษา หน่วยศึกษานิเทศก์ได้ถูกลดสถานภาพลง มีสถานภาพเป็นกลุ่มภารกิจหนึ่งในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเท่านั้น (Aiman et al., 2022) โดยในปัจจุบันตามประกาศ ก.ค.ศ. ได้ระบุว่า บทบาท หน้าที่ และ ความสำเร็จ หรือภารกิจของศึกษานิเทศก์ประจำเขตพื้นที่การศึกษา คือ รับผิดชอบในการนิเทศการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา รวมทั้งพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย โดยลักษณะงานที่ปฏิบัติต้องมีการบูรณาการงาน 3 ด้าน ให้เชื่อมโยงและสอดคล้องกัน คือ 1) ด้านการนิเทศการศึกษา 2) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุน

การจัดการศึกษา และ 3) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ (Office of the Teacher Civil Service and Educational Personnel Commission, 2022)

จะเห็นว่าจุดเริ่มต้นเดิมของศึกษานิเทศก์ ศึกษานิเทศก์ถูกกำหนดไว้ให้ทำหน้าที่ส่งเสริมคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครู ทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนความสามารถของครู แต่หลังการปฏิรูปการศึกษาในปี พ.ศ. 2542 หน่วยศึกษานิเทศก์ถูกปรับเปลี่ยนเป็นกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา และถูกลดสถานภาพลงเป็นเพียงกลุ่มภารกิจหนึ่งในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเท่านั้น โดยภายหลัง ก.ค.ศ. ได้กำหนด บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ หรือภารกิจของศึกษานิเทศก์ให้รับผิดชอบในการนิเทศการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา รวมทั้งพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งหน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวข้องและต้องทำงานร่วมกับครู คือ การนิเทศการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของครูในฐานะพี่เลี้ยง เพื่อเป้าหมายเดียวกันคือ ให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาให้มีคุณลักษณะตามที่หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด โดยใช้กระบวนการวัดและประเมินผลระดับชาติที่เป็นมาตรฐานเดียวกันมาเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินความองอาจของผู้เรียน ควบคู่กับการวัดและประเมินผลระดับสถานศึกษาที่ดำเนินการโดยครู แต่อย่างไรก็ตามยังมีศึกษานิเทศก์ส่วนหนึ่งที่มีความเข้าใจที่บิดเบี้ยวเกี่ยวกับบทบาทตามกรอบมาตรฐานวิชาชีพของตนเอง คือ เข้าใจว่าตัวเองมีหน้าที่ประเมินการจัดการเรียนการสอนของครู และมีสิทธิ์วิพากษ์วิจารณ์การจัดการเรียนการสอนของครูแทนการช่วยเหลือหรือให้คำแนะนำในฐานะพี่เลี้ยง ทำให้ครูส่วนหนึ่งเข้าใจศึกษานิเทศก์ผิดไปจากความเป็นจริงและมีทัศนคติที่ไม่ดีกับศึกษานิเทศก์ ไม่ให้ความร่วมมือในการนิเทศการจัดการเรียนการสอน ไม่นำเสนอปัญหาที่แท้จริง ส่งผลให้ศึกษานิเทศก์ไม่สามารถเข้าถึงปัญหาในการจัดการเรียนการสอนได้ จึงไม่สามารถแนะนำ ช่วยเหลือ และส่งเสริมการแก้ปัญหาที่ถูกต้องได้ ด้วยเหตุที่ว่าทัศนคติของแต่ละบุคคลนั้นเกิดขึ้นจากประสบการณ์ เมื่อพบเจอเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่งและกลายเป็นความเชื่อที่ฝังรากลึกเป็นอุดมคติ จึงยากต่อการสร้างความเปลี่ยนแปลง ดังนั้น ผู้เขียนในฐานะศึกษานิเทศก์มีความเห็นว่าเราไม่อาจไปเปลี่ยนความคิดของครูทุกคนได้ แต่สิ่งที่ศึกษานิเทศก์ควรทำ คือ การพัฒนาตัวเอง (ศึกษานิเทศก์ใหม่) ให้เป็นศึกษานิเทศก์กระบวนการ ที่มีทักษะในการล้วงลึกถึงปัญหาในการจัดการเรียนการสอนของครูโดยไม่ใช้การถามตรงๆ แต่เปลี่ยนมาใช้ทักษะกระบวนการ ซึ่งเป็นทักษะของผู้เอื้ออำนวยให้เกิดกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ทำหน้าที่เป็นผู้คอยตั้งคำถามกระตุ้นให้กลุ่มเป้าหมายได้ร่วมคิดค้นหาคำตอบ ทำหน้าที่ประสาน กระตุ้น สังเกตการณ์ สร้างบรรยากาศ ช่วยในการสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลประสบการณ์ ความรู้ต่างๆ เป็นผู้ที่มีความสำคัญของทีมมากกว่าเนื้อหาของงาน และเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับความขัดแย้งได้ จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับทักษะที่จำเป็นของกระบวนการ (Facilitator) พบว่า กระบวนการมีทักษะที่จำเป็น ประกอบด้วย 6 ทักษะ คือ 1) ทักษะการสร้างบรรยากาศ 2) ทักษะการตั้งคำถาม 3) ทักษะการฟัง 4) ทักษะการแลกเปลี่ยนความคิด 5) ทักษะการสื่อสารที่ทรงพลัง และ 6) ทักษะการสะท้อนบทเรียน (Premasuk, 2018; Jarusombat, 2019; Hanmethae & Wilaiwan, 2019; Bravo, 2019) การมีทักษะเหล่านี้ทำให้ Facilitator ไม่จำเป็นต้องเอาตัวเองเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับปัญหาหรือบริบทที่กำลังเป็นปัญหาในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง เพราะ Facilitator มีความเชื่อว่าผู้ที่อยู่ในองค์กรย่อมมีความรู้และความชำนาญในบริบทนั้นๆ มากกว่า Facilitator แต่ Facilitator จะอาศัยเทคนิคการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม การตั้งคำถามที่ทำให้ผู้ตอบสื่อสารปัญหาออกมาโดยไม่กระทบกับบุคลากรอื่นในองค์กร การรับฟังอย่างใจจดใจจ่อและเป็นกลาง เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้วยการสื่อสารที่ทรงพลังสามารถสะท้อนสภาพปัญหามาไปสู่การออกแบบวางแผน และเลือกเครื่องมือต่างๆ ในการช่วยให้กลุ่มเป้าหมายสามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตัวเองอย่างสร้างสรรค์และได้บทสรุปของสิ่งที่พวกเขาต้องการด้วยตัวเองได้อย่างเต็มที่ (Schwarz, 2002)

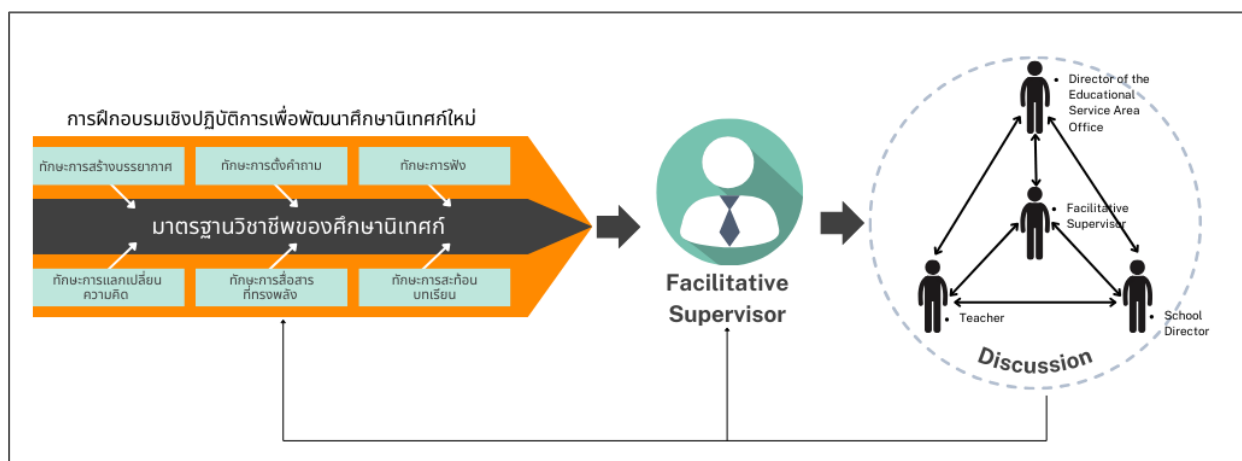
จากข้อมูลข้างต้นจึงสามารถกำหนดคุณลักษณะของศึกษานิเทศก์กระบวนการ (ศึกษานิเทศก์ใหม่) ว่าควรมีทักษะที่จำเป็น 6 ทักษะ คือ 1) ทักษะการสร้างบรรยากาศ 2) ทักษะการตั้งคำถาม 3) ทักษะการฟัง 4) ทักษะการแลกเปลี่ยนความคิด 5) ทักษะการสื่อสารที่ทรงพลัง และ 6) ทักษะการสะท้อนบทเรียน เนื่องจากว่า ในแต่ละเขตพื้นที่รับผิดชอบของศึกษานิเทศก์ มีสถานศึกษาที่มีบริบทแตกต่างกันอย่างหลากหลาย ทั้งด้านขนาด สภาพแวดล้อม จำนวนประชากร รูปแบบการบริหารหรือ

การทำงานของบุคลากรในสถานศึกษานั้นๆ ซึ่งหมายถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดปัญหาในการจัดการเรียนการสอนมีความแตกต่างกันด้วยรูปแบบปัญหาที่เกิดขึ้นจึงแตกต่างกัน วิธีการแก้ปัญหาต่างๆ ก็แตกต่างกันเช่นกัน ดังนั้น ศึกษานิเทศก์กระบวนกรจึงไม่จำเป็นต้องเอาตัวเองเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับปัญหาหรือบริบทที่กำลังเป็นปัญหาในสถานศึกษาใดสถานศึกษาหนึ่ง เพราะศึกษานิเทศก์กระบวนกรต้องมีความเชื่อว่าผู้ที่อยู่ในสถานศึกษานั้นๆ มีความรู้และความชำนาญในบริบทนั้นๆ มากกว่าตัวของศึกษานิเทศก์กระบวนกรเอง แต่ศึกษานิเทศก์กระบวนกรจะอาศัยเทคนิคการสร้างสภาพบรรยากาศที่เหมาะสม การตั้งคำถามที่ทำให้ผู้ตอบสื่อสารปัญหาออกมาโดยไม่กระทบกับบุคลากรอื่นในสถานศึกษา การรับฟังอย่างใจจดใจจ่อและเป็นกลาง เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้วยการสื่อสารที่ทรงพลัง และสะท้อนสภาพปัญหาที่นำไปสู่การออกแบบวางแผน และเลือกเครื่องมือต่างๆ ในการช่วยให้ผู้รับการนิเทศสามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตัวเองอย่างสร้างสรรค์ และได้บทสรุปของสิ่งที่พวกเขาต้องการด้วยตนเองอย่างเหมาะสม เพื่อการพัฒนาผู้เรียนให้ประสบผลสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ตามมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

Figure 1

Guidelines for developing new educational supervisors to become educational supervisors in order to perform their duties in order to achieve professional educational supervision standards.

แนวทางการพัฒนาศึกษานิเทศก์ใหม่สู่การเป็นศึกษานิเทศก์กระบวนกรเพื่อการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุมาตรฐานวิชาชีพศึกษานิเทศก์



แนวทางการพัฒนาศึกษานิเทศก์ใหม่สู่การเป็นศึกษานิเทศก์กระบวนกร

การพัฒนาศึกษานิเทศก์ใหม่ด้วยการฝึกอบรม เป็นกิจกรรมหรือกระบวนการที่ดำเนินการหรือจัดกระทำอย่างเป็นระบบ โดยมีจุดมุ่งหมายคือการเสริมสร้างและพัฒนาพัฒนาศักยภาพของศึกษานิเทศก์ในด้านความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน และเจตคติที่ถูกต้องในเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของศึกษานิเทศก์ อันส่งผลให้เกิดการพัฒนาภายในที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามเป้าหมายหรือจุดประสงค์ที่กำหนดไว้เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Khaisaeng (2022) ที่ได้ให้ความคิดเห็นไว้คล้ายคลึงกันว่าการฝึกอบรมเป็นกระบวนการสำคัญที่ก่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพในตัวมนุษย์ ดังนั้น การฝึกอบรมจึงมีความสำคัญและมีความเหมาะสมที่จะถูกนำมาใช้เพื่อพัฒนาศึกษานิเทศก์ใหม่ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุตามมาตรฐานวิชาชีพของศึกษานิเทศก์ เมื่อพิจารณาในมุมมองของการพัฒนาศึกษานิเทศก์ให้เป็นศึกษานิเทศก์กระบวนกร ก็จะต้องมีความสอดคล้องสัมพันธ์กับคำกล่าวของ Panich (2019) ที่ได้ให้ข้อคิดเห็นว่า “โลก สังคม และงานมีการเปลี่ยนแปลงเร็ว ในลักษณะ VUCA ทุกองค์กรจำเป็นต้องมี Facilitator ในจำนวนที่เหมาะสม เพื่อก่อให้เกิดคุณประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งผู้บริหาร

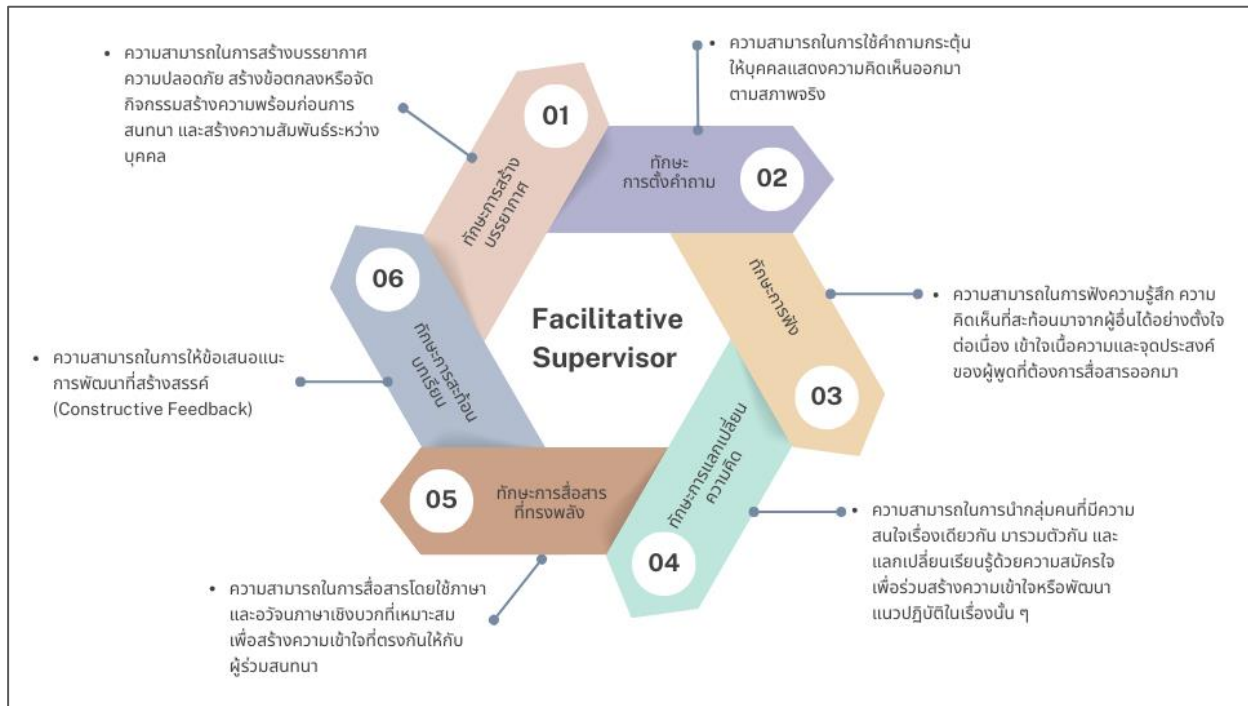
ระดับสูงทุกคนควรมีทักษะการเป็น Facilitator และใช้ทักษะนั้นเป็นในโอกาสที่เหมาะสม ซึ่งจะช่วยเพิ่มพลังของพนักงานในองค์กรได้อย่างน่าพิศวง” จากข้อความดังกล่าวนี้ ผู้เขียนจึงเห็นสมควรว่าศึกษานิเทศก์ใหม่ ในฐานะที่เป็นหนึ่งในองค์ประกอบที่มีบทบาทสำคัญด้านการศึกษาคงควรได้รับการพัฒนาให้มีทักษะกระบวนการ หรือ Facilitator สู่การเป็นศึกษานิเทศก์กระบวนการเพื่อสร้างคุณประโยชน์และเป็นปัจจัยส่งเสริมกระบวนการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษา และเป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพของศึกษานิเทศก์ที่ได้ระบุไว้ในพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ด้วยเหตุข้างต้นนี้ ผู้เขียนเห็นว่าแนวทางหนึ่งที่สำคัญในการพัฒนาศึกษานิเทศก์ใหม่ให้เป็นศึกษานิเทศก์กระบวนการ คือ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการที่เพิ่มกระบวนการในการฝึกอบรมให้มากขึ้นนอกเหนือจากการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่สัมพันธ์กับบทบาทตามมาตรฐานวิชาชีพของศึกษานิเทศก์แล้ว ยังจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องฝึกทักษะกระบวนการทั้ง 6 ทักษะ ให้มีความชำนาญและงอกงามขึ้นในความเป็นตัวตนของศึกษานิเทศก์ใหม่ จนสามารถนำไปใช้ปฏิบัติงานตามบทบาทของศึกษานิเทศก์ได้จริง สอดคล้องกับสภาพบริบทการทำงานในตำแหน่งศึกษานิเทศก์อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การเป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพ ที่มีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาและยกระดับประสิทธิภาพด้านการจัดการเรียนการสอนของครูให้ดียิ่งขึ้น ส่งผลถึงการยกระดับคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้นได้ตามเจตนารมณ์หรือเป้าหมายสูงสุดของการศึกษาจากการปฏิบัติหน้าที่ด้านการนิเทศการศึกษาโดยใช้ทักษะกระบวนการของศึกษานิเทศก์ ซึ่งอาจแสดงออกในลักษณะของการเป็น Coach ของครู ทั้งนี้ ความงอกงามในตัวตนของศึกษานิเทศก์กระบวนการ จำเป็นต้องมีคุณสมบัติของผู้นำและการเปลี่ยนแปลง กล่าวที่จะล้มเหลวแล้วสร้างการเรียนรู้จากความล้มเหลว สร้างโอกาสให้ครูได้เติบโต ยอมรับความเห็นต่างอย่างไว้วางใจ แบ่งปันความเป็นผู้นำ และปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลง บนพื้นฐานความรู้ความเข้าใจที่สมบูรณ์ ทั้งความรู้เรื่องสถานการณ์โลก ความรู้เรื่องระบบการศึกษาตลอดแนว ความรู้เรื่ององค์กรทางการศึกษา รวมถึงความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับจุดยืนของตนเอง เพราะการรู้จักตัวเอง รู้ศักยภาพ รอบรู้สถานการณ์รอบตัวทั้งระดับองค์กรที่ใกล้ชิดที่สุด และสถานการณ์สังคมโลกที่ไกลตัวออกไป จะเป็นกุญแจสำคัญที่ทำให้ศึกษานิเทศก์ พัฒนาตัวเองสู่การเป็นศึกษานิเทศก์กระบวนการ ที่ปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุตามมาตรฐานวิชาชีพ ส่งผลให้ครูยอมรับในตัวศึกษานิเทศก์ ให้ความไว้วางใจ ให้ความเคารพ ให้ความร่วมมือในการทำงานในฐานะเพื่อนร่วมงานที่ร่วมกันผลักดันและส่งเสริมกันและกันให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน ศึกษานิเทศก์จะกลายเป็นวิชาชีพที่มีบทบาทและมีความสำคัญในความคิดและความเชื่อของครู ส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษาใหม่ให้บรรลุมาตรฐานวิชาชีพของศึกษานิเทศก์

Figure 2

Essential skills of process supervisors

ทักษะที่จำเป็นของศึกษานิเทศก์กระบวนการ



บทสรุป (Conclusion)

การพัฒนาศึกษานิเทศก์ใหม่ให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานได้บรรลุตามมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อสร้างการยอมรับในบทบาทของศึกษานิเทศก์ ในฐานะผู้นำทางวิชาการที่มีส่วนช่วยในการผลักดัน และขับเคลื่อนให้การจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ศึกษานิเทศก์จำเป็นต้องใช้ความรู้ ทักษะ ความสามารถและประสบการณ์ในระดับผู้เชี่ยวชาญ ที่จะทำให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน (Effective Performance) การปลูกฝังและให้ความรู้แก่ศึกษานิเทศก์ใหม่เกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพของศึกษานิเทศก์เพียงอย่างเดียว อาจไม่เพียงพอต่อการพัฒนาศึกษานิเทศก์ใหม่ให้ปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุตามมาตรฐานวิชาชีพได้ ดังนั้น ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งศึกษานิเทศก์จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะที่จะส่งเสริมคุณลักษณะของศึกษานิเทศก์ให้ปฏิบัติหน้าที่บรรลุมาตรฐานวิชาชีพ ด้วยการพัฒนาทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์สู่การเป็นศึกษานิเทศก์กระบวนการที่มีทักษะสำคัญ 6 ทักษะ ประกอบด้วย 1) ทักษะการสร้างบรรยากาศ 2) ทักษะการตั้งคำถาม 3) ทักษะการฟัง 4) ทักษะการสื่อสารที่ทรงพลัง 5) ทักษะการแลกเปลี่ยนความคิด และ 6) ทักษะการสะท้อนบทเรียน จะช่วยให้ศึกษานิเทศก์ใหม่มีคุณลักษณะเชิงบวก ที่ส่งเสริมศักยภาพในการเข้าถึงปัญหาด้านการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนอย่างแท้จริง และนำไปสู่การสะท้อนผลการนิเทศอย่างตรงไปตรงมาโดยใช้แนวคิด หลักการ และทฤษฎีที่ถูกต้อง เพื่อแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างมีประสิทธิภาพส่งผลถึงการยกระดับคุณภาพผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม เมื่อครูได้รับการสนับสนุนส่งเสริมด้านการจัดการเรียนการสอนที่ถูกต้องจากศึกษานิเทศก์กระบวนการ จะทำให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ สอนเป็น เห็นผล คนยกย่อง ส่งผลถึงผู้เรียนให้เกิดความงอกงามตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา เมื่อศึกษานิเทศก์เปลี่ยนบทบาทจากผู้ตัดสินมาเป็นกัลยาณมิตรที่แท้จริงของครูโดยสมบูรณ์แล้ว ครูจะเข้าใจเจตนารมณ์และ

เป้าหมายที่แท้จริงในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ เป็นเหตุปัจจัยให้ครูยอมรับในตัวศึกษานิเทศก์ ให้ความไว้วางใจ ให้ความเคารพ ให้ความร่วมมือในการทำงานในฐานะเพื่อนร่วมงานที่ร่วมกันผลักดันและส่งเสริมกันและกันให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน ศึกษานิเทศก์จะกลายเป็น ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาที่มีบทบาทและมีความสำคัญในความคิดและความเชื่อของครู ส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษาใหม่ให้บรรลุมาตรฐานวิชาชีพของศึกษานิเทศก์

ในการพัฒนาศึกษานิเทศก์ใหม่สู่การเป็นศึกษานิเทศก์กระบวนกรนั้น ควรใช้รูปแบบของการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนกรสำหรับศึกษานิเทศก์ใหม่ ที่มีการออกแบบหลักสูตรประกอบด้วยภาคความรู้และภาคปฏิบัติให้กับผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ทุกคน สู่การเป็นศึกษานิเทศก์กระบวนกร ที่มีความเข้าใจบทบาทหน้าที่ตัวเองอย่างถ่องแท้ และสามารถใช้ทักษะกระบวนกรเพื่อเข้าถึงปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอนของครู ที่นำไปสู่การสนับสนุนให้ครูได้แสดงศักยภาพ ด้านการสอนอย่างเต็มที่ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและยกระดับการศึกษาและเพื่อการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุตามมาตรฐานวิชาชีพได้ โดยหลักสูตรนี้ต้องเกิดจากความร่วมมือของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการการศึกษา ผู้อำนวยการความสะอาดทางการเรียนรู้ และหลักจิตวิทยาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ มาออกแบบเป็นหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศึกษานิเทศก์ใหม่สู่การเป็นศึกษานิเทศก์กระบวนกร

กิตติกรรมประกาศ (Acknowledgements)

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้รับทุนสนับสนุนจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

References

- Aiman, E., Naree, K., & Uppinjai, S. (2022). Modern educational supervisors: Adapting to challenges in a changing world. *Journal Of Educational Administration and Leadership*, 10(39), 1-8.
- Bravo, C. (2019). *Assessing and Enhancing the Skills of Interprofessional Practice Facilitators: Clinical and Educational Applications* (Doctoral dissertation). Rutgers the State University of New Jersey, Rutgers School of Health Professions.
- Hanmethee, P., & Wilaiwan, J. (2019). *The Facilitator: Professional "Fa" handbook*. Bangkok: Kla Kao.
- Inthajak, J., Yavirat, P., & Tunkaew, T. (2016). Expectation of Teachers and School Administrators towards the Operation and Characteristics of Supervisors of the Secondary Educational Service Area Office 36. *Graduate School Journal*, 9(20), 49-64.
- Jarusombat, T. (2019). *On the path to becoming a coach for change*. Nakhon Pathom: Phu Sai Daeng.
- Kamchan, P., Udomrat, T., Boonying, W., & Sriphan, A. (2023). Future scenario of educational supervision for supervisors under the Primary Educational Service Area Office in the next decade: A case of technology content (computing science). *Academic Research Journal*, 6(5), 59-74.
- Khaisaeng, T. (2022). *The development of a training curriculum to enhance the ability in Thai language learning management based on the language transfer theory for teachers teaching ethnic minority students* (Doctoral dissertation). Phitsanulok: Naresuan University.

- Khotsiri, C., Payakkul, D., & Kruekham-ai, W. (2021). The educational supervision competencies of supervisors in the 21st century under Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 1-6. *Journal of the Association for the Development of Educational Administration Professionals of Thailand*, 3(2), 21-28.
- Khumklang, M., Sawatthaisong, N., & Singpan, P. (2022). Academic Leadership in the 21st Century of Supervisor in Secondary Education Service Area Office Ubonratchathani Amnatcharoen. *Journal of MCU Ubon Review*, 7(3), 1273-1290.
- National Institute of Educational Testing Service (Public Organization). (2023). *O-NET Score Reporting System*. Retrieved from <https://www.niets.or.th/th/catalog/view/3385>
- Office of the Teacher Civil Service and Educational Personnel Commission. (2022). *Announcement of the Teacher Civil Service and Educational Personnel Commission on Criteria and Methods for Selecting Individuals for Appointment to Educational Supervisor Positions under the Ministry of Education. Announced on January 5, 2022*. Bangkok: Office of the Teacher Civil Service and Educational Personnel Commission.
- Panich, V. (2019). *Learning for transformation*. Bangkok: Siam Commercial Foundation.
- Payakkul, D., Khotsiri, C., & Kruekhamai, W. (2021). The 21st century supervisors in educational supervision competencies under the Chiang Mai Primary Education Service Area Office 1-6. *Journal of Association of Professional Development of Educational Administration of Thailand*, 3(4), 16-24.
- Premasuk, S. (2018). *Developing leadership skills for professional learning community facilitators of department heads in Sri Wichian School Group, Secondary Educational Service Area Office 40* (Independent study). Phitsanulok: Naresuan University.
- Schwarz, R. M. (2002). *The skilled facilitator: Practical wisdom for developing effective groups*. Jossey-Bass.
- Sri-ittayajit, S. (2012). *Development of performance competency indicators for educational supervisors in the measurement and evaluation department under the Primary Educational Service Area Office: Analysis of empirical validity, sensitivity, and specificity* (Doctoral dissertation). Chonburi: Burapha University.
- Tanphan, S., & Khositphimanwet, E. (2022). Educational supervision. *Maneechettaram Wat Chom Mani Journal*, 5(2), 100-114.