

การนิเทศแบบเสริมพลัง : การพัฒนาการศึกษาสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน EMPOWERING SUPERVISION : DEVELOPING EDUCATION TOWARDS SUSTAINABLE NATIONAL DEVELOPMENT

¹สุพัตรา สิงหเสม Supattra Singhasem

²วุฒิชัย เนียมเทศ Wuttichai Niemted* ³เรชา ชูสุวรรณ Recha Choosuwana

^{1, 2, 3}มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ Prince of Songkla University, Thailand

*Corresponding Author E-mail: chaiwut7326@yahoo.com

Article Received: May 26, 2025. Revised: August 20, 2025. Accepted: August 22, 2025.

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้เป็นการนำเสนอแนวคิดหลักการนิเทศแบบเสริมพลังของของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการศึกษาสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน การนิเทศการศึกษา เป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาครูในการจัดการเรียนการสอนให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ (2561-2580) มีเป้าหมายในการสร้างความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งเป็นการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจ ที่อยู่บนหลักการใช้การรักษาและการฟื้นฟูฐานทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะเยาวชนจึงจำเป็นต้องพัฒนาให้มีคุณภาพ ทักษะอาชีพ ที่ตรงตามเป้าหมาย การนิเทศการศึกษาจึงเกี่ยวข้องกับเป้าหมายดังกล่าว เนื่องจากเป็นกลไกในการขับเคลื่อนการศึกษาผ่านครูผู้สอนในสถานศึกษา การร่วมมือกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเป็นความร่วมมือและร่วมกันดำเนินงานให้สู่เป้าหมาย การนิเทศแบบเสริมพลังเป็นรูปแบบหนึ่งของการนิเทศแบบร่วมมือ ประกอบด้วย 8 กระบวนการ คือ 1) การสร้างความเข้าใจ 2) การมอบอำนาจ 3) การสร้างเครือข่าย 4) การทำงานร่วมกัน 5) การดำเนินงาน 6) การสนับสนุนทรัพยากร 7) การเสริมพลังสร้างขวัญกำลังใจ และ 8) การนิเทศและประเมินผล นอกจากการนิเทศแบบเสริมพลังแล้วในบทความนี้ยังกล่าวถึง หลักการนิเทศการศึกษา กระบวนการนิเทศการศึกษา การพัฒนาการศึกษา และการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน เพื่อเป็นพื้นฐานสำหรับการนิเทศอีกด้วย

คำสำคัญ: หลักการนิเทศการศึกษา, กระบวนการนิเทศการศึกษา, การนิเทศแบบเสริมพลัง

Abstract

This academic article presents the concept and principles of empowering supervision for school administrators to develop education towards sustainable national development. Educational supervision is one of the methods used to enhance teachers in achieving successful teaching and learning outcomes in line with set goals. According to the National Strategy Plan (2018-2030), the aim is to create security, prosperity, and sustainability through development based on the philosophy of sufficiency economy, which focuses on the sustainable growth of the economy while maintaining and rehabilitating natural resources. Human resource development, especially for the youth, is crucial to ensure they possess the

quality and vocational skills required to meet the goals. Educational supervision is closely linked to these objectives as it acts as a mechanism for driving education through teachers in educational institutions. Collaboration between supervisors and those being supervised is a cooperative effort aimed at achieving goals. Empowering supervision is a form of collaborative supervision, consisting of 8 processes: 1) creating understanding, 2) delegating authority, 3) building networks, 4) working together, 5) implementing tasks, 6) providing resource support, 7) empowering and boosting morale, and 8) supervision and evaluation. In addition to empowering supervision, this article also discusses the principles and processes of educational supervision, the development of education, and sustainable national development, as a foundation for educational supervision.

Keywords: Principles of Educational Supervision, Process of Educational Supervision, Empowering Supervision

บทนำ

การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนเป็นเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ (2561-2580) โดยการสร้างความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงความยั่งยืนเป็นการพัฒนาที่สามารถสร้างความเจริญ รายได้ และคุณภาพชีวิตของประชาชนให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องซึ่งเป็นการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจ ที่อยู่บนหลักการใช้การรักษาและการฟื้นฟูฐานทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562) ที่ผ่านมามีประเทศไทยได้ประสบความสำเร็จในการพัฒนาหลายด้าน แต่ยังมีอีกหลายด้านที่ยังต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน หนึ่งในนั้นคือด้านคุณภาพการศึกษาที่ผลการพัฒนายังไม่เป็นที่น่าพอใจมากนัก โดยเฉพาะผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยอย่างมาก รวมทั้งพบว่ายังต่ำกว่าหลายประเทศในแถบเอเชีย นอกจากนี้ประเด็นคุณธรรมจริยธรรมของเด็กและเยาวชนก็ยังเป็นเรื่องที่จำเป็นต้องมีการพัฒนาเพิ่มขึ้นเช่นเดียวกันจากปัญหาลูกหลานส่งผลให้คุณภาพของกำลังแรงงานอายุ 15 ปีขึ้นไปยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานซึ่งยังขาดทักษะที่จำเป็นในการทำงาน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่ภาครัฐและเอกชนต้องหันมาพัฒนาและส่งเสริมอย่างจริงจังรวมทั้งให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้เรียนและกำลังแรงงานที่มีทักษะและคุณลักษณะที่พร้อมเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของภาคส่วนต่างๆ โดยจะต้องมีการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนเพื่อวางเป้าหมายการจัดการศึกษาโดยการนิเทศและติดตามมีความสำคัญอย่างมาก เนื่องจากเป็นกลไกหนึ่งที่สำคัญในการขับเคลื่อนให้เกิดคุณภาพการพัฒนาครูผู้ครุที่มีคุณภาพส่งเสริมให้ครูมีความไว้วางใจและความมั่นคงในความก้าวหน้าในวิชาชีพที่จะส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนและไปสู่เป้าหมายการพัฒนาในระดับประเทศได้ร่วมกัน (ศศิทิพย์ ตาลพันธ์ และเอกราช โฆษิตพิมานเวช, 2565)

การนิเทศการศึกษาจึงมีความสำคัญในการพัฒนาการศึกษาและมีลักษณะที่โดดเด่นในแต่ละรูปแบบ โดยเฉพาะการนิเทศแบบเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารมุ่งเน้นและให้ความสำคัญในการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศด้วยรูปแบบการนิเทศและวิธีการต่างๆ สามารถดำเนินการนิเทศภายใต้การระดมสมอง แลกเปลี่ยนแนวคิด การอภิปราย เพื่อหาวิธีแก้ปัญหาในสถานศึกษา (ทิพวรรณ ถาวรโชติ, 2564) ทั้งการให้ความช่วยเหลือ คำแนะนำ และการชี้แนะที่นำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงที่ส่งเสริมให้เกิดคุณภาพการจัด

การศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนซึ่งรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังในโรงเรียนนี้นับว่าเป็นรูปแบบการนิเทศเพื่อสร้างฐานการพัฒนาที่มั่นคงและยั่งยืนเนื่องจากเปิดโอกาสให้ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนาเป็นองค์กรรวม โดยเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาโรงเรียนตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และทุกคนในองค์กรจะเป็นเสมือนฟันเฟืองของเครื่องจักรที่ขับเคลื่อนตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง (อาทิตยญา โพธิ์สว, 2559)

การนิเทศที่มุ่งเน้นการดำเนินงานเป็นกระบวนการทำงานระหว่างผู้บริหารและครูเพื่อพัฒนาการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้โดยมีหลักการในด้านการให้คำแนะนำการช่วยเหลือการให้กำลังใจตามมาตรฐานหลักการที่จะส่งผลประโยชน์สูงสุดกับนักเรียนเป็นการทำงานร่วมกันเกี่ยวกับการพัฒนาการสอนให้มีคุณภาพและเกิดประสิทธิภาพ และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการทำงานของครูและเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ (จตุรงค์ ธนะลีลังกูร, 2564) เพื่อพัฒนาครูและช่วยเหลือสนับสนุนครูในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนและการพัฒนาหลักสูตรรวมทั้งเป็นผู้ประสานงานระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ชุมชนกับโรงเรียนเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาเป็นผู้ร่วมงานเป็นต้นแบบและเป็นพี่เลี้ยงให้ครูในฐานะผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนและหลักสูตร (ณัฐชา จันทรรดา, 2561) รวมทั้งสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูตามหลักการนิเทศการศึกษาอย่างมีระบบและต่อเนื่อง มุ่งเน้นกระบวนการประชาธิปไตยในการสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างหมู่คณะให้มีความสำคัญในการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรได้สร้างสรรค์ความคิดและเจตคติที่ดีต่อกันส่งเสริมบรรยากาศแห่งความร่วมมือเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดผลและประสิทธิภาพสูงสุด (นิชา นิมทองดี, พงษ์สิทธิ์ ธีรบรรณพิทักษ์ และชญาพิมพ์ อุสาโท, 2558)

หลักการและกระบวนการนิเทศเพื่อการพัฒนาการศึกษา

ความหมายและจุดมุ่งหมายของการนิเทศ

การนิเทศ เป็นแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับงานในการเรียนการสอนและหน้าที่โดยตรงเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอน สอดคล้องกับวันทนา สมภักดี (2563) เห็นว่าเป็นการช่วยเหลือสนับสนุนให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนที่สร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับนักเรียนอย่างมีคุณภาพ โดยเน้นความเป็นประชาธิปไตย ความร่วมมือ ความต่อเนื่อง การสร้างขวัญกำลังใจ และการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีร่วมกันการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการที่มีจุดมุ่งหมายสำคัญ (ศจีทิพย์ ตาลพันธ์ และเอกราช โฆษิตพิมานเวช, 2565) เพื่อ 1) พัฒนาผู้เรียนให้เกิดคุณภาพทั้งด้านวิชาการและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 2) พัฒนาครูให้เกิดกระบวนการทำงานที่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น รวมทั้งการมีภาวะผู้นำทางวิชาการในการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน เสริมสร้างสมรรถนะด้านการสอนและการปฏิบัติงานของครูผู้ที่มีคุณภาพ 3) พัฒนาสถานศึกษาให้ไปสู่วัตถุประสงค์หลักของสถานศึกษา ส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู นักเรียน และผู้ปกครอง ประชาชนในประชาคมของตน ทำให้โรงเรียนให้เป็นศูนย์ของประชาคมและส่งเสริมให้ครูรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการนำในประชาคมนั้นๆ (Briggs and Justman, 1952)

สรุปว่า การนิเทศเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อช่วยเหลือสนับสนุนปรับปรุงการทำงานให้เกิดความงอกงามในทางวิชาชีพการศึกษาด้วยวิธีการต่างๆ นำไปสู่การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงคุณภาพการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและมาตรฐานการศึกษาตามเป้าหมายของการศึกษาที่กำหนด

หลักการนิเทศการศึกษา

การนิเทศจึงเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา หลักการนิเทศการศึกษาจึงมีความสำคัญในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งมีหลักการนิเทศการศึกษาที่สำคัญ (Brown and Moberg, 1980; Mask and Stoop, 1985; นุชนาถ สุทธการ, 2565; สมควร ศิลป์ประกอบ, 2566) มีดังนี้

1. การนิเทศเป็นการช่วยกระตุ้น เป็นการประสานงานและแนะนำ ให้เกิดความเจริญงอกงามแก่ครู เช่น การจัดให้มีการฝึกอบรมด้านวิชาชีพเพื่อให้ครูได้ทราบหลักวิธีการสอนทั่วไป การพัฒนาหลักวิชาความรู้ เทคนิควิธีสอนให้มีประสิทธิภาพ การฝึกทักษะให้มีความเชื่อมั่นในการสอนมีประสิทธิภาพในการใช้วัสดุ อุปกรณ์การสอน การพัฒนาทัศนคติ และเจตคติในการทำงานให้อยู่ในเกณฑ์ดี เป็นต้น

2. การนิเทศตั้งอยู่บนรากฐานของประชาธิปไตย โดยผู้นิเทศเป็นผู้นำทางการศึกษา (ด้านวิชาการ) ไม่ใช่ผู้ใช้อำนาจ หรือมากกว่าที่จะเป็นโดยตำแหน่ง เคารพในตัวบุคคลและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และส่งเสริมให้ครูได้แสดงออกและใช้ความสามารถเพื่อปรับปรุงการเรียนของเด็กให้ดีขึ้น รวมทั้งการเปิดโอกาสให้ครูมีอิสระ มีความคิดริเริ่ม และมีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดแผนปฏิบัติงาน

3. การนิเทศเป็นกระบวนการส่งเสริมสร้างสรรค์ จึงควรหลีกเลี่ยงการบังคับการปฏิบัติที่ไม่เชื่อตรง การคาดการณ์ประเมินค่าเข้มงวด ตรวจสอบตรวจตราจัดมาตรฐานและกำหนดพิธีรีตอง สร้างบรรยากาศให้ครูได้พยายามคิดหาวิธีทำงานแบบใหม่ๆ และครูอยากคิดสร้างสรรค์ หากเขารู้สึกมีความมั่นคงพอ ปล่อยให้ครูได้คิดสร้างสรรค์ตามสติปัญญาของแต่ละคนเพื่อการแสวงหาความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคลให้แต่ละบุคคลแสดงออกและพัฒนาความสามารถอย่างเต็มที่

4. การนิเทศต้องมีความถูกต้องตามหลักวิชาการ ที่เป็นทั้งนโยบาย ระเบียบ กฎเกณฑ์ หลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน โดยยึดนโยบาย จุดมุ่งหมายและแนวทางในการปฏิบัติการนิเทศที่แน่นอนชัดเจน เป็นไปตามกฎเกณฑ์และสภาพปัญหาหรือความเป็นจริงในเรื่องนั้นๆ การสร้างความเข้าใจในนโยบาย การกำหนดวิธีการและระยะการดำเนินงาน การวางแผนพัฒนาหลักสูตร รวมทั้งมีการติดตามและประเมินผลผลการนิเทศอย่างเป็นระบบ

5. การนิเทศมุ่งสร้างขวัญและกำลังใจ เนื่องจากขวัญกำลังใจของครูสูงย่อมทำให้การสอนดีตามไปด้วยซึ่งอาจเป็นไปได้ที่ขวัญกำลังใจที่ดีของครูอาจทำให้ผลการเรียนของเด็กดีตามไปด้วย ครูเหมือนวิชาชีพอื่นคือต้องการได้รับการยกย่องชมเชยการบำรุงขวัญ โดยให้รางวัลหรือการชมเชย รวมทั้งการสร้าง ความผูกพัน ความมั่นคงต่องานอาชีพและเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง

6. การนิเทศเป็นกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งหมายถึงการทำงานอย่างเป็นขั้นตอน เป็นระบบ มีความต่อเนื่อง ไม่หยุดนิ่ง และมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ มีการรวบรวมข้อมูล และสรุปผลมาใช้ในการนิเทศอย่างมีประสิทธิภาพ

7. การนิเทศต้องเป็นการทำงานร่วมกัน มีจุดมุ่งหมายชัดเจนช่องว่างระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เป็นการทำงานร่วมกันของผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ เน้นการมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี เน้นความร่วมมือร่วมใจในการดำเนินงานและใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

สรุปว่า หลักการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการส่งเสริมศักยภาพของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ โดยเน้นการเสริมสร้างและพัฒนาครูในทุกด้าน โดยเริ่มจากการกระตุ้น แนะนำ และประสานงานให้ครูเกิดความเจริญงอกงามทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ เป็นกระบวนการเชิงสร้างสรรค์ สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการคิดริเริ่ม ส่งเสริมให้ครูได้แสดงศักยภาพ พร้อมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครู ความเคารพ ศรัทธา และความร่วมมือ บนพื้นฐานของวิชาการ ความเข้าใจ และมนุษยสัมพันธ์อย่างสร้างสรรค์

กระบวนการนิเทศการศึกษา

กระบวนการนิเทศการศึกษาตามแนวคิดของนักการศึกษาทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ โดยสรุปเป็นกระบวนการนิเทศที่เน้นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี สร้างความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ และมีค่าต่อองค์กร มีการสร้างเจตคติที่ดี การสร้างขวัญและกำลังใจ การสร้างแรงจูงใจ การสร้างความพึงพอใจ และการสร้างความเข้าใจอันดีต่อกันในการช่วยเหลือ (Harris, 1985; นุชนาด สุทธการ, 2565; ธีรณันท์ ภาควิชาสังคมศาสตร์, ณรงค์ พิมสาร และเสวียน เจนเข้ว่า, 2566) ดังนี้

1. การศึกษาปัญหาและความจำเป็น (Problems and needs assessment) โดยศึกษาความต้องการและความจำเป็น กำหนดปัญหาและความจำเป็น การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน และการวางแผน
2. การจัดโครงสร้างองค์กร (Organization structure) โดยการจัดองค์กร ออกแบบวิธีการทำงาน จัดสรรทรัพยากร และการควบคุม
3. การนิเทศติดตาม (Follow-up supervision) โดยกำหนดขั้นตอนการนิเทศและติดตาม กำหนดสิ่งสนับสนุนในการนิเทศและติดตาม กำหนดระยะเวลาในการการนิเทศและติดตาม และจัดทำแผนการนิเทศและติดตาม
4. การประเมินผล (Evaluation) โดยวิเคราะห์วัตถุประสงค์ กำกับ ติดตามและประเมินผลการนิเทศ ประสานเครือข่ายในการนิเทศ เครือข่ายคุณภาพการศึกษา/ผู้บริหาร/ครู การแลกเปลี่ยนเรียนรู้การประเมินการนิเทศ ประชุมการสะท้อนผลการประเมินผลการนิเทศ และสรุปและรายงานผลความก้าวหน้าและผลการนิเทศ

สรุปว่า กระบวนการนิเทศเป็นการดำเนินงานเป็นขั้นตอนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยสรุปประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาปัญหาและความจำเป็น 2) การจัดโครงสร้างองค์กร 3) การนิเทศติดตาม และ 4) การประเมินผล

การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามแนวทางการพัฒนาการศึกษา

ในยุคที่มีการเริ่มต้นเข้าสู่ยุคความเปราะบาง เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีความซับซ้อน อาจดูเหมือนเป็นยุคที่ระบบมีความแข็งแกร่ง แต่กลับเปราะบางเมื่อเจอกับวิกฤตหรือการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว การพัฒนาที่ยั่งยืน ต้องเข้าถึงโอกาสพื้นฐาน ได้แก่ ทางการศึกษา การพยาบาล สร้างโอกาสทางด้านเศรษฐกิจ ส่งเสริมนวัตกรรมและธุรกิจที่เป็นประโยชน์สู่สังคม สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 จำเป็นที่จะต้องอาศัยความเข้าใจและให้ความสำคัญด้านการศึกษาในฐานะกลไกหลักในการพัฒนาประเทศมาโดยตลอด ซึ่งการศึกษาเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของคนไทยทุกคน ที่รัฐต้องจัดให้เพื่อพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยให้มีความเจริญก้าวหน้าทุกด้าน เพื่อเป็นต้นทุนทุนทางปัญญาที่สำคัญในการพัฒนาทักษะ คุณลักษณะ และสมรรถนะในการประกอบสัมมาชีพ และการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขอันจะนำไปสู่ เสถียรภาพ และความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติที่ต้องพัฒนาให้เจริญก้าวหน้า ทดเทียมนานาประเทศในเวทีโลกท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

จากความท้าทายท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 ส่งผลให้ประเทศไทยต้องมีการปรับเปลี่ยนเท่าทันกับบริบทเศรษฐกิจและสังคมโลกและด้านแรงงานภายนอก อันเนื่องมาจากการปฏิวัติดิจิทัล (Digital revolution) การเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 (The fourth industrial revolution) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) และเป็นช่วงเวลาที่แนวโน้มของการ

พัฒนาของเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดด การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่มีความรุนแรงเพิ่มขึ้น การเป็นสังคมสูงวัยของประเทศไทยและหลายประเทศทั่วโลก ดังนั้น การขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศท่ามกลางแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้สามารถเติบโตต่อไปได้อย่างมั่นคง และคำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) ซึ่งจากการศึกษาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสาม พ.ศ. 2566-2570 และแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 มีทิศทางในการพัฒนาประเทศให้มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน โดยสรุปเป็นประเด็นดังนี้

1. การพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง อาศัยหลักการและแนวคิด 4 ประการดังนี้

1.1 หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง กำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศอย่างมีเหตุผล ความพอประมาณ ภูมิคุ้มกันบนฐานของความรู้ คุณธรรม และความเพียร

1.2 การสร้างความสามารถในการล้มแล้ว ลุกไว มุ่งเน้นการพัฒนา 3 ระดับ ระดับอยู่รอด การพร้อมรับระดับพอเพียง การปรับตัว และระดับยั่งยืน การเปลี่ยนแปลงเพื่อพร้อมเติบโตอย่างยั่งยืน

1.3 เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ โดยกำหนดทิศทางการพัฒนาบนพื้นฐานไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง เสริมคุณภาพชีวิตที่ดี

1.4 การพัฒนาเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน เศรษฐกิจสีเขียว การประยุกต์ใช้องค์ความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อสร้างสรรค์และเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจ

2. การพัฒนาการศึกษามีคุณภาพ เท่าเทียมและทั่วถึง โดยมุ่งพัฒนาคนไทยทุกคนให้ได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ และเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 โดย พัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ และพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองดี มีคุณลักษณะ ความสามารถ มีสมรรถนะที่ และทักษะการเรียนรู้ที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 คือ

2.1 3Rs คือ การอ่านออก การเขียนได้ และการคิดเลขเป็น

2.2 8Cs คือ ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะการแก้ปัญหา ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรม ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศ และการรู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยีทักษะคอมพิวเตอร์ ทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้ และคุณธรรมจริยธรรม

2.3 พัฒนาสังคมไทยเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และคุณธรรมจริยธรรม

จากปัจจัยต่างๆ ดังกล่าว เห็นได้ว่า โลกเปลี่ยนสังคมก็ต้องเปลี่ยนให้ทัน เมื่อเทียบกับในอดีต โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านเทคโนโลยี หรือ AI ที่เข้ามาเป็นเครื่องมือในการพัฒนางานและเพิ่มความสะดวกรวดเร็วในการผลิตงานของคนปัจจุบัน โดยเฉพาะเด็กและเยาวชนต้องเท่าทันและมีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทั้งสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกประเทศมีแนวโน้มจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รุนแรงและฉับพลันในหลากหลายมิติรัฐบาลปัจจุบันได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี มีกรอบแนวทางที่สำคัญในการพัฒนาประเทศโดยต้องประสานความร่วมมือจากทุกฝ่าย เพื่อจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ เสมอภาค ทั่วถึง และเท่าเทียมทุกระดับ โดยมุ่งพัฒนาการศึกษาสู่การพัฒนาประเทศให้ยั่งยืนผ่านกระบวนการเรียนรู้สำคัญ ดังนี้ 1) ส่งเสริมคนทุกช่วงวัยมีความรักในสถาบันหลักของชาติและยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข 2) พัฒนากำลังคนให้มีทักษะที่สำคัญจำเป็นและมีสมรรถนะตรงตามความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมประเทศ 3) ส่งเสริมผู้เรียนมีทักษะและคุณลักษณะพื้นฐานของพลเมืองไทย และทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 4) ส่งเสริม

สถานศึกษาทุกระดับการศึกษาสามารถจัดกิจกรรม/กระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรอย่างมีคุณภาพและมาตรฐาน รวมทั้งแหล่งเรียนรู้ สื่อตำราเรียน นวัตกรรม และสื่อการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าทันกับยุคปัจจุบัน และอนาคต 5) พัฒนาระบบและกลไกการวัด การติดตาม และประเมินผลให้มีประสิทธิภาพ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565)

สรุปว่า การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามแนวทางการพัฒนาการศึกษา ต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้สามารถเติบโตต่อไปได้อย่างมั่นคง และคำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืนผ่านการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการพัฒนาการศึกษามีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง

การนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อการพัฒนาการศึกษาอย่างยั่งยืน

การนิเทศแบบเสริมพลัง : แนวคิด ทฤษฎี

การเสริมสร้างพลังมีความสำคัญต่อบุคคลในองค์กร ทั้งในระดับบุคคล ทีมงาน และระดับองค์กร โดยรวม ในระดับบุคคล การเสริมพลังช่วยเพิ่มแรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้ผู้บริหารสามารถแสดงศักยภาพในการนำองค์กรไปสู่ความก้าวหน้า ในระดับทีมงาน การเสริมพลังช่วยส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ การสื่อสาร และการประสานงานระหว่างสมาชิก ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและผลผลิตที่สูงขึ้น ในระดับองค์กร การเสริมสร้างพลังเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้แสดงความรู้ ความสามารถ และมีขวัญกำลังใจในการทำงาน อันนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรโดยรวม สอดคล้องกับภูวนัย สุนา (2563) กล่าวว่า การเสริมพลังทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน กระตุ้นผู้บริหารแสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน เพิ่มศักยภาพการทำงาน

การนิเทศเสริมพลังเป็นกระบวนการเสริมพลังของฝ่ายบริการและบุคลากร มีแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังนี้

Stone and Sachs (1995) กล่าวถึงกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของบุคลากร ได้แก่

1. การมอบอำนาจ หน้าที่ และขอบเขตความรับผิดชอบ พร้อมให้อำนาจการตัดสินใจอย่างเหมาะสมตามแต่ละสถานการณ์ในการปฏิบัติงาน
2. การแสดงภาวะผู้นำในการทำงานร่วมกันเพื่อเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ
3. การรับฟังความคิดเห็นโดยมุ่งเน้นสร้างความเข้าใจร่วมกันทุกฝ่ายเพื่อให้การดำเนินงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร
4. การส่งเสริมและสนับสนุนความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรขององค์กรเพื่อบรรลุความสำเร็จร่วมกันในการปฏิบัติงาน
5. การอบรมและพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ความคิด และความสามารถแก่บุคลากรในการทำงาน

Schermerhorn (1997) กล่าวถึงกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน ได้แก่

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย เลือกแนวทางและวิธีการดำเนินงานร่วมกัน รวมถึงให้อำนาจในการช่วยคิดและแก้ไขในปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างสร้างสรรค์
2. การสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือด้วยการส่งเสริมให้บุคลากรและหน่วยงานต่างๆ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น รวมถึงแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

3. การส่งเสริมให้บุคลากรได้ริเริ่มทำสิ่งใหม่ๆ และได้ลงมือปฏิบัติตามแนวคิดของตน พร้อมทั้งให้การยอมรับ สนับสนุน และรักษาขวัญกำลังใจเพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นและผลักดันให้เกิดความสำเร็จที่สูงขึ้น

Cleirbaut (1998) กล่าวถึงกระบวนการเสริมพลังการทำงานของบุคลากร ได้แก่

1. การส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนรับผิดชอบหน้าที่และผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน
2. การมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้แก่บุคลากรอย่างชัดเจนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน
3. การสนับสนุนให้บุคลากรมีความพร้อมในการรับการตรวจสอบทั้งในด้านกระบวนการทำงาน

และคุณภาพของผลงาน

4. การส่งเสริมการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากรหน่วยงาน และองค์กร

5. การพัฒนารูปแบบการทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากรในองค์กรเพื่อเพิ่มความคล่องตัวและความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

6. การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เสริมพลัง โดยจัดสภาวะแวดล้อมให้เป็นระบบมีระเบียบ พร้อมทั้งส่งเสริมความร่วมมือ ความมีน้ำใจ และความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน

Luthans (1998) กล่าวถึงกระบวนการเสริมพลังการทำงานของบุคลากร ได้แก่

1. การส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระในการคิด วิเคราะห์ ตัดสินใจ การริเริ่มสิ่งใหม่ การแสดงออกทางผลงาน รวมถึงการพบปะและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์

2. การมอบหมายอำนาจหน้าที่ควบคู่กับการสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อให้บุคลากรสามารถนำการตัดสินใจสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

3. การส่งเสริมให้บุคลากรสามารถประยุกต์ใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมหรือสิ่งใหม่ที่เกิดประโยชน์ต่อการทำงาน

4. การปลูกฝังคุณธรรม ความซื่อสัตย์ ความเพียรพยายาม และความมุ่งมั่นอย่างจริงจังในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อยกระดับคุณภาพการทำงานของบุคลากร

กฤษฎา พรหมอินทร์, เสาวนีย์ เสริมสุข และเกรียงศักดิ์ สุวรรณวัจน์ (2560) กล่าวถึงการพัฒนาระบบการนิเทศแบบเสริมพลังอำนาจ 5 ขั้นตอน ได้แก่

1. การสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน เป็นกระบวนการที่เปิดใจรับฟังปัญหาและสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในการดำเนินงาน พร้อมทั้งกำหนดขอบเขตการนำแนวคิดการเสริมพลังอำนาจมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

2. การร่วมกันวางแผน กำหนดเป้าหมาย และแนวทางการดำเนินงานเป็นการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน พร้อมทั้งกำหนดแนวทาง จัดโครงสร้างการบริหาร และออกแบบระบบการปฏิบัติงานให้เอื้อต่อการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3. การจัดการความรู้ในการดำเนินงานร่วมกัน เป็นกระบวนการสร้างและพัฒนาความรู้ร่วมกันผ่านการทำงานเป็นทีม เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ

4. การร่วมกันสร้างบรรยากาศในการนิเทศตามแผน เป็นการสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแนวทางการนิเทศ ติดตาม และประเมินความก้าวหน้าในการดำเนินให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด

5. การร่วมกันสะท้อนผลและประเมินผลการดำเนินงาน เป็นกระบวนการสะท้อนผลการดำเนินงานร่วมกัน เพื่อนำไปสู่การประเมินผลและพัฒนาการดำเนินงานในรอบต่อไปอย่างต่อเนื่อง

สรุปว่า การนิเทศแบบเสริมพลังเป็นกระบวนการเสริมพลังของการทำงานระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศในการพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมาย ด้วยความไว้วางใจผ่านการมอบอำนาจ รับฟังความคิดเห็น รวมวางแผน การทำงานเป็นทีม พร้อมทั้งการสนับสนุนทรัพยากรในการทำงาน กล้าที่จะสะท้อนผลการดำเนินงาน และสรุปผลเพื่อพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

การนิเทศแบบเสริมพลัง : องค์ประกอบและสาระสำคัญ

จากแนวคิดดังกล่าวเห็นได้ว่า กระบวนการเสริมพลังที่เหมาะสมกับการจัดการศึกษาเพื่อเป้าหมายในการพัฒนาการศึกษาอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย การสร้างความเข้าใจ การมอบอำนาจ การสร้างเครือข่าย การทำงานร่วมกัน การดำเนินงาน การสนับสนุนทรัพยากร การเสริมพลังสร้างขวัญกำลังใจ และ การนิเทศและประเมินผล ตามตารางที่ 1 สังเคราะห์พอสังเขป ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบการนิเทศแบบเสริมพลัง

องค์ประกอบ	สาระสำคัญ	อ้างอิง/นักวิชาการ
การสร้างความเข้าใจ	-ร่วมสร้างความตระหนัก	Stone and Sachs (1995)
	-ร่วมเปิดใจรับสภาพและปัญหาในการดำเนินงาน	Schermerhorn (1997)
	-ร่วมสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแนวทางการนิเทศติดตามความก้าวหน้า	Cleirbaut (1998)
		Luthans (1998)
การมอบอำนาจ	-จัดโครงสร้างการบริหารงาน	กฤษฎา พรหมอินทร์, เสาวนีย์ เสริมสุข และเกรียงศักดิ์ สุวรรณวัจน์ (2560)
	-จัดระบบการปฏิบัติงานให้เอื้อต่อการดำเนินงาน	Stone and Sachs (1995)
	-มอบอำนาจหน้าที่ มีแบบแผนทิศทางในการทำงานของตนเองและสนับสนุนการทำงาน	Cleirbaut (1998)
		Luthans (1998)
การสร้างเครือข่าย	-การให้บุคลากรมีส่วนร่วมและรวมพลังความร่วมมือสร้างเครือข่าย	Schermerhorn (1997)
	-การแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด ประสบการณ์	Cleirbaut (1998)
	-การสร้างบรรยากาศความร่วมมือ แลกเปลี่ยนความคิด ข่าวสารข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน	Luthans (1998)
การทำงานร่วมกัน	-บุคลากรมีส่วนร่วมรับผิดชอบร่วมกันในการทำงาน	Stone and Sachs (1995)
	-แบ่งหน้าที่แต่ร่วมกันทำงาน การสร้างสรรค์วิธีทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กร การร่วมกันสร้างและพัฒนา	Schermerhorn (1997)
	-การทำงานเป็นทีม การแสดงภาวะผู้นำในการทำงานร่วมกัน	Cleirbaut (1998)
		Luthans (1998)
การดำเนินงาน	-เปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมทำ ร่วมพัฒนา ร่วมเรียนรู้สู่การแก้ปัญหา	กฤษฎา พรหมอินทร์, เสาวนีย์ เสริมสุข และเกรียงศักดิ์ สุวรรณวัจน์ (2560)
	-ร่วมกันดำเนินงาน การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรและทีมงาน	Stone and Sachs (1995)
	-พัฒนาสร้างสรรค์งาน มีแผนพัฒนาตนเอง	Schermerhorn (1997)
		Cleirbaut (1998)
		Luthans (1998)

องค์ประกอบ	สาระสำคัญ	อ้างอิง/นักวิชาการ
การสนับสนุนทรัพยากร	-ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถประยุกต์ใช้ทรัพยากร -สื่อสารทำความเข้าใจกับบุคลากรให้ชัดเจน -สนับสนุนปัจจัยการทำงาน การให้บุคลากรได้ใช้ พลัง ทรัพยากร ข้อมูลข่าวสาร	กฤษฎา พรหมอินทร์, เสาวนีย์ เสริมสุข และเกรียงศักดิ์ สุวรรณวัจน์ (2560) Stone and Sachs (1995) Schermerhorn (1997) Cleirbaut (1998) Luthans (1998)
การเสริมพลังสร้างขวัญ กำลังใจ	-เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงผลงานความสามารถ และความเป็นแบบอย่างที่ดี -พัฒนาคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับงานที่ได้รับ มอบหมาย -ให้โอกาสแสดงความรู้ ความสามารถ -พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ มีมนุษยสัมพันธ์ -สร้างสรรคบรรยากาศที่เสริมพลังการทำงาน	กฤษฎา พรหมอินทร์, เสาวนีย์ เสริมสุข และเกรียงศักดิ์ สุวรรณวัจน์ (2560) Stone and Sachs (1995) Schermerhorn (1997) Cleirbaut (1998) Luthans (1998)
การนิเทศและ ประเมินผล	-ติดตาม ตรวจสอบ ความก้าวหน้าในการดำเนินงาน -สะท้อนผลการดำเนินงาน ตรวจสอบประเมินตนเอง -ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้สู่การพัฒนา -การให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็น ประโยชน์ในการทำงานระหว่างบุคลากร หน่วยงาน และองค์กร	กฤษฎา พรหมอินทร์, เสาวนีย์ เสริมสุข และเกรียงศักดิ์ สุวรรณวัจน์ (2560) Stone and Sachs (1995) Schermerhorn (1997) Cleirbaut (1998) Luthans (1998)

จากตารางที่ 1 สรุปเป็นหลักการและแนวคิดสาระสำคัญในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

1. การสร้างความเข้าใจ เป็นกระบวนการของการรับฟังความคิดเห็น เน้นสร้างความเข้าใจร่วมกันทุกฝ่ายในการดำเนินงานตามจุดมุ่งหมายขององค์กร โดยร่วมสร้างความตระหนัก เปิดใจรับสภาพและปัญหาในการดำเนินงานและสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแนวทางการนิเทศติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผน

2. การมอบอำนาจ เป็นกระบวนการที่ให้อำนาจหน้าที่ มีอิสระ มีแบบแผนทิศทางในการทำงานของตนเอง ให้อำนาจการตัดสินใจได้เองในแต่ละสถานการณ์การทำงาน พร้อมสนับสนุนทรัพยากรเพื่อให้สามารถนำการตัดสินใจตามอำนาจหน้าที่ไปสู่การปฏิบัติจริงได้ การมอบอำนาจที่ขอบเขตการทำงานที่ชัดเจนแก่บุคลากรและมีหลักฐานรับรอง การให้บุคลากรและทีมงานสามารถตัดสินใจได้เองในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ การให้บุคลากรมีอิสระทางการคิดตัดสินใจในการริเริ่มปฏิบัติสิ่งใหม่และการแสดงผลงาน รวมถึงการพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคคลอื่นๆ การให้บุคลากรมีส่วนรับผิดชอบในการทำงาน ตลอดจนการจัดโครงสร้างการบริหารงานและจัดระบบการปฏิบัติงานให้เอื้อต่อการดำเนินงาน

3. การสร้างเครือข่าย เป็นกระบวนการที่ให้อำนาจการมีส่วนร่วมและรวมพลังความร่วมมือจากทุกฝ่ายในการปฏิบัติงาน การสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ภายในองค์กรและระหว่างองค์กร เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร เพราะข้อมูลข่าวสาร คือ สิ่งที่จะช่วยเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของบุคลากร การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ เครือข่ายข้อมูลข่าวสาร เครือข่ายการติดต่อสื่อสารเพื่อการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด

ประสบการณ์ ทักษะความสามารถ ที่จะช่วยเสริมพลังการทำงาน การสร้างบรรยากาศความร่วมมือ โดยให้บุคลากรและหน่วยงานต่างๆ ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ข่าวสารข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน

4. การทำงานร่วมกัน เป็นกระบวนการที่บุคลากรมีส่วนร่วมรับผิดชอบร่วมกันในการทำงาน แบ่งหน้าที่แต่ร่วมกันทำงาน การสร้างสรรค์วิธีทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กร การร่วมกันสร้างและพัฒนาการทำงานเป็นทีม การแสดงภาวะผู้นำในการทำงานร่วมกัน การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยให้บุคลากรกำหนดเป้าหมาย เลือกแบบ แผนวิธีการทำงานร่วมกัน และเมื่อเกิดปัญหาใดๆ ให้โอกาสบุคลากรได้ช่วยคิด ช่วยแก้ไขในปัญหานั้นๆ

5. การดำเนินงาน เป็นกระบวนการที่เปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมทำ ร่วมพัฒนา ร่วมเรียนรู้สู่การแก้ปัญหา กำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงาน การร่วมกันดำเนินงาน การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรและทีมงาน จัดแสดงผลการปฏิบัติงาน การให้การศึกษาอบรมวิธีพัฒนาสร้างสรรค์งาน การให้บุคลากรมีแผนพัฒนาตนเองที่เป็นจริงได้และติดตามผลการปฏิบัติตามแผนเพื่อปรับปรุงพัฒนาและไปให้ถึงเป้าหมาย

6. การสนับสนุนทรัพยากร เป็นกระบวนการที่ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถประยุกต์ใช้ทรัพยากรทำให้เกิดสิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์ การให้ผู้บริหารในทุกระดับสื่อสารทำความเข้าใจกับบุคลากรให้ชัดเจน และสนับสนุนปัจจัยการทำงาน การให้บุคลากรได้ใช้พลัง ทรัพยากร ข้อมูลข่าวสารที่มีการสนับสนุนช่วยเหลือให้บริการให้เกิดงานที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น

7. การสร้างเสริมพลังสร้างขวัญกำลังใจ เป็นกระบวนการที่เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงผลงาน ความสามารถและความเป็นแบบอย่างที่ดี การพัฒนาคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับงานที่ได้รับมอบหมาย อีกทั้งสร้างความไว้วางใจ สร้างความเชื่อมั่นและจิตสำนึกความรับผิดชอบ การให้ความสำคัญแก่บุคลากรและให้โอกาสแสดงความรู้ ความสามารถ มีความสุขกับงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ มีมนุษยสัมพันธ์ มีความยืดหยุ่นในการทำงานให้ทันการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ การสร้างสรรค์บรรยากาศที่เสริมพลังการทำงานก็สำคัญ เช่น การรับฟังความคิดเห็น สร้างความเข้าใจร่วมกัน ส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรและองค์กร สร้างความมีน้ำใจไมตรีต่อกันในระหว่างผู้ร่วมงาน การสร้างคุณธรรม ความซื่อสัตย์ ความเพียรพยายาม ความตั้งใจจริงของบุคลากรในการปฏิบัติงานในหน้าที่

8. การนิเทศและประเมินผล เป็นกระบวนการติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผน พร้อมรับการตรวจสอบ และสะท้อนผลการดำเนินงาน เพื่อสร้างความรับผิดชอบให้บุคลากรทำงานอย่างผู้เชี่ยวชาญ ให้มีการตรวจสอบประเมินตนเอง ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้สู่การพัฒนา การเสริมสร้างคุณธรรมน้ำใจในหมู่เพื่อนร่วมงาน ร่วมเผยแพร่สู่มวลชน การเสริมสร้างการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างต่อเนื่องเผยแพร่ผลงานความสำเร็จของบุคลากร และการให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำงานระหว่างบุคลากร หน่วยงานและองค์กร

จากกระบวนการดังกล่าวทั้ง 8 องค์ประกอบนั้น นับว่าเป็นการนิเทศรูปแบบหนึ่งที่มีกระบวนการในการเสริมพลังในการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเพื่อปรับปรุงการทำงานให้เกิดความงอกงามในทางวิชาชีพการศึกษาด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การเสริมพลัง การให้ความช่วยเหลือ แนะนำ ชี้แนะ เป็นต้น นำไปสู่การปรับปรุง พัฒนา และการเปลี่ยนแปลงคุณภาพการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและมาตรฐานการศึกษาตามเป้าหมายของการศึกษาที่กำหนดอันเป็นการดำเนินการเพื่อการพัฒนาการศึกษาอย่างยั่งยืน นั่นเอง

บทสรุป

การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนเป็นเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ (2561-2580) โดยการสร้างความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ความยั่งยืนเป็นการพัฒนาที่สามารถสร้างความเจริญ รายได้ และคุณภาพชีวิตของประชาชนให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง บนหลักการใช้การรักษาและการฟื้นฟูฐานทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาประเทศไทยได้ประสบความสำเร็จในการพัฒนาหลายๆ ด้าน ทั้งนี้ยังมีอีกหลายด้านที่ยังต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน หนึ่งในนั้นคือด้านคุณภาพการศึกษาที่ผลการพัฒนายังไม่เป็นที่น่าพอใจมากนัก ทำให้คุณภาพของกำลังแรงงานอายุ 15 ปีขึ้นไปยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงาน โดยเฉพาะด้านทักษะวิชาชีพจึงเป็นประเด็นสำคัญในการพัฒนาคุณลักษณะบุคคลที่พร้อมเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของภาคส่วนต่าง

กลไกหนึ่งที่สำคัญในการขับเคลื่อนให้เกิดคุณภาพการศึกษาดังกล่าว คือ ครูผู้ทำหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาครูผู้ครุที่มีคุณภาพ ส่งเสริมให้ครูมีความไว้วางใจและความมั่นคงในความก้าวหน้าในวิชาชีพ ที่จะส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนและไปสู่เป้าหมายการพัฒนาในระดับประเทศได้ร่วมกัน ก็คือการนิเทศที่เป็นไปในลักษณะของการมีส่วนร่วม ซึ่งรูปแบบการนิเทศเสริมพลังนับว่าเป็นการนิเทศที่มุ่งเน้นการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูในการที่จะพัฒนางานด้านการจัดการเรียนรู้ให้การศึกษาพัฒนาไปตามแนวทางที่กำหนด นอกจากนี้การนิเทศเสริมพลังยังเน้นความเป็นประชาธิปไตย ความร่วมมือ ความต่อเนื่อง การสร้างขวัญกำลังใจ และการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีร่วมกัน จึงเป็นรูปแบบหรือกระบวนการนิเทศที่เอื้อต่อการร่วมมือกันพัฒนาการศึกษาอย่างยั่งยืน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 หลักการและแนวคิดสาระสำคัญของการนิเทศแบบเสริมพลัง

เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎา พรหมอินทร์, เสาวนีย์ เสริมสุข และเกรียงศักดิ์ สุวรรณวัจน์. (2560). การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังอำนาจเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพระบบการประกันคุณภาพภายในของศูนย์การศึกษาพิเศษ. Veridian E-Journal, Silpakorn University, 10(2), 1914-1930.
- จตุรงค์ ธนะลีลังกูร. (2564). รูปแบบการพัฒนาทักษะการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ : พหุกรณีศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดนครราชสีมา. วารสารราชพฤกษ์, 20(2), 69-84.
- ณัฐชา จันทร์ดา. (2561). การพัฒนาแนวทางการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทิพวรรณ ถาวรโชติ. (2564). รูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อส่งเสริมประสิทธิผล ของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ธัญนันท์ ภาควรรษพงศ์, ณรงค์ พิมสาร และเสวียน เจนเขว้า. (2566). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้แนวสะเต็มศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 10(1), 381-397.
- นิชา ฉิมทองดี, พงษ์สิทธิ์ ธีรบรรณพิทักษ์ และชญาพิมพ์ อูสาโห. (2558). กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนเพื่อสร้างนวัตกรรมจัดการการเรียนรู้. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 43(4), 29-44.
- นุชนาถ สุทธการ. (2565). รูปแบบการนิเทศโรงเรียนบนพื้นที่สูงถิ่นทุรกันดารเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ภูวนัย สุนา. (2563). การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู. วารสารวิชาการธรรมทรรศน์, 20(4), 155-164.
- วันทนา สมภักดี. (2563). การพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครู โรงเรียนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศัจจิพย์ ตาลพันธ์ และเอกราช โฆษิตพิมานเวช. (2565). การนิเทศการศึกษา. วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี, 5(2), 100-113.
- สมควร ศิลป์ประกอบ. (2566). การพัฒนารูปแบบการนิเทศด้วยการโค้ชเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สำหรับครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). เป้าหมายที่ 12 สร้างหลักประกันให้มีแบบแผนการผลิตและการบริโภคที่ยั่งยืน. แหล่งที่มา https://www.nesdcgo.th/download/article/article_20181026171739.pdf สืบค้นเมื่อ 3 มี.ค. 2568.

- อาทิตย์ญา โพธิ์สว. (2559). การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนเสริมพลังครูสู่ชั้นเรียน. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 14(2). 5-19.
- Briggs, H. and Justman, J. (1952). Improving Instruction Through Supervision. New York: Mc Graw-Hill.
- Brown Warren, B. and Moberg, Denis J. (1980). Organizational Theory and Management A Macro Approach. New York: John Wiley & Sons.
- Cleirbaut, G. (1998). Empowerment: A Key to a Victorious Future. From <http://www.tsl.Org/church/new-beginings/cmpowerment.htm>. Clutterbuck & Kemaghan. Retrieved Jan 25, 2025.
- Harris, B.M. (1985). Supervisory Behavior in Education. New Jersey: Prentice-Hall.
- Luthans, F. (1998). Organizational Behavior. Boston: McGraw - Hill.
- Mark, Jame R. and King, Stoop. (1985). Handbook of Educational Supervision: A Guide of the Practice. Boston: Allyn and Bacon.
- Schermerhom, H.T. Jr., Hunt, J.G. and Osborn, R.N. (1997). Organizational Behavior. New York: John Wiley & Sons.
- Stone, Sachs, F.M. and Sachs, R.T. (1995). The High-value Manager Developing The Core Competencies Your Organization Demands. New York: Amacom.