

การพัฒนาครูด้านการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดของเครือข่ายโรงเรียนขนาดใหญ่
อำเภอซับใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3*
DEVELOPMENT OF REFLECTIVE INTERNAL SUPERVISION OF TEACHERS IN
THE SAP YAI SCHOOL NETWORK, SAP YAI DISTRICT, CHAIYAPHUM
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

กรรณิการ์ มุลวารี¹, สุภัทร พันธุ์พัฒนกุล²
Kannika Moolwaree¹, Suphat Phanphattanakun²
มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น^{1,2}
Sripatum University KhonKaen Campus^{1,2}
Email : kmoolwaree@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด ของครูเครือข่ายโรงเรียนขนาดใหญ่ 2) เพื่อพัฒนาครูให้มีความสามารถในด้านการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด ของครูเครือข่ายโรงเรียนขนาดใหญ่ 3) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูในการพัฒนาการดำเนินการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด ของครูเครือข่ายโรงเรียนขนาดใหญ่ อำเภอซับใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 กลุ่มผู้ศึกษาค้นคว้า ประกอบด้วย ผู้ศึกษาค้นคว้า 1 คน และผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า 8 คน เป็นครูผู้สอนเครือข่ายโรงเรียนขนาดใหญ่ อำเภอซับใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ปีการศึกษา 2568 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และร้อยละ เพื่อเปรียบเทียบคะแนนก่อนและหลังการพัฒนา รวมทั้งการวิเคราะห์เชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา จากข้อมูลการสัมภาษณ์และแบบสะท้อนผลการพัฒนา

ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่าผลการดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 1 ซึ่งดำเนินการระหว่างวันที่ 1 พฤษภาคม – 30 พฤษภาคม พ.ศ. 2568 1) ผลการพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการดำเนินการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด ของครูเครือข่ายโรงเรียนขนาดใหญ่ ครูมีพัฒนาการด้านความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิดอย่างชัดเจน โดยคะแนนเฉลี่ยก่อนการอบรมอยู่ที่ 24.50 และเพิ่มขึ้นเป็น 35.25 หลังการอบรม (จากคะแนนเต็ม 40 คะแนน) คิดเป็นอัตราการเพิ่มขึ้นร้อยละ 26.88 2) ผลการพัฒนาครูให้มีความสามารถในด้านการนิเทศ ภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด ของครูเครือข่ายโรงเรียนขนาดใหญ่ ครูสามารถวางแผนการนิเทศที่สอดคล้องกับบริบทของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น 3) ผลการศึกษาความพึงพอใจของครูในการพัฒนาการดำเนินการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดของครู เครือข่ายโรงเรียนขนาดใหญ่ ผลการประเมินความพึงพอใจต่อกระบวนการพัฒนายู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : การพัฒนาครู; การนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด; เครือข่ายโรงเรียนขนาดใหญ่

ABSTRACT

The objectives of this study were: 1) to develop teachers' knowledge and understanding of the implementation of reflective coaching supervision among the Sub Yai School Network teachers; 2) to enhance teachers' competence in implementing reflective coaching supervision within the Sub Yai School Network; and (3) to investigate teachers' satisfaction with the development of reflective coaching supervision practices among the Sub Yai School Network teachers under the Office of Chaiphum Primary Educational Service Area 3. The research participants consisted of one researcher and eight co-researchers, who were classroom teachers in the Sub Yai School Network, Chaiphum Primary Educational Service Area 3, during the 2025 academic year. Data analysis employed descriptive statistics, including the mean, standard deviation, and percentage, to compare pre- and post-development scores. Qualitative data were analyzed using content analysis derived from in-depth interviews and reflective reports on professional development outcomes.

The findings revealed that the first cycle of development, conducted between May 1 and May 30, 2025, yielded the following results: 1) In terms of developing teachers' knowledge and understanding of reflective coaching supervision, teachers showed a clear improvement in both conceptual and practical comprehension. The average pre-training score was 24.50, increasing to 35.25 after training (out of a total of 40 points), representing a 26.88% increase. 2) Regarding teachers' competence in reflective coaching supervision, teachers demonstrated greater efficiency in designing supervision plans that aligned with their individual contexts. 3) Concerning teachers' satisfaction with the development process, the results indicated that overall satisfaction with the professional development program was at the highest level.

Keywords : Teacher Development; Reflective Coaching in Internal Supervision; Subyai School Network

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

การศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม และการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 54 ที่กำหนดให้รัฐต้องพัฒนาการศึกษาเพื่อสร้างพลเมืองที่มีคุณภาพ และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4 พ.ศ.2562) ที่มุ่งให้ผู้เรียนเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านคุณธรรม ความรู้ และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563) นอกจากนี้ ยังมี การกำหนดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและ

ยกระดับมาตรฐานการศึกษาให้สูงขึ้น (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2560) อย่างไรก็ตาม ผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) รอบที่ผ่านมา พบว่าสถานศึกษาหลายแห่งยังไม่สามารถบรรลุมาตรฐาน โดยเฉพาะด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เช่น คะแนน O-NET ของผู้เรียนยังอยู่ในระดับต่ำกว่าค่าเฉลี่ยประเทศ (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ, 2564) ปัญหาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการศึกษา และที่สำคัญคือการนิเทศภายในสถานศึกษา ซึ่งเป็นกลไกหลักในการส่งเสริมและพัฒนาครู (ศรีชัย พรประชุม, 2561)

ในบริบทของ ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนชัยใหญ่ สพป.ชัยภูมิ เขต 3 พบว่าการดำเนินงานด้านการนิเทศภายในยังไม่เป็นระบบ ครูผู้สอนยังขาดการพัฒนาทักษะการนิเทศและการสะท้อนคิด อีกทั้งยังไม่ได้รับการส่งเสริมจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ทำให้ไม่สามารถปรับปรุงการเรียนการสอนได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบของ วิมลรัตน์ อินทร์คำ (2562) ที่ชี้ว่าการขาดการนิเทศที่มีคุณภาพส่งผลโดยตรงต่อการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน แนวทางหนึ่งที่เหมาะสม คือ การนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิด (Reflective Guidance Supervision) ที่มุ่งให้ครูได้เรียนรู้จากการสะท้อนประสบการณ์ของตนเองและแลกเปลี่ยนกับเพื่อนครู เพื่อสร้างความตระหนักรู้และพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม (Marzano, 2012; กรรณิการ์ ศรีสุพรรณ, 2560) ซึ่งงานวิจัยในต่างประเทศและในไทยต่างยืนยันว่าการนิเทศลักษณะนี้ช่วยส่งเสริมทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ของครู เพิ่มความสามารถในการปรับปรุงแผนการสอน และสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อผู้เรียน (Glickman et al., 2018; สุภัทรา จันทร์เพ็ญ, 2563) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมุ่งพัฒนาครูในศูนย์เครือข่ายโรงเรียนชัยใหญ่ด้วยกระบวนการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างสมรรถนะครู ส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพผู้เรียน และสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศอย่างยั่งยืน

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด ของครูเครือข่ายโรงเรียนชัยใหญ่ อำเภอชัยใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3

2.2 เพื่อพัฒนาครูให้มีความสามารถในด้านการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด ของครูเครือข่ายโรงเรียนชัยใหญ่ อำเภอชัยใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3

2.3 เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูในการพัฒนาการดำเนินการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด ของครูเครือข่ายโรงเรียนชัยใหญ่ อำเภอชัยใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3

3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานได้เต็มประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

3.2 ครูมีสมรรถนะในการปฏิบัติกรนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดได้อย่างถูกต้อง

3.3 โรงเรียนในเครือข่ายโรงเรียนชัยภูมิ อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดศรีสะเกษ ได้พัฒนาการดำเนินการนิเทศภายในให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.4 เป็นสารสนเทศสำหรับครูที่มีความพึงพอใจในการศึกษาเกี่ยวกับการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ตามแนวคิดของ Kemmis และ McTaggart (อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวานิช, 2544) ซึ่งประกอบด้วย 2 วงรอบ (Spiral) ได้แก่ วงรอบที่ 1 และวงรอบที่ 2 มีกระบวนการแบบวนรอบ 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน การปฏิบัติ การสังเกต และการสะท้อนผล มีรายละเอียดดังนี้

1. การวางแผน (Planning) ผู้วิจัยได้ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของครูด้าน การนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิด ผ่านการสัมภาษณ์และการประชุมกลุ่ม เพื่อกำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์ การพัฒนา โดยใช้แนวทาง Empowered Development Approach ครอบคลุม 4 มิติ คือ การอบรม (Training) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การชี้แนะ (Coaching) และการนิเทศ (Supervision)

2. การปฏิบัติ (Action) ดำเนินการตามแผนที่กำหนด ได้แก่ การจัดอบรมให้ความรู้เบื้องต้น เกี่ยวกับการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิด การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดเป้าหมายและแผนการ นิเทศ การลงมือปฏิบัติการสอนจริง พร้อมรับการชี้แนะและ 피ดแบ็ก รวมถึงการนิเทศภายในและการ สะท้อนคิดหลังการปฏิบัติ

3. การสังเกต (Observation) เก็บข้อมูลจากการดำเนินกิจกรรมตามแผน โดยใช้ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบบันทึกการนิเทศ และบันทึกการสะท้อนคิด เพื่อประเมินความรู้ ความเข้าใจ และการพัฒนาทักษะของครู

4. การสะท้อนผล (Reflection) ผู้วิจัยและครูผู้เข้าร่วมร่วมกันวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน เพื่อหาข้อดี ปัญหา และแนวทางปรับปรุง แล้วนำผลการสะท้อนมาพัฒนาแผนการดำเนินงานใน วงรอบถัดไป

กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าและผู้ให้ข้อมูล กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า (Research Participants) มีความสนใจในการพัฒนาระบบนิเทศภายในโดยใช้แบบชี้แนะสะท้อนคิดของศูนย์เครือข่ายโรงเรียน ชัยภูมิ อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดศรีสะเกษ ได้พัฒนาการดำเนินการนิเทศภายในให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเห็น ความสำคัญของการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด ที่ช่วยให้ครูทำความเข้าใจสิ่งที่เกิดขึ้นใน ห้องเรียนและให้ความสำคัญในเรื่องความร่วมมือในการทำงานระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศใน ฐานะที่เป็นหุ้นส่วน (Partner) ในการทำงานร่วมกันซึ่งเป็นการพัฒนาครูที่ไม่เร่งรัดแต่เป็นการพัฒนา อย่างต่อเนื่องเน้น การใช้คำถามในการกระตุ้นให้คิด โดยมีกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า (Research Participants) และผู้ให้ข้อมูล จำนวน 11 คน ประกอบด้วย 1) ผู้ศึกษาค้นคว้า จำนวน 1 คน 2) ผู้ร่วม ศึกษาค้นคว้าและผู้ให้ข้อมูล จำนวน 8 คน เป็นครูวิชาการในการพัฒนาระบบนิเทศภายในโดยใช้แบบ ชี้แนะสะท้อนคิดของศูนย์เครือข่ายโรงเรียนชัยภูมิ อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดศรีสะเกษ 3) วิทยากรให้ความรู้ จำนวน 1 คน 4) ผู้นิเทศติดตาม จำนวน 1 คน เครื่องมือ

ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบบันทึก แบบทดสอบก่อนและหลังการอบรม เพื่อวัดความรู้ความเข้าใจของครู
การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลที่ต้องการ	วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	แหล่งข้อมูลหรือผู้ให้ข้อมูล	ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล
1. ความรู้ และทัศนคติของครูเกี่ยวกับการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด	การสอบถามก่อนและหลังการอบรม	แบบทดสอบความรู้ และทัศนคติก่อนและหลังการอบรม	ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า	1 สัปดาห์ ก่อนและหลังการอบรม
2. เป้าหมายการพัฒนาการสอนของครู	การสัมภาษณ์เชิงลึก	แบบสัมภาษณ์เชิงลึก	ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า	1 สัปดาห์ หลังการตั้งเป้าหมาย
3. ประสบการณ์และความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศ	การสังเกตและการสัมภาษณ์หลังการนิเทศ	บันทึกการนิเทศ และแบบสัมภาษณ์หลังการนิเทศ	ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า, ผู้ดูแลการนิเทศ	2 เดือน (ระหว่างการนิเทศ) และ 1 สัปดาห์หลังการนิเทศ
4. ความพึงพอใจต่อการนิเทศภายใน	การสอบถามและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์	แบบสอบถามความพึงพอใจ	ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า	1 สัปดาห์ หลังการประชุมแลกเปลี่ยนประสบการณ์
5. ผลลัพธ์และการพัฒนาการสอนหลังการนิเทศ	การสอบถามและการวิเคราะห์ข้อมูล	แบบสอบถามผลลัพธ์หลังการนิเทศ	ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า	1 สัปดาห์ หลังการประเมินผล

การวิเคราะห์ข้อมูล

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด มีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการหัวข้อ “การนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดเชิงลึก” ระหว่างวันที่ 8 - 9 พฤษภาคม พ.ศ. 2568 ณ โรงเรียนบ้านซับใหญ่ โดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้ผ่านสถานการณ์จำลอง (Coaching Roleplay) และการวิเคราะห์กรณีศึกษาจริงจากการนิเทศในรอบแรก ส่งผลให้ครูมีความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิดเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ครูสามารถอธิบายองค์ประกอบของการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิดได้อย่างถูกต้อง เข้าใจ

บทบาทของตนเองในการฟัง การตั้งคำถาม และการให้ข้อเสนอแนะโดยไม่ตัดสิน ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงมุมมองต่อบทบาทของผู้เป็นโค้ชนิเทศ

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อพัฒนาครูให้มีความสามารถในการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด ครูได้ทดลองใช้รูปแบบการนิเทศจริงในสถานการณ์สมมติ โดยมีครูพี่เลี้ยงและผู้วิจัยร่วมให้คำแนะนำ พบว่า ครูส่วนใหญ่ยังขาดความมั่นใจในการตั้งคำถามปลายเปิดและการสะท้อนคำพูดผู้ถูกนิเทศ มักมีแนวโน้มใช้คำแนะนำแบบตัดสิน มากกว่าจะสะท้อนคิดเพื่อสร้างทางเลือก อย่างไรก็ตาม การได้เรียนรู้ผ่านการสังเกตกรณีตัวอย่างและได้รับ 피ดแบ็คจากผู้นิเทศที่มีประสบการณ์ ช่วยส่งเสริมการพัฒนาทักษะพื้นฐานและจุดประกายการเปลี่ยนแปลงแนวปฏิบัติ

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูในการพัฒนาการดำเนินการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด หลังการดำเนินการในสองวงรอบ มีการประเมินความพึงพอใจของครูที่เข้าร่วมจำนวน 8 คน โดยใช้แบบสอบถามระดับ 5 ระดับ พบว่า คะแนนเฉลี่ยรวมของความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.14) ครูมีความพึงพอใจสูงในด้าน “การนิเทศช่วยให้ครูได้ทบทวนและพัฒนาแนวปฏิบัติของตนเอง” ($\bar{X} = 4.88$) และ “ครูรู้สึกได้รับการยอมรับและเคารพในฐานะผู้เรียนรู้ร่วม” ($\bar{X} = 4.88$) มีข้อเสนอแนะว่าอยากให้ขยายรูปแบบนี้สู่การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนและการนิเทศใน PLC โดยรวมครูส่วนใหญ่มีความรู้สึกเชิงบวกต่อกระบวนการนิเทศ ทั้งในด้านเนื้อหาวิธีการ และบรรยากาศของการนิเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความรู้สึกที่ได้รับการส่งเสริมให้กล้าคิด กล้าแสดงออก และสามารถสะท้อนคิดจากการสอนของตนได้อย่างมีเหตุผล อย่างไรก็ตามยังพบว่าครูบางรายต้องการเวลาในการปรับตัวต่อแนวทางใหม่ของการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิด เนื่องจากยังไม่คุ้นเคยกับการตั้งคำถามสะท้อนเพื่อพัฒนาตนเอง

สถิติที่ใช้ในการวิจัย 1) สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean, \bar{X}) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด ของครูเครือข่ายโรงเรียนชัยใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 พบว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดเพิ่มขึ้น สามารถอธิบายแนวคิดและองค์ประกอบที่สำคัญได้อย่างถูกต้อง และนำไปประยุกต์ใช้จริงในบริบทโรงเรียนของตน

5.2 ผลการพัฒนาครูให้มีความสามารถในการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด ของครูเครือข่ายโรงเรียนชัยใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 พบว่า ครูมีพัฒนาการด้านทักษะการตั้งคำถาม การสะท้อนคิด การสื่อสารเชิงบวก และการนิเทศเพื่อนครูอย่างสร้างสรรค์ โดยเฉพาะในวงรอบที่ 2 ครูสามารถนิเทศจริงได้อย่างมั่นใจและเหมาะสมกับบริบทมากขึ้น

5.3 ผลการศึกษาความพึงพอใจของครูในการพัฒนาการดำเนินการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด ของครูเครือข่ายโรงเรียนชัยใหญ่ อำเภอชัยใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 พบว่า ครูมีความพึงพอใจต่อกระบวนการนิเทศในระดับสูง ทั้งในด้านการได้รับทักษะใหม่ บรรยากาศการเรียนรู้ร่วมแบบไม่ตัดสิน และการมีส่วนร่วมในการสะท้อนคิด ร่วมกับเพื่อน แสดงถึงการยอมรับและเชื่อมั่นในกระบวนการนิเทศรูปแบบนี้

ตารางที่ 1 ผลการทดสอบก่อนและหลังอบรมการพัฒนาครูด้านการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดของศูนย์เครือข่ายโรงเรียนชัยภูมิ อำเภอชัยภูมิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3

ผู้ร่วมศึกษา คั่นคว่า	คะแนนการทดสอบ 40 คะแนน				ความแตกต่าง	
	คะแนนก่อนอบรม		คะแนนหลังอบรม		คะแนน	ร้อยละ
	คะแนน	ร้อยละ	คะแนน	ร้อยละ		
คนที่ 1	24	60	36	90	12	30
คนที่ 2	26	65	38	95	12	30
คนที่ 3	24	60	36	90	12	30
คนที่ 4	22	55	34	85	12	30
คนที่ 5	28	70	36	90	8	20
คนที่ 6	26	65	32	80	6	15
คนที่ 7	22	55	34	85	12	30
คนที่ 8	24	60	36	90	12	30
ร้อยละ	24.50	61.25	35.25	88.13	10.75	26.88

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการอบรมการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด ครูทั้ง 8 คน มีคะแนนเฉลี่ยก่อนอบรมอยู่ที่ 24.50 คะแนน (61.25%) และหลังอบรมเพิ่มขึ้นเป็น 35.25 คะแนน (87.13%) ซึ่งค่าเฉลี่ยของคะแนนหลังการอบรมสูงกว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนก่อนอบรม คิดเป็นร้อยละ 26.88 แสดงถึงพัฒนาการด้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศที่ชัดเจน ครูทุกคนสามารถผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80 และมีพัฒนาการในทิศทางที่ดี แสดงให้เห็นว่ากระบวนการอบรมมีประสิทธิภาพสูง

6. อภิปรายผลการวิจัย

6.1 จากผลการพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด ของครูเครือข่ายโรงเรียนชัยภูมิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 พบว่า ครูในเครือข่ายมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจนภายหลังจากการอบรมและกิจกรรมเชิงปฏิบัติการในทั้งสองวงรอบ ที่เช่นนี้เพราะครูมีการเรียนรู้แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการนิเทศภายในแบบใหม่ที่เน้นการมีส่วนร่วม การสะท้อนตนเอง และการตั้งเป้าหมายร่วมกัน คล้องกับแนวคิดของ Knight (2007) ที่ชี้ว่า การนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิดช่วยให้ครูเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเองผ่านกระบวนการสนทนาและการไตร่ตรอง และ Janelle (2012) ที่ได้ศึกษาการนิเทศการศึกษาในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า การให้คำปรึกษาในโรงเรียนที่ดี ช่วยให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพ การให้คำปรึกษาในโรงเรียนที่ดี ทำให้เกิดความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันกับผู้บังคับบัญชาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง การให้คำปรึกษา ในโรงเรียนที่ดี ช่วยกำหนดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีความยืดหยุ่นและมีความชัดเจน

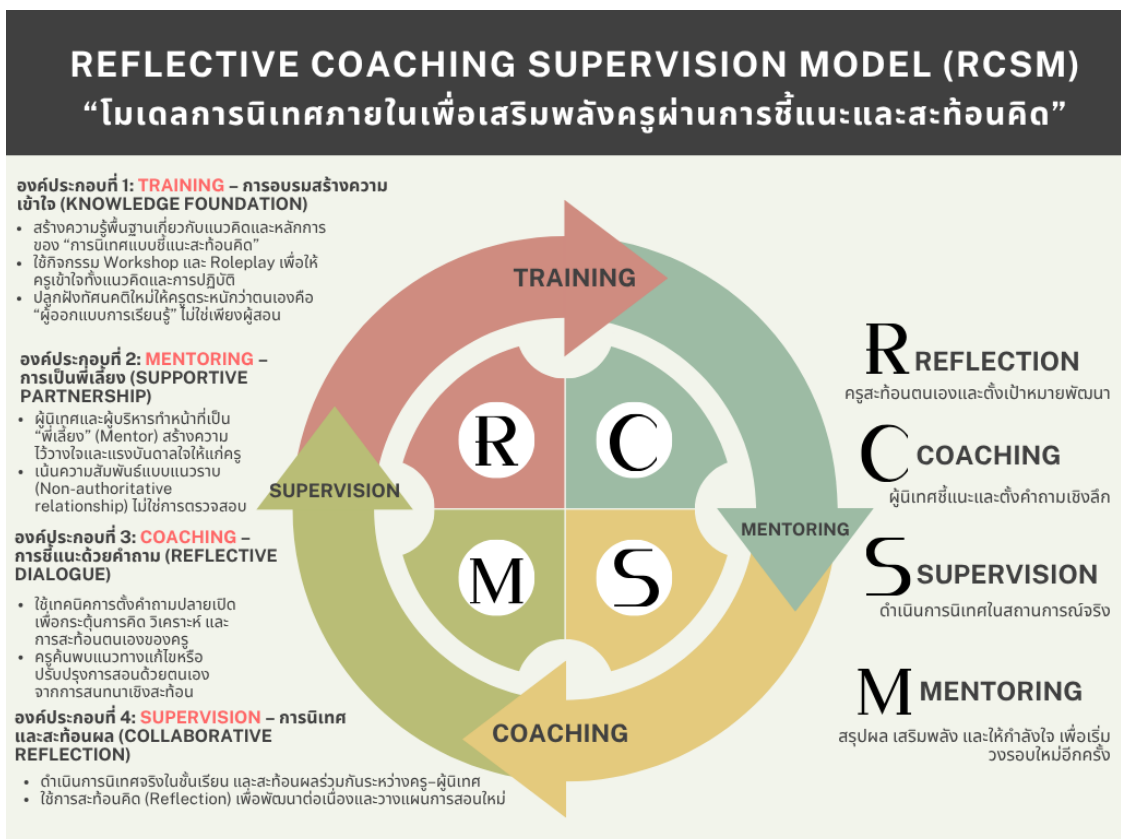
6.2 จากผลการพัฒนาครูให้มีความสามารถในด้านการนิเทศภายใน แบบชี้แนะสะท้อนคิดของครูเครือข่ายโรงเรียนชัยภูมิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 พบว่า ครูมีความสามารถเพิ่มขึ้นในการใช้เครื่องมือต่าง ๆ ในการนิเทศ เช่น การสังเกตชั้นเรียน การตั้งคำถามเชิง

ชี้แนะ และการสื่อสารที่สร้างแรงจูงใจในการปรับปรุงการสอน โดยเฉพาะในวงรอบที่ 2 ครูมีพัฒนาการที่เห็นได้ชัดเจนในด้านการนิเทศเพื่อนครูอย่างสร้างสรรค์ มีการสังเกตการสอนแล้วสะท้อนผลแบบมีหลักฐานประกอบ และให้ข้อเสนอแนะที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการสอนอย่างแท้จริง สอดคล้องกับ Showers & Joyce (1996) ผลการวิจัยพบว่า การนิเทศโดยใช้กระบวนการชี้แนะและสะท้อนคิดมีส่วนช่วยให้ครูสามารถนำความรู้ใหม่ไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนในการสอน

6.3 จากผลการศึกษาความพึงพอใจของครูในการพัฒนาการ ดำเนินการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิด ของครูเครือข่าย โรงเรียนขนาดใหญ่ อำเภอขนาดใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 พบว่า ครูมีความพึงพอใจต่อกระบวนการนิเทศในระดับสูง โดย ครูส่วนใหญ่รู้สึกว่าจะได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาตนเอง มีโอกาสในการเรียนรู้จากเพื่อนร่วมวิชาชีพ ครูมีความมั่นใจมากขึ้นในการเข้าร่วมกิจกรรมสะท้อนคิด และรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าในฐานะผู้ร่วมเรียนรู้และพัฒนา ไม่ใช่เพียงผู้รับการประเมิน ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของรัศมี ภูกันดาน (2562) ที่ได้ศึกษา การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ทีมเป็นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ทีมนิเทศภายในมีความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ทีมเป็นฐาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

7. องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยสรุปองค์ความรู้โมเดลการนิเทศภายในเพื่อเสริมพลังครูผ่านการชี้แนะและสะท้อนคิด (Reflective Coaching Supervision Model (RCSM)) ได้ดังนี้



โครงสร้างของโมเดล

โมเดล RCSM เกิดจากการสังเคราะห์ผลการดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) 2 วงรอบในเครือข่ายโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยมีโครงสร้างสำคัญ 4 องค์ประกอบหลักที่เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 Training : การอบรมสร้างความเข้าใจ (Knowledge Foundation)

- สร้างความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับแนวคิดและหลักการของ “การนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิด”
 - ใช้กิจกรรม Workshop และ Roleplay เพื่อให้ครูเข้าใจทั้งแนวคิดและการปฏิบัติ
 - ปลุกฝังทัศนคติใหม่ให้ครูตระหนักว่าตนเองคือ “ผู้ออกแบบการเรียนรู้” ไม่ใช่เพียงผู้สอน
- ผลลัพธ์: ครูมีความรู้ ความเข้าใจ และเจตคติที่ดีต่อการนิเทศแบบใหม่

องค์ประกอบที่ 2 Mentoring : การเป็นพี่เลี้ยง (Supportive Partnership)

- ผู้นิเทศและผู้บริหารทำหน้าที่เป็น “พี่เลี้ยง” (Mentor) สร้างความไว้วางใจและแรงบันดาลใจให้แก่ครู

- เน้นความสัมพันธ์แบบแนวราบ (Non-authoritative relationship) ไม่ใช่การตรวจสอบ
- ผลลัพธ์: เกิดบรรยากาศแห่งความร่วมมือ ความไว้วางใจ และแรงจูงใจในการพัฒนา

องค์ประกอบที่ 3 Coaching : การชี้แนะด้วยคำถาม (Reflective Dialogue)

- ใช้เทคนิคการตั้งคำถามปลายเปิดเพื่อกระตุ้นการคิด วิเคราะห์ และการสะท้อนตนเองของครู

- ครูค้นพบแนวทางแก้ไขหรือปรับปรุงการสอนด้วยตนเองจากการสนทนาเชิงสะท้อน

ผลลัพธ์: ครูเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (Experiential Learning) และพัฒนา

แนวปฏิบัติในห้องเรียน

องค์ประกอบที่ 4 Supervision : การนิเทศและสะท้อนผล (Collaborative Reflection)

- ดำเนินการนิเทศจริงในชั้นเรียน และสะท้อนผลร่วมกันระหว่างครู-ผู้นิเทศ
- ใช้การสะท้อนคิด (Reflection) เพื่อพัฒนาต่อเนื่องและวางแผนการสอนใหม่

ผลลัพธ์: เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งระดับบุคคลและระดับเครือข่าย (Professional Learning Community: PLC)

กระบวนการดำเนินงานของโมเดล (RCSM Cycle)

Reflection => Coaching => Supervision => Mentoring

ลักษณะเป็น วงจรการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Reflective Loop) ที่เริ่มจาก

ลักษณะเป็น วงจรการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Reflective Loop) ที่เริ่มจาก

1) Reflection: ครูสะท้อนตนเองและตั้งเป้าหมายพัฒนา

2) Coaching: ผู้นิเทศชี้แนะและตั้งคำถามเชิงลึก

3) Supervision: ดำเนินการนิเทศในสถานการณ์จริง

4) Mentoring: สรุปผล เสริมพลัง และให้กำลังใจ เพื่อเริ่มวงรอบใหม่อีกครั้ง

ผลลัพธ์ที่เกิดจากการประยุกต์ใช้โมเดล

1) ครูมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิดสูงขึ้น

2) เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมในโรงเรียน (Collaborative Learning Culture)

3) ผู้บริหารและผู้นิเทศมีสมรรถนะด้านการโค้ชและการสะท้อนคิดเพิ่มขึ้น

4) นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และคิดวิเคราะห์ได้ดีขึ้น

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมการจัดตั้ง “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)” ในทุกศูนย์เครือข่ายโรงเรียน เพื่อสร้างระบบการนิเทศและการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

8.1.2 ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรสนับสนุนการพัฒนาผู้ทำหน้าที่นิเทศSupervisors/Coaches) ให้มีสมรรถนะด้านการชี้แนะ สะท้อนคิด และการตั้งคำถามเชิงวิเคราะห์

8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

1) วางแผนการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิดให้ครอบคลุมตลอดปีการศึกษา และติดตามผลอย่างต่อเนื่อง

2) ส่งเสริมให้ครูสร้าง E-Portfolio สะท้อนคิดหลังการสอน เพื่อรวบรวมองค์ความรู้ และเป็นต้นแบบในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3) สนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูในรูปแบบ PLC อย่างสม่ำเสมอ เช่น การประชุมรายไตรมาสหรือภาคเรียน

8.2.2 สำหรับครูและผู้ทำหน้าที่นิเทศ

1) พัฒนาทักษะการชี้แนะโดยใช้คำถามที่มีพลัง (Powerful Questioning) เพื่อกระตุ้นการคิดเชิงวิเคราะห์และการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงของครูผู้สอน

2) นำผลสะท้อนคิดจากการนิเทศไปใช้ปรับปรุงแผนการสอนและกิจกรรมในห้องเรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน

3) ร่วมมือกับเพื่อนครูในเครือข่ายเพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วม (Collaborative Learning Culture) ภายในโรงเรียน

8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

8.3.1 ควรวางแผนการนิเทศให้ครอบคลุมตลอดปีการศึกษา พร้อมติดตามผลอย่างต่อเนื่อง

8.3.2 ส่งเสริมให้มีการจัดทำ E-Portfolio ของครูในการสะท้อนคิด เพื่อสะสมองค์ความรู้และเป็นต้นแบบให้แก่ผู้อื่น

8.3.3 พัฒนาทักษะของผู้ทำหน้าที่นิเทศให้สามารถชี้แนะด้วยคำถามที่มีพลัง เพื่อกระตุ้นการคิดใคร่ครวญของครูผู้สอน

8.3.4 พัฒนาเครือข่ายวิชาชีพครูในพื้นที่ให้มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประจำไตรมาสหรือภาคเรียน เพื่อสร้างการเรียนรู้ร่วมและการพัฒนาอย่างยั่งยืน

9. บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ. (2546). **แนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). **คู่มือการนิเทศภายในสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ : สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2557). **การวิเคราะห์สถิติ: การใช้สถิติสำหรับการวิจัย**. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). **การวิจัยเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). **คู่มือการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2562). **มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **รายงานการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน**. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- สุภัทร พันธุ์พัฒนกุล. (2563). **การนิเทศภายในสถานศึกษา: แนวคิดและการปฏิบัติ**. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น.
- Boud, D., & Fales, A. (1983). Reflective learning: Key to learning from experience. *Journal of Humanistic Psychology*. 23(2). 99–117.
- Brookfield, S. D. (2017). **Becoming a critically reflective teacher**. 2nd ed. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Costa, A. L., & Garmston, R. J. (2002). **Cognitive coaching: A foundation for renaissance schools**. 2nd ed. Norwood, MA : Christopher-Gordon Publishers.
- Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. (2018). **The basic guide to supervision and instructional leadership**. 3rd ed. Boston, MA : Pearson.
- Marzano, R. J., Frontier, T., & Livingston, D. (2011). **Effective supervision: Supporting the art and science of teaching**. Alexandria, VA : ASCD.
- Schon, D. A. (1983). **The reflective practitioner: How professionals think in action**. New York, NY : Basic Books.