

การนิเทศเพื่อการสร้างสรรค์โดยใช้ SMART Goals

จะช่วยเสริมพลังการพัฒนาครูได้อย่างไร?

How can creative supervision using SMART goals empower teacher development?

ณัฐนันท์ เจียรประดิษฐ์¹ และ ศิริวรรณ วณิชวัฒนวรชัย²

Nattanun Jienpradith and Siriwan Vanichwatanavorachai

¹นักศึกษาลัทธิสุตรปรัชญาดุขภูบัณชิต สาขาหลักสุตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

²อาจารย์สาขาหลักสุตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

¹Student of Doctor of Philosophy (Curriculum and Instruction) Faculty of Education ,
Silpakorn University

²Lecturer of Faculty of Education , Silpakorn University

Corresponding Author email: xiaoyun.liyun@gmail.com

Received: 2026-04-18 Revised: 2026-05-07 Accepted: 2026 -05-18

บทคัดย่อ (Abstract)

การนิเทศเพื่อการสร้างสรรค์เป็นแนวทางการนิเทศที่มุ่งเน้นการเสริมศักยภาพ การสร้างแรงบันดาลใจ และการพัฒนาวิชาชีพของครูผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน ผู้นิเทศและผู้บริหารโรงเรียนทำหน้าที่เป็น “โค้ชทางการเรียนรู้” มากกว่าผู้ควบคุมหรือผู้ประเมิน การประยุกต์ใช้กรอบแนวคิด SMART Goals (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound) ในกระบวนการนิเทศช่วยให้ครูกำหนดเป้าหมายได้อย่างชัดเจน วัดผลได้ และเกิดแรงจูงใจภายในจากการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของตนเอง ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) อธิบายแนวคิดพื้นฐานของการนิเทศเพื่อการสร้างสรรค์ (2) วิเคราะห์บทบาทของ SMART Goals ในการเสริมพลังการพัฒนาครูในการนิเทศเพื่อการสร้างสรรค์ และ (3) เสนอกรอบแนวคิด “Creative Supervision with SMART Goals Model” เพื่อเป็นแนวทางเชิงปฏิบัติในการพัฒนาครูยุคใหม่ที่เน้นความร่วมมือ ความคิดสร้างสรรค์ และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายวิชาชีพของตนเองการนิเทศเพื่อการสร้างสรรค์โดยใช้ SMART Goals มิใช่เพียงกระบวนการติดตามงานหรือประเมินผล แต่เป็น “พื้นที่แห่งการเติบโต” ที่เปิดโอกาสให้ครูค้นพบศักยภาพของตนเอง ผ่านการสะท้อนคิด การเรียนรู้

จากประสบการณ์ และการตั้งเป้าหมายที่ท้าทายแต่เป็นไปได้ การนิเทศในลักษณะนี้ช่วยสร้างความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความเป็นเจ้าของในกระบวนการพัฒนา

สรุปได้ว่า การนิเทศเพื่อการสร้างสรรค์โดยใช้ SMART Goals เป็นแนวทางการพัฒนาครูที่ผสมผสาน “หัวใจของการเรียนรู้” เข้ากับ “กรอบเป้าหมายที่ชัดเจน” ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืนทั้งในด้านจิตใจและวิชาชีพของครู ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

คำสำคัญ (Keywords): การนิเทศเพื่อการสร้างสรรค์; SMART Goals; การพัฒนาครู

Abstract

Creative Supervision is an approach to supervision that emphasizes empowerment, inspiration, and professional development of teachers through collaborative learning processes. Supervisors and school administrators act as “learning coaches” rather than controllers or evaluators. The application of the SMART Goals framework (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound) in the supervision process enables teachers to set clear and measurable goals, fostering intrinsic motivation through participation in defining their own objectives. This leads to positive transformation at both the individual and organizational levels. The purposes of this article are to:(1) explain the fundamental concepts of creative supervision;(2) analyze the role of SMART Goals in empowering teacher development within creative supervision; and(3) propose a conceptual framework entitled “Creative Supervision with SMART Goals Model” as a practical guideline for developing modern teachers who value collaboration, creativity, and continuous learning in setting their professional goals. Creative supervision using SMART Goals is not merely a process of monitoring or evaluation, but rather a “space for growth” that allows teachers to discover their own potential through reflection, experiential learning, and the establishment of challenging yet attainable goals. This type of supervision fosters teachers’ sense of self-worth, achievement motivation, and ownership in their professional development process.

In conclusion, creative supervision using SMART Goals integrates the “heart of learning” with “a clear goal-setting framework,” resulting in sustainable transformation in both the psychological and professional dimensions of teachers. This serves as a vital foundation for enhancing the quality of teaching and learning in the 21st century.

Keywords: Creative Supervision; SMART Goals; Teacher Development

บทนำ

ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงของสังคมแห่งความรู้ และการศึกษาในศตวรรษที่ 21 บทบาทของครูมิได้จำกัดอยู่เพียงผู้ถ่ายทอดความรู้ หากแต่ต้องเป็น “ผู้อำนวยความรู้” ที่สามารถออกแบบการเรียนรู้เชิงรุก พัฒนาผู้เรียนให้คิดวิเคราะห์และเรียนรู้ด้วยตนเองได้อย่างมีคุณภาพ ดังนั้น “การพัฒนาครู” จึงกลายเป็นหัวใจสำคัญของการยกระดับคุณภาพการศึกษาในทุกระดับ การนิเทศการสอน เป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมการพัฒนาเชิงวิชาชีพของครู โดยมีเป้าหมายเพื่อช่วยให้ครูสามารถสะท้อนการสอนของตนเอง และปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (Glickman, Gordon, & Ross-Gordon, 2018) อย่างไรก็ตาม พฤติกรรมการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยผู้บริหารการศึกษาควรคำนึงถึงการเลือกใช้พฤติกรรมนิเทศแบบขึ้นนำควบคุม เพราะอาจทำให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อยลง (Marofi Jelo. (2020) ดังนั้น การปรับแนวคิดการนิเทศจาก “การควบคุมแบบบนลงล่าง” สู่ “การนิเทศเพื่อการสร้างสรรค์” ซึ่งเน้นความร่วมมือ การเรียนรู้ร่วมกัน และการสร้างแรงบันดาลใจ จึงเป็นทิศทางใหม่ที่สอดคล้องกับแนวโน้มการพัฒนาเชิงบวก ในศตวรรษปัจจุบัน (Sullivan & Glanz, 2019)

การนิเทศเพื่อการสร้างสรรค์มุ่งเน้นให้ผู้บริหารหรือผู้นิเทศทำหน้าที่เป็น “โค้ชทางการเรียนรู้” (Learning Coach) ที่ช่วยจุดประกายและส่งเสริมศักยภาพของครู โดยเชื่อว่าทุกคนมีพลังภายในในการเติบโตและเรียนรู้ได้ หากได้รับการสนับสนุนอย่างเหมาะสม (Costa, A. L., & Garmston, R. J., 2016) การนิเทศลักษณะนี้ไม่เพียงแต่สร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ แต่ยังเปิดโอกาสให้ครูได้ตั้งเป้าหมายและออกแบบเส้นทางพัฒนาตนเอง ซึ่งเชื่อมโยงโดยตรงกับแนวคิด “SMART Goals”

SMART Goals เป็นกรอบแนวคิดในการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นระบบ โดยประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ Specific (เฉพาะเจาะจง), Measurable (วัดผลได้), Achievable (ทำได้จริง), Relevant (สอดคล้องกับบริบท), และ Time-bound (มีกรอบเวลาชัดเจน) เป็นทฤษฎีของจอร์จ ที. โดแรน (Doran, G.T.1981) SMART Goals ได้กลายเป็นเครื่องมือที่ใช้กันอย่างแพร่หลายในการบริหารจัดการทั้งในองค์กรธุรกิจและการศึกษา นอกจากนี้ยังมีผู้ให้ความหมายของ SMART Goals ไว้หลายประการ ดังนี้แนวคิดของ Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002) กล่าวว่า การตั้งเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงและท้าทายจะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ ซึ่งเป้าหมายที่ส่งผลต่อพฤติกรรมใน 4 ด้านได้แก่ 1) การตั้งเป้าหมายที่เน้นความพยายามไปยังสิ่งที่สำคัญ 2) การตั้งเป้าหมายเพื่อเพิ่มระดับความพยายาม 3) การตั้งเป้าหมายเพื่อให้อดทนและไม่ยอมแพ้ง่ายและ 4) การตั้งเป้าหมายเพื่อกระตุ้นให้พัฒนาแนวทางใหม่ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมาย ในงานวิจัย Ruangroj Phunphon. (2024)ได้กล่าวถึงทฤษฎี SMART GOAL ว่าหมายถึงแนวคิดของกรอบการตั้งเป้าหมายสามารถทำงานภายใต้เป้าหมายดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพและเอื้อต่อการติดตามผลได้ชัดเจน ว่าการทำงานตอบสนองต่อเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิด SMART Goals

ที่มา: <https://www.cipher.co.th/blogs/6-smart-goals-better-marketer/>

การนำแนวคิดนี้มาประยุกต์ใช้ในการนิเทศการสอนช่วยให้ครูสามารถกำหนดเป้าหมายการพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรมมากขึ้น ทั้งยังเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้บริหารและครูนิเทศสามารถติดตามความก้าวหน้าและให้ข้อเสนอแนะได้อย่างตรงจุด

การนิเทศเพื่อการสร้างสรรคโดยใช้ SMART Goals จึงถือเป็นการบูรณาการระหว่าง “การโค้ช” กับ “เครื่องมือในการตั้งเป้าหมาย” เพื่อเสริมพลังให้แก่ครูใน 3 มิติสำคัญ ได้แก่

มิติด้านการเรียนรู้ เมื่อครูตั้งเป้าหมายที่ เฉพาะเจาะจง วัดผลได้ ทำได้จริง สอดคล้องกับบริบท และมีกำหนดเวลา ครูจะเกิดกระบวนการสะท้อนคิดและเรียนรู้จากการปฏิบัติ ซึ่งช่วยให้ครูตระหนักถึงจุดแข็ง จุดอ่อน และแนวทางปรับปรุงของตนเองได้อย่างมีระบบ เป็นการเรียนรู้เชิงลึกที่นำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

มิติด้านจิตใจ ทำให้ครูรู้สึก มีเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจนในงานสอน ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจภายใน และความภาคภูมิใจในความสำเร็จของตน ครูจะมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองมากขึ้น เพราะเห็นผลลัพธ์ของการพัฒนาที่เป็นรูปธรรม

มิติด้านการปฏิบัติ ช่วยให้ครูสามารถ แปลงเป้าหมายสู่การปฏิบัติจริง ด้วยแผนการสอนที่มีขั้นตอนชัดเจนและวัดผลได้ เมื่อครูได้รับการติดตามผลและสะท้อนกลับตามกรอบ SMART Goals จะเกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนให้สอดคล้องกับผลลัพธ์ที่ต้องการ เช่น ใช้เทคนิคการสอนแบบใหม่ การสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน การเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการชั้นเรียน ผลลัพธ์คือ ครูกลายเป็นผู้ปฏิบัติที่มีความรับผิดชอบต่อการพัฒนาตนเองและผู้เรียนในเชิงรุก

นอกจากนี้ การได้รับการนิเทศหรือโค้ชภายใต้แนวทาง SMART ยังช่วยให้ครูรู้สึกว่าได้รับการสนับสนุน ไม่ถูกตัดสิน ซึ่งส่งผลดีต่อสุขภาวะทางใจและสร้างขวัญกำลังใจในการสอนด้วยเหตุนี้ การนิเทศเพื่อการสร้างสรรคที่ใช้ SMART Goals จึงมิได้เป็นเพียงแนวทางในการพัฒนาครูเท่านั้น แต่ยังเป็นเครื่องมือทางจิตวิทยาและการจัดการที่ช่วยสร้าง “วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน” ภายในโรงเรียนอย่างยั่งยืน ดังนั้น บทความนี้จึงมีจุดมุ่งหมายเพื่อ (1) อธิบายแนวคิดพื้นฐานของการนิเทศเพื่อการสร้างสรรค (2) วิเคราะห์บทบาทของ SMART Goals ในการเสริมพลังการพัฒนาครูในการนิเทศเพื่อการสร้างสรรค และ (3) เสนอกรอบแนวคิด “Creative Supervision with SMART Goals Model” เพื่อเป็นแนวทางเชิงปฏิบัติในการพัฒนาครูยุคใหม่ที่เน้นความร่วมมือ ความคิดสร้างสรรค์ และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

แนวคิดของการนิเทศเพื่อการสร้างสรรค (Concept of Creative Supervision)

แนวคิด “การนิเทศเพื่อการสร้างสรรค” (Creative Supervision) เกิดขึ้นจากความต้องการเปลี่ยนบทบาทของการนิเทศการสอนจากกระบวนการควบคุม ไปสู่กระบวนการส่งเสริมการเรียนรู้และการเติบโตของครู โดยเน้นให้ผู้บริหารหรือครูนิเทศทำหน้าที่เป็น “ผู้อำนวยการความสะดวกในการเรียนรู้” มากกว่าผู้สั่งการ การนิเทศเพื่อการสร้างสรรคจึงเป็นกระบวนการนิเทศที่มุ่งเน้น

“การร่วมคิด ร่วมสร้าง และร่วมพัฒนา” บนพื้นฐานของความไว้วางใจและการยอมรับซึ่งกันและกัน (Sullivan & Glanz, 2019)

ในมุมมองของ Glickman, Gordon, และ Ross-Gordon (2018) การนิเทศเพื่อการสร้างสรรค์ถือเป็นส่วนหนึ่งของ “การนิเทศเชิงพัฒนา” (Developmental Supervision) ที่มุ่งให้ครูมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายและตัดสินใจในกระบวนการนิเทศ ซึ่งจะนำไปสู่การเติบโตทางวิชาชีพอย่างยั่งยืน แนวคิดนี้สอดคล้องกับหลักจิตวิทยามนุษยนิยม ที่เชื่อว่ามนุษย์มีศักยภาพภายใน (inner potential) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง หากได้รับการส่งเสริมอย่างเหมาะสม (Rogers, 1969) การนิเทศเพื่อการสร้างสรรค์จึงมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ ได้แก่

1. มุ่งเน้นการพัฒนา ไม่ใช่การประเมิน (Development over Evaluation) โดยมีจุดมุ่งหมายของการนิเทศไม่ใช่เพื่อตัดสินคุณภาพการสอน แต่เพื่อช่วยให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

2. เน้นความร่วมมือและการเรียนรู้ร่วมกัน (Collaborative Learning) โดยมีผู้บริหารและผู้นิเทศเป็น “เพื่อนร่วมทางแห่งการเรียนรู้” กับครู มากกว่าจะเป็นผู้ชี้นำแต่เพียงฝ่ายเดียว

3. เปิดโอกาสให้เกิดการสะท้อนคิด (Reflective Practice) การนิเทศเน้นการสนทนา เน้นการตั้งคำถามเชิงสร้างสรรค์ และการสะท้อนผลการสอน เพื่อให้ครูได้ตระหนักรู้และปรับปรุงตนเอง

4. ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation) ครูได้รับการกระตุ้นให้คิดค้นแนวทางการสอนใหม่ ๆ ที่เหมาะสมกับผู้เรียนและบริบทของตนเอง

ในกระบวนการนิเทศเพื่อการสร้างสรรค์ ผู้บริหารและครูนิเทศจึงต้องมีทักษะสำคัญ ได้แก่ ทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ เพื่อสร้างบรรยากาศการนิเทศที่เป็นมิตรและเปิดกว้าง ทักษะการโค้ชชิ่ง เพื่อช่วยให้ครูค้นพบคำตอบด้วยตนเองมากกว่าการให้คำตอบโดยตรง ทักษะการใช้คำถามเชิงสะท้อน เพื่อกระตุ้นการคิด วิเคราะห์ และสังเคราะห์ประสบการณ์ของครู

แนวคิดนี้ยังเชื่อมโยงอย่างลึกซึ้งกับทฤษฎี Empowerment Theory ของ Zimmerman (2000) ซึ่งอธิบายว่าการเสริมพลังครูเกิดจาก 3 องค์ประกอบ คือ การตระหนักรู้ในศักยภาพของตนเอง (Intrapersonal Component) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Interactional Component) และการลงมือปฏิบัติและเห็นผลลัพธ์ของตนเอง (Behavioral Component) เมื่อการนิเทศสร้างสรรค์เปิดโอกาสให้ครูได้คิด ตัดสินใจ และทดลองแนวทางการสอนของตนเอง ครูจึงเกิดพลังภายใน ที่ใช้ในการพัฒนาตนเองและเกิดความภูมิใจในวิชาชีพ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันภายในโรงเรียน

การนิเทศเพื่อการสร้างสรรคเป็นกระบวนการที่ผสมผสานศิลปะแห่งการสื่อสารกับแนวคิดแห่งการพัฒนา โดยมีจุดหมายสูงสุดคือ “การเสริมพลัง” (Empowerment) ให้ครูสามารถเติบโตอย่างอิสระแต่มีทิศทางชัดเจน ซึ่งจะเป็พื้นฐานสำคัญในการประยุกต์ใช้กรอบ SMART Goals เพื่อให้การพัฒนาครูมีความชัดเจน วัดผลได้ และเกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกอย่างยั่งยืน

บทบาทของ SMART Goals ในการเสริมพลังการพัฒนาครูในการนิเทศเพื่อการสร้างสรรค

การนิเทศเพื่อการสร้างสรรคโดยใช้ SMART Goals เป็นการบูรณาการระหว่าง การเสริมพลังครูและ การตั้งเป้าหมายที่มีทิศทางชัดเจน ทำให้กระบวนการพัฒนาครูทั้งทางความคิด อารมณ์ และพฤติกรรมเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม การประยุกต์ใช้สามารถจัดใน 4 ขั้นตอนหลัก ดังนี้

1. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspire) ในขั้นตอนแรก ผู้บริหารหรือผู้นิเทศจะสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการสะท้อนคิด โดยเน้นการฟังและถามคำถามเชิงสร้างสรรค์ เพื่อกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงศักยภาพของตนเองและแรงจูงใจในการพัฒนา ในบริบทนี้ SMART Goals ทำหน้าที่เป็น “เครื่องมือชี้ทิศทาง” ที่ทำให้ครูเห็นว่าการพัฒนาตนเองสามารถเป็นรูปธรรมและวัดผลได้ ตัวอย่างเชิงปฏิบัติ เช่น ผู้บริหารถามครูว่า “คุณอยากพัฒนาทักษะการสอนด้านไหนภายในภาคเรียนนี้?” ครูกำหนดเป้าหมายชัดเจน เช่น “พัฒนาทักษะการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงคิดวิเคราะห์ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมมากขึ้น”

2. การร่วมกันกำหนดเป้าหมายแบบ SMART Goals (Plan) เมื่อครูระบุเป้าหมายแล้ว ขั้นตอนต่อไปคือการทำให้เป้าหมายเป็น SMART โดยร่วมกับผู้บริหารหรือผู้นิเทศ ดังนี้

(Specific: S) กำหนดเป้าหมายชัดเจนและเฉพาะเจาะจง เช่น ครูเริ่มจากการกำหนด “เป้าหมายการเรียนรู้เชิงคิดวิเคราะห์” ที่ชัดเจน โดยพัฒนาทักษะการตั้งคำถามเชิงวิเคราะห์ การอภิปรายกลุ่มในชั้นเรียน

(Measurable: M) สามารถวัดผลลัพธ์ได้ เช่น ประเมินจากแบบสังเกตการสอนหรือผลงานนักเรียนโดยมีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจนในการประเมินระดับการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียน หรือการให้นักเรียนเพื่อนร่วมชั้นเรียนร่วมกันประเมิน

(Achievable: A) บรรลุผลได้ ทำได้จริงตามเวลาและอยู่ภายใต้ข้อจำกัดในทรัพยากร ดังนั้นครูต้องเป็นผู้ออกแบบกิจกรรมการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียนและอยู่ภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่ เช่น ครูให้โจทย์นักเรียนในการวิเคราะห์ข้อมูล อภิปรายแล้วเสนอแนวทางการแก้ปัญหาที่เป็นไปได้

(Relevant: R) การตั้งเป้าหมายที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ของนักเรียนและเป้าหมายตามหลักสูตรของโรงเรียน เช่น ครูตั้งเป้าหมาย วัตถุประสงค์การเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานตัวชี้วัด ตามหลักสูตรของโรงเรียน

(Time-bound: T) มีกรอบเวลาชัดเจนในการบรรลุเป้าหมาย เช่น ครูจะพัฒนาทักษะการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงคิดวิเคราะห์ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมมากขึ้นภายในภาคเรียนนี้ การทำให้เป้าหมายเป็น SMART ช่วยให้ครูเห็นเส้นทางการพัฒนาอย่างชัดเจนและสามารถวางแผนกิจกรรมการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การนิเทศเชิงโค้ชซึ่งและสะท้อนคิด (Act & Reflect) ขั้นตอนนี้ครูลงมือปฏิบัติการสอนตามเป้าหมาย SMART โดยผู้บริหารหรือผู้นิเทศทำหน้าที่เป็น โค้ช คอยให้คำแนะนำและตั้งคำถามเพื่อสะท้อนผลการเรียนรู้ กิจกรรมเชิงตัวอย่าง เช่น สังเกตการสอนและให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ ขวนครูสะท้อนว่า “กิจกรรมนี้ทำให้ผู้เรียนฝึกฝนการคิดวิเคราะห์และการมีส่วนร่วมมากขึ้นหรือไม่?” ครูกำหนดปรับปรุงและทดลองใหม่ตามผลสะท้อนคิด กระบวนการสะท้อนคิดนี้จะช่วยให้ครูเกิด พลังภายใน ทั้งทางความคิดและอารมณ์ และทำให้ครูปรับปรุงคุณภาพการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในครั้งต่อไป

4. การติดตาม ประเมิน และเฉลิมฉลองความสำเร็จ (Review & Celebrate) เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาที่กำหนด ครูและผู้บริหารประเมินความสำเร็จตาม SMART Goals ที่ตั้งไว้ พร้อมชื่นชมและยกย่องความพยายามของครู การเฉลิมฉลองความสำเร็จจะช่วยสร้างแรงจูงใจและเสริมความมั่นใจให้ครู พร้อมทั้งสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันภายในโรงเรียน ตัวอย่างเชิงปฏิบัติ เช่น จัดประชุมสรุปผลการนิเทศและกิจกรรมการพัฒนาครูเพื่อแบ่งปันประสบการณ์และแนวปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จให้เพื่อนครู และให้ครูกำหนดเป้าหมายใหม่ต่อเนื่องตามบทเรียนที่ได้รับ

การประยุกต์ใช้ SMART Goals ในการนิเทศเพื่อการสร้างสรรค์ช่วยให้ครูเกิดการพัฒนามีทิศทาง วัดผลได้ และเกิดพลังภายใน ครูไม่เพียงแค่ปฏิบัติตามคำสั่งหรือข้อเสนอแนะ แต่เกิดการเรียนรู้ร่วมมือ การสะท้อนคิด และการปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง กระบวนการนี้สามารถพัฒนาเป็น โมเดลการนิเทศเชิงสร้างสรรค์ (Creative Supervision with SMART Goals Model) ที่นำไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาที่หลากหลาย ทั้งระดับประถม มัธยม และอุดมศึกษา

การประยุกต์ใช้การนิเทศเพื่อการสร้างสรรค์โดยใช้ SMART Goals ในแต่ละระดับการศึกษา

ในระดับปฐมวัยการนิเทศเพื่อการสร้างสรรคในระดับปฐมวัยมุ่งเน้นการพัฒนาเด็กอย่างองค์รวมทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา โดยการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ผ่านการเล่น และการลงมือปฏิบัติจริง การนำกรอบแนวคิด SMART Goals มาใช้ในการนิเทศช่วยให้ครูสามารถกำหนดเป้าหมายการจัดประสบการณ์ที่ชัดเจนและเหมาะสมกับพัฒนาการของเด็ก เช่น การส่งเสริมทักษะการสื่อสารหรือการอยู่ร่วมกับผู้อื่น โดยผู้นิเทศและผู้บริหารโรงเรียนทำหน้าที่เป็นโค้ชทางการเรียนรู้ ที่ช่วยสะท้อนการจัดกิจกรรมของครูผ่านการสนทนาเชิงสร้างสรรค์และการตั้งคำถาม เพื่อให้ครูได้ตระหนักและพัฒนาวิธีการจัดประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง การนิเทศในลักษณะนี้ไม่มุ่งเน้นการประเมินเพื่อตัดสิน แต่เน้นการสนับสนุนและเสริมแรงเชิงบวก ส่งผลให้ครูเกิดความเข้าใจในพัฒนาการของเด็กอย่างลึกซึ้ง และสามารถออกแบบกิจกรรมที่สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

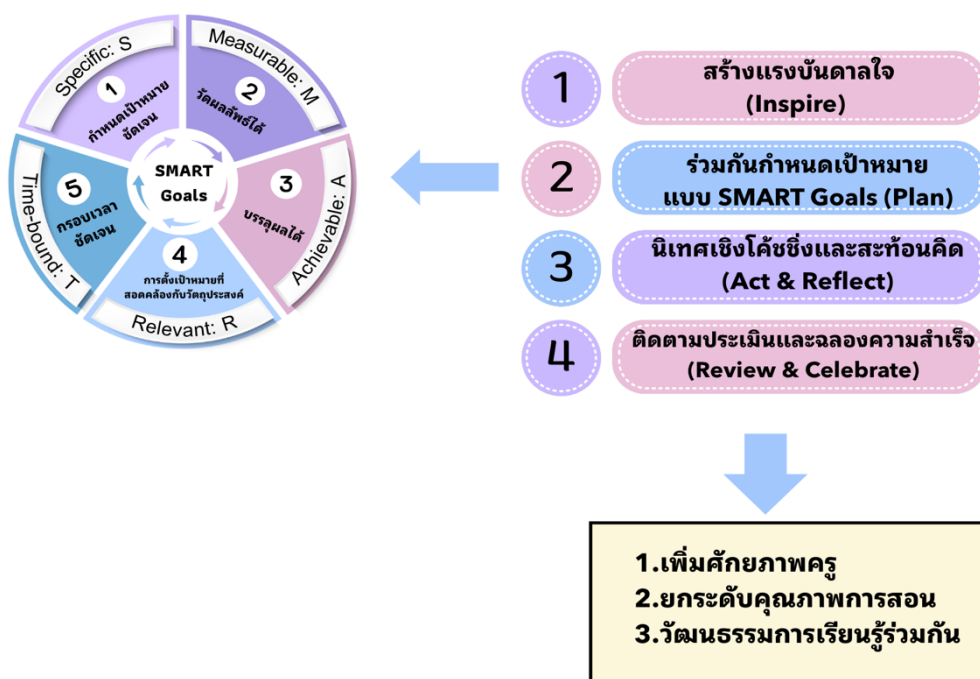
ในระดับประถมศึกษาการนิเทศเพื่อการสร้างสรรคในระดับประถมศึกษามุ่งเน้นการวางรากฐานด้านวิชาการและทักษะการเรียนรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้เรียน การประยุกต์ใช้ SMART Goals ช่วยให้ครูกำหนดเป้าหมายการพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างชัดเจน เช่น การพัฒนาทักษะการอ่าน การคิดวิเคราะห์ หรือการแก้ปัญหา โดยมีตัวชี้วัดที่สามารถประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม ภายใต้กระบวนการนิเทศ ครูจะได้รับการส่งเสริมให้ทำงานร่วมกันในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ วิเคราะห์ผลการเรียนรู้ของผู้เรียน และสะท้อนคิดร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ผู้นิเทศมีบทบาทในการตั้งคำถามเชิงลึกเพื่อกระตุ้นการคิดของครู และสนับสนุนการใช้ข้อมูลในการพัฒนาการเรียนการสอน ส่งผลให้ครูสามารถพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างผู้เรียนได้ดียิ่งขึ้น

ในระดับมัธยมศึกษาการนิเทศเพื่อการสร้างสรรคในระดับมัธยมศึกษามุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการคิดขั้นสูง การเรียนรู้เชิงลึก และความพร้อมในการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 การใช้ SMART Goals ในกระบวนการนิเทศช่วยให้ครูสามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่ท้าทาย และมีเป้าหมายชัดเจน เช่น การจัดการเรียนรู้แบบโครงงานหรือการบูรณาการข้ามสาระการเรียนรู้ โดยมีการกำหนดเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจนและสามารถสะท้อนผลการเรียนรู้ได้อย่างเป็นระบบ ผู้นิเทศทำหน้าที่เป็นทั้งผู้ให้คำปรึกษาและโค้ช สนับสนุนให้ครูทดลองนวัตกรรมการสอนและพัฒนาวิธีการจัดการเรียนรู้ใหม่ ๆ พร้อมทั้งส่งเสริมการสะท้อนคิดเชิงลึกเกี่ยวกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น การนิเทศในลักษณะนี้ช่วยให้ครูเกิดความมั่นใจในการพัฒนาตนเอง ความเป็นเจ้าของในการเรียนรู้

และสามารถยกระดับคุณภาพการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนในยุคปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิด “Creative Supervision with SMART Goals Model”

กรอบแนวคิดที่เสนอแนะนี้เป็น วงจรการพัฒนาวิชาชีพครู (Teacher Professional Development Cycle) ที่เน้นการสร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน โดยมีเป้าหมายสูงสุดคือ ครูที่มีพลัง พัฒนาการสอนที่ดีขึ้นและสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน ดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 2 กรอบแนวคิด “Creative Supervision with SMART Goals Model”

1. Inspire (สร้างแรงบันดาลใจ): เป็นขั้นตอนเริ่มต้นเพื่อ จุดประกายความฝัน และสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองและผู้เรียน เป็นการกระตุ้นให้ครูเกิดความคิดหรือแรงบันดาลใจและมีกรอบความคิดที่พร้อมเรียนรู้และเติบโต

2. Plan (ร่วมกันกำหนดเป้าหมายแบบ SMART Goals): เป็นขั้นตอนในการเปลี่ยนแรงบันดาลใจของครูให้เป็นเป้าหมายที่ปฏิบัติได้จริง โดยใช้หลักการ SMART Goals เพื่อให้เป้าหมายชัดเจน วัดผลได้ และสอดคล้องกับบริบทของห้องเรียนหรือโรงเรียน ขั้นตอนนี้ทำให้ครูตระหนักถึงในความรับผิดชอบของตนเองต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น

3. Act & Reflect (นิเทศ-สะท้อนคิด): เป็นหัวใจของการเรียนรู้ โดยครูจะ ลงมือปฏิบัติตามแผน (Act) และมีกระบวนการ สะท้อนคิด (Reflect) เพื่อประเมินผลการสอนอย่างสม่ำเสมอ โดยมี การนิเทศแบบกัลยาณมิตรเข้ามาสนับสนุนอย่างต่อเนื่องเพื่อช่วยค้นหาสาเหตุของปัญหาและพัฒนากลยุทธ์ใหม่ๆ

4. Review & Celebrate (ติดตามประเมิน-เฉลิมฉลอง): เป็นขั้นตอนสุดท้ายของวงจรเพื่อประเมินความสำเร็จ ของเป้าหมาย SMART Goals ที่ตั้งไว้ โดยเน้นที่การเรียนรู้จากทั้งความสำเร็จและความล้มเหลว และที่สำคัญคือ การเฉลิมฉลอง (Celebrate) ความพยายามและความสำเร็จเล็กๆ น้อยๆ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ และเสริมสร้างบรรยากาศเชิงบวกในการทำงาน

กรอบแนวคิดนี้จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลง 3 ด้านหลัก คือ

1. ทำให้ครูรู้สึกมีพลัง มีความสามารถ และเป็นเจ้าของในการตัดสินใจและออกแบบการเรียนรู้เพราะเมื่อครูรู้สึกว่าคุณค่า มีอิสระ และมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ ครูจะเกิดแรงบันดาลใจภายใน ที่จะพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของ “การยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอน” อย่างยั่งยืน

2. พัฒนาคุณภาพการสอนดีขึ้นอย่างเป็นระบบ ผ่านการวางแผนที่ชัดเจนและการสะท้อนคิดอย่างต่อเนื่อง ซึ่งทั้งสองแนวคิดนี้เป็นกลไกสำคัญในกระบวนการนิเทศเชิงพัฒนา ที่มุ่งเน้นการเติบโตของครูในฐานะ “ผู้ออกแบบการเรียนรู้มืออาชีพ” มากกว่าการเป็นผู้ปฏิบัติตามคำสั่ง (Glickman, Gordon, & Ross-Gordon, 2018) โดยเฉพาะเมื่อใช้กรอบแนวคิด SMART Goals ช่วยให้ครูสามารถกำหนดเป้าหมายการสอนได้อย่างเฉพาะเจาะจง วัดผลได้ และสอดคล้องกับบริบทของผู้เรียน (Locke & Latham, 2019) แนวทางนี้ทำให้การพัฒนาการสอนไม่เพียงกิจกรรมชั่วคราว แต่เป็น “กระบวนการเรียนรู้ของครู” ที่มีทิศทางและความต่อเนื่องในขณะเดียวกัน การสะท้อนคิด ช่วยให้ครูได้ประเมินและทำความเข้าใจผลของการสอนของตนเองอย่างลึกซึ้งการ

สะท้อนคิดที่มีคุณภาพจะกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงจุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนา นำไปสู่การปรับปรุงแผนการสอนในรอบถัดไปอย่างมีเหตุผลและมีหลักฐานรองรับ

3.สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน การแบ่งปันบทเรียนที่ดี และการเรียนรู้ร่วมกันในชุมชนวิชาชีพ (PLC) การสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันในโรงเรียนถือเป็นหัวใจสำคัญของการนิเทศแบบสร้างสรรค์เนื่องจากการพัฒนาครูและการยกระดับคุณภาพการสอนไม่สามารถเกิดขึ้นได้อย่างยั่งยืนหากครูทำงานอย่างโดดเดี่ยว (Hord, 2004; DuFour & Eaker, 2019) การส่งเสริมให้ครูทำงานร่วมกันในลักษณะของ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) จึงเป็นแนวทางสำคัญในการสร้าง “วัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน” (Collaborative Learning Culture) ภายในองค์กรการศึกษาการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันใน PLC ช่วยให้เกิดการเสริมพลังครู (Teacher Empowerment) ในระดับกลุ่ม เพราะครูรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการสอน ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเท่าเทียม และได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงของเพื่อนร่วมงาน (Vescio, Ross, & Adams, 2008) สิ่งนี้ไม่เพียงเพิ่มประสิทธิภาพการสอน แต่ยังส่งเสริมความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วม (collective ownership) ต่อคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนทั้งโรงเรียน

บทสรุป

กระบวนการนิเทศเพื่อการสร้างสรรค์ช่วยให้ครูเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผ่านการสะท้อนคิด การร่วมมือ และการทดลองแนวทางการสอนใหม่ ๆ ในขณะเดียวกัน SMART Goals ช่วยให้การนิเทศมีทิศทางชัดเจน วัดผลได้ และเกิดความรับผิดชอบต่อนโยบายที่กำหนด การประยุกต์ใช้ SMART Goals ในการนิเทศเพื่อการสร้างสรรค์สามารถสรุปเป็น 4 ขั้นตอนสำคัญ ได้แก่ สร้างแรงบันดาลใจ (Inspire): เปิดพื้นที่การเรียนรู้และกระตุ้นแรงจูงใจ ร่วมกันกำหนดเป้าหมายแบบ SMART (Plan): ทำให้เป้าหมายมีความเฉพาะเจาะจง วัดผลได้ ทำได้จริง สอดคล้องกับบริบท และมีกำหนดเวลา นิเทศเชิงโค้ชซึ่งและสะท้อนคิด (Act & Reflect): ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองและการปรับปรุงพฤติกรรมการสอนอย่างต่อเนื่อง ติดตาม ประเมิน และเฉลิมฉลองความสำเร็จ (Review & Celebrate): ช่วยสร้างแรงจูงใจ สร้างความมั่นใจ และสานต่อการพัฒนารูปแบบใหม่ เมื่อครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและสะท้อนการเรียนรู้ของตนเอง ครูจะเกิดพลังภายใน ทั้งในมิติด้านการเรียนรู้ มิติด้านจิตใจ และมิติด้านปฏิบัติ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันภายในโรงเรียน การนิเทศเชิงสร้างสรรค์โดยใช้ SMART Goals จึง

ไม่เพียงเป็นเครื่องมือพัฒนาครู แต่ยังเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

เอกสารอ้างอิง (References)

- Costa, A. L., & Garmston, R. J. (2016). Cognitive coaching: Developing self-directed leaders and learners (3rd ed.). Bloomsbury Academic.
- Doran, G. T. (1981). There's a S.M.A.R.T. way to write management's goals and objectives. *Management Review*, 70(11), 35–36.
- DuFour, R., & Eaker, R. (2019). Professional learning communities at work: Best practices for enhancing student achievement (Rev. ed.). Bloomington, IN: Solution Tree Press.
- Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. (2018). Supervision and instructional leadership: A developmental approach (10th ed.). Pearson.
- Hord, S. M. (2004). Learning together, leading together: Changing schools through professional learning communities. New York, NY: Teachers College Press.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705–717.
- Marofi Jelo. (2020). The relationship between internal supervision behaviors of school administrators and teachers' morale and motivation in Narathiwat Primary Educational Service Area Office. *STOU Journal of Education*, 13(1), 149–157.
- Rogers, C. R. (1969). Freedom to learn: A view of what education might become. Columbus, OH: Charles E. Merrill Publishing Company.
- Ruangroj Phunphon. (2024). SMART Goal: A simple and practical goal-setting technique. Retrieved April 2025, from <https://www.disruptignite.com/blog/smart-goal#section1>

- Sullivan, S., & Glanz, J. (2019). Supervision that improves teaching and learning: Strategies & techniques (Edition unspecified). Corwin.
- Vescio, V., Ross, D., & Adams, A. (2008). A review of research on the impact of professional learning communities on teaching practice and student learning. *Teaching and Teacher Education*, 24(1), 80–91.
<https://doi.org/10.1016/j.tate.2007.01.004>
- Zimmerman, B. J. (2000). Attaining self-regulation: A social cognitive perspective. In M. Boekaerts, P. R. Pintrich, & M. Zeidner (Eds.), *Handbook of self-regulation* (pp. 13–39). San Diego, CA: Academic Press.