

# คู่มือการนิเทศแบบ Coaching + 3T

เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและ  
ยกระดับคุณภาพผู้เรียน



นางจันทร์ฉาย อ้วนนุ่น  
ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์  
ผู้จัดทำ  
083-167-5322

เลขที่ กนบ.27/2569  
กระทรวงศึกษาธิการ  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1

## คำนำ

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการนิเทศที่ส่งเสริมให้ครูเกิดการเรียนรู้ พัฒนา และปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในบริบทของการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่มุ่งเน้นสมรรถนะผู้เรียน การคิดวิเคราะห์ และการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

คู่มือการนิเทศแบบ Coaching + 3T (Think Talk Try) ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทาง ในการนิเทศ ติดตาม และพัฒนาครูผู้สอน โดยประยุกต์แนวคิดการโค้ช (Coaching) ร่วมกับกระบวนการ 3T ได้แก่ Think (คิดวิเคราะห์) Talk (แลกเปลี่ยนเรียนรู้) และ Try (ทดลองปฏิบัติ) เพื่อให้ครูสามารถพัฒนา การจัดการเรียนรู้ได้อย่างเป็นระบบ เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพทั้งต่อครูและผู้เรียน

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคู่มือฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

จันทร์ฉาย อ่อนนุ่ม

ศึกษานิเทศก์

ผู้จัดทำ



## สารบัญ

	หน้า
หัวข้อ	
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
ส่วนที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมา และความสำคัญ	1
วัตถุประสงค์	2
แนวคิดของการนิเทศแบบ Coaching	2
แนวคิดของกระบวนการ 3T (Think Talk Try)	4
ความเชื่อมโยงระหว่างแนวคิด Coaching กับกระบวนการ 3T	6
แผนภาพแสดงกระบวนการนิเทศแบบ Coaching + 3T	7
ส่วนที่ 2 กระบวนการนิเทศ	8
กระบวนการนิเทศแบบ Coaching + 3T	8
เครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ	9
ส่วนที่ 3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ปัจจัยความสำเร็จ และข้อเสนอแนะ	10
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการนิเทศแบบ Coaching + 3T	10
ปัจจัยความสำเร็จจากการนิเทศแบบ Coaching + 3T	11
ข้อเสนอแนะต่อการนิเทศแบบ Coaching + 3T	13
บรรณานุกรม	15
ภาคผนวก	17



## ส่วนที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมา และความสำคัญ

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในศตวรรษที่ 21 มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีสมรรถนะสำคัญที่สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิต การแก้ปัญหา และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการประเมินระดับนานาชาติ (PISA) ที่ให้ความสำคัญกับการวัดความฉลาดรู้ (Literacy) ของผู้เรียนในด้านการอ่าน คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ผ่านการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการใช้เหตุผล ในสถานการณ์จริง ดังนั้น ครูผู้สอนจึงจำเป็นต้องพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับแนวคิดดังกล่าว รวมทั้งประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการออกแบบการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล ตลอดจนการพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามเป้าหมาย

อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาสภาพปัญหาในการจัดการเรียนการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พบว่า ครูบางส่วนยังขาดความมั่นใจและทักษะในการประยุกต์ใช้ AI เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนตามแนวทาง PISA อีกทั้งยังต้องการการสนับสนุนด้านการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ การสร้างสื่อ และการวิเคราะห์ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ จึงจำเป็นต้องมีกระบวนการนิเทศที่เน้นการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพครูอย่างต่อเนื่อง โดยให้ครูมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ สะท้อนคิด และพัฒนาตนเองจากการปฏิบัติจริง

กระบวนการนิเทศแบบ Coaching จึงถูกนำมาใช้เป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาครู เนื่องจากเป็นกระบวนการที่มุ่งส่งเสริมให้ครูค้นพบศักยภาพของตนเอง ได้รับการสนับสนุน คำแนะนำ และการสะท้อนผลการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ ภายใต้ความสัมพันธ์เชิงกัลยาณมิตรทางวิชาชีพ ซึ่งช่วยทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจัดการเรียนรู้ได้อย่างยั่งยืน

ผู้ศึกษาจึงได้พัฒนากระบวนการนิเทศ Coaching + 3T (Think Talk Try) ขึ้น โดยบูรณาการแนวคิดการโค้ชเข้ากับกระบวนการพัฒนาวิชาชีพครู ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ Think การคิด วิเคราะห์ และวางแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้ AI ตามแนวทาง PISA, Talk การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สะท้อนคิด และรับข้อเสนอแนะจากผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ และเพื่อนครู และ Try การนำแนวคิดหรือแนวทางที่ได้ไปทดลองใช้จริงในชั้นเรียน พร้อมติดตามผล และปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

กระบวนการนิเทศ Coaching + 3T (Think Talk Try) เป็นกระบวนการที่ส่งเสริมการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (Learning by Doing) ควบคู่กับการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (Reflective Practice) ทำให้ครูเกิดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการใช้ AI เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนตามกรอบการประเมิน PISA ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน และสนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบาย การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้บรรลุเป้าหมายอย่างเป็นรูปธรรม



การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญในการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาศักยภาพครูให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่การจัดการศึกษามุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะสำคัญ มีทักษะการคิด วิเคราะห์ และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในชีวิตจริงได้

จากการติดตามการจัดการเรียนการสอน พบว่าครูยังประสบปัญหาในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก การใช้สื่อและนวัตกรรม ตลอดจนการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับสมรรถนะผู้เรียน ดังนั้น จึงได้พัฒนารูปแบบการนิเทศแบบ Coaching + 3T (Think Talk Try) ขึ้น เพื่อส่งเสริมให้ครูเกิดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดวิเคราะห์ แลกเปลี่ยน และทดลองปฏิบัติจริง

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาศักยภาพครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบ Coaching + 3T (Think Talk Try)
2. เพื่อส่งเสริมให้ครูสามารถออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาสมรรถนะและทักษะการคิดของผู้เรียนได้มีประสิทธิภาพ เป็นระบบ อย่างต่อเนื่อง

### แนวคิดของการนิเทศแบบ Coaching

การโค้ช (Coaching) เป็นกระบวนการพัฒนาศักยภาพบุคคลผ่านการตั้งคำถาม การสะท้อนคิด และการให้กำลังใจ เพื่อให้ผู้รับการโค้ชสามารถค้นพบแนวทางพัฒนาตนเองและแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม

การนิเทศแบบ Coaching หรือการนิเทศเชิงโค้ช เป็นกระบวนการพัฒนาวิชาชีพที่มุ่งส่งเสริมให้ผู้รับการนิเทศเกิดการเรียนรู้ การตระหนักรู้ในศักยภาพของตนเอง และสามารถพัฒนาการปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง โดยผู้ทำหน้าที่โค้ช (Coach) จะใช้กระบวนการตั้งคำถาม การสะท้อนคิด การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) และการสนับสนุนอย่างเป็นระบบ เพื่อช่วยให้ครูค้นพบแนวทางในการแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนด้วยตนเอง มากกว่าการสั่งการหรือชี้แนะโดยตรง

แนวคิดการโค้ชทางการศึกษามีรากฐานมาจากงานของ Joyce และ Showers ซึ่งเสนอว่า การพัฒนาครูให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนอย่างยั่งยืน จำเป็นต้องมี “การโค้ชในสถานที่ปฏิบัติงาน (On-site Coaching)” ควบคู่กับการฝึกอบรม เนื่องจากการเรียนรู้ทฤษฎีเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอที่จะทำให้ครูสามารถนำความรู้ไปใช้จริงในห้องเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การโค้ชช่วยให้ครูได้รับการสนับสนุน การสังเกตการสอน และการสะท้อนผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง จนนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ได้จริง

Knight (2009) อธิบายว่า การโค้ชทางการศึกษาเป็นความสัมพันธ์แบบหุ้นส่วน (Partnership) ระหว่างโค้ชและครู โดยยึดหลักความเสมอภาค การเคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งช่วยสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจและส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพอย่างแท้จริง



นอกจากนี้ การนิเทศแบบ Coaching ยังเป็นรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูที่เกิดขึ้นในบริบทการทำงานจริง (Job-Embedded Professional Development) แตกต่างจากการอบรมระยะสั้นทั่วไป เนื่องจากเป็นกระบวนการที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เชื่อมโยงกับปัญหาและความต้องการของครูในห้องเรียนจริง ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้และส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่า

ดังนั้น การนิเทศแบบ Coaching จึงเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาครูในศตวรรษที่ 21 โดยเน้นการเรียนรู้ร่วมกัน การสะท้อนคิด และการพัฒนาจากการปฏิบัติจริง ซึ่งสอดคล้องกับการส่งเสริมทักษะการจัดการเรียนการสอนของครูโดยใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ตามกรอบการประเมินระดับนานาชาติ (PISA) เนื่องจากช่วยให้ครูสามารถวิเคราะห์ปัญหา ออกแบบการเรียนรู้ และพัฒนาการสอนได้อย่างต่อเนื่องจนเกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพทั้งต่อครูและผู้เรียน

### หลักการสำคัญของแนวคิด Coaching

การนิเทศแบบ Coaching เป็นกระบวนการพัฒนาวิชาชีพที่มุ่งเน้นการสร้างการเรียนรู้ การตระหนักรู้ และการพัฒนาศักยภาพของผู้รับการนิเทศผ่านการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ โดยมีหลักการสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ การรับฟังอย่างลึกซึ้ง (Deep Listening) การตั้งคำถามเชิงพัฒนา (Powerful Questioning) การสะท้อนคิด (Reflection) และการเสริมพลังทางบวก (Positive Reinforcement) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

#### 1. การรับฟังอย่างลึกซึ้ง (Deep Listening)

การรับฟังอย่างลึกซึ้งเป็นทักษะพื้นฐานที่สำคัญของการโค้ช โดยผู้ทำหน้าที่โค้ชต้องรับฟังด้วยความตั้งใจ เปิดใจ และให้ความสำคัญกับสิ่งที่ผู้รับการนิเทศสื่อสารทั้งในรูปแบบคำพูด ความรู้สึก และภาษา กาย โดยไม่ตัดสินหรือสรุปผลล่วงหน้า Rogers (1951) อธิบายว่า การรับฟังอย่างเข้าอกเข้าใจ (Empathic Listening) ช่วยสร้างสัมพันธภาพที่ดีและทำให้ผู้รับการนิเทศเกิดความไว้วางใจ กล้าเปิดเผยปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของตนเอง

นอกจากนี้ Knight (2007) ยังกล่าวว่า การรับฟังอย่างลึกซึ้งเป็นองค์ประกอบสำคัญของความสัมพันธ์แบบหุ้นส่วน (Partnership) ระหว่างโค้ชและครู ซึ่งส่งผลให้เกิดบรรยากาศแห่งความร่วมมือและการเรียนรู้ร่วมกัน การรับฟังจึงไม่ใช่เพียงการได้ยินข้อมูล แต่เป็นการเข้าใจมุมมอง ความเชื่อ และบริบทของครูอย่างแท้จริง อันนำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพที่ตรงกับความต้องการของผู้รับการนิเทศการตั้งคำถามเชิงพัฒนา

#### 2. การตั้งคำถามเชิงพัฒนา (Powerful Questioning)

Whitmore (2017) อธิบายว่า การโค้ชที่มีประสิทธิภาพไม่ได้มุ่งให้คำตอบแก่ผู้รับการโค้ช แต่เน้นการใช้คำถามที่ช่วยกระตุ้นการคิด การตระหนักรู้ และการค้นพบแนวทางแก้ปัญหาด้วยตนเอง คำถามเชิงพัฒนาจึงเป็นคำถามปลายเปิดที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ การคิดเชิงสะท้อน และการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล

Knight (2007) ระบุว่า การตั้งคำถามที่ดีช่วยให้ครูมองเห็นทางเลือกใหม่ ๆ ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และสามารถเชื่อมโยงประสบการณ์เดิมเข้ากับสถานการณ์ปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ



ดังนั้น การตั้งคำถามเชิงพัฒนาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้ครูเกิดการเรียนรู้จากภายใน (Self-directed Learning) และนำไปสู่การพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างยั่งยืน

### 3. การสะท้อนคิด (Reflection)

แนวคิดการสะท้อนคิดมีพื้นฐานมาจาก Dewey (1933) ซึ่งอธิบายว่าการเรียนรู้ที่แท้จริงเกิดจากการทบทวนประสบการณ์อย่างมีเหตุผลและเป็นระบบ ต่อมา Schön (1983) ได้พัฒนาแนวคิดดังกล่าว โดยเสนอว่าผู้ประกอบวิชาชีพควรมีการสะท้อนคิดทั้งระหว่างการทำงาน (Reflection-in-Action) และหลังการทำงาน (Reflection-on-Action) เพื่อปรับปรุงคุณภาพการทำงานอย่างต่อเนื่อง

ในบริบทของการนิเทศแบบ Coaching การสะท้อนคิดช่วยให้ครูได้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดที่ควรพัฒนา และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนรู้ของตนเอง Joyce และ Showers (2002) ชี้ให้เห็นว่า การสะท้อนคิดร่วมกับการโค้ชช่วยให้ครูสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาไปประยุกต์ใช้ในห้องเรียนได้จริง และส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนอย่างยั่งยืน

### 4. การเสริมพลังทางบวก (Positive Reinforcement)

แนวคิดการเสริมพลังทางบวกมีรากฐานมาจากทฤษฎีพฤติกรรมนิยมของ Skinner (1953) ซึ่งอธิบายว่าพฤติกรรมที่ได้รับการเสริมแรงในทางบวกมีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นซ้ำมากขึ้น การเสริมพลังทางบวกในการนิเทศจึงหมายถึง การชื่นชม การให้กำลังใจ และการให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงสร้างสรรค์ต่อความพยายามหรือความสำเร็จของครู

Bandura (1997) อธิบายเพิ่มเติมว่า การได้รับการยอมรับและการสนับสนุนจากบุคคลรอบข้างช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง (Self-efficacy) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้ทำหน้าที่โค้ชจึงควรให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงบวกอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างกำลังใจและส่งเสริมให้ครูกล้าพัฒนานวัตกรรมหรือแนวทางการจัดการเรียนรู้ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง

## แนวคิดของกระบวนการ 3T (Think Talk Try)

องค์ประกอบของกระบวนการ 3T (Think-Talk-Try) เป็นกระบวนการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูที่มุ่งเน้นให้ครูเกิดการเรียนรู้จากการคิดวิเคราะห์ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการลงมือปฏิบัติจริง โดยมีความสอดคล้องกับแนวคิดการนิเทศแบบ Coaching และมีฐานทฤษฎีรองรับอย่างชัดเจน ดังนี้

### 1. Think : การคิดวิเคราะห์และการสะท้อนคิด (Reflective Thinking)

Think เป็นกระบวนการที่ส่งเสริมให้ครูวิเคราะห์ปัญหา สภาพการจัดการเรียนรู้ และแนวทางพัฒนาการสอนของตนเองอย่างเป็นระบบ ผ่านการตั้งคำถาม การพิจารณาข้อมูล และการสะท้อนคิด (Reflection) ก่อนตัดสินใจเลือกแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม

แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning Theory) ของ Kolb (1984) ที่อธิบายว่าการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพเกิดจากการสะท้อนประสบการณ์และการสร้างความเข้าใจใหม่จากสิ่งที่ได้ปฏิบัติ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิด Reflective Practice ของ Schön (1983) ซึ่ง



มองว่า การสะท้อนคิดเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ โดยเฉพาะวิชาชีพครูที่ต้องเผชิญสถานการณ์การสอนที่หลากหลาย

แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับ Dewey (1933) ที่เสนอว่า การคิดไตร่ตรอง (Reflective Thinking) เป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยให้บุคคลวิเคราะห์ประสบการณ์อย่างมีเหตุผลก่อนตัดสินใจดำเนินการใด ๆ และสอดคล้องกับ Schön (1983) ที่อธิบายว่า ผู้ประกอบวิชาชีพควรมีการสะท้อนคิดทั้งระหว่างการปฏิบัติงาน (Reflection-in-Action) และหลังการปฏิบัติงาน (Reflection-on-Action) เพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น Think จึงเป็นขั้นตอนที่ช่วยให้ครูเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเอง สามารถวิเคราะห์ปัญหาเชิงลึก และวางแผนพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น Think จึงเป็นขั้นตอนที่ช่วยให้ครูเกิดการตระหนักรู้ในแนวทางการพัฒนาตนเอง สามารถวิเคราะห์ปัญหาเชิงลึก และเชื่อมโยงความรู้ใหม่เข้ากับประสบการณ์เดิมได้อย่างมีความหมาย

## 2. Talk : การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการสื่อสารเชิงวิชาชีพ (Professional Dialogue)

Talk เป็นกระบวนการสนทนา แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และร่วมกันสะท้อนผลการปฏิบัติงานระหว่างครู ผู้บริหาร หรือศึกษานิเทศก์ ภายใต้บรรยากาศที่เปิดกว้างและสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการ Coaching

องค์ประกอบนี้สอดคล้องกับทฤษฎีสังคมสร้างสรรค์ความรู้ (Social Constructivism) ของ Vygotsky (1978) ที่เชื่อว่าความรู้เกิดขึ้นผ่านปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิด Professional Learning Community (PLC) ของ DuFour และ Eaker (1998) ที่เน้นการเรียนรู้ร่วมกันของครูผ่านการสนทนาเชิงวิชาชีพ การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และการร่วมกันแก้ปัญหาเพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน

กระบวนการดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Rogers (1951) ที่เน้นการรับฟังด้วยความเข้าใจอย่างแท้จริง (Empathic Listening) และการยอมรับคุณค่าของบุคคล (Unconditional Positive Regard) ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการโค้ชและการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดการนิเทศแบบหุ้นส่วน (Partnership Approach) ของ Knight (2007) ที่มองว่าการพัฒนาครูควรเกิดจากความร่วมมือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสนทนาอย่างเท่าเทียม ไม่ใช่การสั่งการจากผู้เชี่ยวชาญเพียงฝ่ายเดียว ดังนั้น Talk จึงเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้ครูเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน เปิดมุมมองใหม่ และพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการสื่อสารที่สร้างสรรค์

ดังนั้น Talk จึงเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้ครูได้รับมุมมองใหม่ เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน และสามารถพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้จากประสบการณ์ของเพื่อนร่วมวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## 3. Try : การนำไปปฏิบัติและการทดลองใช้จริง (Active Experimentation)

Try เป็นกระบวนการที่ครูนำแนวคิด วิธีการ หรือเครื่องมือที่ได้จากการคิดวิเคราะห์และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปทดลองใช้ในการจัดการเรียนการสอนจริง พร้อมทั้งเก็บข้อมูลผลลัพธ์ เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง



องค์ประกอบนี้สอดคล้องกับขั้น Active Experimentation ในวงจรการเรียนรู้ของ Kolb (1984) ซึ่งเน้นการนำองค์ความรู้ที่ได้ไปทดลองใช้ในสถานการณ์จริง เพื่อสร้างประสบการณ์ใหม่และพัฒนาการเรียนรู้ในรอบถัดไป นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิด Learning by Doing ของ Dewey (1938) ที่เชื่อว่าการเรียนรู้จะเกิดขึ้นอย่างแท้จริงเมื่อผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติและเรียนรู้จากผลของการกระทำ

แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับ Joyce และ Showers (2002) ที่พบว่าการพัฒนาครูจะเกิดผลอย่างแท้จริงเมื่อครูมีโอกาสฝึกปฏิบัติ ทดลองใช้แนวทางใหม่ในชั้นเรียน และได้รับการติดตามสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับทฤษฎีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy Theory) ของ Bandura (1997) ที่อธิบายว่า ความสำเร็จจากการลงมือปฏิบัติจริงจะช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง ส่งผลให้บุคคลกล้าลองใช้วิธีการใหม่ ๆ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น Try จึงเป็นขั้นตอนสำคัญที่ช่วยให้ครูสามารถเปลี่ยนองค์ความรู้ไปสู่การปฏิบัติจริง เกิดความสำเร็จจากประสบการณ์ตรง และพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ได้อย่างยั่งยืน

ดังนั้น Try จึงเป็นขั้นตอนที่ช่วยให้ครูสามารถประยุกต์ใช้ความรู้สู่การปฏิบัติจริง เกิดการพัฒนาทักษะการสอนอย่างเป็นรูปธรรม และสร้างนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับบริบทของตนเอง

### ความเชื่อมโยงระหว่างแนวคิด Coaching กับกระบวนการ 3T

เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า 3T (Think-Talk-Try) เป็นกระบวนการที่มีความสอดคล้องกับหลักการพัฒนาวิชาชีพครูในศตวรรษที่ 21 โดยเริ่มจากการคิดวิเคราะห์และสะท้อนตนเอง (Think) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน (Talk) และการนำไปทดลองปฏิบัติจริง (Try) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Coaching ที่มุ่งพัฒนาศักยภาพบุคคลผ่านการตั้งคำถาม การสะท้อนคิด และการลงมือปฏิบัติ อีกทั้งยังได้รับการสนับสนุนจากทฤษฎีของ Kolb, Schon, Vygotsky, Dewey และแนวคิด PLC ของ DuFour ทำให้กรอบแนวคิด 3T มีความน่าเชื่อถือทางวิชาการ สามารถนำมาใช้เป็นฐานในการพัฒนากระบวนการนิเทศการศึกษาและการพัฒนาครูได้อย่างเหมาะสม สรุปลักษณะสอดคล้องกับหลักการสำคัญของการนิเทศแบบ Coaching อย่างเป็นลำดับขั้น ดังนี้

Think เชื่อมโยงกับการใช้คำถามเชิงพัฒนาและการสะท้อนคิด เพื่อให้ครูค้นพบแนวทางพัฒนาด้วยตนเอง (Dewey, 1933; Schön, 1983)

Talk เชื่อมโยงกับการรับฟังอย่างลึกซึ้ง การสนทนาเชิงโค้ช และความสัมพันธ์แบบหุ้นส่วนทางวิชาชีพ (Rogers, 1951; Knight, 2007)

Try เชื่อมโยงกับการนำแนวทางที่ได้ไปปฏิบัติจริง พร้อมสร้างความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองผ่านประสบการณ์แห่งความสำเร็จ (Joyce & Showers, 2002; Bandura, 1997)

ดังนั้น กรอบแนวคิด Coaching + 3T (Think-Talk-Try) จึงเป็นกระบวนการพัฒนาครูที่มีฐานทฤษฎีรองรับอย่างชัดเจน ครอบคลุมทั้งมิติของการคิด การสื่อสาร และการปฏิบัติ อันนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างเป็นระบบและยั่งยืน



แผนภาพแสดงกระบวนการนิเทศแบบ Coaching + 3T



## ส่วนที่ 2

### กระบวนการนิเทศแบบ Coaching + 3T

#### กระบวนการนิเทศแบบ Coaching + 3T

กระบวนการนิเทศแบบ Coaching + 3T (Think-Talk-Try) เป็นรูปแบบการนิเทศที่มุ่งพัฒนาศักยภาพครูในการจัดการเรียนรู้ โดยผสมหลักการนิเทศแบบ Coaching เข้ากับกระบวนการเรียนรู้เชิงพัฒนาที่ประกอบด้วย Think (คิดวิเคราะห์) Talk (แลกเปลี่ยนเรียนรู้) และ Try (ทดลองปฏิบัติ) เพื่อส่งเสริมให้ครูเกิดการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง สามารถออกแบบและจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนตามแนวทางการประเมินระดับนานาชาติ (PISA) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์สภาพปัญหา (Think)

เป็นขั้นตอนการศึกษาสภาพปัญหา วิเคราะห์ข้อมูล และกำหนดแนวทางการพัฒนา โดยผู้นิเทศทำหน้าที่ใช้คำถามเชิงพัฒนา (Powerful Questions) กระตุ้นให้ครูเกิดการคิดวิเคราะห์และสะท้อนคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของตนเองผ่านการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา

##### แนวทางการขับเคลื่อน

- ศึกษาข้อมูลพื้นฐานและบริบทของสถานศึกษา
- วิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและข้อมูลผู้เรียน
- สำรวจปัญหา อุปสรรค และความต้องการพัฒนาของครู
- ร่วมกันกำหนดประเด็นและเป้าหมายการพัฒนา

ขั้นตอนนี้สอดคล้องกับแนวคิด Reflective Thinking ของ Dewey (1933) และ Reflective Practice ของ Schön (1983) ที่เน้นการคิดไตร่ตรองและการสะท้อนคิดเพื่อค้นหาแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

#### ขั้นตอนที่ 2 วางแผน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน (Talk)

เป็นขั้นตอนของการสนทนาเชิงโต้ตอบและการสร้างความเข้าใจร่วมกัน โดยผู้นิเทศใช้กระบวนการรับฟังอย่างลึกซึ้ง (Deep Listening) การสะท้อนคิด และการตั้งคำถามเชิงพัฒนา เพื่อเปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น วิเคราะห์แนวทางการแก้ปัญหา และร่วมกันออกแบบการจัดการเรียนรู้

##### แนวทางการขับเคลื่อน

- ประชุมวางแผนและกำหนดแนวทางการพัฒนา
- แลกเปลี่ยนเรียนรู้และอภิปรายแนวทางการจัดการเรียนรู้ PLC
- ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้และเครื่องมือที่สอดคล้องกับเป้าหมาย

ผู้นิเทศมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) และผู้สนับสนุนการเรียนรู้ มากกว่าการชี้แนะหรือสั่งการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Rogers (1951) ที่เน้นการรับฟังอย่างเข้าใจ และ Knight (2007) ที่เสนอแนวคิดการนิเทศแบบหุ้นส่วน (Partnership Approach)



### ขั้นตอนที่ 3 ทดลองปฏิบัติ (Try)

เป็นขั้นตอนที่ครูนำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ร่วมกันออกแบบไปทดลองใช้ในชั้นเรียนจริง โดยผู้นิเทศทำหน้าที่ติดตาม สนับสนุน ให้กำลังใจ และเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการพัฒนาต่อไป

#### แนวทางการขับเคลื่อน

- ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนที่ออกแบบไว้
- ผู้นิเทศสังเกตชั้นเรียนและติดตามการดำเนินงาน
- เก็บข้อมูลผลการจัดการเรียนรู้และพฤติกรรมผู้เรียน
- บันทึกผล ปัญหา อุปสรรค และข้อค้นพบจากการปฏิบัติ

ขั้นตอนนี้สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาวิชาชีพครูของ Joyce และ Showers (2002) ที่เน้นการฝึกปฏิบัติจริง และทฤษฎี Self-Efficacy ของ Bandura (1997) ที่อธิบายว่าความสำเร็จจากการลงมือปฏิบัติจะช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง

### ขั้นตอนที่ 4 สะท้อนผลและพัฒนา

หลังจากการทดลองปฏิบัติ ผู้นิเทศและครูร่วมกันสะท้อนผลการดำเนินงาน วิเคราะห์จุดเด่น ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เพื่อนำข้อมูลไปปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และวางแผนพัฒนาในรอบถัดไป

#### แนวทางการขับเคลื่อน

- แลกเปลี่ยนเรียนรู้หลังการจัดการเรียนรู้
- สะท้อนผลการปฏิบัติงานร่วมกัน
- สรุปผลการดำเนินงานและบทเรียนที่ได้รับ
- วางแผนพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

กระบวนการดังกล่าวเป็นวงจรการพัฒนาที่ต่อเนื่อง (Continuous Improvement Cycle) ซึ่งช่วยให้ครูเกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง สามารถพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้และยกระดับคุณภาพผู้เรียนได้อย่างยั่งยืน

**เครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ**

- 1.แบบบันทึกการนิเทศด้านการจัดการเรียนรู้
- 2.แบบวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการด้านการจัดการเรียนรู้ (Think)
- 3.แบบบันทึกการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Talk)
- 4.แบบสังเกตการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน (Try)
- 5.แบบสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้หลังการนิเทศ (Reflection)
- 6.แบบติดตามการประเมินผลการพัฒนาครู
- 7.แบบประเมินความพึงพอใจต่อการนิเทศ
- 8.แบบบันทึกการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ PLC



### ส่วนที่ 3

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ปัจจัยความสำเร็จ และข้อเสนอแนะ

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับต่อกระบวนการนิเทศแบบ Coaching + 3T

การนำกระบวนการนิเทศแบบ Coaching + 3T (Think-Talk-Try) ไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครู นับเป็นแนวทางที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยกระบวนการคิดวิเคราะห์ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการทดลองปฏิบัติร่วมกับการนิเทศแบบโค้ช ซึ่งส่งผลเชิงบวกต่อศึกษานิเทศก์ ครู ผู้เรียน และสถานศึกษาในหลายมิติ ดังนี้

#### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับกับศึกษานิเทศก์

กระบวนการนิเทศแบบ Coaching + 3T ช่วยให้ศึกษานิเทศก์ปรับบทบาทจากผู้ให้คำแนะนำหรือผู้ควบคุมกำกับ มาเป็นผู้อำนวยความสะดวกทางการเรียนรู้ (Facilitator) และผู้โค้ช (Coach) ที่ส่งเสริมให้ครูเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองจากการคิดวิเคราะห์ และการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน ศึกษานิเทศก์จะได้พัฒนาทักษะการใช้คำถามเชิงพัฒนา การรับฟังอย่างลึกซึ้ง การให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ และการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนางานวิชาชีพครู

นอกจากนี้ ศึกษานิเทศก์ยังมีโอกาสเรียนรู้บริบทและปัญหาที่แท้จริงของสถานศึกษา สามารถวางแผนการนิเทศที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของครูและสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้การนิเทศมีประสิทธิภาพมากขึ้น และสามารถสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างศึกษานิเทศก์และครูได้อย่างยั่งยืน

#### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับกับครู

ครูได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องผ่านกระบวนการคิด วิเคราะห์ สะท้อนผล และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนและเพื่อนร่วมวิชาชีพ ทำให้เกิดความตระหนักรู้ในศักยภาพและข้อจำกัดของตนเอง สามารถวิเคราะห์ปัญหาในการจัดการเรียนรู้และค้นหาแนวทางแก้ไขได้อย่างเป็นระบบ

การดำเนินงานตามกระบวนการ Think-Talk-Try ยังช่วยให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สามารถบูรณาการนวัตกรรม เทคโนโลยี และปัญญาประดิษฐ์ (AI) เข้ากับการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับกรอบการประเมินระดับนานาชาติ (PISA)

นอกจากนี้ การได้รับโอกาสในการทดลองปฏิบัติจริง พร้อมทั้งได้รับการสะท้อนผลและข้อเสนอแนะอย่างต่อเนื่อง จะช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง (Self-Efficacy) ส่งผลให้ครูมีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาวิชาชีพ มีแรงจูงใจในการเรียนรู้ และสามารถพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง



### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับกับผู้เรียน

เมื่อครูได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการจัดการเรียนรู้ ย่อมส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของผู้เรียน ผู้เรียนจะได้รับการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมที่เน้นการลงมือปฏิบัติ การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการประยุกต์ใช้ความรู้ในสถานการณ์จริงมากขึ้น

กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ได้รับการพัฒนาตามแนวทาง Coaching + 3T จะช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนมีสมรรถนะสำคัญในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ ความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณ การสื่อสาร การทำงานร่วมกับผู้อื่น การใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ และการเรียนรู้ด้วยตนเอง อีกทั้งยังช่วยยกระดับความฉลาดรู้ (Literacy) ตามกรอบการประเมิน PISA ทั้งด้านการอ่าน คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ทำให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับกับสถานศึกษา

การดำเนินกระบวนการนิเทศแบบ Coaching + 3T ช่วยให้สถานศึกษาเกิดระบบการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มีความต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม ครูและบุคลากรทางการศึกษามีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้และทำงานร่วมกันมากขึ้น ส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ภายในสถานศึกษา

นอกจากนี้ สถานศึกษายังมีข้อมูลสารสนเทศที่สะท้อนผลการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้และผลลัพธ์ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ สามารถนำข้อมูลดังกล่าวไปใช้ในการวางแผนพัฒนาและตัดสินใจเชิงบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การบริหารจัดการศึกษาเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลและการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

ในระยะยาว กระบวนการ Coaching + 3T จะช่วยยกระดับคุณภาพครู คุณภาพผู้เรียน และคุณภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษาไปพร้อมกัน อันนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ยั่งยืน สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและเป้าหมายการยกระดับผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

### ปัจจัยความสำเร็จต่อกระบวนการนิเทศแบบ Coaching + 3T

การดำเนินงานตามกระบวนการนิเทศแบบ Coaching + 3T (Think-Talk-Try) ประสบความสำเร็จได้จากการบูรณาการความร่วมมือของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง โดยมีปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้การพัฒนาครูและการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง

ประการแรก คือ ภาวะผู้นำและการสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารที่เห็นความสำคัญของการนิเทศเพื่อการพัฒนา จะส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ สนับสนุนทรัพยากร เวลา และโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพของครูอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ครูเกิดความพร้อมและแรงจูงใจในการเข้าร่วมกระบวนการนิเทศอย่างเต็มศักยภาพ



ประการที่สอง คือ บทบาทของศึกษานิเทศก์ในฐานะผู้โค้ช (Coach) ที่มีความรู้ ความเข้าใจ ในหลักการนิเทศแบบ Coaching และสามารถใช้ทักษะการตั้งคำถามเชิงพัฒนา การรับฟังอย่างลึกซึ้ง การสะท้อนคิด และการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ เพื่อกระตุ้นให้ครูเกิดการคิดวิเคราะห์ ค้นพบ แนวทางพัฒนาตนเอง และสามารถนำแนวคิดที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม

ประการที่สาม คือ ความมุ่งมั่นและการมีส่วนร่วมของครูผู้สอน ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของกระบวนการ Coaching + 3T เนื่องจากครูเป็นผู้เรียนรู้และผู้พัฒนาตนเองโดยตรง การเปิดใจยอมรับการเปลี่ยนแปลง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนร่วมวิชาชีพ และความพร้อมในการทดลองใช้แนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนรู้ จะช่วยให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพอย่างแท้จริง

ประการที่สี่ คือ การใช้ข้อมูลสารสนเทศและหลักฐานเชิงประจักษ์ในการพัฒนา โดยอาศัยข้อมูล ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผลการประเมินผู้เรียน ข้อมูลสภาพปัญหา และความต้องการจำเป็นของครูมาเป็นฐาน ในการวิเคราะห์ วางแผน และติดตามผลการพัฒนา ทำให้กระบวนการนิเทศมีความชัดเจน ตรงประเด็น และตอบสนองต่อบริบทของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม

ประการที่ห้า คือ กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ซึ่งช่วยส่งเสริมให้ครูเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปัน ประสบการณ์ แนวปฏิบัติที่ดี และร่วมกันแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้ ส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมการทำงาน แบบร่วมมือและการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

ประการที่หก คือ การติดตาม สะท้อนผล และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ภายหลังจากทดลองปฏิบัติ ซึ่งเป็น จุดเด่นของกระบวนการ Coaching + 3T ที่เปิดโอกาสให้ครูและศึกษานิเทศก์ร่วมกันวิเคราะห์ผล การดำเนินงาน สรุบบทเรียน และปรับปรุงแนวทางการจัดการเรียนรู้ในรอบถัดไป ส่งผลให้เกิดวงจรการพัฒนา คุณภาพอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) และนำไปสู่การยกระดับผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน อย่างยั่งยืน

ประการที่เจ็ด คือ การบูรณาการเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) เพื่อ สนับสนุนการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

การนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาใช้ในกระบวนการนิเทศและการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของ ครู ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการ Coaching + 3T ให้สอดคล้องกับบริบท การศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดย AI สามารถเป็นเครื่องมือสนับสนุนการวิเคราะห์ข้อมูลผู้เรียน การออกแบบ กิจกรรมการเรียนรู้ การสร้างสื่อการสอน การพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผล ตลอดจนการจัดทำคำถาม ที่สอดคล้องกับกรอบการประเมิน PISA ได้อย่างรวดเร็วและหลากหลาย

ในขั้น Think ครูสามารถใช้ AI เป็นเครื่องมือช่วยวิเคราะห์ข้อมูลผู้เรียน วิเคราะห์ผลการเรียนรู้ และ ค้นหาแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับบริบทของตนเอง ในขั้น Talk AI สามารถเป็น แหล่งข้อมูลทางวิชาการที่ช่วยสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ และการ ร่วมกันวางแผนพัฒนา การสอนระหว่างครูกับศึกษานิเทศก์ ส่วนในขั้น Try ครูสามารถนำสื่อ นวัตกรรม



หรือกิจกรรมที่พัฒนาร่วมกับ AI ไปทดลองใช้ในการจัดการเรียนรู้จริง พร้อมเก็บข้อมูลและสะท้อนผลเพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ การใช้ AI อย่างเหมาะสมยังช่วยลดภาระงานด้านเอกสารของครู เพิ่มเวลาในการออกแบบการเรียนรู้ และส่งเสริมให้ครูเกิดทักษะด้านดิจิทัล (Digital Competency) สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการใช้เหตุผลเชิงประจักษ์ตามแนวทางการประเมิน PISA ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น การบูรณาการ AI เข้ากับกระบวนการนิเทศแบบ Coaching + 3T จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้การพัฒนาครูมีความทันสมัย สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล และนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาได้อย่างยั่งยืน

### ข้อเสนอแนะต่อกระบวนการนิเทศแบบ Coaching + 3T

จากผลการดำเนินงานตามกระบวนการนิเทศแบบ Coaching + 3T (Think-Talk-Try) พบว่าเป็นกระบวนการที่ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพครูและยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม เพื่อให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิผลและความยั่งยืนมากยิ่งขึ้น ควรมีการพัฒนาและต่อยอดในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

ประการแรก ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และครู มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการนิเทศแบบ Coaching และกระบวนการ Think-Talk-Try อย่างต่อเนื่อง ผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการศึกษาดูงาน เพื่อให้สามารถนำแนวคิดและกระบวนการดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ได้อย่างถูกต้องและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ประการที่สอง ควรพัฒนาศักยภาพของศึกษานิเทศก์ด้านทักษะการโค้ช (Coaching Skills) โดยเฉพาะทักษะการตั้งคำถามเชิงพัฒนา การรับฟังอย่างลึกซึ้ง การสะท้อนคิด และการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพครูให้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา

ประการที่สาม ควรส่งเสริมการใช้ข้อมูลสารสนเทศและผลการประเมินผู้เรียนเป็นฐานในการวางแผนและตัดสินใจทางวิชาการ เพื่อให้การนิเทศและการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน รวมทั้งสามารถติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลการพัฒนาได้อย่างเป็นระบบ

ประการที่สี่ ควรสนับสนุนการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ (AI) เข้ากับกระบวนการนิเทศและการจัดการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการวิเคราะห์ข้อมูล การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ การสร้างสื่อการสอน และการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาให้สอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และแนวทางการประเมินตามกรอบ PISA



ประการที่ห้า ควรส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ภายในและระหว่างสถานศึกษา เพื่อเปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ นำเสนอแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) และร่วมกันพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับบริบทของผู้เรียน อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาร่วมกัน

ประการที่หก ควรมีการติดตาม ประเมินผล และศึกษาผลลัพธ์ของกระบวนการ Coaching + 3T อย่างต่อเนื่องในระยะยาว เพื่อรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สะท้อนผลกระทบต่อการพัฒนาครู ผู้เรียน และสถานศึกษา รวมทั้งใช้เป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุง พัฒนา และขยายผลนวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ ควรมีการศึกษาวิจัยและพัฒนากระบวนการ Coaching + 3T ในบริบทที่หลากหลาย ทั้งในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และเครือข่ายสถานศึกษา เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่และยืนยันประสิทธิผลของนวัตกรรมในมิติต่าง ๆ อันจะนำไปสู่การขยายผลสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับประเทศอย่างยั่งยืน

โดยสรุป การพัฒนากระบวนการนิเทศแบบ Coaching + 3T ควรมุ่งเน้นการเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากร การใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีเพื่อการตัดสินใจ การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ และการติดตามพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการยกระดับคุณภาพครู คุณภาพผู้เรียน และคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาได้อย่างยั่งยืนและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคต



### บรรณานุกรม

- วิจารณ์ พานิช. (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ. (2551). 19 วิธีจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะ. ภาพพิมพ์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579. กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). แนวทางการนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา. กระทรวงศึกษาธิการ.
- American Psychological Association. (2020). *Publication manual of the American Psychological Association* (7th ed.). American Psychological Association.
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. W.H. Freeman.
- Costa, A. L., & Garmston, R. J. (2016). Cognitive coaching: Developing self-directed leaders and learners (3rd ed.). Rowman & Littlefield.
- Dewey, J. (1933). How we think. D.C. Heath and Company.
- Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. (2018). Supervision and instructional leadership: A developmental approach (10th ed.). Pearson.
- Joyce, B., & Showers, B. (1981). Transfer of training : The contribution of coaching. *Journal of Education*, 163(2), 163–172.
- Joyce, B., & Showers, B. (1982). The coaching of teaching. *Educational Leadership*, 40(1), 4–10.
- Joyce, B., & Showers, B. (2002). Student achievement through staff development (3rd ed.). ASCD.
- Knight, J. (2007). Instructional coaching: A partnership approach to improving instruction. Corwin Press.
- Knight, J. (2009). Coaching: Approaches and perspectives. Corwin Press. อ้างถึงในหลักการของการเป็นหุ้นส่วนในการโค้ช
- Knight, J. (2018). The impact cycle: What instructional coaches should do to foster powerful improvements in teaching. Corwin.
- Kraft, M. A., Blazar, D., & Hogan, D. (2018). The effect of teacher coaching on instruction and achievement: A meta-analysis of the causal evidence. *Review of Educational Research*, 88(4), 547–588. (เป็นงานวิจัยสำคัญที่สนับสนุนประสิทธิผลของการ Coaching ทางการศึกษา)



Rogers, C. R. (1951). Client-centered therapy: Its current practice, implications and theory.

Houghton Mifflin.

Schon, D. A. (1983). The reflective practitioner: How professionals think in action. Basic Books.

Sergiovanni, T. J., & Starratt, R. J. (2007). Supervision: A redefinition (8th ed.). McGraw-Hill.

Skinner, B. F. (1953). Science and human behavior. Macmillan.

Whitmore, J. (2017). Coaching for performance (5th ed.). Nicholas Brealey Publishing.



# ภาคผนวก

เครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ

---

คู่มือการนิเทศแบบ Coaching + 3T



แบบบันทึกการนิเทศด้านการจัดการเรียนรู้

ข้อมูลทั่วไป

ชื่อ - สกุล ..... ตำแหน่ง .....

กลุ่มสาระ..... ระดับชั้น .....

โรงเรียน ..... วันที่รับการนิเทศ.....

ข้อมูลการนิเทศด้านการจัดการเรียนรู้

รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ใช้ .....

จุดเด่นในการจัดการเรียนรู้

.....

.....

.....

.....

ปัญหาหรือความต้องการในการพัฒนา

.....

.....

.....

.....

การร่วมสะท้อนแนวทางการแก้ไขปัญหาที่พบ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ ..... ผู้รับการนิเทศ

ตำแหน่ง.....

ลงชื่อ ..... ผู้นิเทศ

ตำแหน่ง.....

ลงชื่อ ..... ผู้นิเทศ

ตำแหน่ง.....

ลงชื่อ ..... ผู้นิเทศ

ตำแหน่ง.....



แบบวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการด้านการจัดการเรียนรู้ (Think)

ข้อมูลทั่วไป

ชื่อ - สกุล ..... ตำแหน่ง .....

กลุ่มสาระ..... ระดับชั้น .....

โรงเรียน ..... วันที่รับการนิเทศ.....

ประเด็นการวิเคราะห์

ประเด็น	สภาพปัจจุบัน	ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางพัฒนา
การจัดกิจกรรมการเรียนรู้			
การมีส่วนร่วมของผู้เรียน			
การใช้สื่อ/เทคโนโลยี			
การวัดและประเมินผล			

ลงชื่อ ..... ผู้รับการนิเทศ

ตำแหน่ง.....

ลงชื่อ ..... ผู้นิเทศ

ตำแหน่ง.....

ลงชื่อ ..... ผู้นิเทศ

ตำแหน่ง.....

ลงชื่อ ..... ผู้นิเทศ

ตำแหน่ง.....



## แบบบันทึกการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Talk)

## ข้อมูลทั่วไป

ชื่อ - สกุล .....

ตำแหน่ง .....

กลุ่มสาระ..... ระดับชั้น .....

โรงเรียน .....

วันที่รับการนิเทศ.....

## ประเด็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ประเด็น	ข้อเสนอแนะ/แนวคิดร่วมกัน
การออกแบบกิจกรรม	
วิธีการสอน	
สื่อและนวัตกรรม	
การวัดผลประเมินผล	
แนวทางพัฒนาเพิ่มเติม	

ลงชื่อ .....

ผู้รับการนิเทศ

ตำแหน่ง.....

ลงชื่อ .....

ผู้นิเทศ

ตำแหน่ง.....

ลงชื่อ .....

ผู้นิเทศ

ตำแหน่ง.....

ลงชื่อ .....

ผู้นิเทศ

ตำแหน่ง.....



## แบบสังเกตการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน (Try)

## ข้อมูลทั่วไป

ชื่อ - สกุล .....

ตำแหน่ง .....

กลุ่มสาระ..... ระดับชั้น .....

โรงเรียน .....

วันที่รับการนิเทศ.....

## การสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้

รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ		
	3	2	1
มีการจัดกิจกรรม Active Learning			
ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้			
ใช้สื่อ/เทคโนโลยีเหมาะสม			
ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์			
มีการวัดและประเมินผลระหว่างเรียน			

## ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ .....

ผู้รับการนิเทศ

ตำแหน่ง .....

ลงชื่อ .....

ผู้นิเทศ

ตำแหน่ง .....

ลงชื่อ .....

ผู้นิเทศ

ตำแหน่ง .....

ลงชื่อ .....

ผู้นิเทศ

ตำแหน่ง .....



แบบสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้หลังการนิเทศ (Reflection)

ข้อมูลทั่วไป

ชื่อ - สกุล ..... ตำแหน่ง .....

กลุ่มสาระ..... ระดับชั้น .....

โรงเรียน ..... วันที่รับการนิเทศ.....

ประเด็นการสะท้อนผลหลังการนิเทศ (Reflection)

สิ่งที่ดำเนินการได้ดี

.....  
 .....

สิ่งที่ควรพัฒนาเพิ่มเติม

.....  
 .....

แนวทางปรับปรุงพัฒนา

.....  
 .....

สิ่งที่ได้เรียนรู้จากการนิเทศครั้งนี้

.....  
 .....

ลงชื่อ ..... ผู้รับการนิเทศ

ตำแหน่ง.....

ลงชื่อ ..... ผู้นิเทศ

ตำแหน่ง.....

ลงชื่อ ..... ผู้นิเทศ

ตำแหน่ง.....

ลงชื่อ ..... ผู้นิเทศ

ตำแหน่ง.....



## แบบติดตามการประเมินผลการพัฒนาครู

## ข้อมูลทั่วไป

ชื่อ - สกุล .....

ตำแหน่ง .....

กลุ่มสาระ..... ระดับชั้น .....

โรงเรียน .....

วันที่รับการนิเทศ.....

ประเด็นติดตาม	ผลการพัฒนา	หลักฐาน/ร่องรอย	ข้อเสนอแนะ
การจัดกิจกรรมการเรียนรู้			
การใช้สื่อและเทคโนโลยี			
การวัดและประเมินผล			
พฤติกรรมผู้เรียน			

## สรุปผลการติดตาม

.....

.....

.....

ลงชื่อ .....

ผู้รับการนิเทศ

ลงชื่อ .....

ผู้นิเทศ

ตำแหน่ง.....

ตำแหน่ง.....

ลงชื่อ .....

ผู้นิเทศ

ลงชื่อ .....

ผู้นิเทศ

ตำแหน่ง.....

ตำแหน่ง.....



แบบบันทึกการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ PLC

ครั้งที่ ..... วันที่ ..... สถานที่.....

หัวข้อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้.....

สมาชิกที่เข้าร่วม

.....  
 .....  
 .....

ประเด็นสำคัญที่แลกเปลี่ยน

.....  
 .....

แนวทาง/นวัตกรรมที่นำไปใช้

.....  
 .....  
 .....

ผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน

.....  
 .....  
 .....

แนวทางพัฒนาต่อเนื่อง

.....  
 .....

ลงชื่อ ..... ผู้บันทึก

ตำแหน่ง.....



## แบบประเมินความพึงพอใจต่อการนิเทศ

## ข้อมูลทั่วไป

ชื่อ - สกุล ..... ตำแหน่ง .....

กลุ่มสาระ..... ระดับชั้น .....

โรงเรียน ..... วันที่รับการนิเทศ.....

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในระดับความคิดเห็นของท่าน

รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจต่อการนิเทศ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.กระบวนการนิเทศมีความเหมาะสม					
2.ได้รับคำแนะนำที่เป็นประโยชน์					
3.สามารถนำไปพัฒนาการสอนได้					
4.บรรยากาศการนิเทศเป็นกัลยาณมิตร					
5.ความพึงพอใจโดยรวม					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ลงชื่อ ..... ผู้รับการนิเทศ

ลงชื่อ ..... ผู้นิเทศ

ตำแหน่ง.....

ตำแหน่ง.....

ลงชื่อ ..... ผู้นิเทศ

ลงชื่อ ..... ผู้นิเทศ

ตำแหน่ง.....

ตำแหน่ง.....





# คู่มือการนิเทศแบบ Coaching + 3T

เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและ  
ยกระดับคุณภาพผู้เรียน



กระทรวงศึกษาธิการ  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1