

การบูรณาการองค์ความรู้และนวัตกรรมการนิเทศการศึกษา
เพื่อการพัฒนาตนเองและวิชาชีพตามเกณฑ์ ว11/2564 (ด้านที่ 3) สำหรับศึกษานิเทศก์
ดร.อนุสร หงษ์ขุนทด ศึกษานิเทศก์ วิทยาลัยศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ สพม.นครราชสีมา
Musicmankob@gmail.com

บทนำ: บริบทและความท้าทายของการนิเทศการศึกษาไทยภายใต้เกณฑ์ ว11/2564
การเปลี่ยนผ่านสู่ระบบการประเมินฐานสมรรถนะ (Performance-Based Assessment)

การประกาศใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 11 ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2564 หรือที่รู้จักกันในนาม “เกณฑ์ ว11/2564” (Performance Agreement: PA) นับเป็นจุดเปลี่ยนทางประวัติศาสตร์ที่สำคัญที่สุดครั้งหนึ่งของวิชาชีพศึกษานิเทศก์ในประเทศไทย¹ การเปลี่ยนแปลงนี้ไม่ได้เป็นเพียงการปรับเปลี่ยนวิธีการส่งเอกสารหรือรูปแบบการประเมินทางธุรการเท่านั้น แต่เป็นการรื้อถอนโครงสร้างความเชื่อเดิมที่ยึดติดกับ “กระบวนการ” (Process-oriented) ไปสู่การให้ความสำคัญสูงสุดกับ “ผลลัพธ์” (Outcome-oriented) ที่เกิดขึ้นจริงกับคุณภาพครูและคุณภาพผู้เรียน

เกณฑ์ ว11/2564 ได้กำหนดกรอบมาตรฐานตำแหน่งและภาระงานไว้อย่างชัดเจน โดยเฉพาะใน ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ (Self and Professional Development) ซึ่งถือเป็นรากฐานสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในด้านอื่น ๆ³ ข้อกำหนดในด้านนี้ระบุให้ศึกษานิเทศก์ต้อง “พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง” เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะทางวิชาชีพศึกษานิเทศก์ และความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาและวิธีการนิเทศ โดยมีเป้าหมายสูงสุดคือการนำองค์ความรู้เหล่านั้นมาใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาวัตกรรมการนิเทศ¹

อย่างไรก็ตาม สถานการณ์ปัจจุบันสะท้อนให้เห็นถึง “ช่องว่าง” (Gap) ขนาดใหญ่ระหว่างความคาดหวังของเกณฑ์ใหม่กับสมรรถนะและแนวปฏิบัติที่มีอยู่เดิม ศึกษานิเทศก์จำนวนมากยังคุ้นชินกับบทบาท “ผู้ตรวจสอบ” (Inspector) ที่เน้นการตรวจเอกสารแผนการสอนและการปฏิบัติตามระเบียบ มากกว่าการทำหน้าที่เป็น “โค้ช” (Coach) หรือ “หุ้นส่วนการเรียนรู้” (Learning Partner) ที่เข้าไปคลุกคลีและแก้ปัญหาพร้อมกับครูในชั้นเรียน⁴ การติดกับดักของงานธุรการและการขาดองค์ความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีการนิเทศสมัยใหม่ (Modern Instructional Supervision Theories) ทำให้การเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) มักจบลงที่การเขียนโครงการฝึกอบรมแบบดั้งเดิม ซึ่งงานวิจัยจากต่างประเทศยืนยันแล้วว่าส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการสอนของครูน้อยมาก⁵

วัตถุประสงค์และขอบเขต

เอกสารฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อทำหน้าที่เป็น “คู่มือเชิงลึก” และ “แผนที่นำทาง” (Roadmap) สำหรับศึกษานิเทศก์ที่ต้องการยกระดับวิทยฐานะและความเป็นมืออาชีพ โดยมุ่งเน้นการตอบโจทย์ตัวชี้วัดด้านที่ 3 ผ่านการสังเคราะห์องค์ความรู้จากหนังสือ บทความวิจัย และแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) จากต่างประเทศ เอกสารนี้จะกล่าวถึงโมเดลการนิเทศที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล วิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อน และเสนอแนวทางการนำมาประยุกต์ใช้ในบริบทไทย ดังนี้

1. เพื่อให้ศึกษานิเทศก์สามารถ ระบุองค์ความรู้และทักษะที่จำเป็น (Self-Development Content) สำหรับการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan) ที่มีความท้าทายและทันสมัย
2. ออกแบบนวัตกรรมการนิเทศ (Supervision Innovation) ที่มีรากฐานมาจากงานวิจัย (Research-based) เพื่อใช้เป็นประเด็นท้าทายในการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)
3. สร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงประจักษ์ ต่อคุณภาพครูและผู้เรียน ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการผ่านการประเมินวิทยฐานะ

ส่วนที่ 1: พลวัตและทฤษฎีการนิเทศการศึกษาสมัยใหม่ (Theoretical Foundations of Modern Supervision)

การจะพัฒนาตนเองให้เป็น “ศึกษานิเทศก์มืออาชีพ” ตามมาตรฐานสากล จำเป็นต้องมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในทฤษฎีแม่บทที่ขับเคลื่อนวงการการศึกษาโลกในปัจจุบัน การศึกษาและทำความเข้าใจโมเดลเหล่านี้คือกิจกรรม “การพัฒนาตนเอง” ที่สำคัญยิ่ง ซึ่งศึกษานิเทศก์สามารถระบุในแผนพัฒนาตนเองได้

จากการควบคุมสู่การพัฒนา: ทฤษฎี Developmental Supervision ของ Carl Glickman

หนึ่งในทฤษฎีที่เป็นเสาหลักของการนิเทศการศึกษาสมัยใหม่คือ การนิเทศแบบพัฒนาการ (Developmental Supervision) ที่เสนอโดย Carl D. Glickman ศาสตราจารย์กิตติคุณจาก University of Georgia ⁶ โมเดลนี้ตอบคำถามสำคัญที่ว่า “ทำไมการนิเทศแบบเดียวจึงใช้ไม่ได้กับครูทุกคน” (One size does not fit all)

กรอบแนวคิดเชิงจิตวิทยา

Glickman เสนอว่า ครูแต่ละคนมีระดับพัฒนาการทางวิชาชีพที่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากตัวแปร 2 ด้าน ดังนี้

1. ระดับความเป็นนามธรรม (Level of Abstraction) ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ เชื่อมโยงปัญหา และมองเห็นทางเลือกในการแก้ปัญหาที่หลากหลาย ครูที่มีระดับความเป็นนามธรรมสูงจะสามารถระบุปัญหาในชั้นเรียนและคิดค้นวิธีการแก้ไขได้ด้วยตนเอง ในขณะที่ครูที่มีระดับต่ำจะมองปัญหาแบบแยกส่วน ไม่รู้สาเหตุ และต้องการคำสั่งที่ชัดเจน ⁶
2. ระดับความมุ่งมั่น (Level of Commitment) พลังใจ ความทุ่มเท และความรับผิดชอบต่องาน และนักเรียน

การคิดเชิงนามธรรมต่ำ (Low Abstraction) หมายถึง ครูที่สามารถสอน และเชื่อมโยงเนื้อหาที่ซับซ้อน (นามธรรม) ให้กลายเป็นสิ่งที่จับต้องได้ เข้าใจง่าย และนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงกับชีวิตประจำวันของนักเรียน โดยการสร้างสถานการณ์ปัญหา ใช้ตัวอย่างที่เป็นรูปธรรม หรือตั้งคำถามที่กระตุ้นให้เกิดการคิดวิเคราะห์ และตกผลึกความรู้ ไม่ใช่แค่การถ่ายทอดทฤษฎี แต่เป็นการช่วยให้ศิษย์สามารถ “คิดเป็น” และ “หาความรู้ได้ด้วยตนเอง” มักจะเน้นการสอนที่เป็นรูปธรรม ชัดเจน จับต้องได้ และยึดตามตัวอย่างหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนดมากกว่าการคิดวิเคราะห์นามธรรมซับซ้อน คือ “เห็นตัวอย่างแล้วทำตาม” มากกว่าการ “สร้างแนวคิดใหม่” หรือ “ประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ที่ต่างออกไป” มักจะยึดติดกับรายละเอียดปลีกย่อย และต้องการข้อมูลที่ชัดเจนเพื่อทำงาน ซึ่งอาจขาดความยืดหยุ่นในการแก้ปัญหาที่หลากหลาย ลักษณะการทำงานของครูที่มีการคิดเชิงนามธรรมต่ำ (Low Abstraction) มีดังนี้

1. การสอนเน้นการปฏิบัติและตัวอย่าง ครูมีสื่อการสอนที่เป็นรูปธรรม มีขั้นตอนชัดเจน (เช่น การทำแบบฝึกหัดตามตัวอย่างที่ได้มาจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ)
2. ต้องการข้อมูลที่ครบถ้วนและชัดเจน ครูอาจต้องการรายละเอียดปลีกย่อยทั้งหมดเพื่อทำความเข้าใจไม่ชอบข้อมูลที่สรุปมาแล้ว
3. ยึดติดกับกฎเกณฑ์ ครูมีการสอนตามตำรา หรือตามสิ่งที่เคยทำมา ไม่ค่อยกล้าปรับเปลี่ยนวิธีการสอนมากนัก
4. แก้ไขปัญหาโดยใช้แนวทางที่เคยทำมา เมื่อเจอปัญหาใหม่ ครูอาจจะติดขัดเพราะต้องใช้การคิดวิเคราะห์เพื่อสร้างแนวทางใหม่
5. เน้นการถ่ายทอดข้อมูล มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้รับข้อมูลตามเนื้อหา มากกว่าการให้ผู้เรียนคิดเอง
6. สร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนแบบตรงไปตรงมา ครูมีการดำเนินการ เช่น เยี่ยมบ้าน แจ้งผลเรียนตรง ๆ แต่การนำบริบทชุมชนมาประยุกต์กับการสอนอาจจะยังไม่ลึกซึ้งเท่าที่ควร

การคิดเชิงนามธรรมสูง (High Abstraction) หมายถึง ครูที่มีลักษณะการทำงานที่ เน้นการมองภาพรวม โดยคัดแยกเฉพาะใจความสำคัญ ออกจากรายละเอียดปลีกย่อย เพื่อสร้างโมเดล หรือแนวคิดที่เรียบง่าย สำหรับการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน ทำให้สามารถเชื่อมโยงหลักการกว้าง ๆ กับบริบทการสอนที่หลากหลาย และออกแบบการสอนที่ยืดหยุ่น เน้นให้ผู้เรียนเห็น โครงสร้างหลักและหลักการ มากกว่าจำแค่ข้อมูลเฉพาะลักษณะการทำงานของครูที่มีความเป็นนามธรรมระดับสูง (High Abstraction) จะมีดังนี้

1. การมองเห็นแก่นแท้ของปัญหา คือลักษณะของครูที่สามารถแยกแยะข้อมูลสำคัญออกจากสิ่งที่ฟุ้งเฟ้อได้ ทำให้เห็นถึงหัวใจหลักของเนื้อหา หรือปัญหาที่นักเรียนเผชิญ
2. การสร้างโมเดลที่เรียบง่าย คือลักษณะของครูที่สามารถแปลงปัญหาหรือแนวคิดที่ซับซ้อนให้เป็นรูปแบบที่ง่ายขึ้น (เช่น แผนภาพ สัญลักษณ์) เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจได้ง่ายขึ้น
3. การเชื่อมโยงแนวคิด คือลักษณะของครูที่สามารถเห็นความสัมพันธ์ระหว่างหลักการต่าง ๆ หรือเชื่อมโยงความรู้ข้ามวิชาได้ ทำให้การสอนมีความเชื่อมโยงและบูรณาการ

4. การออกแบบการสอนที่ยืดหยุ่น คือลักษณะของครูที่สร้างกิจกรรมหรือวิธีการสอนที่สามารถปรับเปลี่ยนให้เข้ากับบริบทและระดับของผู้เรียนที่หลากหลายได้ โดยอิงจากหลักการพื้นฐาน

5. การเน้น “ทำไม” มากกว่า “อะไร” คือลักษณะของครูที่มุ่งเน้นไปที่หลักการ (Why) และกระบวนการ (How) มากกว่าการท่องจำข้อเท็จจริง (What) เพื่อให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์และนำไปประยุกต์ใช้ได้

6. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือลักษณะของครูที่สามารถมองเห็นภาพรวมของหลักสูตรและการพัฒนาการศึกษา ทำให้ปรับตัวและสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการสอนได้ดีกว่า

ตัวอย่างในการสอนของครูที่มีลักษณะนี้จะช่วยให้นักเรียนไม่เพียงแค่จำเนื้อหา แต่สามารถเข้าใจแก่นแท้ของเรื่องนั้น ๆ และนำไปประยุกต์ใช้แก้โจทย์ปัญหาที่หลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครูที่มีทักษะนี้จะช่วยให้นักเรียนไม่เพียงแต่เรียนรู้ แต่ยังเข้าใจและสามารถนำความรู้ไปใช้แก้ปัญหาในชีวิตจริงได้ดีขึ้น ดังนี้

1. สอนเรื่องการค้าขาย เช่น แทนที่จะสอนสูตรที่ละตัวอย่าง อาจสอน “หลักการ” การหาค่าเฉลี่ย และให้นักเรียนนำหลักการนั้นไปใช้กับข้อมูลชุดต่าง ๆ

2. สอนเรื่องการเล่าเรื่อง เช่น สอน “โครงสร้าง” การเล่าเรื่อง (ต้น-กลาง-จบ) แล้วให้นักเรียนนำไปแต่งนิทาน บทความ หรือบทละครได้

3. สอนเรื่องวิทยาศาสตร์ เช่น สอน “วงจรชีวิต” ของผีเสื้อ โดยใช้เป็นตัวอย่างของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเป็นขั้นเป็นตอน แล้วนำไปเทียบกับวงจรชีวิตพืช หรือวัฏจักรน้ำ

ครูที่มีความมุ่งมั่นต่ำ (Low Commitment) หมายถึง ครูที่ขาดความผูกพันกับองค์กรและวิชาชีพ มีแนวโน้มจะมองหางานใหม่ มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้น้อยลง ไม่ทุ่มเทเต็มที่ ขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองและนักเรียน และอาจมีพฤติกรรมที่ไม่แสดงความรักและความศรัทธาในวิชาชีพ ดังที่พบในการวิจัยว่าครูที่มีความมุ่งมั่นต่ำมักมองหาโอกาสลาออก และมีส่วนร่วมในห้องเรียนน้อย และอาจมีผลต่อประสิทธิภาพการสอนและการดูแลนักเรียน ครูที่มีความผูกพันต่ำมักจะทำตามหน้าที่พื้นฐานไม่ได้แสดงออกถึงความใส่ใจเป็นพิเศษ และอาจไม่ยืดหยุ่นเมื่อเจอกับอุปสรรคในห้องเรียน ลักษณะของครูที่มีความมุ่งมั่นต่ำ (Low Commitment) มีดังนี้

1. ขาดความผูกพัน คือลักษณะของครูที่ไม่รู้สึกยึดมั่นในองค์กรหรือวิชาชีพครู

2. ทศนคติเชิงลบ คือลักษณะของครูที่ไม่ชื่นชมหรือเชื่อมั่นในคุณค่าของอาชีพครูเท่าที่ควร

3. มีส่วนร่วมจำกัด คือลักษณะของครูที่มีส่วนร่วมในการสอนและกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนน้อยลง

4. ขาดความกระตือรือร้น คือลักษณะของครูที่ไม่กระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ หรือรับผิดชอบงานอย่างเต็มที่

5. มองหางานใหม่ คือลักษณะของครูที่มีแนวโน้มที่จะมองหาโอกาสในการลาออกหรือเปลี่ยนงาน

6. ขาดความกระตือรือร้น คือลักษณะของครูที่ไม่แสดงความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองหรือการสอน

8. มีส่วนร่วมน้อย คือลักษณะของครูที่ไม่ค่อยมีส่วนร่วมในกิจกรรมนอกเหนือจากหน้าที่หลัก
9. ทำงานตามหน้าที่ คือลักษณะของครูที่ทำตามที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น ไม่ได้ทุ่มเทเกินหน้าที่
10. จัดการกับปัญหาได้ไม่ดี คือลักษณะของครูที่อาจไม่ยืดหยุ่นหรือช่วยเหลือผู้เรียนได้เท่าที่ควร

ครูที่มีความมุ่งมั่นสูง (High Commitment) หมายถึง ความมุ่งมั่นตั้งใจสูงของครู มีความผูกพันทางจิตใจและอารมณ์อย่างลึกซึ้งต่อวิชาชีพ นักเรียน และสถานศึกษา ทำให้ครูมีแรงผลักดัน พลังงาน และความปรารถนาที่จะทุ่มเทเพื่อเป้าหมายทางการศึกษา พัฒนาตนเอง และสร้างผลลัพธ์ที่ดีที่สุดให้แก่ นักเรียนและองค์กร แม้ต้องเผชิญความท้าทาย ลักษณะของครูที่มีความมุ่งมั่นสูง (High Commitment) ดังนี้

1. **ต่อสถานศึกษา** คือลักษณะของครูที่มีความเชื่อมั่น ความเต็มใจ และความปรารถนาดีต่อโรงเรียน
2. **ต่อนักเรียน** คือลักษณะของครูที่รู้จักนักเรียน เข้าใจหลักสูตร การสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดี และการเป็นแบบอย่างที่ดี
3. **ต่อวิชาชีพ** คือลักษณะของครูที่มีความรักและความภาคภูมิใจต่อการเป็นครู

ลักษณะที่แสดงออกของครูกลุ่มนี้คือผู้ที่ทุ่มเทร่างกาย แรงใจเกินหน้าที่ นำวิธีการสอนใหม่ ๆ มาปรับใช้ และพัฒนาการสอนอย่างต่อเนื่อง มีพลังงานและความกระตือรือร้นในการจัดการเรียนรู้ มีความผูกพันทางอารมณ์กับนักเรียนและโรงเรียน กล่าวโดยสรุปครูที่มีความมุ่งมั่นสูง (High Commitment) จะ “รัก” และ “ทุ่มเท” กับการสอนและนักเรียนอย่างเต็มที่ ไม่ใช่แค่มาทำงานตามหน้าที่ แต่มีความผูกพันและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จทางการศึกษา

ยุทธวิธีการนิเทศ 4 รูปแบบ (The Four Supervisory Approaches)

จากการผสมผสานตัวแปรทั้งสองด้าน Glickman ได้จำแนกแนวทางการนิเทศออกเป็น 4 รูปแบบ ซึ่งศึกษานิเทศก์ต้องเลือกใช้ให้เหมาะกับกลุ่มเป้าหมาย (Differentiated Supervision) ⁶ ดังนี้

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์และเลือกใช้วิธีการนิเทศตามโมเดล Glickman

กลุ่มเป้าหมาย	ลักษณะเด่น	วิธีการนิเทศ	บทบาทของศึกษานิเทศก์
Quadrant 1 ครูที่มีปัญหา (Teacher Dropouts)	- การคิดเชิงนามธรรมต่ำ (Low Abstraction) / ความมุ่งมั่นต่ำ (Low Commitment) - ขาดทักษะและขาดแรงจูงใจ มักต่อต้านการเปลี่ยนแปลง	แบบควบคุม/สั่งการ (Directive Control)	ผู้มีอำนาจตัดสินใจ (Decision Maker) กำหนดขั้นตอนชัดเจน ติดตามผลใกล้ชิด
Quadrant 2 ครูหมดไฟ (Unfocused Workers)	- การคิดเชิงนามธรรมต่ำ (Low Abstraction) / ความมุ่งมั่นสูง (High Commitment)	แบบชี้แนะ/ให้ข้อมูล (Directive Informational)	ผู้เชี่ยวชาญ (Expert) นำเสนอทางเลือก (Options) จากงานวิจัย ให้ครูเลือกไปปฏิบัติ

กลุ่มเป้าหมาย	ลักษณะเด่น	วิธีการนิเทศ	บทบาทของศึกษานิเทศก์
	- ชัยน์ ตั้งใจ แต่สอนผิดวิธี หรือ คิดไม่ออกว่าจะแก้ปัญหาอย่างไร		
Quadrant 3 ครูเก่ง ที่เปื้อน่าย (Intellectual hermits)	- การคิดเชิงนามธรรมสูง (High Abstraction)/ ความมุ่งมั่นต่ำ (Low Commitment) - มีความสามารถสูงแต่มัก ทำงานตามลำพัง ไม่แบ่งปัน	แบบร่วมมือ (Collaborative)	หุ้นส่วน (Partner) แลกเปลี่ยนความคิดเห็น กระตุ้นให้แบ่งปัน และทำงานเป็นทีม
Quadrant 4 ครูมืออาชีพ (Professionals)	- การคิดเชิงนามธรรมสูง (High Abstraction) / ความมุ่งมั่นสูง (High Commitment) - คิดเองได้ ทำเองได้ มุ่งมั่นพัฒนา	แบบไม่ชี้แนะ/ให้อิสระ (Non-Directive)	ผู้ฟังและสะท้อนคิด (Active Listener & Mirror) สนับสนุน ทรัพยากรที่ครูต้องการ

แนวทางการประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ ศึกษานิเทศก์สามารถนำโมเดลนี้มาใช้เป็น “กรอบการวินิจฉัย” (Diagnostic Framework) ในการวิเคราะห์ครูก่อนเริ่มกระบวนการนิเทศ การระบุในรายงานข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) ว่า “ข้าพเจ้าได้ศึกษาและนำทฤษฎีการนิเทศแบบพัฒนาการ (Developmental Supervision) มาจำแนกกลุ่มครูเพื่อออกแบบกิจกรรมการนิเทศที่แตกต่างกัน” จะแสดงให้เห็นถึงความลุ่มลึกทางวิชาการที่เหนือกว่าการนิเทศแบบเหวี่ยงแห (Blanket Supervision) ทั่วไป

การเปลี่ยนวิธีคิดเพื่อเปลี่ยนการสอน: Cognitive Coaching (Costa & Garmston)

โมเดลการโค้ชเพื่อการรู้คิด (Cognitive Coaching SM) พัฒนาโดย Arthur Costa และ Robert Garmston เป็นอีกหนึ่งองค์ความรู้สำคัญจากสหรัฐอเมริกาที่ได้รับการยอมรับทั่วโลก¹¹ หลักการสำคัญคือ “พฤติกรรมการสอนที่มองเห็นได้ (Overt Behavior) เกิดจากกระบวนการคิดที่มองไม่เห็น (Invisible Thinking)” หากต้องการเปลี่ยนแปลงการสอนอย่างยั่งยืน เราต้องเปลี่ยนวิธีคิดของครู

วงจรการโค้ช (The Coaching Cycle)

กระบวนการนี้เน้นการใช้ “คำถามทรงพลัง” (Powerful Questions) เพื่อกระตุ้นให้ครูเกิดการตระหนักรู้ (Metacognition) โดยมี 3 ขั้นตอนหลัก¹³ ดังนี้

1. การสนทนาก่อนสอน (Planning Conversation) ศึกษานิเทศก์ช่วยครูทำความเข้าใจเป้าหมาย (Clarify Goals) และจินตนาการถึงความสำเร็จ คำถามเช่น “อะไรคือหลักฐานที่คุณจะใช้ตัดสินว่านักเรียนเข้าใจบทเรียนนี้แล้ว?”

2. การสังเกตการสอน (Observing) เน้นการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ (Data Collection) ตามที่ตกลงกันไว้ โดยไม่ใช่ข้อคิดหรือการตัดสิน

3. การสนทนาหลังสอน (Reflecting Conversation) ช่วยให้ครูประมวลผลข้อมูลและสร้างองค์ความรู้ใหม่ด้วยตนเอง เช่น “เมื่อดูจากผลงานนักเรียน สิ่งที่เกิดขึ้นจริงต่างจากที่คุณคาดหวังไว้อย่างไร?”

นัยสำคัญต่องานนิเทศ งานวิจัยในบริบทไทยและต่างประเทศ ¹¹ พบว่าการโค้ชเพื่อการรู้คิด (Cognitive Coaching) มีประสิทธิภาพสูงมากในการพัฒนาครูให้มีทักษะการจัดการเรียนรู้ที่ซับซ้อน เช่น การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) หรือ การคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) เพราะครูได้ฝึกคิด ไม่ใช่แค่รับคำสั่ง

การนิเทศเพื่อผลลัพธ์ผู้เรียน: The Impact Cycle (Jim Knight)

หาก Glickman เน้นจิตวิทยาและ Costa เน้นกระบวนการคิด Jim Knight จาก University of Kansas เน้นที่ “ผลกระทบต่อผู้เรียน” (Student Impact) อย่างชัดเจนที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของ ว11/2564 มากที่สุด ¹⁵

องค์ประกอบของ Impact Cycle

Knight เสนอกระบวนการ 3 ขั้นตอนที่เรียบง่ายแต่ทรงพลัง ¹⁷ ดังนี้

1. **ระบุเป้าหมาย (Identify)** ศึกษาวิเคราะห์ และครุ่นร่วมกันดูวิดีโอการสอนของครู เพื่อระบุ “ภาพความเป็นจริง” (Current Reality) และตั้งเป้าหมายแบบ PEERS ทรงพลัง (Powerful) ง่าย (Easy) ดึงดูดใจ (Emotionally compelling) เข้าถึงง่าย (Reachable) และเน้นผู้เรียน (Student-focused) เพื่อสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพสูงและน่าจดจำ โดยเฉพาะการเรียนรู้แบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Learning) ที่ผู้เรียนแบ่งปันความรู้และสนับสนุนกันและกันให้เกิดความเข้าใจที่ลึกซึ้ง

2. **เรียนรู้กลยุทธ์ (Learn)** ศึกษาวิเคราะห์ทำหน้าที่เป็น “คลังความรู้” (Instructional Playbook) แนะนำกลยุทธ์การสอนที่ตอบโจทย์เป้าหมายนั้น และใช้วิธีการสาธิต (Modeling) ให้ครูดู

3. **ปรับปรุงและพัฒนา (Improve)** ครุ่นนำกลยุทธ์ไปใช้ โดยมีการวัดผลต่อเนื่อง หากยังไม่ถึงเป้าหมาย ก็ปรับเปลี่ยนวิธีการจนกว่าจะสำเร็จ

บทบาทของวิดีโอ (Video-Enhanced Coaching)

จุดเด่นที่สุดของโมเดลนี้คือการยืนยันว่า “เราไม่รู้ว่าเราเป็นอย่างไรจนกว่าเราจะเห็นตัวเอง” Knight สนับสนุนให้ใช้การบันทึกวิดีโอเป็นเครื่องมือหลักในการสะท้อนผล ซึ่งงานวิจัยพบว่าช่วยลดการโต้เถียงและเพิ่มการยอมรับความจริงของครูได้อย่างมีนัยสำคัญ ¹⁷

ส่วนที่ 2: สมรรถนะใหม่สำหรับศึกษานิเทศก์ในศตวรรษที่ 21

(Emerging Competencies for Supervisors)

การพัฒนาตนเองตามเกณฑ์ ว11/2564 ด้านที่ 3 ไม่ใช่เพียงการเรียนรู้ทฤษฎีการนิเทศ แต่ยังรวมถึง การพัฒนาทักษะข้ามสายงาน (Transversal Skills) ที่จำเป็นต่อการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำแบบปรับตัว (Adaptive Leadership)

ในโลกที่ผันผวน ศึกษานิเทศก์มักเผชิญกับปัญหาที่ซับซ้อน งานวิจัยของ Ronald Heifetz จาก Harvard University ได้จำแนกปัญหาออกเป็น 2 ประเภท²⁰ ดังนี้

1. ปัญหาทางเทคนิค (Technical Problems) หมายถึงปัญหาที่มีคำตอบชัดเจน แก้ได้ด้วย ความเชี่ยวชาญเดิม เช่น การเขียนแผนการสอนไม่ครบองค์ประกอบ แก้ได้ด้วยการอบรม หรือแจกคู่มือ

2. ปัญหาที่ต้องปรับตัว (Adaptive Challenges) หมายถึงปัญหาที่ซับซ้อน เกี่ยวข้องกับความเชื่อ ค่านิยม และไม่มีคำตอบสำเร็จรูป เช่น การที่ครูไม่ยอมรับเทคโนโลยี หรือวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่เอื้อต่อการเรียนรู้

แนวทางการประยุกต์ใช้ศึกษานิเทศก์ต้องพัฒนาทักษะในการวินิจฉัยว่าปัญหาที่พบในโรงเรียน เป็นประเภทใด หากเป็นความท้าทายเชิงปรับตัว (Adaptive Challenge) การใช้วิธีสั่งการ (Authority) จะล้มเหลว ต้องใช้การรับฟัง สร้างพื้นที่ปลอดภัย (Holding Environment) และดึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาร่วมแก้ปัญหา นี่คือนวัตกรรมขั้นสูงที่ควรระบุในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (Individual Development Plan: ID Plan)²¹

การรู้เท่าทันข้อมูลเพื่อการนิเทศ (Data Literacy for Instructional Supervision)

การนิเทศยุคใหม่ต้องขับเคลื่อนด้วยข้อมูล (Data-Driven) ไม่ใช่ความรู้สึก (Opinion-Based) งานวิจัย ระบุว่าศึกษานิเทศก์ที่มีความสามารถในการอ่านและวิเคราะห์ข้อมูล (Data Literacy) จะส่งผลเชิงบวก ต่อคุณภาพครูอย่างชัดเจน²⁴

ข้อมูลที่มากกว่าคะแนนสอบ (Beyond Test Scores)

ศึกษานิเทศก์ต้องขยายขอบเขตของข้อมูลจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Summative Data) ไปสู่ข้อมูลเชิง กระบวนการและพฤติกรรม (Formative & Process Data) ดังนี้

- ข้อมูลการสังเกตพฤติกรรมในชั้นเรียน (Classroom Observation Data)
- เสียงสะท้อนของนักเรียน (Student Voice Surveys)²⁷
- ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

การพัฒนาตนเองในด้านนี้รวมถึงการเรียนรู้วิธีการใช้เครื่องมือทางสถิติเบื้องต้น หรือโปรแกรมวิเคราะห์ ข้อมูล เพื่อหาความสัมพันธ์ (Correlation) และสาเหตุ (Causality) ของปัญหาคุณภาพการศึกษา²⁸

ส่วนที่ 3: นวัตกรรมและเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์เพื่อการนิเทศ (AI & Technology Integration)

นี่คือส่วนที่แสดงถึง “ความทันสมัย” และวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ตามเกณฑ์ ว11/2564 การนำ AI (Artificial Intelligence) หรือ ปัญญาประดิษฐ์ และเครื่องมือดิจิทัล (Digital Tools) มาใช้จะช่วยลดภาระงานธุรการและเพิ่มประสิทธิภาพในการให้ข้อเสนอแนะ (Feedback)

Generative AI ในฐานะ “ผู้ช่วยอัจฉริยะ” (AI as Thought Partner)

ปัญญาประดิษฐ์แบบ Generative AI เช่น ChatGPT, Claude, หรือ Gemini กำลังเข้ามามีบทบาทสำคัญในการช่วยศึกษานิเทศก์ทำงานที่ซับซ้อนให้รวดเร็วขึ้น³⁰ ดังนี้

การใช้ AI ช่วยวิเคราะห์และออกแบบการนิเทศ (Practical Use Cases)

ศึกษานิเทศก์สามารถฝึกฝนทักษะ “Prompt Engineering” เพื่อใช้งานปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) ดังนี้

ตารางที่ 2 ตัวอย่างการใช้ AI Prompt สำหรับงานนิเทศ

ภารกิจการนิเทศ	ตัวอย่างคำสั่ง (Prompt) สำหรับ AI	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง
วิเคราะห์แผนการสอน	“ทำหน้าที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนแบบ Active Learning ช่วยวิเคราะห์แผนการสอนนี้ (แปะเนื้อหา) และระบุจุดที่ครูพูดเยอะเกินไป พร้อมเสนอแนะกิจกรรมที่ให้นักเรียนได้ลงมือทำมากขึ้น 3 กิจกรรม”	ข้อเสนอแนะเชิงรูปธรรมที่นำไปใช้คุยกับครูได้ทันที ³³
สร้างเครื่องมือนิเทศ	“สร้างแบบสังเกตการสอน (Observation Form) สำหรับวิชาวิทยาศาสตร์ ที่เน้นสมรรถนะการคิดวิเคราะห์ โดยอิงตามมาตรฐาน Marzano Domain 1 ขอรูปแบบตารางที่มีเกณฑ์การให้คะแนนชัดเจน”	แบบฟอร์มมาตรฐานสากลที่ปรับแก้ได้ ³⁴
จำลองบทสนทนา (Role Play)	“ฉันต้องไปให้ Feedback ครูที่มีพฤติกรรมต่อต้าน ช่วยร่างบทสนทนาที่เริ่มต้นด้วยความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) แต่ยังคงความชัดเจนในประเด็นที่ต้องปรับปรุง”	สคริปต์บทสนทนาที่ช่วยลดความประหม่าและเพิ่มความมั่นใจ ³⁶

จริยธรรมและข้อควรระวัง

การพัฒนาตนเองด้านปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) ต้องรวมถึงความตระหนักรู้เรื่องจริยธรรม (AI Ethics) ห้ามนำข้อมูลส่วนตัวของครูและนักเรียน (PII) ลงในระบบปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) สาธารณะ และต้องตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล (Fact-checking) เสมอ เพราะปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) อาจเกิดอาการ “หลอน” (Hallucination) ให้ข้อมูลเท็จได้³⁰

เทคโนโลยีวิเคราะห์ห้องเรียน (Classroom Analytics Tools)

นอกจาก Generative AI ยังมีเครื่องมือเฉพาะทางที่ศึกษานิเทศก์ควรศึกษาและนำมาใช้ดังนี้

1. TeachFX คือ แอปพลิเคชันที่ใช้ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) วิเคราะห์เสียงในห้องเรียน เพื่อคำนวณสัดส่วน “Teacher Talk vs. Student Talk” ช่วยให้ครูเห็นว่าตนเองเปิดโอกาสให้นักเรียนพูดมากน้อยเพียงใด³⁸

2. Edthena คือ แพลตฟอร์มสำหรับการโค้ชผ่านวิดีโอ (Video Coaching Platform) ที่ช่วยให้นักศึกษานิเทศก์สามารถปักหมุด (Time-stamp) คอมเมนต์ลงในวินาทีที่ต้องการแนะนำได้ตรงจุด¹⁷

3. IRIS Connect คือ ระบบบันทึกและวิเคราะห์การสอนที่มีความปลอดภัยสูงและเป็นที่ยอมรับในโรงเรียนนานาชาติ⁴¹

การนำเทคโนโลยีเหล่านี้มาใช้ในโครงการนิเทศ จะเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ที่ทรงพลังมากสำหรับการประเมินวิทยฐานะ

ส่วนที่ 4: แนวทางการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) และคู่มือปฏิบัติงาน

เพื่อให้องค์ความรู้ทั้งหมดถูกนำไปใช้อย่างเป็นรูปธรรม ศึกษานิเทศก์ต้องบูรณาการความรู้เหล่านี้ลงในกระบวนการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) ตามเกณฑ์ ว11/2564 ดังนี้

การออกแบบ “ประเด็นท้าทาย” (The Challenge Issue)

ประเด็นท้าทายในส่วนที่ 2 ของข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) ต้องเป็นเรื่องที่มุ่งเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน การเขียนประเด็นท้าทายที่ดีควรมีองค์ประกอบของ “นวัตกรรม” ที่ได้จากการพัฒนาตนเอง

ตัวอย่างการเขียนประเด็นท้าทาย

ชื่อประเด็น “การพัฒนารูปแบบการนิเทศเชิงรุกโดยใช้กระบวนการ The Impact Cycle ผสานกับเทคโนโลยี Video Reflection เพื่อยกระดับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะของครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์”

ที่มาและความสำคัญ อ้างอิงปัญหาจากการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis) ว่าครูยังสอนแบบบรรยาย และอ้างอิงแนวคิดของ Jim Knight¹⁵ และงานวิจัยเรื่อง Video Coaching¹⁹ ว่าเป็นทางออกที่เหมาะสม

วิธีดำเนินการ ระบุขั้นตอนการนิเทศแบบวงจรผลกระทบ (Impact Cycle: Identify, Learn, Improve) คือ กระบวนการนิเทศการศึกษาที่เน้นการระบุปัญหา (Identify) การเรียนรู้และพัฒนา (Learn) และการปรับปรุง/สร้างการเปลี่ยนแปลง (Improve) โดยเป็นวงจรต่อเนื่องที่ช่วยพัฒนาครูและการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ โดยเริ่มจากการระบุปัญหาหรือความต้องการ (Identify) ให้ความรู้และฝึกปฏิบัติเพื่อพัฒนาทักษะ (Learn) และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงพัฒนางานให้ดีขึ้นอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ขั้นตอนหลักของวงจรผลกระทบ (Impact Cycle) อย่างชัดเจน รวมถึงการใช้ AI ในการช่วยวิเคราะห์มีดังนี้

Identify (ระบุปัญหาและวางแผน)

1. ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันวิเคราะห์ สภาพปัญหาและความต้องการ (เช่น ปัญหาการสอน ผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน)

2. กำหนดเป้าหมายและวางแผนการนิเทศร่วมกัน โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์มาเป็นฐาน

Learn (เรียนรู้และพัฒนา)

1. ผู้นิเทศให้ความรู้ สร้างความเข้าใจ และฝึกปฏิบัติที่จำเป็นแก่ผู้รับการนิเทศ

2. อาจมีการใช้เทคนิคต่าง ๆ เช่น การสาธิต การสังเกต การให้ข้อมูล และการสนับสนุนเครื่องมือ

3. เน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

Improve (ปรับปรุงและสร้างผลกระทบ)

1. ผู้รับการนิเทศนำความรู้และทักษะที่ได้ไปปฏิบัติจริงในชั้นเรียน

2. ผู้นิเทศติดตาม ประเมินผล และให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback)

3. นำผลการปฏิบัติมาปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง (Cycle) เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น (Impact) ต่อการจัดการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนอย่างแท้จริง

หัวใจสำคัญของวงจรผลกระทบ (Impact Cycle)

1. การทำงานร่วมกัน (Collaborative) ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ และครู ทำงานร่วมกัน (Co-creation)

2. การเน้นผลลัพธ์ (Impact-Oriented) มุ่งหวังให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่วัดผลได้จริงต่อการเรียนการสอน

3. ความเป็นระบบต่อเนื่อง เป็นวงจรที่วนซ้ำเพื่อพัฒนาอย่างไม่สิ้นสุด (Continuous Improvement)

การจัดทำแผนพัฒนาดตนเองรายบุคคล (ID Plan)

ในด้านที่ 3.1 ศึกษานิเทศก์ควรระบุกิจกรรมที่สะท้อนถึงการเรียนรู้องค์ความรู้สากล ตัวอย่างเช่น

1. ศึกษาบทความวิจัยเรื่อง “The Effect of Teacher Coaching on Instruction and Achievement: A Meta-Analysis” ของ Kraft et al. (2018)⁴²

2. เข้าร่วม Webinar หรือ Online Course เกี่ยวกับ “Cognitive Coaching” หรือ “AI for Education” จากสถาบันต่างประเทศ (เช่น Coursera, EdX หรือเว็บไซต์ของ ASCD)

3. ฝึกปฏิบัติการใช้เครื่องมือ Marzano Focused Teacher Evaluation Model ในการสังเกตการสอนจริง

การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

ในด้านที่ 3.2 การเข้าร่วมการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ไม่ควรเป็นเพียงการประชุมทั่วไป แต่ควรเป็นการนำองค์ความรู้ใหม่มาแลกเปลี่ยน ดังนี้

1. ศึกษานิเทศก์ทำหน้าที่เป็น “นายหน้าความรู้ (Knowledge Broker)” นำบทความวิจัยต่างประเทศ มาสรุปและแบ่งปันในวงชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของครู

2. ใช้กระบวนการกระบวนการพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาวิชาชีพครู (Lesson Study) มาขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โดยใช้ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) ช่วยวิเคราะห์แผนการสอนร่วมกัน⁴³ มีขั้นตอนหลักคือ PLAN (วางแผนร่วมกัน) DO (ลงมือสอนและสังเกตการณ์) SEE (สะท้อนคิดและปรับปรุง) โดยเริ่มจากการวิเคราะห์ปัญหาผู้เรียนและออกแบบบทเรียน (Plan) นำไปสอนจริงและสังเกตพฤติกรรมผู้เรียน (Do) และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ อภิปราย และปรับปรุงแผนการสอนให้ดีขึ้น (See) เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่องในวงจรที่ทำซ้ำ

ขั้นตอนการสร้าง PLC ด้วย Lesson Study

ขั้นที่ 1: PLAN (วางแผนร่วมกัน)

1. รวมกลุ่มและกำหนดเป้าหมาย ควรมีการจัดตั้งกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) (4-8 คน) และสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยเน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญ
2. วิเคราะห์ปัญหา ควรมีการวิเคราะห์หลักสูตร/ปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อหาประเด็นที่ต้องการพัฒนา
3. ออกแบบบทเรียน ควรมีการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ (Lesson Plan 1) โดยกำหนดวัตถุประสงค์และกิจกรรมที่ชัดเจน
4. ปรับปรุงแผน ควรมีกิจกรรมการให้เพื่อนในกลุ่มช่วยวิพากษ์ ให้ข้อเสนอแนะ และปรับปรุงแผนให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น (Lesson Plan 2)

ขั้นที่ 2: DO (ลงมือสอนและสังเกตการณ์)

1. ปฏิบัติการสอน ดำเนินการให้ครู 1 คน (Model Teacher) สอนตามแผนที่ปรับปรุงแล้วในชั้นเรียนจริง
2. สังเกตการณ์ ดำเนินกิจกรรมโดยให้ครูคนอื่น ๆ ในกลุ่ม (Buddy Teacher) ทำหน้าที่สังเกตพฤติกรรมและรวบรวมข้อมูลการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างละเอียด

ขั้นที่ 3: SEE (สะท้อนคิดและปรับปรุง)

1. สะท้อนผล โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการสังเกตมาอภิปราย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสะท้อนผลการสอนอย่างตรงไปตรงมา
2. ประเมินและปรับปรุง โดยการนำผลที่ได้มาปรับปรุงแผนการสอน/นวัตกรรม เพื่อนำไปใช้ในครั้งต่อไป
3. ขยายผล/นิเทศ โดยการนำผลสำเร็จ (Best Practices) ไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และผู้บริหาร/ผู้เชี่ยวชาญช่วยกำกับ ติดตาม และให้คำแนะนำ

หัวใจสำคัญ

1. เป้าหมายร่วม โดยมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นหลัก
2. การทำงานร่วมกัน ให้มีการส่งเสริมให้เปิดใจ รับฟัง และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
3. การสะท้อนคิดอย่างลึกซึ้ง เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองและผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

4. การกำหนดบทบาทที่ชัดเจนทั้ง Model Teacher, Buddy Teacher, Mentor และผู้บริหาร

ตัวอย่างการสร้างกิจกรรม PLC ด้วย Lesson Study โดยใช้ AI

การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ด้วย Lesson Study โดยใช้ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) คือ การรวมกลุ่มครู วางแผน (Plan) พัฒนาบทเรียนร่วมกันโดยใช้ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) วิเคราะห์จุดบกพร่องและเสนอแนะ จากนั้นลงมือสอน (Do) สังเกต (See) และสะท้อนผล (Reflect) เพื่อปรับปรุง (Redesign) แผนซ้ำ โดยมีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) ช่วยวิเคราะห์ข้อมูลการสอนจากวิดีโอ/เสียง เพื่อให้เห็นภาพปัญหาและแนวทางพัฒนาชัดเจนยิ่งขึ้น มีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ด้วย Lesson Study & AI

1. ตั้งกลุ่มและเป้าหมาย (Team Formation & Goal Setting) กิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ให้ดำเนินการรวมกลุ่มครูที่มีปัญหาการสอนเดียวกัน เช่น นักเรียนไม่เข้าใจเรื่องทศนิยม จากนั้นสมาชิกในกลุ่มใช้ AI ช่วยระบุแนวโน้มปัญหาจากข้อมูลผลการเรียนรู้ก่อนหน้า หรือตั้งคำถามนำเพื่อให้ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) สร้างกรอบการวิเคราะห์

2. วิเคราะห์และวางแผน (Analyze & Plan) เมื่อได้คำตอบแล้วให้ดำเนินการวิเคราะห์หลักสูตรปัญหาผู้เรียน และออกแบบแผนการสอน (Plan 1) บ่อยแผน (Plan 1) จากนั้นสมาชิกในกลุ่มใช้ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) ช่วยวิเคราะห์และวางแผน เช่น ChatGPT, Gemini ช่วยวิเคราะห์หาจุดที่น่าสนใจ จุดเสี่ยง หรือสร้างคำถามสะท้อนคิด (Prompts) สำหรับการสังเกต คำสั่ง Prompt AI เช่น ช่วยวิเคราะห์จุดที่นักเรียนอาจสับสนในแผนนี้

3. ลงมือสอนและสังเกต (Do & See) ดำเนินกิจกรรมโดยให้ครูนำแผนไปสอนจริง มีเพื่อนครูสังเกตการณ์และบันทึกวิดีโอ/เสียงการสอน จากนั้นสมาชิกในกลุ่มดำเนินการอัปโหลดคลิปการสอนเข้าแพลตฟอร์มปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) ที่รองรับ (อาจเป็นเครื่องมือเฉพาะทาง) เพื่อให้ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) วิเคราะห์ กิจกรรมการสอนต่าง ๆ ของครู เช่น

- คำสั่ง Prompt AI เพื่อสังเคราะห์การโต้ตอบ เช่น นักเรียนมีส่วนร่วมกับการถามคำถามปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) เท่าไหร่? มีใครหลุดโฟกัส?

- คำสั่ง Prompt AI เพื่อสังเคราะห์ด้านภาษา เช่น ครูใช้ภาษาที่ซับซ้อนเกินไปไหม?

- คำสั่ง Prompt AI เพื่อสังเคราะห์ด้านเวลา เช่น ใช้เวลากับกิจกรรมเหมาะสมหรือไม่?

4. สะท้อนผลและพัฒนา (Reflect & Redesign) ดำเนินการนำข้อมูลวิเคราะห์จากปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) และผลสังเกตมาสนทนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อหาแนวทางปรับปรุง จากนั้นสมาชิกในกลุ่มใช้ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) ช่วยสรุปประเด็นสำคัญจากข้อมูลการสอนที่วิเคราะห์มา เช่น ช่วยสรุป 3 จุดที่ควรปรับปรุงจากข้อมูลนี้ และช่วยสร้างร่างแผนใหม่ (Plan 2) โดยอิงจากข้อเสนอแนะ

5. ทำซ้ำ (Iterate) นำแผนที่ปรับปรุง (Plan 2) ไปสอนและสังเกตซ้ำ (Do & See) เพื่อประเมินผล การพัฒนา และสร้างวงจรชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่ต่อเนื่อง ยกระดับคุณภาพการสอนและผู้เรียน

ตัวอย่างการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) ช่วยวิเคราะห์

Prompt ตัวอย่าง "วิเคราะห์การสอนคณิตศาสตร์เรื่องเศษส่วนนี้: 'ครูถามว่า $1/2+1/4$ คือเท่าไร? นักเรียนเงียบ' AI, ช่วยเสนอแนะ 3 วิธีกระตุ้นให้นักเรียนตอบและใช้เครื่องมือ/สื่อที่ทำให้นักเรียนเห็นภาพ เศษส่วนได้ชัดเจนขึ้น"

ส่วนที่ 5: กรณีศึกษาและสถานการณ์จำลอง (Case Studies & Scenarios)

เพื่อให้เห็นภาพการนำไปใช้จริง ขอนำเสนอกรณีศึกษาที่สังเคราะห์จากงานวิจัยดังนี้

กรณีศึกษาที่ 1: การนิเทศครูที่มีภาวะต่อต้าน (The Resistant Teacher)

สถานการณ์: ครูสมชาย ครูอาวุโส มั่นใจในวิธีการสอนแบบบรรยายของตนเอง และปฏิเสธคำแนะนำ ให้จัดกิจกรรมกลุ่ม

การประยุกต์ใช้ทฤษฎี

1. การวิเคราะห์ตามแนวทางของ Glickman พบว่า ผลการวิเคราะห์ครูสมชายจัดอยู่ในกลุ่มครุหมดไฟ (Unfocused Workers) หรือ Quadrant 2 ที่หมายถึง การคิดเชิงนามธรรมต่ำ (Low Abstraction) ความมุ่งมั่นสูง (High Commitment) ที่มีความขยัน ตั้งใจ แต่สอนผิดวิธี หรือคิดไม่ออกว่าจะแก้ปัญหาอย่างไร หรืออาจเป็น Quadrant 1 หากขาดแรงจูงใจ วิธีการที่เหมาะสมคือ การนิเทศแบบชี้แนะให้ข้อมูล (Directive Informational) หรือการทำงานร่วมกัน (Collaborative) ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับระดับการต่อต้านของครูแต่ละบุคคล

2. ดำเนินการ (Impact Cycle + Video) แทนที่จะบอกว่าสอนไม่ดี ศึกษานิเทศก์ควรขอให้ครูสมชาย บันทึกวิดีโอการสอน แล้วมาดูกันเฉพาะช่วงที่นักเรียน “หลับ” หรือ “เล่นกัน” โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ (TeachFX data) ชี้ให้เห็นว่าครูพูด 90% ของเวลา

3. ผลลัพธ์ที่ได้ เมื่อครูเห็นภาพจริง (Reality) ศึกษานิเทศก์ใช้กระบวนการโค้ชเพื่อการรู้คิด (Cognitive Coaching) ถามว่า “อาจารย์อยากเห็นนักเรียนตื่นตัวมากกว่านี้ไหม?” แล้วจึงเสนอทางเลือก (Options) กิจกรรมง่าย ๆ ให้ลองทำ

กรณีศึกษาที่ 2: การนิเทศทางไกลสำหรับโรงเรียนขยายโอกาส (Remote Supervision)

สถานการณ์: โรงเรียนขนาดเล็กที่อยู่ห่างไกล ขาดแคลนครูตรงเอก

การประยุกต์ใช้ทฤษฎี

1. ใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยการนิเทศ โดยอาจมีการใช้แพลตฟอร์ม Edthena หรือกลุ่ม Line/Facebook แบบปิด ให้ครูส่งคลิปการสอนสั้น ๆ 10 นาที

2. ใช้ AI เพื่อช่วยการนิเทศ ศึกษานิเทศก์อาจมีการใช้ AI ช่วยวิเคราะห์คลิป (ถอดเสียงและสรุป) และ ร่างคำแนะนำเบื้องต้น

3. การให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (Feedback) ศึกษาเทคนิคก็อาจมีการนัดหมายโดยใช้เครื่องมือจาก Zoom Meeting เพื่อทำการสนทนาสะท้อนความคิด (Reflecting Conversation) โดยเน้นการให้กำลังใจ และการเติมเต็มเทคนิคการสอนเฉพาะวิชา

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

การพัฒนาคุณภาพการนิเทศการศึกษาตามเกณฑ์ ว11/2564 ด้านที่ 3 ถือเป็นโอกาสสำคัญ ในการยกระดับวิชาชีพศึกษานิเทศก์ไทยให้ก้าวทันโลก การสังเคราะห์องค์ความรู้จากต่างประเทศ ทั้งทฤษฎี การนิเทศแบบพัฒนาการ (Developmental Supervision) ของ Glickman ที่สอนให้เข้าใจคน กระบวนการ โค้ชเพื่อการรู้คิด (Cognitive Coaching) ที่สอนให้พัฒนาความคิด กรอบการทำงานหรือกระบวนการที่เป็น ระบบเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก (The Impact Cycle) ของ Knight ที่เน้นผลลัพธ์ผู้เรียน และการใช้ ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) เป็นเครื่องมือที่ทันสมัย แสดงให้เห็นว่า “การนิเทศ” ไม่ใช่งาน จับผิด แต่คืองานสร้างสรรค์และพัฒนาคน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติสำหรับศึกษานิเทศก์

1. เปลี่ยน Mindset ศึกษานิเทศก์ควรเลิกมองตนเองเป็นผู้ตรวจสอบ ให้มองเป็น “ผู้นำทางวิชาการ” ที่ต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต
2. สร้างคลังความรู้ ศึกษานิเทศก์ควรสะสมบทความ งานวิจัย และเครื่องมือจากต่างประเทศ แปลและเรียบเรียงเป็นคู่มือฉบับภาษาไทยเพื่อเผยแพร่ (ตอบโจทย์การเป็นวิทยากรที่เลี้ยง)
3. กล้าใช้นวัตกรรม ศึกษานิเทศก์ควรมีการเริ่มต้นทดลองใช้กระบวนการพัฒนาบุคคลหรือทีมโดยใช้ สื่อวิดีโอเป็นเครื่องมือหลัก (Video Coaching) และปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) ในวงเล็ก ๆ เพื่อสร้างกรณีศึกษาความสำเร็จ หรือตัวอย่างความสำเร็จ (Success Case) ก่อนขยายผล

ด้วยแนวทางนี้ ศึกษานิเทศก์จะไม่เพียงแต่ผ่านการประเมินวิทยฐานะ แต่จะเป็นกลไกสำคัญ ในการเปลี่ยนแปลงคุณภาพการศึกษาไทยอย่างแท้จริงและยั่งยืน

อ้างอิง

1. 2564-ว11 หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและ วิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาตำแหน่งศึกษานิเทศก์, สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร, accessed January 21, 2026, <https://bma-csc.bangkok.go.th/csc/docs/2564v11kks20/>
2. แนวทางการดำเนินการ (ว.ปา) ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ - PubHTML5, accessed January 21, 2026, <https://pubhtml5.com/jibv/kjih/>
3. แนวทางการดำเนินการ - Thainame.net, accessed January 21, 2026, http://www.thainame.net/pa_11_2564_handbook.pdf

4. Impact of Instructional Supervision on Student Achievement: Can We Make the Connection? Jeffrey Glanz Wagner College Vivian Shu - ERIC, accessed January 21, 2026, <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED496124.pdf>
5. Instructional coaching holds promise as a method to improve teachers' impact | Brookings, accessed January 21, 2026, <https://www.brookings.edu/articles/instructional-coaching-holds-promise-as-a-method-to-improve-teachers-impact/>
6. THE DEVELOPMENTAL APPROACH TO SUPERVISION - ASCD, accessed January 21, 2026, https://files.ascd.org/staticfiles/ascd/pdf/journals/ed_lead/el_198011_glickman.pdf
7. To Be Continued: Carl Glickman's Work as the Beginning of the Story, Journal - ERIC, accessed January 21, 2026, <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1260913.pdf>
8. SuperVision and Instructional Leadership: A Developmental Approach - Pearson, accessed January 21, 2026, <https://www.pearson.com/en-us/subject-catalog/p/supervision-and-instructional-leadership-a-developmental-approach/P200000009874/9780137871827>
9. Educator Effectiveness System - Differentiated Supervision, accessed January 21, 2026, <https://www.ltsd.k12.pa.us/wp-content/uploads/2015/08/Educator-Effectiveness-System-Differentiated-Sup.pdf>
10. Models of supervision, accessed January 21, 2026, <https://zourpri.files.wordpress.com/2014/01/models-of-supervision.pdf>
11. About Cognitive Coaching | @ThinkCollab, accessed January 21, 2026, <https://www.thinkingcollaborative.com/aboutcc>
12. Using Cognitive Coaching to Facilitate Instructional Reflection - Rowan Digital Works, accessed January 21, 2026, <https://rdw.rowan.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=4032&context=etd>
13. Reflections on Cognitive Coaching - ASCD, accessed January 21, 2026, <https://www.ascd.org/el/articles/reflections-on-cognitive-coaching>
14. THE DEVELOPMENT OF SUPERVISION MODEL BASED ON DEVELOPMENTAL SUPERVISION COMBINED WITH COGNITIVE COACHING APPROACH TO ENHANCE THE ABILITY IN MANAGING LANGUAGE EXPERIENCE BASED ON THE BALANCED LITERACY APPROACH FOR PRESCHOOL TEACHERS OF LUA ETHNIC GROUP CHILDREN | Journal of Education and Innovation - ThaiJo, accessed January 21, 2026, https://so06.tci-thaijo.org/index.php/edujournal_nu/article/view/253160

15. The Impact Cycle: What Instructional Coaches Should Do to Foster Powerful Improvements in Teaching - Hudson Booksellers, accessed January 21, 2026, <https://hudsonbooksellers.com/book/9781506306865>
16. A Must-Have Guide to Jim Knight's Impact Cycle for Coaching | A+ Best Practices Center, accessed January 21, 2026, <https://aplusala.org/best-practices-center/2018/01/04/a-must-have-guide-to-jim-knights-impact-cycle-for-coaching/>
17. Jim Knight Explains the Impact Cycle & PEERS Goals - Edthena, accessed January 21, 2026, <https://www.edthena.com/jim-knight-impact-cycle-peers-goals/>
18. THE IMPACT CYCLE, accessed January 21, 2026, <https://www.casedupage.com/wp-content/uploads/Impact-Cycle.pdf>
19. Using Video as a Coaching Tool With First-Year Teachers | Edutopia, accessed January 21, 2026, <https://www.edutopia.org/article/using-video-coaching-tool-first-year-teachers/>
20. accessed January 21, 2026, <https://www.wgu.edu/blog/what-adaptive-leadership2101.html#:~:text=The%20adaptive%20leadership%20model.&text=This%20leadership%20approach%20involves%20diagnosing,expendable.>
21. Adaptive Leadership: How Great School Principals Lead for Change | New Leaders Blog, accessed January 21, 2026, <https://www.newleaders.org/blog/adaptive-leadership-how-great-school-principals-lead-for-change>
22. What Is Adaptive Leadership?, accessed January 21, 2026, <https://www.wgu.edu/blog/what-adaptive-leadership2101.html>
23. Leadership: The Adaptive Framework, accessed January 21, 2026, <https://edredesign.org/sites/default/files/documents/2023-12/Leadership%20The%20Adaptive%20Framework.April%208%202020.pdf>
24. A Comprehensive Guide to Data-Driven Decision-Making in Education, accessed January 21, 2026, <https://www.panoramaed.com/blog/a-comprehensive-guide-to-data-driven-decision-making-in-education>
25. Using Data-Driven Decision-Making to Guide Instructional Strategies in the Classroom: A School Improvement Plan - NWCommons, accessed January 21, 2026, https://nwcommons.nwciowa.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1597&context=education_masters

26. Role of data literacy training for decision-making in teaching practice: a systematic review, accessed January 21, 2026, <https://www.frontiersin.org/journals/education/articles/10.3389/feduc.2025.1485821/full>
27. Teacher Observation & Feedback Tools: A 2025 Guide | 2gnoMe, accessed January 21, 2026, <https://home.2gno.me/post/teacher-observation-feedback-tools>
28. What Is Data-Driven Instruction in Education? - HMH, accessed January 21, 2026, <https://www.hmhco.com/blog/what-is-data-driven-instruction>
29. Data Literacy is More Than Just Test Results | National Institute for Early Education Research, accessed January 21, 2026, <https://nieer.org/research-library/data-literacy-more-just-test-results>
30. Best Practice: Use Generative AI for Assessment and Feedback – Enterprise GenAI, accessed January 21, 2026, <https://genai.illinois.edu/best-practice-use-generative-ai-for-assessment-and-feedback/>
31. Full article: Using AI to generate formative feedback in doctoral education - Taylor & Francis, accessed January 21, 2026, <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/02602938.2025.2536558>
32. Designing Effective Prompts: Enhancing Education and Professional Practice with ChatGPT, accessed January 21, 2026, https://osse.dc.gov/sites/default/files/dc/sites/osse/service_content/attachments/Designing%20Effective%20Prompts_Enhancing%20Ed.%20and%20Prof.%20Practice%20w.%20ChatGPT%20%28Slides%29.pdf
33. A Teacher's Prompt Guide to ChatGPT aligned with 'What Works Best' | User Generated Education, accessed January 21, 2026, <https://usergeneratededucation.files.wordpress.com/2023/01/a-teachers-prompt-guide-to-chatgpt-aligned-with-what-works-best.pdf>
34. accessed January 21, 2026, https://www.wbsd.org/uploaded/Marzano_Focused_Teacher_Evaluation_Model.pdf?1641824397019#:~:text=Observations%20within%20the%20Marzano%20Focused,the%20lesson%20to%20be%20observed.
35. ChatGPT Prompt of the Day: Danielson Framework Teaching Evaluator - Your AI Assistant for Professional Teacher Evaluations : r/ChatGPTPromptGenius - Reddit, accessed January 21, 2026, https://www.reddit.com/r/ChatGPTPromptGenius/comments/1i6751y/chatgpt_prompt_of_the_day_danielson_framework/

36. Create Formatted Classroom Observation Documents with an AI Chatbot - AI for Education, accessed January 21, 2026, <https://www.aiforeducation.io/prompts/classroom-observations>
37. Evaluating Generative AI Feedback in Classroom Assessment: A Meta-Synthesis, accessed January 21, 2026, <https://www.nciea.org/blog/evaluating-generative-ai-feedback-in-classroom-assessment-a-meta-synthesis/>
38. TeachFX, accessed January 21, 2026, <https://teachfx.com/>
39. Improving Your Teaching With an AI Coach | Edutopia, accessed January 21, 2026, <https://www.edutopia.org/article/improving-your-teaching-ai-coach/>
40. AI Coach for Teacher PD | Instructional Coaching - Edthena, accessed January 21, 2026, <https://www.edthena.com/ai-coach-for-teachers/>
41. AI Insights - IRIS Connect US, accessed January 21, 2026, <https://www.irisconnect.com/us/ai-insights/>
42. EJ1190332 - The Impact of Coaching on Teacher Practice and Student Achievement, Learning Professional, 2018-Aug - ERIC, accessed January 21, 2026, <https://eric.ed.gov/?id=EJ1190332>
43. Supervision of Teaching and Learning Managements by Educational Institution Administrators Under the Jurisdiction of Phitsanulok - ERIC, accessed January 21, 2026, <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1415422.pdf>