

# การนิเทศสร้างแรงบันดาลใจ: สไตล์การนิเทศ 6 แบบ

## Inspirational Supervision: Six Supervision Styles

นันทินานันท์ ธนัทโรจนกุล<sup>1</sup> และ ชัชชนพงษ์ จันวงศ์เดือน<sup>2</sup>

Nanthinanant Thanatrodchanakul<sup>1</sup> and Chatsaphon Chanwongduen<sup>2</sup>

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

Faculty of Education, Nakhon Ratchasima Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: <sup>2</sup>Chatsaphon.c@nrru.ac.th

วันที่รับบทความ: 23 กรกฎาคม 2568; วันที่แก้ไขบทความ 30 สิงหาคม 2568; วันที่ตอบรับบทความ: 31 สิงหาคม 2568

Received: 23 July 2025; Revised: 30 August 2025; Accepted: 31 August 2025

### บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ สังเคราะห์ และนำเสนอแนวคิด ทฤษฎี และสไตล์การนิเทศ ที่เน้นการสร้างแรงบันดาลใจ พร้อมกับยกตัวอย่างจากประสบการณ์ของผู้เขียน พบว่า สไตล์การนิเทศ 6 รูปแบบ ที่ได้รับการยอมรับว่ามีประสิทธิภาพในการจุดประกายและส่งเสริมศักยภาพของผู้รับการนิเทศ ได้แก่ 1) การนิเทศแบบโค้ช คือ การให้คำแนะนำที่มุ่งเน้นการตั้งคำถามเพื่อกระตุ้นให้ผู้รับการนิเทศคิดวิเคราะห์และค้นพบคำตอบด้วยตนเอง ช่วยให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาทักษะการแก้ไขปัญหาอย่างยั่งยืน 2) การนิเทศแบบพี่เลี้ยง คือ การให้การดูแลเอาใจใส่และสนับสนุนอย่างใกล้ชิด โดยเป็นแบบอย่างที่ดี ให้คำปรึกษา และช่วยเหลือในการพัฒนาทักษะและประสบการณ์การทำงานแบบค่อยเป็นค่อยไป 3) การนิเทศแบบมีส่วนร่วม คือ การเปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศ มีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ และการประเมินผล ส่งเสริมให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ และความรับผิดชอบในงาน 4) การนิเทศแบบสร้างสรรค์ คือ การส่งเสริมให้ผู้รับการนิเทศคิดนอกกรอบ ใช้จินตนาการ และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งยอมรับความผิดพลาดเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ 5) การนิเทศแบบเสริมพลัง คือ การมุ่งเน้นจุดแข็งและศักยภาพของผู้รับการนิเทศ ให้กำลังใจ สร้างแรงจูงใจ และเสริมสร้างความมั่นใจในตนเองเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และ 6) การนิเทศแบบกัลยาณมิตร คือ การสร้างความสัมพันธ์ที่อบอุ่น ใส่ใจ และเป็นมิตร โดยผู้นิเทศทำหน้าที่เป็นทั้งผู้ให้คำปรึกษาและเพื่อนที่คอยสนับสนุนในการทำงานและการเติบโตทางวิชาชีพ ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าการใช้สไตล์การนิเทศที่หลากหลายและเหมาะสมกับบริบทจะช่วยสร้างแรงบันดาลใจ เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของผู้รับการนิเทศได้

**คำสำคัญ:** การนิเทศ; การสร้างแรงบันดาลใจ; การนิเทศ 6 แบบ

### Abstract

This article aims to analyze, synthesize, and present concepts, theories, and coaching styles that focus on creating inspiration, with examples from the author's personal experience. It identifies six coaching styles recognized for their effectiveness in sparking motivation and enhancing the potential of those being coached: 1) The Coaching Style, which focuses on asking questions to stimulate critical thinking and help the coaches discover answers

independently, fostering sustainable learning and problem-solving skills; 2) The Mentoring Style, which offers close attention and support, serving as a role model, providing advice, and helping the coaches gradually develop skills and work experience; 3) The Participatory Coaching Style, which encourages the coacher's involvement in planning, decision-making, and evaluation, promoting a sense of ownership and responsibility; 4) The Creative Coaching Style, which encourages the coaches to think outside the box, use imagination, and create innovations while accepting mistakes as part of the learning process; 5) The Empowerment Coaching Style, which focuses on the coacher's strengths and potential, offering encouragement, motivation, and boosting self-confidence to maximize work performance; and 6) The Mentoring Friendship Style, which builds a warm, caring, and friendly relationship, where the coach serves as both an advisor and a supportive peer, assisting with work tasks and professional growth. The study concludes that using a variety of coaching styles, appropriately suited to the context, can inspire, improve work performance, and promote the development of the coacher's potential effectively.

**Keywords:** Supervision; Inspiration Creation; Six Supervision Styles

## บทนำ

การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาผ่านการให้คำแนะนำ การให้คำปรึกษา และการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2567) การนิเทศแบบมีส่วนร่วมที่เน้นความร่วมมือระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศในการร่วมกันพัฒนาการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการนิเทศเชิงพัฒนาที่มุ่งเน้นการสร้างแรงบันดาลใจมากกว่าการตรวจสอบ ในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพและสามารถปรับตัวได้ตลอดเวลาถือเป็นหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวหน้า การนิเทศจึงไม่ใช่เพียงแค่การตรวจสอบหรือประเมินผลการปฏิบัติงานเท่านั้น แต่ได้พัฒนาไปสู่บทบาทของการเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้ การพัฒนาตนเอง และการสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร การนิเทศ ที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้ผู้รับการนิเทศ เกิดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง มองเห็นคุณค่าในสิ่งที่ทำ และมีพลังในการสร้างสรรค์ผลงานที่ดีเยี่ยม การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญที่มีบทบาทต่อการพัฒนาคุณภาพครูและการเรียนการสอน แต่ในยุคปัจจุบันที่ระบบการศึกษาเผชิญกับความท้าทายในหลากหลายมิติ การนิเทศที่มุ่งเน้นเพียงการตรวจสอบและประเมินผลเพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอต่อการกระตุ้นให้ครูเกิดพัฒนาการที่ยั่งยืน การสร้างแรงบันดาลใจในการนิเทศจึงกลายเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนให้ครู มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและการปฏิบัติการสอนอย่างต่อเนื่อง

ในยุคปัจจุบัน สไตล์การนิเทศมีความหลากหลายมากขึ้นและเปลี่ยนแปลงไปตามรูปแบบและยุคสมัย เพื่อให้ครูและสถานศึกษารู้สึกปลอดภัยในกระบวนการทำงาน การตรวจเยี่ยม และการให้คำแนะนำ ปัจจัยหลักที่พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพคือครู ซึ่งต้องมีความรู้และความสามารถในการจัดการเรียนรู้ เนื่องจากคุณภาพการเรียนรู้ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนของครูเป็นสำคัญ อย่างไรก็ตาม ปัญหาที่ครูเผชิญในปัจจุบันคือ การที่ต้องรับภาระงานโครงการต่าง ๆ จากหน่วยงานภายในและภายนอกมากขึ้น ส่งผล



ให้คุณภาพ การจัดการเรียนรู้ลดลง แม้ว่าจะได้รับการอบรมด้านความรู้อย่างสม่ำเสมอ แต่ส่วนหนึ่งยังขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566)

การนิเทศการศึกษาในปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงจากการเป็นกระบวนการตรวจสอบที่เน้นการควบคุมและการประเมิน มาเป็นกระบวนการพัฒนาที่เน้นความร่วมมือระหว่างผู้นิเทศและผู้รับ การนิเทศ ดังที่งานวิจัยล่าสุดของ Educational Administration and Supervision (2024) ชี้ให้เห็นว่า การนิเทศที่มีประสิทธิภาพจะต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย เปิดโอกาสให้ครูแสดงออกและรับข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ OECD Education Policy Outlook (2024) รายงานว่า การนิเทศการศึกษาในปัจจุบันต้องรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและการปรับตัวสู่การเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) ซึ่งต้องการผู้นิเทศที่มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การสังเกตการณ์สอนแบบออนไลน์ และการให้ข้อมูลป้อนกลับผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล การนิเทศเชิงสร้างสรรค์ เน้นความสำคัญของการสร้างแรงบันดาลใจและการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง

การนิเทศที่มีประสิทธิภาพจะต้องสร้างแรงบันดาลใจและเสริมสร้างความเชื่อมั่นในความสามารถของครู โดยเฉพาะการสนับสนุนความเป็นอิสระ การให้โครงสร้างที่ชัดเจน และการสร้างประสบการณ์ที่ตอบสนองความต้องการทางจิตวิทยา (Zepeda, 2017) การนิเทศที่มีประสิทธิภาพส่งผลให้ครูมีความมั่นใจในการสอนมากขึ้น มีทักษะการจัดการเรียนรู้ที่ดีขึ้น และสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อครูได้รับการนิเทศที่ดี จะส่งผลต่อคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน โดยนักเรียนจะได้รับการสอนที่มีคุณภาพ มีการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้มากขึ้น และพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 การนิเทศการศึกษาในยุคปัจจุบันมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาผ่านการสร้างแรงบันดาลใจ การสนับสนุนการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง และการปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การนิเทศที่มีประสิทธิภาพจะต้องเปลี่ยนจากการเป็นผู้ตรวจสอบไปสู่การเป็นผู้สนับสนุนและสร้างแรงบันดาลใจโดยคำนึงถึงบริบทเฉพาะของแต่ละสถานศึกษาและความต้องการของครูแต่ละคน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนและส่งผลกระทบต่อคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนในท้ายที่สุด

แรงบันดาลใจเป็นพลังขับเคลื่อนภายในที่ส่งผลต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของครู งานวิจัยของ Reeve et al.(2020) แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมการสอนที่สร้างแรงจูงใจมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับการมีส่วนร่วมของนักเรียน โดยปัจจัยต่าง ๆ เช่น แรงจูงใจของครู กลยุทธ์การสอน และการมีส่วนร่วมของนักเรียน มีผลกระทบอย่างมากต่อประสิทธิภาพการทำงาน การนิเทศที่สร้างแรงบันดาลใจจึงไม่เพียงแต่ช่วยยกระดับคุณภาพการสอนเท่านั้น แต่ยังส่งเสริมให้ครูเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การศึกษาวิจัยในระยะหลังของ Hornstra et al. (2022) ชี้ให้เห็นว่า รูปแบบการสร้างแรงจูงใจของครู รวมถึงการสนับสนุนความเป็นอิสระ การให้โครงสร้าง การควบคุม และการสร้างประสบการณ์ที่ตอบสนองความต้องการทางจิตวิทยา มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเรียนรู้ ซึ่งหลักการเดียวกันนี้สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการนิเทศครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สไตล์การนิเทศที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงบันดาลใจของครูในระดับที่แตกต่างกัน พฤติกรรมการสอนที่สร้างแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของนักเรียนในระดับที่สูงขึ้น หลักการนี้สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการเลือกใช้สไตล์การนิเทศที่เหมาะสม (Reeve et al., 2020) ปัจจุบันมีกรอบแนวคิดทางทฤษฎีและเทคนิคการนิเทศทางการศึกษาที่หลากหลายซึ่งผู้นำทางการศึกษานำมาใช้ (Keiser University, 2025) อย่างไรก็ตาม การเลือกใช้สไตล์การนิเทศที่สร้างแรงบันดาลใจต้องคำนึงถึงบริบทเฉพาะของแต่ละสถานศึกษาและความต้องการของครูแต่ละคน การนิเทศที่มีประสิทธิภาพในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนจากการเป็นผู้ตรวจสอบไปสู่การเป็นผู้สนับสนุนและสร้างแรงบันดาลใจ โดยเฉพาะในยุคที่ครูต้อง

เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและความหลากหลายของผู้เรียน การนิเทศที่สร้างแรงบันดาลใจจึงกลายเป็นกลไกสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในสถานศึกษา

## การนิเทศสร้างแรงบันดาลใจ

### 1. แนวคิด ทฤษฎี สู่การนิเทศสร้างแรงบันดาลใจ

1.1 ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory) ทฤษฎีนี้พัฒนาโดย Bass ในปี 1985 (Bass, 1985) โดยมีองค์ประกอบหลัก 4 ประการ ซึ่งเชื่อมโยงโดยตรงกับการนิเทศที่สร้างแรงบันดาลใจ ได้แก่ 1) การใส่ใจเป็นรายบุคคล (Individualized Consideration) 2) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) 3) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) 4) การเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม (Idealized Influence)

1.2 ทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning Theory) ทฤษฎีนี้พัฒนาโดย Kolb ในปี 1984 (Kolb, 1984) โดยได้รับแรงบันดาลใจจาก Kurt Lewin, John Dewey และ Jean Piaget ทฤษฎีนี้เน้นให้ผู้เรียนได้ลองปฏิบัติจริง เกิดประสบการณ์ และสะท้อนคิดต่อยอดต่อไป ซึ่งสามารถประยุกต์ใช้ในการนิเทศโดยการให้ผู้รับการนิเทศได้ลองปฏิบัติงานจริง การสะท้อนผลจากการปฏิบัติ การเรียนรู้จากความผิดพลาดและความสำเร็จการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

1.3 แนวคิดการสร้างแรงจูงใจทางบวก (Positive Motivation Theory) (Whitmore, 2017) การสร้างแรงจูงใจทางบวกเป็นการกระตุ้นศักยภาพการเรียนรู้ โดยการเชื่อมโยงความรู้เข้ากับชีวิตประจำวัน และเน้นย้ำประโยชน์ของการเรียนรู้ในการนิเทศ หมายถึง การเชื่อมโยงงานกับความหมายและจุดประสงค์ที่สูงกว่า การแสดงให้เห็นถึงประโยชน์ของการพัฒนาตนเอง การสร้างบรรยากาศเชิงบวกในการเรียนรู้ และการยกย่องและเสริมแรงในสิ่งที่ดี

### 2. หลักการนิเทศที่สร้างแรงบันดาลใจ

การนิเทศที่สร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นิเทศใช้เทคนิคและวิธีการต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้ผู้รับการนิเทศเกิดความกระตือรือร้น ความมุ่งมั่น และความปรารถนาที่จะพัฒนาตนเองและผลงานให้ดียิ่งขึ้นแนวคิดนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่าทุกคนมีศักยภาพภายในที่รอการจุดประกาย และผู้นิเทศมีบทบาทสำคัญในการช่วยปลดล็อกศักยภาพเหล่านั้น หลักการสำคัญของการนิเทศที่สร้างแรงบันดาลใจ ได้แก่ การสร้างความสัมพันธ์เชิงบวก การรับฟังอย่างเข้าใจ การให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาด้วยตนเอง การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการเติบโต (Bass, 1985; Danielson, 2007)

การนิเทศเพื่อสร้างแรงบันดาลใจไม่ใช่เพียงการบอกสิ่งที่ต้องทำ แต่เป็นกระบวนการที่ช่วยให้ผู้รับการนิเทศค้นพบศักยภาพที่แท้จริงของตนเอง สร้างความมั่นใจ และมีแรงจูงใจภายในที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (Costa & Garmston, 2016; Zepeda, 2017) ซึ่งการนิเทศที่ดีย่อมมีหลักการและแนวทางในกระบวนการนิเทศเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดีแล้ว ผู้ที่ได้รับการนิเทศจะรับรู้ถึงการให้คำแนะนำของผู้ที่นิเทศอย่างมีความหมายโดยกระบวนการตามหลักการ (Zepeda, 2017) การนิเทศที่สร้างแรงบันดาลใจตั้งอยู่บนหลักการ ดังนี้

1. การสร้างความสัมพันธ์เชิงบวก หมายถึง การสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยทางจิตใจ ผู้รับการนิเทศรู้สึกได้รับการยอมรับ ไม่ถูกตัดสิน และมีความเชื่อมั่นในตนเอง

2. การรับฟังอย่างเข้าใจ คือการใช้ทักษะการฟังอย่างตั้งใจ เข้าใจทั้งเนื้อหาและอารมณ์ความรู้สึกสะท้อนความเข้าใจกลับไปยังผู้รับการนิเทศ



3. การให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง หมายถึง การให้ความช่วยเหลือทั้งทางด้านเทคนิค อารมณ์ และทรัพยากรที่จำเป็น ไม่ใช่เพียงแค่ช่วงเวลาการนิเทศเท่านั้น

4. การส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาด้วยตนเอง คือการใช้คำถามเปิดเพื่อกระตุ้นให้ผู้รับการนิเทศคิดหาทางออกด้วยตนเอง แทนการบอกคำตอบ

5. การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการเติบโต หมายถึง การสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทดลอง การเรียนรู้จากข้อผิดพลาด และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า การนิเทศที่สร้างแรงบันดาลใจ คือ กระบวนการที่ผู้นิเทศใช้วิธีการต่าง ๆ เพื่อจุดประกายความมุ่งมั่นภายในของผู้รับการนิเทศให้เกิดพลังในการพัฒนาตนเองและผลงานอย่างต่อเนื่อง แนวคิดนี้เชื่อว่าทุกคนมีศักยภาพที่รอการปลดล็อก โดยผู้นิเทศมีบทบาทสำคัญในการเอื้อให้เกิดกระบวนการนี้ หลักการสำคัญเริ่มจากการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวก เช่น การทักทายด้วยความห่วงใยและจำเรื่องราวส่วนตัวของผู้รับการนิเทศได้ การรับฟังอย่างเข้าใจ เช่น การสะท้อนความรู้สึกอย่างอ่อนโยนโดยไม่ตัดสิน การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง เช่น การให้คำแนะนำหลังจากนิเทศแล้วกลับมาติดตามผล การส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ เช่น การตั้งคำถามปลายเปิดแทนการบอกคำตอบ และสุดท้ายคือการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เช่น การให้กำลังใจแม้ผู้รับการนิเทศจะทำผิดพลาดบ้างระหว่างทาง

## สไตล์การนิเทศสร้างแรงบันดาลใจ

การนิเทศสร้างแรงบันดาลใจ 6 สไตล์ มีรายละเอียด ดังนี้

### 1. การนิเทศแบบโค้ช (Coaching Supervision)

การนิเทศแบบโค้ชสร้างแรงบันดาลใจผ่านการส่งเสริมความรู้สึกเป็นเจ้าของในกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนา เมื่อผู้รับการนิเทศได้ค้นพบคำตอบหรือแนวทางด้วยตนเองจะเกิดความภาคภูมิใจและมีแรงผลักดันในการนำไปปฏิบัติ นอกจากนี้ การที่ผู้นิเทศรับฟังอย่างตั้งใจและตั้งให้การสนับสนุนอย่างไม่มีเงื่อนไขยังช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตนเองและลดความกังวลในการเผชิญกับความท้าทาย สไตล์นี้มีหลักการสำคัญ คือ การเชื่อมั่นในศักยภาพของผู้รับการนิเทศ การสร้างความสัมพันธ์ที่ไว้วางใจ และการให้พื้นที่ในการสำรวจและพัฒนาตนเอง

1.1 แนวคิดและหลักการ การนิเทศแบบโค้ชเป็นการนิเทศที่เน้นการใช้คำถามเพื่อกระตุ้นให้ผู้รับการนิเทศเกิดการคิด วิเคราะห์ ค้นพบศักยภาพ และหาแนวทางแก้ไขปัญหาดด้วยตนเอง ผู้นิเทศในบทบาทของโค้ชจะ ทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ โดยไม่ชี้นำชี้ นำ หรือสั่งการโดยตรง หลักการสำคัญคือการเชื่อมั่นในศักยภาพ ของผู้รับการนิเทศ การสร้างความสัมพันธ์ที่ไว้วางใจ และการให้พื้นที่ในการสำรวจและพัฒนาตนเอง

1.2 กลไกการสร้างแรงบันดาลใจ การนิเทศแบบโค้ชสร้างแรงบันดาลใจผ่านการส่งเสริมความรู้สึกเป็นเจ้าของในกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนา เมื่อผู้รับการนิเทศได้ค้นพบคำตอบหรือแนวทางด้วยตนเองจะเกิดความภาคภูมิใจและมีแรงผลักดัน ในการนำไปปฏิบัติ นอกจากนี้ การที่ผู้นิเทศรับฟังอย่างตั้งใจและตั้งให้การสนับสนุนอย่างไม่มีเงื่อนไขยังช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตนเองและลดความกังวลในการเผชิญกับความท้าทาย

1.3 เทคนิคและเครื่องมือสำคัญ การตั้งคำถามปลายเปิด เพื่อกระตุ้นการคิดวิเคราะห์และสำรวจมุมมองที่หลากหลาย การฟังอย่างลึกซึ้ง เพื่อทำความเข้าใจความรู้สึกและความคิดของผู้รับการนิเทศอย่างแท้จริง การให้ข้อมูลสะท้อนกลับ (Feedback) คือ การเน้นการให้ข้อมูลเชิงสร้างสรรค์ที่ช่วยให้ผู้รับการนิเทศ

มองเห็นจุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนา การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน คือ ร่วมกันกำหนดเป้าหมายที่เป็นไปได้ และท้าทาย เพื่อให้ผู้รับการนิเทศมีทิศทางในการพัฒนา

#### 1.4 ตัวอย่างการสร้างแรงบันดาลใจผ่านการนิเทศแบบโค้ช

การใช้คำถามเปิดที่กระตุ้นความคิด เป็นหัวใจสำคัญของการโค้ช เช่น “อะไรคือสิ่งที่ทำให้คุณรู้สึกมีพลัง ในการทำงาน?” หรือ “หากคุณบรรลุเป้าหมายนี้ได้ ชีวิตคุณจะเปลี่ยนแปลงอย่างไร?” คำถามเหล่านี้ช่วยให้ผู้รับการนิเทศได้สำรวจแรงจูงใจภายในและมองเห็นภาพอนาคตที่ชัดเจนขึ้น ผู้นิเทศต้องรับฟังอย่างลึกซึ้ง โดยให้ความสนใจกับทั้งคำพูดและอารมณ์ที่แฝงอยู่ การแสดงความเข้าใจและการสะท้อนกลับ ทำให้ผู้รับการนิเทศรู้สึกได้รับการยอมรับและมีกำลังใจในการเปิดใจแบ่งปันมากขึ้น

ตัวอย่าง เมื่อครูที่เพิ่งรับราชการใหม่ บอกว่า “รู้สึกท้อแท้กับการจัดการชั้นเรียน” ผู้นิเทศแบบโค้ชใช้คำถามปลายเปิด ว่า “ฉันเห็นว่าคุณมีความห่วงใยนักเรียนมาก สิ่งไหนที่ทำให้คุณเลือกเป็นครู?” แทนที่จะให้คำแนะนำตรง ๆ การถามเช่นนี้ช่วยให้ครูได้ระลึกถึงแรงบันดาลใจเดิมและฟื้นคืนความมุ่งมั่น หรือ เมื่อพนักงานบอกว่า “งานนี้ไม่ท้าทาย” ผู้นิเทศอาจถามว่า “ประสบการณ์ไหนในอดีตที่ทำให้คุณรู้สึกกระตือรือร้นที่สุด? เราจะนำองค์ประกอบเหล่านั้นมาใช้ในงานปัจจุบันได้อย่างไร?”

การเสริมแรง ฉลองความสำเร็จเล็ก ๆ น้อย ๆ ก็เป็นเครื่องมือสำคัญ การยอมรับและชื่นชมความก้าวหน้าแต่ละขั้นตอน แม้จะเป็นเรื่องเล็กน้อย ช่วยสร้างแรงขับเคลื่อนและความมั่นใจให้ผู้รับการนิเทศ การนิเทศแบบโค้ชที่ดีจะช่วยให้คนค้นพบศักยภาพของตนเอง สร้างเป้าหมายที่มาจากความปรารถนาภายใน และพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาด้วยตนเอง ซึ่งจะทำให้แรงบันดาลใจนั้นยั่งยืนและแท้จริงกว่าการถูกผลักดันจากภายนอก

## 2. การนิเทศแบบพี่เลี้ยง (Mentoring Supervision)

ผู้รับการนิเทศได้รับแรงบันดาลใจจากความสำเร็จและประสบการณ์ของพี่เลี้ยง ซึ่งเป็นผู้ที่เคยผ่านสถานการณ์คล้ายคลึงกันมาแล้ว การที่พี่เลี้ยงให้การสนับสนุนทั้งด้านวิชาการและด้านจิตใจ ช่วยให้น้องเลี้ยงรู้สึกมั่นคงและกล้าที่จะเผชิญกับความท้าทาย นอกจากนี้การได้เรียนรู้จากประสบการณ์ตรงของพี่เลี้ยงยังช่วยให้น้องเลี้ยงสามารถพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ รูปแบบนี้เน้น “การสร้างความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรและเป็นกันเอง” โดยที่ “พี่เลี้ยงจะทำหน้าที่เป็นแบบอย่าง ให้คำปรึกษา และช่วยเหลือในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่น้องเลี้ยงอาจเผชิญ”

2.1 แนวคิดและหลักการ การนิเทศแบบพี่เลี้ยง เป็นการนิเทศที่เน้นการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ และคำแนะนำจากผู้มีประสบการณ์ (พี่เลี้ยง) ไปยังผู้รับการนิเทศ (น้องเลี้ยง) โดยสร้างความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร และเป็นกันเอง พี่เลี้ยงจะทำหน้าที่เป็นแบบอย่าง ให้คำปรึกษา และช่วยเหลือในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่น้องเลี้ยงอาจเผชิญ หลักการสำคัญคือการสร้างความไว้วางใจ การให้คำแนะนำที่เหมาะสม สัมกับบริบท และการส่งเสริมการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง

2.2 กลไกการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้รับการนิเทศได้รับแรงบันดาลใจจากความสำเร็จและประสบการณ์ของพี่เลี้ยง ซึ่งเป็นผู้ที่เคยผ่านสถานการณ์คล้ายคลึงกันมาแล้ว การที่พี่เลี้ยงให้การสนับสนุนทั้งด้านวิชาการและด้านจิตใจ ช่วยให้น้องเลี้ยง รู้สึกมั่นคงและกล้าที่จะเผชิญกับความท้าทาย นอกจากนี้การได้เรียนรู้จากประสบการณ์ตรงของพี่เลี้ยงยังช่วยให้น้องเลี้ยงสามารถพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

2.3 เทคนิคและเครื่องมือสำคัญ การถ่ายทอดประสบการณ์ คือ แบ่งปันเรื่องราวความสำเร็จ ความล้มเหลว และบทเรียนที่ได้รับการให้คำปรึกษา คือ ให้คำแนะนำ และแนวทางในการแก้ปัญหาที่เฉพาะเจาะจง



การเป็นแบบอย่างที่ดี คือแสดงให้เห็นถึงทัศนคติและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในการทำงาน การสร้างเครือข่าย คือ ช่วยให้น้องเลี้ยงได้รู้จักและเชื่อมโยงกับผู้คนในสายอาชีพเดียวกัน

2.4 ตัวอย่างการสร้างแรงบันดาลใจผ่านการนิเทศแบบพี่เลี้ยง การนิเทศแบบพี่เลี้ยงเน้นการให้คำแนะนำ การแบ่งปันประสบการณ์และการเป็นแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งแตกต่างจากการโค้ชที่เน้นการถามคำถาม หลักการสำคัญ คือ การเล่าเรื่องราวจากประสบการณ์จริง เป็นเครื่องมือทรงพลัง ผู้นิเทศจะแบ่งปันเรื่องราวความท้าทาย ความล้มเหลว และความสำเร็จของตนเอง เพื่อให้ผู้รับการนิเทศเห็นว่าทุกคนต่างก็ผ่านอุปสรรคมาได้ และความยากลำบากเป็นส่วนหนึ่งของการเติบโต การเป็นแบบอย่างที่เป็นรูปธรรม ผู้นิเทศแสดงให้เห็นผ่านการกระทำจริง เช่น การทำงานหนักอย่างมีความสุข การแก้ปัญหาด้วยท่าทีเชิงบวก หรือการเรียนรู้สิ่งใหม่อย่างต่อเนื่อง

ตัวอย่าง เมื่อคุณครูรู้สึกกังวลเรื่องการนำเสนองาน ผู้นิเทศแบบพี่เลี้ยงเล่าว่า “ตอนเริ่มทำงานครั้งแรก ฉันก็เคยสั่นจนอ่านสคริปต์ไม่ออกเลย แต่ฉันพบว่าการเตรียมตัวล่วงหน้า 3 วัน และฝึกพูดกับกระจกช่วยได้มาก วันนี้มาลองดูกันว่าคำแนะนำของคุณเป็นอย่างไร แล้วเราจะปรับปรุงไปด้วยกัน” หรือกับครูที่รู้สึกท้อเรื่องนักเรียนไม่ตั้งใจเรียน ผู้นิเทศอาจแบ่งปันว่า “ฉันเคยมีชั้นที่ดูเหมือนไม่มีใครสนใจเลย แต่แล้วฉันก็ค้นพบว่า ถ้าเราเชื่อมโยงบทเรียนกับสิ่งที่พวกเขาสนใจจริง ๆ เช่น เกม หรือ TikTok ทุกอย่างก็เปลี่ยนไป มาดูกันว่าเราจะทำให้วิชาคณิตศาสตร์น่าสนใจผ่านสิ่งที่นักเรียนรุ่นนี้ชอบได้อย่างไร”

การให้ข้อมูลเชิงปฏิบัติ เป็นจุดเด่นของการนิเทศแบบนี้ เช่น การแนะนำเครื่องมือ เทคนิค หรือแหล่งความรู้ที่เป็นประโยชน์ พร้อมกับการอธิบายว่าใช้อย่างไรให้ได้ผล และผู้นิเทศจะช่วยกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย แต่บรรลุได้ และวางแผนขั้นตอนการดำเนินงานอย่างชัดเจน พร้อมทั้งติดตามความก้าวหน้าและให้กำลังใจเมื่อเกิดปัญหา รวมทั้งการสร้างเชื่อมั่นผ่านการยอมรับจุดแข็ง โดยผู้นิเทศจะชี้ให้เห็นความสามารถที่ผู้รับการนิเทศ มีอยู่แล้ว และเชื่อมโยงกับงานใหม่

### 3. การนิเทศแบบมีส่วนร่วม (Participatory Supervision)

การมีส่วนร่วมทำให้ผู้รับการนิเทศรู้สึกว่าคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของ กระบวนการพัฒนา เมื่อได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและลงมือทำ ผู้รับการนิเทศจะเกิดความรับผิดชอบและความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ นอกจากนี้การได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และทำงานร่วมกับผู้อื่นยังช่วยสร้างแรงบันดาลใจและกำลังใจในการพัฒนาตนเองและผลงาน สไตน์มีหลักการสำคัญคือ “การสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของ การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการใช้ภูมิปัญญาจากทุกฝ่ายเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน”

3.1 แนวคิดและหลักการ การนิเทศแบบมีส่วนร่วม เป็นการนิเทศที่เน้นการให้ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในทุกขั้นตอนของกระบวนการนิเทศ ตั้งแต่การวิเคราะห์ปัญหา การวางแผน การดำเนินงาน ไปจนถึงการประเมินผล ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศจะทำงานร่วมกันในฐานะหุ้นส่วน โดยเคารพในความคิดเห็นและประสบการณ์ของกันและกัน หลักการสำคัญคือ การสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของ การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการใช้ภูมิปัญญาจากทุกฝ่ายเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

3.2 กลไกการสร้างแรงบันดาลใจ การมีส่วนร่วมทำให้ผู้รับการนิเทศรู้สึกว่าคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของกระบวนการ พัฒนา เมื่อได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและลงมือทำ ผู้รับการนิเทศจะเกิดความรับผิดชอบและความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ นอกจากนี้การได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และทำงานร่วมกับผู้อื่นยังช่วยสร้างแรงบันดาลใจและกำลังใจในการพัฒนาตนเองและผลงาน

3.3 เทคนิคและเครื่องมือสำคัญ การประชุมระดมสมอง เพื่อรวบรวมความคิดเห็นและแนวทางแก้ไขปัญหามาจากทุกฝ่าย การทำงานเป็นกลุ่ม คือ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การประเมินผลร่วมกัน คือ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันประเมินผลการดำเนินงานและวางแผน

การพัฒนาต่อไป การสร้างข้อตกลงร่วมกัน ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันกำหนดเป้าหมายและแนวทางการทำงานที่ทุกฝ่ายยอมรับ

3.4 ตัวอย่างการสร้างแรงบันดาลใจผ่านการนิเทศแบบมีส่วนร่วม การนิเทศแบบมีส่วนร่วมเน้นการสร้างแรงบันดาลใจผ่านการทำงานร่วมกันอย่างเท่าเทียม โดยทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเป็นหุ้นส่วนในการเรียนรู้และพัฒนา

ตัวอย่าง ในปัจจุบันมีการพัฒนาหลักสูตรใหม่ ผู้นิเทศจัดกิจกรรม PLC ครูทุกกลุ่มสาระและเริ่มต้นด้วย “เรามาร่วมกันออกแบบหลักสูตรที่นักเรียนจะหลงใหลได้อย่างไร?” แทนที่จะแจกแผนสำเร็จ ทุกคนได้ระดมความคิด แบ่งปันประสบการณ์สอนที่ประสบความสำเร็จ และร่วมกันสร้างกิจกรรมใหม่ ๆ ความรู้สึกเป็นเจ้าของนี้ทำให้ครูมีแรงบันดาลใจในการนำไปใช้จริง เมื่อทีมงานมีปัญหการทำงานล่าช้า ผู้นิเทศจัดเวิร์คช็อปให้ทุกคนร่วมวิเคราะห์ปัญหา ด้วยการใช้เครื่องมือเช่น Fishbone Diagram หรือ 5 Whys ร่วมกัน แล้วให้แต่ละคนเสนอแนวทางแก้ไข จากนั้นโหวตเลือกวิธีที่จะลองใช้ การมีส่วนร่วมในการหาทางออกทำให้ทุกคนมุ่งมั่นที่จะทำให้แผนสำเร็จ

ความรู้สึกเป็นเจ้าของ การเรียนรู้จากกันและกัน การสนับสนุนซึ่งกันและกัน ความยืดหยุ่นและการปรับตัวเป็นองค์ประกอบที่สร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้รับการนิเทศ ซึ่งการนิเทศแบบมีส่วนร่วมสร้างแรงบันดาลใจผ่านการให้ทุกคนรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ มีเสียงในการตัดสินใจ และเป็นส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก ซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนที่ทรงพลังและยั่งยืนกว่าการถูกสั่งการหรือผลักดันจากภายนอก

#### 4. การนิเทศแบบสร้างสรรค์ (Creative Supervision)

การนิเทศแบบสร้างสรรค์สร้างแรงบันดาลใจผ่านการกระตุ้นให้ผู้รับการนิเทศกล้าคิด กล้าทำ กล้าทดลอง และไม่กลัวความผิดพลาด เมื่อผู้รับการนิเทศได้รับอิสระในการสร้างสรรค์และเห็นว่าความคิดของตนเองได้รับการสนับสนุน จะเกิดความสนุกและความท้าทายในการทำงาน นอกจากนี้ การได้เห็นผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมจากการสร้างสรรค์ยังช่วยเสริมสร้างความภาคภูมิใจและแรงผลักดันในการพัฒนาต่อไป หลักการสำคัญของสไตน์คือ “การเปิดใจยอมรับความแตกต่าง การส่งเสริมการเรียนรู้จากความผิดพลาด และการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทดลอง

4.1 แนวคิดและหลักการ การนิเทศแบบสร้างสรรค์ เป็นการนิเทศที่เน้นการส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การทดลองสิ่งใหม่ ๆ และการแก้ปัญหาด้วยแนวทางที่แปลกใหม่ โดยไม่ยึดติดกับกรอบเดิม ผู้นิเทศจะทำหน้าที่เป็นผู้กระตุ้นให้เกิดการคิดนอกกรอบ สนับสนุนการนำนวัตกรรมมาใช้และเปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศได้แสดงศักยภาพในการสร้างสรรค์ อย่างเต็มที่ หลักการสำคัญคือ การเปิดใจยอมรับความแตกต่างการส่งเสริมการเรียนรู้จากความผิดพลาดและการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทดลอง

4.2 กลไกการสร้างแรงบันดาลใจ การนิเทศแบบสร้างสรรค์สร้างแรงบันดาลใจผ่านการกระตุ้นให้ผู้รับการนิเทศกล้าคิด กล้าทำ กล้าทดลอง และไม่กลัวความผิดพลาด เมื่อผู้รับการนิเทศได้รับอิสระในการสร้างสรรค์และเห็นว่า ความคิดของตนเองได้รับการสนับสนุน จะเกิดความสนุกและความท้าทายในการทำงาน นอกจากนี้ การได้เห็นผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมจากการสร้างสรรค์ยังช่วยเสริมสร้างความภาคภูมิใจและแรงผลักดันในการพัฒนาต่อไป

4.3 เทคนิคและเครื่องมือสำคัญ การระดมสมองแบบอิสระ คือ เปิดโอกาสให้เสนอความคิดเห็นได้อย่างไม่มีข้อจำกัด การทดลองและเรียนรู้ คือ สนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศได้ทดลองแนวทางใหม่ ๆ และเรียนรู้จากผลลัพธ์ การให้กำลังใจ คือ สร้างความมั่นใจและลดความกังวลในการเผชิญกับความเสี่ยง การนำเสนอผลงาน คือ เปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศได้นำ เสนอผลงานสร้างสรรค์ของตนเอง



4.4 ตัวอย่างการสร้างแรงบันดาลใจผ่านการนิเทศแบบสร้างสรรค์ การนิเทศแบบสร้างสรรค์เน้นการใช้วิธีการที่แปลกใหม่ สร้างสรรค์ และสนุกสนานในการกระตุ้น แรงบันดาลใจ ผ่านการทำลายกรอบความคิดเดิมและเปิดมุมมองใหม่ หลักการสำคัญ การใช้กิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ เป็นเครื่องมือหลักในการกระตุ้นความคิด เช่น การวาดภาพ การเล่าเรื่อง การใช้เกม หรือการจำลองสถานการณ์ เพื่อให้ผู้รับการนิเทศได้คิดนอกกรอบและค้นหาแนวทางใหม่ การสร้างประสบการณ์ที่น่าจดจำ ผ่านกิจกรรมที่แตกต่างจากการประชุมหรือการอบรมทั่วไป ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ลึกซึ้งและติดทนนาน

ตัวอย่าง กิจกรรม “Vision Board แห่งความฝัน” ผู้นิเทศให้ครูสร้าง Vision Board โดยใช้ภาพถ่าย ตัดปะ สี สัน และคำศัพท์ที่สื่อถึงเป้าหมายและความฝันของตนเอง จากนั้นให้แต่ละคนนำเสนอผลงานและอธิบายความหมาย กิจกรรมนี้ช่วยให้คนเชื่อมต่อกับแรงบันดาลใจภายในผ่านการแสดงออกทางศิลปะ

เทคนิค “หกหมวกคิด” (Six Thinking Hats) เมื่อทีมติดขัดในการแก้ปัญหา ผู้นิเทศใช้หมวกหกสี แทนมุมมองต่าง ๆ ให้ทีมสวมบทบาทแต่ละสี เช่น หมวกขาว = ข้อเท็จจริง หมวกแดง = อารมณ์ความรู้สึก หมวกดำ = ความระมัดระวัง หมวกเหลือง = ความหวัง หมวกเขียว = ความคิดสร้างสรรค์ หมวกน้ำเงิน = การควบคุมกระบวนการ การเปลี่ยนหมวกช่วยให้เห็นปัญหาในมุมใหม่

การจำลองสถานการณ์ “อนาคต 20 ปี” ให้ผู้เข้าร่วมเขียนจดหมายจากตัวเองในอนาคต 20 ปี ข้างหน้า ถึงตัวเองในปัจจุบัน โดยเล่าถึงความสำเร็จที่บรรลุได้ และให้คำแนะนำ กิจกรรมนี้ช่วยให้คนมองเห็นศักยภาพของตนเองและสร้างแรงขับเคลื่อน

เกม “แก้ปัญหาแบบซูเปอร์ฮีโร่” เมื่อเจอปัญหายาก ให้ทีมสุ่มเลือกซูเปอร์ฮีโร่และคิดว่าตัวละครนั้นจะแก้ปัญหาได้อย่างไร เช่น Superman จะใช้พลังอะไร Batman จะวางแผนอย่างไร Spider-man จะหาทางออกอย่างไร การใช้ตัวละครช่วยให้คิดนอกกรอบและหาแนวทางที่แปลกใหม่

ความแปลกใหม่ การปลดปล่อยจินตนาการ ความสนุกสนานและผ่อนคลาย การเชื่อมโยงอารมณ์ การมองเห็นมุมมองใหม่ เป็นองค์ประกอบที่สร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้รับการนิเทศ กิจกรรมเชิงสร้างสรรค์มักกระตุ้นอารมณ์และความรู้สึก ทำให้การเรียนรู้ติดทนและสร้างแรงขับเคลื่อนที่แข็งแกร่ง เมื่อใช้วิธีการที่แตกต่างจากเดิม คนจะเห็นปัญหาและโอกาสในแง่มุมที่ไม่เคยเห็นมาก่อน การนิเทศแบบสร้างสรรค์สร้างแรงบันดาลใจผ่านการปลุกความสนใจ กระตุ้นความอยากรู้ และทำให้คนเชื่อมต่อกับความสามารถที่ซ่อนอยู่ภายในตนเอง ผลที่ได้คือแรงจูงใจที่มาจากความสนุกสนานและความภาคภูมิใจในการค้นพบสิ่งใหม่

## 5. การนิเทศแบบเสริมพลัง (Empowering Supervision)

ผู้รับการนิเทศรู้สึกถึงคุณค่าในตนเองและมีแรงบันดาลใจในการทำงานเมื่อได้รับมอบหมายความรับผิดชอบและมีอิสระในการตัดสินใจ การที่ผู้นิเทศให้โอกาสในการแสดงศักยภาพ และสนับสนุนการพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ ช่วยให้ผู้รับการนิเทศเกิดความภาคภูมิใจและมีความมุ่งมั่นในการสร้างผลงานที่ดีที่สุด การนิเทศแบบนี้เน้น “การสร้างเชื่อมั่นในตนเองให้กับผู้รับการนิเทศ การมอบอำนาจและโอกาสในการตัดสินใจและการลงมือทำ เพื่อให้ผู้รับการนิเทศรู้สึกมีคุณค่าและมีพลังในการขับเคลื่อนงาน”

5.1 แนวคิดและหลักการ การนิเทศแบบเสริมพลัง เป็นการนิเทศที่เน้นการสร้างเชื่อมั่นในตนเองให้กับผู้รับการนิเทศ การมอบอำนาจและโอกาสในการตัดสินใจและการลงมือทำ เพื่อให้ผู้รับการนิเทศรู้สึกมีคุณค่า และมีพลังในการขับเคลื่อนงาน ผู้นิเทศจะทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้รับการนิเทศสามารถพึ่งพาตนเองได้ และมีความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ หลักการสำคัญคือ การเชื่อมั่นในศักยภาพของผู้รับการนิเทศการให้เกียรติและการ ส่งเสริมความเป็นผู้นำ

5.2 กลไกการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้รับการนิเทศรู้สึกถึงคุณค่าในตนเองและมีแรงบันดาลใจในการทำงานเมื่อได้รับมอบหมายความรับผิดชอบและมีอิสระในการตัดสินใจ การที่ผู้นิเทศให้โอกาสในการแสดง

ศักยภาพ และสนับสนุนการพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ ช่วยให้ผู้รับการนิเทศเกิดความภาคภูมิใจและมีความมุ่งมั่นในการสร้างผลงานที่ดีที่สุด นอกจากนี้การได้เห็นผลลัพธ์ที่เป็นบวกจากการตัดสินใจของตนเองช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและแรงผลักดันต่อไป

5.3 เทคนิคและเครื่องมือสำคัญ การมอบหมายงานที่ทำหาย คือ ให้ออกาสผู้รับการนิเทศแสดงศักยภาพและเรียนรู้จากประสบการณ์จริง การให้ออกาสในการตัดสินใจ คือ เปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเอง การให้การยอมรับและชื่นชม คือ แสดงความชื่นชมในความพยายามและความสำเร็จของผู้รับการนิเทศ การสร้างความเชื่อมั่น คือ ให้กำลังใจและสนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศกล้าที่จะเผชิญกับความท้าทาย

5.4 ตัวอย่างการสร้างแรงบันดาลใจผ่านการนิเทศแบบเสริมพลัง การนิเทศแบบเสริมพลัง (Empowerment Supervision) เป็นแนวทางที่เน้นการสร้างแรงบันดาลใจและเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตนเองของผู้รับการนิเทศ หลักการสำคัญ คือ การมองเห็นจุดแข็งก่อนจุดอ่อน เริ่มต้นด้วยการชี้ให้เห็นสิ่งที่ทำได้ดีแล้ว แทนที่จะเน้นที่ความผิดพลาด เช่น “คุณจัดการกับเด็กที่มีปัญหาพิเศษ ได้อย่างเข้าใจและใจเย็นมาก ทักษะนี้แสดงให้เห็นว่าคุณมีพื้นฐานที่ดีในการเป็นครู” การใช้คำถามกระตุ้นการคิดเชิงบวก เช่น “อะไรที่ทำให้คุณรู้สึกภูมิใจที่สุดในการสอนสัปดาห์นี้?” หรือ “คุณคิดว่าจุดแข็งของคุณในการจัดการชั้นเรียนคืออะไร?”

ตัวอย่าง เมื่อครูใหม่รู้สึกท้อแท้ ผู้นิเทศ “ผม/...สังเกตเห็นว่าคุณใช้เสียงที่อ่อนโยนและให้กำลังใจเด็กตลอดเวลา นี่เป็นทักษะที่สำคัญมาก คุณคิดว่าความสามารถนี้จะช่วยให้คุณพัฒนาด้านอื่นๆ ได้อย่างไร?” ผู้นิเทศ “จากสิ่งที่คุณทำได้ดีแล้ว คุณอยากพัฒนาตัวเองในด้านไหนต่อไป? เราช่วยกันคิดแผนที่เหมาะสมกับจุดแข็งของคุณกันเถอะ”

การให้ข้อมูลป้อนกลับแบบสร้างสรรค์ แทนที่จะพูดว่า “การจัดกิจกรรมยังไม่ดี” จะพูดว่า “การที่คุณให้เด็กมีส่วนร่วมในกิจกรรมเป็นจุดแข็ง หากเราปรับเวลาให้เหมาะสมกว่านี้ จะทำให้ผลลัพธ์ดียิ่งขึ้น” เทคนิคการสร้างแรงบันดาลใจ

การเล่าเรื่องสำเร็จ แบ่งปันเรื่องราวของครูคนอื่นที่เผชิญปัญหาคล้ายกันและประสบความสำเร็จ

การเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล ถามว่า “เป้าหมายในการเป็นครูของคุณคืออะไร? สิ่งที่เราทำอยู่ตอนนี้จะช่วยให้คุณไปถึงเป้าหมายนั้นได้อย่างไร?”

การเฉลิมฉลองความก้าวหน้าเล็ก ๆ ยอมรับและชื่นชมทุกการพัฒนา แม้จะเป็นเรื่องเล็กน้อย แนวทางนี้จะช่วยให้ผู้รับการนิเทศรู้สึกมีคุณค่า มีแรงจูงใจในการพัฒนา และเกิดความมั่นใจที่จะเผชิญกับความท้าทายใหม่ ๆ

## 6. การนิเทศแบบกัลยาณมิตร (Friendly Supervision)

บรรยากาศที่เป็นมิตรและอบอุ่นช่วยลดความกดดันและความกังวลในการรับการนิเทศ ทำให้ผู้รับการนิเทศกล้าที่จะเปิดใจเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และขอความช่วยเหลือ การที่ผู้นิเทศแสดงความเป็นห่วงเป็นใยและให้การสนับสนุนอย่างจริงใจ ช่วยสร้างความรู้สึกปลอดภัยและเป็นกันเอง ทำให้ผู้รับการนิเทศมีแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเองด้วยความสบายใจและเต็มใจ สไตลล์นี้ใช้หลักการของ “ความเป็นเพื่อน การเข้าใจและการให้เกียรติซึ่งกันและกัน” โดยที่ “ผู้นิเทศจะทำหน้าที่เป็นผู้รับฟังที่ดี ให้คำแนะนำด้วยความหวังดี และสร้างบรรยากาศที่อบอุ่นและเป็นกันเอง

6.1 แนวคิดและหลักการ การนิเทศแบบกัลยาณมิตร เป็นการนิเทศที่เน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นิเทศและผู้รับ การนิเทศ โดยใช้หลักการของความเป็นเพื่อน การเข้าใจและการให้เกียรติซึ่งกันและกัน ผู้นิเทศจะทำหน้าที่เป็นผู้รับฟังที่ดี ให้คำแนะนำ ด้วยความหวังดี และสร้างบรรยากาศที่อบอุ่นและเป็น



กันเอง หลักการสำคัญคือ การสร้างความไว้วางใจ การเปิดใจ และการสื่อสารอย่างตรงไปตรงมาด้วยความปรารถนาดี

6.2 กลไกการสร้างแรงบันดาลใจ บรรยากาศที่เป็นมิตรและอบอุ่นช่วยลดความกดดันและความกังวลในการรับการนิเทศ ทำให้ผู้รับการนิเทศกล้าที่จะเปิดใจเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และขอความช่วยเหลือ การที่ผู้นิเทศ แสดงความเป็นห่วงเป็นใยและให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง ช่วยสร้างความรู้สึกปลอดภัยและเป็นกันเอง ทำให้ผู้รับการนิเทศมีแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเองด้วยความสบายใจและเต็มใจ

6.3 เทคนิคและเครื่องมือสำคัญ การสร้างความสัมพันธ์ คือ ใช้เวลาในการทำความรู้จักและสร้างความคุ้นเคยกับผู้รับการนิเทศ การสื่อสารอย่างเปิดเผย คือ พูดคุยและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมาด้วยความจริงใจ การให้กำลังใจ คือ แสดงความเข้าใจและให้กำลังใจเมื่อผู้รับการนิเทศเผชิญกับความยากลำบาก การให้เกียรติ คือ เคารพในความคิดเห็นและความแตกต่างของผู้รับการนิเทศ

6.4 ตัวอย่างการสร้างแรงบันดาลใจผ่านการนิเทศแบบกัลยาณมิตร การนิเทศแบบกัลยาณมิตรเน้นการสร้างแรงบันดาลใจผ่านความสัมพันธ์ที่อบอุ่น ใส่ใจ และเข้าใจกันอย่างลึกซึ้ง โดยยึดหลักการเป็นเพื่อนที่ดีที่สุดในการเดินทางแห่งการพัฒนา หลักการสำคัญ คือ การให้ความเมตตาและเห็นอกเห็นใจ เป็นรากฐานสำคัญ ผู้นิเทศไม่เพียงมองเห็นผลงาน แต่เข้าใจถึงความรู้สึก ความกังวล และสิ่งที่ผู้รับการนิเทศกำลังเผชิญทั้งในและนอกที่ทำงาน การสร้างความไว้วางใจและความปลอดภัยทางใจผ่านการเป็นผู้ฟังที่ดี ไม่ตัดสินและให้การสนับสนุนอย่างไม่มีเงื่อนไข ทำให้ผู้รับการนิเทศกล้าเปิดใจและแบ่งปันปัญหาอย่างจริงจัง

ตัวอย่าง การสร้างพื้นที่ปลอดภัยสำหรับการแบ่งปันความรู้สึก ครูบรรจุใหม่บอกว่า “รู้สึกเหมือนไม่เก่งพอที่จะเป็นครู นักเรียนดูไม่เชื่อฟัง” ผู้นิเทศแบบกัลยาณมิตรตอบด้วยใจเมตตา “เข้าใจความรู้สึกนี้ดีค่ะ ทุกคนที่เริ่มใหม่ล้วนผ่านช่วงนี้มาทั้งนั้น ขอขอบคุณที่ไว้วางใจเล่าให้ฟัง เรามาคุยกันดีกว่าว่าอะไรทำให้รู้สึกแบบนี้ และเราจะช่วยกันหาทางผ่านไปได้ยังไง”

การมีอยู่เคียงข้างในช่วงเวลาท้าทาย เมื่อครูเจอปัญหาครอบครัว ส่งผลต่อการทำงาน ผู้นิเทศไม่เร่งรัดหรือกดดัน แต่เข้าหาด้วยความห่วงใย “สังเกตว่าช่วงนี้ดูไม่ค่อยสบายใจ มีอะไรให้ช่วยไหม? ถ้าต้องการคุยหรือขอเวลาพัก บอกได้เสมอ เราจะหาทางช่วยกันนะ”

การเฉลิมฉลองทุกความก้าวหน้า แม้ความสำเร็จเล็ก ๆ น้อย ๆ ผู้นิเทศก็จะสังเกตและชื่นชม “วันนี้เห็นเธอยิ้มตอนสอน และนักเรียนก็ดูสนใจมาก เป็นการเปลี่ยนแปลงที่ดีมากเลย เก่งจริง ๆ ที่ไม่ยอมแพ้และพยายามต่อไป” การให้กำลังใจแบบนี้ทำให้คนรู้สึกมีคุณค่าและอยากพัฒนาต่อไป

การปรับตัวตามบุคลิกและสถานการณ์ของแต่ละคน สำหรับคนที่เป็น Introvert ผู้นิเทศอาจนิเทศแบบตัวต่อตัวในห้องเงียบ ๆ ส่วนคนที่ชอบมีคนรอบข้างอาจจัดให้พบปะในกลุ่มเล็ก การปรับวิธีการตามธรรมชาติของแต่ละคนแสดงถึงความใส่ใจอย่างแท้จริง

การสร้างชุมชนแห่งการสนับสนุน จัดให้มีการพบปะแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน “Coffee Talk” หรือ “Circle of Support” เพื่อให้ทุกคนได้มีเพื่อนคู่คิดและคู่ใจในการเดินทางแห่งการพัฒนาความรู้สึกได้รับการยอมรับ ความอบอุ่นและความปลอดภัยทางจิตใจ การได้รับการเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ความรู้สึกไม่โดดเดี่ยว แรงบันดาลใจจากความรัก เป็นองค์ประกอบที่สร้างแรงบันดาลใจจากการการนิเทศแบบกัลยาณมิตร สามารถสร้างแรงบันดาลใจผ่านพลังแห่งความรักและความเข้าใจ ทำให้ผู้รับการนิเทศไม่เพียงพัฒนาทักษะการทำงาน แต่ยังเติบโตเป็นคนที่มีความสุข มั่นใจ และมีความเมตตาต่อตนเองและผู้อื่น ซึ่งเป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของการพัฒนาที่ยั่งยืน

สรุปภาพได้ว่า สไตล์การนิเทศทั้ง 6 รูปแบบนี้ล้วนมีกลไกการสร้างแรงบันดาลใจที่แตกต่างกันแต่มีเป้าหมายเดียวกันคือการปลูกพลัง ปลูกศักยภาพและกระตุ้นการเรียนรู้ของผู้รับการนิเทศ ผู้นิเทศที่มี

ประสิทธิภาพจะเลือกใช้สไตล์ที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพ ความต้องการ และสถานการณ์ของผู้รับการนิเทศในแต่ละช่วงเวลา เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนและมีความหมาย

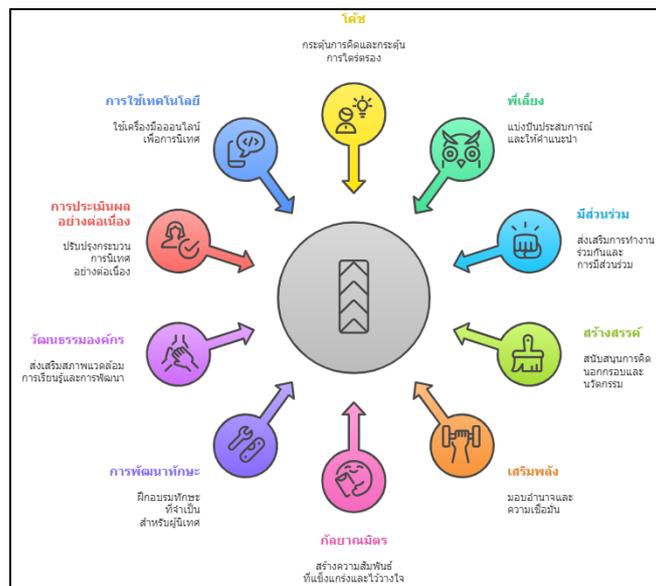
## บทสรุป

บทความนี้ได้นำเสนอ 6 สไตล์การนิเทศที่สร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งแต่ละสไตล์ มีแนวคิดหลักและกลไกการสร้างแรงบันดาลใจที่ต่างกัน แต่ล้วนมีเป้าหมายร่วมกันคือ การส่งเสริมการพัฒนาและศักยภาพของผู้รับการนิเทศ การนิเทศแบบโค้ชเน้นการกระตุ้นการคิดด้วยตนเอง การนิเทศแบบพี่เลี้ยงเน้นการถ่ายทอดประสบการณ์ การนิเทศแบบมีส่วนร่วมเน้นการทำงานร่วมกัน การนิเทศแบบสร้างสรรค์เน้นการคิดนอกกรอบ การนิเทศแบบเสริมพลังเน้นการมอบอำนาจและ ความเชื่อมั่น และการนิเทศแบบกัลยาณมิตรเน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การเลือกใช้สไตล์การนิเทศที่เหมาะสมขึ้นอยู่กับบริบท ลักษณะของผู้รับการนิเทศ และเป้าหมายของการนิเทศ ผู้นิเทศอาจไม่จำเป็นต้องยึดติดกับสไตล์ใดสไตล์หนึ่ง แต่สามารถผสมผสานหรือปรับเปลี่ยนสไตล์ การนิเทศให้เข้ากับสถานการณ์ได้อย่างยืดหยุ่น สิ่งสำคัญคือการทำความเข้าใจ ความต้องการของผู้รับการนิเทศ และเลือกใช้แนวทางที่สามารถจุดประกายแรงบันดาลใจและส่งเสริมพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

การนิเทศสร้างแรงบันดาลใจให้อย่างยั่งยืน ผู้เขียนมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. พัฒนาทักษะผู้นิเทศ คือ ผู้นิเทศควรได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับแต่ละสไตล์การนิเทศ เช่น ทักษะการโค้ช การให้คำปรึกษา การอำนวยความสะดวก และการสื่อสาร
2. สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการนิเทศ คือ องค์กรควรส่งเสริมวัฒนธรรมที่เปิดกว้าง ยอมรับความแตกต่าง และสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
3. ประเมินผลและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง คือ ควรมีการประเมินผลการนิเทศอย่างสม่ำเสมอเพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงและพัฒนากระบวนการนิเทศให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
4. ใช้เทคโนโลยีให้เป็นประโยชน์ คือ การนำเทคโนโลยีมาช่วยในการนิเทศ เช่น แพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ เครื่องมือการสื่อสาร หรือระบบติดตามผลการพัฒนา

## องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้จากบทความ



## เอกสารอ้างอิง

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). *รายงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2567). *คู่มือการนิเทศการศึกษา*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: The Free Press.
- Costa, A. L., & Garmston, R. J. (2016). *Cognitive coaching: Developing self-directed leaders and learners* (3<sup>rd</sup> ed.). Lanham, MD: Rowman & Littlefield.
- Danielson, C. (2007). *Enhancing professional practice: A framework for teaching*. (2<sup>nd</sup> ed.). Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Whitmore, J. (2017). *Coaching for performance: The principles and practice of coaching and leadership*. (5<sup>th</sup> ed.). London: Nicholas Brealey Publishing.
- Zepeda, S. J. (2017). *Instructional supervision: Applying tools and concepts*. (4<sup>th</sup> ed.). New York: Routledge.
- Hornstra, L., Mansfield, C., van der Veen, I., Peetsma, T., & Volman, M. (2022). Motivational teacher strategies: The role of beliefs and contextual factors. *Teaching and Teacher Education*, 89, 103-117.
- Reeve, J., Cheon, S. H., & Jang, H. (2020). How and why students make academic progress: Reconceptualizing the student engagement construct to increase its explanatory power. *Contemporary Educational Psychology*, 62, 101-899.